

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์
พ.ศ. 2566 -2570
(STRATEGIC HUMAN RESOURCE
DEVELOPMENT PLAN)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ

คำนำ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ใหม่ โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาขีดความสามารถองค์กรในทุกมิติ ที่จะต้องวิเคราะห์และกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้มีขีดความสามารถที่องค์กรต้องการในการมุ่งสู่การพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์สำนักงานสถิติแห่งชาติให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สำนักงานสถิติแห่งชาติรวมทั้งสอดคล้องกับแนวนโยบายทิศทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2566 – 2570 สำนักงานเลขาธิการกรมได้ศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ จากเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2566 - 2580 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม พ.ศ. 2561 – 2580 แผนปฏิบัติการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (ร่าง) แผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทยฉบับที่ 3 พ.ศ. 2566 – 2570 (ร่าง) แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 สำนักงานสถิติแห่งชาติ Statistical Institute for Asia and the Pacific Strategic Plan 2020-2024 และ ACSS Strategic Plan 2021 – 2025 รวมทั้ง ข้อมูลสถานการณ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ตลอดจนข้อมูลที่ได้จากการรับฟังแนวคิด มุมมองและแนวทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารระดับสูง สำนักงานสถิติแห่งชาติ มาใช้ในการวิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาบุคลากร โดยใช้ SWOT Analysis เป็นกรอบการวิเคราะห์บุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยสำนักงานเลขาธิการกรม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2566 -2570 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสามารถปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานสถิติแห่งชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์

สำนักงานเลขาธิการกรม

สำนักงานสถิติแห่งชาติ

กุมภาพันธ์ 2566

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1	
ที่มาและความสำคัญ.....	1
หลักการและเหตุผล.....	1
วัตถุประสงค์.....	2
ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....	2
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	2
บทที่ 2	
กระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2566 – 2570.....	3
ขั้นตอนที่ 1 ทบทวนสถานภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานสถิติแห่งชาติ...	4
ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....	4
ขั้นตอนที่ 3 วางแผนกำหนดแหล่งและประเภทของข้อมูลที่จะใช้ในการวิเคราะห์ ตามกรอบวิเคราะห์.....	4
ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการออกแบบเครื่องมือเพื่อนำไปเก็บข้อมูล รวบรวมผล ประมวลผล และสรุปผลข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ตามแผนที่กำหนด.....	6
ขั้นตอนที่ 5 การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด.....	6
ขั้นตอนที่ 6 กำหนดแผนงาน/โครงการเพื่อรองรับประเด็นยุทธศาสตร์.....	6
ขั้นตอนที่ 7 จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan).....	6
ขั้นตอนที่ 8 ประเมินและติดตามผล.....	6
บทที่ 3	
การวิเคราะห์สถานภาพและแนวโน้มการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ.....	7
ข้อมูลนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ.....	7
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานสถิติแห่งชาติ.....	11
สรุปการทบทวนสถานภาพด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....	18
ทิศทางและแนวโน้มในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....	19
บทที่ 4	
การวิเคราะห์สถานภาพและแนวโน้มการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ.....	21
การวิเคราะห์ SWOT Analysis	21
สรุปผล SWOT Analysis	23
บทที่ 5	
แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ พ.ศ. 2566 – 2570	27
แผนปฏิบัติการ (Action Plan).....	31
บรรณานุกรม.....	1

บทที่ 1 ที่มาและความสำคัญ

1.1 หลักการและเหตุผล

สำนักงานสถิติแห่งชาติ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 ซึ่งมีการปรับปรุง การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการใหม่ เพื่อให้มีทิศทางการดำเนินงาน สามารถรองรับภารกิจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงประเด็นท้าทายในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ คือการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนระบบสถิติประเทศไทยเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ กรอบแนวคิดและความสามารถ (knowledge worker) โดยจะต้องพัฒนาบุคลากรทุกระดับชั้นให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความสามารถเริ่มสร้างสรรค์ ต่อยอดความรู้ และเสริมสร้างคุณค่าในการทำงานด้วยฐานการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ ทำงานเชิงรุก และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากงานวิจัยไปสู่การปฏิบัติ การนำนวัตกรรมมาใช้งานให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร โดยเน้นการพัฒนาขีดความสามารถหลักขององค์กร และการบริหารจัดการจัดการต่างๆ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ให้มีขีดความสามารถตามความต้องการขององค์กร เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กรตามแผนปฏิบัติการราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติฯ ดังกล่าวนั้น จำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2566 - 2570 เพื่อเป็นกรอบและทิศทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติให้สอดคล้องต่อเนื่องกับแผนปฏิบัติการฯ รวมทั้งสอดคล้องกับแนวนโยบาย ทิศทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 - 2570 ที่กำหนดให้พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกระดับให้ได้รับความรู้ ความสามารถให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล การสร้างภาวะผู้นำ และการปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนา มีการประเมินความคุ้มค่าและประสิทธิภาพในการพัฒนาข้าราชการในมิติต่าง ๆ รวมทั้งนโยบายรัฐบาล เน้นการพัฒนาให้เรียนรู้ตลอดชีวิต ปลูกฝังค่านิยมและจิตสำนึกที่ดี สร้างนวัตกรรมและมีการบูรณาการ และนโยบายผู้บริหารกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา ศักยภาพของข้าราชการ การกำหนดหลักสูตรที่เหมาะสมตามช่วงเวลา เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ เทคโนโลยี ความต้องการของประชาชน เศรษฐกิจและสังคมในยุคต่าง ๆ

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ รองรับภารกิจระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ให้สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และเตรียมความพร้อมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานในอนาคตได้อย่างเป็นระบบ
2. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ และพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น
3. เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติสามารถขับเคลื่อนและสนับสนุนภารกิจหลักของสำนักงานสถิติแห่งชาติได้อย่างชัดเจน

1.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานสถิติแห่งชาติมียุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม โดยสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 นโยบายรัฐบาล และเหมาะสมกับสถานการณ์สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
2. บุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ และมีประสิทธิผล

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้มีศักยภาพสูง หมายถึง ข้าราชการที่ได้ผ่านกลไกการเรียนรู้ การปฏิบัติจริง การสอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียน การผ่านการฝึกอบรม โดยข้าราชการได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและเต็มศักยภาพ ส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการในระดับที่สูงขึ้นอย่างมีคุณภาพในระยะเวลาที่เหมาะสม

การวางแผนอาชีพ (Career Planning) หมายถึง กระบวนการที่ต่อเนื่องในตัวบุคคลในการกำหนดเป้าหมายอาชีพ และแยกแยะปัจจัยที่จะบรรลุเป้าหมาย การวางแผนอาชีพ ได้แก่ ทางเดินอาชีพ ที่คาดหวังในการนำบุคลากร จากตำแหน่งระดับปฏิบัติงานให้เติบโตไปสู่ตำแหน่งผู้บริหาร โดยจุดมุ่งหมายสำคัญของการวางแผนอาชีพ ควรจะสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ

การบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) หมายถึง การบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพด้วยการคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เป็นผู้มีความสามารถสูง การธำรงรักษา การพัฒนา การจูงใจและการมอบหมายงาน เพื่อให้บุคลากรกลุ่มกำลังคนคุณภาพนี้ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถให้สูงสุดในแนวทางที่เหมาะสม อันจะส่งผลให้หน่วยงาน สามารถมีบุคลากรที่มีผลสัมฤทธิ์สูงอยู่กับหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ขับเคลื่อนให้ภารกิจต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ

การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) หมายถึง กระบวนการวางแผน เพื่อให้ทำงานในตำแหน่งงานหลักของหน่วยงานมีความต่อเนื่อง โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำ และความพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งดังกล่าว โดยในการบริหารการสืบทอดตำแหน่งขององค์กรนั้น จำเป็นต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการระบุหาเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความรู้ ความสามารถสูง และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

Training Road Map หมายถึง การกำหนดเส้นทางการพัฒนาและฝึกอบรมของบุคลากรแต่ละตำแหน่งว่าจะต้องได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมในเรื่องอะไร ควรจะอบรมเมื่อไหร่ และอบรมอะไรก่อนหลัง ซึ่งเป็นการกำหนดกรอบในการดำเนินงานฝึกอบรม

การเรียนรู้ด้วยระบบ E-learning หมายถึง การเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ โดยมีการพัฒนาตลอดเวลา ตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยี โดยเฉพาะ อินเทอร์เน็ตเข้ามาส่งเสริมการเรียน การสอน ให้เกิดประสิทธิผล

บทที่ 2

กระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ

พ.ศ. 2566 – 2570

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2566 - 2570 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมายและทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จ อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ซึ่งมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา 5 ปี ในการจัดทำแผนดังกล่าว มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนปฏิบัติการราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 แผนระดับที่ 1 - 2 และนโยบายอื่น ๆ จึงได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ดังแสดงตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2566 – 2570

โดยมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทบทวนสถานภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานสถิติแห่งชาติ

เป็นการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ทบทวน และ วิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานสถิติแห่งชาติ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย วิสัยทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ บทบาทส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอัตรากำลังการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณการพัฒนาบุคลากร ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ ข้อมูลการเกษียณอายุของข้าราชการ อัตรการเกษียณอายุของข้าราชการและลูกจ้างประจำ สัดส่วนข้าราชการ ชาย - หญิง จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา เปรียบเทียบกับบุคลากรทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกทางด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อค้นหาประเด็นสำคัญ (Strategic Issues) อันจะนำไปสู่การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ของแผน (Human Resource Strategy) ให้สอดคล้องกับปัจจัยภายในและภายนอกดังกล่าว

กรอบการวิเคราะห์ปัจจัยดังกล่าวข้างต้นมีอยู่หลายแนวทาง เช่น Five force Analysis, Core Competence, และ SWOT Analysis เป็นต้น ซึ่งแต่ละกรอบการวิเคราะห์จะครอบคลุมตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์แตกต่างกัน การวิเคราะห์ในครั้งนี้จะใช้กรอบการวิเคราะห์ SWOT Analysis ของ อัลเบิร์ต ฮัมฟรีย์ (Albert Humphrey) ได้แก่

1. จุดแข็ง (Strength) ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ
2. จุดอ่อน (Weakness) ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ
3. โอกาส (Opportunity) ซึ่งหมายถึงสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายนอกการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติที่จะช่วยทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติบรรลุภารกิจหรือเป้าหมายที่กำหนด
4. อุปสรรค (Threat) ซึ่งหมายถึงปรากฏการณ์หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายนอกการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ที่จะเป็อุปสรรคต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติให้บรรลุภารกิจหรือเป้าหมายหลักที่กำหนด

ดังแสดงตามภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์ SWOT Analysis

ขั้นตอนที่ 3 วางแผนกำหนดแหล่งและประเภทของข้อมูลที่จะใช้ในการวิเคราะห์ตามกรอบวิเคราะห์

หลังจากกำหนดกรอบวิเคราะห์แบบ SWOT Analysis แล้ว สำนักงานสถิติแห่งชาติได้กำหนดแหล่งและวิธีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามกรอบในการวิเคราะห์ดังตารางแสดงแหล่งและวิธีการรวบรวมข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แหล่งและวิธีการรวบรวมข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

แหล่งข้อมูล	วิธีการ/ เครื่องมือการรวบรวมข้อมูล
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580	วิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้อง/สรุปเป็นข้อมูล
(ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2566 - 2580	วิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้อง/สรุปเป็นข้อมูล
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 - 2570	วิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้อง/สรุปเป็นข้อมูล
นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม (พ.ศ. 2561 - 2580)	วิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้อง/สรุปเป็นข้อมูล
แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี	วิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้อง/สรุปเป็นข้อมูล
ร่าง แผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทยฉบับที่ 3	วิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้อง/สรุปเป็นข้อมูล

แหล่งข้อมูล	วิธีการ/ เครื่องมือการรวบรวมข้อมูล
ร่างแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 สำนักงานสถิติแห่งชาติ	วิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้อง/สรุปเป็นข้อมูล
แผนปฏิบัติการดิจิทัล ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570	วิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้อง/สรุปเป็นข้อมูล
Statistical Institute for Asia and the Pacific Strategic Plan 2020 - 2024	วิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้อง/สรุปเป็นข้อมูล
ACSS Strategic Plan 2021 - 2025	วิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้อง/สรุปเป็นข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการออกแบบเครื่องมือเพื่อนำไปเก็บข้อมูล รวบรวมผล ประมวลผล และสรุปผลข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ตามแผนที่กำหนด

สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ดำเนินการออกแบบเครื่องมือเพื่อรวบรวม ประมวลผลและสรุปผลข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือการรวบรวมข้อมูลแต่ละเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์เอกสาร ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์ SWOT Analysis ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ 5 การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด

หลังจากที่มีการประเมินสภาพแวดล้อมโดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคแล้ว สำนักงานสถิติแห่งชาติได้คัดเลือกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยใช้ตาราง MATRIX เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์พร้อมทั้งกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดในแต่ละประเด็น

ขั้นตอนที่ 6 กำหนดแผนงาน/โครงการเพื่อรองรับประเด็นยุทธศาสตร์

หลังจากกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์และตัวชี้วัด ขั้นตอนต่อไปคือกำหนดแผนงาน/โครงการ เพื่อรองรับในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ที่จะช่วยผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จ

ขั้นตอนที่ 7 จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan)

เป็นขั้นตอนในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินการ รวมทั้งเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานที่มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 8 ประเมินและติดตามผล

เป็นขั้นตอนในการติดตามความก้าวหน้าและความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับปรุงแผนปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยจะมีการกำหนดเป็นตัวชี้วัดในแต่ละกิจกรรม

บทที่ 3

การวิเคราะห์สถานภาพและแนวโน้มการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2566 - 2570 ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลใน 2 ลักษณะผสมผสานกัน ประกอบด้วย การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ได้แก่ การศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และอีกลักษณะหนึ่งได้แก่ การศึกษาข้อมูลจากนโยบายผู้บริหารระดับสูง โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ข้อมูลนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ข้อมูลนโยบายและแผนงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2566 - 2580 แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 - 2570 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม พ.ศ. 2561 - 2580 แผนปฏิบัติราชการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 (ร่าง) แผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทยฉบับที่ 3 พ.ศ. 2566 - 2570 (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 สำนักงานสถิติแห่งชาติ Statistical Institute for Asia and the Pacific Strategic Plan 2020-2024 และ ACSS Strategic Plan 2021 - 2025 โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

นโยบาย/แผน	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	รายละเอียด
1. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี 2561 - 2580	การปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการ ภาครัฐ	บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ แนวทางการพัฒนา พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกระดับให้มีความสามารถ เป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงาน และพัฒนาจริยธรรม คุณธรรมของ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อ ประชาชน มีคุณธรรม และมีความสามารถเพียงพอที่จะเติบโต ตามเส้นทางความก้าวหน้าได้
2. (ร่าง)แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580)	การบริการประชาชนและ ประสิทธิภาพภาครัฐ	บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลัก คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และ เป็นมืออาชีพ แนวทางการพัฒนา พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้ มีความรู้ ความ สามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และปรับตัวให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงาน ภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ	ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มี ประสิทธิภาพ และตอบ โจทย์ประชาชน	กรอบแนวคิดและหลักการ

นโยบาย/แผน	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	รายละเอียด
ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 - 2570		<p>พัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีทักษะที่จำเป็นในการบริการภาครัฐดิจิทัล เพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก มีประสิทธิภาพ และประหยัด</p> <p>แนวทางการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> พัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกกระดับให้ได้รับความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานภายใต้ภาครัฐดิจิทัล ปรับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง ทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม ปรับรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ลดการจ้างงานตลอดชีพ สร้างทักษะการเป็นผู้นำ และการปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูงของราชการให้เกิดประโยชน์ และคุ้มค่าต่อการบริหารราชการอย่างแท้จริง ประเมินความคุ้มค่าและประสิทธิภาพในการพัฒนาข้าราชการในมิติต่าง ๆ
4. นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม (พ.ศ. 2561 – 2580)	ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล	<p>กรอบแนวคิดและหลักการ</p> <p>การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนทุกคนเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ</p> <p>แนวทางการพัฒนา</p> <p>ยกระดับความรู้และทักษะบุคลากรภาครัฐ เพื่อสอดคล้องกับการทำงานในรูปแบบรัฐบาลดิจิทัล โดยบุคลากรภาครัฐสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงาน จนสามารถปรับเปลี่ยนตนเองจากผู้ใช้ (User) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการพัฒนานวัตกรรม มีความเชี่ยวชาญตามระดับมาตรฐานสากล เพื่อปรับเปลี่ยนตนเองไปทำงานที่มีคุณค่าสูงขึ้น (High Value Job)</p>
5. แผนปฏิบัติราชการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570	ส่งเสริมการให้บริการประชาชน ภาคเอกชนและภาครัฐด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล	<p>กรอบแนวคิดและหลักการ</p> <p>ส่งเสริม จัดทำ ให้บริการประชาชน ภาคเอกชน และภาครัฐ โดยการพัฒนาบริการอัจฉริยะ (Smart service) และนวัตกรรมเพื่อการบริการ (Service Innovation) ที่อำนวยความสะดวกเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและภาคธุรกิจ</p>

นโยบาย/แผน	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	รายละเอียด
		<p>แนวทางการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริม การพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีดิจิทัล ให้กับกำลังคนด้านดิจิทัล เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต พัฒนาผู้นำองค์กรในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาองค์กร พัฒนาเครือข่ายดิจิทัลในพื้นที่ โดยการจัดการฝึกอบรม Training of the trainers สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางด้านดิจิทัลทั้งในและต่างประเทศ
<p>6. (ร่าง) แผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทย ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2566 - 2570</p>	<p>พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับระบบสถิติทุกมิติ</p>	<p>แนวทางการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> กำหนดนิยามขีดความสามารถของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับระบบสถิติ พร้อมระบบประเมินผลขีดความสามารถของบุคลากรในแต่ละระดับ พัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ขนาดใหญ่เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการพัฒนาตนเองได้ ติดตามผลการพัฒนาและประเมินขีดความสามารถของผู้ที่ได้รับการพัฒนา เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางด้านสถิติทางการทั้งในและต่างประเทศ
<p>7. (ร่าง)แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 สำนักงานสถิติแห่งชาติ</p>	<p>พัฒนาขีดความสามารถองค์กรในทุกมิติ</p>	<p>กรอบแนวคิดและหลักการ</p> <p>ส่งเสริม พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมให้รองรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงพัฒนาองค์ความรู้สู่แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อให้รับกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ</p> <p>แนวทางการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรในทุกระดับให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างหลากหลาย ยืดหยุ่น เป็นมืออาชีพ พัฒนาทักษะดิจิทัลให้บุคลากรเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนในอนาคต พัฒนาทักษะภาวะผู้นำ โดยเน้นบุคลากรในกลุ่มผู้มีศักยภาพเพื่อเตรียมคนกลุ่มนี้ขึ้นสู่การเป็นผู้นำ ส่งเสริมให้บุคลากรรับการพัฒนาทักษะทั้งในระยะยาว ระยะกลาง และระยะสั้น

นโยบาย/แผน	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	รายละเอียด
		<p>5. สร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้า</p> <p>6. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในทุกระดับ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p>
<p>8. Statistical Institute for Asia and the Pacific Strategic Plan 2020-2024</p>	<p>1. Better targeting พัฒนาประสิทธิภาพการฝึกอบรม และสร้างผลลัพธ์จากการฝึกอบรมด้วยวิธี e-learning ให้มากขึ้น</p> <p>2. Greater multiplier effect สร้างเครือข่ายการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น ๆ และมีการแลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ</p>	<p>หลักการ มีข้อมูลตัวชี้วัด SDGs ทั้งในระดับโลกและระดับประเทศ เพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจ การจัดทำนโยบาย เพื่อให้บรรลุในการพัฒนา</p> <p>แนวทางการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> พัฒนาขีดความสามารถของประเทศสมาชิก และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำสถิติทางการที่มีคุณภาพสำหรับประเมิน SDGs พัฒนาขีดความสามารถและคุณภาพของระบบสถิติในแต่ละประเทศเพื่อให้ NSO สามารถจัดการฝึกอบรมได้ เน้นการฝึกอบรม Training of trainers และสร้างเครือข่ายการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มจำนวนผู้เข้าถึงการพัฒนาและนวัตกรรมในการพัฒนา พัฒนาการฝึกอบรมทางด้านสถิติ และเพิ่มทรัพยากรทางด้านบุคลากรและการเงิน
<p>9. ACSS Strategic Plan 2021 – 2025</p>	<p>มีกรอบการทำงานเพื่อให้เกิดการส่งเสริม การประสานงาน การผลิต การบูรณาการ และการเผยแพร่ข้อมูลสถิติอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>หลักการ ระบบสถิติในภูมิภาคอาเซียนมีศักยภาพในการจัดทำข้อมูลสถิติที่มีคุณภาพเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ และสามารถใช้ในการเพิ่มศักยภาพทางด้านสถิติของประเทศสมาชิกอาเซียน</p> <p>แนวทางการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> พัฒนาขีดความสามารถของประเทศสมาชิกในการจัดทำข้อมูลสถิติที่มีคุณภาพสำหรับประเมินผล SDGs ได้ พัฒนาขีดความสามารถของประเทศสมาชิกในการเผยแพร่ข้อมูลสถิติที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างประเทศไทย พัฒนาขีดความสามารถของประเทศสมาชิกให้สามารถให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกอื่น ๆ ในประเด็นที่มีความเชี่ยวชาญได้ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานใน NSO และระบบสถิติเข้าถึงการฝึกอบรมแบบระยะยาว

นโยบาย/แผน	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	รายละเอียด
		<p>5. พัฒนาความสามารถ ทักษะ ของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ และนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนางานได้</p> <p>6. พัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ทำหน้าที่ผลิตข้อมูล ให้สามารถผลิตข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงตามมาตรฐานสากล</p> <p>7. สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญ และพัฒนาการฝึกอบรมทางด้านสถิติในภูมิภาค</p>

3.2 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

3.2.1 อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

- พระราชบัญญัติสถิติ พ.ศ. 2550 กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ดังนี้
๑. จัดทำแผนแม่บทเกี่ยวกับการดำเนินงานทางสถิติของรัฐ
 ๒. จัดทำมาตรฐานสถิติเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ
 ๓. ส่งเสริมและพัฒนางานสถิติของรัฐและเอกชน
 ๔. จัดทำสำมะโนหรือการสำรวจตัวอย่างหรืออำนาจการให้มีการสำรวจด้านต่างๆ ของประเทศ
 ๕. ประสานงานและหารือร่วมกับหน่วยงานเพื่อจัดทำแผนกำหนดความรับผิดชอบในการดำเนินงานทางสถิติตามแผนแม่บทตาม (๑)
 ๖. แนะนำ ให้คำปรึกษา หรือความช่วยเหลือแก่หน่วยงานเกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน และระเบียบวิธีในการจัดเก็บข้อมูล ตลอดจนการประมวลผล และการวิเคราะห์ผลสถิติ
 ๗. ประสานงานกับหน่วยงานในการสร้างเครือข่ายสถิติ เพื่อให้ได้มาซึ่งฐานข้อมูลสถิติ ที่สำคัญและเป็นปัจจุบันของประเทศ
 ๘. ให้บริการสถิติแก่หน่วยงาน องค์กรเอกชน และบุคคลทั่วไป
 ๙. เผยแพร่สถิติและจัดให้มีการศึกษาอบรมวิชาความรู้เกี่ยวกับสถิติ
 ๑๐. ปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

3.2.2 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้สำนักงานสถิติแห่งชาติ มีภารกิจในฐานะเป็นหน่วยงานกลางของรัฐในการดำเนินการเกี่ยวกับสถิติตามหลักวิชาการ และจัดทำสถิติเพื่อติดตาม ประเมินผล และสนับสนุนการ ดำเนินการตามนโยบายและแผนงานของรัฐ โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถิติ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒. จัดทำแผนแม่บทเกี่ยวกับการดำเนินงานทางสถิติของรัฐ
๓. เสนอแนะนโยบายและแนวทางการจัดทำมาตรฐานทางสถิติเสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อให้
ความเห็นชอบ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีการใช้ มาตรฐาน
สถิติตามหลักสากล
๔. บริหารจัดการข้อมูลสถิติทางการของประเทศ และการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อให้
ทุกภาคส่วนใช้ประโยชน์ร่วมกัน
๕. จัดทำแผนโครงสร้างสารสนเทศของประเทศในการกำหนดกรอบและขอบเขตของข้อมูล
ที่แต่ละหน่วยงานต้องรับผิดชอบ
๖. ผลิตและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในระดับมหภาคด้วย วิธีการ
จัดทำสำมะโนหรือการสำรวจตัวอย่าง หรือจัดหาข้อมูลสถิติด้วยการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี และวิธีการอื่น
ที่เหมาะสม และให้บริการข้อมูลสถิติทุกสาขาของประเทศ
๗. ผลิตและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการสนับสนุนนโยบายเร่งด่วนของรัฐและข้อมูลสถิติ
ที่สำคัญที่ไม่มีหน่วยงานใดจัดทำ รวมทั้งประสานและให้คำปรึกษาในการจัดทำข้อมูลสถิติของ หน่วยงานต่างๆ
ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
๘. พัฒนาตัวชี้วัดและชุดข้อมูลสถิติสารสนเทศ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์
ภาวะการณ์ต่างๆ ของประเทศ
๙. ประสานงานกับองค์การระหว่างประเทศในด้านวิชาการสถิติ
๑๐. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงานหรือ ตามที่
รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

3.2.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร และประเด็นยุทธศาสตร์

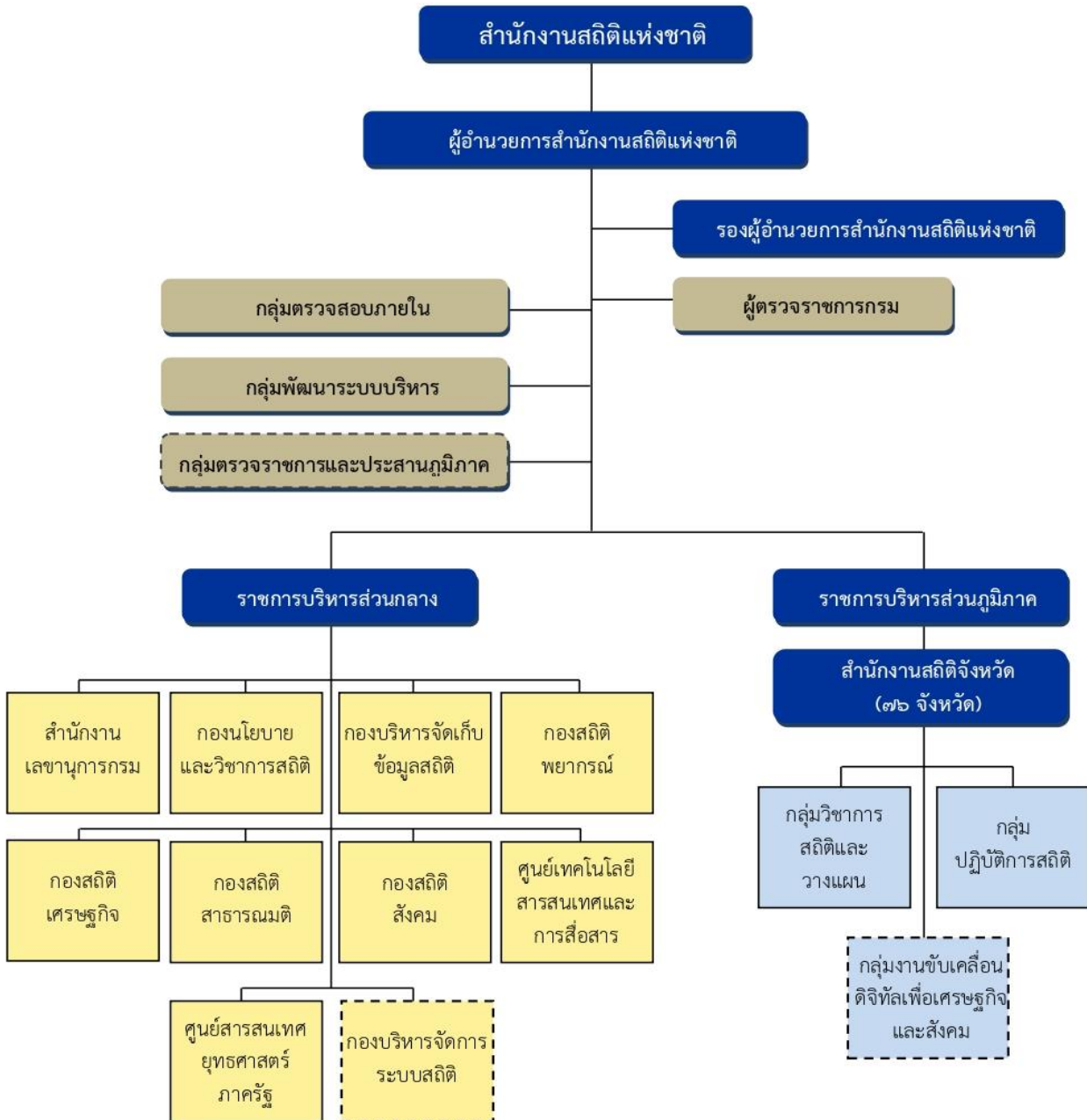
สำนักงานสถิติแห่งชาติอยู่ระหว่างการจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ
ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- 1) วิสัยทัศน์ “ขับเคลื่อนระบบสถิติประเทศไทยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืน”
- 2) พันธกิจ
 - (1) ขับเคลื่อนแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทยให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม
 - (2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการใช้ประโยชน์จากระบบสถิติ
 - (3) เพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสถิติด้วยคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล
 - (4) สร้างความตระหนักรู้และส่งเสริมการใช้สถิติแก่ทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการ
เพิ่มความสามารถในการให้บริการ
 - (5) เพิ่มศักยภาพองค์กรในด้านบุคลากร เทคโนโลยี และองค์ความรู้ เพื่อรองรับการ
เปลี่ยนแปลงในอนาคต
- 3) วัฒนธรรมองค์กร
ยึดหลักวิชา พร้อมหาสิ่งใหม่ ใส่ใจลูกค้า ครีธาองค์กร เอื้ออาทรต่อกัน รักมั่น สสช.

4) ประเด็นยุทธศาสตร์

- (1) พัฒนาขีดความสามารถองค์กรในทุกมิติ
- (2) นำแผนแม่บทระบบสถิติฯ สู่การปฏิบัติอย่างเข้มแข็ง
- (3) ยกระดับการผลิตสถิติด้วยนวัตกรรมดิจิทัล
- (4) ยกระดับการให้บริการ และส่งเสริมการนำข้อมูลสถิติและสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ให้กับทุกภาคส่วน
- (5) พัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน

3.2.4 โครงสร้างสำนักงานสถิติแห่งชาติและกรอบอัตรากำลัง



เส้นทึบ ————— หมายถึง โครงสร้างตามกฎกระทรวง
 เส้นประ - - - - - หมายถึง โครงสร้างที่จัดตั้งเพิ่มขึ้นเพื่อการบริหารงานภายใน

ปัจจุบันสำนักงานสถิติแห่งชาติมีอัตรากำลังข้าราชการ 840 อัตรา พนักงานราชการ 1,240 อัตรา ลูกจ้างประจำ 17 อัตรา และลูกจ้างชั่วคราว 491 อัตรา โดยส่วนกลาง มีอัตรากำลังข้าราชการ 446 อัตรา พนักงานราชการ 415 อัตรา ลูกจ้างประจำ 17 อัตรา และลูกจ้างชั่วคราว 49 อัตรา และส่วนภูมิภาคมีอัตรากำลังข้าราชการ 394 อัตรา พนักงานราชการ 825 อัตรา และลูกจ้างชั่วคราว 442 อัตรา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

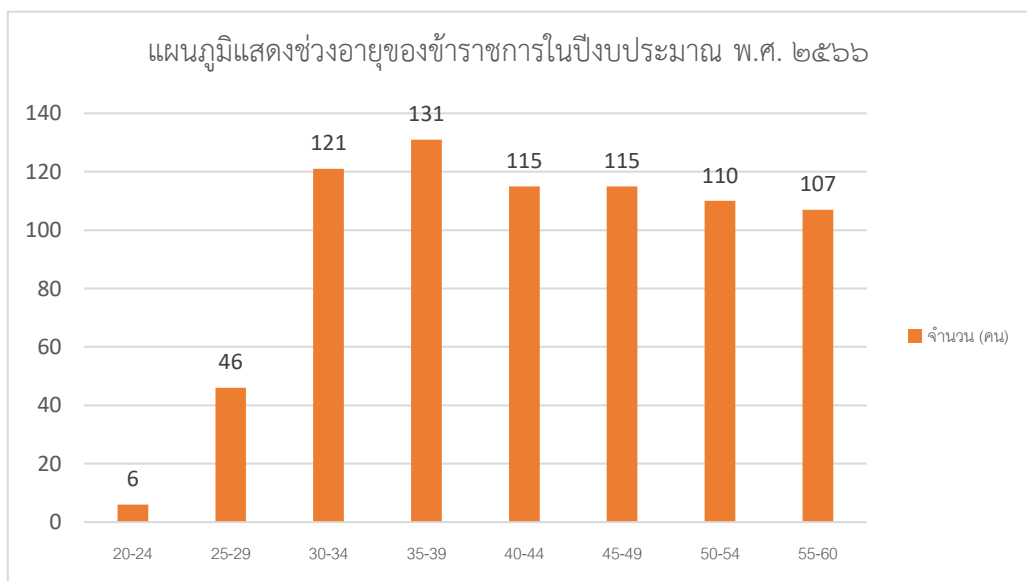
ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ข้าราชการ (ตำแหน่ง)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงาน ราชการ (อัตรา)	ลูกจ้างชั่วคราว ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	
					เงิน งบประมาณ (อัตรา)	เงินนอก งบประมาณ (อัตรา)
1	ส่วนกลาง (ผู้บริหาร , ผู้อำนวยการระดับสูง , ผู้เชี่ยวชาญที่ขึ้นตรงผู้บริหาร)	* 9	-	-	-	-
2	กลุ่มตรวจสอบภายใน	5	-	1	1	-
3	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	5	-	1	1	-
4	สำนักงานเลขานุการกรม	76	17	78	8	-
5	กองนโยบายและวิชาการสถิติ	71	-	79	9	-
6	กองบริหารจัดการเก็บข้อมูลสถิติ	47	-	75	11	-
7	กองสถิติพยากรณ์	41	-	30	2	-
8	กองสถิติเศรษฐกิจ	25	-	38	6	-
9	กองสถิติสาธารณสุข	25	-	5	1	-
10	กองสถิติสังคม	26	-	33	2	-
11	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	93	-	66	1	-
12	ศูนย์สารสนเทศยุทธศาสตร์ภาครัฐ	23	-	9	7	-
	รวมส่วนกลาง	446	17	415	49	-
13	ส่วนภูมิภาค (สำนักงานสถิติจังหวัด 76 จังหวัด)	394	-	825	442	-
	รวมส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	840*	17	1,240	491	-

หมายเหตุ อัตรากำลังข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติมีทั้งหมด 839 อัตรา โดยมีอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรรจากทุนศึกษาพระราชทานสมเด็จพระบรมโอรสาธิราช จำนวน 1 อัตรา รวม 840 อัตรา

สำนักงานสถิติแห่งชาติ มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวน 840 อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่งจำนวน 751 อัตรา และมีอัตราว่างจำนวน 89 อัตรา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบ อัตรากำลัง	จำนวนที่มี ผู้ดำรงตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่งว่าง
1. บริหาร	บริหารสูง	1	1	-
	บริหารต้น	3	3	-
	รวม	4	4	0
2. อำนวยการ	อำนวยการสูง	38	37	1
	อำนวยการต้น	50	50	-
	รวม	88	87	1
3. วิชาการ	เชี่ยวชาญ	8	5	3
	ชำนาญการพิเศษ	128	113	15
	ชำนาญการ	308	149	30
	ปฏิบัติการ		129	
	รวม	444	396	48
4. ทั่วไป	อาวุโส	59	52	7
	ชำนาญงาน	245	120	33
	ปฏิบัติงาน		92	
	รวม	304	264	40
รวมทั้งสิ้น		840	751	89

โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ ดังแสดงภาพที่ 5 ดังต่อไปนี้



สำนักงานสถิติแห่งชาติ มีข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในอีก 5 ปีข้างหน้า จำนวน 105 คน โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ ที่ตำแหน่งสำคัญจะเกษียณ 2566-2570					รวม
	66	67	68	69	70	
1. ผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ			1			1
2. รองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ		2				2
3. ผู้ตรวจราชการกรม			1	1		2
4. เลขานุการกรม			1			1
5. ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศยุทธศาสตร์ภาครัฐ			1			1
1. สถิติจังหวัด	6	8	6	12	5	37
2. ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการสถิติ					1	1
3. นักวิชาการสถิติ	8	2	2	1	1	14
4. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน					1	1
5. นักทรัพยากรบุคคล			1		1	2
6. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2	1		5		8
7. นักจัดการงานทั่วไป				1	1	2
8. นักวิชาการพัสดุ		1				1
9. นักวิชาการเงินและบัญชี					1	1
10. เจ้าพนักงานสถิติ	6	6	7	3	2	24
11. เจ้าพนักงานธุรการ		3	2	1		6
12. นายช่างศิลป์				1		1
รวม	22	23	21	26	13	105

1.2.4 ข้อมูลการฝึกอบรมสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ข้อมูลเปรียบเทียบงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร กับงบบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ รายละเอียดดังนี้

ปีงบประมาณ	งบบุคลากร (บาท)	งบพัฒนาบุคลากร (บาท)	ร้อยละของงบพัฒนา บุคลากรต่องบ ดำเนินงาน
2562	649,120,500	10,787,288	0.0166
2563	658,450,600	42,190,103	0.064
2564	658,076,300	6,586,325	0.010
2565	646,759,800	9,049,728.33	0.014

จากการเปรียบเทียบงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรและงบบุคลากรแล้วพบว่า สัดส่วนการใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรในปี พ.ศ. 2565 คิดเป็น 0.014 ต่องบบุคลากรทั้งหมด

ข้อมูลการพัฒนาบุคลากรแบบเป็นทางการที่ใช้ระยะเวลา และงบประมาณสูง และมีผลกระทบกับภารกิจหลักของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ วันที่ 5 มกราคม 2565

1. จำนวนนักเรียนทุน ก.พ. (ทุนศึกษา) 5 คน
2. จำนวนนักเรียนทุนรัฐบาลประเทศอื่น (ทุนศึกษา) 2 คน
3. ผู้เข้าร่วมโครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง 6 คน
4. ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย 4 คน
5. กำลังคนคุณภาพอื่น ๆ (นักเรียนทุนรัฐบาล UIS, มทศ. อว.) 12 คน

จากข้อมูลอัตรากำลังของสำนักงานสถิติแห่งชาติทั้งหมด เปรียบเทียบกับอัตรากำลังบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแบบเป็นทางการที่มีผลกระทบกับภารกิจหลักของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา แบบเป็นทางการที่มีผลกระทบกับภารกิจหลักของสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีเพียงร้อยละ 3.45 ของจำนวนข้าราชการ ทั้งหมดของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

สรุปการทบทวนสถานภาพด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จากการศึกษา ทบทวนข้อมูลที่ผ่านมา ร่วมกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พบว่าปัญหาด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีดังนี้

1. โครงสร้างอายุข้าราชการ จะพบว่า ข้าราชการร้อยละ 12.5 จะเกษียณอายุภายใน 5 ปี และร้อยละ 25.8 จะเกษียณอายุภายใน 10 ปี ซึ่งเป็นจำนวน 1 ใน 4 ของข้าราชการทั้งหมดของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเกษียณอายุของผู้ดำรงตำแหน่งที่สำคัญอยู่ในภาวะวิกฤต จึงมีความจำเป็นในการกำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุดังกล่าวให้ได้ประสิทธิภาพและเกิดความต่อเนื่อง

2. สำนักงานสถิติแห่งชาติได้รับการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรค่อนข้างน้อยคิดเป็นสัดส่วน 0.01 ของงบด้านบุคลากร ในปี พ.ศ. 2565 ทั้งนี้ หากเทียบกับองค์กรขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ ที่มีการลงทุนในการพัฒนาบุคลากรแล้วพบว่า องค์กรส่วนใหญ่จะใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรคิดเป็น 1-3% ของงบประมาณรายบุคคล (Nikos Andriotis, 2018)

3. สำนักงานสถิติแห่งชาติ มิได้มีการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้กับบุคลากร ทั้งนี้ ทักษะภาษาอังกฤษเป็นทักษะที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากเนื่องจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านสถิติสารสนเทศส่วนใหญ่ยังเป็นภาษาอังกฤษ ทำให้การพัฒนาทักษะทางด้านสถิติสารสนเทศจึงเป็นทักษะเชิงรับโดยจะใช้ข้อมูลเท่าที่แหล่งที่มีเป็นส่วนใหญ่

4. สำนักงานสถิติแห่งชาติ มีการจัดการฝึกอบรมทักษะทางด้านเทคนิคที่จำเป็นในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย ทั้งนี้ อาจเกิดจากข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ และข้อจำกัดในการจัดหาผู้เชี่ยวชาญในการฝึกอบรม

5. สำนักงานสถิติแห่งชาติได้จัดทำช่องทางให้บุคลากรสืบค้น เรียนรู้ด้วยตนเอง (http://lmsu.nso.go.th/?lang=th_old และ Nsotraining.nso.go.th) อย่างไรก็ตาม ช่องทางดังกล่าวไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าเรียนรู้เท่าที่ควร และการเข้าใช้ระบบยังมีความยุ่งยากและซับซ้อน ทำให้การจัดการความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) คือ ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม ฝึกฝน การศึกษา มิได้มีการจัดเก็บอย่างดีเท่าที่ควร และมีได้มีผู้เข้าใจประโยชน์ตามที่คาดหวังไว้

6. สำนักงานสถิติแห่งชาติไม่มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรไม่ทราบทิศทางการพัฒนา นอกจากนี้ไม่มีการจัดทำ KPI ในการพัฒนาบุคลากรส่งผลให้บุคลากรขาดความตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเอง

7. การศึกษาความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ทั้งนี้ มีการจัดเก็บความพึงพอใจในการฝึกอบรมและข้อเสนอแนะในการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมร้อยละ 92 สำหรับข้อเสนอแนะในการฝึกอบรมนั้น สำนักงานสถิติแห่งชาติมีความพยายามในการพัฒนาการฝึกอบรมมาโดยตลอด แต่ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาและความพึงพอใจคือ ปัจจัยทางด้านงบประมาณ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้

ทิศทางและแนวโน้มในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จากข้อมูลแนวโน้มโครงสร้างอายุของกำลังคนสำนักงานสถิติแห่งชาติ และสิ่งแวดล้อมการทำงาน การเก็บ การวิเคราะห์ การเผยแพร่ และการใช้ข้อมูลสถิติที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก บ่งชี้ว่า สำนักงานสถิติแห่งชาติมีแนวโน้มที่จะขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการขับเคลื่อนงานในอนาคต ซึ่งสำนักงานสถิติแห่งชาติมีความจำเป็นในการเตรียมกำลังคนให้มีขีดความสามารถพร้อมที่จะรองรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ โดยเฉพาะตำแหน่งในสายงานหลักที่มีความสำคัญ หากไม่มีการบริหารจัดการหรือมีมาตรการรองรับเป็นระบบอาจส่งผลกระทบต่อสำนักงานสถิติแห่งชาติขาดกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายในอนาคต

เพื่อเตรียมความพร้อมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในอนาคต สำนักงานสถิติแห่งชาติจะต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบด้วยการใช้กลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรมีคนที่ คนเก่งที่ มุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุ เป้าหมายตามความต้องการที่สอดคล้องกันขององค์กรและบุคลากร ด้วยความสมดุลของคุณภาพชีวิตกับการ ทำงาน โดยจะต้องให้ความสำคัญกับเรื่อง ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนอาชีพ (Career Planning) โดยการกำหนดเน้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ ให้ชัดเจนซึ่งไม่ใช่มีแต่ Career Path ที่มุ่งเน้นการเติบโตในสายอาชีพตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน การกำหนดตำแหน่งเท่านั้นแต่ต้องกำหนดความรู้ ทักษะที่สำคัญ รวมทั้งกรอบการสั่งสมประสบการณ์ หรือ การสร้างผลงานของตำแหน่งต่าง ๆ ที่อยู่ในเน้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำ แผนพัฒนาอาชีพ (Career Development) ให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2. การบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) คือการค้นหาคนเก่งในองค์กร การดึงและพัฒนาศักยภาพคนเก่ง และการรักษาคนเก่งให้อยู่ในองค์กร เช่น ระบบ HIPPS นักเรียนทุน UIS และทุนอื่น ๆ

3. การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) ของกำลังคน ซึ่งหมายถึง แผนเตรียมกำลังคนที่มีความสามารถโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ ให้มีความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่ง ในระดับสูง/ระดับผู้นำองค์กรอย่างต่อเนื่อง (Leadership Continuity) ทั้งนี้ เพื่อทดแทนในตำแหน่งเดิมและ รองรับตำแหน่งที่จะต้องกำหนดขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรในอนาคต

4. การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้มีความรู้ ทักษะและ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจ ที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร ให้เป็น Knowledge worker ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งการฝึกอบรมและการพัฒนาในรูปแบบอื่น เช่น การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ให้บุคลากรมีทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Knowledge worker) ผ่านการเรียนรู้จาก ประสบการณ์การทำงานจริง (On the job training) การสอนงาน (Coaching) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ ด้วยตนเอง (Self learning) โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้มีศักยภาพ หรือผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor) ให้มีขีดความสามารถพร้อมที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทดแทนบุคลากรที่จะสูญเสียไป จากการเกษียณอายุราชการ

5. การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ มีการรวบรวม กลั่นกรอง และจัดเก็บ องค์ความรู้ที่สำคัญให้เป็นระบบ ส่งเสริมการถ่ายทอด

แลกเปลี่ยนการเรียนรู้กันให้ทั่วถึงทั้งองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้สะดวก รวดเร็ว และสามารถนำความรู้ ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการต่อยอดองค์ความรู้ต่างๆ อันจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

บทที่ 4

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการพัฒนาบุคลากรเพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

4.1 การวิเคราะห์ SWOT Analysis

การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2566 – 2570 ในครั้งนี้เลือกใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เพื่อหาวิธีการ นโยบาย ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม โดยรายละเอียดในการวิเคราะห์ มีดังต่อไปนี้

จุดแข็ง (Strength)

S1	พระราชบัญญัติสถิติ พ.ศ. 2550 กำหนดให้ สสช. เป็นหน่วยงานกลางของรัฐในการดำเนินการเกี่ยวกับสถิติตามหลักวิชาการ และมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการระบบสถิติของประเทศให้เป็นเอกภาพ
S2	สำนักงานสถิติแห่งชาติมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านสถิติ และเทคโนโลยีที่สามารถฝึกอบรมให้กับบุคลากรภายในสำนักงานฯ ได้
S3	สำนักงานสถิติแห่งชาติมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ครบถ้วน
S4	สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ปฏิบัติงานในหลายหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานทางด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ทำให้ได้รับการฝึกอบรมความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลจากหลากหลายหน่วยงานมาโดยตลอด
S5	สำนักงานสถิติแห่งชาติมีเครือข่ายทางด้านสถิติทั้งในระดับภูมิภาค และระดับนานาชาติ ทำให้มีเครือข่ายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่หลากหลาย และสามารถจัดหาความช่วยเหลือในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากเครือข่ายได้
S6	สำนักงานสถิติแห่งชาติมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
S7	ผู้บริหารสำนักงานสถิติแห่งชาติเปิดกว้างให้บุคลากรเรียนรู้ในประเด็นที่สนใจ และเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
S8	มีแหล่งองค์ความรู้ที่จำเป็นของสายงานหลักหลายแหล่ง เช่น บุคลากรผู้เชี่ยวชาญของสำนักงานสถิติแห่งชาติและภาคีเครือข่าย ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้ตรงต่อความต้องการได้

จุดอ่อน (Weakness)

W1	ขาดการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และการวางแผนอาชีพ (Career Planning) และการบริหารจัดการความเชี่ยวชาญภายในองค์กร อย่างเป็นระบบ
W2	การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรยังไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มีความล่าช้า และยึดติดกับตัวบุคคลมากกว่างานที่ต้องปฏิบัติ
W3	ขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรและการวางแผนพัฒนาบุคลากรยังไม่มีประสิทธิภาพ

	<ul style="list-style-type: none"> - การฝึกอบรมทางด้านเทคนิคยังไม่ตอบโจทย์การขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน - ไม่สามารถฝึกอบรมทักษะภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรได้ - ระบบการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
W4	บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม Training of Trainers ยังไม่มีการถ่ายทอดความรู้ในการฝึกอบรมให้บุคลากรท่านอื่นอย่างเป็นรูปธรรม
W5	อุปกรณ์-สิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมมีไม่เพียงพอ และโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ทันสมัย
W6	กฎระเบียบทางราชการทำให้เกิดความล่าช้า ความไม่มีประสิทธิภาพในการฝึกอบรม
W7	Platform การเรียนรู้ออนไลน์ยังไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ง่ายต่อการใช้งาน
W8	ไม่มีการจัดทำ KPI ในการฝึกอบรมที่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความตระหนักรู้ถึงความสำคัญในการฝึกอบรม
W9	ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกและองค์ความรู้เชิงสหวิทยาการ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน ตามสภาพของสังคมและภารกิจของ สสช. ที่เปลี่ยนแปลงไป
W10	ขาดการผลิตงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อพัฒนางานของ สสช. และงานด้านสถิติของประเทศอย่างมีหลักการและมีหลักฐานเชิงประจักษ์สนับสนุน
W11	บุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติบางส่วนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย เนื่องจากไม่มีความผูกพันต่อหน่วยงาน (Low engagement)
W12	จะมีการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากการเกษียณอายุจำนวนมาก

โอกาส (Opportunity)

O1	สำนักงาน ก.พ. สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในประเทศไทย รวมถึงหน่วยฝึกอบรมสถิติในต่างประเทศ เช่น SIAP, GIST ได้จัดให้มี e-learning, self-paced learning ที่บุคลากรภาครัฐสามารถเข้าไปรับการฝึกอบรมได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย
O2	สำนักงานสถิติแห่งชาติได้รับการจัดสรรทุนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี ทั้ทุนฝึกอบรมระยะสั้น และทุนพัฒนาบุคลากรระยะยาว
O3	หน่วยงานพันธมิตรของสำนักงานสถิติแห่งชาติให้ความช่วยเหลือในการสนับสนุนองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน ทั้งในและต่างประเทศ
O4	Platform ในการเรียนรู้มีอย่างหลากหลาย บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ตามความสนใจ
O5	ผู้บริหารสำนักงานสถิติแห่งชาติเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็น และนำความคิดเห็นมาสู่การปฏิบัติจริง

อุปสรรค (Threats)

T1	ได้รับงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรน้อย
T2	นโยบายการลดอัตราค่าจ้างลูกจ้าง พนักงานราชการ ทำให้สำนักงานสถิติแห่งชาติไม่สามารถถ่ายทอดภารกิจ และทักษะให้แก่บุคลากรที่เหลื่ออยู่ได้ทันทั่วทั้งที่
T3	หน่วยงานภาครัฐ ไม่มีหน่วยงานที่ดำเนินการและมีองค์ความรู้ด้านสถิติโดยตรง ผู้ที่มาทำหน้าที่เกี่ยวกับงานทางด้านสถิติมักเป็นกลุ่มงานด้านแผนหรือด้าน IT ทำให้การประสานงานด้านสถิติขาดประสิทธิภาพและความต่อเนื่อง

สรุปผล SWOT Analysis

หลังจากที่มีการประเมินสภาพแวดล้อมโดยการวิเคราะห์ให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคแล้ว สำนักงานสถิติแห่งชาติได้นำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยใช้ตาราง SWOT Matrix เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ โดยได้จับคู่ชุดข้อมูล ได้แก่ โอกาสกับจุดแข็ง โอกาสกับจุดอ่อน อุปสรรคกับจุดแข็ง อุปสรรคกับจุดอ่อน จากความสัมพันธ์ของข้อมูลแต่ละคู่ สามารถนำมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ได้ 4 ประเภท คือ

- 1) ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงรุก (SO) เกิดจากการกำหนดข้อมูลการประเมินจุดแข็งและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน
- 2) ประเด็นยุทธศาสตร์ป้องกัน (ST) เกิดจากการกำหนดข้อมูลการประเมินจุดแข็งและอุปสรรคมาร่วมกัน
- 3) ประเด็นยุทธศาสตร์แก้ไข (WO) เกิดจากการกำหนดข้อมูลการประเมินจุดอ่อนและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน
- 4) ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงรับ (WT) เกิดจากการกำหนดข้อมูลการประเมินจุดอ่อนและอุปสรรคมาร่วมกัน

ซึ่งสามารถกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามตารางการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร

	จุดแข็ง	จุดอ่อน
โอกาส	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงรุก (SO) S1+S2+S3+S8+ O1+O2+O4</p> <p>“พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถปฏิบัติงานได้”</p> <p>“การสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับ”</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข (WO) W1+W2+W3+W6+W7+W8+O5</p> <p>“พัฒนาระบบและกระบวนการพัฒนาบุคลากร”</p>
อุปสรรค	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน (ST) S2+S4+S5+S6+S7+T1+T2</p> <p>“การพัฒนาทักษะความเป็นสากลให้กับบุคลากร”</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงรับ (WT) W4+W11+W12+T1+T2+T3</p> <p>“พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการสอนงาน และเรียนรู้ในระยะยาว”</p> <p>“การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”</p>

จากตารางการวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สามารถสรุปประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงรุก “พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถปฏิบัติงานได้”

คือการพัฒนาบุคลากรในทุกสายงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้มีความรู้และทักษะที่หลากหลาย เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายหรือข้ามสายงานภายใต้ข้อจำกัดหรือศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อรองรับต่อภาวะกรอบอัตรากำลังที่มีแนวโน้มสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมทั้งแบบ Offline และ Online การดูงาน การโยกย้ายงาน (Job Rotation) ให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตรงต่อความต้องการของประเด็นยุทธศาสตร์สำนักงานสถิติแห่งชาติ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2566 – 2570 ได้แก่ การพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล การสร้างขีดสมรรถนะทางการทำงาน และทางด้านสถิติ ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และมุ่งเน้นการพัฒนา

นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติสามารถดำเนินการได้ผ่านทางภาคีเครือข่าย การมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ผ่านทางการดำเนินงานโครงการ (Project based) ตามยุทธศาสตร์ และโครงการระดับพื้นที่ตามคำสั่งผู้ว่าราชการจังหวัด

ปัจจัยที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นถือเป็นโอกาสเพราะปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดแนวทางในการพัฒนา ซึ่งจะทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่หลงทาง และมีทิศทางที่ใช้ยึดถือและกล่าวอ้างได้อย่างมีเหตุผล นอกจากนี้ ปัจจัยดังกล่าวยังใช้เป็นเหตุผลในการจัดทำคำขอของงบประมาณในการพัฒนาได้อย่างมีน้ำหนัก ในการที่สำนักงานสถิติแห่งชาติจะสร้างโอกาสในเชิงรุกกล่าวคือ สำนักงานสถิติแห่งชาติ มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางด้านสถิติ มีเครือข่ายความร่วมมือในระดับพื้นที่และในต่างประเทศ ในการให้ความช่วยเหลือ ความร่วมมือในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งจุดแข็งเหล่านี้ สำนักงานสถิติแห่งชาติสามารถนำมาช่วยในการพัฒนาหลักสูตรในสอดคล้องกับความต้องการของปัจจัยด้านโอกาสที่กล่าวมาข้างต้นรวมทั้งสามารถใช้บุคลากรและเทคนิคโลยีต่าง ๆ จากจุดแข็งเหล่านี้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการเรียนการสอน และทำยที่สุดสำนักงานสถิติแห่งชาติมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมที่ดี (Training Facilities) ซึ่งเปรียบเสมือนปัจจัยขับเคลื่อนให้สำนักงานสถิติแห่งชาติสร้างโอกาสข้างต้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงรุก “การสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับ”

มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับ ได้แก่ ผู้บริหาร ที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างให้เป็นผู้บังคับการและผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี บุคลากรทุกกลุ่มมีศักยภาพในการเป็นผู้บังคับการ เพื่อเสริมสร้างแนวคิดและทักษะด้านภาวะผู้นำ ให้เกิดขึ้นในองค์กร และบุคลากรกลุ่มผู้มีความรู้จะเน้นในเรื่องของการเตรียมพร้อมขึ้นสู่การเป็นผู้บังคับการ

ทั้งนี้ สำนักงานสถิติแห่งชาติสามารถใช้จุดแข็งในการที่มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสถิติ และพัฒนาความรู้ทางด้านสถิติ อีกทั้งมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในการให้คำปรึกษา พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาผู้นำให้ตรงต่อความก้องการได้

ประเด็นยุทธศาสตร์ป้องกัน “การพัฒนาทักษะความเป็นสากลให้กับบุคลากร”

การพัฒนาทักษะความเป็นสากลให้แก่บุคลากรคือการพัฒนาบุคลากรในทุกสายงานให้มีความรู้ และทักษะด้านภาษาและความเป็นสากลของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ ความสามารถ มีมาตรฐานสากลโดยสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมบทบาทของกรมและของประเทศในเวทีระดับภูมิภาค และระดับโลก

ทั้งนี้ สำนักงานสถิติแห่งชาติมีจุดแข็งที่ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทักษะความเป็นสากลให้แก่บุคลากรได้คือ สำนักงานสถิติแห่งชาติมีเครือข่ายสถิติทั้งในและต่างประเทศ ในระดับภูมิภาค และระดับโลก นอกจากนี้ ผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ยังเป็นสมาชิกใน ASEAN Community Statistical System Committee (ACSS), The United Nations Statistical Institute for Asia and the Pacific (SIAP) และ The Network for the Coordination of Statistical Training in Asia and the Pacific ซึ่งหากสำนักงานสถิติแห่งชาติมีทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนแล้ว จะสามารถใช้ช่องทางที่ผู้บริหารได้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศอันยาวนานนี้ มาใช้ในการสนับสนุน ส่งเสริม ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในการมีส่วนร่วมในระดับนานาชาติได้

ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข “พัฒนาระบบและกระบวนการพัฒนาบุคลากร”

การพัฒนาระบบและกระบวนการพัฒนาบุคลากรคือ การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และระบบในการพัฒนาบุคลากร โดยใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยในปัจจุบัน สำนักงานสถิติแห่งชาติมีระบบสารสนเทศในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจำนวน 2 ระบบ (<https://nsotraining.nso.go.th/> และ <http://lmsu.nso.go.th/>) และระบบ e-learning ของหน่วยงานอื่น ๆ เช่น สำนักงาน ก.พ., SIAP และ UN SDG: LEARN ทั้งนี้ สำนักงานสถิติแห่งชาติ สามารถปรับปรุงระบบการจัดการความรู้ ให้มีประสิทธิภาพและสะดวกต่อผู้เข้าใช้งานได้

ในขณะเดียวกันสำนักงานสถิติแห่งชาติต้องปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ มีการคิด วิเคราะห์ วางแผนการพัฒนาบุคลากร Training road map ที่รอบด้าน เพื่อเตรียมบุคลากรในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เตรียมบุคลากรให้เติบโตสามารถทดแทนกำลังคนที่ขาดหายไปจากการเกษียณอายุราชการ โอน ย้าย ลาออก และถือเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่ยังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงรับ “พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการสอนงานและเรียนรู้ในระยะยาว”

คือการพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้มีทักษะในการสอนงาน และความรู้ ความสนใจในการเรียนรู้ระยะยาว โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีพ ไม่ว่าผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานในตำแหน่งใดหรือในหน่วยงานใด

ทั้งนี้ สำนักงานสถิติแห่งชาติมีจุดอ่อนในการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่จะเกษียณอายุในระยะเวลาอันสั้น และการพัฒนาบุคลากรมีคุณภาพไม่เท่าทันอัตราการสูญเสียบุคลากรและความท้าทายในการทำงานในยุคปัจจุบัน สำนักงานสถิติแห่งชาติสามารถอาศัยความได้เปรียบในการมีภาคีเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ พร้อมทั้งมีผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิชาการสถิติในการถ่ายทอดความรู้ความสามารถ และสร้างวัฒนธรรมการถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่น และวัฒนธรรมในการสนับสนุนการเรียนรู้อย่างไม่มีขีดจำกัด (Learning across boundary) และการเรียนรู้ตลอดชีพ (Lifelong learning) ให้กับผู้ปฏิบัติงานได้

ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงรับ “การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันกับสำนักงานสถิติแห่งชาติ”

คือการพัฒนาด้านจิตใจ คุณธรรม จริยธรรม การปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลจากการจัดทำแบบสำรวจความผูกพันของข้าราชการในสำนักงานสถิติแห่งชาติ ตั้งแต่ปี 2563 – 2565 พบว่าความผูกพันของบุคลากรอยู่ที่ร้อยละ 82.25, 80.05, 79.46 ซึ่งล้วนเป็นผลมาจากหลายสาเหตุ ทั้งนี้ นอกจากการปรับปรุงภายในองค์กรแล้ว การพัฒนาด้านจิตใจ คุณธรรม จริยธรรม การปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจสภาพแวดล้อมการดำเนินงานมากขึ้น

ทั้งนี้ เมื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติได้แล้ว ในขั้นตอนต่อไปเป็นการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และโครงการในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าว และทบทวนวิสัยทัศน์พันธกิจใหม่ โดยได้นำเสนอในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 5

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ พ.ศ. 2566 – 2570

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ พ.ศ. 2566 – 2570 ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถปฏิบัติงานได้
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับ
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาทักษะความเป็นสากลให้กับบุคลากร
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบและกระบวนการพัฒนาบุคลากร
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการสอนงานและเรียนรู้ในระยะยาว
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันกับสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ในแต่ละยุทธศาสตร์จะมีรายละเอียด เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์	คำอธิบาย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ สามารถปฏิบัติงานได้	พัฒนาบุคลากรในทุกสายงาน ให้มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นใน การปฏิบัติงานในปัจจุบัน และ รองรับการปรับเปลี่ยน รูปแบบการปฏิบัติงานใน อนาคต ภายใต้ข้อจำกัด ทางด้านศักยภาพ และ ทรัพยากรของสำนักงานสถิติ แห่งชาติ	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่หลากหลาย	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่ หลากหลาย
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างและพัฒนาผู้นำ การเปลี่ยนแปลงทุกระดับ	สร้างและพัฒนาบุคลากรเพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลงทุก ระดับ ได้แก่ ผู้บริหาร และ บุคลากรในระดับต่าง ๆ เพื่อ เตรียมความพร้อมในการขึ้นสู่ ตำแหน่ง มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนา บุคลากรเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงในทุกระดับ ได้แก่ ผู้บริหาร ที่เป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างให้เป็น ผู้นำองค์กรและผู้นำการ เปลี่ยนแปลงที่ดี บุคลากรทุก	บุคลากรระดับผู้บริหารเข้า ร่วมอบรมในหลักสูตรพัฒนา ทักษะการบริหาร ผู้นำองค์กร เพื่อพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของบุคลากรที่เป็น ระดับผู้บังคับบัญชาทุก ระดับได้รับการพัฒนา สมรรถนะด้านบริหาร

ยุทธศาสตร์	คำอธิบาย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
	กลุ่มที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำองค์กร เพื่อเสริมสร้างแนวคิดและทักษะด้านภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กร และบุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพจะเน้นในเรื่องของการเตรียมพร้อมขึ้นสู่การเป็นผู้นำ		
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาทักษะความเป็นสากลให้กับบุคลากร	พัฒนาบุคลากรในทุกสายงานให้มีความรู้และทักษะด้านภาษาและความเป็นสากลโดยสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมบทบาทสำนักงานสถิติแห่งชาติในเวทีต่างประเทศ	บุคลากรมีความรู้ภาษาต่างประเทศ และสามารถเข้าร่วมกิจกรรม อบรม ประชุมสัมมนา โดยใช้ภาษาต่างประเทศได้อย่าง	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบและกระบวนการพัฒนาบุคลากร	พัฒนา ปรับปรุงระบบการฝึกอบรมและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตั้งแต่ต้นทางจนถึงปลายทางให้มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ	1. มีระบบและกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ทันสมัย 2. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบและกระบวนการพัฒนาบุคลากร	1. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย 2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบและกระบวนการพัฒนาบุคลากร
ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการสอนงานและเรียนรู้ในระยะยาว	พัฒนาบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมให้สามารถถ่ายทอดการฝึกอบรม หรือเป็นที่เลี้ยงบุคลากรท่านอื่นได้ และส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่บุคลากร	1. บุคลากรสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมและจัดทำ KM ได้ 2. สำนักงานสถิติแห่งชาติมีวัฒนธรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	1. จำนวนครั้งการจัดการประชุมเพื่อถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม 2. จำนวนคู่มือ แนวทางการปฏิบัติงาน หรือแนวทางการเรียนรู้งาน ที่จัดทำขึ้นจากการเข้าร่วมการฝึกอบรม 3. มีการกำหนดแนวทางการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และ	มุ่งเน้นการพัฒนาด้านจิตใจของบุคลากร ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม การปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตามพฤติกรรม	1. บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน 2. บุคลากรมีการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมและ	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

ยุทธศาสตร์	คำอธิบาย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
ความผูกพันกับสำนักงานสถิติแห่งชาติ	ที่พึงประสงค์ตามค่านิยมของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	วัฒนธรรมสำนักงานสถิติแห่งชาติ 3. บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสถิติแห่งชาติ	

โครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2566-2570

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2566 - 2570 จึงได้มีการกำหนดโครงการภายใต้แต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถปฏิบัติงานได้

1. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ กรอบแนวคิดและความสามารถ
2. โครงการสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยระบบ E-learning
3. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล
4. โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับ

1. โครงการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent management)
2. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. โครงการจัดทำแผนการรับทุนพัฒนาข้าราชการ
4. โครงการพัฒนาบุคลากรโดยส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาทักษะความเป็นสากลให้กับบุคลากร

1. โครงการพัฒนาภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรทุกระดับ ผ่านระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. โครงการจัดทำฐานข้อมูลผู้มีทักษะทางด้านภาษา
3. โครงการพัฒนาบุคลากรโดยส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบและกระบวนการพัฒนาบุคลากร

1. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
2. โครงการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
3. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning)
4. โครงการจัดทำและพัฒนาระบบที่ใช้ในการฝึกอบรมและระบบจัดการความรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการสอนงานและเรียนรู้ในระยะยาว

1. โครงการพัฒนาวิทยากรภายในที่เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน
2. โครงการพัฒนาทักษะผู้สอน (Training of trainer) และ Facilitation skill
3. ระบบผู้ดูแลข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ
4. โครงการการจัดทำ Knowledge Management จากผู้เชี่ยวชาญที่กำลังจะเกษียณอายุ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันกับสำนักงาน

1. กิจกรรมส่งเสริมทัศนคติในการดำรงชีวิตตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแก่ข้าราชการ และบุคลากรของส่วนราชการ
2. กิจกรรมพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและปราบปรามทุจริตให้เจ้าหน้าที่ในองค์กร
3. เสริมสร้างความรู้ด้านการป้องกันการมีผลประโยชน์ทับซ้อนของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
4. สร้างค่านิยมและปลูกจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบให้กับข้าราชการที่บรรจุใหม่
5. จัดทำแบบสอบถามความผูกพันต่อสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ทั้งนี้ ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดแผนงาน/โครงการไว้แล้วนั้น ในขั้นตอนต่อไปจะเป็นการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละแผนงาน/โครงการดังกล่าว ตามตาราง ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
				66	67	68	69	70	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถ ปฏิบัติงานได้	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่หลากหลาย	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่ หลากหลาย	1. โครงการพัฒนาบุคลากรให้ มีความรู้ ทักษะ กรอบแนวคิด และความสามารถ						สลก.
			2. โครงการสนับสนุนการ เรียนรู้ด้วยระบบ E-learning						นว. ศท.
			3. โครงการพัฒนาบุคลากร ด้านดิจิทัล						นว. ศท. สลก.
			4. โครงการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรม กับหน่วยงานภายนอก						สลก.
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างและพัฒนาผู้นำการ เปลี่ยนแปลงทุกระดับ	บุคลากรระดับผู้บริหารเข้า ร่วมอบรมในหลักสูตรพัฒนา ทักษะการบริหาร ผู้นำองค์กร เพื่อพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของบุคลากรที่เป็น ระดับผู้บังคับบัญชาทุก ระดับได้รับการพัฒนา สมรรถนะด้านบริหาร	1. โครงการบริหารกำลังคน คุณภาพ (Talent Management)						สลก.
			2. โครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น						สลก. นว.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
				66	67	68	69	70	
			3. โครงการจัดทำแผนการรับ ทุนพัฒนาข้าราชการ						สกก.
			4. โครงการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก						สกก.
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาทักษะความเป็น สากลให้กับบุคลากร	บุคลากรมีความรู้ภาษา ต่างประเทศ และสามารถเข้า ร่วมกิจกรรม อบรม ประชุม สัมมนา โดยใช้ภาษา ต่างประเทศได้อย่าง	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรมพัฒนาทักษะ ทางด้านภาษาต่างประเทศ	1. โครงการพัฒนาภาษาอังกฤษ ให้กับบุคลากรทุกระดับ ผ่าน ระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง						นว.
			2. โครงการจัดทำฐานข้อมูลผู้ มีทักษะทางด้านภาษา						สกก. นว.
			3. โครงการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก						สกก.
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบและกระบวนการ พัฒนาบุคลากร	1. มีระบบและกระบวนการ พัฒนาบุคลากรที่ทันสมัย 2. บุคลากรมีความพึงพอใจ ต่อระบบและกระบวนการ พัฒนาบุคลากร	1. ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาระบบและ กระบวนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย	1. โครงการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan)						สกก. นว.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
				66	67	68	69	70	
		2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบและกระบวนการพัฒนาบุคลากร	2. โครงการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)						สกก.
			3. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning)						สกก.
			4. โครงการจัดทำและพัฒนาระบบที่ใช้ในการฝึกอบรมและระบบจัดการความรู้						นว. ศท.
			5. โครงการให้ความรู้การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน						นว.
ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการสอนงานและเรียนรู้ในระยะยาว	1. บุคลากรสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมและจัดทำ KM ได้ 2. สำนักงานสถิติแห่งชาติมีวัฒนธรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	1. จำนวนครั้งการจัดการประชุมเพื่อถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม 2. จำนวนคู่มือ แนวทางการปฏิบัติงาน หรือแนวทางการเรียนรู้งาน ที่จัดทำขึ้นจากการเข้าร่วมการฝึกอบรม	1. โครงการพัฒนาวิทยากรภายในที่เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน						นว.
			2. โครงการพัฒนาทักษะผู้สอน (Training of trainer) และ Facilitation skill						นว.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
				66	67	68	69	70	
		3. มีการกำหนดแนวทางการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	3. ระบบผู้ดูแลข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ 4. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานโดยผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ที่จะเกื้อหนุนอายุ						สลก. ศูนย์/กอง สจจ.
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันกับสำนักงาน	1. เพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสถิติแห่งชาติทุกคน มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต 2. เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ทักษะ และทัศนคติในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ 3. เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการประพฤติปฏิบัติตนในการดำรงชีวิต ประกอบสัมมาอาชีพและอยู่ร่วมกันในสังคม	1. จัดกิจกรรมได้ตามแผนงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่กำหนดไว้ 2. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมในกิจกรรมที่กำหนด 3. จำนวนบุคลากรที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อสำนักงานสถิติแห่งชาติ	1. กิจกรรมส่งเสริมทัศนคติในการดำรงชีวิตตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแก่ข้าราชการ และบุคลากรของส่วนราชการ 2. กิจกรรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและปราบปรามทุจริตให้เจ้าหน้าที่ในองค์กร 3. เสริมสร้างความรู้ด้านการป้องกันการมีผลประโยชน์ทับ						สลก. นว. สลก. นว. สลก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
				66	67	68	69	70	
	<p>อย่างสงบสุข มั่นคงและยั่งยืน (Sustainable Development)</p> <p>4. เพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นแบบอย่างในการขับเคลื่อนงานส่งเสริมคุณธรรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>5. เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสถิติแห่งชาติทุกคนให้มีวินัยและป้องกันมิให้มีการกระทำผิดวินัย</p>		<p>ช้อนของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>4. สร้างค่านิยมและปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบให้กับข้าราชการที่บรรจุใหม่</p> <p>5. จัดทำแบบสอบถามความผูกพันต่อสำนักงานสถิติแห่งชาติ</p>						<p>สลก.</p> <p>สลก.</p>

บรรณานุกรม

- กรมชลประทาน (๒๕๖๕). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรกรมชลประทาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔. สืบค้น ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ จาก <http://person.rid.go.th/train/strategic๖๐-๖๔.html>
- กรมสรรพากร (๒๕๖๕). แผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนากุศลกรสรรพากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔. สืบค้น ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ จาก https://www.rd.go.th/fileadmin/user_upload/ita/๒๕๖๔/O๒๕_๑.pdf
- กรมการจัดหางาน (๒๕๖๕). แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการจัดหางาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔. สืบค้น ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/hrad_th/fc๕๖๘dcb๑eb๗๑๓f๕๘๓๓ca๑๑๑๗fd๗e๔๓๙.pdf
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒๕๖๕). ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐. สืบค้น ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๕ จาก https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_PlanOct๒๐๑๘.pdf
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒๕๖๕). (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐. สืบค้น ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๕ จาก http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/๒๐๒๒/๑๒/NS_file-๒๓NS-๒๖๑๒๖๕.pdf
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒๕๖๕). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐. สืบค้น ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๕ จาก https://www.nesdc.go.th/download/Plan๑๓/Doc/Plan๑๓_DraftFinal.pdf
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (๒๕๖๕). นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561 – 2580) สืบค้น ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ จาก <https://onde.go.th/assets/portals/๑/files/๖๒๐๔๒๕-Government%๒๐Gazette.PDF>
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2565). แผนปฏิบัติการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570. สืบค้น ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ จาก <https://www.mdes.go.th/law/download/๕๓๕๓>
- ACSS strategic plan ๒๐๒๑-๒๐๒๕ - ASEANSTATS.ORG. (n.d.). สืบค้น ธันวาคม ๑๐, ๒๐๒๒, จาก <https://www.aseanstats.org/wp-content/uploads/๒๐๒๒/๐๖/Revised-Strategic-Plan-for-The-ASEAN-Community-Statistical-System-ACSS-๒๐๒๑-%E๒%๘๐%๙๓-๒๐๒๕.pdf>
- Statistical Institute for Asia and the Pacific (2565). Statistical Institute for Asia and the Pacific Strategic Plan 2020-2024. สืบค้น ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ จาก https://www.unsiap.or.jp/about/Strategic/๒๐๒๐_๒๔_Strategic_Plan.pdf