



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริการดิจิทัลอุตสาหกรรม สถาบันอุตสาหกรรมวิทยา โทร. 6108

ที่ ดศ 0304.007/ 1394

วันที่ 1 พฤศจิกายน 2564

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตสาหกรรมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และขออนุมัติแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตสาหกรรมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

① เรียน ประธานคณะกรรมการฯ (รอบ.)

เรื่องเดิม

ตามที่ กรมฯ ได้เห็นชอบแผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตสาหกรรมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ซึ่ง สอ. ได้เวียนแจ้งให้ ลก./กอง/ศูนย์/พร./ตส. พิจารณาดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ตามบันทึกข้อความ สถาบันอุตสาหกรรมวิทยา ที่ ดศ 0304.007/1543 ลงวันที่ 23 พฤศจิกายน 2563 และได้เวียนแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พร้อมปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ ส่งให้ สอ. ตามบันทึกข้อความ สถาบันอุตสาหกรรมวิทยา ที่ ดศ 0304.007/ว 1170 ลงวันที่ 30 กันยายน 2564 เพื่อสรุปเสนอกรมฯ ต่อไป นั้น

ข้อเท็จจริง

1. ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตสาหกรรมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

กอง/ศูนย์/พร./ตส. ได้รายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ รอบ 12 เดือน พร้อมปัญหา/อุปสรรค /ข้อเสนอแนะ ส่งให้ สอ. ซึ่ง สอ. ได้สรุปเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตสาหกรรมวิทยา ตามคำสั่งกรมฯ ที่ 297/2564 สั่ง ณ วันที่ 5 ตุลาคม 2564 เพื่อทราบแล้ว ในการประชุมครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2564 โดยผลการดำเนินการในภาพรวมสรุปได้ ดังนี้

- ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (รอบ 12 เดือน) สามารถดำเนินการได้ ร้อยละ 81.48 (เอกสารแนบ 1)

2. แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตสาหกรรมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตสาหกรรมวิทยา ตามคำสั่งกรมฯ ที่ 297/2564 สั่ง ณ วันที่ 5 ตุลาคม 2564 ได้ประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2564 เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตสาหกรรมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของกรมฯ และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตสาหกรรมวิทยา พ.ศ. 2563 – 2565 เรียบร้อยแล้ว (เอกสารแนบ 2)

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดเสนอกรมฯ

1. ทราบผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตสาหกรรมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ค่านิยมกรมอุตสาหกรรมวิทยา 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 : Team work ทำงานเป็นทีม

2. พิจารณาให้ความเห็นชอบ และอนุมัติแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรม
อุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ก่อน สอ. เวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดและดำเนินการต่อไป



(นางปณาลี บำรุงผล)

นบค.ชก.



(นางสาวมาลินี มีลาภสม)

ผส.สอ.

② เวียน สอ.ค

เพื่อโปรดทราบผลการดำเนินงานตามแผนฯ ตามเสนอมา ①
และโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ และอนุมัติแผนฯ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2565 ตามเสนอมา ① หากชอบด้วยวิธี กอ.น สอ.(บด.)
เขียนท้วงต่อไป



รอน/..... 1 พ.ย. 64

③ - ทราบตามเสนอ

- เห็นชอบ และ อนุมัติแผนฯ ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2565

- สอ. ดำเนินการตามระเบียบฯ ต่อไป.



(นายณัฐพล ณีภูธรสมบุญ)

อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา

๒ พ.ย. ๖4

④ เวียน ลนค./ผอ.กอง/ศูนย์ /พร./ตส.

เพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่
เกี่ยวข้องต่อไปด้วย



ผอ. บด.

4 พ.ย. 64

⑤ เวียน ผก.กจ.

เพื่อโปรดประกาศเผยแพร่ต่อไป



ผอ. บด.

4 พ.ย. 64



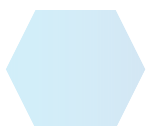
แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



HRD
HUMAN
RESOURCE
DEVELOPMENT

กรมอุตุนิยมวิทยา

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม



คำนำ

แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งผลักดันการพัฒนาองค์กรไปสู่ระบบราชการ 4.0 และมุ่งหวังให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมอุตุนิยมวิทยาให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนยุทธศาสตร์ของกรมอุตุนิยมวิทยา และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันอุตุนิยมวิทยา กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ และใช้เป็นแนวทางในการวางกรอบการพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ 1 บทนำ

- | | |
|-------------------------|---|
| 1.1 หลักการและเหตุผล | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ | 1 |
| 1.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ | 2 |

ส่วนที่ 2 การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

- | | |
|--|---|
| 2.1 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล | 3 |
| 2.2 รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร | 4 |
| 2.3 วิเคราะห์หาความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) | 5 |

ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุฯ กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

ภาคผนวก

คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ 297/2564 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา

ส่วนที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

กรมอุตุนิยมวิทยา มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านอุตุนิยมวิทยา โดยปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสภาวะอากาศ อากาศเพื่อการบิน พยากรณ์อากาศ แผ่นดินไหว และปรากฏการณ์ธรรมชาติ รวมทั้งให้ความรู้และบริการด้านอุตุนิยมวิทยาด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว แม่นยำ และทันเหตุการณ์ เพื่อประโยชน์สูงสุดในเชิงเศรษฐกิจและสังคม เกษตรกรรม และอุตสาหกรรม ตลอดจนเป็นการป้องกันการเกิดภัยพิบัติ และความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เอกชน และหน่วยงานของรัฐ จากภัยธรรมชาติ และเพื่อให้บรรลุภารกิจและวิสัยทัศน์ กรมอุตุนิยมวิทยาจึงให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของหน่วยงาน เพื่อให้การพัฒนา ศักยภาพบุคลากรในภาพรวมสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ ของกรมอุตุนิยมวิทยาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและ ความต้องการขององค์กร

กรมอุตุนิยมวิทยา มีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ.2563 – 2565) ที่จะดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงต้องมีแนวทางที่ชัดเจน การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้เป็นแนวทางในการวางกรอบการพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา ได้อย่างครบถ้วน ทั่วถึง และครอบคลุมทุกมิติ บุคลากรมีขีดความสามารถ มีทัศนคติที่ดี เหมาะสมกับงาน สอดคล้องและ สนับสนุนตรงตามยุทธศาสตร์หน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีแรงจูงใจ และศักยภาพที่ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงของบริบท ภาคราชการ และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งเพื่อให้การจัดสรร งบประมาณ และทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างคุ้มค่า ก่อเกิดประโยชน์และเกิด ประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ช่วยขับเคลื่อน ผลักดันภารกิจและยุทธศาสตร์ของกรมอุตุนิยมวิทยา
2. เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง
3. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ได้รับการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

2. บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา สามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม ที่ได้รับการเสริมสร้าง เพิ่มพูนทักษะ สมรรถนะ และพัฒนา ในรูปแบบต่าง ๆ ไปใช้ ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น บรรลุผลสัมฤทธิ์ของงาน

ส่วนที่ 2

การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ยุทธศาสตร์ 20 ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา 4 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) โดยมีปัจจัยนำเข้าเพื่อพิจารณาในการจัดทำแผน ดังนี้

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี

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

- ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ : แม่บทหลักในการกำหนดทิศทาง เป้าหมายในการพัฒนาปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและ ประโยชน์ส่วนรวม” เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่าง สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

1.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ผลักดันและพัฒนาให้ข้าราชการของประเทศมีคุณธรรม ปลอดทุจริตเป็นราชการที่สร้างและ ส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของ นานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่ง ที่มีจิตสาธารณะอย่าง เหมาะสม

1.3 ยุทธศาสตร์ 20 ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ.2561 - 2580) : ด้านบุคลากร การพัฒนา บุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา ทั้งสายงานหลักและสายงานสนับสนุน การสร้างบุคลากรทางด้าน อุตุนิยมวิทยาให้กับประเทศไทย การปรับโครงสร้างบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และการ พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

1.4 ผลการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Need) ได้ดำเนินการสำรวจ ความต้องการในการฝึกอบรม (Training Need) ด้วยการสอบถามความต้องการในการพัฒนาบุคลากรจาก ผู้บริหารและผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อนำผลที่ได้จากการสำรวจไปใช้เป็น แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม สามารถ ตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานและบุคคล จากการสอบถามพบว่าเรื่องที่ต้องมีการพัฒนา เรียบตามลำดับดังนี้ คือ พัฒนาเกี่ยวกับหลักสูตรเฉพาะด้านอุตุนิยมวิทยา ทักษะเกี่ยวกับดิจิทัล ทักษะ

การใช้ภาษาอังกฤษ การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม และทักษะการเป็นผู้นำ การพัฒนาทีมงาน และระเบียบต่าง ๆ เช่น การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ฯลฯ

2. รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร

2.1 การฝึกอบรมภายในองค์กร (In house Training) เป็นการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรภายในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา โดยสถาบันอุตุนิยมวิทยา กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการฝึกอบรม

2.2 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติราชการ เป็นการแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติเป็นการศึกษาทดลองปฏิบัติ และนำผลการประชุมไปปฏิบัติ และพัฒนาการปฏิบัติราชการในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ

2.3 การฝึกอบรมภายนอกองค์กร (Public Training) และการส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุม สัมมนา ต่าง ๆ กับหน่วยงานภายนอก โดยกรมอุตุนิยมวิทยา จะพิจารณาและคัดเลือกบุคลากรในสังกัดที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ารับการพัฒนาโดยการส่งไปเข้าร่วมการฝึกอบรม การประชุม สัมมนา กับหน่วยงานภายนอก โดยกำหนดเป็น 2 ประเภท คือ

(1) การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม และสัมมนาที่มีค่าใช้จ่าย

(2) การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม และสัมมนาที่ไม่มีค่าใช้จ่าย

2.4 การพัฒนาโดยการศึกษาต่อ (Educational) กรมอุตุนิยมวิทยา ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทางด้านการศึกษาโดยให้มีการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศโดยกำหนดให้มีแนวทาง มีหลักเกณฑ์ ที่มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ซึ่ง หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ ข้อตกลง และวิธีการต่าง ๆ ได้ยึดวิธีปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัยและดูงาน ต่างประเทศ พ.ศ.2549 และระเบียบสำนักงาน ก.พ

อนึ่ง กรมอุตุนิยมวิทยาเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรปฏิบัติงานในส่วนกลาง ศูนย์ภูมิภาค และสถานีจังหวัด ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบัน การที่จะพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรมแบบ Onsite มีข้อจำกัด ดังนั้นการที่จะพัฒนาบุคลากรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือวิธีการ แต่ทั้งนี้ต้องอาศัยเวลาของผู้ที่เกี่ยวข้องมากมายโดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาโดยตรงของบุคลากรผู้นั้น ที่จะต้องให้เวลากับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมาก อาทิเช่น

(1) การมอบหมายงานที่ท้าทายมากขึ้น ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลอย่างมาก เนื่องจากเป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรต้องคิด และลงมือทำจริงๆ สิ่งที่ว่าหน่วยงานโดยตรงของบุคลากรจะต้องพิจารณาก็คือ ความรู้ ทักษะของบุคลากรแต่ละคน ว่าเป็นอย่างไร เหมาะสมที่จะรับผิดชอบงานที่ท้าทายมากขึ้นได้หรือไม่ ถ้าหัวหน้ามอบหมายงานที่ท้าทายให้ทำ โดยปกติจะเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดีมากทางหนึ่ง เพราะจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้โดยตรงจากการทำงาน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ในการทำงาน เพียงแต่ต้องระวังบุคลากรบางคนอาจจะไม่คิดว่า การให้งานที่ท้าทายเป็นเรื่องของการพัฒนา อาจจะมองว่า เป็นการโยนงาน และกลั่นแกล้งกันก็เป็นได้ ดังนั้นจะต้องมีการสื่อสารพูดคุยกันให้ดี ในวิธีการนี้เช่นกัน

(2) การปรับเปลี่ยนงานให้มีคุณค่ามากขึ้น เช่น พยายามให้ลูกน้องได้มีโอกาสได้เข้าประชุมกับทีมบริหารบ่อยครั้งมากขึ้น หรือให้เข้าร่วมทีมในทำโครงการ หรือนอกจากให้ทำ presentation ก็ให้ลองฝึกนำเสนอผลงานด้วย หรือแทนที่จะให้สรุปรายงานตามสั่ง ก็ให้ลองคิดรูปแบบรายงานใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ฯลฯ

(3) Job Shadowing เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ดีอีกวิธีหนึ่ง ลักษณะของ Job Shadowing ก็คือ การให้บุคลากรไปเรียนรู้วิธีการทำงานของบุคลากรคนอื่น ซึ่งทำได้ทั้งงานในหน่วยงานเดียวกัน หรือ งานต่างหน่วยงาน เพื่อที่จะได้เรียนรู้วิธีการทำงาน ข้อจำกัด ความยากง่าย ฯลฯ ของการทำงาน เพื่อที่จะได้เข้าใจงานซึ่งกันและกัน และที่สำคัญก็คือ จะได้มองเห็นมุมมองของคนทำงานในอีกมุมมองหนึ่ง เพื่อเปิดความคิดใหม่ๆ และต่อยอดความคิดในการทำงานให้เปิดกว้างยิ่งขึ้นได้อีก นอกจากนี้ การทำ Job Shadowing นั้น ยังเหมาะสำหรับการแก้ไขปัญหาของบุคลากรที่มักจะมองว่างานอื่นง่ายกว่า ไม่สำคัญเท่า งานของตนเอง ซึ่งจะทำให้บุคลากรคนนั้นได้เห็นสิ่งที่บุคลากรคนอื่นทำกันว่า ยากง่ายอย่างไร เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้นด้วย

(4) Job Rotation การโอนย้าย และหมุนเวียนงาน เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาบุคลากรได้อย่างดี องค์กรใหญ่ๆ หลายแห่ง ก็ใช้วิธีนี้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เรียนรู้การทำงานในมุมมองกว้างยิ่งขึ้น บางงานที่มีขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำๆ กันไปนาน เราก็สามารถที่จะหมุนเวียนบุคลากรเพื่อเรียนรู้งานที่กว้างขึ้นได้ ดังนั้นการหมุนเวียนงานนั้นจึงสามารถที่จะทำได้ทุกวัน ทุกเดือน หรืออาจจะเป็นระยะยาวก็ยิ่งได้ นอกจากนี้ วิธีกรณี่ยังเหมาะสำหรับการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการเติบโตไปสู่ผู้บริหารระดับสูง ซึ่งต้องมองเห็น และเข้าใจถึงมุมมองของงานแต่ละสายงาน และความเชื่อมโยงกันของงานทั้งหมด ในภาพรวม เพื่อที่จะได้เป็นผู้นำได้อย่างแท้จริง

(5) Mentoring and Coaching พัฒนาบุคลากรโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง และการสอนงาน ซึ่งเป็นวิธีการที่เริ่มได้รับความนิยมมากขึ้นเรื่อยๆ ระบบการพัฒนาด้วยวิธีที่พี่เลี้ยงนั้น จะเหมาะสำหรับการพัฒนา วิธีคิด และวิธีการทำงาน และค่านิยมองค์กรลงในตัวบุคลากรได้ดี ส่วนการ Coaching นั้น ก็เป็นอีกวิธีหนึ่ง ที่ได้รับความนิยมมากขึ้น เพียงแต่ส่วนใหญ่มักจะเข้าใจคำว่า Coaching ว่าเป็นการสอนงานแบบหัวหน้า สอนงานลูกน้องวันต่อวัน จริงๆ แล้ว การ Coaching นั้นลึกกว่านั้นมาก จะต้องมีการวางแผนกันระหว่าง ผู้สอน และผู้ถูกสอนว่าจะได้ช้กันในเรื่องอะไร และมีการกำหนดตารางเวลาในการได้ช้กัน มีการพูดคุย Feedback กันไปมา จนกว่าบุคลากรจะมีพฤติกรรมในการทำงาน หรือพฤติกรรมที่ต้องการพัฒนาที่ชัดเจนมากขึ้น จากนั้นก็ประเมินผลการได้ช้ว่าเป็นอย่างไร วิธีกรณี่ยังเหมาะสำหรับการพัฒนาบุคลากรแบบตัวต่อตัว และลงลึกในทักษะ วิธีคิดวิธีการทำงานในแง่มุมต่างๆ โดยเน้นไปที่ผลลัพธ์และการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากร

สังเกตวิธีการพัฒนาที่กล่าวมาข้างต้น สิ่งที่มีเหมือนกันก็คือ การให้บุคลากรที่ถูกพัฒนานั้นได้มีโอกาสดลองปฏิบัติจริงๆ ในสิ่งที่ต้องการจะพัฒนา ไม่ใช่แค่เพียงการเข้าห้องเรียนแล้วก็จบออกมา โดยที่ไม่เคยได้ลงมือทำจริงเลย ดังนั้น วิธีกรณี่ที่ดีที่สุดสำหรับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานที่แท้จริง และเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความคิด พฤติกรรมต่าง ๆ ก็คือ การพัฒนาโดยการให้บุคลากรได้มีโอกาสได้คิด และทำงานนั้นจริงๆ จะเป็นวิธีกรณี่ที่ได้ผลมากที่สุด

3. วิเคราะห์หาความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) โดยแบ่งออกเป็นการวิเคราะห์ใน 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนาจากบุคลากร และจากผู้บังคับบัญชาที่มีต่อบุคลากร โดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (e-form) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกรมอุตสาหกรรมวิทยายุทธทุกระดับ ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ได้ตอบแบบสอบถามออนไลน์ โดยมีทั้งคำถามปลายเปิด เพื่อให้ตอบโดยการเสนอหลักสูตรและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และคำถามปลายปิด

เพื่อให้เลือกหลักสูตรที่สามารถให้บุคลากรเลือกตอบได้ หลังจากนั้น นำผลการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของทั้ง 2 ส่วนมาสรุปผล

2.2 วิเคราะห์ผลการประเมินสมรรถนะในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเก็บข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) เพื่อหาสมรรถนะที่จำเป็นนำมาใช้ในการออกแบบพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสังกัด

2.3 วิเคราะห์ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร สถาบันอุตุวิทยามิทยาเป็นผู้วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการติดตามประเมินผลรายวิชา และผลการติดตามการประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของแต่ละหลักสูตร นำข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ผลการติดตามประเมินผล มาใช้ในการประกอบการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ 3
แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
2565 ประกอบด้วย โครงการ หลักสูตร กิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“เป็นบุคลากร 4.0 ที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรมจริยธรรม และมีมืออาชีพ”

พันธกิจ

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

เป้าประสงค์โดยรวม

1. บุคลากรได้รับการพัฒนา (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ต่อปี)
2. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 80)
3. บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (ร้อยละ 60)
4. มีระบบการเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล (ร้อยละของความสำเร็จ)
5. มีการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานบนพื้นฐานธรรมาภิบาลที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร (ร้อยละของความสำเร็จ)
6. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุข (ร้อยละ 80)

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างนักวิจัยและนวัตกรรมคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ปลูกจิตสำนึก และวัฒนธรรมการทำงานบนพื้นฐานธรรมาภิบาล
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ		
					ต.ค. 64	พ.ย. 64	ธ.ค. 64	ม.ค. 65	ก.พ. 65	มี.ค. 65	เม.ย. 65	พ.ค. 65	มิ.ย. 65	ก.ค. 65		ส.ค. 65	ก.ย. 65
				<ul style="list-style-type: none"> - ด้านยุทธศาสตร์และแผนงาน - ด้านกฎหมาย - ด้านประชาสัมพันธ์ - ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล - ด้านการเงิน บัญชี และงานพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง - ด้านสารบรรณ 4. โครงการฝึกอบรมทักษะและสมรรถนะตามสายงานประเภท และระดับตำแหน่ง 5. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ 6. โครงการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหาร 7. โครงการเสริมสร้างเทคนิคในการพัฒนาบุคลากรแก่หัวหน้างาน เช่น เทคนิคการสอนงาน เทคนิคการเป็นพี่เลี้ยง เทคนิคการมอบหมายงาน 8. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง 													

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
					64	64	64	65	65	65	65	65	65	65	65	65	
2. บุคลากรมีความรอบรู้ก้าวหน้าก้าวทันเทคโนโลยีและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	2. กระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้รอบรู้และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	3. ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ	60	9. โครงการพัฒนาการบริหารงานอุดมศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 10. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล													สถาบันอุดมศึกษา/ทุกหน่วยงาน
		4. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	60	11. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล 12. โครงการส่งเสริมองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี เศรษฐกิจสังคม กฎหมาย ระเบียบ รวมทั้ง ยุทธศาสตร์ และนโยบายต่าง ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง													สถาบันอุดมศึกษา/ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างนักวิจัยและนวัตกรรมคุณภาพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ		
					ต.ค. 64	พ.ย. 64	ธ.ค. 64	ม.ค. 65	ก.พ. 65	มี.ค. 65	เม.ย. 65	พ.ค. 65	มิ.ย. 65	ก.ค. 65	ส.ค. 65	ก.ย. 65			
3. มีทีมนักวิจัยและนวัตกรรมต้นแบบ	3. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา นักวิจัยและนวัตกรรม	5. จำนวนผลงานวิจัยหรือนวัตกรรม	3	13. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม 14. โครงการฝึกอบรมการจัดทำงานวิจัยด้าน															คณะทำงาน/ สถาบัน อุตุนิยมวิทยา
4. บุคลากรได้รับการพัฒนาเทคนิคการคิดวิเคราะห์ ออกแบบสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เกิดประโยชน์	4. เพิ่มขีดความสามารถนักวิจัยและนวัตกรรมรุ่นใหม่	6. ร้อยละของบุคลากรที่เกี่ยวข้องที่ผ่านการอบรมด้านวิจัยและการสร้างนวัตกรรม 7. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	50 60	จัดทำงานวิจัยด้าน - โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะการทำ Analytical thinking - โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะการทำ Creative thinking - โครงการส่งเสริมความรู้ Data Analytics เพื่อการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม															

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	
					ต.ค. 64	พ.ย. 64	ธ.ค. 64	ม.ค. 65	ก.พ. 65	มี.ค. 65	เม.ย. 65	พ.ค. 65	มิ.ย. 65	ก.ค. 65	ส.ค. 65	ก.ย. 65		
5. มีห้องปฏิบัติการนวัตกรรม อุดุณิยมหาวิทยาลัย TMD – Innovation and disruptive Lab	5. สร้างห้องปฏิบัติการนวัตกรรม อุดุณิยมหาวิทยาลัย	8. ร้อยละของระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการทางห้องปฏิบัติการนวัตกรรม อุดุณิยมหาวิทยาลัย	5	15. โครงการจัดตั้ง TMD – Innovation Lab														คณะทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาระบบการเรียนรู้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ				
					ต.ค. 64	พ.ย. 64	ธ.ค. 64	ม.ค. 65	ก.พ. 65	มี.ค. 65	เม.ย. 65	พ.ค. 65	มิ.ย. 65	ก.ค. 65	ส.ค. 65		ก.ย. 65			
6. มีระบบการเรียนรู้ระดับองค์การและระดับบุคคล	6. สร้างเสริมระบบการเรียนรู้ระดับองค์การ และระดับบุคคล	9. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน e-Learning	80	16. โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาสื่อและระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น - e-Learning, e-Library															คณะกรรมการ/ สถาบัน อุดรธานีวิทยา	
		10. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม	80																	
		11. ร้อยละของบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลสำเร็จ	50	17. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล																สถาบัน อุดรธานีวิทยา /ทุก หน่วยงาน
		12. ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลของตนเอง	50																	
7. ระบบการเรียนการสอนหลักสูตรอุดรธานีวิทยามีความทันสมัย	7. ปรับปรุงระบบการเรียนการสอนหลักสูตรอุดรธานีวิทยาให้ทันสมัย	13. จำนวนหลักสูตรอุดรธานีวิทยาที่ได้รับการปรับปรุง พัฒนาให้ทันสมัย และสอดคล้องกับสถานการณ์	1	18. โครงการจัดการศึกษาและฝึกอบรมหลักสูตรด้านอุดรธานีวิทยา เช่น - หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาอุดรธานีวิทยา - หลักสูตรอุดรธานีวิทยาระดับสูง															สถาบัน อุดรธานีวิทยา	
8. มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	8. ส่งเสริมการจัดการความรู้และขับเคลื่อนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	14. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของกรมอุดรธานีวิทยา	80	19. การจัดทำแผนการจัดการความรู้ 20. กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดประสบการณ์ KM Day															คณะกรรมการ KM	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ			
					ต.ค. 64	พ.ย. 64	ธ.ค. 64	ม.ค. 65	ก.พ. 65	มี.ค. 65	เม.ย. 65	พ.ค. 65	มิ.ย. 65	ก.ค. 65		ส.ค. 65	ก.ย. 65	
				- โครงการ/กิจกรรมตามแผน ป้องกันและปราบปรามการ ทุจริต และประพฤติมิชอบ - กิจกรรมการประเมิน คุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA)														
12. บุคลากรมี จิตอาสา รับผิดชอบต่อ สังคมและ ประโยชน์ ส่วนรวม	12. ส่งเสริม ให้บุคลากรมี ความ รับผิดชอบต่อ สังคมบำเพ็ญ ตนให้เป็น ประโยชน์ต่อ สังคมและ ส่วนรวม	18. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการจิต อาสา/จิตสาธารณะ	200 คน	25. โครงการจิตอาสา/จิต สาธารณะ เช่น - โครงการเสริมสร้าง จิตสำนึกต่อ สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ - โครงการจิตอาสาพัฒนา สังคม - กิจกรรมเสริมสร้างความรู้/ ศึกษาดูงานโครงการตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง - กิจกรรม CSR - การบริจาคโลหิต														สถาบัน อุตุนิยมวิทยา /ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ		
					ต.ค. 64	พ.ย. 64	ธ.ค. 64	ม.ค. 65	ก.พ. 65	มี.ค. 65	เม.ย. 65	พ.ค. 65	มิ.ย. 65	ก.ค. 65	ส.ค. 65		ก.ย. 65	
13. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุข	13. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุข	19. ร้อยละความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กร	80	26. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานและมีความสุข - สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน - กิจกรรม Happy Workplace - การสร้างความสุขในการทำงาน - การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ - กิจกรรมเพื่อสุขภาพ 27. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร - กิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ														สถาบัน อุตุนิยมวิทยา /ทุกหน่วยงาน