



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันอุตุนิยมวิทยา กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา โทร.๖๑๐๘

ที่ ดศ ๐๓๐๔.๐๐๗/๘๐

วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๕

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

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน รอป. (ประธานกรรมการฯ) ผ่าน ผอ.บด.

๒๙ ก.ย. ๒๕๖๕

๑. เรื่องเดิม

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

๒. ข้อเท็จจริง

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

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

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

วิสัยทัศน์ “บุคลากรมีขีดความสามารถก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคระบบราชการ ๔.๐”

พันธกิจ

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



***คำขวัญกรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART

S Self Development

พัฒนาตนเอง

O On Target

มุ่งผลสัมฤทธิ์

S Service Mind

มีจิตบริการ

M Moral

มีคุณธรรม จริยธรรม

A Active

กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน

R Responsibility

มีความรับผิดชอบ

T Teamwork

ทำงานเป็นทีม

กรมอุตุนิยมวิทยา

เป้าประสงค์การบรรลุวิสัยทัศน์

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

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างสรรค์งานวิจัย หรือนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวก เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข

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

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

๓. ข้อพิจารณา


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


๔. ข้อเสนอ

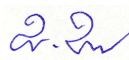
จึงเรียนมาเพื่อโปรดเสนอกรมฯ พิจารณา หากเห็นชอบตามที่คณะกรรมการฯ เสนอ โปรดอนุมัติแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุฯ วิทยาลัย ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุฯ วิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานสู่การปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ก่อน สอ. ดำเนินการตามแผนฯ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

(๒) เรียน ออต.

เพื่อโปรดทราบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุฯ วิทยาลัย ระยะ ๕ ปีฯ และแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุฯ วิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามที่ บด.เสนอนัย ๑ หากเห็นชอบ โปรดพิจารณาอนุมัติแผนฯดังกล่าว ก่อน บด.(สอ.) ดำเนินการต่อไป หากขอด้วยคำริ


รอป./๒๙ ก.ย. ๖๕


(นางปณาลี บำรุงผล)
นบค.ชก. กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ


(นางสาวมาลินี มีลาภสม)
ผส.สอ. กรรมการและเลขานุการ

3. - ทราบ

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


(นางสาวชมภารี ชมภูรัตน์)
ออต.



***คำนิยามกรมอุตุฯ วิทยาลัย SOSMART

S Self Development
A Active

พัฒนาตนเอง
กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน

O On Target
R Responsibility

มุ่งผลสัมฤทธิ์
มีความรับผิดชอบ

S Service Mind
T Teamwork

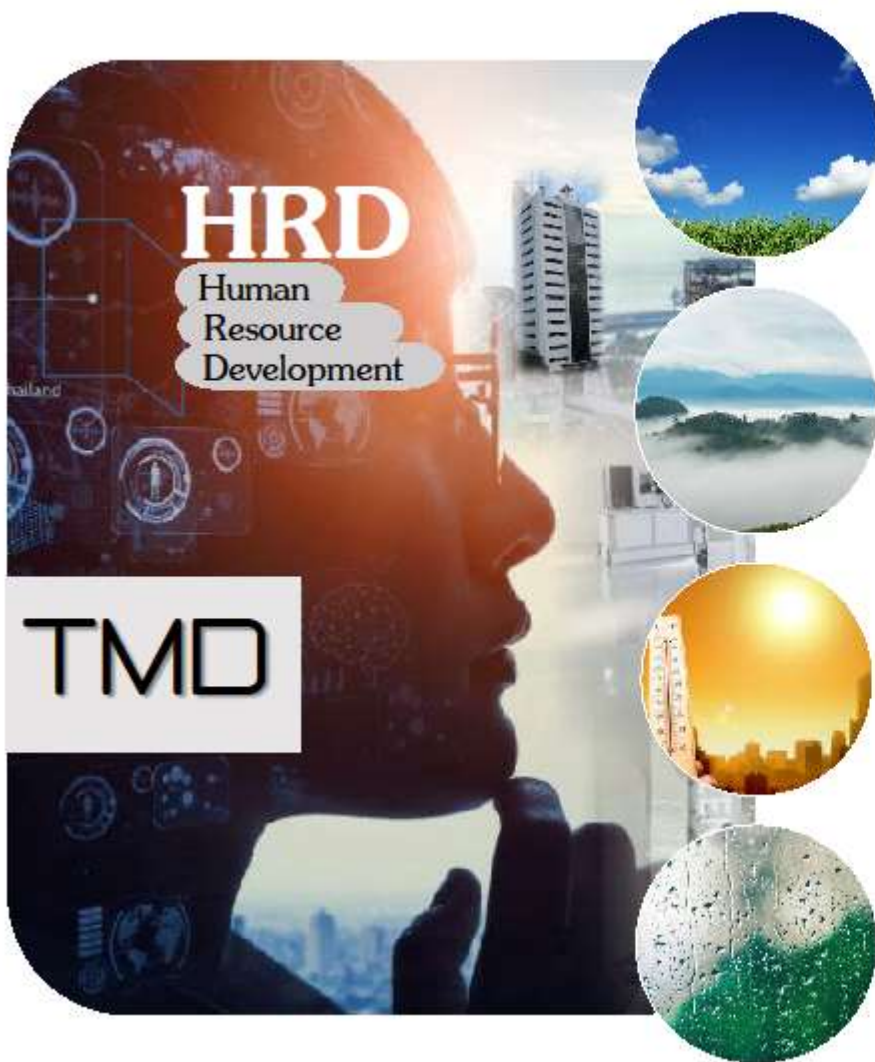
มีจิตบริการ
ทำงานเป็นทีม

M Moral

มีคุณธรรม จริยธรรม



แผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐



“บุคลากร
มีขีดความสามารถ
ก้าวหน้า
ต่อการเปลี่ยนแปลง
ในยุคระบบราชการ
๔.๐”

กรมอุตุนิยมวิทยา

๔๓๔๓ ถนนสุขุมวิท นางฟ้า กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๖๐



คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐ จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และก้าวทันบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นการวางกรอบการพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยาที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และแผนปฏิบัติราชการกรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ รวมทั้งแนวทางการพัฒนาสู่ระบบราชการ ๔.๐ มาพิจารณาเพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์หรือเป้าหมายการพัฒนาด้านการพัฒนาบุคลากรทั้งนี้ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้มีการระดมสมองจากผู้บริหาร คณะกรรมการและคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ผู้แทนจากหน่วยงานในสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

สถาบันอุตุนิยมวิทยา กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา กรมอุตุนิยมวิทยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐ นี้ จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกรมอุตุนิยมวิทยาให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ได้เป็นอย่างดีต่อไป

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๑
๑.๔ กระบวนการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑
ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิด และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา	
๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)	๓
๒.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	๔
๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๕
๒.๔ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)	๗
๒.๕ แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๘
๒.๖ ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	๘
๒.๗ ระเบียบราชการ ๔.๐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ	๑๐
๒.๘ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕	๑๒
๒.๙ ภาพแผนที่ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ฉบับต่าง ๆ	๑๓
๒.๑๐ มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง	๑๔
ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	
๓.๑ การวิเคราะห์บทบาทภารกิจ รวมทั้งทิศทางการบริหารงานในอนาคต	๑๖
๓.๒ โครงสร้างภายในกรมอุตุนิยมวิทยา	๑๗
๓.๓ ข้อมูลการปฏิบัติงาน	๑๗
๓.๔ งบประมาณ	๑๙
๓.๕ ข้อมูลด้านบุคลากร	๒๐
๓.๖ ความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา	๒๕
๓.๗ วิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร (SWOT Analysis)	๒๖
๓.๘ การจัดทำ TOWS Matrix Analysis ของกรมอุตุนิยมวิทยา	๓๑
ส่วนที่ ๔ แผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	
๔.๑ วิสัยทัศน์	๓๔
๔.๒ พันธกิจ	๓๔
๔.๓ เป้าประสงค์การบรรลุวิสัยทัศน์	๓๔
๔.๕ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๔
๔.๖ แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๓๕
๔.๗ แผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๓๖

ส่วนที่ ๕ การติดตามและรายงานผล

หน้า

๕.๑ ระยะเวลาการติดตาม

๔๕

ภาคผนวก

- คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๒๙๗/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา
- คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๕๒/๒๕๖๕ เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา
- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่ ๑/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา
- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่ ๑/๒๕๖๕ เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา
- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่ ๒/๒๕๖๕ เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนให้องค์กรเจริญเติบโต และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ ทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันจะทำให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ในระบอบราชการ มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา มีศักยภาพเพิ่มขึ้นและเหมาะสม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และแผนปฏิบัติราชการ กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จึงจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถผลักดันการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมอุตุนิยมวิทยา ให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อมีกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่สำคัญต่าง ๆ ทั้งในระดับชาติ กระทรวง และกรม และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของกรมอุตุนิยมวิทยา

๑.๒.๒ เพื่อเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๑.๒.๓ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ และพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

๑.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กรมอุตุนิยมวิทยา มีแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และแผนปฏิบัติราชการกรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ สามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ กระบวนการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๔.๑ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ตามคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๒๙๗/๒๕๖๔ สั่ง ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๕๒/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๒

มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งมีรองอธิบดีกรมอุตุฯ ฝ่ายปฏิบัติการ เป็นประธานกรรมการ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์ หรือผู้แทนจากทุกหน่วยงานเป็นกรรมการ และผู้อำนวยการสถาบันอุตุฯ เป็นกรรมการและเลขานุการร่วมประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุฯ ระยะเวลา ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๑.๔.๒ คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุฯ ตามคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุฯ ที่ ๑/๒๕๖๔ สั่ง ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน และคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุฯ ที่ ๒/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งมีรองอธิบดีกรมอุตุฯ ฝ่ายปฏิบัติการ เป็นที่ปรึกษา และมีผู้อำนวยการกองบริการดิจิทัลอุตุฯ เป็นหัวหน้าคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ผู้แทนจากทุกหน่วยงานเป็นคณะทำงาน ผู้อำนวยการสถาบันอุตุฯ เป็นคณะทำงานและเลขานุการร่วมประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อพิจารณาจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุฯ เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุฯ พิจารณา

๑.๔.๓ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุฯ ตามคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุฯ ที่ ๒๙๗/๒๕๖๔ สั่ง ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และคำสั่งกรมอุตุฯ ที่ ๕๒/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ร่วมกันพิจารณาเสนอความคิดเห็นและปรับปรุงแก้ไขร่างแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุฯ ก่อนเสนอกรมพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุฯ ระยะเวลา ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๑.๔.๔ เสนออธิบดีกรมอุตุฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุฯ ระยะเวลา ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๑.๔.๕ เวียนแจ้งแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุฯ ระยะเวลา ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้หน่วยงานในสังกัดพิจารณาดำเนินการตามแผนต่อไป

ส่วนที่ ๒

กรอบแนวคิด และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ นี้ คณะทำงานได้ศึกษานโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา โดยสรุปดังต่อไปนี้

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่จะทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศในทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับ ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการของประเทศ ได้รับการพัฒนายกระดับไปสู่การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม และพัฒนาเทคโนโลยีที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ที่จะสร้างและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ เพื่อยกระดับฐานรายได้ของประชาชนในภาพรวมและกระจายผลประโยชน์ไปสู่ภาคส่วนต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม คนไทยได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี เก่ง มีวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สามารถ “รู้ รับ ปรับใช้” เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐาน ระบบสวัสดิการ และกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง

การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติจะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่าง การพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

กรมอุตุนิยมวิทยาได้มีการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร โดยถ่ายทอดความเชื่อมโยงจากยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ประเด็น ๔.๕ บุคลากรภาครัฐ เป็นคนดี และเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิด ให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ๔.๕.๒ บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐและวางมาตรการที่เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน และสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาค

ส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนา นโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว

๒.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มีจำนวนรวม ๒๓ ประเด็น ประกอบด้วย (๑) ความมั่นคง (๒) การต่างประเทศ (๓) การเกษตร (๔) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (๕) การท่องเที่ยว (๖) พื้นที่และเมืองน่าอยู่ อัจฉริยะ (๗) โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล (๘) ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ (๙) เขตเศรษฐกิจพิเศษ (๑๐) การปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรม (๑๑) ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (๑๒) การพัฒนาการเรียนรู้ (๑๓) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี (๑๔) ศักยภาพการกีฬา (๑๕) พลังทางสังคม (๑๖) เศรษฐกิจฐานราก (๑๗) ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (๑๘) การเติบโตอย่างยั่งยืน (๑๙) การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๒๒) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และ (๒๓) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา ดังนี้

๒.๒.๑ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (๒๐) มุ่งเน้นพัฒนาการให้บริการของรัฐให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และเป็นการพัฒนาแบบครอบคลุมทั่วถึง บูรณาการไร้รอยต่อ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบริการดิจิทัล ดำเนินการพัฒนาระบบอำนวยความสะดวกในการบริการภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนและผู้รับบริการทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส หลากหลายช่องทาง ตรวจสอบได้ไม่มีข้อจำกัดของเวลา พื้นที่ และกลุ่มคน รวมทั้งนำนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพลดค่าใช้จ่ายของประชาชน ประกอบไปด้วย ๕ แผนย่อย โดยแผนย่อยที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร คือ

