

แผนปฏิบัติการสร้างความพอใจและความผูกพันของบุคลากร  
สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักงานเลขาธิการกรม  
สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.)  
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

แผนปฏิบัติการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

## คำนำ

ด้วยสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ได้กำหนดตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งจากมาตรการดังกล่าวได้มีการกำหนดตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับการสร้างความผูกพันภายในองค์กรของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

สำนักงานเลขาธิการกรม ในฐานะผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับการสร้างความผูกพันในองค์กร จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สำนักงานเลขาธิการกรม  
สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.)  
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ วิสัยทัศน์ พันธกิจของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ นโยบายและทิศทางการบริหารงานของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ ค่านิยม ปส.	๑
ส่วนที่ ๒ แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	๓
ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ประเด็นยุทธศาสตร์, เป้าประสงค์, ตัวชี้วัด, หน่วยนับ, ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด - กลยุทธ์, แนวทาง/มาตรการ, โครงการ/กิจกรรม, ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย,งบประมาณ, หน่วยงานรับผิดชอบ	๕

# ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ

## วิสัยทัศน์ ภารกิจ นโยบายและทิศทางการบริหารงาน อำนาจหน้าที่ของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ

### วิสัยทัศน์

เป็นองค์กร SMART ด้านการกำกับดูแลการใช้พลังงานนิวเคลียร์ในระดับสากล เพื่อความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ประชาชนและสิ่งแวดล้อม (จากแผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของ ปส.)

### พันธกิจของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ

๑. กำกับดูแลการใช้พลังงานนิวเคลียร์และรังสีให้เป็นไปตามกฎหมาย หลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัย ความมั่นคงปลอดภัย และการพิทักษ์ความปลอดภัย
๒. เฝ้าระวังภัย เตรียมพร้อม และรับมือเหตุฉุกเฉินทางนิวเคลียร์และรังสีอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการวิจัยทางนิวเคลียร์และรังสี รวมถึงพัฒนากฎหมายเพื่อสนับสนุนการกำกับดูแลความปลอดภัย
๔. เสริมสร้างเครือข่าย พันธกรณี และความตกลงระหว่างประเทศด้านพลังงานนิวเคลียร์และรังสี
๕. เผยแพร่ความรู้และสร้างการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัยจากการใช้พลังงานนิวเคลียร์และรังสีให้แก่ประชาชน

### นโยบายและทิศทางการบริหารงานของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติภายใต้แนวคิด “SMART OAP”

ปส. มุ่งมั่นในการเป็นองค์กรกำกับดูแลการใช้พลังงานนิวเคลียร์ในระดับสากลเพื่อความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ประชาชนและสิ่งแวดล้อม โดยยกระดับการพัฒนาการดำเนินงานภายใต้แนวคิด “SMART OAP” คือ

S=Standards: การกำกับดูแลทางนิวเคลียร์และรังสี โดยยึดหลักการความปลอดภัย ความมั่นคงปลอดภัยและการพิทักษ์ความปลอดภัยทางนิวเคลียร์ตามมาตรฐานสากล

M=Management and Infrastructures: การบริหารจัดการด้านการกำกับ ซึ่งประกอบด้วยกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ ระบบบริหารราชการ และความร่วมมือระหว่างประเทศให้มีความครอบคลุม ทันทต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง สามารถสนับสนุนการกำกับดูแลได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ และการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการให้บริการดิจิทัลภาครัฐที่มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ การยกระดับมาตรฐานวิทยารังสี ห้องปฏิบัติการให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

A=Awareness and Human Resources: การสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสีผ่านการสื่อสารต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงประชาชน ตลอดจนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการกำกับดูแลและผู้ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี

R=Research and Development: การวิจัยและพัฒนาเพื่อสนับสนุนการกำกับดูแล รวมทั้งการสร้างเครือข่ายและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการวิจัยเพื่อความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสีให้แก่สถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนหน่วยงานภายในและต่างประเทศ

T=Transformations and Transparency: การพลิกโฉมการให้บริการและการดำเนินงานขององค์กรอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่ง ปส. ต้องเตรียมความพร้อมทั้งในด้านกระบวนการ โครงสร้างพื้นฐาน ระบบดิจิทัล ตลอดจนบุคลากร เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถใช้โอกาสได้อย่างเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดในการพัฒนาประเทศ ตลอดจนสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

### อำนาจหน้าที่

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ มีภารกิจเป็นหน่วยงานหลักในการเสนอแนะนโยบาย แนวทาง และแผนยุทธศาสตร์ด้านพลังงานนิวเคลียร์ในทางสันติ และกำกับให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ใช้ ประชาชน และสิ่งแวดล้อม โดยการบริหารจัดการด้านพลังงานนิวเคลียร์และรังสี กำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี เพื่อให้มีนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านพลังงานนิวเคลียร์ในทางสันติให้เป็นไปตามพันธกรณีหรือความตกลงระหว่างประเทศและมาตรฐานสากล โดยให้มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

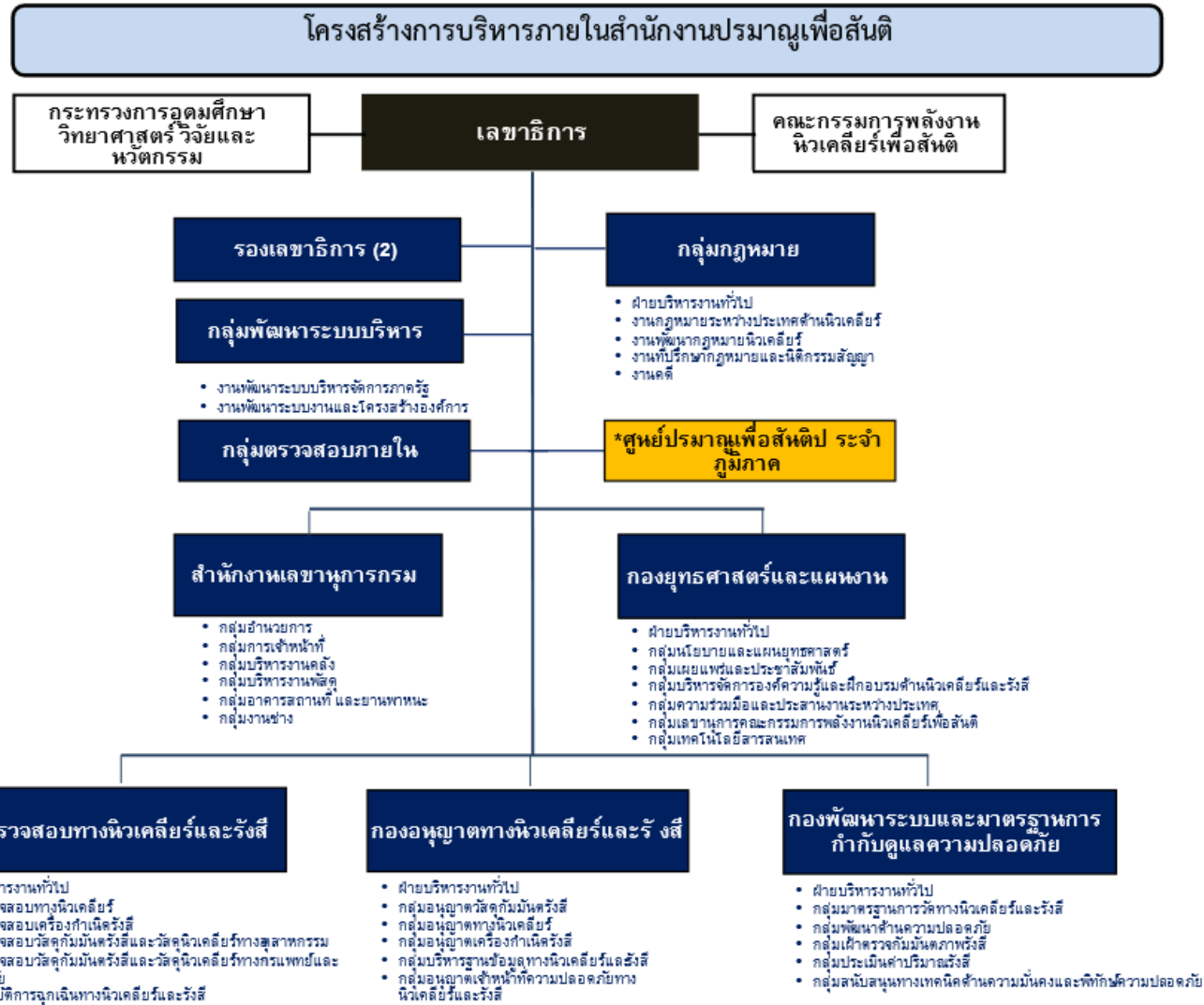
๑. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยพลังงานนิวเคลียร์เพื่อสันติ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒. รับผิดชอบงานเลขานุการของคณะกรรมการพลังงานนิวเคลียร์เพื่อสันติ
๓. กำกับดูแลความปลอดภัยและความมั่นคงปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี รวมทั้งพิทักษ์ความปลอดภัยทางนิวเคลียร์
๔. เสนอแนะนโยบาย แนวทาง และแผนยุทธศาสตร์ด้านพลังงานนิวเคลียร์ในทางสันติ
๕. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยีและมาตรฐานด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยและความมั่นคงปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี และพิทักษ์ความปลอดภัยทางนิวเคลียร์
๖. ประสานและดำเนินการความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และดำเนินการให้เป็นไปตามพันธกรณีหรือความตกลงระหว่างประเทศ
๗. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

### ค่านิยม ปส.

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) ของ ปส. ได้กำหนดค่านิยมองค์กร (ตามประกาศ ปส. เรื่อง ค่านิยมองค์กรของ ปส.ณ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๓) เพื่อเป็นแนวทางสำหรับบุคลากรในการยึดถือนำไปปฏิบัติใช้ โดยมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้น โดยค่านิยมของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ นั้น คือ “ATOMS” ซึ่งมีความหมายดังนี้

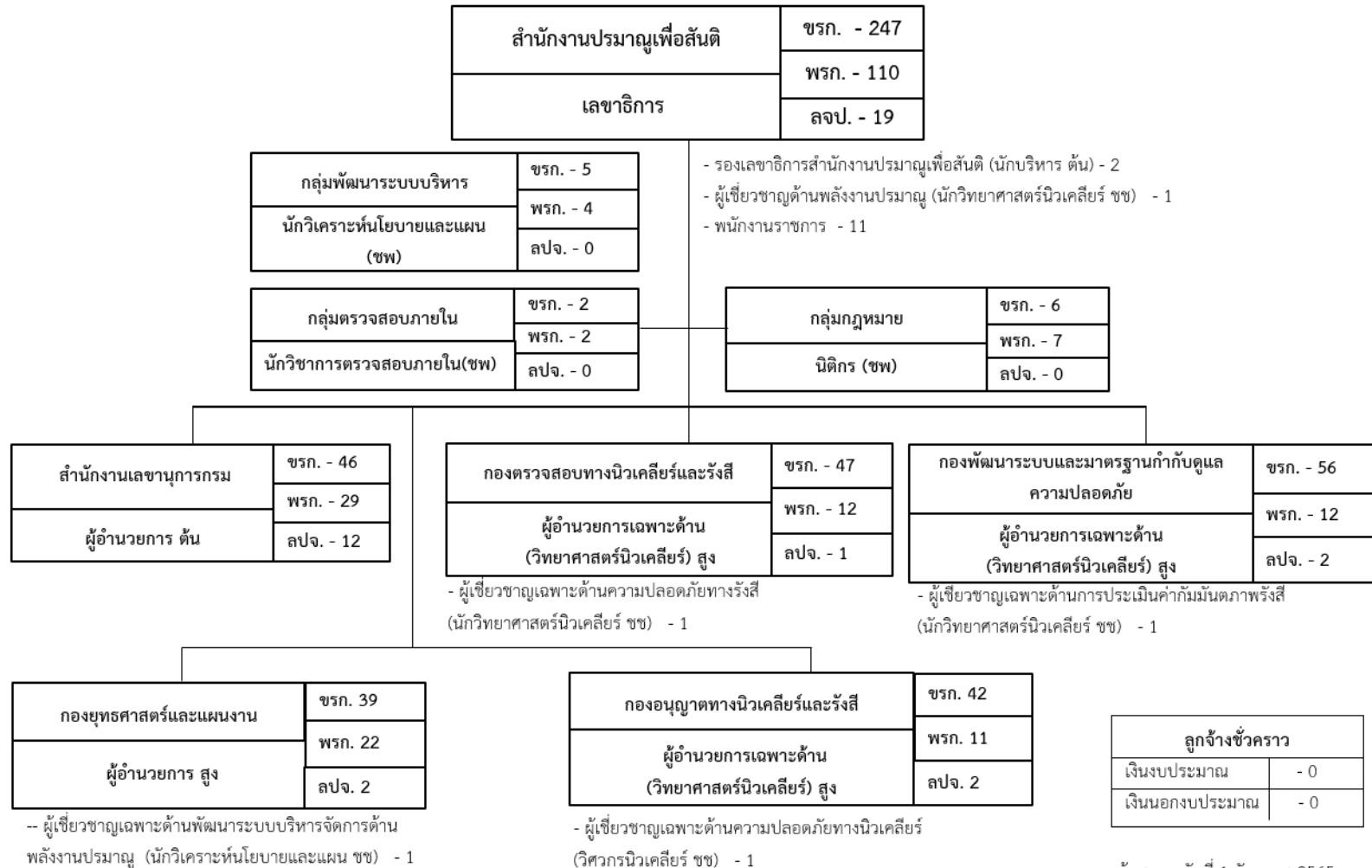
- A = Accountability ความรับผิดชอบ
- T = Transparency ความโปร่งใส
- O = Observant ใส่ใจในรายละเอียด
- M = Masterful เชี่ยวชาญ
- S = Safety and Security ความปลอดภัยและความมั่นคงปลอดภัย

### แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ



## แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังระดับกรม สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

### แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ





ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. เป้าหมาย

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของ ปส. มีคุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจ มีความสุขในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กร

๒. ตัวชี้วัด

๑) ร้อยละของบุคลากรของ ปส. มีคุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กร

๒) ผลคะแนนการวัดความผาสุกและความผูกพันในรอบปีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	บุคลากร ปส. มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๑) ร้อยละของบุคลากรของ ปส. มีคุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กร	ร้อยละ	๘๐
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	บุคลากร ปส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ร้อยละบุคลากร ปส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	ร้อยละ	๗๕

ส่วนที่ ๓

แผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

บุคลากร ปส. มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์

ร้อยละของบุคลากรของ ปส.มีคุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กร (ร้อยละ ๘๐)

กลยุทธ์	แนวทาง/ มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ค่า เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑) ปรับปรุง และการสร้าง สภาพแวดล้อม ในการ ปฏิบัติงาน	๑) การปรับปรุง และการสร้าง สภาพแวดล้อม ในการ ปฏิบัติงาน ภายใน หน่วยงาน	๑) โครงการ/กิจกรรม/ แผนงานในการปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน อาทิเช่น	๑) จำนวนโครงการ/ กิจกรรมที่เกี่ยวกับ การปรับปรุง สภาพแวดล้อมใน การทำงานไม่น้อย กว่า ๓ กิจกรรม/ โครงการ						
		- กิจกรรมการปรับปรุง อาคาร สถานที่ และ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน				√	√	(-)	สกก.(กอพ.)/ /หน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง/คณะทำงาน ดำเนินงานภายใต้การ บริหารอาคารปฏิบัติการ ด้านนิเวศลิยร์และรังสี

กลยุทธ์	แนวทาง/ มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ค่า เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรมจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์การปฏิบัติงานให้เพียงพอ อาทิเช่น โต๊ะและเก้าอี้ที่พร้อมใช้งาน</li> <li>- กิจกรรมจัดให้มีสัญญาณ Wi-Fi ที่มีความเสถียร</li> </ul>		√	√	√	√	(-)	สลก.(กอพ.)/ กยผ.(กทส.) /หน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง
		- กิจกรรมการจัดทำ Co-working space ให้ แก่ บุคลากร				√	√	(-)	สลก.(กอพ.)/ /หน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง
		- กิจกรรมการจัดตู้สำหรับเติมน้ำดื่มที่สะอาดและเพียงพอ มีทุกชั้นทุกอาคาร			√	√	√	(-)	สลก.(กอพ.)/ /หน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง
๒)เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ ภายในองค์กร	๒) การ เสริมสร้าง สนับสนุน อำนวยความสะดวกในการ จัดกิจกรรม สัมพันธ์ภายใน องค์กร	๒) โครงการ/กิจกรรม/ แผนงานในการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ภายในองค์กร อาทิเช่น	๒) จำนวนกิจกรรมที่ เส ริ ม ส ร ้าง ความสัมพันธ์ภายใน องค์กรไม่น้อยกว่า ๓ กิจกรรม						

กลยุทธ์	แนวทาง/ มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ค่า เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
		- กิจกรรมกีฬาประจำปี				√	√	(-)	สลก.(กกจ.)/ คณะกรรมการสวัสดิการ ปส.
		- กิจกรรมในวันสำคัญตาม ประเพณี		√	√	√	√	(-)	สลก.(กกจ.)/ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
		- กิจกรรมสานสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือระหว่าง เพื่อนร่วมงาน - กิจกรรม Morning talk ระหว่างผู้บริหาร - กิจกรรม ผู้บริหารพบ ข้าราชการใหม่ - กิจกรรมประชุมกอง/กลุ่ม งาน ** ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ข้าราชการตั้งแต่ระดับ หัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไป **		√	√	√	√	(-)	สลก.(กกจ.)(กกจ.)/ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
		- กิจกรรมโครงการมูทิดาจิต สำหรับผู้เกษียณอายุราชการ					√	(-)	สลก.(กกจ.)/กยผ. หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
		- กิจกรรมวันสถาปนา ปส.				√		(-)	สลก.(กกจ.)/กยผ. หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์	แนวทาง/ มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ค่า เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๓. เสริมสร้าง ผลิตภัณฑ์ การมี สวัสดิการอื่น นอกเหนือจาก กฎหมาย กำหนด	๓ ) ก า ร เส ริ ม ส ร ้าง ส นั บ ส นู น ผลักต้นการมี สวัสดิการอื่นๆ	๓) โครงการ/กิจกรรม/ แผนงานในการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ภายในองค์กร อาทิเช่น	๓) จำนวนสวัสดิการ ที่ได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด ไม่ น้อยกว่า ๓ กิจกรรม						
		- จัดหาร้านค้าสวัสดิการ/ การให้บริการด้านสวัสดิการ ให้เพียงพอต่อความต้องการ		√	√	√	√	(-)	คณะกรรมการสวัสดิการ ปส.
		- ปรับปรุงสถานที่ออกกำลังกาย เช่น สนามฟุตบอล ลาน เปตอง สนาม แบดมินตัน		√	√	√	√	(-)	สลก.(กอฟ.)/ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
		- กิจกรรมดนตรีเพื่อชีวิตที่ดี				√	√	(-)	คณะกรรมการ สวัสดิการ ปส.
		- กิจกรรมตรวจสุขภาพ/ สุขภาพจิตประจำปีของ บุคลากร			√		√	(-)	สลก. (กอก.)
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ งบประมาณรวมทั้งสิ้น</b>								(-)	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

บุคลากร ปส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์

ร้อยละบุคลากร ปส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๗๕)

กลยุทธ์	แนวทาง/ มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ค่า เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑) การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี และมีความรู้ทักษะและมีสมรรถนะที่สูงขึ้น	๑) การผลักดันส่งเสริมอำนาจการให้บุคลากรมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เพิ่มสูงขึ้น	๑) โครงการ/กิจกรรม/แผนงานในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาทิเช่น	๑) จำนวนมาตรการ/กิจกรรมในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ไม่น้อยกว่า ๓ มาตรการ / โครงการ / โครงการ/กิจกรรม)						
		- การจัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้าในสายงานให้ทันสมัยตามระเบียบกำหนด				√	√	(-)	สลก.(กกจ.)
		- การคัดเลือกข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ดีเด่น/ยกย่อง ชมเชยผู้ที่มีผลงานดีเด่น/ ประพฤติดีดีเด่น			√	√		(-)	สลก./ทุกหน่วยงานให้การ สนับสนุนและนำเสนอ ผู้ใต้บังคับบัญชา
		- การพัฒนาความรู้ และสมรรถนะของบุคลากร เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน ในทุกระดับ		√	√	√	√	(-)	สลก.(กกจ.)
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ งบประมาณรวมทั้งสิ้น</b>								(-)	