

A woman with glasses is sitting at a table, looking at a laptop. There are other people in the background, suggesting a meeting or office environment. The image has a warm, brownish tint.

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.2566-2570)

ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากร
บุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568

สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

สารบัญ

คำนำ.....	4
1. บทนำ.....	5
1.1 วัตถุประสงค์.....	7
1.2 ขอบเขตงาน.....	7
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2. หลักและแนวคิดในการดำเนินการ.....	8
2.1 แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ.2566-2570).....	8
2.2 แนวโน้มของ “การจัดการภาครัฐแนวใหม่”.....	17
2.3 การสร้างองค์กรที่ยั่งยืนและยืดหยุ่น (Sustainable and Agile Organization).....	19
2.4 การสร้างประสบการณ์ และการพัฒนาพนักงาน (Employee Experience and Development).....	20
3. ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567.....	22
3.1 ความก้าวหน้าภาพรวม.....	22
3.2 รายละเอียดการดำเนินการ.....	23
3.3 ประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ.....	44
4. การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	45
4.1 สถานภาพกำลังคนของ สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ.....	45
4.2 ข้อมูลการเกษียณอายุของพนักงานในช่วง 5 ปี (พ.ศ.2567-2571).....	46
4.3 ข้อมูลสถิติการลาออกของพนักงานในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา.....	48
4.4 ผลการสำรวจความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง.....	49
4.5 ผลการประเมินทุนหมุนเวียนของกระทรวงการคลังประจำปี พ.ศ. 2566.....	64
4.6 การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee Productivity).....	68
4.7 การวางแผนอัตรากำลังสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2570.....	73

4.8	การวิเคราะห์ประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	75
5.	แนวโน้มและทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากร	81
6.	การทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.2566-พ.ศ.2570) (ฉบับทบทวน)	86
7.	แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.2568	98
	ภาคผนวก.....	121
	เกณฑ์การวัดผลตัวชี้วัด	121

คำนำ

สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ หน่วยงานในกำกับ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ใน ฐานะพัฒนาระบบมาตรวิทยา (ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับวิธีปฏิบัติระหว่างประเทศ ระบบมาตรวิทยาเป็นหนึ่งในโครงสร้างพื้นฐานด้านคุณภาพของชาติ โดยมีบทบาทเป็นหลักประกันความถูกต้องของผลการวัด วิเคราะห์ และทดสอบในประเทศ อันจะทำให้ผลิตภัณฑ์และการบริการมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของนานาชาติ อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งของการคุ้มครองผู้บริโภคและความเป็นธรรมในการบังคับใช้กฎหมาย อันมีผลให้เศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมมีการพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืน โครงสร้างระบบมาตรวิทยาประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ได้แก่ สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ห้องปฏิบัติการระดับทุติยภูมิ และผู้ใช้เครื่องมือวัดทุกภาคส่วน ให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อม และพัฒนานำประเทศไทยให้มีความเป็นเลิศทางการวัด สร้างนวัตกรรม เพื่อเทคโนโลยีอนาคต และยกระดับคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน ดังนั้น สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ จึงทำ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.2566-2570) ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะอนุกรรมการบริหารเมื่อคราวประชุมครั้งที่ 3/ 2567 วันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ.2567 เพื่อใช้ในการวางกรอบการพัฒนาบุคลากร ของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ให้มีความพร้อม ในการพัฒนาระบบมาตรวิทยาของประเทศมีความเท่าเทียม นานาชาติ และเทคโนโลยีสมัยใหม่

1. บทนำ

สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ จัดตั้งขึ้นตาม “พระราชบัญญัติพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ พ.ศ. 2540” และ “พระราชบัญญัติพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559” เพื่อการพัฒนาระบบมาตรวิทยา (ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับวิถีปฏิบัติระหว่างประเทศ ระบบมาตรวิทยาเป็นหนึ่งในโครงสร้างพื้นฐานด้านคุณภาพของชาติ โดยมีบทบาทเป็นหลักประกันความถูกต้องของผลการวัด วิเคราะห์ และทดสอบในประเทศ อันจะทำให้ผลิตภัณฑ์และการบริการมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของนานาชาติ อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งของการคุ้มครองผู้บริโภคและความเป็นธรรมในการบังคับใช้กฎหมาย อันมีผลให้เศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมมีการพัฒนาที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน โครงสร้างระบบมาตรวิทยาประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ได้แก่ สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ห้องปฏิบัติการระดับทุติยภูมิ และผู้ใช้เครื่องมือวัดทุกภาคส่วน ซึ่งพระราชบัญญัติพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ พ.ศ. 2540 กำหนดให้มีการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติซึ่งเป็นหน่วยงานหลักด้านมาตรวิทยาเชิงวิทยาศาสตร์ของประเทศ ถ่ายทอดและส่งเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านมาตรวิทยา เพื่อเพิ่มผลิตภาพให้แก่ภาคการผลิตและบริการ สนับสนุนความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ภาคการผลิตและบริการของไทยผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพสูงขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการและผู้บริโภคในตลาดสินค้าและบริการคุณภาพสูงส่งเสริมห้องปฏิบัติการวิเคราะห์ ทดสอบ และสอบเทียบให้มีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการ มีผลการวัดเป็นไปตามมาตรฐานสากลและได้รับการยอมรับทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงพัฒนาแรงงานและผู้ประกอบการ SME ให้มีทักษะด้านมาตรวิทยาตามความต้องการใช้งาน นอกจากนี้ ยังมีส่วนร่วมในการทำให้เกิดความเป็นธรรมระหว่างประชาชนกับหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย และหน่วยงานด้านยุติธรรมมีการนำผลการวัดด้านมาตรวิทยาไปประกอบการตัดสินเพิ่มขึ้น โดยแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ ระยะที่ 4 (พ.ศ. 2566 – 2570) ระยะที่ 4 มุ่งเน้นการปรับและเสริมศักยภาพสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติให้พร้อมที่จะนำระบบมาตรวิทยาของประเทศเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 โดยการวิจัยเพื่อสร้างมาตรฐานการวัดที่สอดคล้องกับนิยามใหม่ของระบบหน่วยระหว่างประเทศ (The International System of Units, SI) การวิจัยและพัฒนากระบวนการและเครื่องมือในการส่งมอบความสามารถสอบกลับได้ทางมาตรวิทยาในรูปแบบดิจิทัล เพื่อเป็นรากฐานให้แก่ระบบโครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพของประเทศรูปแบบดิจิทัลต่อไป รวมทั้งการประยุกต์ความสามารถทางการวัดเพื่อตอบโจทย์ท้าทายของประเทศและโลกทั้งด้าน

เศรษฐกิจ ความมั่นคง และความยั่งยืนโดยเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว (Bio-Circular-Green Economy : BCG Model) ให้มีความสามารถในการแข่งขันด้วยนวัตกรรม เศรษฐกิจ BCG เติบโตและแข่งขันได้ในระดับโลก เกิดการกระจายรายได้สู่ชุมชน ลดความเหลื่อมล้ำ มีความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืน

ประกอบกับ นโยบายภาครัฐ มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเองและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถสนับสนุนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ประกอบกับสถานการณ์/บริบทต่างๆ ที่กระทบต่อการบริหารงานภาครัฐ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งบริบทที่เกิดจากปัจจัยภายนอกองค์กร เช่น นโยบายหรือแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล นโยบายหรือทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากสำนักงาน ก.พ. ความคาดหวังของภาคส่วนต่างๆ

ดังนั้น เพื่อให้ สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ สามารถปรับตัวและเตรียมความพร้อมร่วมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเสริมศักยภาพ สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ให้พร้อมที่จะนำระบบมาตรวิทยาของประเทศเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ จึงได้ทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล นำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ อีกทั้งการดูแลบุคลากรให้ได้รับสวัสดิการต่างๆ มีความสุขในการทำงาน และพร้อมในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ตามวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่ความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์ ให้มีความเข้มแข็งสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของ สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กรและสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้น

1.1 วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งสู่ความสำเร็จในการบรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของ สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ
2. เพื่อให้ พนักงานและลูกจ้าง ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ และองค์ความรู้ เพื่อปฏิบัติงานที่สร้างคุณค่าและส่งเสริมภารกิจของสถาบัน
3. เพื่อให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและทันต่อการปรับตัว และเตรียมความพร้อมรับมือกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง และเสริมศักยภาพ พนักงานและลูกจ้าง
4. เพื่อให้ พนักงานและลูกจ้าง มีขวัญและกำลังใจที่ดีและปฏิบัติงานภายใต้บรรยากาศสภาพแวดล้อม และคุณภาพชีวิตที่ดี

1.2 ขอบเขตงาน

1. ตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ ระยะที่ 4 (พ.ศ. 2566 – 2570)
2. ตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการ มว. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรประจำปี พ.ศ. 2568
2. ตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. หลักและแนวคิดในการดำเนินการ

หลักและแนวคิดสำคัญในการทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.2566-2570) (ฉบับทบทวนปี 2568) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568 ของ สถาบัน ประกอบด้วย (1) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570) (2) การสร้างองค์กรที่ยั่งยืนและ ยืดหยุ่น (Sustainable and Agile Organization) และ (3) การสร้างประสบการณ์และการพัฒนาพนักงาน (Employee Experience and Development) (4) การสร้างประสบการณ์และการพัฒนาพนักงาน (Employee Experience and Development)

2.1 แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ.2566-2570)

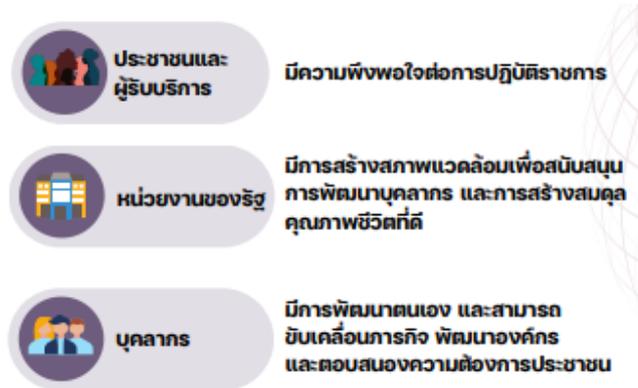
เพื่อให้หน่วยงานของรัฐมีแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสามารถวางระบบการ พัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม มีความเชื่อมโยงกับระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และสอดคล้องกับ บทบาท ภารกิจ โครงสร้างการบริหารงานของส่วนราชการ รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ สามารถขับเคลื่อนภารกิจให้เกิดสัมฤทธิ์และตอบสนองต่อทิศทางนโยบายของส่วนราชการตลอดจนเป้าหมาย การพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท และแผนในระดับต่างๆ ที่ เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งมีกลไกในการติดตามและ ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อบูรณาการการพัฒนาบุคลากรร่วมกันระหว่าง ส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้แก่

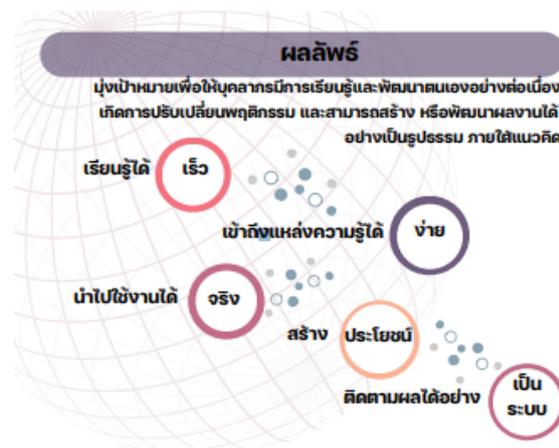
- 1) หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา ของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหาร และพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และ การยกระดับกลไก การดำเนินการเพื่อปรับปรุง และพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลได้อย่างเป็นระบบ
- 2) บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยเน้นให้มี การเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ



- 1) ประชาชนและผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ
- 2) หน่วยงานของรัฐ มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และการสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี
- 3) บุคลากรภาครัฐ มีการพัฒนาตนเอง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กร และตอบสนองความต้องการของประชาชน

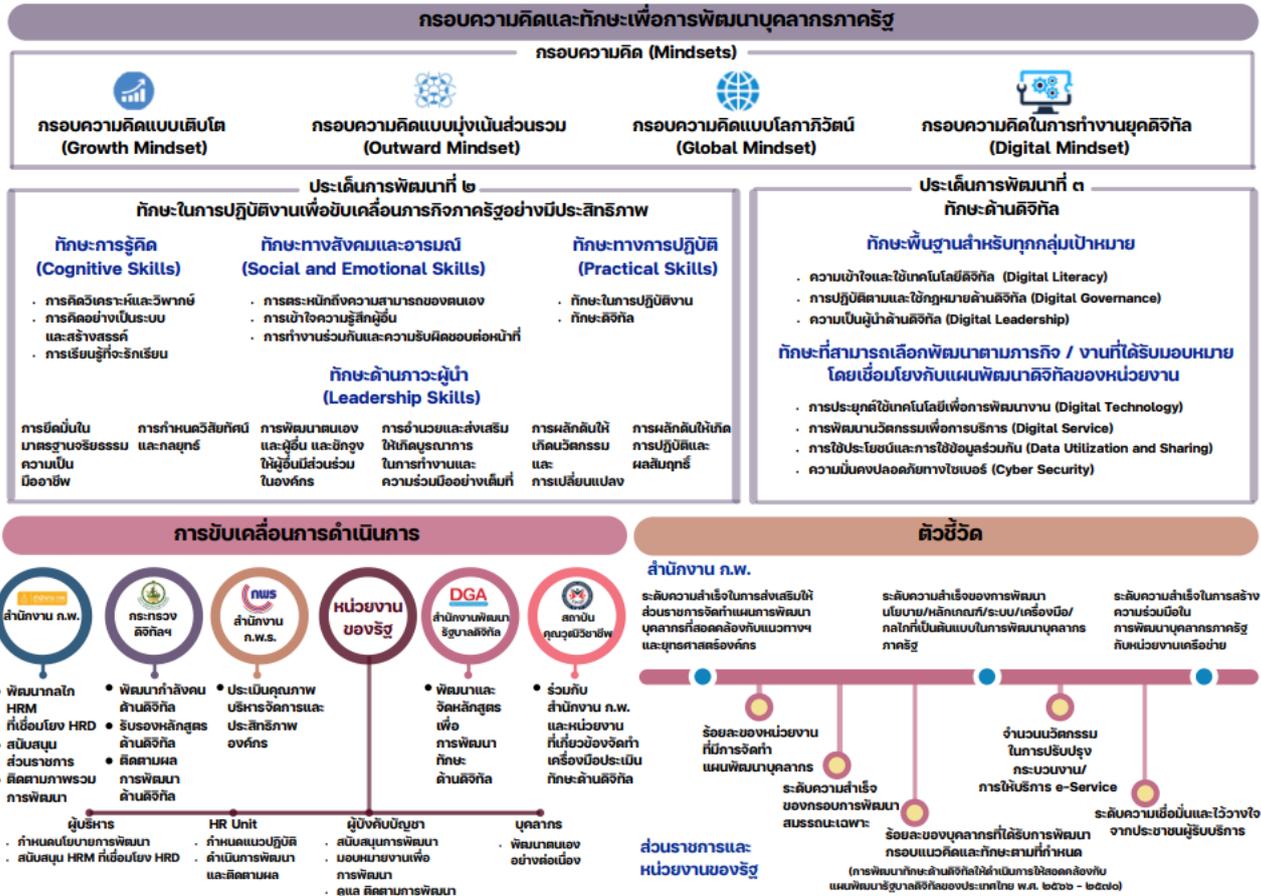
3. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง



แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ มุ่งเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และสามารถสร้างหรือพัฒนาผลงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ในการนี้จึงได้กำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ภายใต้แนวคิด “การเรียนรู้ได้เร็ว เข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่าย นำไปใช้งานได้จริง สร้างประโยชน์ และติดตามผลได้

เร็วอย่างเป็นระบบ” ซึ่ง เป็นกระบวนการดำเนินการในภาพรวมการพัฒนา ทั้งการเข้าถึงการพัฒนา การใช้ประโยชน์ความรู้และทักษะรวมถึงการติดตาม ประเมินผลดำเนินการด้วย

4. หลักการและแนวคิด



- 1) การพัฒนาที่มีเป้าหมายชัดเจนและตอบสนองความต้องการของประชาชนและกลุ่มเป้าหมาย
- 2) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน
- 3) การพัฒนาที่มีความครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ
- 4) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในรูปแบบดิจิทัล และบุคลากรมีการเรียนรู้และปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง
- 5) การติดตาม และประเมินผลการพัฒนาที่เป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง

5. กลุ่มเป้าหมาย



- 1) หน่วยงานของรัฐ กำหนดขอบเขตการดำเนินการครอบคลุมส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ทบวง กรม รวมทั้งส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรม สำหรับหน่วยงานใน ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในฝ่ายบริหาร อาจพิจารณานำแนวทางฯ ดังกล่าวไปปรับใช้โดยอนุโลมตามที่เหมาะสม
- 2) บุคลากรภาครัฐกำหนดขอบเขตการดำเนินการครอบคลุมข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการเป็นหลัก โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรภาครัฐออกเป็น 5 กลุ่มตาม บทบาทหน้าที่ (Roles and Responsibilities) ประกอบด้วย 1) บุคลากรแรกบรรจุ 2) บุคลากรที่มีประสบการณ์ 3) บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน 4) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนาจการ และ 5) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

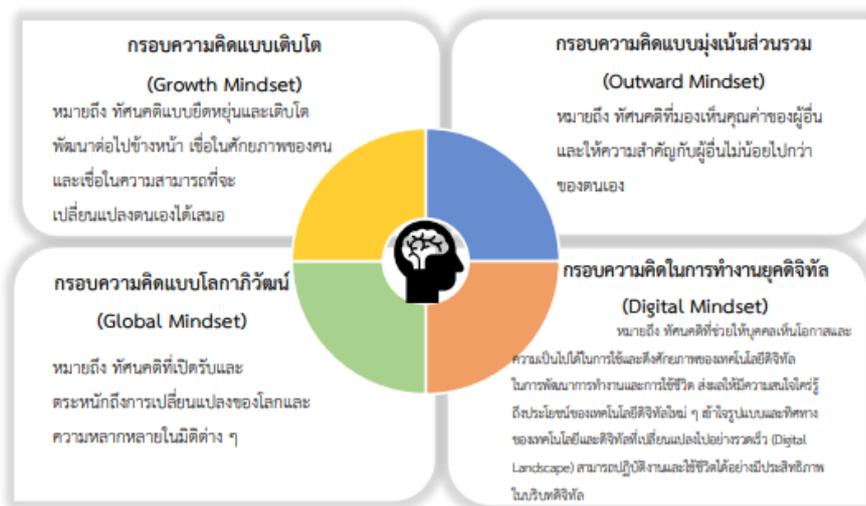
ทั้งนี้ ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐประเภทอื่น หน่วยงานสามารถนำแนวทางฯ ดังกล่าวไปปรับใช้โดย อนุโลมตามความเหมาะสม

กรอบความคิดและทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570 ได้จำแนกบุคลากรภาครัฐ ออกเป็น 5 กลุ่มตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

1. บุคลากรแรกบรรจุ (New Entry)
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ (Professional Personnel)
3. บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (Frontline Manager)
4. บุคลากรที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการสำนัก/ กอง (Functional Manager)
5. บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทรบริหาร (Organization & Business Leader)

โดยที่บุคลากรแต่ละกลุ่มจะมีรายละเอียดกรอบความสามารถในแต่ละด้านที่แตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ รายละเอียดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละกลุ่มปรากฏในหัวข้อกลุ่มเป้าหมายและการพัฒนาบุคลากรภาครัฐกำหนดให้มีการพัฒนาทั้งกรอบความคิด (Mindsets) และทักษะ (Skills) เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น รายละเอียดการพัฒนาจึงครอบคลุมประเด็นเบื้องต้นเพื่อให้ส่วนราชการข้าราชการและบุคลากรภาครัฐใช้เป็นกรอบในการวางแผนการพัฒนา ดังนี้



แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

กรอบความคิด (Mindset) หมายถึง ชุดความเชื่อและฐานคติ (Set of Beliefs and Assumptions) โลกทัศน์ (Worldview) รูปแบบวิธีคิด (Mental Modal) ที่มนุษย์มีเกี่ยวกับตนเอง และสิ่งที่ประสบพบเจอ โดยกรอบความคิดเป็นผลจากประสบการณ์ และความรู้ที่สั่งสมมาในอดีต และมีอิทธิพลต่อวิธีคิด ทักษะ และพฤติกรรม โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570 นี้ ได้กำหนดกรอบความคิดเป็นเป้าหมายการพัฒนาไว้ 4 กรอบความคิดประกอบด้วย

ทักษะ (Skill) เป็น “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร” ดังนั้น การพัฒนาทักษะเพื่อการปฏิบัติงานในประเด็นการพัฒนาที่ 2 นี้ จึงเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงพฤติกรรม หรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ยังคงมีองค์ประกอบทั้งความรู้คุณลักษณะที่จำเป็นต้องพัฒนาเพิ่มเติม ซึ่งเป็นการออกแบบและกำหนดแนวทางการดำเนินการพัฒนาดังกล่าว อาจมีความแตกต่างกันในแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับเป้าหมาย ความต้องการของหน่วยงาน ว่าต้องการให้บุคลากรแสดงสมรรถนะใดที่ชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจและการพัฒนางานนั้น ๆ

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดนิยามทักษะ หมายถึงการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ และคล่องแคล่ว ดังนั้น การพัฒนาทักษะที่จะกล่าวถึงนี้ เมื่อมีความเข้าใจ และใช้ทักษะต่าง ๆ แล้วการดำเนินการต่อไปจำเป็นต้องมีการฝึกฝน ทำซ้ำและปฏิบัติอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปด้วย จึงจะเกิดเป็นทักษะในการปฏิบัติตามเป้าหมายของการพัฒนาตามประเด็นการพัฒนาที่ 2 นี้

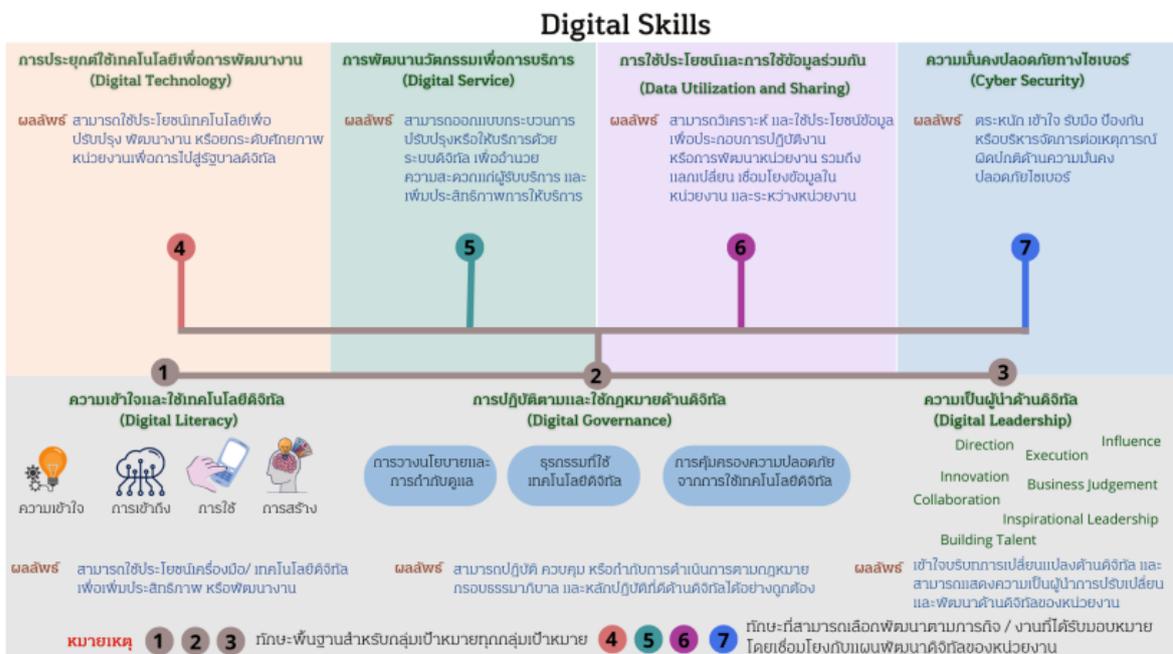
การกำหนดประเด็นทักษะตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570 นี้ ได้มีการศึกษาข้อมูลจากผลสำรวจ งานวิจัยและความเห็นของบุคลากรทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งพิจารณา ในภาพรวมได้ว่า ทักษะที่บุคลากรต้องการพัฒนาจะครอบคลุมขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง ทั้งความคิด และพฤติกรรม การพัฒนาทักษะเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการพัฒนาผู้นำ ดังนั้น การกำหนดกรอบการพัฒนาทักษะเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงนี้ จึงครอบคลุมประเด็นทักษะเพื่อการพัฒนาตนเองการพัฒนาเพื่อการทำงานร่วมกันผู้อื่น และการพัฒนาเพื่อการเติบโตในสายงาน มีรายละเอียดดังนี้

ทักษะการรู้คิด (Cognitive Skills)		ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills)		ทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skills)	
<ul style="list-style-type: none"> การคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (Analytical and Critical Thinking) การคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking) การเรียนรู้ที่จะรักเรียน (Learning to learn) 		<ul style="list-style-type: none"> การตระหนักถึงความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) การเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น (Empathy) การทำงานร่วมกันและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Collaboration and Responsibility) 		<ul style="list-style-type: none"> ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Functional Skills) ทักษะดิจิทัล (Digital Skills) <p>หมายเหตุ ทักษะด้านดิจิทัล มีการกำหนดรายละเอียดในประเด็น การพัฒนาที่ ๓ ต่อไป</p>	
ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills)					
<ul style="list-style-type: none"> การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (Demonstrating Ethical Standard and Professional) 	<ul style="list-style-type: none"> การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing Vision and Strategy) 	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาตนเองและผู้อื่นและชักจูงให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing Self and Others, and Engaging Others) 	<ul style="list-style-type: none"> การอำนวยความสะดวกส่งเสริมให้เกิดบูรณาการในการทำงานและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating for Integration and Hyper-collaboration) 	<ul style="list-style-type: none"> การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change) 	<ul style="list-style-type: none"> การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)

ทั้งนี้ ทักษะข้างต้นกำหนดให้เป็นทักษะพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ที่บุคลากรทุกกลุ่มควรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง อย่างไรก็ตาม รายละเอียด เนื้อหาการพัฒนาสามารถกำหนดให้มีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดของแต่ละบุคคล สำหรับทักษะด้านภาวะผู้นำเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้มีการกำหนด Leadership Development Pipeline ที่มีเป้าหมายการพัฒนาในแต่ละกลุ่มบุคลากร โดยการพัฒนาภาวะผู้นำนอกเหนือจากการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ 6 ทักษะดังกล่าวแล้ว ควรมี การเพิ่มเติมประเด็นการพัฒนาผู้นำให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และระดับตำแหน่งตามกรอบการพัฒนาในภาพนี้ด้วย



กรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล



กลุ่มเป้าหมายของบุคลากรเพื่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล จำแนกกลุ่มตามการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในการนี้ ได้จำแนกกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 2 กลุ่มหลักคือ

1. ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ดูแล จัดการระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและเครือข่ายของส่วนราชการ อาทิ สายงานวิชาการ คอมพิวเตอร์ สายงานวิชาการเทคโนโลยีสารสนเทศ สายงานปฏิบัติงานเครื่องคอมพิวเตอร์ หรือสายงานอื่นที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการพัฒนาเรื่องดังกล่าว ซึ่งจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติภารกิจ และ/หรือรับผิดชอบการดำเนินงานเกี่ยวกับแผนพัฒนาดิจิทัลของส่วนราชการ โดยจำแนกเป็น
 - 1) ผู้ปฏิบัติงาน
 - 2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือ หัวหน้างาน
 - 3) ตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับกระทรวง กรม
2. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งเป็นผู้ใช้งาน (User) ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และเครือข่ายของส่วนราชการที่ได้รับพัฒนาขึ้น หรือระบบปฏิบัติการด้านคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานภายในส่วนราชการ หรือเพื่อการให้บริการประชาชนตามภารกิจของส่วนราชการ โดยจำแนกเป็น
 - 1) ผู้ปฏิบัติงาน
 - 2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือ หัวหน้างาน
 - 3) ตำแหน่งประเภทบริหาร

2.2 แนวโน้มของ “การจัดการภาครัฐแนวใหม่”

แนวโน้มของ “การจัดการภาครัฐแนวใหม่”



จากภาพ “แนวโน้มของ การจัดการภาครัฐแนวใหม่” ซึ่ง มุ่งเน้น

1. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) และ การใช้บุคคลที่สาม (Third Party) ในการดำเนินการต่างๆ หน่วยงานภาครัฐเพิ่มมากขึ้น ซึ่งทำให้ภาครัฐจำเป็นต้องอาศัย แนวคิดและวิธีการบริหารจัดการของภาคธุรกิจเอกชนมาใช้มากขึ้น
2. การกำกับดูแลที่ดี (Good Governance) ภาครัฐจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการปกครองแบบเข้มงวด เครื่องครัดมายึดหลักการผ่อนปรนภายใต้ ธรรมาภิบาล หรือ การกำกับดูแลที่ดี
3. บุคลากรที่มีคุณภาพมากขึ้น (Qualified Personnel) เจ้าหน้าที่ของภาครัฐต้องมีความเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพมากขึ้น เช่นเดียวกับบริหารจัดการแบบภาคเอกชน
4. เป็นมืออาชีพมากขึ้น (Higher Quality Professional) เจ้าหน้าที่ของภาครัฐต้องมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน
5. ภายใต้หลักการปกครองแบบ นิติรัฐ (Rule of Law) การบริหารในภาครัฐราชการจะต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย และกฎระเบียบต่างๆ มากมาย ซึ่งต่างจากการบริหารของภาคเอกชน

จากแนวโน้มของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ นำมากำหนดแผนกลยุทธ์และมาตรการในการพัฒนาระบบราชการ ซึ่งที่ผ่านมามีได้นำแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้โดยมีเหตุผลหลักที่สำคัญจากปัญหาของระบบราชการไทยที่มีหลายประการและสั่งสมมานาน และกระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การลดความเหลื่อมล้ำที่เน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน และทั่วถึงเป็นธรรม ทั้งนี้ได้กำหนดแผนกลยุทธ์และมาตรการในการพัฒนาระบบราชการได้แก่

1. การลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อความคล่องตัวและรวดเร็วในการให้บริการแก่ประชาชน
2. การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนให้เป็นที่ยอมรับ ปรับปรุง แก้ไข ยกกระต๊ับ และพัฒนากฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอนการให้บริการอำนวยความสะดวก และมาตรฐานของส่วนราชการ
3. การพัฒนาขีดสมรรถนะและศักยภาพของข้าราชการ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาใช้ในการให้บริการประชาชน (e-Service) การแก้ไขปัญหา ข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและการทุจริตคอร์รัปชัน
4. การบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานและภาคส่วนต่างๆ โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการจึงได้กำหนดให้ปรับปรุงกลไกภาคราชการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ และก่อให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา ต่อการทำงานของภาคราชการเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเอื้อต่อการเสริมสร้างรากฐานที่เข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และสังคมในการพัฒนาประเทศ และพร้อมที่จะรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2.3 การสร้างองค์กรที่ยั่งยืนและยืดหยุ่น (Sustainable and Agile Organization)

ด้วยเหตุแห่งความเปลี่ยนแปลงและผันผวนในโลกยุคปัจจุบัน ก่อให้เกิดความต้องการในการตอบสนองต่อความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และความคาดหวังของสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยแห่งการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พนักงานและยุทธศาสตร์ขององค์กร ทั้งหมดคือปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขีดความสามารถให้

องค์กร

การสร้างองค์กรที่ยั่งยืนและยืดหยุ่น (Sustainable and Agile Organization) เป็นแนวคิดที่ยึดมั่น

ในการสร้างองค์กรที่สามารถดำรงอยู่ในระยะยาวด้วยการปรับตัวตามสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งการสร้างความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน เพื่อตอบสนองต่อความไม่แน่นอนและความซับซ้อนของโลกปัจจุบัน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาผู้นำในองค์กรที่ยั่งยืนและยืดหยุ่น ผู้นำที่สามารถนำโดยมีความยั่งยืนและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์เป็นสิ่งที่จำเป็นในการนำองค์กรให้สามารถดำรงอยู่ในยุคที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
2. การบูรณาการเทคโนโลยีกับแรงงานมนุษย์ เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถของแรงงานมนุษย์ การบูรณาการการที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างความแข็งแกร่งและความยั่งยืนให้กับองค์กร
3. การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาและการแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งการสร้างความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร
4. การสร้างความยั่งยืน (Sustainability) ในยุคปัจจุบัน ความยั่งยืนไม่ใช่เพียงแค่คำโฆษณาแต่เป็นความต้องการที่จำเป็น องค์กรต้องดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างความไว้วางใจและความยั่งยืนในระยะยาว
5. การใช้เทคโนโลยีและข้อมูล (Technology and Data-Driven) ข้อมูลและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสนับสนุนการตัดสินใจและการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการตัดสินใจ และการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การ

นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนให้กับองค์กร

2.4 การสร้างประสบการณ์ และการพัฒนาพนักงาน (Employee Experience and Development)

องค์กรที่เติบโตอย่างยั่งยืน มุ่งสร้างผลลัพธ์ที่ไม่ใช่เพียงผลงานขององค์กรเท่านั้น แต่ยังต้องมุ่งสร้างความ เป็นอยู่ที่ดีแบบองค์รวมให้กับบุคลากรด้วย ซึ่งการสร้างผลลัพธ์ดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยระบบการบริหาร บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และทันสมัย ไม่เพียงแต่การมีนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ หรือแนวคิดที่ดีแต่เพียงอย่าง เดียว หากยังรวมถึงการสร้างประสบการณ์การทำงานที่ดีและการพัฒนาพนักงาน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร

การสร้างประสบการณ์การทำงาน (Employee Experience) สามารถเพิ่มความพึงพอใจและสร้าง ความผูกพันของพนักงาน ซึ่งสามารถนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น ประกอบด้วย

1. การสร้างประสบการณ์ทำงาน (Employee Experience) การสร้างประสบการณ์ที่ดีสำหรับ พนักงานเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับพนักงาน ซึ่งสามารถนำไปสู่ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันที่สูงขึ้น
2. การพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Upskilling and Lifelong Learning) การสนับสนุน การเรียนรู้และการพัฒนาทักษะเป็นการตั้งค่าพื้นฐานให้กับพนักงานในการตัดสินใจและปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ และเตรียมพร้อมสำหรับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต
3. การสนับสนุนความหลากหลายและความรวมใจ (Diversity and Inclusion) การสร้างวัฒนธรรมที่ หลากหลาย และรวมใจในองค์กรเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและยอมรับความแตกต่าง ซึ่ง สามารถส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม
4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Capital Development) การลงทุนในการพัฒนาพนักงาน เป็นการสร้างคุณค่าในทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร การสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาส่วน บุคคล เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างพนักงานที่มีความสามารถและเป็นที่น่าเชื่อถือในระยะยาว
5. การสร้างและสนับสนุนผู้นำ (Leadership Development and Support) การสร้างโปรแกรม การพัฒนาผู้นำให้มีความยั่งยืน เป็นการสร้างศักยภาพในการนำทางขององค์กร การตัดสินใจและ การแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างองค์กรที่ยั่งยืน

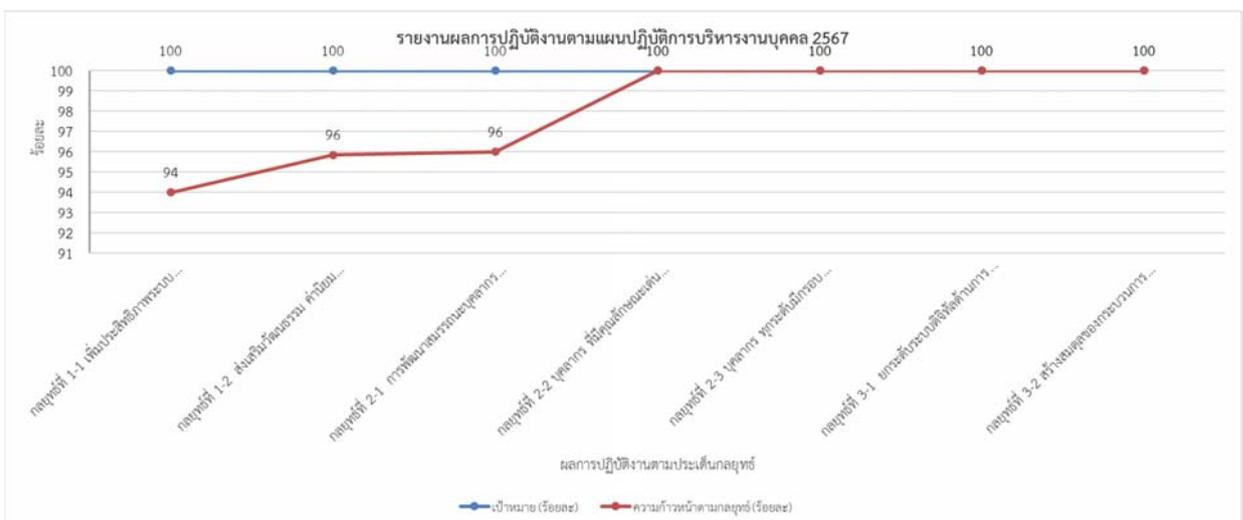
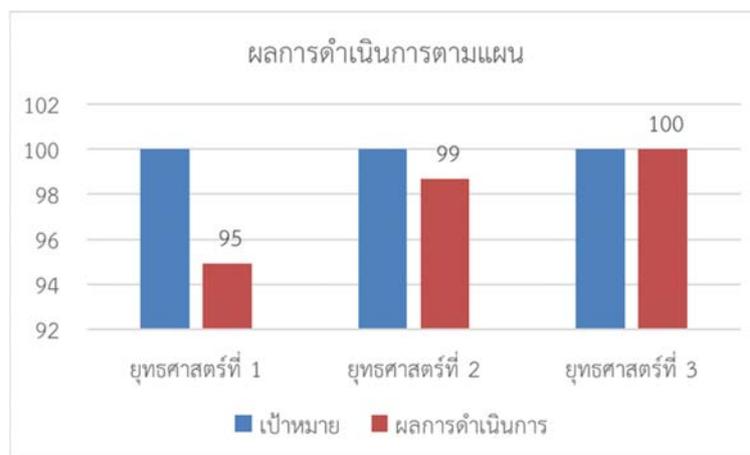
การสร้างประสบการณ์ที่ดีสำหรับพนักงานและสนับสนุนการพัฒนาเส้นทางอาชีพสามารถนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาวการมีพนักงานที่มีความสุขและมีทักษะที่เหมาะสมจะส่งผลให้องค์กรสามารถปรับตัวและแข่งขันได้ในภาวะที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567

ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 ระยะเวลา ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2567 มีดังนี้

3.1 ความก้าวหน้าภาพรวม

ผลการดำเนินการ ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2567 มีผลการดำเนินการร้อยละ 96.59



3.2 รายละเอียดการดำเนินการ

โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
<p>1. โครงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และอัตรากำลัง (ต่อเนื่องปี 2566)</p> <p>- กรอบอัตรากำลังใหม่ รองรับกรอบแนวคิดรองรับโครงสร้างองค์กรใหม่</p> <p>- JD สำหรับอัตรากำลังตามกรอบโครงสร้างองค์กรใหม่</p>	<p>1.การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100</p> <p>2.คะแนนผลการดำเนินงานของ สถาบันด้านการบริหารทุนมนุษย์ (กรมบัญชีกลาง) ระดับคะแนน 4</p>	<p>- ประชุมร่วม ทีมผู้บริหารสูงกับที่ปรึกษา Indigo และเลขาธิการ. ตรวจสอบเมื่อวันที่ 28 พ.ย. 2566 (10.30-12.00 น.)</p> <p>- ที่ปรึกษา จัดทำและจะนำส่งเลขาธิการ. ตรวจสอบ</p>	<p>ที่ปรึกษา Indigo ได้ส่งรายละเอียดการปรับเพิ่มรายละเอียดที่ประชุมกับ กก. ตรวจสอบ งานงวด 3 แล้ว เลขฯ (คุณอรัญญา ได้นำส่งเอกสารให้กก. พิจารณา เพื่อนัดหมายประชุมตรวจสอบ)</p>		<p>ประชุมร่วม ทีมผู้บริหารสูงกับที่ปรึกษา Indigo และเลขาธิการ. ตรวจสอบเมื่อวันที่ 16 ก.ค. 2567 (13.00-15.30 น.)หารือประเด็นโครงสร้าง (สายการบังคับบัญชา)และสรุปประเด็นการปรับรายงานงานเพิ่มเติม (ภาคผนวก) ประกอบการส่งรายงานเพื่อประกอบการพิจารณาตรวจสอบงาน</p>

โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
2. โครงการสำรวจเพื่อประเมินความต้องการอัตรากำลังของกลุ่มงาน ฝ่าย ให้สอดคล้องกับภาระงาน / พร้อมรวบรวมข้อมูลความต้องการ สรุปรายงานความต้องการ สนับสนุนข้อมูลในการขอรับจัดสรรงบประมาณประจำปี	1.การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100		ดำเนินการจัดทำข้อมูลเงินเดือนและค่าจ้างที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและลูกจ้าง (เงินนอกงบ) ปี 2567 (ส่งให้ กยป.ผน.เพื่อขอจัดสรรงบ 2567)	สรุปดำเนินการจัดสรรอัตรากำลังตามแผนจัดสรรอัตรากำลัง ปี 2567 ที่ผมว. เห็นชอบ	จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 2568-2570 เสนอ ผมว. (17 ก.ค.67)และเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาตามแผนความเสี่ยงของ มว.
3. โครงการพัฒนา-ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานตามเกณฑ์การคัดเลือก (Succession Plan)	1.การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100	1. หลักสูตรธรรมาภิบาลการจัดการที่ดี และอสังหาริมทรัพย์ ชั้นสูง (ธทส.) รุ่นที่ 1 : รอง ผมว. 2.อนุมัติหลักสูตรอบรมผู้บริหาร (โดยมีรายชื่อการเตรียมความพร้อมผู้บริหาร) : NIMT Data	1.จัดอบรม NIMT Data Strategy (11 ม.ค.67) ผู้เตรียมความพร้อมทางการบริหารเข้ารับ การอบรม 2. จัดอบรม การบริหารผลการปฏิบัติงาน (8 ก.พ. 67)	1.ดำเนินการแผนขอรับจัดสรรทุน พัฒนาบุคลากรศึกษา ต่างประเทศ 25682569 ส่งงานทุน อว. (อว 6101/333 หนังสือนำขอจัดสรรทุน ๗2568-2569 ลว 23 เม.ย.67) พร้อมส่งฉบับจริง (รวม 4 ทุน)	1.นำส่งรายงานการกลับมาปฏิบัติงานของผู้รับทุนให้ สนง.ก.พ. และ ปอว. (น.ส.เยาวเรศ พิมพ์สุทธิ) อว 6101/ 542 2. สร้างเวทีการนำเสนอผลงานวิชาการด้านมาตรวิทยา (Talent) ใน

โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
		Strategy มว 6105.2/ 169 2. อนุมัติหลักสูตร อบรมผู้บริหาร (โดยมี รายชื่อการเตรียม ความพร้อมผู้บริหาร) : การบริหารผลการ ปฏิบัติงาน 3. คำสั่ง269/2566 มอบหมายงาน (ข้อ 5.1-5.6 ลว.17 ต.ค. 66)	โดยมีรายชื่อผู้เตรียม ความพร้อม 3. คำสั่ง14/2567 แต่งตั้งคณะทำงาน การสื่อสารยุคดิจิทัล ลว (19 ม.ค.67) (มอบหมายงาน) 4. ดำเนินการเสนอ นายวิรุณ หลง. เข้า สมัครอบรมธรรมมาภิ บาล ผบ.ระดับกลาง 5. ดำเนินการขอรับ จัดสรรทุน (ฟม.) พัฒนาบุคลากรศึกษา ต่างประเทศ 2567ส่ง งานทุน อว. (อว 6101_238 หนังสือ นำขอจัดสรรทุนฯ		การจัดประชุม ครบรอบสถาบัน 21- 23 ส.ค.2567

โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
			2567 ลว 19 มี.ค.67) พร้อมส่งฉบับจริง		
4 โครงการส่งเสริมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและกำกับดูแลกิจการที่ดี	คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ร้อยละ 80	1.คำสั่ง344/2566 แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรม (18 ธ.ค.66) 2.การมีหนังสือ ขอย้ายการเป็นที่ปรึกษากม. ของ มว. (โดย สนง.อัยการฯ ตอบกลับ อส. 0004/18028)		นำข้อมูล IIT EIT OIT เข้าระบบ ITA ของสำนักงาน ปปช.และระบบอนุมัติเรียปร้อยแล้ว วันที่ 30 กรกฎาคม 2567 จะประกาศผลอย่างเป็นทางการ	
5. โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร - คณะทำงานตามโครงการส่งเสริมป้องกันการทุจริตภายใต้แผนงาน/ศึกษากรอบการประเมินตามที่	1.รางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ 2.จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การส่งเสริมด้านคุณธรรมและวัฒนธรรม	1. ประชุมเกณฑ์การประเมิน ITA (7 ธ.ค. 66) 2.ได้คะแนน ประเมินระบบบริหารจัดการ ความเสี่ยงการทุจริต	1.จัดประชุม คณะทำงาน ปปช. (18 ม.ค.67) 2. ส่งข้อมูลบันทึก ITA ตามเกณฑ์ ปปช.		ประกาศผลคะแนน ITA 93.72 (30 ก.ค.67)

โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
ปช.กำหนด / ดำเนินการกิจกรรมเพื่อรวบรวมเสนอผลงานต่อ ปช. (ประเมิน ITA)		ระดับ Excellence ปี 2566 จากปพท. (22 ธ.ค.66) 3.คำสั่ง344/2566 แต่งตั้งคณะทำงาน ขับเคลื่อนจริยธรรม (18 ธ.ค.66)			
6. โครงการทบทวนและปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน / การเกษียณอายุราชการ / การปรับขึ้นเงินเดือน จากค่ากลางเป็นปรับขึ้นจากฐานเงินเดือน/ การเบิกจ่ายเงินในกิจกรรมที่จำเป็นเร่งด่วน / หลักเกณฑ์การเบิกจ่ายสวัสดิการ / กิจกรรมร่วมทุนรัฐและเอกชน	1. ระเบียบ หรือข้อบังคับที่มีการแก้ไข / ปรับปรุง / ออกฉบับใหม่ 2 ฉบับ 2. ร้อยละความผูกพันของบุคลากร	1.กมว. ลงนาม : ขั้อบังคับคณะกรรมการ มาตราวิทยาลัยแห่งชาติ ว่าด้วย คำตอบแทน นอกเหนือ จาก เงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. 2566 : 23 พ.ย.. 66	ประกาศ กระทรวง เรื่อง หลักเกณฑ์ มาตรฐานการสอบ เทียบของสถาบัน มาตราวิทยาลัยแห่งชาติ 6 ฉบับ : 14 มี.ค.67	1. กมว. ลงนาม : ขั้อบังคับคณะกรรมการ มาตราวิทยาลัยแห่งชาติ ว่า ด้วย ประมวลจริยธรรม ของคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ และ ผู้ปฏิบัติงาน สถาบันมาตราวิทยาลัย แห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๗ : 26 พ.ค.67 2.รายงานการ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของ	

โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
				พระราชบัญญัติพัฒนา ระบบมาตรวิทยา แห่งชาติพ.ศ. ๒๕๔๐ ที่แก้ไขเพิ่มเติมตาม พระราชบัญญัติระบบ มาตรวิทยาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ : 9 เม.ย.67	
7.โครงการส่งเสริมความมั่นคง ของพนักงานหลังเกษียณอายุ ราชการ - หลักสูตรการเตรียมความ พร้อมด้านสุขภาพ หรือ - หลักสูตรด้านการออม	1.การดำเนินการโครงการ เสร็จสิ้น ร้อยละ 100 2.ร้อยละความผูกพันของ บุคลากร	อนุมัติหลักสูตรเตรียม ความพร้อมก่อน เกษียณ: การวางแผน การเงิน 2 หัวข้อ อบรมวันที่ 18 ธันวาคม 2566 มว 6105.2/ 162			
8.โครงการสำรวจความผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร - สำรวจผลระดับคะแนนความ	1.การดำเนินการโครงการ เสร็จสิ้น ร้อยละ 100 2.แผนการส่งเสริมกิจกรรม	1.สำรวจความคิดเห็น เกี่ยวกับความผูกพัน วันที่ 12 - 31 ต.ค.66	1.อนุมัติแผนส่งเสริม ความผูกพัน (ผมว.) มว.6105.2/ 14 ลว	1.งานกิจกรรมปลูก ต้นไม้เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา 22 พ.ค.67	

โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
<p>ผูกพันประจำปี</p> <p>- กำหนดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันที่ดีต่อองค์กร</p>	<p>ความผูกพันอันดีต่อองค์กรประจำปีเสร็จสิ้น ร้อยละ 100</p> <p>3. ร้อยละความผูกพันของบุคลากร</p>	<p>2. สรุปรายงานผลการสำรวจ</p>	<p>25 ม.ค.67</p> <p>2. ประชุมดำเนินการจัดงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากร อว. (กีฬา กท.อว.)</p> <p>ประสานงาน สป.อว. - เตรียมนักกีฬา มว.</p> <p>3. ประชุมคณะกรรมการกิจกรรมพนักงานเตรียมงาน สงกรานต์ / งานสถาปนา มว.</p>	<p>2. งานสถาปนา มว. 31 พ.ค.67</p> <p>3. ดำเนินกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากร อว. (กีฬา กท.อว.) 14 มิ.ย.67</p> <p>4. เตรีมนเอกสารประชุมคณะกรรมการมาตรฐานวิทยฯ สรุปรายละเอียดเงิน - ทำหนังสือแจ้งพวง. ผู้มีสิทธิได้รับเงินการจ่ายค่าตอบแทน</p> <p>นอกเหนือจากเงินเดือนปี 2566 จ่าย 2567 (เข้าพร้อมเงินเดือน มิ.ย.67)</p>	

โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
<p>9.จัดทำ /พัฒนาเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นที่ครอบคลุมทั้งระดับฝ่ายและกลุ่มงานไม่สังกัดฝ่าย - กำหนดเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งที่เป็นมาตรฐาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีเกณฑ์ใช้ในการปรับเลื่อนระดับ 2. ร้อยละความผูกพันของบุคลากร 	<ol style="list-style-type: none"> 1. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผู้เหมาะสมเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน (ประเภทอำนาจการระดับต้น) คำสั่งที่ 337/2566 2. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน (ประเภทอำนาจการต้น) ลว 2 พ.ย.66 3. ประกาศผู้มีสิทธิเข้ารับการสัมภาษณ์ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน 14 ธ.ค.66 4. แต่งตั้งพนักงานรักษาการในตำแหน่ง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. แต่งตั้งพนักงานรักษาการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน (อำนาจการต้น) คำสั่งที่ 25/2567(นายบรรจฑูรย์ และ น.ส.ฐานิยา) 	<ol style="list-style-type: none"> 1 ประกาศการประเมินผลงานเพื่อปรับเลื่อนค่ากลางเงินเดือนในระดับตำแหน่งเดียวกัน พ.ศ. 2567 ลว 25 มิ.ย.67 2 ประกาศการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. 2567 ลว 25 มิ.ย.67 3 แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลงานการปรับเลื่อนค่ากลางเงินเดือนในระดับตำแหน่งเดียวกันหรือดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ลว 25 มิ.ย.67 	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดประชุมคณะกรรมการเพื่อประเมินผลงานพนักงานเพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นและการปรับเลื่อนค่ากลางเงินเดือนในระดับตำแหน่งเดียวกัน วันที่ 18 ก.ค.67 2.-ประกาศสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ เรื่องผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อปรับเลื่อนค่ากลางในระดับตำแหน่งเดียวกันประจำ ปี พ.ศ.

โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
		หัวหน้ากลุ่มงาน (อำนวยการต้น) คำสั่งที่ 345/2566 (13คน) และแต่งตั้งหน.กลุ่มงานเดิม(6 คน) 5. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็น หัวหน้าฝ่าย (อำนวยการระดับสูง) : หลม. และ หลค. (27 ธ.ค.66)		4 แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อประเมินผลงานพนักงานเพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นและการปรับเลื่อนค่ากลางเงินเดือนในระดับตำแหน่งเดียวกัน ประจำปี 2567 ลว 25 มิ.ย.67	๒๕๖๗ วันที่ 6 กันยายน 2567 3.ประกาศสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ เรื่อง ผู้มีสิทธิเข้ารับ การประเมินผลงานเพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ วันที่ 6 กันยายน 2567
10.โครงการจัดให้มีการถ่ายทอดความรู้ด้านผลประโยชน์ และ สิทธิของพนักงานให้เป็น ปัจจุบัน/กฎหมายใหม่	1.การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100 2. ร้อยละความผูกพันของบุคลากร			1. ประสานกับ หน.สำนักงานประกันสังคม จ.ปทุมธานี สาขาลอง หลวง โดยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์แล้ว รอดำเนินการเวียนบุคลากร มว. ผู้ที่สนใจ	1.จัดโครงการอบรมประกันสังคม : ด้านสิทธิประโยชน์ประกันสังคม“เทคนิคการรับเงินออมหลังเกษียณให้ได้รับ

โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
				รับฟัง (17-20 มิ.ย. 67) สรุปรายชื่อ 2.มว 6105.2/ 83 ทำ อนุมัติค่าใช้จ่ายโครงการ อบรมประกันสังคม : ด้านสิทธิประโยชน์ ประกันสังคม“เทคนิค การรับเงินออมหลัง เกษียณให้ได้รับ ประโยชน์สูงสุด” ลว. 21 มิถุนายน 2567	ประโยชน์สูงสุด” 18 ก.ค.67
11.โครงการส่งเสริม ปรับปรุง สภาพแวดล้อมการทำงาน - แผนการทำงานด้านความ ปลอดภัยและอาชีวอนามัย ประจำปี - การดำเนินการตามแผนและ รายงานผลด้านความปลอดภัย - กิจกรรมส่งเสริมด้านความ	1.การดำเนินการโครงการ เสร็จสิ้น ร้อยละ 100 2.แผนการส่งเสริมกิจกรรม ด้านการส่งเสริม ป้องกัน ด้านความปลอดภัยใน สถานที่ทำงานประจำปี เสร็จสิ้น ร้อยละ 100	1.ขออนุมัติค่าใช้จ่าย โครงการอบรมความรู้ ด้านความปลอดภัย : การอพยพหนีไฟ การ ปฐมพยาบาลและช่วย ชีวิต เบื้องต้น (เชิง ปฏิบัติการ) มว	1.ขออนุมัติแผนปฏิบัติ การประจำปี 2567 และ กอธ. อยู่ระหว่าง ดำเนินการตามแผน 2. มว 6105.2/ 29 ลว 28 ก.พ.67 ขอ อนุมัติอบรมความ ปลอดภัยในการ	1.มว 6105.2/ 61ทำ อนุมัติค่าใช้จ่าย โครงการอบรม คณะกรรมการความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน(คปอ.) (25-26 ก.ค.67)	1.จัดโครงการอบรม คณะกรรมการความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน(คปอ.) (25- 26 ก.ค.67) (มว 6105.2/ 61)

โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
ปลอดภัยอาชีวอนามัยของพนักงาน	3.ร้อยละความผูกพันของบุคลากร	6105.2/ 155 (21-23 พ.ย.66)	ทำงานกับสารเคมีอันตรายและการตอบโต้กรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน (28 มี.ค.67)		อยู่ระหว่างสรุปแผนความปลอดภัยในการทำงาน
12. โครงการพัฒนาสมรรถนะตามฟังก์ชันหน้าที่จำเป็น ทั้งฝ่ายมาตรวิทยา และฝ่ายสนับสนุน -พัฒนาทักษะพื้นฐานด้านกฎหมาย/ระเบียบที่จำเป็นในงาน -พัฒนาทักษะสมรรถนะการบริหารงานสำหรับผู้บริหารทุกระดับ -สร้างความตระหนักการคิดวิเคราะห์ อนุมัติ สั่งการ สำหรับผู้บริหารทุกระดับ -พัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการพื้นฐานสำหรับ	1.การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 90 2.แผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีเสร็จสิ้น ร้อยละ 100 2.ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนงานประจำปี(600 คน วัน)	1.ดำเนินการสำรวจและจัดสรรงบประมาณแผนพัฒนารายบุคคล 7 ฝ่าย 4 กลุ่มงาน + ผตส. โดยเป็นส่วนหนึ่งในการขออนุมัติแผนอบรมประจำปี 2567 2. ดำเนินการขออนุมัติอบรมหลักสูตรพัฒนาทักษะหลักสูตรด้านมาตรวิทยา (งาน กพธ.ฝน.)	1. อบรมหลักสูตร NIMT Data Strategy -Empowering Organizations to Transform Data into Business Value and Success วันที่ 11 ม.ค.67 ตามบันทึก 6105.2/169 ลว28พ.ย.66 2.จัดอบรม การบริหารผลการปฏิบัติงาน (8 ก.พ. 67) 3. หลักสูตร	1.อบรม Quality management system standard ISO 9001: 2015: Implement (มาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001:2015 : การนำไปใช้) (2-3 เม.ย.67) 2.อบรมหลักสูตร Data Analytics Using Python(3 วัน) (23-25 เม.ย.67) 3.อบรมการจัดการงานและการบริหารชีวิต	ปฐมนิเทศ

โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
พนักงาน -พัฒนาทักษะที่จำเป็นในการ ตามแต่ละหน้าที่			Becoming nimble organization with Agile-Kanban วันที่ 12-13 ก.พ.67 (รุ่นที่1) วันที่ 28-29 ก.พ. 67 (รุ่นที่2) ตาม บันทึก มว 6105.2/183 ลว 27 ธ.ค.66 4.ดำเนินการทำหนังสือ รมว.อว. ใน การอนุญาต ผมว.อ บรม ปปช. 5. ได้เสนอ นายวิรุณ หลช. อนุมัติ อบรม ธรรมาภิบาล ผบ. ระดับกลาง ส. พระปกเกล้า	อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วย GTD (Getting Things Done) รุ่นที่ 1 วันที่ 3 พฤษภาคม 2567 รุ่นที่ 2 วันที่ 17 พฤษภาคม 2567	

โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
13. โครงการความร่วมมือทางวิชาการด้านมาตรวิทยาระหว่างประเทศ ตามฟังก์ชันหน้าที่จำเป็น ฝ่ายมาตรวิทยาวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการมุ่งสู่การเป็นองค์กรฐานความรู้ มีวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างสร้างสรรค์ และทันสมัย สามารถปรับตัวทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมสอดคล้องต่อความต้องการของประเทศ	1.การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100 2.การพัฒนาบทบาทการเป็นผู้นำของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติสู่การเป็นสถาบันมาตรวิทยาชั้นนำของภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกเสร็จสิ้น 1 กิจกรรม	ร้อยละ 100 ของพนักงานที่ได้รับอนุมัติเดินทางไปเพื่อพัฒนา :ปฏิบัติการวิจัย / ประชุม - สัมมนา ทางมาตรวิทยา	KPI #2 นางสาว รศฉวีวรรณ วงศ์พิทยาติศัย ตำแหน่ง นักมาตรวิทยาชำนาญการพิเศษ ฝ่ายมาตรวิทยาเชิงกล ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น และได้รับการคัดเลือกจากสมาชิกองค์กรความร่วมมือระหว่างประเทศภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ชื่อ Asia Pacific Metrology Programme ให้ดำรงตำแหน่งและทำหน้าที่ประธาน คณะกรรมการวิชาการ สาขาระบบ		

โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
			คุณภาพ (Chair of Technical Committee for Quality System)		
14. โครงการสำรวจและขอรับจัดสรรทุนรัฐบาล หรือหน่วยงานให้ทุนตามความต้องการฝ่ายมาตรวิทยา	แผนความต้องการรับจัดสรรทุนรัฐบาล หรือหน่วยงานให้ทุนตามความต้องการฝ่ายมาตรวิทยา	1.จัดทำข้อเสนอ แผนขอรับจัดสรรทุนรัฐบาล ปี 2567 เสนอผมว. (ผม. 1 ทุน) 2.สป.อว. (อว6001/ว 10339 ลว11ต.ค.66) แจ้งประกาศผู้มีสิทธิรับทุนรัฐบาล(พัฒนาบุคลากรภาครัฐ) 2 ราย น.ส.อังกรณา (ผม.) และน.ส.จิรนนท์ (ผค.) อยู่ระหว่างดำเนินการทำสัญญารับทุน +	ผมว.ลงนามสัญญา และนำส่งสัญญาการรับทุน (2 ราย) ให้ สป.อว. และสำนักงาน ก.พ.		

โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
		โครงการการศึกษา ส่ง ปอว.			
15. โครงการติดตามและ ประเมินผลหลังการพัฒนาตาม โครงการหลักสูตรอบรม(ภายใน)	รายงานสรุปประเมินผล หลังโครงการอบรมเสร็จสิ้น ร้อยละ 90	ติดตามรายงาน : ผู้ เข้าอบรมที่ได้จัดทำ รายงานเสนอ ผู้บังคับบัญชาอนุมัติ (IDP) ร้อยละ 100	ติดตามรายงาน : ผู้ เข้าอบรมที่ได้จัดทำ รายงานเสนอ ผู้บังคับบัญชาอนุมัติ (IDP) ร้อยละ 100	ติดตามรายงาน : ผู้เข้า อบรมที่ได้จัดทำรายงาน เสนอผู้บังคับบัญชา อนุมัติ (IDP) ร้อยละ 100	ติดตามรายงาน : ผู้ เข้าอบรมที่ได้จัดทำ รายงานเสนอ ผู้บังคับบัญชาอนุมัติ (IDP) ร้อยละ 100
16.โครงการจัดทำแผนการ พัฒนาบุคลากร ประจำปี	อนุมัติแผนการพัฒนา บุคลากร ประจำปี	ขออนุมัติแผนอบรม ประชุม สัมมนา ประจำปีงบประมาณ 2567 มว 6105.2/ 146			
17. จัดทำโปรแกรมส่งเสริมคนดี และคนเก่ง /การเสนอขอเครื่อง ราชย์ฯ	รางวัลคนดีศรี อว. หรือเสนอชื่อขอรับ เครื่องราชย์ฯ	พระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ อันเป็นที่เชิดชูยิ่ง ช้างเผือก และ เครื่องราชอิสริยาภรณ์	ดำเนินการ เสนอชื่อ คนดีศรี อว.	นายศมน เพ็ญบางยาง รับใบประกาศเกียรติ คุณ คนดีศรี อว. ปี 2567 (วันที่ 2 เม.ย.67) (อว.0200.2/ว6091 ลว 21 มี.ค.67)	1.ติดตาม - รับ ประกาศนียบัตร เครื่องราชอิสริยาภรณ์ 2 ฉบับ (หนังสือ สป.อว. ที่ อว

โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
		<p>อันมีเกียรติยศยิ่ง มงกุฎไทย ชั้นต่ำกว่าสายสะพาย ประจำปี ๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ 13 พ.ย.66</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นางอัจฉรา เจริญ สุข 2. นายอนุสรณ์ ทน หมื่นไวย 3. ร.ท. อุทัย นรนิม 4. นายทศพร เอียด คง 5. นายชูศักดิ์ เชื้อสาย 6. นางสาวพริมา เกิด อุดม 7. นางสาวจรรยา บัว เจริญ 8. นายชัยวัฒน์ 			0200.2/ว 10835 ลว 1 ก.ค.67)

โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
		เจษฎาจินต์ 9. นายไพโรจน์ รัต นางกูร 10. นายณัฐพล แสน คำ			
18. โครงการพัฒนาสมรรถนะ นักพัฒนานวัตกรรมบริการด้าน มาตรฐานวิชา ด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล หรือ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล อาทิ การเขียนโปรแกรม การ ออกแบบฐานข้อมูล	1. ร้อยละ 90 ของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาตาม แผนงานประจำปี	1. มว 6105.2/ 170 อนุมัติหลักสูตรการใช้ งาน LabVIEW ชั้น พื้นฐาน (2 รุ่น) และ LabVIEW ชั้นสูง (2 รุ่น) 2. เสนอของขออนุมัติ การ สพร. ในการ ขอรับจัดสรรงบ พัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัล 2568 (ผน. ส่ง 8 ธ.ค.66)	1. อบรม (มว 6105.2/ 170) หลักสูตรการใช้งาน LabVIEW ชั้นพื้นฐาน (2 รุ่น) และ LabVIEW ชั้นสูง (2 รุ่น) 2. มว 6105.2/ 7 ขอ อนุมัติอบรมหลักสูตร Word Advanced Documents and Techniques (รวมสุด ยอดเทคนิคงาน เอกสารอัตโนมัติขั้น	1. อบรมหลักสูตร Data Analytics Using Python(3 วัน) (23-25 เม.ย.67) 2. แจ้งเวียนผู้เข้าอบรม หลักสูตรพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัล (งบบุรณา การ สพร.เริ่ม พ.ค.67) 3. มว 6105.2/ 59 อนุมัติค่าใช้จ่าย โครงการอบรมหลักสูตร การนำเสนอด้วย PowerPoint อย่างมี วิชาชีพ และการ	

โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
			สูง) (12-13 มี.ค.67) 3.มว 6105.2/ 26ขอ อนุมัติค่า ใช้จ่าย โครงการอบรม หลักสูตร Data Analytics Using Python(3 วัน) (23-25 เม.ย.67)	ออกแบบ Presentation Infographic ด้วย โปรแกรม Microsoft PowerPoint (2019) ในวันที่ 25 - 26 มิถุนายน 2567	
19. โครงการกรอบแนวคิดที่ สนับสนุนระบบและการทำงาน แบบดิจิทัล (Digital Mindset) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ทางการแข่งขัน พัฒนาพนักงาน สายวิชาการ ระดับ ข้าราชการขึ้นไป	1.การดำเนินการโครงการ เสร็จสิ้น ร้อยละ 100 2.ร้อยละ 85 ของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาตาม แผนงานประจำปี		มว 6105.2/ 183 โครงการอบรม หลักสูตร Becoming nimble organization with Agile-Kanban (ชพ.- ชช)จัดเป็น 2 รุ่น รุ่นที่ 1 วันที่ 12 - 13 กุมภาพันธ์ 2567 รุ่นที่ 2 วันที่ 28 - 29 กุมภาพันธ์ 2567	อบรมการจัดการงาน และการบริหารชีวิต อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วย GTD (Getting Things Done) รุ่นที่ 1 วันที่ 3 พฤษภาคม 2567 รุ่นที่ 2 วันที่ 17 พฤษภาคม 2567	

โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
20. โครงการกิจกรรมส่งเสริมความคิดบวกในการทำงาน และ หลอมละลายกรอบแนวคิดของบุคลากรให้การทำงานเป็นทีม	การดำเนินการโครงการ เสรีจลิน์ ร้อยละ 100	1. จัดประชุม คณะทำงานกิจกรรม พนักงาน : สัมมนา วิชาการ ประจำปี 2567(14-16 ก.พ 2567) ณ โรงแรมกรี นเนอริ์ฯ จ. นครราชสีมา(ผช. ผมว. เสนอ ผมว.)	1. กำหนดกิจกรรม เนื่องในวันขึ้นปีใหม่ : 5 ม.ค.67 (CSR+ผู้บริหารพบ พนักงาน 2. จัดประชุมวิชาการ ประจำปี 2567(21-23 ก.พ 2567) ณ โรงแรมกรีนเนอริ์ฯ จ. นครราชสีมา		
21. โครงการปรับปรุงรายงาน เพื่อ Forecast and mapping เงินค่าตอบแทนการออกจากงาน	การดำเนินการโครงการ เสรีจลิน์ ร้อยละ 100 : รายงานข้อมูล ค่าตอบแทน การออกจากงาน(จำนวนผู้ เกษียณ -เงินเดือน -อายุ งานตามสิทธิ และจำนวน งบประมาณที่จะต้องใช้)	รวบรวม จัดทำ ฐานข้อมูลการปรับ เงินเดือนประจำปี และผลคะแนนการ ประเมิน ปี งบ2566 ระบบHRM 16 ต.ค. 66	1. จัดทำฐานข้อมูล การปรับเงินเดือน ประจำปี และผล คะแนนการประเมิน ปี งบ2566 และระบบ e-HR ภายใน 1 ก.พ. 67 2. ส่งฐานข้อมูล	1. อนุมัติค่าตอบแทน ออกจากงาน นายชูศักดิ์ หนกอร.(เกษียณ 17 เม.ย.67)และ นาย ธรรมบุญ เขียวสลับ (เกษียณ 27 เม.ย.67) 2. ส่งฐานข้อมูล เงินเดือนประกอบการ	1. ส่งรายงานข้อมูล- ฐานข้อมูลการจ่าย ค่าตอบแทนออกจาก งาน เป็นไปตาม ระเบียบ โดยเป็นส่วน หนึ่งในการตรวจสอบ การเงิน (สตง. โดย บ.

โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
			ประกอบการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ 2567 (เงินเดือน ค่าจ้าง) ให้ กยป.ผน. เพื่อเข้าสภา	พิจารณาเสนอ อบ. (ประชุม 27 พ.ค.67) จ่ายค่าตอบแทน นอกเหนือจากเงินเดือน (โบนัส)ปีงบ 2566 จ่าย ปีงบฯ 2567 และเสนอ ต่อ กกก. มาตรวิทยา แห่งชาติ 12 มิ.ย.67	ธรรมเนียม) ช่วงเดือน ก.ค.67
22. โครงการพัฒนาทักษะบุคลากร Metrology Digital Library เพื่อรองรับและขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร วัตถุประสงค์ เพื่อ การเตรียมความพร้อมพื้นฐานที่จำเป็น (Fundamental) เพื่อนำไปสู่การตอบโจทย์ความต้องการด้านดิจิทัลของประเทศอย่างยั่งยืน เป็นโครงการบูรณาการร่วมกับ	1. การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100 2. ร้อยละ 60 ของจำนวนบุคลากรด้านไอที หรือปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของสถาบัน 3. บุคลากรด้านไอที หรือปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของสถาบัน ผ่านการอบรมตามหลักสูตรดิจิทัลสำคัญได้แก่หลักสูตร PDPA, หลักสูตร	รอทาง สพร. แจ้ง มว. ในการจัดสรรงบฯ 2567	1. ดำเนินการจัดทำ-ประสานข้อมูลกับ ดร. จริยา -กยป.ผน. เพื่อขอจัดสรรงบพัฒนาทักษะบุคลากร Metrology Digital Library (สพร.)โดย กยป.ผน. เสนอ ผมว. ลงนามแล้ว แผนงบปี 2568 2. จัดทำกำหนดการ-	1. ประชุม สพร. ในการดำเนินการตามงบที่ได้รับจัดสรรงบ ผ่าน กยป.ผน ตาม แผนพัฒนาตามที่ งบ สพร. สนับสนุน 2567 (สพร. แจ้ง มว. ในการจัดสรรงบฯ 2567) 2. ลงทะเบียน 9 หลักสูตรและทำการ โอนเงินค่าลงทะเบียน	1. ประสาน-ดำเนินการเข้ารับการอบรมของบุคลากร ตามกำหนด โดยส่งรายชื่อครบตามแผน อบรมและเป็นไปตาม งบประมาณการ ที่ได้รับ จัดสรรงบประมาณ ปี 2567 2. รายงานสรุปผลการใช้งบประมาณการ

โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)	Cyber Security, หลักสูตร Data Governance หรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่กำหนด พร้อมทั้งได้รับใบ ประกาศนียบัตรรับรองผ่าน การอบรมหลักสูตร ร้อยละ 90		แยกหลักสูตร - รายชื่อแจ้งเวียน กำหนดการ อบรม ตามงบที่ได้รับจัดสรร (รุ่น/หลักสูตร) ปี 2567 ให้ผู้ได้รับการ เสนอชื่อทราบ กำหนดการและ จัดสรรเวลาเข้าอบรม ตามรุ่น/ หลักสูตร	ครบทั้ง 9 หลักสูตร วันที่ 20 พ.ค.67 3. ประสาน- ดำเนินการ เข้ารับการอบรมของ บุคลากรตามแผนและ กำหนดการที่ สพร. กำหนด	สพร. : รายละเอียดผู้ อบรม การลงทะเบียน เอกสารการโอนเงิน วันโอนเงิน ตาม ใบเสร็จ เรียบร้อยแล้ว (โดยส่งเอกสารให้ กยป.ฟน. ในฐานะ รายงานการใช้งบ มว.) โดยผู้เข้าอบรม ดำเนินการเข้าอบรมต แผนที่ทราบและ ลงทะเบียน

3.3 ประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

การดำเนินการตามโครงการที่ 22. โครงการพัฒนาทักษะบุคลากร Metrology Digital Library เพื่อรองรับและขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อการเตรียมความพร้อมพื้นฐานที่จำเป็น (Fundamental) เพื่อนำไปสู่การตอบโจทย์ความต้องการด้านดิจิทัลของประเทศอย่างยั่งยืน เป็นโครงการบูรณาการร่วมกับ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) โดยในปีงบประมาณ 2567 การจัดสรรงบประมาณ และการยืนยันหลักสูตรเพื่อการพัฒนาล่าช้ากว่าแผน แต่ สถาบันสามารถปรับแผนการฝึกอบรมให้สามารถดำเนินการแล้วเสร็จในเดือน กันยายน 2567

4. การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management: HCM) ซึ่งปัจจุบัน สถาบัน มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 267 อัตรา โดยมีบริบทที่สำคัญดังนี้

4.1 สถานภาพกำลังคนของ สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

กรอบอัตรากำลังคนทั้งหมดของ สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ มีจำนวน 267 อัตรา

พนักงานประจำ มีอัตรากำลังตามกรอบ 230 อัตรา (คนครอง 216 คน) (ข้อมูล ณ วันที่ กรกฎาคม 2567) และเป็นอัตรารอการสรรหาทดแทน จำนวน 5 อัตรา ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารกลาง 1 อัตรา ฝ่ายมาตรวิทยามิติ 1 อัตรา ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ 1 อัตรา และกลุ่มงานเสียงและการสั่นสะเทือน 2 อัตรา

ลูกจ้างประจำ มีอัตราตามกรอบ 37 อัตรา (คนครอง 27 คน) (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กรกฎาคม 2567)

ตารางสถานภาพกำลังคนของ สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

ฝ่ายงาน/กลุ่มงาน	พนักงานประจำ	ร้อยละ	ลูกจ้างประจำ	ร้อยละ	อัตรารวมทั้งสิ้น
ผู้บริหาร	3	1.23	0	0.00	3
ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์	21	8.64	6	2.47	27
ฝ่ายบริหารกลาง	29	11.93	5	2.06	34
ฝ่ายมาตรวิทยาเคมีและชีวภาพ	32	13.17	0	0.00	32
ฝ่ายมาตรวิทยาเชิงกล	34	13.99	3	1.23	37
ฝ่ายมาตรวิทยาไฟฟ้า	26	10.70	3	1.23	29
ฝ่ายมาตรวิทยามิติ	23	9.47	2	0.82	25
ฝ่ายมาตรวิทยาอุณหภูมิและแสง	18	7.41	1	0.41	19
ผู้ตรวจสอบภายใน	2	0.82	0	0.00	2
กลุ่มงานสารบรรณและการประชุม	10	4.12	3	1.23	13
กลุ่มงานสื่อสารองค์การ	7	2.88	0	0.00	7
กลุ่มงานเสียงและการสั่นสะเทือน	8	3.29	1	0.41	9

กลุ่มงานนวัตกรรมและพัฒนา เครื่องมือวัด	3	1.23	3	1.23	6
รวมทั้งสิ้น	216	88.89	27	11.11	243

4.2 ข้อมูลการเกษียณอายุของพนักงานในช่วง 5 ปี (พ.ศ.2567-2571)

พนักงาน สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ จะมีพนักงานเกษียณอายุราชการในช่วง 5 ปี ข้างหน้า จำนวน 12 ราย โดยแยกตามระดับตำแหน่ง ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กรกฎาคม 2567)

ตารางข้อมูลพนักงานเกษียณอายุราชการในช่วง 5 ปี (พ.ศ. 2568 – 2572) แยกตามตำแหน่ง/ระดับ

ระดับตำแหน่ง	ปีงบประมาณ (หน่วย : ราย)					
	2568	2569	2570	2571	2572	รวม
บริหารต้น			1			1
อำนวยการสูง (หัวหน้าระดับฝ่ายงาน)			1			1
อำนวยการต้น				1		1
ชำนาญการพิเศษ		2	1	1		4
ชำนาญการ	2				1	3
ปฏิบัติงาน			2			2
รวมทั้งสิ้น	2	2	5	2	1	12

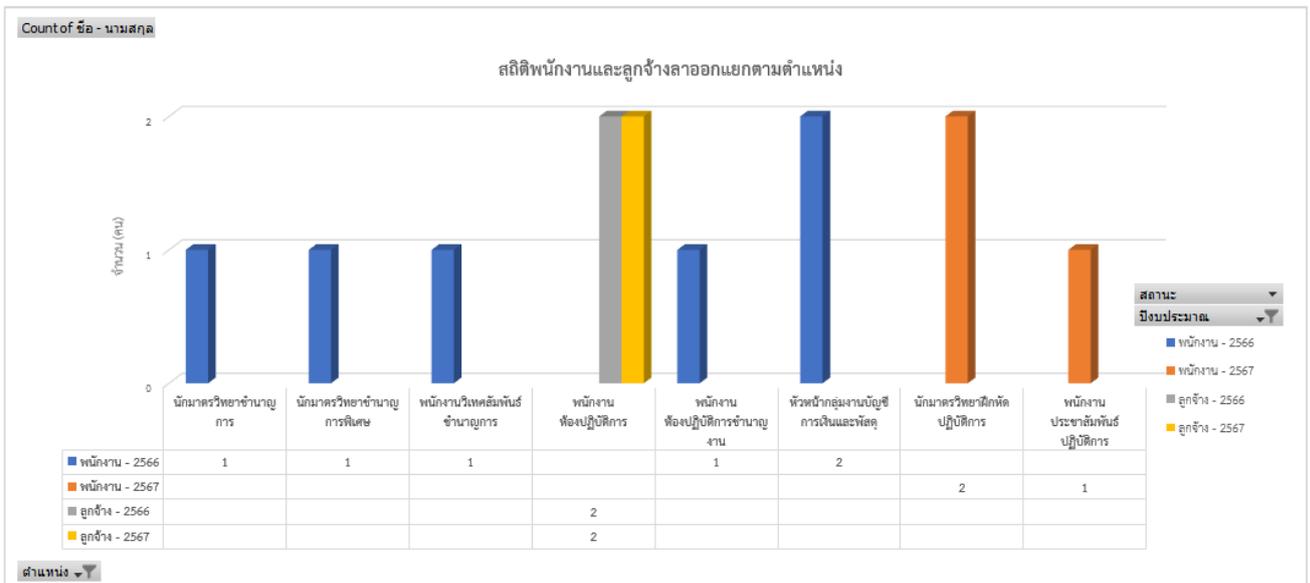
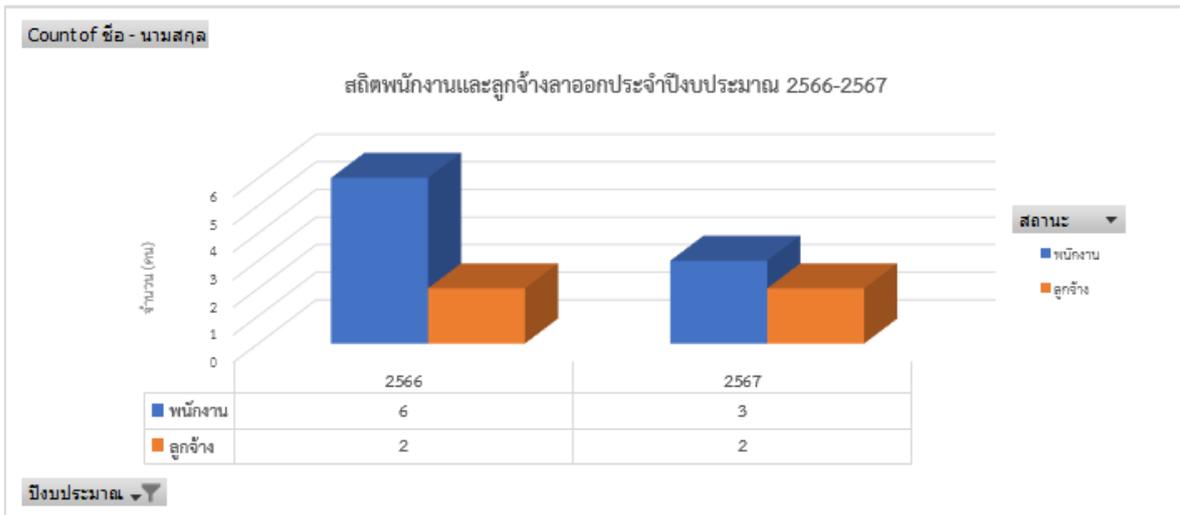
หมายเหตุ ปีงบประมาณ 2567 มีผู้เกษียณอายุราชการ 2 ราย

ตารางข้อมูลพนักงานเกษียณอายุราชการในช่วง 5 ปี (พ.ศ. 2568 – 2572) แยกตามตำแหน่ง/ระดับ

สายงาน	ปีงบประมาณ (หน่วย : ราย)					รวม
	2568	2569	2570	2571	2572	
ทีมบริหารระดับสูง			1			1
บริหารต้น			1			1
สายมาตริวิทยา	1	1				2
ชำนาญการพิเศษ		1				1
ชำนาญการ	1					1
สายสนับสนุน	1	1	4	2	1	9
อำนวยการสูง (หัวหน้าระดับฝ่ายงาน)			1			1
อำนวยการต้น				1		2
ชำนาญการพิเศษ		1	1	1		3
ชำนาญการ	1				1	2
ปฏิบัติงาน			2			2
รวมข้อมูลพนักงานเกษียณอายุ	2	2	5	2	1	12

หมายเหตุ ปีงบประมาณ 2570 : ผมว. ครบวาระ 4 ปี (วันที่ 14 มีนาคม 2570)

4.3 ข้อมูลสถิติการลาออกของพนักงานในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา



4.4 ผลการสำรวจความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง

สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ มีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานและลูกจ้างมีความผูกพันที่มีต่อสถาบัน จะนำไปสู่การทุ่มเทความพยายาม มีพลังและมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้า พร้อมผนึกกำลังและร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนสื่อสารภาพลักษณ์ที่ดี ดังนั้น ในเชิงวิชาการ ความผูกพันของสถาบัน เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการส่งเสริมและยกระดับขีดความสามารถและภาพลักษณ์ของสถาบันได้อย่างยั่งยืน ในขณะเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรัก ภาควุมิใจ และผูกพันกับสถาบันจะรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น สามารถร่วมทำงานกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยมีความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ผลการสำรวจระดับความผูกพันของพนักงานและลูกจ้างมีต่อระบบบริหารงานของสถาบัน นำมาใช้ประกอบการวางแผนทางในการสร้างเสริมยกระดับความผูกพันของ/สถาบัน ให้มีความมั่นคงและยั่งยืน รวมทั้งจะนำไปสู่การพัฒนาสถาบัน โดยการสำรวจข้อมูลในครั้งแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็นความรู้สึกที่มีต่อ/ปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง

ส่วนที่ 3 : ระดับความผูกพันโดยรวมต่อสถาบัน

ส่วนที่ 4 : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคล

ประชากร คือ พนักงานและลูกจ้าง จำนวนทั้งสิ้น 250 คน สํารวจวันที่ 12 -31 ตุลาคม 2566

ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวนทั้งสิ้น 180 คิดเป็นร้อยละ 72 ผู้ไม่ตอบแบบสำรวจ จำนวนทั้งสิ้น 70 คน คิดเป็นร้อยละ 28

ตารางที่ 1: แสดงข้อมูลประชากร และการตอบแบบสำรวจ

ประชากร	ประชากรเป้าหมาย	ตอบแบบสำรวจ (คน)	ร้อยละ	ไม่ตอบแบบสำรวจ (คน)	ร้อยละ
ระดับอำนาจการตัดสินใจ	36	22	8.80	14	5.60
พนักงานสังกัดกลุ่มงานและฝ่าย	154	120	48.00	34	13.60
พนักงานสังกัดกลุ่มงาน	27	19	7.60	5	2.00
ลูกจ้าง	36	19	7.60	17	6.80
รวม	250	180	72	70	28

ตารางที่ 2 : ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละของประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม
ชาย	79	43.8
หญิง	101	56.2
รวม	180	100.00

ตารางที่ 3 : ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ (การนับเวลา : เกินกว่า 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละของประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม
41 ปีขึ้นไป	104	57.8
31-40 ปี	53	30.5
น้อยกว่า เท่ากับ/30 ปี	21	11.7
รวม	180	100.00

ตารางที่ 4 : ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุที่ปฏิบัติงานกับสถาบัน (การนับเวลา : เกินกว่า 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

อายุงานที่ปฏิบัติงานกับสถาบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละของประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม
1-5 ปี	38	21.2
6-10 ปี	31	17.2
11-15 ปี	33	18.2
16-20 ปี	39	21.7
21 ปีขึ้นไป	39	21.7
รวม	180	100.00

ตารางที่ 5 : ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละของประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	2.2
ปริญญาตรี	71	39.4
ปริญญาโท	58	32.2
ปริญญาเอก	47	26.2
รวม	180	100.00

ตารางที่ 6 : ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะพนักงาน

สถานะพนักงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละของประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม
พนักงานสังกัดกลุ่มงาน	19	10.5
พนักงานสังกัดกลุ่มงานและฝ่าย	120	66.8
ระดับอำนาจการตัดสินใจ	22	12.2
อื่นๆ ลูกจ้าง	19	10.5
รวม	180	100.00

ตารางที่ 7 : ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ประเภทตำแหน่ง และระดับ ตำแหน่งในปัจจุบัน	จำนวน(คน)	ร้อยละของประชากรผู้ตอบ แบบสอบถาม
อำนวยการระดับสูง	8	4.4
อำนวยการระดับต้น	14	7.8
วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	41	22.5
วิชาการระดับชำนาญการ	55	30.6
วิชาการระดับปฏิบัติการ	40	22.2
สนับสนุนระดับชำนาญงาน	-	-
สนับสนุนระดับปฏิบัติงาน	3	1.7
ลูกจ้าง	19	10.6
รวม	180	100.00

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นความรู้สึกที่มีต่อ/ปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง

ผลการสำรวจ ความคิดเห็นความรู้สึกที่มีต่อ/ปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ทั้งหมด 7 ด้าน ได้นำมาแปลความค่าเฉลี่ย ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ดังนี้

ตารางที่ 8 ปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง

จำแนกตามด้านที่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	จัดอันดับ
1. ด้านเงินเดือนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	3.76	มาก	4
2. ด้านสภาพการทำงาน	3.93	มาก	2
3. ด้านลักษณะงาน	3.83	มาก	3
4. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.61	มาก	6
5. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.83	มาก	3
6. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.14	มาก	1
7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.75	มาก	5
รวม	3.84	มาก	

ผลจากตารางที่ 8 พบว่า ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น /ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ในภาพรวมอยู่ในระดับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 4.14 รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.93 อันดับสาม คือ ด้านผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.83 และ ด้านลักษณะงาน ค่าเฉลี่ย 3.83

ตารางที่ 9 ด้านเงินเดือนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	จัดอันดับ
1. สวัสดิการที่สถาบันจัดให้ มีความเหมาะสม ด้าน สวัสดิการ รักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต ค่าเล่าเรียนบุตร กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เครื่องแบบหรือเสื้อของสถาบัน (นอกเหนือจากสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด (พื้นฐาน) : ประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน)	3.58	มาก	5
2. มีความสะดวกในการใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล และค่า สวัสดิการต่างๆ การประสานสำนักงานประกันสังคม ประกันกลุ่ม และสหกรณ์	4.14	มาก	1
3. สวัสดิการในด้านเงินช่วยเหลือในกรณีต่างๆ เช่น งานศพ งาน แต่งงาน ของเยี่ยมไข้เมื่อเจ็บป่วย คลอดบุตร จดทะเบียนสมรส เป็นต้น มีความเหมาะสม	3.88	มาก	2
4. อัตราเงินเดือนที่ได้รับไม่ต่ำกว่า อัตราตลาดแรงงาน	3.77	มาก	3
5. การปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (โบนัส) ในปีที่ผ่านมา	3.47	มาก	6
6. การส่งเสริมสุขภาพ : กำหนดวัน sport day สนามกีฬา กิจกรรมงานกีฬา การตรวจสุขภาพประจำปี	3.70	มาก	4
รวม	3.76	มาก	

ผลจากตารางที่ 9 พบว่า ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นในด้านเงินเดือนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานและลูกจ้าง ในภาพรวมอยู่ในระดับ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ มีความสะดวกในการใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่างๆ การประสานสำนักงานประกันสังคม ประกันกลุ่ม และสหกรณ์ รองลงมาคือ สวัสดิการในด้านเงินช่วยเหลือในกรณีต่างๆ เช่น งานศพ งานแต่งงาน ของเยี่ยมไข้เมื่อเจ็บป่วย คลอดบุตร จดทะเบียนสมรส เป็นต้น มีความเหมาะสม อันดับสาม คือ การส่งเสริมสุขภาพ กำหนดวัน Sport day สนามกีฬา กิจกรรมงานกีฬา การตรวจสุขภาพประจำปี

ตารางที่ 10 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	จัดอันดับ
1. การจัดสถานที่ปฏิบัติงาน ห้องประชุม มีความสะดวก เป็นสัดส่วน สะอาด	4.12	มากที่สุด	1
2. ข้าพเจ้ามีวัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือเครื่องใช้/ทรัพยากรที่จำเป็นเพียงพอต่อการทำงาน	4.01	มาก	2
3. ระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล เป็นระบบสะดวกต่อการค้นหา และจัดเก็บ	3.81	มาก	3
4. กฎ ระเบียบและนโยบายต่างๆที่กำหนดไว้เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม	3.63	มาก	4
5. ระบบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.01	มาก	2
รวม	3.93	มาก	

ผลจากตารางที่ 10 พบว่า ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ การจัดสถานที่ปฏิบัติงาน ห้องประชุม มีความสะดวก เป็นสัดส่วน สะอาด รองลงมาคือ มีวัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือเครื่องใช้/ทรัพยากรที่จำเป็นเพียงพอต่อการทำงาน , ระบบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันดับสาม คือ ระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล เป็นระบบสะดวกต่อการค้นหา และจัดเก็บ

ตารางที่ 11 ด้านลักษณะงาน

ปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	จัดอันดับ
1. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีการประชุม ร่วมกันเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม	3.57	มาก	8
2. ภาระงานและตารางการทำงานในปัจจุบันของข้าพเจ้ามีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ครองอยู่	3.64	มาก	6
3. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ข้าพเจ้าทำได้ดีที่สุด/ถนัดที่สุด หรือได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน	3.75	มาก	4
4. งานหลักที่ข้าพเจ้าต้องทำและผลผลิตที่ต้องส่งมอบมีความชัดเจน	3.89	มาก	2
5. งานของข้าพเจ้ามีความสำคัญ/มีคุณค่าต่อสถาบัน	4.05	มาก	1
6. ข้าพเจ้ารู้สึกถึงคุณค่าของตนเองว่าเป็นคนพิเศษ/มีบทบาทสำคัญต่ออนาคตของสถาบัน	3.63	มาก	7
7. ส่วนใหญ่ ข้าพเจ้ารู้สึกสนุก เพลิดเพลิน และง่วนอยู่กับการทำงาน	3.74	มาก	5
8. ความกดดัน/ความเครียดจากการทำงานของข้าพเจ้าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้	3.54	มาก	9
9. ในวันทำงานส่วนใหญ่ ข้าพเจ้ากระตือรือร้นอยากมาทำงาน	3.77	มาก	3
10. ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น โดยยังรู้สึกปลอดภัย	3.40	ปานกลาง	10
รวม	3.70	มาก	

ผลจากตารางที่ 11 พบว่า ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ งานของข้าพเจ้ามีความสำคัญ/มีคุณค่าต่อสถาบัน รองลงมาคือ งานหลักที่ข้าพเจ้าต้องทำและผลผลิตที่ต้องส่งมอบมีความชัดเจน อันดับสาม คือ ในวันทำงานส่วนใหญ่ ข้าพเจ้ากระตือรือร้นอยากมาทำงาน

ตารางที่ 12 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	จัดอันดับ
1. ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนา การสอนงาน ในเรื่องที่จะต้องส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี	3.83	มาก	2
2. มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมต่างๆ	3.92	มาก	1
3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันของสถาบันเป็นที่ยอมรับและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.37	ปานกลาง	6
4. ในที่ทำงาน ความคิดเห็นของข้าพเจ้าจะได้รับการพิจารณา ไม่ได้ถูกละเลย	3.67	มาก	3
5. ข้าพเจ้าพอใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน เพราะทำให้มีโอกาสก้าวหน้า	3.63	มาก	4
6. การประเมินผลเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันเป็นไป อย่างมีระบบ และมีความเหมาะสม	3.42	มาก	5
7. การทำงานที่สถาบันมีโอกาส ก้าวหน้า	3.42	มาก	5
รวม	3.61	มาก	

ผลจากตารางที่ 12 พบว่า ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมต่างๆ รองลงมาคือ ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนา การสอนงาน ในเรื่องที่จะต้องส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี อันดับสาม คือ ในที่ทำงาน ความคิดเห็นของข้าพเจ้าจะได้รับการพิจารณา ไม่ได้ถูกละเลย

ตารางที่ 13 ด้านผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	จัดอันดับ
1. ผู้บังคับบัญชา (ระดับขั้นต้น) ของข้าพเจ้าสนับสนุนให้ทีมงานของเราพัฒนาและเติบโต	3.92	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชา (ระดับขั้นต้น) ของข้าพเจ้าสร้างสายสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีกับสมาชิกทุกคนในทีมงาน	3.88	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชา (ระดับขั้นต้น) ของข้าพเจ้ามีความสามารถในการนำทีมและสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง	3.87	มาก	4
4. ผู้บังคับบัญชา (ระดับถัดไป 1 ระดับ) ของข้าพเจ้าให้ความสำคัญหรือยอมรับกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	3.79	มาก	6
5. ผู้บังคับบัญชา (ระดับถัดไป 1 ระดับ) ของข้าพเจ้าเป็นบุคคลที่สามารถเข้าถึงได้และพร้อมสนองตอบความต้องการที่มีเหตุผลของผู้อื่น	3.92	มาก	2
6. ข้าพเจ้ามีความเชื่อถือไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา (ระดับถัดไป 1 ระดับ)	3.84	มาก	8
7. ข้าพเจ้าได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า เช่น แสดงการรับรู้และให้ความชื่นชมเมื่อข้าพเจ้าทำงานได้ดี/ให้คำแนะนำต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น	3.78	มาก	7
8. ความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความชัดเจน	3.83	มาก	5
9. ข้าพเจ้าเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ดี	3.93	มาก	1
10. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าทีมผู้บริหารปัจจุบันมีความเหมาะสมและจะสามารถพาสถาบันให้เจริญเติบโตต่อไปได้ตามเป้าหมายและมั่นคง	3.57	มาก	8
รวม	3.83	มาก	

ผลจากตารางที่ 13 พบว่า ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นในด้านผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับ 3.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ข้าพเจ้าเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ดี รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา (ระดับถัดไป 1 ระดับ) ของข้าพเจ้าเป็นบุคคลที่สามารถเข้าถึงได้และพร้อมสนองตอบความต้องการที่มีเหตุผลของผู้อื่น อันดับสาม คือ ผู้บังคับบัญชา (ระดับขั้นต้น) ของข้าพเจ้าสร้างสายสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีกับสมาชิกทุกคนในทีมงาน

ตารางที่ 14 ด้านเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	จัดอันดับ
1. ผู้เกี่ยวข้องในที่ทำงานมีการดูแล เอาใจใส่ และให้เกียรติข้าพเจ้า	4.16	มาก	5
2. ผู้เกี่ยวข้องในที่ทำงานและเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าแสดงออกถึงความพร้อมในการปฏิบัติงานในส่วนของตนอย่างมีคุณภาพ/ต่างทุ่มเทให้กับงาน/แสดงความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.17	มาก	4
3. พนักงานที่ข้าพเจ้าได้ทำงานด้วยต่างให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อใดก็ตามที่ต้องการการสนับสนุน	4.24	มาก	2
4. พนักงานที่ข้าพเจ้าได้ทำงานด้วยมีการเปิดใจเพื่อหารือกันเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นต้องทำเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น	4.13	มาก	6
5. พนักงานในทีมงานของข้าพเจ้าได้ดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมาย/รับปากไว้ว่าจะทำ	4.19	มาก	3
6. ภายในสถาบัน ทีมงานของเราส่งมอบงานที่มีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ/มีชื่อเสียงในทางที่ดี	4.19	มาก	3
7. ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมทีมของข้าพเจ้า	4.27	มากที่สุด	1
8. ฝ่าย/กลุ่มงานต่างๆในสถาบันมีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลักดันให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	3.96	มาก	7
9. ข้าพเจ้าได้รับกระตุ้น/สนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน/เพื่อนต่างกลุ่มงาน หรือฝ่ายงาน ในที่ทำงานให้ได้รับการพัฒนา/ก้าวหน้า	3.94	มาก	8
รวม	4.14	มาก	

ผลจากตารางที่ 14 พบว่า ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นในด้านเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุด คือ (ลำดับ 1) ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมทีมของข้าพเจ้า รองลงมาคือ พนักงานที่ข้าพเจ้าได้ทำงานด้วยต่างให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อใดก็ตามที่ต้องการการสนับสนุน อันดับสาม คือ พนักงานในทีมงานของข้าพเจ้าได้ดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมาย/รับปากไว้ว่าจะทำ , ภายในสถาบัน ทีมงานของเราส่งมอบงานที่มีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ/มีชื่อเสียงในทางที่ดี

ตารางที่ 15 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	จัดอันดับ
1. ข้าพเจ้าเชื่อว่า สถาบัน จะประสบความสำเร็จในอนาคต/เป็นองค์กรที่มีอนาคตสดใส	3.74	มาก	2
2. เมื่อปฏิบัติงานในสถาบันเป็นเวลานาน ท่านยิ่ง รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.74	มาก	2
3. ข้าพเจ้าเห็นว่างานสถาบันมีความน่าสนใจและสามารถดึงดูดคนคุณภาพเข้าสู่ระบบได้	3.72	มาก	3
4. โดยรวม ข้าพเจ้าชอบ/มีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานของตนเอง	3.83	มาก	1
5. โดยรวม สถาบันให้ความเอาใจใส่และดูแลผู้ปฏิบัติงาน	3.72	มาก	3
รวม	3.75	มาก	

ผลจากตารางที่ 15 พบว่า ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นในด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ โดยรวม ข้าพเจ้าชอบ/ มีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานของตนเอง รองลงมาคือ เมื่อปฏิบัติงานในสถาบันเป็นเวลานาน ท่านยิ่งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร, ข้าพเจ้าเชื่อว่า สถาบันจะประสบความสำเร็จในอนาคต/ เป็นองค์กรที่มีอนาคตสดใส อันดับสาม คือ ข้าพเจ้าเห็นว่างานสถาบันมีความน่าสนใจและสามารถดึงดูดคนคุณภาพเข้าสู่ระบบได้, โดยรวมสถาบันให้ความเอาใจใส่และดูแลผู้ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3: ระดับความผูกพันโดยรวมต่อสถาบัน

เป็นการสำรวจเชิงพฤติกรรม ความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร โดยผลการสำรวจข้อมูล พบว่า ระดับ ความผูกพัน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่อ สถาบัน ในระดับ

ตารางที่ 16 : แสดงความคิดเห็น หากไม่ต้องคำนึงเรื่องปัจจัยในการเลี้ยงชีพ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ภายใน 1-5 ปี ข้างหน้า พนักงานจะยังคงปฏิบัติงานในสถาบัน ต่อหรือไม่

ข้าพเจ้าจะยังคงปฏิบัติงานในสถาบัน	จำนวน(คน)	ร้อยละของประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม
ใช่	145	80.6
ไม่ใช่	35	19.4
รวม	180	100.00

ตารางที่ 17 : แสดงความคิดเห็น เรื่องการแนะนำญาติ/เพื่อนให้มาทำงานในสถาบัน

ข้าพเจ้าจะยังคงปฏิบัติงานในสถาบัน	จำนวน(คน)	ร้อยละของประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม
ใช่	117	65.0
ไม่ใช่	63	35.0
รวม	180	100.00

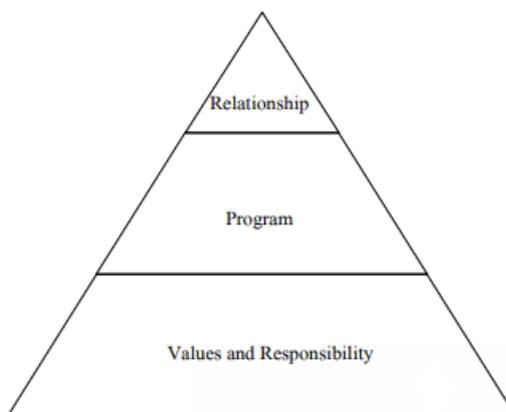
ส่วนที่ 4: ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

จากผลการสำรวจข้อมูลในปัจจุบันที่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 4.14 รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.93 อันดับสาม คือ ด้านผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.83 และหากไม่ต้องคำนึงเรื่องปัจจัยในการเลี้ยงชีพ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ภายใน 1-5 ปี ข้างหน้า พบว่า ร้อยละ 80.6 ยังคงทำงานต่อที่สถาบัน และเมื่อพิจารณาถึงความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง

มีต่อสถาบัน และมีทัศนคติในการแนะนำญาติ/เพื่อนให้มาทำงานในสถาบัน พบว่าร้อยละ 65.0 แนะนำให้มาทำงานในสถาบัน

ซึ่งสอดคล้องกับ Dr.ED Gubman ซึ่งกล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร จะสามารถเกิดขึ้นได้นั้น จะเชื่อมโยงส่วนประกอบ 3 ส่วนด้วยกัน ซึ่งได้แก่ 1. คุณค่าและความรับผิดชอบ (Values and Responsibilities) 2. โปรแกรม (Program) และ 3 ความสัมพันธ์ (Relationships) ซึ่งได้แสดงเป็นภาพลำดับความผูกพัน (Engagement Hierarchy) ดังนี้



การที่องค์กรหนึ่ง จะเพิ่มความผูกพันของพนักงานให้เกิดขึ้นนั้น ต้องให้ความสำคัญเรื่องคุณค่าและความรับผิดชอบต่อพนักงานและลูกจ้าง ซึ่งเป็นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพันอันดีต่อองค์กร เพราะการให้คุณค่าของพนักงานและลูกจ้างซึ่งต้องสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร หรือวัฒนธรรมองค์กรนั้น เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานและลูกจ้างดังกล่าวมีความเต็มใจที่จะส่งมอบผลงานที่มีคุณค่าเพื่อองค์กร แต่ในขณะเดียวกันเรื่องของโปรแกรม งานหรือโครงการต่างๆ ที่จัดให้พนักงานและลูกจ้างเพื่อให้มีความรู้สึกสัมพันธ์ภาพอันดีต่อองค์กร เช่น ระบบการจ่ายสวัสดิการและค่าจ้าง ระบบการพัฒนาศักยภาพและทักษะ เป็นต้น ซึ่งพนักงานที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปก็ต่อเมื่อองค์กรได้มีการจัดหาปัจจัยเหล่านี้ได้ตรงตามความต้องการของพนักงานและลูกจ้างได้อย่างแท้จริง เป็นธรรมและเหมาะสม ภายใต้กรอบทรัพยากรองค์กรที่มีจำกัด

4.5 ผลการประเมินทุนหมุนเวียนของกระทรวงการคลังประจำปี พ.ศ. 2566

ผลการประเมิน การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566 พิจารณาจากผลการดำเนินงานใน 3 มิติหลัก ได้แก่ 1. แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Master Plan) 2. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) และ 3. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR enabler) โดยจากผลการดำเนินงานในปีบัญชี 2564 จากประเด็นหลักที่กำหนดข้างต้น จึงมีผลการประเมินตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล เทียบเท่าระดับคะแนนเท่ากับ 4.4500 โดยมีรายละเอียดผลการดำเนินการสรุปได้ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕)

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (HR Master Plan)	๔.๐๐๐๐
๒. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD)	๔.๖๐๐๐
๓. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Enabler)	๕.๐๐๐๐
คะแนนรวม	๔.๔๕๐๐

1. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (HR Master Plan) (น้ำหนักร้อยละ 35) ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 4.0000 คะแนน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีบัญชี 2567 ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 4.0000 คะแนน เนื่องจากทุนหมุนเวียน มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ประจำปีบัญชี 2566 - 2570 และแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2567 โดยแผนดังกล่าว ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ บริหารกองทุน ครั้งที่ 4/2566 วันที่ 9 สิงหาคม 2566 โดยมีการสื่อสารผ่านระบบ Intranet ภายในกองทุนฯ อย่างไรก็ตาม กองทุนฯ ยังไม่มีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว และแผนปฏิบัติการด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลยังขาดองค์ประกอบครบถ้วน โดยยังขาดการกำหนดขั้นตอนของแต่ละโครงการ/กิจกรรม และระยะเวลาในการดำเนินงานที่ชัดเจน

1.2 การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2566 ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 4.0000 คะแนน เนื่องจากกองทุนฯ สามารถดำเนินการได้ ตามแผนงานที่กำหนดไว้ทุกแผนงาน รวมถึงมีการสรุปปัญหาจากการดำเนินงาน และแนวทางในการแก้ไข ต่อคณะกรรมการทุนหมุนเวียน เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2566 แต่อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ยังไม่สามารถดำเนินงานได้ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกแผนงาน

2. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) (น้ำหนักร้อยละ 50) ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 4.6000 คะแนน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM)

2.1.1 การจัดการอัตรากำลัง (Workforce Management) ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 3.0000 คะแนน เนื่องจากทุนหมุนเวียนมีการจัดทำบรรยายลักษณะงานที่ครอบคลุม ทุกตำแหน่งงานและมืองค์ประกอบครบถ้วน และโครงสร้างทุนหมุนเวียนตามบริบทของกองทุนฯ นอกจากนี้ มีการวิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สำคัญ (Workflow Analysis) หรือการศึกษาเวลาทำงาน (Time and Motion study) แต่อย่างไรก็ตาม ยังไม่พบการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee productivity) เพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดการอัตรากำลัง

2.1.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของทุนหมุนเวียน (Performance Management) ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 5.0000 คะแนน เนื่องจากทุนหมุนเวียนมีการกำหนดตัวชี้วัด ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของระดับผู้บริหารระดับสูงในระดับสายงาน และในระดับบุคลากร โดยมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการออกแบบการพัฒนาและใช้ในการพิจารณาการให้ผลตอบแทนและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

2.2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD)

2.2.1 การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง ระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี (Individual development plan : IDP) ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 5.0000 คะแนน เนื่องจากทุนหมุนเวียนมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (Individual development plan: IDP) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกตำแหน่งแล้วเสร็จ โดยมีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรของครอบครัว

บุคลากรในทุกตำแหน่งงานของกองทุน และผ่านการชอบของผู้บริหารทุนหมุนเวียน รวมถึงแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (Individual development plan : IDP) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกตำแหน่ง และดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (Individual development plan : IDP) ได้ร้อยละ 100 และจัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และรายงานให้ผู้บริหารสายงานและผู้บริหารทุนหมุนเวียนรับทราบ

2.2.2 การพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent management) การคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 5.0000 คะแนน เนื่องจากทุนหมุนเวียนมีการกำหนดแนวทาง/หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Pool) หรือกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Pool) โดยมีการคัดเลือกกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งและผู้มีศักยภาพสูงแล้วเสร็จ โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารทุนหมุนเวียน รวมถึงมีการจัดทำแผนการพัฒนากลุ่มบุคลากร ที่มีศักยภาพในระยะสั้นและระยะยาว และสามารถดำเนินการตามแผนงานประจำปี ได้ร้อยละ 100

3. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Enabler) (ร้อยละ 15) ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 5.0000 คะแนน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction) ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 5.0000 คะแนน เนื่องจากทุนหมุนเวียนมีการดำเนินการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรและสรุปผลการสำรวจแล้วเสร็จ และจัดทำแผนการดำเนินงาน รวมถึงในปีบัญชี 2566 ได้ดำเนินงานตามแผนทุกแผนงาน โดยมีการรายงานเมื่อวันที่ 27 กันยายน 2566

3.2 ความปลอดภัย/สุขอนามัย/สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety/Health/Environment : SHE) ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 5.0000 คะแนน เนื่องจากทุนหมุนเวียนมีการกำหนดผู้รับผิดชอบและกำหนดมาตรฐานในด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนี้มีการจัดทำแผนงานระยะสั้นและระยะยาว และดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนงาน และได้ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้

3.3 ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Information System : HRIS) ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 5.0000 คะแนน เนื่องจากทุนหมุนเวียนมีการเก็บข้อมูล ด้านทรัพยากรบุคคล โดยมีการนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการออกแบบแผนการ

ดำเนินงาน ทั้งในมิติงานด้านธุรการ ระดับสายงาน รวมถึงนำมาใช้ในการเป็นปัจจัยนำเข้าในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร

4.6 การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee Productivity)

การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee Productivity) อาศัยกรอบแนวคิดทางวิทยาศาสตร์กล่าวคือ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในการผลิตอย่างคุ้มค่า ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งการเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดนี้อาจใช้วิธีการลดต้นทุน การลดการสูญเสีย การปรับปรุงกระบวนการผลิตหรือกระบวนการทำงาน และการมุ่งเน้นที่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จากนิยามข้างต้น มีสูตรการคำนวณการเพิ่มผลผลิต โดยการนำอัตราส่วนระหว่างมูลค่าของสินค้าหรือบริการที่ สถาบัน ส่งมอบให้แก่ผู้ใช้บริการได้ ต่อมูลค่าของทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตที่ใช้ไป ซึ่งอาจอยู่ในรูปของจำนวนหน่วย หรือมูลค่า (บาท) หรืออีกนัยหนึ่งคือ การเพิ่มผลผลิตเท่ากับผลิตผล (Output) หารด้วยปัจจัยการผลิต (Input) ซึ่งมีสูตรการคำนวณดังนี้



จากสูตรการคำนวณข้างต้น เมื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดย ในที่นี้ สถาบัน กำหนดข้อมูลดังนี้
ผลิตผล (Output) หมายถึง รายได้ค่าบริการที่ สถาบัน ดำเนินการได้ในแต่ละปี
ปัจจัยการผลิต (Input) หมายถึง ต้นทุนด้านแรงงานที่ใช้ในการให้บริการในแต่ละปี

ข้อมูลต้นทุนการให้บริการและความสามารถในการ สถาปนา หน่วยวัดใหม่

สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

สรุปรายละเอียดงบประมาณสำหรับการพัฒนาขีดความสามารถ ปี 2565	กิจกรรม		
	1. พัฒนาขีด ความสามารถ	2. การให้บริการ	รวมทั้งสิ้น
งบประมาณ	505,440,384.94	70,903,146.00	576,343,530.94
ต้นทุนกิจกรรม			
<u>ต้นทุนคงที่</u>			
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	115,079,483.11	13,437,682.56	128,517,165.67
ค่าตอบแทน	90,750.00	0.00	90,750.00
ค่าสาธารณูปโภค	31,258,933.33	4,418,476.82	35,677,410.15
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	202,742,740.11	26,390,834.12	229,133,574.23
รวมต้นทุนคงที่	349,171,906.55	44,246,993.50	393,418,900.05
<u>ต้นทุนผันแปร</u>			
ค่าใช้จ่าย	74,476,721.04	7,634,182.65	82,110,903.69
ค่าวัสดุ	18,806,504.06	4,345,956.67	23,152,460.73
รวมต้นทุนผันแปร	93,283,225.10	11,980,139.32	105,263,364.42
รวมต้นทุน	442,455,131.66	56,227,132.81	498,682,264.47
รายได้สูงกว่า (ค่าใช้จ่าย)	62,985,253.28	14,676,013.19	77,661,266.47
จำนวนหน่วยวัดที่พัฒนาได้	103.00	21% ผลผลิตที่ได้	
ต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต	4,295,680.89		

ไม่นับต้นทุนการพัฒนาขีดความสามารถ และการให้บริการ

ค่าใช้จ่ายบุคลากร	37,500,593.02
ค่าตอบแทน	716,750.00
ค่าใช้จ่าย	7,914,433.72
ค่าวัสดุ	13,757.23
ค่าสาธารณูปโภค	13,206.85
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	0.00
รวมค่าใช้จ่ายที่ไม่นับต้นทุนกิจกรรม	46,158,740.82

สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

สรุปรายละเอียดงบประมาณสำหรับการพัฒนาขีดความสามารถทางการวัด/วัสดุอ้างอิงที่ได้รับการพัฒนา ปี 2566	กิจกรรม		
	1. พัฒนาขีดความสามารถ	2. การให้บริการ	รวมทั้งสิ้น
รายได้จากการให้บริการ	500,085,562.72	70,275,770.62	570,361,333.34
<u>ต้นทุนกิจกรรม</u>			
<u>ต้นทุนคงที่</u>			
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	143,681,637.49	20,191,220.37	163,872,857.86
ค่าตอบแทน	1,264,634.56	149,715.82	1,414,350.38
ค่าสาธารณูปโภค	35,842,431.57	5,035,757.10	40,878,188.67
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	214,302,032.06	17,420,149.02	231,722,181.08
รวมต้นทุนคงที่	395,090,735.67	42,796,842.32	437,887,577.99
<u>ต้นทุนผันแปร</u>			
ค่าใช้จ่าย	95,682,417.78	9,923,735.94	105,606,153.72
ค่าวัสดุ	34,792,981.05	2,265,681.03	37,058,662.08
รวมต้นทุนผันแปร	130,475,398.82	12,189,416.98	142,664,815.80
รวมต้นทุน	525,566,134.50	54,986,259.29	580,552,393.79
รายได้สูงกว่า (ค่าใช้จ่าย)	(25,480,571.78)	15,289,511.33	(10,191,060.45)

จำนวนหน่วยวัดที่พัฒนาได้ 132.00 22% ผลผลิตที่ได้

ต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต 3,981,561.62

ไม่นับต้นทุนการพัฒนาขีดความสามารถ และการให้บริการ

ค่าใช้จ่ายบุคลากร	20,504,670.39
ค่าตอบแทน	0.00
ค่าใช้จ่าย	0.00
ค่าวัสดุ	875,162.17
ค่าสาธารณูปโภค	0.00
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	0.00
<u>รวมค่าใช้จ่ายที่ไม่นับต้นทุนกิจกรรม</u>	<u>21,380,832.56</u>

ตารางข้อมูล ผลผลิต (Output) และ ปัจจัยการผลิต (Input) ของปี 2565 และ 2566 มีดังนี้

ปีงบประมาณ	ผลผลิต (Output) (1)	ปัจจัยการผลิต (Input) (2)	ผลผลิตประสิทธิภาพของ พนักงาน (Employee Productivity) (3) = (1)/(2)	Ratio (%)
2565	70,903,146.00	56,227,132.81	14,676,013.19	21%
2566	70,275,770.62	54,986,259.29	15,289,511.33	22%
เพิ่มขึ้น (ลดลง)	(627,375.38)	(1,240,873.52)	613,498.14	1%

จากตาราง ตารางข้อมูล ผลผลิต (Output) และ ปัจจัยการผลิต (Input) ของปี 2565 และ 2566 เมื่อนำมาวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee Productivity) จากสูตรคำนวณทางวิทยาศาสตร์ เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในปี 2566 และ 2565 โดยการเพิ่มผลผลิตเท่ากับผลผลิต (Output) ในปี 2566 เท่ากับ 70,275,770.62 บาท ลดลงจากปี 2565 จำนวน 627,375.38 บาท และปัจจัยการผลิต (Input) ในปี 2566 เท่ากับ 54,986,259.29 บาท ลดลงจากปี 2565 จำนวน 1,240,873.52 บาท จึงส่งผลให้ ผลผลิตประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee Productivity) ในปี 2566 เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 เมื่อเทียบกับปี 2565

ตารางแสดงข้อมูลความสามารถในการสถาปนาหน่วยวัดใหม่ ของปี 2565 และ 2566 มีดังนี้

ปีงบประมาณ	ผลผลิต (Output) หน่วย:รายการ (1)	เป้าหมาย (Input) หน่วย:รายการ (2)	ผลผลิตประสิทธิภาพของ พนักงาน (Employee Productivity) (3) = (1)/(2)	Ratio (%)
2565	76	103	27	36%
2566	84	132	48	57%
เพิ่มขึ้น(ลดลง)	8	29	21	21%

แนวทางวิเคราะห์สำหรับเพิ่มผลิตภาพของพนักงาน (Employee Productivity) โดยอาศัยแนวคิดของ ปีเตอร์สันและบลาวแมน ซึ่งได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจ ได้แก่ การลดต้นทุนในการผลิตโดยผลผลิตที่ได้ต้องมีคุณภาพ (Effectiveness) และความสามารถ (Competency and

Capability) ในการผลิต และการดำเนินงานด้านธุรกิจที่จะถือได้ว่ามีคุณภาพสูงขึ้น ก็เพื่อที่สามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อมูลผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น คำว่า ประสิทธิภาพด้านธุรกิจจึงมีองค์ประกอบอยู่ 5 ประการคือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการ (Method) ในการให้บริการ โดยสามารถใช้แนวทางในการประเมินประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee Productivity) ดังนี้

Metric	Definition	Importance / Use
Employee Productivity Index	Measurement of employee efficiency and output	Indicates the overall efficiency and output of the workforce
Revenue per Employee	Total revenue generated per employee	Reflects the individual contribution of each employee to the revenue
Output per Labor Cost	Output or productivity achieved per unit of labor cost	Evaluates the efficiency of labor costs in generating output
Efficiency Ratio	Comparison of actual output to standard or expected output	Measures the efficiency in achieving expected performance

ดังนั้นจากตารางข้อมูลผลิตผล (Output) และ ปัจจัยการผลิต (Input) ของปี 2565 และ 2566 ซึ่งจะพบว่า แนวทางที่ 5 สามารถสรุปได้ว่า แม้ว่า การให้บริการของ สถาบัน ในปี 2566 จะลดลงจากปี 2565 จำนวน 627,375.38 บาท แต่ ในขณะเดียวกัน สถาบัน ก็สามารถลดทรัพยากรที่ใช้ปัจจัยการผลิต (Input) ได้มากกว่าปี 2565 ถึง จำนวน 1,240,873.52 บาท หรือคิดเป็น 2 เท่า ของผลิตผล (Output) และเมื่อเปรียบเทียบกับ Efficiency Ratio ในการ สถาปนาหน่วยวัดใหม่ ตามกรอบภารกิจของ สถาบัน เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนด พบว่า ปี 2566 สถาบัน สถาปนาหน่วยวัดใหม่ได้ จำนวน 132 รายการ ซึ่งถือว่าสูงกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ถึง รายการ หรือคิดเป็นร้อยละ จึงแสดงว่า **ผลผลิตประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee Productivity) ยังมีประสิทธิภาพที่ดี**

4.7 การวางแผนอัตรากำลังสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2570

การจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรของ สถาบัน สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2570 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของ สถาบันในอนาคต เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างปริมาณงานและจำนวนบุคลากรซึ่งจะช่วยให้ สถาบัน สามารถดำเนินการต่างๆ ได้อย่างต่อเนื่องและเพื่อนำแผนอัตรากำลังบุคลากรไปใช้ในการเชื่อมโยงกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่นๆ เช่น การวางแผนการสรรหา และการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ขั้นตอนการดำเนินงานมีดังนี้

1. พิจารณาข้อมูลของ สถาบัน ที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์อัตรากำลัง ได้แก่
 - 1) ศึกษากรอบทิศทางมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ
 - 2) ศึกษาและทำความเข้าใจในนโยบาย ทิศทาง และเป้าหมายของ สถาบัน
 - 3) พิจารณาความเหมาะสมของโครงสร้างองค์กร
 - 4) สสำรวจและวิเคราะห์กรอบภาระงาน และอัตราที่ต้องการรายฝ่าย
 - 5) ทักษะที่ต้องการเพื่อให้ สถาบัน บรรลุเป้าหมาย
 - 6) วิเคราะห์ Employee Ratio ปัจจุบันของแต่ละ Function ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนเทียบตามช่วงเวลาที่ผ่านมา และเทียบกับองค์กรภายนอก
 - 7) วางแผนการทำ Job Analysis เพื่อวิเคราะห์งานต่อจำนวนคนที่เหมาะสม
2. การวิเคราะห์อัตรากำลังของ สถาบัน โดยทำการศึกษาข้อมูลปัจจุบันของ สถาบัน และวิเคราะห์ข้อมูล Benchmark กับหน่วยงานวิจัยต่างประเทศ
3. รายงานสรุปอัตรากำลังที่เหมาะสมในแต่ละ Function และแผนปรับปรุงอัตรากำลังตามการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ตามวิธีการดังกล่าวข้างต้น เป็นแสดงจำนวนของจำนวนอัตรากำลังบุคลากรที่ต้องการของแต่ละส่วนงานในภาพกว้าง ซึ่งพบว่า ตามแผนอัตรากำลังบุคลากรฯ กรอบเดิมที่ทำความตกลงไว้ต่อ กพร. จำนวน 286 อัตรา ทั้งนี้ จากผลการทบทวนภาระงานและวิเคราะห์อัตรากำลังของและฝ่ายงานโดยแต่ละส่วนงานปรับลดจำนวนกรอบอัตราลงจำนวน 18 อัตรา ซึ่งการลดลงดังกล่าวยังคงเพียงพอต่อการดำเนินการตามกรอบภารกิจของ สถาบัน ตามแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และการประชุมหารือของผู้บริหาร ในการสรุปผลแผนอัตรากำลัง พ.ศ. 2567-2570 มีดังนี้

ปีงบประมาณ	2566	2567	2568	2569	2570
กรอบอัตรากำลัง	286	286	286	286	286
จำนวนต้องการในแต่ละปี (อัตรา)	10	6	5	26	25

แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารอัตรากำลัง ให้พิจารณาบริหารกรอบอัตรากำลังคือ

- 1) กำหนดกรอบของตำแหน่งที่พึงมีให้สอดคล้องภารกิจและผลสัมฤทธิ์ของงาน แบ่งตามกลุ่มภาระงาน
- 2) พิจารณาจัดสรรมาด้วยการวิธีการจ้างเหมาบริการ (Outsource) ได้หรือไม่ ถ้าได้พิจารณาให้การใช้บริการดังกล่าวเป็นทางเลือกลำดับที่หนึ่งในการสรรหาบุคลากรตามจำนวนอัตรากำลังบุคลากรที่ สถาบัน ต้องการเพิ่มในปีนั้นๆ หรือ
- 3) ภาระงานนั้นมีความต้องการบุคลากรต่อเนื่องหรือไม่ ถ้าไม่มีความต้องการแบบต่อเนื่อง แต่ต้องการเพียงช่วงเวลาดำเนินโครงการ หรือตามช่วงกรอบภาระงานข้อสั่งการนั้น ให้พิจารณาการจ้างงานในลักษณะ
 1. “พนักงานสัญญาจ้าง” ภายใต้กรอบอัตราที่ สถาบัน กำหนดกรอบไว้ ในกรณีที่เกิดเกินกรอบอัตราที่กำหนด ให้ทำความเข้าใจกับ ผมว. เพื่อขอจัดสรรกรอบอัตราเพิ่มเติม โดยกรอบอัตราเงินเดือน ต้องเป็นไปตามกรอบที่ สถาบัน กำหนดไว้ หรือ
 2. “ลูกจ้างโครงการ” “ผู้ช่วยนักวิจัย/นักวิจัย” โดยในแต่ละโครงการต้องมีกรอบงบประมาณ แผนการใช้จ่ายรองรับเพียงพอ โดยกรอบอัตราเงินเดือนตามที่ตกลงระหว่าง ผู้จัดการโครงการ กับผู้สมัคร ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงกรอบและแผนการเบิกจ่ายเงินที่แต่ละแหล่งอนุมัติจัดสรรให้
- 4) เตรียมแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเกษียณก่อนอายุ (Early Retirement) อายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ เพื่อให้การดำเนินงานไม่ขาดช่วง โดยการ
 1. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ (Rotation) บุคลากรจากตำแหน่งงานที่ต้องการลดจำนวนไปยังตำแหน่งที่ต้องการเพิ่มจำนวนบุคลากร
 2. การเคลื่อนย้ายใหม่ (Redeployment) เพื่อความเหมาะสม เป็นต้น

4.8 การวิเคราะห์ประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. วิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคต่อปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง (รักษาและต่อยอด)	จุดอ่อน (แก้ไข)
S1 มีการกำหนดแผนงานและโครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกๆ ปี	W1 นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ชัดเจน เช่น การคัดเลือกคนดี การคัดเลือกคนเก่ง เป็นต้น
S2 มีการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถในการตอบสนองภารกิจของ สถาบัน เช่น นักมาตรวิทยาตามสาขาที่กำหนดไว้ในแผนกรอบอัตราใหม่ประจำปี เป็นต้น	W2 แผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ยังไม่แล้วเสร็จ
S3 มีการสรรหาคัดเลือก บรรจุแต่งตั้งบุคลากรถูกต้องเหมาะสมตามระเบียบที่กำหนด	W3 ยังไม่มีรูปแบบ วิธีการวิเคราะห์ Workload ทำให้มีปัญหาคนล้นงาน และงานล้นคนในบางหน่วยงาน
S4 มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านมาตรวิทยาที่แข็งแกร่ง และเป็นตัวแทนในเวทีนานาชาติ	W4 ยังไม่มีการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากร
S5 มีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานและลูกจ้าง	W5 ระบบสวัสดิการสำหรับพนักงานและลูกจ้างไม่สอดคล้องตามความต้องการของพนักงานและลูกจ้าง
S6 มีแผนการพัฒนาบุคลากรและดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	W6 การประกาศแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างได้รับทราบมีความล่าช้า ทำให้พนักงานและลูกจ้างไม่สามารถวางแผนงานเพื่อเข้าร่วมการพัฒนาได้ทุกหลักสูตรตามแผนงานประจำปี
	W7 ผู้บริหาร บุคลากรที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานจำนวนมากกำลังเกษียณอายุราชการอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรใหม่ยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส (แนวทางใหม่)	ภัยคุกคาม (แนวทางใหม่)
<p>○1 จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ชัดเจน เช่น การคัดเลือกคนดี การคัดเลือกคนเก่ง เป็นต้น เพื่อประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน</p>	<p>T1 มาตรการกำลังคนของภาครัฐ ไม่สอดคล้องกับความต้องการของ สถาบัน ที่ต้องดำเนินการตามกรอบภารกิจภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว</p>
<p>○2 นำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมต่างๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อลดภาระงานโหลด และลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน</p>	<p>T2 ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด อาจไม่สามารถปรับปรุงระบบสำหรับพนักงานและลูกจ้างให้สอดคล้องตามความต้องการของพนักงานและลูกจ้างได้ทั้งหมด</p>
<p>○3 จัดทำแผนอัตรากำลังคนระยะยาวเพื่อเตรียมพร้อมด้านกำลังคนระยะยาว</p>	
<p>○4 ปรับปรุงระบบการทำงานให้เหมาะสมและทันสมัย ลดขั้นตอนการดำเนินการที่ซ้ำซ้อน ยุ่งยาก</p>	
<p>○5 ปรับปรุงระบบสวัสดิการสำหรับพนักงานและลูกจ้างให้สอดคล้องตามความต้องการของพนักงานและลูกจ้าง</p>	

ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง (รักษาและต่อยอด)	จุดอ่อน (แก้ไข)
S7 มีโครงสร้างและอัตรากำลังของบุคลากรที่ชัดเจน	W8 ขาดแผนการเตรียมความพร้อมบุคลากรบรรจุใหม่ และบุคลากรที่ขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
	W9 ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่รองรับ สนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ครบทุกฟังก์ชัน
สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส (แนวทางใหม่)	ภัยคุกคาม (แนวทางใหม่)
O6 การส่งเสริมประสบการณ์ในงานที่หลากหลายทำให้การโยกย้ายทำได้ง่ายขึ้น	T3 ค่าตอบแทนของหน่วยงานภายนอก หรือ ภาคเอกชน ทำให้เป็นภัยคุกคามต่อการสรรหาบุคลากร
O7 นำระบบการคัดเลือกคนดี คนเก่ง มาใช้ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ผลงานประจำปี ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย เป็นต้น	T4 การจัดสรรงบประมาณ มีอยู่อย่างจำกัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น งบสำหรับการพัฒนาบุคลากร
O8 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Digital & Automation)	

ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programed Effectiveness)

สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง (รักษาและต่อยอด)	จุดอ่อน (แก้ไข)
S8 มีการอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องในสายงาน	W10 การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เกิดประสิทธิผลน้อย พนักงานและลูกจ้างยังมีอัตราการลาออก
S9 มีการพัฒนาพนักงานและลูกจ้าง โดยการส่งเข้ารับการอบรมในหลักสูตรด้านการบริหาร เช่น หลักสูตรนักบริการระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง อย่างต่อเนื่อง	W11 การถ่ายทอดองค์ความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน สถาบัน ยังไม่เกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม
	W12 ยังไม่มีระบบสารสนเทศช่วยในการติดตามประเมินผล
สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส (แนวทางใหม่)	ภัยคุกคาม (แนวทางใหม่)
O8 การสร้างระบบกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นการมีส่วนร่วมและการยอมรับจากบุคลากร	T5 เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว อาจส่งผลให้ สถาบัน ไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะทักษะด้านดิจิทัลให้กับ พนักงานและลูกจ้างได้ทันต่อความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี
O9 มีกลไกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามสายงาน	
O10 นำระบบระบบสารสนเทศช่วยในการติดตามประเมินผล	

ด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง (รักษาและต่อยอด)	จุดอ่อน (แก้ไข)
S10 มีการส่งเสริมระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ITA อย่างจริงจังผ่านรูปแบบคณะกรรมการภายใน	W10 การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เกิดประสิทธิผลน้อย พนักงานและลูกจ้างยังมีอัตราการลาออก
S11 มีช่องทางการร้องเรียน แจ้งเบาะแสการทุจริต	W11 การถ่ายทอดองค์ความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน สถาบัน ยังไม่เกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม
สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส (แนวทางใหม่)	ภัยคุกคาม (แนวทางใหม่)
O11 นำระบบสารสนเทศช่วยในการติดตามหรือบริการความเสี่ยง เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำกับและติดตาม	

ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life and Work - Life Balance)

สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง	จุดอ่อน
(รักษาและต่อยอด)	(แก้ไข)
S12 จัดบริการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พนักงาน และลูกจ้าง	W12 สถาบัน ยังขาดระบบการติดตามสุขภาพ และ ห้องพยาบาล
S13 มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนนอกเหนือจาก เงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน	W13 กิจกรรม Sport Day ยังไม่ได้รับการสนับสนุน อย่างเต็มที่ ทำให้พนักงานบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญกิจกรรม Sport Day
S12 มีการกำหนดวัน Sport Day ทุกๆ วันพุธเวลา 15.00 – 16.00 ของแต่ละสัปดาห์	
สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส	ภัยคุกคาม
(แนวทางใหม่)	(แนวทางใหม่)
O12 นำผลการสำรวจความผูกพันองค์กร มา กำหนดเป็นแผนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง สถาบัน กับ พนักงาน	T6 ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการสนับสนุนกิจกรรม ที่มีต่อการจัดระบบสวัสดิการ

5. แนวโน้มและทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากร

Future Work Survey ของ PWC ได้มีการสำรวจกลุ่มผู้บริหาร HR ระดับสูง ผู้เชี่ยวชาญฝ่าย HR กว่า 200 คน และสัมภาษณ์เชิงลึกกับ HR Directos ทั้ง 5 คนจากบริษัท Actelion, Panalpina, Swisscom และ Mobilier เพื่อศึกษาแนวโน้มของงานในอนาคตของฝ่าย HR



ที่มาจาก:<https://www.pwc.ch/en/insights/hr/future-of-work.html>
http://hr1.silkroad.com/tyb_employee-experience-2025

“As an HR professional you should be aware of tomorrow’s trends today. Only that way can you be prepared for the future.” –Charles Donkor แล้วอะไรคือทักษะที่จำเป็นของ HR ในอนาคต จากผลการสำรวจพบข้อมูลที่น่าสนใจ เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็น (Skills needed) ของ HR ที่ต้องมีในปี 2025 ได้แก่

Predictive data analytics – สามารถใช้ Data ของพนักงานในการวิเคราะห์คาดการณ์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของกำลังคนที่จะเกิดในอนาคตได้

Digital HR – ความสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลและแอปพลิเคชันเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ในกลุ่มพนักงาน

Digital employability – ความสามารถจัดการระบบอัตโนมัติต่างๆ และช่วยพนักงานแก้ไขปัญหาหรือความกังวลทางด้าน digital ได้

Virtualization – ความสามารถในการสร้างความไว้วางใจและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืนผ่านการใช้เครื่องมือเสมือนต่าง ๆ

Personalized employment – พัฒนาเส้นทางสายอาชีพของแต่ละคน, แสดงบทบาทการเป็นโค้ชทางสายอาชีพให้กับพนักงาน

Change agility – ทักษะการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงการสร้างปฏิสัมพันธ์กับคน การสื่อสารออนไลน์ และออฟไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ

Organizational development – การออกแบบระบบการกำกับดูแลกิจการออกแบบกระบวนการต่าง ๆ ให้รวดเร็วและปรับเปลี่ยนง่าย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้ จากรายงานผลสำรวจ Asia Pacific Workforce Hopes and Fears Survey ประจำปี 2566 ซึ่งรวบรวมความคิดเห็นของพนักงานในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกจำนวนกว่า 19,500 รายพบ 39% เชื่อว่าองค์กรที่ตนทำงานอยู่จะไม่สามารถอยู่รอดได้มากกว่า 10 ปี หากยังยึดติดกับการทำธุรกิจในรูปแบบเดิมเปรียบได้กับ 53% ของซีอีโอในภูมิภาคที่มีความคิดเห็นเช่นเดียวกันนี้ในรายงานผลสำรวจซีอีโอ ประจำปี 2566 ซึ่งถือเป็นการยืนยันว่า ผู้นำธุรกิจจะต้องเร่งสร้างการเปลี่ยนแปลงในระยะยาวเพื่อแก้ไขปัญหาด้านบุคลากร

นาย เรย์มอนด์ ชาว ประธาน PwC ประจำภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก และสาธารณรัฐประชาชนจีน กล่าวว่า “โลกแห่งความเป็นจริงใหม่สอนเราทุกคนว่า การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา ขณะที่การแข่งขันยังคงทวีความรุนแรง ความเสี่ยงจากการหยุดชะงักก็ยังคงอยู่ และความคาดหวังของสังคมก็เพิ่มสูงขึ้น จึงท้าทายความสามารถในการอยู่รอดของทุกธุรกิจ ซึ่งหากองค์กรต่าง ๆ ต้องการที่จะเติบโตอย่างแท้จริงในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ก็จะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว ซึ่งถือเป็นเรื่องที่น่ายินดีที่ผู้นำธุรกิจและพนักงานในภูมิภาคนี้ต่างมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน แม้ไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดที่เหมือนกัน แต่หัวใจสำคัญย่อมอยู่ที่บุคลากรเสมอ เราจึงต้องร่วมมือกันสร้างวิธีการใหม่ ๆ ที่เชื่อมโยงถึงกันและกันเพื่อสร้างความไว้วางใจและส่งมอบผลลัพธ์ที่ยั่งยืน”

ทั้งนี้ องค์กรจะสามารถปรับสร้างตัวเองใหม่ได้สำเร็จก็ต่อเมื่อบุคลากรมีส่วนร่วม มีแรงจูงใจ และมีความกระตือรือร้นในการให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ ความสำเร็จสำคัญที่สนับสนุนความพร้อมในการปรับสร้างองค์กรในรูปแบบใหม่ ซึ่งประกอบไปด้วย ความอยู่รอดของธุรกิจ ความรู้สึกของพนักงาน ทักษะกำลังแรงงาน เทคโนโลยีใหม่ สภาพแวดล้อมการทำงาน และการดำเนินการด้านสภาพภูมิอากาศ ผลลัพธ์เหล่านี้ ถือเป็นเครื่องเตือนใจสำหรับบริษัทต่าง ๆ ทั่วทั้งภูมิภาค ซึ่งหลายแห่งกำลังต่อสู้กับปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะและความสามารถมานานหลายปี

จุดจบของ “การลาออกครั้งใหญ่” ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกยังคงห่างไกล พนักงานในภูมิภาคนี้ มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานมากกว่าปีที่แล้ว ซึ่งเมื่อมองย้อนกลับไปที่ เป็นช่วงเวลาที่ทุกคนคิดว่า “การลาออกครั้งใหญ่” ได้เดินทางมาถึงจุดสูงสุด รายงานพบว่า ประมาณ 30% ของผู้ตอบแบบสำรวจกล่าวว่า พวกเขา มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานในอีก 12 เดือนข้างหน้า (เพิ่มขึ้น 10% จากปี 2565) โดยจำนวนผู้ที่ต้องการลาออกนั้น สูงขึ้นในกลุ่มคนรุ่นใหม่ (เจนซี และมิลเลนเนียล) พนักงานระดับอาวุโส และพนักงานที่ทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ นอกจากนี้ ประมาณ 40% ยังมีแนวโน้มที่จะขอขึ้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งภายในระยะเวลาเดียวกัน

ทักษะในสถานที่ทำงานมีการพัฒนา แต่ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญมากที่สุด ภูมิทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้พิสูจน์ให้เห็นว่า ทักษะของแรงงานจะได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญในอนาคต อย่างไรก็ตาม พนักงานที่ตอบแบบสำรวจอาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป โดยมีเพียง 44% ที่เชื่อว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานจะมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญภายในอีกห้าปีข้างหน้า และมีเพียง 48% เท่านั้นที่เข้าใจอย่างชัดเจนว่าจะเปลี่ยนไปอย่างไร ซึ่งหากพนักงานไม่เตรียมตัวหรือเข้าใจว่าข้อกำหนดในการทำงานนั้นอาจเปลี่ยนไป พวกเขาก็จะไม่สามารถเตรียมตัวเพื่อรับมือกับอนาคตได้อย่างเพียงพอ

ทั้งนี้ พนักงานในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกได้จัดอันดับให้ทักษะด้านบุคลากร เช่น ความสามารถในการปรับตัว/ความยืดหยุ่น (69%) การทำงานร่วมกัน (67%) และการคิดวิเคราะห์ (66%) อยู่เหนือทักษะด้านเทคนิคหรือธุรกิจหลัก อย่างไรก็ตาม ยังมีทักษะอื่น ๆ ที่ซ่อนเร้นอยู่ โดยน้อยกว่าครึ่ง (48%) รู้สึกว่า นายจ้างให้โอกาสตนในการใช้ทักษะอย่างมีประสิทธิภาพในอีกห้าปีข้างหน้า ซึ่งแสดงให้เห็นว่า กำลังแรงงานอาจมีทักษะที่ยังไม่ได้ถูกนำมาใช้ “ช่องว่างทางทักษะที่ขยายตัวกว้างขึ้นอย่างต่อเนื่องในภูมิภาคทำให้ต้องมีการจัดการอย่างเร่งด่วน โดยบริษัทที่มีความคิดก้าวหน้าจะต้องทำให้ทักษะเป็นจุดศูนย์กลางของกลยุทธ์การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถสูงตั้งแต่การสรรหา การฝึกอบรม การพัฒนา ไปจนถึงผลประโยชน์และค่าตอบแทน การ

เปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์นี้ ไม่เพียงแต่แก้ปัญหาการดึงดูดและการรักษาพนักงานที่มีความสามารถเท่านั้น แต่ยังเตรียมองค์กรให้มีความพร้อมสำหรับความต้องการงานในอนาคตอีกด้วย”

แรงงานในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกส่วนใหญ่มองเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (เอไอ) ในเชิงบวก กำลังแรงงานทั่วทั้งภูมิภาคเข้าใจถึงประโยชน์ของเอไอ โดย 41% กล่าวว่า เอไอจะช่วยเพิ่มความสามารถในการผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน และ 34% มองว่า เป็นโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ แต่ 22% ยังขาดความมั่นใจในการเสริมสร้างทักษะที่เกี่ยวข้องกับเอไอ นอกจากนี้ 16% ของผู้ตอบแบบสำรวจเชื่อว่า เอไอจะเข้ามาทดแทนงานของพวกเขา ขณะที่แรงงานในอัตราร้อยละที่เท่ากันก็รู้สึกกว่า เอไอจะไม่ส่งผลกระทบต่อ

กลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี สื่อและโทรคมนาคม ตลอดจนบริการทางการเงิน มองเห็นศักยภาพสูงสุดในการปรับปรุงความสามารถในการผลิตด้วยเอไอ ในทางตรงกันข้าม พนักงานในกลุ่มสุขภาพและภาครัฐมีความมั่นใจสูงสุดว่า เอไอจะไม่เข้ามาทดแทนบทบาทหน้าที่ใด ๆ ของตน

ในขณะที่กำลังแรงงานยังคงมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีทัศนคติที่เปลี่ยนไป การเป็นผู้นำในรูปแบบใหม่จึงมีความจำเป็นต่อการนำพาองค์กรไปสู่เส้นทางแห่งการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทั้งนี้ รายงานของเรา ได้นำเสนอข้อควรพิจารณาหลายประการสำหรับนายจ้างและผู้นำองค์กรในการทำความเข้าใจบุคลากรของตนให้ดีขึ้น ปลดล็อกความสามารถให้เพิ่มขึ้น และบรรลุเป้าหมายที่ใหญ่ขึ้น แม้แรงงานไทยจะพึงพอใจกับงานที่ทำในปัจจุบัน แต่ยังมีแนวโน้มที่ต้องการเปลี่ยนงานสูง

สำหรับประเทศไทย ข้อมูลจากรายงานพบว่า 79% ของกำลังแรงงานไทยที่ตอบแบบสำรวจ มีความพึงพอใจมากหรือปานกลางกับงานของตน ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของเอเชียแปซิฟิกที่ 57% อย่างไรก็ตาม บุคลากรเหล่านี้ยังคงมีความต้องการจะเปลี่ยนงานมากขึ้นเช่นกัน โดย 30% กล่าวว่า ต้องการเปลี่ยนนายจ้าง เพิ่มขึ้นจาก 13% ในปีก่อน ขณะที่ 70% เชื่อว่า ทักษะในการทำงานของพวกเขาจะเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญในอีกห้าปีข้างหน้า ซึ่งถือเป็นตัวเลขที่สูงที่สุดในภูมิภาค (เปรียบเทียบกับ 44% ของเอเชียแปซิฟิก) และ 77% มองว่า ทักษะด้านดิจิทัลจะมีความสำคัญต่ออาชีพของพวกเขาเป็นอย่างมาก สาเหตุที่กำลังแรงงานไทยมีทัศนคติเชิงบวกต่องานของตนมากกว่าค่าเฉลี่ยของภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกน่าจะมาจากสามปัจจัยหลัก ดังต่อไปนี้

กำลังแรงงานไทยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังสามารถแสดงออกทางความคิดเห็นและเป็นตัวของตัวเอง รวมทั้งได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน เห็นได้จากผลจากการสำรวจด้านการยอมรับและความสามารถในการเป็นตัวของตัวเองได้อย่างแท้จริงในสถานที่ทำงาน และการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม

และความยุติธรรมของไทยที่สูงกว่าภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (70% ของไทย เทียบกับ 52% ของเอเชียแปซิฟิก และ 71% ของไทย เทียบกับ 53% ของเอเชียแปซิฟิก ตามลำดับ)

กำลังแรงงานไทยเห็นว่างานที่พวกเขาทำอยู่เชื่อมโยงกับเป้าประสงค์ขององค์กรและเป้าหมายส่วนบุคคล ทำให้รู้สึกว่างานที่ตนทำนั้นมีคุณค่าและมีความหมาย โดย 71% ของผู้ตอบแบบสำรวจกล่าวว่า งานของพวกเขาสามารถเติมเต็มจิตใจได้ สูงกว่าเอเชียแปซิฟิกที่ 51%

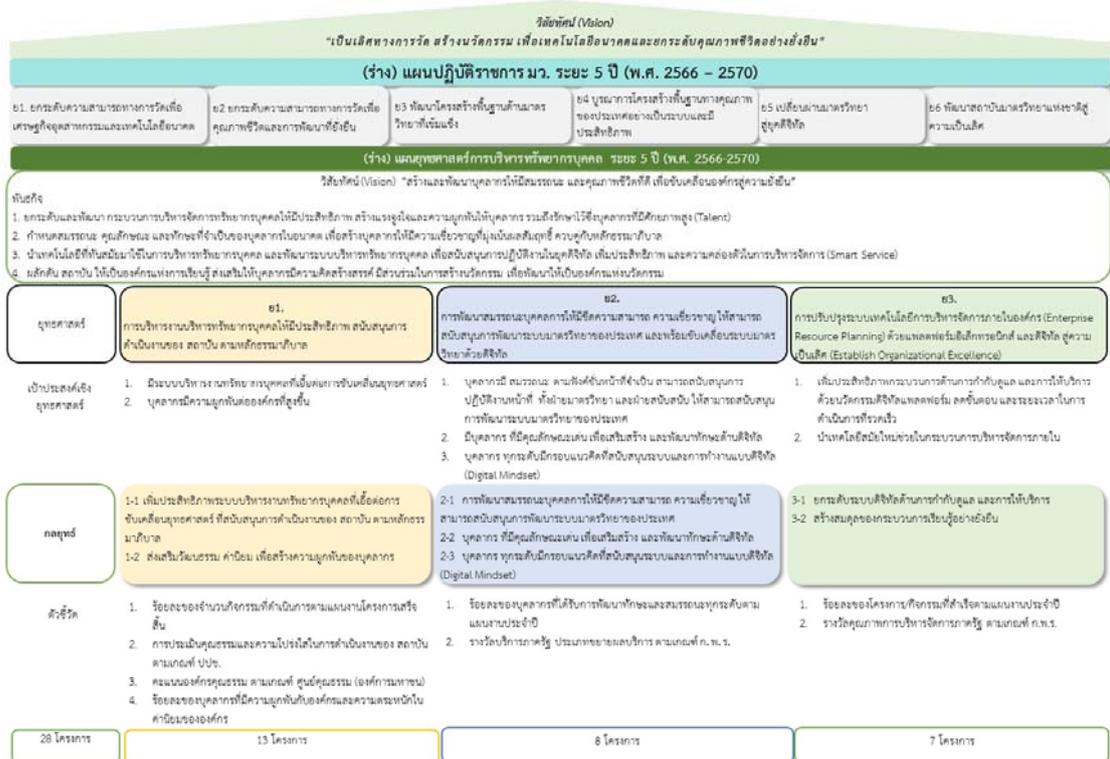
กำลังแรงงานไทยมองเห็นความก้าวหน้าและโอกาสในการเรียนรู้เพื่อเติบโตในสายอาชีพและพัฒนาตัวเองในสถานที่ทำงาน ซึ่งตรงกับอุปนิสัยของเงินวายและเงินซีที่ชอบเรียนรู้ และลองทำสิ่งใหม่ ๆ

ดังนั้น การวางกลยุทธ์และยุทธวิธีต่าง ๆ ในการรักษาคนดีและคนเก่ง (Talent Management) อย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง โดยเน้นการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ให้โอกาสในการเรียนรู้และการแสดงความสามารถ ยกกระตือรือร้นด้านดิจิทัล และสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การเชื่อมโยงเป้าหมายส่วนตัวของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กร โดย สถาบัน จะต้องแสดงค่านิยมหลักที่ชัดเจนในเรื่องดังกล่าว เพราะจะเป็นรากฐานในการดึงดูดรักษาคนดีและคนเก่ง (Talent Management) ในอนาคตและระยะยาวได้

6. การทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.2566-พ.ศ.2570) (ฉบับทบทวน)

สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารกลาง ร่วมกับคณะผู้บริหารระดับฝ่ายงาน และกลุ่มงานไม่สังกัดฝ่ายงาน ร่วมกันพิจารณาการทบทวนการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2566 - 2570) และการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2568 ของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ เพื่อนำเสนอต่อ ที่ประชุมคณะอนุกรรมการบริหาร ในการประชุมวันที่ 6 สิงหาคม 2568

การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2566 - 2570) และการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2568 ของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติปรับปรุงตามแนวทาง วิสัยทัศน์และพันธกิจ ยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการของ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ ระยะที่ 4 (พ.ศ.2566-2570) และ แผนปฏิบัตินโยบายระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ของ สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ที่มีการปรับเปลี่ยนไปตามบริบททางด้านเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อหาแนวทางการบริหารจัดการทุนมนุษย์ที่สอดคล้อง สนับสนุน และสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ ระยะที่ 4 (พ.ศ.2566-2570) และ แผนปฏิบัตินโยบายระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ของ สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2566 - 2570) และการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2568 ของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้



1. วิสัยทัศน์

“สร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ และคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน”

2. พันธกิจ

- 1) 1. ยกระดับและพัฒนา กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจและความผูกพันให้บุคลากร รวมถึงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent)
- 2) 2. กำหนดสมรรถนะ คุณลักษณะ และทักษะที่จำเป็นของบุคลากรในอนาคต เพื่อสร้างบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ควบคู่กับหลักธรรมาภิบาล
- 3) 3. นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล เพิ่มประสิทธิภาพ และความสะดวกคล่องตัวในการบริหารจัดการ (Smart Service)
- 4) 4. ผลักดัน สถาบัน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

3. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

- 1) การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม

- 2) รักษาคนดี และคนเก่งให้อยู่ร่วมงานกับ สถาบัน
 - 3) บุคลากรมีขีดความสามารถพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง
4. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขอสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ (พ.ศ.2566-2570)

สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ให้ความสำคัญในการลงทุนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานทุกคน โดยตระหนักดีว่าพนักงานที่มีศักยภาพ ความตั้งใจ ความสามารถ และความผูกพันต่อองค์กรคือ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จที่ช่วยผลักดันการดำเนินตามกรอบภารกิจของ สถาบัน ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา สถาบัน ให้ความสำคัญในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge-based Society) มาโดยตลอด ส่งเสริมโอกาสสร้างความเป็นผู้นำ พัฒนาพนักงานทุกระดับให้เป็นคนดีคนเก่ง ทำงานอย่างมืออาชีพ และมีความพร้อมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตการทำงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีความพร้อมที่จะช่วย สถาบัน สร้างคุณค่านวัตกรรมบริการด้านมาตรวิทยาในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

พนักงานทุกคนจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การดำเนินการของ สถาบัน ให้ประสบความสำเร็จ จึงมีการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหารงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการดำเนินงานของ สถาบัน ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ :

1. มีระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
2. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น

กลยุทธ์ที่ 1-1 เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนการดำเนินงานของ สถาบัน ตามหลักธรรมาภิบาล

ริเริ่ม พัฒนา ในระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และพัฒนาแนวทางใหม่ๆ ในระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ที่ช่วยตอบสนองความต้องการของพนักงาน และภารกิจของ สถาบัน ตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 1-2 ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยม เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร

สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างความผูกพันที่ดีต่อ สถาบัน โดยการพัฒนาระบบสนับสนุนการส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยม เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรที่ดีต่อ สถาบัน เช่น การสร้างโปรแกรมยกย่อง ชมเชย การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เชื่อมโยงกับผลตอบแทน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาสมรรถนะบุคคลการให้มีขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาระบบมาตรฐานของประเทศไทย และพร้อมขับเคลื่อนระบบมาตรฐานด้วยดิจิทัล

เป้าประสงค์ :

1. บุคลากรมี สมรรถนะ ตามฟังก์ชันหน้าที่จำเป็น สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานหน้าที่ ทั้งฝ่ายมาตรฐาน และฝ่ายสนับสนุน ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาระบบมาตรฐานของประเทศไทย เพื่อการทำงานในปัจจุบัน และการเตรียมความพร้อมการทำงานในอนาคต
2. มีบุคลากร ที่มีคุณลักษณะเด่น เพื่อเสริมสร้าง และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้สามารถเป็นพัฒนานวัตกรรมบริการด้านมาตรฐานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
3. บุคลากร ทุกระดับมีกรอบแนวคิดที่สนับสนุนระบบและการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset)

กลยุทธ์ที่ 2-1 การพัฒนาสมรรถนะบุคคลการให้มีขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาระบบมาตรฐานของประเทศไทย

การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนา สมรรถนะ ตามฟังก์ชันหน้าที่จำเป็น สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานหน้าที่ ทั้งฝ่ายมาตรฐาน และฝ่ายสนับสนุน ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาระบบมาตรฐานของประเทศไทย เพื่อการทำงานในปัจจุบัน และการเตรียมความพร้อมการทำงานในอนาคต อาทิ การพัฒนาทักษะและความสามารถ (Skill and Abilities) เพื่อปฏิบัติงานตามบริบทและลักษณะงานที่คาดหวัง การพร้อมปรับเปลี่ยน (Adaptability) การเปิดรับความคิด ทำทาส่งใหม่ แสวงหาโอกาสอย่างเหมาะสม (Explorer Mind) การทำงานแบบสอดประสานและสร้างความร่วมมือ และเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปัน (Collaborative) แบ่งอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบร่วมกัน (Empowerment and Shared Responsibility) และการให้อิสระทางความคิดที่ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา ระบบมาตรฐานของประเทศไทย (Growth Mindset)

กลยุทธ์ที่ 2-2 บุคลากร ที่มีคุณลักษณะเด่น เพื่อเสริมสร้าง และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้สามารถเป็นพัฒนานวัตกรรมบริการด้านมาตรฐานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน

การพัฒนาที่มีศักยภาพสูง (Talent) โดยการสร้างและพัฒนาผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leader) การเพิ่มขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist) เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนระบบมาตรฐานให้เท่าทันเทคโนโลยีที่มีบริบทเปลี่ยนแปลงไป และยังเป็นยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรมบริการที่ทันสมัยตอบโจทย์การพัฒนาระบบมาตรฐานของประเทศไทย

กลยุทธ์ที่ 2-3 บุคลากร ทุกระดับมีกรอบแนวคิดที่สนับสนุนระบบและการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน

การพัฒนากรอบความคิดที่สนับสนุนการสร้างระบบ และการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset) อาทิ การเตรียมความพร้อมด้านความรู้ความเข้าใจ (Understanding) โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับทิศทาง และการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและการให้บริการของ สถาบัน อาทิ การพร้อมปรับเปลี่ยน (Adaptability) การเปิดรับความคิด ท้าทายสิ่งใหม่ แสวงหาโอกาสอย่างเหมาะสม (Explorer Mind) การทำงานแบบสอดประสานและสร้างความร่วมมือ และเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปัน (Collaborative) แบ่งอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบร่วมกัน (Empowerment and Shared Responsibility) และการให้อิสระทางความคิดที่ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนา ระบบมาตรวิทยาของประเทศ (Growth Mindset) รวมถึงการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล ตลอดด้านกฎหมาย ระเบียบ และความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การปรับปรุงระบบเทคโนโลยีการบริหารจัดการภายในองค์กร (Enterprise Resource Planning) ด้วยแพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ และดิจิทัล สู่วิทยาศาสตร์ (Establish Organizational Excellence)

เป้าประสงค์ :

1. เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการด้านการกำกับดูแล และการให้บริการด้วยนวัตกรรมดิจิทัล แพลตฟอร์ม ลดขั้นตอน และระยะเวลาในการดำเนินการที่รวดเร็ว
2. นำเทคโนโลยีสมัยใหม่ช่วยในกระบวนการบริหารจัดการภายในด้วยระบบ AI : Artificial Intelligence, Robot Automatic Process :RPA, Block Chain, Digital Document, Electronic Data and Form, Cloud computing ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและเชื่อมโยงข้อมูลแบบบูรณาการ

กลยุทธ์ที่ 3-1 ยกระดับระบบดิจิทัลด้านการกำกับดูแล และการให้บริการ

สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของ สถาบัน ให้มีความทันสมัย ด้วยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในกระบวนการด้านการกำกับดูแล และการให้บริการ รวมถึงการจัดการระบบฐานข้อมูลที่จำเป็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในด้านการกำกับดูแล และการให้บริการ (Smart Service)

กลยุทธ์ที่ 3-2 สร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

การมุ่งพัฒนาที่ส่งเสริม สร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนให้เกิดปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรภายในแบบมีเป้าหมาย แลกเปลี่ยน แบ่งปัน เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองในวิธีที่หลากหลาย อาทิ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการฝึกอบรม การเรียนรู้จากการสอนงาน การเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติและถ่ายทอดแบ่งปันให้กับเพื่อนในองค์กร การสร้างบรรยากาศและชุมชนการเรียนรู้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรทุกระดับ เข้ามาร่วมในกระบวนการเรียนรู้ผ่านเครื่องมือที่พัฒนาขึ้น

5. ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. 2566-2570)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหารงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการดำเนินงานของ สถาบัน ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ :

1. มีระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
2. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น

ตัวชี้วัด :

1. ร้อยละ 80 ของจำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนงานโครงการเสร็จสิ้น
2. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สถาบัน ตามเกณฑ์ ปปช. ร้อยละ 80
3. คะแนนองค์กรคุณธรรม ตามเกณฑ์ ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ระดับ 2
4. ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรและความตระหนักในค่านิยมขององค์กร

กลยุทธ์ที่ 1-1 เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนการดำเนินงานของ สถาบัน ตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 1-2 ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยม เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาสมรรถนะบุคคลการให้มีขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาระบบมาตรฐานวิทยาชองประเทศ และพร้อมขับเคลื่อนระบบมาตรฐานวิทยาดิจิทัล

เป้าประสงค์ :

1. บุคลากรมี สมรรถนะ ตามฟังก์ชันหน้าที่จำเป็น สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานหน้าที่ ทั้งฝ่ายมาตรฐานวิทยาชองประเทศ และฝ่ายสนับสนุน ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาระบบมาตรฐานวิทยาชองประเทศ เพื่อการทำงานในปัจจุบัน และการเตรียมความพร้อมการทำงานในอนาคต
2. มีบุคลากร ที่มีคุณลักษณะเด่น เพื่อเสริมสร้าง และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้สามารถเป็นพัฒนานวัตกรรมบริการด้านมาตรฐานวิทยาชองประเทศ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
3. บุคลากร ทุกระดับมีกรอบแนวคิดที่สนับสนุนระบบและการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset)

ตัวชี้วัด :

1. ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะทุกระดับตามแผนงานประจำปี
2. จำนวน 20 รายการของผลงานนวัตกรรมต้นแบบ

กลยุทธ์ที่ 2-1 การพัฒนาสมรรถนะบุคคลากรให้มีขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาระบบมาตรฐานของประเทศไทย

กลยุทธ์ที่ 2-2 บุคลากร ที่มีคุณลักษณะเด่น เพื่อเสริมสร้าง และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้สามารถเป็นพัฒนานวัตกรรมบริการด้านมาตรฐานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 2-3 บุคลากร ทุกระดับมีกรอบแนวคิดที่สนับสนุนระบบและการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การปรับปรุงระบบเทคโนโลยีการจัดการจัดการภายในองค์กร (Enterprise Resource Planning) ด้วยแพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ และดิจิทัล สู่วิธีการเป็นเลิศ (Establish Organizational Excellence)

เป้าประสงค์ :

1. เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการด้านการกำกับดูแล และการให้บริการด้วยนวัตกรรมดิจิทัล แพลตฟอร์ม ลดขั้นตอน และระยะเวลาในการดำเนินการที่รวดเร็ว
2. นำเทคโนโลยีสมัยใหม่ช่วยในกระบวนการบริหารจัดการภายในด้วยระบบ AI : Artificial Intelligence, Robot Automatic Process :RPA, Block Chain, Digital Document, Electronic Data and Form, Cloud computing ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและเชื่อมโยงข้อมูลแบบบูรณาการ

ตัวชี้วัด :

1. ร้อยละ 80 ของโครงการ/กิจกรรมที่สำเร็จตามแผนงานประจำปี
2. ร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรที่พัฒนาตามแผนพัฒนาดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 3-1 ยกระดับระบบดิจิทัลด้านการกำกับดูแล และการให้บริการ

กลยุทธ์ที่ 3-2 สร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

6. การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ สถาบันมาตรฐานวิชาชีพแห่งชาติ ไปสู่แนวทางการดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ภาพแสดงการเชื่อมโยง แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี กับแผนปฏิบัติราชการ มว. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566- 2570)														
แผนระดับ	ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)													
	การสร้างความสามารถทางการแข่งขัน				การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม									
1	เกษตรสร้างมูลค่า	อุตสาหกรรม & บริการแห่งอนาคต	โครงสร้างพื้นฐาน ไทย เชื่อมโลก	พัฒนาผู้ประกอบการใหม่	สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมนวัตกรรมสีเขียว	สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ	พัฒนาพื้นที่เมือง ชชนบท เกษตรกรรม & อุตสาหกรรม เน้นเมืองเติบโตต่อเนื่อง	พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน & เกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม						
2	แผนแม่บท 23 ประเด็น				แผนความมั่นคงแห่งชาติ			แผนพัฒนาฉบับ 13 (66-70)						
	เกษตร	อุตสาหกรรม & บริการแห่งอนาคต	โครงสร้างพื้นฐาน โลจิสติกส์ & ดิจิทัล	ผู้ประกอบการ & SME ใหม่	การเติบโตอย่างยั่งยืน	การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ	การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม	การบริหารประชาชน & ประชาธิปไตยภาคีรัฐ	ความมั่นคงภายใน	ความมั่นคงฐานทรัพยากรธรรมชาติ & สิ่งแวดล้อม	ความมั่นคงทางพลังงาน & อหาร	ความสันติสุขระหว่างประเทศ	เกษตร & เกษตรแปรรูปมูลค่าสูง	การแพทย์ & สุขภาพมูลค่าสูง
3	(ร่าง) แผนปฏิบัติราชการ มว. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)													
	ย1. ยกกระดับความสามารถทางการคิดเพื่อเศรษฐกิจอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีอนาคต	ย2. ยกกระดับความสามารถทางการคิด เพื่อคุณภาพชีวิตและการพัฒนาที่ยั่งยืน		ย3. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านมหาวิทยาลัย เพื่อแข่งขัน		ย 4. บูรณาการโครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพของประเทศอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ		ย5. เปลี่ยนผ่านภาคการศึกษาสู่ยุคดิจิทัล		ย6. พัฒนาศักยภาพมาตรฐานวิชาชีพแห่งชาติสู่ความเป็นเลิศ				
	(ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)													
	วิสัยทัศน์	"สร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ และคุณภาพชีวิตที่ดี เชื่อมขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน"												
	พันธกิจ	1. ยกย่องและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจและความผูกพันให้บุคลากร รวมถึงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) บุคลากร		2. กำหนดสมรรถนะ คุณลักษณะ และทักษะที่จำเป็นของบุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ควบคู่กับหลักธรรมาภิบาล			3. นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล เพิ่มประสิทธิภาพ และความคล่องตัวในการบริหารจัดการ (Smart Service)		4. ยกระดับ สถาบัน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม					
	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร	1. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม			2. วิชาการดี และคนเก่งให้คู่ร่วมงานกับ สถาบัน			3. บุคลากรมีขีดความสามารถพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง						
ยุทธศาสตร์	ย1. การบริหารงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการดำเนินงานของ สถาบัน ตามหลักธรรมาภิบาล			ย2. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาประเทศไทยของประเทศไทย และพร้อมขับเคลื่อนระบบมาตรฐานวิชาชีพด้วยดิจิทัล			ย3. การปรับปรุงระบบเทคโนโลยีการบริหารจัดการภายในองค์กร (Enterprise Resource Planning) ด้วยแพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ และดิจิทัล สู่ความเป็นเลิศ (Establish Organizational Excellence)							
กลยุทธ์	กลยุทธ์ที่ 1-1: เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนการดำเนินงานของ สถาบัน ตามหลักธรรมาภิบาล		กลยุทธ์ที่ 1-2: ส่งเสริมวัฒนธรรม คำนิยม เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร		กลยุทธ์ที่ 2-1: การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาประเทศไทยของประเทศไทย		กลยุทธ์ที่ 2-2: บุคลากร ที่มีคุณลักษณะเด่น เพื่อเสริมสร้าง และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้สามารถเป็นพัฒนาขีดความสามารถด้านมหาวิทยาลัย ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน		กลยุทธ์ที่ 2-3: บุคลากรทุกระดับมีกรอบแนวคิดที่สนับสนุนระบบและการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน	กลยุทธ์ที่ 3-1: ยกย่องระบบดิจิทัลด้านการกำกับดูแล และการให้บริการ	กลยุทธ์ที่ 3-2: สร้างแรงจูงใจของกระบวนการเรียนรู้อย่างยั่งยืน			

แผนปฏิบัติการระบบมาตรฐานวิทยา แห่งชาติ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566- 2570)	ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สถาบันมาตรฐานวิทยาแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)		
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3
	การบริหารงานบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการ ดำเนินงานของ สถาบัน ตามหลักธรร มาภิบาล	การพัฒนาสมรรถนะบุคคลการให้มีขีด ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ให้สามารถ สนับสนุนการพัฒนาระบบมาตรฐานวิทยาของ ประเทศ และพร้อมขับเคลื่อนระบบมาตร วิทยาด้วยดิจิทัล	การปรับปรุงระบบเทคโนโลยีการ บริหารจัดการภายในองค์กร (Enterprise Resource Planning) ด้วยแพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ และ ดิจิทัล สู่วิทยายุทธศาสตร์ (Establish Organizational Excellence)
1. การพัฒนาความสามารถ ทางการวัด เพื่อรองรับ เศรษฐกิจอุตสาหกรรมและ มุ่งบูรณาการเศรษฐกิจสู่ การพัฒนาที่ยั่งยืน		1.บุคลากรมี สมรรถนะ ตามฟังก์ชันหน้าที่ จำเป็น สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงาน หน้าที่ ทั้งฝ่ายมาตรฐานวิทยา และฝ่ายสนับ สนับ ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาระบบ มาตรฐานวิทยาของประเทศ เพื่อการทำงานใน ปัจจุบัน และการเตรียมความพร้อมการ ทำงานในอนาคต 2.บุคลากร ทุกระดับมีกรอบแนวคิดที่ สนับสนุนระบบและการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset)	

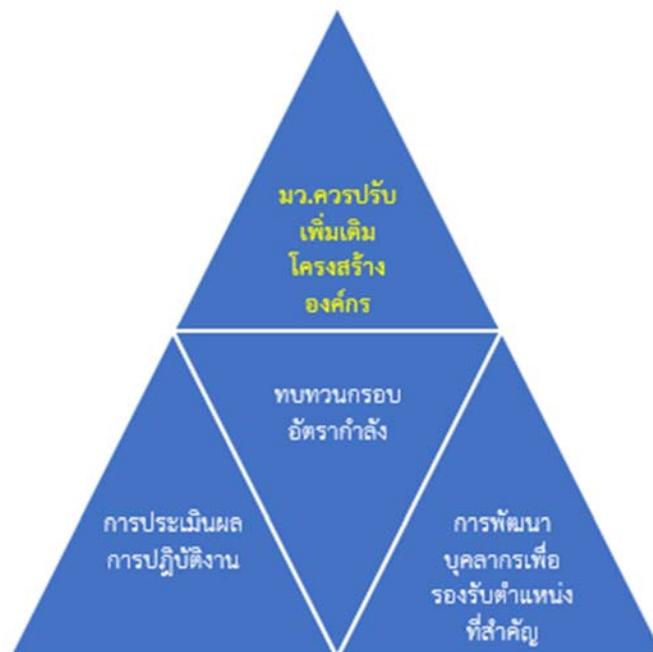
แผนปฏิบัติการระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)	ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)		
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3
2. บูรณาการการพัฒนาที่ยั่งยืนร่วมกับระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ		<p>1.บุคลากรมี สมรรถนะ ตามฟังก์ชันหน้าที่ จำเป็น สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานหน้าที่ ทั้งฝ่ายมาตรวิทยา และฝ่ายสนับสนุน ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาระบบมาตรวิทยาของประเทศ เพื่อการทำงานในปัจจุบัน และการเตรียมความพร้อมการทำงานในอนาคต</p> <p>2.บุคลากรทุกระดับมีกรอบแนวคิดที่สนับสนุนระบบและการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset)</p>	
3. การพัฒนาระบบมาตรวิทยาที่เข้มแข็งพร้อมต่อการบูรณาการร่วมกับโครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพของประเทศ		<p>1.บุคลากรมี สมรรถนะ ตามฟังก์ชันหน้าที่ จำเป็น สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานหน้าที่ ทั้งฝ่ายมาตรวิทยา และฝ่ายสนับสนุน ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาระบบมาตรวิทยาของประเทศ เพื่อการทำงานในปัจจุบัน และการเตรียมความพร้อมการทำงานในอนาคต</p>	

แผนปฏิบัติการระบบมาตรฐานวิทยา แห่งชาติ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566- 2570)	ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สถาบันมาตรฐานวิทยาแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)		
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3
		2.บุคลากร ทุกระดับมีกรอบแนวคิดที่ สนับสนุนระบบและการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset)	
4. การพัฒนาการให้บริการระบบ มาตรฐานวิทยาให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและ นวัตกรรม เพื่อรองรับเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ในอนาคต		1.มีบุคลากร ที่มีคุณลักษณะเด่น เพื่อ เสริมสร้าง และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ สามารถเป็นพัฒนานวัตกรรมบริการด้าน มาตรฐานวิทยา ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	
5. การพัฒนาระบบมาตรฐานวิทยา แห่งชาติและสถาบันมาตรฐานวิทยา แห่งชาติสู่ความเป็นเลิศทางการวัด และได้รับการยอมรับถึงบทบาท ความสำคัญจากสังคม	1.มีระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่ เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 2.บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่ สูงขึ้น		1.เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการด้าน การกำกับดูแล และการให้บริการ ด้วยนวัตกรรมดิจิทัลแพลตฟอร์ม ลด ขั้นตอน และระยะเวลาในการ ดำเนินการที่รวดเร็ว 2.นำเทคโนโลยีสมัยใหม่ช่วยใน กระบวนการบริหารจัดการภายใน ด้วยระบบ AI : Artificial

แผนปฏิบัติการระบบมาตรฐานวิทยา แห่งชาติ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566- 2570)	ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สถาบันมาตรฐานวิทยาแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)		
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3
			Intelligence, Robot Automatic Process :RPA, Block Chain, Digital Document, Electronic Data and Form, Cloud computing ในการแลกเปลี่ยน ข้อมูลและเชื่อมโยงข้อมูลแบบบูรณา การ

7. แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.2568

กรอบทิศทางการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.2568 มีประเด็นพิจารณา ดังนี้



1. โครงสร้างองค์กร

- 1) ออกแบบโครงสร้างองค์กร ด้วยการบริหารงานในแนวนอน (Cross section)
- 2) เพิ่มกลุ่มงาน (กล่องพิเศษ- แซนด์บ็อกซ์ (Sandbox) เพื่อให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการภายในสถาบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อีกทั้งยังสามารถขับเคลื่อนแผนฉบับที่ 4 (2566-2570) ได้อย่างเป็นรูปธรรม ตัวอย่างลักษณะงานที่ต้องการการทำงานเป็นแบบ Sandbox เช่น โครงการหารายได้ของสถาบัน (การปรับปรุงรูปแบบการให้บริการภายใน, การตั้งบริษัท, หรือการร่วมลงทุนระหว่างภาครัฐและเอกชน โครงการวิจัยขั้นสูง เช่น Quantum Metrology, Watt Balance, Laser Source โครงการวิจัยเพื่อรองรับความต้องการอนาคต เช่น BCG Z (Carbon Credit) โครงการสร้างการรับรู้ถึงประชาชนโดยตรง เช่น โครงการแพทย์ (เครื่องมือแพทย์, TRM) เป็นต้น

2. การทบทวนกรอบอัตรากำลัง

ซึ่งมีความจำเป็นในการรักษาความสามารถเดิม และการเพิ่มศักยภาพในการขับเคลื่อนแผน 4 ซึ่งจะเห็นว่าโครงการสำคัญในแต่ละด้านมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรเดิมที่มีทักษะความชำนาญและต้องการคนใหม่ๆ เพื่อช่วยงานในลักษณะต่างๆ ทั้งด้านเทคนิค ด้านการบริหารแบบบริษัทเอกชน ด้านกฎหมายพาณิชย์ ซึ่งจำเป็นต้องประเมินและสำรวจความต้องการอัตรากำลัง เพื่อรองรับงานโครงการแซนด์บ็อกซ์ Sandbox และภาระงานอื่นๆ

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เนื่องจากการปรับปรุงการทำงานแบบไซโล (แนวแกนตั้ง) และเพิ่มการทำงานแบบแนวนอน (Cross section) และยังมีรูปแบบการทำงานแบบ Sandbox ดังนั้น จึงสมควรที่จะต้องปรับปรุงรูปแบบตัวชี้วัดในกลุ่มพนักงานที่ทำหน้าที่

- 1) งานบริหาร (แนวตั้ง-หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่ม)
- 2) งานบริหารโครงการ Sandbox หรือ โครงการพิเศษ (Project Manager)
- 3) พนักงานที่ทำงานทั้งแนวแกนตั้งและแนวนอน โดยทั้ง 3 รูปแบบจำเป็นต้องมีเกณฑ์คะแนนมาตรฐานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ (ฝ่าย/กลุ่มงาน ร่วมยกร่างและทำข้อตกลงร่วมกัน) จากนั้นจึงกำหนดภาระงานของพนักงานแต่ละระดับ โดยเลือกใช้เครื่องมือในรูปแบบต่างๆ เช่น OKR/KPI และในด้านการติดตามผลการดำเนินงานจะใช้เครื่องมือ S-Curve เป็นต้น ทั้งนี้ สถาบันจะพัฒนารูปแบบการติดตามและประเมินผลงานให้อยู่ในระบบอิเล็กทรอนิกส์/ดิจิทัล เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

4. การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งงานสำคัญ

การคัดเลือกคนดีคนเก่ง (Talent & Successor) จะทำให้สามารถคัดเลือกพนักงานกลุ่ม Talent (ด้านบริหาร/ด้านวิชาการ) ได้อย่างชัดเจนและเกิดความเป็นธรรม เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้ตรงความต้องการใช้งานของสถาบัน จากนั้นจึงคัดเลือกพนักงาน Successor จากกลุ่ม Talent ที่มีผลงานดีเด่น

จากกรอบแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระยะ 1 ปี (พ.ศ. 2568) นำมากำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา มีดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหารงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการดำเนินงานของสถาบัน ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ :

1. มีระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
2. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น

ตัวชี้วัด :

1. ร้อยละ 80 ของจำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนงานโครงการเสร็จสิ้น
2. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สถาบัน ตามเกณฑ์ ปปช. ร้อยละ 80
3. คะแนนองค์กรคุณธรรม ตามเกณฑ์ ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ระดับ 2
4. ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรและความตระหนักในค่านิยมขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาสมรรถนะบุคคลากรให้มีขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาระบบมาตรฐานวิทยาของประเทศ และพร้อมขับเคลื่อนระบบมาตรฐานวิทยาดิจิทัล

เป้าประสงค์ :

1. บุคลากรมี สมรรถนะ ตามฟังก์ชันหน้าที่จำเป็น สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานหน้าที่ ทั้งฝ่ายมาตรฐานวิทยา และฝ่ายสนับสนุน ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาระบบมาตรฐานวิทยาของประเทศ เพื่อการทำงานในปัจจุบัน และการเตรียมความพร้อมการทำงานในอนาคต
2. มีบุคลากร ที่มีคุณลักษณะเด่น เพื่อเสริมสร้าง และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้สามารถเป็นพัฒนาวัตกรรมบริการด้านมาตรฐานวิทยา ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
3. บุคลากร ทุกระดับมีกรอบแนวคิดที่สนับสนุนระบบและการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset)

ตัวชี้วัด :

1. ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะทุกระดับตามแผนงานประจำปี
2. จำนวนผลงานนวัตกรรมต้นแบบ (หน่วย : รายการ)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การปรับปรุงระบบเทคโนโลยีการบริหารจัดการภายในองค์กร (Enterprise Resource Planning) ด้วยแพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ และดิจิทัล สู่ความเป็นเลิศ (Establish Organizational Excellence)

เป้าประสงค์ :

1. เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการด้านการกำกับดูแล และการให้บริการด้วยนวัตกรรมดิจิทัลแพลตฟอร์ม ลดขั้นตอน และระยะเวลาในการดำเนินการที่รวดเร็ว
2. นำเทคโนโลยีสมัยใหม่ช่วยในกระบวนการบริหารจัดการภายในด้วยระบบ AI : Artificial Intelligence, Robot Automatic Process : RPA, Block Chain, Digital Document, Electronic Data and Form, Cloud computing ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและเชื่อมโยงข้อมูลแบบบูรณาการ

ตัวชี้วัด :

1. ร้อยละ 80 ของโครงการ/กิจกรรมที่สำเร็จตามแผนงานประจำปี
2. ร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรที่พัฒนาตามแผนดิจิทัล

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหารงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการดำเนินงานของ สถาบัน ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ :

1. มีระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
2. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น

ตัวชี้วัด :

1. ร้อยละ 80 ของจำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนงานโครงการเสร็จสิ้น
2. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สถาบัน ตามเกณฑ์ ปปช. ร้อยละ 80
3. คะแนนองค์กรคุณธรรม ตามเกณฑ์ ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ระดับ 2
4. ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรและความตระหนักในค่านิยมขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาสมรรถนะบุคคลากรให้มีขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาระบบมาตรฐานของประเทศไทย และพร้อมขับเคลื่อนระบบมาตรฐานด้วยดิจิทัล

เป้าประสงค์ :

1. บุคลากรมี สมรรถนะ ตามฟังก์ชันหน้าที่จำเป็น สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานหน้าที่ ทั้งฝ่ายมาตรฐาน และฝ่ายสนับสนุน ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาระบบมาตรฐานของประเทศไทย เพื่อการทำงานในปัจจุบัน และการเตรียมความพร้อมการทำงานในอนาคต
2. มีบุคลากร ที่มีคุณลักษณะเด่น เพื่อเสริมสร้าง และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้สามารถเป็นพัฒนานวัตกรรมบริการด้านมาตรฐานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
3. บุคลากรทุกระดับมีกรอบแนวคิดที่สนับสนุนระบบและการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset)

ตัวชี้วัด :

1. ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะทุกระดับตามแผนงานประจำปี
2. จำนวนผลงานนวัตกรรมต้นแบบ (หน่วย : รายการ)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การปรับปรุงระบบเทคโนโลยีการบริหารจัดการภายในองค์กร (Enterprise Resource Planning) ด้วยแพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ และดิจิทัล สู่ความเป็นเลิศ (Establish Organizational Excellence)

เป้าประสงค์ :

1. เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการด้านการกำกับดูแล และการให้บริการด้วยนวัตกรรมดิจิทัลแพลตฟอร์ม ลดขั้นตอน และระยะเวลาในการดำเนินการที่รวดเร็ว
2. นำเทคโนโลยีสมัยใหม่ช่วยในกระบวนการบริหารจัดการภายในด้วยระบบ AI : Artificial Intelligence, Robot Automatic Process :RPA, Block Chain, Digital Document, Electronic Data and Form, Cloud computing ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและเชื่อมโยงข้อมูลแบบบูรณาการ

ตัวชี้วัด :

1. ร้อยละ 80 ของโครงการ/ กิจกรรมที่สำเร็จตามแผนงานประจำปี
2. **กลยุทธ์ที่ 1-1** เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ที่สนับสนุนการดำเนินงานของ สถาบันตามหลักธรรมาภิบาล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณที่ใช้ (หน่วย:บาท)				งบประมาณที่ใช้ (หน่วย : บาท)	HRM / HRD	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.-ธ.ค.67	ม.ค.-มี.ค.68	เม.ย.-มิ.ย.68	ก.ค.-ก.ย.68			
1. โครงการสำรวจ และทบทวน กรอบอัตรากำลัง <u>กิจกรรม</u> 1. สำรวจและวิเคราะห์อัตรากำลัง	ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละ 80 ของจำนวนกิจกรรมที่ ดำเนินการตามแผนงาน โครงการเสร็จสิ้น	✓	✓	✓	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	HRM	ปฐมพงษ์

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณที่ใช้ (หน่วย:บาท)					HRM / HRD	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.-ธ.ค.67	ม.ค.-มี.ค.68	เม.ย.-มิ.ย.68	ก.ค.-ก.ย.68	งบประมาณที่ใช้ (หน่วย : บาท)		
2. สรุปผลการทบทวนกรอบ อัตรากำลัง 3. จัดทำรายงานสรุปผลการ ทบทวนกรอบอัตรากำลัง								
2. โครงการทบทวนระเบียบ ข้อบังคับบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2568 กิจกรรม 1. จัดทำร่างระเบียบข้อบังคับ 2. ประชุมนำเสนอร่างข้อบังคับต่อ ผู้บริหาร 3. นำเสนอร่างข้อบังคับต่อ คณะอนุกรรมการบริหารสถาบัน มาตรวิทยาแห่งชาติ	ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละ 80 ของจำนวนกิจกรรมที่ ดำเนินการตามแผนงาน โครงการเสร็จสิ้น	✓	✓	✓	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	HRM	ณัฐฐานิต
3. โครงการกำหนดกรอบการ ประเมินผลปี 2568 กิจกรรม 1. จัดทำร่างกรอบการประเมินผล	ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละ 80 ของจำนวนกิจกรรมที่	✓	-	-	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	HRM	หน.กบค.

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณที่ใช้ (หน่วย:บาท)				HRM / HRD	ผู้รับผิดชอบ	
		ต.ค.-ธ.ค.67	ม.ค.-มี.ค.68	เม.ย.-มิ.ย.68	ก.ค.-ก.ย.68			งบประมาณที่ใช้ (หน่วย : บาท)
2. ประชุมชี้แจงกรอบการประเมินผลปี 2568 ผ่านที่ประชุมผู้บริหาร	ดำเนินการตามแผนงานโครงการเสร็จสิ้น							
4. โครงการกำหนดกรอบการทำงานโครงการพิเศษ กิจกรรม 1. จัดทำร่างประกาศการทำงานโครงการพิเศษ 2. นำเสนอร่างประกาศต่อผู้บริหาร 3. ออกประกาศการทำงานโครงการพิเศษ 2568	ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละ 80 ของจำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนงานโครงการเสร็จสิ้น	✓	-	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ	HRM	หน.กบค.
5. โครงการส่งเสริมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและกำกับดูแลกิจกรรมที่ดี กิจกรรม 1. กำหนดกรอบการดำเนินการโครงการส่งเสริมการทำงานตาม	ตัวชี้วัดที่ 2 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถาบันตามเกณฑ์ ป.ป.ช. ร้อยละ 80	✓	✓	✓	-	ไม่ใช้งบประมาณ	HRM	คณะทำงานปชช.

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณที่ใช้ (หน่วย:บาท)					HRM / HRD	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.-ธ.ค.67	ม.ค.-มี.ค.68	เม.ย.-มิ.ย.68	ก.ค.-ก.ย.68	งบประมาณที่ใช้ (หน่วย : บาท)		
<p>หลักธรรมาภิบาลและกำกับดูแลกิจการที่ดี</p> <p>2. มอบหมายผู้จัดการข้อมูล</p> <p>3. ติดตามและรายงานผลต่อ ปปช.</p>								
<p>6. โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>กิจกรรม</p> <p>1. กำหนดกรอบการดำเนินการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>2. มอบหมายผู้จัดการข้อมูล</p> <p>3. ติดตามและรายงานผล</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ 3 คะแนนองค์กรคุณธรรม ตามเกณฑ์ ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ระดับ 2</p>	✓	✓	✓	-	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	HRM	<p>คณะทำงาน ปปช.</p>

กลยุทธ์ที่ 1-2 ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยม เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณที่ใช้ (หน่วย:บาท)					HRM/ HRD	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.-ธ.ค.67	ม.ค.-มี.ค.68	เม.ย.-มิ.ย.68	ก.ค.-ก.ย.68	งบประมาณที่ใช้ (หน่วย : บาท)		
<p>7. โครงการส่งเสริมความมั่นคงของพนักงานหลังเกษียณอายุราชการ</p> <p>กิจกรรม</p> <p>1. กำหนดกิจกรรมส่งเสริมความมั่นคงของพนักงานหลังเกษียณอายุราชการ</p> <p>2. คัดกรองกลุ่มเป้าหมาย และดำเนินการจัดกิจกรรมตามข้อ 1</p> <p>3. ติดตามและรายงานผล</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละ 80 ของจำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนงานโครงการเสร็จสิ้น</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 4 ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรและความตระหนักในค่านิยมขององค์กร</p>	✓	✓	✓	-	50,000	HRD	ขวัญชนก
<p>8. โครงการ I am NIMT และคัดเลือกบุคลากรต้นแบบประจำปี 2568</p> <p>กิจกรรม</p> <p>1. กำหนดคณะทำงาน I am NIMT</p> <p>2. กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรต้นแบบ</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละ 80 ของจำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนงานโครงการเสร็จสิ้น</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 4 ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่มีความ</p>	✓	✓	✓	-	50,000	HRM	ปฐมพงษ์ และคณะทำงาน I am NIMT

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณที่ใช้ (หน่วย:บาท)					HRM/ HRD	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.-ธ.ค.67	ม.ค.-มี.ค.68	เม.ย.-มิ.ย.68	ก.ค.-ก.ย.68	งบประมาณที่ใช้ (หน่วย : บาท)		
3. คัดเลือกและพิจารณาบุคลากร ต้นแบบ 4. มอบโล่รางวัลและเข็มที่ระลึก	ผูกพันกับองค์กรและ ความตระหนักในค่านิยม ขององค์กร							
9. โครงการอัพเดท ถ่ายทอด ความรู้ด้านผลประโยชน์ และสิทธิ ของพนักงานตามที่กฎหมายใหม่ปี 2568 กิจกรรม 1. รวบรวมข้อมูลกฎหมายใหม่ ที่ เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของ พนักงาน 2. ประชาสัมพันธ์พนักงานผ่าน ระบบสารสนเทศของสถาบัน 3. ติดตามและประเมินผลการ ประชาสัมพันธ์ 4. รายงานและสรุปผล	ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละ 80 ของจำนวนกิจกรรมที่ ดำเนินการตามแผนงาน โครงการเสร็จสิ้น ตัวชี้วัดที่ 4 ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่มีความ ผูกพันกับองค์กรและ ความตระหนักในค่านิยม ขององค์กร	✓	✓	✓	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	HRD	ขวัญชนก

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณที่ใช้ (หน่วย:บาท)					HRM/ HRD	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.-ธ.ค.67	ม.ค.-มี.ค.68	เม.ย.-มิ.ย.68	ก.ค.-ก.ย.68	งบประมาณที่ใช้ (หน่วย : บาท)		
10. โครงการความปลอดภัยอาชีวและอนามัย กิจกรรม 1. กำหนดกรอบแผนงานด้านความปลอดภัยประจำปี 2568 2. ดำเนินการตามแผนงานประจำปีที่ได้รับอนุมัติ 3. ประชุมติดตามและประเมินผล 4. รายงานและสรุปผล	ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละ 80 ของจำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนงานโครงการเสร็จสิ้น	✓	✓	✓	-	500,000	HRD	คณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวและอนามัย
11. โครงการกิจกรรมส่งเสริมและหลอมละลายกรอบแนวคิดของบุคลากร กิจกรรม 1. ประชุมคณะกรรมการสหสาขา 2. กำหนดรูปแบบและการจัด	ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละ 80 ของจำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนงานโครงการเสร็จสิ้น	✓	✓	✓	-	1,000,000	HRD	ปฐมพงษ์ และ สันทนาการ

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณที่ใช้ (หน่วย:บาท)					HRM/ HRD	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.-ธ.ค.67	ม.ค.-มี.ค.68	เม.ย.-มิ.ย.68	ก.ค.-ก.ย.68	งบประมาณที่ใช้ (หน่วย : บาท)		
กิจกรรม 3. เสนอความเห็นต่อ ผมว 4. จัดกิจกรรมและรายงานสรุปผล								

กลยุทธ์ที่ 2-1 การพัฒนาสมรรถนะบุคคลากรให้มีขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาระบบมาตรฐานวิทยาของประเทศ

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณที่ใช้ (หน่วย:บาท)				HRM/ HRD	ผู้รับผิดชอบ	
		ต.ค.-ธ.ค.67	ม.ค.-มี.ค.68	เม.ย.-มิ.ย.68	ก.ค.-ก.ย.68			
12. โครงการพัฒนาสมรรถนะ ตาม พังค์ชั้นหน้าที่จำเป็น ทั้งฝ่ายมาตร วิทยา และฝ่ายสนับสนุน - พัฒนาทักษะพื้นฐานด้าน กฎหมาย/ระเบียบที่จำเป็นในงาน - พัฒนาทักษะสมรรถนะการ บริหารงานสำหรับผู้บริหารทุก ระดับ - สร้างความตระหนักรู้การคิด วิเคราะห์ อนุมัติ สั่งการ สำหรับ ผู้บริหารทุกระดับ - พัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร จัดการพื้นฐานสำหรับพนักงาน - พัฒนาทักษะที่จำเป็นในการ ตามแต่ละหน้าที่	ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละ 80 ของ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ทักษะและสมรรถนะทุกระดับ ตามแผนงานประจำปี	✓	✓	✓	-	3,000,000	HRD	ทิพย์ฉัตร และ พัฒน์พงษ์

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณที่ใช้ (หน่วย:บาท)					HRM/ HRD	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.-ธ.ค.67	ม.ค.-มี.ค.68	เม.ย.-มิ.ย.68	ก.ค.-ก.ย.68	งบประมาณที่ใช้ (หน่วย : บาท)		
กิจกรรม 1. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี 2568 2. เสนอขอความเห็นชอบ 3. ดำเนินการตามแผนที่ได้รับอนุมัติ 4. ติดตามผลหลังพัฒนาตามแผน 5. รายงานสรุปผลการพัฒนาบุคลากรประจำปี 2568								
13. โครงการความร่วมมือทางวิชาการด้านมาตรวิทยาระหว่างประเทศ ตามฟังก์ชันหน้าที่ที่จำเป็น ฝ่ายมาตรวิทยา กิจกรรม 1. จัดทำแผนประจำปี 2568 2. เสนอขอความเห็นชอบ 3. ดำเนินการตามแผนที่ได้รับอนุมัติ	ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะทุกระดับตามแผนงานประจำปี	✓	✓	✓	-	400,000	HRD	IRO

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณที่ใช้ (หน่วย:บาท)					HRM/ HRD	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.-ธ.ค.67	ม.ค.-มี.ค.68	เม.ย.-มิ.ย.68	ก.ค.-ก.ย.68	งบประมาณที่ใช้ (หน่วย : บาท)		
4. ติดตามผลหลังการพัฒนาตาม แผน 5. รายงานสรุปผลการพัฒนา บุคลากรประจำปี 2568								
14. โครงการสำรวจและจัดเตรียม ความพร้อมบุคลากรรับทุนรัฐบาล หรือหน่วยงานให้ทุนตามความ ต้องการฝ่ายมาตริวิทยาและฝ่าย สนับสนุน กิจกรรม 1. ทบทวนความต้องการด้านทุน พัฒนาบุคลากรประจำปี 2. สรุปผลการทบทวนและเสนอขอ ความเห็นชอบต่อ ผมว. 3. จัดทำเอกสารรายละเอียดคำ ขอรับการจัดสรรทุน	ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละ 80 ของ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ทักษะและสมรรถนะทุกระดับ ตามแผนงานประจำปี	✓	✓	✓	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	HRD	ทิพย์ฉัตร

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณที่ใช้ (หน่วย:บาท)					HRM/ HRD	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.-ธ.ค.67	ม.ค.-มี.ค.68	เม.ย.-มิ.ย.68	ก.ค.-ก.ย.68	งบประมาณที่ใช้ (หน่วย : บาท)		
4.รายงานสรุปผลทุนที่ได้รับจัดสรรประจำปี และคำขอจัดสรรทุนใหม่ประจำปี								
15. โครงการทบทวนการจัดทำแผนการพัฒนาคณากร (Training Roadmap) กิจกรรม 1. ทบทวนการจัดทำแผนการพัฒนาคณากร (Training Roadmap) 2. เสนอขอความเห็นชอบ 3. เผยแพร่กรอบการพัฒนาตามแผนการพัฒนาคณากรผ่านระบบสารสนเทศของ สถาบัน	ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละ 80 ของจำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนงานโครงการเสร็จสิ้น	✓	✓	✓	-	ไม่ใช้งบประมาณ	HRD	ทิพย์ฉัตร

กลยุทธ์ที่ 2-2 บุคลากร ที่มีคุณลักษณะเด่น เพื่อเสริมสร้าง และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้สามารถเป็นพัฒนานวัตกรรมบริการด้านมาตริวิทยา ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณที่ใช้ (หน่วย:บาท)				งบประมาณที่ใช้ (หน่วย : บาท)	HRM/ HRD	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.-ธ.ค.67	ม.ค.-มี.ค.68	เม.ย.-มิ.ย.68	ก.ค.-ก.ย.68			
16. โครงการพัฒนาสมรรถนะนักพัฒนานวัตกรรมบริการด้านมาตริวิทยาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล กิจกรรม 1. สำรวจความต้องการตามแผนพัฒนาทักษะ IDP ประจำปี 2. เสนอขอความเห็นชอบ 3. ดำเนินการและติดตามประเมิน	ตัวชี้วัดที่ 2 จำนวนผลงานนวัตกรรมต้นแบบ/องค์ความรู้ที่นำไปใช้ในการสร้างนวัตกรรม จำนวน 18 รายการ	✓	✓	✓	-	50,000	HRD	ทิพย์ฉัตร และพัฒนพงษ์

กลยุทธ์ที่ 2-3 บุคลากรทุกระดับมีกรอบแนวคิดที่สนับสนุนระบบและการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณที่ใช้ (หน่วย:บาท)					HRM/ HRD	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.-ธ.ค.67	ม.ค.-มี.ค.68	เม.ย.-มิ.ย.68	ก.ค.-ก.ย.68	งบประมาณที่ใช้ (หน่วย : บาท)		
<p>17. โครงการกรอบแนวคิดที่สนับสนุนระบบและการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน</p> <p>กิจกรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สำรวจความต้องการตามแผนพัฒนาทักษะ IDP ประจำปี 2. เสนอขอความเห็นชอบ 3. ดำเนินการและติดตามประเมิน 	ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะทุกระดับตามแผนงานประจำปี	✓	✓	✓	-	50,000	HRD	ทิพย์ฉัตร และ พัฒนพงษ์

กลยุทธ์ที่ 3- 1 ยกระดับระบบดิจิทัลด้านการกำกับดูแล และการให้บริการ

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณที่ใช้ (หน่วย:บาท)					HRM / HRD	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.-ธ.ค.67	ม.ค.-มี.ค.68	เม.ย.-มิ.ย.68	ก.ค.-ก.ย.68	งบประมาณที่ใช้ (หน่วย : บาท)		
<p>18. โครงการศึกษาเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานด้วยระบบอัตโนมัติ กำหนดกระบวนการต้นแบบจำนวน 1 กระบวนการ กิจกรรม</p> <p>1. ศึกษาเทคโนโลยีการจัดทำกระบวนการอัตโนมัติในปัจจุบัน</p> <p>2. จัดทำร่างขอบเขตงานพัฒนาระบบ</p> <p>3. เสนอขอความเห็นชอบ</p> <p>4. จัดทำค่าของงบประมาณประจำปี 2569</p>	ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละ 80ของโครงการ/กิจกรรมที่สำเร็จตามแผนงานประจำปี	✓	✓	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ	HRD	ผฝบ.

กลยุทธ์ที่ 3- 2 สร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณที่ใช้ (หน่วย:บาท)					HRM / HRD	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.-ธ.ค.67	ม.ค.-มี.ค.68	เม.ย.-มิ.ย.68	ก.ค.-ก.ย.68	งบประมาณที่ใช้ (หน่วย : บาท)		
<p>19. โครงการปรับปรุงปรับปรุงระบบการพัฒนาทักษะบุคลากร Metrology Digital Library เพื่อรองรับและขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร</p> <p>กิจกรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนและกำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรประจำปี 2568 2. เสนอขออนุมัติ 3. ดำเนินการตามแผน 4. ติดตามผลและจัดทำรายงานสรุปผล 	ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	600,000	HRD	ทิพย์ฉัตร และพัฒนพงษ์

5. การนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

การเผยแพร่ สื่อสาร ถ่ายทอด ให้ผู้รับผิดชอบตามกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายของ ตัวชี้วัดภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2568 ได้มอบหมาย ผู้รับผิดชอบทุกแผนงาน/โครงการตามกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

6. การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การติดตามผลการดำเนินงานเป็นการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานของแผนงาน / โครงการให้ เป็นไปตาม ค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นการตรวจสอบระหว่างการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน / โครงการ กรณีที่เกิดปัญหา อุปสรรค จะได้สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ทันสถานการณ์ ทั้งนี้ การติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงาน ได้กำหนดให้มีการติดตามเป็นประจำทุกเดือน สำหรับการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ เช่น ไตรมาส และรายเดือน เพื่อเป็นการประเมินและรายงานผลสำเร็จของการดำเนินงานในภาพรวมของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกำหนดให้มีการสรุปทบทวนผลการดำเนินงาน เพื่อ วิเคราะห์หาปัจจัยความสำเร็จ ของแต่ละโครงการ ตลอดจนปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ สำหรับเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการ “ประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล” เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลในปี ต่อไป นอกจากนี้ ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี จะต้องจัดทำรายงานผลสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ ผมว. ทราบ และรายงานส่ง TRIS เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

ภาคผนวก

เกณฑ์การวัดผลตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหารงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการดำเนินงานของ สถาบัน ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย :

1. มีระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
2. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น

ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนงานโครงการเสร็จสิ้น

คำนิยาม :

ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานโครงการ ตามกรอบระยะเวลาของโครงการนั้นๆ กำหนดไว้ จนได้ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานโครงการ / กิจกรรม

เกณฑ์การให้คะแนน : กำหนดเป็นระดับขั้นความสำเร็จ (Milestone) พิจารณาถึงความก้าวหน้าในการดำเนินงานโครงการ และ ผลคะแนนจากการประเมินจากหน่วยงานภายนอก ดังนี้

ร้อยละความสำเร็จ	การดำเนินการ
20	มีการขออนุมัติดำเนินการโครงการ/ซื้อ/จ้าง
50	มีการดำเนินการโครงการ ตามแผน และกิจกรรมที่กำหนดไว้
80	การดำเนินการเสร็จสิ้นตามโครงการ
100	มีการปิดโครงการ สรุปผลการดำเนินการโครงการ ผลลัพธ์ ผลกระทบที่ได้

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
ร้อยละ 80				

ตัวชี้วัดที่ 2 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สถาบัน ตามเกณฑ์ ปปช.

คำนิยาม :

ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานโครงการ และได้รับการประเมินจากหน่วยงานภายนอกเสร็จสิ้น และได้รับผลการประเมินอย่างเป็นทางการในแต่ละปีประเมิน

เกณฑ์การให้คะแนน : ผลคะแนนจากการประเมินจากหน่วยงานภายนอก อย่างเป็นทางการจาก ปปช. ร้อยละ 80

📌 ผลคะแนนและระดับผลการประเมิน

ผลการประเมินจะมีคะแนนเต็ม 100 คะแนน และจำแนกออกเป็น 7 ระดับ

คะแนน	ระดับ
95.00 – 100	AA
85.00 – 94.99	A
75.00 – 84.99	B
65.00 – 74.99	C
55.00 – 64.99	D
50.00 – 54.99	E
0 – 49.99	F

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
ร้อยละ 80				

ตัวชี้วัดที่ 3 คะแนนองค์กรคุณธรรม ตามเกณฑ์ (กรมการศาสนา)

คำนิยาม :

ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานโครงการ และได้รับการประเมินจากหน่วยงานภายนอกเสร็จสิ้น และได้รับผลการประเมินอย่างเป็นทางการในแต่ละปีประเมิน

เกณฑ์การให้คะแนน : ผลคะแนนจากการประเมินจากหน่วยงานภายนอก อย่างเป็นทางการจาก กรมการศาสนา ระดับ 2

เกณฑ์การประเมินผลคะแนนและระดับ ดังนี้

ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม เกณฑ์การประเมิน ต้องมีการดำเนินงานทุกข้อ (ระดับที่ ๑) คะแนนรวม ไม่น้อยกว่า ๓ คะแนน (ผ่านระดับที่ ๑)

ระดับที่ ๒ องค์กรคุณธรรม เกณฑ์การประเมิน ต้องมีการดำเนินงานทุกข้อในระดับที่ ๑ และระดับที่ ๒ คะแนนรวมไม่น้อยกว่า ๖ คะแนน (ผ่านระดับที่ ๒)

ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ เกณฑ์การประเมิน ต้องมีการดำเนินงานทุกข้อในระดับที่ ๑ ระดับที่ ๒ และระดับที่ ๓ คะแนนรวมไม่น้อยกว่า ๙ คะแนน (ผ่านระดับที่ ๓)

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
ระดับ 2				

ตัวชี้วัดที่ 4 ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรและความตระหนักในค่านิยมขององค์กร

ค่านิยม :

ดำเนินการประเมินความผูกพันต่อองค์กรประจำปีของบุคลากร ซึ่ง มีประเด็นการประเมินที่สำคัญ เช่น

1. ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร
4. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. ด้านการพัฒนาบุคลากร/การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เกณฑ์การให้คะแนน : ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบประเมิน เรื่องการประเมินความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนา ระบบมาตรฐานวิทยาของประเทศ และพร้อมขับเคลื่อนระบบมาตรฐานวิทยาดิจิทัล

เป้าหมาย :

1. บุคลากรมี สมรรถนะ ตามฟังก์ชันหน้าที่จำเป็น สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานหน้าที่ ทั้งฝ่ายมาตรฐานวิทยา และฝ่ายสนับสนุน ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาระบบมาตรฐานวิทยาของประเทศ เพื่อการทำงานในปัจจุบัน และการเตรียมความพร้อมการทำงานในอนาคต
2. มีบุคลากร ที่มีคุณลักษณะเด่น เพื่อเสริมสร้าง และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้สามารถเป็นนักพัฒนา นวัตกรรมบริการด้านมาตรฐานวิทยา ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
3. บุคลากร ทุกระดับมีกรอบแนวคิดที่สนับสนุนระบบและการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset)

ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละความสำเร็จของกิจกรรม/โครงการ ที่สำเร็จตามแผนงานประจำปี

คำนิยาม :

บุคลากร กลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมทักษะ เพื่อให้มี สมรรถนะตามฟังก์ชันหน้าที่ที่จำเป็น สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานหน้าที่ ทั้งฝ่ายมาตรฐานวิทยา และฝ่ายสนับสนุน ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาระบบมาตรฐาน วิทยาของประเทศ เพื่อการทำงานในปัจจุบัน และทักษะ Soft Skill ในการปรับกรอบความคิด (Mindset) และการเตรียม ความพร้อมการทำงานในอนาคต และคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อเสริมสร้าง และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ สามารถเป็นนักพัฒนานวัตกรรมบริการด้านมาตรฐานวิทยา ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เกณฑ์การให้คะแนน : ค่าเฉลี่ยคะแนนจากจำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี ตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
ร้อยละ 80				

สูตรคำนวณ :

(จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาฯ ตามแผน * 100 / จำนวนบุคลากรเป้าหมายที่ต้องเข้ารับการพัฒนาตามแผน)

ตัวชี้วัดที่ 2 จำนวนผลงานนวัตกรรมต้นแบบ (หน่วย:รายการ)

คำนิยาม :

นวัตกรรมต้นแบบหมายถึง การปรับปรุง พัฒนา เทคโนโลยีการบริการ หรือกระบวนการให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้กรอบองค์ความรู้ ทักษะที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

เกณฑ์การให้คะแนน :

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
18 รายการ				

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : : การปรับปรุงระบบเทคโนโลยีการบริหารจัดการภายในองค์กร (Enterprise Resource Planning) ด้วยแพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ และดิจิทัล สู่วิธีการที่เป็นเลิศ (Establish Organizational Excellence)

เป้าหมาย :

1. เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการด้านการกำกับดูแล และการให้บริการด้วยนวัตกรรมดิจิทัลแพลตฟอร์ม ลดขั้นตอน และระยะเวลาในการดำเนินการที่รวดเร็ว
2. นำเทคโนโลยีสมัยใหม่ช่วยในกระบวนการบริหารจัดการภายในด้วยระบบ AI : Artificial Intelligence, Robot Automatic Process :RPA, Block Chain, Digital Document, Electronic Data and Form, Cloud computing ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและเชื่อมโยงข้อมูลแบบบูรณาการ

ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนงานโครงการเสร็จสิ้น

คำนิยาม :

ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานโครงการ ตามกรอบระยะเวลาของโครงการนั้นๆ กำหนดไว้ จนได้ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานโครงการ / กิจกรรม

เกณฑ์การให้คะแนน : กำหนดเป็นระดับขั้นความสำเร็จ (Milestone) พิจารณาถึงความก้าวหน้าในการดำเนินงานโครงการ และ ผลคะแนนจากการประเมินจากหน่วยงานภายนอก ดังนี้

ร้อยละความสำเร็จ	การดำเนินการ
20	มีการขออนุมัติดำเนินการโครงการ/ซื้อ/จ้าง
50	มีการดำเนินการโครงการ ตามแผน และกิจกรรมที่กำหนดไว้
80	การดำเนินการเสร็จสิ้นตามโครงการ
100	มีการปิดโครงการ สรุปผลการดำเนินการโครงการ ผลลัพธ์ ผลกระทบที่ได้

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
ร้อยละ 80				

ตัวชี้วัดที่ 2 จำนวนบุคลากรที่พัฒนาตามแผนพัฒนาดิจิทัล

คำนิยาม :

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาดิจิทัล ซึ่งเป็นการวัดผลความสำเร็จของโครงการในรูปแบบเดียวกันตามที่หน่วยงานบูรณาการกำหนด

เกณฑ์การให้คะแนน :

ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
ร้อยละ 80				

รายละเอียดกิจกรรมเพื่อรองรับ โครงการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลลัพธ์
	Q1	Q2	Q3	Q4	
1. โครงการสำรวจ และทบทวนกรอบอัตรากำลัง					
กิจกรรม					
1.สำรวจและวิเคราะห์อัตราอัตรากำลัง					ได้ข้อมูลความต้องการอัตรากำลังคนจากฝ่าย กลุ่มงาน พร้อมคำชี้แจง
2.สรุปผลการทบทวนกรอบอัตรากำลัง					มีรายงานการประชุมทบทวนแนวทางวางแผนร่วมกับผู้บริหารระดับสูง
3.จัดทำรายงานสรุปผลการทบทวนกรอบอัตรากำลัง					รายงานสถานประกอบการอัตรากำลัง
2. โครงการทบทวนระเบียบข้อบังคับบริหารงานบุคคล พ.ศ. ...					
กิจกรรม					
1.จัดทำร่างระเบียบ ข้อบังคับ					(ร่าง) ระเบียบ ข้อบังคับ
2.นำเสนอร่างประกาศข้อบังคับต่อผู้บริหาร					มีรายงานนำเสนอร่างข้อบังคับ
3.นำเสนอร่างข้อบังคับต่อ อบ.					นำเสนอร่างข้อบังคับต่อ อบ.
3. โครงการกำหนดกรอบการประเมินผลปี 2568					
กิจกรรม					
1.จัดทำร่างกรอบการประเมินผล					(ร่าง) กรอบการประเมินผล
2.ประชุมชี้แจงกรอบการประเมินผลปี 2568 ผ่านที่ประชุมผู้บริหาร					ประชุมชี้แจงกรอบการประเมินผลปี 2568
4. โครงการกำหนดกรอบการทำงานโครงการพิเศษ					
กิจกรรม					
1.จัดทำร่างประกาศการทำงานโครงการพิเศษ					(ร่าง) ประกาศการทำงานโครงการพิเศษ
2.นำเสนอร่างประกาศต่อผู้บริหาร					นำเสนอร่างประกาศต่อผู้บริหาร
3.ออกประกาศการทำงานโครงการพิเศษ 2568					ประกาศการทำงานโครงการพิเศษ 2568
5. โครงการส่งเสริมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและกำกับดูแลกิจกรรมที่ดี					
กิจกรรม					
1.กำหนดกรอบการดำเนินการโครงการส่งเสริมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและกำกับดูแลกิจกรรมที่ดี					กรอบการดำเนินการโครงการส่งเสริมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและกำกับดูแลกิจกรรมที่ดี
2.มอบหมายผู้จัดการข้อมูล					มีคณะทำงาน
3.ติดตามและรายงานผลต่อ อบข.					ติดตามและรายงานผลต่อ อบข.
6. โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร					
กิจกรรม					
1.กำหนดกรอบการดำเนินการส่งเสริมวัฒนธรรม					จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมวัฒนธรรม สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติเพื่อขับเคลื่อนค่านิยม/ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
2.มอบหมายผู้จัดการข้อมูล					มีคณะทำงาน นำเสนอแผนคณะทำงานพิจารณา
3.ติดตามและรายงานผล					รายงานผลการดำเนินงาน เสนอ ผมว
7. โครงการส่งเสริมความมั่นคงของพนักงานหลังเกษียณอายุราชการ					
กิจกรรม					
1.กำหนดกิจกรรมส่งเสริมความมั่นคงของพนักงานหลังเกษียณอายุราชการ					ศึกษาและดำเนินการตามแผนการส่งเสริมความผูกพันบุคลากร(กรณีที่เกี่ยวข้องปัจจัยความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร)
2.คัดกรองกลุ่มเป้าหมาย และดำเนินการจัดกิจกรรมตามข้อ 1					บรรจุเข้าเป็นส่วนหนึ่งของแผนอบรมประจำปี เพื่อส่งเสริมตามนโยบายของสถาบัน
3.ติดตามและรายงานผล					รายงานสรุปผลการดำเนินการ โดยเป็นส่วนหนึ่งในการรายงานความสำเร็จแผนการส่งเสริมความผูกพันบุคลากรประจำปี และแผนอบรมประจำปี
8. โครงการ I am NIMT และคัดเลือกบุคลากรต้นแบบประจำปี 2568					
กิจกรรม					
1.กำหนดคณะทำงาน I am NIMT					แต่งตั้งคณะทำงาน I am NIMT
2.กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรต้นแบบ					กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรต้นแบบ
3.คัดเลือกและพิจารณาบุคลากรต้นแบบ					คัดเลือกและพิจารณาบุคลากรต้นแบบ
4.มอบโล่รางวัลและเข็มที่ระลึก					มอบโล่รางวัลและเข็มที่ระลึก
9. โครงการอภีเทร ถ่ายทอดความรู้ด้านผลประโยชน์ และสิทธิของพนักงานตามที่กฎหมายใหม่ปี 2568					
กิจกรรม					
1.รวบรวมข้อมูลกฎหมายใหม่ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของพนักงาน					ศึกษาและดำเนินการตามแผนการส่งเสริมความผูกพันบุคลากร (กรณีที่เกี่ยวข้องปัจจัยความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร)
2.ประชาสัมพันธ์พนักงานผ่านระบบสารสนเทศของสถาบัน					บรรจุเข้าเป็นส่วนหนึ่งของแผนอบรมประจำปี เพื่อส่งเสริมตามนโยบายของสถาบัน โดยมีกอบบประมาณรองรับ (หากมี)และดำเนินการตามแผน
3.ติดตามและประเมินผลการประชาสัมพันธ์					ติดตามและประเมินผลการประชาสัมพันธ์

รายละเอียดกิจกรรมเพื่อรองรับ โครงการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลลัพธ์
	Q1	Q2	Q3	Q4	
4. รายงานและสรุปผล					รายงานสรุปผลการดำเนินการ โดยเป็นส่วนหนึ่งในการรายงานความสำเร็จแผนการส่งเสริมความผูกพันบุคลากรประจำปี และแผนอบรมประจำปี
10. โครงการความปลอดภัยอาชีวอนามัย					
กิจกรรม					
1. กำหนดกรอบแผนงานด้านความปลอดภัยประจำปี 2568					จัดทำแผนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยประจำปี โดยผ่านคณะทำงานด้านความปลอดภัย
2. ดำเนินการตามแผนงานประจำปีที่ได้รับอนุมัติ					ประสานงานผู้เกี่ยวข้อง ตามแผนด้านความปลอดภัย ฯ ที่ได้รับอนุมัติ
3. ประชุมติดตามและประเมินผล					กรณี มีการพัฒนาด้วยการอบรม จะบูรณาการงานร่วมกับ กอธ.ผบ. บรรจุเข้าเป็นส่วนหนึ่งของแผนอบรมประจำปี เพื่อส่งเสริมตามนโยบายความปลอดภัยของสถาบัน โดยมีกรอบงบประมาณรองรับ (หากมี)และดำเนินการตามแผน
4. รายงานและสรุปผล					รายงานสรุปผลการดำเนินการ โดยเป็นส่วนหนึ่งในการรายงานความสำเร็จแผนด้านความปลอดภัย ฯ และรายงานต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
11. โครงการกิจกรรมส่งเสริม และหลอมละลายกรอบแนวคิดของบุคลากร					
กิจกรรม					
1. ประชุมคณะทำงานสัมมนาการ					ประชุมคณะทำงานกิจกรรมพนักงาน
2. กำหนดรูปแบบและการจัดกิจกรรม					กำหนดรูปแบบและการจัดกิจกรรม
3. เสนอความเห็นต่อ ผมว					เสนอความเห็นต่อ ผมว
4. จัดกิจกรรมและรายงานสรุปผล					จัดกิจกรรมและรายงานสรุปผล
12. โครงการพัฒนาสมรรถนะ ตามฟังก์ชันหน้าที่จำเป็น ทั้งฝ่ายมหาวิทยาลัย และฝ่ายสนับสนุน					
พัฒนาทักษะพื้นฐานด้านกฎหมายระเบียบที่จำเป็นในงานพัฒนาทักษะสมรรถนะการบริหารงานสำหรับผู้บริหารทุกระดับ สร้างความตระหนักการคิด วิเคราะห์ อนุมัติ สั่งการ สำหรับผู้บริหารทุกระดับ พัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการพื้นฐานสำหรับพนักงานพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการตามแต่ละหน้าที่					
กิจกรรม					
1. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี 2568					แผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี 2568
2. เสนอขอความเห็นชอบ					เสนอขอความเห็นชอบ
3. ดำเนินการตามแผนที่ได้รับอนุมัติ					ดำเนินการจัดอบรม /พัฒนา ตามแผน
4. ติดตามผลหลังพัฒนาตามแผน					ติดตามและประเมินผล หลังการอบรม /พัฒนา
5. รายงานสรุปผลการพัฒนาบุคลากรประจำปี 2568					รายงานสรุปผลการพัฒนาบุคลากรประจำปี 2568
13. โครงการความร่วมมือทางวิชาการด้านมาตรวิทยาระหว่างประเทศ ตามฟังก์ชันหน้าที่จำเป็น ฝ่ายมหาวิทยาลัย					
กิจกรรม					
1. จัดทำแผนประจำปี 2568					จัดทำแผนประจำปี 2568
2. เสนอขอความเห็นชอบ					เสนอขอความเห็นชอบ
3. ดำเนินการตามแผนที่ได้รับอนุมัติ					ดำเนินการตามแผนที่ได้รับอนุมัติ
4. ติดตามผลหลังการพัฒนาตามแผน					ติดตามผลหลังการพัฒนาตามแผน
5. รายงานสรุปผลการพัฒนาบุคลากรประจำปี 2568					รายงานสรุปผลการพัฒนาบุคลากรประจำปี 2568
14. โครงการสำรวจและจัดเตรียมความพร้อมบุคลากรรับทุนรัฐบาล หรือหน่วยงานให้ทุนตามความต้องการฝ่ายมหาวิทยาลัยและฝ่ายสนับสนุน					
กิจกรรม					
1. สำรวจความต้องการด้านทุนพัฒนาบุคลากรประจำปี					สำรวจความต้องการขอรับจัดสรรทุน (พัฒนาข้าราชการ) ตามความจำเป็นในการพัฒนางานด้านมาตรวิทยา ของฝ่ายงานมาตรวิทยา พร้อมจัดทำแบบข้อมูลความจำเป็นสาขาทุนมาตรวิทยา ข้อมูลแสดงเหตุผลความจำเป็น ขอรับการจัดสรรทุนฯ
2. เสนอขอความเห็นชอบ					รวบรวม/ตรวจสอบ/วิเคราะห์ข้อมูลค่าขอรับการ จัดสรรทุน ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สถาบัน พร้อมข้อเสนอความเห็น เพื่อเสนอ ผมว. พิจารณา
3. จัดทำเอกสารรายละเอียดคำขอรับการ จัดสรรทุน					จัดทำเอกสารรายละเอียดคำขอรับการ จัดสรรทุน รัฐบาล
4. รายงานสรุปผลทุนที่ได้รับจัดสรรประจำปี และคำขอจัดสรรทุนใหม่ประจำปี					รายงานสรุปผลการสำรวจการขอรับทุน
15. โครงการทบทวนการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap)					
กิจกรรม					
1. ทบทวนการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap)					ทบทวนการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร
2. เสนอขอความเห็นชอบ					เสนอขอความเห็นชอบ

รายละเอียดกิจกรรมเพื่อรองรับ โครงการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลลัพธ์
	Q1	Q2	Q3	Q4	
3. เผยแพร่กรอบการพัฒนาตามแผนการพัฒนาศูนย์กลางผ่านระบบสารสนเทศของ สถาบัน					เผยแพรกรอบการพัฒนาตามแผนการพัฒนาศูนย์กลาง
16. โครงการพัฒนาศมรรถนะ นักพัฒนาวิศวกรรมบริการด้านมาตรวิทยาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล					
กิจกรรม					
1.สำรวจความต้องการตามแผนพัฒนาทักษะ IDP ประจำปี					สำรวจความต้องการตามแผนพัฒนาทักษะ IDP
2.เสนอขอความเห็นชอบ					เสนอขอความเห็นชอบ
3.ดำเนินการและติดตามประเมิน					ดำเนินการและติดตามประเมิน
17. โครงการกรอบแนวคิดที่สนับสนุนระบบและการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน					
กิจกรรม					
1.สำรวจความต้องการตามแผนพัฒนาทักษะ IDP ประจำปี					สำรวจความต้องการตามแผนพัฒนาทักษะ IDP
2.เสนอขอความเห็นชอบ					เสนอขอความเห็นชอบ
3.ดำเนินการและติดตามประเมิน					ดำเนินการและติดตามประเมิน
18. โครงการศึกษาเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานด้วยระบบอัตโนมัติ กำหนดกระบวนการต้นแบบจำนวน 1 กระบวนการ					
กิจกรรม					
1.ศึกษาเทคโนโลยีการจัดทำกระบวนการอัตโนมัติในปัจจุบัน					ข้อมูลเทคโนโลยีการจัดทำกระบวนการอัตโนมัติ
2.จัดทำร่างขอบเขตงานพัฒนาระบบ					(ร่าง) ขอบเขตงานพัฒนาระบบ
3.เสนอขอความเห็นชอบ					เสนอขอความเห็นชอบ
4.จัดทำคำของบประมาณประจำปี 2569					คำของบประมาณประจำปี 2569
19. โครงการปรับปรุงปรับปรุงระบบการพัฒนาทักษะบุคลากร Metrology Digital Library เพื่อรองรับและขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร					
กิจกรรม					
1.จัดทำแผนและกำหนดหลักยุทธการพัฒนาศูนย์กลางประจำปี 2568					แผนและกำหนดหลักยุทธการพัฒนาศูนย์กลางประจำปี 2568
2.เสนอขออนุมัติ					เสนอขออนุมัติ
3.ดำเนินการตามแผน					ดำเนินการจัดอบรม /พัฒนา ตามแผน
4.ติดตามผลและจัดทำรายงานสรุปผล					รายงานสรุปผลการพัฒนาศูนย์กลางประจำปี 2568