

# นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสถิติแห่งชาติ

## กรอบทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

**01** บุคลากรมีคุณภาพและยึดมั่นในคุณธรรม  
มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ คุณธรรม จริยธรรม และยึดมั่นในหลักวิชาชีพ พร้อมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

**02** ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล  
ที่โปร่งใสและเป็นธรรม  
ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล ควบคู่กับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

**03** องค์กรที่ปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล  
อย่างมีประสิทธิภาพ  
ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความคล่องตัวขององค์กร ควบคู่กับการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างยั่งยืน

**04** กรอบกฎหมายและธรรมาภิบาล  
ในการบริหารงานภาครัฐ  
ดำเนินงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานบริหารกำลังคนภาครัฐ กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และการประเมิน ITA เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการบริหารงานภาครัฐ



**นายเอกพงษ์ หริ่มเจริญ**

ผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ

# นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

## ด้านการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากร

### 1. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล

(1) สำนักงานสถิติแห่งชาติมุ่งยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้านสถิติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลและ Big Data โดยยึดมั่นในหลักวิชาการสถิติ มาตรฐานสากล และแนวทางขององค์การระหว่างประเทศเป็นรากฐานในการดำเนินงาน

(2) องค์กรยังคงให้ความสำคัญกับบทบาทของนักวิชาการสถิติในการจัดเก็บและตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม (เช่น กระบวนการจัดเก็บข้อมูลตามเขตแฉงนั้บ หรือ EA) ควบคู่ไปกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อเป็นเครื่องมือสนับสนุนการวิเคราะห์และประมวลผล อันจะช่วยเพิ่มความถูกต้อง แม่นยำ และประสิทธิภาพในการจัดทำสถิติของประเทศ



### 2. การพัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากรด้านเทคโนโลยีการวิเคราะห์ และการสื่อสารข้อมูล

(1) ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านการสร้างทักษะใหม่ (Reskill/Upskill) เพื่อให้สามารถบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่ (เช่น AI และเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูง) เข้ากับการทำงานได้อย่างเหมาะสม โดยต้องตั้งอยู่บนรากฐานของข้อมูลที่ถูกต้องและผ่านกระบวนการตรวจสอบตามหลักวิชาการ เพื่อรักษาความน่าเชื่อถือในฐานะแหล่งข้อมูลสำคัญของชาติ



(2) มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในยุคข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร การนำเสนอ การบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่าย และการวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้ข้อมูล (User-centric) เพื่อให้การผลิตและเผยแพร่ข้อมูลสถิติมีคุณภาพทันต่อสถานการณ์ และตอบสนองความต้องการของภาคธุรกิจ ภาคเอกชน และประชาชนได้อย่างแท้จริง

## ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### 3. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

- (1) มุ่งสร้างแรงจูงใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง โดยกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถเติบโตในสายงานได้อย่างเหมาะสมและมั่นคง
- (2) ยึดหลักความเป็นธรรมในการบริหารบุคลากร ให้ความสำคัญกับการดูแลสวัสดิการและยกระดับคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ควบคู่กับการสร้างความตระหนักรู้ให้บุคลากรรุ่นใหม่เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของการทำงานในระบบราชการ ซึ่งถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ



## ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

### 4. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร



- (1) ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยสนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยสานความสัมพันธ์และสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- (2) มุ่งกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความเข้าใจในบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ซึ่งจะช่วยเหลือหลอมความผูกพันที่มีต่อองค์กร และสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและเปี่ยมด้วยประสิทธิภาพ