



สำนักงานสถิติแห่งชาติ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
บทที่ ๒ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๓
บทที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๖
ขั้นตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์กร (External Analysis)	๖
ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์กร (Internal Analysis)	๗
ขั้นตอนที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์	๙
ขั้นตอนที่ ๔ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (HR SWOT)	๒๔
ทางการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสถิติแห่งชาติ	
บทที่ ๔ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑	๒๖
บรรณานุกรม	๕๔

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

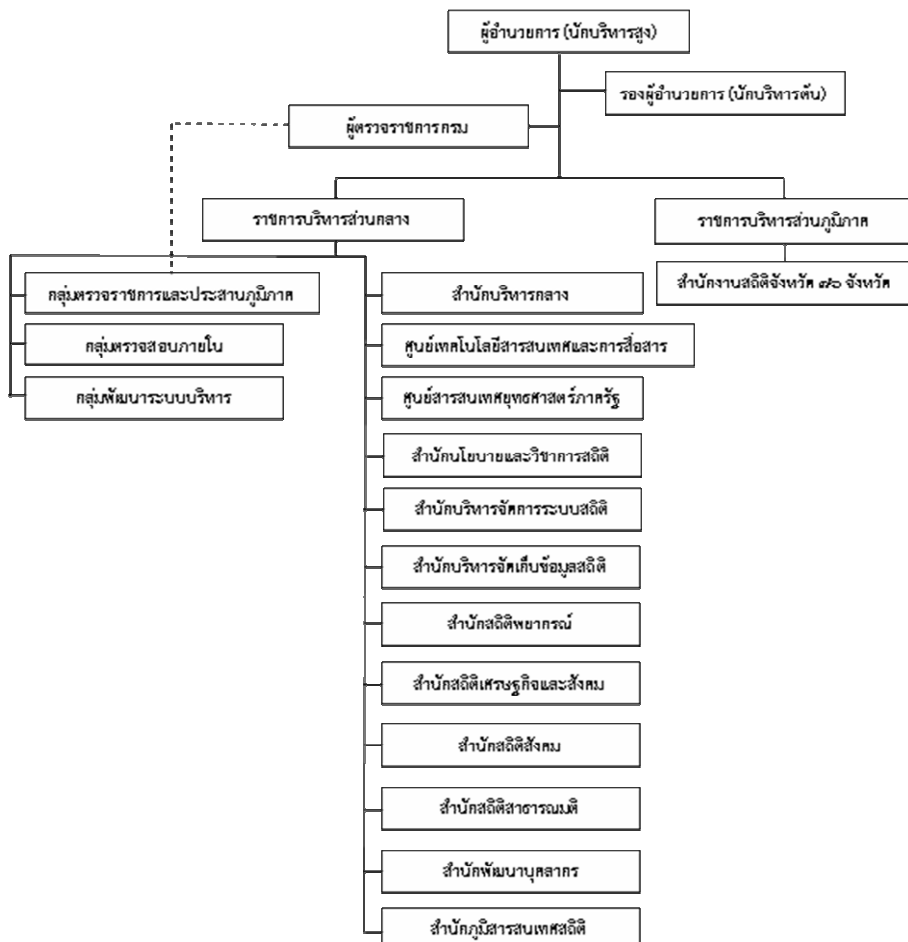
สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ เพื่อเป็นกรอบและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้องและบรรลุเป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์ ตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ดังนี้

วิสัยทัศน์: “เป็นศูนย์กลางข้อมูลสถิติและสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของประเทศ”

พันธกิจ:

๑. บริหารจัดการสถิติ และสารสนเทศให้เป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ
๒. จัดทำสำมะโนหรือสำรวจด้วยตัวอย่าง หรืออำนวยการ เพื่อให้ได้ฐานข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีสารสนเทศ และอื่นๆ ของประเทศ
๓. บริการข้อมูล องค์ความรู้ วิชาการด้านสถิติและสารสนเทศแก่ผู้ใช้บริการทุกภาคส่วน
๔. พัฒนาบุคลากรทางด้านสถิติของประเทศให้มีความเป็นมืออาชีพ
๕. ร่วมมือและประสานงานกับต่างประเทศและองค์กรระหว่างประเทศในงานเกี่ยวกับสถิติ

โครงสร้างการจัดส่วนราชการ สำนักงานสถิติแห่งชาติ



๒. วัตถุประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐

โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ มีวัตถุประสงค์หลัก ๔ ประการ ดังนี้

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

โดยในระยะเริ่มต้น แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ จะมุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการเป็นลำดับแรก^๑ และครอบคลุมถึงบุคลากรทุกประเภทในระยะต่อไป

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

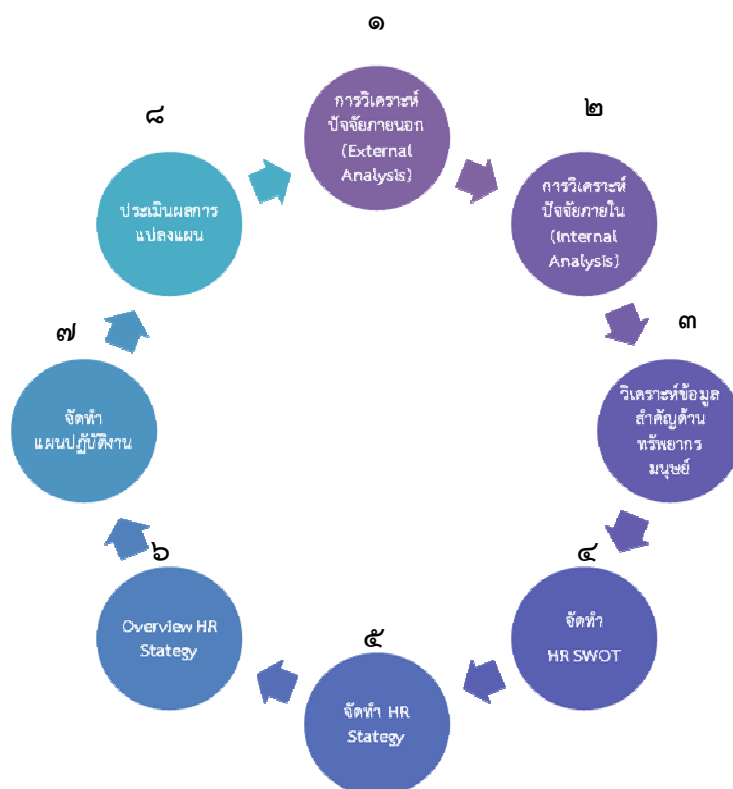
๑. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐)
๒. ตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. แผนปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

^๑ นโยบายตามแนวทางของนายประวิณ ณ นคร อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ อ.ก.พ. สำนักงานสถิติแห่งชาติ

บทที่ ๒

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ ได้กำหนดขั้นตอนการในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ๘ ขั้นตอนหลัก^๒ ดังแสดงในภาพ ดังนี้



ขั้นตอนที่ ๑ วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์กร (External Analysis) โดยการนำปัจจัยชั้นนำทั้ง ๕ ปัจจัย คือ เศรษฐกิจ กฎระเบียบ สังคมและวัฒนธรรม ประชากร และเทคโนโลยี เพื่อศึกษาแนวโน้มและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์กร (Internal Analysis) โดยใช้ทฤษฎีการวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่าการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Value Chain) จากกิจกรรมหลัก ๕ กิจกรรม และกิจกรรมสนับสนุน ๔ กิจกรรม^๓ ดังนี้

^๒ ดัดแปลงจากโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ กรมชลประทาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

^๓ CiteHR, "HUMAN RESOURCES "VALUE CHAIN" [Online] แหล่งที่มา

<http://www.citehr.com/28758-hr-value-chain-contract-employee.html>

กิจกรรมหลัก (Primary Activities)

๑. กระบวนการสรรหาและเลือกสรร (Recruitment Process)
๒. กระบวนการสร้างความคุ้นเคย (Familiarization Process)
๓. การสร้างประสบการณ์อาชีพ (On-the-Job Experience)
๔. การบริหารผลงาน (Performance Management)
๕. การวางแผนอาชีพ (Career Planning)

กิจกรรมสนับสนุน (Support Activities)

๑. การสื่อสาร (Communication)
๒. การอบรมและพัฒนาการจัดการ (Training & Management Development)
๓. การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)
๔. ทรัพยากรและการจัดการ (Facilities and Administration)

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะเป็นตัวเชื่อมโยงและสนับสนุนผลการทำงาน HR SWOT และช่วยวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรูปแบบต่างๆ เช่น การอบรม (Training Needs) การสอนงาน (Coaching & On-the-Job Training)

ขั้นตอนที่ ๔ วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (HR SWOT) ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสถิติแห่งชาติ ด้วยข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ดังนี้

- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๗
- ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์
- มติจากที่ประชุมคณะทำงานการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดตัวชี้วัด โดยการระดมความคิดจากการประชุมคณะทำงานการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ ๖ ทบทวนการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่มีความครอบคลุมทุกกระบวนการและเกิดความสอดคล้อง (HR Alignment) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งแนวดิ่ง (Function Based) และแนวนราบ (Agenda Based) และปัจจัยความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Key Success Factors) โดยมีหัวข้อหลักดังนี้

หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวดิ่ง (HRM: Function Based)

๑. การสรรหาและเลือกสรร (Recruitment & Selection)
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development)
๓. การรักษาวัว (Retention)
๔. การใช้ประโยชน์ (Utilization)

หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวนราบ (HRM: Agenda Based)

๑. การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร (HR Motivation)
๒. การสร้างทักษะและสมรรถนะให้บุคลากร (HR Competency)
๓. ทิศทางและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Direction/Strategy)

ขั้นตอนที่ ๗ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สัมฤทธิ์ผลชัดเจน และสามารถวัดประเมินโดยตัวชี้วัดได้ (KPI) ทั้งนี้การจัดทำแผนปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องทำการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ (Project Priority) กำหนดกระบวนการ (Process) กำหนดกรอบระยะเวลา (Timeline) และคำนึงถึงการปฏิบัติได้จริง (Project Implementation)

ขั้นตอนที่ ๘ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ เพื่อติดตามความก้าวหน้าและนำมาปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๓

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

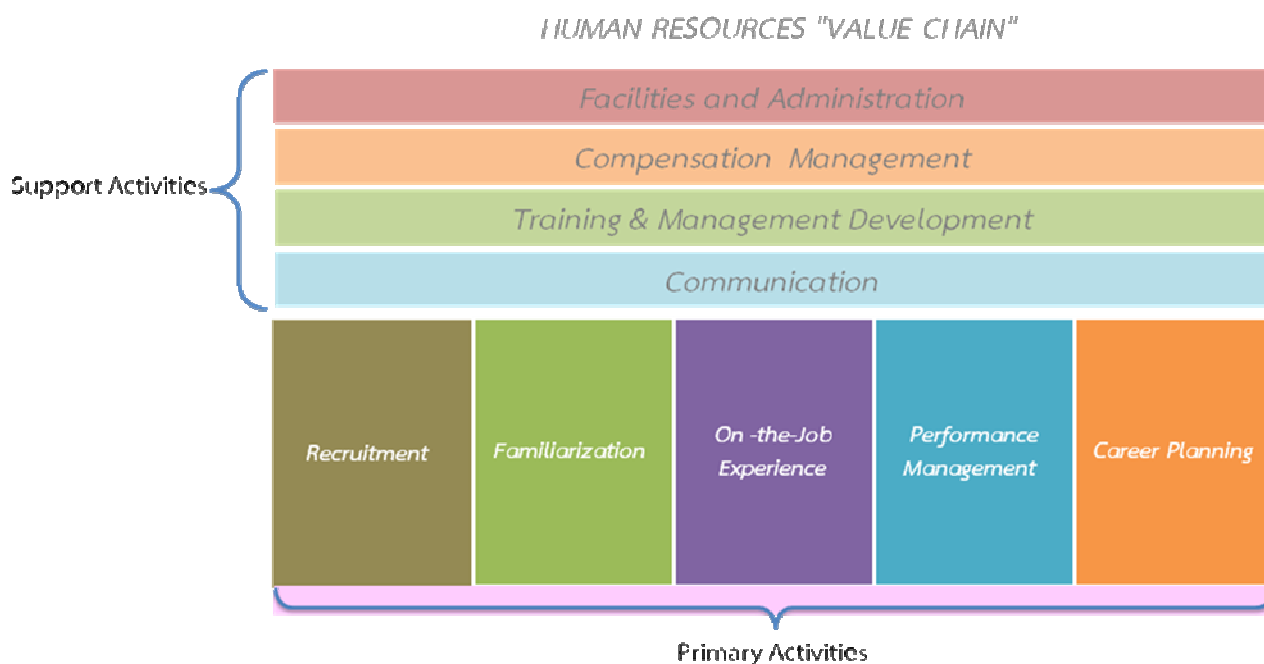
ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการนำข้อมูลในหลายๆ ด้าน มาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสัมฤทธิ์ผล ต่อภารกิจภาครัฐ มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และมีคุณธรรม โดยข้าราชการสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีความสุข ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์กร (External Analysis)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อภาวะการบริหารทรัพยากร บุคคลในองค์กรโดยการวิเคราะห์ปัจจัยหลักดันองค์กร ในสภาพแวดล้อม ๔ ด้าน ดังนี้

ปัจจัยหลักดันองค์กร	แนวโน้มของปัจจัยต่างๆ	ผลกระทบที่เกิดขึ้น
สภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจ (E: Economic Environment)	- เศรษฐกิจประเทศไทยและโลก ขยายตัว - การเคลื่อนย้ายแรงงานคุณภาพ อย่างเสรี	- ข้อมูลมากขึ้น (งานมากขึ้น) ทำให้ สสช. ต้องพัฒนาและบริหารทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจ - ความต้องการใช้ข้อมูลเพิ่มมากขึ้น ใน ระยะเวลาที่รวดเร็วขึ้น - การเคลื่อนย้ายแรงงานคุณภาพอย่าง เสรีอาจก่อให้เกิดภาวะสมองไหล - ต้นทุนการดำเนินการผลิต/จัดเก็บ ข้อมูลสถิติสูงขึ้น
สภาพแวดล้อมทาง กฎระเบียบ/การเมือง (P: Political, Legal Environment)	- บทบาทของ สสช. ตาม พ.ร.บ. สถิติ - นโยบายการกำหนดแนวทางตาม แผนยุทธศาสตร์ประเทศของ นายกรัฐมนตรี - พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน ๒๕๕๑	- เป็นตัวเร่งให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับ พรบ. สถิติ - มีข้อจำกัดในการสรรหาบุคลากร - มีข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง - สสช. ต้องมีนโยบายสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ประเทศ
สภาพแวดล้อมทาง สังคมและวัฒนธรรม (S: Sociological Environment)	- วัยทำงานมีมากขึ้น (Working-Age Population) จาก Generation Y - ประชากรวัยทำงาน มีค่านิยมเป็น วัตถุนิยม (Materialism) และสุข นิยม (Hedonism) - ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) - ช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap)	- คนมีความสามารถไม่นิยมรับราชการ - สสช. ต้องหาวิธีดึงดูดกลุ่มเป้าหมาย ให้เข้ารับราชการ - กำลังคนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน - องค์กรเกิดปัญหาการในการทำงาน เนื่องจากมีช่องว่างระหว่างวัย - ความเป็นเมืองทำให้เก็บข้อมูลยากขึ้น
สภาพแวดล้อมทาง เทคโนโลยี (Technological Environment)	- มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยี สารสนเทศอย่างรวดเร็ว	- ใช้ประโยชน์สูงสุดจากเทคโนโลยี สารสนเทศในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของ สสช.

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์กร (Internal Analysis) โดยใช้ทฤษฎีการวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่าการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Value Chain)



กิจกรรมหลัก (Primary Activities)

๑. กระบวนการสรรหาและเลือกสรร (Recruitment Process)

- มีระบบและกลไกด้านการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง และการโยกย้าย แต่ยังคงได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น เช่น การกำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โยกย้ายที่สามารถลดการใช้ระบบอุปถัมภ์ที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อระบบงานและประสิทธิภาพในการทำงาน
- แม้จะสามารถสรรหาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย โดยมีโครงการขอนักเรียนทุนจากสำนักงาน ก.พ. แต่ก็มีข้อจำกัดเรื่องตำแหน่งว่าง
- มีข้อจำกัดเรื่องอัตรากำลัง เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. มีนโยบายตรึงและลดอัตรากำลัง

๒. กระบวนการสร้างความคุ้นเคย (Familiarization Process)

- กระบวนการสร้างความคุ้นเคย เป็นกระบวนการหลักสำคัญที่ทำให้บุคลากรที่เข้ามาใหม่เกิดความคุ้นเคยกัน เพื่อลดช่องว่างต่างๆ ของบุคลากรแต่ละคน และเป็นการปลูกฝังให้บุคลากรใหม่รู้จักเพื่อนร่วมงาน และรู้จักองค์กรโดยภาพรวม
- กระบวนการสร้างความคุ้นเคยนั้น จัดทำโดยสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งสำนักงานสถิติแห่งชาติควรจะทำเฉพาะในองค์กรด้วย

๓. การสร้างประสบการณ์อาชีพ (On-the-Job Experience)

- มีระบบสอนงานที่ค่อนข้างเป็นมาตรฐานเฉพาะข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งควรจะมีระบบที่เป็นมาตรฐานให้บุคลากรทุกสายงาน ทุกคน

๔. การบริหารผลงาน (Performance Management)

- มีการประเมินผลงานบุคลากรทุกระดับอย่างมีระบบ แต่อาจจะต้องมีการพิจารณาปรับปรุงในเรื่องของปัจจัยที่จะใช้ประเมินทั้งในเรื่องของผลงาน วิธีการทำงาน และลักษณะพฤติกรรมรวมทั้งการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ต่อยอด และการยึดหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล

๕. การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning)

- ขณะนี้ได้ทำการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพเฉพาะสายงานนักวิชาการสถิติ และเจ้าพนักงานสถิติเท่านั้น สำนักงานสถิติแห่งชาติจึงควรวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพในทุกสายงาน ทั้งสายงานหลักและงานสนับสนุน

กิจกรรมสนับสนุน (Support Activities)

๑. การสื่อสาร (Communication)

- ข้อมูลเบื้องต้นจากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๗ สำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า มีปัญหาเรื่องการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การร่วมมือ และขาดองค์ความรู้เรื่องการบริหารโครงการ

๒. การอบรมและพัฒนาการจัดการ (Training & Management Development)

- มีการวางแผนการจัดหลักสูตรการอบรมโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ แต่ยังคงขาดความรู้ในการบริหารจัดการ

- ยังไม่มีกลไกที่สามารถแสดงถึงผลการเรียนรู้ของบุคลากรได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม เช่น การมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถบ่งบอกถึงความก้าวหน้าในเรื่องการพัฒนา และการเรียนรู้ของบุคลากรได้อย่างชัดเจน

๓. การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)

- สำนักงานถูกจำกัดด้วยเงินงบประมาณ และวิธีการบริหารค่าตอบแทนจากสำนักงาน ก.พ. แม้สำนักงาน ก.พ. จะมีแนวคิดและเป้าประสงค์ในเชิงบวกและชัดเจน แต่การนำไปใช้คำนึงถึงเรื่องการจัดสรรจำนวนเงินให้ลงตัวมากกว่า

- การประเมินค่าตอบแทน ขึ้นอยู่กับระบบอุปถัมภ์ มากกว่าดูที่ผลการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจ

- สำนักงานยังขาดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นที่พึงพอใจของบุคลากร และการส่งเสริมการทำงานแบบสมดุล (Work-life Balance)

๔. ทรัพยากรและการจัดการ (Facilities and Administration)

- สำนักงานมีทรัพยากรจำกัด แม้จะพยายามปรับปรุงและซ่อมแซมให้สามารถปฏิบัติการกิจให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องได้ แต่ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณและกระบวนการทำงาน ทำให้การบริหารทรัพยากรไม่ได้ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ

ขั้นตอนที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์

๑. สรุปการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง

สำนักงานสถิติชาติได้มีการวิเคราะห์ความคาดหวังผู้บริหารระดับสูง เพื่อนำมาวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย นายวิบูลย์หัตต์ สุทัศน์ธนิกิตต์ ผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานสถิติแห่งชาติ ดังนี้

๑. นายประวิณ ฦ นคร

อ.ก.พ. สำนักงานสถิติแห่งชาติ, อดีตเลขาธิการ ก.พ.

๒. นางจีรารวรรณ บุญเพิ่ม

อ.ก.พ. สำนักงานสถิติแห่งชาติ, อดีตปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๓. นายไชยยันต์ พึ่งเกียรติไพโรจน์

อดีตปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๔. นายมนุชญ์ วัฒนโกเมร

ที่ปรึกษาอาวุโส สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นคำถาม/ความเห็น

๑. ในมุมมองของท่าน สำนักงานสถิติแห่งชาติ ใน ๕ ปี ข้างหน้า ควรมีเป้าหมายสูงสุดในเรื่องต่อไปนี้ อย่างไร

๑) กระบวนการ (การบริหารจัดการระบบสถิติ การผลิตข้อมูลสถิติ และการให้บริการข้อมูลสถิติ)

กระบวนการในภาพรวม (การบริหารจัดการระบบสถิติ การผลิตข้อมูลสถิติ และการให้บริการข้อมูลสถิติ)	ผู้ให้สัมภาษณ์
- ต้องตั้งเป้าประสงค์ว่าสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง มีประสิทธิภาพ มีสมรรถนะสูง และกำหนดวิธีการดำเนินการให้บรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้	นายมนุชญ์ วัฒนโกเมร
- ต้องมีกลยุทธ์ในการจัดการด้านต่างๆ ให้มีความเหมาะสม ต้องมีข้อมูลสถิติที่มีคุณภาพ ครบถ้วน เพื่อให้ผู้ใช้ข้อมูลใช้แก้ปัญหาต่างๆ ตรงกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น - การบริหารจัดการระบบสถิติ การผลิตข้อมูลสถิติ และการให้บริการข้อมูลสถิติ ต้องคำนึงว่า ผู้ใช้ข้อมูลต้องการอะไรเป็นสำคัญ ทั้ง ๓ กระบวนการ ต้องยึดผู้ใช้ข้อมูลเป็นหลัก	นางจีรารวรรณ บุญเพิ่ม
- ในอนาคตรัฐบาลจะยกระดับงานทะเบียนราษฎร ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสำคัญในการทำสำมะโน สสช. ถูกลดความสำคัญลงจึงต้องขยายขอบเขตงานการผลิตข้อมูล การบริหารจัดการ และการให้บริการข้อมูลสถิติออกไป โดยเสริมสร้างการสำรวจข้อมูลเชิงกลยุทธ์ และทำให้ สสช. เป็นหน่วยงานประมวลผลการงานทะเบียนราษฎร - การบริหารทรัพยากรบุคคลควรวิเคราะห์กระบวนการ เพื่อมุ่งพัฒนาบุคลากรจากระดับที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ให้อยู่ในระดับที่ สสช. คาดหวังในอนาคต และมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเพื่อผลิตข้อมูลอย่างรวดเร็วและหลากหลาย	นายวิบูลย์หัตต์ สุทัศน์ธนิกิตต์

การผลิตข้อมูลสถิติ	ผู้ให้สัมภาษณ์
- การสำรวจข้อมูลในอนาคตควรจะต้องเป็นการสำรวจเชิงยุทธศาสตร์ ในพื้นที่ที่ สสช. พยายามว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือจะส่งผลกระทบในวงกว้าง - รูปแบบของข้อมูลที่ผลิตควรเป็นข้อมูลที่สามารถมองได้หลายมิติ (Compound Index) เพื่อให้รัฐบาลสามารถนำมาวัด Performance โดยทำการเก็บข้อมูลเพื่อเทียบเคียงในแต่ละปี (Time Series) เพื่อแสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลง วิธีการแก้ไขปัญหา และสามารถพยากรณ์ได้ (Projection) - การผลิตข้อมูลสถิติต้องสามารถวิเคราะห์ข้อมูลภายในจังหวัดว่าจะส่งผลกระทบในแต่ละปี ต่อภาคส่วนไหน อย่างไร ต้องสามารถชี้เป้าโอกาสและใช้ข้อมูลเพื่อเตือนผู้ที่ได้รับผลกระทบทางลบได้ - พัฒนาการจัดเก็บข้อมูลสถิติโดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการจัดเก็บ และต้องวางแผนพัฒนาทักษะความรู้เพื่อทำให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีได้ - สำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักของประเทศในเรื่องของมาตรฐานทางวิชาการ ระบบสถิติซึ่งมีหลายหน่วยงานผลิตการที่จะบูรณาการข้อมูลเหล่านี้ให้ผู้ใช้ได้ใช้ประโยชน์ จำเป็นจะต้องยกระดับเรื่องของคุณภาพของข้อมูลไปพร้อมๆ กัน	นายวิบูลย์ ทัศนธนกิจ
- มุ่งเน้นความถูกต้อง รวดเร็ว ในการผลิตข้อมูลเพื่อให้บริการกับหน่วยงานต่าง ๆ เพราะในอนาคตข้อมูลมีความสำคัญในการวางแผน และบริหารจัดการต่าง ๆ แต่ข้อมูลจะมีความสำคัญและมีบทบาทจริงก็ต่อเมื่อมีความถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว ทันเวลา	นายไชยยันต์ พึ่งเกียรติไพโรจน์

การให้บริการข้อมูลสถิติ	ผู้ให้สัมภาษณ์
- การบริการข้อมูลสถิติควรพัฒนารูปแบบการให้บริการข้อมูล online โดยให้สิทธิประชาชน ในการสืบค้นข้อมูลได้ และต้องส่งเสริมการบริการข้อมูลในระดับจังหวัดให้จังหวัดนำข้อมูลไป ตั้งงบประมาณได้เอง เพื่อจะได้สอดคล้องกับนโยบายการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยัง ส่วนภูมิภาค - พัฒนารูปแบบการให้บริการข้อมูลให้มีหลายมิติมากขึ้น สะท้อนความเป็นจริงได้มากขึ้น ตลอดจนเข้าใจง่าย ตรงประเด็น ซึ่งควรจะสั้นกระชับกว่า Executive Summary	นายวิบูลย์ ทัศนธนกิจ
- การให้บริการข้อมูลสถิติต้องนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ประโยชน์ต้องก้าวให้ทัน ปรับปรุง เว็บไซต์การเข้าถึงเปิดเว็บบอร์ดรับฟังความคิดเห็นรวบรวมความต้องการ และสื่อสารให้ ผู้ใช้บริการรับทราบเป็นระยะ - ในระยะเวลา ๕ ปีนี้ สำนักงานสถิติแห่งชาติต้องพยายามให้ทุกหน่วยงานทำตามกรอบ GSP โดยทำเป็นทีมวิชาการให้คำปรึกษา แนะนำ หน่วยงานที่สนใจ และให้ความสำคัญในเรื่อง QA ในลำดับต่อมา	นางจีรารัตน์ บุญเพิ่ม
- การให้บริการข้อมูลสถิติต้องสามารถผลิตข้อมูลให้สามารถ Download รวดเร็ว ข้อมูลบาง ประเภทให้บริการฟรี ข้อมูลบางประเภทถ้าลงลึกในเชิงธุรกิจต้องคิดค่าใช้จ่าย ซึ่งอาจทำใน ระบบราชการไม่ได้แต่อาจทำในระบบ SDU	นายมนุชญ์ วัฒนโกเมร

๒) ทรัพยากรบุคคล

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้ให้สัมภาษณ์
- บุคลากรมีความภาคภูมิใจในสำนักงานสถิติแห่งชาติ และเป็นคนดี คือ เป็นผู้ที่มีจริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย และจรรยา และต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะตามที่ ก.พ. กำหนด มีทักษะ มีความเป็นมืออาชีพในสายงานของตน - ต้องยึดหลักคุณธรรม (Merit System) ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรเป็นคนเก่งและเป็นคนดี	นายประวิณ ณ นคร
ด้านทักษะ สมรรถนะ	ผู้ให้สัมภาษณ์
- ต้องมีโครงการฝึกอบรมทั้งความรู้ในเชิงวิชาการสถิติ และความสามารถในการบริหารจัดการ และการพัฒนาตามสมรรถนะหลัก (Core competency)	นายมนุชญ์ วัฒนโกเมร
- ต้องให้ความสำคัญพัฒนาเรื่องวิชาการ และต้องสร้างบรรยากาศให้ทีมงานของ สสช. สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ตามวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ “ยึดหลักวิชา พร้อมหาสิ่งใหม่ ใส่ใจลูกค้า ศรัทธาองค์กร เอื้ออาทรต่อกัน รักมัน สสช.” - พัฒนาบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติให้ก้าวทันนวัตกรรมทางวิชาการ สร้างพันธมิตรกับสถาบันการศึกษาต่างๆ ทำงานในเชิงเครือข่ายความร่วมมือ สร้างทีมในการวิเคราะห์พัฒนา Design ในการทำ Survey	นางจิรารวรรณ บุญเพิ่ม
ด้านความก้าวหน้าในสายงาน	ผู้ให้สัมภาษณ์
- สำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นเจ้าของสายงานนักวิชาการสถิติ ในทุก ๒๐ กระทรวง และมีส่วนร่วมกับสำนักงาน ก.พ. ในการกำหนดกรอบความก้าวหน้า และในอนาคตอยากให้สายงานวิชาการสถิติเป็นระดับทรงคุณวุฒิ (K๕) เพราะ พรบ. สถิติ พ.ศ.๒๕๕๐ กำหนดให้สำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นหน่วยงานกลาง	นางจิรารวรรณ บุญเพิ่ม
- สำนักงานสถิติแห่งชาติควรผลักดันให้บุคลากรมีความพร้อมทั้งในด้านประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถ และมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในสายงานได้อย่างจริงจัง	นายไชยยันต์ พึงเกียรติไพโรจน์

๒. ในความเห็นของท่านอะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีในเรื่องทรัพยากรบุคคลที่สำนักงานสถิติแห่งชาติมีอยู่ และควรรักษาไว้ต่อไป หรือพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

จุดแข็ง	ผู้ให้สัมภาษณ์
- จุดแข็งสำนักงานสถิติแห่งชาติคือมีความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ พนักงานสนามมีความซื่อสัตย์ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีทักษะความสามารถในการเก็บข้อมูล ควรมีการจัดเก็บองค์ความรู้เพื่อถ่ายทอดให้พนักงานที่เข้ามาใหม่ตลอดจนเป็นข้อมูลประกอบในการพัฒนาหลักสูตรนักจัดเก็บข้อมูลสถิติ	นายมนุชญ์ วัฒนโกเมร นายวิบูลย์ทัต สุทันธนกิจดี
- มีนักวิชาการด้านสถิติที่มีความเชี่ยวชาญและชำนาญงานในระดับประเทศ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ต้องรักษาไว้ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับงานวิชาการของสำนักงานสถิติแห่งชาติ	นายไชยยันต์ พึงเกียรติไพโรจน์

จุดแข็ง	ผู้ให้สัมภาษณ์
- สำนักงานสถิติแห่งชาติมีสินทรัพย์ที่เป็นจุดแข็งหลัก คือการมี Frame ที่ดีทำให้มีระบบการผลิตและจัดเก็บข้อมูลสถิติที่ดี สามารถนำข้อมูลมาเปรียบเทียบได้ (Benchmark)	นายวิบูลย์ทัต สุทันธกิตต์

๓. ในความเห็นของท่านอะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

สิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุง	ผู้ให้สัมภาษณ์
- ต้องตั้งเป้าหมายไว้ให้ทุกคนเป็นคนดี คนเก่ง ทำงานดี และพัฒนาบุคลากรให้สามารถตอบสนองภารกิจ เน้นองค์ความรู้เป็นหลัก	นายประวิณ ณ นคร
- ต้องปรับทัศนคติของพนักงาน หรือบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติจากผลิตสถิติอย่างเดียวเป็นผู้วิเคราะห์ด้วย และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทำ CRM ของทุกทีมงานโดยเฉพาะทีมงานผลิตข้อมูลสถิติเป็นการหาพันธมิตรในการทำงาน และต้องพัฒนาด้านวิชาการสถิติตลอดเวลา - ต้องกำหนด Succession Planning ขณะนี้อายุเฉลี่ยของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติอยู่ในช่วง ๕๐ ปี เนื่องจากมาตรการปรับลดกำลังคนทำให้เตรียมคนรุ่นใหม่ทดแทนรุ่นเก่าไม่ทัน ทำให้เกิดปัญหาเรื่องการถ่ายทอดงาน จำเป็นต้องเร่งพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิธีการหาพันธมิตรจากสถาบันการศึกษาเข้ามาช่วยพัฒนา - ต้องสร้างความก้าวหน้าของคนในองค์กรการปรับระดับสถิติจังหวัดเป็นระดับอำนาจการสูง จำเป็นต้องสร้างขวัญกำลังใจให้กับสถิติจังหวัด และเพื่อตอบสนองภารกิจที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก - ต้องจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาที่เหมาะสม เช่น การขอความร่วมมือในการทำวิจัยกับสถาบันการศึกษาต่างๆ สามารถทำได้เลย ปัจจุบันนี้ต้องไปพึ่งงบประมาณจากหน่วยงานระหว่างประเทศ	นางจิรารวรรณ บุญเพิ่ม
- ต้องสร้างความถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว และทันเวลาของข้อมูลด้านบุคลากรเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ	นายไชยยันต์ พึงเกียรติไพโรจน์

๔. ในความเห็นของท่าน สำนักงานสถิติแห่งชาติควรพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรทุกระดับในองค์กรอย่างไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ต่างๆ รวมทั้งสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานได้

การพัฒนาภาวะผู้นำ	ผู้ให้สัมภาษณ์
- การอบรมควรเริ่มจากสถิติจังหวัดก่อน ลำดับต่อมาให้อบรมในระดับหัวหน้ากลุ่มงาน ให้ใช้หลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำ จากสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (สพช.) โดยให้มีแผนการอบรมดังนี้ ๑. อบรมหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำแก่บุคลากรส่วนภูมิภาค รุ่นที่ ๑ สถิติจังหวัด ไม่เกิน ๔๐ คน	นายประวิณ ณ นคร

การพัฒนาภาวะผู้นำ	ผู้ให้สัมภาษณ์
รุ่นที่ ๒ สถิติจังหวัด ไม่เกิน ๔๐ คน ๒. อบรมหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำแก่บุคลากรส่วนกลาง อบรมผู้อำนวยการศูนย์/สำนัก ๓. อบรมหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำร่วมกันทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยการอบรมครั้งนี้ จะต้องจัดทำ (Gap Analysis) และตกลึกแนวทางการแก้ไขปัญหาภาวะผู้นำของสถิติจังหวัดให้เป็นรูปธรรม	นายประวิณ ญ นคร
- ควรวิเคราะห์ SWOT หากยุทธศาสตร์ทำให้สถิติจังหวัดเป็นที่ยอมรับของระดับจังหวัด จัดหลักสูตรการอบรมพัฒนาสร้าง model ต้นแบบ สถาบันพัฒนาบุคลากรต้องเป็นหน่วยงานหลัก	นางจิราวรรณ บุญเพิ่ม
- บุคลากรที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ ต้องกล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำ การจะพัฒนาบุคลากรไปถึงระดับเป็นผู้นำองค์กร ระยะแรกพัฒนาการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระยะกลางพัฒนาการเป็นผู้นำหน่วยงานระดับย่อย ระยะยาวพัฒนาการตัดสินใจ และพัฒนาภาวะผู้นำ	นายไชยยันต์ พึ่งเกียรติไพโรจน์
- การพัฒนาสถิติจังหวัดต้องพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ ความมั่นใจ ทักษะในการติดต่อสื่อสาร และการพูดอย่างมีวาทศิลป์เพื่อถ่ายทอดสิ่งที่ต้องการจะนำเสนอ	นายวิบูลย์ทต สุธันธนกิจดี

๕. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมี ๔ กระบวนการ ได้แก่

- ๑) กระบวนการด้านการสรรหา
- ๒) กระบวนการด้านการพัฒนา
- ๓) กระบวนการด้านรักษาไว้
- ๔) กระบวนการด้านการใช้ประโยชน์

ในความเห็นของท่าน กระบวนการใดมีความสำคัญที่สุด และจะต้องดำเนินการให้เป็นรูปธรรมก่อนกระบวนการอื่นๆ ในสภาพสังคม เศรษฐกิจ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม	ผู้ให้สัมภาษณ์
- กระบวนการด้านการพัฒนา กระบวนการด้านรักษาไว้ กระบวนการด้านการใช้ประโยชน์ และกระบวนการด้านสรรหา ทั้ง ๔ กระบวนการนั้นสำคัญเท่าๆกัน ซึ่งจะต้องประสานสอดคล้องเข้าด้วยกันจึงจะทำให้การบริหารงานบุคคลประสบความสำเร็จ	นายประวิณ ญ นคร

การสรรหา	ผู้ให้สัมภาษณ์
- กระบวนการสรรหาใช้ระบบคุณธรรมตั้งในรูปของคณะกรรมการคัดเลือกให้อิสระ และเน้นการแต่งตั้งตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์/สำนัก (ตำแหน่งผู้อำนวยการสูง) จากตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญมากกว่าการแต่งตั้งตำแหน่งผู้อำนวยการสูงโดยตรง โดยวิธีการนี้จะเป็นการสร้างเส้นทางอาชีพ (Career Path) จากผู้อำนวยการกลุ่มงาน (นักวิชาการสถิติชำนาญการพิเศษ) ไปสู่ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการสถิติ และผู้อำนวยการศูนย์/สำนัก (ผู้อำนวยการสูง)	นายวิบูลย์ทต สุธันธนกิจดี

การสรรหา	ผู้ให้สัมภาษณ์
- กระบวนการสรรหาต้องทำตาม กฎ ระเบียบของ ก.พ. ซึ่งตำแหน่งถูกกำหนดโดยกรอบที่จำกัด ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากร มาตราการระยยาวถ้าสำนักงานสถิติแห่งชาติสามารถเป็นผู้กำหนดความก้าวหน้าในสายงานได้ก็จะทำให้คนเข้ามารับการสรรหามากขึ้น	นางจีรารวรรณ บุญเพิ่ม

การพัฒนา	ผู้ให้สัมภาษณ์
- การพัฒนาควรเน้นในเรื่องเทคโนโลยี การบริหารจัดการ และวิชาการสถิติควบคู่กัน โดยต้องกำหนด Competency ให้ครบ คลุมทั้งความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) - ต้องมีการพัฒนาบุคลากรควบคู่กับการพัฒนาองค์กร โดยทบทวนภารกิจตามกฎหมาย และองค์ความรู้ที่เป็นภารกิจหลักขององค์กร	นายมนุชญ์ วัฒนโกเมร
- สถาบันพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติต้องปรับหลักสูตรการฝึกอบรมจากที่เน้นสอนในเรื่องทฤษฎี สอนการสุมตัวอย่าง จะต้องปรับมาสอนในเชิงประยุกต์ใช้ผู้ที่ผ่านหลักสูตรการอบรมต้องสามารถทำงานได้	นางจีรารวรรณ บุญเพิ่ม
- กระบวนการด้านการพัฒนาต้องพัฒนาให้คนเก่งที่มีความรู้ด้านวิชาการ สามารถพัฒนาให้บริหารตัดสินใจทางยุทธศาสตร์ได้ ถ้าพัฒนาได้ก็ใช้ประโยชน์ได้ - การพัฒนาควรจะพัฒนาภาษาอังกฤษ เช่น พัฒนาทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร อบรมผ่าน E-learning เป็นต้นและกำหนดให้ภาษาอังกฤษเป็นหนึ่งในหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง	นายประวิณ ณ นคร

การรักษาไว้	ผู้ให้สัมภาษณ์
- การประเมินผลงานของบุคลากร เพื่อใช้ประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือน ต้องประเมิน ๒ ส่วน คือ ความสำเร็จของหน่วยงานย่อย เช่น ระดับฝ่าย กลุ่ม สำนัก กอง ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในความสำเร็จ และความสำเร็จเฉพาะตำแหน่งมองในเรื่องของ Individual Scorecard ต้องประเมินอย่างจริงจังให้สะท้อนผลการปฏิบัติงาน ต้องโปร่งใสให้ผู้ถูกประเมินได้รู้ และสามารถชี้แจงได้	นายมนุชญ์ วัฒนโกเมร
- จัดทำโครงสร้างของสำนักงานสถิติจังหวัดเพื่อกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานสถิติชำนาญงาน เป็นเจ้าพนักงานสถิติอาวุโส และกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสถิติชำนาญการ เป็นนักวิชาการสถิติชำนาญการพิเศษ เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาและเส้นทางความก้าวหน้าสำหรับบุคลากร การรักษาไว้นั้นหมายถึงการรักษาบุคลากรไว้กับภารกิจเมื่อภารกิจเปลี่ยนแปลงหรือต้องปฏิบัติภารกิจใหม่ที่ต่างจากเดิมจะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจที่เปลี่ยนแปลง และต้องรักษาบุคลากรทางจิตใจด้วย	นายวิบูลย์ทัต สุทันธกิตติ์

การใช้ประโยชน์	ผู้ให้สัมภาษณ์
- กระบวนการใช้ประโยชน์การวางแผนต้องมีคุณธรรม เปิดใจกว้าง ผู้บริหารต้องมีข้อมูลที่ถูกต้อง การแต่งตั้งโยกย้าย การบริหารทรัพยากรบุคคล การตัดสินใจเรื่องประโยชน์ของคนสำคัญมาก ผิดพลาดไม่ได้ กลุ่มการเจ้าหน้าที่ต้องมีข้อมูลประวัติบุคคลที่ถูกต้อง อาจให้ผู้แทนภาคกลั่นกรองข้อมูลขึ้นมาซึ่งสามารถช่วยผู้บริหารได้	นางจีราวรรณ บุญเพิ่ม
- กระบวนการด้านการใช้ประโยชน์ เน้นให้มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ โดยให้ความสำคัญงานในปัจจุบันและงานในอนาคต ทั้งนี้ต้องศึกษาถึงพื้นฐานด้านการศึกษาว่าบุคลากรที่จบการศึกษาด้วยคุณวุฒิหนึ่งๆ สามารถใช้องค์ความรู้ในศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษามาช่วยในการปฏิบัติภารกิจได้บ้าง	นายวิบูลย์ทัต สุทันธกิตติ์
- กระบวนการใช้ประโยชน์น่าจะมีความสำคัญสูงสุด และเป็นกระบวนการที่จะต้องเร่งดำเนินการ ด้วยการให้บุคลากรให้ตรงกับความสามารถและความรู้ความสามารถ หากไม่เช่นนั้นอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ เพราะถูกมอบหมายให้ไปทำงานที่ไม่ถนัด ไม่มีความรู้ ความเสียหายก็จะเกิดขึ้น	นายไชยยันต์ พึ่งเกียรติไพโรจน์

๖. กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นคนเก่ง คนดี และมีประโยชน์ แก่องค์กรในระยะยาวควรมีแนวทางอย่างไร

กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว	ผู้ให้สัมภาษณ์
- กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ๑. ให้สำนักงานสถิติแห่งชาติกำหนดเป้าหมายบทบาทและหน้าที่ของสถิติจังหวัด และวิเคราะห์ Gap ระหว่างเป้าหมายนั้นกับสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ๒. จดรายการ (Listing) สิ่งที่ต้องการพัฒนาและกำหนดลำดับความสำคัญ (Priority) ว่าต้องการจะพัฒนา/แก้ไขด้านใดก่อน ๓. หลักสูตรจากสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน มีทั้งแบบ In class และ E-learning ซึ่งแบบ E-learning จะใช้ระบบ Prerequisite เพื่อคัดกรองผู้เรียนที่ต้องการเรียนจริงๆ ในระยะแรกจึงอาจจะต้องเรียนแบบ E-learning เมื่อผ่านหลักสูตรและได้ใบประกาศนียบัตรรับรองจึงเข้าเรียนแบบ In class ๔. สำนักงาน ก.พ. จัดหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการที่เป็นหลักสูตรกลาง ส่วนราชการจัดหลักสูตรที่จำเป็นต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง อาจใช้ความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ก.พ. กับองค์การระหว่างประเทศเพื่อจัดทำการศึกษาในหลักสูตรดังกล่าว	นายประวิณ ณ นคร
- การรักษาคนดี สสช. จะต้องมั่นใจและเอื้ออาทรต่อกัน ต้องมีการมอบหมายงานให้เท่าเทียมกัน โดยการรักษาคณตินั้น ให้ดำเนินการเป็น ๒ ระดับคือ ๑. การรักษาคนดีที่มีอยู่ใน สสช. ๒. การรักษาคนดีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภารกิจในอนาคต - การรักษาคนเก่ง พยายามผลักดันให้บุคลากร สสช. เป็นคนเก่ง แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงภารกิจและการเปลี่ยนแปลงบทบาทของ สสช. ในอนาคต	นายวิบูลย์ทัต สุทันธกิตติ์

กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว	ผู้ให้สัมภาษณ์
- การพัฒนาคนให้เป็นคนดี การพัฒนาคนทำได้ในหลายวิธีตั้งแต่การฝึกอบรม สอนงาน มอบหมายงาน ฝึกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน แต่ก็ต้องใช้ระยะเวลาในการปลูกฝังให้มีจิตสำนึกมี จริยธรรมคุณธรรม กระบวนการทั้งหมดไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้ฝึกหรือกระบวนการเพียงอย่างเดียวต้อง อาศัยผู้เรียนประกอบด้วยจึงจะทำให้คนนั้นเป็นคนเก่งได้	นายไชยยันต์ ฟิ่งเกียรติไพโรจน์

๗. ในมุมมองของท่าน บุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ควรเตรียมความพร้อม ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี ๒๕๕๘ อย่างไร

การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	ผู้ให้สัมภาษณ์
- สำนักงานสถิติแห่งชาติต้องมีหน่วยงานรับผิดชอบเรื่องอาเซียน มีบุคคลที่รู้ข้อมูลของประเทศ สมาชิกอาเซียน เช่น ข้อมูลการเกษตร ข้อมูลเรื่องข้าว ต้องสามารถจัดระบบการเชื่อมโยงข้อมูลได้	นายมนุญญ์ วัฒนโกเมร
- การพัฒนาบุคลากรเรื่องภาษาอังกฤษ เพราะว่าวิชาการศึกษาจำเป็นต้องแลกเปลี่ยนนวัตกรรม และวิชาการระหว่างหน่วยงานระดับประเทศ	นางจีราวรรณ บุญเพิ่ม
- บุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ควรจะต้องมีการเตรียมความพร้อมในเรื่องการเปิดเสรี การค้า และบริการเขตเศรษฐกิจอาเซียน ในปี ๒๕๕๘ โดยเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ควรจะต้องมีหัวใจของการให้บริการ แสวงหาความรู้ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง	นายไชยยันต์ ฟิ่งเกียรติไพโรจน์
- ข้อมูลที่ให้บริการจะต้องมุ่งเน้นความถูกต้อง รวดเร็ว ในการผลิตข้อมูลที่เป็นสำหรับภูมิภาค อาเซียนเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้ประกอบการ และผู้บริหารขององค์กร ต่าง ๆ ด้วย	นายไชยยันต์ ฟิ่งเกียรติไพโรจน์

๒. สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

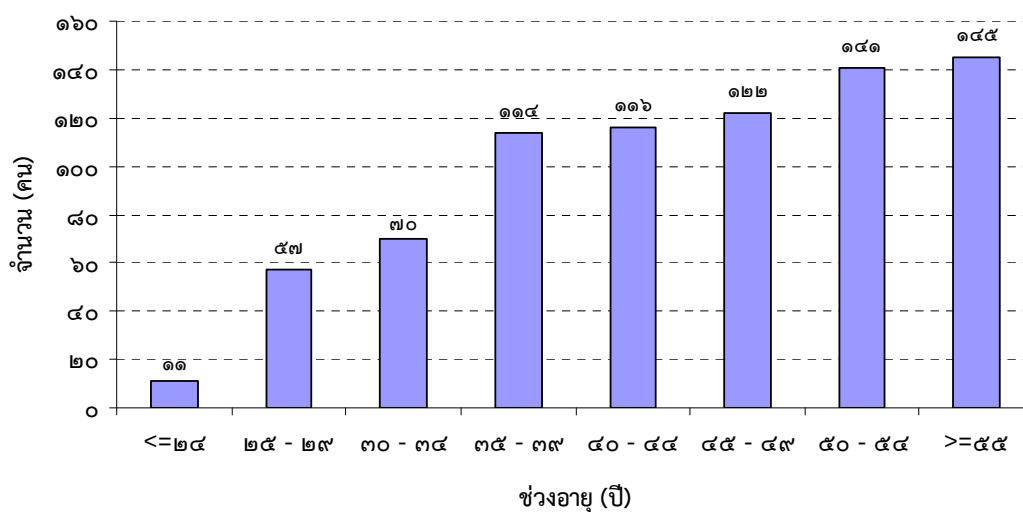
ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

๑. ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

อัตรากำลังคน	ปี ๒๕๕๖		ปี ๒๕๕๕		ปี ๒๕๕๔	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๑) ข้าราชการ	๘๔๒	๓๓.๓๑	๘๔๒	๓๓.๓๑	๘๔๒	๓๒.๒๔
๒) ลูกจ้างประจำ	๒๙	๑.๑๕	๓๑	๑.๒๓	๓๓	๑.๒๖
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๔๙๑	๑๙.๔๒	๔๘๗	๑๙.๒๘	๕๗๑	๒๑.๘๖
๔) พนักงานราชการ	๑,๑๖๖	๔๖.๑๒	๑,๑๖๖	๔๖.๑๖	๑,๑๖๖	๔๔.๖๔
ผลรวมกำลังคน	๒,๕๒๘	๑๐๐.๐๐	๒,๕๒๖	๑๐๐.๐๐	๒,๖๑๒	๑๐๐.๐๐

๒. โครงสร้างข้าราชการจำแนกในแต่ละช่วงอายุ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖

จำนวนข้าราชการในแต่ละช่วงอายุ



๓. ข้อมูลการเกษียณอายุราชการปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

ระดับตำแหน่ง	จำนวนข้าราชการ	จำนวนข้าราชการเกษียณอายุภายใน ๔ ปี								รวม	ร้อยละเกษียณอายุ
		ปี ๒๕๕๗		ปี ๒๕๕๘		ปี ๒๕๕๙		ปี ๒๕๖๐			
		ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค		
ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	๖๔	-		-		-		-		-	๐.๐๐
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	๑๖๙	๔		๑	๑	๗	๑	๕	๒	๒๓	๑๓.๖๑
ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	๕๘	๓	๒	๕	๑	๑	๔	๒	๓	๒๖	๔๔.๘๓
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	๗๓	-		-		-		-		-	๐.๐๐
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	๒๗๗	๑	๑	๑	๒	๑	๒	๒		๑๑	๓.๙๗
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๔๑	-		๔		๓		๖		๑๓	๓๑.๗๑
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	๔	-		๑		๑		๑		๔	๑๐๐.๐๐
ประเภทอำนวยการ ระดับต้น	๗๖	๑๐		๔		๙		๑๑		๓๗	๔๘.๖๘
ประเภทอำนวยการ ระดับสูง	๑๐	๒		๓		๑		๒		๘	๘๐.๐๐

ระดับตำแหน่ง	จำนวนข้าราชการ	จำนวนข้าราชการเกษียณอายุภายใน ๔ ปี								รวม	ร้อยละเกษียณอายุ
		ปี ๒๕๕๗		ปี ๒๕๕๘		ปี ๒๕๕๙		ปี ๒๕๖๐			
		ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค		
ประเภทบริหารระดับต้น	๓	-		-		-		๑		๑	๓๓.๓๓
ประเภทบริหารระดับสูง	๑	-		๑		-		-		๑	๑๐๐.๐๐
รวม	๗๗๖	๒๕		๒๔		๓๐		๓๕		๑๒๔	๑๕.๙๘

หมายเหตุ กรอบอัตรากำลังข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติจำนวนทั้งสิ้น ๘๔๒ อัตรา

๔. ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ปีงบประมาณ	กรอบอัตรากำลัง	ลาออก/ เกษียณก่อนกำหนด	โอน	รับโอน	บรรจุใหม่
๒๕๕๓	๘๔๒	๑๕	๕	๖	๒๔
๒๕๕๔	๘๔๒	๒๖	๑๒	๒	๓๓
๒๕๕๕	๘๔๒	๒๘	๑๔	๙	๓๕

๕. สัดส่วนข้าราชการ ชาย - หญิง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน ข้าราชการ	เพศชาย	เพศหญิง
ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	๖๔	๒๓	๔๑
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	๑๖๙	๗๘	๙๑
ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	๕๘	๓๓	๒๕
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	๗๓	๒๕	๔๘
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	๒๗๗	๖๕	๒๑๒
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๔๑	๗	๓๔
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	๔	-	๔
ประเภทอำนวยการ ระดับต้น	๗๖	๓๔	๔๒
ประเภทอำนวยการ ระดับสูง	๑๐	๑	๙
ประเภทบริหาร ระดับต้น	๓	-	๓
ประเภทบริหาร ระดับสูง	๑	๑	-
รวม	๗๗๖	๒๖๗	๕๐๙

๖. ข้อมูลการใช้จ่ายด้านบุคลากรต้องประมาณ

หน่วย : ล้านบาท

งบประมาณ	๒๕๕๒		๒๕๕๓		๒๕๕๔		๒๕๕๕		๒๕๕๖	
	จำนวนเงิน	สัดส่วน	จำนวนเงิน	สัดส่วน	จำนวนเงิน	สัดส่วน	จำนวนเงิน	สัดส่วน	จำนวนเงิน	สัดส่วน
งบบุคลากร	๔๑๕.๑๔๖๕	๕๓.๐๐๓๗	๔๔๒.๐๒๔๐	๕๒.๕๔๐๕	๔๔๓.๓๔๑๕	๔๐.๒๑๔๑	๔๗๗.๕๕๗๗	๕๐.๐๗๙๓	๕๐๓.๗๖๘๑	๗๓.๓๔๑๗
งบบุคลากร	๐.๗	๐.๐๘๕๔	๐.๗	๐.๐๖๓๔	๐.๗	๐.๐๖๓๔	๐.๗	๐.๐๗๓๔	๐.๗	๐.๑๐๑๙
งบดำเนินงาน	๒๐๘.๘๔๐๘	๒๖.๖๖๓๐	๑๖๓.๕๕๐๑	๑๕.๗๔๓๙	๔๔๓.๓๔๑๕	๔๐.๒๑๔๑	๑๕๙.๘๐๐๑	๑๖.๗๕๖๑	๕๐๓.๗๖๘๑	๗๓.๓๔๑๗
งบลงทุน	๒๔.๕๐๐๐	๓.๑๒๘๐	๗๐.๒๓๖๐	๖.๗๕๕๕	๑๖๙.๔๖๖๐	๑๕.๓๗๑๗	๓๕.๑๗๕๐	๓.๖๘๘๓	๑๖๒.๙๓๙๔	๒๓.๗๒๕๐
งบเงินอุดหนุน	๐.๖๕๐๕	๐.๐๘๓๑	๐.๗๓๑๓	๐.๐๗๐๔	๔๔.๙๐๔๕	๔.๐๗๓๑	๐.๙๕๕๗	๐.๑๐๐๖	๑๘.๖๐๙๕	๒.๗๐๙๗
งบรายจ่ายอื่นๆ	๑๓๔.๑๑๑๑	๑๗.๑๒๒๓	๓๖๒.๔๓๖๐	๓๔.๘๘๐๙	๐.๖๘๘๗๑	๐.๐๖๓๔	๒๘๐.๑๕๐๕	๒๙.๓๗๕๖	๐.๙๖๒๒	๐.๑๔๐๑
รวมทั้งสิ้น	๗๘๓.๒๕๙๖	๑๐๐.๐๐๐๐	๑๐๓๙.๐๖๗๔	๑๐๐.๐๐๐๐	๑๐๒.๕๕๒๒	๑๐๐.๐๐๐๐	๙๕๓.๖๘๓๐	๑๐๐.๐๐๐๐	๖๘๖.๗๘๔๘	๑๐๐.๐๐๐๐

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้น ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้า สำนักงานสถิติแห่งชาติจะประสบปัญหาในเรื่องอัตราากำลังคนที่จะหายไปจากการเกษียณอายุ ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับผู้บริหาร ซึ่งอาจส่งผลกระทบในเรื่องการบริหารงานของสำนักงาน ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ คือ ค่าใช้จ่ายการพัฒนา ๓ % ของงบบุคลากร

๗. ข้อมูลข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวนแยกรายสาขา	จำนวนทั้งสิ้น
ต่ำกว่าปริญญาตรี		๒๙๔
วุฒิต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ		๙
ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น		๕
ประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษา		๑
ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่า		๑๖๕
อนุปริญญาวิทยาศาสตร์		๔
อนุปริญญาศิลปศาสตร์		๓
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า		๙๗
ประกาศนียบัตรประโยศครูมัธยมวิชาชีพชั้นสูง		๑
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ		๘
อนุปริญญา		๑
ปริญญาบัณฑิต		๔๐๒
ปริญญาบัตรการศึกษาบัณฑิต		๔
ปริญญาบัตรครุศาสตรบัณฑิต		๑๕
ปริญญาบัตรนิติศาสตรบัณฑิต		๔
ปริญญาบัตรนิเทศศาสตรบัณฑิต		๑
ปริญญาบัตรบริหารธุรกิจบัณฑิต		๗๓

วุฒิการศึกษา	จำนวนแยกราชสาขา	จำนวนทั้งสิ้น
-การโฆษณาและการประชาสัมพันธ์	๗	
-การธนาคาร/การเงิน	๑๔	
-การจัดการทั่วไป/การบริหารทั่วไป	๒๗	
-การตลาด	๖	
-การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒	
-การจัดการระบบสารสนเทศ/คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๗	
-การบัญชี	๘	
-อื่นๆ (การจัดการโลจิสติกส์และอุตสาหกรรมการบริหาร)	๒	
ปริญญาบัตรบัญชีบัณฑิต		๕
บัญชีมหาบัณฑิต		๑
ปริญญาบัตรพาณิชยศาสตรบัณฑิต		๑
ปริญญาบัตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต		๓
ปริญญาบัตรรัฐศาสตรบัณฑิต		๕
ปริญญาบัตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต		๑๗๗
-วิทยาการคอมพิวเตอร์	๑๖	
-สถิติ/สถิติประยุกต์	๑๑๖	
-คณิตศาสตร์/คณิตศาสตร์ประยุกต์	๑๑	
-ภูมิศาสตร์	๒๔	
-เศรษฐศาสตร์/เศรษฐศาสตร์การเกษตร	๕	
-อื่น (การวิจัยดำเนินการ/จิตวิทยา/การเกษตร/ บริหารธุรกิจ)	๕	
ปริญญาบัตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต(คณิตศาสตร์)		๑
ปริญญาบัตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต		๑
ปริญญาบัตรศิลปศาสตรบัณฑิต		๕๘
-การจัดการทั่วไป/การบริหารทั่วไป	๒๕	
-รัฐศาสตร์	๑๗	
- อื่นๆ (เศรษฐศาสตร์/ศิลปะ/สถิติ/พัฒนาชุมชน/ บรรณารักษ์)	๑๖	
ปริญญาบัตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)		๑
ปริญญาบัตรศึกษาศาสตรบัณฑิต		๔
ปริญญาบัตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศิลปกรรม)		๑
ปริญญาบัตรเศรษฐศาสตรบัณฑิต		๔๕

วุฒิการศึกษา	จำนวนแยกรายสาขา	จำนวนทั้งสิ้น
ปริญญาบัตรสถิตศาสตรบัณฑิต		๑
ปบ.ชั้นสูง/ปบ.บัณฑิต (สูงกว่าป.ตรี/ต่ำกว่าป.โท)		๑
ปริญญาามหาบัณฑิต		
ปริญญาบัตรศึกษามหาบัณฑิต		๑
ปริญญาบัตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต		๑
ปริญญาบัตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต		๓
ปริญญาบัตรพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต		๑๒
-สถิติประยุกต์	๑๐	
-อื่นๆ (เศรษฐศาสตร์/รัฐศาสตร์)	๒	
ปริญญาบัตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต		๔๐
-สถิติ/สถิติประยุกต์	๓๑	
-วิทยาการคอมพิวเตอร์	๒	
-เทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ	๒	
-อื่นๆ (ชีวสถิติ/ประชากรและการพัฒนา/เศรษฐมิติ)	๕	
ปริญญาบัตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต		๘
ปริญญาบัตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต		๕
ปริญญาบัตรสถิตศาสตรมหาบัณฑิต		๕
ปริญญาบัตรสังคมวิทยามหาบัณฑิต		๑
ปริญญาดุษฎีบัณฑิต		๔
Doctor of Science (วิทยาการคอมพิวเตอร์)		๑
Doctor of Philosophy (วิทยาการคอมพิวเตอร์/สถิติ/เศรษฐมิติ)		๓
รวมทั้งสิ้น		๗๗๖

๓. สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ สํารวจโดยสำนักงาน ก.พ. ซึ่งมีข้าราชการตอบแบบสอบถาม จำนวน ๔๘ ราย ปรากฏว่า คะแนนความพึงพอใจโดยรวม ๒.๕๗ คะแนน (คะแนนเต็ม ๔) ประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เรียงตามลำดับน้อยไปมาก แสดงในตารางดังต่อไปนี้

ลำดับที่	ประเด็นความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕	คะแนน (เต็ม ๕)
๑	มีกำลังคนในจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติราชการตามบทบาทภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๐๖
๒	การเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน	๒.๑๗
๓	ส่วนราชการเปิดโอกาสให้ชี้แจงข้อคับข้องใจของข้าราชการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑๗
๔	การเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๒๑
๕	มีกำลังคนที่มีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสม และเพียงพอที่จะทำให้การปฏิบัติราชการตามบทบาทภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๒๑
๖	การปรับปรุงแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีการรับฟังความคิดเห็นจากข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานน้อย	๒.๒๓
๗	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๒.๒๘
๘	ส่วนราชการได้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ นอกเหนือจากการขึ้นเงินเดือน	๒.๓๒
๙	ระดับความพึงพอใจที่กระทรวงสามารถกำหนดตำแหน่งระดับสูงได้โดยตรง	๒.๓๓
๑๐	ร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนราชการมีความเป็นธรรม	๒.๓๙
๑๑	ส่วนราชการใช้กฎ ระเบียบ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างตรงไปตรงมา	๒.๔๐
๑๒	ข้าราชการสามารถเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้โดยเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	๒.๔๐
๑๓	ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลน้อย	๒.๔๔
๑๔	หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลมีการปรับปรุงกระบวนการ ระบบงานขั้นตอนการปฏิบัติงานบุคคลน้อย เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	๒.๔๖
๑๕	หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มีการสื่อสารให้ข้าราชการได้รับรู้รับทราบ	๒.๔๗
๑๖	ความเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชาพิจารณาคำร้องทุกข์/ความคับข้องใจของข้าราชการโดยใช้หลักคุณธรรมและหลักนิติธรรมน้อย	๒.๔๙

๔.สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลสำรวจการพัฒนางานองค์กร (Organization Development Survey) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

สำนักงานสถิติแห่งชาติร่วมกับสำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการสำรวจการพัฒนางานองค์กร (Organization Development Survey) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ผ่านระบบออนไลน์ระหว่างวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ ถึง วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๖ มีข้าราชการตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๑๒ ราย ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญขององค์กรมีค่าส่วนต่าง Gap อยู่ในระดับต้นๆ เรียงตามคะแนน ด้าน HRM เรื่องความเชื่อมั่นว่าการเลื่อนระดับและการโยกย้ายบุคลากรตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ ความสามารถ และผลงาน และเรื่องส่วนราชการมีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้ ซึ่งทำให้อัตราการโอน/ลาออกมีแนวโน้มลดลง มี Gap เท่ากันอยู่ที่ ๑.๗ และด้าน HRD เรื่องผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น มี Gap อยู่ที่ ๑.๑

๕. สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ สำรวจโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระหว่างเดือนเมษายน ๒๕๕๖ มีข้าราชการตอบแบบสอบถาม จำนวน ๗๑๗ ราย ปรากฏว่า คะแนนความพึงพอใจโดยรวม ๒.๗๒ คะแนน (คะแนนเต็ม ๔) ประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

ลำดับที่	ประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	คะแนน (เต็ม ๔)
๑	มีกำลังคนในจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติราชการตามบทบาทภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๒๖
๒	การเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๓๔
๓	มีการชี้แจงความข้อขัดข้องใจของข้าราชการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๓๔
๔	การปรับปรุงแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มีการรับฟังความคิดเห็นจากข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานน้อย	๒.๔๑
๕	ข้าราชการสามารถเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ โดยเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	๒.๔๙
๖	มีการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานน้อย	๒.๕๐

ขั้นตอนที่ ๔ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (HR SWOT) ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เพื่อการเชื่อมโยงกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในแต่ละด้าน และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจขององค์กร ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

๑) จุดแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strength - S)

๑. มีกฎหมายรองรับให้เป็นหน่วยงานกลางในการบริหารจัดการระบบสถิติของประเทศ
๒. มีกระบวนการผลิตสถิติที่ถูกต้องตามหลักวิชาการได้มาตรฐานสากล และมีความเป็นกลาง
๓. มีการผลิตข้อมูลสถิติพื้นฐานที่สำคัญอย่างต่อเนื่องเป็นจำนวนมาก
๔. มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. มีการบริการข้อมูลสถิติและสารสนเทศด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยหลากหลายช่องทาง
๖. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการสร้างความก้าวหน้าในองค์กรและความก้าวหน้าให้บุคลากร
๗. บุคลากรมีความรู้ความชำนาญด้านสถิติ
๘. มีบุคลากรอยู่ประจำทุกจังหวัด ทำให้ทำงานได้รวดเร็วและครอบคลุมทั่วประเทศ

๒) จุดอ่อนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Weakness - W)

๑. การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลไม่มีประสิทธิภาพ
๒. บุคลากรบางส่วน ไม่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานและตนเอง
๓. บุคลากรบางส่วนขาดทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานด้านบริหารจัดการ และการสร้างเครือข่าย
๔. บุคลากรบางส่วนมีภาระรับผิดชอบงานหลายหน้าที่ เป็นผลให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน
๕. บุคลากรบางส่วนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การประสานงาน และการมีส่วนร่วมไม่เพียงพอ
๖. ไม่สามารถรักษาบุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง ไว้กับองค์กรได้
๗. การสื่อสารภายในองค์กรขาดความชัดเจน ไม่ทั่วถึงบุคลากรในระดับปฏิบัติ
๘. โครงสร้างอัตรากำลังขององค์กรมีความไม่สมดุลกับภารกิจ
๙. บุคลากรปรับตัวไม่ทันตามบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป
๑๐. องค์กรมีช่องว่างระหว่างอายุของบุคลากร ทำให้เตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อทดแทนบุคลากรที่จะเกษียณอายุไม่ทันการณ์
๑๑. ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรทั้งองค์กร
๑๒. การจัดสรรงบประมาณไม่มุ่งเน้นในด้านการพัฒนาบุคลากร
๑๓. บุคลากรมักไม่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถจากหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง
๑๔. บุคลากรที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ขาดการพัฒนาตนเองในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๕. บุคลากรบางส่วนไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
๑๖. บุคลากรกลัวการถูกร้องเรียน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

๓) โอกาสด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Opportunity - O)

๑. ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนในการพัฒนาบทบาทของสำนักงานสถิติแห่งชาติ
๒. สำนักงานสถิติแห่งชาติมีบทบาทมากขึ้นตาม พรบ.สถิติ และมติ ครม. ให้ความเห็นชอบแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทย เป็นตัวเร่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง
๓. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้มีความต้องการใช้ข้อมูลสถิติทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศเพิ่มมากขึ้น

๔) อุปสรรคหรือภาวะคุกคามด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Threat - T)

๑. กฎ ระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่จำกัดการเติบโตของข้าราชการส่งผลให้อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน แม้จะมีการทดแทนด้วยอัตรากำลังของพนักงานราชการ แต่ศักยภาพของพนักงานราชการไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่
๒. ผลตอบแทน และสวัสดิการของรัฐไม่สามารถจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมีปริมาณงานตามความคาดหวังขององค์กร
๓. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากหน่วยงานกลางไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจขององค์กร

บทที่ ๔

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ ผลสำรวจความคิดเห็นข้าราชการ รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของสำนักงานสถิติแห่งชาติได้นำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล^๔

ข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นคนเก่ง มีคุณธรรม และสร้างคุณค่าให้องค์กร

ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คาดหวัง^๕

๑. สรรหาคนเก่ง มีคุณธรรม มาบรรจุเป็นข้าราชการ
๒. พัฒนาข้าราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๓. รักษาข้าราชการที่เป็นคนเก่ง มีคุณธรรมไว้
๔. ใช้ข้าราชการให้ได้ประโยชน์สูงสุด

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสถิติแห่งชาติ

๑. พัฒนาบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติเพื่อรองรับภารกิจ และการเป็นหน่วยงานกลางด้านการบริหารจัดการแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทย และบูรณาการระบบสถิติและสารสนเทศของประเทศ
๒. เสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร
๓. วางแผนและบริหารอัตรากำลัง ตลอดจนปรับโครงสร้างของสำนักงานสถิติแห่งชาติให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง
๔. พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย การพิจารณาความดี ความชอบตามหลักธรรมาภิบาล
๕. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่มีคุณค่า (KM) และสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ เพื่อการใช้ประโยชน์จากสถิติและสารสนเทศอย่างยั่งยืน
๖. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร
๗. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร

^๔ ดัดแปลงจาก นายประวิณ ณ นคร อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ อ.ก.พ. สำนักงานสถิติแห่งชาติ

^๕ ฉบับร่างจาก นายประวิณ ณ นคร อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ อ.ก.พ. สำนักงานสถิติแห่งชาติ

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ได้กำหนดเป้าประสงค์ และตัวชี้วัด ไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติเพื่อรองรับภารกิจและการเป็นหน่วยงานกลางด้านการบริหารจัดการแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทยและบูรณาการระบบสถิติและสารสนเทศของประเทศ	๑.๑ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวและมีองค์ความรู้เพียงพอต่อการภารกิจที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่ได้รับมอบหมาย
	๑.๒ พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีความสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร	๑.๒.๑ ร้อยละของหลักสูตรการฝึกอบรมที่ตรงตามภารกิจขององค์กร
	๑.๓ เพื่อให้บุคลากรสามารถผลิตและให้บริการข้อมูลสถิติพื้นฐานแก่หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และประชาชน	๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมตรงตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด ๑.๓.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมตรงตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดที่นำความรู้จากการอบรมไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
	๑.๔ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทย และสามารถขับเคลื่อนแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทยไปสู่การปฏิบัติได้	๑.๔.๑ ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทย (รายสาขา) ไปสู่การปฏิบัติได้ ๑.๔.๒ ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทย (เชิงพื้นที่) ไปสู่การปฏิบัติได้

^๖ ข้อมูลเบื้องต้นจาก รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๗ สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติเพื่อรองรับภารกิจและการเป็นหน่วยงานกลางด้านการบริหารจัดการแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทยและบูรณาการระบบสถิติและสารสนเทศของประเทศ (ต่อ)	๑.๕ บุคลากรที่มีคุณสมบัติเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสถิติจังหวัดมีความรู้ ความสามารถ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติการกิจของสถิติจังหวัดในอนาคต	๑.๕.๑ ระดับความสำเร็จของการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมทักษะความรู้ ความสามารถ และความเป็นผู้นำเพื่อปฏิบัติการกิจของสถิติจังหวัด (หลักสูตรนักบริหารเพื่อดำรงตำแหน่งสถิติจังหวัด)
		๑.๕.๒ ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่ผ่านการประเมินทักษะความรู้ ความสามารถ และความเป็นผู้นำเพื่อปฏิบัติการกิจของสถิติจังหวัด (หลักสูตรนักบริหารเพื่อดำรงตำแหน่งสถิติจังหวัด)
๒. เสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	๒.๑ บุคลากรทุกตำแหน่งมีขอบเขตการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบชัดเจน	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานของบุคลากรทุกสายงาน
	๒.๒ บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง	๒.๒.๑ จำนวนสายงานของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร
	๒.๓ ปรับระดับตำแหน่งงานตามภารกิจที่เพิ่มขึ้น	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเพื่อปรับระดับตำแหน่งงานตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นของสำนักงานสถิติแห่งชาติ
๓. วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ตลอดจนปรับโครงสร้างของสำนักงานสถิติแห่งชาติให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง	๓.๑ เพื่อทบทวนขอบเขตของงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์/สำนัก/สำนักงานสถิติจังหวัดและตำแหน่งงานเพื่อรองรับทิศทางการดำเนินงานในอนาคต	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จของแผนจัดทำโครงสร้างและอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๓. วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ตลอดจนปรับโครงสร้างของสำนักงานสถิติแห่งชาติให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง (ต่อ)	๓.๒ วางแผนและบริหารอัตรากำลังเพื่อรองรับทิศทางและความสอดคล้องของภารกิจ	๓.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจเกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย
	๓.๓ เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	
	๓.๔ เพื่อให้มีโครงการวิเคราะห์โครงสร้าง แผนอัตรากำลัง และแผนการสืบทอดตำแหน่งยุทธศาสตร์ที่สำคัญ (Succession Plan) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ	๓.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของโครงการวิเคราะห์โครงสร้าง แผนอัตรากำลัง และแผนการสืบทอดตำแหน่งยุทธศาสตร์ที่สำคัญ (Succession Plan) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ
๔. พัฒนาระบบการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย การพิจารณาความดี ความชอบตามหลักธรรมาภิบาล	๔.๑ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารในเรื่องการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย การพิจารณาความดี ความชอบ ให้มีความเป็นธรรมและโปร่งใส	๔.๑.๑ มีการประกาศเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารในเรื่องการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย การพิจารณาความดี ความชอบ
	๔.๒ เพื่อพัฒนารูปแบบ/ช่องทาง/ระบบการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	๔.๑.๒ มีการประกาศผลการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย การพิจารณาความดี ความชอบตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด
	๔.๓ เพื่อส่งเสริมการเผยแพร่อ้างอิงและตรวจสอบ กฎเกณฑ์การพิจารณาฯ ให้เป็นที่รับรู้และยอมรับทั้งองค์กร	๔.๑.๓ จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย การพิจารณาความดี ความชอบ
	๔.๔ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กร	

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๕. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่มีคุณค่า (KM) และสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ เพื่อการใช้ประโยชน์จากสถิติและสารสนเทศอย่างยั่งยืน	๕.๑ สำนักงานสถิติแห่งชาติมีระบบการจัดการองค์ความรู้ ที่บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จของระบบการจัดการองค์ความรู้ เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้รู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้นำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ๕.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการจัดการองค์ความรู้
๖. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร	๖.๑ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ	๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ
	๖.๒ เพื่อส่งเสริมและกระชับความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในสำนักงานสถิติแห่งชาติ ผ่านการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม และกิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมและประเพณี	๖.๒.๑ จำนวนกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ๖.๒.๒ จำนวนกิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมและประเพณี
๗. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร	๗.๑ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรภายในสำนักงานสถิติแห่งชาติ	๗.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการอบรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการทุจริต
	๗.๒ บุคลากรในองค์กร ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม	๗.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ “ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน” ให้ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สรุปโครงการเพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพสำนักงานสถิติแห่งชาติเพื่อรองรับภารกิจ และการเป็นหน่วยงานกลางด้านการบริหารจัดการแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทย และบูรณาการระบบสถิติและสารสนเทศของประเทศ	
๑.	โครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อขับเคลื่อนแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทย
๒.	โครงการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามยุทธศาสตร์ประเทศ
๓.	โครงการพัฒนาศักยภาพด้านสถิติและสารสนเทศเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๔.	โครงการเสริมสร้างศักยภาพทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรเพื่อผลิตข้อมูลสถิติ
๕.	โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบสถิติสำหรับหน่วยงานเครือข่าย
๖.	โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรผู้มีคุณสมบัติเพื่อดำรงตำแหน่งสถิติจังหวัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	
๑.	โครงการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรทุกตำแหน่งในสำนักงานสถิติแห่งชาติ
๒.	โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ของบุคลากรทุกสายงานในสำนักงานสถิติแห่งชาติ
๓.	โครงการประเมินค่างานเพื่อปรับระดับตำแหน่งงานตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นของสำนักงานสถิติแห่งชาติ - การกำหนดตำแหน่งระดับอำนวยการต้นเป็นระดับอำนวยการสูง - การกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ เป็นระดับเชี่ยวชาญ - การกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ - การกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน เป็นระดับอาวุโส
๔.	โครงการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพสถิติ เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ วางแผนและบริหารอัตรากำลัง ตลอดจนปรับโครงสร้างของสำนักงานสถิติแห่งชาติให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง	
๑.	โครงการวิเคราะห์โครงสร้าง แผนอัตรากำลัง และแผนการสืบทอดตำแหน่งยุทธศาสตร์ที่สำคัญ (Succession Plan) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ
๒.	โครงการจัดทำโครงสร้างอัตรากำลังและความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถที่จำเป็นเพื่อรองรับการปฏิบัติภารกิจในอนาคต
๓.	โครงการปรับโครงสร้างสำนักงานสถิติแห่งชาติ - โครงสร้างตามกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ - โครงการปรับโครงสร้างสำนักงานสถิติจังหวัด - โครงการจัดตั้งสำนักงานสถิติเขตพื้นที่
๔.	พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และใช้งานได้จริง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย การพิจารณาความดี ความชอบ ตามหลักธรรมาภิบาล
๑. โครงการส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล
๒. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างศูนย์/สำนัก/สำนักงานสถิติจังหวัด (Joint KPI) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจขององค์กร

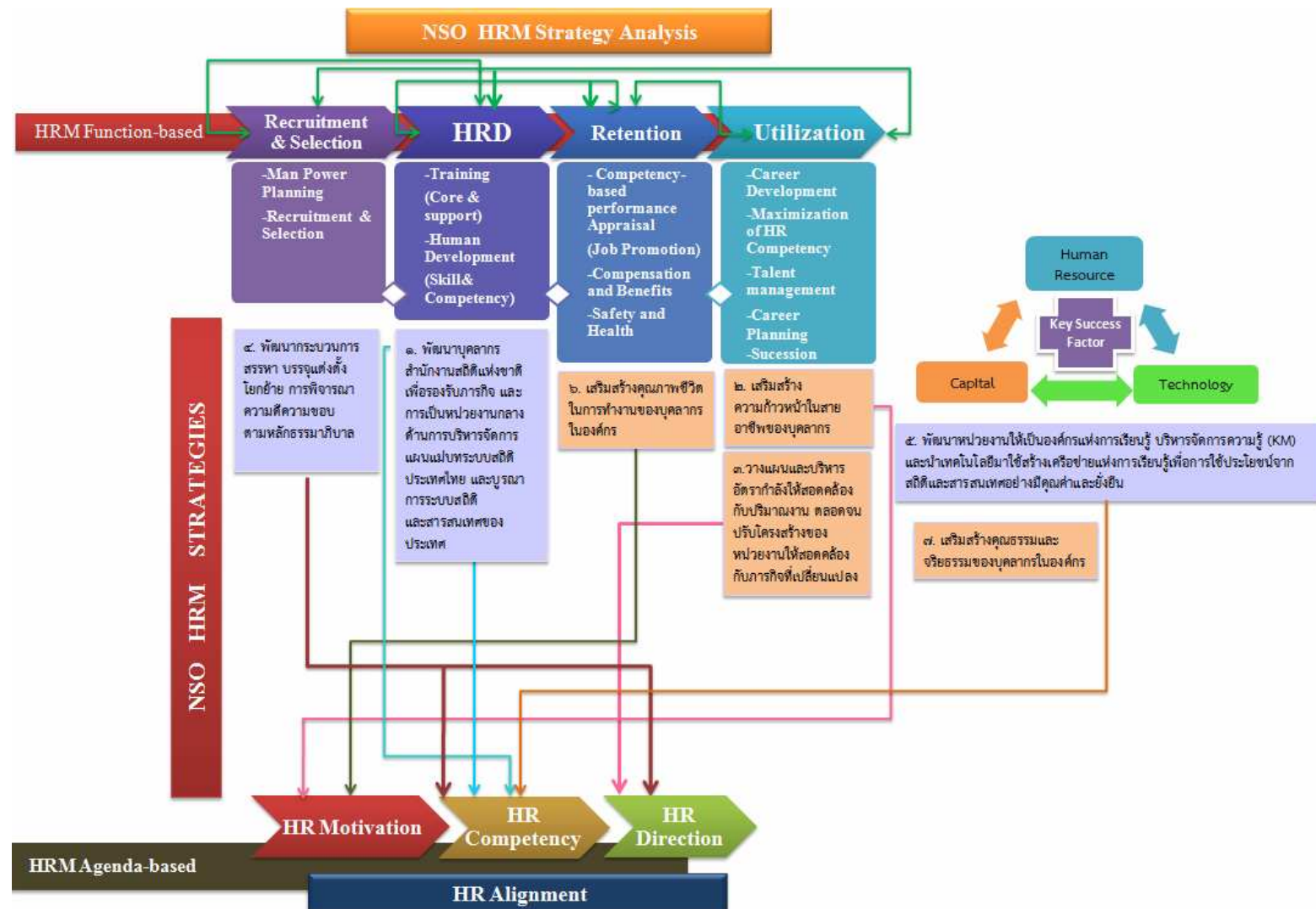
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่มีคุณค่า (KM) และสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ เพื่อการใช้ประโยชน์จากสถิติและสารสนเทศอย่างยั่งยืน
๑. โครงการพัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ - พัฒนาระบบ E-Learning - เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ - จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ - สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร
๑. โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ
๒. โครงการสำนักงานสถิติแห่งชาติเพื่อสังคม
๓. โครงการกิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร
๑. โครงการอบรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการทุจริต
๒. โครงการประเมินความโปร่งใสตามตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ. และ สำนักงาน ป.ป.ช.
๓. โครงการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย

ขั้นตอนที่ ๖ ทบทวนการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้ได้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่มีความครอบคลุมทุกกระบวนการและเกิดความสอดคล้อง (HR Alignment) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งแนวคิด (Function Based) แนวราบ (Agenda Based) และปัจจัยความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Key Success Factors) จึงทำการจำแนกประเภทของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักดังกล่าว เพื่อให้เกิดจิตทัศน์ (Visualization) เป็นแผนผังยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (ดังภาพ)



ตารางสรุปความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์/โครงการ	ประเด็นการวิเคราะห์							
	๑. การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์กร	๒. การวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์กร	๓. ความสอดคล้องกับแนวคิด/ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง	๔. ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. ผลสำรวจการพัฒนาองค์กร	๖. ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗. HR SWOT	๘. ยุทธศาสตร์ฯ เปรียบเทียบกับส่วนราชการที่เป็นผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติเพื่อรองรับภารกิจ และการเป็นหน่วยงานกลางด้านการบริหารจัดการแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทย และบูรณาการระบบสถิติและสารสนเทศของประเทศ	P	✓	นายประวิณ ณ นคร นายวิบูลย์ทัด สุทันธกิตต์	๕		๑	S ๑ S ๘ O ๒ W ๓ W ๙ W ๑๑ W ๑๕	
๑. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทย	P	✓	นายวิบูลย์ทัด สุทันธกิตต์	๕		๑	S ๑ W ๙	
๒. โครงการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามยุทธศาสตร์ประเทศ	P, T	✓	นายวิบูลย์ทัด สุทันธกิตต์	๕		๑	W ๙	
๓. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านสถิติและสารสนเทศเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	P, E, S	✓	นายมนุชญ์ วัฒนโกเมร นายไชยยันต์ พึงเกียรติไพโรจน์	๕		๑	O ๒ W ๙	

ยุทธศาสตร์/โครงการ	ประเด็นการวิเคราะห์							
	๑. การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์กร	๒. การวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์กร	๓. ความสอดคล้องกับแนวคิด/ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง	๔. ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. ผลสำรวจการพัฒนาองค์กร	๖. ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗. HR SWOT	๘. ยุทธศาสตร์ฯ เปรียบเทียบกับส่วนราชการที่เป็นผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. โครงการเสริมสร้างศักยภาพทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรเพื่อผลิตข้อมูลสถิติ	T	✓	นายวิบูลย์ทัต สุทันธกิตต์		✓		O๒	
๕. โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบสถิติสำหรับหน่วยงานเครือข่าย	P	✓	นายวิบูลย์ทัต สุทันธกิตต์	๕			S๘ O๒ W๓	
๖. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรผู้มีคุณสมบัติเพื่อดำรงตำแหน่งสถิติจังหวัด	P	✓	นายวิบูลย์ทัต สุทันธกิตต์	๕	✓		S๘ O๒ W๓	

ยุทธศาสตร์/โครงการ	ประเด็นการวิเคราะห์							
	๑. การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์กร	๒. การวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์กร	๓. ความสอดคล้องกับแนวคิด/ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง	๔. ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. ผลสำรวจการพัฒนาองค์กร	๖. ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗. HR SWOT	๘. ยุทธศาสตร์ฯ เปรียบเทียบกับส่วนราชการที่เป็นผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	S	✓	นายวิบูลย์ทัต สุทันธนกิจดี นางจีรารวรรณ บุญเพิ่ม	๒	✓	๖	W๒ W๖	กรมชลประทาน
๑. โครงการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรทุกตำแหน่งในสำนักงานสถิติแห่งชาติ				๔		๔	W ๑๔	
๒. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ของบุคลากรทุกตำแหน่งในสำนักงานสถิติแห่งชาติ	S	✓	นายวิบูลย์ทัต สุทันธนกิจดี นางจีรารวรรณ บุญเพิ่ม	๒	✓	๖		
๓. โครงการประเมินค่างานเพื่อปรับระดับตำแหน่งงานตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นของสำนักงานสถิติแห่งชาติ		✓	นายวิบูลย์ทัต สุทันธนกิจดี นางจีรารวรรณ บุญเพิ่ม					
๔. โครงการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพสถิติ เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพ	S	✓	นายวิบูลย์ทัต สุทันธนกิจดี	๒	✓	๖		

ยุทธศาสตร์/โครงการ	ประเด็นการวิเคราะห์							
	๑. การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์กร	๒. การวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์กร	๓. ความสอดคล้องกับแนวคิด/ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง	๔. ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. ผลสำรวจการพัฒนาองค์กร	๖. ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗. HR SWOT	๘. ยุทธศาสตร์ฯ เปรียบเทียบกับส่วนราชการที่เป็นผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ วางแผนและบริหารอัตรากำลังตลอดจนปรับโครงสร้างของหน่วยงานให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง	S		นายวิบูลย์พัต สุทันธนภิตดี นางจีรารวรรณ บุญเพิ่ม	๑, ๑๓, ๑๔		๑, ๒, ๔	T ๑ W ๘ W ๑๔	กรมการพัฒนาชุมชน กรมชลประทาน
๑. โครงการวิเคราะห์โครงสร้าง แผนอัตรากำลัง และแผนการสืบทอดตำแหน่งยุทธศาสตร์ที่สำคัญ (Succession Plan) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ	S			๑		๑, ๒, ๔	T ๑ W ๘ W ๑๐	
๒. โครงการจัดทำโครงสร้างอัตรากำลังและความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถที่จำเป็นเพื่อรองรับการปฏิบัติการกิจในอนาคต	P			๑				
๓. โครงการปรับโครงสร้างสำนักงานสถิติแห่งชาติ	S			๑				
๔. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบันและใช้งานได้จริง				๑			W ๘	กรมการพัฒนาชุมชน กรมชลประทาน

ยุทธศาสตร์/โครงการ	ประเด็นการวิเคราะห์							
	๑. การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์กร	๒. การวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์กร	๓. ความสอดคล้องกับแนวคิด/ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง	๔. ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. ผลสำรวจการพัฒนาองค์การ	๖. ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗. HR SWOT	๘. ยุทธศาสตร์ฯ เปรียบเทียบกับส่วนราชการที่เป็นผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนากระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ ตามหลักธรรมาภิบาล		✓	นายประวิณ ณ นคร นายมนุชญ์ วัฒนโกเมร	๖, ๑๐, ๑๑, ๑๒ ๑๕, ๑๖	✓	๓	W ๑๖	กรมการพัฒนา ชุมชน กรมชลประทาน สำนักงาน ก.พ.
๑. โครงการส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล								
๒. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างศูนย์/สำนัก/สำนักงานสถิติจังหวัด (Joint KPI) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจขององค์กร			นายวิบูลย์ทัต สุทัศน์นภิตต์	๘		๓	W ๑๖	

ยุทธศาสตร์/โครงการ	ประเด็นการวิเคราะห์							
	๑. การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์กร	๒. การวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์กร	๓. ความสอดคล้องกับแนวคิด/ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง	๔. ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. ผลสำรวจการพัฒนาองค์กร	๖. ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗. HR SWOT	๘. ยุทธศาสตร์ฯ เปรียบเทียบกับส่วนราชการที่เป็นผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่มีคุณค่า (KM) และสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ เพื่อการใช้ประโยชน์จากสถิติและสารสนเทศอย่างยั่งยืน								
๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร (พัฒนาระบบ e-learning, เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้, จัดกิจกรรมเพิ่มส่งเสริมการเรียนรู้)		✓						กรมชลประทาน สำนักงาน ก.พ.

ยุทธศาสตร์/โครงการ	ประเด็นการวิเคราะห์							
	๑. การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์กร	๒. การวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์กร	๓. ความสอดคล้องกับแนวคิด/ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง	๔. ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. ผลสำรวจการพัฒนาองค์กร	๖. ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗. HR SWOT	๘. ยุทธศาสตร์ฯ เปรียบเทียบกับส่วนราชการที่เป็นผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร	S	✓	นายประวิณ ญ นคร					กรมการพัฒนาชุมชน กรมชลประทาน สำนักงาน ก.พ.
๑. โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ	S	✓						
๒. โครงการสำนักงานสถิติแห่งชาติเพื่อสังคม	S	✓						
๓. โครงการกิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีของสำนักงานสถิติแห่งชาติ	S	✓						

ยุทธศาสตร์/โครงการ	ประเด็นการวิเคราะห์							
	๑. การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์กร	๒. การวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์กร	๓. ความสอดคล้องกับแนวคิด/ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง	๔. ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. ผลสำรวจการพัฒนาองค์กร	๖. ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗. HR SWOT	๘. ยุทธศาสตร์ฯ เปรียบเทียบกับส่วนราชการที่เป็นผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร			นายประวิทย์ นนทร					
๑. โครงการอบรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการทุจริต								
๒. โครงการประเมินความโปร่งใสตามตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ปปช.								
๓. โครงการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย								

ขั้นตอนที่ ๗ โครงการเพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ				หมายเหตุ
				๕๗	๕๘	๕๙	๖๐	
๑. พัฒนาบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติเพื่อรองรับภารกิจ และการเป็นหน่วยงานกลางด้านการบริหารจัดการแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทย และบูรณาการระบบสถิติ และสารสนเทศของประเทศ								
๑. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทย	๑. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทย และสามารถขับเคลื่อนแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทยไปสู่การปฏิบัติได้	๑. ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทยไปสู่การปฏิบัติได้	๑. สำนักบริหารจัดการระบบสถิติ (สสส.) รับผิดชอบหลัก ศูนย์/ สำนัก/สำนักงานสถิติจังหวัด รับผิดชอบร่วม					
๒. โครงการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามยุทธศาสตร์ประเทศ	๑. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามยุทธศาสตร์ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวและมีองค์ความรู้เพียงพอต่อภารกิจที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต	๑. ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่ได้รับมอบหมาย	๑. สำนักพัฒนาบุคลากร (สพบ.) รับผิดชอบหลัก ศูนย์/ สำนัก/สำนักงานสถิติจังหวัด รับผิดชอบร่วม					

ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ				หมายเหตุ
				๕๗	๕๘	๕๙	๖๐	
๑. พัฒนาบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติเพื่อรองรับภารกิจ และการเป็นหน่วยงานกลางด้านการบริหารจัดการแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทย และบูรณาการระบบสถิติ และสารสนเทศของประเทศ (ต่อ)								
๓. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านสถิติและสารสนเทศเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๑. เพื่อให้ บุ ค ล า ก ร สำนักงานสถิติแห่งชาติ มี ทักษะความรู้ด้านสถิติและสารสนเทศเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรด้านสถิติและสารสนเทศเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๑. สำนักบริหาร จ้ ด ก า ร ร ะ บ บ ส ต ห ต ห (สบส.) ๒. ศูนย์ ส า ร ส น เท ศ ยุทธศาสตร์ ภ า ค ร ัฐ (ศสร.) ๓. สำนักสถิติ พ ย า ก ร ณ์ (สพก.) ๔. สำนักสถิติ เศ ร ช ร ฐ ก ิจ และ สั ง ค ม (สสค.) ๕. สำนักสถิติ สั ง ค ม (สสค.) ๖. สำนักสถิติสา ธ า ร ณะ ม ต ห (สธม.) ๗. สำนักพัฒนา บุ ค ล า ก ร (สปบ.)					

ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ				หมายเหตุ
				๕๗	๕๘	๕๙	๖๐	
๑. พัฒนาบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติเพื่อรองรับภารกิจ และการเป็นหน่วยงานกลางด้านการบริหารจัดการแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทย และบูรณาการระบบสถิติ และสารสนเทศของประเทศ (ต่อ)								
๔. โครงการเสริมสร้าง ศักยภาพทางด้านเทคโนโลยี สารสนเทศของบุคลากรเพื่อ ผลิตข้อมูลสถิติ	๑. เสริมสร้างทักษะด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับผู้พัฒนาระบบ ใน การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาโปรแกรมใน การผลิตข้อมูลสถิติ ๒. เสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัย ใน การจัดเก็บข้อมูลสถิติ สำหรับผู้ใช้ระบบ	๑. ร้อยละของบุคลากรของสำนักงาน สถิติแห่งชาติที่ได้รับการอบรมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย	๑. สำนักพัฒนา บุคลากร (สพบ.) ๒. ศูนย์ เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร (ศทก.)					

ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ				หมายเหตุ
				๕๗	๕๘	๕๙	๖๐	
๑. พัฒนาบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติเพื่อรองรับภารกิจ และการเป็นหน่วยงานกลางด้านการบริหารจัดการแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทย								
และบูรณาการระบบสถิติ และสารสนเทศของประเทศ (ต่อ)								
๕. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบสถิติสำหรับหน่วยงานเครือข่าย	๑. เพื่อรองรับการเป็นหน่วยงานกลางด้านการบริหารจัดการแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทย และบูรณาการระบบสถิติ และสารสนเทศของประเทศ	๑. ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทย (รายสาขา) ไปสู่การปฏิบัติได้ ๒. ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทย (เชิงพื้นที่) ไปสู่การปฏิบัติได้	๑. ผตก. (๓ท่าน) ๒. สำนักงานสถิติจังหวัด ๓. สำนักสถิติพยากรณ์ (สพก.) ๔. สำนักนโยบายและวิชาการสถิติ (สนว.) ๕. สำนักบริหารจัดการระบบสถิติ (สบส.) ๖. สำนักพัฒนาบุคลากร (สปบ.)					

ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ				หมายเหตุ
				๕๗	๕๘	๕๙	๖๐	
๑. พัฒนาบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติเพื่อรองรับภารกิจ และการเป็นหน่วยงานกลางด้านการบริหารจัดการแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทย และบูรณาการระบบสถิติ และสารสนเทศของประเทศ (ต่อ)								
๖. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรผู้มีคุณสมบัติเพื่อดำรงตำแหน่งสถิติจังหวัด	๑. บุคลากรที่มีคุณสมบัติ เพื่อแต่งตั้งเป็นสถิติจังหวัด มีความรู้ ความสามารถ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติการกิจของสถิติจังหวัดในอนาคต ตลอดจนมีความเป็นผู้นำ และมีมุมมองของผู้บริหาร	๑. ระดับความสำเร็จของการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความเป็นผู้นำเพื่อปฏิบัติการกิจของสถิติจังหวัด (หลักสูตรนักบริหารเพื่อดำรงตำแหน่ง สถิติจังหวัด) ๒. ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่ผ่านการประเมินทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความเป็นผู้นำเพื่อปฏิบัติการกิจของสถิติจังหวัด (หลักสูตรนักบริหารเพื่อดำรงตำแหน่งสถิติจังหวัด)	๑. สำนักพัฒนาบุคลากร (สพบ.) เลขานุการ คณะทำงาน ๒. สำนักบริหารกลาง (สบก.)					
๒. เสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร								
๗. โครงการจัดทำ แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรทุกตำแหน่งในสำนักงานสถิติแห่งชาติ	๑. บุคลากรทุกตำแหน่ง มีขอบเขตการปฏิบัติงาน และ ความรับผิดชอบชัดเจน	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานของบุคลากรทุกตำแหน่ง	๑. กลุ่มการเจ้าหน้าที่ (กกจ.) สำนักบริหารกลาง (สบก.)					

ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ				หมายเหตุ
				๕๗	๕๘	๕๙	๖๐	
๘. โครงการจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้า (Career Path) ของบุคลากรทุกสายงานใน สำนักงานสถิติแห่งชาติ	๑. เพื่อให้บุคลากรที่ ปฏิบัติงานมีความก้าวหน้า ในสายอาชีพของตนเอง	๑. จำนวนสายงานของการจัดทำ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากร	๑. กลุ่มการ เจ้าหน้าที่ (กกจ.) สำนักบริหาร กลาง (สบก.)					
๙. โครงการประเมินค่างาน เพื่อปรับระดับตำแหน่งงานตาม ภารกิจที่เพิ่มขึ้นของสำนักงาน สถิติแห่งชาติ - การกำหนดตำแหน่งระดับ อำนาจการต้นเป็นระดับ อำนาจการสูง - การกำหนดตำแหน่งระดับ ชำนาญการพิเศษ เป็นระดับ เชี่ยวชาญ - การกำหนดตำแหน่งระดับ ชำนาญการ เป็นระดับชำนาญ การพิเศษ - การกำหนดตำแหน่งระดับ ชำนาญงาน เป็นระดับอาวุโส	๑. เพื่อ ปรับ ะ ดั บ ตำแหน่งงานตามภารกิจที่ เพิ่มขึ้น	๑. ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการเพื่อปรับระดับตำแหน่ง งานตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ	๑. ผตท.(๓ ท่าน) ๒. กลุ่มการ เจ้าหน้าที่ (กกจ.) สำนักบริหาร กลาง (สบก.)					

ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ				หมายเหตุ
				๕๗	๕๘	๕๙	๖๐	
๑๐. โครงการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพสถิติ เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพ	๑. เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพสถิติ ๒. จำนวนผู้ผ่านการประเมินมาตรฐานวิชาชีพสถิติ						
๓. วางแผนและบริหารอัตรากำลัง ตลอดจนปรับโครงสร้างของสำนักงานสถิติแห่งชาติให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง								
๑๑. โครงการวิเคราะห์โครงสร้าง แผนอัตรากำลัง และแผนการสืบทอดตำแหน่งยุทธศาสตร์ที่สำคัญ (Succession Plan) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ	๑. เพื่อทบทวนขอบเขตของงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์/สำนัก/สำนักงานสถิติจังหวัดและตำแหน่งงานเพื่อรองรับทิศทางการดำเนินงานในอนาคต	๑. ระดับความสำเร็จของโครงการวิเคราะห์โครงสร้าง แผนอัตรากำลัง และแผนการสืบทอดตำแหน่งยุทธศาสตร์ที่สำคัญ (Succession Plan) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ	๑. กลุ่มการเจ้าหน้าที่ (กกจ.) สำนักบริหารกลาง (สบก.) รับผิดชอบหลัก ศูนย์/ สำนัก รับผิดชอบร่วม					
๑๒. โครงการวิเคราะห์อัตรากำลังและความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถที่จำเป็นเพื่อรองรับการปฏิบัติภารกิจในอนาคต	๑. วางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับทิศทางการและความสอดคล้องของภารกิจ ๒. เพื่อให้ได้บุคลากรของสสช. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีคุณภาพดีขึ้น	๑. ระดับความสำเร็จของแผนจัดทำโครงสร้างและอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ๒. ร้อยละความพึงพอใจเกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	๑. กลุ่มการเจ้าหน้าที่ (กกจ.) สำนักบริหารกลาง (สบก.) ศูนย์/ สำนัก รับผิดชอบร่วม					

ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ				หมายเหตุ
				๕๗	๕๘	๕๙	๖๐	
๓. วางแผนและบริหารอัตรากำลัง ตลอดจนปรับโครงสร้างของสำนักงานสถิติแห่งชาติให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง (ต่อ)								
๑๓. โครงการปรับโครงสร้างสำนักงานสถิติแห่งชาติ - โครงสร้างตามกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ - โครงการปรับโครงสร้างสำนักงานสถิติจังหวัด - โครงการจัดตั้งสำนักงานสถิติเขตพื้นที่	๑. เพื่อกำหนดขอบเขตของงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์/สำนัก/สำนักงานสถิติจังหวัดและตำแหน่งงานเพื่อรองรับทิศทางการดำเนินงานในอนาคต ๒. วางแผนและบริหารอัตรากำลังเพื่อรองรับทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องของภารกิจ ๓. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ระดับความสำเร็จของโครงการปรับโครงสร้างสำนักงานสถิติแห่งชาติ	๑. กลุ่มการเจ้าหน้าที่ (กกจ.) สำนักบริหารกลาง (สบก.) เลขานุการ					
๑๔. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ผู้ใช้ข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากร (DPIS) สามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และใช้งานได้จริง	๑. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบฐานข้อมูลบุคลากร (DPIS) ๒. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงฐานข้อมูลให้มีความสอดคล้องกับการใช้งาน โดยมีความถูกต้องแม่นยำ เป็นปัจจุบัน และใช้งานได้จริง	๑. กลุ่มการเจ้าหน้าที่ (กกจ.) สำนักบริหารกลาง (สบก.) ๒. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศทก.)					

ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ				หมายเหตุ
				๕๗	๕๘	๕๙	๖๐	
๔. พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย การพิจารณาความดี ความชอบ ตามหลักธรรมาภิบาล								
๑๕. โครงการส่งเสริมธรรมาภิบาล ในการบริหารงานบุคคล	๑. เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ การตัดสินใจหรือการใช้ ดุลยพินิจของผู้บริหารใน เรื่องการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย การ พิจารณาความดี ความชอบ ให้มีความเป็น ธรรมและโปร่งใส ๒. เพื่อพัฒนารูปแบบ/ ช่องทาง/ระบบการรับ เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับ ความไม่โปร่งใสในการ บริหารงานทรัพยากร บุคคล ๓. เพื่อส่งเสริมการ เผยแพร่ อ้างอิงและ ตรวจสอบ กฎเกณฑ์การ พิจารณาฯ ให้เป็นที่รับรู้ และยอมรับทั้งองค์กร ๔. เสริมสร้างขวัญและ กำลังใจของบุคลากรใน องค์กร	๑. มีการประกาศเกณฑ์การตัดสินใจ หรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารใน เรื่องการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย การพิจารณาความดี ความชอบล่วงหน้า ก่อนดำเนินการ ๒. มีการประกาศผลการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย การพิจารณาความดี ความชอบตามกรอบระยะเวลาที่ กำหนด ๓. จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความ ไม่โปร่งใสในกระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งโยกย้าย การพิจารณาความดี ความชอบ	๑. กลุ่มการ เจ้าหน้าที่ (กกจ.) สำนักบริหาร กลาง (สบก.)					

ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ				หมายเหตุ
				๕๗	๕๘	๕๙	๖๐	
๔. พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย การพิจารณาความดี ความชอบ ตามหลักธรรมาภิบาล (ต่อ)								
๑๖. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างศูนย์/สำนัก/สำนักงานสถิติจังหวัด (Joint KPI) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจขององค์กร	๑. เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างศูนย์/สำนัก/สำนักงานสถิติจังหวัด ให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบร่วมกัน	๑. การกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง ศูนย์/สำนัก/สำนักงานสถิติจังหวัด ให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบร่วมกัน	๑. ผตท.(๓ ท่าน) ๒. กลุ่มเจ้าหน้าที่ (กกจ.) ๓. กลุ่มแผนยุทธศาสตร์ (กผย.) สำนักบริหารกลาง (สบก.) ๔. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)					
๕. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ เพื่อการใช้ประโยชน์จากสถิติและสารสนเทศอย่างมีคุณค่าและยั่งยืน								
๑๗. โครงการพัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ - พัฒนาระบบ E-Learning - เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ - จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ - สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้	๑. สำนักงานสถิติแห่งชาติมีระบบการจัดการความรู้ ที่บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง	๑. ระดับความสำเร็จของระบบการจัดการองค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้รู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้นำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการจัดการองค์ความรู้	๑. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศทก.) ๒. สำนักพัฒนาบุคลากร (สพบ.)					โครงการตามแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙)

ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ				หมายเหตุ
				๕๗	๕๘	๕๙	๖๐	
๖. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร								
๑๘. โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ	๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ	๑. ระดับความสำเร็จของโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร สสช.	๑. กลุ่มการเจ้าหน้าที่ (กกจ.) สำนักบริหารกลาง (สบก.) ๒. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)					
๑๙. โครงการสำนักงานสถิติแห่งชาติเพื่อสังคม	๑. เพื่อส่งเสริมและกระชับความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กร ผ่านการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม และกิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมและประเพณี	๑. จำนวนกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร	๑. กลุ่มประชาสัมพันธ์ (กปส.) สำนักสถิติพยากรณ์ (สปก.) รับผิดชอบหลัก					
๒๐. โครงการกิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีของสำนักงานสถิติแห่งชาติ		๒. จำนวนกิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมและประเพณี	ศูนย์/สำนัก รับผิดชอบร่วม					

ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ				หมายเหตุ
				๕๗	๕๘	๕๙	๖๐	
๗. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร								
๒๑. โครงการอบรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการทุจริต	๑. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรภายในสำนักงานสถิติแห่งชาติ ๒. บุคลากรในองค์กรยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม	๑. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการทุจริต	๑. กลุ่มนิติการ (กนต.) สำนักบริหารกลาง ๒. สำนักพัฒนาบุคลากร (สพบ.)					
๒๒. โครงการประเมินความโปร่งใสตามตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ. และสำนักงานปปช.		๒. ระดับความสำเร็จของการประเมินความโปร่งใสตามตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ปปช.	๑. กลุ่มนิติการ (กนต.) สำนักบริหารกลาง					
๒๓. โครงการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย		๓. ระดับความสำเร็จของโครงการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย	๑. กลุ่มนิติการ (กนต.) สำนักบริหารกลาง					

บรรณานุกรม

Bulla and Scott (1994). **Strategic Human Resource Planning**. สืบค้นเมื่อ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๖,
จาก http://en.wikipedia.org/wiki/Strategic_human_resource_planning

John P. Righeimer. **Aligning Human Resources & Strategic Plans**. สืบค้นเมื่อ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๖,
จาก http://www.maverickec.com/index_files/Aligning%20HR%20Strategy%20epulse.pdf

Sanjay Roy Chowdhury. CiteHR, "HUMAN RESOURCES "VALUE CHAIN."
สืบค้นเมื่อ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๖, จาก <http://www.citehr.com/28758-hr-value-chain-contract-employee.html>

โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร กรมชลประทาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

ธีรยุทธ วัฒนาสุโข. ๒๕๕๘. **การบริหารเชิงกลยุทธ์และการแข่งขัน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๗
สำนักงานสถิติแห่งชาติ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๓ – ๒๕๕๕)

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐)

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการพัฒนาชุมชน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๖)

แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ร่าง) (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐)