แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กรมอุตุนิยมวิทยา
(พ.ศ. 2563 - 2565)

สถาบันอุตุนิยมวิทยา

กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา

กรมอุตุนิยมวิทยา กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

คำนำ

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

สถาบันอุตุนิยมวิทยา กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา กรมอุตุนิยมวิทยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. 2563 – 2565) นี้ จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกรมอุตุนิยมวิทยาให้บรรลุผลสัมฤทธิ์และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยาได้เป็นอย่างดีต่อไป

สารบัญ

หน้า

บทที่ 1 บทนำ

- หลักการและเหตุผล 1
- วัตถุประสงค์ 1
- ผลที่คาดว่าจะได้รับ 1

บทที่ 2 กรอบแนวคิด และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา

- ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) 2
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) 3
- ระบบราชการ 4.0 สานักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ 6
- ยุทธศาสตร์สานักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) 8
- แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม 9
- นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม 12
- ยุทธศาสตร์ 20 ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. 2561 - 2580) 12
- แผนปฏิบัติการกรมอุตุนิยมวิทยา พ.ศ. 2563 – 2567 15
- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. 2561 – 2564) 16
- มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง 17

บทที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา

- การวิเคราะห์บทบาทภารกิจ รวมทั้งทิศทางการบริหารงานในอนาคต 19
- โครงสร้างการบริหารงาน 20
- ข้อมูลการปฏิบัติงาน 20
- งบประมาณ 22
- ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล 23
- ความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา 33
- วิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) 33
- การจัดทำ TOWS Matrix Analysis 35

บทที่ 4 แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ.2563 - 2565)

- วิสัยทัศน์ 38
- พันธกิจ 38
- เป้าประสงค์โดยรวม 38
- ตารางแสดงเป้าหมายของยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่จำเป็น 39
- แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา 42
- แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. 2563 – 2565) 43

บทที่ 5 การติดตามและรายงานผล 52

ภาคผนวก 53

บทที่ 1
บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนให้องค์กรเจริญเติบโต และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ ทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันจะทำให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้านำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ในระบบราชการ มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อมีกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่สำคัญต่าง ๆ ทั้งในระดับชาติ กระทรวง และกรม และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของกรมอุตุนิยมวิทยา

2.2 เพื่อเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2.3 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

บทที่ 2

กรอบแนวคิด และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา

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

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

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

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

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

โดยส่วนของกรมอุตุนิยมวิทยาเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 4.3 สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ 4.3.2 มีการปรับตัวเพื่อลดความสูญเสียและเสียหายจากภัยธรรมชาติ และผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ 4.5.1 พัฒนาการจัดการน้ำเชิงลุ่มน้ำทั้งระบบเพื่อเพิ่มความมั่นคงด้านน้ำของประเทศ

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

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

สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ดังนี้

วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจน เป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

1.2 เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมี ความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

1.3 เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจ ฐานรากและสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

1.4 เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุน การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

1.5 เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

1.6 เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

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

เป้าหมายรวม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ประกอบด้วย

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

2.2 ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ 40 มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 15

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

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

2.5 มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และ เพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง ปัญหาอาชญากรรมลดลง ปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่งสินค้าและค้ามนุษย์ลดลง มีความพร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ประเทศไทยมีส่วนร่วมในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ เกิดความเชื่อมโยงการขนส่ง โลจิสติกส์ ห่วงโซ่มูลค่า เป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก และอัตราการเติบโตของมูลค่าการลงทุนและการส่งออกของไทยในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และอาเซียนสูงขึ้น

2.6 มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่า ลดลง ***เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชั่นลดลง*** และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น โดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบันการจัดการนานาชาติ และอันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐและระบบงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงฐานภาษีกว้างขึ้น และดัชนีการรับรู้การทุจริตดีขึ้น รวมถึงมี***บุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้น***

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

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

ทั้งนี้ ภารกิจของกรมอุตุนิยมวิทยา มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 4 การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน เป้าหมายที่ 2 สร้างความมั่นคงด้านน้ำ การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งน้ำผิวดินและน้ำใต้ดินให้มีประสิทธิภาพ เป้าหมายที่ 3 สร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษ และลดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและระบบนิเวศน์ เป้าหมายที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการลดก๊าซเรือนกระจกและขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และเป้าหมายที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ ความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินที่เกิดจากสาธารณภัยลดลง

เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ Thailand 4.0 ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) ในการนี้หมายความว่า ระบบราชการไทยจะต้องปฏิรูปขนานใหญ่ เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง ดังนี้

ภาพกรอบแนวคิดของระบบราชการ 4.0

1. เปิดกว้าง และเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

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

ราชการได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ

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

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ 4.0 ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่

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

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

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

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

กรมอุตุนิยมวิทยา ได้นำแนวทางการพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0 มาพิจารณาเพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์หรือเป้าหมายการพัฒนาด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ฉบับนี้ด้วย

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

ยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ก.พ. (พ.ศ. 2560 – 2579) มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ ที่ 6 ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่าโปร่งใส และเกิดความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะและเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. 2560 – 2579) และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ) มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน ดังนี้

วิสัยทัศน์ สำนักงาน ก.พ.

“ให้การรับราชการเป็นทางเลือกแรกและทางเลือกสุดท้ายของการประกอบอาชีพสำหรับคนเก่งที่มีจิตสาธารณะ และให้โลกหันมาศึกษาดูงานการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของไทย”

ยุทธศาสตร์ สำนักงาน ก.พ.

การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรม ปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนเพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม

กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการ

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

ซึ่งคณะทำงานได้นำแนวทางการดำเนินการสำคัญของสำนักงาน ก.พ. ตามกลยุทธ์ที่ 3 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาคราชการมาเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา

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

โครงการ/กิจกรรม	ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงเวลา
ระบบการพัฒนาข้าราชการ ที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคนและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพคล่องตัว	
โครงการปฏิรูปการพัฒนาข้าราชการกลุ่มนักบริหาร	เตรียมความพร้อมผู้นำภาคราชการให้มีประสิทธิภาพภายใต้ มิติการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล ประชารัฐ และการสร้างการยอมรับต่อประเทศไทยในเวทีโลก
โครงการปฏิรูประบบการพัฒนาข้าราชการให้มีความคล่องตัวสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของส่วนราชการและข้าราชการแต่ละคนอย่างแท้จริง	ระบบการพัฒนาข้าราชการที่สนับสนุนให้ส่วนราชการและข้าราชการขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันการณ์ ด้วยกลไกการพัฒนาที่คล่องตัว กระชับ และทันสมัย
ระบบการส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับการบริบทของส่วนราชการ	
โครงการพัฒนาเครื่องมือและกลไกในการส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการ	ส่วนราชการมีแนวทางและเครื่องมือที่หลากหลายในการส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการขับเคลื่อนภารกิจราชการและสร้างความเชื่อมั่นต่อสังคมทั้งในและต่างประเทศ
โครงการปรับปรุงมาตรฐานและกระบวนการการดำเนินการทางวินัย	กระบวนการและมาตรฐานการดำเนินการทางวินัยมีประสิทธิภาพทันการณ์ และเป็นธรรม

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

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

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูง ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้แบบทุกที่ทุกเวลาโดยกำหนดให้เทคโนโลยีที่ใช้มีความเร็วพอเพียงกับความต้องการ และให้มีราคาค่าบริการที่ไม่เป็นอุปสรรคในการเข้าถึงบริการของประชาชนอีกต่อไป ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ดังนี้

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

2. ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการเชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลของอาเซียน

3. จัดให้มีนโยบายและแผนบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน คลื่นความถี่ และการหลอมรวมของเทคโนโลยีในอนาคต

4. ปรับรัฐวิสาหกิจโทรคมนาคมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความก้าวหน้าของอุตสาหกรรมดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ โดยผลักดันให้ภาคธุรกิจไทยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการลดต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนพัฒนาไปสู่การแข่งขันเชิงธุรกิจรูปแบบใหม่ในระยะยาว ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ดังนี้

1. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยผลักดันธุรกิจให้เข้าสู่ระบบการค้าดิจิทัลสู่สากล

2. เร่งสร้างธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup)

3. พัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลของไทยให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันเชิงนวัตกรรมได้ในอนาคต

4. เพิ่มโอกาสทางอาชีพเกษตรและการค้าขายสินค้าของชุมชนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

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

1. สร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสำหรับประชาชน

2. พัฒนาศักยภาพของประชาชนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์

3. สร้างสื่อ คลังสื่อ และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ประชาชนเข้าถึงได้อย่างสะดวก

4. เพิ่มโอกาสการได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานของนักเรียนและประชาชนแบบทุกวัย ทุกที่ ทุกเวลาด้วยเทคโนโลยี

5. เพิ่มโอกาสการได้รับบริการทางการแพทย์และสุขภาพที่ทันสมัยทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

มุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ดังนี้

1. จัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ

2. ปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล

3. สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ตามมาตรฐาน Open data และส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคธุรกิจ

4. พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐาน (Government service platform) เพื่อรองรับการพัฒนาต่อยอดแอพพลิเคชั่นหรือบริการรูปแบบใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

การให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคน วัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐ และภาคเอกชนให้มีความสามารถสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 3 ด้าน ดังนี้

1. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย

2. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต

3. พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี

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

1. กำหนดมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และกติกาด้านดิจิทัลให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

2. ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลให้มีความทันสมัย สอดคล้องต่อพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลและบริบทของสังคม

3. สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการทำธุรกรรมออนไลน์ ด้วยการสร้างความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและการสื่อสาร

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

นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ผลักดันทุกภาคส่วนของประเทศให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม ภายใน 5 ปี” จากแนวนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมนี้ ได้สะท้อนบทบาทหน้าที่ของกรมอุตุนิยมวิทยา ได้ดังนี้

1) ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและเตือนภัยด้านอุตุนิยมวิทยาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

2) สนับสนุนให้ประชาชน ภาครัฐ และเอกชน ได้รับข้อมูลอุตุนิยมวิทยา และการเตือนภัยจากสภาวะอากาศ ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ทันเหตุการณ์

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

ด้วยการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของบริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีพลวัตสูง และมีความซับซ้อนหลากหลายมิติ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและส่งผลต่ออนาคตกับการพัฒนาประเทศไทยเป็นอย่างมาก กรมอุตุนิยมวิยาซึ่งเป็นส่วนราชการหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในสังคมไทยจำเป็นต้อง “รู้เท่าทัน” และ “เข้าใจ” บริบทต่างๆ เหล่านี้อย่างลึกซึ้ง ทั้งโอกาสและ อุปสรรค ความเสี่ยง ความท้าทายที่ต้องบริหารจัดการอย่างชาญฉลาดและทันเหตุการณ์ ตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของสังคม ประชาชน เพื่อที่จะกำหนดกลยุทธ์ทั้งเชิงรุกในการใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้น และเชิงรับในการบริหารความเสี่ยงและอุปสรรค บนพื้นฐานของความเข้าใจถึง “จุดแข็ง” และ “จุดอ่อน” ของกรมอุตุนิยมวิทยาอย่างรอบด้านภายใต้ภาพอนาคตของกรมอุตุนิยมวิทยาที่กำหนด เป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน เพื่อที่จะพัฒนากรมอุตุนิยมวิทยาเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่สามารถรองรับการพัฒนาประเทศไปสู่ความเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วให้ได้ภายในปี พ.ศ. 2580

วิสัยทัศน์กรมอุตุนิยมวิทยา

“องค์กรสมรรถนะสูงด้านอุตุนิยมวิทยา เตือนภัยธรรมชาติ เพื่อคุณภาพและประโยชน์ของสังคม”

ยุทธศาสตร์

1) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาพื้นฐานองค์กร (Organization Basis Development Strategy)

2) ยุทธศาสตร์ด้านองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization Strategy)

3) ยุทธศาสตร์ด้านการพยากรณ์ที่ละเอียดแม่นยำ (Accurate Forecast Strategy)

4) ยุทธศาสตร์ด้านการปกป้องชีวิต ทรัพย์สิน และการสร้างประโยชน์ให้กับสังคม (Protection of Life and Property and Social benefit Strategy)

5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่น (Social satisfaction and Confidence Strategy)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาพื้นฐานองค์กร ประกอบด้วย

ประเด็นที่ 1 ด้านบุคลากร

ประเด็นที่ 2 การติดตามองค์กรนานาชาติเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของกรมอุตุนิยมวิทยา

ประเด็นที่ 3 การปรับปรุงกฎหมาย และกฎระเบียบในการดำเนินงาน

ประเด็นที่ 4 การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกขององค์กร

ประเด็นที่ 5 การสร้างภาพลักษณ์องค์กร

ประเด็นที่ 6 การสร้างระบบสำรองป้องกันความเสี่ยง

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านองค์กรสมรรถนะสูง ประกอบด้วย

ประเด็นที่ 1 การปรับโครงสร้างองค์กร

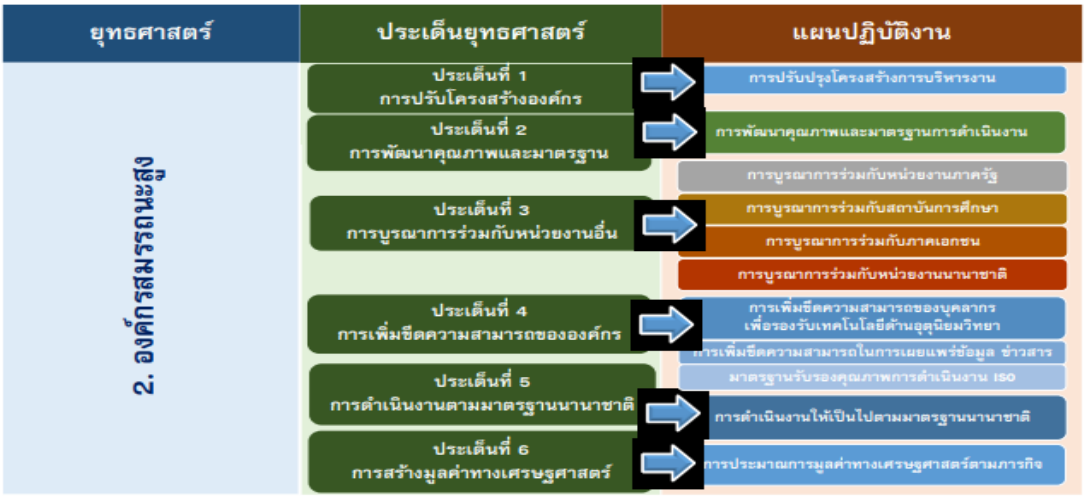
ประเด็นที่ 2 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานงาน

ประเด็นที่ 3 ด้านการบูรณาการ

ประเด็นที่ 4 ด้านเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร

ประเด็นที่ 5 การดำเนินงานตามมาตรฐานนานาชาติ

ประเด็นที่ 6 การประมาณการมูลค่าทางเศรษฐกิจในภารกิจของกรมอุตุนิยมวิทยา



ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพยากรณ์ที่ละเอียดแม่นยำ ประกอบด้วย

ประเด็นที่ 1 ด้านวิชาการ

ประเด็นที่ 2 สร้างนวัตกรรมทางด้านอุตุนิยมวิทยา

ประเด็นที่ 3 การพัฒนาเทคโนโลยี

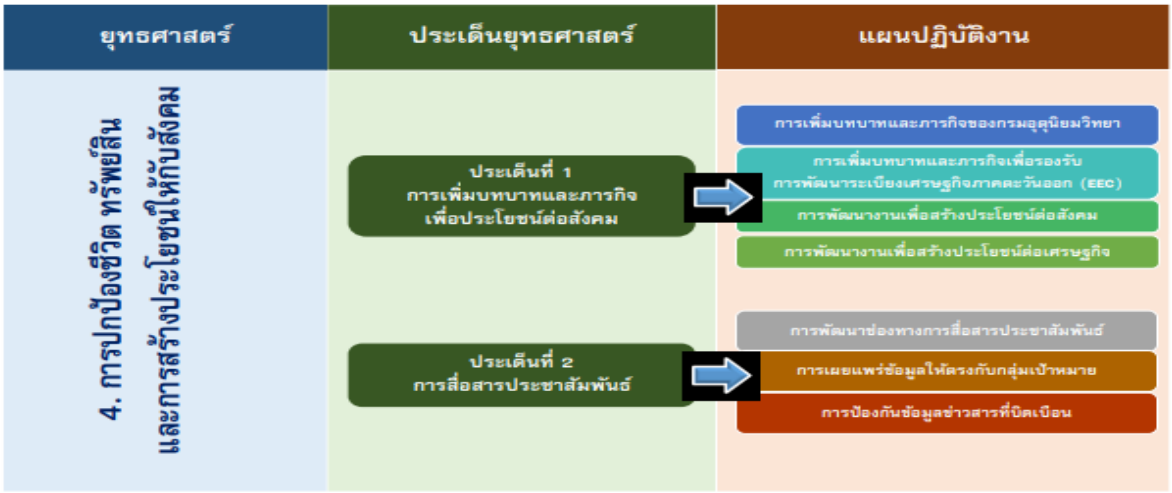
ประเด็นที่ 4 การจัดตั้งศูนย์ข้อมูล

ประเด็นที่ 5 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการบูรณาการกับสังคม

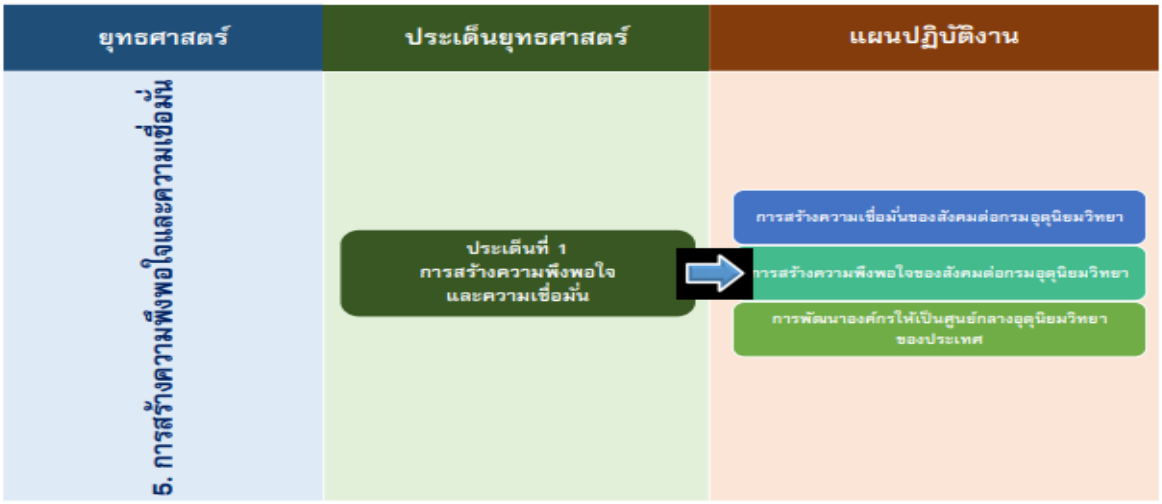
ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปกป้องชีวิต ทรัพย์สินและการสร้างประโยชน์ให้กับสังคม ประกอบด้วย

ประเด็นที่ 1 ภารกิจของกรมอุตุนิยมวิทยา

ประเด็นที่ 2 การสื่อสารประชาสัมพันธ์



ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่น มีรายละเอียดดังนี้



แผนปฏิบัติการกรมอุตุนิยมวิทยา พ.ศ. 2563 - 2567

การจัดทำแผนปฏิบัติการกรมอุตุนิยมวิทยา พ.ศ. 2563 – 2567 มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดทิศทาง แนวทางการดำเนินงานของกรมอุตุนิยมวิทยาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสื่อสารถ่ายทอดทิศทางดังกล่าวไปสู่บุคลากร ให้เกิดการรับรู้ ความเข้าใจ และการนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อประโยชน์สูงสุดในเชิงเศรษฐกิจและสังคม เกษตรกรรมและอุตสาหกรรม ตลอดจนเป็นการป้องกันการเกิดภัยพิบัติ และความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

วิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรอัจริยะด้านพยากรณ์อากาศ แผ่นดินไหว และเตือนภัยธรรมชาติ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยของประชาชน”

พันธกิจ

1. ตรวจ เฝ้าระวัง พยากรณ์อากาศ ภูมิอากาศ และเตือนภัยธรรมชาติ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย
2. เป็นศูนย์ข้อมูลและบริการดิจิทัลด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว

ประเด็นหลัก

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

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ 4.0 โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย/ต่อเนื่อง ครอบคลุมและทั่วถึง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยาเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล

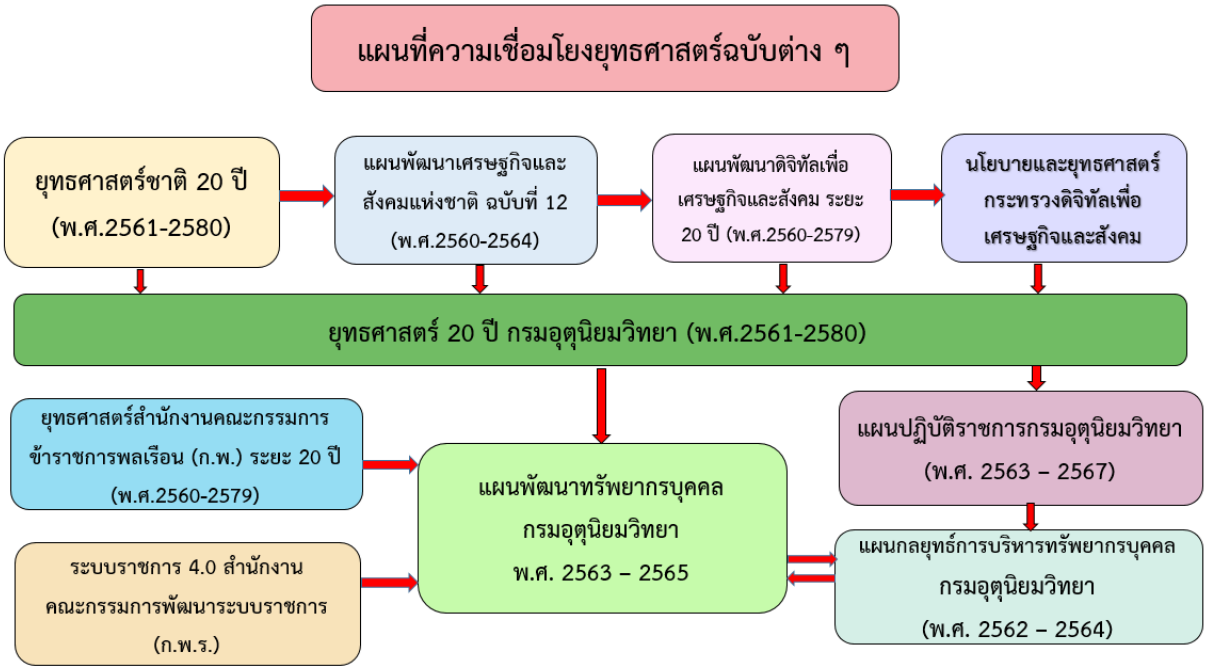
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 วิเคราะห์และวางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน และบูรณาการระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งผลักดันให้นำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมี ความผาสุกและผูกพันองค์กร

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

ภาพแผนที่ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ฉบับต่าง ๆ



มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

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

3.1 มาตรฐานความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ประกอบด้วย

1) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
2) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

3.2 มาตรฐานด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ประกอบด้วย

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

3.3 มาตรฐานด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ประกอบด้วย

3.3.1 สมรรถนะหลัก ได้แก่

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

3.3.2 สมรรถนะทางการบริหาร ได้แก่

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

3.3.3 สมรรถนะ เฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นการกำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติอย่างน้อย 3 สมรรถนะ ที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ สายงาน และระดับตำแหน่ง ได้แก่

1) การคิดวิเคราะห (Analytical Thinking)
2) การมองภาพองครวม (Conceptual Thinking)
3) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)
4) การสืบเสาะหาขอมูล (Information Seeking)
5) ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
6) ความเข้าใจองคกรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
7) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
8) การตรวจสอบความถูกตองตามกระบวนงาน (Concern for Order)
9) ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
10) ความยืดหยุนผอนปรน (Flexibility)
11) การสรางสัมพันธภาพ (Relationship Building)

ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา จะต้องสอดคล้องต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งดังกล่าว โดยนำรายละเอียดของความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ของแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง มาเป็นข้อมูลในการกำหนดโครงการพัฒนาข้าราชการในแต่ละประเภท ระดับ และสายงาน ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่กำหนด

บทที่ 3

การวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา

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

1. การวิเคราะห์บทบาทภารกิจ รวมทั้งทิศทางการบริหารงานในอนาคต

1.1 อำนาจหน้าที่

1) ตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสภาวะอากาศ อากาศเพื่อการบิน และปรากฏการณ์ธรรมชาติ

2) พยากรณ์อากาศและเตือนภัยที่เกิดจากธรรมชาติอย่างเป็นสากล

3) ให้บริการด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวแก่บุคคลทั่วไปและหน่วยงานต่างๆ โดยระบบและเทคนิคที่ทันสมัย

4) ศึกษา วิจัย และพัฒนาด้านอุตุนิยมวิทยา ภูมิสารสนเทศอุตุนิยมวิทยา แผ่นดินไหว รังสีโอโซน มลภาวะ และเทคนิควิศวกรรมที่เกี่ยวข้อง

5) ร่วมมือ ประสานงาน แลกเปลี่ยน และให้ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวกับประชาชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว

7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมอุตุนิยมวิทยาหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

1.2 นโยบายและทิศทางการบริหารงานของกรมอุตุนิยมวิทยา

บทบาท ภารกิจของกรมอุตุนิยมวิทยาในอนาคตนั้นจะมีความท้าทายที่จะต้องเผชิญทั้งในระดับโลกและระดับประเทศ กรมอุตุนิยมวิทยาจะต้องพัฒนาตัวเองเพื่อรองรับความท้าทายต่างๆ เหล่านี้ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้ได้เป็นอย่างดี ความท้าทายเหล่านี้เป็นสิ่งที่ประชาชนผู้ใช้บริการตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนมีความคาดหวังให้กรมอุตุนิยมวิทยาสามารถปฏิบัติงานรองรับสิ่งท้าทายเหล่านี้ได้เป็นอย่างดีในอนาคต ได้แก่

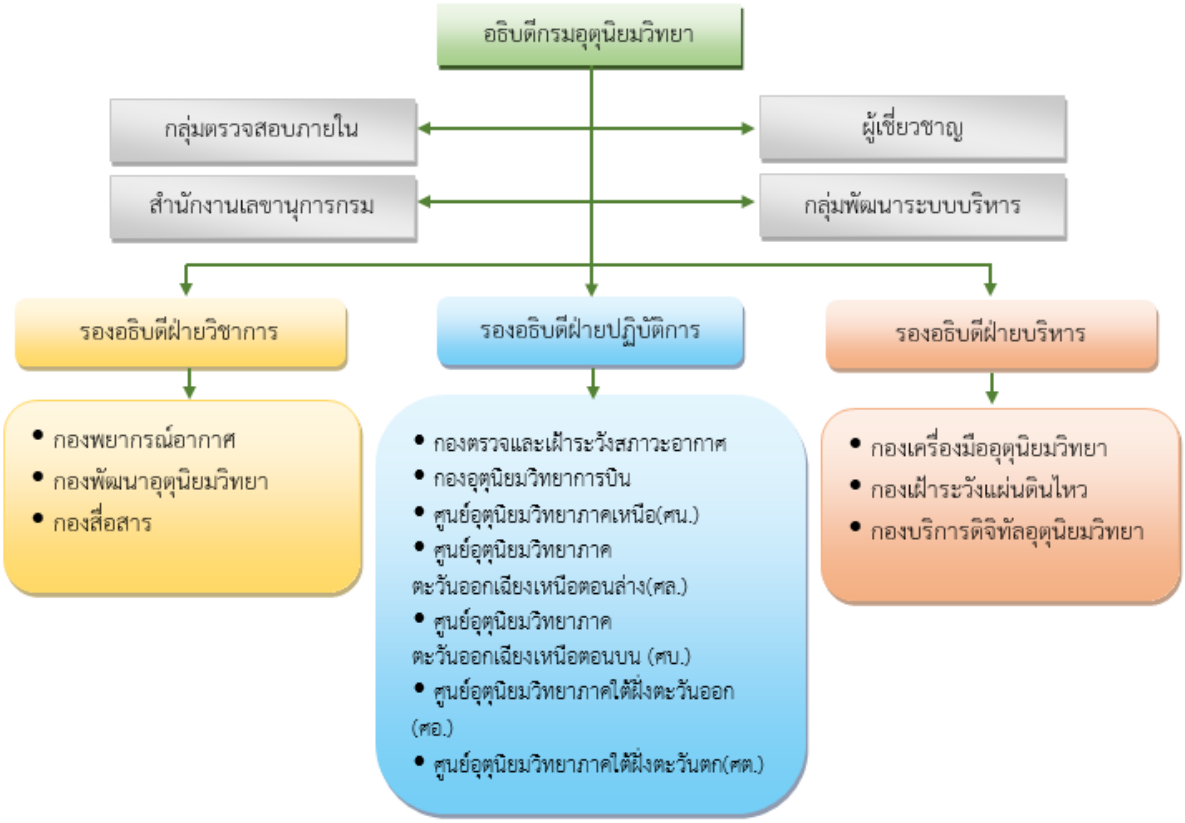
1) ความท้าทายในระดับโลก

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

2) กลไกที่ท้าทายกรมอุตุนิยมวิทยาสำหรับการเปลี่ยนแปลงในประเทศไทย

ความท้าทายเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาวะภูมิอากาศของประเทศไทยในอนาคต ภาพรวมของประเทศไทยนั้นจะมีส่วนที่ได้รับผลกระทบจากปรากฏการณ์ การเปลี่ยนแปลงของสภาวะอากาศ (Climate Change)

2. โครงสร้างการบริหารงาน



3. ข้อมูลการปฏิบัติงาน

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

1) งานภารกิจหลัก

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

- o พยากรณ์อุตุนิยมวิทยาอุทก
- o พยากรณ์อุตุนิยมวิทยาการบิน
- o พยากรณ์คลื่นลมทะเล
- o แจ้งประกาศเตือนภัยธรรมชาติ
- o พยากรณ์ภูมิอากาศและการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ

➢ ด้านแผ่นดินไหวและสึนามิ

- o ตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม และรายงานแผ่นดินไหวและสึนาม
- o สนับสนุนการแจ้งเตือนภัยสึนามิ
- o ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาวิชาการด้านแผ่นดินไหว สึนามิ และภูมิฟิสิกส์

➢ ด้านงานวิจัย พัฒนา และนวัตกรรม

➢ ด้านงานความร่วมมือและเครือข่าย

➢ ด้านการบริการอุตุนิยมวิทยา

- o บริการข้อมูลอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว
- o บริการข้อมูลสารสนเทศอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวเชิงดิจิทัล
- o เป็นศูนย์กลางบูรณาการข้อมูลและสารสนเทศทางอุตุนิยมวิทยา
- o วิจัยและพัฒนาระบบการให้บริการและพัฒนาผลผลิตทางอุตุนิยมวิทยาให้สอดคล้องกับความต้องการ และตอบสนองนโยบายการพัฒนาดิจิทัลของรัฐ
- o เป็นศูนย์กลางการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านอุตุนิยมวิทยาและบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยาและงานห้องสมุดด้วยระบบดิจิทัลที่ทันสมัย

2) งานภารกิจรอง

➢ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

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

➢ ด้านสื่อสารอุตุนิยมวิทยา

- o รวบรวม ตรวจสอบ ควบคุม ดำเนินการ และพัฒนาเกี่ยวกับเครือข่ายสื่อสารอุตุนิยมวิทยาเพื่อดำเนินการรับส่งและแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารด้าน อุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวกับหน่วยงานอุตุนิยมวิทยาทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- o กระจายข่าวอากาศเพื่อการคมนาคมขนส่งทุกสาขาและธุรกิจอื่น ๆ
- o ศึกษา และ พัฒนาระบบสื่อสารอุตุนิยมวิทยาให้ทันสมัย เพื่อการรับส่งข้อมูลอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวอย่างสมบูรณ์แบบและทันเหตุการณ์

- ให้คำปรึกษา ศึกษา พัฒนา ดำเนินการ และจัดทำคู่มือในการติดตั้ง บำรุงรักษา และซ่อมแซมเครื่องมือและอุปกรณ์การสื่อสาร
- ดำเนินการเป็นศูนย์โทรคมนาคมอุตุนิยมวิทยาประจำภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

➢ ด้านเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา

- ศึกษา วิจัย พัฒนาเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา
- ตรวจสอบ ติดตั้ง ซ่อมแซม แก้ไข บำรุงรักษา และสอบเทียบเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา

3) งานภารกิจสนับสนุน

- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
- งานพัฒนาระบบบริหาร
- งานตรวจสอบภายใน
- งานกฎหมาย
- งานประชาสัมพันธ์
- งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- งานการเงิน บัญชี และงานพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง
- งานสารบรรณ
- งานโรงพิมพ์และออกแบบ

4. งบประมาณ

กรมอุตุนิยมวิทยา ได้รับจัดสรรงบประมาณตามพระราชบัญญัติจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี เกี่ยวกับการฝึกอบรม ย้อนหลัง 5 ปี ดังนี้

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

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

5. ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

5.1 อัตรากำลัง

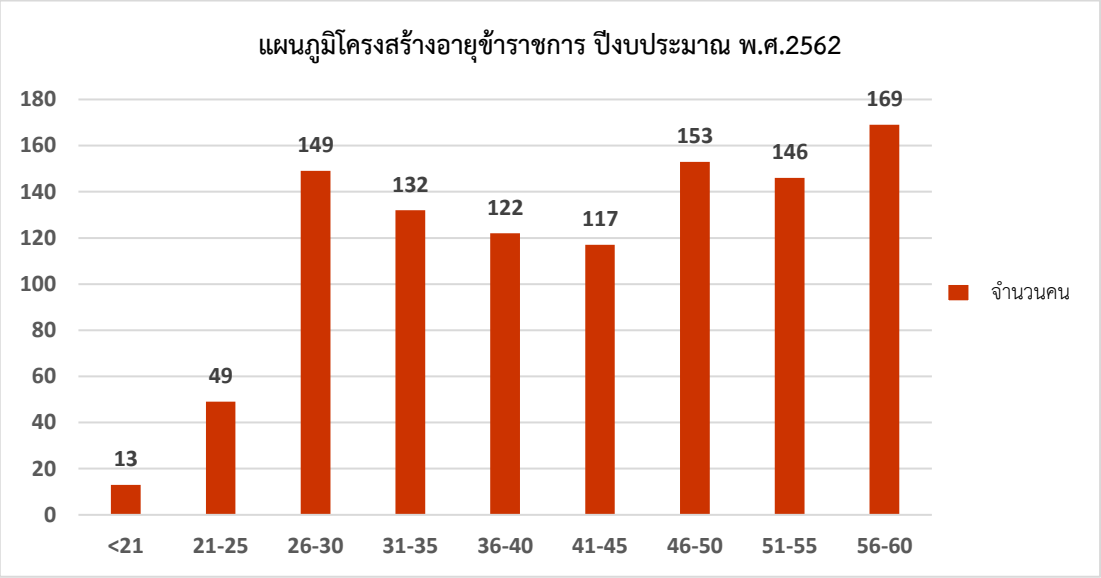
กรมอุตุนิยมวิทยาเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลาง มีกรอบอัตรากำลัง ณ เดือนกันยายน 2562 จำนวน 1,140 อัตรา ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

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

5.2 จำนวนข้าราชการแบ่งตามประเภทตำแหน่ง ระดับ

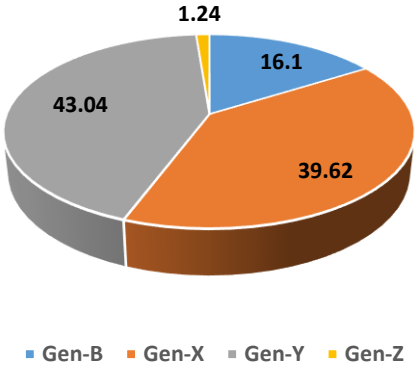
ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (คน)
บริหาร	สูง	1
	ต้น	3
	รวม	4
อำนวยการ	สูง	7
	ต้น	6
	รวม	13
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	-
	เชี่ยวชาญ	3
	ชำนาญการพิเศษ	39
	ชำนาญการ	88
	ปฏิบัติการ	223
	รวม	350
ทั่วไป	อาวุโส	106
	ชำนาญงาน	403
	ปฏิบัติงาน	171
	รวม	675
รวมทั้งสิ้น		**1,050**

5.3 โครงสร้างอายุราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุของข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2562



5.4 โครงสร้างอายุจำแนกตาม Generations

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



"Gen-B" (Generation B) หรือ Baby Boomers เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2489-2507
"Gen-X" (Generation X) คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2522
"Gen-Y" (Generation Y) คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2540
"Gen-Z" (Generation Z) คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2540 เป็นต้นไป

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

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

ข้อมูล ณ วันที่ 2 กันยายน 2562

5.6 ตารางแนวโน้มการเกษียณอายุราชการภายใน 10 ปีข้างหน้า

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

ข้อมูล ณ วันที่ 2 กันยายน 2562

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

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

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

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

3. การพัฒนาบุคลากรโดยการจัดการความรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อรองรับการสูญเสียข้าราชการจำนวนมากโดยเฉพาะในสายงานหลัก ได้แก่ ตำแหน่งนักอุตุนิยมวิทยา และเจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องอาศัยประสบการณ์และความชำนาญงานเฉพาะตัวค่อนข้างสูง การถ่ายทอดความรู้รวมทั้งการสร้างองค์ความรู้ ใหม่ ๆ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อภารกิจของกรมอุตุนิยมวิทยา แต่กรมอุตุนิยมวิทยาอาจมีการจัดการความรู้ได้ไม่ทั่วถึงและครอบคลุมองค์ความรู้ต่าง ๆ ด้านอุตุนิยมวิทยา ประกอบกับอุตุนิยมวิทยามีองค์ความรู้ที่หลากหลายสาขา เช่น การตรวจอากาศ การพยากรณ์อากาศ อุตุนิยมวิทยาการบิน อุตุนิยมวิทยาเกษตร อุตุนิยมวิทยาอุทก และแผ่นดินไหว เป็นต้น ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยอาจใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
1. การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training)	เน้นการเรียนรู้จากผู้เรียนหลากหลายกลุ่มงาน/ตำแหน่งงาน โดยมีสถาบันอุตุนิยมวิทยา ทำหน้าที่ดำเนินการจัดอบรม	1. ปรับปรุงจุดอ่อนหรือข้อที่ต้องพัฒนาของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 2. พัฒนาความสามารถที่เป็นจุดแข็งของบุคลากรให้ดีขึ้นกว่าเดิม 3. เตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ทำให้ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรเกิดความมั่นใจว่าจะสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานในอนาคต 4. ใช้เป็นเครื่องมือคัดเลือกบุคลากรดาวเด่น (Talented People) หรือผู้สืบทอดตำแหน่งงาน (Successors) ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งงานระดับบริหารต่อไป
2. การสอนงาน (Coaching)	เน้นอธิบายรายละเอียดของงาน ไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในภาคสนามเท่านั้น อาจจะเป็นการสอนงานนอกภาคสนาม โดยส่วนใหญ่หัวหน้างานโดยตรงจะทำหน้าที่สอนงานให้กับบุคลากร	1. เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ผู้สอนชี้ให้เห็นแนวทางแก้ไข และให้บุคลากรคิดแก้ไขปัญหาต่อเอง 2. เพื่อพัฒนาอาชีพเป็นการเตรียมให้พร้อมก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่ง ผู้สอนต้องทบทวนผลงาน ความสามารถที่มีอยู่ และกำหนดเป้าหมายในการสอนงาน โดยเน้นการพัฒนาความสามารถในตำแหน่งที่บุคลากรจะเลื่อนขึ้นไป 3. เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้สอนจะต้องค้นหาความสามารถที่โดดเด่น/ ที่ต้องปรับปรุง และจัดลำดับความสำคัญของความสามารถที่จะต้องพัฒนา หรือต้องการเสริมและพัฒนา

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
3. การฝึกอบรมในขณะทำงาน (On the Job Training : OJT	เน้นการฝึกอบรมในภาคสนาม ฝึกปฏิบัติจริง โดยมีผู้สอนที่เป็นหัวหน้างานหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ประกบเพื่ออธิบายและชี้แนะ ซึ่งเครื่องมือนี้จะเกิดประโยชน์ได้ถ้าใช้คู่กับการสอนงาน	ใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ เพื่อสอนให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Procedure) วิธีการปฏิบัติงาน (Work Instruction) คู่มือการทำงาน (Manual) ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Rules & Regulation) หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. โปรแกรมองค์กรพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	เน้นพัฒนาเรื่องจิตใจ การปรับตัว การทำงานร่วมกับผู้อื่นภายในองค์การ องค์การบางแห่งเรียก Buddy Program ซึ่งบุคลากรจะมีพี่เลี้ยงที่ได้รับคัดเลือกให้ดูแลเอาใจใส่ และพูดคุยกับบุคลากรอย่างไม่เป็นทางการ	1. เพื่อดูแลและรักษาบุคลากรใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับทุกคนในองค์การได้อย่างมีความสุข สามารถปรับตัวเข้ากับองค์การ เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างจากองค์การเดิมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีพี่เลี้ยงทำหน้าที่ในการสร้างความสัมพันธ์ ความคุ้นเคย และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รวมทั้งเป็นแบบอย่าง (Role Model) ที่ดีให้แก่บุคลากรใหม่ 2. เพื่อช่วยบุคลากรที่กำลังจะปรับตำแหน่งให้เติบโตขึ้นในองค์การ พี่เลี้ยงจะทำหน้าที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานรวมถึงข้อควรระวังและความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากงานใหม่ที่ได้รับมอบหมาย

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
5. การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement)	เน้นการมอบหมายงานที่มากขึ้น เป็นงานที่มีขั้นตอนงานคล้ายกับงานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรืออาจจะเป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ แต่งานที่ได้รับมอบหมายไม่ยากหรือไม่ต้องใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์มากนัก	เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะการทำงานให้กับบุคลากรโดยเฉพาะทักษะในด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) ที่เพิ่มขึ้นจากการบริหารงานที่มีปริมาณที่มากขึ้นกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ ได้แก่ ทักษะการวางแผนงาน ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ การบริหารทีมงาน การสอนและการพัฒนาทีมงาน (เหมาะสาหรับบุคลากรที่ทำงานเดิม ๆ ซ้ำๆ มาเป็นระยะเวลานาน)
6. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	เน้นให้บุคลากรเวียนงานจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง เพื่อเรียนรู้งานนั้น ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยส่วนใหญ่มักใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารก่อนการปรับตำแหน่ง/ระดับ	เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้เกิดการทำงานที่หลากหลายด้าน เป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ของบุคลากรให้เรียนรู้งานมากขึ้น จึงเหมาะสำหรับบุคลากรที่เตรียมความพร้อมในการรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น หรือเป็นกลุ่มคนที่มีผลงานดีและมีศักยภาพสูง (High Performance and High Potential)
7. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)	เน้นการให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อบุคลากรมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานที่รับผิดชอบ หัวหน้างานจะต้องทำหน้าที่ให้แนวทาง เคล็ดลับ และวิธีการเพื่อให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นได้	เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และนำมากำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ มี ๓ ลักษณะ ได้แก่ -การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร -การป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น -การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะและความรู้ต่างๆ

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
8. การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing)	เน้นการเรียนรู้งานจากการเลียนแบบ และการติดตามหัวหน้างานหรือผู้รู้ในงานนั้น ๆ เป็นเครื่องมือที่ไม่ต้องใช้เวลามากนักในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรจะต้องทำหน้าที่สังเกตติดตามพฤติกรรมของหัวหน้างาน	เพื่อให้บุคลากรได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ การจัดการงานที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงการแสดงออกและทัศนคติของแม่แบบหรือ Role Model ภายในระยะเวลาสั้น ๆ (Shot-term Experienced) ระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งวันไปจนถึงเป็นเดือนหรือเป็นปี มักใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) หรือการพัฒนาคนเก่ง หรือให้บุคลากรทั่วไปได้เรียนรู้วิธีการทำงานของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น หรือใช้ในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร (Career Path)
9. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)	เน้นการฝึกฝน ฝึกปฏิบัติด้วยตนเองจากแหล่ง/ ช่องทางการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น อ่านหนังสือ หรือศึกษาระบบงานจาก Work Instruction หรือค้นคว้าข้อมูลผ่าน Internet หรือเรียนรู้จาก e-Learning หรือ สอบถามผู้รู้ เป็นต้น	เพื่อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ วิธีนี้เหมาะกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Self Development)
10. การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer)	เน้นการสร้างบุคลากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอด รักการสอนและมีความรู้ในเรื่องที่จะสอน โดยมอบหมายให้บุคคลเหล่านี้เป็นวิทยากรภายในองค์การทำหน้าที่จัดอบรมให้ กับบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ	เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาความสามารถของบุคลากร ช่วยให้บุคลากรได้แสดงผลงานจากการเป็นวิทยากรภายในให้กับบุคลากรภายในองค์การ วิธีนี้เหมาะสำหรับบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญหรือรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบ มีความชำนาญในงานเป็นอย่างมาก

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
11. การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)	เน้นการดูระบบและขั้นตอนงานจากองค์การที่เป็นตัวอย่าง (Best Practice) ในเรื่องที่ต้องการดูงาน เพื่อให้บุคลากรเห็นแนวคิด และหลักปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จอันนำไปสู่การปรับใช้ในองค์การต่อไป	เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ หรือได้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากองค์การภายนอก มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น
12. การประชุม/ สัมมนา (Meeting/ Seminar)	เน้นการพูดคุยระดมความคิดเห็นของทีมงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองที่หลากหลาย ผู้นำการประชุม/สัมมนาจึงมีบทบาทสำคัญมากในการกระตุ้นจูงใจให้ผู้เข้าร่วมประชุม/สัมมนานำเสนอความคิดเห็นร่วมกัน	เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ จากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การ เป็นการเรียนรู้จากการรับฟังแนวคิดหรือผลงานใหม่ ๆ รวมถึงการหารือหรือระดมความคิดเห็นกันในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง
13. การให้ทุนการศึกษา (Scholarship)	เน้นการให้ทุนการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ประสบการณ์มากขึ้นจากอาจารย์ผู้สอน รวมถึงการสร้างเครือข่ายกับผู้เรียนด้วยกัน ซึ่งบุคคลที่ได้รับทุนจะต้องใช้เวลาการทำงานหรือเวลาส่วนตัวในการขอรับทุนจากองค์การ	เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ช่วงเวลาทำงานปกติ หรือนอกเวลาทำงานในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น โดยศึกษาต่อในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานปัจจุบันของบุคลากร หรือการทำงานในอนาคต หรือเป็นประโยชน์ต่อการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต

6. ความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา

ความท้าทาย

1. นโยบายรัฐบาลในการขับเคลื่อนระบบราชการ 4.0 บุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้หลากหลายที่เป็นสหวิชาการ การพัฒนาบุคลากรจะไม่เพียงเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะกับงานในหน้าที่เท่านั้น

2. ในยุคของการเปลี่ยนแปลง บุคลากรต้องปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การปรับมโนทัศน์ของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการ

3. การบริหารจัดการภาครัฐยุคใหม่ มุ่งเน้นความทันสมัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและการให้บริการ บุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ทั้งในแง่การพัฒนาองค์การ การสร้างนวัตกรรม และการพัฒนาการให้บริการ

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

โอกาส

1. มีหลักสูตรการเรียนรู้ทาง Internet แบบ Open Source หลากหลายหลักสูตร บุคลากรที่สนใจสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ทุกที่ ทุกเวลา โดยไม่มีค่าใช้จ่าย

2. บุคลากรส่วนใหญ่ยอมรับนโยบายการพัฒนาระบบราชการยุคใหม่ และอยากมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

3. กรมอุตุนิยมวิทยามีนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร

7. วิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

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

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

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
S1 เป็นศูนย์รวมองค์ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยา และแผ่นดินไหวของประเทศ S2 เป็นศูนย์รวมบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว S3 บุคลากรด้านอุตุนิยมวิทยาการบินมีสมรรถนะตามข้อกำหนดของ WMO และสามารถปฏิบัติงานได้ตามกฎระเบียบของ ICAO S4 นโยบายผู้บริหารให้หน่วยงานต่าง ๆ ทำ ISO ทำให้บุคลากรได้เรียนรู้ และปฏิบัติงานตามระบบและวิธีดำเนินงานที่เป็นมาตรฐานสากล S5 มีสถาบันอุตุนิยมวิทยาเป็นหน่วยผลิต และพัฒนาบุคลากรด้านอุตุนิยมวิทยาของประเทศทำให้สามารถกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนได้เอง ไม่อยู่ภายใต้กำกับดูแลของหน่วยงาน/องค์กรอื่น S6 มีคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นแนวทางการทำงาน การเรียนรู้ และการแก้ไขปัญหา S7 มีเครือข่ายอุตุนิยมวิทยาภาคประชาชนช่วยปฏิบัติงานด้านการตรวจอากาศและการแจ้งเตือนภัยในพื้นที่ชุมชน S8 บุคลากรส่วนใหญ่ โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ มีจิตสาธารณะ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี S9 มีค่านิยมร่วมขององค์การ	W1 บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะด้านภาษาอังกฤษไม่ดีพอ ทำให้ขาดโอกาสการพัฒนาระดับนานาชาติ W2 การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่องและไม่ทั่วถึง ไม่ครอบคลุมทุกสายงาน W3 การขับเคลื่อนงานเชิงกลยุทธ์ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร W4 ขาดบุคลากรคุณภาพด้านวิจัย พัฒนา และนวัตกรรม W5 ไม่มีแผนพัฒนารายบุคคล W6 ไม่มีแนวทางวิธีการคัดเลือกอาจารย์ผู้สอน รวมทั้งไม่มีเอกสารตำราอุตุนิยมวิทยาฉบับภาษาไทย ทำให้การบริหารจัดการสถาบันฯ ไม่เข้มแข็ง W7 บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไม่ดีพอ W8 บุคลากรขาดความกระตือรือร้นการเรียนรู้ การคิดริเริ่ม และการสร้างสรรค์นวัตกรรม W9 ค่านิยมองค์กรไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การ W10 ไม่มีการจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบ W11 ไม่มีระบบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้จากองค์การ

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

7. การจัดทำ TOWS Matrix Analysis

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

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

1) กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็ง และโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงรุก

2) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและอุปสรรคมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธ์ศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงป้องกัน เนื่องจากองค์กรมีจุดแข็ง และประสบกับสภาพแวดล้อมที่เป็นข้อจำกัดภายนอก แต่องค์กรสามารถใช้จุดแข็งที่มีอยู่ป้องกันข้อจำกัดจากภายนอกได้

3) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธ์ศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงแก้ไข ทั้งนี้ เนื่องจากองค์กรมีโอกาสที่จะนำแนวคิดหรือวิธีใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ไขจุดอ่อนที่องค์กรมีอยู่ได้

4) กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและอุปสรรคมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธ์ศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงรับ ทั้งนี้ เนื่องจากองค์กรเผชิญกับทั้งจุดอ่อนและอุปสรรคภายนอกที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้

จากวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จึงได้นำ TOWS Matrix มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์และยุทธวิธีเชิงรุก เชิงรับ เชิงป้องกัน และเชิงแก้ไข ดังนี้

ปัจจัยภายใน / ปัจจัยภายนอก	**จุดแข็ง (Strengths)**	**จุดอ่อน (Weakness)**
โอกาส (Opportunity)	**กลยุทธ์เชิงรุก (SO)** - S1-4O1O6 ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและผู้ใช้บริการมีความเชื่อมั่น - S2O2 ส่งเสริมบุคลากรให้มีการทำงานวิจัย นวัตกรรม และความรู้ใหม่ ๆ - S5-6O3-5,O8 สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางที่หลากหลาย - S7-8O7 สนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างเครือข่ายทุกภาคส่วน - S9O1 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	**กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)** - W1-2 O3-4 ส่งเสริมบุคลากรได้รับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามสายงานอย่างต่อเนื่อง - W3-5O2-3 ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจทางด้านการวิจัย นวัตกรรม - W6-8O3O5 พัฒนาสมรรถนะและทักษะบุคลากรด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน - W9-10O8 สร้างแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจของกรม - W11O4 เสริมสร้างระบบการเรียนรู้ระดับองค์การและระดับบุคคล

ปัจจัยภายใน / ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
อุปสรรค (Threat)	**กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)** - S1-4T1 เพิ่มศักยภาพของบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง - S7T2 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยา ด้านการสื่อสาร และการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายทุกภาคส่วน - S5T1 ปรับปรุงการเรียนการสอนหลักสูตรอุตุนิยมวิทยาให้ทันสมัย - S6S8S9T2 ส่งเสริมการจัดการความรู้และขับเคลื่อนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	**กลยุทธ์เชิงรับ (WT)** - W1-3T1พัฒนาทักษะและสมรรถนะทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง - W4-5T1ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม - W6-8T1พัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

บทที่ 4

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ.2563 – 2565)

วิสัยทัศน์

"เป็นบุคลากร 4.0 ที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นมืออาชีพ"

พันธกิจ

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

เป้าประสงค์โดยรวม

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

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

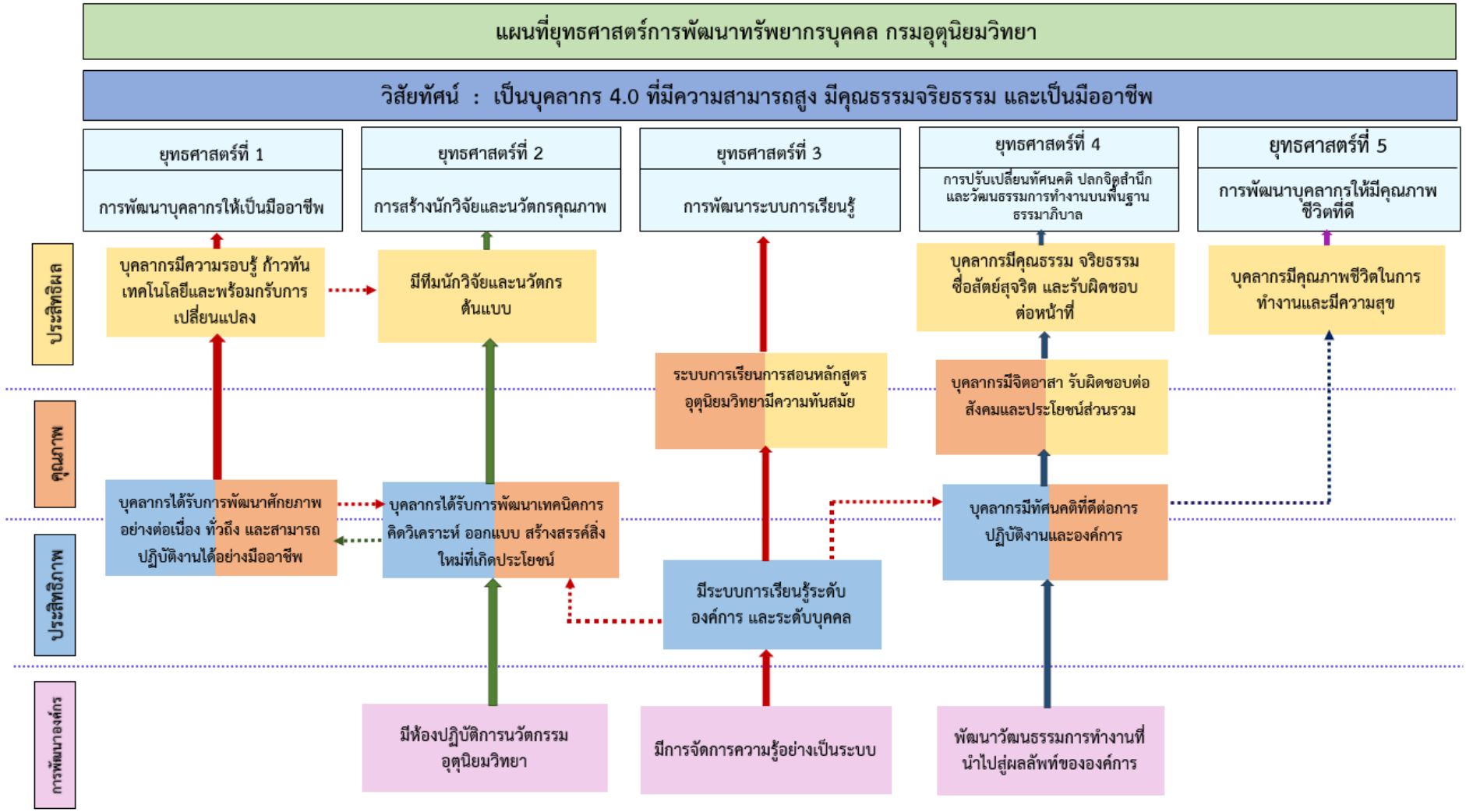
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างนักวิจัยและนวัตกรคุณภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบการเรียนรู้
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ปลุกจิตสำนึก และวัฒนธรรมการทำงานบนพื้นฐานธรรมาภิบาล
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตารางแสดงเป้าหมายของยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่จำเป็น

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ	1. บุคลากรได้รับการพัฒนา ศักยภาพอย่างต่อเนื่องทั่วถึง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	1. ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรตามความรู้ทักษะ สมรรถนะอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง	1. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนา (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80/ปี)
			2. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับดีมากขึ้นไป (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80/ปี)
	2. บุคลากรมีความรอบรู้ก้าวทันเทคโนโลยีและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	2. กระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้รอบรู้ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	3. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60/ปี)
			4. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60/ปี)
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างนักวิจัยและนวัตกรคุณภาพ	3. มีทีมนักวิจัย และนวัตกรต้นแบบ	3. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานักวิจัยและนวัตกร	5. ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมนักวิจัย และนวัตกรต้นแบบ (ระดับ 5)
	4. บุคลากรได้รับการพัฒนาเทคนิคการคิดวิเคราะห์ ออกแบบสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เกิดประโยชน์	4. เพิ่มขีดความสามารถนักวิจัยและนวัตกรรุ่นใหม่	6. จำนวนหลักสูตรการเรียน การสอนด้านเทคนิค การคิดวิเคราะห์ ออกแบบสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (ไม่น้อยกว่า 1 หลักสูตร/ปี)
			7. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60/ปี)

ประเด็นยุทธสาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)
	5. มีห้องปฏิบัติการนวัตกรรมอุตนิยมวิทยา TMD – Innovation and disruptive Lab	5. สร้างห้องปฏิบัติการนวัตกรรมอุตุนิยมวิทยา	8. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการทางห้องปฏิบัติการนวัตกรรมอุตุนิยมวิทยา (ระดับ 5)
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาระบบการเรียนรู้	6. มีระบบการเรียนรู้ระดับองค์การและระดับบุคคล	6. สร้างเสริมระบบการเรียนรู้ระดับองค์การและระดับบุคคล	9. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการเรียนรู้ (ระดับ 5)
			10. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ระดับ 5)
	7. ระบบการเรียนการสอน หลักสูตรอุตุนิยมวิทยามีความทันสมัย	7. ปรับปรุงระบบการเรียนการสอนหลักสูตรอุตุนิยมวิทยาให้ทันสมัย	11. จำนวนหลักสูตรอุตุนิยมวิทยาที่ได้รับการปรับปรุง พัฒนาให้ทันสมัย (ไม่น้อยกว่า 1 หลักสูตร/ปี)
	8. มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	8. ส่งเสริมการจัดการความรู้และขับเคลื่อนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	12. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ (ระดับ 5)
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ปลุกจิตสำนึก และวัฒนธรรมการทำงานบนพื้นฐานธรรมาภิบาล	9. พัฒนาวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การ	9. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากร ให้เกิดผลอย่างเป็น รูปธรรม	13. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับดีมากขึ้นไป (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80/ปี)
	10. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์การ	10. สร้างเสริมทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์การ	14. ร้อยละของบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์การ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60/ปี)

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


แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา
วิสัยทัศน์ : เป็นบุคลากร 4.0 ที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นมืออาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ 1
การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ 2
การสร้างนักวิจัยและนวัตกรคุณภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ 3
การพัฒนาระบบการเรียนรู้
ยุทธศาสตร์ที่ 4
การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ปลกจิตสำนึก และวัฒนธรรมการทำงานบนพื้นฐานธรรมาภิบาล
ยุทธศาสตร์ที่ 5
การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
ประสิทธิผล
คุณภาพ
ประสิทธิภาพ
การพัฒนาองค์กร
บุคลากรมีความรอบรู้ ก้าวทันเทคโนโลยีและพร้อมกรับการเปลี่ยนแปลง
มีทีมนักวิจัยและนวัตกรต้นแบบ
บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อหน้าที่
บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุข
ระบบการเรียนการสอนหลักสูตรอุตุนิยมวิทยามีความทันสมัย
บุคลากรมีจิตอาสา รับผิดชอบต่อสังคมและประโยชน์ส่วนรวม
บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ทั่วถึง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
บุคลากรได้รับการพัฒนาเทคนิคการคิดวิเคราะห์ ออกแบบ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เกิดประโยชน์
บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์การ
มีระบบการเรียนรู้ระดับองค์การ และระดับบุคคล
มีห้องปฏิบัติการนวัตกรรมอุตุนิยมวิทยา
มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ
พัฒนาวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพท์ขององค์การ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปีงบประมาณ			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			63	64	65		
1. บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องทั่วถึง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	1. ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง	1. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนา	80	80	80	1. โครงการส่งข้าราชการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนที่หน่วยงานภายนอกจัด	สถาบันอุตุนิยมวิทยา /กลุ่มการเจ้าหน้าที่/ทุกหน่วยงาน
		2. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับดีมากขึ้นไป	80	80	80	2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางอุตุนิยมวิทยา - ด้านการตรวจอากาศ - ด้านการพยากรณ์อากาศ - ด้านอุตุนิยมวิทยาการบิน - ด้านแผ่นดินไหวและสึนามิ - ด้านการบริการอุตุนิยมวิทยา - ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ - ด้านสื่อสารอุตุนิยมวิทยา - ด้านเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา 3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการบริหารจัดการ - ด้านพัฒนาระบบบริหาร - ด้านตรวจสอบภายใน	สถาบันอุตุนิยมวิทยา /ทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			63	64	65		
						- ด้านยุทธศาสตร์และแผนงาน - ด้านกฎหมาย - ด้านประชาสัมพันธ์ - ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล - ด้านการเงิน บัญชี และงานพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง - ด้านสารบรรณ 4. โครงการฝึกอบรมทักษะ และสมรรถนะตามสายงาน ประเภท และระดับตำแหน่ง 5. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ 6. โครงการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหาร 7. โครงการเสริมสร้างเทคนิคในการพัฒนาบุคลากรแก่หัวหน้างาน เช่น เทคนิคการสอนงาน, เทคนิคการเป็นพี่เลี้ยง, เทคนิคการมอบหมายงาน 8. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			63	64	65		
2. บุคลากรมีความรอบรู้ ก้าวทันเทคโนโลยีและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	2. กระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้รอบรู้ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	3. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	60	60	60	9. โครงการพัฒนาการบริหารงานอุตุนิยมวิทยาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 10. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 11. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล 12. โครงการส่งเสริมองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย ระเบียบ รวมทั้ง ยุทธศาสตร์และนโยบายต่าง ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	สถาบันอุตุนิยมวิทยา /ทุกหน่วยงาน
		4. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	60	60	60		

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างนักวิจัยและนวัตกรคุณภาพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			63	64	65		
3. มีทีมนักวิจัย และนวัตกรต้นแบบ	3. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานักวิจัยและนวัตกร	5. ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมนักวิจัย และ นวัตกรต้นแบบ	5	5	5	13. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม	คณะทำงาน/สถาบันอุตุนิยมวิทยา
4. บุคลากรได้รับการพัฒนาเทคนิคการคิดวิเคราะห์ ออกแบบสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เกิดประโยชน์	4. เพิ่มขีดความสามารถนักวิจัยและนวัตกรรุ่นใหม่	6. จำนวนหลักสูตรการเรียน การสอนด้านเทคนิค การคิดวิเคราะห์ ออกแบบสร้างสรรค์สิ่งใหม่	1	1	1	14. โครงการฝึกอบรม “การจัดทำงานวิจัยด้านอุตุนิยมวิทยา” 15. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการทำ Analytical thinking 16. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการทำ Creative thinking 17. โครงการส่งเสริมความรู้ Data Analytics เพื่อการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม	สถาบันอุตุนิยมวิทยา
		7. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	60	60	60		
5. มีห้องปฏิบัติการนวัตกรรมอุตนิยมวิทยา TMD – Innovation and disruptive Lab	5. สร้างห้องปฏิบัติการนวัตกรรมอุตุนิยมวิทยา	8. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการทางห้องปฏิบัติการนวัตกรรมอุตุนิยมวิทยา	5	5	5	18. โครงการจัดตั้ง TMD – Innovation Lab	คณะทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาระบบการเรียนรู้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			63	64	65		
6. มีระบบการเรียนรู้ระดับองค์การและระดับบุคคล	6. สร้างเสริมระบบการเรียนรู้ระดับองค์การ และระดับบุคคล	9. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการเรียนรู้	5	5	5	19. โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาสื่อและระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น - e-Learning - e-Library	คณะทำงาน/สถาบันอุตุนิยมวิทยา
		10. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	5	5	-	20. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	คณะทำงาน/สถาบันอุตุนิยมวิทยา
7. ระบบการเรียนการสอน หลักสูตรอุตุนิยมวิทยา มีความทันสมัย	7. ปรับปรุงระบบการเรียนการสอนหลักสูตรอุตุนิยมวิทยาให้ทันสมัย	11. จำนวนหลักสูตรอุตุนิยมวิทยาที่ได้รับการปรับปรุง พัฒนาให้ทันสมัย	1	1	1	21. โครงการจัดการศึกษาหลักสูตร “ประกาศนียบัตรวิชาอุตุนิยมวิทยา” 22. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรอุตุนิยมวิทยาชั้นสูง 23. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรอุตุนิยมวิทยาสำหรับ ประชาชนทั่วไป 24. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรอุตุนิยมวิทยาสำหรับสื่อมวลชน	สถาบันอุตุนิยมวิทยา

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			63	64	65		
8. มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	8. ส่งเสริมการจัดการความรู้และขับเคลื่อนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	12. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้	5	5	5	25. การจัดทำแผนการจัดการความรู้ 26. กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดประสบการณ์ KM Day	คณะทำงาน/ สถาบันอุตุนิยมวิทยา

ยุทธศาสตร์ที่ 4. การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ปลุกจิตสำนึก และวัฒนธรรมการทำงานบนพื้นฐานธรรมาภิบาล

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

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			63	64	65		
						33. กิจกรรมการประเมิน คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	
12. บุคลากรมีจิตอาสารับผิดชอบต่อสังคมและ ประโยชน์ส่วนรวม	12. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อสังคม บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม	16. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ	200 คน	200 คน	200 คน	34. โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ 35. โครงการจิตอาสาพัฒนาสังคม 36. กิจกรรมเสริมสร้างความรู้/ศึกษาดูงานโครงการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 37. กิจกรรม CSR 38. การบริจาคโลหิต	สถาบันอุตุนิยมวิทยา /ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

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

บทที่ 5

การติดตามและรายงานผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. 2563 – 2565) เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผน และในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารกรมอุตุนิยมวิทยา และสามารถนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยาต่อไป

ระยะเวลาการติดตาม

1. สถาบันอุตุนิยมวิทยา ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา เป็นรายไตรมาส (3 เดือน) และสรุปรายงานผลไปยังอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา ทุก 6 เดือน
2. ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา รายงานผลการดำเนินการส่งให้สถาบันอุตุนิยมวิทยา ในแต่ละไตรมาศ ภายในวันที่ 10 ของเดือนถัดไป

ภาคผนวก

คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา

ที่ 157 /2562

เรื่อง ยกเลิกและแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา

อนุสนธิคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ 534/2560 สั่ง ณ วันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ไว้แล้ว นั้น

กรมอุตุนิยมวิทยา ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ 20 ปี และเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งให้การพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยามีกรอบและทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ 20 ปี จึงให้ยกเลิกคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ 534/2560 สั่ง ณ วันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

1. รองอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา ฝ่ายปฏิบัติการ	ประธานกรรมการ
2. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิจัยและพัฒนาอุตุนิยมวิทยา	กรรมการ
3. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
4. เลขานุการกรม	กรรมการ
5. ผู้อำนวยการกองเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา	กรรมการ
6. ผู้อำนวยการกองตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ	กรรมการ
7. ผู้อำนวยการกองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา	กรรมการ
8. ผู้อำนวยการกองเฝ้าระวังแผ่นดินไหว	กรรมการ
9. ผู้อำนวยการกองพยากรณ์อากาศ	กรรมการ
10. ผู้อำนวยการกองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา	กรรมการ
11. ผู้อำนวยการกองสื่อสาร	กรรมการ
12. ผู้อำนวยการกองอุตุนิยมวิทยาการบิน	กรรมการ
13. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	กรรมการ
14. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	กรรมการ

15. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก	กรรมการ
16. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก	กรรมการ
17. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ	กรรมการ
18. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	กรรมการ
19. ผู้อำนวยการกลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม	กรรมการ
20. ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานเลขานุการกรม	กรรมการ
21. ผู้อำนวยการกลุ่มวิเทศสัมพันธ์ กองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา	กรรมการ
22. ผู้อำนวยการสถาบันอุตุนิยมวิทยา กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา	กรรมการและเลขานุการ
23. นางปณาลี บำรุงผล นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
24. นางสาววนิดา ทุมมัย นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการฯ ดังกล่าว มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) กำหนดประเด็นและกรอบแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ 20 ปี

2) นำร่างแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา เสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบและติดตามการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา

3) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสมจำเป็น

4) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 06 เมษายน พ.ศ. 2562

(นายภูเวียง ประคำมินทร์)
อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา

คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา

ที่ 1 / 2562

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา

อนุสนธิคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ 157/2562 สั่ง ณ วันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2562 ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ไว้แล้ว นั้น

เพื่อให้การดำเนินการมีความเหมาะสม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สมประโยชน์ ของทางราชการ จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา	หัวหน้าคณะทำงาน
2. นางวัลนา สิงห์คุ้ย ผู้อำนวยการศูนย์โทรคมนาคมอุตุนิยมวิทยา แห่งภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ กองสื่อสาร	คณะทำงาน
3. นายยมร แก้วมรกต ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา	คณะทำงาน
4. นางสาวุมาศ สิ่วเจริญทรัพย์ ผู้อำนวยการกลุ่มวิเทศสัมพันธ์ กองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา	คณะทำงาน
5. นายประสาทสุข อุปัชฌาย์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ สำนักงานเลขานุการกรม	คณะทำงาน
6. นางบุญเกตุ บุษประมูล นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานเลขานุการกรม	คณะทำงาน
7. นายวันเฉลิม เพียรสุวรรณ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ กองสื่อสาร	คณะทำงาน
8. นายภูธพันธุ์ ศิริทรัพย์ นักอุตุนิยมวิทยาชำนาญการ กองอุตุนิยมวิทยาการบิน	คณะทำงาน

9. นายเชษฎา ศูรวมมาก — คณะทำงาน
นักอุตุนิยมวิทยาชำนาญการ
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา

10. นายอนุชา ศรีเริงหล้า — คณะทำงาน
นักอุตุนิยมวิทยาปฏิบัติการ
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา

11. นางสาวปวภพร ภัณฑิราวุฒิ — คณะทำงาน
นักอุตุนิยมวิทยาปฏิบัติการ
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา

12. ผู้อำนวยการสถาบันอุตุนิยมวิทยา — คณะทำงานและเลขานุการ
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา

13. นางปณาลี บำรุงผล — คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา

14. นางสาววนิดา หุมมัย — คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา

โดยให้คณะทำงานฯ ดังกล่าว มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

1) ร่างแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ 20 ปี เพื่อเสนอให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณา

2) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นางสาวกรรวี สิทธิชีวภาค)
รองอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยาฝ่ายปฏิบัติการ
ประธานกรรมการฯ