



แผนปฏิบัติการ

พัฒนาบุคลากร

กรมอุตุนิยมวิทยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐



คำนำ

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

สถาบันอุตุนิยมวิทยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ และใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๑
ส่วนที่ ๒ การดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร	๒
๒.๑ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร	๒
๒.๒ รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร	๓
๒.๓ วิเคราะห์หาความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs)	๔
ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	๖
๓.๑ วิสัยทัศน์	๖
๓.๒ พันธกิจ	๖
๓.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๖
๓.๔ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	๗
ส่วนที่ ๔ การประชาสัมพันธ์ การติดตามและรายงานผล	๑๘
๔.๑ การประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร	๑๘
๔.๒ การติดตามและรายงานผล	๑๘
ภาคผนวก	
- คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๒๘๑/๒๕๖๔ 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 ตลอดจนเป็นการป้องกันการเกิดภัยพิบัติ และความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน 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 ทัวถึง 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 สมรรถนะที่ช่วยขับเคลื่อนผลักดันภารกิจและยุทธศาสตร์ของกรมอุตุนิยมวิทยา
- ๑.๒.๒ เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ๑.๒.๓ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๑.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑.๓.๑ บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ได้รับการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐
- ๑.๓.๒ บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา สามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับการเสริมสร้างเพิ่มพูนทักษะ สมรรถนะ และพัฒนา ในรูปแบบต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น บรรลุผลสัมฤทธิ์ของงาน

ส่วนที่ ๒

การดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ที่มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และแผนปฏิบัติราชการกรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙) แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยมีปัจจัยนำเข้าเพื่อพิจารณาในการจัดทำแผน ดังนี้

๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี

- ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ : พัฒนาให้ทุกคนทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพโดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุข ภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ พัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

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

๒.๑.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรม ปลอดทุจริตเป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่ง ที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม

๒.๑.๓ โดยคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงให้บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๑.๔ ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) : ด้านบุคลากร การพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา ทั้งสายงานหลักและสายงานสนับสนุน การสร้างบุคลากรทางด้านอุตุนิยมวิทยาให้กับประเทศไทย การปรับโครงสร้างบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

๒.๑.๕ ผลการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Need) ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Need) ด้วยการสอบถามความต้องการในการพัฒนาบุคลากรจากผู้บริหารและผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อนำผลที่ได้จากการสำรวจไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม สามารถตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานและบุคคล จากการสอบถามพบว่าเรื่องที่จำเป็นต้องมีการพัฒนา เรียงตามลำดับดังนี้ คือ พัฒนาเกี่ยวกับหลักสูตรเฉพาะด้านอุตุนิยมวิทยา ทักษะเกี่ยวกับดิจิทัล การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม ทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ การพัฒนาทีมงาน และระเบียบต่าง ๆ เช่น การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ฯลฯ

๒.๒ รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร

๒.๒.๑ จัดการฝึกอบรมภายในองค์กร (In-house Training) ทั้งในรูปแบบ Online และ Onsite เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เป็นการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรภายในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา โดยสถาบันอุตุนิยมวิทยา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการฝึกอบรม

๒.๒.๒ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง โดยร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ศึกษาและทดลองแนวทางการแก้ไข ตลอดจนแลกเปลี่ยนประสบการณ์และข้อเสนอแนะ เพื่อนำผลที่ได้ไปประยุกต์ใช้และพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสม และตอบสนองต่อภารกิจขององค์กร

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

๑) การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม และสัมมนาที่มีค่าใช้จ่าย

๒) การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม และสัมมนาที่ไม่มีค่าใช้จ่าย

๒.๒.๔ การพัฒนาโดยการศึกษาต่อ (Educational) กรมอุตุนิยมวิทยาให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน โดยกำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์การพิจารณาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน และดำเนินการตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ทางราชการกำหนด รวมทั้งระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องของสำนักงาน ก.พ.

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

(๑) การมอบหมายงานที่ท้าทายมากขึ้น ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลอย่างมาก เนื่องจากเป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรต้องคิด และลงมือทำจริง ๆ สิ่งที่ทำหัวหน้างานโดยตรงของบุคลากรจะต้องพิจารณาก็คือ ความรู้ ทักษะของบุคลากรแต่ละคน ว่าเป็นอย่างไร เหมาะสมที่จะรับผิดชอบงานที่ยากขึ้น ทำท้าทายมากขึ้นได้หรือไม่ ถ้าหัวหน้ามอบหมายงานที่ยากขึ้นให้ทำ โดยปกติจะเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดีมากทางหนึ่ง เพราะจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้โดยตรงจากการทำงาน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ในการทำงาน เพียงแต่ต้องระวังบุคลากรบางคน

อาจจะไม่คิดว่า การให้งานที่ยากขึ้นเป็นเรื่องของการพัฒนา อาจจะมองว่า เป็นการโยนงาน และกลั่นแกล้งกัน ก็เป็นไปได้ ดังนั้นจะต้องมีการสื่อสารพูดคุยกันอย่างดี ในวิธีการนี้เช่นกัน

(๒) การปรับเปลี่ยนงานให้มีคุณค่ามากขึ้น เช่น พยายามให้ลูกน้องได้มีโอกาสได้เข้าประชุมกับทีม บริหารบ่อยครั้งมากขึ้น หรือให้เข้าร่วมทีมในการทำโครงการ หรือนอกจากให้ทำ presentation ก็ให้ลองฝึกนำเสนองาน ด้วย หรือแทนที่จะให้สรุปรายงานตามสั่ง ก็ให้ลองคิดรูปแบบรายงานใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ฯลฯ

(๓) Job Shadowing เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ดีอีกวิธีหนึ่ง ลักษณะของ Job Shadowing ก็ คือ การให้บุคลากรไปเรียนรู้วิธีการทำงานของบุคลากรคนอื่น ซึ่งทำได้ทั้งงานในหน่วยงานเดียวกัน หรืองานต่าง หน่วยงาน เพื่อที่จะได้เรียนรู้วิธีการทำงาน ข้อจำกัด ความยากง่าย ฯลฯ ของการทำงาน เพื่อที่จะได้เข้าใจงานซึ่ง กันและกัน และที่สำคัญก็คือ จะได้มองเห็นมุมมองของคนทำงานในอีกมุมมองหนึ่ง เพื่อเปิดความคิดใหม่ๆ และต่อยอด ความคิดในการทำงานให้เปิดกว้างยิ่งขึ้นได้อีก นอกจากนี้ การทำ Job Shadowing นั้น ยังเหมาะสำหรับการ แก้ไขปัญหาของบุคลากรที่มักจะมองว่างานอื่นง่ายกว่า ไม่สำคัญเท่างานของตนเอง ซึ่งจะทำให้บุคลากรคนนั้นได้ เห็นสิ่งที่บุคลากรคนอื่นทำกันว่า ยากง่ายอย่างไร เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้นด้วย

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

(๕) Mentoring and Coaching พัฒนาบุคลากรโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง และการสอนงาน ซึ่งเป็น วิธีการที่เริ่มได้รับความนิยมมากขึ้น ระบบการพัฒนาด้วยวิธีที่พี่เลี้ยงนั้น จะเหมาะสำหรับการพัฒนาวิธีคิด และ วิธีการทำงาน และค่านิยมองค์กรลงในตัวบุคลากรได้ดี ส่วนการ Coaching นั้น ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ได้รับความนิยม มากขึ้น เพียงแต่ส่วนใหญ่มักจะเข้าใจคำว่า Coaching ว่าเป็นการสอนงานแบบหัวหน้าที่สอนงานลูกน้องวันต่อวัน จริงๆ แล้ว การ Coaching นั้นลึกกว่านั้นมาก จะต้องมีการวางแผนกันระหว่างผู้สอน และผู้ถูกสอน ว่าจะโค้ชกัน ในเรื่องอะไร และมีการกำหนดตารางเวลาในการโค้ชกัน มีการพูดคุย Feedback กันไปมา จนกว่าบุคลากรจะมี พฤติกรรมในการทำงาน หรือพฤติกรรมที่ต้องการพัฒนาที่ชัดเจนมากขึ้น จากนั้นก็ประเมินผลการโค้ชว่าเป็น อย่างไร วิธีการนี้จะเหมาะสำหรับการพัฒนาบุคลากรแบบตัวต่อตัว และลงลึกในทักษะ วิธีคิดวิธีการทำงานใน แง่มุมต่าง ๆ 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 เพื่อให้ตอบโดยการเสนอหลักสูตรและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และคำถามปลายปิด เพื่อให้เลือกหลักสูตรที่สามารถให้บุคลากรเลือกตอบได้ หลังจากนั้น นำผลการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของทั้ง ๒ ส่วนมาสรุปผล

๒.๓.๒ วิเคราะห์ผลการประเมินสมรรถนะในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเก็บข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) เพื่อหาสมรรถนะที่จำเป็นนำมาใช้ในการออกแบบพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสังกัด

๒.๓.๓ วิเคราะห์ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร สถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการติดตามประเมินผลรายวิชา และผลการติดตามการประเมินประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของแต่ละหลักสูตร นำข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ผลการติดตามประเมินผล มาใช้ในการประกอบการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๓

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ประกอบด้วย
โครงการ หลักสูตร กิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

๓.๑ วิสัยทัศน์

บุคลากรมีขีดความสามารถก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคระบบราชการ 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 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข



๓.๔ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.			ส.ค.	ก.ย.
					๖๙	๖๙	๖๙	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐			๗๐	๗๐
๑. บุคลากรได้รับการพัฒนา ศักยภาพอย่างต่อเนื่องทั่วถึง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	๑. ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	๘๗	๑. โครงการส่งข้าราชการอบรมหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนที่หน่วยงานภายนอกจัด	←											เป็นการลงทะเบียนอบรมของหน่วยงานภายนอกซึ่งมีทั้งไม่มีค่าใช้จ่ายและมีค่าใช้จ่ายที่ยังไม่ทราบ	ทุกหน่วยงาน	
		๒. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่ง (กลุ่มเป้าหมายพอด.(เลื่อนจากระดับปฏิบัติงานสู่ชำนาญงาน/นอต.เลื่อนจากปฏิบัติการสู่ชำนาญการ)	๕	๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางอุตุนิยมวิทยา เช่น	←											เป็นการลงทะเบียนอบรมของหน่วยงานภายนอกซึ่งมีทั้งไม่มีค่าใช้จ่ายและมีค่าใช้จ่ายที่ยังไม่ทราบ	สถาบันอุตุนิยมวิทยา	
				- ด้านการตรวจอากาศ	←										๑๐,๘๐๐			
				- ด้านการพยากรณ์อากาศ (โครงการฝึกอบรมการพยากรณ์น้ำท่วมฉับพลันโดยใช้ FFGS (Flash Flood Guidance System)	←													
		- ด้านอุตุนิยมวิทยาการบิน (โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การตรวจและรายงานอากาศการบิน)	←											๑๔,๔๐๐	สถาบันอุตุนิยมวิทยา			
		- ด้านแผ่นดินไหวและสึนามิ (โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การเพิ่มสมรรถนะ ความรู้ด้านแผ่นดินไหวและสึนามิ)	←												๑๐,๘๐๐	สถาบันอุตุนิยมวิทยา		

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	คำ เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
					๖๙	๖๙	๖๙	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐			๗๐
				- ด้านการบริการอุตุนิยมวิทยา - ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ - ด้านสื่อสารอุตุนิยมวิทยา - ด้านเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา (โครงการอบรม เรื่อง การสอบเทียบเครื่องมือวัดความดันประเภท Kew Barometer โดยใช้ Digital Pressure Gauge เป็นเครื่องมือมาตรฐาน (Calibration of Pressure Measuring Device,Barometric Pressure) ๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการบริหารจัดการ เช่น ด้านพัฒนาระบบบริหาร/ด้านตรวจสอบภายใน/ด้านยุทธศาสตร์และแผนงาน/ ด้านกฎหมาย/ด้านประชาสัมพันธ์/ด้านบริหารและพัฒนาบุคลากร/ด้านสารบรรณ/ ด้านการเงินบัญชีและงานพัสดุจัดซื้อจัดจ้าง												เป็นการลงทะเบียนอบรมของหน่วยงานภายนอกซึ่งมีทั้งไม่มีค่าใช้จ่ายและมีค่าใช้จ่ายที่ยังไม่ทราบ ๓๐,๐๐๐ เป็นการลงทะเบียนอบรมของหน่วยงานภายนอกซึ่งมีทั้งไม่มีค่าใช้จ่ายและมีค่าใช้จ่ายที่ยังไม่ทราบ	ทุกหน่วยงาน กองเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา ทุกหน่วยงาน	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	คำ เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.	
					๖๙	๖๙	๖๙	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐			๗๐	
				(โครงการประชุมสร้างความ เข้าใจเกณฑ์การประเมินสถานะ หน่วยงานภาครัฐในการเป็น ระบบราชการ ๔.๐ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐)	←												๑๒,๐๐๐	สถาบัน อุตุนิยมวิทยา	
				(โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เตรียมความพร้อมการสมัคร รางวัลเลิศรัฐ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐)	←													๒๔,๐๐๐	สถาบัน อุตุนิยมวิทยา
				(โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ แนวทางการพัฒนาบุคลากร ภาครัฐปี ๒๕๗๑-๒๕๗๕ เพื่อ วางแผนพัฒนากำลังคนรองรับ การเปลี่ยนแปลง)	←													๗,๒๐๐	สถาบัน อุตุนิยมวิทยา
				๔. โครงการฝึกอบรมทักษะ และ สมรรถนะตามสายงาน ประเภท และระดับตำแหน่ง	←													เป็นการลงทะเบียน บรมของหน่วยงาน ภายนอกซึ่งมีทั้งไม่มี ค่าใช้จ่ายและมี ค่าใช้จ่ายที่ยังไม่ทราบ	
				๕. โครงการอบรมหลักสูตร ภาษาอังกฤษ	←														
				๖. โครงการเตรียมความพร้อม สำหรับผู้บริหาร	←													เป็นการลงทะเบียน บรมของหน่วยงาน ภายนอกซึ่งมีทั้งไม่มี ค่าใช้จ่ายและมี ค่าใช้จ่ายที่ยังไม่ทราบ	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.			ส.ค.	ก.ย.
					๖๙	๖๙	๖๙	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐			๗๐	๗๐
				๗. โครงการเสริมสร้างเทคนิคในการพัฒนาบุคลากรแก่หัวหน้างาน เช่น (โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องพัฒนาหัวหน้างานยุคใหม่: บริหารทีม สื่อสาร สร้างสรรค์จัดการความขัดแย้ง) ๘. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง													๑๖๒,๘๐๐	สถาบัน อุตุนิยมวิทยา
																	เป็นการลงทะเบียนอบรมของหน่วยงานภายนอกซึ่งมีทั้งไม่มีค่าใช้จ่ายและมีค่าใช้จ่ายที่ยังไม่ทราบ	ทุกหน่วยงาน
		๓. ร้อยละของบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลในระบบบันทึกข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคล	๙๐	๙. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลในระบบบันทึกข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคล ๑๐. การพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์ (e-learning)													๑๖๒,๘๐๐	สถาบัน อุตุนิยมวิทยา
																		เป็นการลงทะเบียนอบรมของหน่วยงานภายนอกซึ่งมีทั้งไม่มีค่าใช้จ่ายและมีค่าใช้จ่ายที่ยังไม่ทราบ
				๔. ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลของตนเองในระบบบันทึกข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคล	๙๐													

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		
					ต.ค. ๖๙	พ.ย. ๖๙	ธ.ค. ๖๙	ม.ค. ๗๐	ก.พ. ๗๐	มี.ค. ๗๐	เม.ย. ๗๐	พ.ค. ๗๐	มิ.ย. ๗๐	ก.ค. ๗๐			ส.ค. ๗๐	ก.ย. ๗๐
๒. บุคลากรทุกระดับมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	๒. ผลักดันการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	๕. ร้อยละของบุคลากรกลุ่ม IT ที่ได้รับการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	๙๐	๑๑. โครงการพัฒนาการบริหารงานอุดมศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น - โครงการฝึกอบรม เรื่องการจัดทำข้อมูลเพื่อการประชาสัมพันธ์ด้านอุดมศึกษา -โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การใช้โปรแกรมและเครื่องมือสมัยใหม่เพื่อสนับสนุนการเผยแพร่งานอุดมศึกษา	←												เป็นการลงทะเบียนอบรมของหน่วยงานภายนอกซึ่งมีทั้งไม่มีค่าใช้จ่ายและมีค่าใช้จ่ายที่ยังไม่ทราบ	ทุกหน่วยงาน
		๖. ร้อยละของบุคลากรกลุ่ม Non-IT ที่ได้รับการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	๖๐		←												๖๔,๘๐๐	สถาบันอุดมศึกษา
		๗. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการประเมินตนเองด้านทักษะดิจิทัล (Self-Assessment) ในระบบสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	๙๕		←												๔๓,๒๐๐	สถาบันอุดมศึกษา
						←											เป็นการลงทะเบียนอบรมของหน่วยงานภายนอกซึ่งมีทั้งไม่มีค่าใช้จ่ายและมีค่าใช้จ่ายที่ยังไม่ทราบ	ทุกหน่วยงาน
				- โครงการฝึกอบรม เรื่องความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)													มีหลักสูตร E-learning ของสำนักงาน ก.พ.	ทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	คำ เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
					๖๙	๖๙	๖๙	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐		
				- โครงการฝึกอบรม เรื่อง การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance)	←												มีหลักสูตร E-learning ของ DGA	ทุกหน่วยงาน
				- โครงการฝึกอบรม เรื่อง ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership)	←												มีหลักสูตร E-learning ของ DGA	
				๑๓. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการบริหารการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล	←												เป็นการลงทะเบียนอบรมของหน่วยงานภายนอกซึ่งมีทั้งไม่มีค่าใช้จ่ายและมีค่าใช้จ่ายที่ยังไม่ทราบ	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างผลงานวิจัยหรือนวัตกรรม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
					ต.ค. ๖๙	พ.ย. ๖๙	ธ.ค. ๖๙	ม.ค. ๗๐	ก.พ. ๗๐	มี.ค. ๗๐	เม.ย. ๗๐	พ.ค. ๗๐	มิ.ย. ๗๐	ก.ค. ๗๐	ส.ค. ๗๐			ก.ย. ๗๐
๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการสร้างงานวิจัย นวัตกรรมหรือออกแบบสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นประโยชน์	๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา นักวิจัย	๘. จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์	๕	๑๔. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม	←												เป็นการลงทะเบียนอบรมของหน่วยงานภายนอกซึ่งมีทั้งไม่มีค่าใช้จ่ายและมีค่าใช้จ่ายที่ยังไม่ทราบ	ทุกหน่วยงาน
	๔. เพิ่มขีดความสามารถนักวิจัย	๙. ร้อยละของบุคลากรที่เกี่ยวข้องที่ผ่านการอบรมด้านวิจัยและการสร้างนวัตกรรม (กลุ่มเป้าหมายนักอุดมศึกษาทุกระดับ)	๑๐	๑๕. โครงการฝึกอบรมการจัดทำงานวิจัยด้านอุตุนิยมวิทยา เช่น - โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์	←													

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
					ต.ค. ๖๙	พ.ย. ๖๙	ธ.ค. ๖๙	ม.ค. ๗๐	ก.พ. ๗๐	มี.ค. ๗๐	เม.ย. ๗๐	พ.ค. ๗๐	มิ.ย. ๗๐	ก.ค. ๗๐	ส.ค. ๗๐			ก.ย. ๗๐
๔. มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	๕. ส่งเสริมการจัดการความรู้และขับเคลื่อนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	๑๐. ร้อยละขององค์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์	๑๐๐	๑๖. การดำเนินกิจกรรมภายใต้แผนการจัดการความรู้ เช่น กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดประสบการณ์ KM Day	←												ไม่มีงบประมาณ	คณะกรรมการ KM
๕. บุคลากรมีความรอบรู้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๖. กระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้รอบรู้ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	๑๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๖๕	๑๗. โครงการส่งเสริมองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย ระเบียบ รวมทั้ง ยุทธศาสตร์ และนโยบาย ต่างๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	←												เป็นการลงทะเบียนอบรมของหน่วยงานภายนอกซึ่งมีทั้งไม่มีค่าใช้จ่ายและมีค่าใช้จ่ายที่ยังไม่ทราบ	ทุกหน่วยงาน
	๗. พัฒนาเครือข่ายให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑๒. ร้อยละของหน่วยงานที่มีการดำเนินการส่งเสริมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมในระดับ to Involve	๘๐	๑๘ .แผนการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของกรม อุดุณิยมวิทยาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	←												ไม่มีงบประมาณ	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวก เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
					ต.ค. ๖๙	พ.ย. ๖๙	ธ.ค. ๖๙	ม.ค. ๗๐	ก.พ. ๗๐	มี.ค. ๗๐	เม.ย. ๗๐	พ.ค. ๗๐	มิ.ย. ๗๐	ก.ค. ๗๐			ส.ค. ๗๐
๖. พัฒนาวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การ	๘. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากรให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม	๑๓. ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้เข้าใจค่านิยมองค์กร และสามารถนำไปปฏิบัติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร	๙๐	๑๙. โครงการขับเคลื่อนแผนค่านิยมองค์กร	←											ไม่มีงบประมาณ ไม่มีงบประมาณ	คณะทำงานขับเคลื่อนค่านิยม/ทุกหน่วยงาน
				๒๐. โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร	←												
๗. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์การ	๙. สร้างเสริมทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์การ	๑๔. ร้อยละของบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์การ	๘๑	๒๑. โครงการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อตัวเองและต่อองค์กร/การทำงาน	←											ไม่มีงบประมาณ	สถาบันอุดมศึกษา/ทุกหน่วยงาน
๘. บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อหน้าที่	๑๐. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๑๕. จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลด้านคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์และสุจริต (ข้าราชการดีเด่น)	๑๔	๒๒. โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเช่น - โครงการฝึกอบรม/สัมมนา/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของบุคลากรในองค์กร/ผลประโยชน์ทับซ้อน/ประมวลจริยธรรม - โครงการ/กิจกรรมตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ	←											ไม่มีงบประมาณ	กลุ่มกรเจ้าหน้าที่/คณะทำงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค. ๖๙	พ.ย. ๖๙	ธ.ค. ๖๙	ม.ค. ๗๐	ก.พ. ๗๐	มี.ค. ๗๐	เม.ย. ๗๐	พ.ค. ๗๐	มิ.ย. ๗๐	ก.ค. ๗๐	ส.ค. ๗๐	ก.ย. ๗๐	
		๑๖. ร้อยละของระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน	๙๑	๒๓. กิจกรรมการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	←→											ไม่มีงบประมาณ	กลุ่มการเจ้าหน้าที่/คณะทำงาน
๙. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อสังคมและประโยชน์ส่วนรวม	๑๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมถึงบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม	๑๗. จำนวนกิจกรรม จิตอาสาที่หน่วยงานดำเนินการ	๑๙ กิจกรรม	๒๔. โครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ เช่น - โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อ สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ - โครงการจิตอาสาพัฒนาสังคม - กิจกรรมเสริมสร้างความรู้/ศึกษาดูงานโครงการตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - กิจกรรม CSR/การบริจาคโลหิต	←→											ไม่มีงบประมาณ	คณะกรรมการจิตอาสา
		๑๘. ผลคะแนนการประเมินตามเกณฑ์ PMQA ๔.๐ หมวด ๑ (การคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว)	๔ คะแนน	๒๕. กิจกรรมจัดทำมาตรการจัดการผลกระทบเชิงลบประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐	←→											ไม่มีงบประมาณ	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ			
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.			ส.ค.	ก.ย.	
					๖๙	๖๙	๖๙	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐			๗๐	๗๐	
๑๐. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุข	๑๒. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีความสุข	๑๙. ร้อยละความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กร	๘๐	๒๖. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานและมีความสุข - สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน - กิจกรรม Happy Workplace - การสร้างความสุขในการทำงาน - การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ - กิจกรรมเพื่อสุขภาพ	←												←	ไม่มีงบประมาณ	กลุ่มการเจ้าหน้าที่/ทุกหน่วยงาน
				๒๗. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เช่น - กิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ - กีฬาสัมผัสคี	←														

