

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ
ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๒

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 สสข. มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ สสข.	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สสข.	แผนกลยุทธ์ ๓ ปี ๖๕-๖๘	แผนกลยุทธ์ ๓ ปี ๖๕-๖๘	แผนกลยุทธ์ ๓ ปี ๖๕-๖๘	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สสข. พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๒ ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารและมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทราบ	ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓	ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓	สรุปผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ และจัดทำแผนกลยุทธ์ ๓ ของ สสข. พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๒	๑. สรุปผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ๓ ของ สสข. พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๒ ๒. จัดทำแผนกลยุทธ์ ๓ ของ สสข. 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 ๒๕๗๓ ได้รับความเห็นชอบในไตรมาสแรกของปีงบประมาณ	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 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการ	แผนการกำหนดตำแหน่ง ปี ๖๘-๗๐	แผนการกำหนดตำแหน่ง ปี ๖๘-๗๐	แผนการกำหนดตำแหน่ง ปี ๖๘-๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก	ดำเนินการตามแผนการกำหนดตำแหน่ง ปี ๖๙ และ	ดำเนินการตามแผนการกำหนดตำแหน่ง ปี ๗๐	N/A	N/A	แผนการกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของ สสช.	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		
		กำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของ สสช.			อ.ก.พ. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และดำเนินการตามแผนการกำหนดตำแหน่ง ปี ๖๘	ได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	และ ได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม				และได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล												
๒. ยกระดับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑ ปรับปรุงฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ของ สสช. ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้นำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	N/A	N/A	ร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	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		
	๒.๒ วิธีการ/ช่องทางการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	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)	๒ ช่องทาง (nso.go.th, intranet)	กกจ. และ คณะทำงาน
	๒.๓ เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ได้ตามปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลาที่องค์กรต้องการ	๒.๓.๑ ร้อยละของการสรรหาบุคลากรได้ตามแผนปฏิบัติการ	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	สรรหาบุคลากรได้ตามแผนฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 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	ไม่เกิน ๑๕๐ วัน	ระยะเวลาการสรรหา/คัดเลือกต่อครั้งไม่เกิน ๑๕๐ วัน	กกจ. และ คณะทำงาน
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล												
๓. พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อผลลัพธ์ที่เป็นเลิศ	๓.๑ บุคลากร สสช. มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน	๓.๑.๑ จำนวนบุคลากรที่ได้รับ	๗๐ คน	๙๖ คน	๙๐ คน	๘๐ คน	๙๐ คน	๑๐๐ คน	๑๐๐ คน	๑๐๐ คน	บุคลากรใน สสช. ที่ได้รับการสับเปลี่ยน	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		
	ที่หลากหลาย	การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย									หมุนเวียนงาน	
	๓.๒ บุคลากรมีความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	๓.๒.๑ ร้อยละของการเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหาร สสช. โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบัน/หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดการฝึกอบรมได้ตามแผนปฏิบัติการ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	กจ. และคณะทำงาน	
		๓.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรใน กจ.และบุคลากรด้าน HR ภายใน สสช.ที่ได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (HR Professional)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	กจ. 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		
		โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบัน/หน่วยงานภายนอก เป็นผู้จัดการฝึกอบรมได้ตามแผนปฏิบัติการ										
		๓.๒.๓ จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ส่งข้าราชการเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะเสริมความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรในสสข.	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. และ คณะทำงาน	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล												
๔. สร้างธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สสข. มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๔.๑.๑ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	๙๐.๐๒	๙๐.๙๕	๙๓.๔๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	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		
		ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (ป.ป.ช. เป็นผู้ประเมิน)										
		๔.๑.๒ ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ฯ	N/A	N/A	N/A	ศึกษา รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเตรียมจัดทำหลักเกณฑ์การคัดเลือกฯ	หลักเกณฑ์การคัดเลือก ฯ ได้รับ ความเห็นชอบ จากผู้บริหาร	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรม	ทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรม	ทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรม	กกจ. และ คณะทำงาน	
		๔.๑.๓ ระดับความสำเร็จของการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารวงเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการใน สสช.	ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารวงเงินฯ ได้รับการทบทวน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และแจ้งเวียนให้ทราบทั่วกัน	ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารวงเงินฯ ได้รับการทบทวน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และแจ้งเวียนให้ทราบทั่วกัน	ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารวงเงินฯ ได้รับการทบทวน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ และแจ้งเวียนให้ทราบทั่วกัน	ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารวงเงินฯ และแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน	ทบทวนประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารวงเงินฯ และแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน	ทบทวนประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารวงเงินฯ และแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน	ทบทวนประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารวงเงินฯ และแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน	ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารวงเงินฯ ได้รับการทบทวนทุกปีงบประมาณ และแจ้งเวียน	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	
								ทราบโดยทั่วกัน	ทราบโดยทั่วกัน	ให้ทราบทั่วกัน	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน											
๕. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร	๕.๑ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จของโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘	โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารและมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทราบ	ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	ทบทวนแผนยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	สรุปผลการดำเนินงานยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	๑. สรุปผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ๒. จัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๓	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 เพื่อสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรใน สสช. 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. และ คณะทำงาน
		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. และ คณะทำงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะ ๔ ปี)

มิติของ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (HRM Initiatives)	ค่าเป้าหมาย (HRM Target)				งบประมาณ (บาท)	ผู้รับ ผิดชอบ
				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 (Hipps)	↔			↔	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ.
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒. ยกระดับกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้วยการใช้ เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. กลยุทธ์การนำเทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	๑. การจัดทำประวัติ ก.พ.๗ ออนไลน์ ผ่านระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)	↔			↔	ไม่ใช้ งบประมาณ	กกจ.

