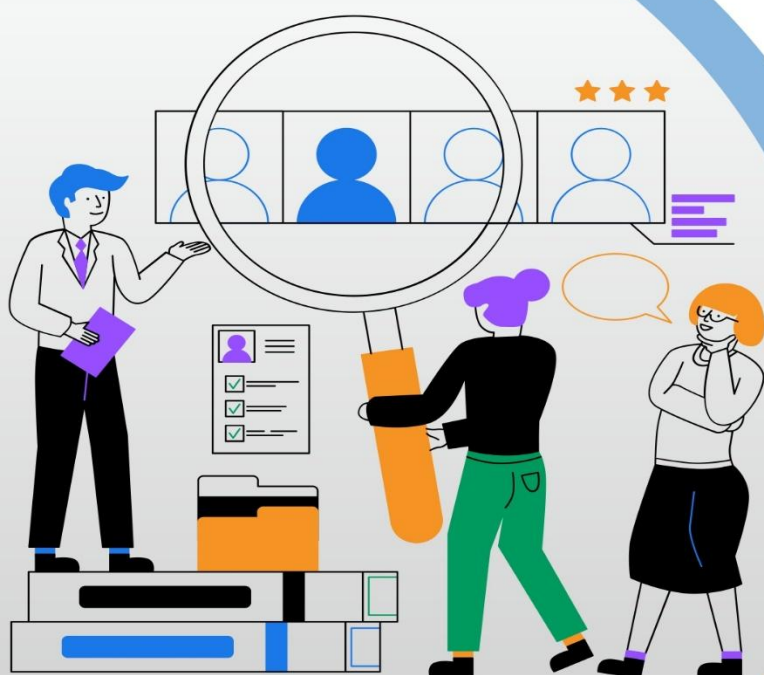


แผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2572

H
R
M



สำนักงานเลขาธิการกรม
กลุ่มการเจ้าหน้าที่

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๒ จัดทำขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานมีทิศทางที่ชัดเจน ครอบคลุม และสามารถขับเคลื่อนได้อย่างเป็นระบบ โดยมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนระดับชาติ และนโยบายของภาครัฐ ได้แก่ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐), แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ, แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐), แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐, ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ และ แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ การจัดทำแผนดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็น กรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติให้สามารถตอบสนองต่อ การเปลี่ยนแปลงของบริบททั้งภายในและภายนอกองค์กร อาทิ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนา ทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) และความคาดหวังของประชาชนและภาคส่วนต่างๆ ที่มีต่อบทบาทของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ในฐานะหน่วยงานหลักด้านข้อมูลสถิติของประเทศ ทั้งนี้ แผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้ยัง มุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อสนับสนุนการดำเนิน การกิจของหน่วยงานอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ และสามารถ ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

แผนฉบับนี้ได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความสอดคล้องกับทิศทางของประเทศ ทิศทางของกระทรวง และยุทธศาสตร์ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีการสรุปข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานในสังกัดโดยเฉพะะบริบทที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ รวมทั้งวิเคราะห์ความต้องการ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสมทั้งในเชิงอัตรรากำลังและภารกิจที่รับผิดชอบ ตลอดจน แนวทางการขับเคลื่อนติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว โดยใช้กระบวนการดำเนินการตาม กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ทั้ง ๕ มิติ เพื่อใช้ เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ที่ได้กำหนดให้ส่วนราชการ ต้องมีการจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและครอบคลุมตามแนวทาง การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งจะต้องมีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีระบบงานและสมรรถนะที่สอดคล้องและนำไปสู่การบรรลุยุทธศาสตร์ขององค์กร

สำนักงานสถิติแห่งชาติหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๒) จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ และเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะของกำลังคนให้มีความเข้มแข็งและสามารถปรับตัวรองรับ การเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑

๑.๒ วัตถุประสงค์

๒

๑.๓ ขอบเขตของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒

๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๒

บทที่ ๒ กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

๒.๑ แนวคิดเรื่อง HR Scorecard

๓

๒.๒ องค์ประกอบของ HR Scorecard

๓

๒.๓ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา HR Scorecard

๔

๒.๔ การบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล

๘

๒.๕ การปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๘

บทที่ ๓ นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ

๓.๑ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๙

๓.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๙

๓.๓ แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

๑๐

๓.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๑๑

๓.๕ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๑๒

๓.๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖

๑๓

๓.๗ แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

๑๔

บทที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ สถานภาพกำลังคนของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

๑๖

๔.๒ ข้อมูลข้าราชการเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๓)

๑๗

(แยกตามตำแหน่ง/ระดับ)

๔.๓ ข้อมูลข้าราชการเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๓)

๑๙

(แยกตามสายงาน)

๔.๔ ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒๐

๔.๕ การวิเคราะห์ประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓๑

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๒)	
๕.๑ วิสัยทัศน์	๔๒
๕.๒ พันธกิจ	๔๒
๕.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์	๔๒
๕.๔ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (เป้าประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคล / ค่าเป้าหมายระยะ ๔ ปี)	๔๓
๕.๕ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะ ๔ ปี)	๕๓

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางและมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ทั้ง ๕ มิติ ได้แก่

- ๑) มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) แนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒) มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓) มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programmed Effectiveness) นโยบายแผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๔) มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
- ๕) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life and Work - Life Balance)

ประกอบกับสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ให้ส่วนราชการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งตามเกณฑ์การดำเนินงานหมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดให้ต้องดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับแนวทางและมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเองและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถสนับสนุนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ประกอบกับสถานการณ์/บริบทต่างๆ ที่กระทบต่อการบริหารงานภาครัฐ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งบริบทที่เกิดจากปัจจัยภายนอกองค์กร เช่น นโยบายหรือแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล นโยบายหรือทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากสำนักงาน ก.พ. ความคาดหวังของภาคส่วนต่างๆ

ดังนั้น เพื่อให้สำนักงานสถิติแห่งชาติ สามารถปรับตัวและเตรียมความพร้อมร่วมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าว สำนักงานสถิติแห่งชาติจึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล นำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ให้มีความเข้มแข็งสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กรและสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้น

๑.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งสู่ความสำเร็จในการบรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ
- ๒) เพื่อให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ และองค์ความรู้ เพื่อปฏิบัติงานที่สร้างคุณค่าและส่งเสริมภารกิจขององค์กร
- ๓) เพื่อให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๔) เพื่อให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจที่ดีและปฏิบัติงานภายใต้บรรยากาศสภาพแวดล้อม และคุณภาพชีวิตที่ดี

๑.๓ ขอบเขตของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑) ตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ
- ๒) ตอบสนองต่อแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard
- ๓) ตอบสนองต่อการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนของสำนักงาน ก.พ.

๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๒)
- ๒) ตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓) แผนปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๒ กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

๒.๑ แนวคิดเรื่อง HR Scorecard

HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยเมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ นั้น อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐมีมติเห็นชอบต่อ หลักการ องค์กรประกอบ และวิธีการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ใช้ชื่อเป็นภาษาไทยว่า “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” แทนความหมายของ HR Scorecard

๒.๒ องค์ประกอบของ HR Scorecard

จากการศึกษาและวิเคราะห์แบบแผนการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ ประกอบกับแนวทางการประยุกต์ใช้ในภาคราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จึงกำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการไว้ ๔ ส่วนดังนี้



จากรูปแต่ละส่วนมีความหมายดังนี้

- ๑) มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ ส่วนราชการต้องบรรลุ
- ๒) ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่างๆ ด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งทำให้ส่วนราชการบรรลุมาตรฐาน ความสำเร็จ
- ๓) มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ว่า ส่วนราชการมีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มากน้อยเพียงใด

- ๔) ผลการดำเนินงาน (Evidence, Application and Reports) หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐาน ในการประเมินว่าส่วนราชการได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

๒.๓ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา HR Scorecard

การพัฒนา HR Scorecard ในส่วนราชการมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แกส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต กล่าวคือ ส่วนราชการจะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Alignment) ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการ โดยแต่ละระดับมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน

ระดับ	จุดเน้น	ผู้รับผิดชอบ	บทบาท
การบริหารนโยบาย	การบริหารและพัฒนากำลังคน	องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล	กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน HRM และติดตามประเมินผล
การบริหารยุทธศาสตร์	การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์	ส่วนราชการ/จังหวัด	บริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน HRM
การปฏิบัติการ	งานปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่วนราชการ/จังหวัด	จัดทำแผน โครงการ และมาตรการซึ่งสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ด้าน HRM

โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์ และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเป็น ๕ มิติดังนี้

- ๑) มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) แนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒) มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
- ๓) มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programmed Effectiveness) นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๔) มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
- ๕) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life and Work - Life Balance)

กรอบมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ



มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

- ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้อง และสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมี ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของ ส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
- ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

- ๔) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่อง ในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- ๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
- ๒) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง
- ๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่าย ของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)
- ๔) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- ๑) การรักษาไว้ (Retention) ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของส่วนราชการ
- ๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- ๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายของส่วนราชการ
- ๔) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผล

การปฏิบัติงานส่วน บุคคลและผลงานของทีมงาน กับความสำเร็จหรือผลงานของ
ส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง
การที่ส่วนราชการจะต้อง

- ๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากร
บุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถ และ
ผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- ๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้อง
กำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ใน
ทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

**มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life and
Work - Life Balance)** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และ
มาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- ๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสาร
เข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้
ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้
ชีวิตส่วนตัว
- ๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ
ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของ
ส่วนราชการ
- ๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการ
และบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง
และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์
ที่ต้องการ

มาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติดังนี้ มีความครอบคลุมในการกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลที่
ส่วนราชการดำเนินการ สามารถใช้เป็นแนวทางให้แก่ส่วนราชการและจังหวัดในการบริหารจัดการทรัพยากร
บุคคลให้บรรลุความสำเร็จเกิดผลเป็นรูปธรรม นั่นคือ การมีข้าราชการที่พร้อมต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
การที่ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายพันธกิจ และข้าราชการได้รับการปฏิบัติอย่าง
เป็นธรรมตามหลักคุณธรรม หลักความสามารถ หลักผลงาน และหลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต
กับการทำงาน นอกจากนี้ส่วนราชการและจังหวัดก็สามารถประเมินความสำเร็จของการบริหารทรัพยากร
บุคคลโดยสะท้อนมาตรฐานดังกล่าวได้

๒.๔ การบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการมีบทบาทในการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลและค่าเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน เพื่อให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และมีจุดมุ่งเน้นให้เกิดผลตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมายที่ต้องการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ดังนั้น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นแผนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้ก้าวหน้าไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๒.๕ การปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการจะสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีจุดมุ่งเน้นทิศทางที่ชัดเจนตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย จะเป็นสิ่งกำหนดแผนงานและกิจกรรมในทางปฏิบัติ รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม

บทที่ ๓

นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ

๓.๑ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีแนวทางและประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) การพัฒนาคนเชิงคุณภาพ ยกระดับศักยภาพ พัฒนาทักษะ และสมรรถนะ
- ๒) การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๓) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสม เอื้อต่อการมีสุขภาวะในการทำงานที่ดี
- ๔) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ๕) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีแนวทางและประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒) มีระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- ๓) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม
- ๔) การพัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย เป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล
- ๖) การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
- ๗) การบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม
- ๘) การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
- ๙) ส่งเสริมการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๑๑) มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม
- ๑๒) การปรับปรุงระเบียบและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

๓.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่างๆ ต่อไป โดยมีแผนแม่บททั้งสิ้น ๒๓ แผนแม่บท ประกอบด้วย (๑) ความมั่นคง (๒) การต่างประเทศ (๓) การเกษตร (๔) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (๕) การท่องเที่ยว (๖) พื้นที่และเมืองนำอยู่อย่างเจริญ (๗) โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล (๘) ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ (๙) เขตเศรษฐกิจพิเศษ (๑๐) การปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรม (๑๑) ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (๑๒) การพัฒนาการเรียนรู้ (๑๓) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี (๑๔) ศักยภาพการกีฬา (๑๕) พลังทางสังคม (๑๖) เศรษฐกิจฐานราก (๑๗) ความเสมอภาคและหลักประกัน

ทางสังคม (๑๘) การเติบโตอย่างยั่งยืน (๑๙) การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๒๒) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และ (๒๓) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้แก่

ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

แผนย่อยที่ ๒๐.๕ การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

โดยมุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชน โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง

๓) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔) สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

นอกจากนี้ยังประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนย่อยที่ ๒๑.๑ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนย่อยที่ ๒๑.๒ การปราบปรามการทุจริต

ซึ่งเป็นประเด็นหนึ่งที่สำคัญและมีความเชื่อมโยงต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติอย่างชัดเจน โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติมุ่งเน้นการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล โดยยึดแนวทางดังกล่าวเป็นหลักในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ทั้งในด้านการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ การสร้างผู้นำ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้น แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นที่เกี่ยวข้องดังกล่าว จึงมีความเชื่อมโยงต่อการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ทั้งในเชิงเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแนวทางการดำเนินงานในระยะยาว

๓.๓ แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับปรับปรุง)

แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับปรับปรุง) ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ และรองรับผลกระทบของสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และทิศทางที่กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์ชาติ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างภาครัฐให้มีความโปร่งใส เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนในความซื่อตรง และมาตรฐานการทำงานที่มีคุณภาพสูงในระดับสากล มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน สำหรับกิจกรรมการปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญภายใต้แผนปฏิรูปประเทศ ฉบับปรับปรุงนี้ ประกอบด้วย

(๑) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล

(๒) จัดโครงสร้างองค์กร และระบบงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์

(๓) ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดี และมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม

- (๔) สร้างความเข้มแข็งในการบริหารราชการในระดับพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน
(๕) ขจัดอุปสรรคในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ และการเบิกจ่ายเงินเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว คุ่มค่า โปร่งใสปราศจากการทุจริต

โดยกิจกรรมการปฏิรูปที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้แก่

กิจกรรมการปฏิรูปที่ ๒ : การจัดโครงสร้างองค์กรและระบบงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์

กิจกรรมการปฏิรูปที่ ๓ : การปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มา และรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่เก่ง ดี และมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม

ซึ่งสำนักงานสถิติแห่งชาติได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบราชการ โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการกำลังคนให้มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กรในยุคดิจิทัล ผ่านกระบวนการที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและระบบคุณธรรม เพื่อสนับสนุนให้สำนักงานสถิติแห่งชาติสามารถดำเนินการกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงของภาครัฐในปัจจุบัน

๓.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ซึ่งเป็นแม่แบบหลักของการพัฒนาประเทศ โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไทยภายใต้สภาวะที่ต้องเผชิญความท้าทายจาก ภายนอกและภายในประเทศ ซึ่งมีความผันแปรสูง และข้อจำกัดของโครงสร้างภายในประเทศที่ยังคงรอการ ปรับปรุงแก้ไขในหลายมิติ เพื่อมุ่งสู่วัตถุประสงค์หลัก คือ การพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมายความว่าเกี่ยวข้องและมีความเชื่อมโยงกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๒) ได้แก่ หมายความว่า ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน ซึ่งหมายความว่ากล่าวอยู่ภายใต้มิติการ พัฒนาที่ ๔ “ปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ” โดยมีกลยุทธ์การพัฒนาที่จะนำไปสู่การเป็นภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน ประกอบด้วย

๑. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด
๒. การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมี ประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ
๓. การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ
๔. การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นใน การให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

๓.๕ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เป็นกรอบแนวทางให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ และบุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑. ประชาชนและผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ

๒. หน่วยงานภาครัฐ มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และการสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. บุคลากร มีการพัฒนาตนเอง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนางค์กร และตอบสนองความต้องการประชาชน

สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ภายใต้แนวคิด “การเรียนรู้ได้เร็ว เข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่าย นำไปใช้งานได้จริง สร้างประโยชน์ และติดตามผลได้เร็วอย่างเป็นระบบ” ซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินการในภาพรวมการพัฒนา ทั้งการเข้าถึงการพัฒนา การใช้ประโยชน์ความรู้และทักษะ รวมถึงการติดตาม ประเมินผลการดำเนินการด้วย โดยมีบุคลากรภาครัฐ ๕ กลุ่ม เป็นกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย (๑) บุคลากรแรกบรรจุ (๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์ (๓) บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน (๔) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ (๕) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร โดยสำนักงาน ก.พ. กำหนดประเด็นการพัฒนาไว้ ๓ ประเด็น ประกอบด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

โดยมีเป้าหมายเพื่อให้หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อการพัฒนาการทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร และเพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ บุคลากรภาครัฐ และสำนักงาน ก.พ. โดยจำแนกบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) การส่งเสริมการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนภารกิจ และการสร้างความเชื่อมโยงในการปฏิบัติงานร่วมกัน ๒) การพัฒนาบุคลากร โดยการสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา การวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ การติดตาม ประเมินและรายงานผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ ๓) การส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิต โดยการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทาย เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทักษะดังกล่าวเป็นทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เกี่ยวข้อง และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม และเพื่อให้เกิด

การดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ บุคลากรภาครัฐ และสำนักงาน ก.พ. โดยจำแนกบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ซึ่งเป็นแผนสำคัญในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนาบุคลากรการกำหนดเส้นทางการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ (Development Roadmap) ที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกสายงาน / กลุ่มเป้าหมาย การส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) รวมทั้งการรายงานผลการพัฒนา ๒) การบริหารจัดการเพื่อขอรับจัดสรรงบประมาณที่สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง และ ๓) การดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเอง โดยกำหนดให้การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคน รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองเป็นตัวชี้วัดหลักในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน พัฒนาบุคลากรในทักษะเฉพาะตามสายงานของหน่วยงาน และมีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาในภาพรวมของหน่วยงาน รวมทั้ง บุคลากรจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ควรมีการนำความรู้ ทักษะมาปรับปรุง และพัฒนางานหรือองค์กรด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนางองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรออกเป็น ๒ กลุ่มหลัก คือ ๑) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (T) และ ๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) และจำแนกกลุ่มย่อยเป็นผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานหรือตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทบริหาร เพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ตรงตามความต้องการและการใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ บุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกบทบาทในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) การวิเคราะห์ภารกิจและกำหนดประเด็นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถวางแผนการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการและประโยชน์ในการนำไปใช้ ๒) การวางแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้การพัฒนามีความต่อเนื่อง เชื่อมโยง และเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างเต็มที่ และ ๓) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อวิเคราะห์ภาพรวมศักยภาพบุคลากร และเพื่อปรับปรุง ต่อยอดการพัฒนาต่อไป

๓.๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านการทำงาน

เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และสงบผลงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนาระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านส่วนตัว

เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างให้ข้าราชการมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็ง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านสังคม

เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมีความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงานในและส่วนราชการให้ข้าราชการมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมข้าราชการใหม่จิตสาธารณะ มีความรักและความสามัคคีภายในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านเศรษฐกิจ

เพื่อให้ข้าราชการมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออมและการบริหารจัดการด้านการเงินให้แก่ข้าราชการ

กลยุทธ์ที่ ๒ จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และสร้างความสุขให้แก่ข้าราชการ

๓.๗ แผนปฏิบัตินโยบาย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

สำนักงานสถิติแห่งชาติได้จัดทำแผนปฏิบัตินโยบาย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยบทบาทหลักของสำนักงานสถิติแห่งชาติคือ การขับเคลื่อนให้ระบบสถิติของประเทศให้มีข้อมูลสถิติและสารสนเทศที่สำคัญจำเป็น มีคุณภาพและมาตรฐานที่เรียกว่าสถิติทางการ (official statistics) สำหรับใช้กำหนดนโยบายภาครัฐที่ถูกชี้ทางด้วยข้อมูล (informed policy making) ตลอดจนการติดตามและประเมินผลนโยบายที่นำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ภายใต้วิสัยทัศน์ของแผนปฏิบัตินโยบาย ระยะ ๕ ปีฯ “ขับเคลื่อน

ระบบสถิติประเทศไทยเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน” โดยแผนฯ ฉบับนี้ มียุทธศาสตร์การพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาขีดความสามารถองค์กรในทุกมิติ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ เสริมสร้างบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมให้รองรับการทำงานในอนาคต

บทที่ ๔

การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ สถานภาพกำลังคนของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

กรอบอัตรากำลังคนทั้งหมดของสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีจำนวน ๒,๓๘๙ อัตรา

๑. ข้าราชการ มีอัตรากำลังตามกรอบ ๘๓๘ อัตรา

๑.๑ ข้าราชการส่วนกลาง มีอัตรากำลัง ๔๓๘ อัตรา ประกอบด้วย

๑) บริหาร	๙	อัตรา
- ผู้บริหาร	๔	อัตรา
- ผู้ตรวจราชการกรม	๓	อัตรา
- ผู้เชี่ยวชาญที่ขึ้นตรงผู้บริหาร	๑	อัตรา
- นักเรียนทุนเฉลิมพระเกียรติฯ	๑	อัตรา
๒) กลุ่มตรวจสอบภายใน	๕	อัตรา
๓) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๕	อัตรา
๔) สำนักงานเลขานุการกรม	๗๕	อัตรา
๕) กองนโยบายและวิชาการสถิติ	๗๐	อัตรา
๖) กองบริหารจัดการเก็บข้อมูลสถิติ	๔๗	อัตรา
๗) กองสถิติพยากรณ์	๔๑	อัตรา
๘) กองสถิติเศรษฐกิจ	๒๕	อัตรา
๙) กองสถิติสาธารณสุข	๒๕	อัตรา
๑๐) กองสถิติสังคม	๒๖	อัตรา
๑๑) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๘๗	อัตรา
๑๒) ศูนย์สารสนเทศยุทธศาสตร์ภาครัฐ	๒๓	อัตรา

๑.๒ ข้าราชการส่วนภูมิภาค

สำนักงานสถิติจังหวัด ๗๖ จังหวัด	๔๐๐	อัตรา
---------------------------------	-----	-------

๒. ลูกจ้างประจำ มีอัตรากำลังตามกรอบ ๑๓ อัตรา

- ส่วนกลาง (สำนักงานเลขานุการกรม) ๑๓ อัตรา

๓. พนักงานราชการ มีอัตรากำลังตามกรอบ ๑,๒๔๑ อัตรา

- ส่วนกลาง ๓๙๔ อัตรา - ส่วนภูมิภาค ๘๔๗ อัตรา

๔. จ้างเหมาบริการ มีอัตรากำลังตามกรอบ ๒๘๙ อัตรา

- ส่วนกลาง ๑๗ อัตรา - ส่วนภูมิภาค ๒๗๒ อัตรา

ตารางสถานภาพกำลังคนของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

บุคลากร	ส่วนกลาง	ร้อยละ	ส่วนภูมิภาค	ร้อยละ	อัตรารวม
ข้าราชการ	๔๓๘	๕๒.๒๗	๔๐๐	๔๗.๗๓	๘๓๘
ลูกจ้างประจำ	๑๓	๑๐๐.๐๐	-	-	๑๓
พนักงานราชการ	๓๙๔	๓๑.๗๕	๘๔๗	๖๘.๒๕	๑,๒๔๑
จ้างเหมาบริการ	๑๗	๕.๘๘	๒๗๒	๙๔.๑๒	๒๘๙

๔.๒ ข้อมูลข้าราชการเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ - พ.ศ. ๒๕๗๒) แยกตามประเภทตำแหน่ง/ระดับ

ข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ จะมีข้าราชการเกษียณอายุราชการ ในช่วง ๕ ปี ข้างหน้า จำนวน ๘๒ ราย โดยแยกตามระดับตำแหน่ง ดังนี้

ปี ๒๕๖๘

จำนวน ๑๖ ราย แบ่งเป็น

- | | |
|-------------------------------------|-------|
| ๑. ประเภทบริหาร ระดับสูง | ๑ ราย |
| ๒. ประเภทบริหาร ระดับต้น | ๑ ราย |
| ๓. ประเภทอำนวยการ ระดับสูง | ๔ ราย |
| ๔. ประเภทอำนวยการ ระดับต้น | ๒ ราย |
| ๕. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ | ๒ ราย |
| ๖. ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส | ๓ ราย |
| ๗. ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน | ๓ ราย |

ปี ๒๕๖๙

จำนวน ๒๐ ราย แบ่งเป็น

- | | |
|-------------------------------------|-------|
| ๑. ประเภทอำนวยการ ระดับสูง | ๖ ราย |
| ๒. ประเภทอำนวยการ ระดับต้น | ๕ ราย |
| ๓. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ | ๓ ราย |
| ๔. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ | ๑ ราย |
| ๕. ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส | ๓ ราย |
| ๖. ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน | ๒ ราย |

ปี ๒๕๗๐

จำนวน ๑๓ ราย แบ่งเป็น

- | | |
|-------------------------------------|-------|
| ๒. ประเภทอำนวยการ ระดับสูง | ๒ ราย |
| ๓. ประเภทอำนวยการ ระดับต้น | ๕ ราย |
| ๔. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ | ๑ ราย |
| ๕. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ | ๓ ราย |
| ๖. ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ | ๑ ราย |
| ๗. ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน | ๑ ราย |

ปี ๒๕๗๑

จำนวน ๑๖ ราย แบ่งเป็น

- | | |
|-------------------------------------|-------|
| ๑. ประเภทอำนวยการ ระดับสูง | ๖ ราย |
| ๒. ประเภทอำนวยการ ระดับต้น | ๔ ราย |
| ๓. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ | ๑ ราย |
| ๔. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ | ๒ ราย |
| ๕. ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส | ๓ ราย |

ปี ๒๕๖๒

จำนวน ๑๗ ราย แบ่งเป็น

- | | |
|-------------------------------------|-------|
| ๑. ประเภทอำนวยการ ระดับสูง | ๓ ราย |
| ๒. ประเภทอำนวยการ ระดับต้น | ๕ ราย |
| ๓. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ | ๓ ราย |
| ๔. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ | ๒ ราย |
| ๕. ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส | ๓ ราย |
| ๖. ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน | ๑ ราย |

ตารางข้อมูลข้าราชการเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ - พ.ศ. ๒๕๗๒) แยกตามตำแหน่ง/ระดับ

ระดับตำแหน่ง	ปีงบประมาณ						เกษียณ (ร้อยละ)
	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	รวม	
	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	
บริหาร ระดับสูง	๑	-	-	-	-	๑	๑.๒๒
บริหาร ระดับต้น	๑	-	-	-	-	๑	๑.๒๒
อำนวยการ ระดับสูง	๔	๖	๒	๖	๓	๒๑	๒๕.๖๑
อำนวยการ ระดับต้น	๒	๕	๕	๔	๕	๒๑	๒๕.๖๑
ชำนาญการพิเศษ	๒	๓	๑	๑	๓	๑๐	๑๒.๒๐
ชำนาญการ	-	๑	๓	๒	๒	๘	๙.๗๖
ปฏิบัติการ	-	-	๑	-	-	๑	๑.๒๒
อาวุโส	๓	๓	-	๓	๓	๑๒	๑๔.๖๓
ชำนาญงาน	๓	๒	๑	-	๑	๗	๘.๕๔
รวม	๑๖	๒๐	๑๓	๑๖	๑๗	๘๒	๑๐๐.๐๐
รวมเกษียณอายุราชการ ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒	๘๒						

๔.๓ ข้อมูลข้าราชการเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - พ.ศ. ๒๕๖๙) แยกตามสายงาน

สายงาน	ปีงบประมาณ						เกษียณ (คิดเป็นร้อยละ)
	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	รวม	
	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	
บริหาร	๒	-	-	-	-	๒	๒.๔๔
ผู้ตรวจราชการกรม	-	๑	-	-	-	๑	๑.๒๒
ผู้อำนวยการ	๖	๑๐	๖	๑๐	๗	๓๙	๔๗.๕๖
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการสถิติ)	-	-	๑	-	-	๑	๑.๒๒
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการคอมพิวเตอร์)	-	-	-	-	๑	๑	๑.๒๒
นักวิชาการสถิติ	๒	-	๑	๒	๓	๘	๙.๗๖
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๓	-	-	๒	๕	๖.๑๐
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๑	-	-	๑	๑.๒๒
นักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑	-	-	๑	๑.๒๒
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	-	๒	๒.๔๔
นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	-	-	๒	๒.๔๔
เจ้าพนักงานสถิติ	๔	๓	๑	๑	๒	๑๑	๑๓.๔๑
เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๑	-	๑	๒	๖	๗.๓๒
เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	-	-	-	๑	-	๑	๑.๒๒
นายช่างศิลป์	-	๑	-	-	-	๑	๑.๒๒
รวม	๑๖	๒๐	๑๓	๑๖	๑๗	๘๒	๑๐๐.๐๐
รวมเกษียณอายุราชการ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙	๘๒						

๔.๔ ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อติดตามประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สสช.

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ประชากร คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ วิชาการ และทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๗๗๙ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๘)

ผู้ตอบแบบสำรวจ คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ วิชาการ และทั่วไป จำนวน ๔๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๑๑ ของจำนวนประชากร

ตารางที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ
๑๘ - ๒๕ ปี	๔	๐.๙๕
๒๖ - ๓๐ ปี	๓๕	๘.๓๑
๓๑ - ๓๕ ปี	๘๑	๑๙.๒๔
๓๖ - ๔๐ ปี	๘๐	๑๙.๐๐
๔๑ - ๔๕ ปี	๖๙	๑๖.๓๙
๔๖ - ๕๐ ปี	๖๑	๑๔.๔๙
๕๑ - ๕๕ ปี	๕๙	๑๔.๐๑
๕๖ ปีขึ้นไป	๓๒	๗.๖๐
รวม	๔๒๑	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๒ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุราชการ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ
น้อยกว่า ๑ ปี	๒๒	๕.๒๓
๑ - ๕ ปี	๙๙	๒๓.๕๒
๖ - ๑๐ ปี	๙๒	๒๑.๘๕
๑๑ - ๑๕ ปี	๖๗	๑๕.๙๑
๑๖ - ๒๐ ปี	๒๒	๕.๒๓
๒๑ - ๒๕ ปี	๓๖	๘.๕๕
๒๖ - ๓๐ ปี	๔๓	๑๐.๒๑
๓๑ ปีขึ้นไป	๔๐	๙.๕๐
รวม	๔๒๑	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๓ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง

ประเภทและระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ
ประเภททั่วไป		
ระดับปฏิบัติงาน	๓๖	๘.๕๕
ระดับชำนาญงาน	๗๐	๑๖.๖๓
ระดับอาวุโส	๓๑	๗.๓๖
ระดับทักษะพิเศษ	-	-
ประเภทวิชาการ		๐.๐๐
ระดับปฏิบัติการ	๘๑	๑๙.๒๔
ระดับชำนาญการ	๘๕	๒๐.๑๙
ระดับชำนาญการพิเศษ	๗๔	๑๗.๕๘
ระดับเชี่ยวชาญ	๔	๐.๙๕
ระดับทรงคุณวุฒิ	-	-
ประเภทอำนวยการ		
ระดับต้น	๒๖	-
ระดับสูง	๑๔	๓.๓๓
รวม	๔๒๑	๙๓.๘๒

ส่วนที่ ๒ ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการได้นำมาแปลความค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของข้อความถามและมีผลการสำรวจ ดังนี้

การแปลความค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของข้อความถาม

ช่วงคะแนน	ร้อยละ	ความหมาย
๑.๐๐๐ - ๑.๕๐๙	๒๕.๐๐ - ๓๗.๗๔	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง / ต้องการให้ปรับปรุงอย่างยิ่ง
๑.๕๑๐ - ๒.๕๐๙	๓๗.๗๕ - ๖๒.๗๔	ไม่เห็นด้วย / ต้องการให้ปรับปรุง
๒.๕๑๐ - ๓.๕๐๙	๖๒.๗๕ - ๘๗.๗๔	เห็นด้วย / พึงพอใจปานกลาง
๓.๕๑๐ - ๔.๐๐๐	๘๗.๗๕ - ๑๐๐.๐๐	เห็นด้วยอย่างยิ่ง / พึงพอใจมาก

ช่วงคะแนน ๑.๐๐๐ - ๑.๕๐๙ และ ๑.๕๑๐ - ๒.๕๐๙ หมายถึง ข้าราชการ ร้อยละ ๖๒.๗๔ หรือน้อยกว่า ต้องการให้ส่วนราชการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ช่วงคะแนน ๒.๕๑๐ - ๓.๕๐๙ หมายถึง ข้าราชการ ร้อยละ ๖๒.๗๕ - ๘๗.๗๔ มีความพึงพอใจปานกลางต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยส่วนราชการยังสามารถพัฒนาเพื่อให้ข้าราชการมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นได้

ช่วงคะแนน ๓.๕๑๐ - ๔.๐๐๐ หมายถึง ข้าราชการ ร้อยละ ๘๗.๗๕ - ๑๐๐.๐๐ มีความพึงพอใจมากต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ภาพที่ ๑ ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ จำแนกตามมิติ

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ	ความหมาย
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๖๘.๗๙	เห็นด้วย / พึงพอใจปานกลาง
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖๘.๓๓	เห็นด้วย / พึงพอใจปานกลาง
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗๐.๖๔	เห็นด้วย / พึงพอใจปานกลาง
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖๔.๕๐	เห็นด้วย / พึงพอใจปานกลาง
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๖๖.๕๗	เห็นด้วย / พึงพอใจปานกลาง
รวมทุกมิติ	๖๘.๒๗	เห็นด้วย / พึงพอใจปานกลาง

ตารางที่ ๔ ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ จำแนกตามข้อคำถามรายมิติ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ยรายข้อ	
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ทราบข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๑ นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีส่วนช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ	๑๒๘ (๓๐.๔๐%)	๒๖๔ (๖๒.๗๑%)	๕ (๑.๑๙%)	๑๖ (๓.๘๐%)	๘ (๑.๙๐%)	๓.๑๖	๗๘.๙๘
๒ สำนักงานสถิติแห่งชาติมีการสื่อสารอย่างชัดเจนให้ข้าราชการเข้าใจทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสำนักงาน	๑๓๘ (๓๒.๗๘%)	๒๕๗ (๖๑.๐๕%)	๕ (๑.๑๙%)	๒๐ (๔.๗๕%)	๑ (๐.๒๔%)	๓.๒๑	๘๐.๓๔
๓ ปัจจุบันสำนักงานสถิติแห่งชาติมีกำลังคน (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว) ในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ	๓๒ (๗.๖๐%)	๑๙๐ (๔๕.๑๓%)	๔๐ (๙.๕๐%)	๑๕๒ (๓๖.๑๐%)	๗ (๑.๖๖%)	๒.๒๑	๕๕.๒๓

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ยรายชื่อ	
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ทราบข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๔ ปัจจุบันสำนักงานสถิติแห่งชาติมีกำลังคนที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๕๓ (๑๒.๕๙%)	๒๕๗ (๖๑.๐๕%)	๑๙ (๔.๕๑%)	๘๔ (๑๙.๙๕%)	๘ (๑.๙๐%)	๒.๖๒	๖๕.๖๒
๕ สำนักงานสถิติแห่งชาติให้ความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังคนที่เหมาะสมกับทิศทางขององค์กร เพื่อให้พร้อมต่อการปฏิบัติการทั้งในปัจจุบันและอนาคต และสร้างผลงานที่ดีกว่าเดิม	๑๐๖ (๒๕.๑๘%)	๒๖๖ (๖๓.๑๘%)	๗ (๑.๖๖%)	๓๘ (๙.๐๓%)	๔ (๐.๙๕%)	๓.๐๓	๗๕.๖๕
๖ สำนักงานสถิติแห่งชาติมีระบบที่ดีในการคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการ ทำให้ได้กลุ่มบุคคลที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	๘๑ (๑๙.๒๔%)	๒๗๑ (๖๔.๓๗%)	๑๔ (๓.๓๓%)	๔๓ (๑๐.๒๑%)	๑๒ (๒.๘๕%)	๒.๘๗	๗๑.๗๓
๗ สำนักงานสถิติแห่งชาติมีการวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	๔๙ (๑๑.๖๔%)	๒๓๘ (๕๖.๕๓%)	๑๑ (๒.๖๑%)	๙๑ (๒๑.๖๒%)	๓๒ (๗.๖๐%)	๒.๔๓	๖๐.๗๕
๘ สำนักงานสถิติแห่งชาติมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	๙๐ (๒๑.๓๘%)	๒๖๓ (๖๒.๔๗%)	๑๑ (๒.๖๑%)	๔๓ (๑๐.๒๑%)	๑๔ (๓.๓๓%)	๒.๘๘	๗๒.๐๙
๙ ผู้บริหารระดับสูงเป็นแรงบันดาลใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๙๔ (๒๒.๓๓%)	๒๔๗ (๕๘.๖๗%)	๑๕ (๓.๕๖%)	๕๐ (๑๑.๘๘%)	๑๕ (๓.๕๖%)	๒.๘๔	๗๑.๐๘
๑๐ ผู้บริหารระดับสูงเป็นตัวอย่างของผู้นำที่ดีในการสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ	๑๐๘ (๒๕.๖๕%)	๒๖๒ (๖๒.๒๓%)	๑๒ (๒.๘๕%)	๓๐ (๗.๑๓%)	๙ (๒.๑๔%)	๓.๐๒	๗๕.๕๓
๑๑ ข้าราชการเชื่อมั่นและศรัทธาผู้บริหารระดับสูง	๑๐๑ (๒๓.๙๙%)	๒๕๒ (๕๙.๘๖%)	๙ (๒.๑๔%)	๓๘ (๙.๐๓%)	๒๑ (๔.๙๙%)	๒.๘๙	๗๒.๒๑

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ยรายข้อ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๑๒ การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในสำนักงานสถิติแห่งชาติ เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย ฯลฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสม	๙๕ (๒๒.๕๗%)	๒๕๔ (๖๐.๓๓%)	๑๐ (๒.๓๘%)	๕๐ (๑๑.๘๘%)	๑๒ (๒.๘๕%)	๒.๘๘	๗๑.๙๗
๑๓ สำนักงานสถิติแห่งชาติมีการสร้างฐานข้อมูลบุคคลของข้าราชการที่ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘๓ (๑๙.๗๑%)	๒๖๙ (๖๓.๙%)	๑๐ (๒.๓๘%)	๓๒ (๗.๖%)	๒๗ (๖.๔๑%)	๒.๘๓	๗๐.๗๒
๑๔ ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการที่ปรากฏในฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	๗๖ (๑๘.๐๕%)	๒๗๑ (๖๔.๓๗%)	๕ (๑.๑๙%)	๔๖ (๑๐.๙๓%)	๒๓ (๕.๔๖%)	๒.๗๙	๖๙.๖๖
๑๕ ข้าราชการเห็นว่า การตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การย้าย การเลื่อน การพิจารณาความดีความชอบ และการลงโทษ ฯลฯ ที่เกิดขึ้นภายในสำนักงานสถิติแห่งชาติ อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ และมีการนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณา	๖๗ (๑๕.๙๑%)	๒๗๓ (๖๔.๘๕%)	๑๙ (๔.๕๑%)	๓๖ (๘.๕๕%)	๒๖ (๖.๑๘%)	๒.๗๖	๖๘.๙๔
๑๖ ข้าราชการเห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ และมีจำนวนที่เหมาะสมสอดคล้องกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานสถิติแห่งชาติ จึงสามารถให้บริการที่ดี และผลักดันการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของสำนักงานได้	๗๒ (๑๗.๑%)	๒๖๑ (๖๒%)	๙ (๒.๑๔%)	๕๒ (๑๒.๓๕%)	๒๗ (๖.๔๑%)	๒.๗๑	๖๗.๗๖
๑๗ ข้าราชการเห็นว่า การฝึกอบรมสัมมนา หน่วยงาน ที่สำนักงานสถิติ	๙๔ (๒๒.๓๓%)	๒๗๖ (๖๕.๕๖%)	๕ (๑.๑๙%)	๓๘ (๙.๐๓%)	๘ (๑.๙%)	๒.๙๗	๗๔.๓๕

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ยร้อยละ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
แห่งชาติจัดมีความเหมาะสมและช่วยให้ข้าราชการทำงานได้ดีขึ้น							
๑๘ ข้าราชการเห็นว่า ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต่างๆ มีความคุ้มค่า	๗๗ (๑๘.๒๙%)	๒๖๐ (๖๑.๗๖%)	๔ (๐.๙๕%)	๓๘ (๙.๐๓%)	๔๒ (๙.๙๘%)	๒.๖๙	๖๗.๓๔
๑๙ หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การลงเวลาปฏิบัติราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ การลา Online ฯลฯ	๑๕๙ (๓๗.๗๗%)	๒๔๖ (๕๘.๔๓%)	๕ (๑.๑๙%)	๑๐ (๒.๓๘%)	๑ (๐.๒๔%)	๓.๓๑	๘๒.๗๘

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programed Effectiveness)

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ยรายชื่อ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๒๐ ข้าราชการเห็นว่า สำนักงานสถิติแห่งชาติมีนโยบายและมาตรการการบริหารคนที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถดำรงรักษาไว้ซึ่งข้าราชการกลุ่มที่มีความสำคัญและสามารถสนับสนุนการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของสำนักงาน	๗๗ (๑๘.๒๙%)	๒๖๕ (๖๒.๙๕%)	๖ (๑.๔๓%)	๖๑ (๑๔.๔๙%)	๑๒ (๒.๘๕%)	๒.๗๙	๖๙.๘๓
๒๑ ข้าราชการเห็นว่า ข้าราชการในสำนักงานสถิติแห่งชาติล้วนเป็นผู้ที่มีความรู้ และความสามารถสูง สามารถร่วมผลักดันการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย	๙๖ (๒๒.๘๙%)	๒๘๒ (๖๖.๙๘%)	๕ (๑.๑๙%)	๒๗ (๖.๔๑%)	๑๑ (๒.๖๑%)	๓.๐๑	๗๕.๒๔
๒๒ งานที่ข้าราชการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	๙๓ (๒๒.๐๙%)	๒๗๔ (๖๕.๐๘%)	๙ (๒.๑๔%)	๓๘ (๙.๐๓%)	๗ (๑.๖๖%)	๒.๙๗	๗๔.๒๓
๒๓ ข้าราชการเห็นว่า ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	๗๗ (๑๘.๒๙%)	๒๗๖ (๖๕.๕๖%)	๙ (๒.๑๔%)	๔๒ (๙.๙๘%)	๑๗ (๔.๐๔%)	๒.๘๔	๗๑.๐๒
๒๔ บุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและเสมอภาค	๘๔ (๑๙.๙๕%)	๒๖๓ (๖๒.๔๗%)	๑๒ (๒.๘๕%)	๓๓ (๗.๘๔%)	๒๙ (๖.๘๙%)	๒.๘๑	๗๐.๑๙
๒๕ ข้าราชการรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานสถิติแห่งชาติ	๑๔๔ (๓๔.๒%)	๒๔๔ (๕๗.๙๖%)	๒ (๐.๔๘%)	๒๒ (๕.๒๓%)	๙ (๒.๑๔%)	๓.๑๗	๗๙.๒๒
๒๖ ในช่วงปีที่ผ่านมา ข้าราชการมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาในหลักสูตรที่ช่วยให้ทำงานได้ดีขึ้น หรือทำให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สูงขึ้น	๑๑๖ (๒๗.๕๕%)	๒๖๙ (๖๓.๙%)	๓ (๐.๗๑%)	๒๙ (๖.๘๙%)	๔ (๐.๙๕%)	๓.๑๐	๗๗.๕๕
๒๗ ข้าราชการมักได้รับข้อมูลความรู้ข่าวสารที่จำเป็นต่อการทำงานอยู่เสมอ	๙๖ (๒๒.๘๙%)	๒๙๓ (๖๙.๖%)	๓ (๐.๗๑%)	๒๓ (๕.๔๖%)	๖ (๑.๔๓%)	๓.๐๗	๗๖.๗๒

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ยร้อยละ	
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ทราบข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๒๘ สำนักงานสถิติแห่งชาติมีระบบการจัดการความรู้ที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพ โดยข้าราชการสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๙๔ (๒๒.๓๓%)	๒๘๐ (๖๖.๕๑%)	๒ (๐.๔๘%)	๓๒ (๗.๖%)	๑๓ (๓.๐๙%)	๒.๙๗	๗๔.๓๕
๒๙ สำนักงานสถิติแห่งชาติกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนที่ชัดเจน และมีความโปร่งใส เป็นธรรม	๘๙ (๒๑.๑๔%)	๒๗๗ (๖๕.๘%)	๑๐ (๒.๓๘%)	๓๔ (๘.๐๘%)	๑๑ (๒.๖๑%)	๒.๙๕	๗๓.๖๙
๓๐ ผู้บังคับบัญชาหมักหมมย่องชมเชยข้าราชการ เมื่อทำงานได้ดี	๙๖ (๒๒.๘%)	๒๕๖ (๖๐.๘๑%)	๑๑ (๒.๖๑%)	๔๑ (๙.๗๔%)	๑๗ (๔.๐๔%)	๒.๘๙	๗๒.๑๕
๓๑ เมื่อการทำงานไม่บรรลุเป้าหมาย หรือมีปัญหาในการทำงาน ข้าราชการมักได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเพื่อการแก้ไขและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเสมอ	๙๓ (๒๒.๐๙%)	๒๖๗ (๖๓.๔๒%)	๑๑ (๒.๖๑%)	๔๒ (๙.๙๘%)	๘ (๑.๙%)	๒.๙๔	๗๓.๔๖
๓๒ ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และเปิดโอกาสให้ข้าราชการแสดงความความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินได้	๑๐๐ (๒๓.๗๕%)	๒๖๒ (๖๒.๒๓%)	๑๒ (๒.๘๕%)	๔๑ (๙.๗๔%)	๖ (๑.๔๓%)	๒.๙๗	๗๔.๒๙
๓๓ ข้าราชการเห็นว่า ข้าราชการในสำนักงานสถิติแห่งชาติได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับดี เด่น และดี มีความเหมาะสม	๘๖ (๒๐.๔๓%)	๒๖๗ (๖๓.๔๒%)	๑๐ (๒.๓๘%)	๓๘ (๙.๐๓%)	๒๐ (๔.๗๕%)	๒.๘๖	๗๑.๔๔
๓๔ ข้าราชการเห็นว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ในสำนักงานสถิติแห่งชาติได้เลื่อนเงินเดือนมากกว่า มักเป็นผู้ที่มีผลงานดีกว่า	๘๐ (๑๙%)	๒๒๖ (๕๓.๖๘%)	๒๓ (๕.๔๖%)	๖๐ (๑๔.๒๕%)	๓๒ (๗.๖%)	๒.๖๒	๖๕.๕๖

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ยร้อยละ	
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ทราบข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๓๕ ข้าราชการเห็นว่า สำนักงานสถิติแห่งชาติใช้กฎ ระเบียบ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างตรงไปตรงมา เสมอภาคและเป็นธรรม	๘๙ (๒๑.๑๔%)	๒๗๐ (๖๔.๑๓%)	๔ (๐.๙๕%)	๓๕ (๘.๓๑%)	๒๓ (๕.๔๖%)	๒.๘๗	๗๑.๗๙
๓๖ ข้าราชการเห็นว่า การพิจารณาความดีความชอบหรือการให้คุณให้โทษในสำนักงานสถิติแห่งชาติ ยึดหลักผลงาน หลักคุณธรรม และหลักความรู้ความสามารถ โดยไม่คำนึงถึงความเป็นพรรคพวกกัน	๘๖ (๒๐.๔๓%)	๒๔๔ (๕๗.๙๖%)	๑๓ (๓.๐๙%)	๔๐ (๙.๕%)	๓๘ (๙.๐๓%)	๒.๗๑	๖๗.๘๑
๓๗ สำนักงานสถิติแห่งชาติมีกักเก็บข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่างๆ เช่น การแต่งตั้ง โยกย้าย พัฒนาประเมิน เลื่อนเงินเดือน ฯลฯ ให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องทราบอย่างเหมาะสม (ทันเวลา ครบถ้วน ชัดเจน เข้าใจง่าย)	๑๐๕ (๒๔.๙๔%)	๒๘๐ (๖๖.๕๕%)	๗ (๑.๖๖%)	๒๑ (๔.๙๙%)	๘ (๑.๙%)	๓.๐๘	๗๖.๙๐
๓๘ สำนักงานสถิติแห่งชาติเปิดโอกาสให้ข้าราชการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ	๗๗ (๑๘.๒๙%)	๒๔๙ (๕๙.๑๔%)	๑๐ (๒.๓๘%)	๓๙ (๙.๒๖%)	๔๖ (๑๐.๙๓%)	๒.๖๕	๖๖.๑๕
๓๙ หากข้าราชการมีข้อขัดข้องใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้าราชการเห็นว่าสำนักงานสถิติแห่งชาติพร้อมชี้แจง ทำความเข้าใจโดยไม่ละเลย/เพิกเฉย	๘๘ (๒๐.๙%)	๒๕๒ (๕๙.๘๖%)	๕ (๑.๑๙%)	๓๒ (๗.๖%)	๔๔ (๑๐.๔๕%)	๒.๗๓	๖๘.๒๙
๔๐ ข้าราชการในสำนักงานสถิติแห่งชาติสามารถเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นได้ว่า จะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	๗๗ (๑๘.๒๙%)	๒๓๗ (๕๖.๒๙%)	๑๒ (๒.๘๕%)	๔๒ (๙.๙๘%)	๕๓ (๑๒.๕๙%)	๒.๕๘	๖๔.๔๓
๔๑ ข้าราชการเห็นว่า สำนักงานสถิติแห่งชาติมีกลไก และดำเนินการตรวจสอบเรื่องราวอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยไม่นิ่งนอนใจ/อย่างรวดเร็ว	๗๕ (๑๗.๘๑%)	๒๔๔ (๕๗.๙๖%)	๗ (๑.๖๖%)	๓๑ (๗.๓๖%)	๖๔ (๑๕.๒%)	๒.๕๖	๖๓.๙๕

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life and Work - Life Balance)

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ยรายข้อ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๔๒ ข้าราชการเห็นว่า สำนักงานสถิติแห่งชาติมีความพยายามที่จะจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องสุขลักษณะ แสงสว่าง เสียงรบกวน อุณหภูมิ และ/หรือ สาธารณูปโภคต่างๆ เพื่อให้ข้าราชการมีความสะดวกสบาย และทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	๘๔ (๑๙.๙๕%)	๒๗๑ (๖๔.๓๗%)	๑๑ (๒.๖๑%)	๕๐ (๑๑.๘๘%)	๕ (๑.๑๙%)	๒.๙๐	๗๒.๕๑
๔๓ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และ/หรือระบบคอมพิวเตอร์ที่สำนักงานสถิติแห่งชาติจัดให้มีความเหมาะสมเพียงพอที่จะทำให้ข้าราชการสร้างผลงานที่ดีได้	๗๑ (๑๖.๘๖%)	๒๔๖ (๕๘.๔๓%)	๒๐ (๔.๗๕%)	๗๘ (๑๘.๕๓%)	๖ (๑.๔๓%)	๒.๗๑	๖๗.๗๐
๔๔ ข้าราชการเห็นว่า สำนักงานสถิติแห่งชาติให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบ/วิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของสังคมได้มากยิ่งขึ้น	๙๓ (๒๒.๐๙%)	๒๘๖ (๖๗.๙๓%)	๕ (๑.๑๙%)	๑๘ (๔.๒๘%)	๑๙ (๔.๕๑%)	๒.๙๙	๗๔.๗๐
๔๕ สำนักงานสถิติแห่งชาติมีแนวทาง/กลไก ในการรับฟังความคิดเห็น/ความต้องการของข้าราชการในสังกัดเพื่อนำมาปรับปรุงการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	๗๗ (๑๘.๒๙%)	๒๕๙ (๖๑.๕๒%)	๘ (๑.๙%)	๔๑ (๙.๗๔%)	๓๖ (๘.๕๕%)	๒.๗๑	๖๗.๘๑
๔๖ สำนักงานสถิติแห่งชาติแสดงความพยายาม/หาช่องทางที่จะจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กำลังคนในสังกัด	๗๑ (๑๖.๘๖%)	๒๓๖ (๕๖.๐๖%)	๑๒ (๒.๘๕%)	๕๖ (๑๓.๓%)	๔๖ (๑๐.๙๓%)	๒.๕๕	๖๓.๖๖
๔๗ สวัสดิการเพิ่มเติมหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สำนักงานสถิติแห่งชาติจัดให้ส่วนใหญ่ตรงตามความต้องการของกำลังคนในสำนักงานสถิติแห่งชาติ	๖๔ (๑๕.๒%)	๒๓๖ (๕๖.๐๖%)	๑๔ (๓.๓๓%)	๖๑ (๑๔.๔๙%)	๔๖ (๑๐.๙๓%)	๒.๕๐	๖๒.๕๓

รายละเอียดคำถาม	จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ (คน)					เฉลี่ยร้อยละ	
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ทราบข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๔๘ ข้าราชการเห็นว่า สำนักงานสถิติแห่งชาติให้ความสำคัญและดำเนินกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการต่างๆ ตามวาระและโอกาสอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การทำงานเป็นเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต	๘๕ (๒๐.๑๙%)	๒๗๐ (๖๔.๑๓%)	๘ (๑.๙%)	๓๔ (๘.๐๘%)	๒๔ (๕.๗%)	๒.๘๕	๗๑.๒๖
๔๙ ข้าราชการเห็นว่า กำลังคนในสำนักงานสถิติแห่งชาติมีความสมักรสมานสามัคคี สนับสนุนกลมเกลียวพร้อมร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง	๖๖ (๑๕.๖๘%)	๒๗๕ (๖๕.๓๒%)	๑๐ (๒.๓๘%)	๕๑ (๑๒.๑๑%)	๑๙ (๔.๕๑%)	๒.๗๖	๖๘.๘๘
๕๐ ข้าราชการเห็นว่า ผู้บริหารและกำลังคนในสำนักงานสถิติแห่งชาติมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ท่างเห็นพร้อมผนึกกำลังผลักดันงานราชการให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด	๘๗ (๒๐.๖๗%)	๒๕๖ (๖๐.๘๑%)	๑๐ (๒.๓๘%)	๔๗ (๑๑.๑๖%)	๒๑ (๕.๙๙%)	๒.๘๑	๗๐.๒๕

ส่วนที่ ๓ ผลการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ๕ ลำดับ ตามลำดับคะแนน

ลำดับ	ประเด็น	คะแนน	ร้อยละ
ลำดับที่ ๑	การบริหารและจัดสรรกำลังคนในสำนักงานสถิติแห่งชาติให้มีจำนวนและโครงสร้างที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร	๒.๒๑	๕๕.๒๓
ลำดับที่ ๒	การวางแผนและบริหารจัดการกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูงเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอย่างเป็นระบบ	๒.๔๓	๖๐.๗๕
ลำดับที่ ๓	การพัฒนาสวัสดิการและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติอย่างเหมาะสม	๒.๕	๖๒.๕๓
ลำดับที่ ๔	การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัดอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง	๒.๕๕	๖๓.๖๖
ลำดับที่ ๕	การพัฒนากลไกและกระบวนการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนและอุทธรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และรวดเร็ว	๒.๕๖	๖๓.๙๕

๔.๕ การวิเคราะห์ประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มการเจ้าหน้าที่ ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามแนวทาง HR Scorecard โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรในสถานการณ์ปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบในอนาคต รวมทั้งสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้ SWOT ANALYSIS ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ สรุปได้ดังนี้

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength) (รักษาและต่อยอด)	จุดอ่อน (Weakness) (แก้ไข)	โอกาส (Opportunity) (แนวทางใหม่ (New Ideas))	ภัยคุกคาม (Threat) (ลดและป้องกัน)
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)				
๑.๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้องค์การบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด	๑. มีแผนงานและโครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ในทุกปี	๑. นโยบาย HRM ยังอยู่ระหว่างการจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจน ๒. แผนงานและโครงการประจำปียังอยู่ระหว่างการปรับให้สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของ สสช.	๑. จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Policy) ของ สสช. และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ๒. ศึกษาต้นแบบความสำเร็จของหมวด ๕ ของส่วนราชการหรือเอกชน ที่ได้รับรางวัล TQM	๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) มีการปรับเปลี่ยนตามผู้บริหาร โดยเฉพาะในกรณีที่สำนักงานสถิติแห่งชาติ มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารเป็นประจำ
๑.๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่ มากน้อยเพียงใด	๑. สสช. มีการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถในการตอบสนองภารกิจของกรม เช่น นักวิชาการสถิติ เจ้าหน้าที่งานสถิติ ๒. มีการสรรหาคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้งบุคคล เพื่อรับราชการถูกต้องเหมาะสมตามระเบียบที่กำหนด ๓. มีบุคลากรในสาขาวิชาชีพที่หลากหลาย	๑. ยังไม่มีแผนอัตรากำลังคนในระยะยาว ๒. ยังไม่มีการวิเคราะห์ภาระงาน (Workload) อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้บางหน่วยงานเกิดภาวะคนล้นงานหรืองานล้นคน ๓. ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังคนยังไม่ได้นำไปใช้ในการบริหารจัดการอย่างเต็มที่	๑. นำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อลดภาระงานโหลดและลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๒. จัดทำแผนอัตรากำลังคนระยะยาวเพื่อเตรียมพร้อมด้านกำลังคนระยะยาว ๓. ปรับปรุงระบบการทำงานให้เหมาะสมและทันสมัย ลดขั้นตอนการดำเนินการที่ซ้ำซ้อนและยุ่งยาก	๑. การจัดสรรกำลังคนของสำนักงาน ก.พ. ยังไม่สะท้อนภาระงานที่แท้จริง ๒. มาตรการกำลังคนภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. ยังมีความไม่สอดคล้องเต็มที่กับความต้องการของส่วนราชการต่าง ๆ

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
	๔. มีแผนอัตรากำลังคนประจำปี ๕. มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมที่ครอบคลุมทุกตำแหน่งและสายงาน และมีการเผยแพร่อย่างชัดเจน ๖. มีคู่มือความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของกรม			
๑.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่ เพียงใด	๑. มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพชีวิตบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ ๒. มีแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ๓. มีการจัดสรรทุนสำหรับความต้องการของส่วนราชการโดยสำนักงาน ก.พ. ๔. มีแผนการพัฒนาบุคลากรและดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดการฝึกอบรม และที่จัดภายในองค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ๕. มีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรในหน่วยงานและปรับปรุงพัฒนาระบบสวัสดิการให้	๑. งบประมาณสำหรับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ยังมีความจำเป็นต้องเพิ่มและพัฒนาความทันสมัย ๒. การสนับสนุนให้ข้าราชการเข้าสู่ระบบกำลังคนคุณภาพ เช่น ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง นักเรียนทุนรัฐบาล New Wave และนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ยังมีข้อจำกัด ๓. มาตรการในการดึงดูด พัฒนา และรักษากำลังคน ยังอยู่ระหว่างการปรับปรุงให้ชัดเจนและดำเนินการอย่างเต็มที่	๑. แผนงานรองรับบุคลากรที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เช่น การถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น ๒. นำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร และจัดระบบสวัสดิการให้มีความทันสมัย ๓. เชิดชูคนดี คนเก่งของหน่วยงานและส่งเสริมให้มีการแสดงความรู้ความสามารถและศักยภาพในเวทีระดับสากล ๔. เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ รางวัลการเชิดชูเกียรติ และระบบคุณธรรมความโปร่งใสขององค์กรผ่านสื่อดิจิทัล เพื่อดึงดูดบุคคลที่มีคุณภาพสูงจากภายนอกเข้ามาสู่องค์กร	๑. หน่วยราชการอื่นมีแรงดึงดูดบุคลากรในด้านผลตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งอาจมีผลต่อการรักษาบุคลากรของหน่วยงาน ๒. มีการลาออกหรือโอนย้ายบุคลากรไปยังส่วนราชการอื่นในบางกรณี ๓. ภาคเอกชนมีสิ่งจูงใจและค่าตอบแทนที่สูงกว่า ส่งผลต่อการสรรหาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ๔. ประชากรรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพบางกลุ่มยังมีแนวโน้มเลือกเส้นทางอาชีพนอกภาครัฐมากขึ้น

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
	สอดคล้องตามความต้องการของบุคลากรอยู่เสมอ	๔. การสร้างความตระหนักต่อคุณค่าของบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Mindset) ยังมีโอกาสในการพัฒนาเพิ่มเติม		
๑.๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างอย่างต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ เพียงใด	๑. มีการดำเนินการจัดทำแผนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน เช่น แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล , แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ, แผนยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นต้น	๑. บุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานจำนวนมาก กำลังเกษียณอายุราชการอย่างต่อเนื่อง ขณะที่บุคลากรบรรจุใหม่ยังอยู่ระหว่างการสะสมความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรบางส่วนยังมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๑. นโยบายของรัฐบาล ตลอดจนกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทุกฉบับที่ผ่านมา รวมถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย และยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.พ. ให้มีความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ทำให้การพัฒนางานตามภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความก้าวหน้ามาโดยลำดับ ๒. รูปแบบในการดำเนินงาน ในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ เป็นโอกาสในการสร้างเครือข่ายการพัฒนาองค์ความรู้ในระดับที่สูงขึ้น	๑. การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารอาจส่งผลต่อการวางนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)				
๒.๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) หรือไม่ เพียงใด	๑. มีโครงสร้างและอัตรากำลังของบุคลากรที่ชัดเจน ๒. มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. การสรรหาคัดเลือก บรรจุแต่งตั้งบุคคลเพื่อเข้ารับราชการถูกต้อง เหมาะสมตามที่ระเบียบกำหนด	๑. บุคลากรบรรจุใหม่และบุคลากรที่ขึ้นสู่ตำแหน่งสูง ยังอยู่ระหว่างการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ๒. การดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการหลายคณะ อาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการบางอย่างเกิดความล่าช้า	๑. ใช้วิธีการสรรหาเชิงรุก โดยการสรรหาบุคคลที่มีศักยภาพสูงในการบรรจุเข้ารับราชการ (คนเก่ง คนดี) ๒. การส่งเสริมประสบการณ์ในงานที่หลากหลายทำให้การโยกย้ายทำได้ง่ายขึ้น ๓. นำระบบคุณธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และผลงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย เป็นต้น	๑. หลักเกณฑ์และระเบียบของสำนักงาน ก.พ. มีการปรับปรุงและแก้ไขหลายครั้ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อกระบวนการบริหารบุคลากร ๒. ค่านิยมทางการศึกษาและหลักสูตรบางด้านอาจจำกัดการสรรหาบุคลากรระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ทำให้การแต่งตั้งไม่ทันต่อเวลา ๓. ค่าตอบแทนในภาคเอกชนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาบุคลากรและอาจสร้างความท้าทายต่อการรักษากำลังคนขององค์กร
๒.๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่ เพียงใด	๑. ใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศบุคคลระดับกรม (DPIS) และระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) จากสำนักงาน ก.พ. ๒. มีระบบฐานข้อมูลการผ่าน	๑. โปรแกรมระบบสารสนเทศบุคคลระดับกรม (DPIS) และระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ของสำนักงาน ก.พ. ยังพบปัญหาบางกรณีในการใช้งาน ๒. ข้อมูลส่วนบุคคลในกรณีรับโอนยังไม่ครบถ้วน	๑. สำนักงาน ก.พ. มีการเชื่อมโยงข้อมูลในลักษณะ big data ทำให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนราชการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว	๑. ระบบการจัดเก็บข้อมูลของแต่ละหน่วยงานยังไม่สอดคล้องกัน ๒. บุคลากรบางส่วนยังไม่ได้ปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคลให้เป็นปัจจุบัน ๓. บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
	การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหาร เช่น นบส. วปอ. ส.นบส. ฯลฯ	๓. บุคลากรบางส่วนยังอยู่ระหว่างการพัฒนาความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ DPIS และ SEIS		บางส่วนมีการโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น
๒.๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่ เพียงใด	๑. มีการจัดทำต้นทุนต่อหน่วย ผลผลิต การพัฒนานักบริหารเพื่อการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง ๒. มีงบประมาณสำหรับจัดบริการตรวจสุขภาพข้าราชการใน สสช. ประจำปี ในทุก ๆ ปี	๑. ยังอยู่ระหว่างการพัฒนากระบวนการประเมินต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)	๑. ศึกษาแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานอื่นที่ประสบความสำเร็จ (best practice)	๑. งบประมาณสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ยังอยู่ในขอบเขตจำกัด
๒.๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่ เพียงใด	๑. มีการเปิดรับสมัครสอบแข่งขัน online ๒. มีการต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการ online ๓. สนับสนุนให้เรียนรู้ด้วยตนเอง (E-learning) ๔. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพด้วยระบบ Video Conference ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ๕. มีการประชาสัมพันธ์ โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ผ่านเว็บไซต์	๑. บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพยังมีจำนวนจำกัด ๒. บุคลากรในช่วงสูงวัยบางส่วนมีข้อจำกัดในการคิดค้นหรือนำเทคโนโลยีนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. บุคลากรรุ่นใหม่มีความรู้และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว ๒. บุคลากรรุ่นใหม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ มาช่วยในการปฏิบัติงาน ควบคู่กับการเป็นพี่เลี้ยงบุคลากรช่วงสูงวัย	๑. งบประมาณสำหรับการพัฒนาระบบสารสนเทศ (IT) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ยังอยู่ในขอบเขตจำกัด ๒. มีการแข่งขันในการสรรหาและรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัล

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)				
๓.๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือ มาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด	๑. มีการกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน ๒. มีแผนการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่เปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากร ได้รับการพัฒนา การฝึกอบรม อย่างทั่วถึงทุกระดับสายงาน	๑. การสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลยังอยู่ในขั้นพัฒนาและยังไม่ทั่วถึง ทุกกลุ่มบุคลากร ๒. การสร้างความผูกพันต่อองค์กรยังมี ประสิทธิภาพน้อย ส่งผลให้บุคลากร บางส่วนมีอัตราการลาออกหรือโอนย้าย ไปหน่วยงานอื่นเพิ่มขึ้น	๑. การพัฒนาและปรับปรุงระบบแรงจูงใจ เพื่อดึงดูดรักษาคนดี คนเก่งไว้ ๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรมีความเชื่อมั่นและมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุ ตามเป้าประสงค์องค์กร นำไปสู่การบรรลุ ตามยุทธศาสตร์ชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”	๑. หน่วยงานอื่นมีค่าตอบแทน ที่สูงกว่า ส่งผลต่อการแข่งขัน ในการสรรหาและรักษาบุคลากร ๒. บุคลากรบางส่วนให้ความสำคัญกับผลตอบแทน ที่สูงกว่าการประกอบอาชีพ ที่มั่นคงและสร้างประโยชน์ สาธารณะ
๓.๒) ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด	๑. มีการจัดทำแบบสำรวจเพื่อ สอบถามความพึงพอใจในด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลทุกปี ๒. บุคลากรส่วนใหญ่พึงพอใจในหน้าที่ และ ปฏิบัติงานตามจรรยาข้าราชการ	๑. การสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลยังอยู่ระหว่างการพัฒนา ทำให้ ความเข้าใจทิศทาง เป้าหมาย และลำดับ ความสำคัญอาจยังไม่ครบถ้วน ๒. การนำผลการประเมินและ ข้อเสนอแนะมาปรับปรุงด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลยังอยู่ระหว่าง พัฒนาเพื่อให้เกิดความชัดเจนและเป็น รูปธรรมมากยิ่งขึ้น	๑. การสร้างระบบกลไกการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่เน้นการมีส่วนร่วมและ การยอมรับจากบุคลากร ๒. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ทุกระดับสายงาน แสดงความคิดเห็นและ ข้อเสนอต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุ ได้ตามเป้าประสงค์	๑. การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารอาจ ส่งผลต่อการวางนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งอยู่ ระหว่างการปรับและพัฒนาให้ สอดคล้องต่อเนื่อง
๓.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และ มาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล	๑. มีการอบรมให้ความรู้ที่ เกี่ยวข้องในสายงาน ๒. มีการพัฒนาข้าราชการโดยการ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับ	๑. วิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังเน้น ฝึกอบรมเป็นหลัก จึงอยู่ระหว่างการ พัฒนาให้หลากหลายและน่าสนใจมาก ยิ่งขึ้น	๑. มีกลไกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้าม ส่วนราชการทั้งในสังกัดและนอกสังกัด กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	๑. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรยัง อยู่ระหว่างการปรับให้สอดคล้อง กับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากร บุคคลที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
ข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด	หน่วยงานภายนอก เช่น หลักสูตรนักบริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง อย่างต่อเนื่อง	๒. บุคลากรส่วนใหญ่ของ สสข. ยังอยู่ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะตามที่กำหนด ๓. การถ่ายทอดองค์ความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรยังอยู่ระหว่างการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลเป็นรูปธรรม	๒. สสข. มีนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเสริมสร้างให้บุคลากร มีทักษะ และองค์ความรู้ที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้แก่ หลักสูตรอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ , หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร , หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติ , หลักสูตรความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน/ทักษะที่จำเป็น ทำให้ข้าราชการ สสข. มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีการพัฒนาให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน	๒. การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่รวดเร็วอาจส่งผลให้การพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรยังต้องเร่งปรับให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี
๓.๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการ	๑. มีระบบการบริหารผลงาน มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ๒. มีข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงาน	๑. เกณฑ์การประเมินสมรรถนะยังอยู่ระหว่างการพัฒนาให้เป็นรูปธรรมและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ๒. การนำผลการประเมินมาพัฒนาต่อเนื่องยังอยู่ระหว่างการปรับปรุงให้เกิดความจริงจังและต่อเนื่อง ๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ระหว่างการปรับให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานจริง พร้อมการติดตามและแนะนำอย่างเป็นระบบ	๑. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสู่การใช้ระบบออนไลน์ ๒. การพัฒนาระบบการประเมินผลการทำงาน	๑. การตกลงตัวชี้วัดระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ขอรับการประเมินยังอยู่ระหว่างการพัฒนาเพื่อให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น ๒. การเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติราชการในตำแหน่งที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันของแต่ละส่วนราชการยังอยู่ระหว่างการปรับปรุง

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
ปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ หรือไม่ เพียงใด	ส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับความสำเร็จหรือผลงานของ ส่วนราชการ			๓. หลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการยังมีข้อจำกัดบาง ประการเกี่ยวกับการบริหารการเงิน เคลื่อนเงินเดือน
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)				
๔.๑) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและ ผลของการตัดสินใจ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการ ด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถ และผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ เพียงใด	๑. การตัดสินใจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HRM) ทุกเรื่องที่ สำคัญต้องผ่านคณะกรรมการ อ.ก.พ.กรม ๒. สสช. มีการส่งเสริมระบบ คุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) อย่างจริงจัง ๓. มีการกระจายอำนาจการ บริหารงานโดยการมอบอำนาจ เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างถูกต้อง เหมาะสม ๔. มีช่องทางการร้องเรียน แจ้ง เบาะแสการทุจริตที่หลากหลาย	๑. หลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งที่ คำนึงถึงความสามารถและผลงานยังอยู่ ระหว่างการปรับให้ชัดเจนตั้งแต่ครั้งแรก ๒. บุคลากรบางส่วนยังอยู่ระหว่างการ สร้างความเชื่อมั่นในระบบคุณธรรมและ ความโปร่งใสขององค์กร	๑. กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับ ตำแหน่งที่มีมาตรฐานและคำนึงถึง ความสามารถและผลงาน ๒. การตรวจสอบจากองค์กรและภาคส่วน ต่าง ๆ กระตุ้นให้เกิดการบริหารราชการ และทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักคุณธรรม ความโปร่งใส อย่างมีธรรมาภิบาล	๑. การเข้าถึงข้อมูลยังอยู่ระหว่าง การพัฒนาเพื่อสนับสนุนการ ตัดสินใจของคณะกรรมการหรือ ผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. สภาพแวดล้อมภายนอก เช่น ผลประโยชน์ส่วนบุคคลหรือ ผลประโยชน์ทับซ้อนต่าง ๆ อยู่ระหว่างการเฝ้าระวังและ กำหนดมาตรการเพื่อป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบ ในหน้าที่ราชการ
๔.๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของ การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้อง กำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบ	๑. ระบบการสรรหาบุคลากร มีความโปร่งใสทุกกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนยังอยู่ ระหว่างการพัฒนาให้มีหลักเกณฑ์ ที่ชัดเจนและเป็นธรรม	๑. มีเครื่องมือในการตรวจสอบ ความโปร่งใสทุกกระบวนการของ การบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น	๑. ข้อกำหนด กฎ ระเบียบ และ หนังสือเวียนบางส่วนยังอยู่ ระหว่างการปรับปรุงให้ชัดเจน

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรก อยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด	๒. เปิดโอกาสให้บุคคลทั้งภายใน และภายนอกสามารถตรวจสอบ หรือขอรับการชี้แจงข้อเท็จจริงที่ เกี่ยวกับการดำเนินการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ๓. มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ ดำเนินการโครงการ/กิจกรรม อย่างชัดเจน ๔. มีระบบการติดตามและ ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับขั้น ๕. มีระบบการสอบวินัย อย่างถูกต้อง โปร่งใสและ เป็นธรรม	๒. ระบบการเลื่อนระดับตำแหน่งยังอยู่ ระหว่างการปรับปรุงเพื่อคัดเลือก บุคลากรที่มีความสามารถอย่าง เหมาะสม ๓. การใช้ดุลยพินิจในการพิจารณา เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ยังอยู่ระหว่างการ พัฒนาให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมาก ยิ่งขึ้น	การควบคุมหรือบริหารความเสี่ยง	เพื่อลดความเข้าใจคลาดเคลื่อน และสนับสนุนการนำไปใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่าง ถูกต้อง
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life and Work - Life Balance)				
๕.๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึง พอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสาร เข้ามาใช้ในการบริหารราชการและ การให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริม	๑. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความสัมพันธ์ของบุคลากรใน สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานมี ความรักสามัคคี มีความเป็นพี่ เป็นน้อง มุ่งมั่นปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จของทีม	๑. วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ระหว่างการ ปรับปรุงให้พร้อมใช้งาน ๒. สถานที่ทำงานมีพื้นที่จำกัดและอยู่ ระหว่างการปรับให้เหมาะสมกับจำนวน บุคลากร	๑. การส่งเสริมประสบการณ์ในงานที่ หลากหลาย ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ บุคลากรได้ปฏิบัติงานในพื้นที่ใกล้เคียง หรือจังหวัดบ้านเกิดของตนเพื่อให้ บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงานที่คุ้นเคย เหมาะสมกับบุคคล	๑. ระบบราชการปัจจุบันมุ่งเน้น การพัฒนาข้าราชการที่มี ผลสัมฤทธิ์สูง ส่งผลให้บุคลากร ต้องปฏิบัติงานที่หลากหลายและ ซับซ้อน ซึ่งอยู่ระหว่างการปรับ กระบวนการสนับสนุนเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
ให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่ เพียงใด	๒. องค์กรมีการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๓. มีระบบการบันทึกการลงเวลาเข้างาน และการลาออนไลน์ (I-SMART SERVICE) ๔. มีรูปแบบการทำงานแบบนับชั่วโมง (๘ ชั่วโมง)	๓. ภาระงานของบุคลากรแต่ละคนอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ระหว่างการบริหารจัดการสรรอย่างเหมาะสม ๔. บุคลากรในช่วงสูงวัยบางส่วนมีข้อจำกัดในการคิดค้นหรือนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ ซึ่งอยู่ระหว่างการสนับสนุนและพัฒนาเพิ่มเติม	๒. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ไม่มีข้อจำกัดเรื่องสถานที่และเวลาการปฏิบัติงาน	
๕.๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด	๑. การให้บริการสินค้าราคาย่อมเยาผ่านร้านค้าสวัสดิการแก่บุคลากร ๒. จัดบริการตรวจสุขภาพประจำปีและติดตามผลให้แก่บุคลากร ๓. การสร้างแรงจูงใจด้วยการให้รางวัล เช่น มอบโล่ประกาศเกียรติคุณให้กับข้าราชการพลเรือนดีเด่น ระดับกรม และระดับศูนย์/กอง	๑. หน่วยงานอยู่ระหว่างการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขภาพ เช่น ห้องพยาบาลและห้องฟิตเนส ๒. ยังอยู่ระหว่างการพัฒนาจัดหาบริการรับ-ส่งเพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร	๑. การสำรวจความต้องการบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ๒. นำบริการด้านอิเล็กทรอนิกส์ เช่น ระบบการชำระเงินออนไลน์ (e-Payment, e-Service) เข้ามาอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร	๑. งบประมาณสำหรับสนับสนุนกิจกรรมในการจัดระบบสวัสดิการยังอยู่ในขอบเขตจำกัด
๕.๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะ	๑. มีการประชุมระดับองค์กร/ศูนย์/กอง และกลุ่ม/ฝ่าย เพื่อสร้างเสริมความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกันแก้ไข ปัญหาอุปสรรค ให้งานบรรลุได้ตามเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ	๑. บุคลากรบางส่วน โดยเฉพาะบุคลากรรุ่นใหม่ ยังอยู่ระหว่างการพัฒนาความผูกพันกับองค์กร และบางส่วนมีการลาออกหรือโอนย้าย ทำให้ต้องพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง	๑. การสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารขององค์กรกับข้าราชการและบุคลากร ๒. นำผลการสำรวจความผูกพันขององค์กรมาวิเคราะห์เพื่อหาช่องว่าง	๑. การใช้สื่อสังคมออนไลน์หรือการเผยแพร่ข้อมูลผ่านโซเชียลมีเดียสาธารณะ เช่น Facebook, Line จำเป็นต้องมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อป้องกันความเข้าใจผิดหรือผลกระทบเชิงลบต่อบุคคล

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
ขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่ วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่ เพียงใด	๒. มีการจัดโครงการ/สัมมนา/กิจกรรม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ก่อให้เกิดความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม มุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ๓. มีกิจกรรมแสดงความเคารพ ขอพรผู้ใหญ่ ในประเพณีของไทย เช่น กิจกรรมขึ้นปีใหม่ กิจกรรมวันสงกรานต์	๒. การสร้างความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กรยังอยู่ระหว่างการพัฒนา ทำให้บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วม ๓. การสื่อสารจากผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชายังอยู่ระหว่างการปรับปรุงให้ชัดเจนในเรื่องนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน เพื่อป้องกันความเข้าใจคลาดเคลื่อนและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ ๔. บุคลากรบางส่วนยังอยู่ระหว่างการสร้างแรงบันดาลใจและเห็นคุณค่าในงาน รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงานจริง เพื่อเพิ่มความกระตือรือร้นและประสิทธิภาพ ๕. บุคลากรบางส่วนยังอยู่ระหว่างการพัฒนาให้เปิดรับความคิดเห็นของผู้อื่นและร่วมมือทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ	ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ อันดีทุกระดับกลุ่มของบุคลากร ๓. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ซึ่งข้อดีของการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น จะช่วยให้รูปแบบการทำงาน ผลงานและความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดแนวคิด และนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ	๒. การเสฟข้อมูลข่าวสาร จำเป็นต้องมีการกลั่นกรองและตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำไปใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจ เพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กร ผู้บริหาร และภาพลักษณ์ของหน่วยงาน

บทที่ ๕

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

(พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๒)

๕.๑ วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงและคุณธรรม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

๕.๒ พันธกิจ

๑. บริหารจัดการและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ของสำนักงานสถิติแห่งชาติและบริบทของรัฐบาลดิจิทัล
๒. สรรหา พัฒนา และรักษามูลค่าคน ให้มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม
๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กร ที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีของข้าราชการที่ดี
๔. สร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน และการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

๕.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. วางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์
(มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์)
๒. ยกระดับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ
(มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล)
๓. พัฒนสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อผลลัพธ์ที่เป็นเลิศ
(มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล)
๔. สร้างธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล
(มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)
๕. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร
(มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน)

๕.๔ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (เป้าประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคล / ค่าเป้าหมายระยะ ๔ ปี)

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (HRM Target)					ผู้รับผิดชอบ
			ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	ปี ๗๑	ปี ๗๒	รวม ๔ ปี	
มิติ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์											
๑. วางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์	๑.๑ สสช. มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ สสช.	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สสช.	แผนกลยุทธ์ ฯ ปี ๖๕-๖๘	แผนกลยุทธ์ ฯ ปี ๖๕-๖๘	แผนกลยุทธ์ ฯ ปี ๖๕-๖๘	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สสช. พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๒ ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารและมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทราบ	ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ	ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ	สรุปผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ และจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ ของ สสช. พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๒	๑. สรุปผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ฯ ของ สสช. พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๒ ๒. จัดทำแผนกลยุทธ์ฯ ของ สสช. พ.ศ. ๒๕๗๓ - ๒๕๗๖	กกจ. และคณะทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (HRM Target)					ผู้รับผิดชอบ
			ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	ปี ๗๑	ปี ๗๒	รวม ๔ ปี	
		๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีของ กลุ่มการเจ้าหน้าที่	แผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๖	แผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๗	แผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๘	แผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ๒๕๖๙ ได้รับความเห็นชอบในไตรมาสแรกของปีงบประมาณ	แผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบในไตรมาสแรกของปีงบประมาณ	แผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ๒๕๗๑ ได้รับความเห็นชอบในไตรมาสแรกของปีงบประมาณ	แผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ๒๕๗๒ ได้รับความเห็นชอบในไตรมาสแรกของปีงบประมาณ	แผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ได้รับความเห็นชอบรวม ๔ ปี	กกจ. และ คณะทำงาน
	๑.๒ ขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสถิติแห่งชาติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙-๒๕๗๒ ให้บรรลุเป้าหมาย	๑.๒.๑ ร้อยละเฉลี่ยของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสถิติแห่งชาติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙-๒๕๗๒	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	กกจ. และ คณะทำงาน
	๑.๓ ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สสช. ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการกำหนด	แผนการกำหนดตำแหน่ง ปี ๖๘-๗๐	แผนการกำหนดตำแหน่ง ปี ๖๘-๗๐	แผนการกำหนดตำแหน่ง ปี ๖๘-๗๐	ดำเนินการตามแผนการกำหนดตำแหน่ง	ดำเนินการตามแผนการ	N/A	N/A	แผนการกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องกับ	กกจ. และ คณะทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (HRM Target)					ผู้รับผิดชอบ
			ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	ปี ๗๑	ปี ๗๒	รวม ๔ ปี	
		ตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของ สสข.			ได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และดำเนินการตามแผนการกำหนดตำแหน่ง ปี ๖๘	ปี ๖๙ และได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	กำหนดตำแหน่ง ปี ๗๐ และได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม			ภารกิจของ สสข. และได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล											
๒. ยกระดับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑ ปรับปรุงฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ของ สสข. ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และสามารถนำไปใช้	๒.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้นำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	N/A	N/A	ร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	กกจ. และคณะทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (HRM Target)					ผู้รับผิดชอบ
			ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	ปี ๗๑	ปี ๗๒	รวม ๔ ปี	
	ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล										
	๒.๒ วิธีการ/ช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๒.๑ จำนวนช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒ ช่องทาง (nso.go.th, intranet)	๒ ช่องทาง (nso.go.th, intranet)	๒ ช่องทาง (nso.go.th, intranet)	๒ ช่องทาง (nso.go.th, intranet)	๒ ช่องทาง (nso.go.th, intranet)	๒ ช่องทาง (nso.go.th, intranet)	๒ ช่องทาง (nso.go.th, intranet)	๒ ช่องทาง (nso.go.th, intranet)	กกจ. และ คณะทำงาน
	๒.๓ เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ได้ตามปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลาที่องค์กรต้องการ	๒.๓.๑ ร้อยละของการสรรหาบุคลากรได้ตามแผนปฏิบัติการ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สรรหาบุคลากรได้ตามแผนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	กกจ. และ คณะทำงาน
		๒.๓.๒ ระยะเวลาเฉลี่ยของการสรรหาและคัดเลือกต่อครั้ง	ไม่เกิน ๑๒๐ วัน	ไม่เกิน ๙๐ วัน	ไม่เกิน ๙๐ วัน	ไม่เกิน ๑๘๐ วัน	ไม่เกิน ๑๗๐ วัน	ไม่เกิน ๑๖๐ วัน	ไม่เกิน ๑๕๐ วัน	ระยะเวลาการสรรหา/คัดเลือกต่อครั้งไม่เกิน ๑๕๐ วัน	กกจ. และ คณะทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (HRM Target)					ผู้รับผิดชอบ
			ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	ปี ๗๑	ปี ๗๒	รวม ๔ ปี	
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล											
๓. พัฒนาศรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อผลลัพธ์ที่เป็นเลิศ	๓.๑ บุคลากร สสช. มีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	๓.๑.๑ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	๗๐ คน	๙๖ คน	๙๐ คน	๘๐ คน	๙๐ คน	๑๐๐ คน	๑๐๐ คน	บุคลากรใน สสช. ที่ได้รับการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	กกจ. และคณะทำงาน
	๓.๒ บุคลากรมีความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	๓.๒.๑ ร้อยละของการเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหาร สสช. โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบัน/หน่วยงานภายนอกเป็น ผู้จัดการฝึกอบรมได้ตามแผนปฏิบัติการ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	กกจ. และคณะทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (HRM Target)					ผู้รับผิดชอบ
			ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	ปี ๗๑	ปี ๗๒	รวม ๔ ปี	
		๓.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรใน กกจ.และบุคลากรด้าน HR ภายใน สสช.ที่ได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (HR Professional) โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบัน/หน่วยงานภายนอก เป็นผู้จัดการฝึกอบรมได้ตามแผนปฏิบัติการ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	กกจ. และคณะทำงาน
		๓.๒.๓ จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ส่งข้าราชการเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะเสริมความรู้ด้าน	๓ กิจกรรม/โครงการ	๕ กิจกรรม/โครงการ	๒ กิจกรรม/โครงการ	๒ กิจกรรม/โครงการ	๓ กิจกรรม/โครงการ	๔ กิจกรรม/โครงการ	๕ กิจกรรม/โครงการ	ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม/โครงการ	กกจ. และคณะทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (HRM Target)					ผู้รับผิดชอบ
			ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	ปี ๗๑	ปี ๗๒	รวม ๕ ปี	
		เทคโนโลยีดิจิทัล แก่บุคลากรในสสข.									
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล											
๔. สร้างธรรมาภิบาล ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔.๑ เพื่อให้การ บริหารทรัพยากร บุคคลของ สสข. มี ความโปร่งใสและเป็น ธรรม	๔.๑.๑ คะแนน การประเมิน คุณธรรมและ ความโปร่งใสใน การดำเนินงาน ของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) (ป.ป.ช. เป็นผู้ ประเมิน)	๙๐.๐๒	๙๐.๙๕	๙๓.๔๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	กกจ. และ คณะทำงาน
		๔.๑.๒ ระดับ ความสำเร็จของ การกำหนด หลักเกณฑ์การ คัดเลือกและส่ง บุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม ฯ	N/A	N/A	N/A	ศึกษา รวบรวมและ วิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อ เตรียมจัดทำ หลักเกณฑ์ การคัดเลือก ฯ	หลักเกณฑ์ การคัดเลือก ฯ ได้รับ ความ เห็นชอบ จาก ผู้บริหาร	ดำเนินการ ตาม หลักเกณฑ์ การคัดเลือก บุคลากรเข้า รับการ อบรม	ทบทวน หลักเกณฑ์ การคัดเลือก บุคลากรเข้า รับการ อบรม	ทบทวน หลักเกณฑ์ การคัดเลือก บุคลากรเข้า รับการอบรม	กกจ. และ คณะทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (HRM Target)					ผู้รับผิดชอบ
			ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	ปี ๗๑	ปี ๗๒	รวม ๔ ปี	
		๔.๑.๓ ระดับความสำเร็จของการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารวงเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสสช.	ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารวงเงินฯ ได้รับการทบทวนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และแจ้งเวียนให้ทราบทั่วกัน	ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารวงเงินฯ ได้รับการทบทวนในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และแจ้งเวียนให้ทราบทั่วกัน	ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารวงเงินฯ ได้รับการทบทวนในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ และแจ้งเวียนให้ทราบทั่วกัน	ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารวงเงินฯ และแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน	ทบทวนประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารวงเงินฯ และแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน	ทบทวนประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารวงเงินฯ และแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน	ทบทวนประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารวงเงินฯ และแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน	ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารวงเงินฯ ได้รับการทบทวนทุกปีงบประมาณ และแจ้งเวียนให้ทราบทั่วกัน	กกจ. และคณะทำงาน
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน											
๕. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร	๕.๑ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จของโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต	โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา	ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา	ทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา	สรุปผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์	๑. สรุปผลการดำเนินงานตามแผน	กกจ. และคณะทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (HRM Target)					ผู้รับผิดชอบ
			ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	ปี ๗๑	ปี ๗๒	รวม ๕ ปี	
		พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ	บุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘	บุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘	บุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘	คุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารและมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทราบ	คุณภาพชีวิตบุคลากร	คุณภาพชีวิตบุคลากร	การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ๒. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๓	
	๕.๒ เพื่อสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในสสช. เพื่อให้เกิดมาตรการหรือระบบในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข	๕.๒.๑ คะแนนความพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์กรในมิติต่างๆ	ร้อยละ ๘๐.๒๔	ร้อยละ ๗๘.๔๘	ร้อยละ ๘๒.๕๑	ร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมายที่กำหนดไว้	ร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมายที่กำหนดไว้	ร้อยละ ๘๕ ของเป้าหมายที่กำหนดไว้	ร้อยละ ๙๐ ของเป้าหมายที่กำหนดไว้	ร้อยละ ๙๐ ของเป้าหมายที่กำหนดไว้	กกจ. และคณะทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (HRM Target)					ผู้รับผิดชอบ
			ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	ปี ๗๑	ปี ๗๒	รวม ๔ ปี	
		๕.๒.๒ ร้อยละของการโอน/ลาออกของบุคลากร	ร้อยละ ๕.๘ (๔๙ ราย)	ร้อยละ ๕.๒ (๔๔ ราย)	N/A	ร้อยละ ๔	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๑	ร้อยละ ๑	กกจ. และคณะทำงาน

๕.๕ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะ ๔ ปี)

มิติของ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (HRM Initiatives)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๖๙	ปี ๗๐	ปี ๗๑	ปี ๗๒		
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๑. วางแผนและบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์	๑. กลยุทธ์การจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์ของ สสข.	๑. การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร บุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์ของ สสข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘	↔				ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ.
			๒. กิจกรรมสำรวจความคิดเห็นและความพึง พอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ บุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ				↔	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ.
			๓. การจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปี ของ กกจ.	↔	↔	↔	↔	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ.
		๒. กลยุทธ์การสร้างระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลเชิงรุก	๔. การปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานสถิติแห่งชาติ	↔	↔	↔	↔	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ./พร.
			๕. การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๗ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ - ๒๕๗๕)			↔		ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ.
			๖. การดำเนินงานตามแผนการกำหนดตำแหน่ง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐)	↔	↔	↔	↔	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ.
			๗. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	↔	↔	↔	↔	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ.
			๘. ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Hippos)	↔	↔	↔	↔	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ.
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ	๒. ยกระดับกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้วยการใช้ เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. กลยุทธ์การนำเทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	๑. การจัดทำประวัติ ก.พ.๗ ออนไลน์ ผ่านระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)	↔	↔	↔	↔	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ.

มิติของ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (HRM Initiatives)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๖๙	ปี ๗๐	ปี ๗๑	ปี ๗๒		
การบริหาร ทรัพยากรบุคคล									
			๒. การจัดทำฐานข้อมูลระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)	←			→	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ.
			๓. การจัดทำข้อมูลวันลาออนไลน์ของ บุคลากร ใน สสข. (I-Smart Service)	←			→	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ.
			๔. การรับสมัครสอบแข่งขันออนไลน์	←			→	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ.
			๕. การต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการออนไลน์			↔		ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ.
			๖. การลงเวลาปฏิบัติราชการผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์บนอุปกรณ์เคลื่อนที่	←			→	ไม่ใช้ งบประมาณ	ศท.
			๗. การรายงานการลงเวลาการปฏิบัติราชการ สสข. (๘ ชั่วโมง) ออนไลน์	←			→	ไม่ใช้ งบประมาณ	ศท.
		๒. กลยุทธ์การพัฒนาความรู้ ด้าน IT ของบุคลากร	๘. การฝึกอบรมหลักสูตรความรู้ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	←			→	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ.
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๓. พัฒนาสมรรถนะและขีด ความสามารถของบุคลากรเพื่อ ผลลัพธ์ที่เป็นเลิศ	๑. กลยุทธ์สมรรถนะที่ใช้กับการ พัฒนางานของ สสข.	๑. การจัดทำและเผยแพร่คู่มือความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของ ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานสถิติ แห่งชาติ	↔				ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ.
			๒. การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ	←			→	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ. กพบ.
			๓. กิจกรรมเพิ่มทักษะ สมรรถนะรายบุคคล จากการประเมินของหัวหน้างาน	←			→	ไม่ใช้ งบประมาณ	ทุกหน่วยงาน ใน สสข.

มิติของ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (HRM Initiatives)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๖๙	ปี ๗๐	ปี ๗๑	ปี ๗๒		
		๒. กลยุทธ์การวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ	๔. โครงการเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหาร สสข. โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบัน/หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดการฝึกอบรม	←			→	ไม่ใช้งบประมาณ	กกจ.
			๕. การเตรียมความพร้อมข้าราชการเพื่อเลื่อนระดับจากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ	←			→	ไม่ใช้งบประมาณ	กกจ.
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔. สร้างธรรมาภิบาลในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. กลยุทธ์สร้างความโปร่งใส ชัดเจนในการบริหารทรัพยากร บุคคล	๑. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ของ สสข.	←			→	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกหน่วยงาน ใน สสข.
			๒. โครงการส่งเสริมธรรมาภิบาลในการ บริหารงานบุคคล	←			→	ไม่ใช้งบประมาณ	กกจ. กคธ.
			๓. การจัดทำหลักเกณฑ์การสรรหา คัดเลือก และเลื่อนระดับตำแหน่งที่ประกอบด้วยปัจจัย น้ำหนัก และวิธีการให้คะแนน	←			→	ไม่ใช้งบประมาณ	กกจ.
			๔. การจัดทำหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้น	←			→	ไม่ใช้งบประมาณ	กกจ.
			๕. การจัดทำหลักเกณฑ์การคัดเลือกและส่ง บุคคลเข้ารับการฝึกอบรม	←			→	ไม่ใช้งบประมาณ	กกจ. กพบ.
			๖. การจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการและการบริหารการเงินเพื่อเลื่อน เงินเดือนของข้าราชการ สสข.	←			→	ไม่ใช้งบประมาณ	กกจ.

มิติของ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (HRM Initiatives)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๖๙	ปี ๗๐	ปี ๗๑	ปี ๗๒		
		๒. กลยุทธ์ส่งเสริมบุคลากร สสข. เป็นผู้มีวินัยและจรรยาบรรณ ข้าราชการที่ดี	๗. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่ บุคลากร สสข.	←	→			ไม่ใช้ งบประมาณ	กคธ.
			๘. โครงการอบรมการเป็นข้าราชการ ที่ดีให้กับข้าราชการใหม่ของ สสข.	←	→			ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ.
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน	๕. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความ ผูกพันของบุคลากร	๑. กลยุทธ์สร้างสุข เพิ่มความ ผูกพัน รักมั่นใน สสข.	๑. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพ ชีวิตบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ				←	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ.
			๒. โครงการเชิดชูเกียรติข้าราชการพลเรือน ดีเด่น	←	→			ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ.
			๓. โครงการสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีของ สสข.	←	→			ไม่ใช้ งบประมาณ	ทุกหน่วยงาน ใน สสข.
			๔. โครงการ สสข. เพื่อสังคม	←	→			ไม่ใช้ งบประมาณ	ทุกหน่วยงาน ใน สสข.
			๕. กิจกรรมสำรวจความผูกพันและความ พึงพอใจของบุคลากร สสข. ที่มีต่อองค์กร	←	→			ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ.
			๖. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร สสข.	←	→			ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ.
			๗. กิจกรรมสำรวจความสุขของบุคลากร สสข. ด้วยเครื่องมือ Happy Monitor	←	→			ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ.
		๒. กลยุทธ์สร้างองค์กรแห่ง ความสุข Happy Workplace	๘. โครงการ ๕ส ในที่ทำงาน	←	→			ไม่ใช้ งบประมาณ	ทุกหน่วยงาน ใน สสข.

มิติของ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (HRM Initiatives)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๖๙	ปี ๗๐	ปี ๗๑	ปี ๗๒		
			๙. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบสวัสดิการ					ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ.