

สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2566 – 2570)

และ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2566

คำนำ

สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ หน่วยงานในกำกับ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ใน ฐานะพัฒนาระบบมาตรวิทยา (ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับวิธีปฏิบัติระหว่างประเทศ ระบบมาตรวิทยาเป็นหนึ่งในโครงสร้างพื้นฐานด้านคุณภาพของชาติ โดยมีบทบาทเป็นหลักประกันความถูกต้องของผลการวัด วิเคราะห์ และทดสอบในประเทศ อันจะทำให้ผลิตภัณฑ์และการบริการมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของนานาชาติ อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งของการคุ้มครองผู้บริโภค และเป็นธรรมในการบังคับใช้กฎหมาย อันมีผลให้เศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมมีการพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืน โครงสร้างระบบมาตรวิทยาประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ได้แก่ สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ห้องปฏิบัติการระดับทุติยภูมิ และผู้ใช้เครื่องมือวัดทุกภาคส่วน ให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อม และพัฒนานำประเทศไทยให้มีความเป็นเลิศทางการวัด สร้างนวัตกรรม เพื่อเทคโนโลยีอนาคต และยกระดับคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน ดังนั้น สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ จึงจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้ในการวางกรอบการพัฒนาศักยภาพ ของ สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ให้มีความพร้อม ในการพัฒนาระบบมาตรวิทยาของประเทศไทยมีความเท่าเทียมนานาชาติ และเทคโนโลยีสมัยใหม่

สารบัญ

คำนำ.....	1
บทที่ 1 บทนำ.....	4
1.1 ข้อมูลทั่วไป.....	4
1.2 วัตถุประสงค์.....	5
1.3 ขอบเขตของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล.....	5
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน	7
2.1 แนวคิดเรื่อง HR SCORECARD.....	7
2.2 องค์ประกอบของ HR SCORECARD.....	7
2.3 วัตถุประสงค์ของการพัฒนา HR SCORECARD.....	9
2.4 กระบวนการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2566-2570).....	11
บทที่ 3 นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรภาครัฐ และทิศทางการบริหารทรัพยากรสมัยใหม่	13
3.1 คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี	13
3.2 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรบุคคล	15
3.3 ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) หมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน.....	16
3.4 ร่างแผนยุทธศาสตร์ระบบมาตรฐานวิทยาแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570).....	20
3.5 ร่างแผนปฏิบัติการระบบมาตรฐานวิทยาแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570).....	24
3.6 แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่	28
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	33
4.1 สถานภาพกำลังคนของ สถาบันมาตรฐานวิทยาแห่งชาติ	33
4.2 ข้อมูลการเกษียณอายุของพนักงานในช่วง 5 ปี และข้อมูลพนักงานที่สามารถใช้สิทธิ์เกษียณอายุราชการเมื่อครบ 55 ปี (พ.ศ. 2566-2570).....	34
4.3 ข้อมูลสถิติการลาออกของพนักงานในช่วง 5 ปี ที่ผ่านมา.....	35
4.4 ข้อมูลสถิติด้านสุขภาพของพนักงานและลูกจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.....	36
4.5 ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานและลูกจ้างที่มีต่อ สถาบันมาตรฐานวิทยาแห่งชาติ.....	36
4.6 การวิเคราะห์ประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	48
4.7 วิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่	53
4.8 ระบบประเมินผลทุนหมุนเวียน ของกระทรวงการคลัง	54

บทที่ 5 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2566-2570) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566.....	85
5.1 วิสัยทัศน์	86
5.2 พันธกิจ.....	86
5.3 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร	86
5.4 ยุทธศาสตร์ของ สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570).....	86
5.6 ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570).....	89
5.5 การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ไปสู่แนวทางการดำเนินงานภายใต้แผนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล.....	91
5.6 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2566 – 2570)	96
5.7 แผนการปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2566	109
5.8 การนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ	117
5.9 การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	117
ภาคผนวก	118
ภาพรวมตัวชี้วัดตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	119
เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล.....	130

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ข้อมูลทั่วไป

สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ จัดตั้งขึ้นตาม “พระราชบัญญัติพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ พ.ศ. 2540” และ “พระราชบัญญัติพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559” เพื่อการพัฒนาระบบมาตรวิทยา (ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับวิถีปฏิบัติระหว่างประเทศ ระบบมาตรวิทยาเป็นหนึ่งในโครงสร้างพื้นฐานด้านคุณภาพของชาติ โดยมีบทบาทเป็นหลักประกันความถูกต้องของผลการวัด วิเคราะห์ และทดสอบในประเทศ อันจะทำให้ผลิตภัณฑ์และการบริการมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของนานาชาติ อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งของการคุ้มครองผู้บริโภคและความเป็นธรรมในการบังคับใช้กฎหมาย อันมีผลให้เศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมมีการพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืน โครงสร้างระบบมาตรวิทยาประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ได้แก่ สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ห้องปฏิบัติการระดับทุติยภูมิ และผู้ใช้เครื่องมือวัดทุกภาคส่วน ซึ่งพระราชบัญญัติพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ พ.ศ. 2540 กำหนดให้มีการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติซึ่งเป็นหน่วยงานหลักด้านมาตรวิทยาเชิงวิทยาศาสตร์ของประเทศ ถ่ายทอดและส่งเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านมาตรวิทยา เพื่อเพิ่มผลิตภาพให้แก่ภาคการผลิตและภาคบริการ สนับสนุนความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ภาคการผลิตและภาคบริการของไทยผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพสูงขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการและผู้บริโภคในตลาดสินค้าและบริการคุณภาพสูงส่งเสริมห้องปฏิบัติการวิเคราะห์ ทดสอบ และสอบเทียบให้มีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการ มีผลการวัดเป็นไปตามมาตรฐานสากลและได้รับการยอมรับทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงพัฒนาแรงงานและผู้ประกอบการ SME ให้มีทักษะด้านมาตรวิทยาตามความต้องการใช้งาน นอกจากนี้ ยังมีส่วนร่วมในการทำให้เกิดความเป็นธรรมระหว่างประชาชนกับหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย และหน่วยงานด้านยุติธรรมมีการนำผลการวัดด้านมาตรวิทยาไปประกอบการตัดสินใจเพิ่มขึ้น โดยแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ ระยะที่ 4 (พ.ศ. 2566 – 2570) ระยะที่ 4 มุ่งเน้นการปรับและเสริมศักยภาพสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติให้พร้อมที่จะนำระบบมาตรวิทยาของประเทศเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 โดยการวิจัยเพื่อสร้างมาตรฐานการวัดที่สอดคล้องกับนิยามใหม่ของระบบหน่วยระหว่างประเทศ (The International System of Units, SI) การวิจัยและพัฒนากระบวนการและเครื่องมือในการส่งมอบความสามารถสอบกลับได้ทางมาตรวิทยาในรูปแบบดิจิทัล เพื่อเป็นรากฐานให้แก่ระบบโครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพของประเทศรูปแบบดิจิทัลต่อไป รวมทั้งการประยุกต์ความสามารถทางการวัดเพื่อตอบโจทย์ท้าทายของประเทศและโลกทั้งด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคง และความยั่งยืนโดยเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว (Bio-Circular-Green Economy : BCG Model) ให้มีความสามารถในการแข่งขันด้วยนวัตกรรม เศรษฐกิจ BCG เติบโตและแข่งขันได้ในระดับโลก เกิดการกระจายรายได้สู่ชุมชน ลดความเหลื่อมล้ำ ความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืน

ประกอบกับ นโยบายภาครัฐ มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเองและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถสนับสนุนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ประกอบกับสถานการณ์/บริบทต่างๆ ที่

กระทบต่อการบริหารงานภาครัฐ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งบริบทที่เกิดจากปัจจัยภายนอกองค์กร เช่น นโยบายหรือแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล นโยบายหรือทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากสำนักงาน ก.พ. ความคาดหวังของภาคส่วนต่างๆ

ดังนั้น เพื่อให้ สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ สามารถปรับตัวและเตรียมความพร้อมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเสริมศักยภาพ สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ให้พร้อมที่จะนำระบบมาตรวิทยาของประเทศเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ จึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล นำไปสู่การพัฒนา และเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ อีกทั้งการดูแลบุคลากร ให้ได้รับสวัสดิการต่างๆ มีความสุขในการทำงาน และพร้อมในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ตามวิสัยทัศน์ขององค์กร ไปสู่ความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์ ให้มีความเข้มแข็งสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของ สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กรและสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้น

1.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งสู่ความสำเร็จในการบรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ
- 2) เพื่อให้ พนักงานและลูกจ้าง ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ และองค์ความรู้ เพื่อปฏิบัติงานที่สร้างคุณค่าและส่งเสริมภารกิจของสถาบัน
- 3) เพื่อให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและทันต่อการปรับตัว และเตรียมความพร้อมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง และเสริมศักยภาพ พนักงานและลูกจ้าง
- 4) เพื่อให้ พนักงานและลูกจ้าง มีขวัญและกำลังใจที่ดีและปฏิบัติงานภายใต้บรรยากาศสภาพแวดล้อม และคุณภาพชีวิตที่ดี

1.3 ขอบเขตของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2566-2570)
- 2) ตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 3) แผนปฏิบัติงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

5.7 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2566

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:ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
1. โครงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และอัตรากำลัง (ต่อเนื่องปี 2565) - โครงสร้างองค์ใหม่ รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในอนาคต - แผนอัตรากำลังใหม่ - JD สำหรับอัตรากำลังตามกรอบโครงสร้างองค์กรใหม่	1.การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100 2.คะแนนผลการดำเนินงานของ สถาบัน ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (กรมบัญชีกลาง) ระดับคะแนน 4	-	หน.กบค.ฝบ.
2.โครงการพัฒนาระบบการประเมินความต้องการอัตรากำลังของบุคลากร	1.การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100	-	งานสรรหาและ ว่าจ้าง

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
	2.คะแนนผลการดำเนินงานของ สถาบัน ด้าน การบริหารทุนมนุษย์ (กรมบัญชีกลาง) ระดับ คะแนน 4		(ปฐมพงษ์)
3.โครงการพัฒนาระบบส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็น รูปธรรม Career Path และ Succession Plan	1.การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100 2.คะแนนผลการดำเนินงานของ สถาบัน ด้าน การบริหารทุนมนุษย์ (กรมบัญชีกลาง) ระดับ คะแนน 4	-	งานพัฒนา บุคลากร (ทิพย์ฉัตร)
4.โครงการส่งเสริมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและกำกับดูแลกิจการ ที่ดี	1.คะแนนการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ร้อยละ 80	0.0500	หน.กบค.ฝบ.
5.โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร - จัดตั้งคณะทำงานตามโครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเนื่องจาก เป็นกิจกรรมใหม่ - ศึกษากรอบการประเมินตามที่ ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) กำหนด - ดำเนินการกิจกรรมเพื่อรวบรวมเสนอผลงานต่อ ศูนย์คุณธรรม (องค์การ มหาชน)	1.คะแนนองค์กรคุณธรรม ตามเกณฑ์ ศูนย์ คุณธรรม (องค์การมหาชน) ระดับ 2 2.จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมด้าน คุณธรรมและวัฒนธรรม	0.0500	หน.กบค.ฝบ.

กลยุทธ์ที่ 1-2 ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยม เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
6. โครงการปรับปรุง ทบทวน ระเบียบข้อบังคับด้านสวัสดิการ (ต่อเนื่องปี 2565)	1.การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100 2.ร้อยละความผูกพันของบุคลากร	0.0050	งานนิติกร (ณัฐฐานิต)
7.โครงการส่งเสริมความมั่นคงของพนักงานหลังเกษียณอายุราชการ - หลักสูตรการเตรียมความพร้อมที่มั่นคงทางการเงินในวัยหลังเกษียณ - หลักสูตรการพัฒนาทักษะสำหรับชีวิตหลังเกษียณ	1.การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100 2.ร้อยละความผูกพันของบุคลากร	0.0300	งานสวัสดิการ (ขวัญชนก)
8.โครงการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร - สำรวจผลระดับคะแนนความผูกพันประจำปี - กำหนดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันที่ดีต่อองค์กร	1.การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100 2.แผนการส่งเสริมกิจกรรมความผูกพันอันดีต่อองค์กรประจำปีเสร็จสิ้น ร้อยละ 100 3.ร้อยละความผูกพันของบุคลากร	0.0500	งานพัฒนา บุคลากร (พัฒน์พงษ์)
9.โครงการพัฒนาเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น - ตั้งคณะทำงานเพื่อกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นที่ครอบคลุมทั้งระดับฝ่ายงาน และกลุ่มอิสระ - กำหนดเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่เป็นมาตรฐาน	1.การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100 2.ร้อยละความผูกพันของบุคลากร	0.0050	งานประเมินผล (ปฐมพงษ์)
10.โครงการอ็อปเทท ถ่ายทอดความรู้ด้านผลประโยชน์ และสิทธิของพนักงานตามที่กฎหมายใหม่กำหนด	1.การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100 2.ร้อยละความผูกพันของบุคลากร	0.0500	งานสวัสดิการ (ขวัญชนก)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
11.โครงการส่งเสริม ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน - แผนการทำงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยประจำปี - การดำเนินการตามแผนและรายงานผลด้านความปลอดภัย - กิจกรรมส่งเสริมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยของพนักงาน	1.การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100 2.แผนการส่งเสริมกิจกรรมด้านการส่งเสริม ป้องกันด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ประจำปี เสร็จสิ้น ร้อยละ 100 3.ร้อยละความผูกพันของบุคลากร	0.0500	หน.กธ.ฝบ.

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:ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
12. โครงการพัฒนาสมรรถนะ ตามฟังก์ชันหน้าที่จำเป็น ทั้งฝ่ายมาตรฐานวิทยา และฝ่ายสนับสนุน -พัฒนาทักษะพื้นฐานด้านกฎหมาย/ระเบียบที่จำเป็นในงาน -พัฒนาทักษะสมรรถนะการบริหารงานสำหรับผู้บริหารทุกระดับ -สร้างความตระหนักรู้การคิด วิเคราะห์ อนุมัติ สั่งการ สำหรับผู้บริหารทุกระดับ	1.การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100 2.แผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีเสร็จสิ้น ร้อยละ 100 2.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนงานประจำปี	3.0000	งานพัฒนาบุคลากร (ทิพย์ฉัตร)

-พัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการพื้นฐานสำหรับพนักงาน -พัฒนาทักษะที่จำเป็นในการตามแต่ละหน้าที่			
13. โครงการสำรวจและจัดเตรียมความพร้อมบุคลากรรับทุนรัฐบาล หรือ หน่วยงานให้ทุนตามความต้องการฝ่ายมาตรวิทยา และฝ่ายสนับสนุน	1.การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100 2.แผนความต้องการรับทุนรัฐบาล หรือ หน่วยงานให้ทุนตามความต้องการฝ่ายมาตรวิทยา และฝ่ายสนับสนุน		- งานพัฒนาบุคลากร (ทิพยฉัตร)
14. โครงการทบทวนเกณฑ์การติดตามและประเมินผลหลังการพัฒนาตามแผนงาน	1.การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100	0.0500	งานพัฒนาบุคลากร (พัฒนพงษ์)
15.โครงการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap)	1.การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100	0.0500	งานพัฒนาบุคลากร (ทิพยฉัตร)

กลยุทธ์ที่ 2-2 บุคลากร ที่มีคุณลักษณะเด่น เพื่อเสริมสร้าง และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้สามารถเป็นนักพัฒนานวัตกรรมบริการด้านมาตรวิทยา ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
16. โครงการจัดทำโปรแกรมส่งเสริมคนดีและคนเก่ง	1.การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100	0.0500	งานพัฒนาบุคลากร

			(ทิพยฉัตร)
17. โครงการพัฒนาสมรรถนะ นักพัฒนานวัตกรรมบริการด้านมาตริวิทยา ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล -พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล อาทิ การเขียนโปรแกรม การออกแบบฐานข้อมูล กฎหมายด้านดิจิทัล	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนงานประจำปี 2. รางวัลบริการภาครัฐ ตามเกณฑ์ ก.พ.ร.	0.5000	งานพัฒนาบุคลากร (ทิพยฉัตร)

กลยุทธ์ที่ 2-3 บุคลากรทุกระดับมีกรอบแนวคิดที่สนับสนุนระบบและการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (หน่วย:ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
18. โครงการกรอบแนวคิดที่สนับสนุนระบบและการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน	1.การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100 2.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนงานประจำปี 3.แผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีเสร็จสิ้น	1.0000	งานพัฒนาบุคลากร (ทิพยฉัตร)
19. โครงการกิจกรรมส่งเสริม และหลอมละลายกรอบแนวคิดของบุคลากร	1.การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100 2.แผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีเสร็จสิ้น	0.8000	งานสนทนาการ (ปฐมพงษ์)

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:ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
20. โครงการจัดทำแผนพัฒนาระบบดิจิทัลด้านการกำกับดูแล และการให้บริการ	1.การดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น ร้อยละ 100	-	ฝบ.