

# สรุปผลการดำเนินงาน

## แผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล

พ.ศ. ๒๕๖๘



[www.dmr.go.th/human\\_resource](http://www.dmr.go.th/human_resource)

## สรุปผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรธรณี พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ ๑.๑ บุคลากรมีความสามารถทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กร กลยุทธ์ ๑ พัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากร				
กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
<b>กิจกรรม ๑ (HRD)</b> การพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	<b>ตัวชี้วัด ๑</b> ร้อยละของบุคลากรที่มีคะแนนร้อยละ ๗๕ ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประเมินตนเอง ในทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ TDGA สำหรับระดับเริ่มต้น (ร้อยละ ๗๐)	ไม่ใช่ งบประมาณ	มกราคม-สิงหาคม ๒๕๖๘	ร้อยละ ๗๕.๘๗ จำนวนจากผลรวมจำนวนผู้ผ่านระดับเริ่มต้น + ระดับกำลังพัฒนา ทารด้วย ๖๘๘ และคุณด้วย ๑๐๐
	<b>ตัวชี้วัด ๒</b> ร้อยละของบุคลากรที่มีคะแนนร้อยละ ๗๕ ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประเมินตนเอง ในทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ TDGA สำหรับระดับสมบูรณ์ (ร้อยละ ๖๐)	ไม่ใช่ งบประมาณ	มกราคม-สิงหาคม ๒๕๖๘	ร้อยละ ๗๓.๗๐ จำนวนจากจำนวนผู้ผ่านระดับสมบูรณ์ ทารด้วย ๖๘๘ และคุณด้วย ๑๐๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ ๑.๑ บุคลากรมีความสามารถทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กร กลยุทธ์ ๒ พัฒนาทักษะแบบใหม่ให้แก่บุคลากร (Up-skill/Re-skill)				
กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
<b>กิจกรรม ๒ (HRD)</b> การพัฒนาศักยภาพและทักษะ บุคลากรตามกรอบ 4Es Model of Learning ๑. Education การเรียนรู้ อย่างเป็นทางการ (Formal Training) ๒. Experience การเรียนรู้ จากประสบการณ์ ๓. Environment การสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ต่อการเรียนรู้ ๔. Exposure การสร้างเครือข่าย และความสัมพันธกับบุคลากร ที่มีความเชี่ยวชาญ	<b>ตัวชี้วัด ๓</b> ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ทักษะที่จำเป็นและครอบคลุมการ ปฏิบัติงานเชิงรุก (ร้อยละ ๗๐)	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗-กันยายน ๒๕๖๘	บุคลากรได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๘.๒๖ (จำนวนบุคลากรทั้งหมด ๖๑๗ คน ข้อมูล ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) <b>หมายเหตุ</b> ปรับแนวทางวัดผลสำเร็จใหม่ โดยกำหนดให้ บุคลากร ๑ ราย มีทักษะแบบใหม่ให้ครบทั้ง ๔ ด้าน คือ ๑) ทักษะทางการคิด Cognitive Skill) ๒) ทักษะทางอารมณ์และสังคม (Social and Emotional Skills) ๓) ทักษะทางการปฏิบัติงาน (Practical Skill) และ ๔) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ ๑.๑ บุคลากรมีความสามารถทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กร กลยุทธ์ ๓ ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ประโยชน์จากความสามารถทางเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
<b>กิจกรรม ๓ (HRM)</b> การส่งเสริมให้มีการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	<b>ตัวชี้วัด ๔</b> จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการใช้เทคโนโลยี ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (๑๔ เรื่อง)	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗-กันยายน ๒๕๖๘	มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๓ เรื่อง ได้แก่ ๑. ระบบคลังข้อมูลสารเคมี (กวท.) ๒. ระบบยื่นคำขอรับบริการวิเคราะห์และตรวจสอบ ตัวอย่างทรัพยากรธรณีและการติดตามสถานะ การส่งตัวอย่างทางออนไลน์ (Line OA) ๓. ระบบแจ้งเหตุธรณีพิบัติภัย (DMR X Traffy Fondue) ๔. ระบบวาระงานผู้บริหารกรมทรัพยากรธรณี (DMR Executive Agenda)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ ๑.๑ บุคลากรมีความสามารถทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กร				
กลยุทธ์ ๓ ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ประโยชน์จากความสามารถทางเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
				๕. ระบบรายงานการขอใช้รถยนต์ ทธ. (DMR's Car Service Report) ๖. ระบบรายงานค่าสาธารณูปโภค ทธ. (DMR's Utility Bills Report) ๗. ระบบทะเบียนคุมสัญญา (DMR's Contract Control System) ๘. ระบบควบคุมชี้การทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพยากรธรณี ๙. ระบบสรุปผลการใช้จ่ายและผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ๑๐. แบบฟอร์มหนังสือราชการด้านการเงินการคลัง (Word Template) ๑๑. ระบบรายงานตัวชี้วัด (DMR-KPI) ๑๒. ระบบการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ ๑.๑ บุคลากรมีความสามารถทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กร				
กลยุทธ์ ๔ เตรียมความพร้อมบุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายต่างประเทศ				
กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
<b>กิจกรรม ๔ (HRD)</b> พัฒนาศักยภาพสำหรับกมนเสถียร เรียนรู้กับเครือข่ายต่างประเทศ	<b>ตัวชี้วัด ๕</b> จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเตรียมความพร้อมสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายต่างประเทศ (๔๐ ราย)	๑๖,๔๗๕	ตุลาคม ๒๕๖๗-กันยายน ๒๕๖๘	บุคลากรได้รับการเตรียมความพร้อม จำนวน ๓๕ ราย ได้แก่ การฝึกอบรม เรื่อง “การวางท่าทีของผู้ปฏิบัติงานความร่วมมือระหว่างประเทศในบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลง” (๘ กันยายน ๒๕๖๘) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้แนวทางการวางท่าทีการสื่อสารอย่างมีวิจารณญาณและการจัดการสถานการณ์ที่ท้าทายในเวทีระหว่างประเทศ รวมถึงแลกเปลี่ยนประสบการณ์จริงจากผู้ที่เคยปฏิบัติงานในบริบทที่มีความละเอียดอ่อน ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานมีความร่วมมือด้านธรรมาภิบาลและทรัพยากรธรณีของประเทศไทยยังคงเดินหน้าต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ ๑.๒ องค์กรมีแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)				
กลยุทธ์ ๕ วางแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ				
กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
<b>กิจกรรม ๕ (HRM)</b> การวางแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ของบุคลากร	<b>ตัวชี้วัด ๖</b> ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) (๑ แผน)	ไม่ใช้ งบประมาณ	พฤศจิกายน ๒๕๖๗-กันยายน ๒๕๖๘	อยู่ระหว่างการปรับปรุง (ร่าง) แผนเส้นทางการพัฒนาข้าราชการ กรมทรัพยากรธรณี (DMR Development Roadmap)
<b>กิจกรรม ๖ (HRM)</b> การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)	<b>ตัวชี้วัด ๗</b> ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) (๑ แผน)	ไม่ใช้ งบประมาณ	เมษายน ๒๕๖๗-กันยายน ๒๕๖๗	ยังไม่มีดำเนินการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ ๑.๒ องค์กรมีแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)				
กลยุทธ์ ๖ พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ทั้งสายงานหลักและสายงานสนับสนุนอย่างเป็นระบบ				
กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
<b>กิจกรรม ๗ (HRM)</b> การพัฒนาความเชี่ยวชาญให้แก่ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	<b>ตัวชี้วัด ๔</b> จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสืบทอดความเชี่ยวชาญอย่างเป็นระบบและผ่านเกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญ (๓ ราย)	ไม่ใช้ งบประมาณ	เมษายน ๒๕๖๗-กันยายน ๒๕๖๗	ยังไม่มีผลการดำเนินงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ ๑.๒ องค์กรมีแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)				
กลยุทธ์ ๗ วางแผนบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์				
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
<b>กิจกรรม ๘ (HRM)</b> การจัดทำแผนบริหารอัตรากำลังที่มีขนาดและสมรรถนะที่เหมาะสม	<b>ตัวชี้วัด ๕</b> ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ (๑ แผน)	ไม่ใช้ งบประมาณ	เมษายน ๒๕๖๗-กันยายน ๒๕๖๘	ยังไม่มีผลการดำเนินงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ ๑.๒ องค์กรมีแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)				
กลยุทธ์ ๘ พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน				
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
<b>กิจกรรม ๙ (HRM)</b> การพัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน	<b>ตัวชี้วัด ๑๐</b> ร้อยละของความสำเร็จในการพัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช้ งบประมาณ	พฤศจิกายน ๒๕๖๗-กันยายน ๒๕๖๘	<p>๑. หน่วยงานมีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และถ่ายทอดสู่ระดับบุคคล ซึ่งเป็นการวางแผนการปฏิบัติราชการ และกำหนดเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมินในลักษณะตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวังในรอบการประเมิน รอบ ๑ และรอบ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p> <p>๒. ผู้บังคับบัญชาของทุกหน่วยงานทำการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการระหว่างรอบการประเมิน เพื่อกำกับดูแลให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน</p> <p>๓. จากผลการติดตามความก้าวหน้าตามข้อ ๒ ผู้บังคับบัญชาได้ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ให้แก่ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. มีการประเมินผลในช่วงสิ้นรอบการประเมิน โดยประเมินในรอบ ๑ และรอบ ๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เรียบร้อยแล้ว</p> <p>๕. มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบ ๑ และรอบ ๒ ไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ เรียบร้อยแล้ว</p>
	<b>ตัวชี้วัด ๑๑</b> ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๘๕)		กรกฎาคม ๒๕๖๘	<p>ความพึงพอใจร้อยละ ๘๔.๒๒</p> <p>๑. จำนวนบุคลากร = ๕๙๗</p> <p>๒. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม = ๒๓๗</p> <p>๓. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ ๓๙.๗๐</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อสนับสนุนการทำงานในยุคดิจิทัล				
เป้าประสงค์ ๒.๑ องค์กรมีระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ				
กลยุทธ์ ๙ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่				
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
<b>กิจกรรม ๑๐ (HRM)</b> การเพิ่มศักยภาพการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)	<b>ตัวชี้วัด ๑๒</b> จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ประยุกต์ใช้ระบบ DPIS (๑ กิจกรรม)	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗-มีนาคม ๒๕๖๘	ดำเนินการแจ้งเวียนให้บุคลากรลงทะเบียนเข้าใช้งานระบบ DPIS 6 (บันทึกที่ สลก.๐๖/ว ๑๕๕๕ ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘) โดยเปิดให้ใช้งานจำนวน ๒ เมนู ได้แก่ ๑. การตั้งค่าการใช้งาน ๒. ข้อมูลบุคลากร โดยเปิดให้ใช้งาน ๑๐ หัวข้อ ได้แก่ ๑) ข้อมูลภาพรวม ๒) ข้อมูลทั่วไป ๓) ข้อมูลประวัติ ๔) ข้อมูลการศึกษา ๕) ข้อมูลการดำรงตำแหน่ง ๖) ข้อมูลการรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ๗) ข้อมูลที่อยู่ ๘) ข้อมูลครอบครัว ๙) ข้อมูลคู่สมรส และ ๑๐) เอกสารหลักฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อสนับสนุนการทำงานในยุคดิจิทัล				
