

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 ของ สสส.

1. สรุปสถานการณ์และแนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับการทำงานของปี ๒๕๖๗

1.1 สถานการณ์และแนวโน้มจากภายนอกและภายในองค์กร

1.1.1 ความสอดคล้องกับกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนกลยุทธ์ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กร และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยจะต้องทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม ตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุมการจ้างงานในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงานไม่ตลอดชีพมากขึ้น และลดการจ้างงานแบบตลอดชีพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงานในปัจจุบันและดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรม รูปแบบการจ้างงานเพื่อให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว เป็นรูปธรรม และเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวม ตลอดจนพัฒนาทัศนคติ จริยธรรม องค์กรความรู้ และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

1.1.2 แนวโน้มของ HR Global Trend World Economic Forum (WEF) เผยแพร่รายงาน The Future of Jobs Report 2023 พบว่าปัจจุบันตลาดแรงงานได้รับผลกระทบมากจากสถานการณ์โลก ซึ่งในฐานะคนทำงานจึงต้องเตรียมตัวให้พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ทุกเมื่ออย่างคาดไม่ถึง และคาดการณ์ว่าใน 5 ปีข้างหน้า โลกการทำงานจะต้องเผชิญกับภาวะ “double-disruption” ทั้งจากโควิดและการใช้ระบบ Automation เข้ามาทดแทนการจ้างคน ผลกระทบนี้อาจทำให้คนทำงานที่มีทักษะไม่ตรงกับความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงไปมีโอกาสเสี่ยงตกงาน

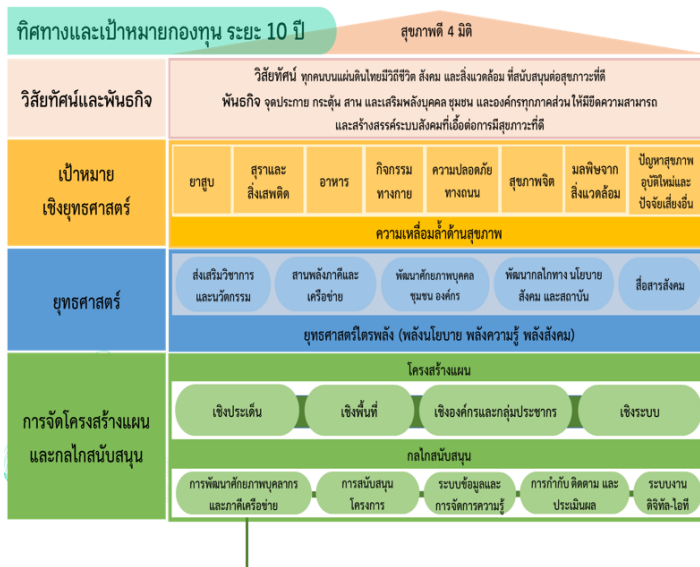
Top Skills for 2025 ประกอบด้วย

1. การคิดเชิงวิเคราะห์และนวัตกรรม
2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และกลวิธีการเรียนรู้
3. ทักษะการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อน
4. การคิดเชิงวิพากษ์และการวิเคราะห์แยกแยะ
5. ทักษะความคิดสร้างสรรค์
6. ทักษะการเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ
7. ทักษะการเลือกใช้ ดูแล และควบคุมอุปกรณ์ทางเทคโนโลยี
8. ทักษะการออกแบบและโปรแกรมชุดคำสั่งสำหรับเทคโนโลยี
9. ทักษะการเปิดรับต่อความเปลี่ยนแปลง การควบคุมอารมณ์ และการฟื้นฟูในภาวะวิกฤต
10. ทักษะในการให้น้ำหนักเหตุผลและการระดมความคิด

1.1.3 ความสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายระยะ 10 ปี ของ สสส. และแผนบริหาร

ทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยแผนบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2567 มุ่งเน้นตอบสนองต่อทิศทางขององค์กรในระยะ 10 ปี โดยเฉพาะกลไกสนับสนุนด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ สสส. เพื่อให้บุคลากรเป็นนักสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพมีอาชีพ และมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรของ สสส. มีสุขภาวะ และขีดความสามารถในการสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ตามที่กำหนดไว้ในแผนบริหาร ทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี

ทิศทางขององค์กรในระยะ 10 ปี



เพื่อให้บุคลากรที่ดำเนินงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพทั้งบุคลากรของ สสส. และภาคีเครือข่ายมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และตอบสนองกับพลวัตของปัญหาสุขภาพและปัจจัยเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

กลไกสนับสนุนการดำเนินงาน

เพื่อให้บุคลากรที่ดำเนินงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพทั้งบุคลากรของ สสส. และภาคีเครือข่าย เป็นนักสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพมีอาชีพ สสส. จึงได้วางแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรไว้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรตามกรอบแนวทางการพัฒนานักสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพมีอาชีพ (Health Promotion Enabler Development Roadmap) ที่สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมาย ระยะ 10 ปี ของ สสส. อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากร สสส. และภาคีเครือข่ายให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการปฏิบัติงานที่จำเป็นในการขับเคลื่อนงานสร้างเสริมสุขภาพ มีทัศนคติ กรอบความคิด และทักษะเพื่อการทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
2. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีวิถีการทำงานแบบ สสส. (Brand Attribute) ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

1.2 สรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญของปีที่ผ่านมา

1.2.1 ด้านการยกระดับมาตรฐานระบบบริหารงานบุคคลผ่านนวัตกรรมและดิจิทัล

(1) มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยี HRIS ระยะที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยระบบโครงสร้างองค์กร (Organization Structure) ระบบการจัดการข้อมูลส่วนตัวเจ้าหน้าที่ (Employee Information) และระบบงานบริการตัวเองของเจ้าหน้าที่ (Employee Self Service)

(2) ดำเนินการพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุกโดยใช้เครื่องมือ DISC ซึ่งเป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพที่เน้นไปในการทำงาน การอยู่กับเพื่อนร่วมงาน จุดเด่นและจุดด้อยของคนแต่ละประเภทในการทำงาน เพื่อช่วยให้กระบวนการสรรหาได้บุคลากรที่สอดคล้องเหมาะสมกับค่านิยมของ สสส.ยิ่งขึ้น

(3) จัดทำข้อเสนอการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

(4) จัดทำแผนและแนวทางการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งตามตำแหน่งสำคัญที่ได้รับระบุไว้ในแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan)

(5) มีการพัฒนาแนวทางการหมุนเวียนงานของตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปและเลขานุการ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้งานใหม่ และการถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างกัน

1.2.2 ด้านพัฒนาบุคลากร สสส. สู่มีอาชีพ และผลงานที่เป็นเลิศ

(1) จัดทำข้อเสนอรูปแบบ/เครื่องมือในประเมินศักยภาพ (จุดแข็ง/จุดที่ต้องพัฒนา) ของพนักงาน โดยใช้เครื่องมือ CliftonStrengths หรือ StrengthsFinder ในการประเมินและวิเคราะห์จุดแข็งของพนักงานทุกระดับ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนารายบุคคล/ แผนพัฒนาอาชีพ (IDP/ ICP) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาจุดแข็งเป็นหลัก

(2) ดำเนินการการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและพนักงานทุกระดับที่สอดคล้องกับแผนดิจิทัลขององค์กร โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-Learning) ผ่านแพลตฟอร์มของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (Thailand Digital Government Agency) หลักสูตรเตรียมความพร้อมสู่รัฐบาลดิจิทัลและการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการรู้เท่าทันและการใช้เทคโนโลยีเป็น สำหรับผู้ใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

1.2.3 ด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุข

(1) ดำเนินการออกแบบและจัดกิจกรรมและรูปแบบใหม่ ๆ ในการส่งเสริมให้บุคลากรมีวิธีการทำงานและค่านิยมแบบ สสส. (Brand Attribute) เช่น การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนงานสร้างเสริมสุขภาวะในพื้นที่ กิจกรรม Step Challenge เป็นต้น

(2) จัดทำแผนการสร้างองค์กรสุขภาวะ และดำเนินการตามแผนการสร้างองค์กรสุขภาวะเพื่อยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะทางกาย Get Fit in The Mid-Week ออกกำลังกายทุกวันอังคาร-พุธ-พฤหัสบดี, กิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะทางปัญญา Spiritual Journey Season 3 และการพัฒนาและเพิ่มช่องทางการสื่อสารภายใน HR ThaiHealth Line OA และ Informal Staff Meeting

(3) ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศแห่งการสำนึกคุณและการจัดการความรู้ขององค์กร อาทิ การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ, การประกวดรางวัลสรุบทะเลเรียนการทำงาน ประจำปี 2565 (Case Study Reward 2022) และอบรมเทคนิคการถอดบทเรียนระดับบุคคล สำหรับสรุบทะเลเรียนการทำงาน ประจำปี 2566

2. จุดเน้นของแผนระยะ 1 ปี

2.1 ยกระดับระบบบริหารงานบุคคลสู่มาตรฐานผ่านนวัตกรรมและดิจิทัล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Digital HR) ในกระบวนการสำคัญอย่างเต็มประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาด เพิ่มความเร็ว และสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานยิ่งขึ้น และปรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี 2567 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการวัดผลศักยภาพการทำงานของบุคลากร

2.2 พัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ และผลงานที่เป็นเลิศ ตาม Development Roadmap ที่เหมาะสมกับบทบาทงานอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ส่งเสริมการค้นหา พัฒนา และใช้ประโยชน์จากจุดแข็งของบุคลากรทุกระดับ ผ่านแผนพัฒนาเส้นทางอาชีพ และแผนพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนารูปแบบ/กลไกการติดตามการพัฒนานำร่องกับกลุ่มบุคลากรสำคัญที่มีผลกระทบกับองค์กร

2.3 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมวิธีการทำงานและค่านิยมแบบ สสส.ผ่านกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรตั้งแต่กระบวนการสรรหาจนถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติตามวิธีการทำงานและค่านิยมแบบ สสส. อย่างโดดเด่นโดยเชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นใน Touch Points สำคัญๆ

3. เป้าหมายการทำงานในระยะ 1 ปี

ตัวชี้วัดหลัก

1. มีระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ระบบใหม่ระยะที่ 2 ในรูปแบบของ Digital HR ที่ให้บริการผ่านมือถือ (HR Smart Service on Mobile)
2. มีข้อเสนอการบริหารจัดการโครงสร้างอัตราค่าจ้างใหม่สอดคล้องภารกิจและเป้าหมายขององค์กร
3. มีการปรับปรุงประสิทธิภาพในกระบวนการสรรหาพนักงานทดแทนอัตราว่าง

4. มีข้อเสนอการพัฒนาปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้สอดคล้องกับรูปแบบโครงสร้างอัตรากำลังแบบ Diamond Structure
5. มีการพัฒนารูปแบบการหมุนเวียนงานกับองค์กรภายนอก เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างองค์กร
6. มีแผนการพัฒนาศักยภาพประจำปีตาม Development Roadmap และดำเนินการตามแผน
7. มีการพัฒนาศักยภาพทดแทนตำแหน่งสำคัญตามแผนการพัฒนาคัดเลือกได้จัดทำไว้ในปีงบประมาณ 2566
8. มีข้อเสนอรูปแบบและเครื่องมือการติดตามการพัฒนาของบุคลากรตามแผนการพัฒนากำหนด โดยเฉพาะกลุ่มบุคลากรสำคัญที่มีผลกระทบต่อองค์กร
9. มีหลักสูตรเฉพาะที่มาจากความเชี่ยวชาญของบุคลากร สสส. จำนวน 1 หลักสูตร
10. มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและพนักงานทุกระดับที่สอดคล้องกับแผนดิจิทัลขององค์กร
11. มีแผนการพัฒนาด้านสุขภาวะ และองค์กรแห่งนวัตกรรมและการจัดการความรู้ และดำเนินการตามแผน เพื่อยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรใน Touch Points สำคัญ

4. วัตถุประสงค์

- 4.1 ยกระดับระบบบริหารงานบุคคลสู่มาตรฐานผ่านนวัตกรรมและดิจิทัล
- 4.2 พัฒนาศักยภาพฝีมืออาชีพ และผลงานที่เป็นเลิศ
- 4.3 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุข

5. แนวทางการดำเนินงาน

ด้านการยกระดับมาตรฐานระบบบริหารงานบุคคลผ่านนวัตกรรมและดิจิทัล งบประมาณในการดำเนินการ 1,660,000 บาท

โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ระบบใหม่ระยะที่ 2 ในรูปแบบของ Digital HR ที่ให้บริการผ่านมือถือ (HR Smart Service on Mobile)	500,000 บาท	ปีงบประมาณ 2567
การศึกษาทบทวนภาระงานของส่วนงานต่างๆ ออกแบบและจัดทำข้อเสนอการบริหารโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ที่สอดคล้องภารกิจและเป้าหมายขององค์กร	500,000 บาท	ปีงบประมาณ 2567
การปรับปรุงประสิทธิภาพในกระบวนการสรรหาพนักงานทดแทนอัตรารว่าง งบประมาณในการดำเนินการ	160,000 บาท	ปีงบประมาณ 2567
การนำใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีตามข้อเสนอการปรับปรุงระบบฯ ที่ได้รับความเห็นชอบแล้วในปีงบประมาณ 2566 และพัฒนาความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารและพนักงาน	(ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ)	ปีงบประมาณ 2567

โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
การจัดทำข้อเสนอเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบโครงสร้างตำแหน่งและอัตราค่าจ้างแบบ Diamond Structure งบประมาณในการดำเนินการ	500,000 บาท	ปีงบประมาณ 2567
การพัฒนาแบบแผนการหมุนเวียนงานกับองค์กรภายนอก และส่งเสริมให้บุคลากรของ สสส. ได้เรียนรู้ และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ องค์ความรู้ กับองค์กรภายนอก	(ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ)	ปีงบประมาณ 2567

5.2 ด้านพัฒนาบุคลากร สสส. สุ่มืออาชีพ และผลงานที่เป็นเลิศ งบประมาณในการดำเนินการ 8,590,000 บาท

โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
การออกแบบและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีตาม Development Roadmap และดำเนินการตามแผน งบประมาณในการดำเนินการ	7,590,000 บาท	ปีงบประมาณ 2567
การพัฒนาศักยภาพบุคคลเป้าหมายที่จะเป็นผู้ทดแทนในตำแหน่งหลักขององค์กรตามแผนที่ได้จัดทำไว้ใน ปีงบประมาณ 2566	500,000 บาท	ปีงบประมาณ 2567
การศึกษาและจัดทำข้อเสนอรูปแบบและเครื่องมือการติดตามการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา นำร่องกับกลุ่มบุคลากรสำคัญที่มีผลกระทบต่อองค์กรเพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ)	ปีงบประมาณ 2567
ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่เกิดจากการทำงานของบุคลากรสสส. และนำมาพัฒนาจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะที่มาจากความเชี่ยวชาญของบุคลากร สสส. โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ	ปีงบประมาณ 2567
การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและพนักงานทุกระดับที่สอดคล้องกับแผนดิจิทัลขององค์กร	500,000 บาท	ปีงบประมาณ 2567

5.3 ด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุข งบประมาณในการดำเนินการ 4,750,000 บาท

โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
จัดทำเครื่องมือ ออกแบบวิธีการ และจัดให้มีการประเมินวิธีการทำงานและค่านิยมแบบ สสส. (Brand Attribute) อย่างเป็นระบบ	500,000 บาท	ปีงบประมาณ 2567
ส่งเสริมบุคลากรเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนตามวิธีการทำงานและค่านิยมแบบ สสส. (Brand Attribute) และมีการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจกับบุคลากรโดยเชื่อมโยงกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	500,000 บาท	ปีงบประมาณ 2567
การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ และคัดเลือกปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบมาจัดทำแผนการพัฒนางานองค์กรสุขภาวะ และดำเนินการตามแผน เพื่อยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร งบประมาณในการดำเนินการ	3,500,000 บาท	ปีงบประมาณ 2567
การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศแห่งการสร้างนวัตกรรมและการจัดการความรู้ ตามแผนการจัดการความรู้ขององค์กร งบประมาณในการดำเนินการ	250,000 บาท	ปีงบประมาณ 2567