- **แผนการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ** เน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชน โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชน และอำนวยความสะดวกภาคเอกชนและภาคประชาสังคมเพื่อประโยชน์ของการพัฒนาประเทศสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและความสุจริตปฏิบัติงานตามหลักการและหลักวิชาชีพ ด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้องคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของส่วนตน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการคุ้มครอง และปกป้องบุคลากรภาครัฐที่กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้อง และมีพฤติกรรมปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๒.๒.๒ การวิจัยและพัฒนาวัตกรรม (๒๓) กำหนดเป้าหมายให้ประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี และด้านโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ของประเทศเพิ่มสูงขึ้น และมีมูลค่าการลงทุนวิจัยและพัฒนานวัตกรรมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญ อาทิ การจัดอันดับโดยสถาบันการศึกษานานาชาติ และร้อยละของมูลค่าการลงทุนวิจัย พัฒนาและนวัตกรรมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยและพัฒนาวัตกรรมของประเทศไทย สามารถตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ในประเทศ ยกระดับ

ภาคการผลิตและบริการ แก้ไขปัญหาของสังคม พัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ รวมทั้ง รักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ตลอดจนมุ่งเน้นการบูรณาการหน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม การบริหารจัดการงานวิจัย และการสร้างองค์ความรู้พื้นฐานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประกอบด้วย ๕ แผนย่อย โดยแผนย่อยที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร คือ

- **แผนด้านปัจจัยสนับสนุนในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม** มุ่งเน้นการพัฒนาปัจจัยสนับสนุน อาทิ โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ระบบบริหารจัดการงานวิจัยเพื่อนำไปสู่การใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม การพัฒนามาตรการแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมให้ภาคเอกชนลงทุนวิจัยและนวัตกรรม การเพิ่มจำนวนบุคลากรวิจัยและนวัตกรรมในภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคเอกชนรวมทั้งการพัฒนา มาตรฐาน ระบบคุณภาพ และการวิเคราะห์ทดสอบ โดยมีแนวทางการเพิ่มจำนวนและคุณภาพบุคลากรวิจัยและนวัตกรรม เพื่อผลิต (เชิงปริมาณ) และพัฒนาศักยภาพ (เชิงคุณภาพ) ของบุคลากรวิจัยและนวัตกรรมของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติให้เพียงพอทั้งภาคการผลิต บริการ สังคมและชุมชน เพื่อรองรับการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้วยการวิจัยและนวัตกรรม และเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นแผนที่มีความชัดเจนในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่ต้องการมุ่งเน้น เพื่อให้ประเทศพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน และสามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

หลักการและแนวคิด แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาบนพื้นฐานของหลักการและแนวคิดที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่ ๑) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ๒) แนวคิด Resilience ๓) เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ และ ๔) โมเดลเศรษฐกิจ BCG

วัตถุประสงค์ คือ เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดเป้าหมายหลัก ๕ ประการ ประกอบด้วย ๑) การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม ๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ ๓) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ๔) การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน และ ๕) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

หมวดหมายการพัฒนา ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมวดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมวดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมวดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมวดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมวดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมวดหมายที่ ๖ ไทยเป็นฐานการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะที่สำคัญของโลก

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมวดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมวดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมวดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครอง ทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลง

สภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่ง

อนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

ทั้งนี้ หมวดหมู่การพัฒนาที่กำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะเชิงบูรณาการ ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไปพร้อม ๆ กัน ทำให้หมวดหมู่แต่ละประการสามารถสนับสนุนเป้าหมายหลักได้มากกว่าหนึ่งข้อ โดยหมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต ซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อพลิกโฉมประเทศ ไปสู่การขับเคลื่อนที่ใช้นวัตกรรมเป็นฐาน มีหลายปัจจัยที่สนับสนุน ทั้งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีบทบาทในการเรียนรู้และเสริมสร้างสมรรถนะมากขึ้น มีสถาบันการศึกษาและแพลตฟอร์มฝึกอบรมจำนวนมาก รวมถึงคนไทยมีความคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ที่สามารถฝึกอบรมทั้งการฝึกเข้าและการฝึกยกระดับเพื่อเพิ่มสมรรถนะ อย่างไรก็ตาม ยังขาดระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนของประเทศ และข้อมูลสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานของแต่ละอาชีพ เพื่อการวางแผนจัดการเรียนและการอบรม

ทั้งนี้ การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนในสังคมสูงวัยที่มีช่วงชีวิตที่หลากหลายมากขึ้น ซึ่งจะกระทบต่อระบบการเรียนรู้ ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะให้ได้ตลอดเวลา ในขณะที่คนไทยยังขาดทักษะชีวิตในหลายด้าน อาทิ ความรอบรู้ด้านการเงินที่ทำให้บางคนเข้าไปอยู่ในวงจรของหนี้ในระบบและนอกระบบ ความรอบรู้ด้านดิจิทัลเพื่อเข้าถึงสิทธิในการเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานของรัฐ การดำเนินชีวิตประจำวัน การประกอบอาชีพ และการเข้าถึงสินค้าและบริการทางเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ หรือกลุ่มที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและการศึกษาไม่สูงมาก รวมถึงความสามารถในการรับมือกับข้อมูลข่าวสารที่ผิดพลาด และการรู้เท่าทันสื่อ รวมถึงระบบนิเวศควรเอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้กับประชากรทุกกลุ่มอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพทั้งบนพื้นที่กายภาพ และบนพื้นที่เสมือนจริง ขณะที่กลุ่มเข้าไม่ถึงจะต้องมีมาตรการการ จัดอุปสรรคต่าง ๆ ให้สามารถเข้ามาเรียนรู้และพัฒนาทักษะได้อย่างทั่วถึงมากขึ้น

เป้าหมายการพัฒนา

ความเชื่อมโยงของหมวดหมู่ที่ ๑๒ กับยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายหลักของแผน

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต มุ่งตอบสนองเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จำนวน ๒ เป้าหมาย ได้แก่ การพัฒนาคนสำหรับยุคใหม่ โดยการพัฒนาคนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย สามารถสร้างงานอนาคต และสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้งการมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการพัฒนาาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ

นอกจากนี้ หมวดหมู่ที่ ๑๒ ยังมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติใน ๓ ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ในประเด็นเป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็นเป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ

พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ และสังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต และด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในประเด็นเป้าหมาย สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ และกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ

๒.๔ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ก.พ. (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ ที่ ๖ ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า โปร่งใส และเกิดความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะ และเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทาง และบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกโดยยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ) มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน ดังนี้

วิสัยทัศน์ สำนักงาน ก.พ.

“ให้การรับราชการเป็นทางเลือกแรกและทางเลือกสุดท้ายของการประกอบอาชีพสำหรับคนเก่งที่มีจิตสาธารณะ และให้โลกหันมาศึกษาดูงานการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของไทย”

ยุทธศาสตร์ สำนักงาน ก.พ.

การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรม ปลอดภัย เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่ยอมรับของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนเพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม

กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการ

- (๑) กลยุทธ์การสรรหาเชิงรุกเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดี คนเก่ง (First Choice Civil Service)
 - (๒) กลยุทธ์การสร้างความปลอดภัยและประสิทธิภาพในการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ (Department focused HR Platform)
 - (๓) กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion)
 - (๔) กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)
- ซึ่งคณะทำงานได้นำแนวทางการดำเนินการสำคัญของสำนักงาน ก.พ. ตามกลยุทธ์ที่ ๓ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาคราชการมาเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรในแผนพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖

“ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้ความท้าทาย และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว” โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการพัฒนากรอบความคิด และกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนากระบวนการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผลานการทำงาน และการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจได้

๒.๕ แผนปฏิบัติการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจยุคใหม่ด้วยระบบนิเวศ โครงสร้างพื้นฐานและนวัตกรรมดิจิทัล
 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างสังคมแห่งอนาคตและลดความเหลื่อมล้ำด้วยการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล
 ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการให้บริการประชาชน ภาคเอกชนและภาครัฐ ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

โดยการพัฒนาศูนย์กลางจะเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล

เป้าประสงค์ : กำลังคน มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม

กลยุทธ์ :

๑. ส่งเสริม การพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีดิจิทัล ให้กับกำลังคนด้านดิจิทัล เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต ตลอดจนพัฒนาผู้นำองค์กรในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาองค์กร

๒. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการพัฒนากำลังคนในสาขาอาชีพให้เพียงพอต่อความต้องการในอนาคต และรองรับการป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งส่งเสริมการเข้ามาทำงานของบุคลากรจากต่างประเทศที่มีความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล

๓. จัดให้มีกลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระดับจังหวัดเพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล

จากแนวนโยบายและยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมนี้ ได้สะท้อนบทบาทหน้าที่ของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา โดยส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต ตลอดจนพัฒนาผู้นำองค์กรในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาองค์กร

๒.๖ ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ด้วยการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของบริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีพลวัตสูง และมีความซับซ้อนหลากหลายมิติ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และ

ส่งผลต่ออนาคตกับการพัฒนาประเทศไทยเป็นอย่างมาก กรมอุตุนิยมวิทยาซึ่งเป็นส่วนราชการหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในสังคมไทยจำเป็นต้อง “รู้เท่าทัน” และ “เข้าใจ” บริบทต่าง ๆ เหล่านี้อย่างลึกซึ้ง ทั้งโอกาสและอุปสรรค ความเสี่ยง ความท้าทายที่ต้องบริหารจัดการอย่างชาญฉลาดและทันเหตุการณ์ ตอบสนอง ความคาดหวังและความต้องการของสังคม ประชาชน เพื่อที่จะกำหนดกลยุทธ์ที่เชิงรุก ในการใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้น และเชิงรับในการบริหารความเสี่ยงและอุปสรรค บนพื้นฐานของความเข้าใจถึง “จุดแข็ง” และ “จุดอ่อน” ของกรมอุตุนิยมวิทยาอย่างรอบด้านภายใต้ภาพอนาคตของกรมอุตุนิยมวิทยาที่กำหนด เป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน เพื่อที่จะพัฒนากรมอุตุนิยมวิทยาเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่สามารถรองรับการพัฒนาประเทศไปสู่ความเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วให้ได้ภายในปี พ.ศ. ๒๕๘๐

วิสัยทัศน์กรมอุตุนิยมวิทยา

“องค์กรสมรรถนะสูงด้านอุตุนิยมวิทยา แจ่มเจิดจรัสธรรมชาติ เพื่อคุณภาพและประโยชน์ของสังคม”

ยุทธศาสตร์

- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาพื้นฐานองค์กร (Organization Basis Development Strategy)
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization Strategy)
- (๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพยากรณ์ที่ละเอียดแม่นยำ (Accurate Forecast Strategy)
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการปกป้องชีวิต ทรัพย์สิน และการสร้างประโยชน์ให้กับสังคม (Protection of Life and Property and Social benefit Strategy)
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่น (Social satisfaction and Confidence Strategy)

แผนปฏิบัติการกรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

การจัดทำแผนปฏิบัติการกรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากร ใช้ในการดำเนินงานของกรมอุตุนิยมวิทยา โดยใช้แนวทางจากยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา เป็นแผนในการแปลงสู่การปฏิบัติ ซึ่งกำหนดแนวทางการดำเนินงานของกรมอุตุนิยมวิทยา ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และผลักดันให้การดำเนินงานสามารถบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน และเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

พันธกิจ

- (๑) พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง
- (๒) พัฒนาข้อมูลและการพยากรณ์ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๓) เตือนภัย ปกป้องชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (๔) สร้างมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์และประโยชน์ให้กับสังคม
- (๕) เสริมสร้างภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่นงานด้านอุตุนิยมวิทยาและการเตือนภัยให้เป็นที่ยอมรับ

โครงสร้างส่วนราชการ

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอุตุนิยมวิทยา กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้แบ่งส่วนราชการกรมอุตุนิยมวิทยาออกเป็น ๑๖ หน่วยงาน ดังนี้

- (๑) กลุ่มตรวจสอบภายใน
- (๒) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- (๓) สำนักงานเลขานุการกรม

- (๔) กองเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา
- (๕) กองตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ
- (๖) กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา
- (๗) กองเฝ้าระวังแผ่นดินไหว
- (๘) กองพยากรณ์อากาศ
- (๙) กองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา
- (๑๐) กองสื่อสาร
- (๑๑) กองอุตุนิยมวิทยาการบิน
- (๑๒) ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
- (๑๓) ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
- (๑๔) ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก
- (๑๕) ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก
- (๑๖) ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ

๒.๗ ระบบราชการ ๔.๐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ Thailand ๔.๐ ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) ในการนี้หมายความว่า ระบบราชการไทยจะต้องปฏิรูปขนานใหญ่ เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง ดังนี้



๒.๗.๑ เปิดกว้าง และเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น

ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒.๗.๒ 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 ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๒.๗.๓ มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการแล้วล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐ ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

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

(๒) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือ solutions ใหม่ ๆ ทำให้เกิด big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะ และนโยบายสาธารณะให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศ หรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ อันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป

(๓) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) เป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (cloud computing) อุปกรณ์ประเภทสมาร์ทโฟน และเครื่องมือเพื่อการใช้งานร่วมกัน (collaboration tools) ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่างเรียลไทม์ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด

และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้ และช่วยให้บริการของทางราชการสามารถตอบสนองความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้ดำเนินการได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และช่องทาง ได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัด

ในส่วนของการข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนกรทางความคิด (mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leader) เพื่อสร้างคุณค่า (public value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

กรมอุตุนิยมวิทยา ได้นำแนวทางการพัฒนาสู่ระบบราชการ ๔.๐ มาพิจารณาเพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์หรือเป้าหมายการพัฒนาด้านการพัฒนาบุคลากร ในแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ฉบับนี้ด้วย

๒.๘ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

กรมอุตุนิยมวิทยา จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีแผนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อทิศทาง เป้าหมายยุทธศาสตร์ที่ต้องการ รวมทั้งสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงความสอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และสามารถตอบสนองต่อทิศทางและเป้าหมายยุทธศาสตร์ของกรมอุตุนิยมวิทยาอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล โดยกำหนดประเด็นหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๖ ประเด็น ดังนี้

(๑) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ ๔.๐ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย/ต่อเนื่อง ครอบคลุมและทั่วถึง

(๒) พัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ สำหรับบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

(๓) วิเคราะห์และวางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

(๔) พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน และบูรณาการระบบสารสนเทศด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งผลักดันให้นำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

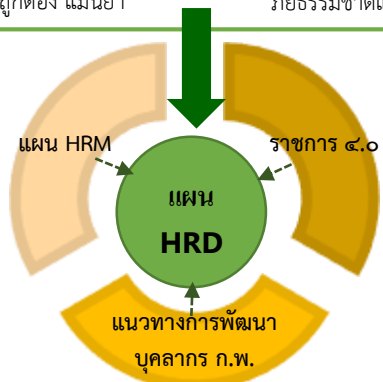
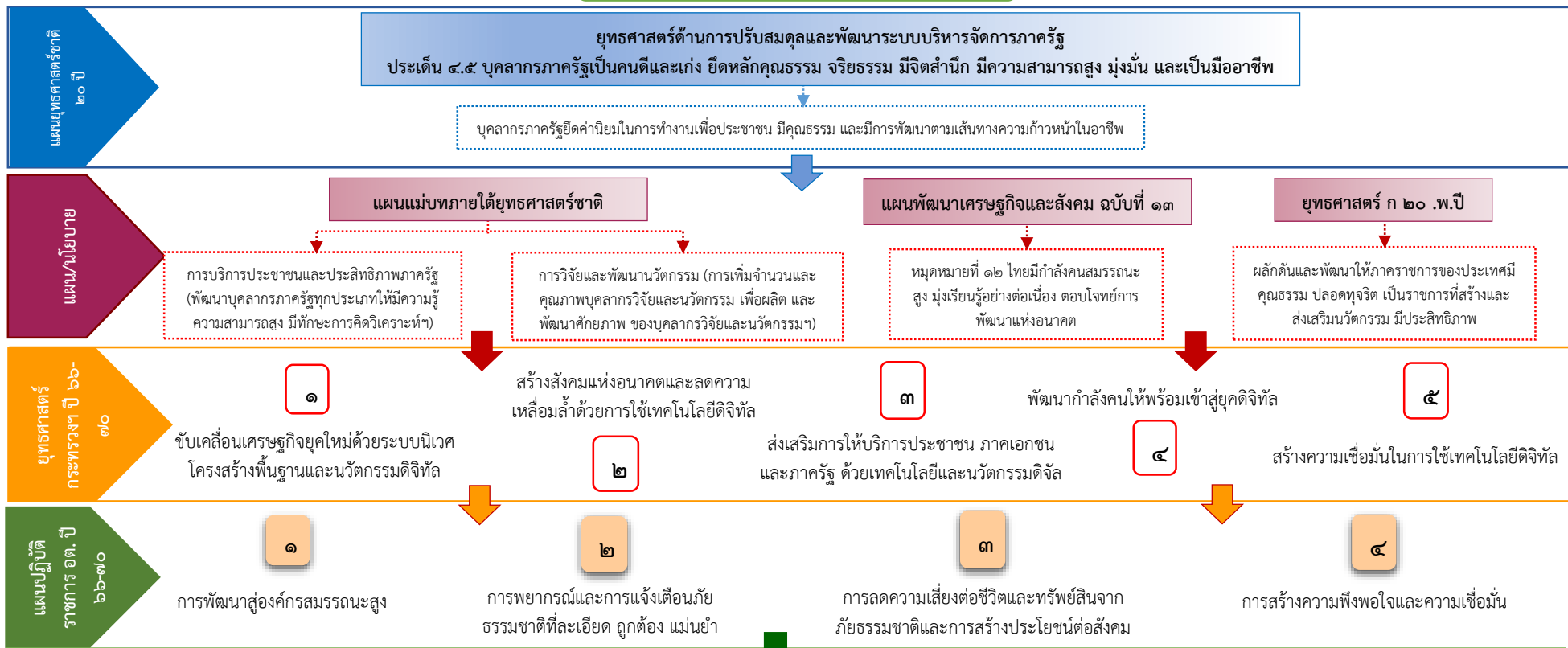
(๕) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๖) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสุขและผูกพันองค์กร

ทั้งนี้ คณะทำงานได้นำประเด็นยุทธศาสตร์ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนปฏิบัติราชการกรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ระบบราชการ ๔.๐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ข้างต้น มาเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๒.๙ ภาพแผนที่ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ฉบับต่าง ๆ

แผนที่ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ฉบับต่าง ๆ



๒.๑๐ มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

กรมอุตุนิยมวิทยา ได้กำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะกรมอุตุนิยมวิทยา สำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร อำนาจการ วิชาการ และประเภททั่วไป ตามหนังสือ ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ และ ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๗ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ดังนี้

๒.๑๐.๑ มาตรฐานความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนาจการ และบริหาร ประกอบด้วย

- (๑) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- (๒) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

๒.๑๐.๒ มาตรฐานด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนาจการ และบริหาร ประกอบด้วย

- (๑) การใช้คอมพิวเตอร์
- (๒) การใช้ภาษาอังกฤษ
- (๓) การคำนวณ
- (๔) การจัดการข้อมูล

๒.๑๐.๓ มาตรฐานด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนาจการ และบริหาร ประกอบด้วย

- (๑) สมรรถนะหลัก ได้แก่
 - ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
 - ๒) บริการที่ดี (Service Mind)
 - ๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
 - ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
 - ๕) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

(๒) สมรรถนะทางการบริหาร ได้แก่

- ๑) สภาวะผู้นำ (Leadership)
- ๒) วิสัยทัศน์ (Visioning)
- ๓) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- ๔) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
- ๕) การควบคุมตนเอง (Self Control)
- ๖) การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

(๓) สมรรถนะ เฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นการกำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ ที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนาจการ สายงาน และระดับตำแหน่ง ได้แก่

- ๑) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- ๒) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
- ๓) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)
- ๔) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
- ๕) ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
- ๖) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)

- ๗) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
- ๘) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order)
- ๙) ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
- ๑๐) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- ๑๑) การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building)

ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา จะต้องสอดคล้องต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งดังกล่าว โดยนำรายละเอียดของความรู้ ทักษะ สมรรถนะตาม มาตรฐานที่กำหนดไว้ของแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง มาเป็นข้อมูลในการกำหนดโครงการพัฒนาข้าราชการ ในแต่ละประเภท ระดับ และสายงาน ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่กำหนด

ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยสรุป ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์บทบาทภารกิจ รวมทั้งทิศทางการบริหารงานในอนาคต

๓.๑.๑ อำนาจหน้าที่

- (๑) ตรวจสอบ เฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสภาวะอากาศ อากาศเพื่อการบิน และปรากฏการณ์ธรรมชาติ
- (๒) พยากรณ์อากาศและเตือนภัยที่เกิดจากธรรมชาติอย่างเป็นสากล
- (๓) ให้บริการด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวแก่บุคคลทั่วไปและหน่วยงานต่าง ๆ โดยระบบและเทคนิคที่ทันสมัย
- (๔) ศึกษา วิจัย และพัฒนาด้านอุตุนิยมวิทยา ภูมิสารสนเทศอุตุนิยมวิทยา แผ่นดินไหว รังสีไอโซทอมลภาวะ และเทคนิควิศวกรรมที่เกี่ยวข้อง
- (๕) ร่วมมือ ประสานงาน แลกเปลี่ยน และให้ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวกับประชาชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- (๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว
- (๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมอุตุนิยมวิทยาหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

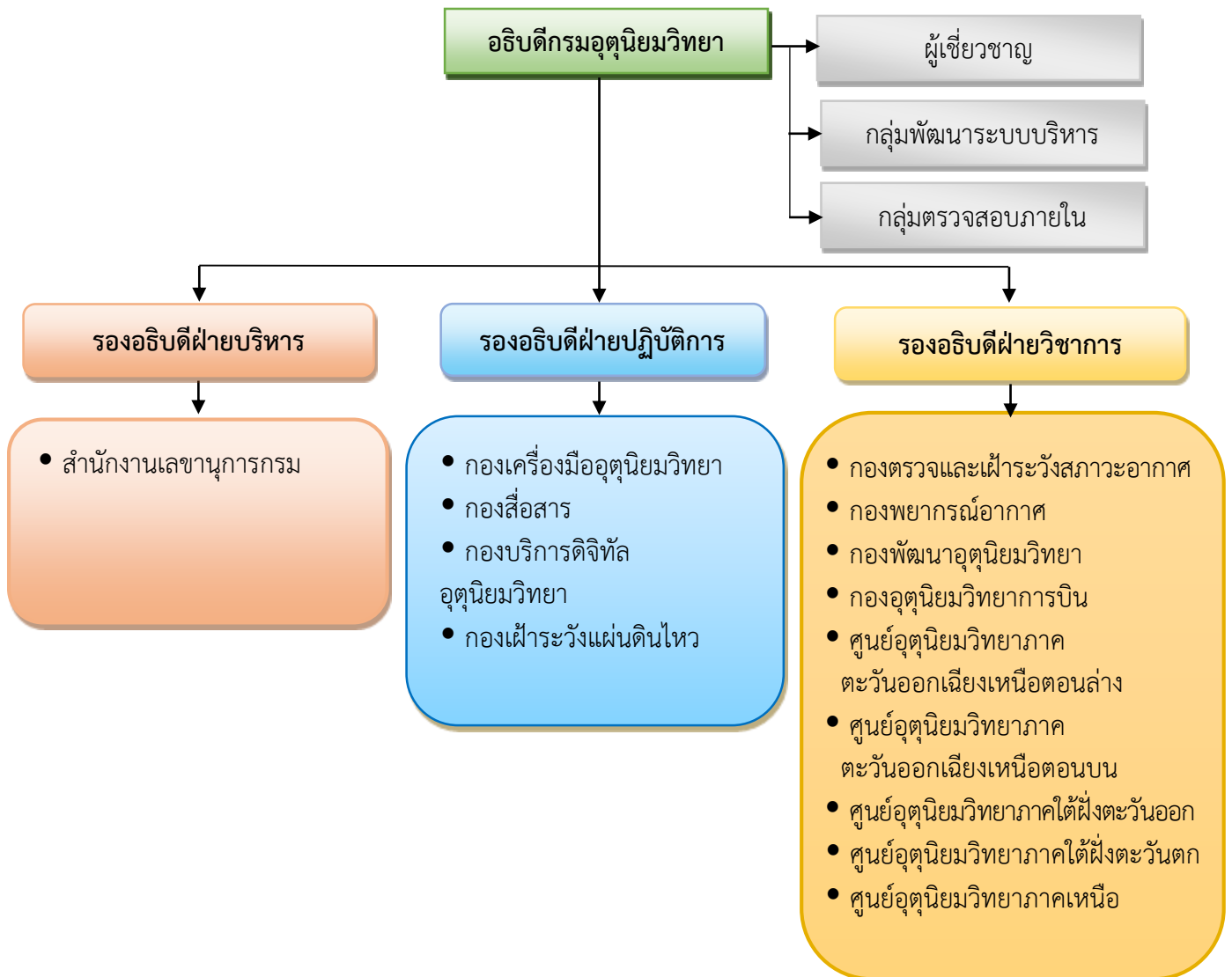
๓.๑.๒ นโยบายและทิศทางการบริหารงานของกรมอุตุนิยมวิทยา

บทบาท ภารกิจของกรมอุตุนิยมวิทยาในอนาคตนั้นจะมีความท้าทายที่จะต้องเผชิญทั้งในระดับโลก และระดับประเทศ กรมอุตุนิยมวิทยาจะต้องพัฒนาตัวเองเพื่อรองรับความท้าทายต่าง ๆ เหล่านี้ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้ได้เป็นอย่างดี ความท้าทายเหล่านี้เป็นสิ่งที่ประชาชนผู้ใช้บริการ ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน มีความคาดหวังให้กรมอุตุนิยมวิทยาสามารถปฏิบัติงานรองรับสิ่งท้าทายเหล่านี้ได้เป็นอย่างดีในอนาคต ได้แก่

- (๑) 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)
 - สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙
- (๒) กลไกที่ท้าทายกรมอุตุนิยมวิทยาสำหรับการเปลี่ยนแปลงในประเทศไทย

ความท้าทายเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาวะภูมิอากาศของประเทศไทยในอนาคต ภาพรวมของประเทศไทยนั้นจะมีส่วนที่ได้รับผลกระทบจากปรากฏการณ์ การเปลี่ยนแปลงของสภาวะอากาศ (Climate Change)

๓.๒ โครงสร้างภายในกรมอุตุนิยมวิทยา



๓.๓ ข้อมูลการปฏิบัติงาน

กรมอุตุนิยมวิทยา ได้จำแนกประเภทการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็น ๓ กลุ่มงาน ได้แก่ (๑) กลุ่มงานภารกิจหลัก (๒) กลุ่มงานภารกิจรอง (๓) กลุ่มงานสนับสนุน รายละเอียด ดังนี้

(๑) งานภารกิจหลัก

➢ ด้านการตรวจอากาศ

- ตรวจอากาศผิวพื้น
- ตรวจอากาศการบิน
- ตรวจอากาศเกษตร
- ตรวจอุตุนิยมวิทยาอุทก
- 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
- วิจัยและพัฒนาระบบการให้บริการและพัฒนาผลผลิตทางอุตุนิยมวิทยาให้สอดคล้องกับ

ความต้องการ และตอบสนองนโยบายการพัฒนาดิจิทัลของรัฐ

- เป็นศูนย์กลางการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านอุตุนิยมวิทยาและบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยาและงานห้องสมุดด้วยระบบดิจิทัลที่ทันสมัย

(๒) งานภารกิจรอง

➤ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

- วิเคราะห์ความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ วางแผนการจัดการ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในภารกิจอุตุนิยมวิทยา

- กำหนดมาตรฐาน รายละเอียดอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศของกรมอุตุนิยมวิทยา
- วิเคราะห์ ออกแบบระบบ ประมวลผล และจัดทำฐานข้อมูล
- วิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ และระบบสารสนเทศ
- พัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยอิเล็กทรอนิกส์
- เป็นศูนย์กลางคอมพิวเตอร์และศูนย์ข้อมูลของกรมอุตุนิยมวิทยา
- พัฒนา และกำกับดูแลเว็บไซต์กรมอุตุนิยมวิทยา

➤ ด้านสื่อสารอุตุนิยมวิทยา

- รวบรวม ตรวจสอบ ควบคุม ดำเนินการ และพัฒนาเกี่ยวกับเครือข่ายสื่อสารอุตุนิยมวิทยาเพื่อดำเนินการรับส่งและแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวกับหน่วยงานอุตุนิยมวิทยาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

- กระจายข่าวอากาศเพื่อการคมนาคมขนส่งทุกสาขาและธุรกิจอื่น ๆ
 - ศึกษา และพัฒนาระบบสื่อสารอุตุนิยมวิทยาให้ทันสมัย เพื่อการรับส่งข้อมูลอุตุนิยมวิทยา และแผ่นดินไหวอย่างสมบูรณ์แบบและทันเหตุการณ์
 - ให้คำปรึกษา ศึกษา พัฒนา ดำเนินการ และจัดทำคู่มือในการติดตั้ง บำรุงรักษา และซ่อมแซมเครื่องมือและอุปกรณ์การสื่อสาร
 - ดำเนินการเป็นศูนย์โทรคมนาคมอุตุนิยมวิทยาประจำภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
- ด้านเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา
- ศึกษา วิจัย พัฒนาเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา
 - ตรวจสอบ ติดตั้ง ซ่อมแซม แก้ไข บำรุงรักษา และสอบเทียบเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา
- (๓) งานภารกิจสนับสนุน
- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
 - งานพัฒนาระบบบริหาร
 - งานตรวจสอบภายใน
 - งานกฎหมาย
 - งานประชาสัมพันธ์
 - งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - งานการเงิน บัญชี และงานพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง
 - งานสารบรรณ
 - งานโรงพิมพ์และออกแบบ

๓.๔ งบประมาณ

กรมอุตุนิยมวิทยา ได้รับจัดสรรงบประมาณตามพระราชบัญญัติจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรย้อนหลัง ๕ ปี ดังนี้

ปีงบประมาณ	งบบุคลากร (บาท)	งบฝึกอบรม (บาท)	ร้อยละ
พ.ศ. ๒๕๖๑	๓๘๒,๕๕๘,๓๐๐	๑,๒๗๗,๐๐๐	๐.๓๓๓
พ.ศ. ๒๕๖๒	๔๒๔,๕๐๔,๒๐๐	๑,๒๗๗,๐๐๐	๐.๓๐๐
พ.ศ. ๒๕๖๓	๔๒๙,๒๒๙,๕๐๐	๘๕๔,๓๐๐	๐.๑๙๙
พ.ศ. ๒๕๖๔	๔๓๓,๔๒๐,๑๐๐	๘๕๔,๓๐๐	๐.๑๙๗
พ.ศ. ๒๕๖๕	๔๑๙,๘๖๑,๐๐๐	๘๕๔,๓๐๐	๐.๒๐๓

ข้อมูลค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา พบว่า การใช้งบประมาณเพื่อการฝึกอบรมของบุคลากรในแต่ละปีน้อยกว่าร้อยละ ๓ ของงบบุคลากรทั้งหมด รวมทั้งจากการคำนวณค่าใช้จ่ายต่อคน จะพบว่า มีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ = ๗๘๕ บาท/คน/ปี

๓.๕ ข้อมูลด้านบุคลากร

๓.๕.๑ อัตรากำลัง

กรมอุตุนิยมวิทยาเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลาง มีกรอบอัตรากำลัง ณ เดือนมีนาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑,๐๘๘ อัตรา ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

ประเภท	อัตรารวม	ตำแหน่งที่มีคนครอง	ร้อยละ
ข้าราชการ	๑,๐๙๑	๑,๐๑๐	๙๑.๘๔
ลูกจ้างประจำ	๔๔	๔๔	๓.๗๐
พนักงานราชการ	๓๒	๒๔	๓.๔๕
ลูกจ้างชั่วคราว	๑๒	๙	๑.๐๑
รวม	๑,๑๗๙	๑,๐๘๘	๑๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕

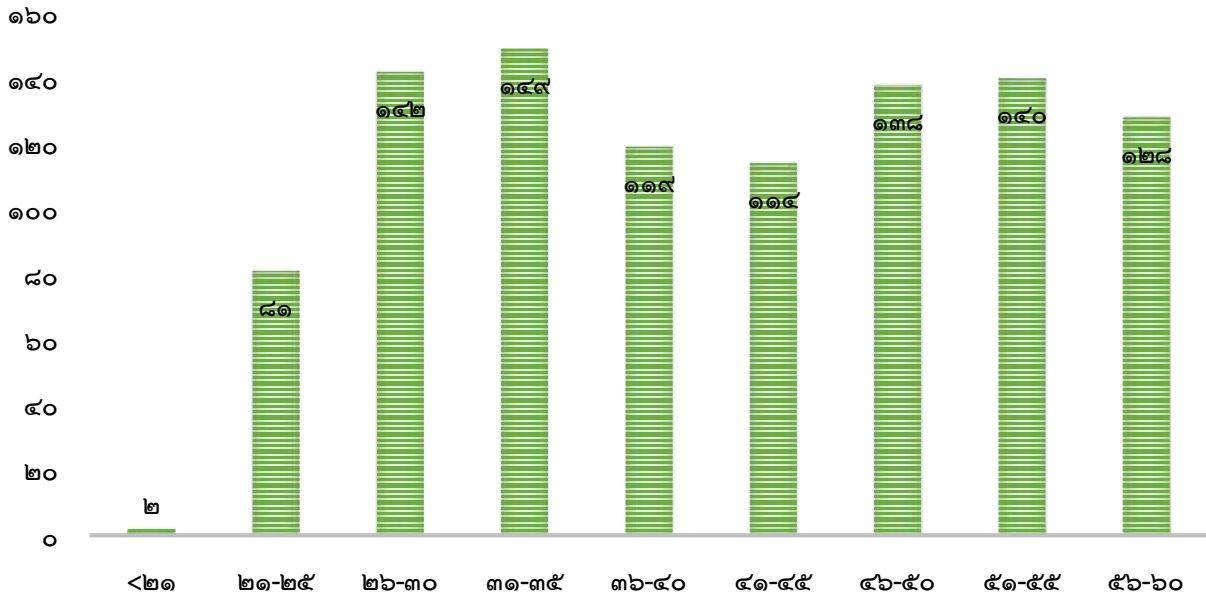
๓.๕.๒ จำนวนข้าราชการแบ่งตามประเภทตำแหน่ง ระดับ

ประเภท	ระดับ	จำนวน (คน)
บริหาร	สูง	๑
	ต้น	๓
	รวม	๔
อำนวยการ	สูง	๖
	ต้น	๔
	รวม	๑๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	-
	เชี่ยวชาญ	๑
	ชำนาญการพิเศษ	๕๒
	ชำนาญการ	๑๑๙
	ปฏิบัติการ	๑๘๐
	รวม	๓๕๒
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	-
	อาวุโส	๑๐๑
	ชำนาญงาน	๔๑๒
	ปฏิบัติงาน	๑๓๑
	รวม	๖๔๔
รวมทั้งสิ้น (คน)		๑,๐๑๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕

๓.๕.๓ โครงสร้างอายุราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุของข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

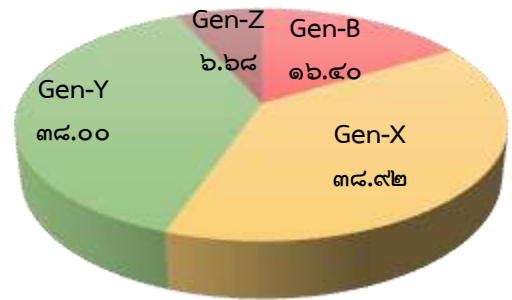
แผนภูมิโครงสร้างอายุข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



ข้อมูล ณ วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕

๓.๕.๔ โครงสร้างอายุจำแนกตาม Generations

ช่วงอายุ	Generations	รวม	ร้อยละ
๕๕ ปีขึ้นไป	Gen-B	๑๗๙	๑๖.๔๐
๔๑ - ๕๕	Gen-X	๔๒๕	๓๘.๙๒
๒๑ - ๔๐	Gen-Y	๔๑๕	๓๘.๐๐
ต่ำกว่า ๒๑ ปี	Gen-Z	๗๓	๖.๖๘
รวม		๑,๐๙๒	๑๐๐



■ Gen-B ■ Gen-X ■ Gen-Y ■ Gen-Z

"Gen-B" (Generation B) หรือ Baby Boomers เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. ๒๔๘๙-๒๕๐๗

"Gen-X" (Generation X) คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๐๘-๒๕๒๒

"Gen-Y" (Generation Y) คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๒๓-๒๕๔๐

"Gen-Z" (Generation Z) คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.๒๕๔๐ เป็นต้นไป

๓.๕.๕ ข้อมูลการเกษียณอายุของข้าราชการ ๕ ปี ข้างหน้า พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

ประเภท/ระดับ	ข้อมูลการเกษียณอายุราชการ					รวม (คน)
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
บริหาร ระดับสูง	-	-	-	-	-	-
บริหาร ระดับต้น	-	๑	-	๑	-	๒
อำนวยการ ระดับสูง	-	๑	๒	-	๑	๔
อำนวยการ ระดับต้น	-	-	๒	-	๑	๓
วิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	-
วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๑	๕	๖	๔	๕	๒๑
วิชาการ ระดับชำนาญการ	-	๒	๔	๓	๒	๑๑
วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	-	-	-	-	-	-
ทั่วไป ระดับอาวุโส	๑๒	๑๐	๑๓	๗	๖	๔๘
ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	๑๑	๖	๘	๗	๑๐	๔๒
ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งหมด	๒๔	๒๕	๓๕	๒๒	๒๕	๑๓๑

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕

๓.๕.๖ ตารางแนวโน้มการเกษียณอายุราชการภายใน ๑๐ ปีข้างหน้า

ชื่อตำแหน่งในสายงาน กรมอุตุนิยมวิทยา	ปีงบประมาณ										รวม
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕	
นักบริหาร	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒
ผู้อำนวยการ	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๒
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๒
นักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑	-	-	๒	๑	-	-	-	๔
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑	-	๑	-	๑	-	-	๒	๒	๗
นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑
เจ้าพนักงานธุรการ	๓	๒	๒	๑	๑	๒	๕	๒	๒	-	๒๐
เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นิติกร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นักวิทยาศาสตร์	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๒
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑
นักสื่อสารมวลชน	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
นักวิชาการเผยแพร่	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑
นักอุตุนิยมวิทยา	๑	๕	๗	๔	๖	๓	๒	๙	๙	๔	๕๐
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (อุตุนิยมวิทยา)	-	๑	๓	-	๑	-	-	-	-	๑	๖
เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา	๑๔	๙	๑๖	๑๐	๑๐	๑๔	๑๕	๑๕	๒๓	๑๙	๑๔๕
วิศวกร	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๒
นายช่างเครื่องกล	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	๓
นายช่างไฟฟ้า	๖	๓	๑	๓	๔	๔	๒	๒	๑	๓	๒๙
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (ปฏิบัติงานช่างเทคนิค)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นายช่างพิมพ์	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒
บรรณารักษ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	๒๔	๒๕	๓๕	๒๒	๒๕	๒๗	๒๖	๒๙	๓๙	๓๑	๒๘๓

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕

กรมอุตุนิยมวิทยา มีข้าราชการที่มีอายุระหว่าง ๔๐ - ๕๕ ปี (Gen-X) จำนวนมากที่สุดถึง ๔๒๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘๒ รองลงมาอายุ ๒๑ - ๓๙ ปี (Gen-Y) จำนวน ๔๑๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๐๐ อายุตั้งแต่ ๕๕ ปีขึ้นไป (Baby Boomers) จำนวน ๑๗๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔๐ และอายุน้อยกว่า ๒๑ ปี (Gen-Z) จำนวน ๗๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๘

ข้อมูลเหล่านี้บ่งบอกว่า กรมอุตุนิยมวิทยามีบุคลากรสูงวัย และเริ่มจะสูงวัยมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานหากไม่เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรับการถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรอาวุโส และทดแทนในตำแหน่งที่ว่างจากการเกษียณอายุ ซึ่งในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า กรมอุตุนิยมวิทยาจะสูญเสียอัตรากำลังคนกลุ่ม Baby Boomers ไปจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องวางแผนพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับและทดแทนกลุ่มบุคคลดังกล่าว ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทบริหาร/อำนวยการ กรมอุตุนิยมวิทยามีตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ค่อนข้างน้อย รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๘ ตำแหน่ง ซึ่งในแต่ละปีจะมีข้าราชการกลุ่มดังกล่าวเกษียณปีละ ๑ - ๓ ตำแหน่ง ซึ่งการสรรหาทดแทนจะมีกลุ่มข้าราชการรองรับอยู่จำนวนมาก โดยในระดับชำนาญการพิเศษ กรมอุตุนิยมวิทยามีกรอบอัตรากำลังอยู่ถึง ๑๐๒ คน และระดับอาวุโสมีอัตรากำลัง ๑๑๖ อัตรา ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับตำแหน่งที่เกษียณในแต่ละปี แต่ทั้งนี้ กรมอุตุนิยมวิทยาก็ได้มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการสูญเสียอัตรากำลังในกลุ่มดังกล่าว โดยการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน (career path) ข้าราชการกลุ่ม Higgs และการอบรมข้าราชการสำหรับตำแหน่งบริหาร

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

๓. การพัฒนาบุคลากรโดยการจัดการความรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อรองรับการสูญเสียข้าราชการในสายงานหลัก ได้แก่ ตำแหน่งนักอุตุนิยมวิทยา และเจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องอาศัยประสบการณ์และความชำนาญงานเฉพาะตัวค่อนข้างสูง การถ่ายทอดความรู้ รวมทั้งการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อภารกิจของกรมอุตุนิยมวิทยา แต่กรมอุตุนิยมวิทยาอาจมีการจัดการความรู้ได้ไม่ทั่วถึง และครอบคลุมองค์ความรู้ต่าง ๆ ด้านอุตุนิยมวิทยา ประกอบกับกรมอุตุนิยมวิทยามีองค์ความรู้ที่หลากหลายสาขา เช่น การตรวจอากาศ การพยากรณ์อากาศ อุตุนิยมวิทยาการบิน อุตุนิยมวิทยาเกษตร อุตุนิยมวิทยาอุทก และแผ่นดินไหว เป็นต้น ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยวิธีการพัฒนามีหลากหลายวิธี ความสำคัญของการเลือกวิธีพัฒนา คือ การเลือกวิธีที่เหมาะสมกับประเด็นที่ต้องการพัฒนา โดยมีรูปแบบและวิธีการพัฒนา ดังนี้

ลำดับที่	รูปแบบการเรียนรู้	วิธีการพัฒนา
๑	การเรียนรู้ในห้อง	<ul style="list-style-type: none"> • การบรรยาย • การอภิปราย
๒	การพัฒนาสายอาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> • การบริหารจัดการคนเก่ง • การวางแผนพัฒนารายบุคคล • การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง
๓	การแบ่งปันความรู้	<ul style="list-style-type: none"> • การประชุมอภิปราย • การประชุมสัมมนา • การจัดชุมชนนักปฏิบัติ

ลำดับที่	รูปแบบการเรียนรู้	วิธีการพัฒนา
		<ul style="list-style-type: none"> • การจัดประชุมแบบไม่เป็นทางการ • การเป็นเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น
๔	การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี	<ul style="list-style-type: none"> • การเรียนรู้ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ • การเรียนรู้ผ่านระบบทางไกล
๕	การลงมือปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> • การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน • สถานการณ์สมมติ • กรณีศึกษา • การแสดงบทบาทสมมติ • การเรียนรู้ผ่านต้นแบบ • การไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น • การติดตามคนเก่ง • การเรียนรู้จากประสบการณ์ปฏิบัติจริง/ • การสอนงาน
๖	อื่น ๆ	<ul style="list-style-type: none"> • การศึกษาดูงาน • การให้ทุน • การเรียนรู้ด้วยวิธีการผสมผสาน • ศูนย์รวมการประเมิน

๓.๖ ความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา

ความท้าทาย

(๑) นโยบายรัฐบาลในการขับเคลื่อนระบบราชการ ๔.๐ บุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้หลากหลายที่เป็นสหวิชาการ การพัฒนาบุคลากรจะไม่เพียงเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะกับงานในหน้าที่เท่านั้น ยังรวมถึงการส่งเสริมในเรื่องของนวัตกรรม

(๒) ในยุคของการเปลี่ยนแปลง และข้อจำกัดของการพัฒนาที่สืบเนื่องมาสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ บุคลากรต้องปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การปรับมโนทัศน์ของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการ

(๓) การบริหารจัดการภาครัฐยุคใหม่ มุ่งเน้นความทันสมัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและการให้บริการ บุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ ทั้งในแง่การพัฒนาองค์การ การสร้างนวัตกรรม และการพัฒนาการให้บริการ

(๔) สังคมสูงวัย (Aging Society) เกิดช่องว่างระหว่างวัย ทั้งในแง่ความคิดและวิธีปฏิบัติงานของบุคลากรหลาย ๆ Generation จำเป็นต้องมีการปรับ Mindset และออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย

(๕) Next Normal หรือ ชีวิตวิถีถัดไป คือ การใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่ของคนในสังคมทุกช่วงวัย หลังจากที่ได้ปรับตัวกับสถานการณ์โควิด ๑๙ จนคุ้นชิน ทั้งในเรื่องการสื่อสาร การคิดและเรียนรู้ต่าง ๆ รอบตัว ทำให้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์

โอกาส

(๑) มีหลักสูตรการเรียนรู้ทาง Internet แบบ Open Source หลากหลายหลักสูตร บุคลากรที่สนใจสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ทุกที่ ทุกเวลา โดยไม่มีค่าใช้จ่าย รวมทั้ง ข้อจำกัดของการพัฒนาที่สืบเนื่องมาจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายมากขึ้น และบุคลากรมีการปรับตัวเพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถอยู่กับสถานการณ์ปัจจุบันได้มากขึ้น

(๒) บุคลากรส่วนใหญ่ยอมรับนโยบายการพัฒนาาระบบราชการยุคใหม่ และอยากมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

(๓) กรมอุตุนิยมวิทยามีนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร

๓.๗ วิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร (SWOT Analysis)

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

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมได้ถูกพิจารณาจาก ปัจจัยพื้นฐานต่างๆ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ นโยบาย แผนงาน โครงการ และการบริหารจัดการ งบประมาณ ที่เกี่ยวข้อง บุคลากร สถานภาพ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงปัจจัยอื่นที่ส่งผล กระทบ เช่น การเมือง นโยบาย กฎหมาย ซึ่ง ส่งผลต่อโอกาสและอุปสรรค โดยในกระบวนการวิเคราะห์ SWOT ได้เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทั้งจาก ผู้บริหาร คณะทำงาน และผู้แทนหน่วยงานในสังกัด การระดมสมองจากการประชุม รับฟังความคิดเห็น ซึ่งใน การวิเคราะห์ SWOT จะแสดงผลวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

(๑) พิจารณาสถานการณ์ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อนในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยาตามหลัก ๗S Model ของ McKinsey ดังตาราง

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
S๑ ระบบ (System)	<p>W๑ ระบบ)System(</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่องและไม่ทั่วถึง ไม่ครอบคลุมทุกสายงาน ๒. บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้แบบ หลากหลาย ระบบการเรียนรู้ไม่เปิดกว้างเท่าที่ควร ยังคง เน้นการฝึกอบรมเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่เท่านั้น ๓. บุคลากรบางส่วนขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ๔. ขาดระบบการประเมินผลความสำเร็จของ แผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ๕. บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่มี การจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล ๖. ยังไม่มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ ในการกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล)Individual Development Plan) ๗. ภายในกรมฯ งานยังขาดการบูรณาการงานร่วมกัน

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
	<p>๘. มีกระบวนการทำงานที่ไม่ถูกต้อง เช่น การส่งข่าวอากาศนอกสถานี</p> <p>๙. ระบบงานของกรมฯ ที่เป็นระบบราชการยังมีความแข็งตัวสูงมาก ต้องปรับปรุงระบบให้มีความยืดหยุ่นสูงขึ้น เพื่อให้สามารถสนองต่อสถานการณ์ในอนาคตได้โดยสะดวก</p> <p>๑๐. มีแผนพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาสู่องค์กรอัจฉริยะ แต่การดำเนินงานให้บรรลุไปตามแผนยังไม่มี ความก้าวหน้าเท่าที่ควร</p>
<p>S๒ โครงสร้าง (Structure)</p> <p>๑. มีการกำหนดสมรรถนะ (Competency) ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency) และสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. มีโครงสร้างภายในกรมฯ ที่ครอบคลุมตามภารกิจและมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีสายการบังคับบัญชาที่มีความชัดเจน มีความเป็นเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) และเอกภาพในการสั่งการ (Unity of Direction)</p> <p>๓. กรมฯ มีกฎหมาย ระเบียบที่กำหนดภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่ชัดเจน</p>	<p>W๒ โครงสร้าง (Structure)</p> <p>๑. องค์กรมีขนาดใหญ่ และมีส่วนภูมิภาคทำให้การพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง</p> <p>๒. การกำหนดโครงสร้างองค์กรและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานในกรมฯ ในบางส่วนขาดความชัดเจน เนื่องจากเป็นภารกิจใหม่ ๆ และงานในบางส่วนมีความซ้ำซ้อนกัน และงานบางส่วนยังไม่มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน</p> <p>๓. ความซับซ้อนของโครงสร้างในบางส่วนทำให้การประสานงานในองค์กรเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบรวมถึงการมอบอำนาจในบางตำแหน่งไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. บุคลากรบางส่วนยังไม่เข้าใจโครงสร้างขององค์กร</p> <p>๖. อัตรากำลังไม่เหมาะสมกับงานที่ได้รับ และขาดบุคลากรทางด้านการบริหาร โดยเฉพาะหน่วยงานตามศูนย์ต่าง ๆ ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ทางการเงิน การพัสดุ และการกำหนดตัวชี้วัด เป็นต้น</p> <p>๗. สถาบันอุตุนิยมวิทยายังไม่มีโครงสร้างที่เข้มแข็ง เช่น อาจารย์ อุปกรณ์ เป็นต้น ทำให้การพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถทำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ</p>
<p>S๓ กลยุทธ์ (Strategy)</p> <p>๑. กรมอุตุนิยมวิทยามีหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาอุตุนิยมวิทยา ซึ่งเป็นหลักสูตรเฉพาะทางที่สำนักงาน ก.พ. อนุมัติให้เปิดการเรียนการสอนเพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรของกรม</p>	<p>W๓ กลยุทธ์ (Strategy)</p> <p>๑. บุคลากรส่วนใหญ่ของกรมฯ ยังไม่เข้าใจถึงวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย</p> <p>๒. มีแผนแต่ปฏิบัติไม่ได้ หรือได้น้อย ไม่กล้าไม่มีการ/ประเมินความสำเร็จตามแผนที่ชัดเจน</p> <p>๓. ขาดการสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. ยังไม่มีกระบวนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ</p>

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>S๔ บุคลากร (Staff)</p> <p>๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถพร้อมจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ</p> <p>๒. มีระเบียบและขั้นตอนในการคัดเลือกบุคลากรที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. มีบุคลากรที่มีความสามารถในงานด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว</p> <p>๔. กรมฯ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าสู่ระบบข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูง</p>	<p>W๔ บุคลากร (Staff)</p> <p>๑. ขาดการส่งเสริมการให้ทุนการศึกษาแก่ข้าราชการในหน่วยงาน</p> <p>๒. ยังขาดความร่วมมือทางการศึกษาทางด้านอุตุนิยมวิทยากับสถาบันการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือระดับที่สูงกว่า</p> <p>๓. ยังขาดการวางแผนงานการพัฒนาบุคลากร หลักสูตรต่าง ๆ รวมถึงการดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ครอบคลุมและสอดคล้องกับความต้องการและการปฏิบัติทุกสายงาน</p> <p>๔. อาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่เป็นผู้สอนด้านอุตุนิยมวิทยายังขาดทักษะ เทคนิคการถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์</p> <p>๕. บุคลากรด้านการพัฒนาบริการอุตุนิยมวิทยาผ่านระบบดิจิทัลยังไม่เพียงพอ และยังขาดองค์ความรู้เพื่อเรียนรู้ให้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้การสร้างนวัตกรรมทางอุตุนิยมวิทยาดิจิทัลมีไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน</p> <p>๖. บุคลากรในหน่วยงานยังมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้ข้อมูลสารสนเทศอุตุนิยมวิทยาไม่เพียงพอ จึงทำให้เกิดอุปสรรคในการวิเคราะห์ นำเสนอในเทคโนโลยีการประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)</p> <p>๗. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัลและนโยบายดิจิทัลไม่เพียงพอ ทำให้มีความคลาดเคลื่อนในการผลักดันงานให้เข้าสู่การปฏิบัติงานในรูปแบบ Digital Government ของรัฐซึ่งมีประชาชนเป็นศูนย์กลางและบริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว</p>
<p>S๕ ทักษะ (Skill)</p> <p>๑. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางด้านอุตุนิยมวิทยา สามารถตรวจอากาศ รายงานอากาศ และพยากรณ์อากาศตามมาตรฐาน WMO และมาตรฐานสากล</p> <p>๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญด้านแผ่นดินไหว อุตุนิยมวิทยาการบิน อุตุนิยมวิทยาทางทะเล และเครื่องมือเฉพาะด้าน</p> <p>๓. มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญด้านตรวจอากาศการบินตามมาตรฐาน ICAO</p>	<p>W๕ ทักษะ (Skill)</p> <p>๑. บุคลากรขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศ จึงทำให้ขาดโอกาสที่จะได้รับทุน หรือการอบรมที่จัดโดยหน่วยงานระดับนานาชาติ</p> <p>๒. ขาดผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านมรสุม ด้านการสร้างแบบจำลองเพื่อการพยากรณ์อากาศ ด้านวิจัย ด้านเทคโนโลยีงานดิจิทัล ฯลฯ</p> <p>๓. บุคลากรยังขาดทักษะการทำงานแบบบูรณาการ ทำให้ผลงานยังคงรูปแบบเดิมๆ ขาดการพัฒนาเพื่อให้อุปกรณ์กลุ่มเป้าหมายมากขึ้น</p>

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
	๔. บุคลากรบางส่วนขาดความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง
S๖ สไตล์ (Style) ๑. บุคลากรส่วนใหญ่ โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ มีจิตสาธารณะ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ๒. มีการทำงานแบบระบบอาวุโสให้ความเคารพซึ่งกันและกัน มีรุ่นพี่รุ่นน้อง ๓. การสั่งการมีความยืดหยุ่นและสามารถนำไปปรับใช้กับหน่วยงานของกรมฯ ในส่วนภูมิภาคได้ ๔. ผู้บริหารของกรมฯ ให้ความสำคัญในการพัฒนางานอุตุนิยมวิทยาดิจิทัล	W๖ สไตล์ (Style) ๑. การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานในบางครั้งยังไม่ครบถ้วน และขาดความชัดเจน ๒. บุคลากรขาดการทำงานเป็นทีม ๓. บุคลากรยังขาดความคิดริเริ่ม การสร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรม ๔. บุคลากรบางส่วนยังยึดติดกับการพัฒนาด้วยการฝึกอบรมรูปแบบ On Site ไม่เชื่อมั่นรูปแบบ Online หรือเทคโนโลยีดิจิทัล
S๗ ค่านิยมร่วม (Shared Values) ๑. ค่านิยมร่วมกันขององค์กรที่มีอยู่นั้น เป็นที่ยึดถือปฏิบัติของบุคลากรส่วนใหญ่ ๒. มีศรัทธารวมจิตใจร่วมกัน คือ กรมหลวงชุมพร เขตอุดมศักดิ์ ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งกรมอุตุนิยมวิทยา ทำให้เกิดความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	W๗ ค่านิยมร่วม (Shared Values) ๑. บุคลากรบางส่วนไม่ได้ยึดค่านิยมองค์กรแต่ยึดตนเองเป็นหลัก ๒. ขาดการรณรงค์ส่งเสริม ค่านิยม วัฒนธรรมภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ๓. บุคลากรรับรู้ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา แต่ยังขาดการส่งเสริมให้เกิดการประพฤติปฏิบัติอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

(๒) พิจารณาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส และอุปสรรค ต่อการพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา ตามหลัก PEST Analysis ดังนี้

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
O๑ การเมือง (Political) ๑. สำนักงาน ก.พ. มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ๒. หน่วยงานราชการ องค์กรมหาชน อย่างเช่น ก.พ. หรือ มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานอย่าง WMO Meted มีหลักสูตร e-learning ให้เข้าไปเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ๓. นโยบายการบริหารราชการ ๔.๐ ทำให้มีการพัฒนา งานวิจัยและนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น ๔. รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ(HR ๔.๐) ๕. รัฐบาลสนับสนุนให้หน่วยงานจัดทำแผน ๒๐ ปี ของกรมฯ เพื่อสนับสนุนงบประมาณจัดซื้อเครื่องมือและจัดหาบุคลากร ๖. การสนับสนุนของหน่วยงานระหว่างประเทศ เกี่ยวกับการให้ความรู้ ความเข้าใจด้านอุตุนิยมวิทยา	T๑ การเมือง (Political) ๑. รัฐบาลสนับสนุนให้หน่วยงานอื่น ๆ ทำงานที่มีลักษณะซ้ำซ้อนกับกรมฯ โดยการอนุญาตให้ดำเนินงานด้านการพยากรณ์อากาศ และเตือนภัยสภาพอากาศได้ ๒. นโยบายและแผนของกระทรวงดิจิทัลฯ ให้ความสำคัญกับงานของกรมฯ น้อยมาก ทำให้การพัฒนาระบบงาน หรือองค์ความรู้ทางด้านอุตุนิยมวิทยาไม่ได้รับความสนใจอย่างเต็มที่

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
และแผ่นดินไหวแก่ประชาชนทุกภาคส่วน ส่งเสริมให้ต้องพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนภารกิจด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว	
O๒ เศรษฐกิจ (Economic)	T๒ เศรษฐกิจ (Economic) ๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีแนวโน้มเท่าเดิมหรือลดลงทำให้มีผลกระทบต่อแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
<p>O๓ สังคมและสิ่งแวดล้อม (Social and Environmental)</p> <p>๑. ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในทางวิทยาศาสตร์มากขึ้น ทำให้เกิดความเชื่อถือในคำพยากรณ์ของกรมฯ และสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ เช่น ภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม และการท่องเที่ยว เป็นต้น</p> <p>๒. สื่อสังคมออนไลน์ รูปแบบการสื่อสารเป็นแบบเปิด มีการสื่อสาร ๒ ทาง ทำให้สามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านอุตุนิยมวิทยาได้มากขึ้น รวมทั้งช่องทางการศึกษาที่มากขึ้น เป็นทางเลือกยุคปัจจุบันทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลอุตุนิยมวิทยาได้มากขึ้น</p> <p>๓. สังคมมีการคาดหวังต่อระบบงานการพยากรณ์อากาศและการเตือนภัยค่อนข้างสูง ทำให้เกิดโอกาสในการปรับปรุงพัฒนางานในด้านนี้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. ความตระหนักและความสนใจในข้อมูลอุตุนิยมวิทยาของประชาชน ตลอดจนการนำเสนอข้อมูลข่าวสารด้านอุตุนิยมวิทยาของหน่วยงานต่าง ๆ สื่อมวลชน และสื่อสังคมออนไลน์ผ่านทางเว็บไซต์ต่าง ๆ เป็นแรงผลักดันให้กรมฯ ต้องสร้างผลผลิตในการนำเสนอข้อมูลข่าวสารด้านอุตุนิยมวิทยาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกลไกหลักในการเผยแพร่เพื่อให้สามารถแข่งขันได้</p> <p>๕. ในการพัฒนาบุคลากรมีทฤษฎีและโมเดลที่น่าสนใจนำมาปรับใช้ เช่น โมเดลการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ๗๐:๒๐:๑๐</p> <p>๖. Next Normal หรือ ชีวิตวิถีถัดไป คือ การใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่ของคนในสังคมทุกช่วงวัย หลังจากที่ได้ปรับตัวกับสถานการณ์โควิด ๑๙ จนคุ้นชิน ทั้งในเรื่องการสื่อสาร การคิดและเรียนรู้ต่าง ๆ รอบตัว ทำให้</p>	<p>T๓ สังคมและสิ่งแวดล้อม (Social and Environmental)</p> <p>๑. กลุ่มเครือข่ายภาคประชาชนเพิ่มมากขึ้นแต่การพัฒนาเพื่อให้ความรู้กับกลุ่มบุคลากรเหล่านั้นยังไม่เพียงพอ</p> <p>๒. นักวิชาการสถาบันต่าง ๆ มีการใช้ข้อมูลซ้ำซ้อน บางครั้งเป็นข้อมูลที่ขาดข้อเท็จจริง หรือขาดการตรวจสอบความถูกต้อง ทำให้ประชาชนมีความสับสนในข้อมูลที่ได้รับ</p> <p>๓. คนไทยมีนิสัยรักสนุก นำข้อมูลจากกรมฯ ไปตัดต่อเปลี่ยนแปลงข้อความไปในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง จนทำให้เกิดความเสียหาย</p> <p>๔. ความตระหนักของสังคมต่อภัยธรรมชาติทำให้ประชาชนขาดการกลั่นกรองข้อมูลจากแหล่งอื่น มีการส่งต่อข้อมูลที่ไม่เป็นความจริง ทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของกรมฯ</p>

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>รูปแบบการพัฒนาบุคลากรต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์</p> <p>๗. มีเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยากับหน่วยงานภายนอก เช่น WMO สำนักงาน ก.พ. สภาการศึกษา</p> <p>๘. สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สภาวะโลกร้อน สภาวะอากาศที่เปลี่ยนแปลงไป (Climate Change) เป็นโอกาสให้เกิดการศึกษาวิจัย เรื่องของภัยธรรมชาติที่มีผลสืบเนื่องมาจากผลกระทบของสภาพแวดล้อมดังกล่าว รวมทั้งการพัฒนาความรู้ นวัตกรรม การวิจัยเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๙. การเปลี่ยนแปลงของสภาวะอากาศทำให้ประชาชนเกิดความตระหนักจากผลกระทบ และความสำคัญต่อข้อมูลข่าวสารของกรมฯ</p>	
<p>O๔ เทคโนโลยี (Technological)</p> <p>๑. ช่องทางการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ บุคลากรสามารถศึกษาฝึกอบรมโดยไม่มีค่าใช้จ่าย</p> <p>๒. สถานการณ์โควิด ๑๙ ทำให้มีรูปแบบหรือวิธีการพัฒนาบุคลากรหรือเครื่องมือรูปแบบใหม่ ๆ ที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากรได้หลากหลายมากขึ้น</p> <p>๓. แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (HR Trends) และองค์ความรู้จากคนรุ่นใหม่ (New Generation)</p> <p>๔. ไม่มีสถาบันการศึกษาในประเทศไทยที่เปิดสอนหลักสูตรทางด้านอุตุนิยมวิทยาโดยตรง</p>	<p>T๔ เทคโนโลยี (Technological)</p> <p>๑. เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงเร็วทำให้การพัฒนาคนให้รอบรู้และสามารถใช้งานได้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒. เนื่องจากความก้าวหน้าในเทคโนโลยีข่าวสาร จึงเป็นการเปิดโอกาสให้นักวิชาการอิสระสามารถเข้ามาแทรกแซงบทบาทในการให้ข้อมูลด้านอุตุนิยมวิทยาได้ง่ายขึ้น</p> <p>๓. ประเทศไทยไม่มีกฎหมายด้านอุตุนิยมวิทยารองรับเหมือนประเทศอื่น จึงเปิดโอกาสให้มีข้อมูลที่อาจเป็นเท็จจากแหล่งอื่นที่เชื่อถือไม่ได้เผยแพร่ไปให้ประชาชนจนเกิดความสับสนในข้อมูลได้</p> <p>๔. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ๆ ยังขาดองค์ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยา แล้วนำข้อมูลของกรมอุตุนิยมวิทยาไปตีความ มีการเผยแพร่ต่อประชาชน ทำให้การเสนอข้อมูลผิดพลาด และสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้น</p>

๓.๘ การจัดทำ TOWS Matrix Analysis ของกรมอุตุนิยมวิทยา

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 ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

๑) กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็ง และโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงรุก

๒) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและอุปสรรคมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงป้องกัน เนื่องจากองค์กรมีจุดแข็ง และประสบกับสภาพแวดล้อมที่เป็นข้อจำกัดภายนอก แต่องค์กรสามารถใช้จุดแข็งที่มีอยู่ป้องกันข้อจำกัดจากภายนอกได้

๓) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อน และโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงแก้ไข ทั้งนี้ เนื่องจากองค์กรมีโอกาสที่จะนำแนวคิดหรือวิธีใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ไขจุดอ่อนที่องค์กรมีอยู่ได้

๔) 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> <p>S๒(๑-๒), S๓(๑-๒), S๔(๓-๔), S๕(๑-๓), O๑(๑,๕), O๓(๑-๔,๙), O๔(๔) ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ตามสายงาน และสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนผู้ใช้บริการมีความเชื่อมั่น และเป็นที่ยอมรับ</p> <p>S๔(๑,๔), S๖(๔), O๑(๓-๔), O๓(๘), O๔(๓) ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม และความรู้ใหม่ ๆ</p> <p>S๔(๑,๔), O๑(๒), O๓(๕-๖), O๔(๑-๒) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางที่หลากหลาย</p> <p>S๖(๒-๓), O๑(๗), O๓(๗) สนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างเครือข่ายทุกภาคส่วน</p> <p>S๖, (๓-๑) S๗, (๒-๑) O๓(๑,๗) เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและวัฒนธรรมองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)</p> <p>W๑(๑-๓), W๒(๓-๕), W๕(๑-๔), O๑(๑-๒,๔), O๔(๑-๔) ปรับปรุงและพัฒนาให้บุคลากรได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทุกสายงาน ในรูปแบบที่หลากหลาย</p> <p>W๑(๒), W๔(๑-๒,๕), W๖(๓), O๑(๓), O๓(๘), O๔(๓) สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ทั้งด้านการวิจัย นวัตกรรม</p> <p>W๑(๑๐), W๔(๖-๗), W๖(๔), O๓(๒,๔) พัฒนาสมรรถนะและทักษะบุคลากรด้านดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>W๑(๓-๖), W๒(๑-๒, ๕-๗), W๓(๑-๔), W๔(๓), W๕(๓), O๓(๕), O๔(๑-๔) ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจของกรม</p> <p>W๑(๕-๖,๘-๙), W๔(๔), O๓(๖-๗), O๔(๓) สนับสนุนระบบการเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล</p>

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
อุปสรรค (Threat)	<p>กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)</p> <p>S๔(๑), S๕(๑-๓), S๖(๓-๔), T๑(๑-๒), T๒(๑), T๔(๑-๒) เพิ่มศักยภาพของบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสถานการณ์ในปัจจุบัน</p> <p>S๔(๑), S๕(๑-๓), S๖(๑), T๑(๑-๒), T๓(๑-๔) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางด้านอุตุนิยมวิทยา เพื่อสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายทุกภาคส่วน</p> <p>S๔,(๔-๓)S๕,(๓-๑)T๔(๔) ส่งเสริมการจัดการความรู้และขับเคลื่อนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ</p>	<p>กลยุทธ์เชิงรับ (WT)</p> <p>W๑(๑-๖), W๒(๖), W๔(๓), W๕(๑-๔), T๑(๒), T๒(๑), T๓(๑) พัฒนาทักษะและสมรรถนะทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>W๔(๑-๒, ๔), W๖(๓), T๒(๑), T๔(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม</p> <p>W๑(๑๐), W๒(๑-๒, ๗), W๔(๕-๗), W๖(๔), T๔(๑-๔) พัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลให้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</p>

ส่วนที่ ๔

แผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

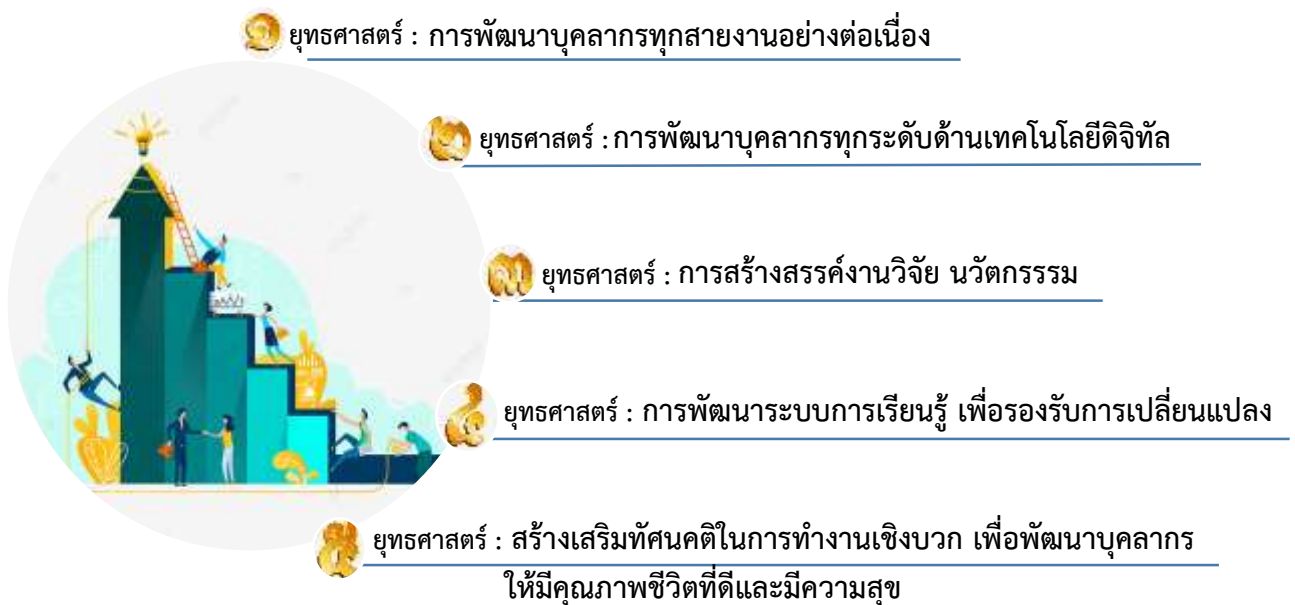
๔.๑ วิสัยทัศน์

“บุคลากรมีขีดความสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคระบบราชการ ๔.๐”

๔.๒ พันธกิจ

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

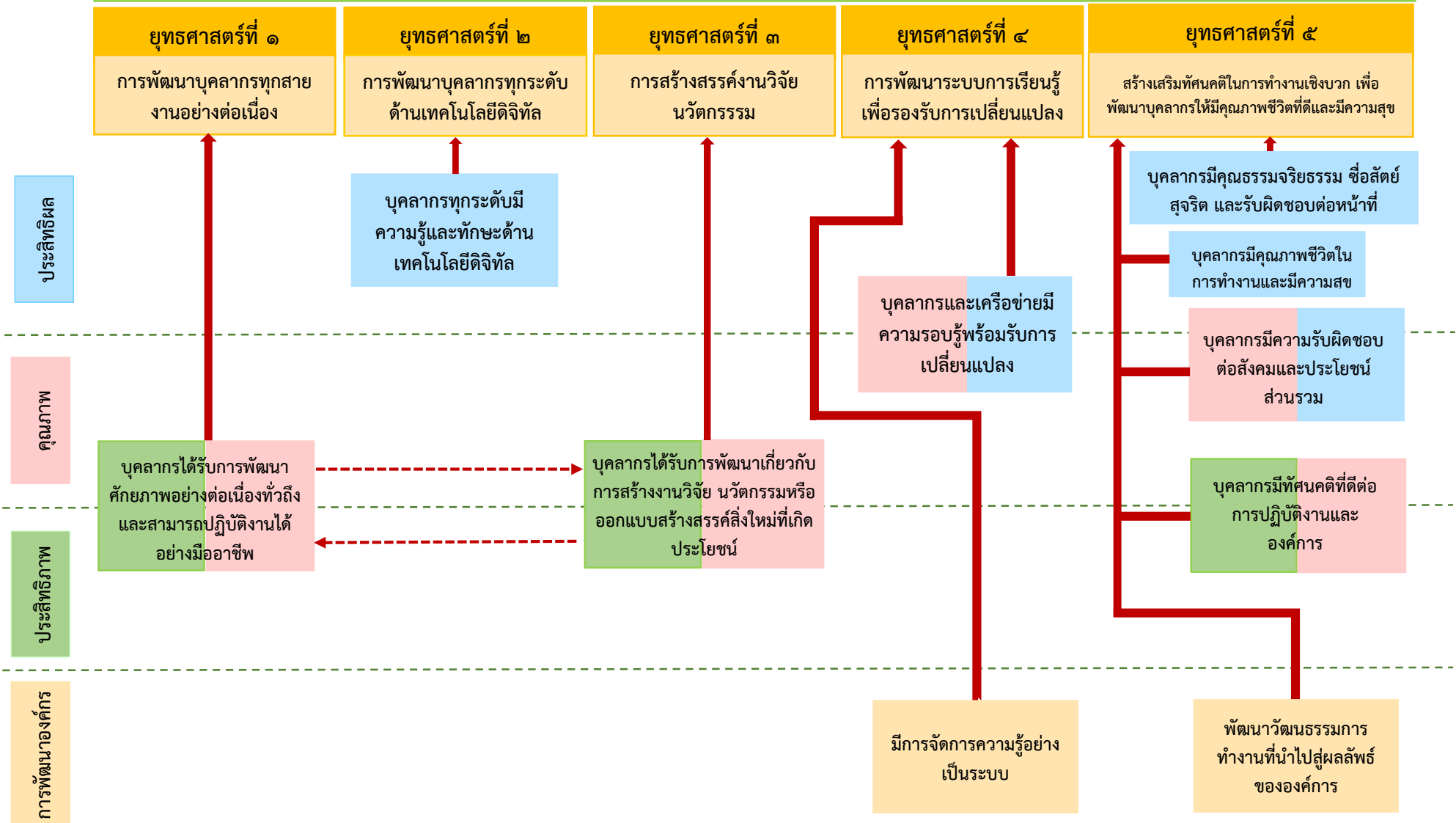
๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร



๔.๔ แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ : บุคลากรมีขีดความสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคระบบราชการ ๔.๐



๔.๕ แผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ	
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑. บุคลากรได้รับการพัฒนา ศักยภาพอย่างต่อเนื่องทั่วถึง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	๑. ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรตาม ความรู้ ทักษะ สมรรถนะอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง	๑. ร้อยละของ บุคลากรได้รับการ พัฒนาความรู้ ทักษะ ที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานหรือเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานตาม ภารกิจ	๕๐	๘๐	๘๐	๘๐	๙๐	๑. โครงการส่งข้าราชการอบรมหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งภารกิจ หลักและภารกิจสนับสนุนที่หน่วยงาน ภายนอกจัด ๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทางอุตุนิยมวิทยา - ด้านการตรวจอากาศ - ด้านการพยากรณ์อากาศ - ด้านอุตุนิยมวิทยาการบิน - ด้านแผ่นดินไหวและสึนามิ - ด้านการบริการอุตุนิยมวิทยา - ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ - ด้านสื่อสารอุตุนิยมวิทยา - ด้านเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา ๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทางการบริหารจัดการ - ด้านพัฒนาระบบบริหาร - ด้านตรวจสอบภายใน - ด้านยุทธศาสตร์และแผนงาน - ด้านกฎหมาย - ด้านประชาสัมพันธ์ - ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๖๕๔,๓๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	สถาบัน อุตุนิยมวิทยา/ กลุ่มการ เจ้าหน้าที่/ทุก หน่วยงาน
		๒. ร้อยละของ บุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการเลื่อนเข้าสู่ ตำแหน่ง	-	๕	๕	๕	๕								
		๓. ร้อยละของ บุคลากรที่มีการก้าวสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นตาม แผน IDP	-	๕	๕	๕	๕								

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ	
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
								<ul style="list-style-type: none"> - ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล - ด้านการเงิน บัญชี และงานพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง - ด้านสารบรรณ ๔. โครงการฝึกอบรมทักษะ และสมรรถนะตามสายงาน ประเภท และระดับตำแหน่ง ๕. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ ๖. โครงการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหาร ๗. โครงการเสริมสร้างเทคนิคในการพัฒนาบุคลากรแก่หัวหน้างาน เช่น เทคนิคการ สอนงาน, เทคนิคการเป็นพี่เลี้ยง, เทคนิคการมอบหมายงาน ๘.โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง 							
		๔. ร้อยละของบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๙. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล							สถาบัน อุตุนิยมวิทยา/ ทุกหน่วยงาน
		๕. ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลของตนเอง	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐. การพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์ (e-learning)							

