



บันทึกข้อความ

ขต. - ๒๐ ก.ย. ๖๒ / ๑๕.๒๐ น.
๑๐๐๓.๓๙๔๑/๒๐ ก.ย. ๖๒
พ.บ.ก. ๕๙๘๗/๒๓ ก.ย. ๖๒/๑๐.๕๐ น.
๑๐๐๓.๓๙๔๑/๒๓ ก.ย. ๖๒

ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา โทร. ๖๑๐๘

ที่ ดศ.๐๓๐๔.๐๐๗/ ๑๕๙๐ วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุดมศึกษา (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการตาม
พัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

① เรียน รอป. (ประธานกรรมการ) ผ่าน ผอ.บด.

๑. เรื่องเดิม

กรมฯ มีคำสั่ง ๑๓๓.๑๕๗/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๒ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ
แผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา ประกอบด้วย รอป. เป็นประธานกรรมการ ชช.วพ./ชช.บค./ผอ.พร./
ผอ.กอง/ศูนย/ลนค./ผอ.กจ./ผอ.ยศ./ผอ.วท. เป็นกรรมการ ผอ.สอ. เป็นกรรมการและเลขานุการ นางปณาลี
บำรุงผล นบค.ชก. และ น.ส.วนิดา ทุมมัย นบค.ปก. สอ. เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีหน้าที่ ๑)
กำหนดประเด็นและกรอบแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์
กรมอุดมศึกษา ระยะ ๒๐ ปี ๒) นำร่างแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา เสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความ
เห็นชอบและติดตามการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา ๓) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือ
คณะทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสมจำเป็น ๔) ดำเนินการอื่นๆ ตามที่ได้รับ
มอบหมาย (เอกสารแนบ ๑)

๒. ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการฯ ได้มีการประชุมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุดมศึกษา (พ.ศ.
๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) และดำเนินการดังนี้

๑. แต่งตั้งทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา ตามคำสั่งที่ ๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๒
มิถุนายน ๒๕๖๒ โดยมีหน้าที่ร่างแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรม
อุดมศึกษา ระยะ ๒๐ ปี เพื่อเสนอให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณา (เอกสารแนบ ๒)

๒. จัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง
ยุทธศาสตร์กรมอุดมศึกษา ระยะ ๒๐ ปี ระหว่างวันที่ ๓๑ กรกฎาคม - ๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ โดยมีวัตถุประสงค์
เพื่อกำหนดประเด็นและกรอบแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับ
ยุทธศาสตร์กรมอุดมศึกษา ระยะ ๒๐ ปี (ในระยะแรก พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) และจัดทำแนวทางการพัฒนา
อย่างเป็นระบบ โดยมีวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้บรรยายและฝึกปฏิบัติ

๓. คณะทำงานฯ ได้ประชุมและจัดทำร่างแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุดมศึกษา (พ.ศ.
๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) เสนอคณะกรรมการฯ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์ “เป็นบุคลากร ๔.๐ ที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นมืออาชีพ”

พันธกิจ ๑. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อการทำงานอย่าง
มืออาชีพ

๒. สร้างความตระหนักรู้ของบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และก้าวทันเทคโนโลยี

***ค่านิยมกรมอุดมศึกษา ESIES

๑. Expertise on Meteorologyเชี่ยวชาญด้านอุตุนิยมวิทยา
๒. Early Warningเตือนภัยทันเหตุการณ์

๓. Standardizationมาตรฐานสากล

๔. Service Mindพึงพอใจด้วยจิตบริการ

๕. Integrationบูรณาการ

3. เสริมสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
4. ปรับเปลี่ยนทัศนคติ สร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กร บนพื้นฐานธรรมาภิบาล
5. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิต ความสมดุลของชีวิตการทำงาน และมีความสุข

เป้าประสงค์โดยรวม

1. บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ต่อปี
2. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 80)
3. บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (ร้อยละ 80)
4. มีระบบการเรียนรู้ระดับองค์การและระดับบุคคล (ร้อยละของความสำเร็จ)
5. มีการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานบนพื้นฐานธรรมาภิบาลที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การ (ร้อยละของความสำเร็จ)
6. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุข (ร้อยละ 80)

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างนักวิจัยและนวัตกรรมคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ปลุกจิตสำนึก และวัฒนธรรมการทำงานบนพื้นฐานธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตามร่างแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ.2563 – 2565) และ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 (รายละเอียดตามเอกสารดัดแนบ)

4. คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. 2563 – 2565) และแผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ และเห็นชอบให้เสนอกรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบและอนุมัติและใช้แผนฯ ดังกล่าวเป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

ข้อพิจารณา

คณะกรรมการฯ ได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ.2563 – 2565) และแผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เสร็จเรียบร้อยแล้ว เห็นควรเสนอกรมฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และอนุมัติให้ใช้แผนฯ ดังกล่าวต่อไป (รายละเอียดตามร่างแผนดัดแนบ)

***ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา ESIES

1. Expertise on Meteorology เชี่ยวชาญด้านอุตุนิยมวิทยา

2. Standardization มาตรฐานสากล

3. Integration บูรณาการ

4. Early Warning เตือนภัยทันเหตุการณ์

5. Service Mind พึงพอใจด้วยจิตบริการ

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเสนอกรมฯ พิจารณา หากเห็นชอบตามที่คณะกรรมการฯ เสนอ โปรดอนุมัติ
แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ.2563 - 2565) และแผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนาทรัพยากร
บุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อให้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานสู่การปฏิบัติ
ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ก่อน สอ.ดำเนินการตามแผนฯ และเวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบและดำเนินการ
ต่อไป

วิษณุ
(นางสาววิระนันท์ โลหะสวัสดิ์) *วิษณุ*
จ.บ.บด/21 ก.ย.62
ผอ.กจ./รท.ผอ.สอ.
กรรมการและเลขานุการ

② เรียน สอ.ต.
เมื่อโปรดพิจารณา
อนุมัติแผนพัฒนาทรัพยากร
บุคคลฯ และแผนปฏิบัติการ
ตามแผนพัฒนาฯ ตามเงื่อนไข
ดังกล่าวเห็นชอบด้วยยกเว้น
สอ.
จ.บ.บด/21 ก.ย.62

③ *วิษณุ* สอ.ต.
นางกัญญาพร เมธี
(สอ.ต.ร. (กับแผนฯ 2563))
วิษณุ
(นายภูเวียง ประคำมินทร์)
อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา
20 ก.ย. 62

⑤ - *วิษณุ*
- *วิษณุ*
วิษณุ
(นายภูเวียง ประคำมินทร์)
อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา
23 ก.ย. 62

④ เรียน สอ.ต.
จ.บ.บด. เป็นคณะกรรมกรพัฒนา
ตาม ① แผนดังกล่าว สอ.ต.คือ ก.ม.ย.ท.
ส.ท.ม.ท. 20 ก.ย. 62. แผนฯ และกรมฯ
ทรัพยากรบุคคล 20 ก.ย. 62. 4 ม. 11 ก. 2563/123 ก. 62
ก.ย.
วิษณุ
จ.บ.บด / 23 ก. 62

⑥ *วิษณุ* สอ.ต.
เมื่อโปรดฯ สอ. (ก.ย.) สอ.ม.ร.ท. (ก.ย. 62)
24. Intramet สอ.ท.
วิษณุ

⑦ เรียน สอ.กจ.
เพื่อโปรดทราบตาม ⑤, ⑥
และดำเนินการต่อไป
วิษณุ
จ.บ.บด/รท.จ.บ.บด.
25 ก.ย. 62

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

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอู่ทุนนิยมวิทยา

(พ.ศ. 2563 - 2565)

สถาบันอู่ทุนนิยมวิทยา
กองบริการดิจิทัลอู่ทุนนิยมวิทยา

กรมอู่ทุนนิยมวิทยา กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

คำนำ

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุดมศึกษา (พ.ศ. 2563 – 2565) จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมอุดมศึกษา ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และก้าวทันบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล ในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุดมศึกษา (พ.ศ.2563 – 2565) เป็นการวางกรอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมอุดมศึกษาที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ยุทธศาสตร์ 20 ปี กรมอุดมศึกษา (พ.ศ. 2561 – 2580) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุดมศึกษา 4 ปี (พ.ศ. 2561 - 2564) รวมทั้งกรอบแนวคิดจาก PMQA หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ทั้งนี้ การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุดมศึกษา (พ.ศ. 2563 – 2565) ได้มีการระดมสมองจากผู้บริหาร คณะกรรมการและคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา ผู้แทนจากหน่วยงานในสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

สถาบันอุดมศึกษา กองบริการดิจิทัลอุดมศึกษา กรมอุดมศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุดมศึกษา (พ.ศ. 2563 – 2565) นี้ จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมอุดมศึกษา เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกรมอุดมศึกษาให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมอุดมศึกษา ได้เป็นอย่างดีต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
• หลักการและเหตุผล	1
• วัตถุประสงค์	1
• ผลที่คาดว่าจะได้รับ	1
บทที่ 2 กรอบแนวคิด และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา	
• ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)	2
• แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)	3
• ระบบราชการ 4.0 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ	6
• ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)	8
• แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	9
• นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	12
• ยุทธศาสตร์ 20 ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. 2561 - 2580)	12
• แผนปฏิบัติการกรมอุตุนิยมวิทยา พ.ศ. 2563 – 2567	15
• แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. 2561 – 2564)	16
• มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง	17
บทที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา	
• การวิเคราะห์บทบาทภารกิจ รวมทั้งทิศทางการบริหารงานในอนาคต	19
• โครงสร้างการบริหารงาน	20
• ข้อมูลการปฏิบัติงาน	20
• งบประมาณ	22
• ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	23
• ความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา	28
• วิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)	28
• การจัดทำ TOWS Matrix Analysis	30
บทที่ 4 แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ.2563 - 2565)	
• วิสัยทัศน์	33
• พันธกิจ	33
• เป้าประสงค์โดยรวม	33
• ตารางแสดงเป้าหมายของยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่จำเป็น	34
• แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา	37
• แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. 2563 – 2565)	38
บทที่ 5 การติดตามและรายงานผล	47
ภาคผนวก	48

บทที่ 1 บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนให้องค์กรเจริญเติบโต และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ ทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันจะทำให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า นำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ในระบอบราชการ มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา มีศักยภาพเพิ่มขึ้นและเหมาะสม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ยุทธศาสตร์ 20 ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนปฏิบัติการกรมอุตุนิยมวิทยา พ.ศ. 2563 – 2567 และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา 4 ปี (พ.ศ. 2561 - 2564) จึงจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. 2563 – 2565) เพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาบุคลากร ของกรมอุตุนิยมวิทยา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถผลักดันการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมอุตุนิยมวิทยา ให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อมีกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่สำคัญต่าง ๆ ทั้งในระดับชาติ กระทรวง และกรม และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของกรมอุตุนิยมวิทยา

2.2 เพื่อเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2.3 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนคิด และพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กรมอุตุนิยมวิทยา มีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ.2563 – 2565) ที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ยุทธศาสตร์ 20 ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ.2561 – 2580) แผนปฏิบัติการกรมอุตุนิยมวิทยา พ.ศ. 2563 – 2567 และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา 4 ปี (พ.ศ. 2561 – 2564) สามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

กรอบแนวคิด และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา

ในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. 2563 – 2565) นี้ คณะทำงานได้ศึกษานโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา โดยสรุป ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่จะทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศในทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับ ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการของประเทศ ได้รับการพัฒนายกระดับไปสู่การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม และพัฒนากลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ที่จะสร้างและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ เพื่อยกระดับฐานรายได้ของประชาชนในภาพรวมและกระจายผลประโยชน์ไปสู่ภาคส่วนต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม คนไทยได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี เก่ง มีวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สามารถ “รู้ รับ ปรับใช้” เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐาน ระบบสวัสดิการ และกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง

การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติจะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่าง การพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

โดยส่วนของกรมอุตุนิยมวิทยาเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 4.3 สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ 4.3.2 มีการปรับตัวเพื่อลดความสูญเสียและเสียหายจากภัยธรรมชาติ และผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ 4.5.1 พัฒนาการจัดการน้ำเชิงลุ่มน้ำทั้งระบบเพื่อเพิ่มความมั่นคงด้านน้ำของประเทศ

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

การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ครั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนี้ ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศ ในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจนเพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ดังนี้

วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวยอบอุ่น ตลอดจน เป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

1.2 เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมี ความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

1.3 เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจ ฐานรากและสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

1.4 เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุน การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

1.5 เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันท่วงที และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

1.6 เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

1.7 เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

เป้าหมายรวม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ประกอบด้วย

2.1 คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบ และทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

2.2 ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ 40 มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 15

2.3 ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้ โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็ง สามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการ มีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และมีการลงทุนในการผลิตและบริการฐานความรู้ชั้นสูงใหม่ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน รวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการให้บริการสู่ภูมิภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ โดยเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพและมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 5 ต่อปี และมีปัจจัยสนับสนุน อาทิ ระบบโลจิสติกส์ พลังงาน และการลงทุนวิจัยและพัฒนาที่เอื้อต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและบริการ

2.4 ทูทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ โดยเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ 40 ของพื้นที่ประเทศ เพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและขนส่ง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ภายในปี 2563 เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติ มีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับการจัดการอย่างถูกหลักสุขาภิบาลเพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำและคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤตให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

2.5 มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง ปัญหาอาชญากรรมลดลง ปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่งสินค้าและค่านมนุษย์ลดลง มีความพร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ประเทศไทยมีส่วนร่วมในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ เกิดความเชื่อมโยงการขนส่ง โลจิสติกส์ ห่วงโซ่มูลค่า เป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก และอัตราการเติบโตของมูลค่าการลงทุนและการส่งออกของไทยในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และอาเซียนสูงขึ้น

2.6 มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจ และมีส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่า ลดลง **เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาออร์รับชั้นลดลง** และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น โดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบันการศึกษานานาชาติ และอันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐและระบบงบประมาณมีประสิทธิภาพสูง ฐานภาษีกว้างขึ้น และดัชนีการรับรู้การทุจริตดีขึ้น รวมถึงมี **บุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้น**

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ 7 : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ 8 : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ 9 : การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ 10 : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

ทั้งนี้ ภารกิจของกรมอุตุนิยมวิทยา มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 4 การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน เป้าหมายที่ 2 สร้างความมั่นคงด้านน้ำ การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งน้ำผิวดินและน้ำใต้ดินให้มีประสิทธิภาพ เป้าหมายที่ 3 สร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษ และลดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและระบบนิเวศน์ เป้าหมายที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการลดก๊าซเรือนกระจก และขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และเป้าหมายที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ ความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินที่เกิดจากสาธารณภัยลดลง

ระบบราชการ 4.0 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ Thailand 4.0 ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) ในการนี้ หมายความว่า ระบบราชการไทยจะต้องปฏิรูปขนานใหญ่ เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่ยิ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง ดังนี้



ภาพกรอบแนวคิดของระบบราชการ 4.0

1. **เปิดกว้าง และเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government)** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

2. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government)** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทาง

ราชการได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

3. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ 4.0 ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่

1) การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (coordination) หรือทำงานด้วยกัน (cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

2) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือ solutions ใหม่ ๆ ทำให้เกิด big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศ หรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ อันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาค้นแบบ(Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป

3) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) เป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (cloud computing) อุปกรณ์ประเภทสมาร์ทโฟน และเครื่องมือเพื่อการใช้งานร่วมกัน (collaboration tools) ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่างเรียลไทม์ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้ และช่วยให้บริการของทางราชการสามารถตอบสนองความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้ดำเนินการได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และช่องทาง ได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัด

ในส่วนองข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด (mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leader) เพื่อสร้างคุณค่า (public value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

กรมอุดมศึกษา ได้นำแนวทางการพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0 มาพิจารณาเพื่อกำหนดประเด็น ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์หรือเป้าหมายการพัฒนาด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุดมศึกษา ฉบับนี้ด้วย

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

ยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ก.พ. (พ.ศ. 2560 – 2579) มุ่งเน้น ยุทธศาสตร์ ที่ 6 ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ ภาครัฐ ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่าโปร่งใส และเกิดความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะและเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและ บริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. 2560 – 2579) และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการ บริหารจัดการภาครัฐ) มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน ดังนี้

วิสัยทัศน์ สำนักงาน ก.พ.

“ให้การรับราชการเป็นทางเลือกแรกและทางเลือกสุดท้ายของการประกอบอาชีพสำหรับคนเก่งที่มี จิตสาธารณะ และให้โลกหันมาศึกษาดูงานการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของไทย”

ยุทธศาสตร์ สำนักงาน ก.พ.

การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศ มีคุณธรรม ปลอดภัย เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความ ต้องการของประชาชนและเป็นที่ยึดถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากร บุคคลรวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนเพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มี จิตสาธารณะอย่างเหมาะสม

กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการ

1. กลยุทธ์การสรรหาเชิงรุกเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service)
2. กลยุทธ์การสร้างความปลอดภัยและประสิทธิภาพในการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ (Department focused HR Platform)
3. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion)
4. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)

ซึ่งคณะทำงานได้นำแนวทางการดำเนินการสำคัญของสำนักงาน ก.พ. ตามกลยุทธ์ที่ 3 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐมาเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมอตุณิยมวิทยา

โดยในกลยุทธ์ที่ 3 กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) ได้กำหนดโครงการ และผลที่จะได้รับแต่ละช่วงระยะเวลา ดังต่อไปนี้

โครงการ/กิจกรรม	ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงเวลา
ระบบการพัฒนาข้าราชการ ที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคนและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว	
โครงการปฏิรูปการพัฒนาข้าราชการกลุ่มนักบริหาร	เตรียมความพร้อมผู้นำภาคราชการให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้ มติการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล ประชาธิรัฐ และการสร้างการยอมรับต่อประเทศไทยในเวทีโลก
โครงการปฏิรูประบบการพัฒนาข้าราชการให้มีความคล่องตัวสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของส่วนราชการและข้าราชการแต่ละคนอย่างแท้จริง	ระบบการพัฒนาข้าราชการที่สนับสนุนให้ส่วนราชการ และข้าราชการขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย ด้วยกลไกการพัฒนาที่คล่องตัว กระชับ และทันสมัย
ระบบการส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับการบริหารของส่วนราชการ	
โครงการพัฒนาเครื่องมือและกลไกในการส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการ	ส่วนราชการมีแนวทางและเครื่องมือที่หลากหลายในการส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการขับเคลื่อนภารกิจราชการและสร้างความเชื่อมั่นต่อสังคมทั้งในและต่างประเทศ
โครงการปรับปรุงมาตรฐานและกระบวนการการดำเนินการทางวินัย	กระบวนการและมาตรฐานการดำเนินการทางวินัยมีประสิทธิภาพทันสมัย และเป็นธรรม

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ปัจจุบันโลกเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลจะไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานเฉกเช่นที่ผ่านมาอีกต่อไป หากแต่จะหลอมรวมเข้ากับชีวิตคนอย่างแท้จริง และจะเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการ ทางสังคม อื่นๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยได้จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล และมุ่งเน้นการพัฒนาในระยะยาวอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญ 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูง ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้แบบทุกที่ทุกเวลาโดยกำหนดให้เทคโนโลยีที่ใช่มีความเร็วพอเพียงกับความต้องการ และให้มีราคาค่าบริการที่ไม่เป็นอุปสรรคในการเข้าถึงบริการของประชาชนอีกต่อไป ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ดังนี้

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
2. ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการเชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลของอาเซียน
3. จัดให้มีนโยบายและแผนบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน คลื่นความถี่ และการหลอมรวมของเทคโนโลยีในอนาคต

4. ปรับรัฐวิสาหกิจโทรคมนาคมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความก้าวหน้าของอุตสาหกรรมดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ โดยผลักดันให้ภาคธุรกิจไทยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการลดต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนพัฒนาไปสู่การแข่งขันเชิงธุรกิจรูปแบบใหม่ในระยะยาว ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ดังนี้

1. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยผลักดันธุรกิจให้เข้าสู่ระบบการค้าดิจิทัลสู่สากล

2. เร่งสร้างธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup)

3. พัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลของไทยให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันเชิงนวัตกรรมได้ในอนาคต

4. เพิ่มโอกาสทางอาชีพเกษตรและการค้าขายสินค้าของชุมชนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

มุ่งสร้างประเทศไทยที่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเกษตรกร ผู้ที่อยู่ในชุมชนห่างไกล ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและคนพิการ สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการต่าง ๆ ของรัฐผ่านเทคโนโลยี ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน คือ

1. สร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสำหรับประชาชน

2. พัฒนาศักยภาพของประชาชนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์

3. สร้างสื่อ คลังสื่อ และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ประชาชนเข้าถึงได้อย่างสะดวก

4. เพิ่มโอกาสการได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานของนักเรียนและประชาชนแบบทุกวัย ทุกที่ ทุกเวลา ด้วยเทคโนโลยี

5. เพิ่มโอกาสการได้รับบริการทางการแพทย์และสุขภาพที่ทันสมัยทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

มุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ดังนี้

1. จัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ

2. ปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล

3. สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ตามมาตรฐาน Open data และส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคธุรกิจ

4. พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐาน (Government service platform) เพื่อรองรับการพัฒนาต่อยอดแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

การให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคน วิทยาลัยอาชีวศึกษาทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐ และภาคเอกชนให้มีความสามารถสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 3 ด้าน ดังนี้

1. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย
2. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต
3. พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี

มุ่งเน้นการมีกฎหมาย กฎระเบียบ กติกาและมาตรฐานที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์สากล เพื่ออำนวยความสะดวก ลดอุปสรรค เพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรม และทำธุรกรรมออนไลน์ต่าง ๆ รวมถึงสร้างความมั่นคง ปลอดภัย และความเชื่อมั่น ตลอดจนคุ้มครองสิทธิให้แก่ผู้ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 3 ด้าน ดังนี้

1. กำหนดมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และกติกาด้านดิจิทัลให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
2. ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลให้มีความทันสมัย สอดคล้องต่อพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลและบริบทของสังคม
3. สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการทำธุรกรรมออนไลน์ ด้วยการสร้างความมั่นคง ปลอดภัยของระบบสารสนเทศและการสื่อสาร

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการพัฒนาดิจิทัลของประเทศไทย ตามวิสัยทัศน์ “ปฏิรูปประเทศไทยสู่ Digital Thailand” ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่รัฐบาลดิจิทัล ซึ่งจะเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพของหน่วยงาน ภาครัฐ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างมีแบบแผนและเป็นระบบจนพัฒนาสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลโดยสมบูรณ์ โดยลักษณะการบริการภาครัฐหรือบริการสาธารณะจะอยู่ในรูปแบบดิจิทัลที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ (Citizen Driven)

นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ผลักดันทุกภาคส่วนของประเทศให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม ภายใน 5 ปี” จากแนวนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมนี้ ได้สะท้อนบทบาทหน้าที่ของกรมอุตุนิยมวิทยา ได้ดังนี้

- 1) ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและเตือนภัยด้านอุตุนิยมวิทยาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- 2) สนับสนุนให้ประชาชน ภาครัฐ และเอกชน ได้รับข้อมูลอุตุนิยมวิทยา และการเตือนภัยจากสภาวะอากาศ ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ทันเหตุการณ์

ยุทธศาสตร์ 20 ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ.2561 – 2580)

ด้วยการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของบริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีพลวัตสูง และมีความซับซ้อนหลากหลายมิติ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และส่งผลต่ออนาคตกับการพัฒนาประเทศไทยเป็นอย่างมาก กรมอุตุนิยมวิทยาซึ่งเป็นส่วนราชการหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในสังคมไทยจำเป็นต้อง “รู้เท่าทัน” และ “เข้าใจ” บริบทต่างๆ เหล่านี้อย่างลึกซึ้ง ทั้งโอกาสและ อุปสรรค ความเสี่ยง ความท้าทายที่ต้องบริหารจัดการอย่างชาญฉลาดและทันเหตุการณ์ ตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของสังคม ประชาชน เพื่อที่จะกำหนดกลยุทธ์ทั้งเชิงรุกในการใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้น และเชิงรับในการบริหารความเสี่ยงและอุปสรรค บนพื้นฐานของความเข้าใจถึง “จุดแข็ง” และ “จุดอ่อน” ของกรมอุตุนิยมวิทยาอย่างรอบด้านภายใต้ภาพอนาคตของกรมอุตุนิยมวิทยาที่กำหนด เป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน เพื่อที่จะพัฒนากลุ่มอุตุนิยมวิทยาเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่สามารถรองรับการพัฒนาประเทศไปสู่ความเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วให้ได้ภายในปี พ.ศ. 2580

วิสัยทัศน์กรมอุตุนิยมวิทยา

“องค์กรสมรรถนะสูงด้านอุตุนิยมวิทยา เตือนภัยธรรมชาติ เพื่อคุณภาพและประโยชน์ของสังคม”

ยุทธศาสตร์

- 1) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาพื้นฐานองค์กร (Organization Basis Development Strategy)
- 2) ยุทธศาสตร์ด้านองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization Strategy)
- 3) ยุทธศาสตร์ด้านการพยากรณ์ที่ละเอียดแม่นยำ (Accurate Forecast Strategy)
- 4) ยุทธศาสตร์ด้านการปกป้องชีวิต ทรัพย์สิน และการสร้างประโยชน์ให้กับสังคม (Protection of Life and Property and Social benefit Strategy)
- 5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่น (Social satisfaction and Confidence Strategy)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาพื้นฐานองค์กร ประกอบด้วย

- ประเด็นที่ 1 ด้านบุคลากร
- ประเด็นที่ 2 การติดตามองค์กรนานาชาติเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของกรมอุตุฯ
- ประเด็นที่ 3 การปรับปรุงกฎหมาย และกฎระเบียบในการดำเนินงาน
- ประเด็นที่ 4 การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกขององค์กร
- ประเด็นที่ 5 การสร้างภาพลักษณ์องค์กร
- ประเด็นที่ 6 การสร้างระบบสำรองป้องกันความเสี่ยง

ยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนปฏิบัติงาน
1. การพัฒนาพื้นฐานองค์กร	ประเด็นที่ 1 การพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> การสร้างค่านิยมหลักของกรมอุตุฯ และมนทัศน์ การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถบุคลากร สร้างบุคลากรทางด้านอุตุฯ การปรับบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี
	ประเด็นที่ 2 การติดตามมาตรฐานองค์กรสากล	การติดตามมาตรฐานองค์กรสากล เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน
	ประเด็นที่ 3 การปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบ	การปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบ
	ประเด็นที่ 4 การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก	การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน
	ประเด็นที่ 5 การสร้างภาพลักษณ์องค์กร	การสร้างภาพลักษณ์องค์กร
	ประเด็นที่ 6 การสร้างระบบสำรองป้องกันความเสี่ยง	การพัฒนาระบบสำรองป้องกันความเสี่ยง

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านองค์กรสมรรถนะสูง ประกอบด้วย

- ประเด็นที่ 1 การปรับโครงสร้างองค์กร
- ประเด็นที่ 2 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานงาน
- ประเด็นที่ 3 ด้านการบูรณาการ
- ประเด็นที่ 4 ด้านเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร
- ประเด็นที่ 5 การดำเนินงานตามมาตรฐานนานาชาติ
- ประเด็นที่ 6 การประเมินการมูลค่าทางเศรษฐกิจในการกิจของกรมอุตุฯ

ยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนปฏิบัติงาน
2. องค์กรสมรรถนะสูง	ประเด็นที่ 1 การปรับโครงสร้างองค์กร	การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน
	ประเด็นที่ 2 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการดำเนินงาน การบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ
	ประเด็นที่ 3 การบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น	<ul style="list-style-type: none"> การบูรณาการร่วมกับสถาบันการศึกษา การบูรณาการร่วมกับภาคเอกชน การบูรณาการร่วมกับหน่วยงานนานาชาติ
	ประเด็นที่ 4 การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร	<ul style="list-style-type: none"> การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับเทคโนโลยีด้านอุตุฯ การเพิ่มขีดความสามารถในการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร
	ประเด็นที่ 5 การดำเนินงานตามมาตรฐานนานาชาติ	มาตรฐานรับรองคุณภาพการดำเนินงาน ISO
	ประเด็นที่ 6 การสร้างมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> การดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานนานาชาติ การประเมินการมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์ตามภารกิจ

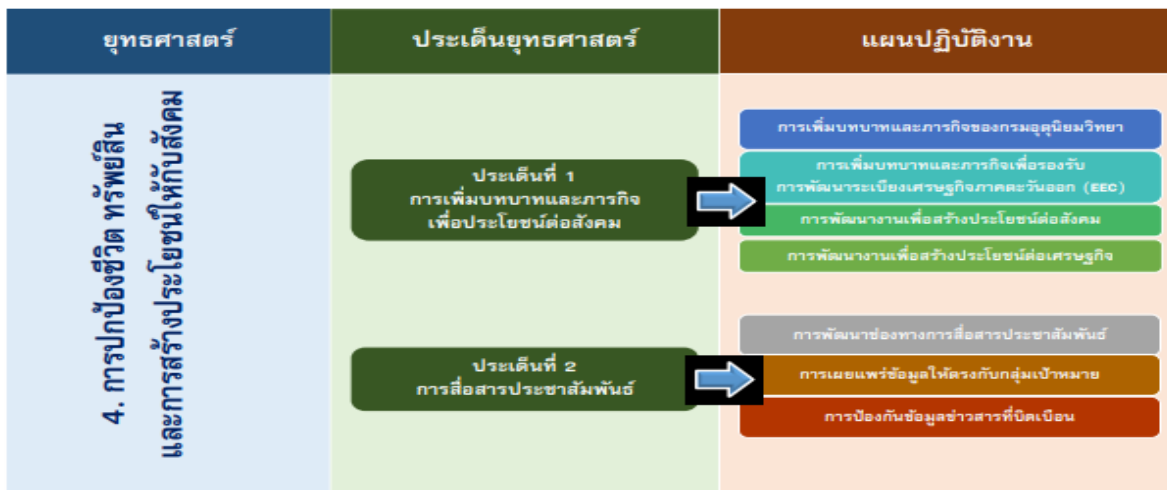
ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพยากรณ์ที่ละเอียดแม่นยำ ประกอบด้วย

- ประเด็นที่ 1 ด้านวิชาการ
- ประเด็นที่ 2 สร้างนวัตกรรมทางด้านอุตุนิยมวิทยา
- ประเด็นที่ 3 การพัฒนาเทคโนโลยี
- ประเด็นที่ 4 การจัดตั้งศูนย์ข้อมูล
- ประเด็นที่ 5 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการบูรณาการกับสังคม

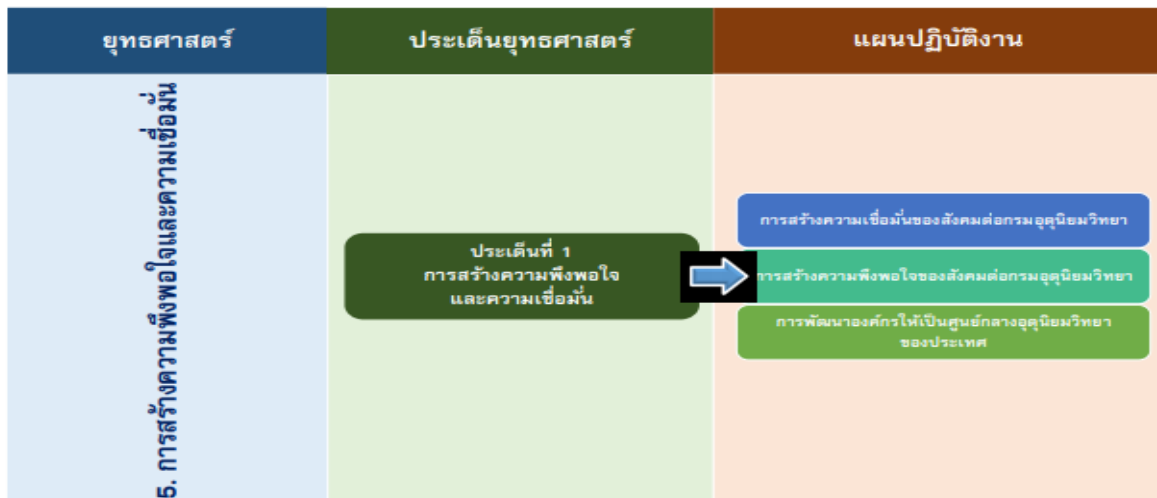


ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปกป้องชีวิต ทรัพย์สินและการสร้างประโยชน์ให้กับสังคม ประกอบด้วย

- ประเด็นที่ 1 ภารกิจของกรมอุตุนิยมวิทยา
- ประเด็นที่ 2 การสื่อสารประชาสัมพันธ์



ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่น มีรายละเอียดดังนี้



แผนปฏิบัติการกรมอุตุนิยมวิทยา พ.ศ. 2563 - 2567

การจัดทำแผนปฏิบัติการกรมอุตุนิยมวิทยา พ.ศ. 2563 – 2567 มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดทิศทางแนวทางการดำเนินงานของกรมอุตุนิยมวิทยาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสื่อสารถ่ายทอดทิศทางดังกล่าวไปสู่บุคลากรให้เกิดการรับรู้ ความเข้าใจ และการนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อประโยชน์สูงสุดในเชิงเศรษฐกิจและสังคม เกษตรกรรมและอุตสาหกรรม ตลอดจนเป็นการป้องกันการเกิดภัยพิบัติ และความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

วิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรอัจฉริยะด้านพยากรณ์อากาศ แผ่นดินไหว และเตือนภัยธรรมชาติ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยของประชาชน”

พันธกิจ

1. ตรวจสอบ เฝ้าระวัง พยากรณ์อากาศ ภูมิอากาศ และเตือนภัยธรรมชาติ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย
2. เป็นศูนย์ข้อมูลและบริการดิจิทัลด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว

ประเด็นหลัก

1. ยกระดับสมรรถนะองค์กร พัฒนาและสร้างเครือข่ายนวัตกรรมอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว เพื่อเพิ่มมูลค่าทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม
2. เสริมสร้างภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่นงานด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวให้เป็นที่ยอมรับ
3. พัฒนาระบบตรวจวัดและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากอุตุนิยมวิทยาดิจิทัล
4. บูรณาการความร่วมมือและสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว
5. เพิ่มศักยภาพด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

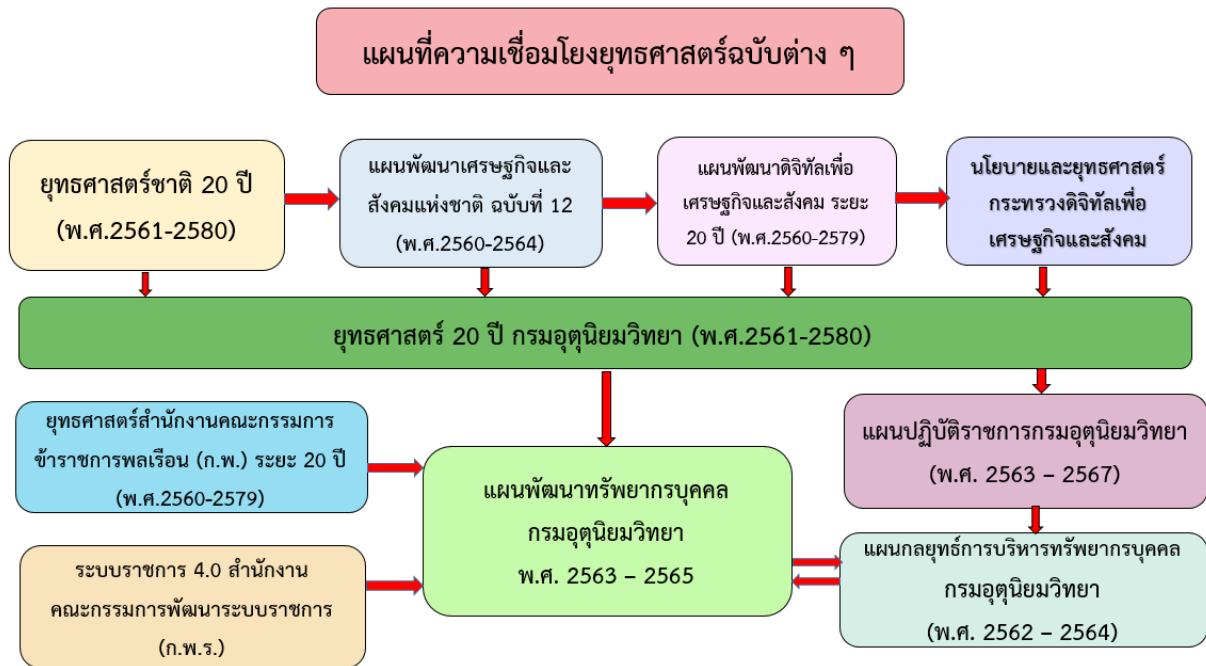
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. 2561-2564)

กรมอุตุนิยมวิทยา จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. 2561 – 2564) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีแผนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อทิศทาง เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ที่ต้องการ รวมทั้งสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงความสอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา พ.ศ. 2561 - 2564 และสามารถตอบสนองต่อทิศทางและเป้าหมายยุทธศาสตร์ของกรมอุตุนิยมวิทยาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ 4.0 โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย/ต่อเนื่อง ครอบคลุมและทั่วถึง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4** วิเคราะห์และวางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5** พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน และบูรณาการระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งผลักดันให้นำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6** ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมี ความผาสุกและผูกพันองค์กร

ทั้งนี้ คณะทำงานได้นำประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา พ.ศ. 2561 - 2564 ข้างต้น มาเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. 2563 – 2565) โดยเฉพาะประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6

ภาพแผนที่ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ฉบับต่าง ๆ



มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

กรมอุตุนิยมวิทยา ได้กำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะกรมอุตุนิยมวิทยา สำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร อำนวยการ วิชาการ และประเภททั่วไป ตามหนังสือ ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 และ ที่ นร 1008/ว 7 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2553 ดังนี้

3.1 มาตรฐานความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ประกอบด้วย

- 1) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

3.2 มาตรฐานด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ประกอบด้วย

- 1) การใช้คอมพิวเตอร์
- 2) การใช้ภาษาอังกฤษ
- 3) การคำนวณ
- 4) การจัดการข้อมูล

3.3 มาตรฐานด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ
อำนวยการ และบริหาร ประกอบด้วย

3.3.1 สมรรถนะหลัก ได้แก่

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- 2) บริการที่ดี (Service Mind)
- 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
- 5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

3.3.2 สมรรถนะทางการบริหาร ได้แก่

- 1) สภาวะผู้นำ (Leadership)
- 2) วิสัยทัศน์ (Visioning)
- 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- 4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
- 5) การควบคุมตนเอง (Self Control)
- 6) การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

3.3.3 สมรรถนะ เฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นการกำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะ
งานที่ปฏิบัติอย่างน้อย 3 สมรรถนะ ที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งประเภททั่วไป
วิชาการ และอำนวยการ สายงาน และระดับตำแหน่ง ได้แก่

- 1) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- 2) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
- 3) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)
- 4) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
- 5) ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
- 6) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
- 7) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
- 8) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order)
- 9) ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
- 10) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- 11) การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building)

ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา จะต้องสอดคล้องต่อการพัฒนา
ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งดังกล่าว โดยนำรายละเอียดของความรู้
ทักษะ สมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ของแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง มาเป็นข้อมูลในการกำหนด
โครงการพัฒนาข้าราชการในแต่ละประเภท ระดับ และสายงาน ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องต่อการ
พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามที่กำหนด

บทที่ 3

การวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา

การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ.2563 – 2565) ได้วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยสรุปดังนี้

1. การวิเคราะห์บทบาทภารกิจ รวมทั้งทิศทางการบริหารงานในอนาคต

1.1 อำนาจหน้าที่

- 1) ตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสภาวะอากาศ อากาศเพื่อการบิน และปรากฏการณ์ธรรมชาติ
- 2) พยากรณ์อากาศและเตือนภัยที่เกิดจากธรรมชาติอย่างเป็นสากล
- 3) ให้บริการด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวแก่บุคคลทั่วไปและหน่วยงานต่างๆ โดยระบบและเทคนิคที่ทันสมัย
- 4) ศึกษา วิจัย และพัฒนาด้านอุตุนิยมวิทยา ภูมิสารสนเทศอุตุนิยมวิทยา แผ่นดินไหว รังสีไอโซน มลภาวะ และเทคนิควิศวกรรมที่เกี่ยวข้อง
- 5) ร่วมมือ ประสานงาน แลกเปลี่ยน และให้ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวกับประชาชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว
- 7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมอุตุนิยมวิทยาหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

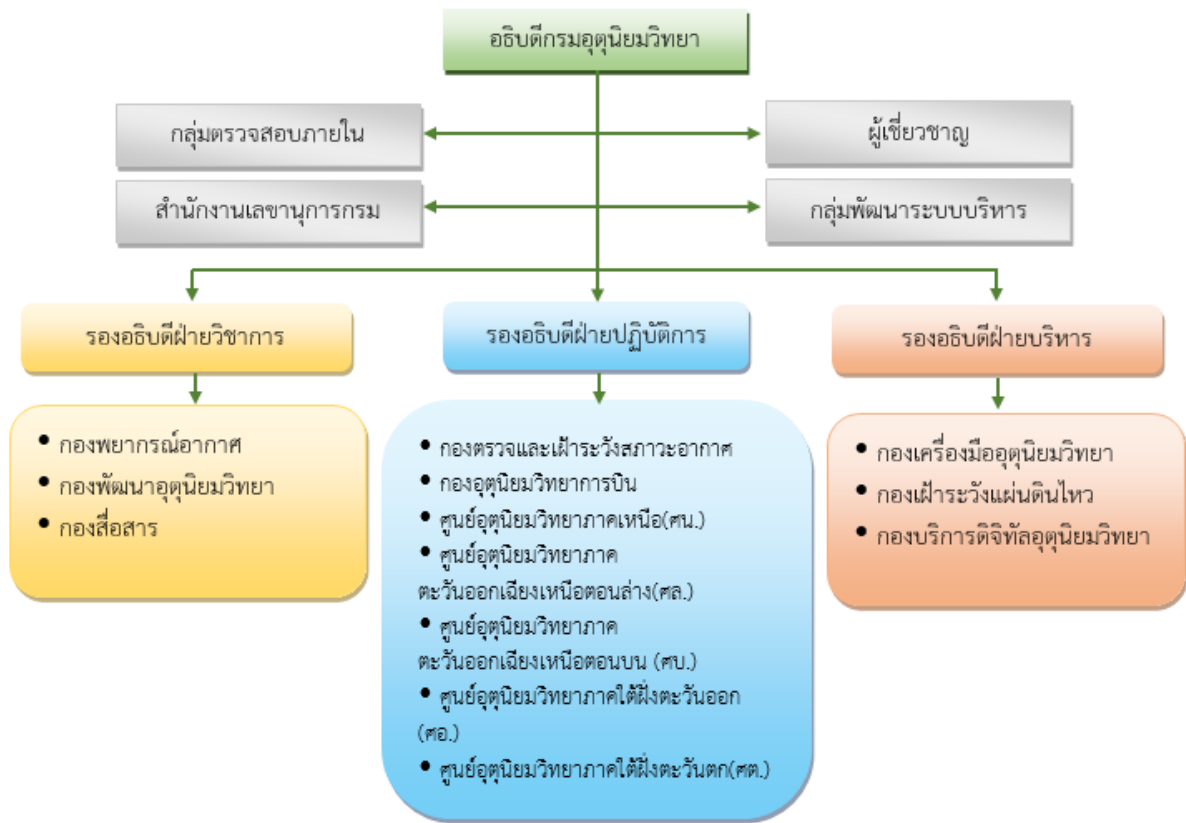
1.2 นโยบายและทิศทางการบริหารงานของกรมอุตุนิยมวิทยา

บทบาท ภารกิจของกรมอุตุนิยมวิทยาในอนาคตนั้นจะมีความท้าทายที่จะต้องเผชิญทั้งในระดับโลก และระดับประเทศ กรมอุตุนิยมวิทยาจะต้องพัฒนาตัวเองเพื่อรองรับความท้าทายต่างๆ เหล่านี้ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้ได้เป็นอย่างดี ความท้าทายเหล่านี้เป็นสิ่งที่ประชาชนผู้ใช้บริการตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนมีความคาดหวังให้กรมอุตุนิยมวิทยาสามารถปฏิบัติงานรองรับสิ่งท้าทายเหล่านี้ได้เป็นอย่างดีในอนาคตได้แก่

- 1) ความท้าทายในระดับโลก
 - การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)
 - การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นปัญหาระดับโลก
 - ความก้าวหน้าทางด้านระบบการสื่อสารสมัยใหม่ , เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) , การประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) , อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things : IoT) ที่รองรับงานการพยากรณ์อากาศในอนาคต
 - มาตรฐานระดับโลก เช่น มาตรฐานของ World Meteorology Organization (WMO) และ The International Civil Aviation Organization (ICAO)
- 2) กลไกที่ท้าทายกรมอุตุนิยมวิทยาสำหรับการเปลี่ยนแปลงในประเทศไทย

ความท้าทายเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาวะภูมิอากาศของประเทศไทยในอนาคต ภาพรวมของประเทศไทยนั้นจะมีส่วนที่ได้รับผลกระทบจากปรากฏการณ์ การเปลี่ยนแปลงของสภาวะอากาศ (Climate Change)

2. โครงสร้างการบริหารงาน



3. ข้อมูลการปฏิบัติงาน

กรมอุตุฯมหาวิทยาลัย ได้จำแนกประเภทการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็น 3 กลุ่มงาน ได้แก่ 1) กลุ่มงานภารกิจหลัก 2) กลุ่มงานภารกิจรอง 3) กลุ่มงานสนับสนุน รายละเอียด ดังนี้

1) งานภารกิจหลัก

- ด้านการตรวจอากาศ
 - ตรวจอากาศผิวพื้น
 - ตรวจอากาศการบิน
 - ตรวจอากาศเกษตร
 - ตรวจอุตุฯมหาวิทยาลัยอุทก
 - ตรวจพิเศษ (ชั้นบน, ทะเล, ดาวเทียม, เรดาร์, โอโซนและรังสี ฯลฯ)
- ด้านการพยากรณ์อากาศ
 - พยากรณ์อากาศระยะสั้น (ปัจจุบัน, ประจำวัน)
 - พยากรณ์อากาศระยะปานกลาง
 - พยากรณ์อากาศระยะนาน
 - พยากรณ์อากาศเกษตร

- พยากรณ์อุตุนิยมวิทยาอุทก
- พยากรณ์อุตุนิยมวิทยาการบิน
- พยากรณ์คลื่นลมทะเล
- แจ้งประกาศเตือนภัยธรรมชาติ
- พยากรณ์ภูมิอากาศและการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ

➤ ด้านแผ่นดินไหวและสึนามิ

- ตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม และรายงานแผ่นดินไหวและสึนามิ
- สนับสนุนการแจ้งเตือนภัยสึนามิ
- ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาวิชาการด้านแผ่นดินไหว สึนามิ และภูมิฟิสิกส์

➤ ด้านงานวิจัย พัฒนา และนวัตกรรม

➤ ด้านงานความร่วมมือและเครือข่าย

➤ ด้านการบริการอุตุนิยมวิทยา

- บริการข้อมูลอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว
- บริการข้อมูลสารสนเทศอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวเชิงดิจิทัล
- เป็นศูนย์กลางบูรณาการข้อมูลและสารสนเทศทางอุตุนิยมวิทยา
- วิจัยและพัฒนากระบวนการให้บริการและพัฒนาผลผลิตทางอุตุนิยมวิทยาให้สอดคล้องกับความต้องการ และตอบสนองนโยบายการพัฒนาดิจิทัลของรัฐ
- เป็นศูนย์กลางการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านอุตุนิยมวิทยาและบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยาและงานห้องสมุดด้วยระบบดิจิทัลที่ทันสมัย

2) งานภารกิจรอง

➤ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

- วิเคราะห์ความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ วางแผนการจัดทำ และการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศในภารกิจอุตุนิยมวิทยา
- กำหนดมาตรฐาน รายละเอียดอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศของกรมอุตุนิยมวิทยา
- วิเคราะห์ ออกแบบระบบ ประมวลผล และจัดทำฐานข้อมูล
- วิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ และระบบสารสนเทศ
- พัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยอิเล็กทรอนิกส์
- เป็นศูนย์คอมพิวเตอร์และศูนย์ข้อมูลของกรมอุตุนิยมวิทยา
- พัฒนา และกำกับดูแลเว็บไซต์กรมอุตุนิยมวิทยา

➤ ด้านสื่อสารอุตุนิยมวิทยา

- รวบรวม ตรวจสอบ ควบคุม ดำเนินการ และพัฒนาเกี่ยวกับเครือข่ายสื่อสารอุตุนิยมวิทยา เพื่อดำเนินการรับส่งและแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารด้าน อุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวกับหน่วยงานอุตุนิยมวิทยาทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- กระจายข่าวอากาศเพื่อการคมนาคมขนส่งทุกสาขาและธุรกิจอื่น ๆ
- ศึกษา และ พัฒนาระบบสื่อสารอุตุนิยมวิทยาให้ทันสมัย เพื่อการรับส่งข้อมูลอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวอย่างสมบูรณ์แบบและทันเหตุการณ์

- ให้คำปรึกษา ศึกษา พัฒนา ดำเนินการ และจัดทำคู่มือในการติดตั้ง บำรุงรักษา และซ่อมแซมเครื่องมือและอุปกรณ์การสื่อสาร
 - ดำเนินการเป็นศูนย์โทรคมนาคมอุตสาหกรรมวิทยุประจำภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
 - ด้านเครื่องมืออุตสาหกรรมวิทยุ
 - ศึกษา วิจัย พัฒนาเครื่องมืออุตสาหกรรมวิทยุ
 - ตรวจสอบ ติดตั้ง ซ่อมแซม แก้ไข บำรุงรักษา และสอบเทียบเครื่องมืออุตสาหกรรมวิทยุ
- 3) งานภารกิจสนับสนุน
- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
 - งานพัฒนาระบบบริหาร
 - งานตรวจสอบภายใน
 - งานกฎหมาย
 - งานประชาสัมพันธ์
 - งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - งานการเงิน บัญชี และงานพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง
 - งานสารบรรณ
 - งานโรงพิมพ์และออกแบบ

4. งบประมาณ

กรมอุตสาหกรรมวิทยุ ได้รับจัดสรรงบประมาณตามพระราชบัญญัติจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี เกี่ยวกับการฝึกอบรม ย้อนหลัง 5 ปี ดังนี้

ปีงบประมาณ	งบบุคลากร (บาท)	งบฝึกอบรม (บาท)	ร้อยละ
พ.ศ. 2558	330,007,100	1,660,400	0.50
พ.ศ. 2559	347,458,600	1,500,400	0.43
พ.ศ. 2560	359,029,600	1,277,000	0.35
พ.ศ. 2561	382,558,300	1,277,000	0.33
พ.ศ. 2562	424,504,200	1,277,000	0.30

ข้อมูลค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมบุคลากรของกรมอุตสาหกรรมวิทยุ พบว่า การใช้งบประมาณเพื่อการฝึกอบรมของบุคลากรในแต่ละปีน้อยกว่าร้อยละ 3 ของงบบุคลากรทั้งหมด รวมทั้งจากการคำนวณค่าใช้จ่ายต่อคน จะพบว่า มีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 = 1,120 บาท/คน/ปี

5. ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

5.1 อัตรากำลัง

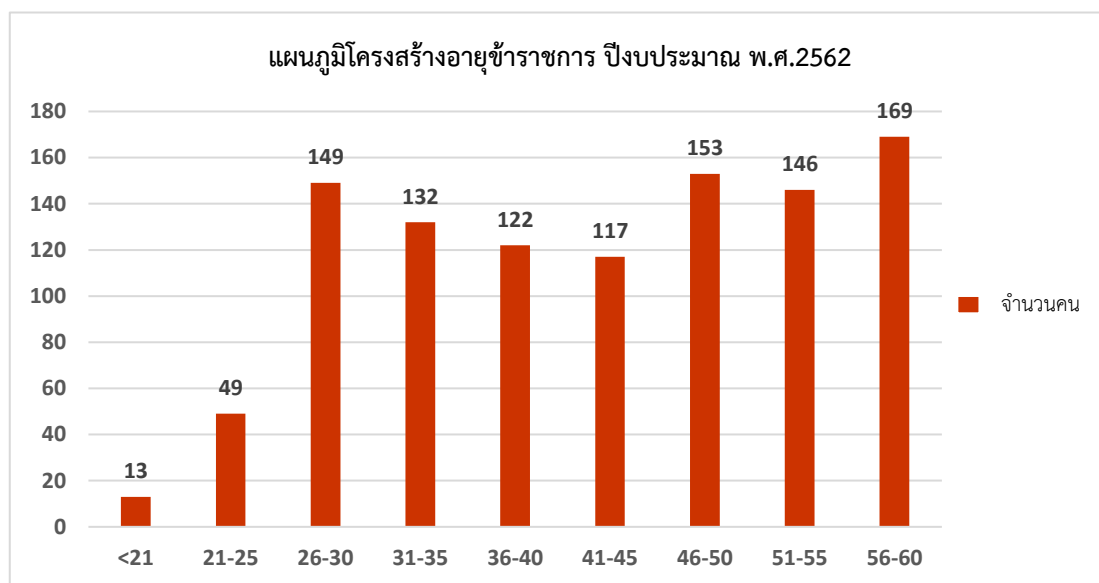
กรมอุตุนิยมวิทยาเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลาง มีกรอบอัตรากำลัง ณ เดือนกันยายน 2562 จำนวน 1,140 อัตรา ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

ประเภท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	1,050	92.11
ลูกจ้างประจำ	58	5.09
พนักงานราชการ	20	1.75
ลูกจ้างชั่วคราว	12	1.05
รวม	1,140	100

5.2 จำนวนข้าราชการแบ่งตามประเภทตำแหน่ง ระดับ

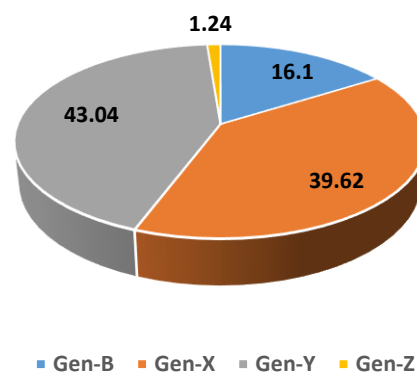
ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (คน)
บริหาร	สูง	1
	ต้น	3
	รวม	4
อำนวยการ	สูง	7
	ต้น	6
	รวม	13
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	-
	เชี่ยวชาญ	3
	ชำนาญการพิเศษ	39
	ชำนาญการ	88
	ปฏิบัติการ	223
	รวม	350
ทั่วไป	อาวุโส	106
	ชำนาญงาน	403
	ปฏิบัติงาน	171
	รวม	675
รวมทั้งสิ้น		1,050

5.3 โครงสร้างอายุราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุของข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2562



5.4 โครงสร้างอายุจำแนกตาม Generations

ช่วงอายุ	Generation	รวม	ร้อยละ
55 ปีขึ้นไป	Gen-B	169	16.10
41 - 55	Gen-X	416	39.62
21 - 40	Gen-Y	452	43.04
ต่ำกว่า 21 ปี	Gen-Z	13	1.24
รวม		1,050	100



"Gen-B" (Generation B) หรือ Baby Boomers เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2489-2507

"Gen-X" (Generation X) คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2522

"Gen-Y" (Generation Y) คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2540

"Gen-Z" (Generation Z) คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2540 เป็นต้นไป

5.5 ข้อมูลการเกษียณอายุของข้าราชการ 5 ปี ข้างหน้า พ.ศ. 2563 – 2567

ระดับ	ข้อมูลการเกษียณอายุ					รวม
	2563	2564	2565	2566	2567	
บริหารสูง	-	1	-	-	-	1
บริหารต้น	-	-	-	-	1	1
อำนวยการสูง	-	2	1	-	1	4
อำนวยการต้น	-	1	1	-	-	2
ทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-
เชี่ยวชาญ	1	1	1	-	-	3
ชำนาญการพิเศษ	-	2	2	1	3	8
ชำนาญการ	1	1	2	1	3	8
ปฏิบัติการ	-	-	-	-	1	1
อาวุโส	15	16	20	11	6	68
ชำนาญงาน	7	10	15	14	15	61
ปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-
รวม	24	34	42	27	30	157

ข้อมูล ณ วันที่ 2 กันยายน 2562

5.6 ตารางแนวโน้มการเกษียณอายุราชการภายใน 10 ปีข้างหน้า

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ปี										รวม
		63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	
1	นักบริหาร	-	1	-	-	1	-	2	-	-	-	4
2	ผู้อำนวยการ	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	2
3	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (อำนวยการบริหาร)	-	3	1	-	1	1	-	1	-	-	7
4	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรม/ปฏิบัติงานช่างเทคนิค)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	นักอำนวยการบริหาร	-	3	2	1	5	10	4	6	3	2	36
6	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	1	-	1	-	1	1	1	-	5
7	วิศวกร	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2
8	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-	3
9	นักทรัพยากรบุคคล	1	1	-	-	-	2	-	-	2	-	6
10	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	นิติกร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	นักวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
14	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	3
15	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	2
16	นักสื่อสารมวลชน	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
17	นักวิชาการเผยแพร่	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
18	บรรณารักษ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
19	เจ้าพนักงานอำนวยการบริหาร	18	20	27	16	12	19	10	10	16	16	164
20	นายช่างเครื่องกล	1	-	-	-	-	1	-	1	-	-	3
21	นายช่างไฟฟ้า	3	2	4	6	4	1	3	4	4	2	33
22	นายช่างพิมพ์	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	2
23	นายช่างโยธา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
24	เจ้าพนักงานธุรการ	-	4	4	3	3	3	1	1	2	5	26
25	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
26	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
รวม		24	34	42	27	30	40	24	26	29	27	303

ข้อมูล ณ วันที่ 2 กันยายน 2562

กรมอุตุนิยมวิทยา มีข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 21 – 40 ปี (Gen-Y) จำนวนมากที่สุดถึง 452 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.04 รองลงมาอายุ 41 – 55 ปี (Gen-X) จำนวน 416 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.62 อายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป (Baby Boomers) จำนวน 169 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.10 และอายุน้อยกว่า 21 ปี (Gen-Z) จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.24

ข้อมูลเหล่านี้บ่งบอกว่า กรมอุตุนิยมวิทยามีบุคลากรสูงวัย และเริ่มจะสูงวัยมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานหากไม่เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรับการถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรอาวุโส และทดแทนในตำแหน่งที่ว่างจากการเกษียณอายุ ซึ่งในอีก 10 ปีข้างหน้า กรมอุตุนิยมวิทยาจะสูญเสียอัตรากำลังคนกลุ่ม Baby Boomers ไปจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องวางแผนพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับและทดแทนกลุ่มบุคคลดังกล่าว ดังนี้

1. ตำแหน่งประเภทบริหาร/อำนวยการ กรมอุตุนิยมวิทยามีตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการค่อนข้างน้อย รวมจำนวนทั้งสิ้น 18 ตำแหน่ง ซึ่งในแต่ละปีจะมีข้าราชการกลุ่มดังกล่าวเกษียณปีละ 1 – 3 ตำแหน่ง ซึ่งการสรรหาทดแทนจะมีกลุ่มข้าราชการรองรับอยู่จำนวนมาก โดยในระดับชำนาญการพิเศษ กรมอุตุนิยมวิทยามีกรอบอัตรากำลังอยู่ถึง 39 คน และระดับอาวุโสมีอัตรากำลัง 106 อัตรา ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับตำแหน่งที่เกษียณในแต่ละปี แต่ทั้งนี้ กรมอุตุนิยมวิทยาก็ได้มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการสูญเสียอัตรากำลังในกลุ่มดังกล่าว โดยการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน (career path) ข้าราชการกลุ่ม Hipps และการอบรมข้าราชการสำหรับตำแหน่งบริหาร

2. ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ ทั่วไป ได้จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน (career path) เพื่อพัฒนาให้ข้าราชการมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะสอดคล้องกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นไปหรือย้ายไปดำรงตำแหน่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และการจัดการความรู้เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ข้าราชการรุ่นใหม่ ๆ และพัฒนาองค์ความรู้ร่วมกันทำให้เกิดการบูรณาการในการทำงาน และองค์กรมีการพัฒนา

3. การพัฒนาบุคลากรโดยการจัดการความรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อรองรับการสูญเสียข้าราชการในสายงานหลัก ได้แก่ ตำแหน่งนักอุตุนิยมวิทยา และเจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องอาศัยประสบการณ์และความชำนาญงานเฉพาะตัวค่อนข้างสูง การถ่ายทอดความรู้รวมทั้งการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อภารกิจของกรมอุตุนิยมวิทยา แต่กรมอุตุนิยมวิทยาอาจมีการจัดการความรู้ได้ไม่ทั่วถึงและครอบคลุมองค์ความรู้ต่าง ๆ ด้านอุตุนิยมวิทยา ประกอบกับอุตุนิยมวิทยามีองค์ความรู้ที่หลากหลายสาขา เช่น การตรวจอากาศ การพยากรณ์อากาศ อุตุนิยมวิทยาการบิน อุตุนิยมวิทยาเกษตร อุตุนิยมวิทยาอุทก และแผ่นดินไหว เป็นต้น ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยอาจใช้วิธีการพัฒนา ดังนี้ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การสอนงาน 3) ระบบพี่เลี้ยง 4) การฝึกอบรม 5) On the Job Training 6) การมอบหมายงาน 7) การศึกษา/ดูงาน 8) การหมุนเวียนงาน ฯลฯ

6. ความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา

ความท้าทาย

1. นโยบายรัฐบาลในการขับเคลื่อนระบบราชการ 4.0 บุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้หลากหลายที่เป็นสหวิทยาการ การพัฒนาบุคลากรจะไม่เพียงเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะกับงานในหน้าที่เท่านั้น
2. ในยุคของการเปลี่ยนแปลง บุคลากรต้องปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การปรับมโนทัศน์ของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการ
3. การบริหารจัดการภาครัฐยุคใหม่ มุ่งเน้นความทันสมัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและการให้บริการ บุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ทั้งในแง่การพัฒนาองค์การ การสร้างนวัตกรรม และการพัฒนาการให้บริการ
4. สังคมสูงวัย (Aging Society) เกิดช่องว่างระหว่างวัย ทั้งในแง่ความคิดและวิธีปฏิบัติงานของบุคลากรหลาย ๆ Generation จำเป็นต้องมีการปรับ Mindset และออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย

โอกาส

1. มีหลักสูตรการเรียนรู้ทาง Internet แบบ Open Source หลากหลายหลักสูตร บุคลากรที่สนใจสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ทุกที่ ทุกเวลา โดยไม่มีค่าใช้จ่าย
2. บุคลากรส่วนใหญ่ยอมรับนโยบายการพัฒนาระบบราชการยุคใหม่ และอยากมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร
3. กรมอุตุนิยมวิทยามีนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร

7. วิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ได้นำเทคนิคการวิเคราะห์ SWOT Analysis มาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อนำผลที่ได้ในรูปแบบของจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) มากำหนดเป็นกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมได้ถูกพิจารณาจาก ปัจจัยพื้นฐานต่างๆ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ นโยบาย แผนงาน โครงการ และการบริหารจัดการ งบประมาณ ที่เกี่ยวข้อง บุคลากร สถานภาพ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงปัจจัยอื่นที่ส่งผล กระทบ เช่น การเมือง นโยบาย กฎหมาย ซึ่งส่งผลต่อโอกาสและอุปสรรค โดยในกระบวนการวิเคราะห์ SWOT ได้เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทั้งจากผู้บริหาร คณะทำงาน และผู้แทนหน่วยงานในสังกัด การระดมสมองจากการประชุม รับฟังความคิดเห็น ซึ่งในการวิเคราะห์ SWOT จะแสดงผลวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ดังรายละเอียดต่อไปนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>S1 เป็นศูนย์รวมองค์ความรู้ด้านอุดมศึกษา และแผ่นดินไหวของประเทศ</p> <p>S2 เป็นศูนย์รวมบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านอุดมศึกษาและแผ่นดินไหว</p> <p>S3 บุคลากรด้านอุดมศึกษาการบิณมีสมรรถนะตามข้อกำหนดของ WMO และสามารถปฏิบัติงานได้ตามกฎระเบียบของ ICAO</p> <p>S4 นโยบายผู้บริหารให้หน่วยงานต่าง ๆ ทำ ISO ทำให้บุคลากรได้เรียนรู้ และปฏิบัติงานตามระบบและวิธีดำเนินงานที่เป็นมาตรฐานสากล</p> <p>S5 มีสถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยผลิต และพัฒนาบุคลากรด้านอุดมศึกษาของประเทศทำให้สามารถกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนได้เอง ไม่อยู่ภายใต้กำกับดูแลของหน่วยงาน/องค์กรอื่น</p> <p>S6 มีคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นแนวทางการทำงาน การเรียนรู้ และการแก้ไขปัญหา</p> <p>S7 มีเครือข่ายอุดมศึกษาภาคประชาชนช่วยปฏิบัติงานด้านการตรวจอากาศและการแจ้งเตือนภัยในพื้นที่ชุมชน</p> <p>S8 บุคลากรส่วนใหญ่ โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ มีจิตสาธารณะ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี</p> <p>S9 มีค่านิยมร่วมขององค์กร</p>	<p>W1 บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะด้านภาษาอังกฤษไม่ดีพอ ทำให้ขาดโอกาสการพัฒนาระดับนานาชาติ</p> <p>W2 การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่องและไม่ทั่วถึง ไม่ครอบคลุมทุกสายงาน</p> <p>W3 การขับเคลื่อนงานเชิงกลยุทธ์ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร</p> <p>W4 ขาดบุคลากรคุณภาพด้านวิจัย พัฒนา และนวัตกรรม</p> <p>W5 ไม่มีแผนพัฒนารายบุคคล</p> <p>W6 ไม่มีแนวทางวิธีการคัดเลือกอาจารย์ผู้สอนรวมทั้งไม่มีเอกสารตำราอุดมศึกษาฉบับภาษาไทย ทำให้การบริหารจัดการสถาบันฯ ไม่เข้มแข็ง</p> <p>W7 บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไม่ดีพอ</p> <p>W8 บุคลากรขาดความกระตือรือร้นการเรียนรู้ การคิดริเริ่ม และการสร้างสรรค์นวัตกรรม</p> <p>W9 ค่านิยมองค์กรไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>W10 ไม่มีการจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบ</p> <p>W11 ไม่มีระบบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้จากองค์กร</p>

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>O1 ประชาชนและผู้ให้บริการมีความต้องการข้อมูลด้านอุตุนิยมวิทยาที่มีความแม่นยำ และน่าเชื่อถือมากขึ้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจต่างๆ</p> <p>O2 ภาวะโลกร้อน และการเปลี่ยนแปลงของสภาวะอากาศ (Climate Change) ทำให้มีการพัฒนา ความรู้ นวัตกรรม การวิจัยเพิ่มมากขึ้น</p> <p>O3 มีหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน จัดฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ มากมาย</p> <p>O4 มีช่องทางการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ บุคลากรสามารถศึกษาฝึกอบรมโดยไม่มีค่าใช้จ่าย</p> <p>O5 นโยบายราชการ 4.0 ทำให้มีกลุ่มเครือข่ายอุตุนิยมวิทยาภาคประชาชนกระจายอยู่ทั่วประเทศ</p> <p>O6 มีความต้องการเข้าศึกษาฝึกอบรม อบรม และเยี่ยมชมกิจการอุตุนิยมวิทยาอย่างต่อเนื่องทุกปี</p> <p>O7 ได้รับทุนและสนับสนุนองค์ความรู้ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่ทันสมัยจากหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น WMO, JICA</p> <p>O8 ไม่มีสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรทางด้านอุตุนิยมวิทยาในประเทศไทย</p>	<p>T1 เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงเร็วทำให้การพัฒนาคนให้รอบรู้และสามารถใช้งานได้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>T2 กลุ่มเครือข่ายภาคประชาชนเพิ่มมากขึ้นแต่การพัฒนาเพื่อให้ความรู้กับกลุ่มบุคลากรเหล่านั้นยังไม่เพียงพอ</p>

7. การจัดทำ TOWS Matrix Analysis

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาหลังจากการประเมินสภาพแวดล้อมขององค์กรที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) และนำข้อมูลหรือผลลัพธ์ที่ได้นั้นมาประเมินสภาพแวดล้อมแบบ Matrix โดยใช้ตาราง TOWS Matrix เป็นตารางที่วิเคราะห์ข้อมูลจากจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อกำหนดออกมาเป็นกลยุทธ์ต่าง ๆ

การประเมินสภาพแวดล้อมแบบ TOWS Matrix เป็นการประเมินสภาพแวดล้อมระหว่างจุดแข็งกับโอกาส (SO) จุดแข็งกับอุปสรรค (ST) จุดอ่อนกับโอกาส (WO) และจุดอ่อนกับอุปสรรค (WT) ซึ่งผลของการประเมินสภาพแวดล้อมในข้อมูลแต่ละคู่ดังกล่าว จะทำให้เกิดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ที่สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

1) กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็ง และโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงรุก

2) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็ง และอุปสรรคมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงป้องกัน เนื่องจากองค์กรมีจุดแข็ง และประสบกับสภาพแวดล้อมที่เป็นข้อจำกัดภายนอก แต่องค์กรสามารถใช้จุดแข็งที่มีอยู่ ป้องกันข้อจำกัดจากภายนอกได้

3) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อน และโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงแก้ไข ทั้งนี้ เนื่องจากองค์กรมีโอกาสที่จะนำแนวคิดหรือวิธีใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ไขจุดอ่อนที่องค์กรมีอยู่ได้

4) กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อน และอุปสรรคมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงรับ ทั้งนี้ เนื่องจากองค์กรเผชิญกับทั้งจุดอ่อนและอุปสรรคภายนอกที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้

จากวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จึงได้นำ TOWS Matrix มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์และยุทธวิธีเชิงรุก เชิงรับ เชิงป้องกัน และเชิงแก้ไข ดังนี้

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
โอกาส (Opportunity)	<p>กลยุทธ์เชิงรุก (SO)</p> <ul style="list-style-type: none"> - S1-4O1O6 ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและผู้ให้บริการมีความเชื่อมั่น - S2O2 ส่งเสริมบุคลากรให้มีการทำงานวิจัย นวัตกรรม และความรู้ใหม่ ๆ - S5-6O3-5,08 สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางที่หลากหลาย - S7-8O7 สนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างเครือข่ายทุกภาคส่วน - S9O1 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	<p>กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)</p> <ul style="list-style-type: none"> - W1-2 O3-4 ส่งเสริมบุคลากรได้รับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามสายงานอย่างต่อเนื่อง - W3-5O2-3 ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจทางด้านการวิจัย นวัตกรรม - W6-8O3O5 พัฒนาสมรรถนะและทักษะบุคลากรด้านดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน - W9-10O8 สร้างแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจของกรม - W11O4 เสริมสร้างระบบการเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
อุปสรรค (Threat)	<p>กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)</p> <ul style="list-style-type: none"> - S1-4T1 เพิ่มศักยภาพของบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง - S7T2 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ด้านอุดมศึกษา ด้านการสื่อสาร และการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายทุกภาคส่วน - S5T1 ปรับปรุงการเรียนการสอนหลักสูตรอุดมศึกษาให้ทันสมัย - S6S8S9T2 ส่งเสริมการจัดการความรู้และขับเคลื่อนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ 	<p>กลยุทธ์เชิงรับ (WT)</p> <ul style="list-style-type: none"> - W1-3 T1 พัฒนาทักษะและสมรรถนะทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง - W4-5T1 ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม - W6-8T1 พัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

บทที่ 4

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ.2563 – 2565)

วิสัยทัศน์

“เป็นบุคลากร 4.0 ที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นมืออาชีพ”

พันธกิจ

1. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อการทำงานอย่างมืออาชีพ
2. สร้างความตระหนักรู้ของบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และก้าวทันเทคโนโลยี
3. เสริมสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
4. ปรับเปลี่ยนทัศนคติ สร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรบนพื้นฐานธรรมาภิบาล
5. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิต ความสมดุลของชีวิตการทำงาน และมีความสุข

เป้าประสงค์โดยรวม

1. บุคลากรได้รับการพัฒนา (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ต่อปี)
2. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 80)
3. บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (ร้อยละ 80)
4. มีระบบการเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล (ร้อยละของความสำเร็จ)
5. มีการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานบนพื้นฐานธรรมาภิบาลที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร (ร้อยละของความสำเร็จ)
6. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุข (ร้อยละ 80)

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างนักวิจัยและนวัตกรรมคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ปลูกจิตสำนึก และวัฒนธรรมการทำงานบนพื้นฐานธรรมาภิบาล

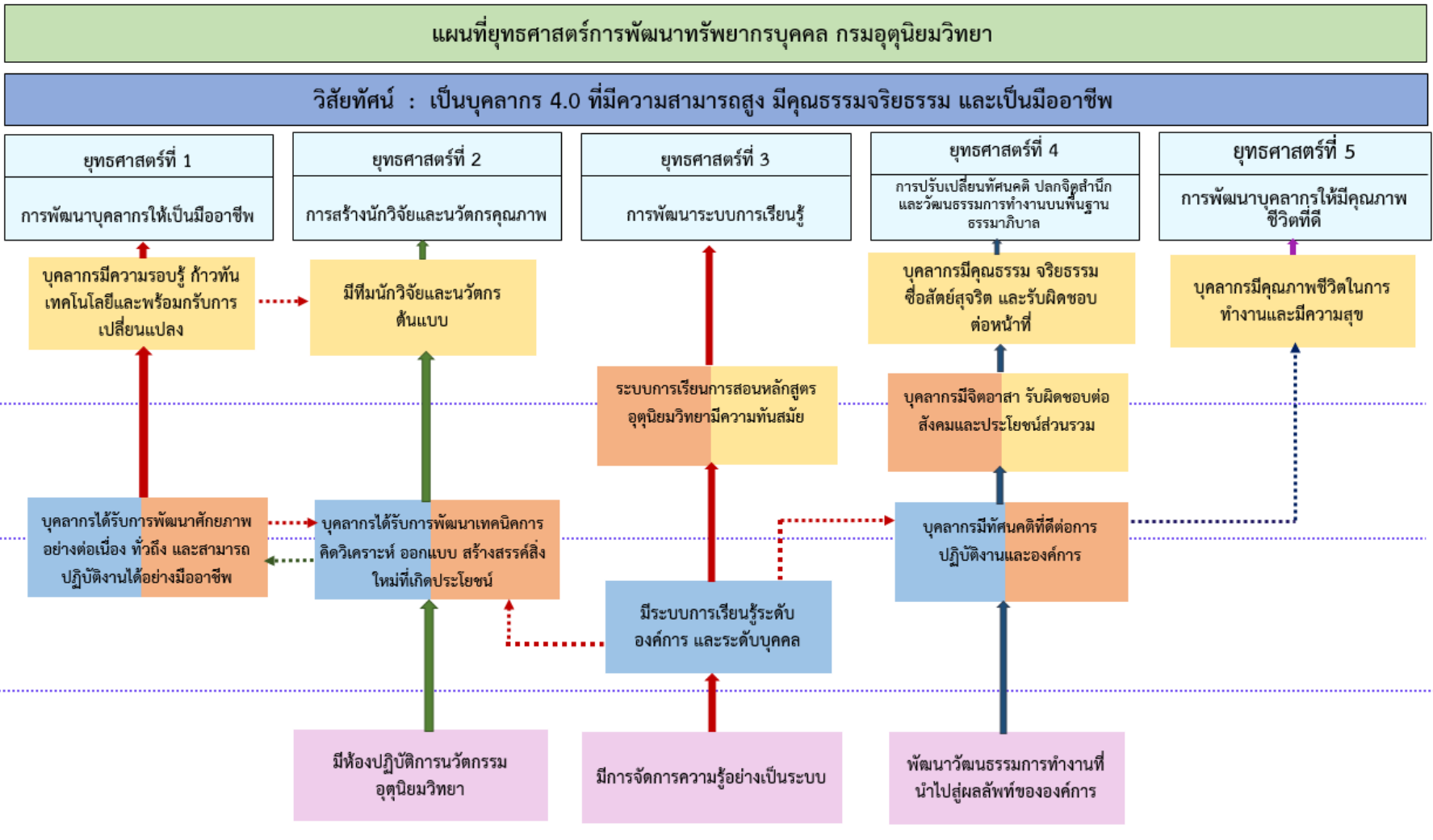
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตารางแสดงเป้าหมายของยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่จำเป็น

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ	1. บุคลากรได้รับการพัฒนา ศักยภาพอย่างต่อเนื่องทั่วถึง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	1. ส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80/ปี)
			2. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ระดับดีมากขึ้นไป (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80/ปี)
	2. บุคลากรมีความรอบรู้ ก้าวทันเทคโนโลยีและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	2. กระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้รอบรู้ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	3. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน ทักษะด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60/ปี)
			4. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60/ปี)
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างนักวิจัยและนวัตกรรมคุณภาพ	3. มีทีมนักวิจัย และนวัตกรรมต้นแบบ	3. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา นักวิจัยและนวัตกรรม	5. ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมนักวิจัย และนวัตกรรมต้นแบบ (ระดับ 5)
	4. บุคลากรได้รับการพัฒนาเทคนิคการคิดวิเคราะห์ ออกแบบ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นประโยชน์	4. เพิ่มขีดความสามารถ นักวิจัยและนวัตกรรมรุ่นใหม่	6. จำนวนหลักสูตรการเรียน การสอนด้านเทคนิค การคิดวิเคราะห์ ออกแบบ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ (ไม่น้อยกว่า 1 หลักสูตร /ปี)
			7. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60/ปี)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)
	5. มีห้องปฏิบัติการนวัตกรรมอุดมศึกษา TMD – Innovation and disruptive Lab	5. สร้างห้องปฏิบัติการนวัตกรรมอุดมศึกษา	8. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการทางห้องปฏิบัติการนวัตกรรมอุดมศึกษา (ระดับ 5)
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	6. มีระบบการเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล	6. สร้างเสริมระบบการเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล	9. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการเรียนรู้ (ระดับ 5) 10. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ระดับ 5)
	7. ระบบการเรียนการสอน หลักสูตรอุดมศึกษาที่มีความทันสมัย	7. ปรับปรุงระบบการเรียนการสอนหลักสูตรอุดมศึกษาให้ทันสมัย	11. จำนวนหลักสูตรอุดมศึกษาที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้ทันสมัย (ไม่น้อยกว่า 1 หลักสูตร/ปี)
	8. มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	8. ส่งเสริมการจัดการความรู้และขับเคลื่อนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	12. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ (ระดับ 5)
	9. พัฒนาวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร	9. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากร ให้เกิดผลอย่างเป็น รูปธรรม	13. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับดีมากขึ้นไป (ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80/ปี)
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การปรับเปลี่ยนทัศนคติปลูกจิตสำนึก และวัฒนธรรมการทำงานบนพื้นฐานธรรมาภิบาล	10. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์กร	10. สร้างเสริมทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์กร	14. ร้อยละของบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์กร (ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60/ปี)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)
	11. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อหน้าที่	11. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	15. จำนวนบุคลากรที่ถูกร้องเรียนในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม (ไม่เกิน 3 เรื่อง/ปี)
	12. บุคลากรมีจิตอาสา รับผิดชอบต่อสังคมและประโยชน์ส่วนรวม	12. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อสังคมบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม	16. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ (จำนวน 200 คน/ปี)
ยุทธศาสตร์ที่ 5 : 13. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีมีความสุข	13. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีมีความสุข	13. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีมีความสุข	17. ร้อยละความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กร (ร้อยละ 80/ปี)



แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. 2563 – 2565)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาบุคลากรให้ป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			63	64	65		
1. บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องทั่วถึง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	1. ส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะ อย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	80	80	80	1. โครงการส่งข้าราชการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งภารกิจหลัก และภารกิจสนับสนุนที่หน่วยงาน ภายนอกจัด	สถาบันอุตุนิยมวิทยา /กลุ่มการเจ้าหน้าที่/ ทุกหน่วยงาน
		2. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ระดับดีมากขึ้นไป	80	80	80	2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทาง อุตุนิยมวิทยา - ด้านการตรวจอากาศ - ด้านการพยากรณ์อากาศ - ด้านอุตุนิยมวิทยาการบิน - ด้านแผ่นดินไหวและสึนามิ - ด้านการบริการอุตุนิยมวิทยา - ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ - ด้านสื่อสารอุตุนิยมวิทยา - ด้านเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา 3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทางการบริหารจัดการ - ด้านพัฒนาระบบบริหาร - ด้านตรวจสอบภายใน	สถาบันอุตุนิยมวิทยา /ทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			63	64	65		
						<ul style="list-style-type: none"> - ด้านยุทธศาสตร์และแผนงาน - ด้านกฎหมาย - ด้านประชาสัมพันธ์ - ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล - ด้านการเงิน บัญชี และงานพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง - ด้านสารบรรณ 4. โครงการฝึกอบรมทักษะ และสมรรถนะตามสายงาน ประเภท และระดับตำแหน่ง 5. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ 6. โครงการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหาร 7. โครงการเสริมสร้างเทคนิคในการพัฒนาบุคลากรแก้หัวข้องาน เช่น เทคนิคการสอนงาน, เทคนิคการเป็นพี่เลี้ยง, เทคนิคการมอบหมายงาน 8. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง 	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			63	64	65		
2. บุคลากรมีความรอบรู้ ก้าวทันเทคโนโลยีและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	2. กระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้รอบรู้ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	3. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	60	60	60	9. โครงการพัฒนาการบริหารงาน อุดรธานีมหาวิทยาลัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 10. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 11. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการ บริหารการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล 12. โครงการส่งเสริมองค์ความรู้ในด้าน ต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย ระเบียบ รวมทั้ง ยุทธศาสตร์ และนโยบายต่าง ๆ เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง	สถาบันอุดรธานีมหาวิทยาลัย /ทุกหน่วยงาน
		4. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	60	60	60		

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างนักวิจัยและนวัตกรรมคุณภาพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			63	64	65		
3. มีทีมนักวิจัย และ นวัตกรรมต้นแบบ	3. ส่งเสริมและ สนับสนุนการพัฒนา นักวิจัยและนวัตกรรม	5. ระดับความสำเร็จ ของการสร้างทีมนักวิจัย และ นวัตกรรมต้นแบบ	5	5	5	13. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้าน งานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม	คณะทำงาน/ สถาบันอุตุนิยมวิทยา
4. บุคลากรได้รับการ พัฒนาเทคนิคการคิด วิเคราะห์ ออกแบบ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ เกิดประโยชน์	4. เพิ่มขีดความสามารถนักวิจัย และนวัตกรรมรุ่นใหม่	6. จำนวนหลักสูตรการเรียน การสอนด้าน เทคนิค การคิด วิเคราะห์ ออกแบบ สร้างสรรค์สิ่งใหม่	1	1	1	14. โครงการฝึกอบรม “การจัดทำงานวิจัย ด้านอุตุนิยมวิทยา” 15. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการทำ Analytical thinking 16. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการทำ Creative thinking	สถาบันอุตุนิยมวิทยา
		7. ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านการอบรมได้นำ ความรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	60	60	60	17. โครงการส่งเสริมความรู้ Data Analytics เพื่อการวิจัยและการสร้าง นวัตกรรม	
5. มีห้องปฏิบัติการ นวัตกรรมอุตุนิยม วิทยา TMD – Innovation and disruptive Lab	5. สร้างห้อง ปฏิบัติการนวัตกรรม อุตุนิยมวิทยา	8. ระดับความสำเร็จ ของการบริหารจัดการ ทางห้องปฏิบัติการ นวัตกรรมอุตุนิยมวิทยา	5	5	5	18. โครงการจัดตั้ง TMD – Innovation Lab	คณะทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาระบบการเรียนรู้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			63	64	65		
6. มีระบบการเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล	6. สร้างเสริมระบบการเรียนรู้ระดับองค์กร และระดับบุคคล	9. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการเรียนรู้	5	5	5	19. โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาสื่อและระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น - e-Learning - e-Library	คณะทำงาน/ สถาบันอุดมศึกษา
		10. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	5	5	-	20. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	คณะทำงาน/ สถาบันอุดมศึกษา
7. ระบบการเรียนการสอน หลักสูตร อุดมศึกษา มีความทันสมัย	7. ปรับปรุงระบบการเรียนการสอน หลักสูตรอุดมศึกษาให้ทันสมัย	11. จำนวนหลักสูตร อุดมศึกษาที่ได้รับการปรับปรุง พัฒนาให้ทันสมัย	1	1	1	21. โครงการจัดการศึกษาหลักสูตร “ประกาศนียบัตรวิชาอุดมศึกษา” 22. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร อุดมศึกษาชั้นสูง 23. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร อุดมศึกษาสำหรับ ประชาชนทั่วไป 24. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร อุดมศึกษาสำหรับสื่อมวลชน	สถาบันอุดมศึกษา

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			63	64	65		
8. มีการจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบ	8. ส่งเสริมการ จัดการความรู้และ ขับเคลื่อนการจัดการ ความรู้อย่างเป็น ระบบ	12. ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินการตาม แผนการจัดการความรู้	5	5	5	25. การจัดทำแผนการจัดการความรู้ 26. กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การ ถ่ายทอดประสบการณ์ KM Day	คณะทำงาน/ สถาบันอุดมศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4. การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ปลุกจิตสำนึก และวัฒนธรรมการทำงานบนพื้นฐานธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			63	64	65		
9. พัฒนาวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การ	9. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากรให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม	13. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับดีมากขึ้นไป	80	80	80	27. โครงการจัดทำแผนขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร 28. โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร /สถาบันอุดมศึกษา
10. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์การ	10. สร้างเสริมทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และองค์การ	14. ร้อยละของบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์การ	60	60	60	29. โครงการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อตัวเองและต่อองค์กร 30. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน	สถาบันอุดมศึกษา
11. บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อหน้าที่	11. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	15. จำนวนบุคลากรที่ถูกร้องเรียนในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม	ไม่เกิน 3 เรื่อง	ไม่เกิน 3 เรื่อง	ไม่เกิน 3 เรื่อง	31. กิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เช่น โครงการฝึกอบรม/สัมมนา/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของบุคลากรในองค์กร/ผลประโยชน์ทับซ้อน/ประมวลจริยธรรม 32. โครงการ/กิจกรรมตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ	สถาบันอุดมศึกษา /กลุ่มการเจ้าหน้าที่ /คณะทำงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			63	64	65		
						33. กิจกรรมการประเมิน คุณธรรม และ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA)	
12. บุคลากรมีจิต อาสารับผิดชอบต่อ สังคมและ ประโยชน์ ส่วนรวม	12. ส่งเสริมให้ บุคลากรมีความ รับผิดชอบต่อสังคม บำเพ็ญตนให้เป็น ประโยชน์ต่อสังคม และส่วนรวม	16. จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมโครงการจิต อาสา/จิตสาธารณะ	200 คน	200 คน	200 คน	34. โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อ สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ 35. โครงการจิตอาสาพัฒนาสังคม 36. กิจกรรมเสริมสร้างความรู้/ศึกษาดูงาน โครงการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 37. กิจกรรม CSR 38. การบริจาคโลหิต	สถาบันอุตุนิยมวิทยา /ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			63	64	65		
13. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุข	13. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีความสุข	17. ร้อยละความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กร	80	80	80	39. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานและมีความสุข - สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน - กิจกรรม Happy Workplace - การสร้างความสุขในการทำงาน - การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ - กิจกรรมเพื่อสุขภาพ 40. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร - กิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ	สถาบันอุตุนิยมวิทยา /ทุกหน่วยงาน

บทที่ 5

การติดตามและรายงานผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุดมศึกษา (พ.ศ. 2563 – 2565) เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผน และในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารกรมอุดมศึกษา และสามารถนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมอุดมศึกษาต่อไป

ระยะเวลาการติดตาม

1. สถาบันอุดมศึกษา ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุดมศึกษา เป็นรายไตรมาส (3 เดือน) และสรุปรายงานผลไปยังอธิบดีกรมอุดมศึกษา ทุก 6 เดือน
2. ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุดมศึกษา รายงานผลการดำเนินการส่งให้สถาบันอุดมศึกษา ในแต่ละไตรมาส ภายในวันที่ 10 ของเดือนถัดไป

ภาคผนวก



คำสั่งกรมอุดมศึกษา

ที่ 157 /2562

เรื่อง ยกเลิกและแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา

อนุสนธิคำสั่งกรมอุดมศึกษา ที่ 534/2560 สั่ง ณ วันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา ไว้แล้ว นั้น

กรมอุดมศึกษา ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมอุดมศึกษา ระยะ 20 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งให้การพัฒนาบุคลากรของกรมอุดมศึกษามีกรอบและทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมอุดมศึกษา ระยะ 20 ปี จึงให้ยกเลิกคำสั่งกรมอุดมศึกษา ที่ 534/2560 สั่ง ณ วันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|---------------|
| 1. รองอธิบดีกรมอุดมศึกษา ฝ่ายปฏิบัติการ | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิจัยและพัฒนาอุดมศึกษา | กรรมการ |
| 3. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | กรรมการ |
| 4. เลขานุการกรม | กรรมการ |
| 5. ผู้อำนวยการกองเครื่องมืออุดมศึกษา | กรรมการ |
| 6. ผู้อำนวยการกองตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ | กรรมการ |
| 7. ผู้อำนวยการกองบริการดิจิทัลอุดมศึกษา | กรรมการ |
| 8. ผู้อำนวยการกองเฝ้าระวังแผ่นดินไหว | กรรมการ |
| 9. ผู้อำนวยการกองพยากรณ์อากาศ | กรรมการ |
| 10. ผู้อำนวยการกองพัฒนาอุดมศึกษา | กรรมการ |
| 11. ผู้อำนวยการกองสื่อสาร | กรรมการ |
| 12. ผู้อำนวยการกองอุดมศึกษาการบิน | กรรมการ |
| 13. ผู้อำนวยการศูนย์อุดมศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน | กรรมการ |
| 14. ผู้อำนวยการศูนย์อุดมศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง | กรรมการ |

- | | |
|---|----------------------------|
| 15. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก | กรรมการ |
| 16. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก | กรรมการ |
| 17. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ | กรรมการ |
| 18. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | กรรมการ |
| 19. ผู้อำนวยการกลุ่มการเจ้าหน้าที่
สำนักงานเลขาธิการกรม | กรรมการ |
| 20. ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานเลขาธิการกรม | กรรมการ |
| 21. ผู้อำนวยการกลุ่มวิเทศสัมพันธ์
กองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา | กรรมการ |
| 22. ผู้อำนวยการสถาบันอุตุนิยมวิทยา
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา | กรรมการและเลขาธิการ |
| 23. นางปณาลี บำรุงผล
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา | กรรมการและผู้ช่วยเลขาธิการ |
| 24. นางสาววนิดา รุณมัย
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา | กรรมการและผู้ช่วยเลขาธิการ |

โดยให้คณะกรรมการฯ ดังกล่าว มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) กำหนดประเด็นและกรอบแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ 20 ปี
 - 2) นำร่างแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา เสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบ และติดตามการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา
 - 3) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสมจำเป็น
 - 4) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2562


(นายอวยง ประคำมินทร์)
อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา



คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา

ที่ 1 / 2562

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา

อนุสนธิคำสั่งกรมอุดมศึกษา ที่ 157/2562 ถึง ๗ วันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2562 ได้แต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา ไว้แล้ว นั้น

เพื่อให้การดำเนินการมีความเหมาะสม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สมประโยชน์ ของทาง
ราชการ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองบริการดิจิทัลอุดมศึกษา หัวหน้าคณะกรรมการ
2. นางวัฒนา สิงห์ดี คณะทำงาน
ผู้อำนวยการศูนย์โทรคมนาคมอุดมศึกษา
แห่งภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ กองสื่อสาร
3. นายอมร แก้วมรกต คณะทำงาน
ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
กองบริการดิจิทัลอุดมศึกษา
4. นางถาปุมาศ ลีวีญทรัพย์ คณะทำงาน
ผู้อำนวยการกลุ่มวิเทศสัมพันธ์
กองพัฒนาอุดมศึกษา
5. นายประสาธสุข อุปัจฉายี คณะทำงาน
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเลขาธิการกรม
6. นางบุญฤกษ์ บุชประมุข คณะทำงาน
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สำนักงานเลขาธิการกรม
7. นายวันเฉลิม เพ็ชรสุวรรณ คณะทำงาน
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ
กองสื่อสาร
8. นายภูษพันธ์ุ ศิริทรัพย์ คณะทำงาน
นักอุดมศึกษาชำนาญการ
กองอุดมศึกษาการบิน

9. นายเอกภู ฐวณมภก นักอุตสาหกรรมวิทยาชำนาญการ กองบริการตติจิจิตอุตสาหกรรมวิทยา	คณะกรรมการ
10. นายอนุชา ศรีเวียงแก้ว นักอุตสาหกรรมวิทยาปฏิบัติการ กองบริการตติจิจิตอุตสาหกรรมวิทยา	คณะกรรมการ
11. นางสาวปวงพร ภักดิ์ศิริวุฒิ นักอุตสาหกรรมวิทยาปฏิบัติการ กองบริการตติจิจิตอุตสาหกรรมวิทยา	คณะกรรมการ
12. ผู้อำนวยการสถาบันอุตสาหกรรมวิทยา กองบริการตติจิจิตอุตสาหกรรมวิทยา	คณะกรรมการและเลขานุการ
13. นางปณาลี ป่ารุ่งผล นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองบริการตติจิจิตอุตสาหกรรมวิทยา	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
14. นางสาวรวนิดา ทุมมัย นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กองบริการตติจิจิตอุตสาหกรรมวิทยา	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการฯ ดังกล่าว มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

- 1) ร่างแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตสาหกรรมวิทยา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมอุตสาหกรรมวิทยา
ระยะ 20 ปี เพื่อเสนอให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณา
 - 2) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(นางสาวกรรวิ สิทธีวิมลศาสตร์)

รองอธิบดีกรมอุตสาหกรรมวิทยาฝ่ายปฏิบัติการ
ประธานกรรมการฯ

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุดมศึกษา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563



สถาบันอุดมศึกษา กองบริการดิจิทัลอุดมศึกษา

กรมอุดมศึกษา

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

คำนำ

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยาให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งผลักดันการพัฒนาองค์กรไปสู่ระบบราชการ 4.0 และมุ่งหวังให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมอุตุนิยมวิทยาให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนยุทธศาสตร์ของกรมอุตุนิยมวิทยาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันอุตุนิยมวิทยา กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในกรมอุตุนิยมวิทยาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

สารบัญ

หน้า

• หลักการและเหตุผล	1
• วัตถุประสงค์	1
• ผลที่คาดว่าจะได้รับ	1
• วิสัยทัศน์	2
• พันธกิจ	2
• เป้าประสงค์โดยรวม	2
• ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล	2
• ตารางแสดงเป้าหมายของยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่จำเป็น	3
• แผนปฏิบัติการตามพัฒนารัพยากรบุคคล กรมอุตุฯ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ประจําปีงบประมาณ พ.ศ.2563	6
• การติดตามและรายงานผล	14

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

หลักการและเหตุผล

กรมอุตุนิยมวิทยา มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านอุตุนิยมวิทยา โดยปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสภาวะอากาศ อากาศเพื่อการบิน พยากรณ์อากาศ แผ่นดินไหว และปรากฏการณ์ธรรมชาติ รวมทั้งให้ความรู้และบริการด้านอุตุนิยมวิทยาด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว แม่นยำ และทันเหตุการณ์ เพื่อประโยชน์สูงสุดในเชิงเศรษฐกิจและสังคม เกษตรกรรม และอุตสาหกรรม ตลอดจนเป็นการป้องกันการเกิดภัยพิบัติ และความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เอกชน และหน่วยงานของรัฐ จากภัยธรรมชาติ ประกอบกับปัจจุบันเทคโนโลยีและเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง กรมอุตุนิยมวิทยาจึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. 2563 – 2565) ขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ 20 ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. 2561 - 2580) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ.2562 – 2564) สำหรับในส่วนของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 เป็นการแปลงแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ.2563 – 2565) ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยาให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น
2. เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง
3. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กรมอุตุนิยมวิทยา มีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิสัยทัศน์

“เป็นบุคลากร 4.0 ที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นมืออาชีพ”

พันธกิจ

1. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อการทำงานอย่างมืออาชีพ
2. สร้างความตระหนักรู้ของบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และก้าวทันเทคโนโลยี
3. เสริมสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
4. ปรับเปลี่ยนทัศนคติ สร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรบนพื้นฐานธรรมาภิบาล
5. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิต ความสมดุลของชีวิตการทำงาน และมีความสุข

เป้าประสงค์โดยรวม

1. บุคลากรได้รับการพัฒนา (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ต่อปี)
2. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 80)
3. บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (ร้อยละ 80)
4. มีระบบการเรียนรู้ระดับองค์การและระดับบุคคล (ร้อยละของความสำเร็จ)
5. มีการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานบนพื้นฐานธรรมาภิบาลที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การ (ร้อยละของความสำเร็จ)
6. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุข (ร้อยละ 80)

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างนักวิจัยและนวัตกรรมคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ปลูกจิตสำนึก และวัฒนธรรมการทำงานบนพื้นฐานธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตารางแสดงเป้าหมายของยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่จำเป็น

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ	1. บุคลากรได้รับการพัฒนา ศักยภาพอย่างต่อเนื่องทั่วถึง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	1. ส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80/ปี)
			2. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับดีมากขึ้นไป (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80/ปี)
	2. บุคลากรมีความรอบรู้ ก้าวทันเทคโนโลยีและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	2. กระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้รอบรู้ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	3. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60/ปี)
			4. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60/ปี)
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างนักวิจัยและนวัตกรรมคุณภาพ	3. มีทีมนักวิจัย และนวัตกรรมต้นแบบ	3. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา นักวิจัยและนวัตกรรม	5. ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมนักวิจัย และนวัตกรรมต้นแบบ (ระดับ 5)
	4. บุคลากรได้รับการพัฒนาเทคนิคการคิดวิเคราะห์ ออกแบบสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เกิดประโยชน์	4. เพิ่มขีดความสามารถนักวิจัยและนวัตกรรม รุ่นใหม่	6. จำนวนหลักสูตรการเรียน การสอนด้านเทคนิค การคิดวิเคราะห์ ออกแบบสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (ไม่น้อยกว่า 1 หลักสูตร /ปี)
			7. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60/ปี)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)
	5. มีห้องปฏิบัติการนวัตกรรมอุดมศึกษา TMD – Innovation and disruptive Lab	5. สร้างห้องปฏิบัติการนวัตกรรมอุดมศึกษา	8. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการทางห้องปฏิบัติการนวัตกรรมอุดมศึกษา (ระดับ 5)
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	6. มีระบบการเรียนรู้ระดับองค์การและระดับบุคคล	6. สร้างเสริมระบบการเรียนรู้ระดับองค์การ และระดับบุคคล	9. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการเรียนรู้ (ระดับ 5) 10. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ระดับ 5)
	7. ระบบการเรียนการสอน หลักสูตรอุดมศึกษาที่มีความทันสมัย	7. ปรับปรุงระบบการเรียนการสอนหลักสูตรอุดมศึกษาให้ทันสมัย	11. จำนวนหลักสูตรอุดมศึกษาที่ได้รับการปรับปรุง พัฒนาให้ทันสมัย (ไม่น้อยกว่า 1 หลักสูตร/ปี)
	8. มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	8. ส่งเสริมการจัดการความรู้และขับเคลื่อนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	12. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ (ระดับ 5)
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การปรับเปลี่ยนทัศนคติปลูกจิตสำนึก และวัฒนธรรมการทำงานบนพื้นฐานธรรมาภิบาล	9. พัฒนาวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การ	9. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้แก่บุคลากร ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม	13. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับดีมากขึ้นไป (ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80/ปี)
	10. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์การ	10. สร้างเสริมทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์การ	14. ร้อยละของบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์การ (ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60/ปี)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)
	11. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อหน้าที่	11. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	15. จำนวนบุคลากรที่ถูกร้องเรียนในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม (ไม่เกิน 3 เรื่อง/ปี)
	12. บุคลากรมีจิตอาสา รับผิดชอบต่อสังคมและประโยชน์ส่วนรวม	12. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อสังคมบำเพ็ญตนให้ เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม	16. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ (จำนวน 200 คน/ปี)
ยุทธศาสตร์ที่ 5 : 13. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุข	13. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุข	13. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุข	17. ร้อยละความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กร (ร้อยละ 80/ปี)

แผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ			
					ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62	ม.ค. 63	ก.พ. 63	มี.ค. 63	เม.ย. 63	พ.ค. 63	มิ.ย. 63	ก.ค. 63	ส.ค. 63		ก.ย. 63		
1. บุคลากรได้รับการพัฒนา ศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	1. ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรตามความรู้ ทักษะสมรรถนะอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	1. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนา	80	1. โครงการส่งข้าราชการอบรมหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนที่หน่วยงานภายนอกจัด														สถาบัน อุตุนิยมวิทยา / กลุ่มการ เจ้าหน้าที่/ทุก หน่วยงาน	
		2. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการระดับดีมากขึ้นไป	80	2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางอุตุนิยมวิทยา - ด้านการตรวจอากาศ - ด้านการพยากรณ์อากาศ - ด้านอุตุนิยมวิทยาการบิน - ด้านแผ่นดินไหวและสึนามิ - ด้านการบริการอุตุนิยมวิทยา - ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ - ด้านสื่อสารอุตุนิยมวิทยา - ด้านเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา															สถาบัน อุตุนิยมวิทยา /ทุกหน่วยงาน
		3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการบริหารจัดการ		3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการบริหารจัดการ - ด้านพัฒนาระบบบริหาร - ด้านตรวจสอบภายใน															

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ		
					ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62	ม.ค. 63	ก.พ. 63	มี.ค. 63	เม.ย. 63	พ.ค. 63	มิ.ย. 63	ก.ค. 63		ส.ค. 63	ก.ย. 63
				<ul style="list-style-type: none"> - ด้านยุทธศาสตร์และแผนงาน - ด้านกฎหมาย - ด้านประชาสัมพันธ์ - ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล - ด้านการเงิน บัญชี และงานพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง - ด้านสารบรรณ <p>4. โครงการฝึกอบรมทักษะและสมรรถนะตามสายงานประเภท และระดับตำแหน่ง</p> <p>5. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ</p> <p>6. โครงการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหาร</p> <p>7. โครงการเสริมสร้างเทคนิคในการพัฒนาบุคลากรแก่หัวหน้างาน เช่น เทคนิคการสอนงาน, เทคนิคการเป็นพี่เลี้ยง, เทคนิคการมอบหมายงาน</p>													

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ		
					ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62	ม.ค. 63	ก.พ. 63	มี.ค. 63	เม.ย. 63	พ.ค. 63	มิ.ย. 63	ก.ค. 63		ส.ค. 63	ก.ย. 63
				8. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง													
2. บุคลากรมีความรอบรู้ ก้าวทันเทคโนโลยี และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	2. กระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้รอบรู้ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	3. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	60	9. โครงการพัฒนาการบริหารงานอุดมศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 10. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล		→											สถาบัน อุดมศึกษา /ทุกหน่วยงาน
		4. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	60	11. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล 12. โครงการส่งเสริมองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย ระเบียบ รวมทั้งยุทธศาสตร์ และนโยบายต่าง ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง						→							สถาบัน อุดมศึกษา /ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างนักวิจัยและนวัตกรรมคุณภาพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ		
					ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62	ม.ค. 63	ก.พ. 63	มี.ค. 63	เม.ย. 63	พ.ค. 63	มิ.ย. 63	ก.ค. 63		ส.ค. 63	ก.ย. 63
3. มีทีมนักวิจัยและนวัตกรรมต้นแบบ	3. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา นักวิจัยและนวัตกรรม	5. ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมนักวิจัยและนวัตกรรมต้นแบบ	5	13. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม	→												คณะกรรมการ/สถาบันอุดมศึกษา
4. บุคลากรได้รับการพัฒนาเทคนิคการคิดวิเคราะห์ ออกแบบสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เกิดประโยชน์	4. เพิ่มขีดความสามารถ นักวิจัยและนวัตกรรมรุ่นใหม่	6. จำนวนหลักสูตรการเรียนการสอนด้านเทคนิค การคิดวิเคราะห์ ออกแบบสร้างสรรค์สิ่งใหม่	1	14. โครงการฝึกอบรม “การจัดทำงานวิจัยด้านอุดมศึกษา” 15. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการทำ Analytical thinking 16. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการทำ Creative thinking			→										สถาบันอุดมศึกษา
		7. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	60	17. โครงการส่งเสริมความรู้ Data Analytics เพื่อการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม											→		

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	
					ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62	ม.ค. 63	ก.พ. 63	มี.ค. 63	เม.ย. 63	พ.ค. 63	มิ.ย. 63	ก.ค. 63	ส.ค. 63		ก.ย. 63
	5. สร้างห้องปฏิบัติการนวัตกรรม อุตุนิยมวิทยา	8. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการทางห้องปฏิบัติการนวัตกรรม อุตุนิยมวิทยา	5	18. โครงการจัดตั้ง TMD – Innovation Lab													คณะทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาระบบการเรียนรู้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ			
					ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62	ม.ค. 63	ก.พ. 63	มี.ค. 63	เม.ย. 63	พ.ค. 63	มิ.ย. 63	ก.ค. 63		ส.ค. 63	ก.ย. 63	
6. มีระบบการเรียนรู้ระดับองค์การและระดับบุคคล	6. สร้างเสริมระบบการเรียนรู้ระดับองค์การ และระดับบุคคล	9. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการเรียนรู้	5	19. โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาสื่อและระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น - e-Learning - e-Library														คณะกรรมการ/สถาบัน อุตุนิยมวิทยา
		10. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผน พัฒนารายบุคคล	5	20. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล														คณะกรรมการ/สถาบัน อุตุนิยมวิทยา
7. ระบบการเรียนการสอนหลักสูตรอุตุนิยมวิทยา มีความทันสมัย	7. ปรับปรุงระบบการเรียนการสอนหลักสูตรอุตุนิยมวิทยาให้ทันสมัย	11. จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้ทันสมัย	1	21. โครงการจัดการศึกษาหลักสูตร “ประกาศนียบัตรวิชาอุตุนิยมวิทยา” 22. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรอุตุนิยมวิทยาชั้นสูง 23. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรอุตุนิยมวิทยาสำหรับประชาชนทั่วไป 24. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรอุตุนิยมวิทยาสำหรับสื่อมวลชน														สถาบัน อุตุนิยมวิทยา

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ			
					ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62	ม.ค. 63	ก.พ. 63	มี.ค. 63	เม.ย. 63	พ.ค. 63	มิ.ย. 63	ก.ค. 63		ส.ค. 63	ก.ย. 63	
8. มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	8. ส่งเสริมการจัดการความรู้และขับเคลื่อนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	12. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้	5	25. การจัดทำแผนการจัดการความรู้ 26. กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดประสบการณ์ KM Day														คณะกรรมการ/สถาบัน อุตุนิยมวิทยา

ยุทธศาสตร์ที่ 4. การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ปลุกจิตสำนึก และวัฒนธรรมการทำงานบนพื้นฐานธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ			
					ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62	ม.ค. 63	ก.พ. 63	มี.ค. 63	เม.ย. 63	พ.ค. 63	มิ.ย. 63	ก.ค. 63		ส.ค. 63	ก.ย. 63	
9. พัฒนา วัฒนธรรมการทำงานที่ นำไปสู่ผลลัพธ์ ขององค์การ	9. เสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์การ ให้แก่ บุคลากร ให้เกิดผล อย่างเป็น รูปธรรม	13. ร้อยละ ของบุคลากรที่มี ผลการ ประเมินผล การปฏิบัติ ราชการระดับ ดีมากขึ้นไป	80	27. โครงการจัดทำแผน ชับเคลื่อนค่านิยมองค์กร 28. โครงการ/กิจกรรม เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร														กลุ่มพัฒนา ระบบบริหาร / สถาบัน อุดุนิยมวิทยา
10. บุคลากรมี ทัศนคติที่ดีต่อ การปฏิบัติงาน และองค์การ	10. สร้างเสริม ทัศนคติที่ดีต่อ การปฏิบัติงาน และองค์การ	14. ร้อยละ ของบุคลากรที่มี ทัศนคติที่ดี ต่อการ ปฏิบัติงาน และองค์การ	60	29. โครงการฝึกอบรมสร้าง จิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อ ตัวเองและต่อองค์กร 30. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการเสริมสร้าง ทัศนคติที่ดีในการทำงาน														
11. บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และ รับผิดชอบต่อ หน้าที่	11. ส่งเสริม บุคลากรให้มี คุณธรรม จริยธรรม และ ธรรมาภิบาล ในการ ปฏิบัติงาน	15. จำนวน บุคลากรที่ถูก ร้องเรียนใน เรื่องคุณธรรม จริยธรรม	ไม่เกิน 3 เรื่อง	31. กิจกรรม/โครงการที่ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เช่น โครงการฝึกอบรม/ สัมมนา/ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การป้องกันและปราบปราม การทุจริตของบุคลากรใน องค์กร/ผลประโยชน์ทับซ้อน/ ประมวลจริยธรรม														สถาบัน อุดุนิยมวิทยา /กลุ่มการ เจ้าหน้าที่ /คณะทำงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ									ผู้รับผิดชอบ			
					ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62	ม.ค. 63	ก.พ. 63	มี.ค. 63	เม.ย. 63	พ.ค. 63	มิ.ย. 63		ก.ค. 63	ส.ค. 63	ก.ย. 63
				32. โครงการ/กิจกรรมตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ 33. กิจกรรมการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)							→	→					
12. บุคลากรมีจิตอาสารับผิดชอบต่อสังคมและประโยชน์ส่วนรวม	12. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อสังคมบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม	16. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ	200 คน	34. โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อ สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ 35. โครงการจิตอาสาพัฒนาสังคม 36. กิจกรรมเสริมสร้างความรู้/ศึกษาดูงานโครงการตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 37. กิจกรรม CSR 38. การบริจาคโลหิต	→			→			→			→			สถาบัน อุตุนิยมวิทยา /ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ			
					ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62	ม.ค. 63	ก.พ. 63	มี.ค. 63	เม.ย. 63	พ.ค. 63	มิ.ย. 63	ก.ค. 63		ส.ค. 63	ก.ย. 63	
13. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุข	13. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุข	17. ร้อยละความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กร	80	39. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานและมีความสุข - สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน - กิจกรรม Happy Workplace - การสร้างความสุขในการทำงาน - การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ - กิจกรรมเพื่อสุขภาพ 40. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร - กิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ														สถาบัน อุตุนิยมวิทยา /ทุกหน่วยงาน

การติดตามและรายงานผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุดมศึกษา (พ.ศ. 2563 – 2565) เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผน และในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารกรมอุดมศึกษา และสามารถนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมอุดมศึกษาต่อไป

ระยะเวลาการติดตาม

1. สถาบันอุดมศึกษา ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุดมศึกษา เป็นรายไตรมาส (3 เดือน) และสรุปรายงานผลไปยังอธิบดีกรมอุดมศึกษา ทุก 6 เดือน
2. ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุดมศึกษา รายงานผลการดำเนินการส่งให้สถาบันอุดมศึกษา ในแต่ละไตรมาส ภายในวันที่ 10 ของเดือนถัดไป