

ตัวชี้วัดที่ 5.2 : การบริหารทรัพยากรบุคคล (เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานสำหรับทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ)

1. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (HR Master Plan) (ร้อยละ 35)

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
(1.1) แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	30	อยู่ระหว่างการจัดทำหรือทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีแล้วเสร็จ	ร่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีแล้วเสร็จ	<ul style="list-style-type: none"> <li>•แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนหรือคณะกรรมการ การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียนก่อนเริ่มปีบัญชี</li> <li>•แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีถูกสื่อสารให้แก่ผู้บริหารและพนักงานภายในทุนหมุนเวียนผ่านช่องทางอย่างน้อย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•ผ่านระดับคะแนน 3</li> <li>•แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) มีคุณภาพและมีองค์ประกอบเป็นส่วนใหญ่ (อย่างน้อย 4 องค์ประกอบ จากทั้งหมด 6 องค์ประกอบ)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•ผ่านระดับคะแนน 3</li> <li>•แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) มีคุณภาพและมีองค์ประกอบครบถ้วน</li> </ul>	30	<p>โดยแนบรายงานผลการดำเนินงาน ดังนี้ Folder : 1.1 (ไฟล์แนบ1 ถึง 8 )</p> <p>1.แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) (สถาบันมีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2560 – 2565 และแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2565 โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารสถาบันมาตริวิทยาแห่งชาติ ในคราวประชุม ครั้งที่ 4/2564 วันที่ 19 สิงหาคม 2564: มีคุณภาพและมีองค์ประกอบครบถ้วน และมีการนำไปวางเผยแพร่ ทาง Intranet แล้ว</p> <p>2. ทบทวนแผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (สถาบันมีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2560-2565) และแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2565 โดยพิจารณาแผนงานโครงการที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องและริเริ่มโครงการที่จำเป็น โดยมุ่งเน้นกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการเตรียมความพร้อมระบบบริหารจัดการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับภารกิจที่สำคัญ กับ</p>

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
				ดังนี้ 1. ระบบสารสนเทศภายใน ทุนหมุนเวียน 2. การจัดประชุมชี้แจง				(ร่าง) แผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาระบบมาตรฐาน วิทยาแห่งชาติ ระยะที่ 4 (พ.ศ.2566 – 2570) ของ สถาบันมาตรฐานวิทยาแห่งชาติ เป็นปัจจัยสำคัญ  3. ผู้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร บุคคล พ.ศ. 2566-2570 และถ่ายทอดลงสู่ แผนปฏิบัติการประจำปี 2566 โดยได้รับความ เห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารสถาบันมาตร วิทยาแห่งชาติ ในคราวประชุม ครั้งที่ 3/2565 วันที่ 22 กันยายน 2565 มีคุณภาพและมืองค์ประกอบ ครบถ้วน และนำไปวางเผยแพร่ ทาง Intranet ของ สถาบันและแจ้งเวียนทางเมลให้ผู้บริหารและพนักงาน ทราบทั่วกันแล้ว
(1.2) การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	5	ดำเนินการได้ร้อยละ 80	ดำเนินการได้ร้อยละ 90	ดำเนินการได้ร้อยละ 100	• ผ่านระดับคะแนน 3 • สรุปปัญหา/แนวทางแก้ไขให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนหรือคณะกรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียนหรือ	• ผ่านระดับคะแนน 3 • สรุปปัญหา/แนวทางแก้ไขให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนหรือคณะกรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียนหรือ	5	โดยแนบรายงานผลการดำเนินงาน ดังนี้ <u>Folder : 1.2</u> - เป็นการสรุปผลการดำเนินงาน / ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2565 โดยได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ตาม ประเด็นกลยุทธ์ (Folder # HRI 1 - HRI 8) และ ตัวชี้วัด โดยสามารถดำเนินงานตามตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2565 ได้ ร้อยละ 100 และมีผลงานดีกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีการรายงานผลสำเร็จต่อผู้บริหารทุนหมุนเวียนได้รับทราบ ดังนี้  1. แผน : HRI-1 พัฒนาคณาจารย์ด้านวิจัย เพื่อสู่ Quantum Metrology

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
					ผู้บริหารทุนหมุนเวียนได้รับทราบเพื่อให้เห็นหรือข้อเสนอแนะภายในปีบัญชี	ผู้บริหารทุนหมุนเวียนได้รับทราบเพื่อให้เห็นหรือข้อเสนอแนะภายในปีบัญชี	<ul style="list-style-type: none"> <li>• มีผลงานดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกแผนงาน</li> </ul>	<p>ผลดำเนินงาน : สรุปรายงานผลการดำเนินงาน HRI-1 : มว.6105.2/129 ลงวันที่ 29 กันยายน 2565 ไฟล์แนบ # 1-6 ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.อบรมหลักสูตร Introductory training programme in Quantum Computing ภายใต้โครงการ Indian Technical and Economic Cooperation (ITEC) หรือ e-ITEC Programme วันที่ 22- 26 พฤศจิกายน 2564 : น.ส.ศรียุญา ปะสะกะวี นักมาตริวิทยาชำนาญการพิเศษ ฝพ.</li> <li>2. สัมมนา “ความก้าวหน้าการวิจัยมาตรฐานการวัดเชิงควอนตัม ปีที่ 1” (ผู้นำเสนอ ฝพ. ผช. ฝม.) วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565 : 09.00-12.00 น. รวม 11 คน</li> <li>3. ดำเนินการขอรับทุนรัฐบาลประจำปี 2565 : ประกาศสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ เรื่อง ผลการคัดเลือกผู้มีสิทธิได้รับการเสนอชื่อเข้ารับการคัดเลือกรับทุนรัฐบาลไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ(ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ) ประจำปี 2565 : นางสาวปิยาภรณ์ เดชอุดม นักมาตริวิทยาปฏิบัติการ ผช. สาขา ฟิสิกส์ หรือฟิสิกส์ประยุกต์ (ด้าน Quantum physics...)</li> <li>4.ปฏิบัติงานในการออกแบบและสร้างชุดเครื่องมือ Cryoprobe และ IV Box สำหรับระบบ JAWS รวมถึงการพัฒนาและทดสอบโปรแกรมสำหรับระบบ PJVS ในการวัดแบบ AC Quantum voltmeter ตามโครงการวิจัยQuantum-based</li> </ol>

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
							<p>impedance standard (QIS) ณ Physikalisch-Technische Bundesanstalt (PTB) ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี วันที่ 8 กรกฎาคม - 11 กันยายน 2565 : พ.อ.อ.สิทธิศักดิ์ พิมพ์สุทธิ์ นักมาตรวิทยาชำนาญการพิเศษ ฝพ.</p> <p>2. <u>แผน HRI- 2 พัฒนาความสามารถและส่งเสริมการนำมาตรวิทยา ไปสร้างผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตประชาชน</u>  <u>ผลการดำเนินงาน</u> แนบ 3 Folder ดังนี้  2.1 <u>Folder HRI2_1</u> โครงการอบรมพัฒนาขีดความสามารถทางการวัดต่างประเทศ ได้มีการจัดกิจกรรม เพื่อสร้างความร่วมมือทางวิชาการด้านมาตรวิทยาระหว่างประเทศ ในด้านวิชาการที่ได้รับการสนับสนุนให้ แสดงศักยภาพบนเวทีระหว่างประเทศ  <u>ผลดำเนินงาน</u> : สรุปรายงานผลการดำเนินงาน ตามบันทึกข้อความ มว 6105.2/130 ลงวันที่ 29 กันยายน 2565  <u>ไฟล์แนบ # 1-13</u>  2.1.1 โครงการส่งเสริมงานวิจัยด้านมาตรวิทยา / 2. โครงการทุนวิจัย (Postdoctoral Researcher) จำนวนรวม 4 คน ( 7 กิจกรรม)  2.1.2 อบรมต่างประเทศ Online (ทุนต่างประเทศ ) รวม 6 คน</p>	

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
								<p>2.2 Folder HRI2_2 โครงการอบรมพัฒนาขีดความสามารถทางการวัดในประเทศ</p> <p>ผลดำเนินงาน : สรุปรายงานผลการดำเนินงาน บันทึกข้อความ มว 6105.2/131 ลงวันที่ 29 กันยายน 2565 <u>ไฟล์แนบ # 1 – 9</u></p> <p>2.2.1 อบรมหลักสูตรด้านมาตรวิทยา = <b>319 คนวัน</b></p> <p>2.2.2 อบรมเพื่อเตรียมพร้อมสู่ 4.0</p> <p>1) เข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอกทั้งสายมาตรวิทยาและสนับสนุน : พนักงานได้รับอนุมัติในการเข้ารับการอบรมหลักสูตร ในการพัฒนาทักษะเพื่อปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล รวม 14 หลักสูตร 55 คนวัน</p> <p>2) จัดอบรมภายใน (Inhouse) 3 หลักสูตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-หลักสูตร Basic of IoT Programming (Arduino) and Hardware Design (4 วัน) วันที่ 20-21 , 23-24 มิถุนายน 2565 = 21 คน</li> <li>- หลักสูตร Advanced Microsoft Excel 2019 Macro and VBA Programming (5 วัน) วันที่ 4-8 กรกฎาคม 2565 = 40 คน</li> <li>- หลักสูตร IoT Full Stack (Arduino + ESP + Raspi + IoT Cloud + Firebase + android) (7 วัน) วันที่ 15-19,22-23 สิงหาคม 2565 = 19 คน</li> </ul>

ประเด็นย่อยที่ใช้ พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการ ดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
							<p>2.2.3 ทุนการศึกษา : ดำเนินการขอรับ จัดสรรทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาวิชาการระดับปริญญาโท- เอก ณ ต่างประเทศ ประจำปี 2566 จากฝ่ายงาน ทุนรัฐบาล อว. โดย สวทช. ( ด้าน ว และ ท) จำนวน 2 ทุน คือ (เอกสารแนบ 8-9) ทุนที่ 1 ผม. เน้น Laser applications, เทคโนโลยีดิจิทัล และ ทุนที่ 2 ผค. เน้น จุลชีววิทยา (microbiology) /เทคโนโลยีชีวภาพ (biotechnology)</p> <p>2.3 Folder HRI2_3 พัฒนาความสามารถและ ส่งเสริมการนำมาตราวิทยา.. (โครงการย่อย 3. โครงการ: การอบรม ประชุม สัมมนาพนักงานให้มี สมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตามเส้นทางการฝึกอบรมของบุคลากร :Training Roadmap ทั้ง Inhouse - Outside) ผลดำเนินงาน : สรุปรายงานผลการดำเนินงานตาม บันทึกข้อความ มว 6105.2/132 ลงวันที่ 29 กันยายน 2565 ไฟล์แนบ # 1-3 - โครงการ: การอบรม ประชุม สัมมนาพนักงานให้มี สมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาทักษะบุคลากรสายวิชาการ (ทุก ระดับ) ผู้การ เป็นบุคลากรที่มีความรู้(Knowledge</p>	

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
							<p>Worker) สายมาตรฐานวิทยาสายงานสนับสนุนตามเส้นทางการฝึกอบรมของบุคลากร :Training Roadmap แบ่งเป็น Inhouse และ Outside Training และเป็นส่วนหนึ่งในการรายงานตามระบบคุณภาพ รายไตรมาส ดังนี้</p> <p>3.1 Inhouse Training : (67 หลักสูตร) = <b>1,477.5 คนวัน</b></p> <p>3.1.1 หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร และเตรียมความพร้อม (ระดับกลาง&amp; ระดับต้น) = 2 หลักสูตร</p> <p>3.1.2 หลักสูตรสำหรับสายวิชาการ (ซพ. / ชก. มี 2 รุ่น) รวมทั้ง พัฒนารองรับทักษะด้านดิจิทัล / 4.0) เพื่อให้การพัฒนาทั่วถึงทั้งสถาบัน = 7 หลักสูตร</p> <p>3.1.3 หลักสูตรพัฒนาตามนโยบายสถาบัน (ความเสี่ยง /ด้านอาชีพอนามัย / พ.ร.บ.ข้อมูลส่วนบุคคล) = 2หลักสูตร</p> <p>3.1.4 หลักสูตรพื้นฐาน (ไม่มีค่าใช้จ่าย) = 56 หลักสูตร (วิทยากรภายใน โดยดำเนินการส่งเข้าอบรมหลักสูตรด้านมาตรฐานวิทยาสายงานที่ สถาบันจัดอบรมให้กับบุคลากรภายนอกด้วย)</p> <p>2.3 Outside Training เป็นฐานข้อมูล (แบบ excel) : รายงานสรุปการเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนาในประเทศ (ภายนอก) ตามแผนอบรม ประชุม สัมมนา ประจำปี2565 ลำดับที่2.2 IDP พัฒนาตาม Functional = (85 หลักสูตร) = <b>404 คนวัน</b></p>	

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
							<p>3. <u>แผน HRI- 3 สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการปรับปรุงระบบสวัสดิการ</u></p> <p>-รายงานผลการดำเนินงาน 3 Folder ดังนี้</p> <p>3.1 Folder <u>HRI- 3.1</u>: แผนงานการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร : โดยปรับปรุงระบบสวัสดิการ มี 5 กิจกรรม :</p> <p><u>ผลดำเนินงาน</u> : สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามบันทึกข้อความ มว 6105.2/ 133 <u>ไฟล์แนบ # 1 – 15</u> สรุป ดังนี้</p> <p>3.1.1. <u>ข้อบังคับคณะกรรมการมาตริวิทยาแห่งชาติ</u> ว่าด้วย <u>ระเบียบของผู้อำนวยการ พนักงาน และลูกจ้างของสถาบันมาตริวิทยา พ.ศ. 2564</u> ประกาศวันที่ 6 ตุลาคม 2565</p> <p>3.1.2. <u>บันทึกข้อตกลงโรงพยาบาล (Tele medicine กบค.ฝบ.</u> ได้นำเสนอโครงการ Tele medicine ต่อ คณะกรรมการกองทุนเงินสวัสดิการพนักงานและลูกจ้างสถาบันมาตริวิทยาแห่งชาติ ในคราวประชุม ครั้งที่ 3 /2564 วันที่ 24 พฤศจิกายน 2564 ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาแล้ว มีข้อเสนอแนะว่า เนื่องจาก สถาบันเป็นหน่วยงานเล็ก มีงบประมาณจำกัด</p> <p>3.1.3. <u>แจ้งข่าวสารสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม</u> ไม่น้อยกว่า 3 ครั้งใน ปี งบประมาณ 2565 แผน : 3 ครั้ง ผล : 7 ครั้ง</p>	



ประเด็นย่อยที่ใช้ พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการ ดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
								<p>3.1.4. แผนป้องกันและระงับอัคคีภัยสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ</p> <p>- บันทึก มว 6105.3/208 พิจารณาทบทวนแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยและโครงสร้างบุคลากร ตามแผนประจำปี 2564 อนุมัติวันที่ 11 ต.ค.64</p> <p>- บันทึก อว 6101/790 ขอผ่อนผันการฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟประจำปี 2564 อนุมัติวันที่ 17 ธ.ค.64</p> <p>แผน : แผนป้องกันและระงับอัคคีภัยสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ</p> <p>ผล : แผนป้องกันและระงับอัคคีภัยสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2561 – 2565 ฉบับทบทวนประจำปี 2564</p> <p>3.1.5.สำรวจ Happinometer 18- 29 ต.ค.64 (สำรวจภายในปีบัญชีเดียวกัน เพื่อนำผลสำรวจมาวิเคราะห์จัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ ในปีงบประมาณ 2565 )</p>

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
							<p>3.2. Folder HRI-3.2 โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม</p> <p><u>ผลดำเนินงาน</u> : สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามบันทึกข้อความ มว 6105.2/ 134 <u>ไฟล์แนบ # 1 - 15</u> สรุป ดังนี้</p> <p>3.2.1 จำนวนกิจกรรมในการเข้าร่วมให้ความรู้ เกี่ยวกับระบบ คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง</p> <p>แผน : 3 ครั้ง ผล : 7 ครั้ง</p> <p>1) เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กับหน่วยงานภายนอก เช่น ศูนย์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแห่ง สป.อว. หรืออปช. เป็นต้น</p> <p>2) กิจกรรม งานต่อต้านทุจริต (ไม่โกง)</p> <p>3) แผนป้องกันและปราบปราม การทุจริต และประพฤตินิชอบ</p> <p>3.2.2. ร้อยละ 90 ของบุคลากรเข้าใหม่ เข้ารับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>แผน ร้อยละ 90 ผล ร้อยละ 94</p> <p>-โครงการอบรมให้ความรู้ปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต วันที่ 14 กันยายน 2565</p> <p>- บรรยายหัวข้อประมวลจริยธรรม ในโครงการอบรมปฐมนิเทศน์ และแจกเล่มประมวล</p>	

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
							<p>จริยธรรม พนักงานและลูกจ้างใหม่ทุกคนวันที่ 13 กันยายน 2565</p> <p>-การอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานภาครัฐ แบบ e-learningกับสำนักงานก.พ (ร่วมกับ จุฬาฯ ในการจัดทำหลักสูตรมาตรฐาน e- learning) 6 หัวข้อ</p> <p><u>4.แผน : HRI-4 ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารสถาบันและระบบจัดการสถาบัน</u> แนบรายงานผลการดำเนินงาน 2 Folder ดังนี้</p> <p>4.1 โครงการจ้างผู้เชี่ยวชาญศึกษาเพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กร แผนอัตรากำลัง เส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่งและแผนพัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การประเมินผลการปฏิบัติงานและโครงสร้างเงินเดือน</p> <p><u>ผลดำเนินงาน</u> : สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามบันทึกข้อความ มว 6105.2/ 113 <u>ไฟล์แนบ # 1 – 13</u> สรุปดังนี้</p> <p>- มีการแต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงโครงสร้างบริหาร โครงสร้างเงินเดือนและ โครงสร้างตำแหน่ง (คำสั่งที่140/2564)</p> <p>- มว 6105.2/109 ลงวันที่5 พฤศจิกายน 2564 เรื่อง ขออนุมัติขอบเขตของงานจ้างที่ปรึกษา (Terms of Reference : TOR) โดยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์(ebidding) งาน/</p>	

ประเด็นย่อยที่ใช้ พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการ ดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
								<p>โครงการ : จ้างผู้เชี่ยวชาญศึกษาเพื่อปรับปรุง โครงสร้างองค์กรแผนอัตรากำลัง และเส้นทาง ความก้าวหน้าสายอาชีพ สถาบันมาตรวิทยา แห่งชาติ</p> <p>- มีคำสั่งที่218/2564 เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคา อิเล็กทรอนิกส์และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ โครงการดังกล่าวฯ</p> <p>- มีขอบเขตของงานจ้างที่ปรึกษา (Terms of Reference : TOR) โดยวิธีประกวดราคา อิเล็กทรอนิกส์(e-bidding)</p> <p>- มว 6105.2/115 ลงวันที่17 พฤศจิกายน 2564 เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการจัดจ้าง โครงการ จ้างผู้เชี่ยวชาญฯโดยวิธีประกวดราคา อิเล็กทรอนิกส์</p> <p>- มว 6105.2/ 140 ลงวันที่29 ธันวาคม 2564 เรื่อง ขออนุมัติปรับขอบเขตของงานจ้างที่ ปรึกษา (Terms of Reference : TOR)</p> <p>- สัญญาเลขที่18/2565 ลงวันที่30 มีนาคม 2565 เรื่อง สัญญาจ้างผู้เชี่ยวชาญศึกษาเพื่อ ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร แผนอัตรากำลังและ เส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ</p> <p>- มว 6105.1/ 297 ลงวันที่11 พฤษภาคม 2565 เรื่อง รายงานผลการตรวจรับพัสดุการจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ โครงการดังกล่าว</p>

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
							<p>4.2. Folder : HRI 4.2.2 การบริหารระบบ อัตรากำลัง</p> <p>(1).ปรับแผนอัตรากำลัง</p> <p><u>ผลดำเนินงาน</u> : สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามบันทึกข้อความ มว 6105.2/ 138 <u>ไฟล์แนบ</u> : เอกสารแนบ 1 – 7</p> <p>มีแผนขอรับจัดสรรอัตรากำลังโดยทำหนังสือขอรับการสนับสนุนงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2563 (ขยายถึง 2565) โดยเพิ่มกรอบอัตรากำลังคน และได้รับอนุมัติเพื่อกำหนดรหัสงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2565(จ้างพนักงานและลูกจ้าง ) จำแนกตามกลุ่มงาน ฝ่าย และสรุปรายงานการวิเคราะห์อัตรากำลังและจัดสรร จำแนกตามกลุ่มงาน ฝ่าย</p> <p>(2.)ยกร่าง JD&amp;JS ได้สำรวจความต้องการผ่านผู้บริหารเพื่อทบทวน ปรับปรุง JD &amp; JS ให้เป็นปัจจุบัน(หากมี) ครอบคลุมตำแหน่งตามโครงสร้างตำแหน่งที่มีคนครอง</p> <p><u>ผลดำเนินงาน</u> : สรุปรายงานผลการดำเนินงาน_ตามบันทึกข้อความ มว 6105.2/ 112 <u>ไฟล์แนบ</u> : เอกสารแนบ 8</p> <p>-ดำเนินการเวียน mail แจ้ง แก่ผู้บริหารระดับฝ่ายงาน และหัวหน้ากลุ่มงาน (7 ฝ่าย 4 กลุ่มงาน , ตรวจสอบภายใน) เมื่อวันที่13 มกราคม 2565 ใน</p>	

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
							<p>การพิจารณา JD &amp; JS ตามตำแหน่งของพนักงานในสังกัดที่มีคนครอง เพื่อปรับปรุง JD &amp; JS ให้เป็นปัจจุบัน -สอดคล้องกับภาระงานให้เป็นปัจจุบัน (หากมี) ของบุคลากรในสังกัดแต่ละฝ่ายงานทั้งนี้ไม่มีหน่วยงานแจ้งกลับในการขอให้ปรับ JD - JS)</p> <p>5. HRI-5 พัฒนาการทำงานร่วมกัน</p> <p>เป็นที่มัฐที่มีอัจฉริยะ โดยแนบรายงานผลการดำเนินงาน 2 Folder ดังนี้</p> <p>5.1.Folder : HRI 5.1 และ 2</p> <p>5.1.1 HRI5 ข้อ 1 โครงการสัมมนาวิชาการประจำปี</p> <p><u>ผลดำเนินงาน</u>: สรุปรายงานผลการดำเนินงาน_บันทึกข้อความ มว 6105.2/ 150 เนื่องจากมีมติผู้บริหาร มว. เห็นว่าให้ยกเลิกจัดสัมมนาวิชาการประจำปี 2565 เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด - 19 (<u>ไฟล์แนบ</u> : อนุมัติปิดตัวชั่วคราว)</p> <p>5.1.2 HRI5 ข้อ 2 เสนอชื่อพนักงานดีเด่น</p> <p><u>ผลดำเนินงาน</u> : สรุปรายงานผลการดำเนินงาน บันทึกข้อความ มว 6105.2/ 135 และ <u>ไฟล์แนบ</u> : เอกสารแนบ 1- 3</p> <p>โดยดำเนินการ เสนอชื่อพนักงานดีเด่น จำนวน 1 ราย : ตามบันทึกที่ อว. 6101 /166 ลงวันที่ 14 มีนาคม 2565 เรื่อง ขอเสนอรายชื่อ</p>	

ประเด็นย่อยที่ใช้ พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการ ดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
								<p>พนักงานเข้ารับการคัดเลือกเป็นพนักงาน “คนดีศรี อว.” คือ นายบุญส่ง มาทรัพย์</p> <p>5. 2. .Folder : HRI 5.3 โครงการพัฒนา สายงานวิชาการ) ผลดำเนินงาน : สรุปรายงานผลการดำเนินงาน บันทึกข้อความ บันทึกข้อความ มว 6105.2/ 125 และ <u>ไฟล์แนบ : 1-21</u> จัด 2 หลักสูตร</p> <p>5.2.1 หลักสูตรสำหรับ ระดับ ข้าราชการ พิเศษ : โครงการอบรมหลักสูตร Agile Organization Management ส่งครีดิทอย่าง ยั่งยืน (Online) ตามบันทึกข้อความ มว 6105.2/ 17 จัดวันที่ 23 มีนาคม 2565</p> <p>แผน : ร้อยละ 85 ของพนักงานสาย วิชาการระดับ เชี่ยวชาญ / ข้าราชการพิเศษเข้า อบรม</p> <p>ผล : ร้อยละ 85 (ผู้อบรม 28 คน จาก 33 คน) ของพนักงานสายวิชาการระดับ เชี่ยวชาญ / ข้าราชการพิเศษเข้าอบรม</p> <p>5.2. 2. หลักสูตรสำหรับ ระดับ ข้าราชการ การ : โครงการอบรมหลักสูตรการพูดและนำเสนอ อย่าง Influencer ( 2 รุ่น) ตามบันทึกข้อความ มว 6105.2/ 80</p> <p>รุ่นที่ 1 จัดในวันที่ 25-26 กรกฎาคม 2565 และ รุ่นที่ 2 จัดในวันที่ 1-2 สิงหาคม 2565</p>

ประเด็นย่อยที่ใช้ พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการ ดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
							<p>แผน : ร้อยละ 85 ของ พนักงานสาย วิชาการระดับ ชำนาญการ / ชำนาญงานที่เข้า อบรม</p> <p>ผล : 1 หลักสูตร และมีผู้เข้าอบรมคิดเป็น ร้อยละ 89.7 (ผู้อบรม 61 คน จาก 68 คน) ของ พนักงานสายวิชาการระดับ ชำนาญการ / ชำนาญ งานที่เข้าอบรม</p> <p>6. แผน: HRI- 6 ปรับปรุงระบบสร้าง ความ เติบโตในสายอาชีพและสร้างผู้บริหารระดับกลาง มีการดำเนินการ พัฒนากลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพ (Talent Management)หรือพนักงานกลุ่มผู้สืบทอด ตำแหน่ง(Succession Plan)</p> <p><u>ผลดำเนินงาน</u> : สรุปรายงานผลการ ดำเนินงาน บันทึกข้อความ ผล ตามบันทึกข้อความ มว 6105.2/ 136 ตามไฟล์ <u>ไฟล์แนบ : 1 – 32</u> ดังนี้</p> <p>6.1. โครงการอบรมผู้บริหารระดับกลาง และ การเตรียมความพร้อม (ตามเส้นทางการฝึกอบรม ของบุคลากร:Training Roadmap) และฝึกอบรม หัวหน้ากลุ่มงาน และ 6.2 โครงการฝึกอบรมหัวหน้า กลุ่มงาน ดังนี้</p> <p>6.1. (1) โครงการอบรมหลักสูตร Agile Organization Managementสู่องค์กรดิจิทัลอย่าง ยั่งยืน (Online) ) ตามบันทึกข้อความ มว 6105.2/ 17 จัดวันที่ 23 มีนาคม 2565</p>	



ประเด็นย่อยที่ใช้ พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการ ดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
								<p>แผน : ร้อยละ90 ของผู้บริหารและ potential successorที่ได้รับการพัฒนาตามแผนอบรมประจำปี</p> <p>ผล : ร้อยละ 100 ของผู้บริหารและ potential successorที่ได้รับการพัฒนาตามแผนอบรมประจำปี</p> <p>6.1(2) โครงการอบรมหลักสูตรการออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กรเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมดิจิทัล แบบ Online ตามบันทึกข้อความ มว 6105.2/ 27 จัดวันที่ 30 - 31 มีนาคม 2565 (โดยมีผู้บริหารระดับกลางเข้าร่วมอบรมด้วย)</p> <p>แผน : ร้อยละ90 ของผู้บริหารและ potential successorที่ได้รับการพัฒนาตามแผนอบรมประจำปี</p> <p>ผล : ร้อยละ 90.6 (ผู้อบรม 29 คน จาก 32 คน) ของผู้บริหารและ potential successorที่ได้รับการพัฒนาตามแผนอบรมประจำปี</p> <p>6.2 การเตรียมความพร้อมในตำแหน่งงานที่สำคัญ (Critical Position) ในเสนอการคัดเลือกผู้สืบทอด (Succession plan) ในปี2565 มี 2 ราย ในการเข้าอบรมหลักสูตรสำหรับนักบริหารระดับสูง</p>

ประเด็นย่อยที่ใช้ พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการ ดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
								<ul style="list-style-type: none"> <li>- นายอนุสรณ์ ทนหมื่นไวย รอง ผมว. 6.2 (1) ศึกษาดูงานหลักสูตรนักบริหาร รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ รุ่นที่ 10 (e-Government Executive Program : e-GEP#10) ต่างประเทศ (ต่อเนื่องปีงบฯ 2564) วันที่ 27 สิงหาคม - 2 กันยายน 2565 (เอกสารแนบ 22)</li> <li>6.2 (2) ปัจฉิมนิเทศ โครงการหลักสูตรนัก บริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.) รุ่นที่ 8 วันที่ 16-18 มีนาคม 2565 : นายอนุสรณ์ ทนหมื่นไวย รอง ผมว. (เอกสารแนบ 23)</li> <li>- นายจรัญ ยะฝา ผช.ผมว. 6.2 (3) หลักสูตรสำหรับนักบริหาร ระดับสูง : หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูงการ บริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน รุ่นที่ 21 : (เอกสารแนบ 24)</li> <li>- โดยการพัฒนาด้วยวิธี : มอบหมายงาน /โครงการ</li> <li>6.2 (3.1) โครงการจัดทำแผนปฏิบัติ การด้านการพัฒนาระบบมาตรฐานแห่งชาติ ระยะ ที่ 4 (พ.ศ.2566-2570)</li> <li>6.2 (3.2) โครงการศึกษาปรับปรุง โครงสร้างองค์กร แผนอัตรากำลังและเส้นทาง ความก้าวหน้าสายอาชีพ</li> <li>6.3 เตรียมความพร้อม(ตำแหน่งเป้าหมาย ผู้ช่วยผู้อำนวยการ) ระดับหัวหน้าฝ่าย</li> </ul>

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
							<p>6.3 (1) หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร ระดับกลาง : ธรรมาภิบาลผู้บริหารระดับกลาง (เริ่ม สิงหาคม - ธันวาคม 2565) : นางสาวสิวิณี สวัสดิ์ อารี หลพ. (เอกสารแนบ 25)</p> <p>6.3(2) โดยการพัฒนาด้วยวิธี : มอบหมายงาน / โครงการ -โดยผู้บริหารระดับฝ่าย (หลพ. หลม. หลอ. หลช. หลน. หลบ. และรท.หลค.) เพื่อพัฒนา ทักษะทางการบริหาร ในด้านการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อร่วมกำหนดนโยบาย-ทิศทางการดำเนินงานร่วมกับ ทีมผู้บริหารระดับสูง ในรูปแบบคณะทำงาน เพื่อร่วม วางแผนยุทธศาสตร์สถาบัน โครงการจัดทำ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบมาตริวิทยา แห่งชาติ ระยะที่ 4 (พ.ศ.2566-2570) และ โครงการศึกษาปรับปรุงโครงสร้างองค์กร แผน อัตรากำลัง.และเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ</p> <p>6.4 การเตรียมความพร้อม ในระดับ หัวหน้า ฝ่าย 3 ราย</p> <p>6.4 (1) ได้รับการแต่งตั้งเข้าสู่ระดับ ผู้บริหารระดับฝ่ายงาน 2 คน (โดยผ่านการ รักษาการระดับผู้บริหารฝ่าย 2 ราย ตามคำสั่งที่ 99/2564 )</p> <p>6.4 (1.1) นายวิรุณ เล้าพรพิชยานุวัฒน์ นักมาตริวิทยาชำนาญการพิเศษ รักษาการหัวหน้า</p>	

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
							<p>ฝ่ายมาตรวิทยาเชิงกล แต่งตั้งเป็น หัวหน้าฝ่ายมาตรวิทยาเชิงกล มีผลวันที่ 1 ม.ค.2565 (คำสั่งที่ 6/2565)</p> <p>6.4 (1.2) นายเจนนิพัฒน์ ยะอนันต์ หัวหน้ากลุ่มงานบัญชีการเงินและพัสดุ รักษาการผู้จัดการฝ่ายบริหารกลาง แต่งตั้งเป็นผู้จัดการฝ่ายบริหารกลาง มีผลวันที่ 1 เม.ย.65 – ปัจจุบัน (คำสั่งที่ 82/2565)</p> <p>6.4 (2)เตรียมความพร้อมด้วยวิธีการรักษาการ หัวหน้าฝ่าย</p> <p>- นางสาวนงลักษณ์ ตั้งไพศาลกุล หัวหน้ากลุ่มงานวิเคราะห์อินทรีย์เคมี รักษาการหัวหน้าฝ่ายมาตรวิทยาเคมีและชีวภาพ และพัฒนาโดยการอบรมหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร : โครงการการพัฒนาผู้จัดการงานวิจัย พัฒนาและนวัตกรรม ด้านเศรษฐกิจ” (Research development and innovation manager for commercialization) (เอกสารแนบ 26)</p> <p>6. 5 เสนอรายชื่อเพื่อเข้าอบรมในการเตรียมความพร้อม ระดับหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 7 คน โดยสอบถามความเห็นผ่านหัวหน้าฝ่าย เสนอชื่อคัดเลือกกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพ (Talent) เข้าอบรม</p>	

ประเด็นย่อยที่ใช้ พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการ ดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
								<p>-เป็นพนักงานสายวิชาการ : ผู้ที่จะเตรียมความพร้อมระดับหัวหน้ากลุ่มงาน ได้รับอนุมัติเข้าอบรมหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร หลักสูตร Agile Organization Management สื่อองค์กรดิจิทัลอย่างยั่งยืน (Online) และหลักสูตรการออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กรเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมดิจิทัล (Online) (เอกสารแนบ 4 และ 18)</p> <p>ดังนี้</p> <p>(6. 5.1) นางเนตรนพิศ คุ่มทุกทิศ นักมาตรวิทยาชำนาญการพิเศษ รักษาการหัวหน้ากลุ่มงานไฟฟ้ากระแสตรงและความถี่ต่ำความถี่สูงและสนามแม่เหล็ก</p> <p>(6. 5.2) นายมงคล หอมกลิ่นเทียน นักมาตรวิทยาชำนาญการพิเศษ รักษาการหัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานปฐมภูมิไฟฟ้า เวลาและความถี่</p> <p>(6. 5.3) นายธาดา แก้วประเสริฐ นักมาตรวิทยาชำนาญการพิเศษ กำกับ ดูแล กสส.ผอ.</p> <p>(6. 5.4 ) นายรินทร์ จันทวงศ์ นักมาตรวิทยาชำนาญการ กำกับ ดูแล กมน.ผม.</p> <p>(6. 5.5) นางสาวลักขณา ตระกูลทับทิมดี พนักงานสารบรรณชำนาญการ กำกับ ดูแล กสป.</p> <p>(6. 5.6 )นายประสิทธิ์ บุบผาวรรณา พนักงานประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ มอบหมายดูแล กสอ.</p>

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
							<p>(6. 5.7) นายวิโรตม ขวัญเฟือก พนักงานสารสนเทศชำนาญการ ฝน. มอบหมายดูแล กทส. ฝน.</p> <p>(6. 5.8) การจัดทำลำดับ (Prioritize) ในการพัฒนาระดับหัวหน้ากลุ่มงาน (เอกสารแนบ 32)</p> <p>7.แผน : HRI-7 <u>พัฒนาความสามารถบุคลากร ผู้การทำงานในยุคดิจิทัล</u> - ข้อ 7.1 และ 7.2</p> <p><u>ผลดำเนินงาน</u> : สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามบันทึกข้อความ มว 6105.2/ 117 ตามไฟล์ : <u>1 – 10</u> ดังนี้</p> <p>7.1 หลักสูตรพัฒนาทักษะเพื่อปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล โดยส่งอบรมให้กับหน่วยงาน ภายนอก เช่น ด้านทักษะทางคอมพิวเตอร์(เช่น Ms.office : word Infographic พื้นฐานเป็นต้น)โดยได้รับอนุมัติเข้าอบรมกับหน่วยงานภายนอก จำนวน 14 หลักสูตร 20 คน</p> <p>7.2 ทักษะด้านการเขียน โปรแกรม การคำนวณ เช่น Lab view advanced excel : Macro (สายมาตรวิทยา) และสายสนับสนุน เช่น excel for Dashboad</p> <p>มี 3 หลักสูตร = 76 คน ดังนี้</p>	

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
							<p>7.2.1 หัวข้อการออกแบบเขียนแบบชิ้นงานทางกลแบบ 3 มิติขึ้นพื้นฐาน โดยใช้โปรแกรม SolidWorks (2016) วันที่24 - 26 พฤษภาคม 2565 บุคลากรสายมาตรวิทยา 25 คน</p> <p>7.2.2 หัวข้อกระบวนการหุ่นยนต์อัตโนมัติ (Robotic Process Automation: RPA) เบื้องต้น ด้วยโปรแกรม Uipath วันที่22 มิถุนายน 2565 บุคลากรสายมาตรวิทยา 13 คน</p> <p>7.2.3 โครงการอบรมหลักสูตร Advanced Microsoft Excel 2019 Macro and VBA Programming (5 วัน) ผู้เข้าอบรม :เป็นพนักงานสายมาตรวิทยา ที่ได้รับมอบหมายเข้าอบรมโดยมีงาน/โครงการรองรับ 40 คน</p> <p>7.3 พัฒนาเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ "Thailand 4.0" (สายมาตรวิทยา) ผลดำเนินงาน : สรุปรายงานผลการดำเนินงาน ตามบันทึกข้อความ มว 6105.2/ 124 ตามไฟล์ <u>ไฟล์แนบ : 1 – 13</u> ดังนี้</p> <p>7.3.1 โครงการอบรมหลักสูตร Basic of IoT Programming (Arduino) and Hardware Design (4 วัน ตามบันทึกข้อความที่</p>	

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
							<p>มว 6105.2/ 46 จัดวันที่ 20- 21 และ 23-24 มิถุนายน 256 เป็นพนักงานสายมาตริวิทยา 21 คน</p> <p>7.3 2.หลักสูตร IoT Full Stack (Arduino +ESP + Raspi + IoT Cloud + Firebase + android (7 วัน) ตามบันทึกข้อความที่ มว 6105.2/ 47 จัดวันที่ 15-19, 22-23 สิงหาคม 2565 เป็นพนักงานสายมาตริวิทยา 19 คน</p> <p>สรุป : แผน : 20 คน</p> <p>ผล : 7.1 = 14 หลักสูตร รวม 20 คน</p> <p>7.2 = 3 หลักสูตร รวม 76 คน</p> <p>7.3 = 2 หลักสูตร รวม 40 คน</p> <p>8.แผน : HRI-8 ปรับปรุงประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคลด้วยระบบดิจิทัล</p> <p>ผลดำเนินงาน : สรุปรายงานผลการดำเนินงาน ตามบันทึกข้อความ มว 6105.2/ 123 ตามไฟล์ <u>ไฟล์แนบ : 1 – 17</u> ดังนี้</p> <p>ฐานข้อมูลเพื่อนำ มาใช้ตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากร การจัดเก็บข้อมูลเพื่อรองรับระบบฐานข้อมูลด้านบริหารบุคคล ในการเข้าสู่การปรับปรุงเป็น HR Digital โดยมีระบบสารสนเทศจัดการฐานข้อมูล สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการและสามารถออนไลน์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้</p>	



ประเด็นย่อยที่ใช้ พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการ ดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
								<p>8.1. ฐานข้อมูลเพื่อนำมาใช้ตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากร การจัดเก็บข้อมูลเพื่อรองรับระบบ ฐานข้อมูลด้านบริหารบุคคล ในการเข้าสู่การปรับปรุงเป็น HR Digital</p> <p><u>ผลดำเนินงาน</u> : สรุปรายงานผลการดำเนินงาน ตามบันทึกข้อความ มว 6105.2/ 123 ตามไฟล์ : <u>1-17</u> ดังนี้</p> <p>-มีฐานข้อมูลทางด้านทรัพยากรบุคคล ด้าน Employee base ดังนี้</p> <p>8.1.1 ฐานข้อมูล 3 ระบบ : ระบบโปรแกรม e-HR ,ระบบโปรแกรม HRM :power vision และฐานข้อมูลในServer รูปแบบ Excel เพื่อใช้ประมวลผลทางด้านงานทรัพยากรบุคคล (เอกสารแนบ 1)</p> <p>8.1.2 รายงานฐานข้อมูลข้อมูลอัตรากำลัง (ข้อมูลส่วนบุคคล วุฒิการศึกษา และครอบครัว ที่อยู่) รายงานในรูปแบบ Hr Dashboard (เอกสารแนบ 2)</p> <p>8.1.3 ข้อมูลอัตรากำลังตามโครงสร้าง (ภาพรวมตามสังกัด) (เอกสารแนบ 3)</p> <p>8.1.4 ฐานข้อมูลการเคลื่อนไหวอัตรากำลังเช่น ลาออกโอนย้ายข้ามกลุ่มงาน / ฝ้าย (เอกสารแนบ 4)</p>

ประเด็นย่อยที่ใช้ พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการ ดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
								<p>8.1.5 ฐานข้อมูลอัตรากำลังผู้เกษียณเพื่อใช้ในการเตรียมความพร้อม (Sucession plan) เช่น รายงานประวัติการเข้างาน + ประวัติตำแหน่ง + ประวัติการอบรม+ อัตรากำลังผู้บริหาร + รายงานผู้จะเกษียณ (ระดับ หัวหน้ากลุ่มงานที่ยังว่าง และการประเมินหัวหน้ากลุ่มงาน ตามวาระ) รวมทั้ง การจ่ายค่าตอบแทนออกจากงาน ) (เอกสารแนบ 5)</p> <p>8.1.6 ข้อมูลอัตรากำลัง ประกอบการวิเคราะห์ เพื่อจัดทำค่าขออัตรากำลังประจำปีที่แนบไปกับค่าของงบประมาณ (เอกสารแนบ 6)</p> <p>8.1.7 ฐานข้อมูลประวัติการอบรม เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนา หรือการตั้งงบประมาณในการพัฒนา ตาม training roadmap จำแนกตามระดับตำแหน่ง และจัดทำแผนอบรมประจำปี รวมทั้งเป็นข้อมูลรายงานให้กับหน่วยงานตามที่ร้องขอ (เอกสารแนบ 7)</p> <p>8.1.8 ฐานข้อมูลเงินเดือน เพื่อใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน : เลื่อนเงินเดือนประจำปี การให้เงินค่าตอบแทนนอกเหนือเงินเดือน(โบนัส) ในการประกอบการพิจารณาผู้บริหาร เป็นต้น</p> <p>8.1.9 ฐานข้อมูลประวัติตำแหน่ง คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการพิจารณา ของคณะกรรมการ ประกอบเกณฑ์การครองงานในตำแหน่ง พร้อมกับฐานข้อมูลเงินเดือน</p>

ประเด็นย่อยที่ใช้ พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการ ดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
								<p>เพื่อในการปรับระดับตำแหน่ง / ปรับเลื่อนค่ากลาง เงินเดือนในระดับตำแหน่งเดียวกัน เป็นต้น</p> <p>8.2 งานบริการข้อมูล และอื่นๆ ด้าน ทรัพยากรบุคคล เป็นการส่งข้อมูลให้กับหน่วยงานรัฐ ตามที่ร้องขอ หรือตามนโยบายภาครัฐ ดังนี้</p> <p>8.2.1 เพื่อนำส่งรายงานลงระบบ ฐานข้อมูลกำลังคนภาครัฐของประเทศ Big Data (เอกสารแนบ 8)</p> <p>8.2.2 รายงานลงระบบฐานข้อมูล อัตรากำลัง สป.อว. MHESI (เอกสารแนบ 9)</p> <p>8.2.3 ส่งข้อมูลหน่วยงานภาครัฐ หรือ อื่นๆ ตามที่มอบหมาย</p> <p>8.2.3.1 ภายในสถาบัน จัดวางรายชื่อ พนักงานพร้อมสังกัด เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ ข้อมูลพื้นฐาน บน Intranet (เอกสารแนบ10)</p> <p>8.2.3.2 ภายนอก รายงานข้อมูลบุคลากร ส่งให้ กพร. (เอกสารแนบ 11) หรือเพื่อใช้ อื่นๆ เช่น ส่งรายงาน ปปช. ในการประเมินคุณธรรม ส่ง รายงาน ปปช. ส่งข้อมูลบุคลากรให้ทางงานจัดซื้อ ตามระเบียบจัดซื้อ ใช้เพื่อออกหนังสือรับรอง (เงินเดือน การทำงาน) บุคลากรตามที่ร้องขอ</p> <p>8.2.4 ฐานข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลรายงาน การใช้งบประมาณประจำปีที่ได้รับจัดสรร(เอกสาร แนบ12)</p>

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
								<p>8.3 นำส่งข้อมูลและการจ่ายเงินเดือน บุคลากร-สวัสดิการ และรายการด้านต่างๆ (รายได้ รายการหัก) ผ่านระบบ SCB จ่ายผ่านระบบ online :ภาษี ประกันสังคมและ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</p> <p>8.3.1 ดำเนินการจัดทำการจ่ายเงินเดือน ภาษี ประกันสังคม สวัสดิการ เงินกู้ยืม. กรุงเทพฯ ผ่านระบบ Payroll ระบบลา Online (เอกสารแนบ 13 -18)</p> <p><u>9. การรายงานปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไข</u>  <u>ผลดำเนินงาน</u> : สรุปรายงานผลการดำเนินงาน ตาม บันทึกข้อความ มว 6105.2/ 151  - ในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานประจำปี 2565 โดยได้สรุป ปัญหาจากการดำเนินงาน และ แนวทางการแก้ไข ให้ผู้บริหารทบทวนเวียนได้ รับทราบ เพื่อให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะภายใน ปีบัญชี และมีผลงานดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุก แผนแผนปฏิบัติงานประจำปี 2565</p>

2. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD)  
(ร้อยละ 50)

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
(2.1) การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management: HRM) 2.1.1 การจัดการอัตรากำลัง (Workforce Management)	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>คำบรรยายลักษณะงาน<sup>3</sup> ที่ครอบคลุมทุกตำแหน่งงานและเมืองค์ประกอบครบถ้วน หรือ</li> <li>โครงสร้างทุนหมุนเวียนที่เหมาะสมและรองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>คำบรรยายลักษณะงานที่ครอบคลุมทุกตำแหน่งงานและเมืองค์ประกอบครบถ้วน และ</li> <li>โครงสร้างทุนหมุนเวียนที่เหมาะสมและรองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผ่านระดับคะแนน 2</li> <li>การวิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สำคัญ (Workflow Analysis) หรือการศึกษาเวลาทำงาน (Time and Motion study) รวมถึงการวิเคราะห์การทดแทนอัตรากำลังที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผ่านระดับคะแนน 3</li> <li>การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee productivity) เพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดการอัตรากำลัง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีแนวทางที่ชัดเจนในการจัดการอัตรากำลังประจำปีและอัตรากำลังในระยะยาว ได้แก่</li> <li>กรอบอัตรากำลัง</li> <li>วิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ</li> <li>วิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สำคัญ</li> <li>โครงสร้างทุนหมุนเวียน</li> <li>คำบรรยายลักษณะงาน</li> </ul>	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>Folder 2.1.1 (ไฟล์แนบ 1 ถึง 15) คำบรรยายลักษณะงานที่ครอบคลุมทุกตำแหน่งงานและเมืองค์ประกอบครบถ้วน และ</li> <li>โครงสร้างทุนหมุนเวียนที่เหมาะสมและรองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์</li> <li>สถาบันมีการวิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สำคัญ (Workflow Analysis) หรือการศึกษาเวลาทำงาน (Time and Motion study) รวมถึงการวิเคราะห์การทดแทนอัตรากำลังที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล</li> <li>ก) โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง</li> <li>1) มีโครงสร้างการบริหารงานสถาบันมาตรฐานแห่งชาติ ที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการสถาบันมาตรฐานแห่งชาติ ในคราวประชุม ครั้งที่ 4/2559 วันที่ 30 พฤศจิกายน 2559 และตามคำสั่งสถาบัน ที่ 13 /2560 ลงวันที่ 20 มกราคม 2560 การแบ่งหน้าที่</li> </ul>

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
				ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล			<p>ความรับผิดชอบลงตามฝ่ายงาน กลุ่มงาน การกำหนดตำแหน่งงาน การจัดระบบงานและการมอบอำนาจภายใน และมีการทบทวนปรับปรุง การจัดระบบงาน กรอบอัตรากำลังได้รับอนุมัติกรอบอัตรากำลังจากคณะกรรมการมาตริวิทยาแห่งชาติ และได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีตามแผนแม่บทฉบับที่สาม ซึ่งกำหนดกรอบอัตรากำลังตามภาระงาน และได้มีการทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงบประมาณเพื่อขอความอนุเคราะห์จัดสรรอัตรากำลังเพิ่ม ตาม ภารกิจที่มีการปรับเปลี่ยนไป จนถึงปัจจุบัน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• สถาบันมีคู่มือในกระบวนการทำงานที่สำคัญ (Quality procedure ) ให้เป็นไปตามระบบคุณภาพรวมทั้ง การวิเคราะห์Time and Motion study การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพด้านอัตรากำลัง</li> </ul> <p>- ปัญหาอุปสรรค</p> <p>การขอรับการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มขึ้นต่อสำนักงบประมาณเพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นตามแผนแม่บทที่ได้รับอนุมัติแล้วนั้น ในทางปฏิบัติเมื่อนโยบายภาครัฐ ไม่ให้เพิ่มบุคคลากรภาครัฐ ก็จะไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ แต่หน่วยงานก็จะต้องมีการทบทวนและขออัตรากำลังเพิ่มเป็นประจำทุกปี</p>	

ประเด็นย่อยที่ใช้ พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการ ดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1- 4 (1 ต.ค.64- 30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
2.1.2 การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรของทุน หมุนเวียน (Performance Management)	15	มีการกำหนด ตัวชี้วัด <sup>4</sup> แต่ยังไม่ อยู่ในช่วง ทดลองและยังไม่ ได้นำมาใช้ จริง	กำหนด ตัวชี้วัดในระดับ ผู้บริหาร ระดับสูงของ ทุนหมุนเวียน <sup>5</sup> และใช้ในการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	กำหนด ตัวชี้วัดใน ระดับ ผู้บริหาร ระดับสูงของ ทุนหมุนเวียน และผู้บริหาร สายงานและ ใช้ในการ ประเมินผล การ ปฏิบัติงาน	การกำหนด ตัวชี้วัดใน บุคลากรทุก ระดับของทุน หมุนเวียนและ ใช้ในการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผ่านระดับ คะแนน 3 หรือ 4</li> <li>ใช้ประโยชน์ จากผล ประเมินในการ พิจารณา ผลตอบแทน/ เลื่อนชั้น/เลื่อน ตำแหน่ง</li> <li>ใช้ประโยชน์ จากผล ประเมินในการ พัฒนา บุคลากร</li> </ul>	15	<ul style="list-style-type: none"> <li>Folder 2.1.2 (ไฟล์แนบ: 1 - 13)</li> <li>มีการกำหนดตัวชี้วัดในบุคลากรทุกระดับของทุน หมุนเวียนและใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำผลประโยชน์จากผลประเมินมาพิจารณา ผลตอบแทน พร้อมทั้งเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมถึง การใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพัฒนา บุคลากรทุกประเภท และทุกระดับตำแหน่ง</li> <li>1) มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานระดับ บริหารคือผู้อำนวยการ ระดับ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายงาน – กลุ่มงานและตาม รายบุคคล เชื่อมโยงกับการปรับเงินเดือนประจำปี มีผลปรับเงินเดือนขึ้นปีงบประมาณ 2565 (สถาบันมี คำสั่งที่ 138 / 2564 ลงวันที่ 9 กันยายน 2564 แต่งตั้งคณะทำงานกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ พิจารณาผลงานและเสนอการเลื่อนเงินเดือน) และ (สถาบันมีคำสั่งที่ 259 / 2565 ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน 2565: แต่งตั้งคณะทำงานกำหนด กรอบวงเงินงบประมาณการปรับขึ้นเงินเดือน สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี2565 (มีผลปรับเงินเดือนขึ้นปีงบประมาณ 2566)</li> <li>2) มีการนำ OKR กำหนด KPI รายบุคคลตั้งแต่ ระดับผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วย</li> </ul>

ประเด็นย่อยที่ใช้ พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการ ดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1- 4 (1 ต.ค.64- 30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
							<p>ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงาน (ตามตัวอย่างคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ได้แนบมาเพื่อใช้ในการพิจารณาผลงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปีของสถาบัน</p> <p>3) มีการนำ OKR มาใช้กำหนด KPI เชื่อมโยงรายบุคคลของบุคลากร และนำไปใช้ในการพิจารณาผลงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี รวมทั้ง จ่ายค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (โบนัส) แก่พนักงาน</p> <p>มีการปรับปรุงแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขออนุมัติใช้แบบประเมิน การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน รวมทั้งให้มีการทบทวนวิธีการประเมิน แบบประเมิน รวมถึงน้ำหนักคะแนนที่จะประเมิน ดดยมีคู่มือการกรอกแบบประเมินฯ โดยต้องการลงนามในคำรับรองการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งคณะทำงาน กำหนดกรอบการขึ้นเงินเดือน การนำผลการประเมินมาปรับขึ้นเงินเดือน การแต่งตั้งการปรับเลื่อนค่ากลางเงินเดือนพนักงาน - เลื่อนระดับตำแหน่ง</p>	



ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
(2.2) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD)  2.2.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี (Individual development plan : IDP)	15	อยู่ระหว่างการจัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Development roadmap)	การจัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Development roadmap) ทุกตำแหน่งแล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารทุนหมุนเวียน	•ผ่านระดับคะแนน 2 •การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (Individual development plan : IDP) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกตำแหน่งแล้วเสร็จ	•ผ่านระดับคะแนน 3 •ดำเนินการได้ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (Individual development plan : IDP) ได้ร้อยละ 80 •จัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานตามแผนพัฒนา	•ผ่านระดับคะแนน 3 •ดำเนินการได้ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (Individual development plan : IDP) ได้ร้อยละ 100 •จัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานตาม	15	Folder : 2.2.1 (ไฟล์แนบ: 1 - 16) 1. (ไฟล์แนบ: 1-3) ตามบันทึก มว 6105.2/ 27 ลงวันที่17 เมษายน 2563 ได้รับความเห็นชอบ – อนุมัติจากผู้บริหารทุนหมุนเวียน (1) มีการจัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Development roadmap) ทุกตำแหน่งแล้วเสร็จ (2) (ไฟล์แนบ: 4-6) แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2565 โดยได้รับอนุมัติแผนอบรม ประชุมสัมมนาประจำปี 2565 ตามบันทึกข้อความ มว 6105.2/ 9 : เป้าหมาย 600 คนวัน งบประมาณ 3,000,000 บาท พัฒนาบุคลากรครอบคลุมตามระดับตำแหน่ง (Individual development plan : IDP) -โดยหลักสูตรอบรมมีความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล ปี 2565 โดยได้รายงานผลสำเร็จ มีการจัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2565

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
					บุคลากรประจำปี และรายงานให้ผู้บริหารสายงานและผู้บริหารทุนหมุนเวียนได้รับทราบ	แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และรายงานให้ผู้บริหารสายงานและผู้บริหารทุนหมุนเวียนได้รับทราบ		และรายงานให้ผู้บริหารสายงานและผู้บริหารทุนหมุนเวียนทราบ สรุป <u>Inhouse Training</u> : (67 หลักสูตร) = <b>1,477.5 คนวัน</b> <u>Outside Training</u> ตามแผนอบรม ประชุมสัมมนา ประจำปี2565 ลำดับที่2.2 IDP พัฒนาตาม Functional = (85 หลักสูตร) = <b>404 คนวัน</b> - มีระบบการรายงานผลการอบรมตามแผนอบรมประจำปี ตามระบบคุณภาพ ISO 9001:2015 ทุกไตรมาส (ไฟล์แนบ: 7) (3) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ด้านการเรียนรู้ โดยการวางไฟล์บรรยาย ส่งเสริมการจัดการความรู้ ใน Intranet (KM) ของสถาบัน (4) มีรายงานผลการอบรม ที่สอดคล้องตามกลยุทธ์ : HRI 2 - HRI 7 (ไฟล์แนบ: 8-16)
2.2.2 การพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent management) การคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรกลุ่ม	10	แนวทางการคัดเลือกกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Pool) หรือ กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง	•ผ่านระดับคะแนน 1 •การจัดทำแผนงานระยะสั้นและระยะยาวในการพัฒนากลุ่ม	•ผ่านระดับคะแนน 2 •การคัดเลือกกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ	•ผ่านระดับคะแนน 3 •ดำเนินการตามแผนงานประจำปีในการพัฒนา	•ผ่านระดับคะแนน 3 •ดำเนินการตามแผนงานประจำปีในการพัฒนา	10	<b>Folder 2.2.2</b> 1.ข้อบังคับคณะกรรมการมาตริวิทยาแห่งชาติ ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การกำหนดตำแหน่ง พ.ศ. 2558 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 ตามเอกสารแนบ 1-3 (ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนระดับ – การเตรียมความพร้อมผู้บริหารด้วยวิธีรักษาการ)

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)		(Successor Pool) แล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน หรือ คณะอนุกรรมการด้านทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน	บุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Pool) หรือ กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Pool) แล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจาก ผู้บริหารทุนหมุนเวียน	(Talent Pool) หรือ กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Pool) แล้วเสร็จ และผ่านความเห็นชอบจาก ผู้บริหารทุนหมุนเวียน	มีศักยภาพ (Talent Pool) หรือ กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Pool) ได้ร้อยละ 100	มีศักยภาพ (Talent Pool) และ กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Pool) ได้ร้อยละ 100		<p>2. แผนปฏิบัติการการทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2565 ซึ่งมีกลยุทธ์ HRI-6) 1. ปรับปรุงระบบสร้างความเติบโตในสายอาชีพและสร้างผู้บริหารระดับกลาง</p> <p>- โครงการ : พัฒนากลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพ (Talent Management) หรือพนักงานกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่ออบรมหลักสูตรทางการบริหาร สำหรับกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพ(Talent) หรือกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession plan)</p> <p>ผล : สรุปรายงานผลการดำเนินงาน บันทึกข้อความ ผล ตามบันทึกข้อความ มว 6105.2/ 136 ตามไฟล์ ไฟล์แนบ : 1 – 32 ดังนี้</p> <p>2.1. โครงการอบรมผู้บริหารระดับกลาง และการเตรียมความพร้อม (ตามเส้นทางการฝึกอบรมของบุคลากร:Training Roadmap) และฝึกอบรมหัวหน้ากลุ่มงาน และ 6.2 โครงการฝึกอบรมหัวหน้ากลุ่มงาน ดังนี้</p> <p>2.1. (1) โครงการอบรมหลักสูตร Agile Organization Managementสู่องค์กรดิจิทัลอย่างยั่งยืน (Online) ) ตามบันทึกข้อความ มว 6105.2/ 17 จัดวันที่ 23 มีนาคม 2565</p>

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
							<p>2.1(2) โครงการอบรมหลักสูตรการออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กรเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมดิจิทัล แบบ Online ตามบันทึกข้อความ มว 6105.2/ 27 จัดวันที่ 30 - 31 มีนาคม 2565 (โดยมีผู้บริหารระดับกลางเข้าร่วมอบรมด้วย)</p> <p>2.2 การเตรียมความพร้อมในตำแหน่งงานที่สำคัญ (Critical Position) ในแผนการคัดเลือกผู้สืบทอด (Succession plan) ในปี 2565 มี 2 ราย ในการเข้าอบรมหลักสูตรสำหรับนักบริหารระดับสูง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นายอนุสรณ์ ทนหมื่นไวย รอง ผมว.</li> </ul> <p>2.2 (1) ศึกษาดูงานหลักสูตรนักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ รุ่นที่ 10 (e-Government Executive Program : e-GEP#10) ต่างประเทศ (ต่อเนื่องปีงบประมาณ 2564) วันที่ 27 สิงหาคม - 2 กันยายน 2565</p> <p>2.2 (2) ปัจฉิมนิเทศ โครงการหลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.) รุ่นที่ 8 วันที่ 16-18 มีนาคม 2565 : นายอนุสรณ์ ทนหมื่นไวย รอง ผมว.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นายจรัญ ยะฝา ผช.ผมว.</li> </ul> <p>2.2 (3) หลักสูตรสำหรับนักบริหารระดับสูง : หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน รุ่นที่ 21 :</p>	

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
							<p>- โดยการพัฒนาด้วยวิธี : มอบหมายงาน /โครงการ</p> <p>2.2 (3.1) โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบมาตรฐานวิทยาแห่งชาติ ระยะที่ 4 (พ.ศ.2566-2570)</p> <p>2.2 (3.2) โครงการศึกษาปรับปรุงโครงสร้างองค์กร แผนอัตรากำลังและเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ</p> <p>2.3 <u>เตรียมความพร้อม(ตำแหน่งเป้าหมาย ผู้ช่วยผู้อำนวยการ) ระดับหัวหน้าฝ่าย</u></p> <p>2.3 (1) หลักสูตรสำหรับผู้บริหารระดับกลาง : ธรรมชาติการบริหารระดับกลาง (เริ่ม สิงหาคม - ธันวาคม 2565) : นางสาวสิวินีย์ สวัสดิ์อารี หลพ. (เอกสารแนบ 25)</p> <p>2.3(2) โดยการพัฒนาด้วยวิธี : มอบหมายงาน / โครงการ</p> <p>-โดยผู้บริหารระดับฝ่าย (หลพ. หลม. หลอ. หลช. ผผน. ผผบ. และรท.หลค.) เพื่อพัฒนาทักษะทางการบริหาร ในด้านการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อร่วมกำหนดนโยบาย-ทิศทางของสถาบันร่วมกับทีมผู้บริหารระดับสูง ในรูปแบบคณะทำงาน เพื่อร่วมวางแผนยุทธศาสตร์สถาบัน โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบมาตรฐานวิทยา</p>	

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
							<p>แห่งชาติ ระยะที่ 4 (พ.ศ.2566-2570) และโครงการศึกษาปรับปรุงโครงสร้างองค์กรแผนอัตรากำลังและเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ</p> <p>2.4 การเตรียมความพร้อม ในระดับ หัวหน้าฝ่าย 3 ราย</p> <p>2.4 (1) ได้รับการแต่งตั้งเข้าสู่ระดับผู้บริหารระดับฝ่ายงาน 2 คน (โดยผ่านการรักษาการระดับผู้บริหารฝ่าย 2 ราย ตามคำสั่งที่ 99/2564 )</p> <p>2.4 (1.1) นายวิรุณ เล้าพรพิชยานุวัฒน์ นักมาตรวิทยาชำนาญการพิเศษ รักษาการหัวหน้าฝ่ายมาตรวิทยาเชิงกล แต่งตั้งเป็น หัวหน้าฝ่ายมาตรวิทยาเชิงกล มีผลวันที่ 1 ม.ค.2565 (คำสั่งที่ 6/2565)</p> <p>2.4 (1.2) นายเจนณิพัฒน์ ยะอนันต์ หัวหน้ากลุ่มงานบัญชีการเงินและพัสดุ รักษาการผู้จัดการฝ่ายบริหารกลาง แต่งตั้งเป็นผู้จัดการฝ่ายบริหารกลาง มีผลวันที่ 1 เม.ย.65 – ปัจจุบัน (คำสั่งที่ 82/2565)</p> <p>2.4 (2)เตรียมความพร้อมด้วยวิธีการรักษาการ หัวหน้าฝ่าย</p> <p>- นางสาวนงลักษณ์ ตั้งไพศาลกุล หัวหน้ากลุ่มงานวิเคราะห์หัตถ์อินทรีย์เคมี รักษาการ</p>	

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
							<p>หัวหน้าฝ่ายมาตรฐานวิทยาเคมีและชีวภาพ และพัฒนาโดยการอบรมหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร : โครงการการพัฒนาผู้จัดการงานวิจัย พัฒนาและนวัตกรรม ด้านเศรษฐกิจ” (Research development and innovation manager for commercialization)</p> <p>2. 5 เสนอรายชื่อเพื่อเข้าอบรมในการเตรียมความพร้อม ระดับหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 7 คน โดยสอบถามความเห็นผ่านหัวหน้าฝ่าย เสนอชื่อคัดเลือกกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพ (Talent) เข้าอบรม</p> <p>-เป็นพนักงานสายวิชาการ : ผู้ที่จะเตรียมความพร้อมระดับหัวหน้ากลุ่มงาน ได้รับอนุมัติเข้าอบรมหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร หลักสูตร Agile Organization Management สู่องค์กรดิจิทัลอย่างยั่งยืน (Online) และหลักสูตรการออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กรเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมดิจิทัล (Online) ดังนี้</p> <p>(2. 5.1) นางเนตรนพิศ คุ่มทุกทิศ นักมาตรวิทยาชำนาญการพิเศษ รักษาการหัวหน้ากลุ่มงาน ไฟฟ้ากระแสตรงและความถี่ต่ำความถี่สูงและสนามแม่เหล็ก</p>	

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
								<p>(2. 5.2) นายมงคล หอมกลิ่นเทียน นักมาตรวิทยาชำนาญการพิเศษ รักษาการหัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานปฐมภูมิไฟฟ้า เวลาและความถี่</p> <p>(2. 5.3) นายธาดา แก้วประเสริฐ นักมาตรวิทยาชำนาญการพิเศษ กำกับ ดูแล กสส.ฝอ.</p> <p>(2. 5.4 ) นายรินทร์ จันทวงศ์ นักมาตรวิทยาชำนาญการ กำกับ ดูแล กมน.ฝม.</p> <p>(2. 5.5) นางสาวลักขณา ตระกูลทับทิมดี พนักงานสารบรรณชำนาญการ กำกับ ดูแล กสป.</p> <p>(2. 5.6 )นายประสิทธิ์ บุบผาวรรณา พนักงานประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ มอบหมายดูแล กสอ.</p> <p>(2. 5.7) นายโรตม ขวัญเฟือก พนักงานสารสนเทศชำนาญการ ฝน. มอบหมายดูแล กทส. ฝน.</p> <p>(2. 5.8) การจัดทำลำดับ (Prioritize) ในการพัฒนาระดับหัวหน้ากลุ่มงาน</p> <p>(2.5.9) เสนอชื่อ นายปิยพัฒน์ พูลทอง นักมาตรวิทยาชำนาญการพิเศษ เข้าสมัครคัดเลือกเข้าอบรมหลักสูตร ปนป. รุ่นที่12 ปี 2565 สถาบันพระปกเกล้า</p>

3. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Enabler) (ร้อยละ 15)



ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
3.1 การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction)	5	อยู่ระหว่างการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction)	สรุปผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction) แล้วเสร็จ	จัดทำแผนงานประจำปีที่ผ่านมาจากการวิเคราะห์ผลการสำรวจฯ เพื่อยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรแล้วเสร็จ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ได้ร้อยละ 80</li> <li>จัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร และรายงานให้ผู้บริหารสายงานและผู้บริหารทุนหมุนเวียนได้รับทราบ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ได้ร้อยละ 100</li> <li>จัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร และรายงานให้ผู้บริหารสายงานและผู้บริหารทุนหมุนเวียนได้รับทราบ</li> </ul>	5	Folder ข้อ 3.1 1. การสำรวจความผูกพันฯ แล้วจึงนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์ เพื่อจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร สถาบันมาตรฐานวิชาชีพแห่งชาติ ประจำปี 2565 - ดำเนินการตามแผนและรายงาน ผมว. ต่อไป ทั้งนี้ กบค.ผบ. ได้ทำการสำรวจความผูกพัน 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 เริ่มวันที่ 7 กันยายน 2564 และปิดรับวันที่ 15 กันยายน 2564 เวลา 16.00 น. สำรวจแบบ Online โดยใช้แบบสอบถามที่ได้รับอนุมัติ (สำรวจปลายปีงบประมาณ 2564 เพื่อนำผลสำรวจมาวิเคราะห์จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันฯ ในปีงบประมาณ 2565)  ครั้งที่ 2 เริ่มวันที่ 18 ตุลาคม 2564 และปิดรับวันที่ 29 ตุลาคม 2564 เวลา 16.00 น. สำรวจแบบ Online โดยใช้แบบสอบถาม HAPPINOMETER ในการร่วมดำเนินการกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (สำรวจภายในปีบัญชีเดียวกัน เพื่อนำผลสำรวจมาวิเคราะห์จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันฯ ในปีงบประมาณ 2565 )

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
							<p>2. ได้รับอนุมัติแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรสถาบันมาตริวิทยาแห่งชาติ ประจำปี 2565 ตามบันทึกที่ มว 6105.2/ 138.1 ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2564</p> <p>- จากผลสำรวจ ทั้ง 2 ครั้ง กบค. ผบ.ได้นำมาวิเคราะห์ และดำเนินการจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจ ในปีงบประมาณ 2565 เพื่อยกระดับความผูกพันฯ บุคลากร มว. (รายละเอียด ตามเอกสารแนบ ) โดยประกอบด้วย</p> <p>บทที่ 1 : บทนำ : หลักการและเหตุผล</p> <p>บทที่ 2 : แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (เป็นการทบทวนวรรณกรรม เกี่ยวกับแนวคิด ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน)</p> <p>บทที่ 3 : รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานและลูกจ้างที่มีต่อสถาบันมาตริวิทยาแห่งชาติ</p> <p>:รายงานผลการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของบุคลากร สถาบันมาตริวิทยาแห่งชาติ : HAPPINOMETER</p> <p>บทที่ 4 : แผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร</p> <p>บทที่ 5 : ภาคผนวก</p>	

								ระดับคะแนน			รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
--	--	--	--	--	--	--	--	------------	--	--	-----------------------------------

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	
								<p>3. รายงานผลตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 เรียงตามยุทธศาสตร์ ตามบันทึกข้อความ มว 6105.2/122 ลงวันที่ 28 กันยายน 2565</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน</b> มี 3 กลยุทธ์ ดังนี้</p> <p><b>กลยุทธ์ ที่ 1.1</b> บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างครอบคลุม ทัวถึง และต่อเนื่องผ่านช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการจัดกิจกรรมต่าง ๆ มี3 ตัวชี้วัด โดยขอสรุป ดังนี้</p> <p>1.1.1 จำนวนครั้งในการเผยแพร่เกี่ยวกับสิทธิ์ตามกฎหมาย เช่นประกันสังคม/ ด้านสวัสดิการ ผ่าน mail แผน : ไม่น้อยกว่า 5 ครั้งต่อปี ผล: 13 ครั้ง</p> <p>1.1.2 จำนวน MOU ของสถาบันการเงิน กับ มว. แผน : 3 MOU ผล : 4</p> <p>1.1.3 จำนวนครั้งในการเผยแพร่เกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ กท.วิทย์ฯ ผ่าน mail แผน : ไม่น้อยกว่า 5 ครั้ง ต่อปี ผล : 8 ครั้ง</p> <p><b>กลยุทธ์ที่1.2</b> บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มี 1 ตัวชี้วัด</p> <p>1.2.1 จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในสถาบัน แผน : 5 กิจกรรม ผล : 5 กิจกรรม</p>

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
								<p>กลยุทธ์ที่ 1.3 บุคลากรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานพร้อมทั้งมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน มี 2 ตัวชี้วัด</p> <p>1.3.1 จำนวนกิจกรรมของการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน แผน : อย่างน้อย 5 กิจกรรม ผล : 6 กิจกรรม</p> <p>1.3.2 อนุมัติการตรวจสอบสภาพประจำปี แผน : 1 ครั้ง ผล : 1 ครั้ง</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร มี 2 กลยุทธ์ ดังนี้</b></p> <p>กลยุทธ์ที่ 2.1 บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง มี 1 ตัวชี้วัด</p> <p>2.1.1 จำนวนหลักสูตรพัฒนาเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง แผน : 7 หลักสูตร ผล : Inhouse training 67 หลักสูตร และ Outside 77 หลักสูตร</p> <p>หมายเหตุ : ครอบคลุมหลักสูตรด้าน การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล การทักษะการบริหารความเสี่ยง องค์กร การพัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์และการบริหารจัดการองค์กร และ IDP (ตามที่แผน ได้ยกตัวอย่างหลักสูตร)</p>

ประเด็นย่อยที่ใช้ พิจารณา	น้ำหนัก ก (%)	ระดับคะแนน					ผลการ ดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
								<p>กลยุทธ์ที่ 2.2 ยกย่องชมเชยและการให้รางวัล มี 3 ตัวชี้วัด</p> <p>2.2.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือก แผน : 1 คน ผล : 1 คน</p> <p>2.2.2 รางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม แผน : 1 รางวัล ผล : 1 รางวัล</p> <p>2.2.3 กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม หรือรางวัลที่ มว. ได้รับด้านคุณธรรมจริยธรรม แผน : 5 ครั้ง ผล : 7 ครั้ง</p>

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
3.2 ความปลอดภัย/ สุขอนามัย/ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety/ Health/Environment : SHE)	5	การกำหนด ผู้รับผิดชอบในด้านความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	การกำหนดมาตรฐานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	การจัดทำแผนงานระยะสั้นและระยะยาวด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารทุนหมุนเวียนหรือผู้บริหารที่รับผิดชอบโดยมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ชัดเจน	ดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี ได้ร้อยละ 100	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผ่านระดับคะแนน 4</li> <li>ผลการประเมินตามตัวชี้วัดด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดีกว่าหรือเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</li> </ul>	4	<p>ตาม Folder 3.2</p> <p>1. ด้านความปลอดภัย: อพพหนีไฟ (ไฟล์แนบข้อ 1.1-1.5)</p> <p>- มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย ระยะยาว 2561-2566 และฉบับทบทวน 2565 โดยในปีงบประมาณ 2565 ได้ขออนุมัติผ่อนผันการฝึกซ้อมดับเพลิง และซ้อมการอพยพหนีไฟ เนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดโควิด โดยเป็นไปตามคำสั่งจังหวัดปทุมธานี ที่ 8566/2564</p> <p>- มีคำสั่งแต่งตั้ง ที่ 180/2565</p> <p>คณะกรรมการการจัดทำและดำเนินการฝึกซ้อมตามแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย</p> <p>- คณะกรรมการ มีการจัดประชุมทบทวนแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ และนำเสนอ ผมว. เพื่อขออนุมัติและนำไปใช้ปฏิบัติ ดำเนินการโครงการอบรมการฝึกซ้อมหนีไฟ ฝึกซ้อม-สาธิตการใช้เครื่องมือและวิธีดับเพลิง /ฝึกซ้อมการอพยพหนีไฟและการฝึกค้นหาและเคลื่อนย้ายผู้ประสบภัย ที่ติดค้างในอาคาร / การปฐมพยาบาลและการช่วยชีวิตเบื้องต้น</p>

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
							<p>2. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (ไฟล์แนบ ข้อ 2.1-2.17) และรายงานผลตามแผนปฏิบัติการ ดำเนินงานด้านความปลอดภัย ปี2565</p> <p>สรุปดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแผนระยะยาว ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2564-2568 และแผนปฏิบัติการ ฯ ประจำปี 2565</li> <li>- มีคำสั่ง 234/2564 เรื่อง แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ในการทำงานระดับบริหาร</li> <li>- มีคำสั่ง 235/2564 เรื่อง แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ในการทำงานระดับหัวหน้า</li> <li>- มีคำสั่ง 178/2564 เรื่อง แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ในการทำงานระดับวิชาชีพ</li> <li>- มีคำสั่ง 13/2564 แต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</li> <li>- มีรายงานด้านความปลอดภัย (file 2.14-2.17)</li> </ul>	

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
3.3 ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Information System : HRIS)	5	มีฐานข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลแต่ไม่ครบถ้วน	มีฐานข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลที่ครบถ้วน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผ่านระดับคะแนน 2</li> <li>มีการจัดทำหรือมีระบบการรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านงานธุรการบุคคล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผ่านระดับคะแนน 3</li> <li>มีการจัดทำหรือมีระบบการรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจในระดับสายงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผ่านระดับคะแนน 4</li> <li>มีการจัดทำหรือมีระบบการรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์</li> </ul>	5	<p>ตาม Folder 3.3</p> <p><u>ผลดำเนินงาน</u> : สรุปรายงานผลการดำเนินงาน ตามบันทึกข้อความ มว 6105.2/ 123 ตามไฟล์ : 1 – 19 ดังนี้</p> <p>1.มีฐานข้อมูลทางด้านทรัพยากรบุคคล ด้าน Employee base ดังนี้</p> <p>สถาบันมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีการปรับปรุงระบบสารสนเทศ -ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล มีฐานข้อมูล 3 ระบบ : ระบบโปรแกรม e-HR ,ระบบโปรแกรม HRM :power vision และฐานข้อมูลใน Server รูปแบบ Excel เพื่อใช้ประมวลผลทางด้านงานทรัพยากรบุคคล (เอกสารแนบ 1)</p> <p>-รายงานฐานข้อมูลข้อมูลอัตรากำลัง (ข้อมูลส่วนบุคคล วุฒิการศึกษา และครอบครัว ที่อยู่) รายงานในรูปแบบ Hr Dashboard รวมทั้งฐานข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลที่ครบถ้วน (เช่น ประวัติตำแหน่ง ประวัติอบรม อายุงาน ครอบครัว ที่อยู่ เป็นต้น)</p>



ประเด็นย่อยที่ใช้ พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการ ดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
								<p>2.มีการจัดทำหรือมีระบบการรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านงานธุรการบุคคล โดยมีการนำส่งฐานข้อมูลที่มีอยู่เพื่อเชื่อมโยงกับระบบข้อมูลด้านงบประมาณ บัญชี โดยพัฒนาและการเริ่มใช้ระบบ e-HR และมีการนำรายงานฐานข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ มาใช้ประกอบการพิจารณาการดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อเสนอที่ประชุมผู้บริหาร หรือคณะกรรมการ ชุดต่างๆ อาทิ ด้านกำหนดแผนอัตรากำลัง มีข้อมูลอัตรากำลัง อัตรากว้าง จำนวนอัตรากำลังจริงแยกตามระดับ</p> <p>2.1 การรายงานข้อมูลสถานการณ์ อัตรากำลัง (ข้อมูลจำนวนบุคลากรเทียบกับกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งเป็นฐานข้อมูลที่รายงานเป็นภาพรวมอัตรากำลังคนของ กท.อว. )</p> <p>2.2 การรายงานข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และข้อมูลฐานเงินเดือน เพื่อประกอบการพิจารณากรอบงบประมาณที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนประจำปี 2564 มีผลปรับเงินเดือน 2565 รวมทั้งใช้ในการจ่ายเงินโบนัส ถือเป็นกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร</p>

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
							<p>2.3 การรายงานข้อมูลอัตราการลาออก-เข้าใหม่ ข้อมูลภูมิการศึกษา (ภาพรวม ตามสังกัด) ส่งรายงานให้คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงสถาบัน</p> <p>2.4 ฐานข้อมูลการพัฒนา เพื่อการบริหารโครงการอบรมต่างๆ และครอบคลุมตามระดับตำแหน่ง</p> <p>2.5 ฐานข้อมูลครอบครัวพนักงาน เพื่อใช้ในการขอรับการจัดสรรงบประมาณด้านงานสวัสดิการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การนำฐานข้อมูลเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ในการนำเสนอทีมผู้บริหารระดับสูง และประสานข้อมูลหัวหน้าฝ่าย เพื่อใช้ในการเตรียมความพร้อม (Sucession plan) เช่น รายงานประวัติการเข้างาน + ประวัติตำแหน่ง + ประวัติการอบรม+ อัตรากำลังผู้บริหาร + รายงานผู้จะเกษียณ (ระดับหัวหน้ากลุ่มงานที่ยังว่าง และการประเมินหัวหน้ากลุ่มงาน ตามวาระ) พิจารณาเลื่อนตำแหน่ง</li> <li>- ฐานข้อมูลครอบครัวพนักงาน /ข้อมูลพนักงานผู้ที่มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ตามเงื่อนไข เพื่อเป็นข้อมูลการบริหารงานบุคคล(งานสิทธิสวัสดิการ) เสนอผู้บริหาร และการบริหาร-จัดทำค่าของงบประมาณของสถาบันในแต่ละปี</li> </ul>	

ประเด็นย่อยที่ใช้ พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน					ผลการ ดำเนินงาน ไตรมาสที่ 1-4 (1 ต.ค.64-30 ก.ย.65)	รายละเอียด/คำอธิบายผลการดำเนินงาน
		1	2	3	4	5		
								-การส่งข้อมูล Online ทางด้านภาษี ประกันสังคม การจ่ายเงินเดือน กองทุนสำรองเลี้ยง ชีพ การหักเงินนำส่ง กยศ. ตามที่กฎหมายกำหนด สามารถนำข้อมูลขึ้นออนไลน์ ได้ทั้งหมด