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างสรรค์งานวิจัย นวัตกรรม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ	
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการสร้างงานวิจัย นวัตกรรมหรือ ออกแบบ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เกิดประโยชน์	๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานักวิจัย	๗. จำนวนผลงานวิจัยหรือนวัตกรรม	๒	๒	๓	๔	๕	๑๓. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้าน งานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม	-	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	ทุกหน่วยงาน
	๔. เพิ่มขีดความสามารถนักวิจัย	๘. ร้อยละของบุคลากรที่เกี่ยวข้องที่ผ่านการอบรมด้านวิจัยและการสร้างนวัตกรรม (กลุ่มเป้าหมายนักอุตุนิยมวิทยาทุกระดับ)	๖๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๔. โครงการฝึกอบรมการจัดทำงานวิจัยด้านอุตุนิยมวิทยา เช่น - โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการทำ Analytical thinking - โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการทำงาน Creative thinking - โครงการส่งเสริมความรู้ Data Analytics เพื่อการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม							

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการเรียนรู้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๔. มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	๕. ส่งเสริมการจัดการความรู้และขับเคลื่อนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	๙. ร้อยละขององค์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์	๙๓	๙๕	๙๗	๑๐๐	๑๐๐	๑๕. การดำเนินกิจกรรมภายใต้แผนการจัดการความรู้ เช่น กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดประสบการณ์ KM Day	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	คณะกรรมการ KM
๕. บุคลากรและเครือข่ายมีความรอบรู้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๖. กระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้รอบรู้และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	๑๐. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	-	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๑๗. โครงการส่งเสริมองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย ระเบียบ รวมทั้ง ยุทธศาสตร์ และนโยบายต่าง ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	สถาบัน อุตุนิยมวิทยา/ทุกหน่วยงาน
	๗. พัฒนาเครือข่ายให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑๑. ความสำเร็จของการจัดทำหลักสูตรสำหรับเครือข่าย อุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว (จัดทำหลักสูตรอุตุนิยมวิทยาสำหรับเครือข่าย อุตุนิยมวิทยาและเผยแพร่สู่สาธารณะ)	-	จัดทำหลักสูตรเรียบร้อยแล้ว	-	-	-	๑๘. โครงการสัมมนาวิพากษ์หลักสูตรสำหรับเครือข่าย อุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว : ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	-	๒๔,๑๕๐	-	-	-	คณะทำงานฯ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		๑๒. ร้อยละของระดับการรับรู้ของเครือข่ายเกี่ยวกับหลักสูตรสำหรับเครือข่ายอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว (ความสำคัญของเครือข่ายอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว และความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภัยพิบัติทางธรรมชาติ (Natural Disaster))	-	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๙. โครงการสร้างการรับรู้ข้อมูลสำหรับเครือข่ายอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	คณะทำงานฯ
		๑๓. จำนวนเครือข่ายที่มีการพัฒนาสู่ระดับ To Consult	-	-	๕ เครือข่าย	๑๐ เครือข่าย	๑๕ เครือข่าย							
		๑๔. จำนวนเครือข่ายที่มีการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมตั้งแต่ระดับ To Involve ขึ้นไป	-	-	๑ เครือข่าย	๒ เครือข่าย	๓ เครือข่าย	๒๐. โครงการขับเคลื่อนกลไกการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของเครือข่ายอาสาอุตุนิยมวิทยาสู่ระดับ To Involve	-	-	๐/๒๗/๒๕๖๗	๓๗/๒๗/๒๕๖๘	๓๗/๒๗/๒๕๖๙	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวก เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๖. พัฒนาวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การ	๘. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากร ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม	๑๕. ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ เข้าใจ ค่านิยมองค์กรและสามารถนำไปปฏิบัติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร	๘๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๒๑. โครงการขับเคลื่อนแผนค่านิยมองค์กร ๒๒. โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	๑๐๐.๐๐๐	๑๐๐.๐๐๐	๑๐๐.๐๐๐	๑๐๐.๐๐๐	๑๐๐.๐๐๐	คณะทำงานขับเคลื่อนค่านิยม/ทุกหน่วยงาน
๗. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์การ	๙. สร้างเสริมทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และองค์การ	๑๖. ร้อยละของบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์การ	๖๐	๗๒	๗๓	๗๔	๗๕	๒๓. โครงการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อตัวเองและต่อองค์กร/การทำงาน	-	-	-	-	-	ทุกหน่วยงาน
๘. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อหน้าที่	๑๐. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๑๗. จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลด้านคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์และสุจริต	๒	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๒๔. โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เช่น - โครงการฝึกอบรม/สัมมนา/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของบุคลากรในองค์กร/ผลประโยชน์ทับซ้อน/ประมวลจริยธรรม - โครงการ/กิจกรรมตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๒๒๐.๐๐๐	๒๒๐.๐๐๐	๒๒๐.๐๐๐	๒๒๐.๐๐๐	๒๒๐.๐๐๐	กลุ่มกรเจ้าหน้าที่/ทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		๑๘. ร้อยละของระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน	๘๘	๙๐	๙๐	๙๑	๙๒	๒๕. กิจกรรมการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	-	-	-	-	-	กลุ่มการเจ้าหน้าที่/ทุกหน่วยงาน
๙. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อสังคมและประโยชน์ส่วนรวม	๑๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม	๑๙. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมจิตอาสา/จิตสาธารณะ	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๒๖. โครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ เช่น - โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ - โครงการจิตอาสาพัฒนาสังคม - กิจกรรมเสริมสร้างความรู้/ศึกษาดูงานโครงการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - กิจกรรม CSR - การบริจาคโลหิต	-	-	-	-	-	ทุกหน่วยงาน
		๒๐. ผลคะแนนการประเมินตามเกณฑ์ PMQA ๔.๐ หมวด ๑ (การคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในระยะสั้น และระยะยาว)	๕	๕	๕	๕	๕	๒๗. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดการผลกระทบเชิงลบ (Manage Negative Impacts) ภายใต้แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๓๕,๐๐๐	-	๑๐,๐๐๐	-	-	สถาบันอุตุนิยมวิทยา/กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑๐. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุข	๑๒. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีความสุข	๒๑. ร้อยละความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กร	๘๐	๘๑	๘๒	๘๓	๘๔	๒๘. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานและมีความสุข - สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน - กิจกรรม Happy Workplace - การสร้างความสุขในการทำงาน - การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ - กิจกรรมเพื่อสุขภาพ ๒๙. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เช่น - กิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ - กีฬาสัมคคี	๑๐๐๐๐	๑๐๐๐๐	๑๐๐๐๐	๑๐๐๐๐	๑๐๐๐๐	ทุกหน่วยงาน
		๒๒. ร้อยละการลาออกของบุคลากรที่สมรรถนะสูง	-	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐							

ส่วนที่ ๕

การติดตามและรายงานผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุฯ ระยะเวลา ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผน และในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารกรมอุตุฯ และสามารถนำผลการประเมิน มาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุฯต่อไป

๕.๑ ระยะเวลาการติดตาม

๑. สถาบันอุตุฯ ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุฯ เป็น ๒ ไตรมาส (สิ้นไตรมาส ๒ และสิ้นไตรมาส ๔) และสรุปรายงานผลไปยังอธิบดีกรมอุตุฯ ทุก ๖ เดือน

๒. ให้นำหน่วยงานที่รับผิดชอบตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุฯ รายงานผลการดำเนินการส่งให้สถาบันอุตุฯ (สิ้นไตรมาส ๒ และสิ้นไตรมาส ๔) ภายในวันที่ ๑๐ ของเดือนถัดไป

ภาคผนวก



คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา
ที่ ๒๙๗/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา

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

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

องค์ประกอบ

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

- | | |
|--|----------------------------|
| ๑๖. ผู้อำนวยการศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก | กรรมการ |
| ๑๗. ผู้อำนวยการศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคเหนือ | กรรมการ |
| ๑๘. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | กรรมการ |
| ๑๙. ผู้อำนวยการกลุ่มการเจ้าหน้าที่
สำนักงานเลขานุการกรม | กรรมการ |
| ๒๐. ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานเลขานุการกรม | กรรมการ |
| ๒๑. ผู้อำนวยการกลุ่มวิเทศสัมพันธ์
กองพัฒนาอุตสาหกรรมวิทยา | กรรมการ |
| ๒๒. ผู้อำนวยการสถาบันอุตสาหกรรมวิทยา
กองบริการดิจิทัลอุตสาหกรรมวิทยา | กรรมการและเลขานุการ |
| ๒๓. นางปณาลี บำรุงผล
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองบริการดิจิทัลอุตสาหกรรมวิทยา | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๔. นางสาวนิตา ทุมมัย
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองบริการดิจิทัลอุตสาหกรรมวิทยา | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการฯ ดังกล่าว มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑) กำหนดประเด็นและกรอบแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตสาหกรรมวิทยาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กรมอุตสาหกรรมวิทยา ระยะ ๒๐ ปี

๒) นำร่างแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตสาหกรรมวิทยา เสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบและติดตามการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตสาหกรรมวิทยา

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสมจำเป็น

๔) ดำเนินการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายณัฐพล ณัฏฐสมบุญ)
อธิบดีกรมอุตสาหกรรมวิทยา



คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา
ที่ ๔๒ /๒๕๖๕

เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา

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

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

เดิม

แต่งตั้งให้รองอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา ฝ่ายบริหาร เป็นประธานกรรมการ

แก้ไขเป็น

แต่งตั้งให้รองอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา ฝ่ายปฏิบัติการ เป็นประธานกรรมการ
นอกเหนือจากนี้ให้เป็นไปตามคำสั่งเดิมทุกประการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางสาวชมภาริ ชมภูรัตน์)
อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา



คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา
ที่ ๑ /๒๕๖๔
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา

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

เพื่อให้การดำเนินการมีความเหมาะสม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สมประโยชน์
ของทางราชการ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา โดยมีองค์ประกอบและ
หน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

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

- | | |
|---|-----------------------------------|
| ๑๐. นายอนุชา ศรีเรืองล้ำ
นักอุดมศึกษาชำนาญการ
กองบริการดิจิทัลอุดมศึกษา | คณะกรรมการ |
| ๑๑. นางสาวปวภทร ภักดิ์ศิริวุฒิ
นักอุดมศึกษาชำนาญการ
กองบริการดิจิทัลอุดมศึกษา | คณะกรรมการ |
| ๑๒. นายวันเฉลิม เพ็ชรสุวรรณ
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ
กองสื่อสาร | คณะกรรมการ |
| ๑๓. นางบุญเกตุ นุชประมุข
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กลุ่มการเจ้าหน้าที่ | คณะกรรมการ |
| ๑๔. นางสาวจารวี ยิ่งยืน
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะกรรมการ |
| ๑๕. ว่าที่ร้อยตรี มณฑล กระจ่าง
วิศวกรปฏิบัติการ
กองเครื่องมืออุดมศึกษา | คณะกรรมการ |
| ๑๖. นางสาววันเพ็ญ ดาวเรือง
เจ้าพนักงานอุดมศึกษาชำนาญงาน
กองตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ | คณะกรรมการ |
| ๑๗. ผู้อำนวยการสถาบันอุดมศึกษา
กองบริการดิจิทัลอุดมศึกษา | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๘. นางปณาลี บำรุงผล
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองบริการดิจิทัลอุดมศึกษา | คณะกรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๙. นางสาววนิดา ทุมมัย
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองบริการดิจิทัลอุดมศึกษา | คณะกรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |

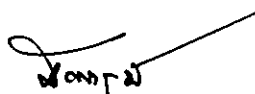
โดยให้คณะกรรมการฯ ดังกล่าว มีหน้าที่ ดังนี้

๑) ร่างแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กรมอุดมศึกษา
ระยะ ๒๐ ปี เพื่อเสนอให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณา

๒) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายธนาวุฒิ ปัญจพรอุดมลาภ)

รองอธิบดีกรมอุดมศึกษาฝ่ายบริหาร

ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา



คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา
ที่ ๑ /๒๕๖๕
เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา

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

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

เดิม

แต่งตั้งให้รองอธิบดีกรมอุดมศึกษา ฝ่ายบริหาร เป็นที่ปรึกษา

แก้ไขเป็น

แต่งตั้งให้รองอธิบดีกรมอุดมศึกษา ฝ่ายปฏิบัติการ เป็นที่ปรึกษา

นอกเหนือจากนี้ให้เป็นไปตามคำสั่งเดิมทุกประการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางสาวกรรวี สิทธีชีวภาค)

รองอธิบดีกรมอุดมศึกษาฝ่ายปฏิบัติการ
ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา



คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา
ที่ ๒ /๒๕๖๕
เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา

อนุสนธิคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา ที่ ๑/๒๕๖๔
สั่ง ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา
และคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา ที่ ๑/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๔ มีนาคม
พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ไว้แล้ว นั้น

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

เดิม

๔. นายสมควร ตันจาน คณะทำงาน
ผู้อำนวยการส่วนพยากรณ์อากาศกลาง
กองพยากรณ์อากาศ

แก้ไขเป็น

๔. นางสาวประภาพร วงศ์สมิง คณะทำงาน
นักอุดมศึกษาชำนาญการ
กองพยากรณ์อากาศ

นอกเหนือจากนี้ให้เป็นไปตามคำสั่งเดิมทุกประการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางสาวกรรวิ สิริชีวะภาค)

รองอธิบดีกรมอุดมศึกษา ฝ่ายปฏิบัติการ
ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา