



**HRD** HUMAN  
RESOURCE  
DEVELOPMENT

# แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘



๐๒-๓๖๖-๔๓๐๘



[www.tmd.go.th](http://www.tmd.go.th)



กรมอุตุนิยมวิทยา ๕๓๕๓ สุขุมวิท บางนา กทม.๑๐๒๖๐

## คำนำ

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยาให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งผลักดันการพัฒนาองค์กรไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ และมุ่งหวังให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมอุตุนิยมวิทยาให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนยุทธศาสตร์ของกรมอุตุนิยมวิทยา และแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันอุตุนิยมวิทยา กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ และใช้เป็นแนวทางในการวางกรอบการพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
<b>ส่วนที่ ๑ บทนำ</b>	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๑
<b>ส่วนที่ ๒ การดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร</b>	
๒.๑ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร	๒
๒.๒ รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร	๓
๒.๓ วิเคราะห์หาความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs)	๔
<b>ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุฯ กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</b>	๖
๓.๑ วิสัยทัศน์	๖
๓.๒ พันธกิจ	๖
๓.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๖
๓.๔ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๗
<b>ส่วนที่ ๔ การประชาสัมพันธ์ การติดตามและรายงานผล</b>	๑๘
๔.๑ การประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร	๑๘
๔.๒ การติดตามและรายงานผล	๑๘
<b>ภาคผนวก</b>	
- คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๒๕๖/๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา	
- คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๒๖๘/๒๕๖๗ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา	

## ส่วนที่ ๑ บทนำ

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

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

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

### ๑.๒ วัตถุประสงค์

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

### ๑.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑.๓.๑ บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ได้รับการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
- ๑.๓.๒ บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา สามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม ที่ได้รับการเสริมสร้าง เพิ่มพูนทักษะ สมรรถนะ และพัฒนา ในรูปแบบต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น บรรลุผลสัมฤทธิ์ของงาน

## ส่วนที่ ๒

### การดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร

#### ๒.๑ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็น ในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แนว ทิศทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และแผนปฏิบัติการกรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร บุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยมีปัจจัยนำเข้าเพื่อพิจารณาในการจัดทำแผน ดังนี้

##### ๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี

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

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

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

๒.๑.๓ โดยคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบแนวทางการ พัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อ สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่าง เชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็น ระบบ รวมถึงให้บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มี การเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

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

๒.๑.๕ ผลการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Need) ได้ดำเนินการสำรวจความ ต้องการในการฝึกอบรม (Training Need) ด้วยการสอบถามความต้องการในการพัฒนาบุคลากรจากผู้บริหารและ

ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อนำผลที่ได้จากการสำรวจไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม สามารถตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงาน และบุคคล จากการสอบถามพบว่าเรื่องที่ต้องมีการพัฒนา เรียงตามลำดับดังนี้ คือ พัฒนาเกี่ยวกับหลักสูตร เฉพาะด้านอุดมศึกษา ทักษะเกี่ยวกับดิจิทัล การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และ ทักษะการเป็นผู้นำ การพัฒนาทีมงาน และระเบียบต่าง ๆ เช่น การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ฯลฯ

## ๒.๒ รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร

๒.๒.๑ การฝึกอบรมภายในองค์กร (In house Training) เป็นการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากร ภายในสังกัดกรมอุดมศึกษา โดยสถาบันอุดมศึกษา กองบริการดิจิทัลอุดมศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการฝึกอบรม

๒.๒.๒ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติราชการ เป็นการ แก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติเป็นการศึกษาทดลองปฏิบัติ และนำผลการประชุมไปปฏิบัติ และ พัฒนาการปฏิบัติราชการในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ

๒.๒.๓ การฝึกอบรมภายนอกองค์กร (Public Training) และการส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรม/การประชุม /สัมมนา ต่าง ๆ กับหน่วยงานภายนอก โดยกรมอุดมศึกษา จะพิจารณาและคัดเลือกบุคลากรในสังกัดที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ารับการพัฒนาโดยการส่งไปเข้าร่วมการฝึกอบรม การประชุม สัมมนากับหน่วยงาน ภายนอก โดยกำหนดเป็น ๒ ประเภท คือ

๑) การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม และสัมมนาที่มีค่าใช้จ่าย

๒) การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม และสัมมนาที่ไม่มีค่าใช้จ่าย

๒.๒.๔ การพัฒนาโดยการศึกษาต่อ (Educational) กรมอุดมศึกษา ได้ให้ความสำคัญในการ พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยให้มีการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ โดยกำหนดให้มีแนวทาง มีหลักเกณฑ์ ที่มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ซึ่ง หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ ข้อตกลง และวิธีการต่าง ๆ ได้ยึดวิธี ปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรมปฏิบัติการวิจัยและดูงาน ต่างประเทศ พ.ศ.๒๕๔๙ และระเบียบสำนักงาน ก.พ

อนึ่ง กรมอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรปฏิบัติงานในส่วนกลาง ศูนย์ภูมิภาค และสถานี จังหวัด ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบัน การที่จะพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรมแบบ Onsite มีข้อจำกัด ดังนั้นการ ที่จะพัฒนาบุคลากรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือวิธีการ แต่ทั้งนี้ต้องอาศัยเวลาของผู้ที่เกี่ยวข้องมากมาย โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาโดยตรงของบุคลากรผู้นั้น ที่จะต้องให้เวลากับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมาก อาทิเช่น

(๑) การมอบหมายงานที่ท้าทายมากขึ้น ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลอย่างมาก เนื่องจาก เป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรต้องคิด และลงมือทำจริง ๆ สิ่งที่ทำหน้างานโดยตรงของบุคลากรจะต้องพิจารณาก็คือ ความรู้ ทักษะของบุคลากรแต่ละคน ว่าเป็นอย่างไร เหมาะสมที่จะรับผิดชอบงานที่ยากขึ้น ท้าทายมากขึ้นได้ หรือไม่ ถ้าหัวหน้ามอบหมายงานที่ยากขึ้นให้ทำ โดยปกติจะเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดีมากทางหนึ่ง เพราะจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้โดยตรงจากการทำงาน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ในการทำงาน เพียงแต่ต้องระวังบุคลากรบางคน อาจจะไม่ได้คิดว่าการให้งานที่ยากขึ้นเป็นเรื่องของการพัฒนา อาจจะมองว่า เป็นการโยนงาน และกลั่นแกล้งกัน ก็ได้ ดังนั้นจะต้องมีการสื่อสารพูดคุยกันอย่างดี ในวิธีการนี้เช่นกัน

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

(๓) Job Shadowing เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ดีอีกวิธีหนึ่ง ลักษณะของ Job Shadowing ก็คือ การให้บุคลากรไปเรียนรู้วิธีการทำงานของบุคลากรคนอื่น ซึ่งทำได้ทั้งงานในหน่วยงานเดียวกัน หรืองานต่างหน่วยงาน เพื่อที่จะได้เรียนรู้วิธีการทำงาน ข้อจำกัด ความยากง่าย ฯลฯ ของการทำงาน เพื่อที่จะได้เข้าใจงานซึ่งกันและกัน และที่สำคัญก็คือ จะได้มองเห็นมุมมองของคนทำงานในอีกมุมมองหนึ่ง เพื่อเปิดความคิดใหม่ๆ และต่อยอดความคิดในการทำงานให้เปิดกว้างยิ่งขึ้นได้อีก นอกจากนี้ การทำ Job Shadowing นั้น ยังเหมาะสำหรับการแก้ไขปัญหาของบุคลากรที่มักจะมีงานอื่นที่ง่ายกว่า ไม่สำคัญเท่างานของตนเอง ซึ่งจะทำให้บุคลากร คนนั้นได้เห็นสิ่งที่บุคลากรคนอื่นทำกันว่า ยากง่ายอย่างไร เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้นด้วย

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

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

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

**๒.๓ วิเคราะห์หาความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) โดยแบ่งออกเป็นการวิเคราะห์ใน ๓ ประเด็นหลัก ดังนี้**

๒.๓.๑ วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนาจากบุคลากร และจากผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบุคลากร โดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (e-form) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกรมอุตสาหกรรมพอเพียงระดับ ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ได้ตอบแบบสอบถามออนไลน์ โดยมีทั้งคำถามปลายเปิด เพื่อให้ตอบโดย

การเสนอหลักสูตรและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และคำถามปลายเปิด เพื่อให้เลือกหลักสูตรที่สามารถให้บุคลากรเลือกตอบได้ หลังจากนั้น นำผลการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของทั้ง ๒ ส่วนมาสรุปผล

๒.๓.๒ วิเคราะห์ผลการประเมินสมรรถนะในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเก็บข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) เพื่อหาสมรรถนะที่จำเป็นนำมาใช้ในการออกแบบพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสังกัด

๒.๓.๓ วิเคราะห์ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร สถาบันอุตุฯ เป็นผู้วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการติดตามประเมินผลรายวิชา และผลการติดตามการประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของแต่ละหลักสูตร นำข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ผลการติดตามประเมินผล มาใช้ในการประกอบการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

## ส่วนที่ ๓

### แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกอบด้วย  
โครงการ หลักสูตร กิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

#### ๓.๑ วิสัยทัศน์

บุคลากรมีขีดความสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคระบบราชการ ๔.๐

#### ๓.๒ พันธกิจ

๓.๒.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

๓.๒.๒ สร้างความตระหนักรู้ของบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วย  
เทคโนโลยีดิจิทัล

๓.๒.๓ เสริมสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๓.๒.๔ สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวก เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข

#### ๓.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างสรรค์งานวิจัย หรือนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวก เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมี  
ความสุข

#### ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร





เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘			ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘
				(Impact-based Forecasting) ด้วยเรดาร์และดาวเทียม - ด้านอุตุนิยมวิทยาการบิน (โครงการอบรม เรื่อง ระบบ บริหารงานคุณภาพ ISO ๙๐๐๑)) (โครงการอบรม หลักสูตรการตรวจ ประเมินคุณภาพภายในระบบบริหาร คุณภาพ ISO๙๐๐๑ - ด้านแผ่นดินไหวและสึนามิ - ด้านการบริการอุตุนิยมวิทยา - ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ - ด้านสื่อสารอุตุนิยมวิทยา (โครงการอบรม เรื่อง การ สื่อสารอุตุนิยมวิทยาการบิน และการแลกเปลี่ยนข้อมูล อุตุนิยมวิทยาการบินในรูปแบบ IWXXM (สำหรับนัก อุตุนิยมวิทยา) (โครงการฝึกอบรม เรื่อง ทบทวนการสื่อสารข้อมูล อุตุนิยมวิทยาและอุตุนิยมวิทยา การบิน) - ด้านเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา													๗,๒๐๐	สถาบัน อุตุนิยมวิทยา
																	๑๔,๔๐๐	สถาบัน อุตุนิยมวิทยา
																	๓,๖๐๐	สถาบัน อุตุนิยมวิทยา
																	๑๑,๗๐๐	สถาบัน อุตุนิยมวิทยา

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘			ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘
				(โครงการอบรม เรื่อง เทคนิคการบำรุงรักษาเครื่องมือระบบตรวจอากาศอัตโนมัติ (AWOS) ระบบตรวจวัดวินด์เชียร์(LLWAS) ๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการบริหารจัดการ - ด้านพัฒนาระบบบริหาร/ด้านตรวจสอบภายใน/ด้านยุทธศาสตร์และแผนงาน/ ด้านกฎหมาย/ด้านประชาสัมพันธ์/ ด้านบริหารและพัฒนาบุคลากร/ ด้านสารบรรณ/ ด้านการเงินบัญชี และงานพัสดุจัดซื้อจัดจ้าง ๔. โครงการฝึกอบรมทักษะ และสมรรถนะตามสายงาน ประเภท และระดับตำแหน่ง ๕.โครงการอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ - โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน / โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานในระดับสากล													๓,๖๐๐	สถาบัน อุตุนิยมวิทยา
																	เป็นการลงทะเบียนอบรมของหน่วยงานภายนอกซึ่งมีทั้งไม่มีค่าใช้จ่ายและมีค่าใช้จ่ายที่ยังไม่ทราบ	
																	๒๘,๘๐๐	สถาบัน อุตุนิยมวิทยา

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ					
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘			ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘			
				๖. โครงการเตรียมความพร้อม สำหรับผู้บริหาร ๗. โครงการเสริมสร้างเทคนิคใน การพัฒนาบุคลากรแก่หัวหน้างาน - โครงการพัฒนานักบริหาร "นักบริหารระดับต้นในยุคดิจิทัล" ๘. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มี ศักยภาพสูง	←														←	เป็นการลง ทะเบียนอบรม ของหน่วยงาน ภายนอกซึ่งมีทั้ง ไม่มีค่าใช้จ่าย และมีค่าใช้จ่าย ที่ยังไม่ทราบ ๑๒๔,๐๒๔	สถาบัน อุดุณิยมหาวิทยาลัย
		๓. ร้อยละของ บุคลากรที่จัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล	๙๐	๙. การจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล	←														←		ทุก หน่วยงาน
		๔. ร้อยละความสำเร็จ ของบุคลากรที่ได้ ดำเนินการตาม แผนพัฒนารายบุคคล ของตนเอง	๘๕	๑๐. การพัฒนาตนเองผ่านระบบ ออนไลน์ (e-learning)	←														←		





ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
					๖๗	๖๗	๖๗	๖๘	๖๘	๖๘	๖๘	๖๘	๖๘	๖๘	๖๘	๖๘			
๔. มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	๕. ส่งเสริมการจัดการความรู้และขับเคลื่อนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	๙. ร้อยละขององค์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์	๙๗	๑๖. การดำเนินกิจกรรมภายใต้แผนการจัดการความรู้ เช่น กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดประสบการณ์ KM Day - โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การเป็น TMD Intelligent	←													ไม่ งบประมาณ	คณะกรรมการ KM
๕. บุคลากรมีความรอบรู้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๖. กระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้รอบรู้และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	๑๐. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๕๕	๑๗. โครงการส่งเสริมองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย ระเบียบรวมทั้ง ยุทธศาสตร์ และนโยบายต่าง ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	←													เป็นการลงทะเบียนของหน่วยงานภายนอกซึ่งมีทั้งไม่มีค่าใช้จ่ายและมีค่าใช้จ่ายที่ยังไม่ทราบ	สถาบัน อุตุนิยมวิทยา /ทุก หน่วยงาน
	๗. พัฒนาเครือข่ายให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑๑. ร้อยละของระดับการรับรู้ของเครือข่ายเกี่ยวกับหลักสูตรสำหรับเครือข่าย	๗๐	๑๘. โครงการสร้างการรับรู้ข้อมูลสำหรับเครือข่ายอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว - โครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายอุตุนิยมวิทยาและ	←													๑๓,๗๐๐	คณะกรรมการ ระบบบริหาร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘			ส.ค. ๖๘
		<p>อุตสาหกรรมวิทยาและแผ่นดินไหว (ความสำคัญของเครือข่ายอุตสาหกรรมวิทยาและแผ่นดินไหว และความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภัยพิบัติทางธรรมชาติ (Natural Disaster))</p> <p>๑๒. จำนวนเครือข่ายที่มีการพัฒนาสู่ระดับ To Consult</p>	๕ เครือข่าย	แผ่นดินไหว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘													

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวก เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘			
๖. พัฒนา วัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ ผลลัพธ์ของ องค์การ	๘. เสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์การให้ แก่ บุคลากร ให้ เกิดผลอย่างเป็น รูปธรรม	๑๓. ร้อยละของ บุคลากรที่รับรู้ เข้าใจค่านิยมองค์กร และสามารถนำไป ปฏิบัติจนเกิดเป็น วัฒนธรรมองค์กร	๗๐	๑๙. โครงการขับเคลื่อนแผน ค่านิยมองค์กร ๒๐. โครงการ/กิจกรรม เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร	←													ไม่มี งบประมาณ	คณะทำงาน ขับเคลื่อน ค่านิยม/ทุก หน่วยงาน
๗. บุคลากรมี ทัศนคติที่ดีต่อ การปฏิบัติงาน และองค์การ	๙. สร้างเสริม ทัศนคติที่ดีต่อ การปฏิบัติงาน และองค์การ	๑๔. ร้อยละของ บุคลากรที่มีทัศนคติ ที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และองค์การ	๗๕	๒๑. โครงการฝึกอบรมสร้าง จิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อ ตัวเองและต่อองค์กร/การทำงาน	←													ไม่มี งบประมาณ	สถาบัน อุดุณิยมหาวิทยาลัย /ทุก หน่วยงาน
๘. บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อหน้าที่	๑๐. ส่งเสริม บุคลากรให้มี คุณธรรม จริยธรรม และ ธรรมาภิบาลใน การปฏิบัติงาน	๑๕. จำนวนบุคลากร ที่ได้รับรางวัลด้าน คุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์และ สุจริต	๑๔	๒๒. โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม เช่น - โครงการฝึกอบรม/สัมมนา/ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การป้องกัน และปราบปรามการทุจริตของ บุคลากรในองค์กร/ ผลประโยชน์ทับซ้อน/ประมวล จริยธรรม - โครงการ/กิจกรรมตามแผน ป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ	←													ไม่มี งบประมาณ	สถาบัน อุดุณิยมหาวิทยาลัย /กลุ่มการ เจ้าหน้าที่ /คณะทำงาน





## ส่วนที่ ๔

### การประชาสัมพันธ์ การติดตามและรายงานผล

การประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากร การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการถ่ายทอดไปยังบุคลากร เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และนำไปสู่การพัฒนาบุคลากร รวมทั้งกระบวนการติดตามประเมินผล ซึ่งเป็นกระบวนการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผน และในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารกรมอุตุนิยมวิทยา และสามารถนำผลการประเมิน มาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยาต่อไป

#### ๔.๑ การประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร

๑. มีการเวียนแจ้งแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้หน่วยงานในสังกัดพิจารณาดำเนินการนำไปถ่ายทอดให้กับบุคลากรในสังกัดถือปฏิบัติต่อไป
๒. มีการเผยแพร่แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ทางเว็บไซต์กรมอุตุนิยมวิทยา [www.tmd.go.th](http://www.tmd.go.th)
๓. มีการจัดประชุมชี้แจงแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้บุคลากรในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา รับรู้ เข้าใจ และนำไปสู่การพัฒนาบุคลากร

#### ๔.๒ การติดตามและรายงานผล

๑. สถาบันอุตุนิยมวิทยา ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา เป็น ๒ ไตรมาส (สิ้นไตรมาส ๒ และไตรมาส ๔) และสรุปรายงานผลไปยังอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา ทุก ๖ เดือน
๒. ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา รายงานผลการดำเนินการส่งให้สถาบันอุตุนิยมวิทยา สิ้นไตรมาส ๒ และไตรมาส ๔ ภายในวันที่ ๑๐ ของเดือนถัดไป

.....

## ภาคผนวก



คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา

ที่ ๒๕๖/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา

อนุสนธิคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๒๙๗/๒๕๖๔ สั่ง ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๕๒/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา และ ที่ ๓๕๓/๒๕๖๓ สั่ง ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านอุตุนิยมวิทยาการบิน ไว้แล้วนั้น

กรมอุตุนิยมวิทยา ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๒๐ ปี และเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งให้การพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยามีกรอบและทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๒๐ ปี จึงให้ยกเลิกคำสั่งดังกล่าวข้างต้น และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

#### องค์ประกอบ

- |   |               |
|---|---------------|
| ๑. รองอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา ฝ่ายบริหาร                       | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบงานการพยากรณ์อุตุนิยมวิทยา   | กรรมการ       |
| ๓. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิจัยและพัฒนาอุตุนิยมวิทยา            | กรรมการ       |
| ๔. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศอุตุนิยมวิทยา     | กรรมการ       |
| ๕. เลขาธิการกรม   | กรรมการ       |
| ๖. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล                | กรรมการ       |
| ๗. ผู้อำนวยการกองเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา                      | กรรมการ       |
| ๘. ผู้อำนวยการกองตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ                   | กรรมการ       |
| ๙. ผู้อำนวยการกองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา                   | กรรมการ       |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกองเฝ้าระวังแผ่นดินไหว                         | กรรมการ       |
| ๑๑. ผู้อำนวยการกองพยากรณ์อากาศ                                | กรรมการ       |
| ๑๒. ผู้อำนวยการกองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา                          | กรรมการ       |
| ๑๓. ผู้อำนวยการกองสื่อสาร                                     | กรรมการ       |
| ๑๔. ผู้อำนวยการกองอุตุนิยมวิทยาการบิน                         | กรรมการ       |
| ๑๕. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน   | กรรมการ       |
| ๑๖. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง | กรรมการ       |

/๑๗. ผู้อำนวยการ...

๑๗. ผู้อำนวยการศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก	กรรมการ
๑๘. ผู้อำนวยการศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก	กรรมการ
๑๙. ผู้อำนวยการศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาภาคเหนือ	กรรมการ
๒๐. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	กรรมการ
๒๑. ผู้อำนวยการส่วนพยากรณ์อากาศการบิน กองอุตสาหกรรมวิทยาการบิน	กรรมการ
๒๒. ผู้อำนวยการกลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม	กรรมการ
๒๓. ผู้อำนวยการกลุ่มวิเทศสัมพันธ์ กองพัฒนาอุตสาหกรรมวิทยา	กรรมการ
๒๔. ผู้อำนวยการสถาบันอุตสาหกรรมวิทยา กองบริการดิจิทัลอุตสาหกรรมวิทยา	กรรมการและ เลขานุการ
๒๕. นางปณาลี บำรุงผล นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กองบริการดิจิทัลอุตสาหกรรมวิทยา	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๖. นางสาววนิดา ทুমมัย นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองบริการดิจิทัลอุตสาหกรรมวิทยา	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ

### อำนาจหน้าที่

๑. จัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตสาหกรรมวิทยา และแผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กรมอุตสาหกรรมวิทยา ระยะ ๒๐ ปี และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ รวมทั้งจัดทำแผนการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรกรมอุตสาหกรรมวิทยา
  ๒. จัดทำแผนการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านอุตสาหกรรมวิทยาการบิน
  ๓. นำร่างแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตสาหกรรมวิทยา แผนปฏิบัติการประจำปี และแผนการฝึกอบรมฯ ที่ได้จัดทำและปรับปรุง เสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบ และติดตาม การดำเนินการฯ และ ประเมินผลการดำเนินการตามแผนฯ
  ๔. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานที่เกี่ยวข้องตาม ความเหมาะสมจำเป็น
  ๕. ดำเนินการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นางสาวกรรวิ สิริชีวะภาค)  
อธิบดีกรมอุตสาหกรรมวิทยา



คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา

ที่ ๒๖๘/๒๕๖๗

เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา

อนุสนธิคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๒๕๖/๒๕๖๗ สั่ง ณ วันที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้  
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ไว้แล้ว นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเพิ่มเติมคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ  
จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ดังต่อไปนี้

**เพิ่มเติม**

นายบัญชา คำหลง

กรรมการ

นักอุตุนิยมวิทยาชำนาญการ

กองอุตุนิยมวิทยาการบิน

นอกเหนือจากนี้ให้เป็นไปตามคำสั่งเดิมทุกประการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นางสาวกรรวิ สิทธีชีวะภาค)

อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา