

## ผลปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2567

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหารงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการดำเนินงานของสถาบัน ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ :

1. มีระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
2. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น

ตัวชี้วัด :

1. จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนงานโครงการเสร็จสิ้น
2. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สถาบัน ตามเกณฑ์ ปปช.
3. คะแนนองค์กรคุณธรรม ตามเกณฑ์ ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)
4. ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรและความตระหนักในค่านิยมขององค์กร

กลยุทธ์ที่ 1-1 เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนการดำเนินงานของสถาบัน ตามหลักธรรมาภิบาล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	HRM/ HRD	ผลการดำเนินการ
<p>1. โครงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และอัตรากำลัง (ต่อเนื่องปี 2566)</p> <p>- กรอบแนวคิด โครงสร้างองค์กรใหม่ รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในอนาคต - กรอบอัตรากำลังใหม่ รองรับกรอบแนวคิด รองรับโครงสร้างองค์กรใหม่</p> <p>- JD สำหรับอัตรากำลังตามกรอบโครงสร้างองค์กรใหม่</p>	<p>1. การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้นร้อยละ 100</p> <p>2. คะแนนผลการดำเนินงานของสถาบัน ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (กรมบัญชีกลาง) ระดับคะแนน 4</p>	2,650,000	1,192,500	หน. กบค.ฝบ.	1 ต.ค.66 – 30 ก.ย. 67	HRM	<p>ดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100 และมีรายงานผลการศึกษาโครงสร้างที่ออกแบบใหม่แผนอัตรากำลัง JD โดยมีการนำเสนอสรุปรายงาน แก่ที่ประชุมคณะทำงาน ทีมผู้บริหารระดับสูง โดยมีความเชื่อมโยงกับเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ และนำเสนอรายงานส่งมอบงานงวดที่ 2 และ 3 ตามมติที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง ที่ได้มีการหารือ และมอบหมายที่ปรึกษานำส่งรายงานผลการศึกษาโครงสร้างที่ออกแบบใหม่แผนอัตรากำลัง JD โดยมีการนำประเด็นจากการประชุม สรุปผลการส่งมอบงานงวดที่ 2 และงวดที่ 3 (งวดสุดท้าย) เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2567 ผ่านเลขาคณะกรรมการตรวจรับ ก่อนสิ้นปีงบประมาณ (30 กันยายน 2567) ดังนี้</p> <p>1. ตามที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง ที่ได้ให้ความเห็นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ในอนาคต ตามรายงานการประชุมครั้งที่ 12 เรื่อง การสรุปผล การส่งมอบงานงวดที่ 2 และงวดที่ 3 (งวดสุดท้าย) วันที่ 8 ธันวาคม 2566 ตาม หนังสือ อว. 6101/954 ลงวันที่ 20 ตุลาคม 2566</p>

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	HRM/ HRD	ผลการดำเนินการ
							<p>2. นัดประชุม(งานงวดที่ 3) ปรับแก้การออกแบบ เส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ วันที่ 28 พฤศจิกายน 2566 (ทีมที่ปรึกษา รองผมว. ผฝบ. กบค. เลขา คณะกรรมการตรวจรับ)</p> <p>3. นัดประชุมหารือของทีมผู้บริหารระดับสูงในโครงการ ศึกษาเพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กร แผนอัตรากำลัง และ เส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ วันที่ 16 กรกฎาคม 2567 (ทีมที่ปรึกษา ผมว. รองผมว. ผช.ผมว. ผฝบ. กบค. เลขา คณะกรรมการตรวจรับ)</p> <p>4. ที่ปรึกษานำส่ง รายงานงวดที่ 3 เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2567 ผ่านเลขาคณะกรรมการตรวจรับ ซึ่งอยู่ ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการตรวจรับ กบค. ในฐานะทีมเลขาคณะทำงาน ได้มีการประสาน ข้อมูล - ติดตามเพื่อให้สามารถดำเนินการตามกิจกรรม ตาม TOR ครบถ้วน และที่ปรึกษาสามารถนำเสนอผลการศึกษา และส่งมอบงานงวดที่2 และ 3 ในระยะเวลาที่กำหนด เป็น เอกสารประกอบการพิจารณาคณะกรรมการตรวจรับ (เนื่องจากรายงานผลงานที่ส่งมอบ มีปริมาณรายละเอียด มาก จึงอยู่ระหว่างการพิจารณาตรวจรับ)</p>

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	HRM/ HRD	ผลการดำเนินการ
2. โครงการสำรวจเพื่อประเมินความต้องการอัตรากำลังของกลุ่มงานฝ่าย ให้สอดคล้องกับภาระงาน/ รวบรวมข้อมูลความต้องการ สรุปรายงานความต้องการ สนับสนุนข้อมูลในการขอรับจัดสรรงบประมาณประจำปี	การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานสรรหา และว่าจ้าง (ปฐมพงษ์)	1 ต.ค.66 – 30 เม.ย. 67	HRM	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100</li> <li>2. มีแผนการจัดสรรและจัดสรรกรอบอัตรากำลังลงไปในกลุ่มงาน ฝ่าย ตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติ ปี 2567 โดยมีงบประมาณรองรับ</li> <li>3. แผนการจัดสรรภายใต้แผนแม่บทฉบับที่ 3 และแผนสรรหา 2568 ถึง 2570 กรอบอัตรากำลังจำนวน 286 อัตรา และเวียนให้ฝ่ายกลุ่มงานไม่สังกัดฝ่ายพิจารณา และได้จัดประชุมผู้บริหาร เพื่อยืนยันกรอบอัตรากำลังที่จัดลงตามฝ่ายและกลุ่มงาน</li> </ol>
3. โครงการพัฒนา-ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานตามเกณฑ์การคัดเลือก (Succession Plan)	การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานพัฒนาบุคลากร (ทิพย์ฉัตร)	1 ต.ค.66 – 30 ก.ย. 67	HRD	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ดำเนินโครงการ (Outside) ร้อยละ 100 (3 หรือ 4 หลักสูตร) การเตรียมความพร้อมในตำแหน่งงานที่สำคัญ (Critical Position) ในแผนการคัดเลือกผู้สืบทอด (Succession plan) และ ดำเนินโครงการ อบรมภายใน (Inhouse) ร้อยละ 100 (จำนวน 2 หลักสูตร) และ ร้อยละ 90 ตามรายชื่อที่ได้รับการอนุมัติได้รับการพัฒนาตามตำแหน่งผู้บริหารระดับฝ่าย และระดับหัวหน้ากลุ่มงาน มีผลงานเกินกว่าเป้าหมาย ดังนี้ เป็นการอบรมภายนอก</li> </ol>

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	HRM/ HRD	ผลการดำเนินการ
							<p>(Outside ดำเนินโครงการ ร้อยละ 100 = 5 หลักสูตร) และ          อบรมภายใน (Inhouse) 2 หลักสูตร ในการพัฒนาตำแหน่ง          ผู้บริหารระดับฝ่าย และระดับหัวหน้ากลุ่มงาน ผู้เข้าอบรม          ร้อยละ 96 ได้รับการพัฒนาตามแผน ตามรายชื่อที่ได้รับการ          การอนุมัติ</p> <p>มว. มีแผนการเตรียมความพร้อมของสถาบัน (ได้รับ          ความเห็นชอบจาก คณะอนุกรรมการบริหาร รายงานการ          ประชุมคณะอนุกรรมการบริหารสถาบันมาตริวิทยาแห่งชาติ          1 ครั้งที่ 4/2566) โดยการพัฒนาเตรียมความพร้อมใน          รูปแบบอื่น นอกเหนือจากการอบรม เช่น การมอบหมาย          งาน การรักษาการในตำแหน่ง ระดับบริหาร (หัวหน้าฝ่าย /          หัวหน้ากลุ่มงาน)</p> <p>2. การพัฒนา (Inhouse) ตำแหน่ง Organization          Structure กบค.ฝบ. ดำเนินการทำอนุมัติดำเนินการให้          เป็นไปตามแผนอบรมประจำปี (Inhouse) ในการให้หัวหน้า          กลุ่มงาน อบรมหลักสูตรผู้บริหาร พร้อมกับระดับหัวหน้า          ฝ่าย</p> <p>3. การพัฒนาเตรียมความพร้อมในรูปแบบอื่น          นอกเหนือจากการอบรม เช่น การมอบหมายงาน การ          รักษาการในตำแหน่ง ระดับบริหาร (หัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้า          กลุ่มงาน)</p>

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	HRM/ HRD	ผลการดำเนินการ
4. โครงการส่งเสริมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและกำกับดูแลกิจการที่ดี	คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ร้อยละ 80	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	หน. กบค.ฝบ.	1 ต.ค.66 – 30 ก.ย. 67	HRM	คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ร้อยละ 80 สรุปผลคะแนนประเมิน ITA 2567 เป็นทางการของ ป.ป.ช. (11) NACC ITA คะแนน มว. 67 = 93.72 โดยดำเนินการดังนี้ 1. มีการแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรม ที่ 344/2566 ลงวันที่ 18 ธันวาคม 2566 2. มีคณะทำงานเพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการส่งเสริมคุณธรรม คำสั่งสถาบันมาตริวิทยาแห่งชาติ ที่ 320/ 2565 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2565 3. ศึกษาคู่มือประเมิน ITA 67 และนำเอกสาร หลักฐาน ข้อมูล เข้าระบบ ปปช. ครบถ้วน ทั้งสามส่วน คือ IIT EIT และ OIT
5. โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร- คณะทำงานตามโครงการส่งเสริมป้องกันการทุจริต ภายใต้แผนงาน/ ศึกษารอบ	1. รางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ 2. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมด้านคุณธรรมและวัฒนธรรม	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	หน. กบค.ฝบ.	1 ธ.ค.66 – 30 ก.ย. 67	HRM และคณะ ทำ งานด้าน ส่งเสริม	1. ผลประเมินเชิงคุณภาพ การบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต “ได้รางวัลระดับ ดีเยี่ยม” ตามหนังสือ ปป 0029/ ว 42 ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2567 เรื่อง แจ้งผลการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ตามเกณฑ์ประเมินเชิงคุณภาพ “ระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต” 2. มีเกณฑ์ประเมิน ITA 67 ตามคู่มือ และมากำหนด (12.) NIMT_ITA-timeline ลงกิจกรรม

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	HRM/ HRD	ผลการดำเนินการ
การประเมินตามที่ ปปช. กำหนด/ ดำเนินการ กิจกรรมเพื่อรวบรวม เสนอผลงานต่อ ปปช. (ประเมิน ITA )						คุณธรรม จริยธรรม	<p>3. สรุปผลประเมิน ITA 2567 เป็นทางการของ ป.ป.ช. (11) NACC ITA คะแนน มว. 67 = 93.72</p> <p>4. แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ฯ ปีงบประมาณ 2567</p> <p>5. บันทึก อว 6101-1049 สถาบันได้นำส่งแผนปฏิบัติการ ส่งเสริมคุณธรรม ปี 2567 ลงวันที่ 18 พฤศจิกายน 2566</p> <p>6. รายงานผลตามแผนส่งเสริมคุณธรรม ฯ ประจำปี 2567</p> <p>7. จำนวนบุคลากร ที่ได้รับการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม เสริมสร้างความเข้าใจ สร้างความสัมพันธ์อันดี โดยมุ่งเน้นส่งเสริมค่านิยม I AM NIMT โดยผ่าน คณะกรรมการกิจกรรมพนักงาน = 199 คน (กิจกรรมที่ 1 - 4)</p> <p>7.1 จัดประชุมงานปีใหม่ วันที่ 5 ธันวาคม 2567</p> <p>7.2 จัดกิจกรรมปลูกต้นไม้ วันที่ 21 พฤษภาคม 2567</p> <p>7.3 ประกาศเจตนารมณ์ เป็นองค์กรคุณธรรม และต่อต้าน การทุจริตฯ</p> <p>7.4 ทำบุญเลี้ยงพระเนื่องในโอกาสครบรอบวันสถาปนา สถาบัน และผู้บริหารพบพนักงาน วันที่ 30 พฤษภาคม 2567</p> <p>8. ตามบันทึกขออนุมัติที่ มว 6105.2/ 94 ขออนุมัติ ค่าใช้จ่ายโครงการอบรมสำหรับพนักงานและลูกจ้างใหม่ 2 หัวข้อ ลงวันที่ 23 กรกฎาคม 2567 : หลักสูตรปฐมนิเทศ</p>

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	HRM/ HRD	ผลการดำเนินการ
							และปลูกจิตสำนึกป้องกันและปราบปรามทุจริต วันที่ 5- 6 สิงหาคม 2567 ระหว่างเวลา 09.00-16.00 น. = 8 คน (ทำแบบฝึกหัด- workshop -นำเสนอวิเคราะห์ประเด็นด้านการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัว -ส่วนรวม และทำรายงานด้านความรู้ด้านองค์กร ระเบียบ แนวปฏิบัติ และสวัสดิการที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ประมวลจริยธรรมของสถาบัน (STRONG Model)

**กลยุทธ์ที่ 1-2** ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยม เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	HRM / HRD	ผลการดำเนินการ
6. โครงการทบทวนและปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ ว่าด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน/การเกษียณอายุราชการ/การปรับขึ้นเงินเดือนจากค่ากลางเป็นปรับขึ้นจาก	1. ระเบียบหรือข้อบังคับที่มีการแก้ไข/ปรับปรุง/ ออกฉบับใหม่ 2 ฉบับ 2. ร้อยละความผูกพันของบุคลากร	5,000	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานนิติกร	1 ต.ค.66 – 31 ก.ค. 67	HRM (กฎหมาย)	ระเบียบ หรือข้อบังคับที่มีการแก้ไข / ปรับปรุง /ออกฉบับใหม่ 6 ฉบับ 1. ข้อบังคับคณะกรรมการมาตริวิทยาแห่งชาติ ว่าด้วยค่าตอบแทนนอกเหนือ จากเงินเดือนตามผลการ ปฏิบัติงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2566 2. ประกาศ กระทรวง เรื่อง หลัก เกณฑ์มาตรฐานการสอบเทียบของสถาบันมาตริวิทยาแห่งชาติ 6 ฉบับ

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	HRM / HRD	ผลการดำเนินการ
ฐานเงินเดือน/ การเบิก จ่ายเงินในกิจกรรมที่ จำเป็นเร่งด่วน/ หลักเกณฑ์การเบิกจ่าย สวัสดิการ/กิจการร่วม ทุนรัฐและเอกชน							<p>3. ข้อบังคับคณะกรรมการมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ และ ผู้ปฏิบัติงานสถาบันมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2567</p> <p>4. รายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์ของพระราชบัญญัติ พัฒนาระบบมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2540 ที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติระบบมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559</p> <p>5. รายงานผลการดำเนินงานประกอบการประเมินผล สัมฤทธิ์ของประกาศกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง กำหนดมาตรฐานแห่งชาติเกี่ยวกับหน่วยการวัด ปริมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุอ้างอิง ที่ใช้ในการวัด ปริมาณ</p> <p>6. ลงประกาศราชกิจจานุเบกษา ประกาศกระทรวงการ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เรื่อง หลักเกณฑ์มาตรฐานการสอบเทียบของ มว. จำนวน 6 ฉบับ</p>
7. โครงการส่งเสริม ความมั่นคงของพนักงาน หลังเกษียณอายุราชการ	1. การดำเนินการ โครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100	35,500	33,714	งาน สวัสดิการ (ขวัญชนก)	1 - 20 ธ.ค.66	HRD	อนุมัติค่าใช้จ่ายโครงการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อม ก่อนเกษียณ: การวางแผนการเงิน 2 หัวข้อ (60 คน) โดย สามารถดำเนินโครงการเสร็จร้อยละ 100 ผู้ที่สนใจได้รับ อนุมัติเข้าอบรม ในวันอบรมจริง จำนวน 73 คน โดยมี

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	HRM / HRD	ผลการดำเนินการ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรการเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพหรือ</li> <li>- หลักสูตรด้านการออม</li> </ul>	2. ร้อยละความผูกพันของบุคลากร						ผู้สนใจเข้าอบรมเกินเป้าหมาย มีจัดทำรายงานการประเมินผลหลักสูตรและจัดทำรายงาน ปิดค่าใช้จ่าย
<p>8. โครงการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สำรวจผลระดับคะแนนความผูกพันประจำปี</li> <li>- กำหนดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันที่ดีต่อองค์กร</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100</li> <li>2. แผนการส่งเสริมกิจกรรมความผูกพันอันดีต่อองค์กร ประจำปีเสร็จสิ้น ร้อยละ 100</li> <li>3. ร้อยละความผูกพันของบุคลากร</li> </ol>	50,000	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานพัฒนาบุคลากร (พัฒนพงษ์)	1 ต.ค.66 – 31 ส.ค. 67	HRD	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100</li> <li>2. แผนการส่งเสริมกิจกรรมความผูกพันอันดีต่อองค์กร ประจำปีเสร็จสิ้น ร้อยละ 100</li> <li>- สำรวจผลระดับคะแนนความผูกพันประจำปี</li> <li>- กำหนดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันที่ดีต่อองค์กรแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติประจำปี 2567 ดำเนินการได้ร้อยละ 100</li> </ol> <p>ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติประจำปี 2567 ดำเนินการได้ ร้อยละ 100 และมีผลเกินเป้าหมายทุกกิจกรรม</p>
<p>9. จัดทำ/พัฒนาเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตั้งคณะทำงานเพื่อกำหนดเกณฑ์การเลื่อน</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีเกณฑ์ใช้ในการปรับเลื่อนระดับ</li> <li>2. ร้อยละความผูกพันของบุคลากร</li> </ol>	5,000	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานประเมินผล (ปฐมพงษ์)	1 ต.ค.66 – 31 ม.ค. 67	HRM	<p>แผน : มีเกณฑ์ใช้ในการปรับเลื่อนระดับ</p> <p>ผล :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) มีการประกาศเกณฑ์ใช้ในการปรับเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้</li> </ol>

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	HRM / HRD	ผลการดำเนินการ
ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นที่ ครอบคลุมทั้งระดับฝ่าย และกลุ่มงานไม่สังกัด ฝ่าย - กำหนดเกณฑ์การ พิจารณาเลื่อนระดับ ตำแหน่งที่เป็นมาตรฐาน							2) มีการประกาศเกณฑ์ใช้ในการปรับเลื่อนค่ากลางเงินเดือน ในระดับตำแหน่งเดียวกัน 3) ประกาศการรับสมัครพร้อมเกณฑ์ ..การรับสมัครบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (อำนวยการสูง) 4) ประกาศการรับสมัครพร้อมเกณฑ์ ..การรับสมัครบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน (ประเภทอำนวยการต้น) 5) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคคล
10. โครงการจัดให้มีการ ถ่ายทอดความรู้ด้าน ผลประโยชน์ และสิทธิ ของพนักงานให้เป็น ปัจจุบัน/กฎหมายใหม่	1. การดำเนินการ โครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100	26,500	23,683	งาน สวัสดิการ (ขวัญชนก)	1-31 ส.ค.67	HRD	แผน : การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100 (ตาม แผนอบรมเป้าหมายสำหรับบุคลากรที่สนใจ ไม่เกิน 60 คน) ผล : 1. ร้อยละ 100 ดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น บุคลากร ที่สนใจ 78 คน (มีการจัดโครงการอบรมวันที่ 18 กรกฎาคม 2567 เวลา 09.00- 12.00 น.) 2. จัดทำรายงานประเมินภาพรวมการฝึกอบรม 3. นำไฟล์บรรยายวาง KM -NIMT รวมทั้ง ได้บันทึก การสอน เพื่อใช้ในการอบรมแบบ Online สำหรับปีถัดไป
11. โครงการส่งเสริม ปรับปรุงสภาพแวดล้อม การทำงาน	1. การดำเนินการ โครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100 2. แผนการส่งเสริม กิจกรรมด้านการ	50,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	หน.กอธ.ฝบ.	1 ต.ค.66 – 30 ก.ย. 67	HRD	การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100 ตามแผนการ ส่งเสริมกิจกรรมด้านการส่งเสริม ป้องกันด้านความ ปลอดภัยในสถานที่ทำงานประจำปี เสร็จสิ้น และมีค่า เป้าหมายเกินตามตัวชี้วัดในแผน จัดทำรายงานผลเสนอ ผู้อำนวยการ อนุมัติ

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	HRM / HRD	ผลการดำเนินการ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนการทำงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยประจำปี</li> <li>- การดำเนินการตามแผนและรายงานผลด้านความปลอดภัย</li> <li>- กิจกรรมส่งเสริมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยของพนักงาน</li> </ul>	ส่งเสริม ป้องกันด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงานประจำปี เสร็จสิ้นร้อยละ 100						

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 :** การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาระบบมาตรฐานวิทยาของประเทศ และพร้อมขับเคลื่อนระบบมาตรฐานวิทยาดิจิทัล

**เป้าประสงค์ :**

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

**ตัวชี้วัด :**

1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะทุกระดับตามแผนงานประจำปี
2. รางวัลบริการภาครัฐ ตามเกณฑ์ ก.พ.ร

**กลยุทธ์ที่ 2-1** การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาระบบมาตรฐานวิทยาของประเทศ

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	HRM/ HRD	ผลการดำเนินการ
12. โครงการพัฒนาสมรรถนะ ตามฟังก์ชันหน้าที่จำเป็น ทั้งฝ่ายมาตรฐานวิทยา และฝ่ายสนับสนุน - พัฒนาทักษะพื้นฐานด้านกฎหมาย/ระเบียบที่จำเป็นในงาน	1. การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 90 2. แผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีเสร็จสิ้น ร้อยละ 100	4,000,000	3,056,909.11	งานพัฒนาบุคลากร (ทิพยฉัตร)	1 ต.ค.66 – 30 ก.ย. 67	HRD	ร้อยละ 100 กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา/เข้าอบรมตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติ และจัดอบรมครบทุกหลักสูตรตามแผน = 2,344 คนวัน (แผนอบรม ประชุม สัมมนา ประจำปีงบประมาณ 2567)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	HRM/ HRD	ผลการดำเนินการ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาทักษะสมรรถนะการบริหารงานสำหรับผู้บริหารทุกระดับ</li> <li>- พัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการพื้นฐานสำหรับพนักงาน</li> <li>- พัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามแต่ละหน้าที่</li> </ul>	2. ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนงานประจำปี (600 คนวัน)						
<p>13. โครงการความร่วมมือทางวิชาการด้านมาตรฐานระหว่างประเทศ ตามฟังก์ชันหน้าที่จำเป็น ฝ่ายมาตรฐาน</p> <p>วัตถุประสงค์เพื่อเป็นการมุ่งสู่การเป็นองค์กรฐานความรู้ มีวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง สร้างสรรค์ และทันสมัย สามารถปรับตัวทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม</p>	<p>1. การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100</p> <p>2. การพัฒนาบทบาทการเป็นผู้นำของสถาบันมาตรฐานแห่งชาติสู่การเป็นสถาบันมาตรฐานชั้นนำของภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก เสร็จสิ้น 1 กิจกรรม</p>	900,000	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่มงาน สื่อสาร องค์การ- งานวิเทศ สัมพันธ์	1 ธ.ค.66 – 30 เม.ย. 67	HRD	<p>1) ร้อยละ 100 ดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100 (ตามที่ได้รับอนุมัติเดินทางต่างประเทศ ) นอกจากนี้มีการดำเนินการเพื่ออำนวยความสะดวกก่อนการเดินทางและสิทธิประโยชน์อื่น : หนังสือเดินทางราชการ การขอวีซ่า การทำประกันการเดินทาง ตามที่ได้รับอนุมัติ รวมทั้ง ด้านงานสวัสดิการ: การตรวจสอบสิทธิและเบิกค่าเครื่องแต่งกายตามระเบียบ อำนวยความสะดวกในการบันทึกเวลาการทำงาน และการบันทึกประวัติของพนักงาน</p> <p>2) พนักงานได้รับบทบาทการเป็นผู้นำของสถาบันมาตรฐานแห่งชาติสู่การเป็นสถาบันมาตรฐานชั้นนำของภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก เสร็จสิ้น 4 กิจกรรม ดังนี้</p> <p>ด้าน APMP หรือ Asia Pacific Metrology Programme เป็นองค์กรมาตรฐานวิทยาระดับภูมิภาค โดยมี</p>

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	HRM/ HRD	ผลการดำเนินการ
สอดคล้องต่อความต้องการ ของประเทศ							สมาชิก คือ ประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ซึ่งสถาบัน มาตรวิทยาของประเทศนั้นๆ ทำหน้าที่เป็นผู้แทน APMP มี บทบาทอย่างมากในการกำหนดทิศทาง และผลักดันการ ดำเนินการของระบบมาตรวิทยา APMP ให้บรรลุ วัตถุประสงค์ เป็นก้าวหน้าเทียบเท่าทวีปอื่นๆ นอกจากนี้ บุคลากรของสถาบัน เป็นผู้ที่มีความสามารถเป็นอย่างมาก ได้รับการเลือกให้มีบทบาทสำคัญๆ หลายตำแหน่ง
14. โครงการสำรวจและ ขอรับจัดสรรทุนรัฐบาล หรือ หน่วยงานให้ทุนตามความ ต้องการฝ่ายมาตรวิทยา	แผนความต้องการรับ จัดสรรทุนรัฐบาล หรือหน่วยงานให้ทุน ตามความต้องการ ฝ่ายมาตรวิทยา	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานพัฒนา บุคลากร (ทิพย์ฉัตร)	1 ธ.ค.66 – 30 เม.ย. 67	HRM	มีแผนความต้องการรับจัดสรรทุนรัฐบาล ตามความต้องการ ฝ่ายมาตรวิทยา 1. แผนความต้องการรับจัดสรรทุนรัฐบาล ตามความ ต้องการฝ่ายมาตรวิทยามิติ 2. จัดทำแผนพัฒนากำลังคนในสาขาที่ขอรับการจัดสรรทุน สาขาวิศวกรรม- ศาสตร์ (เครื่องกล หรือ เคมี หรือ ไฟฟ้า หรือ การวัดคุม หรือ อุตสาหการ) หรือ สาขาวิทยาศาสตร์ (ฟิสิกส์ หรือฟิสิกส์ประยุกต์) 3. แผนพัฒนากำลังคนในสาขาที่ขอรับการจัดสรรทุน : ผู้รับทุนต้องศึกษาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีเลเซอร์เพื่อการวัดด้านมิติ หรือเทคโนโลยีดิจิทัล ที่เกี่ยวข้องกับการวัด รวมทั้ง กำหนดแนวทาง หัวข้อ งานวิจัยที่ต้องการให้ผู้รับทุนศึกษา

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	HRM/ HRD	ผลการดำเนินการ
15. โครงการติดตามและประเมินผลหลังการพัฒนาตามโครงการหลักสูตรอบรม (ภายใน)	รายงานสรุปประเมินผลหลังโครงการอบรมเสร็จสิ้น ร้อยละ 90	50,000	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานพัฒนาบุคลากร (พัฒนพงษ์)	1 ต.ค.66 – 30 ก.ย. 67	HRD	ร้อยละ 100 มีรายงานสรุปประเมินผลหลังอบรม ด้านหลักสูตร ด้านวิทยากร ด้านการอำนวยความสะดวกของผู้จัด ความรู้ที่เพิ่มขึ้นหลังอบรมเสร็จสิ้นตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติ และติดตามการนำความรู้ไปใช้ มีรายงานสรุปประเมินผลหลังอบรม (ด้านหลักสูตร ด้านวิทยากร ด้านการอำนวยความสะดวกของผู้จัด ความรู้ที่เพิ่มขึ้นหลังอบรมเสร็จสิ้นตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติ และติดตามการนำความรู้ไปใช้)
16. โครงการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ ประจำปี	อนุมัติแผนการพัฒนาศูนย์ ประจำปี	50,000	ไม่ใช้งบ ประมาณ	งานพัฒนาบุคลากร (ทิพย์ฉัตร)	1 ต.ค.66 – 30 พ.ย. 66	HRD	1. ร้อยละ 100 ได้รับอนุมัติแผนพัฒนาประจำปี2567 ตามบันทึก มว 6105.2/146 ลงวันที่ 16 ตุลาคม 2567

กลยุทธ์ที่ 2-2 บุคลากร ที่มีคุณลักษณะเด่น เพื่อเสริมสร้าง และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้สามารถเป็นนักพัฒนานวัตกรรมบริการด้านมาตริวิทยา ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	HRM/ HRD	ผลการดำเนินการ
17. จัดทำโปรแกรมส่งเสริมคนดีและคนเก่ง/ การเสนอขอเครื่องราชย์ฯ	รางวัลคนดีศรี อว.หรือเสนอชื่อขอรับเครื่องราชย์ฯ	50,000	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานสนทนา การ (ปฐมพงษ์)	1 ต.ค. 66- 15 ก.ย. 67	HRM	<p>1. พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย ชั้นต่ำกว่าสายสะพาย</p> <p>2. รางวัลคนดีศรี อว.</p> <p>1) ประกาศ ณ วันที่ 13 พ.ย.66 พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย ชั้นต่ำกว่าสายสะพาย ประจำปี 2565</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. นางอัจฉรา เจริญสุข</li> <li>2. นายอนุสรณ์ ทนหมื่นไวย</li> <li>3. ร.ท. อุทัย นรนิม</li> <li>4. นายทศพร เอียดคง</li> <li>5. นายชูศักดิ์ เชื้อสาย</li> <li>6. นางสาวพริมา เกิดอุดม</li> <li>7. นางสาวจรรยา บัวเจริญ</li> <li>8. นายชัยวัฒน์ เจริญจินต์</li> <li>9. นายไพโรจน์ รัตนางกูร</li> <li>10. นายณัฐพล แสนคำ</li> </ol>

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	HRM/ HRD	ผลการดำเนินการ
							<p>2) ประกาศนียบัตร เครื่องราชอิสริยาภรณ์ 2 ฉบับ (หนังสือสป.อว. ที่ อว 0200.2/ว10835 ลว 1 ก.ค.67) ประกาศ นียบัตรเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 2 ฉบับ (หนังสือ สป.อว.ที่ อว 0200.2/ว 10835 ลว 1 ก.ค.67) : พระราชทานเครื่องราช อิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่ง ช้างเผือกและเครื่องราช อิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย ชั้นต่ำกว่าสายสะพาย ประจำปี 2567 : นาย เจนณิพัฒน์ ยะอนันต์</p> <p>3) รางวัลคนดีศรี อว. : นายสมน เพียงบางยาง รับใบ ประกาศเกียรติคุณ คนดีศรี อว. ปี 2567 (วันที่ 2 เม.ย.67)( อว.0200.2/ว6091 ลว 21 มี.ค.67)</p>
18. โครงการพัฒนาสมรรถนะ นักพัฒนา นวัตกรรมบริการด้าน มาตรฐานวิชาชีพ ด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล อาทิ การเขียนโปรแกรม การออกแบบฐานข้อมูล	1.ร้อยละ 90 ของ บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามแผนงาน ประจำปี	132,000	126,561	งานพัฒนา บุคลากร (ทิพยฉัตร)	1 ม.ค. 67 – 31 ก.ค. 67	HRD	<p>1. ร้อยละ 100 กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา/ เข้าอบรม ตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติและจัดอบรมรวม 5 หลักสูตร ตามแผน</p> <p>2. ได้มีการสรุปประเมินผลภาพรวมหลักสูตร และการ ติดตามการนำความรู้ไปใช้หลังอบรมเสร็จสิ้นทุกหลักสูตร</p> <p>3. ได้ทำการปิดตัวชี้วัดความสำเร็จในการรายงานผลตาม แผนอบรม ประชุม สัมมนา ประจำปี 2567 ตามบันทึก มว 6105.2/ 110 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2567)</p>

กลยุทธ์ที่ 2-3 บุคลากรทุกระดับมีกรอบแนวคิดที่สนับสนุนระบบและการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	HRM/ HRD	ผลการดำเนินการ
19. โครงการกรอบแนวคิดที่สนับสนุนระบบและการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันพัฒนาพนักงานสายวิชาการระดับ ชำนาญการขึ้นไป	1. การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100 2. ร้อยละ 85 ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนงานประจำปี	145,000	142,015	งานพัฒนาบุคลากร (ทิพยฉัตร)	1 ม.ค.67 – 30 มิ.ย. 67	HRD	ร้อยละ 100 กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา/ เข้าอบรมตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติ และจัดอบรมครบทุกหลักสูตรตามแผน 2 หลักสูตร และสรุปผลดังนี้ 1. มีการสรุปประเมินผลภาพรวมหลักสูตร และการติดตามการนำความรู้ไปใช้หลังอบรมเสร็จสิ้นทุกหลักสูตร 2. ได้ทำการปิดตัวชี้วัดความสำเร็จในการรายงานผลตามแผนอบรม ประชุม สัมมนา ประจำปี 2567
20. โครงการกิจกรรมส่งเสริมความคิดบวกในการทำงาน และหลอมละลายกรอบแนวคิดของบุคลากรให้การทำงานเป็นทีม	การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100	925,720	772,847.48	งานสันทนา การ (ปฐมพงษ์)	1 ม.ค.67 – 28 ก.พ. 67	HRD	1. การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้นตามกิจกรรมที่ได้รับการอนุมัติ คิดร้อยละ 100 2. มีผู้เข้าร่วมสัมมนา คิดร้อยละ 100 ที่ลงทะเบียนเข้าร่วมสัมมนา (160 คน) ได้ทำการปิดตัวชี้วัดความสำเร็จในการรายงานผลตามแผนอบรม ประชุม สัมมนา ประจำปี 2567

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 :** การปรับปรุงระบบเทคโนโลยีการบริหารจัดการภายในองค์กร (Enterprise Resource Planning) ด้วยแพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ และดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศ (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. ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่สำเร็จตามแผนงานประจำปี
2. รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ตามเกณฑ์ ก.พ.ร.

**กลยุทธ์ที่ 3-1** ยกระดับระบบดิจิทัลด้านการกำกับดูแล และการให้บริการ

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	HRM/ HRD	ผลการดำเนินการ
21. โครงการปรับปรุงรายงาน เพื่อ Forecast and mapping เงินค่าตอบแทนการออกจากงาน	การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100 : รายงานข้อมูล ค่าตอบแทนการออกจากงาน (จำนวนผู้เกษียณ - เงินเดือน -อายุงาน	1,993,033.32	1,993,033.32	พัฒน์พงษ์	1 ม.ค. 67– 30 มิ.ย. 67	HRM	1. การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100 : รายงานข้อมูล ค่าตอบแทนการออกจากงาน (จำนวนผู้เกษียณ - เงินเดือน -อายุงานตามสิทธิ และมีงบประมาณรองรับ) 2. การดำเนินการจ่าย : ดำเนินการทำหนังสือขออนุมัติ - ประสานข้อมูลกับพนักงานที่เกษียณและงานบัญชี เพื่อโอนเงินเข้าบัญชี ออกหนังสือรับรอง 50 ทวิ และนำส่งเอกสารที่เกี่ยวข้อง

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	HRM/ HRD	ผลการดำเนินการ
	ตามสิทธิ และ จำนวนงบประมาณ ที่ต้องใช้)						<p>2.1. ขออนุมัติงบประมาณค่าตอบแทนการออกจากงาน นายชูศักดิ์ เชื้อสาย</p> <p>2.2. ขออนุมัติงบประมาณค่าตอบแทนการออกจากงาน นายธรรมนุญ เขียวสลับ</p> <p>2.3 จัดทำฐานข้อมูล เพื่อประกอบการพิจารณาอนุมัติ ค่าตอบแทนการออกจากงาน(จำนวนผู้เกษียณ -เงินเดือน - อายุงานตามสิทธิ ในการขอต้งกรอบงบประมาณ ประจำปี 2567 เพื่อดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนการออกจากงาน</p>

กลยุทธ์ที่ 3-2 สร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	HRM/ HRD	ผลการดำเนินการ
<p>22. โครงการพัฒนาทักษะบุคลากร Metrology Digital Library เพื่อรองรับ และขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อ การเตรียมความพร้อมพื้นฐานที่จำเป็น (Fundamental) เพื่อ นำไปสู่การตอบโจทยความต้องการด้านดิจิทัลของประเทศอย่างยั่งยืน เป็นโครงการบูรณาการร่วมกับ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)</p>	<p>1.การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100</p> <p>2.ร้อยละ 60 ของจำนวนบุคลากรด้านไอที หรือปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของสถาบัน</p> <p>3.บุคลากรด้านไอที หรือปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของ สถาบัน ผ่านการอบรมตามหลักสูตรดิจิทัลสำคัญได้แก่ หลักสูตร PDPA, หลักสูตร Cyber Security, หลักสูตร Data Governance หรือ</p>	659,300	659,300	งานพัฒนาบุคลากร	1 ธ.ค. 66– 30 ก.ย. 67	HRD	<p>1.ร้อยละ 100 ดำเนินการโครงการเสร็จสิ้นตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติ มี 9 หลักสูตร</p> <p>2.ร้อยละ 100 ของจำนวนบุคลากรด้านไอที หรือปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของสถาบันได้รับการพัฒนา/เข้าอบรมตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติ</p> <p>3. ร้อยละ 100 บุคลากรด้านไอที หรือปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของ สถาบัน ผ่านการอบรมตามหลักสูตรดิจิทัลสำคัญ ได้แก่ หลักสูตร PDPA, หลักสูตร Cyber Security, หลักสูตร Data Governance หรือหลักสูตรอื่นๆ ที่กำหนด พร้อมทั้งได้รับใบประกาศนียบัตรรับรองผ่านการอบรม</p>

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (หน่วย:บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	HRM/ HRD	ผลการดำเนินการ
	หลักสูตรอื่นๆ ที่ กำหนด พร้อมทั้ง ได้รับใบ ประกาศนียบัตร รับรองผ่านการ อบรมหลักสูตร ร้อยละ 90						