ส่วนที่ ๔

การประชาสัมพันธ์ การติดตามและรายงานผล

การประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากร การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการถ่ายทอดไปยังบุคลากร เพื่อสร้าง การรับรู้ ความเข้าใจ และนำไปสู่การพัฒนารายบุคคล รวมทั้งกระบวนการติดตามประเมินผล ซึ่งเป็นกระบวนการ ประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผล ของแผน และในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อ สรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารกรมอุตุนิยมวิทยา และสามารถนำผลการประเมิน มาใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยาต่อไป

๔.๑ การประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร

๔.๑.๑ มีการเวียนแจ้งแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้หน่วยงานในสังกัดพิจารณาดำเนินการนำไปถ่ายทอดให้กับบุคลากรในสังกัดถือปฏิบัติต่อไป

๔.๑.๒ มีการเผยแพร่แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ทางเว็บไซต์กรมอุตุนิยมวิทยา www.tmd.go.th

๔.๑.๓ มีการจัดประชุมชี้แจงแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้บุคลากรในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา รับรู้ เข้าใจ และนำไปสู่การพัฒนารายบุคคล

๔.๒ การติดตามและรายงานผล

๔.๒.๑. สถาบันอุตุนิยมวิทยา ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนา บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา เป็น ๒ ไตรมาส (สิ้นไตรมาส ๒ และไตรมาส ๔) และสรุปรายงานผลไปยังอธิบดีกรม อุตุนิยมวิทยา ทุก ๖ เดือน

๔.๒.๒ ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา รายงานผลการ ดำเนินการส่งให้สถาบันอุตุนิยมวิทยา สิ้นไตรมาส ๒ และไตรมาส ๔ ภายในวันที่ ๑๐ ของเดือนถัดไป

.....

ภาคผนวก



คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา

ที่ ๒๘๑/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา

อนุสนธิคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๒๘๗/๒๕๖๔ สั่ง ณ วันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ไว้แล้วนั้น

เพื่อให้การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๒๐ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งให้การพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยามีกรอบและทิศทางที่สอดคล้องยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๒๐ ปี จึงให้ยกเลิกคำสั่งดังกล่าวข้างต้น และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ดังนี้

องค์ประกอบ

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

๑๗. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก	กรรมการ
๑๘. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ	กรรมการ
๒๙. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	กรรมการ
๒๐. ผู้อำนวยการส่วนพยากรณ์อากาศเชิงตัวเลข	กรรมการ
๒๑. ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาอากาศการบิน กองอุตุนิยมวิทยาการบิน	กรรมการ
๒๒. ผู้อำนวยการกลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม	กรรมการ
๒๓. ผู้อำนวยการกลุ่มวิเทศสัมพันธ์ กองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา	กรรมการ
๒๔. เลขานุการกรม	กรรมการและเลขานุการร่วม
๒๕. ผู้อำนวยการสถาบันอุตุนิยมวิทยา	กรรมการและเลขานุการร่วม
๒๖. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๓๐๙ สถาบันอุตุนิยมวิทยา	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๓๑๐ สถาบันอุตุนิยมวิทยา	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

๑. จัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา และแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๒๐ ปี และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ รวมทั้งจัดทำแผนการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา
 ๒. จัดทำแผนการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านอุตุนิยมวิทยาการบิน
 ๓. นำร่างแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา แผนปฏิบัติการประจำปี และแผนการฝึกอบรมประจำปี ที่ได้จัดทำและปรับปรุง เสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบ และติดตามการดำเนินการ และประเมินผลการดำเนินการตามแผน
 ๔. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสมจำเป็น
 ๕. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙



(นางสาวสุกัญญาณี ยะวิญชาญ)
อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา