

## รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

### สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตามที่ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนใน ปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัด ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังกล่าวแล้ว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ .....

ชื่อ-สกุล ..... นายเอกพงษ์ หริ่มเจริญ .....

ตำแหน่ง ..... ผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ .....

วันที่ 29 / ต.ค. / 2568

#### ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวสุกานต์ กลั่นแก้ว

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

โทรศัพท์/โทรสาร 021421294

มือถือ 0895144234

อีเมล hrm.develop64@gmail.com

## ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

---

### การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.  
2569

ถึงปี พ.ศ.  
2572

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

[แผน HRM 69-72.pdf](#)

---

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2.1 กรุณาเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก (ระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมาในข้อ 2.2)

- การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- การวางแผนทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

2.2 จากข้อ 2.1 โปรดระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

รายละเอียดของประเด็นที่ 1

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (สสช.) มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาใช้ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการด้านบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยได้พัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อสนับสนุนงานบริหารบุคคลในด้านต่างๆ เช่น ระบบการต่อสัญญาพนักงานราชการออนไลน์ ระบบการลาออนไลน์ และระบบบันทึกเวลาปฏิบัติงานผ่าน ThaiD โดยสามารถลงเวลาปฏิบัติงานได้ในรัศมี 200 เมตรจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งช่วยลดขั้นตอนและเพิ่มความรวดเร็วในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังมีการใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HRIS) หรือที่เรียกว่าระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (DPIS6) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการปฏิบัติงานได้มีการแจก Tablet ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานระดับ ผอ. กลุ่มขึ้นไป เพื่อส่งเสริมนโยบายการทำงาน Work from anywhere อีกทั้งมีการปรับใช้ระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์แทนการใช้กระดาษในสำนักงานสถิติแห่งชาติทั่วประเทศ ซึ่งถือเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการมากขึ้น และประหยัดงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุที่เกี่ยวข้องกับการใช้กระดาษ อีกทั้งเป็นการรักษาสิ่งแวดล้อม

รายละเอียดของประเด็นที่ 2

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (สสช.) มีการวิเคราะห์ความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างเป็นระบบ โดยได้ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร และมีการวิเคราะห์อัตรากำลัง การเกษียณอายุ และการบรรจุแต่งตั้ง เพื่อวางแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขององค์กร โดยเฉพาะความท้าทายจากการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัลและความต้องการบุคลากรที่มีทักษะด้านวิทยาการข้อมูล ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งงานผ่านการจัดทำแผนกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 -2570 และการกำหนดคุณวุฒิที่ต้องการให้สอดคล้องกับภารกิจใหม่ ผ่านทางการปรับแก้มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีการกำหนดวุฒิการศึกษาเพิ่มเติมสำหรับนักวิชาการสถิติ คือ สาขาวิชาวิทยาการข้อมูล นอกจากนี้ ยังมีการปรับโครงสร้างสำนักงานสถิติจังหวัด โดยเพิ่มกลุ่ม “ขับเคลื่อนงานด้านดิจิทัล” เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในการกิจด้านดิจิทัล นอกจากการปรับโครงสร้างในการเพิ่มกลุ่มงานที่กล่าวถึงข้างต้นแล้วนั้น ยังมีการปรับแผนกำลังคนโดยตัดโอนตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ไปปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสถิติจังหวัด จำนวน 6 ตำแหน่ง

### รายละเอียดของประเด็นที่ 3

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (สสช.) มีการจัดทำแผนกำลังคนที่ตอบสนองต่อความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทักษะใหม่ขององค์กรอย่างชัดเจน โดยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565 - 2568 และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ พ.ศ. 2566 - 2570 ซึ่งเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร แผนดังกล่าวประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ เช่น การจัดทำกรอบสมรรถนะสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านสถิติ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และการส่งเสริมการพัฒนาทักษะใหม่ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมที่หลากหลาย และมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง โดยได้จัดทำและเผยแพร่แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำหรับทุกสายงานเพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ตรวจสอบและวางแผนการเติบโตของตนเอง นอกจากนี้ยังมีนโยบายการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ที่เปิดให้บุคลากรสามารถยื่นคำร้องขอย้ายเพื่อไปเรียนรู้งานและพัฒนาทักษะในภารกิจที่หลากหลาย ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สัมผัสประสบการณ์ที่จำเป็นต่อความก้าวหน้า

**คำชี้แจง** สำหรับข้อ 3 – 24 ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล
- 4 หมายถึง มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ
- 3 หมายถึง มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด
- 2 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

### การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

|  | 5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล | 4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ | 3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด | 2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ | 1 = ไม่มีการดำเนินการ |
|--|---|---------------------------------|--|--|-----------------------|
| 3. ทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ   | ✓   |                                 |  |  |                       |
| 4. วิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น   |   |                                 |  |  | ✓                     |
| 5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งหลักในส่วนราชการ (Succession Plan) โดยมีการกำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องมีการประเมินสมรรถนะที่จำเป็น และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งหลัก |   |                                 | ✓  |  |                       |

### การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

|   | 5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล | 4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ | 3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด | 2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ | 1 = ไม่มีการดำเนินการ |
|---|---|---------------------------------|--|--|-----------------------|
| 6. มีแผนการสรรหาและสามารถดำเนินการทดแทนตำแหน่งว่างได้ตามแผน | ✓   |                                 |  |  |                       |
| 7. มีมาตรการรองรับตำแหน่งว่าง เพื่อลดผลกระทบต่องาน          |   | ✓                               |  |  |                       |

|   | 5 = มีกา<br>รตำ<br>เนินกา<br>รอย่าง<br>เป็นระบบ<br>มีผลลัพท์<br>ที่ชัดเจน<br>โดยมี<br>การติดตามผล | 4 = มีกา<br>รตำ<br>เนินกา<br>รอย่างเป็<br>นระบบ | 3 = มีกา<br>รตำ<br>เนินการ<br>แต่ยังไม่เป็<br>นระบบ<br>หรือมี<br>ข้อ<br>จำกัด | 2 = ไม่<br>มีกา<br>รตำ<br>เนินการแต่<br>มีแผนจะ<br>ตำ<br>เนินการ | 1 = ไม่<br>มีกา<br>รตำ<br>เนินการ |
|---|---|---|---|--|-----------------------------------|
| 8. มีกระบวนการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งที่ทำให้ได้ผู้ที่มีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการ | ✓   |   |   |  |                                   |
| 9. มีกระบวนการหรือกลไกในการติดตามสาเหตุการลาออกของบุคลากร   |   |   | ✓   |  |                                   |

**คำชี้แจง** สำหรับข้อ 3 – 24 ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล
- 4 หมายถึง มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ
- 3 หมายถึง มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด
- 2 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

### การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

#### การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

|  | 5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล | 4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ | 3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด | 2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ | 1 = ไม่มีการดำเนินการ |
|--|---|---------------------------------|--|--|-----------------------|
| 10. มีกลไกในการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เช่น การกำหนดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาตนเอง ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ เป็นต้น |   |                                 | ✓  |  |                       |
| 11. มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้แก่บุคลากรตามที่กำหนดใน HRD Plan ของส่วนราชการ (กรณีที่ไม่มี HRD Plan ให้เลือกไม่มีการดำเนินการ)                  | ✓   |                                 |  |  |                       |
| 12. มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ   | ✓   |                                 |  |  |                       |

### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

|   | 5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล | 4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ | 3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด | 2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ | 1 = ไม่มีการดำเนินการ |
|---|---|---------------------------------|--|--|-----------------------|
| 13. มีกลไกการกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน                         |   |                                 | ✓  |  |                       |
| 14. มีมาตรการในการจัดการบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ                    |   |                                 |  |  | ✓                     |
| 15. มีการสื่อสารให้ผู้ประเมินให้ Feedback แก่บุคลากรในแต่ละรอบการประเมินฯ |   |                                 | ✓  |  |                       |

|  | 5 = มีกา<br>รตำ<br>เนินกา<br>รอย่างเป็<br>นระบบ<br>มีผลลัษ्<br>ที่ชัดเจน<br>โดยมี<br>การติด<br>ตามผล | 4 = มีกา<br>รตำ<br>เนินกา<br>รอย่าง<br>เป็นระบบ | 3 = มีกา<br>รตำ<br>เนินการ<br>แต่ยัง<br>ไม่เป็<br>นระบบ<br>หรือมีข้อ<br>จำกัด | 2 = ไม่<br>มีกา<br>รตำเนิ<br>นการ<br>แต่มี<br>แผนจะ<br>ตำเนิ<br>นการ | 1 = ไม่<br>มีกา<br>รตำเนิ<br>นการ |
|--|--|---|---|--|-----------------------------------|
| 16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้  |  |   |   |  |                                   |
| 16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา<br>การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา (Gap) เป็นต้น | ✓  |   |   |  |                                   |
| 16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)   | ✓  |   |   |  |                                   |
| 16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น  | ✓  |   |   |  |                                   |
| 16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/<br>กอง/องค์กร                                 |  |   | ✓   |  |                                   |

คำชี้แจง สำหรับข้อ 3 – 24 ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด

## การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

|  | 5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล | 4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ | 3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด | 2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ | 1 = ไม่มีการดำเนินการ |
|--|---|---------------------------------|--|--|-----------------------|
| 17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ   | ✓   |                                 |  |  |                       |
| 18. มีการมอบหมายงานที่ท้าทายแก่กลุ่มกำลังคนคุณภาพ  |   | ✓                               |  |  |                       |
| 19. มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนาระยะยาว สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา | ✓   |                                 |  |  |                       |
| 20. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น   |   |                                 | ✓  |  |                       |

\* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

คำชี้แจง สำหรับข้อ 3 – 24 ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด

## คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

|  | 5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล | 4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ | 3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด | 2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ | 1 = ไม่มีการดำเนินการ |
|--|---|---------------------------------|--|--|-----------------------|
| 21. มีการจัดสภาพแวดล้อมอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานที่สนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ                        |   |                                 | ✓  |  |                       |
| 22. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัล หรือนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดทรัพยากรมากขึ้น |   | ✓                               |  |  |                       |
| 23. มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ  |   |                                 | ✓  |  |                       |
| 24. มีการจัดสวัสดิการภายในที่ส่งเสริมชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของบุคลากร   |   |                                 | ✓  |  |                       |

## ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

25. การใช้ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| การวางแผนกำลังคน                  | มีฐานข้อมูลถูกต้องในระดับหนึ่งสามารถใช้สำหรับรายงานได้ |
| การวางแผนสรรหา                    | มีฐานข้อมูลถูกต้องในระดับหนึ่งสามารถใช้สำหรับรายงานได้ |
| การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล       | มีฐานข้อมูลถูกต้องในระดับหนึ่งสามารถใช้สำหรับรายงานได้ |
| การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ | มีฐานข้อมูลถูกต้องในระดับหนึ่งสามารถใช้สำหรับรายงานได้ |

26. กรณาระบุนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาใน 1 ปีที่ผ่านมา (ปี พ.ศ. 2568) และนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันสามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

|  | เลือกนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง                                       |
|--|---|---|
| นวัตกรรมด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง | ✓   | การรับสมัครออนไลน์และระบบบันทึกข้อมูลสัญญาจ้างพนักงานราชการออนไลน์  |
| อื่น ๆ (โปรดระบุ)                      | ✓   | การลงเวลาออนไลน์ การยื่นใบลาออนไลน์ และการตรวจสอบข้อมูลการลาออนไลน์ |

27. โปรตระบุนผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ (สสช.) ดำเนินการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 -2570 ซึ่งผ่านมติคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงดิจิทัลฯ ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2568 และมติ อ.ก.พ. กระทรวงดิจิทัลฯ ครั้งที่ 4/2568 เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2568 โดยมีตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นจำนวนรวม 59 ตำแหน่ง โดยจำแนกเป็นดังนี้
1. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง (ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด) 50 ตำแหน่ง
  2. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์) จำนวน 5 ตำแหน่ง
  3. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส (ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง 1 ระดับ จำนวน 4 ตำแหน่ง

โดยมีแผนการดำเนินการดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 20 ตำแหน่ง
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำนวน 29 ตำแหน่ง
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 จำนวน 10 ตำแหน่ง

28. โปรตระนุกการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)

แม้สำนักงานสถิติแห่งชาติ (สสช.) มีการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและข้อจำกัดในการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยใช้เครื่องมือหลักคือ การสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งจากการสำรวจพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไขเร่งด่วนประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ได้แก่

- 1) ด้านสภาวะทางอารมณ์และจิตใจ ซึ่งพบว่าบุคลากรมีความกดดันและความเครียดจากการทำงาน
- 2) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยเฉพาะความพร้อมของอุปกรณ์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ยังไม่ตอบสนองการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
- 3) ด้านบรรยากาศการทำงาน ซึ่งบุคลากรยังไม่รู้สึกมีความสุขหรือสนุกกับการทำงานเท่าที่ควร

สสช. ได้นำผลการวิเคราะห์ปัจจัยดังกล่าวมาใช้ในการส่งเสริมความผูกพันและความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม โดยเพื่อจัดการด้านสภาวะทางอารมณ์และจิตใจ ได้มีการส่งเสริมการตรวจสุขภาพประจำปี การออกกำลังกาย และจัดอบรมหลักสูตรใหม่ๆ ที่ช่วยปรับกระบวนการคิดและเพิ่มทักษะทางดิจิทัลเพื่อลดความกดดันในการทำงาน เช่น การจัดการอบรมการสร้างทีมงานสมรรถนะสูง (NSO New Gen) เพื่อขับเคลื่อนระบบสถิติสู่การปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็งบนฐานคิดระบบเชิงรุก ให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการ 8 ปีขึ้นไป เพื่อเตรียมความพร้อมการขึ้นรับตำแหน่งที่สูงกว่า ให้สามารถเข้าใจความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถบริหารคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดการอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่มีอายุราชการไม่ถึง 6 ปี เพื่อสร้างความตระหนักรู้ถึงการทำงานเป็นทีม การเข้าใจเพื่อนร่วมงาน มีความปรารถนาดีเมื่อผู้อื่นได้ดี สร้างเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม สสช. ยังประสบปัญหา turn over สูงขึ้นต่อเนื่อง

## 29. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

### การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

#### ปัญหาอุปสรรค

1. อัตราการโยกย้ายของข้าราชการระดับปฏิบัติการที่ไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานอื่นค่อนข้างสูง ทำให้หน่วยงานขาดบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ ส่งผลให้ภาระงานของเจ้าหน้าที่ที่เหลืออยู่เพิ่มขึ้น และกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งสนับสนุนที่สำคัญ ที่อาจไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายของผู้บริหาร อันได้แก่ เจ้าพนักงานสถิติ และเจ้าพนักงานพัสดุ
2. กระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรในตำแหน่งระดับปฏิบัติการถึงระดับชำนาญการยังใช้เวลานาน ส่งผลให้เกิดช่องว่างของอัตรากำลังระหว่างช่วงรอการบรรจุแต่งตั้ง
3. ขาดระบบการวางแผนกำลังคนระยะยาวที่สอดคล้องกับภารกิจและนโยบายของหน่วยงาน ทำให้ไม่สามารถคาดการณ์และบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรบางส่วนยังไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะในตำแหน่งสายสนับสนุน ซึ่งมีผลต่อการเติบโตในสายอาชีพ และการสืบทอดตำแหน่งในอนาคต
5. กระบวนการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยเฉพาะในระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ยังไม่คล่องตัวและขาดความต่อเนื่อง ทั้งในด้านเกณฑ์การประเมิน ศักยภาพบุคลากร และโอกาสในการเติบโต ส่งผลให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และลดประสิทธิภาพการบริหารกำลังคนในระยะยาว

#### ข้อเสนอแนะ

1. ส่วนราชการอาจจัดทำแผนบริหารอัตรากำลังคนระยะสั้น กลาง และยาวให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งกำหนดแนวทางรองรับการโยกย้ายและการเกษียณอายุราชการล่วงหน้า โดย สำนักงาน ก.พ. อาจมีบทบาทในการวางหลักเพื่อกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำหลังจากบรรจุ ถึงจะสามารถอนุมัติให้โอน/ย้ายได้ เนื่องจากในปัจจุบันยังเปิดกว้างให้ส่วนราชการใช้ดุลยพินิจ ส่วนราชการจึงขาดกลไกการชะลอระยะเวลาให้โอนดังกล่าว
2. ปรับปรุงกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้มีความรวดเร็ว โปร่งใส และลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอต่อภารกิจ
3. สำนักงาน ก.พ. อาจทบทวนและปรับปรุงระบบการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้มีความคล่องตัว ทั้งยังคงไว้ซึ่งความเป็นธรรม โปร่งใส และเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีศักยภาพได้รับการพิจารณาอย่างเท่าเทียม
4. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีแนวโน้มเลื่อนระดับหรือเป็นกำลังหลักในอนาคต
5. สำนักงาน ก.พ. ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และวางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบ เพื่อเติมเต็มช่องว่างของระบบ DPIS6 อยู่เสมอ

## ☑ การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

### ปัญหาอุปสรรค

1. การสอบแข่งขันบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป เช่น ตำแหน่งเจ้าพนักงานสถิติระดับปฏิบัติงาน เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีระดับปฏิบัติงาน เจ้าพนักงานพัสดุระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ เช่น นักวิชาการคอมพิวเตอร์ระดับปฏิบัติการ จำนวนผู้สมัครสอบคัดเลือกค่อนข้างน้อย ไม่สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีคุณภาพได้เพียงพอต่อจำนวนตำแหน่งว่างที่เปิดรับ
2. สำนักงาน ก.พ. ได้เปิดให้มีการใช้บัญชีร่วม อย่างไรก็ตาม กระบวนการดำเนินการขอใช้บัญชีดังกล่าวยังมีขั้นตอนและระยะเวลาค่อนข้างยาวนาน ส่งผลให้การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรล่าช้า และอาจกระทบต่อการดำเนินงานของหน่วยงานในภาพรวม
3. กระบวนการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นยังขาดความชัดเจนและความรวดเร็ว โดยเฉพาะในการประเมินสมรรถนะและศักยภาพบุคลากร ทำให้บุคลากรบางส่วนขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและขาดความต่อเนื่องในการวางแผนพัฒนาอัตราค่าจ้าง
4. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในบางสายงานยังไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของหน่วยงาน โดยเฉพาะในตำแหน่งเชิงเทคนิคและสายสนับสนุน ส่งผลให้ไม่สามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรได้เต็มที่

### ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงาน ก.พ. ควรพิจารณาปรับปรุงกระบวนการขอใช้บัญชีร่วมให้มีความรวดเร็วและคล่องตัวมากขึ้น เช่น การใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการขออนุมัติ การลดขั้นตอนเอกสาร และการกำหนดระยะเวลาในการอนุมัติที่ชัดเจน
2. สำนักงาน ก.พ. ควรมีการสำรวจความต้องการกำลังคนในแต่ละสายงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดสอบแข่งขันและกำหนดจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับความต้องการจริง
3. สำนักงาน ก.พ. ควรพัฒนาระบบคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้มีความโปร่งใส รวดเร็ว และอิงตามสมรรถนะที่แท้จริงของบุคลากร โดยใช้การประเมินแบบผสมผสานระหว่างผลงาน ผลสัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงาน
4. ส่งเสริมให้หน่วยงานสามารถสรรหาบุคลากรเฉพาะทางได้โดยไม่ต้องรอการเปิดสอบในภาพรวมของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้สามารถบรรจุคนที่มีทักษะตรงกับความต้องการของหน่วยงานได้ทันเวลาที่
5. สำนักงาน ก.พ. ควรมีการกำหนดแนวทางการใช้บัญชีร่วมระหว่างหน่วยงานในระดับภูมิภาคและส่วนกลางให้มีมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและลดความซ้ำซ้อนในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

## ☑ การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

### ปัญหาอุปสรรค

การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพยังมีปัญหาอุปสรรคในเป้าหมายสุดท้าย โดยเฉพาะตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง เนื่องจากขั้นตอนและกระบวนการคัดเลือกมักอิงตามคณะกรรมการกลั่นกรองประเภทอำนวยการ ส่งผลให้ข้าราชการบางส่วนไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะและการวางแผนเส้นทางอาชีพในระยะยาว เพราะเชื่อว่าการเลื่อนตำแหน่งยังคงขึ้นอยู่กับพิจารณาเฉพาะหน้า มากกว่าความสามารถหรือผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม อีกทั้งการขาดระบบ Career Path ที่ชัดเจนและมีผลบังคับใช้จริง ทำให้บุคลากรจำนวนมากขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และไม่เห็นแนวทางความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ ต้องรอการคัดเลือกหรือแต่งตั้งเป็นรายกรณีในแต่ละรอบของการพิจารณา ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและความต่อเนื่องของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

### ข้อเสนอแนะ

ควรกำหนดให้ Career Path และ Merit System เป็นส่วนหนึ่งของ “หลักเกณฑ์และกระบวนการคัดเลือกตำแหน่งระดับสูง” โดยมีผลผูกพันทางการบริหาร (Binding Mechanism) เพื่อให้ระบบนี้ไม่ใช่เพียงกรอบแนวคิดหรือข้อเสนอเชิงนโยบาย แต่เป็น “มาตรฐานภาคบังคับ” ที่ทุกหน่วยงานต้องนำไปใช้จริงในการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากร ทั้งนี้เพื่อสร้างระบบความก้าวหน้าที่โปร่งใส เป็นธรรม และยั่งยืนในภาคราชการไทย

## ☑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

### ปัญหาอุปสรรค

ความหลากหลายของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นปัญหาสำคัญ เนื่องจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (สสช.) มีการกำหนดกรอบการบริหารงานในแต่ละพื้นที่ที่มีความยืดหยุ่นเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะภารกิจของแต่ละหน่วยงานย่อย ซึ่งทำให้รูปแบบการประเมินผลไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดความไม่เท่าเทียมในการประเมินผลและยากต่อการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในเชิงบริหาร นอกจากนี้ สำนักงานสถิติจังหวัดยังมีภารกิจในฐานะกลไกขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในการขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจสำคัญด้านสถิติและข้อมูลภาครัฐ ซึ่งหลายภารกิจเป็นงานที่ทำหาย ต้องดำเนินการภายใต้ข้อจำกัดด้านบุคลากรงบประมาณ และระยะเวลา ทำให้ผลการปฏิบัติงานในบางพื้นที่แตกต่างจากราชการบริหารส่วนกลางที่มีภารกิจหลักในการบริหารจัดการและบริการข้อมูลเชิงนโยบายโดยตรง ส่งผลให้ผลการประเมินราชการในแต่ละระดับออกมาไม่สอดคล้องกัน เกิดความไม่พอใจและข้อทักท้วงจากบุคลากรในบางกรณี ทั้งนี้ การประเมินที่ไม่สอดคล้องกับลักษณะภารกิจจริงของสำนักงานสถิติจังหวัดยังอาจส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร และไม่สะท้อนศักยภาพหรือความพยายามในการดำเนินงานอย่างแท้จริง

### ข้อเสนอแนะ

เสนอให้กำหนดเกณฑ์การประเมินที่ยืดหยุ่นและสะท้อนผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานเชิงพื้นที่มากขึ้น โดยคำนึงถึงความแตกต่างของบริบทงานระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตลอดจนจัดให้มีระบบประเมินแบบผสมผสาน (Hybrid Evaluation System) ที่เชื่อมโยงผลสัมฤทธิ์ของงาน โครงการเชิงพื้นที่ และคุณภาพการบริหารจัดการ เพื่อสะท้อนผลงานอย่างรอบด้าน

## ☑ การโอนเงินเดือน

### ปัญหาอุปสรรค

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการมีข้อจำกัด เนื่องจากอยู่ภายใต้กรอบวงเงินที่ได้รับการจัดสรร ซึ่งทำให้ผลการประเมินไม่สะท้อนผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง ทั้งนี้ วงเงินที่ใช้ในการโอนเงินเดือนถูกผูกกับส่วนราชการในระดับกอง ส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างหน่วยงาน กล่าวคือ กองที่มีบุคลากรอาวุโสจำนวนมากและอยู่ในระดับเงินเดือนสูง มักได้รับกรอบวงเงินเลื่อนขั้นมากกว่า ขณะที่กองที่มีบุคลากรรุ่นใหม่ซึ่งมีศักยภาพและผลงานโดดเด่น กลับได้รับกรอบวงเงินน้อยกว่า อาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมและลดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรุ่นใหม่ในระยะยาว

### ข้อเสนอแนะ

ควรพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การจัดสรรวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยให้คำนึงถึงองค์ประกอบด้านประสิทธิภาพและผลงานของบุคลากรในแต่ละหน่วยงานมากกว่าการยึดตามกรอบวงเงินเชิงโครงสร้าง ทั้งนี้ อาจต้องมีการกำหนดแนวทางหรือหลักเกณฑ์กลางร่วมระหว่างสำนักงาน ก.พ. และกระทรวงการคลัง เพื่อให้การบริหารจัดการงบประมาณด้านการโอนเงินเดือนมีความยืดหยุ่น โปร่งใส และสะท้อนศักยภาพของบุคลากรได้อย่างแท้จริง

## ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### 1. สัดส่วนข้าราชการตามช่วงอายุ (Generation)

|        | จำนวนข้าราชการจำแนกตามช่วงอายุ | จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ | สัดส่วนข้าราชการตามช่วงอายุ (Generation) |
|--------|--------------------------------|-----------------------------------|--|
| Boomer | 4                              | 779                               | 0.51                                     |
| Gen X  | 339                            | 779                               | 43.52                                    |
| Gen Y  | 381                            | 779                               | 48.91                                    |
| Gen Z  | 55                             | 779                               | 7.06                                     |

### 2. อัตราส่วนของบุคลากรหน่วยงานเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากร

|                 | จำนวนบุคลากรของหน่วยงานเจ้าหน้าที่ในปีงบประมาณ | จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ | อัตราส่วนของบุคลากรหน่วยงานเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากร |
|-----------------|--|---------------------------------|--|
| ข้าราชการ       | 14   | 779                             | 55.64  |
| พนักงานราชการ   | 7  | 1175                            | 167.86   |
| ลูกจ้างประจำ    | 0  | 13                              | 0  |
| ลูกจ้างชั่วคราว | 0  | 0                               | 0  |
| อื่นๆ           | 0  | 0                               | 0  |
| รวม             | 21   | 779                             | 37.10  |

### 3. ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร

|   | จำนวนวันรวมในการสรรหาข้าราชการเข้าสู่องค์กรในปีงบประมาณ | จำนวนข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการในปีงบประมาณ | ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร |
|---|---|---|---|
| ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร | 180   | 24  | 7.50  |

#### 4. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

|                                   | จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด และ E-learning (ถ้ามี)) | จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา |
|-----------------------------------|--|---------------------------------|-----------------------------------|
| ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา | 1584   | 1967                            | 80.53                             |

#### 5. จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา

|   | จำนวนชั่วโมงที่บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด ยกเว้น E-learning) | จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ | จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา |
|---|---|---------------------------------|---|
| จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา | 1201  | 1967                            | 0.61  |

#### 6. ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

|   | ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล | จำนวนชั่วโมง/คนฝึกอบรม | ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล |
|---|---------------------------------|------------------------|---|
| ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล | 757507                          | 49334                  | 15.35                                   |

#### 7. ร้อยละของข้าราชการประเภทวิชาการที่ได้รับการเลื่อนระดับ

|                               | จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการที่ได้รับการเลื่อนระดับในปีงบประมาณ | จำนวนข้าราชการที่อยู่ในเกณฑ์คุณสมบัติที่สามารถเลื่อนระดับในปีงบประมาณ | ร้อยละของข้าราชการประเภทวิชาการที่ได้รับการเลื่อนระดับ |
|-------------------------------|--|---|--|
| ผู้ได้เลื่อนเป็นชำนาญการ      | 22   | 23  | 95.65  |
| ผู้ได้เลื่อนเป็นชำนาญการพิเศษ | 15   | 88  | 17.05  |
| ผู้ได้เลื่อนเป็นเชี่ยวชาญ     | 2  | 71  | 2.82   |

8. ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการ

|   | จำนวนข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการ | จำนวนข้าราชการที่มีคุณสมบัติ/อยู่ในเกณฑ์แต่งตั้งตำแหน่งอำนาจการ | ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการ |
|---|---|---|---|
| ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการ | 20  | 69  | 28.99   |

9. ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย

|                                | จำนวนข้าราชการที่มีการย้ายในปีงบประมาณ | จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ | ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย |
|--------------------------------|--|-----------------------------------|--------------------------------|
| ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย | 51                                     | 779                               | 6.55                           |

10. จำนวนกำลังคนคุณภาพแยกตามประเภท

|   | จำนวนกำลังคนคุณภาพ |
|---|--------------------|
| นักเรียนทุนรัฐบาล   | 24                 |
| ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS | 19                 |
| ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader)   | 8                  |
| ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)               | 1                  |

11. ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ

|                        | จำนวนกำลังคนคุณภาพในปีงบประมาณ | จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ | ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ |
|------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|------------------------|
| ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ | 38                             | 779                               | 4.88                   |

12. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ (Turnover rate)

|                         | จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ | จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดในปีงบประมาณ | อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ |
|-------------------------|---|---------------------------------------|------------------------------|
| อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี | 0   | 38                                    | 0                            |
| อายุราชการ 5 - 10 ปี    | 0   | 38                                    | 0                            |

### 13. เหตุผลในการออกจากองค์กรของกำลังคนคุณภาพ

|                                | จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ |
|--------------------------------|---|
| อยากเปลี่ยนสายงาน/เปลี่ยนอาชีพ | 0   |
| ต้องการย้ายกลับภูมิลำเนา       | 0   |
| วางแผนในการเรียนต่อ            | 0   |
| ปัญหาสุขภาพ                    | 0   |
| ต้องใช้เวลาดูแลครอบครัว        | 0   |
| อื่น ๆ (โปรดระบุ)              | 0   |

### 14. อัตราการคงอยู่ของข้าราชการ (Retention rate)

|  | จำนวนข้าราชการที่ยังอยู่ในส่วนราชการ | จำนวนข้าราชการที่บรรจุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ทั้งหมด | อัตราการคงอยู่ของข้าราชการ |
|--|--------------------------------------|--|----------------------------|
| 14.1 อายุราชการน้อยกว่า 1 ปี (ผู้ที่บรรจุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568) | 51                                   | 66   | 77.27                      |

### 14. อัตราการคงอยู่ของข้าราชการ (Retention rate)

|   | จำนวนข้าราชการที่ยังอยู่ในส่วนราชการ | จำนวนข้าราชการที่บรรจุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2567 ทั้งหมด | อัตราการคงอยู่ของข้าราชการ |
|---|--------------------------------------|---|----------------------------|
| 14.2 อายุราชการ 1 - 5 ปี (ผู้ที่บรรจุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2567) | 150                                  | 158   | 94.94                      |

### 15. จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ

|   | จำนวนวันลาป่วยทั้งหมดของข้าราชการ | จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ | จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ |
|---|-----------------------------------|-----------------------------------|---|
| จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ | 9.47                              | 779                               | 0.01  |

### 16. จำนวนวันลาเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ

|   | จำนวนวันลาทั้งหมดของข้าราชการ | จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ | จำนวนวันลาเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ |
|---|-------------------------------|-----------------------------------|---|
| จำนวนวันลาเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ | 18.47                         | 779                               | 0.02  |

17. ผลการปฏิบัติราชการระดับต่าง ๆ รอบ 1/2568

|              | ช่วงร้อยละการ<br>เลื่อนเงินเดือน | จำนวน<br>ข้าราชการ<br>ประเภทบริหาร | จำนวน<br>ข้าราชการ<br>ประเภทอำนวยการ | จำนวน<br>ข้าราชการ<br>ประเภทวิชาการ | จำนวน<br>ข้าราชการ<br>ประเภททั่วไป |
|--------------|----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| ดีเด่น       | 0                                | 2                                  | 32                                   | 235                                 | 83                                 |
| ดีมาก        | 0                                | 1                                  | 53                                   | 44                                  | 21                                 |
| ดี           | 0                                | 1                                  | 0                                    | 10                                  | 1                                  |
| พอใช้        | 0                                | 0                                  | 0                                    | 0                                   | 0                                  |
| ต้องปรับปรุง | 0                                | 0                                  | 0                                    | 0                                   | 0                                  |

17. ผลการปฏิบัติราชการระดับต่าง ๆ รอบ 2/2568

|              | ช่วงร้อยละการ<br>เลื่อนเงินเดือน | จำนวน<br>ข้าราชการ<br>ประเภทบริหาร | จำนวน<br>ข้าราชการ<br>ประเภทอำนวยการ | จำนวน<br>ข้าราชการ<br>ประเภทวิชาการ | จำนวนข้าราชการ<br>ประเภททั่วไป |
|--------------|----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|
| ดีเด่น       | 0                                | 3                                  | 37                                   | 210                                 | 65                             |
| ดีมาก        | 0                                | 0                                  | 49                                   | 54                                  | 45                             |
| ดี           | 0                                | 0                                  | 0                                    | 1                                   | 2                              |
| พอใช้        | 0                                | 0                                  | 0                                    | 0                                   | 0                              |
| ต้องปรับปรุง | 0                                | 0                                  | 0                                    | 0                                   | 0                              |

หมายเหตุ : กรณีที่ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการยังไม่สมบูรณ์ (ถ้ามี)  
เป็นจำนวน ข้าราชการในส่วนกลาง ไม่รวมส่วนภูมิภาค

18. ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น

|                         | จำนวนข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น | จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ | ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น |
|-------------------------|--|-----------------------------------|--|
| รอบการประเมินที่ 1/2568 | 352  | 483                               | 72.88  |
| รอบการประเมินที่ 2/2568 | 315  | 466                               | 67.60  |

หมายเหตุ : กรณีที่ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการยังไม่สมบูรณ์ (ถ้ามี)

เป็นจำนวน ข้าราชการในส่วนกลาง ไม่รวมบริหารสูง3ราย และไม่รวมส่วนภูมิภาค

# ภาคผนวก ๑

ผลการดำเนินการของแต่ละรายการหรือ  
กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

| ลำดับที่ | โครงการ/กิจกรรม   | ระยะเวลาดำเนินการ             | ผลดำเนินการ            | หมายเหตุ |
|----------|---|-------------------------------|------------------------|----------|
| ๑        | ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ในตำแหน่งนักวิชาการสถิติ ปฏิบัติการ และตำแหน่งเจ้าพนักงานสถิติ ปฏิบัติงาน | มิถุนายน ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๘  | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๒        | ดำเนินการสอบคัดเลือกข้าราชการ - นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการ  | ธันวาคม ๒๕๖๗                  | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๓        | ดำเนินการแต่งตั้งผู้ขึ้นบัญชี ประเภทอำนวยการระดับต้น  | มีนาคม ๒๕๖๘                   | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๔        | ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ  | มกราคม ๒๕๖๘ – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๕        | ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค   | สิงหาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๘   | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๖        | ดำเนินการคัดเลือกผู้อำนวยการกลุ่มปฏิบัติการสถิติ ส่วนภูมิภาค (ระดับชำนาญงาน)  | กรกฎาคม ๒๕๖๘                  | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๗        | ดำเนินการคัดเลือกผู้อำนวยการกลุ่มส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค ผู้อำนวยการกลุ่ม (ระดับอาวุโส)                                      | มีนาคม ๒๕๖๘                   | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |

| ลำดับที่ | โครงการ/กิจกรรม  | ระยะเวลาดำเนินการ   | ผลดำเนินการ            | หมายเหตุ |
|----------|--|---|------------------------|----------|
| ๘        | ดำเนินการคัดเลือกประเภททั่วไประดับชำนาญงาน   | ๔ รอบ/ปีงบประมาณ<br>- ตุลาคม - ธันวาคม<br>- มกราคม - มีนาคม<br>- เมษายน - มิถุนายน<br>- กรกฎาคม - กันยายน | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๙        | ดำเนินการรับโอน - ให้โอนข้าราชการ  | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘   | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๑๐       | ดำเนินการเรื่องจัดทำคำสั่งลาออกพนักงานราชการส่วนกลาง   | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘   | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๑๑       | หน่วยงานอื่นขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ   | กรกฎาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๘   | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๑๒       | ดำเนินการเรียกรายงานและบรรจุข้าราชการ  | กรกฎาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๘   | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๑๓       | ดำเนินการโยกย้ายข้าราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘  | มิถุนายน ๒๕๖๘   | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๑๔       | ดำเนินการให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่/ช่วยราชการ   | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘   | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๑๕       | การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ระดับผู้ปฏิบัติ (ส่วนกลางและสถิติจังหวัด)                                  | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘   | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๑๖       | การเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ   | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘   | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๑๗       | เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ   | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘   | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๑๘       | การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับอำนาจการและเชี่ยวชาญ   | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘   | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๑๙       | การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ของผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ และรองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘   | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๒๐       | บันทึกข้อมูลในระบบจ่ายตรงเงินเดือน   | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘   | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |

| ลำดับที่ | โครงการ/กิจกรรม   | ระยะเวลาดำเนินการ                  | ผลดำเนินการ            | หมายเหตุ |
|----------|---|------------------------------------|------------------------|----------|
| ๒๑       | จัดทำงบประมาณ<br>(งบบุคลากร)<br>ของข้าราชการ<br>ลูกจ้างประจำ และ<br>พนักงานราชการ<br>ประจำปีงบประมาณ    | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ –<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๒๒       | ประเมินผลงานเพื่อเลื่อน<br>ระดับสูงขึ้น ระดับชำนาญ<br>การ   | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ –<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๒๓       | ประเมินผลงานเพื่อเลื่อน<br>ระดับสูงขึ้น ระดับชำนาญ<br>การพิเศษ  | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ –<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๒๔       | ประเมินผลงานเพื่อเลื่อน<br>ระดับสูงขึ้น ระดับ<br>เชี่ยวชาญ  | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ –<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๒๕       | ดำเนินการประชุม อ.ก.พ.<br>สำนักงานสถิติแห่งชาติ   | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ –<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๒๖       | การจ้างเหมาบริการของ<br>สำนักงานสถิติแห่งชาติ<br>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.<br>๒๕๖๘                           | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ –<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๒๗       | ดำเนินการตามกรอบ<br>พัฒนาคุณภาพการ<br>บริหารจัดการภาครัฐ<br>(PMQA)<br>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.<br>๒๕๖๘      | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ –<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๒๘       | ความผูกพันของ<br>ข้าราชการ<br>พลเรือนสามัญที่มีต่อ<br>สำนักงานสถิติแห่งชาติ<br>และระบบราชการ ปี<br>๒๕๖๘ | ๑ มีนาคม ๒๕๖๘ –<br>๓๐ เมษายน ๒๕๖๘  | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๒๙       | การเรื่องคัดเลือก<br>ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์<br>สูง รุ่นที่ ๒๑   | ๑ มกราคม ๒๕๖๘ –<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |

| ลำดับที่ | โครงการ/กิจกรรม   | ระยะเวลาดำเนินการ                  | ผลดำเนินการ            | หมายเหตุ |
|----------|---|------------------------------------|------------------------|----------|
| ๓๐       | การประเมินผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลที่จะจ้างเป็นพนักงานราชการพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘                        | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘    | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๓๑       | ปรับปรุงบัญชีถือจ่ายข้าราชการลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและจ้างเหมาบริการให้เป็นปัจจุบัน   | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘    | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๓๒       | จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘   | ๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘                | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๓๓       | จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘   | ๑ - ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๗                 | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๓๔       | จัดทำเอกสารประเมินสภาพของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  | ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๓๕       | ดำเนินการทุนสำหรับการเตรียมและพัฒนากำลังคนภาครัฐในระดับหน่วยงาน (Department - based) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ทุนศึกษาปริญญาโท จำนวน ๑ ทุน) | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘    | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๓๖       | ดำเนินการทุนเฉลิมพระเกียรติวโรกาสพระราชพิธีบรมราชาภิเษก ประจำปี ๒๕๖๕  | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘    | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |

| ลำดับที่ | โครงการ/กิจกรรม   | ระยะเวลาดำเนินการ                   | ผลดำเนินการ            | หมายเหตุ |
|----------|---|-------------------------------------|------------------------|----------|
| ๓๗       | ดำเนินงานทุนรัฐบาล<br>เพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงที่<br>กำลังศึกษาอยู่<br>ในสถาบันการศึกษา<br>ในประเทศ ปี ๒๕๖๘   | ๒๒ เมษายน ๒๕๖๘ -<br>๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๓๘       | ดำเนินการทุนสำหรับ<br>การเตรียมและพัฒนา<br>กำลังคนภาครัฐ<br>ในระดับยุทธศาสตร์<br>(Strategy-based)<br>ประจำปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๘   | ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ -<br>๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๓๙       | ดำเนินการเรื่องส่งข้าราชการ<br>เข้ารับการศึกษาอบรม<br>หลักสูตรผู้บริหาร   | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ -<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๘  | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๔๐       | ดำเนินการส่งข้าราชการ<br>เข้าร่วมเป็นวิทยากร<br>บรรยาย / อาจารย์พิเศษ   | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ -<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๘  | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๔๑       | ปรับปรุงฐานข้อมูล<br>บุคลากรในระบบ DPIS   | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ -<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๘  | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๔๒       | การดำเนินการจัดทำ<br>ข้อมูลข้าราชการที่บรรจุ<br>ใหม่ในระบบทะเบียน<br>ประวัติข้าราชการ<br>อิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)<br>ของสำนักงาน ก.พ. และ<br>ปรับปรุงข้อมูลข้าราชการ<br>ในระบบ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ -<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๘  | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๔๓       | การดำเนินการจัดทำ<br>หนังสือถึงสำนักงาน<br>ตำรวจแห่งชาติ เพื่อ<br>ตรวจสอบประวัติ<br>อาชญากรรมของ<br>ข้าราชการและพนักงาน<br>ราชการที่บรรจุใหม่                               | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ -<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๘  | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |

| ลำดับที่ | โครงการ/กิจกรรม  | ระยะเวลาดำเนินการ               | ผลดำเนินการ            | หมายเหตุ |
|----------|--|---------------------------------|------------------------|----------|
| ๔๔       | การดำเนินการจัดทำแบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ รอบที่ ๑ (๓ เดือนแรก) และรอบที่ ๒ (๓ เดือนหลัง) พร้อมทั้งคำสั่งพ้นจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ส่วนกลาง)   | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๔๕       | จัดทำคำสั่งอนุญาตให้ข้าราชการลาออกจากราชการทั้งส่วนกลาง และภูมิภาค (เฉพาะสถิติจังหวัดระดับ อำนวยการต้น)  | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๔๖       | การดำเนินการเกี่ยวกับฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐของข้าราชการ ข้าราชการบำนาญ และลูกจ้างประจำ และบุคลากรในครอบครัวในระบบบำเหน็จบำนาญ และสวัสดิการ (DIGITAL PENSION)   | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๔๗       | ดำเนินการขอรับบำเหน็จบำนาญ บำเหน็จรายเดือน บำเหน็จดำรงชีพ บำเหน็จค่าประกัน และบำเหน็จตกทอด กรณีเกษียณอายุขลากลอก หรือถึงแก่กรรมให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ในระบบบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการ (DIGITAL PENSION) | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๔๘       | ดำเนินการขอรับเงินคืนจาก กบข. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพลูกจ้างประจำ กรณีเกษียณอายุ ลากลอก หรือถึงแก่กรรมของ   | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |

| ลำดับที่ | โครงการ/กิจกรรม   | ระยะเวลาดำเนินการ                  | ผลดำเนินการ            | หมายเหตุ |
|----------|---|------------------------------------|------------------------|----------|
|          | ข้าราชการและลูกจ้างประจำ  |                                    |                        |          |
| ๔๙       | ดำเนินการจัดทำประกาศเกษียณอายุของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ชำนาญงาน-อำนวยการต้น) และจัดส่งรายชื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อจัดทำประกาศเกษียณอายุ (เชี่ยวชาญ-บริหารสูง) | ๑ มีนาคม ๒๕๖๘.-<br>๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๕๐       | จัดทำหนังสือถึงผู้ว่าราชการจังหวัด ในกรณีที่มีคำสั่งย้าย เลื่อนให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่ง และช่วยราชการของข้าราชการส่วนกลางและภูมิภาค เพื่อแจ้งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งดังกล่าว            | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ -<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๕๑       | จัดทำหนังสือรับรองภาษาอังกฤษ และหนังสือรับรองยอดเงินสะสมกองทุนสวัสดิการ กสช.  | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ -<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๕๒       | ดำเนินการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ  | ๑ มีนาคม ๒๕๖๘.-<br>๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๕๓       | ดำเนินการขอพระราชทานเพลิงศพแก่ข้าราชการ หรือบิดามารดา ที่สำนักพระราชวัง   | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ -<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๕๔       | ดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคณะทำงานต่างๆ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ  | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ -<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |

| ลำดับที่ | โครงการ/กิจกรรม  | ระยะเวลาดำเนินการ                  | ผลดำเนินการ            | หมายเหตุ |
|----------|--|------------------------------------|------------------------|----------|
| ๕๕       | ดำเนินการออกเลขคำสั่ง<br>สำนักงานสถิติแห่งชาติ<br>คำสั่ง อ.ก.พ.กรม และคำสั่ง<br>คณะกรรมการสถิติประเทศไทย<br>ไทยในระบบสารบรรณ<br>อิเล็กทรอนิกส์ nso.eoffice | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ -<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๕๖       | ดำเนินการแจ้งเวียนคำสั่ง<br>และหนังสือจากหน่วยงาน<br>ทั้งภายในและภายนอก  | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ -<br>๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๕๗       | บันทึกข้อมูลระบบการ<br>บันทึกเวลาการปฏิบัติ<br>ราชการของ สสช.  | ตุลาคม ๒๕๖๗ -<br>กันยายน ๒๕๖๘      | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๕๘       | ดำเนินการรายงานการมา<br>ปฏิบัติราชการของ<br>บุคลากร สสช.   | ตุลาคม ๒๕๖๗ -<br>กันยายน ๒๕๖๘      | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๕๙       | ดำเนินการเรื่องการจัด<br>สวัสดิการภายใน สสช.   | ตุลาคม ๒๕๖๗ -<br>กันยายน ๒๕๖๘      | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๖๐       | ดำเนินการเรื่องสวัสดิการ<br>กู้เงินกองทุน กสช. ,<br>ประกันชีวิต , กู้เงิน<br>ธนาคารต่าง ๆ  | ตุลาคม ๒๕๖๗ -<br>กันยายน ๒๕๖๘      | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๖๑       | ดำเนินการเรื่องสวัสดิการ<br>ฌาปนกิจสงเคราะห์ สปน.  | ตุลาคม ๒๕๖๗ -<br>กันยายน ๒๕๖๘      | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๖๒       | ดำเนินการเรื่องสวัสดิการ<br>ร้านค้ากองทุน กสร.   | ตุลาคม ๒๕๖๗ -<br>กันยายน ๒๕๖๘      | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๖๓       | ดำเนินการเรื่องจัด<br>ข้าราชการร่วมงานพิธีต่าง<br>ๆ และจัดพนักงาน<br>ราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว<br>เข้าร่วมงานกิจกรรมต่างๆ                                     | ตุลาคม ๒๕๖๗ -<br>กันยายน ๒๕๖๘      | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๖๔       | จัดทำบัตรประจำตัว<br>ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ<br>พนักงานราชการ   | ตุลาคม ๒๕๖๗ -<br>กันยายน ๒๕๖๘      | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๖๕       | จัดทำบัตรเจ้าหน้าที่งาน<br>สนาม ตาม พ.ร.บ. สถิติ<br>พ.ศ. ๒๕๕๐  | ตุลาคม ๒๕๖๗ -<br>กันยายน ๒๕๖๘      | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |

| ลำดับที่ | โครงการ/กิจกรรม   | ระยะเวลาดำเนินการ             | ผลดำเนินการ            | หมายเหตุ |
|----------|---|-------------------------------|------------------------|----------|
| ๖๖       | จัดทำคำสั่งแต่งตั้งให้<br>ข้าราชการ/พนักงาน/<br>ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้าง<br>ชั่วคราว อยู่ปฏิบัติหน้าที่<br>เวร ประจำ สลก. | ตุลาคม ๒๕๖๗ –<br>กันยายน ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๖๗       | จัดทำบัตรผ่านเข้า-ออก<br>ประตู สสช.   | ตุลาคม ๒๕๖๗ –<br>กันยายน ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๖๘       | จัดทำหนังสือแจ้งเวียน<br>บิดา มารดา ข้าราชการ<br>ถึงแก่กรรม   | ตุลาคม ๒๕๖๗ –<br>กันยายน ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |
| ๖๙       | ดำเนินการเรื่องคัดเลือก<br>ข้าราชการพลเรือนดีเด่น<br>ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘  | ตุลาคม ๒๕๖๗ –<br>กันยายน ๒๕๖๘ | ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว |          |

# ภาคผนวก ๒

ข้อมูลสถิติการบออัตรากำลัง

กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

| ลำดับ<br>ที่ | หน่วยงาน  | รวม          | ข้าราชการ<br>(ตำแหน่ง) | ลูกจ้าง<br>ประจำ<br>(อัตรา) | พนักงาน<br>ราชการ<br>(อัตรา) | จ้างเหมาบริการ<br>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ |                                |
|--------------|---|--------------|------------------------|-----------------------------|------------------------------|--|--------------------------------|
|              |   |              |                        |                             |                              | เงิน<br>งบประมาณ<br>(อัตรา)            | เงินนอก<br>งบประมาณ<br>(อัตรา) |
| ๑            | ส่วนกลาง (ผู้บริหาร, ผู้ตรวจราชการกรม,<br>ผู้เชี่ยวชาญ ที่ขึ้นตรงผู้บริหาร) | ๙            | * ๙                    | -                           | -                            | -                                      | -                              |
| ๒            | กลุ่มตรวจสอบภายใน   | ๗            | ๕                      | -                           | ๒                            | -                                      | -                              |
| ๓            | กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร  | ๗            | ๕                      | -                           | ๒                            | -                                      | -                              |
| ๔            | สำนักงานเลขาธิการกรม  | ๑๘๐          | ๗๕                     | ๑๒                          | ๙๓                           | ๔                                      | -                              |
| ๕            | กองนโยบายและวิชาการสถิติ  | ๑๓๑          | ๗๐                     | -                           | ๕๗                           | ๔                                      | -                              |
| ๖            | กองบริหารจัดการข้อมูลสถิติ  | ๑๔๘          | ๔๗                     | -                           | ๙๓                           | ๘                                      | -                              |
| ๗            | กองสถิติพยากรณ์   | ๗๔           | ๔๑                     | -                           | ๓๒                           | ๑                                      | -                              |
| ๘            | กองสถิติเศรษฐกิจ  | ๖๗           | ๒๕                     | -                           | ๔๒                           | -                                      | -                              |
| ๙            | กองสถิติสาธารณสุข   | ๓๐           | ๒๕                     | -                           | ๕                            | -                                      | -                              |
| ๑๐           | กองสถิติสังคม   | ๖๒           | ๒๖                     | -                           | ๓๕                           | ๑                                      | -                              |
| ๑๑           | ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและ<br>การสื่อสาร                                     | ๑๐๕          | ๘๕                     | -                           | ๒๐                           | -                                      | -                              |
| ๑๒           | ศูนย์สารสนเทศยุทธศาสตร์ภาครัฐ   | ๔๑           | ๒๓                     | -                           | ๑๗                           | ๑                                      | -                              |
|              | <b>รวมส่วนกลาง</b>  | <b>๘๖๑</b>   | <b>๔๓๖</b>             | <b>๑๒</b>                   | <b>๓๙๔</b>                   | <b>๑๙</b>                              | <b>-</b>                       |
| ๑๓           | ส่วนภูมิภาค<br>(สำนักงานสถิติจังหวัด ๗๖ จังหวัด)                            | ๑,๕๑๙        | ๔๐๒                    | -                           | ๘๔๗                          | ๒๗๐                                    | -                              |
|              | <b>รวมส่วนกลางและส่วนภูมิภาค</b>  | <b>๒,๓๘๐</b> | <b>๘๓๘</b>             | <b>๑๒</b>                   | <b>๑,๒๔๑</b>                 | <b>๒๘๙</b>                             | <b>-</b>                       |

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

หมายเหตุ : ๑.\* สำนักงานสถิติแห่งชาติมีนักเรียนทุนเฉลิมพระเกียรติฯ บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการสถิติ ปฏิบัติการ สังกัดราชการบริหารส่วนกลาง จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยตำแหน่งดังกล่าวเป็นการตัดโอนตำแหน่งจากสำนักงาน ก.พ. มาให้สำนักงานสถิติแห่งชาติ และหากนักเรียนทุนฯ พ้นจากตำแหน่งไม่ว่ากรณีใด สำนักงานสถิติแห่งชาติจะต้องตัดโอนตำแหน่งคืนให้กับสำนักงาน ก.พ. ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่นักเรียนทุนฯ พ้นไป

๒. กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ รวม ๑,๒๔๑ อัตรา เป็นพนักงานราชการที่สามารถจ้างได้ จำนวน ๑,๒๔๐ อัตรา และเป็นลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการคงเหลือ จำนวน ๑ อัตรา ทั้งนี้ การจ้างพนักงานราชการตามกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ต้องพิจารณาถึงจำนวน ลูกจ้างประจำที่เป็นฐานของกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ส่วนราชการได้รับอนุมัติว่าเหลือจำนวนเท่าใด ซึ่งส่วนราชการจะสามารถจ้างพนักงานราชการที่มาจากจำนวนลูกจ้างประจำนี้ได้ ก็ต่อเมื่อจำนวน ลูกจ้างประจำที่เป็นฐานของกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการนี้ว่างลง และทดแทนได้ในอัตรา ๑ : ๑

ภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง  
สำนักงานสถิติแห่งชาติ

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อตำแหน่งในสายงาน                       | ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง |     |          |     |         |    |     |       |          |    |       |        |    |    |    |       | รวม |
|--------------|---|----------------------------|-----|----------|-----|---------|----|-----|-------|----------|----|-------|--------|----|----|----|-------|-----|
|              |   | บริหาร                     |     | อำนวยการ |     | วิชาการ |    |     |       |          |    |       | ทั่วไป |    |    |    |       |     |
|              |   | สูง                        | ต้น | สูง      | ต้น | ทว      | ชช | ชพ  | ชก/ชพ | ปก/ชก/ชพ | ชก | ปก/ชก | ปก     | ทพ | อว | ชง | ปง/ชง |     |
| ๑            | นักบริหาร                                 | ๑                          | ๓   |          |     |         |    |     |       |          |    |       |        |    |    |    |       | ๔   |
| ๒            | ผู้ตรวจราชการกรม                          |                            |     | ๓        |     |         |    |     |       |          |    |       |        |    |    |    |       | ๓   |
| ๓            | ผู้อำนวยการ                               |                            |     | ๔๙       | ๓๐  |         |    |     |       |          |    |       |        |    |    |    |       | ๗๙  |
| ๔            | ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการคอมพิวเตอร์) |                            |     | ๑        |     |         |    |     |       |          |    |       |        |    |    |    |       | ๑   |
| ๕            | ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการสถิติ)       |                            |     | ๕        |     |         |    |     |       |          |    |       |        |    |    |    |       | ๕   |
| ๖            | นิติกร                                    |                            |     |          |     |         |    | ๑   |       |          |    | ๒     |        |    |    |    |       | ๓   |
| ๗            | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน                  |                            |     |          |     |         |    | ๓   |       |          |    | ๑๗    |        |    |    |    |       | ๒๐  |
| ๘            | นักทรัพยากรบุคคล                          |                            |     |          |     |         | ๑  | ๒   |       |          |    | ๑๐    |        |    |    |    |       | ๑๓  |
| ๙            | นักวิชาการเงินและบัญชี                    |                            |     |          |     |         |    | ๑   |       |          |    | ๗     |        |    |    |    |       | ๘   |
| ๑๐           | นักวิชาการพัสดุ                           |                            |     |          |     |         |    | ๑   |       |          |    | ๔     |        |    |    |    |       | ๕   |
| ๑๑           | นักประชาสัมพันธ์                          |                            |     |          |     |         |    | ๑   |       |          |    | ๓     |        |    |    |    |       | ๔   |
| ๑๒           | นักวิชาการสถิติ                           |                            |     |          |     |         | ๖  | ๑๐๖ |       |          |    | ๒๐๘   |        |    |    |    |       | ๓๒๐ |
| ๑๓           | นักวิชาการคอมพิวเตอร์                     |                            |     |          |     |         | ๑  | ๘   |       | ๔        |    | ๕๒    |        |    |    |    |       | ๖๕  |

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อตำแหน่งในสายงาน           | ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง |     |          |     |         |    |     |       |          |    |       |        |    |    |    |       | รวม |
|--------------|-------------------------------|----------------------------|-----|----------|-----|---------|----|-----|-------|----------|----|-------|--------|----|----|----|-------|-----|
|              |                               | บริหาร                     |     | อำนวยการ |     | วิชาการ |    |     |       |          |    |       | ทั่วไป |    |    |    |       |     |
|              |                               | สูง                        | ต้น | สูง      | ต้น | ทว      | ชช | ชพ  | ชก/ชพ | ปก/ชก/ชพ | ชก | ปก/ชก | ปก     | ทพ | อว | ชง | ปง/ชง |     |
| ๑๔           | นักจัดการงานทั่วไป            |                            |     |          |     |         |    | ๑   |       |          |    | ๖     |        |    |    |    |       | ๗   |
| ๑๕           | นักวิชาการตรวจสอบภายใน        |                            |     |          |     |         |    | ๑   |       |          |    | ๔     |        |    |    |    |       | ๕   |
| ๑๖           | นายช่างศิลป์                  |                            |     |          |     |         |    |     |       |          |    |       |        |    |    |    | ๑     | ๑   |
| ๑๗           | เจ้าพนักงานธุรการ             |                            |     |          |     |         |    |     |       |          |    |       |        |    | ๘  |    | ๓๒    | ๔๐  |
| ๑๘           | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี    |                            |     |          |     |         |    |     |       |          |    |       |        |    |    |    | ๑๐    | ๑๐  |
| ๑๙           | เจ้าพนักงานพัสดุ              |                            |     |          |     |         |    |     |       |          |    |       |        |    | ๑  |    | ๒     | ๓   |
| ๒๐           | เจ้าพนักงานสถิติ              |                            |     |          |     |         |    |     |       |          |    |       |        |    | ๔๙ | ๓๒ | ๑๕๕   | ๒๓๖ |
| ๒๑           | เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ |                            |     |          |     |         |    |     |       |          |    |       |        |    | ๑  |    | ๕     | ๖   |
|              | รวม                           | ๑                          | ๓   | ๕๘       | ๓๐  | ๐       | ๘  | ๑๒๕ | ๐     | ๔        | ๐  | ๓๑๓   | ๐      | ๐  | ๕๙ | ๓๒ | ๒๐๕   | ๘๓๘ |

## แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)

|                                  |             |
|----------------------------------|-------------|
| สำนักงานสถิติแห่งชาติ            | ขรก.- ๘๓๘   |
|                                  | พรง.- ๑,๒๔๑ |
| ผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ | ลจป.- ๑๒    |

|                               |         |
|-------------------------------|---------|
| กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร          | ขรก.- ๕ |
|                               | พรง.- ๒ |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชพ) | ลจป.- ๐ |

|                             |         |
|-----------------------------|---------|
| กลุ่มตรวจสอบภายใน           | ขรก.- ๕ |
|                             | พรง.- ๒ |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชพ) | ลจป.- ๐ |

- รองผู้อำนวยการ (นักบริหาร ต้น) - ๓
- ผู้ตรวจราชการกรม (อำนวยการ สูง) - ๓
- นักวิชาการสถิติ (ด้านวิชาการสถิติ) (ชช) - ๑
- นักวิชาการสถิติ (ปก/ชก) (นักเรียนทุนเฉลิมพระเกียรติฯ) - ๑ \*

ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

|                      |           |
|----------------------|-----------|
| สำนักงานสถิติจังหวัด | ขรก.- ๔๐๒ |
|                      | พรง.- ๘๔๗ |
| ผู้อำนวยการ สูง/ต้น  | ลจป.- ๐   |

ราชการบริหารส่วนกลาง

|                      |          |
|----------------------|----------|
| สำนักงานเลขาธิการกรม | ขรก.- ๗๕ |
|                      | พรง.- ๘๙ |
| ผู้อำนวยการ สูง      | ลจป.- ๑๓ |

|   |          |
|---|----------|
| กองนโยบายและวิชาการสถิติ                | ขรก.- ๗๐ |
|   | พรง.- ๕๗ |
| ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการสถิติ) สูง | ลจป.- ๐  |

|                                |          |
|--------------------------------|----------|
| กองบริหารจัดการเก็บข้อมูลสถิติ | ขรก.- ๔๗ |
|                                | พรง.- ๙๓ |
| ผู้อำนวยการ สูง                | ลจป.- ๐  |

|   |          |
|---|----------|
| กองสถิติพยากรณ์                         | ขรก.- ๔๑ |
|   | พรง.- ๓๒ |
| ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการสถิติ) สูง | ลจป.- ๐  |

|   |          |
|---|----------|
| กองสถิติเศรษฐกิจ                        | ขรก.- ๒๕ |
|   | พรง.- ๔๒ |
| ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการสถิติ) สูง | ลจป.- ๐  |

|   |          |
|---|----------|
| กองสถิติสาธารณสุข                       | ขรก.- ๒๕ |
|   | พรง.- ๕  |
| ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการสถิติ) สูง | ลจป.- ๐  |

|   |          |
|---|----------|
| กองสถิติสังคม                           | ขรก.- ๒๖ |
|   | พรง.- ๓๕ |
| ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการสถิติ) สูง | ลจป.- ๐  |

|   |          |
|---|----------|
| ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร           | ขรก.- ๘๕ |
|   | พรง.- ๒๐ |
| ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการคอมพิวเตอร์) สูง | ลจป.- ๐  |

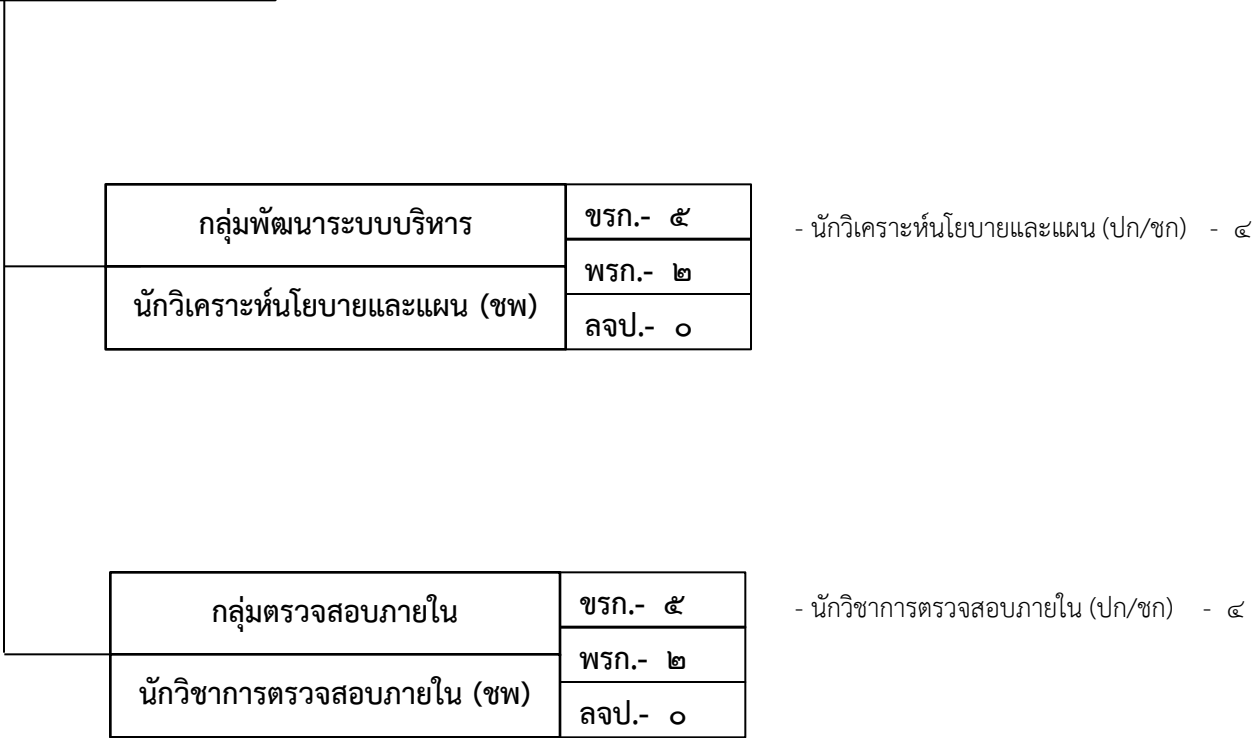
|                               |          |
|-------------------------------|----------|
| ศูนย์สารสนเทศยุทธศาสตร์ภาครัฐ | ขรก.- ๒๓ |
|                               | พรง.- ๑๗ |
| ผู้อำนวยการ สูง               | ลจป.- ๐  |

|                       |       |
|-----------------------|-------|
| <b>จ้างเหมาบริการ</b> |       |
| เงินงบประมาณ          | - ๒๘๙ |
| เงินนอกงบประมาณ       | -     |

หมายเหตุ : สำนักงานสถิติแห่งชาติมีนักเรียนทุนเฉลิมพระเกียรติฯ บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการสถิติปฏิบัติการ สังกัดราชการบริหารส่วนกลาง จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยตำแหน่งดังกล่าวเป็นการตัดโอนตำแหน่งจากสำนักงาน ก.พ. มาให้สำนักงานสถิติแห่งชาติ และหากนักเรียนทุนฯ พ้นจากตำแหน่งไม่ว่ากรณีใด สำนักงานสถิติแห่งชาติจะต้องตัดโอนตำแหน่งคืนให้กับสำนักงาน ก.พ. ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่นักเรียนทุนฯ พ้นไป

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน

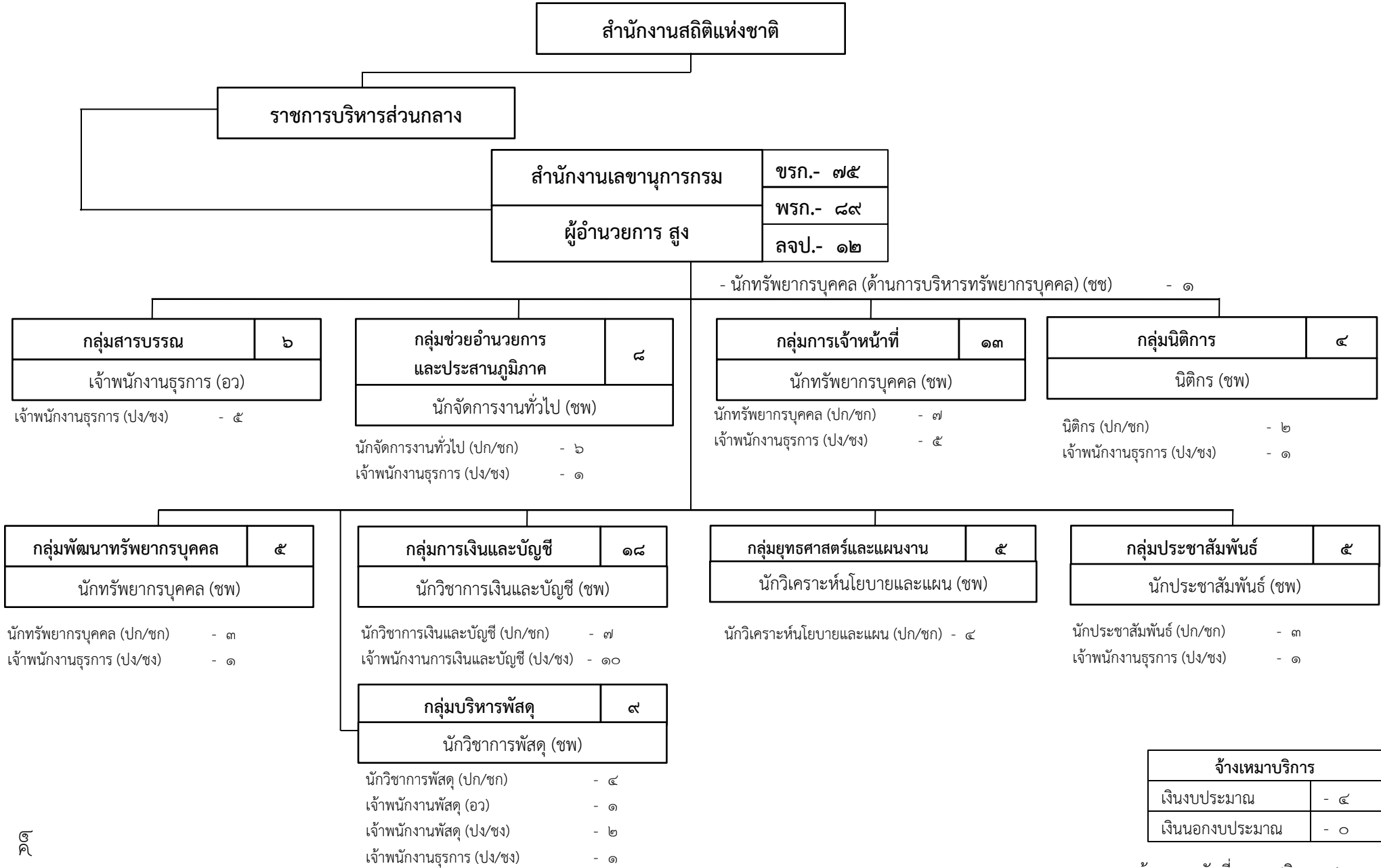
สำนักงานสถิติแห่งชาติ



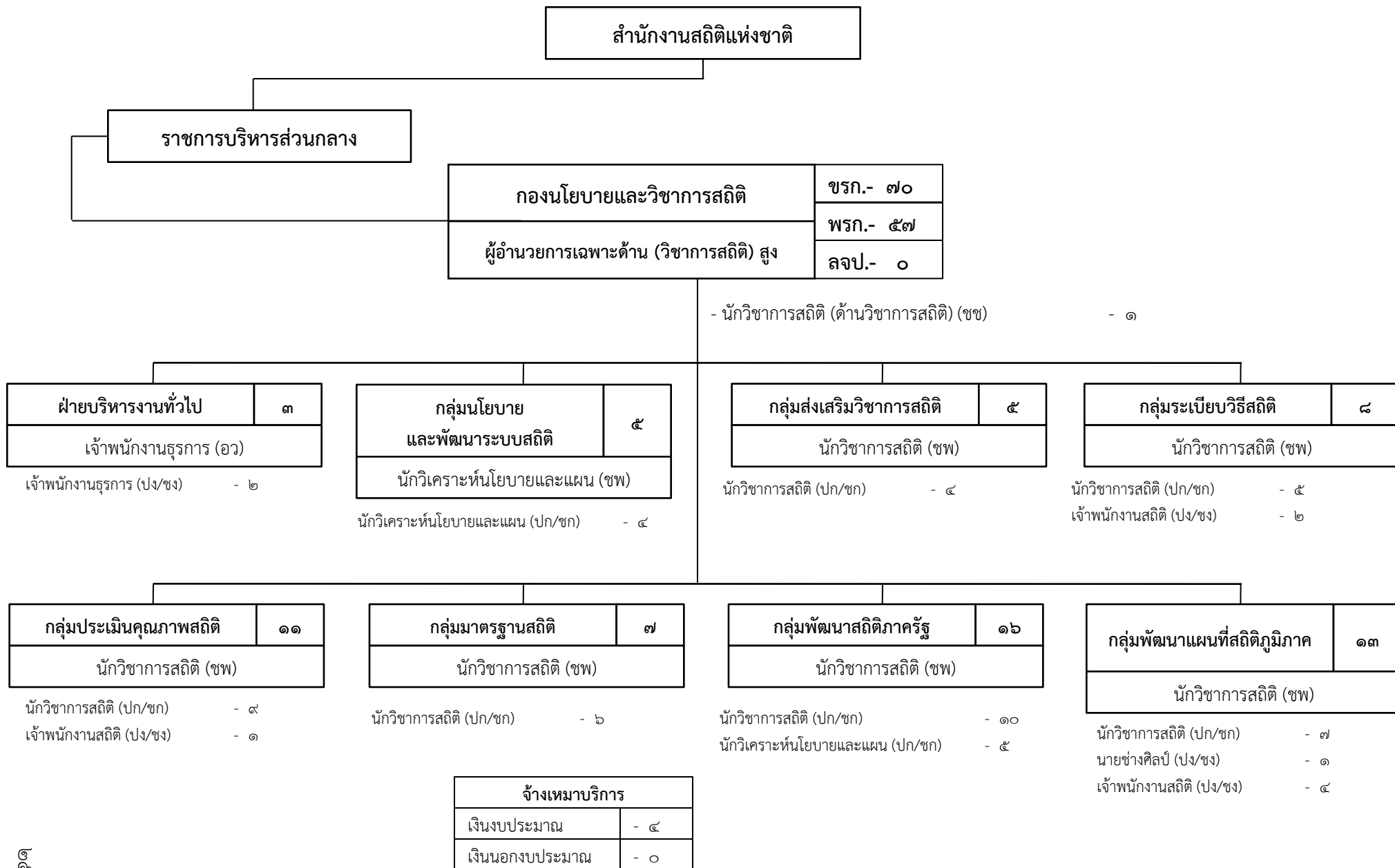
| จ้างเหมาบริการ  |     |
|-----------------|-----|
| เงินงบประมาณ    | - ๐ |
| เงินนอกงบประมาณ | - ๐ |

| จ้างเหมาบริการ  |     |
|-----------------|-----|
| เงินงบประมาณ    | - ๐ |
| เงินนอกงบประมาณ | - ๐ |

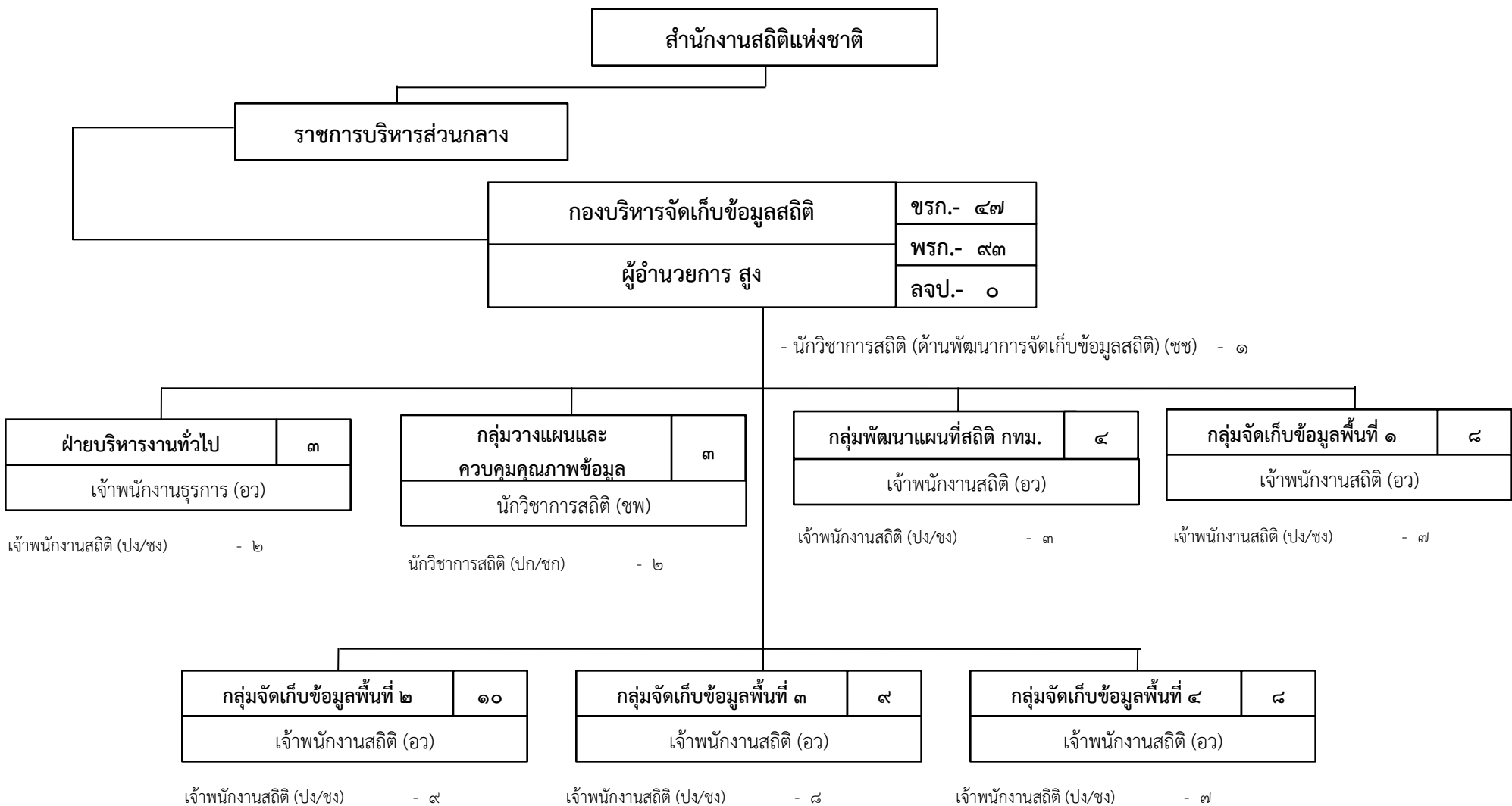
**แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)**  
**จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน**



**แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ**  
**จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน**

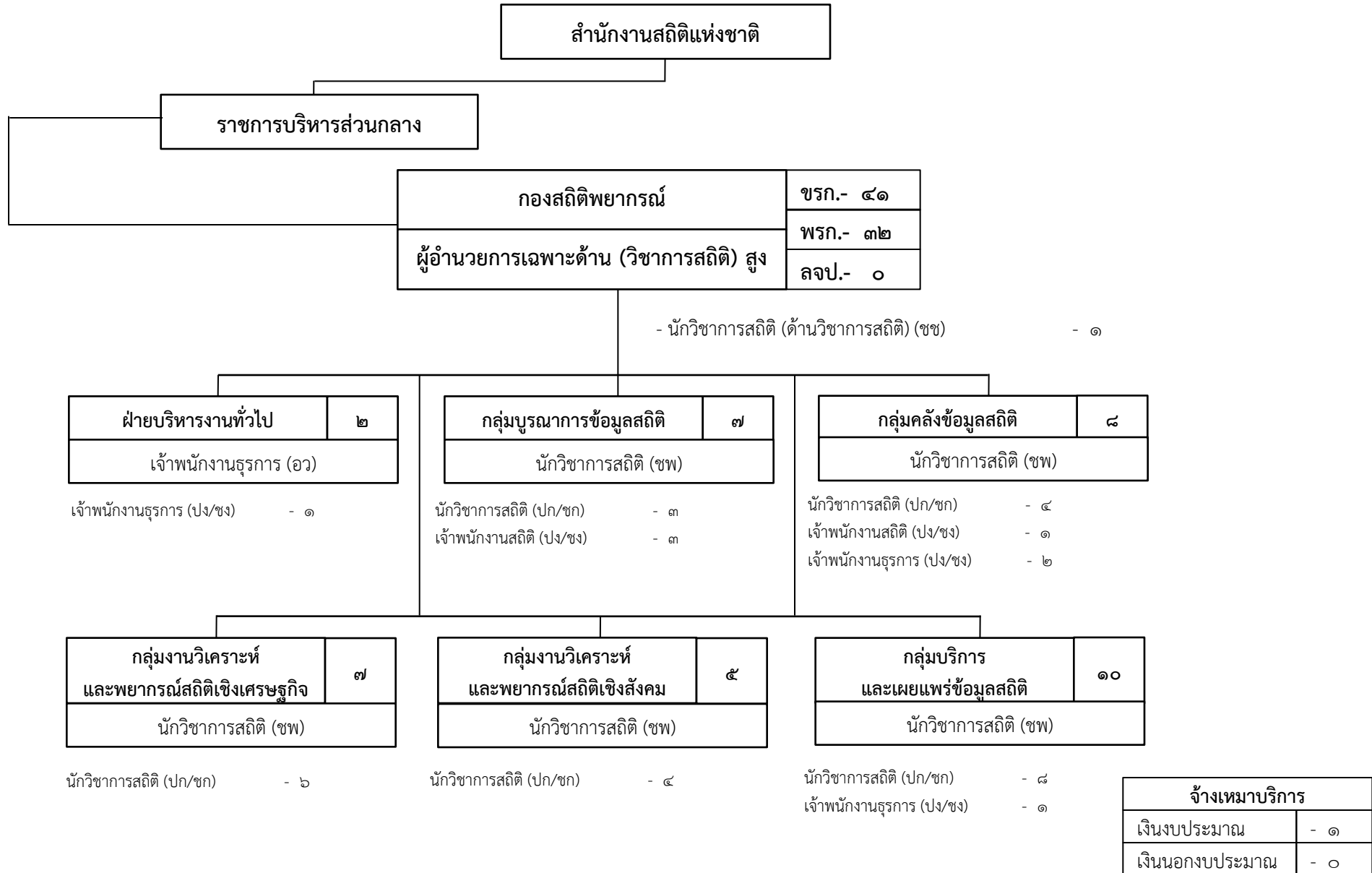


แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน



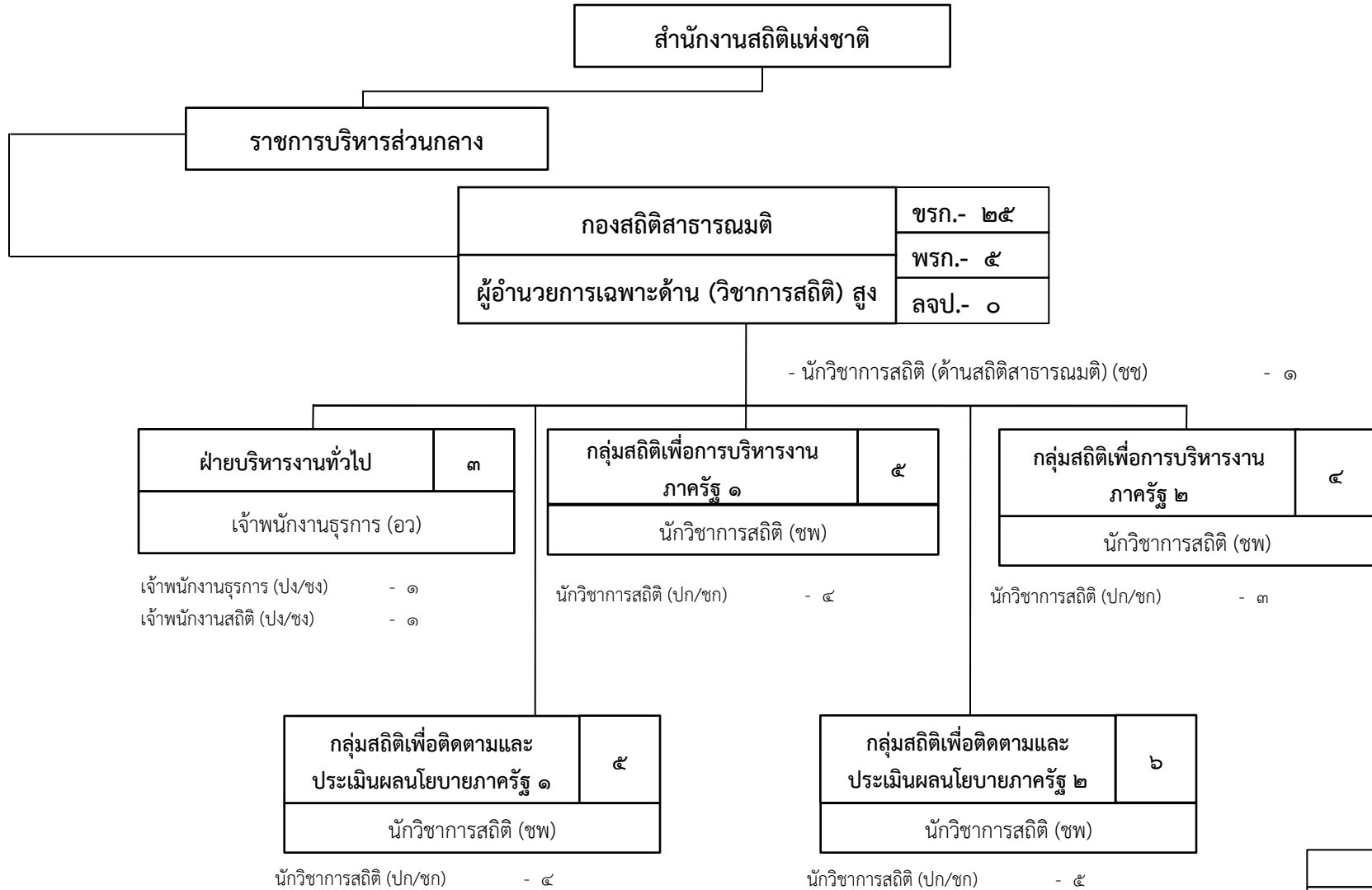
|                 |     |
|-----------------|-----|
| จ้างเหมาบริการ  |     |
| เงินงบประมาณ    | - ๘ |
| เงินนอกงบประมาณ | - ๐ |

**แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)**  
**จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน**



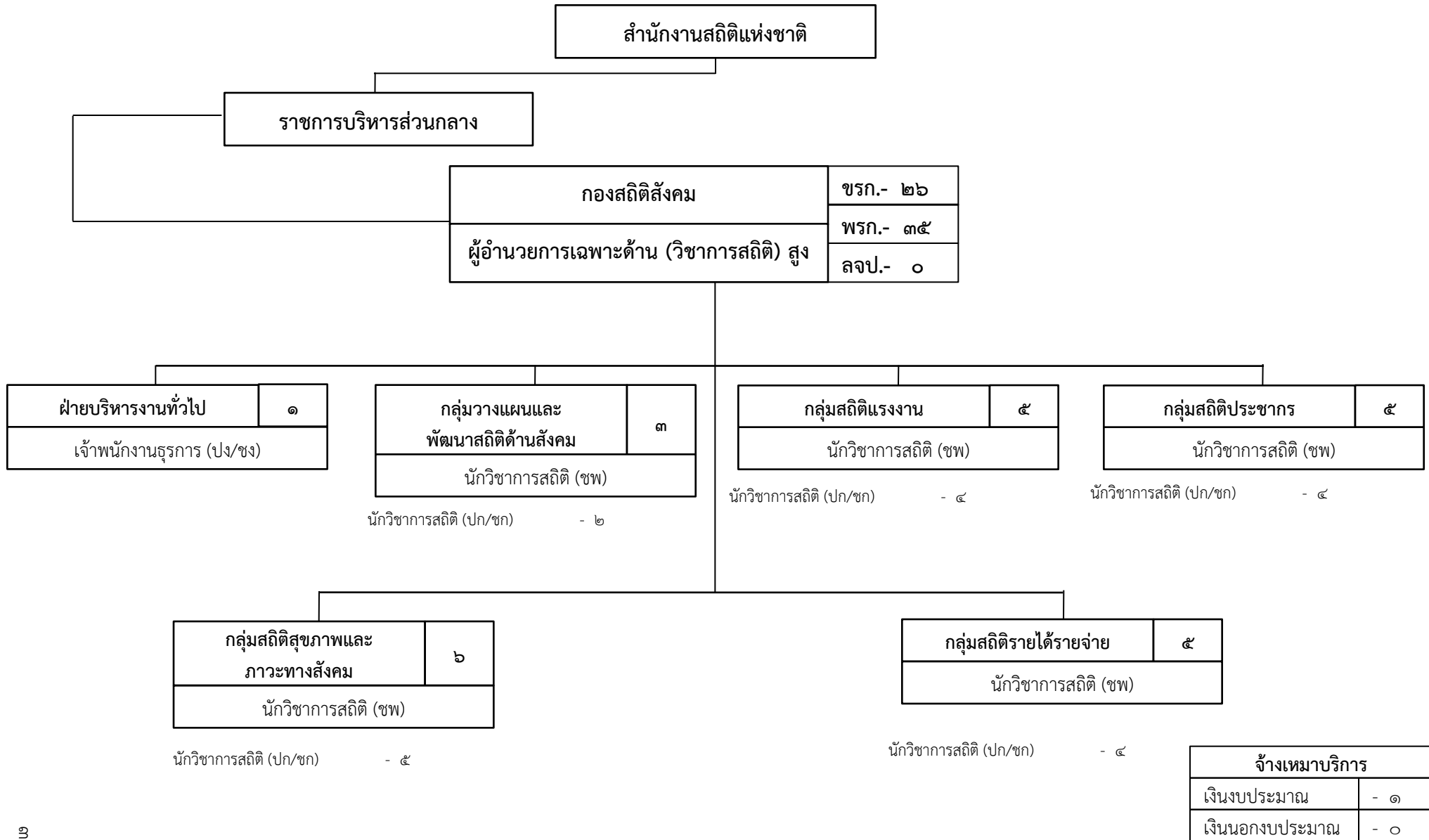


แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน

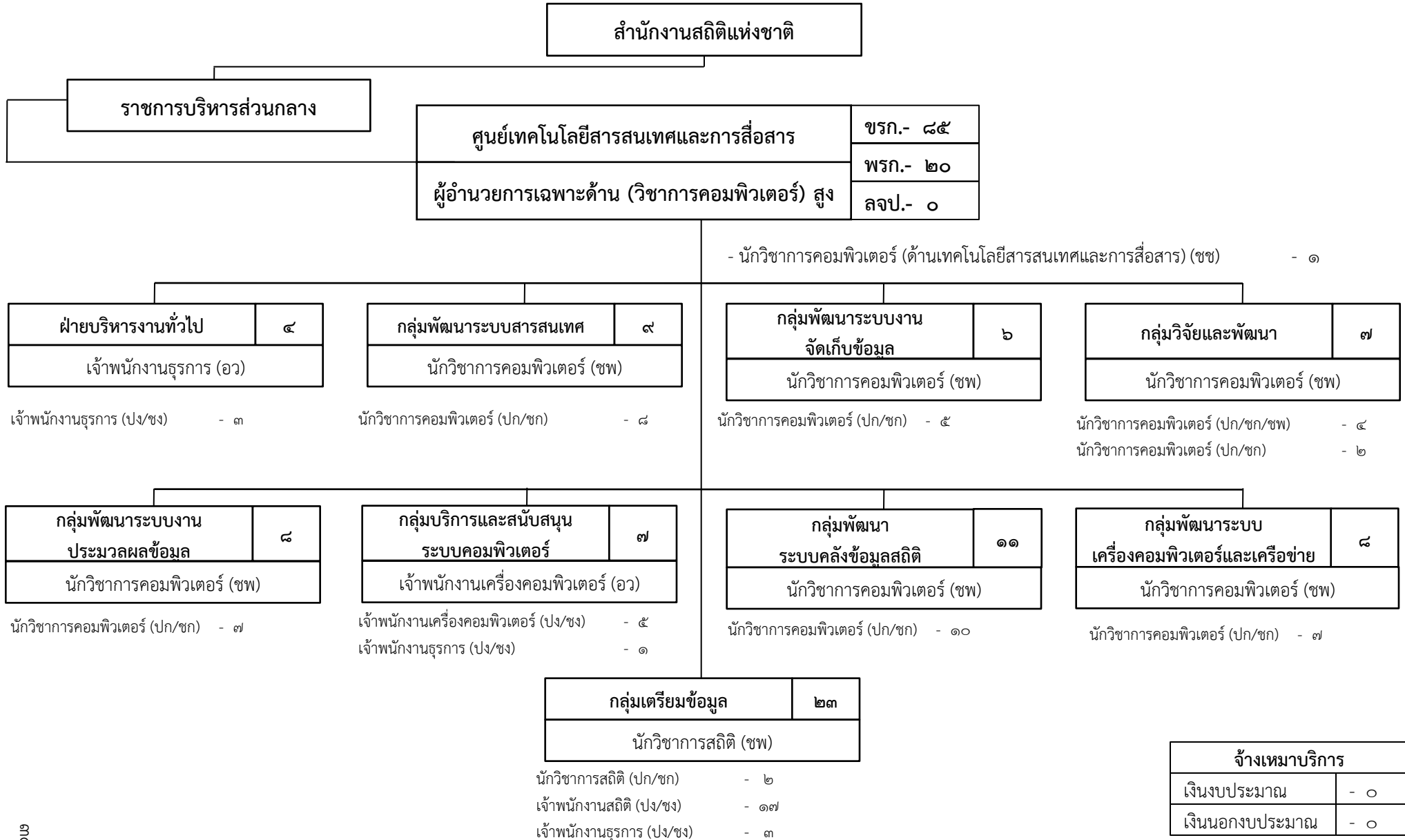


| จ้างเหมาบริการ  |     |
|-----------------|-----|
| เงินงบประมาณ    | - ๐ |
| เงินนอกงบประมาณ | - ๐ |

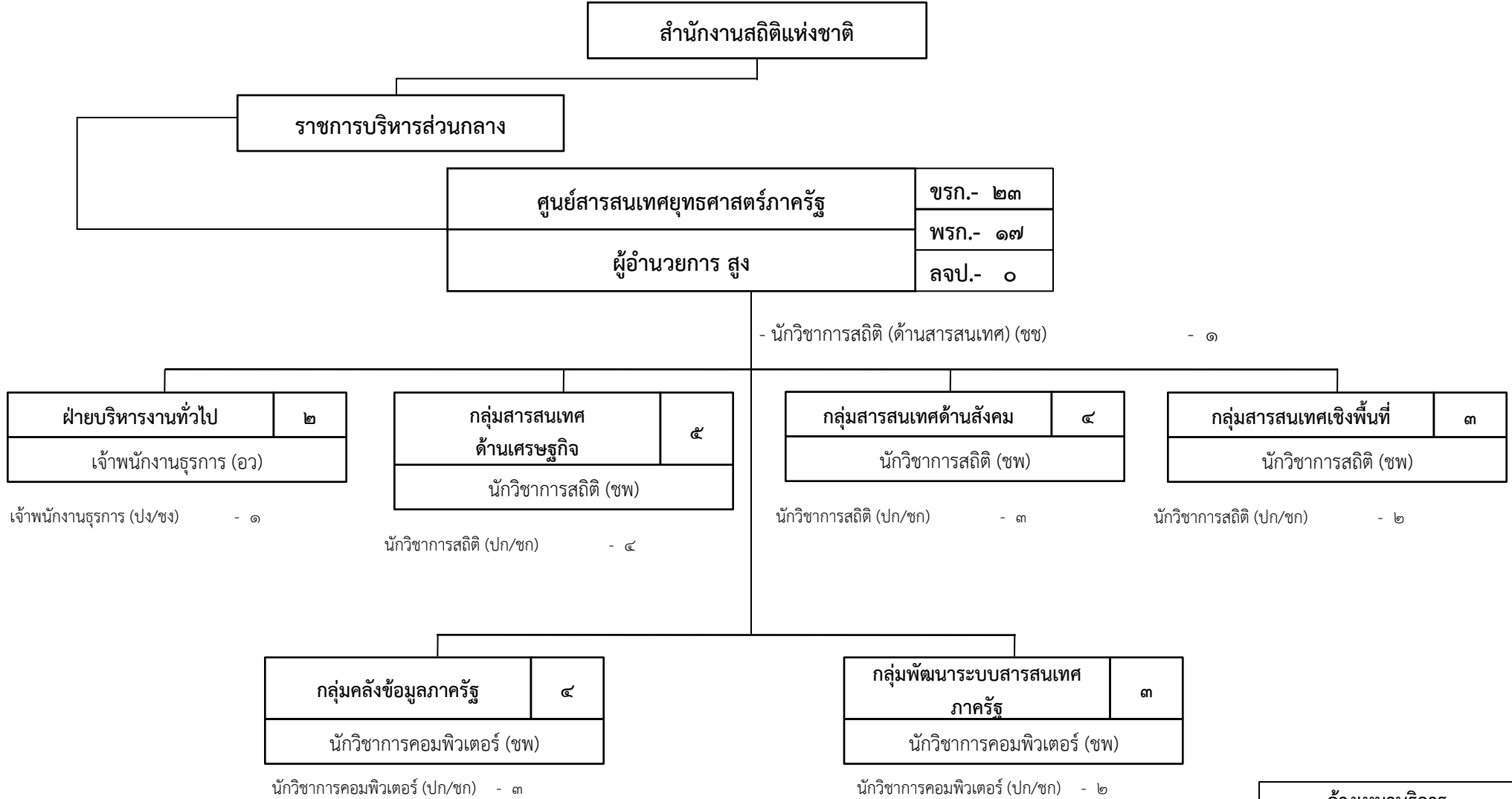
แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน

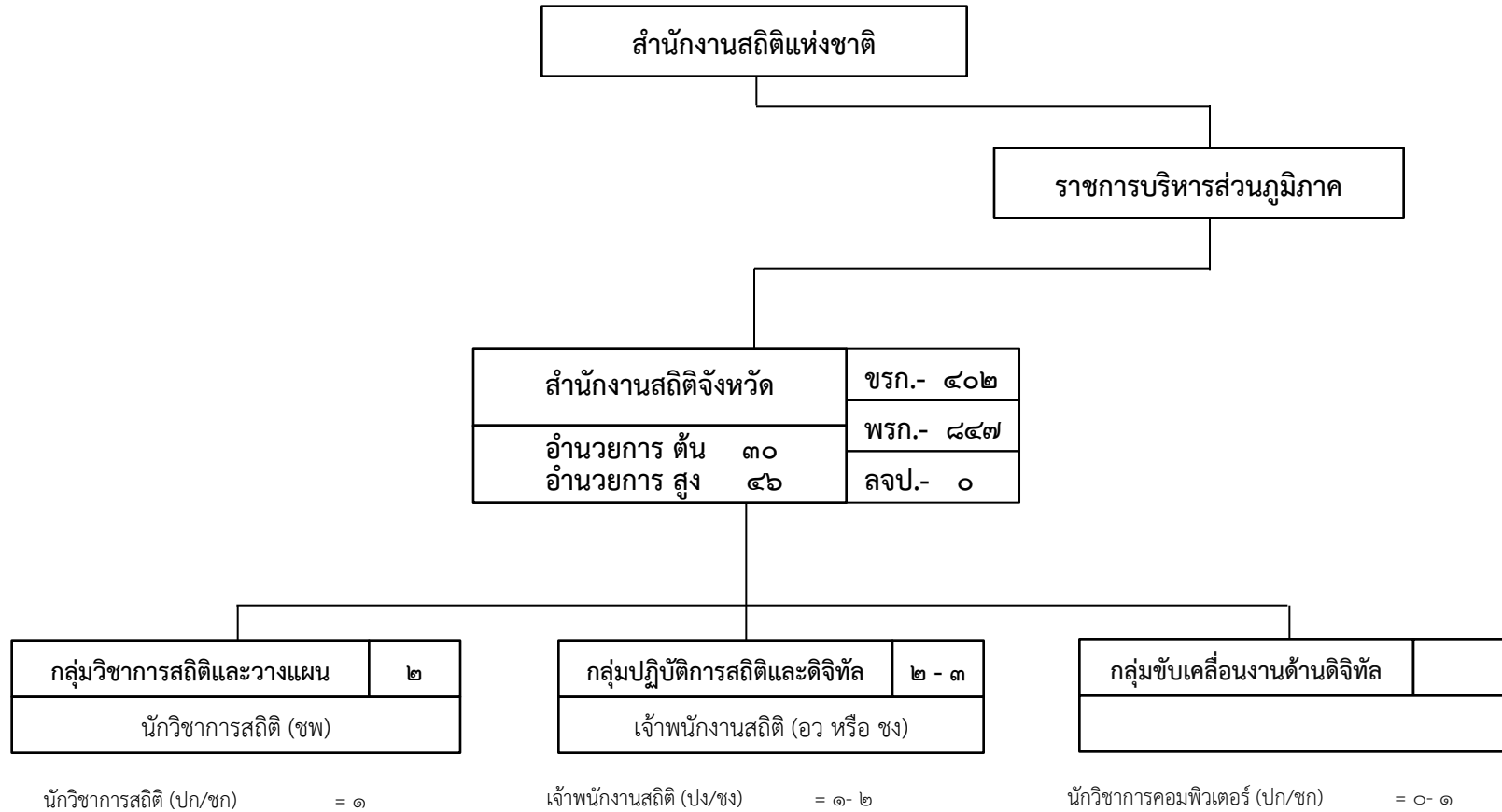


แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน



| จ้างเหมาบริการ  |     |
|-----------------|-----|
| เงินงบประมาณ    | - ๑ |
| เงินนอกงบประมาณ | - ๐ |

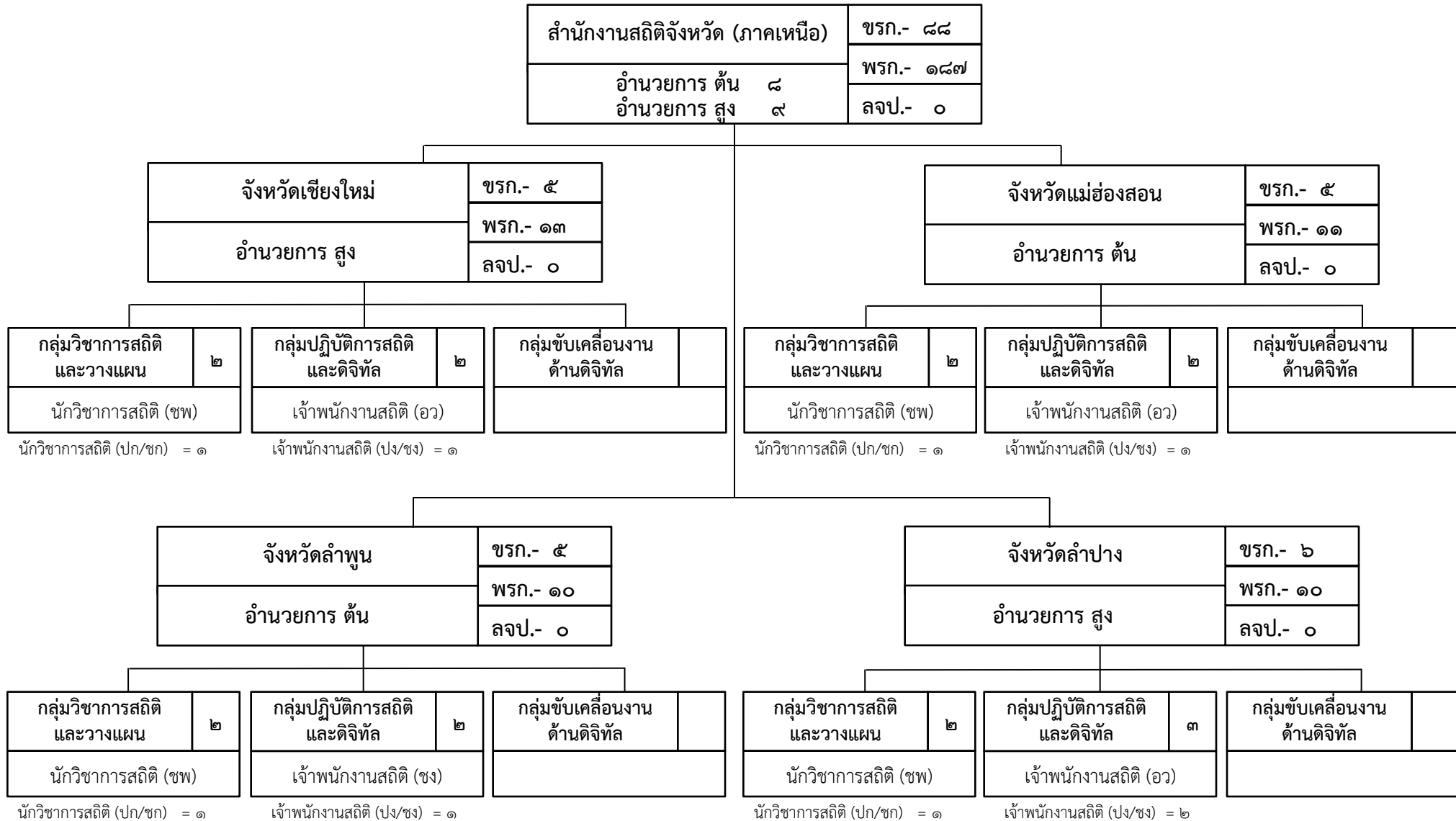
แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน



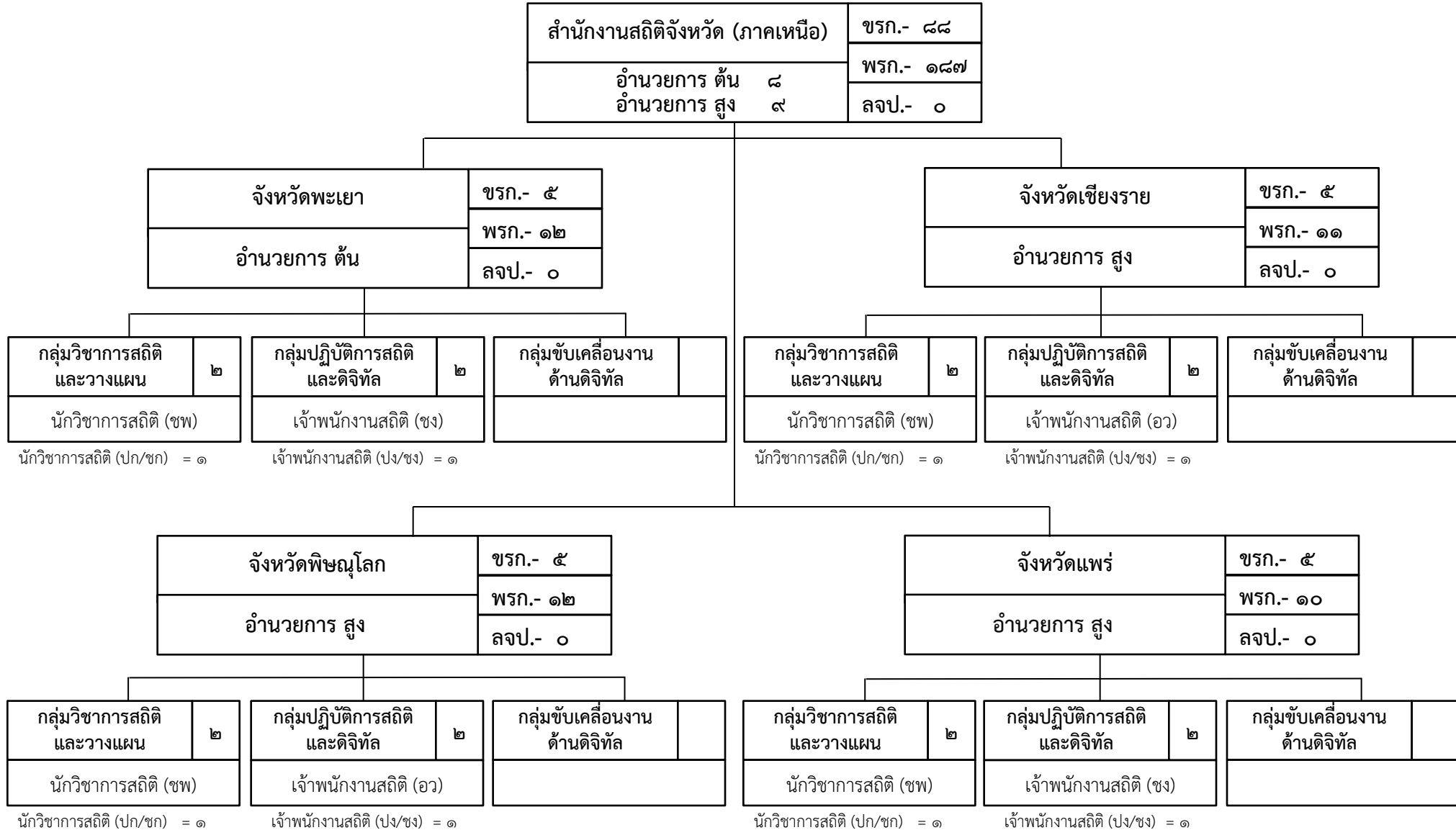
| จ้างเหมาบริการ  |       |
|-----------------|-------|
| เงินงบประมาณ    | - ๒๗๐ |
| เงินนอกงบประมาณ | -     |

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

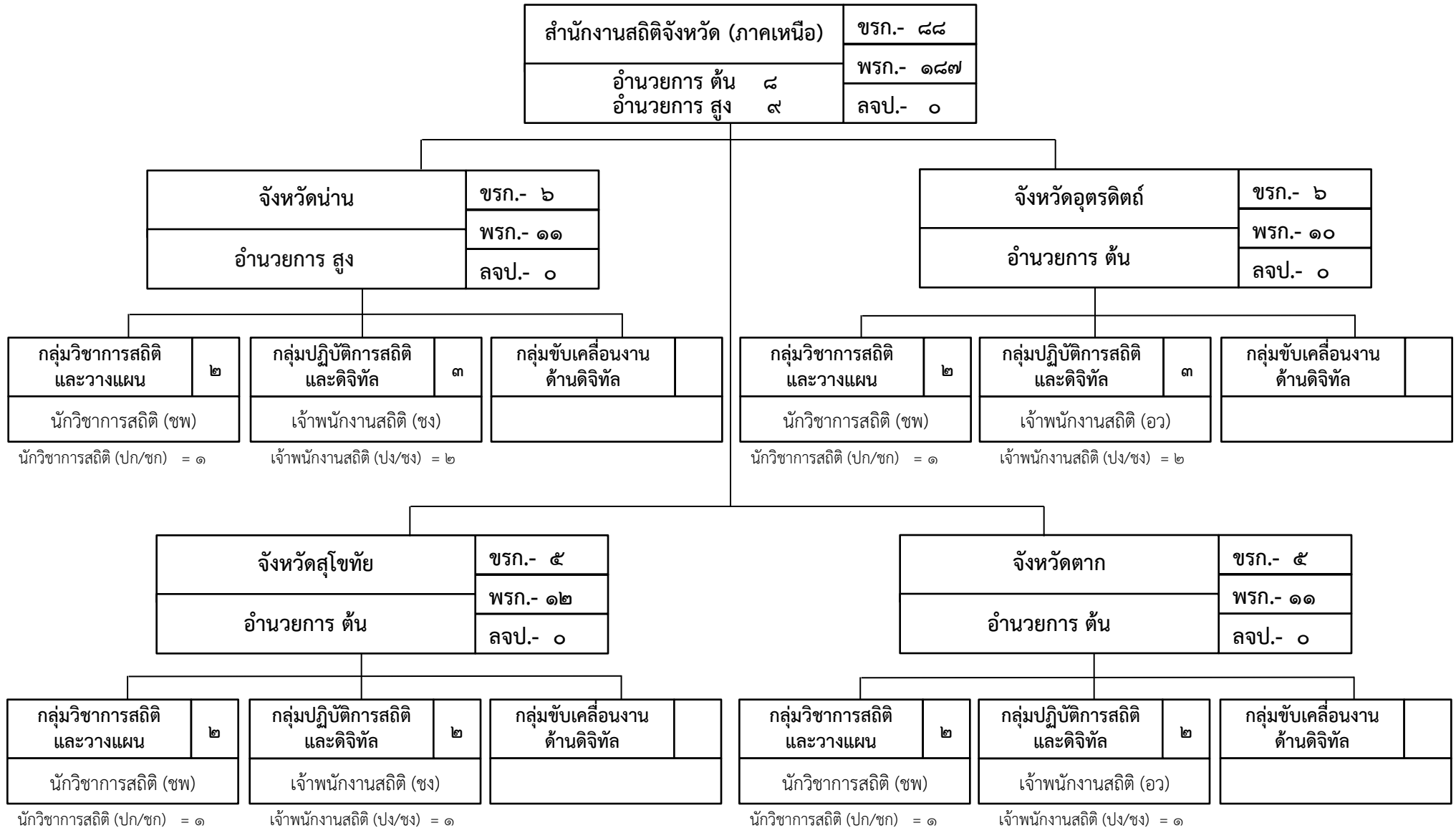
แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน



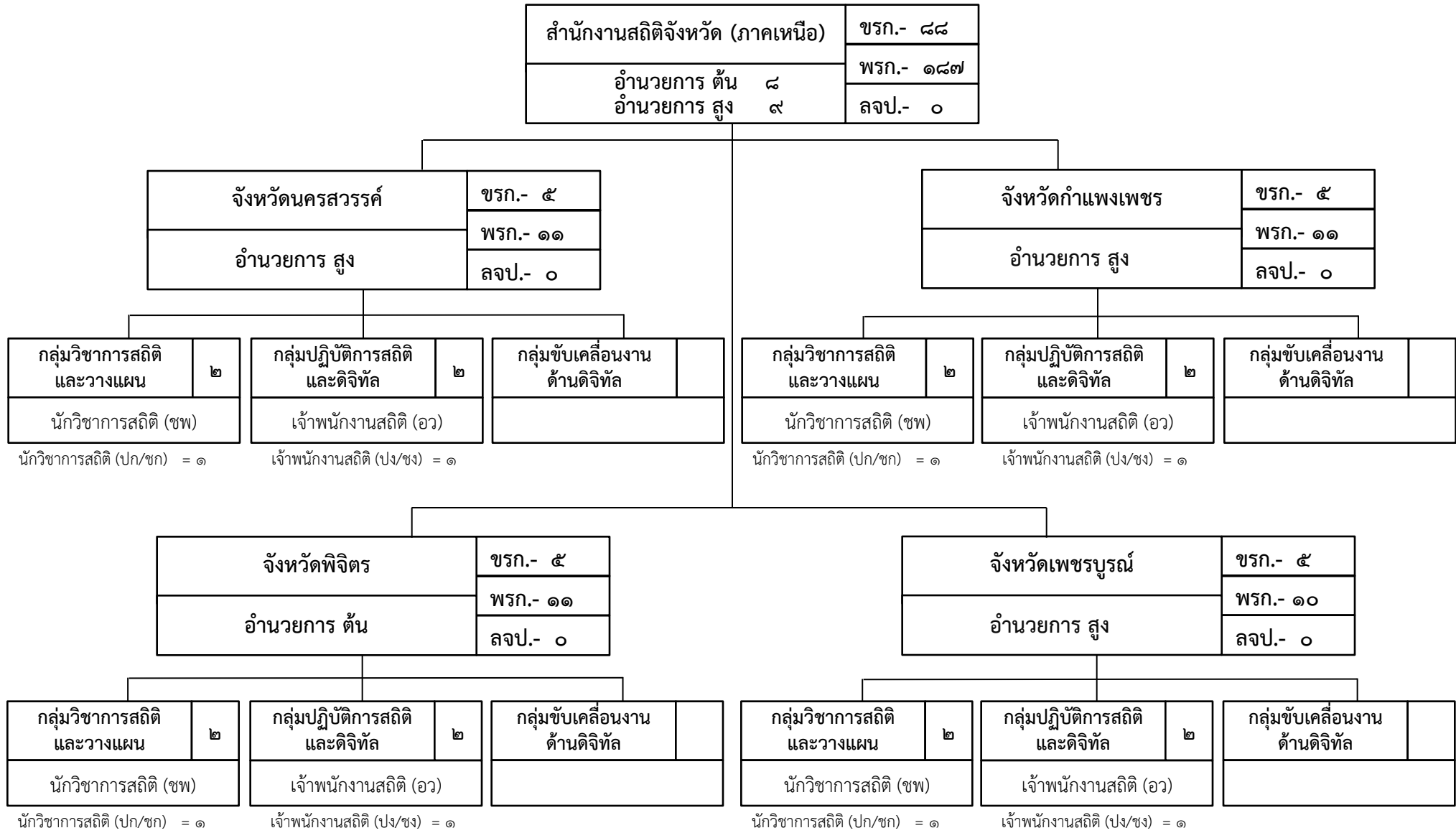
แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน



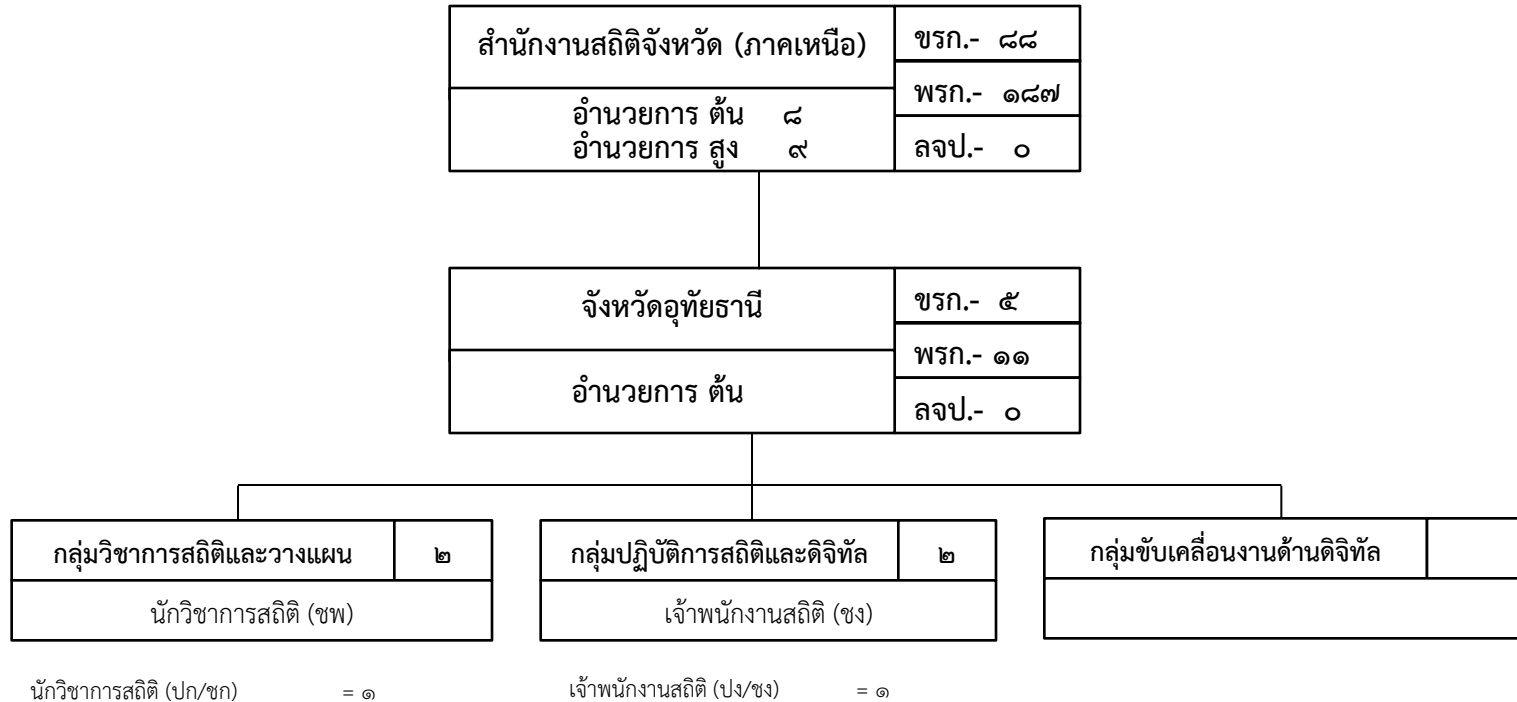
แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน



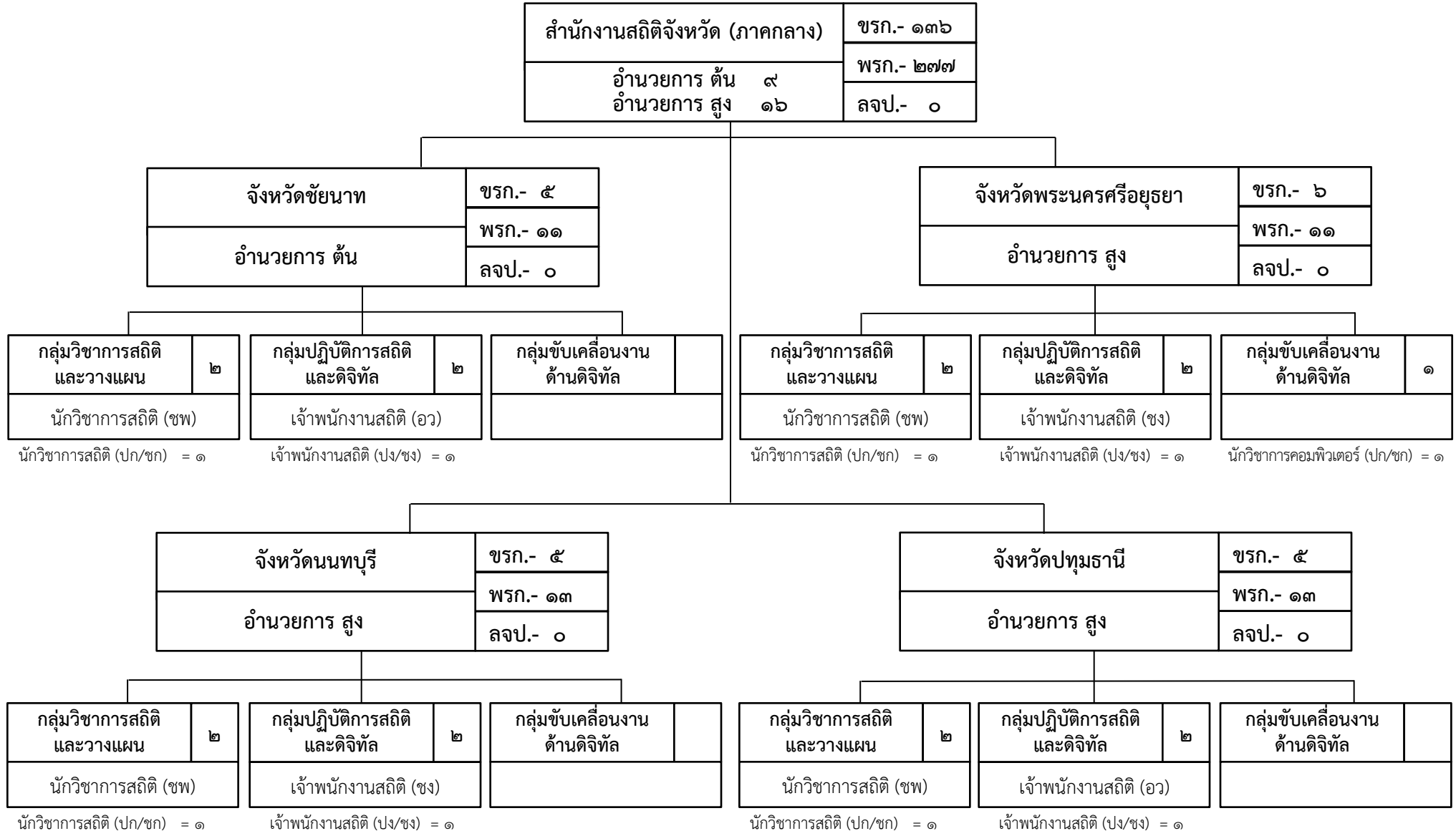
แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน



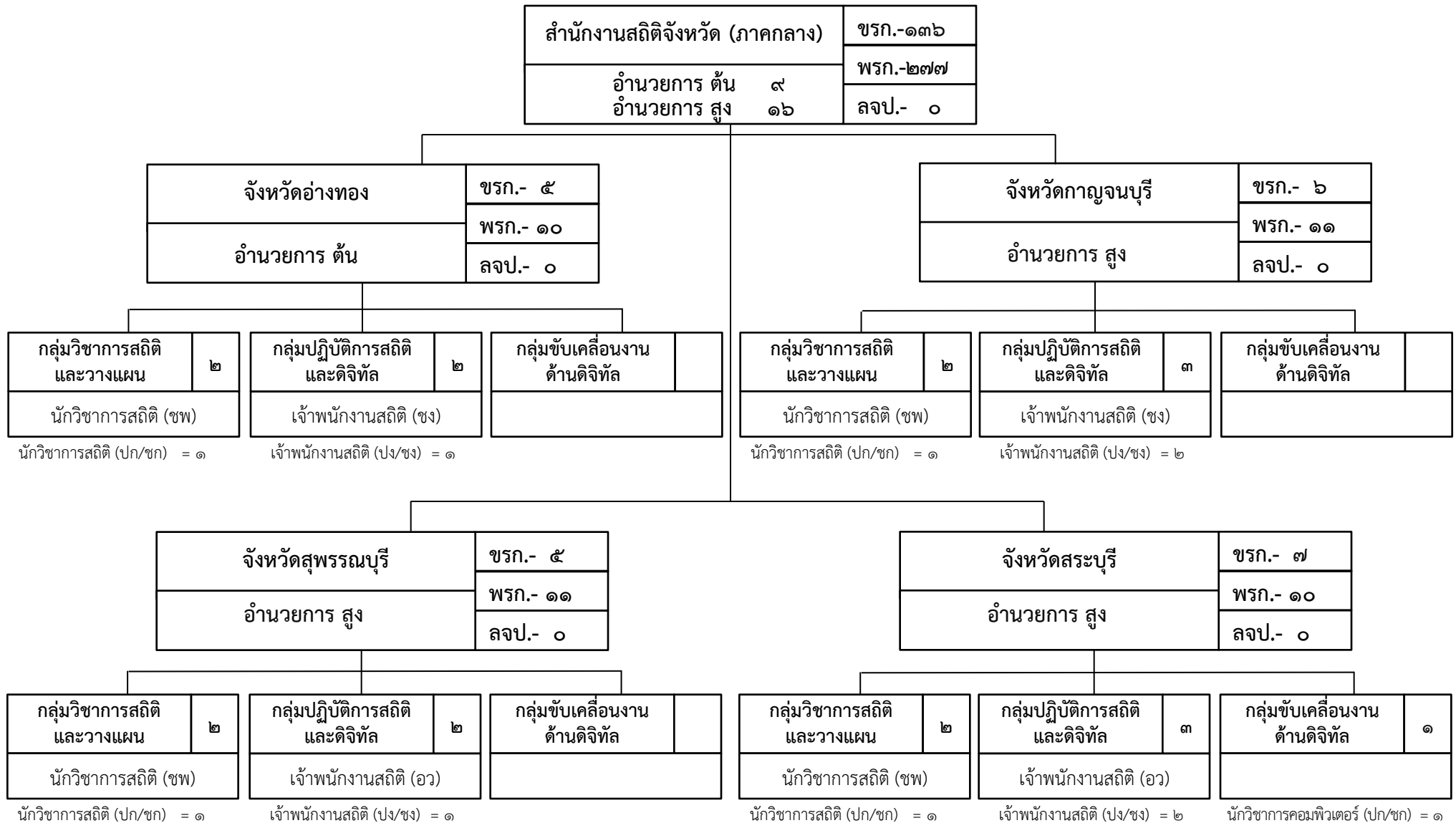
แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน



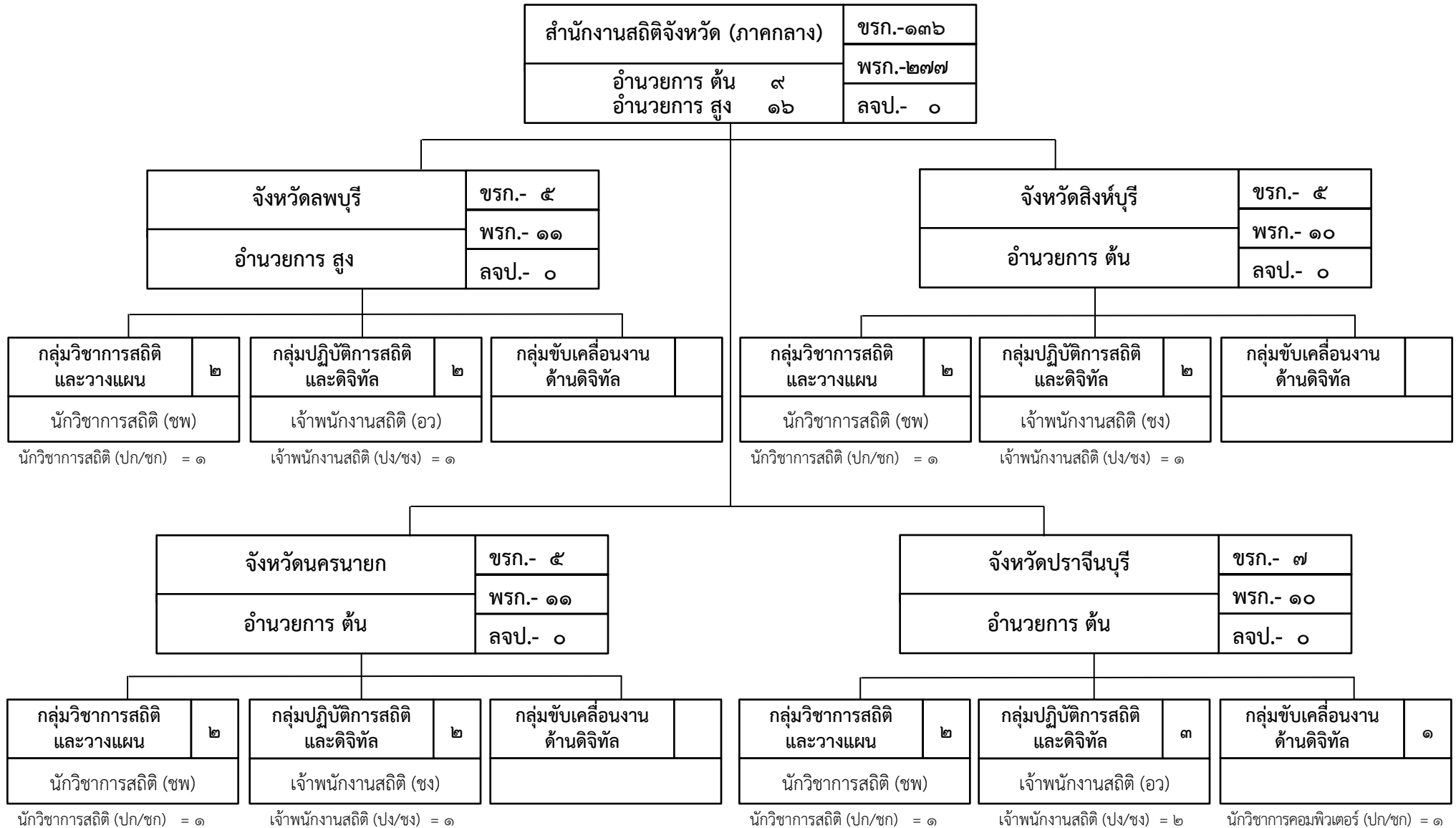
แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน



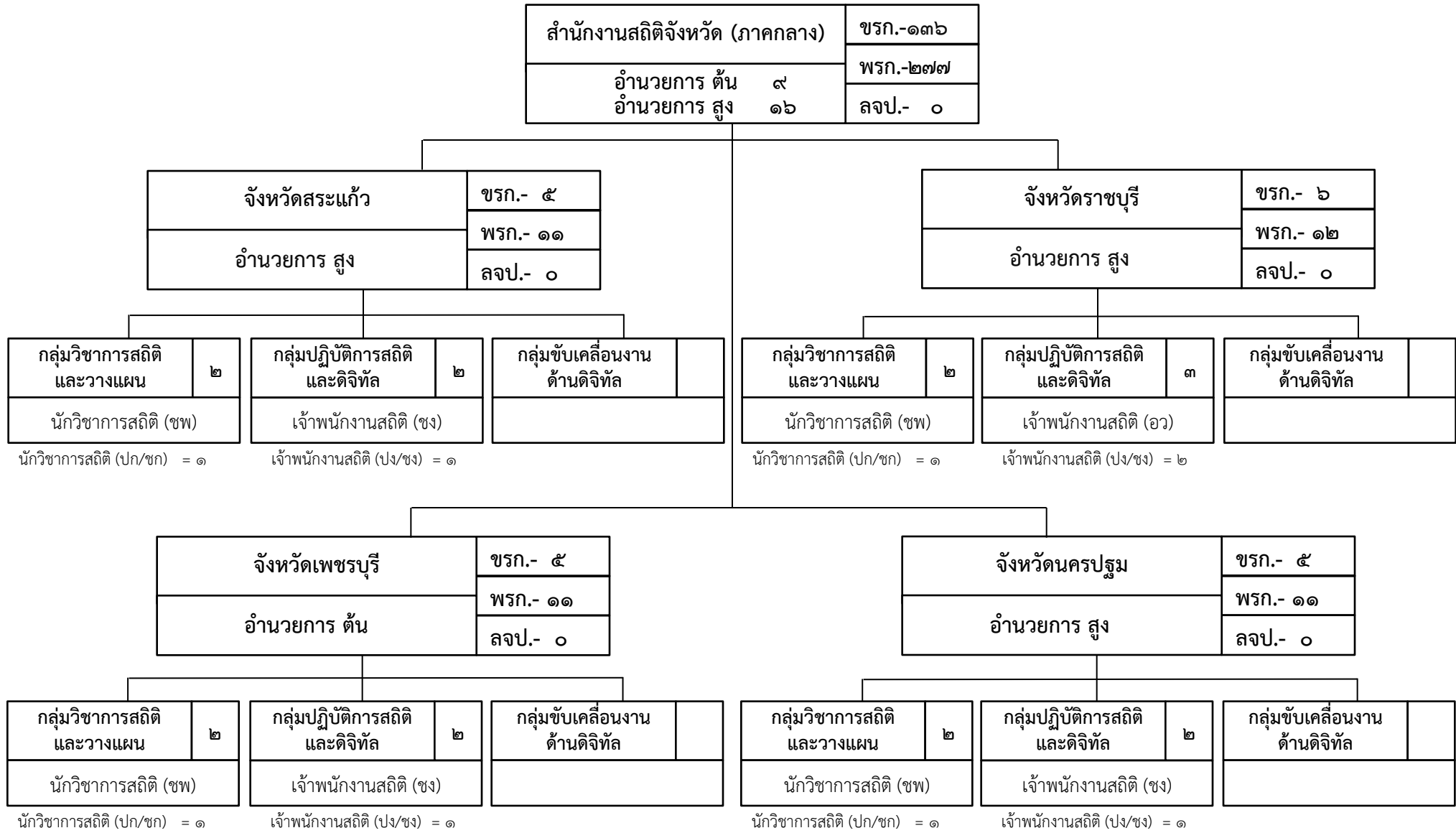
แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน



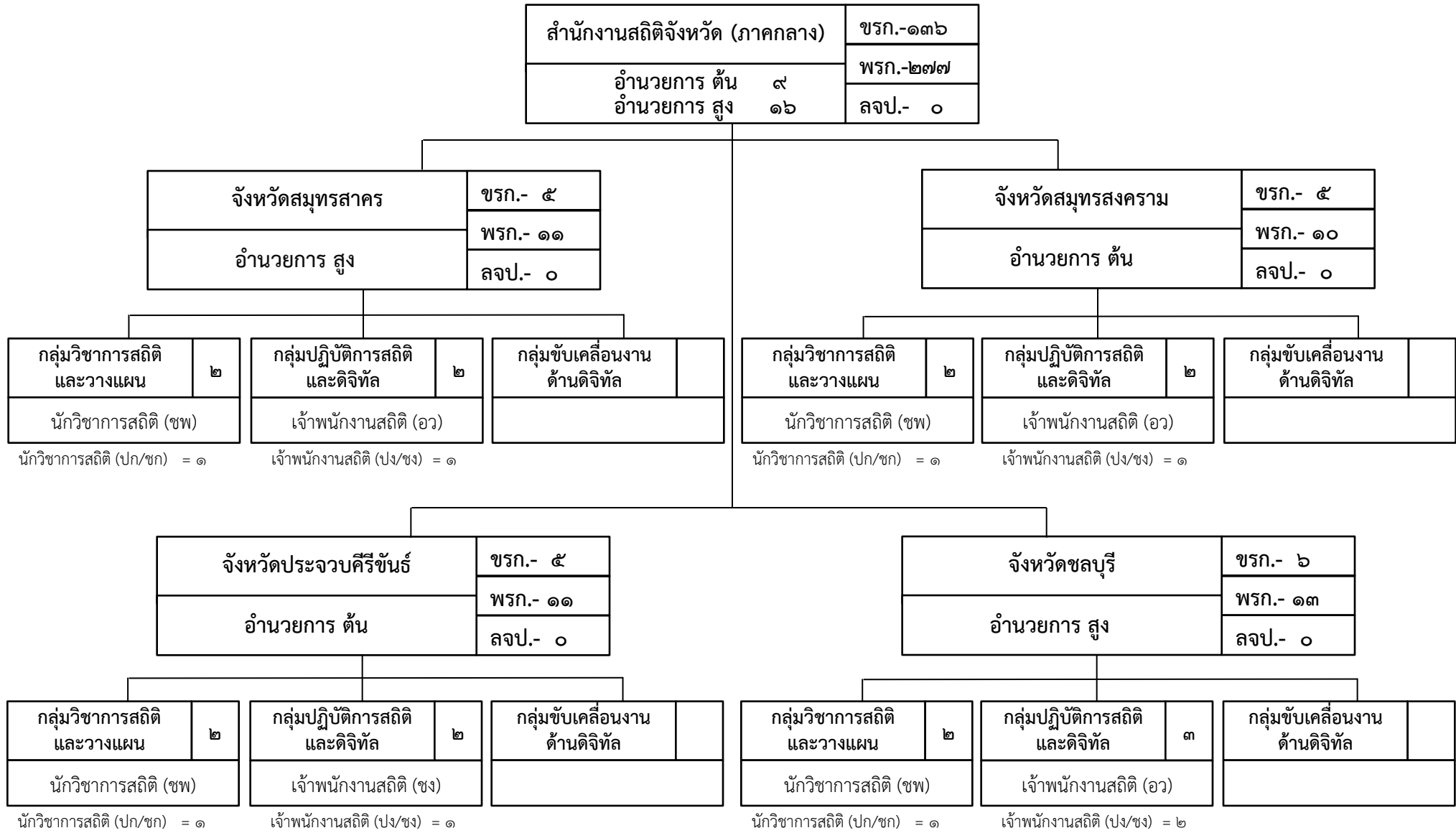
แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน



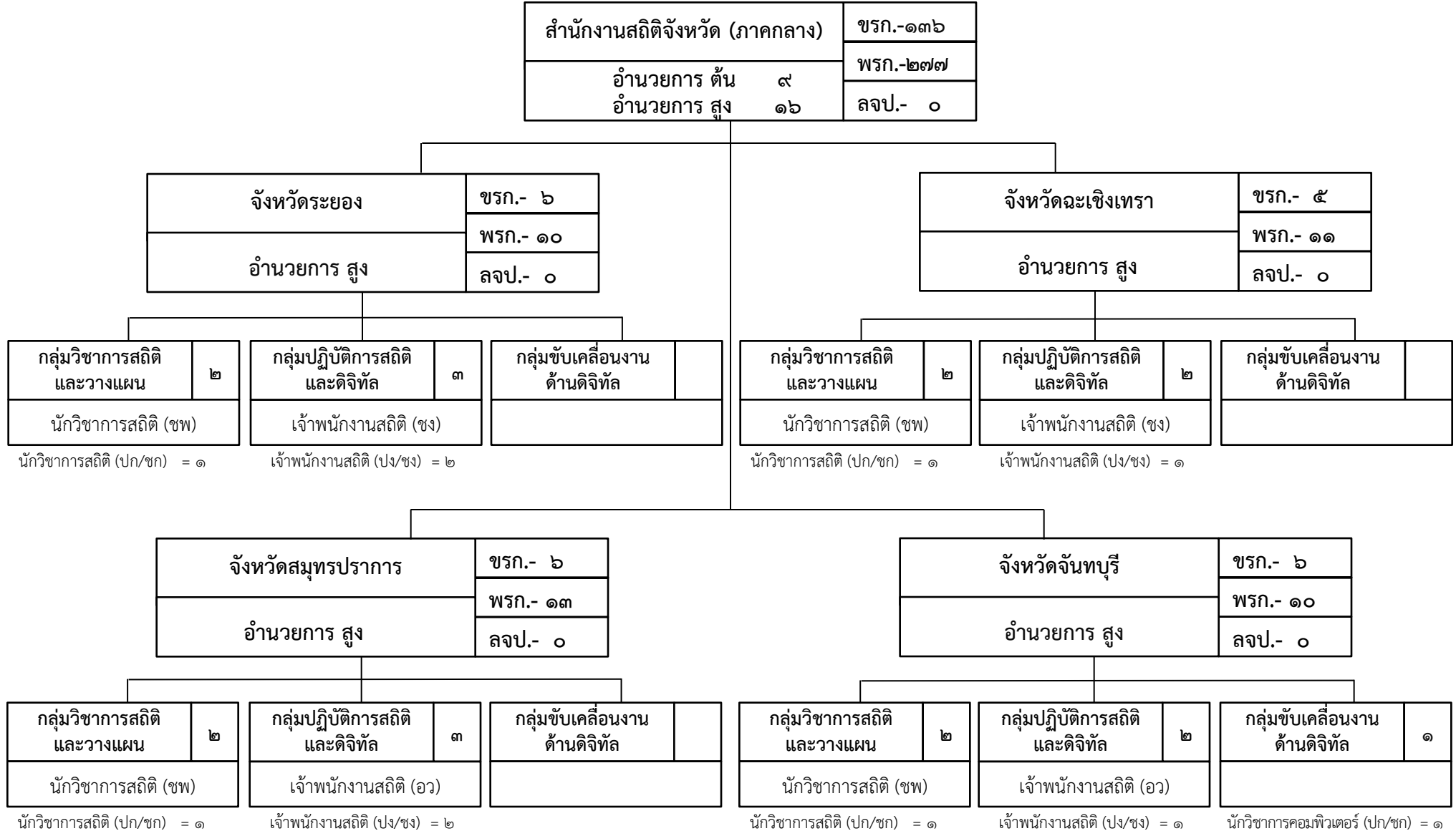
แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน



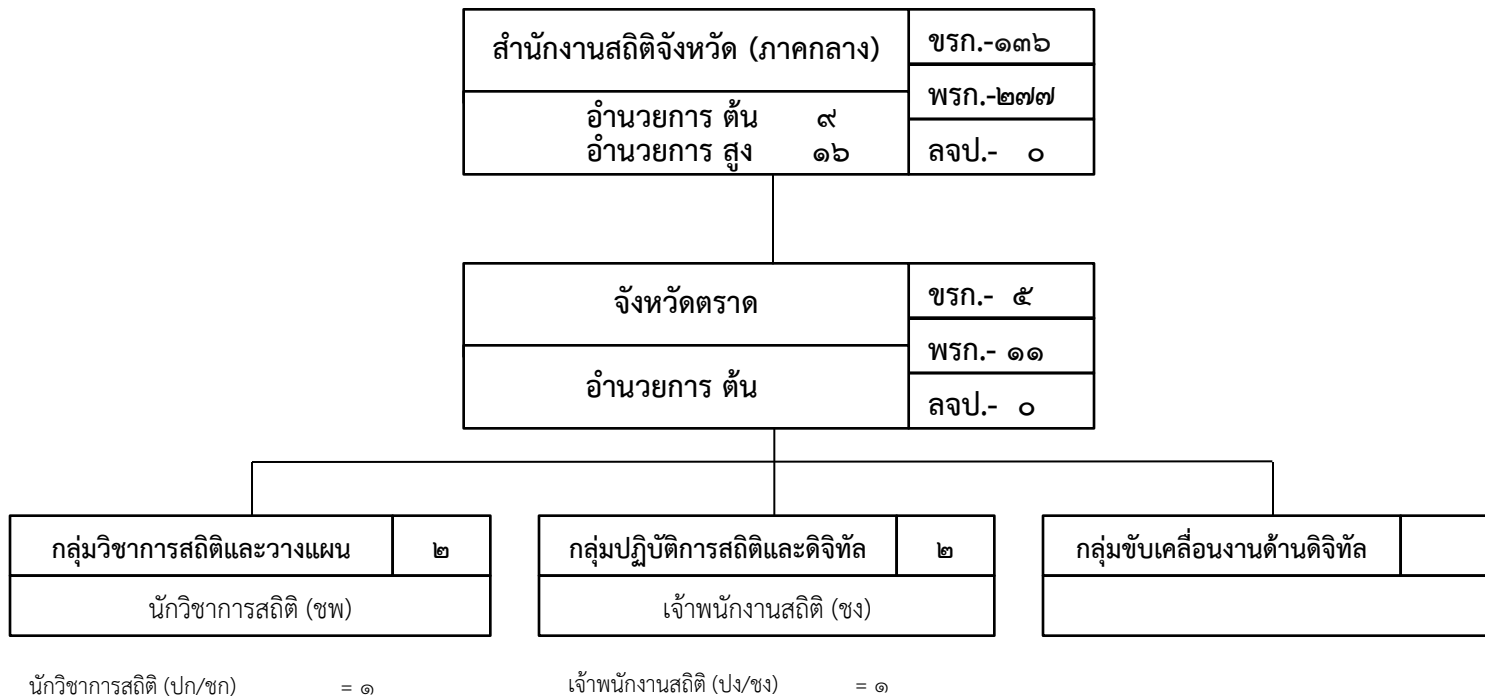
แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน

|  |          |
|--|----------|
| สำนักงานสถิติจังหวัด (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) | ขรก.-๑๐๔ |
|  | พรง.-๒๒๓ |
| อำนวยการ ต้น ๗                               |          |
| อำนวยการ สูง ๑๓                              | ลจป.- ๐  |

|                   |          |
|-------------------|----------|
| จังหวัดนครราชสีมา | ขรก.- ๖  |
| อำนวยการ สูง      | พรง.- ๑๔ |
|                   | ลจป.- ๐  |

|                |          |
|----------------|----------|
| จังหวัดชัยภูมิ | ขรก.- ๕  |
| อำนวยการ สูง   | พรง.- ๑๑ |
|                | ลจป.- ๐  |

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| กลุ่มวิชาการสถิติ<br>และวางแผน | ๒ |
| นักวิชาการสถิติ (ขพ)           |   |

นักวิชาการสถิติ (ปก/ชก) = ๑

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| กลุ่มปฏิบัติการสถิติ<br>และดิจิทัล | ๓ |
| เจ้าพนักงานสถิติ (ขง)              |   |

เจ้าพนักงานสถิติ (ปง/ขง) = ๒

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| กลุ่มขับเคลื่อนงาน<br>ด้านดิจิทัล |  |
|-----------------------------------|--|

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| กลุ่มวิชาการสถิติ<br>และวางแผน | ๒ |
| นักวิชาการสถิติ (ขพ)           |   |

นักวิชาการสถิติ (ปก/ชก) = ๑

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| กลุ่มปฏิบัติการสถิติ<br>และดิจิทัล | ๒ |
| เจ้าพนักงานสถิติ (อว)              |   |

เจ้าพนักงานสถิติ (ปง/ขง) = ๑

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| กลุ่มขับเคลื่อนงาน<br>ด้านดิจิทัล |  |
|-----------------------------------|--|

|                  |          |
|------------------|----------|
| จังหวัดบุรีรัมย์ | ขรก.- ๕  |
| อำนวยการ สูง     | พรง.- ๑๑ |
|                  | ลจป.- ๐  |

|                 |          |
|-----------------|----------|
| จังหวัดสุรินทร์ | ขรก.- ๕  |
| อำนวยการ สูง    | พรง.- ๑๑ |
|                 | ลจป.- ๐  |

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| กลุ่มวิชาการสถิติ<br>และวางแผน | ๒ |
| นักวิชาการสถิติ (ขพ)           |   |

นักวิชาการสถิติ (ปก/ชก) = ๑

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| กลุ่มปฏิบัติการสถิติ<br>และดิจิทัล | ๒ |
| เจ้าพนักงานสถิติ (อว)              |   |

เจ้าพนักงานสถิติ (ปง/ขง) = ๑

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| กลุ่มขับเคลื่อนงาน<br>ด้านดิจิทัล |  |
|-----------------------------------|--|

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| กลุ่มวิชาการสถิติ<br>และวางแผน | ๒ |
| นักวิชาการสถิติ (ขพ)           |   |

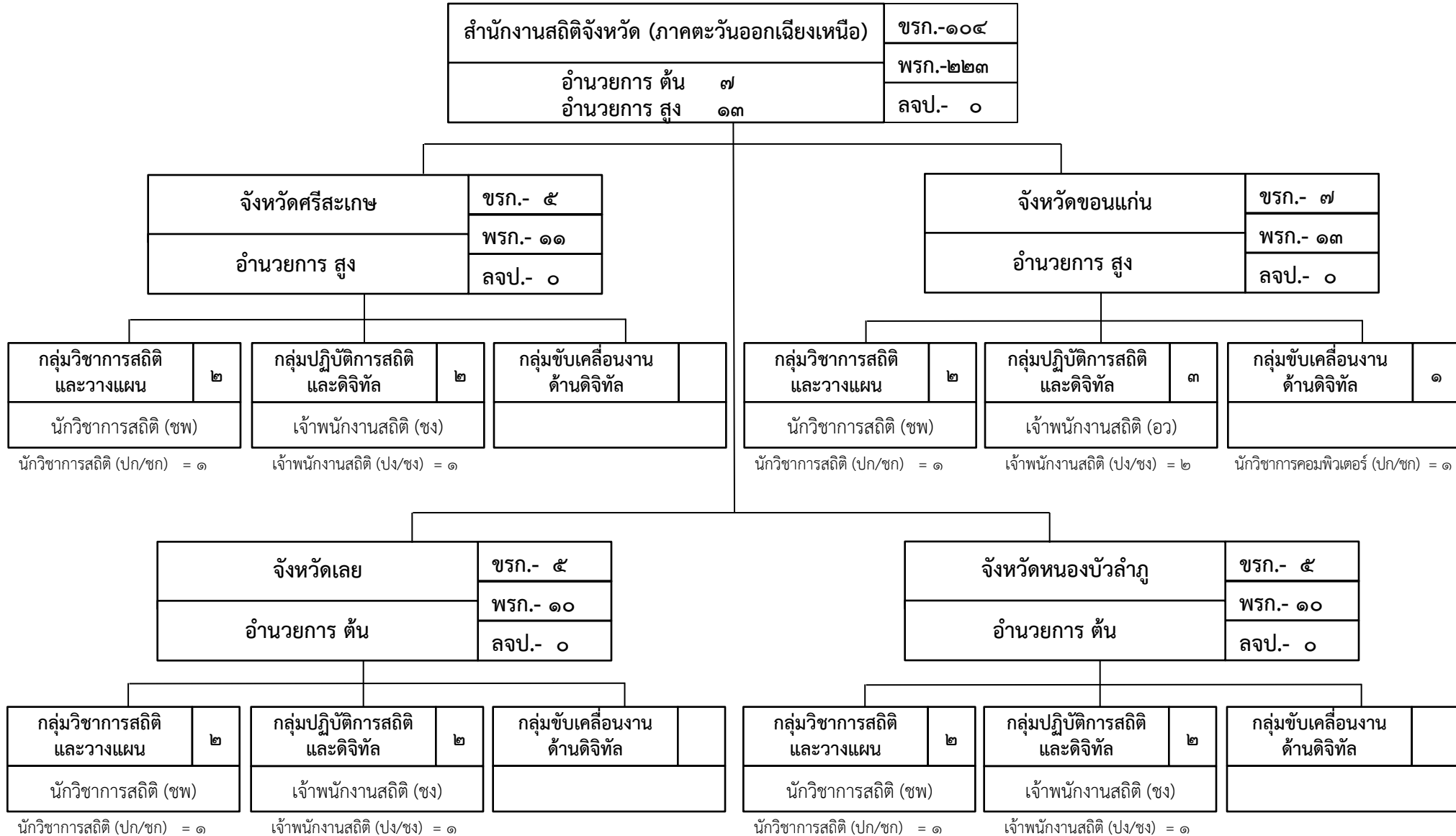
นักวิชาการสถิติ (ปก/ชก) = ๑

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| กลุ่มปฏิบัติการสถิติ<br>และดิจิทัล | ๒ |
| เจ้าพนักงานสถิติ (อว)              |   |

เจ้าพนักงานสถิติ (ปง/ขง) = ๑

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| กลุ่มขับเคลื่อนงาน<br>ด้านดิจิทัล |  |
|-----------------------------------|--|

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน

|  |          |
|--|----------|
| สำนักงานสถิติจังหวัด (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) | ขรก.-๑๐๔ |
|  | พรง.-๒๒๓ |
| อำนวยการ ต้น ๗                               |          |
| อำนวยการ สูง ๑๓                              | ลจป.- ๐  |

|                 |          |
|-----------------|----------|
| จังหวัดอุดรธานี | ขรก.- ๕  |
| อำนวยการ สูง    | พรง.- ๑๑ |
|                 | ลจป.- ๐  |

|                |          |
|----------------|----------|
| จังหวัดหนองคาย | ขรก.- ๕  |
| อำนวยการ ต้น   | พรง.- ๑๐ |
|                | ลจป.- ๐  |

|                                |   |                                    |   |                                   |  |
|--------------------------------|---|------------------------------------|---|-----------------------------------|--|
| กลุ่มวิชาการสถิติ<br>และวางแผน | ๒ | กลุ่มปฏิบัติการสถิติ<br>และดิจิทัล | ๒ | กลุ่มขับเคลื่อนงาน<br>ด้านดิจิทัล |  |
| นักวิชาการสถิติ (ขพ)           |   | เจ้าพนักงานสถิติ (อว)              |   |                                   |  |

นักวิชาการสถิติ (ปก/ชก) = ๑

เจ้าพนักงานสถิติ (ปง/ชง) = ๑

|                                |   |                                    |   |                                   |  |
|--------------------------------|---|------------------------------------|---|-----------------------------------|--|
| กลุ่มวิชาการสถิติ<br>และวางแผน | ๒ | กลุ่มปฏิบัติการสถิติ<br>และดิจิทัล | ๒ | กลุ่มขับเคลื่อนงาน<br>ด้านดิจิทัล |  |
| นักวิชาการสถิติ (ขพ)           |   | เจ้าพนักงานสถิติ (อว)              |   |                                   |  |

นักวิชาการสถิติ (ปก/ชก) = ๑

เจ้าพนักงานสถิติ (ปง/ชง) = ๑

|                  |          |
|------------------|----------|
| จังหวัดกาฬสินธุ์ | ขรก.- ๕  |
| อำนวยการ สูง     | พรง.- ๑๐ |
|                  | ลจป.- ๐  |

|                  |          |
|------------------|----------|
| จังหวัดมหาสารคาม | ขรก.- ๕  |
| อำนวยการ สูง     | พรง.- ๑๒ |
|                  | ลจป.- ๐  |

|                                |   |                                    |   |                                   |  |
|--------------------------------|---|------------------------------------|---|-----------------------------------|--|
| กลุ่มวิชาการสถิติ<br>และวางแผน | ๒ | กลุ่มปฏิบัติการสถิติ<br>และดิจิทัล | ๒ | กลุ่มขับเคลื่อนงาน<br>ด้านดิจิทัล |  |
| นักวิชาการสถิติ (ขพ)           |   | เจ้าพนักงานสถิติ (ชง)              |   |                                   |  |

นักวิชาการสถิติ (ปก/ชก) = ๑

เจ้าพนักงานสถิติ (ปง/ชง) = ๑

|                                |   |                                    |   |                                   |  |
|--------------------------------|---|------------------------------------|---|-----------------------------------|--|
| กลุ่มวิชาการสถิติ<br>และวางแผน | ๒ | กลุ่มปฏิบัติการสถิติ<br>และดิจิทัล | ๒ | กลุ่มขับเคลื่อนงาน<br>ด้านดิจิทัล |  |
| นักวิชาการสถิติ (ขพ)           |   | เจ้าพนักงานสถิติ (อว)              |   |                                   |  |

นักวิชาการสถิติ (ปก/ชก) = ๑

เจ้าพนักงานสถิติ (ปง/ชง) = ๑

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน

|  |          |
|--|----------|
| สำนักงานสถิติจังหวัด (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) | ขรก.-๑๐๔ |
|  | พรง.-๒๒๓ |
| อำนวยการ ต้น     ๗                           |          |
| อำนวยการ สูง     ๑๓                          | ลจป.- ๐  |

|                    |          |
|--------------------|----------|
| จังหวัดอุบลราชธานี | ขรก.- ๕  |
|                    | พรง.- ๑๓ |
| อำนวยการ สูง       | ลจป.- ๐  |

|                 |          |
|-----------------|----------|
| จังหวัดมุกดาหาร | ขรก.- ๕  |
|                 | พรง.- ๑๑ |
| อำนวยการ ต้น    | ลจป.- ๐  |

|                                |   |                                    |   |                                   |  |
|--------------------------------|---|------------------------------------|---|-----------------------------------|--|
| กลุ่มวิชาการสถิติ<br>และวางแผน | ๒ | กลุ่มปฏิบัติการสถิติ<br>และดิจิทัล | ๒ | กลุ่มขับเคลื่อนงาน<br>ด้านดิจิทัล |  |
| นักวิชาการสถิติ (ขพ)           |   | เจ้าพนักงานสถิติ (อว)              |   |                                   |  |

นักวิชาการสถิติ (ปก/ชก) = ๑

เจ้าพนักงานสถิติ (ปง/ชง) = ๑

|                                |   |                                    |   |                                   |  |
|--------------------------------|---|------------------------------------|---|-----------------------------------|--|
| กลุ่มวิชาการสถิติ<br>และวางแผน | ๒ | กลุ่มปฏิบัติการสถิติ<br>และดิจิทัล | ๒ | กลุ่มขับเคลื่อนงาน<br>ด้านดิจิทัล |  |
| นักวิชาการสถิติ (ขพ)           |   | เจ้าพนักงานสถิติ (อว)              |   |                                   |  |

นักวิชาการสถิติ (ปก/ชก) = ๑

เจ้าพนักงานสถิติ (ปง/ชง) = ๑

|                   |          |
|-------------------|----------|
| จังหวัดอำนาจเจริญ | ขรก.- ๕  |
|                   | พรง.- ๑๑ |
| อำนวยการ ต้น      | ลจป.- ๐  |

|              |          |
|--------------|----------|
| จังหวัดยโสธร | ขรก.- ๕  |
|              | พรง.- ๑๑ |
| อำนวยการ สูง | ลจป.- ๐  |

|                                |   |                                    |   |                                   |  |
|--------------------------------|---|------------------------------------|---|-----------------------------------|--|
| กลุ่มวิชาการสถิติ<br>และวางแผน | ๒ | กลุ่มปฏิบัติการสถิติ<br>และดิจิทัล | ๒ | กลุ่มขับเคลื่อนงาน<br>ด้านดิจิทัล |  |
| นักวิชาการสถิติ (ขพ)           |   | เจ้าพนักงานสถิติ (ชง)              |   |                                   |  |

นักวิชาการสถิติ (ปก/ชก) = ๑

เจ้าพนักงานสถิติ (ปง/ชง) = ๑

|                                |   |                                    |   |                                   |  |
|--------------------------------|---|------------------------------------|---|-----------------------------------|--|
| กลุ่มวิชาการสถิติ<br>และวางแผน | ๒ | กลุ่มปฏิบัติการสถิติ<br>และดิจิทัล | ๒ | กลุ่มขับเคลื่อนงาน<br>ด้านดิจิทัล |  |
| นักวิชาการสถิติ (ขพ)           |   | เจ้าพนักงานสถิติ (อว)              |   |                                   |  |

นักวิชาการสถิติ (ปก/ชก) = ๑

เจ้าพนักงานสถิติ (ปง/ชง) = ๑

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน

|  |          |
|--|----------|
| สำนักงานสถิติจังหวัด (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) | ขรก.-๑๐๔ |
| อำนวยการ ต้น      ๗                          | พรก.-๒๒๓ |
| อำนวยการ สูง      ๑๓                         | ลจป.- ๐  |

|                 |          |
|-----------------|----------|
| จังหวัดร้อยเอ็ด | ขรก.- ๕  |
| อำนวยการ สูง    | พรก.- ๑๑ |
|                 | ลจป.- ๐  |

|               |          |
|---------------|----------|
| จังหวัดนครพนม | ขรก.- ๕  |
| อำนวยการ ต้น  | พรก.- ๑๑ |
|               | ลจป.- ๐  |

|                                |   |                                    |   |                                   |  |
|--------------------------------|---|------------------------------------|---|-----------------------------------|--|
| กลุ่มวิชาการสถิติ<br>และวางแผน | ๒ | กลุ่มปฏิบัติการสถิติ<br>และดิจิทัล | ๒ | กลุ่มขับเคลื่อนงาน<br>ด้านดิจิทัล |  |
| นักวิชาการสถิติ (ขพ)           |   | เจ้าพนักงานสถิติ (ขง)              |   |                                   |  |

นักวิชาการสถิติ (ปก/ชก) = ๑

เจ้าพนักงานสถิติ (ปง/ชง) = ๑

|                                |   |                                    |   |                                   |  |
|--------------------------------|---|------------------------------------|---|-----------------------------------|--|
| กลุ่มวิชาการสถิติ<br>และวางแผน | ๒ | กลุ่มปฏิบัติการสถิติ<br>และดิจิทัล | ๒ | กลุ่มขับเคลื่อนงาน<br>ด้านดิจิทัล |  |
| นักวิชาการสถิติ (ขพ)           |   | เจ้าพนักงานสถิติ (อว)              |   |                                   |  |

นักวิชาการสถิติ (ปก/ชก) = ๑

เจ้าพนักงานสถิติ (ปง/ชง) = ๑

|               |          |
|---------------|----------|
| จังหวัดสกลนคร | ขรก.- ๖  |
| อำนวยการ สูง  | พรก.- ๑๒ |
|               | ลจป.- ๐  |

|               |         |
|---------------|---------|
| จังหวัดบึงกาฬ | ขรก.- ๕ |
| อำนวยการ ต้น  | พรก.- ๙ |
|               | ลจป.- ๐ |

|                                |   |                                    |   |                                   |   |
|--------------------------------|---|------------------------------------|---|-----------------------------------|---|
| กลุ่มวิชาการสถิติ<br>และวางแผน | ๒ | กลุ่มปฏิบัติการสถิติ<br>และดิจิทัล | ๒ | กลุ่มขับเคลื่อนงาน<br>ด้านดิจิทัล | ๑ |
| นักวิชาการสถิติ (ขพ)           |   | เจ้าพนักงานสถิติ (อว)              |   |                                   |   |

นักวิชาการสถิติ (ปก/ชก) = ๑

เจ้าพนักงานสถิติ (ปง/ชง) = ๑

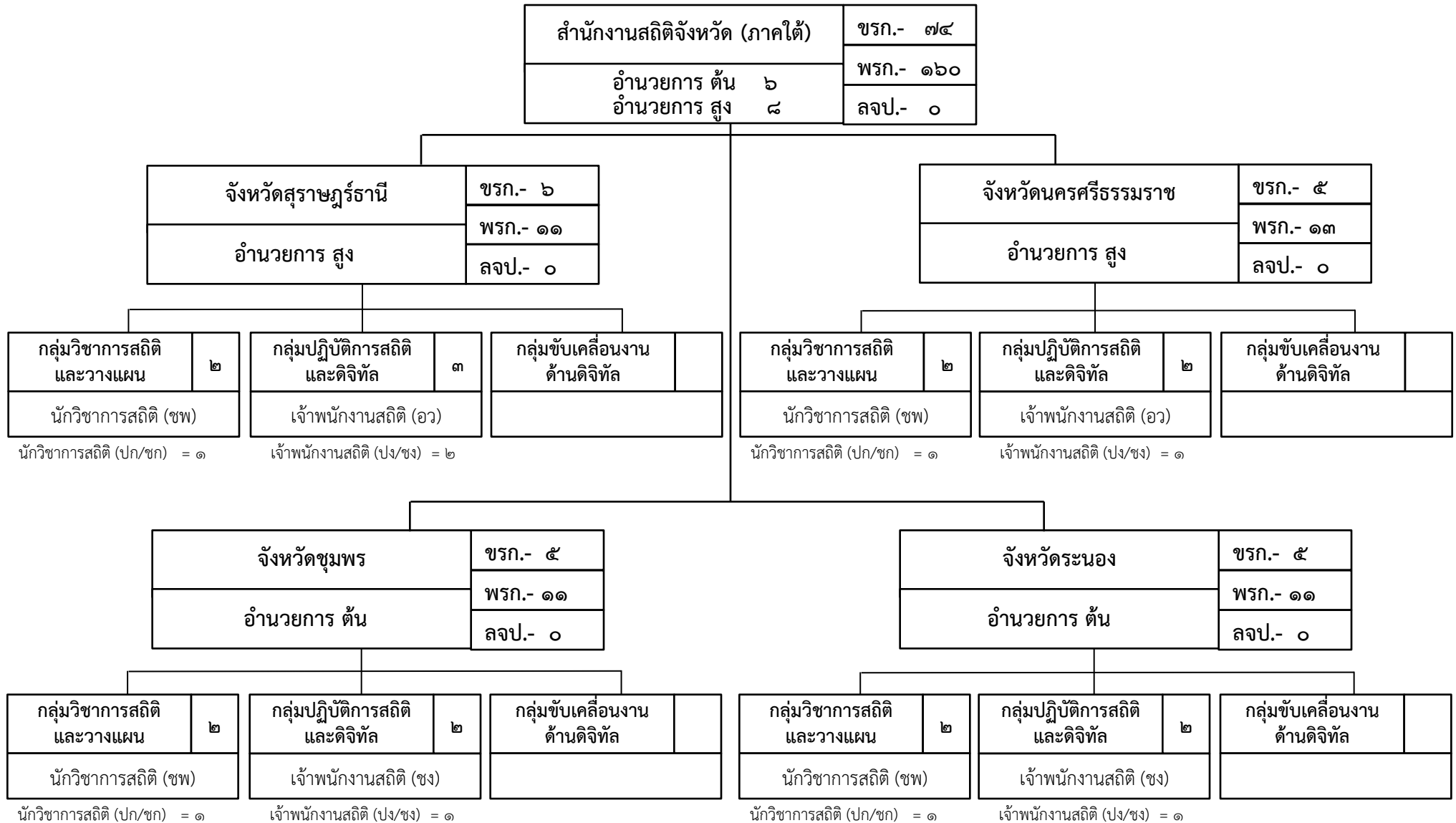
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก/ชก) = ๑

|                                |   |                                    |   |                                   |  |
|--------------------------------|---|------------------------------------|---|-----------------------------------|--|
| กลุ่มวิชาการสถิติ<br>และวางแผน | ๒ | กลุ่มปฏิบัติการสถิติ<br>และดิจิทัล | ๒ | กลุ่มขับเคลื่อนงาน<br>ด้านดิจิทัล |  |
| นักวิชาการสถิติ (ขพ)           |   | เจ้าพนักงานสถิติ (ขง)              |   |                                   |  |

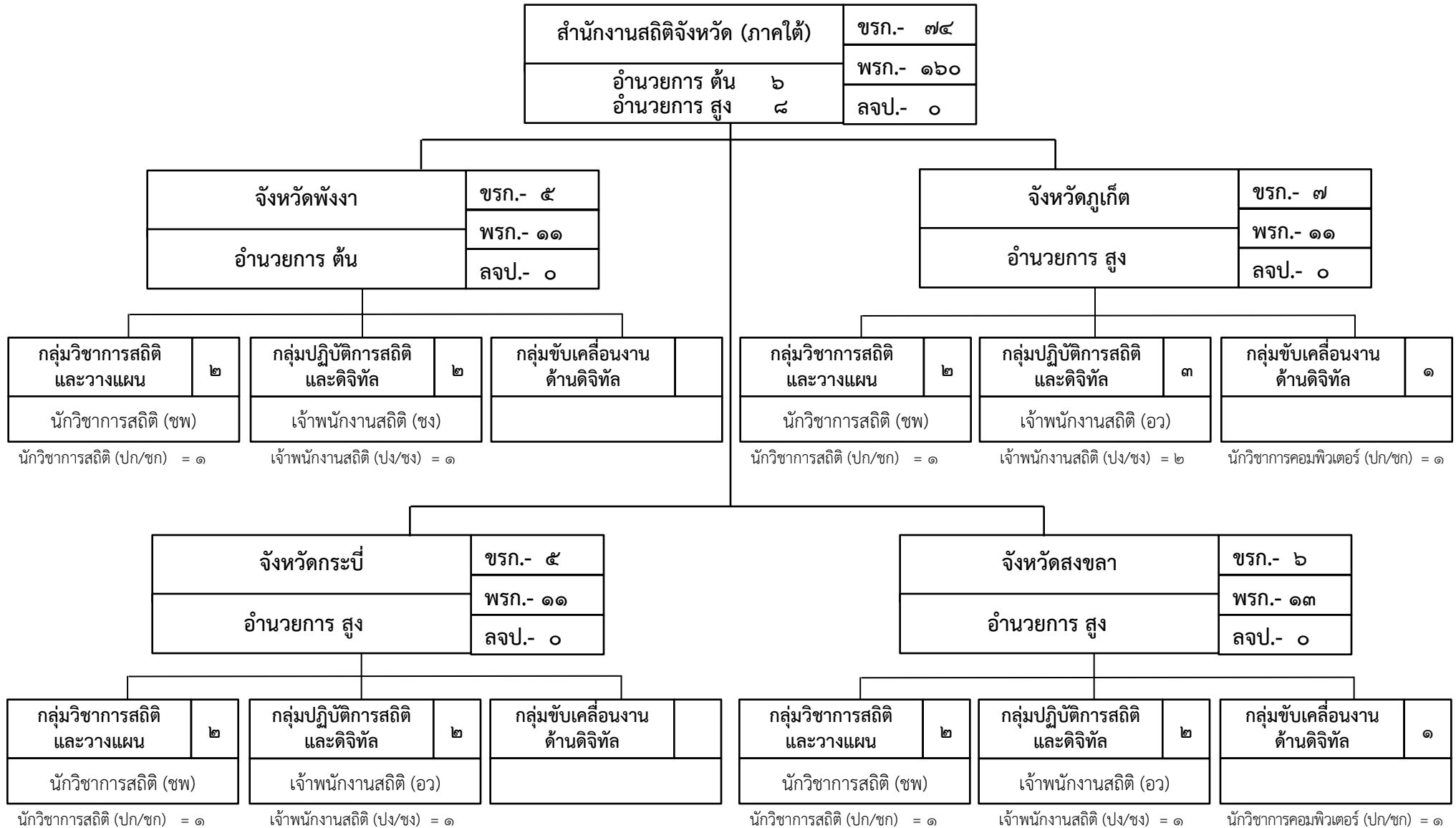
นักวิชาการสถิติ (ปก/ชก) = ๑

เจ้าพนักงานสถิติ (ปง/ชง) = ๑

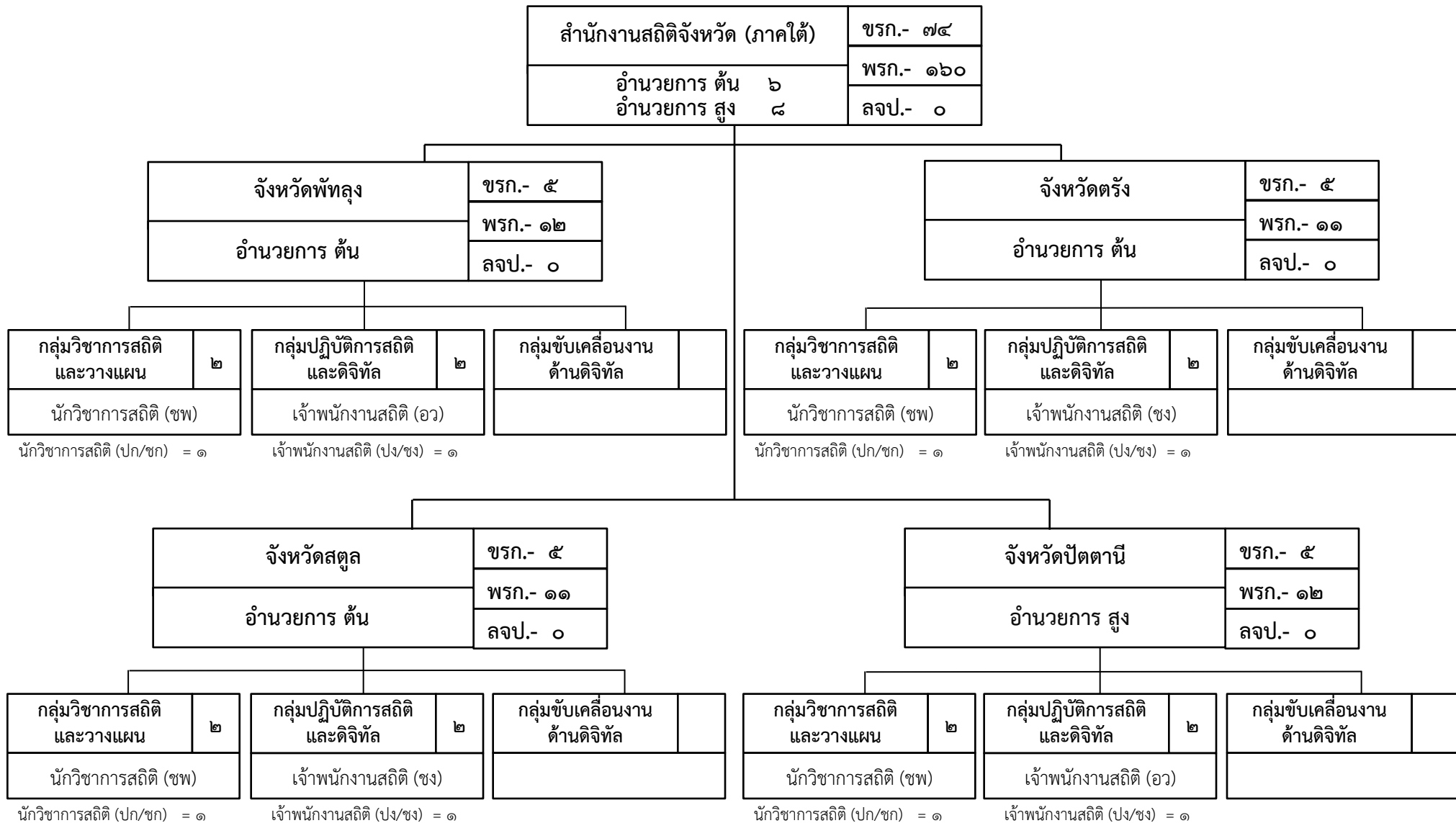
แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ต่อ)  
 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอัตรากำลังภายในหน่วยงาน

