

แผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2565

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				ปี 2565	ไตรมาส (1-4)			
HRI-1 พัฒนาบุคลากร ด้านวิจัย เพื่อสู่ Quantum Metrology	การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ Quantum Metrology	- จำนวนนักมาตร วิทยาที่ไปปฏิบัติ งานวิจัย ด้าน Quantum Metrology	1. การปฏิบัติการวิจัยกับสถาบันมาตร วิทยาแห่งชาติ ณ ต่างประเทศ ด้าน Quantum Metrology	/	Q1-Q4	150,000 บาท	ผู้บริหารระดับฝ่าย กสอ. (IRO) (กบค.ผบ. ดำเนินการใน เรื่องการอำนวยความสะดวก สะดวกด้านการเดินทาง ต่างประเทศ เอกการ ขอรับทุนวิจัย วช.)	การปฏิบัติการวิจัย ต่างประเทศ จะขึ้นอยู่กับ สถานการณ์แพร่ ระบาด Covid- 19 ทั่วโลก
HRI- 2 พัฒนา ความสามารถ และส่งเสริมการ นำมาตรฐานวิทยา ไป สร้างผลกระทบ ต่อคุณภาพชีวิต ประชาชน	การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ และ สมรรถนะในการ ขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์สถาบัน	1.จำนวนนักมาตร วิทยาที่ปฏิบัติการวิจัย ต่างประเทศ	1. โครงการปฏิบัติงานวิจัย / พัฒนาขีด ความสามารถทางการวัดต่างประเทศ เช่น - โครงการส่งเสริมงานวิจัยด้านมาตร วิทยา (ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เครื่องมือวัด และระบบการวัดต้นแบบ) - โครงการทุนวิจัย (Postdoctoral Researcher) - การพบผู้เชี่ยวชาญ หรือ site visit (รวมทั้ง การประชุม สัมมนา ในเวที ระหว่างประเทศ)	/	Q1-Q4	750,000 บาท		การพัฒนาบุคลากร ต่างประเทศ จะขึ้นอยู่กับ สถานการณ์แพร่ ระบาด Covid- 19 ทั่วโลก

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				ปี 2565	ไตรมาส (1-4)			
		2. นักมาตริวิทยาที่ ได้รับการพัฒนาใน ประเทศ ไม่น้อยกว่า 30 คนวัน	2. โครงการอบรม / พัฒนาขีด ความสามารถทางการวัดในประเทศ เช่น - อบรมหลักสูตรด้านมาตริวิทยา - อบรมเพื่อเตรียมพร้อมสู่ 4.0 (รองรับงาน ด้านการเขียน , โปรแกรมควบคุม อัตโนมัติ) - โครงการทุนวิจัยใหม่ (ขอรับทุน สำหรับนักเรียนทุนรัฐบาล ด้าน วและท.)	/	Q1-Q4	งบพัฒนา บุคลากรใน ประเทศ = 1,100,000 บาท	ผู้บริหารฝ่ายมาตริวิทยา กบค.ฝบ.	(*)ค่าใช้จ่ายบรรจุลง ในแผนอบรม ประชุม สัมมนา (ในประเทศ) ประจำปี 2565 (Inhouse / Outside)
		3. ร้อยละ 90 ของ ความสำเร็จพัฒนา บุคลากรตามแผนอบรม ประจำปี 2565 (600 คน วัน)	3.โครงการ: การอบรม ประชุม สัมมนา พนักงานให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมและ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตามเส้นทาง การฝึกอบรมของบุคลากร :Training Roadmap ทั้ง Inhouse - Outside (รวมทั้งพัฒนาทักษะบุคลากรตาม functional สู่การเป็นบุคลากรที่มี ความรู้ (Knowledge Worker) ทั้งสาย มาตริวิทยาและสายงานสนับสนุน)	/	Q1-Q4		ผู้บริหารระดับฝ่าย กบค.ฝบ.	โดยช่วงสถานการณ์ Covid – 19 จะ พัฒนาผ่านระบบ Online
			กิจกรรม : 1.สำรวจ และวิเคราะห์ความจำเป็นในการ ฝึกอบรมเพื่อจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี ประสานแจ้งหัวหน้าฝ่ายในการกำกับ ดูแล หัวหน้ากลุ่มงานนำผลการประเมินผลการ		Q1- Q 2			(*)