เป้าประสงค์ ๒.๑ องค์กรมีระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ				
กลยุทธ์ ๑๐ พัฒนาระบบการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล				
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
<b>กิจกรรม ๑๑ (HRM)</b> การพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ระบบดิจิทัล	<b>ตัวชี้วัด ๑๓</b> จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับเปลี่ยนเป็นรูปแบบดิจิทัล (๖ กิจกรรม)	ไม่ใช่ งบประมาณ	เมษายน ๒๕๖๗-กันยายน ๒๕๖๘	ปรับเปลี่ยนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นรูปแบบดิจิทัล จำนวน ๖ กิจกรรม ได้แก่ ๑. ระบบควบคุมชี้การทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพยากรธรณี ๒. การเปิดรับสมัครข้าราชการ/พนักงานราชการผ่านอินเทอร์เน็ต ๓. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่าน Facebook ๔. การเก็บบันทึกรายการในการยืมและคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์และอุปกรณ์อื่นสำหรับการใช้ประดับในราชพิธีและรัฐพิธีผ่านระบบออนไลน์ ๕. การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาผ่านระบบ RDEN ๖. การบันทึกประวัติส่วนตัวก่อนไปรายงานตัวเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗) ในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อสนับสนุนการทำงานในยุคดิจิทัล				
เป้าประสงค์ ๒.๑ องค์กรมีระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ				
กลยุทธ์ ๑๑ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Learning Platform)				
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
<b>กิจกรรม ๑๒ (HRD)</b> การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล	<b>ตัวชี้วัด ๑๔</b> จำนวนครั้งที่เพิ่มขึ้นในการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล (๕,๐๐๐ ครั้ง)	ไม่ใช่ งบประมาณ	เมษายน ๒๕๖๗-กันยายน ๒๕๖๘	อยู่ระหว่างการปรับปรุงแพลตฟอร์ม

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อสนับสนุนการทำงานในยุคดิจิทัล				
เป้าประสงค์ ๒.๒ องค์กรมีเครือข่ายในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะและขีดสมรรถนะของบุคลากร				
กลยุทธ์ ๑๒ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายในการพัฒนาทักษะและขีดสมรรถนะใหม่ที่เป็นต่อการขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้แก่บุคลากร (New Capacity Building)				
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
<b>กิจกรรม ๑๓ (HRD)</b> การส่งเสริมสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนากิจกรรมและขีดสมรรถนะใหม่ให้แก่บุคลากร	<b>ตัวชี้วัด ๑๔</b> จำนวนโครงการ/กิจกรรมความร่วมมือกับเครือข่ายที่มีการขับเคลื่อนเพื่อการพัฒนาบุคลากร (๑๑ โครงการ/กิจกรรม)	ไม่ใช่ งบประมาณ	ธันวาคม ๒๕๖๗-มิถุนายน ๒๕๖๘	๑๑ โครงการ/กิจกรรม <b>กิจกรรมที่ ๑</b> การอนุรักษ์แหล่งซากดึกดำบรรพ์ที่ขึ้นทะเบียนไม้กลายเป็นหิน จังหวัดตาก (บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการด้านการอนุรักษ์และบริหารจัดการแหล่งซากดึกดำบรรพ์พื้นที่อุทยานแห่งชาติดอยสอยมาลัย-ไม้กลายเป็นหิน (เตรียมการ) และพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติป่าแม่สลิคและป่าโป่งแดง ตำบลตากออก อำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก ระหว่างกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กรมป่าไม้ และกรมทรัพยากรธรณี) <b>กิจกรรมที่ ๒</b> การประสานและสนับสนุนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน รวมถึงการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการอบรมสัมมนา และการให้ความรู้แก่หน่วยงานราชการ และประชาชนที่เกี่ยวข้อง (บันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่าง กรมทรัพยากรธรณี กับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช) <b>กิจกรรมที่ ๓</b> การประชุมหารือในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ Geo School เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการของสวนพฤกษศาสตร์ (บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางพิพิธภัณฑ์ระหว่าง กรมทรัพยากรธรณี กับองค์การสวนพฤกษศาสตร์) <b>กิจกรรมที่ ๔</b> การบูรณาการข้อมูลองค์ความรู้และขับเคลื่อนอุทยานธรณีอุบลราชธานี (บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี กับ กรมทรัพยากรธรณี) <b>กิจกรรมที่ ๕</b> การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านงานวิจัยและนิทรรศการ (บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ระหว่างกรมทรัพยากรธรณี กับองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ) <b>กิจกรรมที่ ๖</b> การประชุมการจัดการองค์ความรู้ระหว่างหน่วยงาน (Knowledge Management : KM) ตามบันทึกความร่วมมือด้านแผ่นดินไหว ๔ หน่วยงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (บันทึกความเข้าใจความร่วมมือการดำเนินงานด้านแผ่นดินไหวระหว่างกรมอุตุนิยมวิทยา กรมทรัพยากรธรณี กรมชลประทาน และการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย) <b>กิจกรรมที่ ๗</b> การสำรวจศึกษาและจัดทำข้อมูลด้านธรณีวิทยาหรือด้านซากดึกดำบรรพ์ พื้นที่ภาคใต้ตอนล่างพื้นที่จังหวัดพัทลุงและสงขลา (บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างกรมทรัพยากรธรณี กับมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อสนับสนุนการทำงานในยุคดิจิทัล				
เป้าประสงค์ ๒.๒ องค์กรมีเครือข่ายในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะและขีดสมรรถนะของบุคลากร				
กลยุทธ์ ๑๒ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายในการพัฒนาทักษะและขีดสมรรถนะใหม่ที่เป็นต่อการขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้แก่บุคลากร (New Capacity Building)				
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
				<p><b>กิจกรรมที่ ๘</b> การสร้างเครือข่ายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแหล่งชกคักดำบรรพ์ โดยเผยแพร่บทบาทหน้าที่ของประชาชนในพื้นที่ในการบริหารจัดการพื้นที่ให้เป็นที่รู้จักต่อหน่วยงานระดับอำเภอ จังหวัด และระดับประเทศ โดยจัดกิจกรรมเทศกาลกินปลาโบราณภูน้ำจั้น อุทยานธรณี ๑๕๐ ล้านปีระหว่างวันที่ ๒๖-๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๗ (บันทึกข้อตกลงความร่วมมือเพื่อการพัฒนาพื้นที่แหล่งปลาโบราณภูน้ำจั้น ระหว่างกรมทรัพยากรธรณี กับเทศบาลตำบลเหล่าใหญ่)</p> <p><b>กิจกรรมที่ ๙</b> International Research Collaboration ร่วมศึกษาธรณีวิทยาภาคสนามภาคเหนือร่วมกับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ China University of Geosciences (Wuhan) (บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างกรมทรัพยากรธรณี กับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่)</p> <p><b>กิจกรรมที่ ๑๐</b> การบูรณาการให้เกิดการท่องเที่ยวเชิงธรณีในพื้นที่แหล่งมรดกธรณี โดยร่วมกันพัฒนาระดับแหล่งมรดกธรณีให้มีศักยภาพรองรับการเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ บริเวณอุทยานแห่งชาติน้ำตกบัวตอง-น้ำพุเจ็ดสี อ.แม่แตง จ.เชียงใหม่ (บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างกรมทรัพยากรธรณี กับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่)</p> <p><b>กิจกรรมที่ ๑๑</b> โครงการวิจัยเรื่อง “การสำรวจและศึกษาวิจัยวิวัฒนาการและความหลากหลายของซากดึกดำบรรพ์ในหมวดหินภูกระดึงตอนบน กลุ่มหินโคราช (ยุคจูแรสซิกตอนปลาย-ครีเทเชียสตอนต้น)” ณ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูสีฐาน (บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกรมทรัพยากรธรณี กับ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม)</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อสนับสนุนการทำงานในยุคดิจิทัล				
เป้าประสงค์ ๒.๒ องค์กรมีเครือข่ายในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะและขีดสมรรถนะของบุคลากร				
กลยุทธ์ ๑๒ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายในการพัฒนาทักษะและขีดสมรรถนะใหม่ที่เป็นต่อการขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้แก่บุคลากร (New Capacity Building)				
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
	<b>ตัวชี้วัด ๑๒</b> จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายความร่วมมือ <b>(๒ นวัตกรรม)</b>	ไม่ใช่ งบประมาณ	ธันวาคม ๒๕๖๗-มิถุนายน ๒๕๖๘	๓ นวัตกรรม ๑. การติดตั้งเครื่องวัดคลื่นสั่นสะเทือนพื้นดินเพื่อตรวจวัดและติดตามสถานการณ์แผ่นดินไหว (บันทึกความเข้าใจความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกรมทรัพยากรธรณีกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์) ๒. การติดตั้งเครื่องตรวจติดตามการเคลื่อนตัวของมวลดิน เพื่อการเฝ้าระวังแจ้งเตือนและอพยพประชาชนในพื้นที่เสี่ยงภัยแผ่นดินถล่มได้ทันต่อสถานการณ์ (บันทึกความเข้าใจความร่วมมือการป้องกัน เฝ้าระวังและแจ้งเตือนธรณีพิบัติภัย ระหว่างกรมทรัพยากรธรณีกับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กรมป่าไม้ และกรมทรัพยากรน้ำ) ๓. การปรับปรุงการให้บริการและการเชื่อมโยงข้อมูล (API) สำหรับการเชื่อมโยงข้อมูลระบบแจ้งการนำเข้าส่งออกซากสัตว์บรรทุก ใบอนุญาต/ใบรับรองอิเล็กทรอนิกส์ (บันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือการเชื่อมโยงข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ระหว่าง กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง กับ กรมทรัพยากรธรณี กระทรวงทรัพยากรสิ่งแวดล้อม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล				
เป้าประสงค์ ๓.๑ บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล				
กลยุทธ์ ๑๓ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและการบริหารทรัพยากรบุคคล				
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
<b>กิจกรรม ๑๔ (HRM)</b> การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากร	<b>ตัวชี้วัด ๑๗</b> ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน/โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม <b>(คะแนนประเมินองค์กรคุณธรรม ระดับ ๓)</b>	ไม่ใช่ งบประมาณ	เมษายน-กันยายน ๒๕๖๘	คะแนนประเมินองค์กรคุณธรรมของกรมทรัพยากรธรณีอยู่ในระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ
<b>กิจกรรม ๑๕ (HRM)</b> การเสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย	<b>ตัวชี้วัด ๑๘</b> ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีวินัย <b>(ร้อยละ ๘๐)</b>	ไม่ใช่ งบประมาณ	ธันวาคม ๒๕๖๗-กันยายน ๒๕๖๘	ร้อยละ ๙๐ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด (ว ๔/๒๕๖๕) จำนวน ๙ กิจกรรม จากจำนวนทั้งหมด ๑๐ กิจกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล				
เป้าประสงค์ ๓.๒ องค์กรมีกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามระบบคุณธรรม				
กลยุทธ์ ๑๔ ติดตามประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลตามระบบคุณธรรม				
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
<b>กิจกรรม ๑๖ (HRM)</b> การส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	<b>ตัวชี้วัด ๑๙</b> ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน/โครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ <b>(คะแนนประเมิน ITA ร้อยละ ๙๔)</b>	ไม่ใช่ งบประมาณ	มกราคม-สิงหาคม ๒๕๖๘	คะแนนประเมิน ITA ร้อยละ ๙๐.๖๓ อยู่ในระดับ “ผ่านดี” มีคะแนนเพิ่มขึ้น ๒.๐๘ คะแนน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล				
เป้าประสงค์ ๓.๒ องค์กรมีกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามระบบคุณธรรม				
กลยุทธ์ ๑๕ สร้างช่องทางให้บุคลากรเข้าถึง รับผิดชอบ และร้องทุกข์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน				
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
กิจกรรม ๑๗ (HRM) การบริหารจัดการเรื่องร้องเรียน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด ๒๐ ร้อยละของความสำเร็จในการจัดการ เรื่องร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๑๐๐)	ไม่ใช้ งบประมาณ	มกราคม-สิงหาคม ๒๕๖๘	ไม่มีเรื่องร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ เสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน				
เป้าประสงค์ ๔.๑ บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน				
กลยุทธ์ ๑๖ จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มจากสวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของหน่วยงาน				
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
กิจกรรม ๑๘ (HRM) การจัดสวัสดิการและสิ่ง อำนวยความสะดวกเพื่อ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต	ตัวชี้วัด ๒๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อ สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก (ร้อยละ ๙๐)	ไม่ใช้ งบประมาณ	สิงหาคม ๒๕๖๘	ร้อยละความพึงพอใจ ๙๓.๗๙ จำนวนบุคลากร = ๖๐๗ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม = ๒๙๒ คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๑๑

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ เสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน				
เป้าประสงค์ ๔.๑ บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน				
กลยุทธ์ ๑๗ เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงานและสัมพันธภาพของบุคลากรที่เหมาะสม				
กิจกรรม	ตัวชี้วัดและคำเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
กิจกรรม ๑๙ (HRM) การสร้าง ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตที่ดี ในการทำงาน	ตัวชี้วัด ๒๒ จำนวนกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธภาพ ระหว่างบุคลากร (๔ กิจกรรม)	๑,๐๔๗,๘๐๐ บาท	มกราคม-กันยายน ๒๕๖๘	จัดกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร จำนวน ๔ กิจกรรม คือ ๑. กิจกรรมคืนความสุขแก่สมาชิกสวัสดิการ ทธ. (มกราคม ๒๕๖๘) ๒. การมอบโล่ประกาศเกียรติคุณข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ดีเด่น (มกราคม ๒๕๖๘) ๓. สนับสนุนเงินสวัสดิการกรมทรัพยากรธรณี เพื่อสมทบค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อจัดหาเครื่องแบบ ปฏิบัติราชการสีกากีและ/หรือเครื่องหมาย (ตุลาคม ๒๕๖๗-กันยายน ๒๕๖๘) ๔. โครงการสร้างสุข “DMR Happy Together” (กันยายน ๒๕๖๘)
	ตัวชี้วัด ๒๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบงาน (ร้อยละ ๙๐)	ไม่ใช้งบประมาณ	สิงหาคม ๒๕๖๘	ร้อยละความพึงพอใจ ๙๕.๗๖ จำนวนบุคลากร = ๖๐๗ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม = ๒๙๒ คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๑๑

## ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทบุคลากร/ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรว่าง
<b>๑. ข้าราชการ</b>				
๑.๑ ประเภทบริหาร	๓	๓	๒	๑
๑.๒ ประเภทอำนวยการ	๑๔	๑๔	๑๓	๑
๑.๓ ประเภทวิชาการ	๒๙๙	๒๙๙	๒๘๑	๑๘
๑.๔ ประเภททั่วไป	๙๔	๙๔	๖๐	๓๔
<b>๒. ลูกจ้างประจำ</b>				
๒.๑ กลุ่มงานช่าง	๘	๘	๘	๐
๒.๒ กลุ่มงานสนับสนุน	๑๒	๑๒	๑๒	๐
๒.๓ กลุ่มงานบริการพื้นฐาน	๕	๕	๕	๐
<b>๓. พนักงานราชการ</b>				
๓.๑ กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ	๑	๑	๑	๐
๓.๒ กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ	๔	๔	๔	๐
๓.๓ กลุ่มวิชาชีพอเฉพาะ	๗	๗	๔	๓
๓.๔ กลุ่มงานบริหารทั่วไป	๑๓๐	๑๓๐	๑๒๖	๔
๓.๕ กลุ่มงานเทคนิคทั่วไป	๒๓	๒๓	๑๘	๕
๓.๖ กลุ่มงานบริการ	๙๑	๙๑	๘๓	๘
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๖๙๑</b>	<b>๖๙๑</b>	<b>๖๑๗</b>	<b>๗๔</b>
<b>หมายเหตุ *** จำแนกตามชื่อตำแหน่งทางการบริหาร/ชื่อตำแหน่งตามสายงาน</b>				
<b>ข้าราชการ</b>				
๑) ประเภทบริหาร	อธิบดี/รองอธิบดี			
๒) ประเภทอำนวยการ	ผู้ตรวจราชการกรม/ผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (ธรณีวิทยา)/ ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิทยาศาสตร์)			
๓) ประเภทวิชาการ	นักธรณีวิทยา/นักวิทยาศาสตร์/นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/นักทรัพยากรบุคคล/ นักประชาสัมพันธ์/นักจัดการงานทั่วไป/นักวิชาการทรัพยากรธรณี/นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน/นักวิชาการเงินและบัญชี/นักวิชาการพัสดุ/นักวิชาการคอมพิวเตอร์/ ภัณฑารักษ์/นิติกร/บรรณารักษ์/			
๔) ประเภททั่วไป	นายช่างสำรวจ/นายช่างเครื่องกล/นายช่างศิลป์/นายช่างไฟฟ้า/นายช่างเขียน แบบ/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานพัสดุ/ เจ้าพนักงานธุรการ/เจ้าพนักงานพิพิธภัณฑ์			
<b>ลูกจ้างประจำ</b>				
๑) กลุ่มงานช่าง	ช่างเจาะสำรวจ/ช่างครุภัณฑ์/ช่างฝีมือทั่วไป			
๒) กลุ่มงานสนับสนุน	พนักงานขับรถยนต์/พนักงานพัสดุ/พนักงานพิมพ์/พนักงานห้องปฏิบัติการ			
๓) กลุ่มงานบริการพื้นฐาน	พนักงานประจำพิพิธภัณฑ์/พนักงานบริการ			

พนักงานราชการ	
๑) กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
๒) กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกฎหมาย/ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารจัดการแหล่งซากดึกดำบรรพ์/ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารจัดการแหล่งอนุรักษ์ธรรมีวิทยา/ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารจัดการแร่
๓) กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์/วิศวกรโยธา
๓) กลุ่มงานบริหารทั่วไป	นักธรรมีวิทยา/นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล/นักวิชาการเงินและบัญชี/นักวิชาการเผยแพร่/นักวิชาการโสตทัศนศึกษา/ นักวิชาการช่างศิลป์/นักวิชาการตลาด/นักวิชาการทรัพยากรธรณี/นักวิชาการพัสดุ/เศรษฐกร/นิติกร/ภัณฑารักษ์/เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป/เจ้าหน้าที่บริหารงานพิพิธภัณฑ์/เจ้าหน้าที่เทศสัมพันธ์/เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน/เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (มีประสบการณ์ ๔ ปี)
๔) กลุ่มงานเทคนิคทั่วไป	นายช่างไฟฟ้า/นายช่างก่อสร้าง/นายช่างศิลป์/นายช่างสำรวจ/ช่างไฟฟ้า/ช่างก่อสร้าง/ช่างศิลป์/ช่างสำรวจ
๕) กลุ่มงานบริการ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานธุรการ/เจ้าพนักงานพัสดุ/เจ้าพนักงานพิพิธภัณฑ์/เจ้าหน้าที่เผยแพร่/เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ/เจ้าหน้าที่ธุรการ/เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล/เจ้าหน้าที่พัสดุ/พนักงานช่วยสำรวจ/พนักงานพิพิธภัณฑ์/พนักงานบริการ

