



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันอุตุนิยมวิทยา กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา โทร.๖๑๐๘

ที่ ดศ ๐๓๐๔.๐๐๓/๘๐

วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และ

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน รอป. (ประธานกรรมการฯ) ผ่าน ผอ.บด.

๒๙ ก.ย. ๒๕๖๕

๑. เรื่องเดิม

กรมฯ มีคำสั่ง อด. ที่ ๒๙๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา และคำสั่ง อด. ที่ ๕๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕ แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประกอบด้วย รอป. เป็นประธานกรรมการ ชช.พอ./ชช.บค./ลกน./ผอ.กอง/ศูนย์/ผอ.พร./ผก.กจ./ผก.ยศ./ผก.วท. เป็นกรรมการ ผส.สอ. เป็นกรรมการ และเลขานุการ นางปณาลี บำรุงผล นบค.ชก. และ น.ส.วนิดา ทุมมัย นบค.ชก. เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีหน้าที่ ๑) กำหนดประเด็นและกรอบแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๒๐ ปี ๒) นำร่างแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา เสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบ และติดตามการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ๓) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสมจำเป็น ๔) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการฯ ได้มีการประชุมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และดำเนินการดังนี้

๒.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ตามคำสั่งที่ ๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ คำสั่งที่ ๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕ และ คำสั่งที่ ๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๕ โดยคณะทำงานฯ ดังกล่าวมีหน้าที่ร่างแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๒๐ ปี เพื่อเสนอให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณา

๒.๒ คณะทำงานฯ ได้ประชุมและจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และร่างแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอคณะกรรมการฯ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์ “บุคลากรมีขีดความสามารถก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคระบบราชการ ๔.๐”

พันธกิจ

- พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
- สร้างความตระหนักรู้ของบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- เสริมสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวก เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข



***คำนิยามกรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART

S Self Development
A Active

พัฒนาตนเอง
กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน

O On Target
R Responsibility

มุ่งผลสัมฤทธิ์
มีความรับผิดชอบ

S Service Mind
T Teamwork

มีจิตบริการ
ทำงานเป็นทีม

M Moral

มีคุณธรรม จริยธรรม

เป้าประสงค์การบรรลุวิสัยทัศน์

เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล วิจัย นวัตกรรม	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐
๒. จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับการพัฒนาจากบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา	๑	๑	๒	๒	๒

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างสรรคงานวิจัย หรือนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวก เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข

ตามร่างแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และได้จัดทำร่างแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒.๓ คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขร่างแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และร่างแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ และเห็นชอบให้เสนอกรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบและอนุมัติใช้แผนฯ ดังกล่าวเป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๓. ข้อพิจารณา

คณะกรรมการฯ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสร็จเรียบร้อยแล้ว เห็นควรเสนอกรมฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และอนุมัติให้ใช้แผนฯ ดังกล่าวต่อไป (รายละเอียดตามร่างแผนดังกล่าว)

๔. ข้อเสนอ

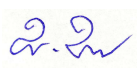
จึงเรียนมาเพื่อโปรดเสนอกรมฯ พิจารณา หากเห็นชอบตามที่คณะกรรมการฯ เสนอ โปรดอนุมัติแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานสู่การปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ก่อน สอ. ดำเนินการตามแผนฯ และเวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบและดำเนินการต่อไป

(๒) เรียน ออต.

เพื่อโปรดทราบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี ฯ และแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามที่ บด.เสนอนัย ๑ หากเห็นชอบ โปรดพิจารณาอนุมัติแผนดังกล่าว ก่อน บด.(สอ.) ดำเนินการต่อไป หากชอบด้วยคำริ


รอป./๒๙ ก.ย. ๖๕


(นางปณาลี บำรุงผล)
นบค.ชก. กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ


(นางสาวมณีนี มีลาภสม)
ผส.สอ. กรรมการและเลขานุการ

3. - ทราบ

- อนุมัติแผนฯ ตามเสนอนัย 1
- บด.(สอ.) ดำเนินการต่อไป


(นางสาวชมภารี ชมภูรัตน์)
ออต.



***ดำเนินการกรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART

S Self Development
A Active

พัฒนาตนเอง
กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน

O On Target
R Responsibility

มุ่งผลสัมฤทธิ์
มีความรับผิดชอบ

S Service Mind
T Teamwork

มีจิตบริการ
ทำงานเป็นทีม

M Moral

มีคุณธรรม จริยธรรม



แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

“บุคลากรมีขีดความสามารถ
ก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลง
ในยุคระบบราชการ ๔.๐”

กรมอุตุนิยมวิทยา

๔๓๕๓ ถนนสุขุมวิท นางพนา กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๖๐

คำนำ

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

สถาบันอุตุนิยมวิทยา กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ และใช้เป็นแนวทางในการวางกรอบการพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

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	๕
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
๓.๑ วิสัยทัศน์	๕
๓.๒ พันธกิจ	๕
๓.๓ เป้าประสงค์การบรรลุวิสัยทัศน์	๕
๓.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล	๕
๓.๕ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๖
ภาคผนวก	
- คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๒๙๗/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา	
- คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๕๒/๒๕๖๕ เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา	
- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่ ๑/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา	
- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่ ๑/๒๕๖๕ เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา	
- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่ ๒/๒๕๖๕ เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 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 และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมอุตุนิยมวิทยาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการขององค์กร

กรมอุตุนิยมวิทยา มีแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่จะดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงต้องมีแนวทางที่ชัดเจน การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้เป็นแนวทางในการวางกรอบการพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา ได้อย่างครบถ้วน ทัวถึง และครอบคลุมทุกมิติ บุคลากรมีขีดความสามารถ มีทัศนคติที่ดี เหมาะสมกับงาน สอดคล้องและสนับสนุนตรงตามยุทธศาสตร์หน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีแรงจูงใจ และศักยภาพที่ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงของบริบท ภาคราชการ และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งเพื่อให้การจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างคุ้มค่า ก่อเกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

- (๑) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ช่วยขับเคลื่อนผลักดันภารกิจและยุทธศาสตร์ของกรมอุตุนิยมวิทยา
- (๒) เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง
- (๓) เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๑.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- (๑) บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ได้รับการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
- (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 ความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และแผนปฏิบัติการกรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) โดยมีปัจจัยนำเข้าเพื่อพิจารณาในการจัดทำแผน ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี

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

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

(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรม ปลอดทุจริตเป็นราชการที่สร้างและ ส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของ นานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่ง ที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม

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

(๔) ผลการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Need) ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Need) ด้วยการสอบถามความต้องการในการพัฒนาบุคลากรจากผู้บริหารและผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อนำผลที่ได้จากการสำรวจไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม สามารถตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานและบุคคล จากการสอบถามพบว่าเรื่องที่ต้องมีการพัฒนา เรียงตามลำดับดังนี้ คือ พัฒนาเกี่ยวกับหลักสูตรเฉพาะด้านอุตุนิยมวิทยา ทักษะเกี่ยวกับดิจิทัล การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะการเป็นผู้นำ การพัฒนาทีมงาน และระเบียบต่าง ๆ เช่น การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ฯลฯ

๒.๒ รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร

(๑) การฝึกอบรมภายในองค์กร (In house Training) เป็นการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรภายในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา โดยสถาบันอุตุนิยมวิทยา กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการฝึกอบรม

(๒) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติราชการ เป็นการแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติเป็นการศึกษาทดลองปฏิบัติ และนำผลการประชุมไปปฏิบัติ และพัฒนาการปฏิบัติราชการในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ

(๓) การฝึกอบรมภายนอกองค์กร (Public Training) และการส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุม สัมมนาต่าง ๆ กับหน่วยงานภายนอก โดยกรมอุตุนิยมวิทยา จะพิจารณาและคัดเลือกบุคลากรในสังกัดที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ารับการพัฒนาโดยการส่งไปเข้าร่วมการฝึกอบรม การประชุม สัมมนากับหน่วยงานภายนอก โดยกำหนดเป็น ๒ ประเภท คือ

๑) การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม และสัมมนาที่มีค่าใช้จ่าย

๒) การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม และสัมมนาที่ไม่มีค่าใช้จ่าย

(๔) การพัฒนาโดยการศึกษาต่อ (Educational) กรมอุตุนิยมวิทยา ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทางด้านการศึกษาโดยให้มีการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ โดยกำหนดให้มีแนวทาง มีหลักเกณฑ์ ที่มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ซึ่ง หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ ข้อตกลง และวิธีการต่าง ๆ ได้ยี่ดวิธีปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา 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 สิ่งที่ว่าหน่วยงานโดยตรงของบุคลากรจะต้องพิจารณาก็คือ ความรู้ ทักษะของบุคลากรแต่ละคน ว่าเป็นอย่างไร เหมาะสมที่จะรับผิดชอบงานที่ยากขึ้น ท้าทายมากขึ้นได้หรือไม่ ถ้าหัวหน้ามอบหมายงานที่ยากขึ้นให้ทำ โดยปกติจะเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดีมากทางหนึ่ง เพราะจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้โดยตรงจากการทำงาน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ในการทำงาน เพียงแต่ต้องระวังบุคลากรบางคนอาจจะไม่คิดว่า การให้งานที่ยากขึ้นเป็นเรื่องของการพัฒนา อาจจะมองว่า เป็นการโยนงาน และกลั่นแกล้งกันก็เป็นได้ ดังนั้นจะต้องมีการสื่อสารพูดคุยกันอย่างดี 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 ยังเหมาะสมสำหรับ

การแก้ไขปัญหาของบุคลากรที่มักจะมองว่างานอื่นง่ายกว่า ไม่สำคัญเท่างานของตนเอง ซึ่งจะทำให้บุคลากรคนนั้นได้เห็นสิ่งที่บุคลากรคนอื่นทำกันว่า ยากง่ายอย่างไร เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้นด้วย

(๔) **Job Rotation** การโอนย้าย และหมุนเวียนงาน เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาบุคลากรได้อย่างดี องค์กรใหญ่ๆ หลายแห่ง ก็ใช้วิธีนี้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เรียนรู้การทำงานในมุมกว้างยิ่งขึ้น บางงานที่มีขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำ ๆ กันไปนาน เราก็สามารถที่จะหมุนเวียนบุคลากรเพื่อเรียนรู้งานที่กว้างขึ้นได้ ดังนั้นการหมุนเวียนงานนั้นจึงสามารถที่จะทำได้ทุกวัน ทุกเดือน หรืออาจจะเป็นระยะยาวก็ยังได้ นอกจากนี้ วิธีการนี้ยังเหมาะสำหรับการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการเติบโตไปสู่ผู้บริหารระดับสูง ซึ่งต้องมองเห็น และเข้าใจถึงมุมมองของงานแต่ละสายงาน และความเชื่อมโยงกันของงานทั้งหมดในภาพรวม เพื่อที่จะได้เป็นผู้นำได้อย่างแท้จริง

(๕) **Mentoring and Coaching** พัฒนาบุคลากรโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง และการสอนงาน ซึ่งเป็นวิธีการที่เริ่มได้รับความนิยมมากขึ้นเรื่อยๆ ระบบการพัฒนาด้วยวิธีที่พี่เลี้ยงนั้น จะเหมาะสำหรับการพัฒนาวิธีคิด และวิธีการทำงาน และค่านิยมองค์กรลงในตัวบุคลากรได้ดี ส่วนการ Coaching นั้น ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ได้รับคามนิยมมากขึ้น เพียงแต่ส่วนใหญ่มักจะเข้าใจคำว่า Coaching ว่าเป็นการสอนงานแบบหัวหน้าสอนงานลูกน้องวันต่อวัน จริงๆ แล้ว การ Coaching นั้นลึกกว่านั้นมาก จะต้องมีการวางแผนกันระหว่างผู้สอน และผู้ถูกสอน ว่าจะโค้ชกันในเรื่องอะไร และมีการกำหนดตารางเวลาในการโค้ชกัน มีการพูดคุย Feedback กันไปมา จนกว่าบุคลากรจะมีพฤติกรรมในการทำงาน หรือพฤติกรรมที่ต้องการพัฒนาที่ชัดเจนมากขึ้น จากนั้นก็ประเมินผลการโค้ชว่าเป็นอย่างไร วิธีการนี้จะเหมาะสำหรับการพัฒนาบุคลากรแบบตัวต่อตัว และลงลึกในทักษะ วิธีคิดวิธีการทำงานในแง่มุมต่างๆ โดยเน้นไปที่ผลลัพธ์และการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากร

สังเกตวิธีการพัฒนาที่กล่าวมาข้างต้น สิ่งที่มีเหมือนกันก็คือ การให้บุคลากรที่ถูกพัฒนานั้นได้มีโอกาสลงมือปฏิบัติจริง ๆ ในสิ่งที่ต้องการจะพัฒนา ไม่ใช่แค่เพียงการเข้าห้องเรียนแล้วก็จบออกมา โดยที่ไม่เคยได้ลองทำจริงเลย ดังนั้น วิธีการที่ดีที่สุดสำหรับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานที่แท้จริง และเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความคิด พฤติกรรมต่าง ๆ ก็คือ การพัฒนาโดยการให้บุคลากรได้มีโอกาสได้คิด และทำงานนั้นจริง ๆ จะเป็นวิธีการที่ได้ผลมากที่สุด

๒.๓ วิเคราะห์หาความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) โดยแบ่งออกเป็นการวิเคราะห์ใน ๓ ประเด็นหลัก ดังนี้

(๑) วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนาจากบุคลากร และจากผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบุคลากร โดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (e-form) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยาทุกระดับ ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ได้ตอบแบบสอบถามออนไลน์ โดยมีทั้งคำถามปลายเปิด เพื่อให้ตอบโดยการเสนอหลักสูตรและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และคำถามปลายปิด เพื่อให้เลือกหลักสูตรที่สามารถให้บุคลากรเลือกตอบได้ หลังจากนั้น นำผลการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของทั้ง ๒ ส่วนมาสรุปผล

(๒) วิเคราะห์ผลการประเมินสมรรถนะในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเก็บข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) เพื่อหาสมรรถนะที่จำเป็นนำมาใช้ในการออกแบบพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสังกัด

(๓) วิเคราะห์ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร สถาบันอุตุนิยมวิทยาเป็นผู้วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการติดตามประเมินผลรายวิชา และผลการติดตามการประเมินประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของแต่ละหลักสูตร นำข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ผลการติดตามประเมินผล มาใช้ในการประกอบการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๓
แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย
โครงการ หลักสูตร กิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

๓.๑ วิสัยทัศน์

บุคลากรมีขีดความสามารถก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคระบบราชการ ๔.๐

๓.๒ พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
๒. สร้างความตระหนักรู้ของบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
๓. เสริมสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๔. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวก เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข

๓.๓ เป้าประสงค์การบรรลุวิสัยทัศน์

เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย
	๒๕๖๖
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล วิจัย นวัตกรรม	๖๐
จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับการพัฒนาจากบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยาและนำไปใช้ประโยชน์	๑

๓.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างสรรค์งานวิจัย หรือนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวก เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข

๓.๕ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	
๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องทั่วถึง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	๑. ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง	๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๘๐	๑. โครงการส่งข้าราชการอบรมหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนที่หน่วยงานภายนอกจัด	←											ทุกหน่วยงาน
		๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ระดับดีเด่นขึ้นไป	๘๐	๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางอุตุนิยมวิทยา	←											
				๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการบริหารจัดการ	←											
				- ด้านการตรวจอากาศ												
				- ด้านการพยากรณ์อากาศ												
				- ด้านอุตุนิยมวิทยาการบิน												
				- ด้านแผ่นดินไหวและสึนามิ												
				- ด้านการบริการอุตุนิยมวิทยา												
				- ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ												
				- ด้านสื่อสารอุตุนิยมวิทยา												
				- ด้านเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา												

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ												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.							
					๖๕	๖๕	๖๕	๖๖	๖๖	๖๖	๖๖	๖๖	๖๖	๖๖	๖๖	๖๖							
				- ด้านประชาสัมพันธ์ - ด้านบริหารและพัฒนาบุคลากร - ด้านการเงิน บัญชี และงานพัสดุ จัดซื้อ จัดจ้าง - ด้านสารบรรณ ๔. โครงการฝึกอบรมทักษะ และสมรรถนะตามสายงาน ประเภท และระดับตำแหน่ง ๕. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ ๖. โครงการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหาร ๗. โครงการเสริมสร้างเทคนิคในการพัฒนาบุคลากรแก้หัวหน้งาน ๘. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ๙. โครงการส่งเสริมองค์ความรู้ในด้านต่างๆ เช่น เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย ระเบียบ รวมทั้ง ยุทธศาสตร์ และนโยบายต่าง ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง																			
															</								

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	
๒. บุคลากรทุกระดับมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	๒. ผลักดันการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจและลักษณะงานที่ปฏิบัติ	๖๐	๑๐. โครงการพัฒนาการบริหารงาน	←											สถาบัน อุดมศึกษา /ทุก หน่วยงาน
				๑๑. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	←											
				๑๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล	←											

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างสรรค์งานวิจัยหรือนวัตกรรม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	
					ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖		ส.ค. ๖๖
๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการสร้างงานวิจัย นวัตกรรมหรือออกแบบสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เกิดประโยชน์	๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา นักวิจัย	๔. จำนวนผลงานวิจัยหรือนวัตกรรม	๒	๑๓. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม ๑๔. โครงการฝึกอบรมการจัดทำ	←											สถาบัน อุดมศึกษา /ทุก หน่วยงาน
	๔. เพิ่มขีดความสามารถนักวิจัย	๕. ร้อยละของบุคลากรที่เกี่ยวข้องที่ผ่านการอบรมด้านวิจัยและการสร้างนวัตกรรม	๖๐	งานวิจัยด้านอุดมศึกษา เช่น - โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการทำ Analytical thinking - โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการทำ Creative thinking - โครงการส่งเสริมความรู้ Data Analytics เพื่อการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม	←											

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการเรียนรู้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	
๔. มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	๕. ส่งเสริมการจัดการความรู้และขับเคลื่อนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	๖. ร้อยละขององค์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์	๙๓	๑๕. การดำเนินกิจกรรมภายใต้แผนการจัดการความรู้ เช่น กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดประสบการณ์ KM Day											คณะกรรมการ KM
๕. บุคลากรมีความรอบรู้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๖. กระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้รอบรู้และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	๗. ร้อยละของบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	๖๐	๑๖. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๑๗. โครงการส่งเสริมช่องทางในการพัฒนา											สถาบัน อุตุนิยมวิทยา /ทุกหน่วยงาน
		๘. ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล	๖๐												
	๗. พัฒนาเครือข่ายให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๙. ร้อยละของเครือข่ายที่ได้รับการพัฒนาความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยา	-	๑๘. โครงการจัดทำหลักสูตรพัฒนาเครือข่ายให้กับภาคประชาชน (หลักสูตรกลาง) ๑๙. โครงการอบรมการสื่อสารสำหรับการทำงานเป็นทีม ๒๐. โครงการฝึกอบรม/พัฒนาเครือข่ายภาคประชาชน											สถาบัน อุตุนิยมวิทยา ศูนย์ภูมิภาค

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวก เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	
					ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖		ส.ค. ๖๖
๖. พัฒนาวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การ	๘. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แก่องค์กร ให้บุคลากร เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม	๑๐. ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้เข้าใจค่านิยมองค์กรและสามารถนำไปปฏิบัติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร	๘๐	๒๑. โครงการขับเคลื่อนแผนค่านิยมองค์กร ๒๒. โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	←											คณะกรรมการขับเคลื่อนค่านิยม/ทุกหน่วยงาน
๗. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์การ	๙. สร้างเสริมทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และองค์การ	๑๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์การ	๖๐	๒๓. โครงการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อตัวเองและต่อองค์กร/การทำงาน	←											สถาบันอุดมศึกษา/ทุกหน่วยงาน
๘.บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อหน้าที่	๑๐. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๑๒. จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์และสุจริต	๒	๒๔. โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เช่น - โครงการฝึกอบรม/สัมมนา/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของบุคลากรในองค์กร/ผลประโยชน์ทับซ้อน/ประมวลจริยธรรม	←											สถาบันอุดมศึกษา/กลุ่มการเจ้าหน้าที่/คณะกรรมการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	
					ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖		ส.ค. ๖๖
				- โครงการ/กิจกรรมตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ												
		๑๓. ร้อยละของระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน	๘๐	๒๕. กิจกรรมการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	←											กลุ่มการเจ้าหน้าที่ /คณะทำงาน
๙. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อสังคมและประโยชน์ส่วนรวม	๑๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมถึงบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม	๑๔. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมจิตอาสา/จิตสาธารณะ	๕๐	๒๖. โครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ เช่น - โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ - โครงการจิตอาสาพัฒนาสังคม - กิจกรรมเสริมสร้างความรู้/ศึกษาดูงานโครงการตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - กิจกรรม CSR - การบริจาคโลหิต	←											ทุกหน่วยงาน
		๑๕. ผลคะแนนการประเมินตามเกณฑ์ PMQA ๔.๐ หมวด๑ (การ	๕	๒๗. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดการผลกระทบเชิงลบ (Manage Negative Impacts)	←											กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	
					ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖		ส.ค. ๖๖
		คำนึงถึงผลกระทบ ต่อสังคมทั้งใน ระยะสั้น และ ระยะยาว)		ภายใต้แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)												
๑๐. บุคลากรมี คุณภาพชีวิตในการ ทำงานและมี ความสุข	๑๒. พัฒนา บุคลากรให้มี คุณภาพชีวิตใน การทำงาน และมี ความสุข	๑๖. ร้อยละ ความพึงพอ ใจความผูกพันต่อ องค์กร	๘๐	๒๘. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มี คุณภาพ ชีวิตการทำงานและมี ความสุข - สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน - กิจกรรม Happy Workplace - การสร้างความสุขในการทำงาน - การบริหารเวลาอย่างมี ประสิทธิภาพ - กิจกรรมเพื่อสุขภาพ ๒๙. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ของบุคลากรในองค์กร เช่น - กิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ - กีฬาสัมคคี											ทุก หน่วยงาน	

ส่วนที่ ๕

การติดตามและรายงานผล

การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผน และในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารกรมอุตุนิยมวิทยา และสามารถนำผลการประเมิน มาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยาต่อไป

๕.๑ ระยะเวลาการติดตาม

๑. สถาบันอุตุนิยมวิทยา ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา เป็นรายไตรมาส (๓ เดือน) และสรุปรายงานผลไปยังอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา ทุก ๖ เดือน

๒. ให้นำหน่วยงานที่รับผิดชอบตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา รายงานผลการดำเนินการส่งให้สถาบันอุตุนิยมวิทยา ในแต่ละไตรมาส ภายในวันที่ ๑๐ ของเดือนถัดไป

ภาคผนวก



คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา

ที่ ๒๙๗/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา

อนุสนธิคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๑๕๗/๒๕๖๒ สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ไว้แล้ว นั้น

กรมอุตุนิยมวิทยา ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๒๐ ปี และเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งให้การพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยามีกรอบและทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๒๐ ปี จึงให้ยกเลิกคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยาที่ ๑๕๗/๒๕๖๔ สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา โดยมีองค์ประกอบและหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|---------------|
| ๑. รองอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา ฝ่ายบริหาร | 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. ผู้อำนวยการศูนย์อุดมศึกษาภาคใต้ฝั่งตะวันออก | กรรมการ |
| ๑๗. ผู้อำนวยการศูนย์อุดมศึกษาเหนือ | กรรมการ |
| ๑๘. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | กรรมการ |
| ๑๙. ผู้อำนวยการกลุ่มการเจ้าหน้าที่
สำนักงานเลขาธิการกรม | กรรมการ |
| ๒๐. ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานเลขาธิการกรม | กรรมการ |
| ๒๑. ผู้อำนวยการกลุ่มวิเทศสัมพันธ์
กองพัฒนาอุดมศึกษา | กรรมการ |
| ๒๒. ผู้อำนวยการสถาบันอุดมศึกษา
กองบริการดิจิทัลอุดมศึกษา | กรรมการและเลขานุการ |
| ๒๓. นางปณาลี บำรุงผล
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองบริการดิจิทัลอุดมศึกษา | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๔. นางสาวนิตา ทุมมัย
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองบริการดิจิทัลอุดมศึกษา | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการฯ ดังกล่าว มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑) กำหนดประเด็นและกรอบแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กรมอุดมศึกษา ระยะ ๒๐ ปี

๒) นำร่างแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา เสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบและติดตามการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสมจำเป็น

๔) ดำเนินการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายณัฐพล ญัฐสมบุญ)
อธิบดีกรมอุดมศึกษา



คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา
ที่ ๕๒ /๒๕๖๕

เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา

อนุสนธิคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๒๙๗/๒๕๖๔ สั่ง ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ไว้แล้ว นั้น

เนื่องจากกรมอุตุนิยมวิทยา ได้มีคำสั่งที่ ๔๒/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ.
๒๕๖๕ เรื่อง มอบหมายและอำนาจให้ข้าราชการกำกับการบริหารราชการ สั่งและปฏิบัติราชการ และ
มอบอำนาจให้ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารสัญญา การตรวจรับพัสดุ การบริหารพัสดุ
การอนุมัติเบิกจ่ายเงินแทนอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา จึงเป็นผลทำให้การกำกับการบริหารราชการ
มีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้แก้ไขคำสั่ง ดังนี้

เดิม

แต่งตั้งให้รองอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา ฝ่ายบริหาร เป็นประธานกรรมการ

แก้ไขเป็น

แต่งตั้งให้รองอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา ฝ่ายปฏิบัติการ เป็นประธานกรรมการ
นอกเหนือจากนี้ให้เป็นไปตามคำสั่งเดิมทุกประการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางสาวชมภารี ชมภูรัตน์)
อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา



คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา
ที่ ๑ /๒๕๖๔
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา

อนุสนธิคำสั่งกรมอุดมศึกษา ที่ ๒๙๗/๒๕๖๔ สั่ง ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔
ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา ไว้แล้ว นั้น

เพื่อให้การดำเนินการมีความเหมาะสม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สมประโยชน์
ของทางราชการ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา โดยมีองค์ประกอบและ
หน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

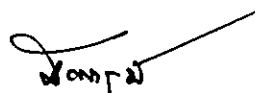
- | | |
|--|-------------------|
| ๑. รองอธิบดีกรมอุดมศึกษาฝ่ายบริหาร | ที่ปรึกษา |
| ๒. ผู้อำนวยการกองบริการดิจิทัลอุดมศึกษา | หัวหน้าคณะกรรมการ |
| ๓. นายสุรพงษ์ สารปะ
ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัยและพัฒนาสารสนเทศอุดมศึกษา
กองบริการดิจิทัลอุดมศึกษา | คณะกรรมการ |
| ๔. นายสมควร ตันจาน
ผู้อำนวยการส่วนพยากรณ์อากาศกลาง
กองพยากรณ์อากาศ | คณะกรรมการ |
| ๕. นายภูษพันธุ์ ศิริทรัพย์
ผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนาอากาศการบิน
กองอุดมศึกษาการบิน | คณะกรรมการ |
| ๖. นายประสาทสุข อุปัชฌาย์
ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานเลขาธิการกรม | คณะกรรมการ |
| ๗. นางภานุมาศ ลีวีเจริญทรัพย์
ผู้อำนวยการกลุ่มวิเทศสัมพันธ์
กองพัฒนาอุดมศึกษา | คณะกรรมการ |
| ๘. นายเจษฎา คุณมมาก
นักอุดมศึกษาชำนาญการพิเศษ
กองพัฒนาอุดมศึกษา | คณะกรรมการ |
| ๙. นายสัณทวัฒน์ สุขรังษี
นักอุดมศึกษาชำนาญการ
กองเฝ้าระวังแผ่นดินไหว | คณะกรรมการ |

- | | |
|---|-----------------------------------|
| ๑๐. นายอนุชา ศรีเรืองล้ำ
นักอุตุนิยมวิทยาชำนาญการ
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา | คณะกรรมการ |
| ๑๑. นางสาวปวภทร ภักดิ์ศิริวุฒิ
นักอุตุนิยมวิทยาชำนาญการ
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา | คณะกรรมการ |
| ๑๒. นายวันเฉลิม เพ็ชรสุวรรณ
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ
กองสื่อสาร | คณะกรรมการ |
| ๑๓. นางบุญเกิด นุชประมูล
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กลุ่มการเจ้าหน้าที่ | คณะกรรมการ |
| ๑๔. นางสาวจารวี ยิ่งยืน
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะกรรมการ |
| ๑๕. ว่าที่ร้อยตรี มณฑล กระจ่าง
วิศวกรปฏิบัติการ
กองเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา | คณะกรรมการ |
| ๑๖. นางสาววันเพ็ญ ดาวเรือง
เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยาชำนาญงาน
กองตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ | คณะกรรมการ |
| ๑๗. ผู้อำนวยการสถาบันอุตุนิยมวิทยา
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๘. นางปณาลี บำรุงผล
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา | คณะกรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๙. นางสาววนิดา ทุมมัย
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา | คณะกรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการฯ ดังกล่าว มีหน้าที่ ดังนี้

- ๑) ร่างแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กรมอุตุนิยมวิทยา
ระยะ ๒๐ ปี เพื่อเสนอให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณา
 - ๒) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายธนาวุฒิ ปัญจพรอุดมลาภ)
รองอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยาฝ่ายบริหาร
ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา



คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา
ที่ ๑ /๒๕๖๕
เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา

อนุสนธิคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๑/๒๕๖๔
สั่ง ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรม
อุตุนิยมวิทยา ไว้แล้ว นั้น

เนื่องจากกรมอุตุนิยมวิทยา ได้มีคำสั่งที่ ๕๒/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ.
๒๕๖๕ เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ดังนั้น เพื่อให้
การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้แก้ไขคำสั่ง ดังนี้

เดิม

แต่งตั้งให้รองอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา ฝ่ายบริหาร เป็นที่ปรึกษา

แก้ไขเป็น

แต่งตั้งให้รองอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา ฝ่ายปฏิบัติการ เป็นที่ปรึกษา

นอกเหนือจากนี้ให้เป็นไปตามคำสั่งเดิมทุกประการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางสาวกรรวิ สิริชีวะภาค)

รองอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยาฝ่ายปฏิบัติการ
ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา



คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา

ที่ ๒ /๒๕๖๕

เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา

อนึ่งคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา ที่ ๑/๒๕๖๔
สั่ง ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา
และคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา ที่ ๑/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๔ มีนาคม
พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่องแก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ไว้แล้ว นั้น

เนื่องจากกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้มีคำสั่งที่ บ. ๒๗/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่
๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
จึงให้แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่ง ดังนี้

เดิม

๔. นายสมควร ตันจวน

คณะกรรมการ

ผู้อำนวยการส่วนพยากรณ์อากาศกลาง

กองพยากรณ์อากาศ

แก้ไขเป็น

๔. นางสาวประภาพร วงศ์สมิง

คณะกรรมการ

นักอุดมศึกษาชำนาญการ

กองพยากรณ์อากาศ

นอกเหนือจากนี้ให้เป็นไปตามคำสั่งเดิมทุกประการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางสาวกรรวิ สิริชีวะภาค)

รองอธิบดีกรมอุดมศึกษา ฝ่ายปฏิบัติการ

ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา