

สารประชาสัมพันธ์

การพัฒนาระบบบริหาร สสช.



ฉบับที่ 2/2567
[เมษายน - มิถุนายน 2567]



สารประชาสัมพันธ์

'การพัฒนาระบบบริหาร สสช.'

ฉบับที่ 2/2567 [เมษายน - มิถุนายน 2567]



หน่วยงานเจ้าของเรื่อง/เผยแพร่
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานสถิติแห่งชาติ



โทรศัพท์ 0 2141 7290 - 94
โทรสาร 0 2143 8108



adgnso.th@nso.mail.go.th
tarit.r@nso.mail.go.th
chanunyoo.w@nso.mail.go.th

phetcharaphan.s@nso.mail.go.th
nantitip.c@nso.go.th

ขอขอบคุณแหล่งที่มา อ้างอิงข้อมูลและภาพประกอบภายในเล่ม

- รายงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 [รอบ 6 เดือน] ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ
- หลักเกณฑ์การประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 [ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2567] โดยสำนักงาน ก.พ.ร.
- เอกสารประกอบการประชุมหารือเพื่อจัดทำข้อมูลการแบ่งส่วนราชการภายในกรม [สป.ตศ.]
- รายงานการประชุมคณะทำงานดำเนินการพัฒนาระบบราชการ 4.0 ครั้งที่ 1/2567
- เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การส่งเสริมแนวทางการพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง โดย นายกิตติณัฐ พนมฤทธิ์
- รายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การส่งเสริมแนวทางการพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง

สวัสดีครับ/ค่ะ

สารประชาสัมพันธ์การพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ฉบับนี้เป็นฉบับที่ 2/2567 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ขอเริ่มต้นด้วยการนำเสนอรายงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (รอบ 6 เดือน) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ต่อด้วยการประชุมคณะทำงานปรับปรุงโครงสร้างและภารกิจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ครั้งที่ 1/2567 และการประชุมหารือเพื่อจัดทำข้อมูลการแบ่งส่วนราชการภายในกรม

นอกจากนี้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้จัดการประชุมคณะทำงานดำเนินการพัฒนาระบบราชการ 4.0 ครั้งที่ 1/2567 เพื่อยกระดับหน่วยงานสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 การจัดคลินิกให้คำปรึกษาการยกระดับหน่วยงานภาครัฐไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 และการประชุมคณะทำงานดำเนินการพัฒนาระบบราชการ 4.0 หมวด 3 - 6 ตลอดจนการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การส่งเสริมแนวทางการพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และส่งท้ายด้วยการนำเสนอผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



สารบัญ

01

รายงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (รอบ 6 เดือน)

04

การประชุมคณะทำงานปรับปรุงโครงสร้างและภารกิจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ครั้งที่ 1/2567

05

การประชุมหารือเพื่อจัดทำข้อมูลการแบ่งส่วนราชการภายในกรม

07

การประชุมคณะทำงานดำเนินการพัฒนาระบบราชการ 4.0 ครั้งที่ 1/2567

10

คลินิกให้คำปรึกษาการยกระดับหน่วยงานภาครัฐไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

12

การประชุมคณะทำงานดำเนินการพัฒนาระบบราชการ 4.0 หมวด 3 - 6

16

การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การส่งเสริมแนวทางการพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง

27

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



รายงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (รอบ 6 เดือน)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	หน่วยงานรับผิดชอบ
องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) น้ำหนักร้อยละ 70		
ตัวชี้วัดที่ 1 จำนวนชุดข้อมูลที่ลงทะเบียนในระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ [Government Data Catalog]	ร้อยละ 15	ศย.
ตัวชี้วัดที่ 2 จำนวนชุดข้อมูลตัวชี้วัดสากลที่ลงทะเบียนในระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ [Government Data Catalog]	ร้อยละ 10	ศย.
ตัวชี้วัดที่ 3 จำนวนการให้บริการข้อมูลสถิติภาครัฐแก่ทุกภาคส่วน	ร้อยละ 5	พท.
ตัวชี้วัดที่ 4 ร้อยละสถิติทางการที่มีการเผยแพร่ ตามค่าเป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ร้อยละ 15	บส.
ตัวชี้วัดที่ 5 ระดับความสำเร็จในการพัฒนารายการสถิติทางการตามประเด็นการพัฒนาจังหวัดที่สำคัญให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน	ร้อยละ 10	บส.
ตัวชี้วัดที่ 6 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบ Digital Survey	ร้อยละ 15	สม.
องค์ประกอบที่ 2 การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) น้ำหนักร้อยละ 30		
ตัวชี้วัดที่ 7 ร้อยละของชุดข้อมูลเปิดที่เป็นไปตามมาตรฐานในระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ [GD Catalog]	ร้อยละ 2.5	ศย.
ตัวชี้วัดที่ 8 ระดับความสำเร็จในการจัดทำชุดข้อมูลตัวชี้วัดสากล : IMD	ร้อยละ 2.5	พท.
ตัวชี้วัดที่ 9 ระดับความสำเร็จในการจัดทำชุดข้อมูลตัวชี้วัดสากล : GGGR	ร้อยละ 5	สค.
ตัวชี้วัดที่ 10 ระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย	ร้อยละ 2.5	ศท.
ตัวชี้วัดที่ 11 คะแนนความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย	ร้อยละ 7.5	ศท.
ตัวชี้วัดที่ 12 คะแนนการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 [PMQA 4.0]	ร้อยละ 10	พส.



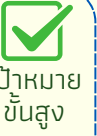
องค์ประกอบที่ 2 รายงานการประเมินเฉพาะรอบ 12 เดือน



รายงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (รอบ 6 เดือน)

รายงานผลการดำเนินงาน

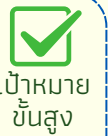
1. จำนวนชุดข้อมูลที่ลงทะเบียนในระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (Government Data Catalog)



เป้าหมายรอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2566 - 31 มีนาคม 2567)

ค่าเป้าหมายขั้นต่ำ [50 คะแนน]	ค่าเป้าหมายมาตรฐาน [75 คะแนน]	ค่าเป้าหมายชั้นสูง [100 คะแนน]
1 (ผลผลิต)	2 (ผลผลิต)	3 (ผลผลิต)
ผลการดำเนินงาน		3 (ผลผลิต)

2. จำนวนชุดข้อมูลตัวชี้วัดสากลที่ลงทะเบียนในระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (Government Data Catalog)



เป้าหมายรอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2566 - 31 มีนาคม 2567)

ค่าเป้าหมายขั้นต่ำ [50 คะแนน]	ค่าเป้าหมายมาตรฐาน [75 คะแนน]	ค่าเป้าหมายชั้นสูง [100 คะแนน]
1 (ผลผลิต)	2 (ผลผลิต)	3 (ผลผลิต)
ผลการดำเนินงาน		3 (ผลผลิต)

3. จำนวนการให้บริการข้อมูลสถิติภาครัฐแก่ทุกภาคส่วน



เป้าหมายรอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2566 - 31 มีนาคม 2567)

ค่าเป้าหมายขั้นต่ำ [50 คะแนน]	ค่าเป้าหมายมาตรฐาน [75 คะแนน]	ค่าเป้าหมายชั้นสูง [100 คะแนน]
758,574 (ครั้ง)	1,377,604 (ครั้ง)	1,996,633 (ครั้ง)
ผลการดำเนินงาน		2,028,405 (ครั้ง)



รายงานการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (รอบ 6 เดือน)

รายงานผลการดำเนินงาน

4. ร้อยละสถิติทางการที่มีการเผยแพร่ ตามค่าเป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



เป้าหมายรอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2566 - 31 มีนาคม 2567)		
ค่าเป้าหมายขั้นต่ำ [50 คะแนน]	ค่าเป้าหมายมาตรฐาน [75 คะแนน]	ค่าเป้าหมายชั้นสูง [100 คะแนน]
1 [ผลผลิต]	2 [ผลผลิต]	3 [ผลผลิต]
ผลการดำเนินงาน		3 [ผลผลิต]

5. ระดับความสำเร็จในการพัฒนารายการสถิติทางการตามประเด็นการพัฒนาจังหวัดที่สำคัญให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน



เป้าหมายรอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2566 - 31 มีนาคม 2567)		
ค่าเป้าหมายขั้นต่ำ [50 คะแนน]	ค่าเป้าหมายมาตรฐาน [75 คะแนน]	ค่าเป้าหมายชั้นสูง [100 คะแนน]
รายการสถิติ 3 รายการ	รายการสถิติ 5 รายการ	รายการสถิติ 7 รายการ
ผลการดำเนินงาน		รายการสถิติ 7 รายการ

6. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบ Digital Survey



เป้าหมายรอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2566 - 31 มีนาคม 2567)		
ค่าเป้าหมายขั้นต่ำ [50 คะแนน]	ค่าเป้าหมายมาตรฐาน [75 คะแนน]	ค่าเป้าหมายชั้นสูง [100 คะแนน]
1 [ผลผลิต]	2 [ผลผลิต]	3 [ผลผลิต]
ผลการดำเนินงาน		3 [ผลผลิต]



การประชุมคณะทำงานปรับปรุงโครงสร้างและภารกิจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ครั้งที่ 1/2567

วันอังคารที่ 7 พฤษภาคม 2567 เวลา 13.30 น. – 16.30 น.
ณ ห้องประชุม 401 ชั้น 4 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้จัดประชุมคณะทำงานปรับปรุงโครงสร้างและภารกิจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ครั้งที่ 1/2567 โดยได้รับเกียรติจากผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ดร. ปิยนุช วุฒิสอน) เป็นประธานการประชุม และมีผู้เข้าร่วมประชุมซึ่งเป็นข้าราชการ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในระดับต่าง ๆ ที่ร่วมเป็นคณะทำงานปรับปรุงโครงสร้างและภารกิจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ตามคำสั่งสำนักงานสถิติแห่งชาติ ที่ 140/2566 ลงวันที่ 18 พฤษภาคม 2566

วัตถุประสงค์

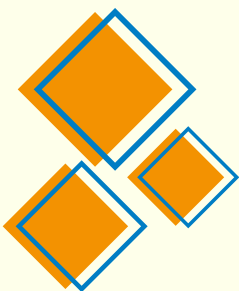
เพื่อร่วมกันพิจารณาหรือประเด็นการร่างองค์ประกอบของเอกสารคำสั่งแจ้งการแบ่งส่วนราชการภายในกรมของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และนำผลที่ได้ไปหารือแนวทางร่วมกันและขอรับคำปรึกษาจากสำนักงาน ก.พ.ร. ในวันที่ 20 พฤษภาคม 2567 ต่อไป

ประเด็นสำคัญของการประชุมฯ

1. พิจารณาผลที่จะเกิดขึ้นจากการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการ ที่กองงานดิจิทัลจังหวัด (ตจ.) ยกร่างคำสั่งแจ้งการแบ่งส่วนราชการภายในกรม
2. พิจารณาตัวชี้วัดจากการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการ ที่กองงานดิจิทัลจังหวัด (ตจ.) ยกร่างคำสั่งแจ้งการแบ่งส่วนราชการภายในกรม
3. พิจารณาการร่างองค์ประกอบของเอกสารคำสั่งแจ้งประกอบการแบ่งส่วนราชการภายในกรม
4. พิจารณาแนวทางในการบรรลุตัวชี้วัดจากการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการภายในกรม



โดยจะนำผลจากการประชุมไปจัดทำข้อมูลองค์ประกอบของเอกสารคำสั่งแจ้งประกอบการแบ่งส่วนราชการภายในกรม รวมถึงการหารือและขอรับคำปรึกษาจากสำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ก.พ. ในการประชุมหารือฯ วันที่ 20 พฤษภาคม 2567 ต่อไป



สำนักงานสถิติ
และ
ดิจิทัลจังหวัด





สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (สป.ดศ.) ได้กำหนดให้มีการประชุมหารือร่วมกันระหว่าง สป.ดศ. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) โดยมี ปลัดกระทรวงฯ (ศาสตราจารย์พิเศษวิศิษฎ์ วิศิษฎ์สรอรรถ) เป็นประธานการประชุมดังกล่าว เพื่อร่วมกันจัดทำข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการภายในกรม พร้อมทั้งสรุปความเห็น นำเสนอต่อคณะทำงานแบ่งส่วนราชการภายในกรม และคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวงตามแนวทางการแบ่งส่วนราชการภายในกรมที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด พร้อมทั้งได้เชิญผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ดร.ปิยะนุช วุฒิสอน) และผู้เกี่ยวข้อง เป็นผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ เข้าร่วมการประชุมหารือดังกล่าวด้วย

การประชุม มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ด้านเหตุผลความจำเป็น

สำนักงานสถิติจังหวัด เป็นหน่วยงานที่เป็นส่วนราชการเดียวที่มีราชการบริหารส่วนภูมิภาค ภายใต้กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงฯ ลงไปในระดับภูมิภาคได้ จึงจำเป็นต้องสร้างจุดเชื่อมประสาน ที่แข็งแกร่ง หรือข้อต่อ ก่อกำเนิดแนวความคิดในการจัดตั้ง **กองงานดิจิทัลจังหวัด** ขึ้น ให้เป็นหน่วยหลักในการเชื่อมประสานหน่วยงานต่าง ๆ อาทิ สพร. Depa หน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ เช่น ไปรษณีย์ เพื่อวิเคราะห์ และถอดเนื้อหางานลงไปให้สำนักสถิติและดิจิทัลจังหวัดขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งในอนาคตนั้น ยังมองภาพไปถึงในระดับอำเภอ

2. การดำเนินงานเรื่อง e-document และ Digital Inclusiveness ในระดับพื้นที่ แต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน

สำนักงานสถิติและดิจิทัลจังหวัดควรจะต้องลงไปผลักดันในจุดที่อ่อนที่สุดเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide) และเพิ่มความเท่าเทียมทางดิจิทัล (Digital Inclusion) อย่างไรก็ตาม ควรพิจารณาถึงแนวทางเพิ่มสมรรถภาพหน่วยงานในพื้นที่ และเชื่อมโยงส่วนราชการในพื้นที่อย่างชัดเจน รวมถึงพิจารณาทางเลือกในการใช้ระบบหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาภารกิจ แบ่งกลุ่มหรือจัดลำดับจังหวัดเพื่อตรวจสอบความแตกต่างและจุดอ่อนด้านดิจิทัลในแต่ละพื้นที่

3. การปรับโครงสร้าง ควบคู่ไปกับพัฒนาศักยภาพ

การเพิ่มและขยายภารกิจพร้อมพัฒนาศักยภาพให้เติบโตเท่ากันจะช่วยให้เห็นแนวทางการพัฒนาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ในขณะนี้กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมกำลังดำเนินการพัฒนาอยู่แล้ว อย่างไรก็ตาม ต้องคำนึงถึงเรื่องศักยภาพและทักษะของบุคลากร เนื่องจากการปรับโครงสร้างแต่ไม่เพิ่มอัตรากำลัง ควรจะสร้างกระบวนการพัฒนา และเพิ่มศักยภาพ (HRD, Capacity Building) ให้รองรับการขยายตัวของภารกิจดังกล่าว

4. ตัวชี้วัดจากการปรับปรุงโครงสร้างและภารกิจ

ตัวชี้วัดของการปรับโครงสร้าง จะต้องสะท้อนปัญหา (pain point) สำคัญ ดังต่อไปนี้

- เรื่องความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide)
- ความเท่าเทียมทางดิจิทัล (Digital Inclusion)
- ความรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy)
- และการป้องกันประชากรในพื้นที่ ให้รู้เท่าทันมิจฉาชีพ ลดการหลอกลวง



5. ทางเลือกการปรับปรุงโครงสร้าง

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมมีแผนปรับโครงสร้างเพื่อแก้ปัญหาภายใน โดยต้องการขับเคลื่อนงานดิจิทัลระดับจังหวัดแบบ Corporate Core (ตัวหลัก) ไม่ควรแยกกันทำ แต่ควรพิจารณาภารกิจให้ชัดเจน มีกองงานดิจิทัลจังหวัดเป็น Node กลาง ซึ่งสามารถดำเนินการได้ 2 แนวทาง

- การตั้งกองใหม่ ซึ่งเป็นงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกับลักษณะงานของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน และมีภาระงานที่ดำเนินการไปแล้ว 7 เดือน
- การแบ่งส่วนภายในกรม (Rearrange) ปรับภารกิจของกองสื่อสาร บูรณาการภารกิจ ตจ. เข้าไปรวมไว้ในกองเดียวกัน ยุบเลิกงานหรือภารกิจที่ไม่จำเป็น และเปลี่ยนบทบาทของกองสื่อสาร



วันที่ 5 เมษายน 2567
09.30 - 14.30 น.



กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้จัดประชุมคณะกรรมการดำเนินการพัฒนาระบบราชการ 4.0 ครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2567 เวลา 09.30 - 14.30 น. ผู้เข้าร่วมการประชุมประกอบด้วย คณะกรรมการดำเนินการพัฒนาระบบราชการ 4.0 และผู้เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาแนวคำตอบ PMQA รอบตัวชี้วัด ประจำปี พ.ศ. 2567

มีสาระสำคัญ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 พิจารณาตัวชี้วัดผลลัพธ์การดำเนินการในหมวด 7 (ข้อที่ไม่ผ่าน)

เกณฑ์ประเมินตัวชี้วัด PMQA 4.0 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานสถิติแห่งชาติ เกณฑ์วัดอยู่ในกลุ่มที่ 4 มีรายละเอียดค่าเป้าหมาย ดังนี้

เป้าหมายขั้นต้น [50]	เป้าหมายมาตรฐาน [75]	เป้าหมายขั้นสูง [100]
445	453.24	461.49

รายละเอียดตัวชี้วัด
ผลลัพธ์การดำเนินการ
หมวด 7

ตัวชี้วัดที่มีค่าน้อยลง 100 คะแนน [4 ตัวชี้วัด]
ตัวชี้วัดที่มีค่าเท่าเดิม 300 คะแนน [11 ตัวชี้วัด]
ตัวชี้วัดที่เกินค่าเป้าหมาย 400 และ 500 คะแนน [14 ตัวชี้วัด]

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้ขอให้คณะกรรมการพิจารณาเลือกตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านใหม่ โดยที่ตัวชี้วัดใหม่ที่เลือกนั้นจะต้องมีผลลัพธ์เชิงปริมาณ ย้อนหลังสามปี

ประเด็นที่ 2 พิจารณาแนวคำตอบรายหมวด 1-6

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้นำเสนอแนวทางในการเลือกเขียนคำตอบ ให้กับคณะทำงานฯ โดยเลือกการดำเนินงานที่สำคัญ/เกี่ยวข้องกับพันธกิจหลัก หรืออธิบายโดยสรุปเฉพาะสิ่งที่เป็นสาระสำคัญสะท้อนคุณค่าที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของหน่วยงาน (เป็นผลงานของปีที่ประเมิน ในกรณีเป็นการดำเนินการต่อเนื่องให้ระบุว่าพัฒนาดีขึ้นจากปีที่ผ่านมาอย่างไร) หน่วยงานสามารถพิจารณาโครงการเพื่อใช้เป็นแนวทางการเขียนคำตอบ ซึ่งดูได้จากภาพรวมโครงการตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปี พ.ศ. 2567 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยควรนำเสนอคำตอบโดยใช้หลักการ ADR ที่ประกอบด้วย Approach, Deployment และ Result

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้มีการปรับเปลี่ยนข้อคำถามโดยยุบรวม/ตัด จากข้อคำถามเดิม

จากเดิม 30 ประเด็น 94 ข้อย่อย เป็น 30 ประเด็น 68 ข้อย่อย
และเพิ่มจำนวนคำในการเขียนคำตอบจาก 1,000 อักขระ เป็น 3,000 อักขระ

3,000
อักขระ

- A** Approach วิธีการที่ใช้เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุผล รวมทั้งความมีประสิทธิภาพของวิธีการนั้น
- D** Deployment การนำวิธีการ [approach] ที่วางไว้สู่การปฏิบัติในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- R** Result ผลลัพธ์พัฒนาของส่วนราชการที่สอดคล้องกับคุณลักษณะระบบราชการ 4.0

ประเด็นที่ 3 พิจารณาลักษณะสำคัญของกิจการ ประจำปี พ.ศ. 2567 ในรอบตัวชีวิต

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้ขอให้คณะทำงานรายหมวด ทบทวน ลักษณะสำคัญของกิจการ (OP) ให้สอดคล้องกับข้อคำถามตามแบบประเมิน PMQA รอบตัวชีวิต โดยให้เป็นดุลยพินิจของคณะทำงานรายหมวดในการพิจารณาปรับปรุงหรือคงไว้ โดยกำหนดหัวข้อพิจารณา ตามหมวดที่กำหนด

ประเด็นที่ 4 พิจารณาการดำเนินงานโครงการ “พัฒนาองค์กรตามกรอบ PMQA 4.0”

ประเด็นช่องว่างในการพัฒนา [development gap] ที่เลือกทั้งหมด 4 ประเด็น จาก 13 ประเด็น ดังนี้

ข้อ	คำอธิบายประเด็นช่องว่างในการพัฒนา [development gap]
3.1.1	มีการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศมาวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น [/] โดยแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงนั้น
5.3.3	มีการปรับกระบวนการทางความคิด [mindset] และสร้างสรรคสู่การสร้างนวัตกรรมของข้าราชการในทุกระดับเพื่อให้มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุกและสร้างมูลค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หน่วยงาน และส่วนรวม
5.4.4	มีการพัฒนาบุคลากร และผู้นำให้มีความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจมีความคิดเชิงวิฤกฤตที่จะพร้อมรับกับปัญหาที่มีความซับซ้อน
6.3.2	หน่วยงานมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างนวัตกรรมในการลดต้นทุน

ให้ศูนย์/กอง ที่เกี่ยวข้อง จัดทำรายงานสรุปประเด็นช่องว่างในการพัฒนา [development gap] ที่ประเมินตามวิธีการพัฒนาองค์กรตามกรอบ PMQA ที่องค์กรนำไปดำเนินการ ทั้ง 4 ประเด็น และนำผลไปใช้ในการรายงานความก้าวหน้าฯ ณ สิ้นไตรมาส 4/2567 ในระบบ eMENSCR ภายในเดือนกันยายน 2567



หมวดรวม

วันที่ 10 เมษายน 2567 ณ ห้องประชุม 401 ชั้น 4 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

เวลา 15.00 - 16.00 น.



สำนักงาน กพร. จัดคลินิกให้คำปรึกษาการยกระดับหน่วยงานภาครัฐไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการยกระดับหน่วยงานภาครัฐสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ระหว่างเดือนเมษายน - พฤษภาคม 2567

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้เชิญคณะทำงานดำเนินการพัฒนาระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และผู้เกี่ยวข้อง เข้าร่วมคลินิกฯ เพื่อตาม วันและเวลา ดังตาราง



วันที่	หมวด	สถานที่
22 เม.ย. 67	1	ห้องประชุม 401 ชั้น 4 สำนักงานสถิติแห่งชาติ
29 เม.ย. 67	2	ห้องประชุม 301 ชั้น 3 สำนักงานสถิติแห่งชาติ
1 พ.ค. 67	3	ห้องประชุม 401 ชั้น 4 สำนักงานสถิติแห่งชาติ
2 พ.ค. 67	4	ห้องประชุม 401 ชั้น 4 สำนักงานสถิติแห่งชาติ
3 พ.ค. 67	5	ห้องประชุม 401 ชั้น 4 สำนักงานสถิติแห่งชาติ
7 พ.ค. 67	6	ห้องประชุม 401 ชั้น 4 สำนักงานสถิติแห่งชาติ
8 พ.ค. 67	7	ห้องประชุม 401 ชั้น 4 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สามารถรับชมย้อนหลัง
ผ่านช่องทาง
YouTube
@PMQAChannel







คณะทำงานหมวด 3 การให้ความสำคัญ
กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

วันที่ 24 พฤษภาคม 2567
เวลา 09.30 - 12.00 น.

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้จัดประชุมคณะทำงานดำเนินการพัฒนาระบบราชการ 4.0 คณะทำงานหมวด 3 ในวันที่ 24 พฤษภาคม 2567 เวลา 09.30 - 12.00 น. ซึ่งในการประชุมได้พูดถึงประเด็นการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีมารวบรวมความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการสร้างนวัตกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาพรวมได้



หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เจตนารมณ์

เพื่อให้ส่วนราชการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศด้านการบริการประชาชนที่ทันสมัยรวดเร็วและเข้าถึง นำมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมบริการที่สร้างความแตกต่าง วางแผนเชิงรุกในการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มต่าง ๆ ทั้งปัจจุบันและอนาคต มีกระบวนการแก้ไขข้อร้องเรียนที่รวดเร็ว และสร้างสรรคโดยปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการของประชาชน

	Basic (A&D)	Advance (Alignment)	Significance (Integration)
3.1 ระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อการบริการและการเข้าถึง	ใช้ข้อมูลเพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่าง	ใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์หาคำความต้องการ และความคาดหวังใหม่	ใช้ข้อมูลทั้งภายในและภายนอก เพื่อวางนโยบายเชิงรุกทั้งปัจจุบันและอนาคต
3.2 การประเมินความพึงพอใจและความผูกพัน	การประเมินความพึงพอใจ และความผูกพัน ของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก	วิเคราะห์ผลเพื่อตอบสนองความต้องการ และแก้ปัญหาเชิงรุก	บูรณาการกับฐานข้อมูลแหล่งอื่น เพื่อการวางแผนและการสร้างนวัตกรรมในการให้บริการ
3.3 การสร้างนวัตกรรมบริการและตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่ม	การปรับปรุงบริการที่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก	ปรับปรุงกระบวนการและสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการในภาพรวมและเฉพาะกลุ่ม	สร้างนวัตกรรมที่สามารถออกแบบการให้บริการเฉพาะบุคคล
3.4 กระบวนการแก้ไขข้อร้องเรียนที่รวดเร็วและสร้างสรรค	มีช่องทางเป็นมาตรฐานและกระบวนการจัดการรับข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบ และมีมาตรฐาน	กระบวนการจัดการข้อร้องเรียนเชิงรุก รวดเร็ว กั้นการณจัดการได้ และต้องสร้างความพึงพอใจ	ตอบสนองข้อร้องเรียนและใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ตอบสนองและสร้างความผูกพัน (engaged citizen)

เป้าหมาย

เพื่อให้ส่วนราชการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศด้านการบริการประชาชนที่ทันสมัย รวดเร็วและเข้าถึงในทุกกระดับ ใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะมารวบรวมและเรียนรู้ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างนวัตกรรมบริการที่สร้างความแตกต่างและตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่ม ยกกระดับงานบริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม สร้างความเท่าเทียม และการเข้าถึงบริการกับทุกกลุ่ม

การประชุมคณะทำงานดำเนินการพัฒนาระบบราชการ 4.0



คณะทำงานหมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้

วันที่ 20 มิถุนายน 2567
เวลา 09.30 - 12.00 น.

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้จัดประชุมคณะทำงานดำเนินการพัฒนาระบบราชการ 4.0 คณะทำงานหมวด 4 ในวันที่ 20 มิถุนายน 2567 เวลา 09.30 - 12.00 น. ซึ่งในการประชุมได้พูดถึงประเด็นข้อมูลสารสนเทศที่มีความสำคัญที่ช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร และการวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานโดยเปรียบเทียบกับคู่เทียบที่สำคัญ ตลอดจนการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ



หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (ใหม่)

เจตนา

เพื่อให้ส่วนราชการมีการกำหนดตัววัดที่ใช้ติดตามงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร วิเคราะห์เพื่อการแก้ปัญหาและตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ กับเวลา และเชิงรุก มีการใช้ความรู้ เรียนรู้และมีเหตุผลในเชิงจริยธรรม มีการบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และระบบการทำงานที่ปรับเป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบ

	Basic (A&D)	Advance (Alignment)	Significance (Integration)
4.1 การกำหนดตัววัดเพื่อการติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ 	การวางแผนและรวบรวมข้อมูลและตัววัดทุกระดับ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	ระบบจัดการข้อมูลมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย นำเชื่อถือพร้อมใช้ เข้าถึงง่าย	การจัดให้มีข้อมูลและสารสนเทศที่มีประโยชน์ต่อประชาชน โดยไม่ต้องร้องขอ
4.2 การวิเคราะห์ผลจากข้อมูลและตัววัดในทุกระดับเพื่อการแก้ปัญหา 	การวิเคราะห์ผลจากข้อมูลและตัววัดเพื่อแก้ปัญหาในกระบวนการที่สำคัญ	เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาและแก้ไขในเชิงนโยบายและการปรับยุทธศาสตร์	เชื่อมโยงผลการวิเคราะห์เพื่อคาดการณ์และสนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพในทุกระดับ
4.3 การใช้ความรู้และองค์ความรู้ของส่วนราชการในการแก้ปัญหา เรียนรู้และมีเหตุผล 	การรวบรวมองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการเรียนรู้ พัฒนา และต่อยอด	วิเคราะห์เชื่อมโยงกับข้อมูลและองค์ความรู้จากภายนอกเพื่อแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม	นำองค์ความรู้ไปใช้ปรับปรุงจนเกิดกระบวนการที่เป็นเลิศ บรรลุยุทธศาสตร์และการสร้างมูลค่าเพิ่มสู่ประชาชน
4.4 การบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และการปรับระบบการทำงานเป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบ 	การจัดการข้อมูลและสารสนเทศตามมาตรฐานกำกับข้อมูล (Data Governance)	มีระบบความมั่นคงทางไซเบอร์ และการเตรียมพร้อมในภาวะฉุกเฉิน	เชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลข้ามหน่วยงาน เพื่อใช้ในการตัดสินใจ และใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เพื่อให้ส่วนราชการมีการใช้ฐานข้อมูลเพื่อกำหนดตัววัดเพื่อสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์การ มีการทบทวนและวิเคราะห์เพื่อการแก้ปัญหา และการวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กับเวลา และเชิงรุก มีการจัดการความปลอดภัยด้านข้อมูลและความมั่นคงด้านไซเบอร์ มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการจัดการความรู้ การเรียนรู้ พัฒนาและต่อยอดและสร้างโอกาสทางนวัตกรรม





คณะทำงานหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

วันที่ 19 มิถุนายน 2567
เวลา 09.30 - 12.00 น.

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้จัดประชุมคณะทำงานดำเนินการพัฒนาระบบราชการ 4.0 คณะทำงานหมวด 5 ในวันที่ 19 มิถุนายน 2567 เวลา 09.30 - 12.00 น. ซึ่งในการประชุมได้พูดถึงประเด็นการทบทวนข้อมูลและการกำหนดขีดความสามารถตามภารกิจ และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี เป็นต้น



หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร (ใหม่)

เจตนา

เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และมีความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

	Basic (A&D)	Advance (Alignment)	Significance (Integration)
5.1 ระบบการจัดการบุคลากร ตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ	การวางแผนกำลังคนตรงกับความต้องการและเพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงานของราชการ	การจัดการด้านบุคลากร รองรับความก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงทักษะ หน้าที่ และลักษณะงาน	นโยบายการจัดการบริหารงานบุคคล และเกิดความคล่องตัว เพื่อให้เกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง high performer
5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	สภาพแวดล้อมการทำงานปลอดภัย คล่องตัว สนับสนุนการทำงาน	สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูล ที่พร้อมสนับสนุนการตัดสินใจ	สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อให้เกิดสมรรถนะสูง ร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก
5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และความร่วมมือ	สร้างวัฒนธรรมที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสให้คิดริเริ่ม สร้างความร่วมมือ และความรับผิดชอบ	ค้นหาปัจจัยที่สร้างความสำเร็จที่สร้างผลการดำเนินงานที่ดี	สร้างวัฒนธรรมของความภูมิใจ และความเป็นเจ้าของ ให้แก่บุคลากร และสร้างสรรสุภาพสร้างนวัตกรรม
5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร	พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทักษะ ความรู้ ในการทำงานรวมทั้งด้านดิจิทัล	เพิ่มพูน สังสมทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ที่สำคัญต่อในสมรรถนะหลักองค์การ	พัฒนากฎ:บุคลากรและผู้นำ ให้มีความรอบรู้ ตัดสินใจ พร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อน และรองรับอนาคต

เป้าหมาย

เพื่อให้ส่วนราชการกำหนดนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากร ให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้และมีจริยธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่และลักษณะงานใหม่ มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูง โดยเน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง





คณะทำงานหมวด 6
การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

วันที่ 28 พฤษภาคม 2567
เวลา 13.30-16.30 น.

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้จัดประชุมคณะทำงานดำเนินการพัฒนาระบบราชการ 4.0 คณะทำงานหมวด 6 ในวันที่ 28 พฤษภาคม 2567 เวลา 13.30-16.30 น. ซึ่งในการประชุมได้พูดถึงประเด็นกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบเพื่อไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ การสร้างนวัตกรรม การลดต้นทุน และการมุ่งเน้นประสิทธิภาพขององค์กร เป็นต้น



หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

เจตนารมณ์

เพื่อให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบ และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิต กระบวนการ และการบริการ นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้มีขีดสมรรถนะสูงขึ้น บูรณาการกระบวนการเพื่อสร้างคุณค่าในการให้บริการแก่ประชาชนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

	Basic (A&D)	Advance (Alignment)	Significance (Integration)
6.1 กระบวนการทำงาน เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบนำสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ	ออกแบบกระบวนการที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบทั้งภายในและงานที่ข้ามส่วนราชการเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด	ติดตามควบคุมกระบวนการโดยใช้ตัววัดและเทคโนโลยีดิจิทัล	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการกระบวนการและการบูรณาการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ
6.2 การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิต กระบวนการ การบริการ	บริหารจัดการและปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ทั้งกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน	สร้างนวัตกรรมการปรับปรุงกระบวนการหลัก สนับสนุน การบริการ และการสื่อสาร	นวัตกรรมของกระบวนการระดับองค์กร จนเกิดความเป็นเลิศ เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและภาครัฐกิจ
6.3 การลดต้นทุน การใช้ทรัพยากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความสามารถในการแข่งขัน	วิเคราะห์ต้นทุน และลงทุนในทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการหลักและสนับสนุน	กำหนดนโยบายการลดต้นทุนใช้เทคโนโลยี และใช้ทรัพยากรร่วมกัน	ใช้ข้อมูลเทียบเคียงเพื่อสร้างนวัตกรรม ลดต้นทุน เพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน
6.4 การมุ่งเน้นประสิทธิผล ทั้งองค์กร และผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ประเทศ	ติดตามควบคุมประสิทธิผลกระบวนการหลักและตัววัดเชิงยุทธศาสตร์	การเตรียมการเชิงรุกเพื่อลดผลกระทบจากความเสี่ยง การเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับเหตุการณ์	บูรณาการกระบวนการต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์และส่งผลต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

เพื่อให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลเชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบ และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ มีการสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิต กระบวนการ และการบริการ มีการลดต้นทุนและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยี มาใช้เพื่อให้มีขีดสมรรถนะสูงขึ้น บูรณาการกระบวนการเพื่อสร้างคุณค่าในการให้บริการแก่ประชาชนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน



การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การส่งเสริมแนวทางการพัฒนา
องค์กรสู่ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ
และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง

PMQA 4.0

อ.กิตติณัฐ พนมฤทธิ์

วันที่ 17 พฤษภาคม 2567 เวลา 08.30 - 17.30 น.
ณ ห้องอบรม 1 สำนักงานสถิติแห่งชาติ ชั้น 2 ทิศใต้

กรรมการผู้จัดการ บ.ศูนย์ส่งเสริมคุณค่าทางธุรกิจ จำกัด
ที่ปรึกษา ศูนย์นวัตกรรมทางธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
และอดีตผู้ตรวจรับรองรางวัลเลิศรัฐ จากสำนักงาน ก.พ.ร.
เป็นที่ยอมรับทั้งในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน



กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการภายใต้โครงการ “พัฒนาองค์กรตามกรอบ PMQA 4.0” เรื่อง “การส่งเสริมแนวทางการพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง” เมื่อวันศุกร์ที่ 17 พฤษภาคม 2567 เวลา 08.30 - 17.30 น. ณ ห้องอบรม 1 สำนักงานสถิติแห่งชาติ ชั้น 2 ทิศใต้

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นไปตามแนวทางการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ ในการเป็นระบบราชการ 4.0 รวมทั้งปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะนำพาองค์กรสู่ระบบราชการ 4.0 และเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจแนวทางการประเมินสถานะของหน่วยงาน ในการเป็นระบบราชการ 4.0 ให้แก่คณะทำงานพัฒนาระบบราชการ 4.0 และบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถดำเนินงานและพัฒนาให้เกิดความยั่งยืน รวมทั้งดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง จำนวนรวม 70 ราย

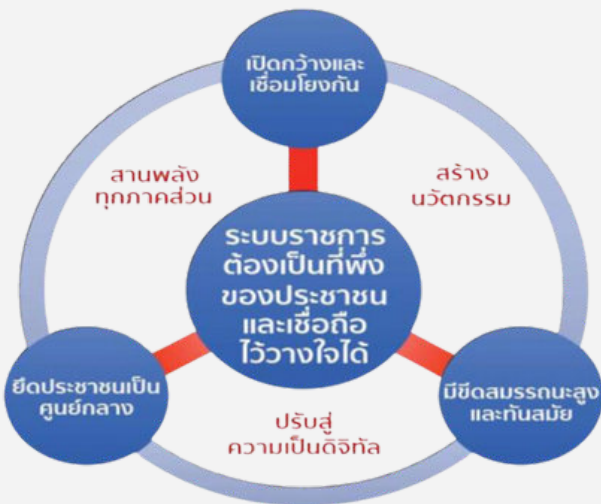
ปีนี้เป็นปีที่สองที่ได้เชิญ อาจารย์กิตติณัฐ พนมฤทธิ์ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารจัดการ การสื่อสาร และเทคโนโลยี และเป็นอดีตผู้ตรวจรับรองรางวัลเลิศรัฐ จากสำนักงาน ก.พ.ร. (ในปี พ.ศ. 2549 - 2563) นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่มีความรู้และมีประสบการณ์การทำงานต่าง ๆ อีกมากมาย เป็นที่ยอมรับทั้งในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน มาเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่บุคลากรภายในสำนักงานสถิติแห่งชาติอีกครั้ง

เครื่องมือระดับหน่วยงาน
ภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0
[PMQA 4.0]



ภาครัฐสามารถเป็นที่พึ่ง
ที่เชื่อถือ และไว้วางใจได้
ของประชาชน

ระบบราชการ 4.0



TIPS & TRICKS

Digitization คือ การปรับเปลี่ยน จาก Analog เป็น Digital เช่น การสแกนเอกสารกระดาษ ไปเป็นไฟล์ดิจิทัล

แนวคิดการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จ [Total Quality Management: TQM] ของ Malcolm Baldrige

ประเทศไทยได้นำแนวคิดนี้มาใช้ครั้งแรก ในปี พ.ศ. 2545 โดยใช้ชื่อว่า TQA [Thailand Quality Award] หรือ รางวัลคุณภาพแห่งชาติ

ในปี พ.ศ. 2550 ได้นำแนวคิดนี้ มาปรับใช้ในหน่วยงานภาครัฐ มีการเปลี่ยนชื่อรางวัลเป็น PMQA

ปี พ.ศ. 2562 ปรับเปลี่ยนแนวทาง การประเมินหน่วยงานภาครัฐอีกครั้ง เป็น PMQA 4.0

P
M
Q
A
4.0

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ 3 ประการ ของระบบราชการ 4.0 ประกอบไปด้วย

1) การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม [Collaboration] วิธีการให้ภาคส่วนอื่นสามารถสนับสนุนภารกิจ หน่วยงานของรัฐได้

2) การสร้างนวัตกรรม [Innovation] การหาแนวคิดใหม่ มองปัญหาเดิมด้วยมุมมองใหม่ หรือ การนำความคิดริเริ่มให้จับต้องได้

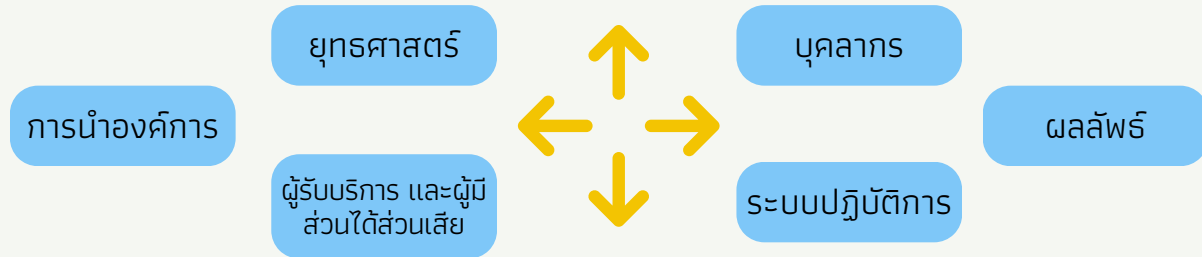
3) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล [Digitization/Digitalization] การปรับกระบวนการการทำงานให้สอดคล้องกับโลกยุค Digital เช่น การนำข้อมูล Big Data มาประมวลผล และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์

ลักษณะสำคัญของกิจการ

มุ่งนอกถึงบริบทขององค์การ และอธิบายการดำเนินการองค์การโดยรวม

เน้นให้ความสำคัญว่า การนำองค์การต้องมุ่งเน้น ที่ยุทธศาสตร์และผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผลลัพธ์การดำเนินการ ประกอบด้วยกระบวนการ ที่มุ่งเน้นบุคลากร และกระบวนการปฏิบัติการที่สำคัญ



ปัจจัยที่นำไปสู่ผลลัพธ์ ประกอบด้วย ด้านประสิทธิผลและพันธกิจ ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านบุคลากร ด้านการนำองค์การและการกำกับกำดูแลส่วนราชการ ด้านงบประมาณ การเงินและการเติบโต และผลลัพธ์ด้านยุทธศาสตร์

การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้

พื้นฐานของระบบ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้ส่วนราชการมีการจัดการที่มี ประสิทธิภาพและมีการนำข้อมูลจริงมาใช้ รวมถึงใช้ความรู้เป็นแรงผลักดันเพื่อให้ ระบบราชการบรรลุผลสำเร็จมากขึ้น และมีความสามารถในการแข่งขัน



ค่านิยม และหลักการ

หลักการที่ใช้ในเกณฑ์วัดผลนี้ มาจากค่านิยมและแนวคิดหลักที่ถูกปลูกฝัง ในองค์การที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูง

กรอบการประเมิน PMQA 4.0 มีทั้งหมด 7 หมวด หมวด 1 - 6 เป็นหมวดกระบวนการ มีประเด็นพิจารณาหมวดละ 4 ประเด็น หมวด 7 เป็นหมวดผลลัพธ์การดำเนินการ มีประเด็นพิจารณา 6 ประเด็น รวมทั้งหมด 30 ประเด็น

มีระดับการประเมิน 3 ระดับ ได้แก่
 1. ระดับพื้นฐาน (Basic)
 2. ระดับก้าวหน้า (Advance)
 3. ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance)



QUICK TIPS

- PMQA เป็นแนวทางที่ทำให้บุคลากรทุกคน ระบบงานทุกระบบ สอดคล้องและบูรณาการ เพื่อที่จะส่งมอบคุณค่าของหน่วยงานให้กับประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- PMQA เป็น Framework ไม่ใช่ Check list หรือ Standard ไม่มีคำว่าต้องทำ มีเพียงคำถาม What/ How ที่จะช่วยให้หน่วยงานทบทวนการดำเนินงานที่ผ่านมา และเกิดการเรียนรู้ สิ่งใดดีให้ทำต่อไป ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น โดยสิ่งสำคัญของการขับเคลื่อนองค์การ คือ ทิศทางต้องมาก่อนความเร็ว



PMQA ในมุมมองของการบริหารเชิงยุทธศาสตร์

การวิเคราะห์แนวคิด PMQA เพื่อการดำเนินการพัฒนาระบบราชการ 4.0 ในมุมมองของการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ โดยมีแนวทางการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้



1. STRATEGIC ANALYSIS

การวิเคราะห์ลักษณะสำคัญขององค์การ [Organizational Profile] บ่งบอกถึงบริบทขององค์การ และอธิบายการดำเนินการขององค์การโดยรวม ซึ่งเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารระดับสูงไปใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์ระดับกรม หรือนโยบายของหน่วยงาน โดยจะต้องมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อแสดงให้เห็นว่าองค์การจะมุ่งไปทิศทางใด และต้องมีกลไกในการปฏิบัติราชการที่ดี ซึ่งเป็นการดำเนินการที่ไม่ทิ้งปัญหาไว้ข้างหลัง

2. CORPORATE STRATEGY

หมวด 1

การกำหนดทิศทาง และระบบกำกับดูแลองค์การที่ดี เป็นบทบาทของผู้บริหารระดับสูงที่ไม่สามารถมอบคนอื่นได้

เชื่อมโยงกับผลลัพธ์การดำเนินการ
7.4 ผลลัพธ์การเป็นต้นแบบ และ
7.5 ผลลัพธ์ด้านผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม

3. BUSINESS STRATEGY

หมวด 2

หมวด 3

ผู้บริหารระดับสูงกำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายลงไปสู่ผู้บริหารระดับกลาง เพื่อจัดทำแผนการปฏิบัติงาน โดยจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ ต้องรู้ว่า จะสร้างการบริการอะไร ให้กับใคร ด้วยวิธีการใด

ความสามารถอะไรที่วันนี้มีอยู่ วันหน้ายังจะเก็บไว้ทำต่อไป คือ **Stay**
ความสามารถใดที่วันนี้มีอยู่ วันหน้าจะเลิกทำ คือ **Stop**
และความสามารถอะไรที่วันนี้ยังไม่มี วันหน้าต้องสร้างขึ้นใหม่ คือ **Start**

เชื่อมโยงกับผลลัพธ์การดำเนินการ
7.1 ผลลัพธ์ด้านพันธกิจ และ
7.2 ผลลัพธ์ด้านผู้รับบริการและประชาชน

เพื่อสร้าง Product [การให้บริการ] และ Future [สมรรถนะใหม่] เพราะสารสนเทศที่สำคัญที่สุดของการวางแผนยุทธศาสตร์ คือ ข้อมูลของผู้รับบริการและประชาชน ความสำเร็จของยุทธศาสตร์จะถูกวัดจากการได้รับความร่วมมือจากผู้รับบริการและประชาชนที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้หน่วยงานสามารถวางแผนในอนาคตได้ว่าจะ Stay Stop หรือ Start



ถ้าสำนักงานสถิติแห่งชาติต้องการขับเคลื่อนระบบสถิติของประเทศไทย ต้องทำเรื่องอะไรบ้าง? ให้ใครบ้าง? ในอนาคตจะกำหนดสมรรถนะหลักใหม่อะไร? การกิจใดจะต้องเกิดขึ้นมาใหม่ในอนาคตบ้าง?

4. FUNCTIONAL STRATEGY

หมวด 5

หมวด 6

หน่วยปฏิบัติ สำนัก กอง ศูนย์ ระบบคนจะต้องมีการปรับอะไรบ้าง อัตรากำลังสมรรถนะ แรงจูงใจ ระบบงาน กระบวนการทำงาน เทคนิคในการทำงาน

เชื่อมโยงกับผลลัพธ์การดำเนินการ
7.3 ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร และ
7.6 ผลลัพธ์ด้านการลดต้นทุน สร้างนวัตกรรม และการจัดการกระบวนการ

เมื่อดำเนินการครบทั้ง 4 ขั้นตอน ให้เกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบแล้ว จะนำไปสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง ที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (หมวด 4) เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ และปรับปรุงระบบให้ดีขึ้น รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างศูนย์/กอง ปรับระบบให้เป็นไปแนวทางเดียวกัน และค้นหา Best practice ที่จะนำไปสู่ New standard



ขั้นที่ 1 วิเคราะห์บริบทขององค์การ

[Strategic Analysis]

แนวทางการประเมินสถานะของหน่วยงาน
ภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0

6 Cs Analysis

C6: Challenges & Advantage & Opportunity ความท้าทายที่หน่วยงานต้องเตรียมรับมือ
หรือความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ที่ทำให้เกิดโอกาสใหม่ ๆ

C1: Company
วัตถุประสงค์ หรือเหตุผล
การคงอยู่ของหน่วยงาน
เพื่อใช้กำหนดวิสัยทัศน์
พันธกิจ ค่านิยม หน้าตาตาม
กฎหมาย โครงสร้าง
องค์การ สมรรถนะหลัก
วัฒนธรรม และอื่น ๆ

สร้างคุณค่า

C2: Customers &
Stakeholders
ความต้องการของผู้รับ
บริการ รวมถึงการสร้าง
คุณค่าในการให้บริการและ
ส่งมอบให้กับผู้รับบริการและ
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สร้างคุณค่า

C3: Competitive
Environment
สภาพแวดล้อมด้าน
การแข่งขันทั้ง
ภายนอกและภายใน
และการเพิ่มขีดความ
สามารถในการแข่งขัน

C4: Compliance กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญ ที่เอื้อให้ส่วนราชการ
ทำงานอย่างมีความคล่องตัวและตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

C5: Change การเปลี่ยนแปลงด้านการแข่งขันที่สำคัญ จุดเปลี่ยนในอนาคตที่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน

ขั้นที่ 2 สร้างยุทธศาสตร์ระดับองค์การ

[Corporate Strategy]

หมวด 1

บทบาทของผู้นำในการชี้แนะและขับเคลื่อนองค์การให้เกิดความยั่งยืน การกำกับดูแลที่ดี มีการสร้างแบบอย่าง
ด้านความโปร่งใส มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ผ่านนวัตกรรมทุกระดับ ติดตามผลการดำเนินการทั้งระยะสั้นและระยะยาว
ประกอบด้วย

1 ระบบการนำองค์การที่สร้างความยั่งยืน

หน่วยงานจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองพันธกิจ สอดรับกับยุทธศาสตร์ประเทศ โดยมุ่งเน้น
การสร้างนวัตกรรมและวัฒนธรรมที่มุ่งประโยชน์สุขของประชาชน

2 ป้องกันทุจริตและสร้างความโปร่งใส

นโยบายการป้องกันทุจริตและระบบกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการกำกับติดตาม
และรายงานผลต่อสาธารณะ รวมไปถึงมีการประเมิน ปรับปรุง เพื่อสร้างต้นแบบด้านความโปร่งใส

3 การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ผ่านการสร้างการมีส่วนร่วมจากเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก

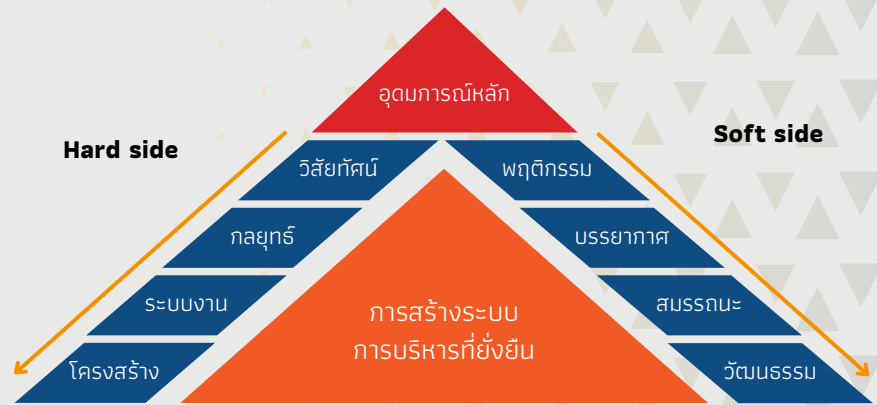
โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในและการสร้างเครือข่าย
ความร่วมมือกับภายนอก ส่งเสริมการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และสามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้

4 คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและการมุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์

โดยการติดตามตัวชี้วัดและผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ใช้กลไกการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำ
ไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างทันกาล และการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการคาดการณ์ผลกระทบระยะสั้น
และระยะยาวที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม



การนำองค์การ เป็นหน้าที่ของผู้นำ ที่จะต้องถ่ายทอด ค่านิยมขององค์การ ซึ่งเปรียบเสมือนหลักปฏิบัติ ที่สำคัญที่องค์การยึดถือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุกคนมีเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน สร้างบรรยากาศ ให้เกิดการทำงานร่วมกันโดยมุ่งเน้นการสร้าง วัฒนธรรมองค์การ โดยไม่ทิ้งปัญหาไว้เบื้องหลัง และการสร้างนวัตกรรมการให้บริการกับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย รวมถึงการบริหารจัดการกับความเสี่ยง ที่จะเกิดขึ้น



การควบคุมความเสี่ยงจะต้องมีการวิเคราะห์ระดับความเสี่ยง เช่น ถ้าระดับความเสี่ยงมาก หน่วยงานจะต้องมีการควบคุมและตรวจสอบภายใน ถ้าระดับความเสี่ยงน้อย ต้องตรวจสอบว่าจุดใดมีความเสี่ยงเกิดขึ้น เพื่อที่จะเตรียมการป้องกันก่อนที่จะเกิดปัญหา

ขั้นที่ 3 สร้างยุทธศาสตร์ระดับพันธกิจ [Business Strategy]

หมวด 2

หมวด 3

การพัฒนาาระบบข้อมูลและสารสนเทศด้านการบริการประชาชนที่ทันสมัย รวดเร็วและเข้าถึงได้ นำมาสร้างนวัตกรรม การบริการที่สร้างความแตกต่าง วางแผนเชิงรุกในการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มต่าง ๆ ทั้ง ปัจจุบันและอนาคต มีกระบวนการแก้ไขข้อร้องเรียนที่รวดเร็วและสร้างสรรค์ โดยปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูล ความต้องการของประชาชน องค์ประกอบของ หมวด 3 มีดังนี้

1 ระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อการบริการและการเข้าถึง

หน่วยงานมีการใช้ข้อมูลเพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่าง ใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ค้นหาความต้องการและความคาดหวังใหม่ และการใช้ข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอกเพื่อวางแผนเชิงรุกในปัจจุบันและอนาคต

2 การประเมินความพึงพอใจและความผูกพัน

มีการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย มีการวิเคราะห์ผลเพื่อตอบสนอง ความต้องการและแก้ปัญหาเชิงรุก บูรณาการกับฐานข้อมูลแหล่งข้อมูลอื่นเพื่อการวางแผนและสร้างนวัตกรรมเพื่อ การให้บริการ

3 การสร้างนวัตกรรมบริการและตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่ม

มีการปรับปรุงบริการที่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย ปรับปรุง กระบวนการและสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการในภาพรวมและเฉพาะกลุ่ม รวมไปถึงการสร้างนวัตกรรม ที่สามารถออกแบบการให้บริการเฉพาะบุคคล

4 กระบวนการแก้ไขข้อร้องเรียน รวดเร็วและสร้างสรรค์

หน่วยงานมีช่องทางเป็นมาตรฐานและกระบวนการจัดการรับข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบ และมีมาตรฐาน มีกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนเชิงรุก รวดเร็ว ทันการณ์ จัดการได้ และต้องสร้างความพึงพอใจ มีการตอบสนองข้อร้องเรียนและใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารตอบสนองและสร้างความผูกพัน



จุดเน้นที่สำคัญของหมวด 3 คือการระบุผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การให้ชัดเจน เพื่อหาโอกาสและทางเลือกในการให้บริการ ในการแลกเปลี่ยนคุณค่าระหว่างองค์การและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หน่วยงานจะต้องเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย **“เราต้องการอะไรจากอีกฝ่าย เพื่อให้งานของเราสำเร็จ?”** และ **“อีกฝ่ายต้องการอะไรเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน?”**

การประเมินความพึงพอใจหน่วยงาน ควรประเมินในขณะที่ให้บริการ ส่วนการประเมินความผูกพันนั้น เป็นพฤติกรรมภายหลังจากการรับบริการ ทั้งนี้หน่วยงานสามารถใช้ประโยชน์จากข้อร้องเรียน/ข้อร้องทุกข์ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ



ข้อร้องเรียน คือ เรื่องที่ทำให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกิดร้อนใจจากการบริการของหน่วยงาน
ข้อร้องทุกข์ คือ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีปัญหาหรือมีความทุกข์มาให้หน่วยงานช่วยเหลือ

เพื่อให้ส่วนราชการมีกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ รองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน กำหนดเป้าหมายที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ มีแผนงานที่ขับเคลื่อนลงไปทุกภาคส่วน มีการติดตามผลของการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และแก้ไขปัญหาได้ทันต่อองค์ประกอบของหมวด 2 มีดังนี้

1 แผนยุทธศาสตร์ที่สนองความท้าทายและสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

หน่วยงานต้องมีกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ที่เป็นระบบ ตอบสนองความต้องการของประชาชน บรรลุพันธกิจ ตอบสนองความท้าทายของส่วนราชการ เพิ่มขีดความสามารถขององค์กร มีการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต และรองรับการขับเคลื่อนสู่องค์กรดิจิทัล

2 เป้าหมายยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวสอดคล้องพันธกิจและยุทธศาสตร์ชาติ

มีการกำหนดเป้าประสงค์และตัวชี้วัดที่ตอบสนองพันธกิจในระยะสั้น ระยะยาวและสร้างการเปลี่ยนแปลง วิเคราะห์ผลกระทบทั้งระยะสั้นระยะยาว ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข สิ่งแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อม

3 แผนงานลงไปขับเคลื่อนทุกภาคส่วน

แผนครอบคลุมทุกภาคส่วนชัดเจน มีการสื่อสารสู่การปฏิบัติ เน้นทำน้อยได้มาก เปิดโอกาสให้สร้างนวัตกรรม และสร้างคุณค่าให้แก่ประชาชน มีการบูรณาการกับแผนงานด้านบุคลากรโดยมีการใช้ทรัพยากรการใช้ข้อมูลร่วมกัน

4 การติดตามผลการแก้ไขปัญหาและรายงานผล

การติดตามรายงานผลและการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์ คาดการณ์ และปรับแผนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงนำผลที่ได้ไปออกแบบและกำหนดนโยบายที่ตอบสนองได้ทันเวลา และมีประสิทธิภาพ



จุดเน้นที่สำคัญของหมวด 2 เป็นการตัดสินใจเรื่องระบบงานและสมรรถนะในอนาคตของหน่วยงาน โดยแผนการปฏิบัติงานต้องสอดคล้องกับหมวด 3 ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยหน่วยงานจะต้องกำหนดเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

การกำหนดเป้าประสงค์ และตัวชี้วัดที่ตอบสนองพันธกิจในระยะสั้น ระยะยาว โดยการบริหารจัดการความเสี่ยงของหมวด 2 นี้เป็นการหาแผนสำรองเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามแผนได้ และส่งมอบแผนลงไปสู่การปฏิบัติ และหาวิธีการแก้ปัญหาในกรณีที่หน่วยปฏิบัติไม่สามารถปฏิบัติตามแผนได้ พร้อมทั้งทบทวนแผน โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การทบทวนสมมติฐานของแผน เช่น การวิเคราะห์ SWOT Analytic การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์



ขั้นที่ 4 สร้างยุทธศาสตร์ระดับหน่วยงาน [Functional Strategy]

หมวด 5

หมวด 6

ส่วนราชการมีการบริหารจัดการกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบ และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการ นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้มีขีดสมรรถนะสูงขึ้น บูรณาการ กระบวนการเพื่อสร้างคุณค่าในการให้บริการแก่ประชาชน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน องค์ประกอบของหมวด 6 มีดังนี้

1 กระบวนการทำงานเชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

ออกแบบกระบวนการที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ติดตามควบคุมกระบวนการโดยใช้ตัววัดและเทคโนโลยีดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการกระบวนการและการบูรณาการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

2 การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิตกระบวนการ การบริการ

บริหารจัดการและปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ทั้งกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน สร้างนวัตกรรม การปรับปรุงกระบวนการหลัก สนับสนุนการบริการและการสื่อสารนวัตกรรมของกระบวนการระดับองค์การจนเกิดความเป็นเลิศ เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและภาคธุรกิจ

3 การลดต้นทุนการใช้ทรัพยากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขัน

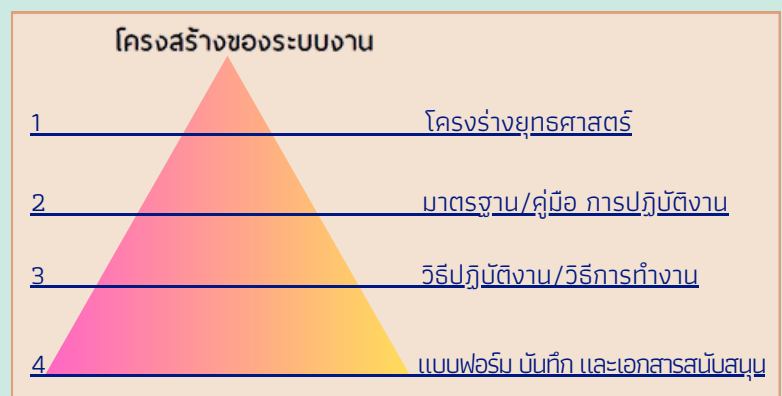
วิเคราะห์ต้นทุน และลงทุนในทรัพยากรที่ใช้ กำหนดนโยบายการลดต้นทุน ใช้เทคโนโลยีและทรัพยากรร่วมกัน ใช้ข้อมูลเทียบเคียงเพื่อสร้างนวัตกรรม ลดต้นทุน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

4 การมุ่งเน้นประสิทธิผลทั้งองค์กร และผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ประเทศ

ติดตามควบคุมประสิทธิผลกระบวนการหลักและตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ การเตรียมการเชิงรุกเพื่อลดผลกระทบจากความเสี่ยงการเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับเหตุการณ์ บูรณาการกระบวนการต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์และส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

จุดเน้นที่สำคัญของหมวด 6 โครงสร้างของระบบงานต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจหลักขององค์การ ในหมวด 2 เพื่อใช้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน และวิธีการปฏิบัติงาน มีการสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิตกระบวนการ สามารถแบ่งกิจกรรมการปรับปรุงประสิทธิภาพหน่วยงาน ออกเป็น 3 ประเภท

- [1] กิจกรรมที่สร้างคุณค่า
- [2] กิจกรรมที่ไม่สร้างคุณค่า
- [3] กิจกรรมที่ไม่สร้างคุณค่าแต่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้จะต้องพิจารณาวิธีการใหม่



“ถูกใช้ว่าจะดี ต้องพิจารณาคุณภาพควบคู่ไปด้วย”

ควรเลือกกิจกรรมที่สร้างคุณค่าและใช้ต้นทุนน้อย หากมีภาวะวิกฤติเกิดขึ้นจะต้องมีการประเมินว่าระบบการปฏิบัติงานส่วนใดได้รับผลกระทบมากที่สุด ซึ่งหน่วยงานต้องมีแผนรองรับ 3 ชั้น ได้แก่ [1] แผนการจัดการอุบัติเหตุ เหตุฉุกเฉิน ภาวะวิกฤติ [2] แผนการจัดการความต่อเนื่อง [3] แผนการกอบกู้

ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง องค์กรประกอบของหมวด 5 มีดังนี้

1 ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ

การวางแผนกำลังคนตรงกับความต้องการและเพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงานของราชการ มีนโยบายการจัดการบริหารงานบุคคลที่มีความคล่องตัว เพื่อให้เกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง

2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพคล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

สภาพแวดล้อมการทำงานปลอดภัย คล่องตัว เอื้อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลที่พร้อมตัดสินใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อให้เกิดสมรรถนะสูงร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก

3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และความร่วมมือ

สร้างวัฒนธรรมที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสให้คิดริเริ่ม สร้างความร่วมมือ และความรับผิดชอบ ค้นหาปัจจัยที่สร้างความผูกพัน สร้างวัฒนธรรมของความภูมิใจ และความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร ส่งเสริมสร้างนวัตกรรม

4 ระบบการพัฒนาบุคลากร

พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทักษะ สมรรถนะในการทำงานรวมถึงด้านดิจิทัล พัฒนาผู้นำให้มีความรอบรู้ตัดสินใจ พร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อน



จุดเน้นที่สำคัญของหมวด 5 การบริหารจัดการบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการกำหนดตำแหน่งโครงสร้างบุคลากรและสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนงาน และระบบการทำงาน โดยสิ่งสำคัญคือ **การใช้คนให้เหมาะสมกับงาน** และบุคลิกภาพของคนที่ต้องสามารถเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรได้ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมการทำงานต้องสะดวกสบาย มีโครงสร้างลำดับชั้นการบังคับบัญชาที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกล้าตัดสินใจ

ความผูกพันในงาน [Work Engagement]
คือ การที่บุคคลหรือผู้ทำงานทุ่มเทแรงกายกำลังสติปัญญา และจิตใจไปทำงานของตนเอง

ปัจจัยความผูกพันในงาน 3S

- Say การกล่าวถึงองค์การในแง่ดี
- Stay อยากทำงานร่วมกับองค์การจนเกษียณ
- Strive ทุ่มเททำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จ

การสร้างวัฒนธรรมที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา การค้นหาปัจจัยความผูกพันในงาน สำหรับระบบการพัฒนาบุคลากร ต้องนำมาตรฐานการทำงานมาเปรียบเทียบกับบุคลากรที่มีในปัจจุบัน เพื่อให้เห็นว่าบุคลากรยังขาดคุณสมบัติในด้านใดบ้าง และนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยวิธีต่าง ๆ เช่น การทดลองให้ทำงานใหม่ ๆ การส่งไปเรียนรู้เพิ่มกับกลุ่มอื่น ๆ หรือส่งไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

ขั้นที่ 5 สร้างระบบวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้

ส่วนราชการมีการกำหนดตัววัดที่ใช้ติดตามงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์การ วิเคราะห์เพื่อการแก้ปัญหาและตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันเวลาและเชิงรุก มีการใช้ความรู้ เรียนรู้และมีเหตุผลในเชิงจริยธรรม มีการบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และระบบการทำงานที่ปรับเป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบ องค์ประกอบของหมวด 4 มีดังนี้

1 การกำหนดตัววัดเพื่อการติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การวางแผนและรวบรวมข้อมูลและตัววัดทุกระดับโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบจัดการข้อมูลมีประสิทธิภาพ ปลอดภัยน่าเชื่อถือ พร้อมใช้ เข้าถึงง่าย การจัดให้มีข้อมูลและสารสนเทศที่มีประโยชน์ต่อประชาชนโดยไม่ต้องร้องขอ

2 การวิเคราะห์ผลจากข้อมูลและตัววัดในทุกระดับ เพื่อการแก้ปัญหา

การวิเคราะห์ผลจากข้อมูลและตัววัดเพื่อแก้ปัญหา และแก้ไขในเชิงนโยบายและการปรับยุทธศาสตร์ เชื่อมโยงผลการวิเคราะห์เพื่อคาดการณ์และสนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพในทุกระดับ

3 การใช้ความรู้และองค์ความรู้ของส่วนราชการในการแก้ปัญหาเรียนรู้และมีเหตุผล

การรวบรวมองค์ความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการเรียนรู้ พัฒนา และต่อยอด เชื่อมโยงกับองค์ความรู้จากภายนอกเพื่อแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม ปรับปรุงกระบวนการและการสร้างมูลค่าเพิ่มสู่ประชาชน

4 การบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศและการปรับระบบการทำงานเป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบ

การจัดการข้อมูลและสารสนเทศ ตามมาตรฐานกำกับข้อมูล มีระบบความมั่นคงทางไซเบอร์ การเตรียมพร้อมในภาวะฉุกเฉิน และการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลข้ามหน่วยงาน และใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดเน้นที่สำคัญของหมวด 4 การวัด เพื่อให้รู้ ให้สามารถตัดสินใจได้ทันเวลาที่ ข้อมูลที่ได้ต้องมีคุณภาพ ครบถ้วน สมบูรณ์ พร้อมใช้งาน ส่วนการวิเคราะห์มี 2 รูปแบบ คือการวิเคราะห์ย้อนหลังเพื่อโอกาสในการปรับปรุง แก้ไขปัญหา และการวิเคราะห์ไปข้างหน้าเพื่อคาดการณ์ผล (Learning Organization) นอกจากนี้ด้าน **Cyber Security** ไม่ใช่เรื่องของ ศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศ เพียงศูนย์เดียว แต่ต้องเป็นเรื่องที่ทุกศูนย์/กอง ต้องให้ความสำคัญ

Knowledge Management

การใช้ความรู้และองค์ความรู้ของส่วนราชการในการแก้ปัญหาเรียนรู้และมีเหตุผล เป็นการเรียงเรียงความรู้ โดยการรวบรวมความรู้ วิเคราะห์ความรู้ที่รวบรวมมา ตรวจสอบความถูกต้อง สร้างรูปแบบองค์ความรู้ จัดรูปแบบให้เหมาะสมกับการใช้งาน สิ่งที่สำคัญที่จุดของการจัดการความรู้คือ **“การจัดการความรู้ไม่ได้จบแค่รายงานเป็นรูปเล่ม แต่เป็นการนำไปใช้ประโยชน์จริง และเพิ่มศักยภาพขององค์การ”**



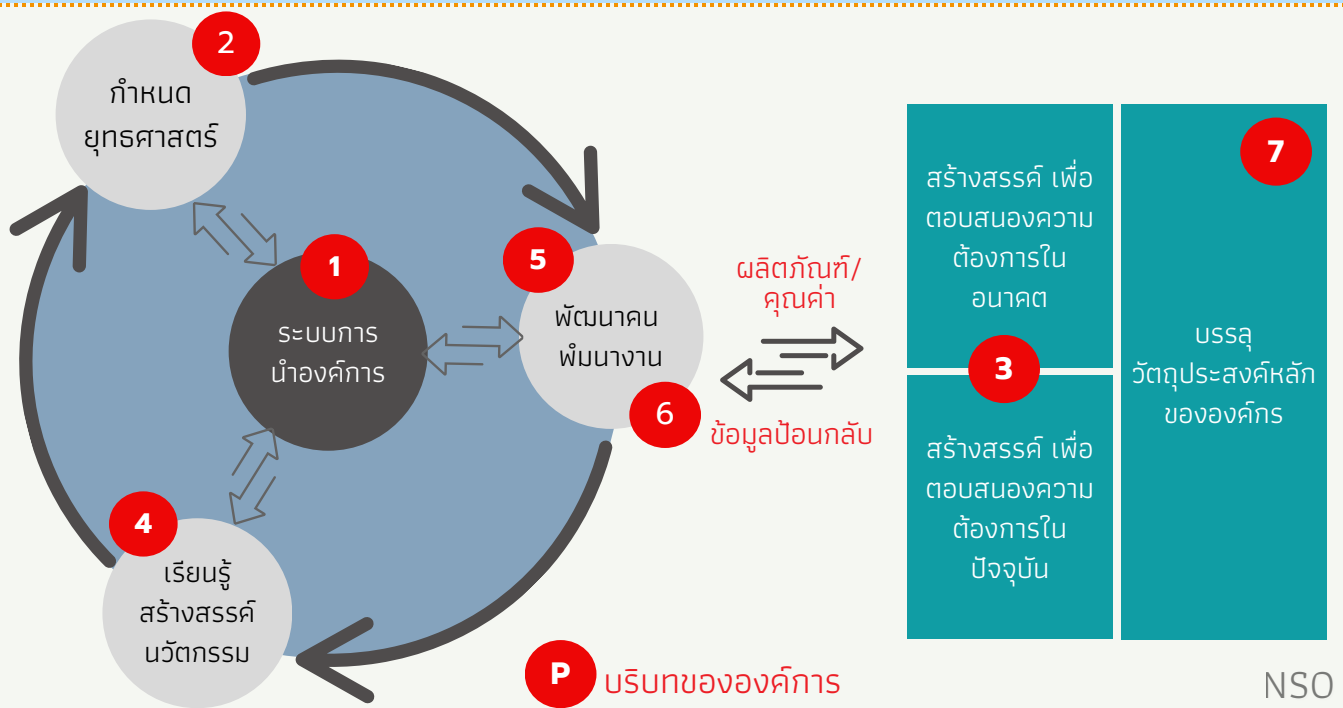
ในกรณีที่องค์การมีปัญหาย้อนหลังแต่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ หรือมีเป้าหมายข้างหน้า แต่ไม่สามารถไปถึงเป้าหมาย หมายความว่า องค์การยังขาดความรู้ที่จะมานำซึ่งการแก้ไขปัญหาและไปสู่เป้าหมายในอนาคต องค์การจึงจำเป็นต้องหาวิธีให้ได้มาซึ่งความรู้ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ

หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ

ส่วนราชการกำหนดตัววัดที่สำคัญซึ่งสอดคล้องการปฏิบัติการในหมวดกระบวนการทั้ง 6 หมวด สะท้อนความสามารถในการบริหารจัดการกระบวนการ การแก้ไขปัญหา และการพัฒนา มีการตั้งเป้าหมายที่มีความท้าทาย มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผลกับกระบวนการเพื่อค้นหาหนทางสร้างนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงองค์การทั้งในระดับปฏิบัติการ และในระดับองค์การ ที่ส่งผลให้ผลลัพธ์มีโอกาสบรรลุเป้าหมายดีขึ้น

การวางระบบ PMQA Mechanism

1. วิเคราะห์บริบทขององค์การ (ลักษณะสำคัญขององค์การ)
2. วางระบบการนำองค์การ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ พันธกิจ และทิศทางองค์การ
3. สำรวจและเก็บความต้องการของผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต
4. กำหนดยุทธศาสตร์ ให้ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน
5. นำยุทธศาสตร์ลงไปสู่การปฏิบัติ มุ่งเน้นระบบบริการให้บริการตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ
6. การเก็บข้อมูล และการป้อนกลับ เป็นการสรุปการเรียนรู้ อาจจะทำหน้าที่ทำไตรมาสละ 1 ครั้ง



สำนักงานสถิติแห่งชาติ ตั้งแต่ช่วงต้นปีงบประมาณที่ผ่านมา ได้ดำเนินการทบทวนวิเคราะห์บริบทขององค์การ ลักษณะสำคัญขององค์การ ตลอดจนยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจใหม่ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ให้สัมพันธ์กับผู้รับบริการ แล้วนำยุทธศาสตร์ลงไปสู่ผู้ปฏิบัติ นำร่องเก็บข้อมูลเพื่อมาเรียนรู้ร่วมกัน ไตรมาสละ 1 ครั้ง และนำบทเรียนไปกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในไตรมาสที่ 2 ต่อไป ต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมาย คือการทำให้ดีขึ้นอย่างน้อย 1 เรื่องในทุกไตรมาส

ผลการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

1. กิจกรรม Better ADG Better Me



- **กิจกรรมที่ 1** บุคลากรร่วมทำบุญตักบาตรข้าวสารอาหารแห้ง แด่พระสงฆ์ เพื่อความเป็นสิริมงคล ร่วมสืบสานขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ถวายเป็นพุทธบูชา และส่งเสริมพุทธศาสนา
- **กิจกรรมที่ 2** บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางพุทธศาสนา โดยการร่วมกิจกรรมพับเหรียญโปรยทาน และส่งตัวแทนร่วมพิธีอุปสมบท ปฏิบัติตนเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี เป็นตัวอย่างแก่บุคคลรอบข้าง และเยาวชนรุ่นใหม่สืบไป



2. กิจกรรม Hall of Fame



- **กิจกรรมที่ 1** มอบรางวัลข้าราชการต้นแบบผู้เสียสละ และอุทิศตนเพื่อเป็นต้นแบบขององค์กร โดยในวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2567 ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นผู้มอบเกียรติบัตร เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ก่อให้เกิดวินัยที่ดีในการทำงาน เป็นการกระตุ้นให้ผู้อื่น มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ประพฤติดีต่อไป
- **กิจกรรมที่ 2** แสดงความขอบคุณ ศูนย์/กอง/กลุ่ม ที่ให้ความอนุเคราะห์สนับสนุนการทำงาน และให้คำปรึกษาในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ภายใต้โครงการพัฒนาองค์กรตามกรอบ PMQA 4.0 ส่งผลให้โครงการดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี



3. กิจกรรมส่งเสริม No Gift Policy



- **กิจกรรมที่ 1** จัดทำสื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต “NSO โปร่งใส” เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้แก่บุคลากรภายในกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรมีจิตสำนึกความรับผิดชอบ ต่อองค์กร และสังคม
- **กิจกรรมที่ 2** ดำเนินการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมหลักสูตร “การป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตามนโยบาย No Gift Policy ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567” ซึ่งจัดโดยสำนักงานเลขานุกรม สำนักงานสถิติแห่งชาติ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในความโปร่งใส ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี



4. กิจกรรมพอเพียงสร้างสุข

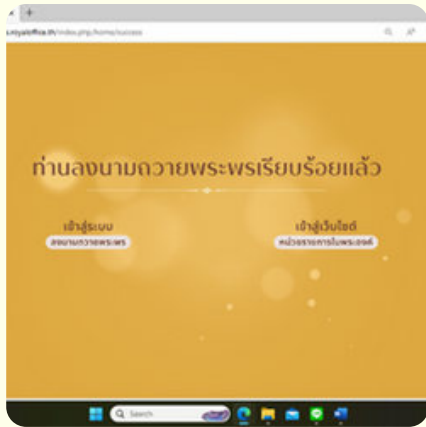


- **กิจกรรมที่ 1** รณรงค์การประหยัดไฟฟ้าในสำนักงาน ให้บุคลากรร่วมมือกันปิดไฟ รวมถึงเครื่องปรับอากาศ เมื่อเลิกใช้งาน เพื่อใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ใช้ไฟฟ้าฟุ่มเฟือย สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยไม่เบียดเบียนทรัพยากรธรรมชาติ
- **กิจกรรมที่ 2** รณรงค์ให้บุคลากรใช้ถุงผ้า แก้วน้ำ และลดการใช้พลาสติก เป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ร่วมแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่มุ่งเน้นการแบ่งปัน ช่วยเหลือ เกื้อกูลผู้อื่น
- **กิจกรรมที่ 3** ดำเนินการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมหลักสูตร “การส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งจัดโดยสำนักงานเลขานุกรม สำนักงานสถิติแห่งชาติ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้

5. กิจกรรมสร้างจิตสำนึกต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์



- **กิจกรรมที่ 1** บุคลากรร่วมลงนามถวายพระพร สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าพัชรกิติยาภา นเรนทิราเทพยวดี กรมหลวงราชสาริณีสิริพัชร มหาวัชรราชธิดา ผ่านเว็บไซต์สำนักพระราชวัง <https://wellwishes.royaloffice.th/>
- **กิจกรรมที่ 2** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้เกี่ยวกับชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ประกอบด้วยเนื้อหาเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์



6. กิจกรรมจิตอาสาสร้างความสุขด้วยความดี [To share is to care]



- **กิจกรรมที่ 1** บุคลากรกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ร่วมบริจาคเงินสมทบทุนมูลนิธิ/โรงพยาบาล ประกอบด้วย ศิริราชมูลนิธิ มูลนิธิเด็กโรคหัวใจ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย มูลนิธิจุฬาภรณ์ รวมถึงร่วมสมทบทุนทำบุญวันครบรอบ 61 ปี สสข. เพื่อช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาทางการแพทย์และสาธารณสุข อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน
- **กิจกรรมที่ 2** บุคลากรร่วมบริจาคโลหิตกับสภากาชาดไทย เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2567 ณ ชั้น 2 อาคารรัฐประศาสนภักดี ศูนย์ราชการฯ แจ้งวัฒนะ โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้ร่วมบริจาคโลหิต เพื่อสร้างจิตสำนึกของการทำความดีด้วยหัวใจ รู้จักการเป็นผู้ให้ เสียสละเพื่อสังคมส่วนรวม

ร่วมสร้างอนาคตไทย
ร่วมใจให้ข้อมูล
กับสำนักงานสถิติแห่งชาติ



สำนักงานสถิติแห่งชาติ
กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