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				ปี 2565	ไตรมาส (1-4)			
			ปฏิบัติงานประจำปีของลูกน้อง มาจัดทำ แผนพัฒนาพนักงานรายบุคคลประจำปี... (Individual development plan : IDP) เพื่อกบค.จะนำข้อมูลมาทำแผนอบรมตาม ความจำเป็นของพนักงานแต่ละฝ่าย (Outside) อาจเป็น แบบ Classroom Training หรือ Non-Training (แนว ทางการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย)					
			2. นำเสนอการพัฒนาบุคลากรตามสาย งาน และแผนฝึกอบรมประจำปี เพื่อขอ อนุมัติ		Q1			
			3.แจ้งแผนฝึกอบรมประจำปี ให้ทุกฝ่าย งาน ผ่าน e-mail		Q1			
			4. ดำเนินการจัดอบรม /พัฒนา ตามแผน		Q1-Q4			
			5. ติดตามและประเมินผล หลังการอบรม /พัฒนา		Q1-Q4			
			6.สนับสนุนการจัดความรู้ของ สถาบันโดยวางหลักสูตรอบรมและข้อมูล เกี่ยวกับงานทรัพยากรบุคคล (ประกันสังคม) ในระบบ KM :HR ของ สถาบัน ไม่น้อยกว่า 5 เรื่องต่อปี		Q4		กบค.ฝบ.	

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				ปี 2565	ไตรมาส (1-4)			
HRI- 3 สร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้วย การปรับปรุง ระบบสวัสดิการ	1.คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน ของพนักงาน		1.แผนงานการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อ ความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร โดย ปรับปรุงระบบสวัสดิการ มี 5 กิจกรรม	/			คณะกรรมการสวัสดิการ พนักงาน กบค.ฝบ. (งานสวัสดิการ) กบค.ฝบ. (งานกฎหมาย ปรับปรุงระเบียบให้ สอดคล้องยืดหยุ่น)	
		1. 1. หลักเกณฑ์และ วิธีการ ว่าด้วยเครื่อง แต่งกายผู้อำนวยการ พนักงาน และลูกจ้าง	1.1.ข้อเสนอกำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการ ว่าด้วยเครื่องแต่งกายผู้อำนวยการ พนักงาน และลูกจ้าง	/	Q.2			
		1.2. บันทึกข้อตกลง โรงพยาบาล (Tele medicine)	1.2. จัดให้มีบริการ Tele-medicine แก่พนักงาน โดยสามารถขอรับการปรึกษา จากแพทย์ ทางโทรศัพท์ (Tele-medicine) โดยเป็น โรงพยาบาลที่ทำข้อตกลงกับ สถาบัน	/	Q.2			
		1.3.แจ้งข่าวสารสิทธิ ประโยชน์ด้าน ประกันสังคม ไม่น้อย กว่า 3 ครั้งใน ปี งบประมาณ 2565	1.3. การให้ความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ด้าน ประกันสังคม โดยการแจ้งข่าวสาร พนักงานทางmail รวมทั้งแนะนำให้ คำปรึกษา	/	Q.1- Q 3			

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)	
				ปี 2565	ไตรมาส (1-4)				
		1.4 แผนแผนป้องกัน และระงับอัคคีภัย สถาบันมาตรวิทยา แห่งชาติ	1.4.โครงการอบรมความรู้ด้านความ ปลอดภัยตามแผนอพยพหนีไฟ มี2 หลักสูตร -หลักสูตรอบรมให้ความรู้การอพยพหนีไฟ -หลักสูตรอบรมการปฐมพยาบาลและ ช่วยชีวิตเบื้องต้น	/	Q2	120,000 บาท	กบค.ฝบ. กธ.ฝบ. (จัดทำแผน อพยพหนีไฟ และแผน/ มาตรการความ ปลอดภัย และ สภาพแวดล้อมในการ ทำงานเบื้องต้น	(*) ค่าใช้จ่ายบรรจุลงใน แผนอบรม ประชุม สัมมนา (ในประเทศ) ประจำปี 2565 (Inhouse / Outside)	
		1.5.รายงานผลสำรวจ ความผูกพันองค์กร	1.5.โครงการการสำรวจและส่งเสริมพัฒนา ความผูกพัน / ความสุขบุคลากร	/	Q4		กบค.ฝบ.	(*)	
			กิจกรรม 1 . จัดทำแบบสำรวจ และดำเนินการสำรวจหาปัจจัย ความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร				-		
			2 . วิเคราะห์ ประมวลผล แบบหาปัจจัย ความผูกพันและความผูกพันของ บุคลากร						
		3 . จัดทำร่างแผนเสนอ จัดทำแผนการส่งเสริมความผูกพัน บุคลากร(กรณีที่เกี่ยวข้องกับงานสวัสดิการ จะผ่านคณะกรรมการสวัสดิการ พิจารณา ก่อน เนื่องจากมีผู้แทนพนักงาน)				คณะกรรมการสวัสดิการ- พนักงาน กบค.ฝบ.			

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				ปี 2565	ไตรมาส (1-4)			
			4 . เสนอแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรต่อผู้บริหารระดับสูงเพื่อพิจารณา แผน					
			5 . เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนา คุณภาพชีวิตบุคลากร					
	2.ส่งเสริมให้ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและ ธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงาน	2.1.จำนวนกิจกรรม ในการเข้าร่วมให้ ความรู้ เกี่ยวกับระบบ คุณธรรม จริยธรรม และ ธรรมาภิบาล ไม่ น้อยกว่า 3 ครั้ง	2.โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตัวชี้วัด2.1 ผ่าน 3 กิจกรรม : 2.1.1.เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กับหน่วยงานภายนอก เช่น ศูนย์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม แห่ง สป.อว. หรือ ปปช. เป็นต้น 2.1.2 กิจกรรม งานต่อต้านทุจริต (ไม่โกง)) 2.1.3.แผนป้องกันและปราบปราม การ ทุจริต และประพฤติมิชอบ	/	Q.1-Q.4		กบค.ฝบ. และ คณะทำงานส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม ด้าน ปปช. ผตส.	รายงาน ปปช. สป.อว.
		2.2.ร้อยละ 90 ของ บุคลากรเข้าใหม่ เข้า รับการอบรมด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ตัวชี้วัด2.2 ผ่าน โครงการอบรม 2.2.1การปลูกจิตสำนึกการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต 2.2.2 ประมวลจริยธรรม 2.2.3.การอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานใน การปฏิบัติงานภาครัฐ แบบ e- learning กับสำนักงาน ก.พ (ร่วมกับ จุฬาฯ ในการ จัดทำ หลักสูตรมาตรฐาน e- learning) ไม่น้อยกว่า 2 หลักสูตร เช่น	/	Q1-Q4		กบค.ฝบ.	บรรจุลงในแผนอบรม ประชุม สัมมนา ใน ประเทศ) ประจำปี 2565 (Inhouse / Outside)

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				ปี 2565	ไตรมาส (1-4)			
			2.2.3(1) ทักษะที่ดีต่อการทำงาน ภาครัฐ 2.2.3(2) ความขัดแย้งกันระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ ส่วนรวม 2.2.3(3) มาตรฐานทางคุณธรรม และ จริยธรรม 2.2.3(4) การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท					
HRI- 4 ปรับปรุง โครงสร้างการ บริหารสถาบัน และระบบจัดการ สถาบัน	1.โครงสร้างองค์กร และการจัดการที่ เอื้อต่อการ ขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์	1.โครงสร้างการ บริหารสถาบัน และ ค่าตอบแทน	<u>โครงการ</u> :1. ปรับปรุงโครงสร้างสถาบัน กรอบอัตรากำลัง และโครงสร้างเงินเดือน	/	Q.1-Q4	1,500,000 บาท	ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับฝ่าย หรือ คณะทำงานปรับปรุง- โครงสร้างองค์กร กบค.ฝบ.	ปี 2564 เป็นPhase I Q.2-Q.4 เนื่องจากเกิด สถานการณ์ Covid - 19 =1,500,000 บาท และ ในปี 2565 เป็นphase II
			<u>กิจกรรม</u> : 1. คัดเลือกผู้ดำเนินงาน กำหนดขอบเขต งานและดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง (ที่ ปรึกษา)					ปีงบประมาณ 2564 เป็นPhase I แต่งตั้ง คณะทำงาน ทบทวน กำหนด TOR โครงสร้างการบริหาร

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				ปี 2565	ไตรมาส (1-4)			
			2. kick off โครงการ บริษัทที่ปรึกษา ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และ คณะทำงานเพื่อเก็บประเด็นที่ผู้บริหาร สนใจ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานสำคัญของ สถาบัน ครอบคลุม 2 เรื่อง - โครงสร้างองค์กร และกรอบอัตรากำลัง Talent Workforce & Overall Workforce	/	Q.1			สถาบัน ศึกษา วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ ฝ่าย / กลุ่มงานและ เปรียบเทียบ (benchmark) กับ สถาบันมาตรฐานวิทยาใน ต่างประเทศ
			3.ศึกษา วิเคราะห์อำนาจ หน้าที่ความ ของเดิม – ข้อเสนอใหม่ พร้อมสาระสำคัญ ที่เปลี่ยนแปลงไป	/	Q.2 -Q3			
			4.จัดประชุมผู้บริหารฝ่ายขึ้นไปเพื่อ นำเสนอและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอ ใหม่ ทั้ง 2 เรื่อง	/	Q3			
			5.จัดทำคำขอ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการ มาตรฐานวิทยา ขออนุมัติ -โครงสร้างการบริหารสถาบันใหม่ และ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบภายใน ใหม่ - โครงสร้างเงินเดือน (ค่าตอบแทน และ สิ่งจูงใจ) พร้อมจัดทำระเบียบ / ข้อบังคับ	/	Q4			
			6.จัดทำประกาศสถาบันฯ (โครงสร้างใหม่ และคำสั่งสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้อง	/				ปี2565 : Q.4 (0.5 เดือน)

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				ปี 2565	ไตรมาส (1-4)			
2.มีกำลังคนที่ สอดคล้องกับการ ดำเนินงานตาม ยุทธศาสตร์ สถาบัน	2.1.แผนขอรับจัดสรร อัตรากำลังประจำปี	2.1.แผนขอรับจัดสรร อัตรากำลังประจำปี	2.การบริหารระบบอัตรากำลัง มี 2 กิจกรรม	/			ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับฝ่าย กบค.ฝบ.	(*)
			2.1 แผนอัตรากำลัง กิจกรรม : 1.สำรวจความต้องการกำลังคนจากฝ่าย งาน พร้อมคำชี้แจง / เหตุผลการขอรับ จัดสรร		Q.1			
			2.ทบทวนแนวทางการวางแผนและบริหาร อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจสำคัญ ร่วมกับผู้บริหารระดับสูง		Q.1			
			3.บริหารกรอบอัตรและรายงานสถานะ กรอบอัตรฯ ต่อผู้บริหารระดับสูงและ ผู้บริหารระดับกลาง เพื่อควบคุมและรักษา สัดส่วนบุคลากรตามทิศทางที่องค์กร กำหนด					
			4.สรุปผลสัดส่วนบุคลากร ในกลุ่มตำแหน่ง ต่างๆและใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการ ทบทวนแผนและกำหนดทรัพยากรในการ บริหารจัดการในปีถัดไปอย่างเหมาะสม		Q.4			
	2.2 mail เวียนผ่าน หัวหน้าฝ่าย / ผู้จัดการฝ่าย	2.2 ทบทวน ปรับปรุง JD & JS ให้เป็น ปัจจุบัน กิจกรรม :	/	Q.2		ฝ่ายงาน/ กลุ่มงาน และกบค.ฝบ.	(*) ปัจจุบันมี JDและ JS ครบทุกตำแหน่งที่มี	

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				ปี 2565	ไตรมาส (1-4)			
		ปีงบประมาณละ 1 ครั้ง เพื่อทบทวน Job description (JD) หรือ Job Specification (JS) หากมีการเปลี่ยนแปลง	สำรวจความต้องการ ผ่านผู้บริหารเพื่อ ทบทวน ปรับปรุง JD & JS ให้เป็นปัจจุบัน (หากมี) ครบทุกตำแหน่งตามโครงสร้าง ตำแหน่งที่มีคนครอง					คนครองตาม โครงสร้างตำแหน่ง 1.สายงานมาตริวิทยา (5 ฝ่าย 2 กลุ่มงาน) 2.สายงานสนับสนุนได้ และ (2 ฝ่าย 2 กลุ่ม งานและงานผลส.) 3.สายบริหาร (บริหาร ต้น-สูง , อำนวยการต้น-สูง)
HRI- 5 พัฒนาการทำงาน ร่วมกันเป็นทีมสู่ ทีมอัจฉริยะ		1.ร้อยละ80 ของ ผู้เข้าร่วมสัมมนา มีความพึงพอใจ	1.โครงการ: ประชุมวิชาการประจำปี	/	Q.3	400,000 บาท	คณะกรรมการสวัสดิการ กบค.ผบ.	(รายงานปช. ส่งเสริมวัฒนธรรม/ ค่านิยมองค์กร) - ค่าใช้จ่ายบรรจุลง ในแผนอบรม ประชุม สัมมนา (ในประเทศ) ประจำปี 2565 (Inhouse / Outside)
		2. เสนอชื่อพนักงาน ดีเด่นจำนวน 1 ราย	2.ดำเนินการเสนอชื่อพนักงานดีเด่นให้ สป.อว.		Q.2-Q 3	-		

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				ปี 2565	ไตรมาส (1-4)			
		3.ร้อยละ 85 ของ พนักงานสายวิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ ที่เข้าอบรม	3.โครงการพัฒนาสายงานวิชาการ (หลักสูตรสำหรับ ระดับ ชำนาญการพิเศษ)	/	Q.3	170,000 บาท	กบค.ฝบ.	ค่าใช้จ่ายบรรจุลงใน แผนอบรม ประชุม สัมมนา (ในประเทศ) ประจำปี 2565 (Inhouse / Outside)
		4.ร้อยละ 85 ของ พนักงานสายวิชาการ ระดับ ชำนาญการ ที่ เข้าอบรม	4.โครงการพัฒนาสายงานวิชาการ (หลักสูตรสำหรับ ระดับชำนาญการ จัด 2 รุ่น รุ่นละไม่เกิน 40 คน)	/	Q.3	340,000 บาท	กบค.ฝบ.	ค่าใช้จ่ายบรรจุลงใน แผนอบรม ประชุม สัมมนา (ในประเทศ) ประจำปี 2565 (Inhouse / Outside)
HRI- 6 ปรับปรุงระบบ สร้างความเติบโต ในสายอาชีพและ สร้างผู้บริหาร ระดับกลาง	1.การบริหาร กำลังคนคุณภาพ หรือพัฒนาผู้สืบทอด ของตำแหน่งที่สำคัญ	1. ร้อยละ90 ของ ผู้บริหารและ potential successor ที่ได้รับการพัฒนาตาม แผนอบรมประจำปี 2.คลังข้อมูลผู้มี ศักยภาพ/ผู้ได้รับการ เตรียมความพร้อม	1.โครงการ : พัฒนากลุ่มพนักงานที่มี ศักยภาพ (Talent Management)หรือ พนักงานกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) (ตามเส้นทางการฝึกอบรมของบุคลากร :Training Roadmap)	/	Q.1 – Q4		ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับฝ่ายงาน กบค.ฝบ.	(*)

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				ปี 2565	ไตรมาส (1-4)			
			1.1.โครงการอบรมผู้บริหารระดับกลาง และการเตรียมความพร้อม	/	Q2-Q3	300,000 บาท		ค่าใช้จ่ายบรรจุลงใน แผนอบรม ประชุม สัมมนา (ในประเทศ) ประจำปี 2565 (Inhouse / Outside) โดยช่วงสถานการณ์ Covid – 19 จะ พัฒนาผ่านระบบ Online
			1.2 โครงการฝึกอบรมหัวหน้ากลุ่มงาน	/	Q2-Q3	170,000 บาท		
			กิจกรรม: 1.วิเคราะห์ตำแหน่งงานที่สำคัญ (Critical Position)					1 เดือน
			2.เสนอการคัดเลือกกลุ่มพนักงานที่มี ศักยภาพ (Talent) หรือกลุ่มผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Succession plan) โดยสอบถาม ความเห็นผ่านหัวหน้าฝ่ายและเสนอต่อทีม ผู้บริหารระดับสูง					2 เดือน
			3.อบรมหลักสูตรทางการบริหาร สำหรับ กลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพ(Talent) หรือ กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession plan)					1 เดือน

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				ปี 2565	ไตรมาส (1-4)			
			4.ติดตามและประเมินผล หลังการอบรม/ พัฒนาและมอบหมายงาน(สั่งสม ประสบการณ์) ผ่าน หัวหน้าฝ่าย ตาม แผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล (Individual development plan : IDP) ที่กลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพ (Talent) หรือ กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession plan)ร่วมจัดทำกับหัวหน้าฝ่าย ตาม ข้อตกลงรายบุคคล					3 เดือน
HRI- 7 พัฒนา ความสามารถ บุคลากร สู่การ ทำงานในยุค ดิจิทัล	1.สนับสนุนการ สร้างและพัฒนา ทักษะด้านความ เข้าใจและใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	1.จำนวนบุคลากรเข้า รับการอบรมพัฒนา ทักษะ ไม่น้อยกว่า 20 คน	1.1 หลักสูตรพัฒนาทักษะเพื่อปรับเข้าสู่ ความเป็นดิจิทัล โดยส่งอบรมให้กับ หน่วยงาน ภายนอก เช่น - ด้านทักษะทางคอมพิวเตอร์ (เช่น Ms.office : word Infographic พื้นฐาน เป็นต้น)	/	Q1-Q4		กบค.ผบ.	โดยช่วงสถานการณ์ Covid – 19 จะ พัฒนาผ่านระบบ Online
			1.2 ทักษะด้านการเขียน โปรแกรม การ คำนวณ เช่น Lab view advanced excel : Macro (สายมาตรวิทยา) และ สายสนับสนุน เช่น excel for Dashboad	/		200,000 บาท		

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				ปี 2565	ไตรมาส (1-4)			
								พัฒนาผ่านระบบ Online
			1.3 พัฒนาเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ "Thailand 4.0 " (สายมาตรวิทยา) 1.3 (1) .หลักสูตร Core Arduino (Arduino + NodeMCU + Firebase + Android)	/	Q2	100,000 บาท	กบค.ฝบ.	ค่าใช้จ่ายบรรจุลงใน แผนอบรม ประชุม สัมมนา (ในประเทศ) ประจำปี 2565 (Inhouse / Outside) โดยช่วงสถานการณ์ Covid – 19 จะ พัฒนาผ่านระบบ Online
			1.3 (2). หลักสูตรArduino Programming for Hardware	/	Q3	100,000 บาท		
HRI- 8 ปรับปรุง ประสิทธิภาพ งานทรัพยากร บุคคล ด้วย ระบบดิจิทัล	1.มีระบบฐานข้อมูล สารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลที่ ตอบสนองการใช้ งานอย่างมี ประสิทธิภาพ	1.ฐานข้อมูล ด้านบริหารบุคคล มี Database ในด้านต่าง ๆ ข้อมูล พนักงาน อัตรากำลัง การเคลื่อนไหว อัตรากำลัง การพัฒนา การสวัสดิการ payroll การลา เป็นต้น	โครงการ HR Digital(ภายใต้ระบบ บริหารงานอิเล็กทรอนิกส์และระบบ บุคลากรอิเล็กทรอนิกส์) 1.กิจกรรม จัดทำฐานข้อมูล: 1.1 ฐานข้อมูลด้าน Employee base 1.2. งานบริการข้อมูล และอื่นๆที่จำเป็น ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล 1.3.นำส่งข้อมูลและการจ่ายเงินเดือน บุคลากร-สวัสดิการ และรายการด้านต่างๆ (รายได้ รายการหัก) ผ่านระบบ SCB จ่าย ผ่านระบบ online :ภาษี ประกันสังคม และ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินกู้ต่างๆ	/	Q1-Q4		กบค.ฝบ.	(*) ฐานข้อมูล เพื่อนำมาใช้ตัดสินใจ เชิงกลยุทธ์ด้านการ บริหารทรัพยากร การ จัดเก็บข้อมูลเพื่อ รองรับระบบฐานข้อมูล ด้านบริหารบุคคล ใน การเข้าสู่การปรับปรุง เป็น HR Digital

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ/ (*) =เป็นไปตาม เกณฑ์ TRIS)
				ปี 2565	ไตรมาส (1-4)			
2.มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Automation)	2.1 ระบบระบบบุคลากรอิเล็กทรอนิกส์ (e-HR) : การบันทึกเวลาปฏิบัติงานเข้า-ออก โดย Scan ใบหน้า /ทางmobile phone 2.2: ระบบการเบิกค่ารักษาพยาบาลผ่านระบบ e-HR	2.1 ระบบระบบบุคลากรอิเล็กทรอนิกส์ (e-HR) : การบันทึกเวลาปฏิบัติงานเข้า-ออก โดย Scan ใบหน้า /ทางmobile phone 2.2: ระบบการเบิกค่ารักษาพยาบาลผ่านระบบ e-HR	2. 1กิจกรรม HR Automation : 1.นำเข้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องด้านพื้นฐานระบบรายงาน เช่น ข้อมูลบุคลากร ข้อมูลวันหยุด ข้อมูลครอบครัวพนักงาน ข้อมูลโรค ข้อมูลกำหนดสิทธิ / ไม่มีสิทธิบุคคลในครอบครัว ในการเบิกสวัสดิการ / ข้อมูลใบหน้าบุคลากร(เข้า-ออกงาน)	/		-	คณะทำงาน ฯ กบค.ผบ. กทส.ผน.	(*) เป็นโครงการต่อเนื่องของสถาบันระบบบริหารงานอิเล็กทรอนิกส์และระบบบุคลากรอิเล็กทรอนิกส์ โดยปี 2564 ด้าน HR เป็นการออกแบบกระบวนการ เพื่อปรับ Software เพื่อสู่ระบบบริหารงานบุคคล: HR Digital
			2.ทดสอบและแก้ไขระบบ	/				
			3. ทดลองระบบ	/				
			4. (ผู้ว่าจ้าง)ฝึกอบรมผู้ที่เกี่ยวข้อง					
			5.จัดทำคู่มือการใช้งาน ส่งมอบระบบ	/				

การนำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

การเผยแพร่ สื่อสาร ถ่ายทอด ให้ผู้รับผิดชอบตามกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของตัวชี้วัดภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 ได้มอบหมายผู้รับผิดชอบทุกแผนงาน/โครงการตามกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รายละเอียดตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การติดตามผลการดำเนินงานเป็นการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานของแผนงาน / โครงการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นการตรวจสอบระหว่างการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน / โครงการ กรณีที่เกิดปัญหา อุปสรรค จะได้สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ทันสถานการณ์ ทั้งนี้ การติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงาน ได้กำหนดให้มีการติดตามเป็นประจำทุกเดือน สำหรับการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ เช่น ทุก 6 เดือน และ 12 เดือน เพื่อเป็นการประเมินและรายงานผลสำเร็จของการดำเนินงานในภาพรวมของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกำหนดให้มีการสรุปบทเรียนผลการดำเนินงาน เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยความสำเร็จ ของแต่ละโครงการ ตลอดจนปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ สำหรับเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการ “ประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล” เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลในปีต่อไป นอกจากนี้ ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี จะต้องจัดทำรายงานผลสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ ผมว. ทราบ และรายงานส่ง TRIS เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล