

รายงาน

โครงการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

พ.ศ. 2550-2553 ระยะที่ 1

เสนอต่อ

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

โดยสถาบันพระปกเกล้า

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาของโครงการ	1-1
1.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินผล	1-2
1.3 ขอบเขตการประเมินผล	1-2
1.4 แนวทางการศึกษา	1-3
บทที่ 2 การทบทวนผลการดำเนินงานและความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ด้านนิวเคลียร์ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	
2.1 การทบทวนแนวทางการบริหารงานในกรอบของทบวงการพลังงานปรมาณูระหว่างประเทศ (IAEA)	2-2
2.2 การทบทวนบทบาทของไทยด้านนิวเคลียร์และรังสีภายใต้กรอบ AEC	2-9
2.3 การทบทวนนโยบายด้านนิวเคลียร์ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	2-16
2.4 การทบทวนแผนยุทธศาสตร์กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2-21
2.5 การทบทวนแนวทางการบริหารงานของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	2-22
2.6 บทสรุปการทบทวนผลการดำเนินงานและความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ด้านนิวเคลียร์ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	2-31
บทที่ 3 ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้จ่ายงบประมาณของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติระหว่าง ประจำปี พ.ศ. 2550 - 2553	
3.1 แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ 2551-2555	3-2
3.2 ผลการประเมินการดำเนินงานสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.)	3-5
3.3 ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้งบประมาณของ ปส. ปีงบประมาณ 2550 - 2553	3-24
บทที่ 4 การวิเคราะห์ผลการสำรวจทัศนคติและประเมินผลการดำเนินงานภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	
4.1 สรุปผลและการวิเคราะห์เชิงคุณภาพภายในองค์กร	4-4
4.2 สรุปผลการวิเคราะห์ประเมินผลภายในองค์กร	4-6
4.3 สรุปผลผลการวิเคราะห์องค์กรและจัดลำดับความสำคัญปัจจัยภายใน/นอกที่มีผลต่อการดำเนินงานของ ปส.	4-18
4.4 การวิเคราะห์แยกตามแต่ละหน่วยงานของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	4-28
บทที่ 5 แผนการดำเนินงานขั้นต่อไปของโครงการฯ	
5.1 แผนการดำเนินการในภาพรวมในขั้นต่อไป	5-1

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บรรณานุกรม

- ภาคผนวก ก. ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติปี 2551 – 2555
- ภาคผนวก ข. ผลการประเมินเบื้องต้นจากแผนปฏิบัติงานของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
- ภาคผนวก ค. ข้อมูลสถานปฏิบัติที่ไว้สตุกัมมันตรังสี
- ภาคผนวก ง. แบบสอบถามโครงการการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
พ.ศ. 2550 – 2553 การสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Group) บุคลากรภายในของสำนักงาน
ปรมาณูเพื่อสันติ
- ภาคผนวก จ. รายละเอียดเพิ่มเติมจากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามจากความคิดเห็นของบุคลากรช่วงอายุ
ไม่เกิน 30 ปี
- ภาคผนวก ฉ. รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามแยกตามแต่ละหน่วยงานของ ปส.
- ภาคผนวก ช. ผลการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 1

สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 1.1	เนื้อหาตารางงานตามกรอบข้อกำหนดและขอบเขตงาน	1-3
ตารางที่ 1.2	สถานะของการดำเนินงานและการจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษา	1-5
ตารางที่ 3.1	รายละเอียดของงบประมาณตามแผนงาน ปีงบประมาณ 2550 – 2553	3-28
ตารางที่ 3.2	ร้อยละงบประมาณตามแผนงาน ปีงบประมาณ 2550 – 2553	3-29
ตารางที่ 4.1	ปัญหาเชิงสถาบันที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของ ปส.	4-4
ตารางที่ 4.2	รูปแบบและวิธีการประเมินผลการศึกษา	4-7
ตารางที่ 4.3	จำนวนและร้อยละช่วงอายุของบุคลากรของ ปส.	4-7
ตารางที่ 4.4	จำนวนและร้อยละบุคลากรจำแนกตามสาขาวิชาและวุฒิการศึกษา	4-8
ตารางที่ 4.5	จำนวนและร้อยละบุคลากรที่ได้รับทุนจำแนกตามวุฒิการศึกษา	4-9
ตารางที่ 4.6	จำนวนและร้อยละบุคลากรที่ได้รับทุนจำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ทุน	4-9
ตารางที่ 4.7	ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร ปส. ในการดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์	4-10
ตารางที่ 4.8	ปัจจัยที่มีผลในการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	4-12
ตารางที่ 4.9	ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร ปส. ต่อโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร	4-13
ตารางที่ 4.10	ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร ปส. ในการตอบสนองต่อภายนอกองค์กร	4-14
ตารางที่ 4.11	ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานตอบสนองเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของ ปส.	4-17
ตารางที่ 5.1	แผนการดำเนินงานของระยะที่ 2	5-1
ตารางที่ 5.2	แผนการดำเนินงานของระยะที่ 3	5-2

สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1.1 แนวทางการศึกษาและการดำเนินงาน	1-4
แผนภาพที่ 2.1 ความเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2551-2554 และแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ. 2551-2555	2-30
แผนภาพที่ 2.2 ความเกี่ยวข้องของบทบาทหน้าที่ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติภายใต้แผนต่าง ๆ	2-32
แผนภาพที่ 2.3 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์อาเซียนและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11	2-33
แผนภาพที่ 3.1 กระบวนการศึกษาเพื่อประเมินผลการดำเนินงานของ ปส. ระหว่างปี 2550 – 2553	3-1
แผนภาพที่ 3.2 ความเชื่อมโยงเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ปี 2551 – 2555	3-3
แผนภาพที่ 3.3 ประสิทธิภาพของการเบิกจ่ายงบประมาณเทียบกับงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติของ ผลผลิตที่ 1 นโยบายและแผนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3-26
แผนภาพที่ 3.4 ประสิทธิภาพของการเบิกจ่ายงบประมาณเทียบกับงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติของ ผลผลิตที่ 2 การบริหารจัดการการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้เกิดความปลอดภัย	3-27
แผนภาพที่ 3.5 ประสิทธิภาพของการเบิกจ่ายงบประมาณเทียบกับงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติของ ผลผลิตที่ 3 ความรู้ความเข้าใจด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์	3-27
แผนภาพที่ 4.1 วิธีการประเมินผลการดำเนินงานของ ปส.	4-2
แผนภาพที่ 4.2 แนวทางและประโยชน์ที่ได้รับจากสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Group)	4-3
แผนภาพที่ 4.3 ร้อยละช่วงอายุของบุคลากรของ ปส.	4-8
แผนภาพที่ 4.4 ร้อยละบุคลากรจำแนกตามสาขาวิชาจำแนกตามวุฒิการศึกษา	4-9

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาของโครงการ

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.) เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอนโยบายและยุทธศาสตร์ รวมทั้งการบริหารจัดการด้านการใช้พลังงานนิวเคลียร์ตามมาตรฐานสากลเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยเป็นหน่วยงานกำกับดูแลการใช้พลังงานนิวเคลียร์ภายในประเทศให้เป็นไปอย่างถูกต้องและเกิดความปลอดภัยสูงสุด ทั้งกับตัวผู้รับบริการ ผู้ใช้ และประชาชนทั่วไป อีกทั้งยังทำหน้าที่ในการออกใบอนุญาตการครอบครองวัสดุนิวเคลียร์และวัสดุที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ให้กับผู้ใช้วัสดุนิวเคลียร์และรังสี รวมถึงมีการส่งเจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ได้รับอนุญาตอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ในการเผยแพร่ความรู้ในเรื่องวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์ การส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และการสร้างความตระหนักเชิงรุกด้านพลังงานปรมาณู ด้วยความเป็นหน่วยงานราชการที่มีพันธกิจที่สำคัญและเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเฉพาะด้าน จึงมีความจำเป็นต้องประเมินผลการดำเนินการขององค์กร เพื่อทบทวนประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรว่าเป็นไปตามเกณฑ์ชี้วัดการบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อค้นหาและทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามขององค์กร อันจะเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการนำไปสู่การพัฒนาแผนปฏิบัติการ เพื่อปรับปรุงการดำเนินการขององค์กรได้อย่างถูกต้อง ชัดเจนตรงตามพันธกิจขององค์กรต่อไป

การประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ. 2550-2553 จึงนำมาซึ่งการได้ทราบถึงข้อมูลอันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ผู้รับบริการมีความมั่นใจในคุณภาพของผลผลิตและบริการขององค์กรมากขึ้น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม ผลการดำเนินการบรรลุตามเป้าหมาย ช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการขององค์กรสู่ระดับมาตรฐานสากล และเป็นต้นแบบให้องค์กรอื่นสามารถพัฒนาปรับปรุงให้ประสบผลสำเร็จเช่นเดียวกัน ดังนั้น นอกเหนือไปจากการประเมินผลตามข้อกำหนดของระบบการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานจากการใช้จำแนกประมาณ (Performance Assessment Rating Tool : PART) และเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public-sector Management Quality Award : PMQA) แล้วนั้น สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติซึ่งเป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่และภารกิจเฉพาะด้านจึงควรประเมินองค์กรในรูปแบบที่นอกเหนือไปจากแบบดังกล่าว เพื่อให้เห็นการดำเนินงานในลักษณะภาพรวมได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินผล

ข้อกำหนดในรายละเอียดและเงื่อนไขการจัดทำรายงานการประเมินผลได้ระบุวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1.2.1 เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงาน และความเชื่อมโยงสอดคล้องระหว่างแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2553

1.2.2 เพื่อประเมินความมั่นใจของผู้ใช้ ผู้รับบริการ ประชาชน ภาครัฐและภาคเอกชนที่มีต่อสำนักงานปรมาณเพื่อสันติตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2553

1.2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพและประเมินผลในภาพรวมของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ และคาดการณ์สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปรมาณเพื่อสันติในอนาคตเพื่อเตรียมการกำหนดแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปรมาณเพื่อสันติ พ.ศ. 2556-2560

1.3 ขอบเขตการประเมินผล

การประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติแบ่งออกเป็น 3 ระยะ กล่าวคือ

ระยะที่ 1

1.3.1 ศึกษารายละเอียดและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ

1.3.2 ศึกษาและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้จ่ายงบประมาณของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2553

1.3.3 นำผลการดำเนินการที่ได้มาจัดทำร่างรายงานความก้าวหน้าเสนอต่อสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ และนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขรายงานการประเมินองค์กรของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ

ระยะที่ 2

1.3.4 สํารวจและวิเคราะห์ประเมินทัศนคติ ความมั่นใจของผู้ใช้ ผู้รับบริการ ประชาชน ภาครัฐและภาคเอกชนที่มีต่อสำนักงานปรมาณเพื่อสันติปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2553

1.3.5 นำผลการประเมินทัศนคติ ความมั่นใจของผู้ใช้ ผู้รับบริการ ประชาชน ภาครัฐและภาคเอกชนที่ได้จัดทำร่างรายงานความก้าวหน้าเสนอต่อสำนักงานปรมาณเพื่อสันติเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ และนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขรายงาน

ระยะที่ 3

1.3.6 จัดทำรายงานการคาดการณ์สภาวะการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปรมาณเพื่อสันติในอนาคตเพื่อเตรียมการกำหนดทิศทางการดำเนินงานในอนาคตของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ พ.ศ. 2556-2560

ทั้งนี้ รายงานการศึกษาฉบับนี้จะเป็นการนำเสนอเนื้อหาสาระครอบคลุมขอบเขตการศึกษาในระยะที่ 1 ตามรายละเอียดข้างต้นเท่านั้น โดยจะยึดถือเนื้อหาตามกรอบข้อกำหนดและขอบเขตงาน (Term of Reference: TOR) โดยสามารถสรุปเนื้อหาสาระ ได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1.1 เนื้อหารายงานตามกรอบข้อกำหนดและขอบเขตงาน

TOR	ตำแหน่งเนื้อหาาร่างรายงานฉบับสมบูรณ์
ศึกษารายละเอียดและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ	● เนื้อหาครอบคลุมบทที่ 2
ศึกษาและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้จ่ายงบประมาณของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2553	● เนื้อหาครอบคลุมบทที่ 3
นำผลการประเมินทัศนคติ ความมั่นใจของผู้ใช้ ผู้รับบริการ ประชาชน ภาครัฐและภาคเอกชนที่ได้จัดทำร่างรายงานความก้าวหน้าเสนอต่อสำนักงานปรมาณเพื่อสันติเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ และนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขรายงาน	● ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการอยู่ในภาคผนวก ข.

1.4 แนวทางการศึกษา

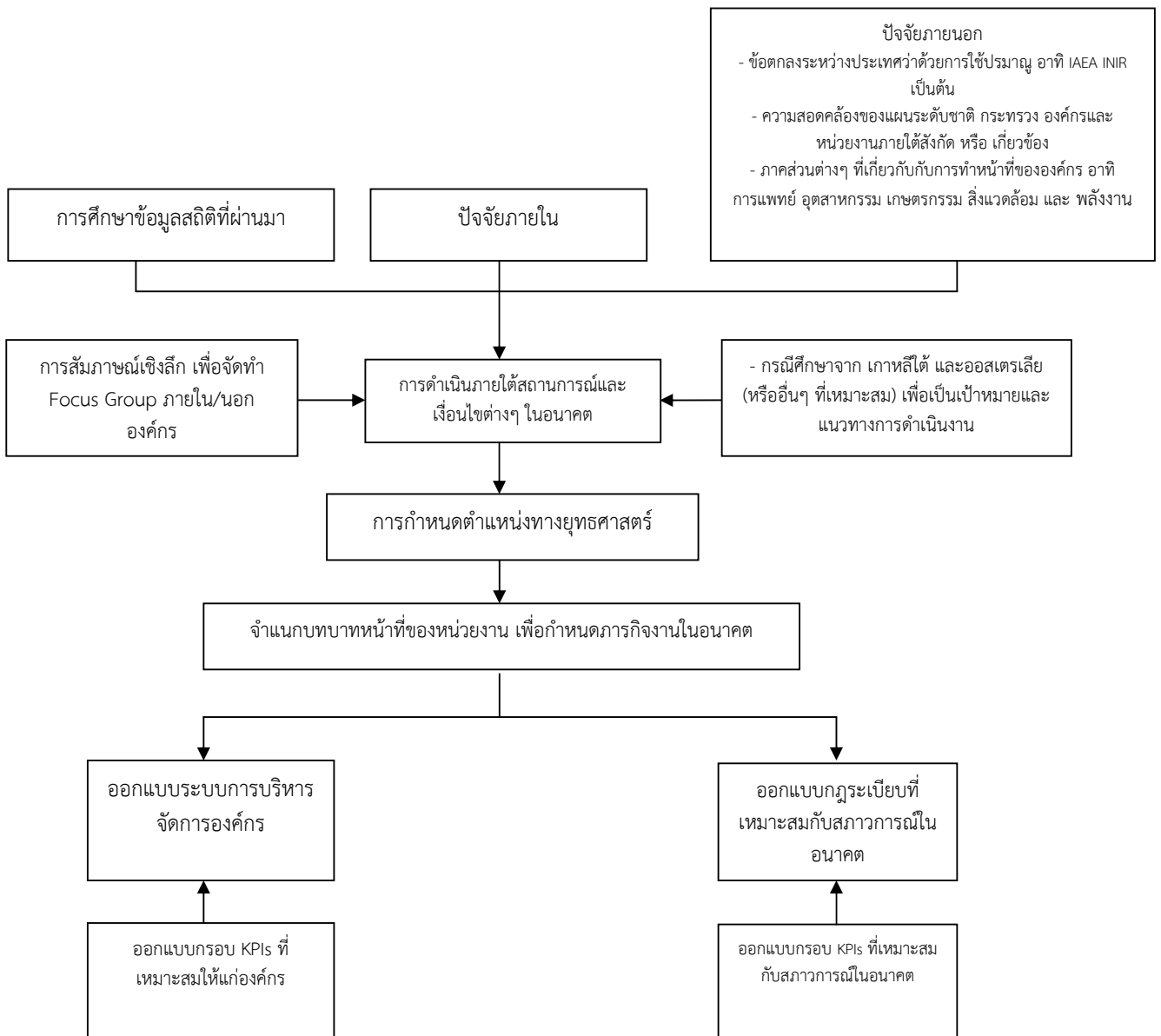
จากขอบเขตการประเมินที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดการศึกษาซึ่งแบ่งเป็น 6 ประเด็น คณะที่ปรึกษาจึงได้กำหนดแนวทางการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายดังกล่าวซึ่งสามารถแบ่งกรอบแนวทางการศึกษาได้แก่

- 1) การศึกษารายละเอียดและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานภายใต้โครงสร้างการบริหารงานปัจจุบัน โดยมีกรประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้จ่ายงบประมาณระหว่างปี 2550-2553

- 2) สํารวจและการประเมินสภาพการณ์ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรเพื่อใช้สำหรับการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
- 3) ศึกษาวิเคราะห์สภาพการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติในอนาคตเพื่อเตรียมการกำหนดทิศทางการดำเนินงานในอนาคตอย่างเหมาะสมของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ปี 2556-2560

ด้วยเหตุนี้ คณะที่ปรึกษาได้สรุปแนวทางการดำเนินงานและออกแบบกระบวนการที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการศึกษาดังกล่าว โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนภาพที่ 1.1 แนวทางการศึกษาและการดำเนินงาน



บทที่ 2

การทบทวนผลการดำเนินงานและความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ด้านนิวเคลียร์และรังสี ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.) เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีโดยมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอนโยบายและยุทธศาสตร์ รวมทั้งการบริหารจัดการด้านการใช้พลังงานนิวเคลียร์และรังสี และทำหน้าที่กำกับดูแลการใช้พลังงานนิวเคลียร์และรังสีภายในประเทศให้เป็นไปอย่างตามมาตรฐานและเกิดความปลอดภัยสูงสุดซึ่งการดำเนินงานในภารกิจดังกล่าวอยู่ภายใต้กรอบการดำเนินงานที่ต้องปฏิบัติตามหลักสากล ตามมาตรฐานของทบวงการพลังงานปรมาณูระหว่างประเทศ (IAEA) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการดำเนินงานของ ปส. นั้นมีมิติความรับผิดชอบ (Accountabilities) ในหลายมิติ ทั้งจากภายในประเทศและระหว่างประเทศเพื่อให้เป็นที่ยอมรับและความมั่นใจในการดำเนินการกำกับดูแลด้านนิวเคลียร์และรังสีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยเหตุนี้ คณะที่ปรึกษาจึงทำการทบทวนปัจจัยเชิงสถาบัน ตลอดจนกรอบนโยบายที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ ปส. ทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ สำหรับการทบทวนในประเด็นต่าง ๆ ประกอบไปด้วย 5 ส่วน ได้แก่

- 1) การทบทวนแนวทางการบริหารงานในกรอบของทบวงการพลังงานปรมาณูระหว่างประเทศ (IAEA) ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการก่อตั้งและการดำเนินงานของ ปส. จากอดีตถึงปัจจุบัน อีกทั้งเป็นกรอบการดำเนินงานที่ประเทศไทยต้องดำเนินงานตามมาตรฐานดังกล่าว
- 2) การทบทวนบทบาทของไทยด้านนิวเคลียร์และรังสีภายใต้กรอบ AEC ซึ่งจะให้เห็นทิศทางการพัฒนาความมั่นคงด้านพลังงานในอาเซียน ที่มาที่ไป และแนวโน้มทางด้านพลังงานภายใต้ความร่วมมืออาเซียนในอนาคต
- 3) การทบทวนนโยบายด้านนิวเคลียร์และรังสีตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งจะให้เห็นถึงทิศทางการพัฒนาทางด้านพลังงานในอดีต ปัญหาทางด้านพลังงานต่าง ๆ อันนำมาสู่ความสำคัญของพลังงานทางเลือก โดยพลังงานนิวเคลียร์นั้นเป็นทางเลือกหนึ่งของพลังงานทางเลือกดังกล่าว
- 4) การทบทวนแผนยุทธศาสตร์กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อสรุปภาพรวมแนวทางการดำเนินงานในลักษณะแผนระยะยาวของกระทรวงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างเฉพาะเจาะจงซึ่ง ปส. ต้องปฏิบัติตาม ดังนั้นในทางกลับกันการสรุปและทบทวนแผนยุทธศาสตร์กระทรวงจะทำให้เห็นถึงแนวคิดและแนวทางการบริหารงานของกระทรวงที่มีต่อ ปส. อีกด้วย
- 5) การวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ เป็นการวิเคราะห์ถึงความเชื่อมโยงของแผนการดำเนินงานระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแลด้านนิวเคลียร์และรังสีทั้งระบบ โดยผลการวิเคราะห์จากการทบทวนความเชื่อมโยงดังกล่าวครอบคลุมการวิเคราะห์เชื่อมโยงระหว่างการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของ ปส. ตามกฎหมายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนยุทธศาสตร์ในระดับกระทรวง

2.1 การทบทวนแนวทางการบริหารงานในกรอบของทบวงการพลังงานปรมาณูระหว่างประเทศ (IAEA)¹

ทบวงการพลังงานปรมาณูระหว่างประเทศ (International Atomic Energy Agency: IAEA) ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2500 (ค.ศ. 1957) และประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศสมาชิกผู้ก่อตั้ง IAEA เช่นกัน ทั้งนี้ ทบวงการพลังงานปรมาณูระหว่างประเทศ หรือ IAEA เป็นทบวงการชำนาญพิเศษของสหประชาชาติ เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ร่วมกับประเทศสมาชิกเพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีนิวเคลียร์ปลอดภัยและความสงบสุขในทางสันติ ซึ่งทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางในการตรวจพิสูจน์นิวเคลียร์ (Nuclear Verification) ความปลอดภัยทางนิวเคลียร์ (Nuclear Safety) และส่งเสริมการใช้พลังงานนิวเคลียร์ในทางสันติ การก่อตั้ง IAEA นั้นเป็นผลมาจาก “ความหวัง” และ “ความกลัว” ของประชาคมโลกที่มีต่อเทคโนโลยีนิวเคลียร์ ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่สามารถนำมาผลิตพลังงานได้อย่างมหาศาล แต่ขณะเดียวกัน หากนำมาใช้เป็นอาวุธก็จะมีอำนาจทำลายล้างอย่างไม่มีขีดจำกัด (Fischer, 1997)

ปัจจุบัน IAEA มีสมาชิกทั้งสิ้น 154 ประเทศ² (ณ เมษายน 2555) ประเทศสมาชิกล่าสุด คือ โดมินีกา และ ปาปัวนิวกินี ซึ่งได้รับการรับรองการเป็นสมาชิก IAEA ในปี 2555 (ค.ศ.2012)

กลไกสูงสุดในการกำหนดนโยบายการดำเนินงานของ IAEA คือ การประชุมใหญ่สมัยสามัญ (General Conference-GC) ซึ่งประเทศสมาชิกจะเข้าร่วมการประชุมปีละครั้ง ทั้งนี้ IAEA จะมีคณะกรรมการผู้ว่าการ (Board of Governors - BoG) ซึ่งเป็นผู้แทนจากประเทศสมาชิกที่ได้รับเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่ สมัยสามัญ จำนวน 35 ประเทศ เป็นกลไกให้ข้อเสนอต่าง ๆ แก่ที่ประชุมใหญ่สมัยสามัญ

นอกจากการประชุมใหญ่แล้ว BoG จะประชุมร่วมกันปีละ 5 ครั้ง ในเดือนมีนาคม มิถุนายน กันยายน 2 ครั้ง (ก่อนและหลังการประชุมสมัยสามัญ) และเดือนธันวาคม เพื่อร่วมกันประชุมกำหนดแผนงานและนโยบายทางด้านการบริหารองค์กร เทคนิค ความร่วมมือและความช่วยเหลือระหว่าง IAEA กับประเทศสมาชิก รวมทั้งการดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการในด้านต่าง ๆ ระหว่าง IAEA กับประเทศสมาชิก และหน่วยงานองค์กรอื่น ๆ

ในแต่ละครั้งเมื่อการประชุมใหญ่เสร็จสิ้นลง สำนักเลขานุการ (Secretariat) ของ IAEA จะเป็นหน่วยงานที่นำนโยบายและมติของ BoG / GC ไปปฏิบัติร่วมกับประเทศสมาชิก ซึ่งเจ้าหน้าที่ของสำนักเลขานุการ IAEA จะปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ ณ เมืองเวียนนา ประเทศออสเตรีย โดยมีหน่วยงาน 6 ฝ่ายที่สำคัญ ซึ่งจะมีการปฏิบัติงาน ณ สำนักงานภูมิภาค³ ได้แก่ 1) ฝ่ายบริหารจัดการทั่วไป (Department of Management) 2) ฝ่าย

¹ David Fischer (1997). *History of the International Atomic Energy Agency the First Forty Years*.

² ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ IAEA (2012) Member States of the IAEA.ค้นที่<http://www.iaea.org/About/Policy/MemberStates/> ค้นเมื่อ เมษายน 2555

³ สำนักงานในภูมิภาคในโตรอนโตและโตเกียว สำนักงานประสานงานในนิวออร์กและเจนีวา และห้องปฏิบัติการวิจัยใน Seibersdorf, ออสเตรียและในโมนาโก

พลังงานนิวเคลียร์ (Department of Nuclear Energy) 3) ฝ่ายความปลอดภัยและความมั่นคงปลอดภัยของการใช้พลังงานนิวเคลียร์ (Department of Nuclear Safety and Security) 4) ฝ่ายการประยุกต์วิทยาศาสตร์นิวเคลียร์ (Department of Nuclear Sciences and Applications) 5) ฝ่ายพิทักษ์การแพร่ขยายวัสดุนิวเคลียร์ (Department of Safeguards) และ 6) ฝ่ายความร่วมมือทางเทคนิควิชาการ (Department of Technical Cooperation)

2.1.1 บทบาทหน้าที่ของ IAEA

IAEA เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการช่วยเหลือในด้านให้อุปกรณ์ ให้ความรู้เกี่ยวกับพลังงานปรมาณูเพื่อสันติแก่ประเทศที่ต้องการ จัดส่งคณะผู้เชี่ยวชาญไปช่วยแนะนำและสำรวจ ในการจัดขอความช่วยเหลือของประเทศต่าง ๆ ให้ทุนการศึกษาแก่นักวิทยาศาสตร์จากประเทศสมาชิกเพื่อไปศึกษา อบรม ณ สถาบันของประเทศที่ก้าวหน้าในด้านพลังงานปรมาณู ในขณะเดียวกัน ทบวงการฯ ได้ดำเนินกิจการโดยวางข้อกำหนดการใช้วัตถุกัมมันตภาพรังสีให้ประเทศสมาชิก ปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยร่วมกัน พิจารณาวินิจฉัยการจัดการของเสียที่ไม่ต้องการ แต่ยังแสดงคุณสมบัติกัมมันตภาพรังสี (Waste disposal) เพื่อความปลอดภัยของประชาชนเป็นส่วนรวม⁴

หน่วยงานย่อย (Department) สำคัญของ IAEA ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนิวเคลียร์ โดยแต่ละหน่วยงานทำงานในลักษณะของการให้คำแนะนำและส่งเสริม หรือหาผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนประเทศสมาชิกเป็นหลัก สามารถแบ่งการทำงานออกเป็น 5 ฝ่าย (ไม่รวมฝ่ายบริหารจัดการทั่วไป (Department of Management)) โดยมีบทบาทและหน้าที่ของแต่ละฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายพลังงานนิวเคลียร์ (Department of Nuclear Energy)

ฝ่ายพลังงานนิวเคลียร์ของ IAEA มีบทบาทในการส่งเสริมใช้พลังงานนิวเคลียร์ (Nuclear Power) ให้มีประสิทธิภาพและปลอดภัย โดยมีหน้าที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมทางนิวเคลียร์และสร้างเสริมศักยภาพภายในของประเทศสมาชิกในการวางแผนและวิเคราะห์การใช้พลังงานนิวเคลียร์ รวมถึงการสร้างองค์ความรู้และข้อมูลข่าวสารทางนิวเคลียร์ด้วย ซึ่งจะสนับสนุนโครงการนิวเคลียร์ทั้งที่มีอยู่แล้วและที่จะเกิดขึ้นใหม่ในอนาคต

ในการบรรลุบทบาทหน้าที่ข้างต้น ฝ่ายพลังงานนิวเคลียร์ของ IAEA ได้มีการดำเนินการให้บริการคำแนะนำ และความช่วยเหลือแก่ประเทศสมาชิกของ IAEA ที่เป็นรูปธรรมดังนี้ (Nuclear Energy and the IAEA, 2006)

- ยกระดับคุณภาพของโรงไฟฟ้านิวเคลียร์
- ให้คำปรึกษาในด้านการวางแผนและวิเคราะห์แผนพลังงาน

⁴ ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ http://www.oaep.go.th/dt_news1.php?id=131 สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 2555

- สนับสนุนและส่งเสริมการค้นคว้าวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพลังงานนิวเคลียร์เพื่อผลิตไฟฟ้า และเตาปฏิกรณ์ที่ไม่ได้ใช้ผลิตพลังงานไฟฟ้า (อาทิ การแยกเกลือออกจากน้ำ และการผลิตไฮโดรเจน)

2. ฝ่ายความปลอดภัยและความมั่นคงปลอดภัย ของการใช้พลังงานนิวเคลียร์ (Department of Nuclear Safety and Security)

ฝ่ายความปลอดภัยและความมั่นคงปลอดภัยของการใช้พลังงานนิวเคลียร์มีเป้าหมายหลักคือการทำคำแนะนาด้านความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยแก่ประเทศสมาชิก เพื่อปกป้องมนุษย์และสิ่งแวดล้อมจากความเสียหายใด ๆ ที่เกิดจากการนิวเคลียร์และรังสี ทั้งนี้ไม่ว่าความเสียหายนั้นจะเกิดจากการกระทำที่สุ่มเสี่ยง (Unsafe Act) หรือ เกิดจากการดำเนินการเพื่อความปลอดภัย (security breach) ก็ตาม โดยฝ่ายความปลอดภัยและความมั่นคงปลอดภัยของการใช้พลังงานนิวเคลียร์จะทำหน้าที่สนับสนุนให้ประเทศสมาชิกนั้นมีการบูรณาการมาตรการความปลอดภัยต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

ทั้งนี้ฝ่ายความปลอดภัยและความมั่นคงปลอดภัยของการใช้พลังงานนิวเคลียร์ แบ่งขอบเขตการทำงานในเชิงเทคนิคออกเป็น 4 ด้าน โดยแต่ละด้านจะมีหน่วยงานย่อยเพื่อดูแลหน้าที่แตกต่างกันเป็นการเฉพาะ ดังนี้

- ศูนย์เหตุการณ์และภาวะฉุกเฉิน (Incident and Emergency Centre) มีหน้าที่ดูแลและจัดการกับเหตุการณ์หรือภาวะฉุกเฉินทางนิวเคลียร์และรังสี ซึ่งรวมถึงการเตรียมตัวสำหรับภาวะฉุกเฉิน (Emergency Preparedness) และแผนฉุกเฉินป้องกันภัยในระดับนานาชาติ (International Response System) โดยศูนย์เหตุการณ์และภาวะฉุกเฉินจะทำการพัฒนามาตรฐานและช่วยเหลือประเทศสมาชิกในการเตรียมตัวเพื่อรับมือกับภาวะฉุกเฉินทางนิวเคลียร์และรังสีในด้านต่างๆ เช่น การจัดฝึกอบรมบุคลากร การประเมินแผนและการฝึกซ้อมเมื่อประสบภาวะฉุกเฉินทางนิวเคลียร์และรังสีในระดับชาติ เป็นต้น
- แผนกการดูแลความปลอดภัยในการติดตั้งและการใช้นิวเคลียร์ (Division of Nuclear Installation Safety: NSNI) ทำหน้าที่ดูแลความปลอดภัยในกระบวนการติดตั้งและการใช้นิวเคลียร์ ซึ่งครอบคลุมทั้งกระบวนการตั้งแต่ความปลอดภัยทางวิศวกรรมนิวเคลียร์ ความปลอดภัยเกี่ยวกับวัสดุนิวเคลียร์ ความปลอดภัยในการปฏิบัติการ ไปจนกระทั่งการกำกับดูแลสาธารณูปโภคพื้นฐาน
- แผนกการขนส่งและการจัดการกากนิวเคลียร์และรังสี (Division of Radiation Transport and Waste) ซึ่งครอบคลุมหลายด้าน ๆ อาทิ การจัดการกากนิวเคลียร์และรังสี การประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การควบคุมการแผ่ของรังสีสู่ธรรมชาติ ความปลอดภัยในการทำงานด้านรังสี การปกป้องผู้ป่วยที่ต้องใช้รังสีในการรักษา การป้องกันอันตรายที่เกิดจากรังสี การขนส่งและการจัดการกากรังสี เป็นต้น
- สำนักงานความปลอดภัยทางด้านนิวเคลียร์ (Office of Nuclear Security) เป็นหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพดูแลภาพรวมความปลอดภัยด้านนิวเคลียร์และรังสีตามแผนความปลอดภัยด้านนิวเคลียร์

ของ IAEA (IAEA's Nuclear Security Plan) ซึ่งเป็นแผนแม่บททางด้านความปลอดภัยทางนิวเคลียร์ที่จัดทำทุก ๆ 4 ปี (ฉบับปัจจุบันคือ Nuclear Security Plan 2010 – 2013) โดยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยทั้งหมดของ IAEA จะถูกกำหนดอยู่ภายใต้แผนดังกล่าวนี้

3. ฝ่ายการประยุกต์วิทยาศาสตร์นิวเคลียร์ (Department of Nuclear Sciences and Applications)

ฝ่ายการประยุกต์วิทยาศาสตร์นิวเคลียร์มีหน้าที่หลักในการให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกในการนำเอาเทคโนโลยีและวิทยาการด้านนิวเคลียร์ไปใช้ในการพัฒนา และการปกป้องสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับผลผลิตการผลิตและความมั่นคงในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- อาหารและการเกษตร (Food and Agriculture)
- สุขภาพ (Human Health)
- การจัดการทรัพยากรน้ำ (Water Resource)
- การปกป้องสิ่งแวดล้อมทั้งทางบกและทะเล (Protection of the Marine and Terrestrial Environments)
- การประยุกต์ใช้ทางฟิสิกส์และเคมี (Physical and Chemical Applications)

4. ฝ่ายการพิทักษ์ไม่แพร่ขยายวัสดุนิวเคลียร์ (Department of Safeguards)

ฝ่ายการพิทักษ์ไม่แพร่ขยายวัสดุนิวเคลียร์เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจพิสูจน์นิวเคลียร์ (ทั้งวัสดุนิวเคลียร์และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนิวเคลียร์) ของประเทศสมาชิกว่าเป็นไปตามที่ประกาศไว้หรือไม่ โดยปกติแล้ว ฝ่ายพิทักษ์นิวเคลียร์จะส่งบุคลากรเข้าไปตรวจสอบอาคารและสถานที่ต่างๆที่ประเทศสมาชิกประกาศว่าเป็น “พื้นที่นิวเคลียร์”

อย่างไรก็ตาม ได้มีการเพิ่มมาตรการเพื่อยกระดับการพิทักษ์การแพร่ขยายวัสดุนิวเคลียร์ด้วยการออกกฎให้ฝ่ายพิทักษ์การแพร่ขยายวัสดุนิวเคลียร์สามารถที่จะเข้าไปตรวจสอบอาคารหรือพื้นที่ที่ประเทศสมาชิกไม่ได้ประกาศว่าเป็นพื้นที่นิวเคลียร์ได้ด้วย

นอกจากตรวจสอบนิวเคลียร์แล้ว หน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งของฝ่ายพิทักษ์การแพร่ขยายวัสดุนิวเคลียร์ คือ การฝึกอบรมบุคลากร (Training) ของประเทศสมาชิก เพื่อให้มีความสามารถในการตรวจสอบนิวเคลียร์

5. ฝ่ายความร่วมมือทางเทคนิคและวิชาการ (Department of Technical Cooperation)

ฝ่ายความร่วมมือทางเทคนิคและวิชาการของ IAEA มีหน้าที่หลักในการถ่ายทอดเทคโนโลยีและความรู้ทางนิวเคลียร์ และความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไปยังประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โดยกลไกการถ่ายทอดเทคโนโลยีหลัก ได้แก่

การจัดฝึกอบรม การปฏิบัติการของผู้ชำนาญการ การเยี่ยมชมของนักวิทยาศาสตร์ รวมไปถึงสนับสนุนทางด้านเทคนิคและเทคโนโลยีนิวเคลียร์

อาจกล่าวได้ว่า ฝ่ายความร่วมมือทางเทคนิคและวิชาการของ IAEA เป็นแหล่งทรัพยากรนิวเคลียร์ทั้งในแง่ของบุคลากรผู้เชี่ยวชาญที่มีทักษะความรู้ วิธีการในการให้การส่งเสริมและถ่ายทอดเทคโนโลยี อันนำมาสู่ทักษะความรู้ให้กับสมาชิกของ IAEA

ทั้งนี้ Fischer (1997)⁵ เสนอว่า การแบ่งโครงสร้างและแบ่งงานของ IAEA เป็นตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีนิวเคลียร์และสถานการณ์นิวเคลียร์โลกเป็นสำคัญ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อยู่นอกเหนือการควบคุมของ IAEA หากแต่ IAEA ต้องปรับตัวตามเงื่อนไขและบริบทที่ดำรงอยู่ ดังนั้นจึงเห็นควรที่จะให้มีการแบ่งประเภทงานของ IAEA ออกเป็น 2 ด้านหลัก กล่าวคือ ด้านแรก เป็นงานทางด้านความปลอดภัยซึ่งถือเป็นงานหลักของ IAEA โดยกลุ่มงานในด้านนี้ ได้แก่ งานของฝ่ายพลังงานนิวเคลียร์ ฝ่ายความปลอดภัยและความมั่นคงปลอดภัย ของการใช้พลังงานนิวเคลียร์ และฝ่ายพิทักษ์การแพร่ขยายวัสดุนิวเคลียร์ ด้วยความที่ความปลอดภัยนั้นเป็นประเด็นหลักของ IAEA ยังผลให้คณะกรรมการผู้ว่าการนั้นจะมีบทบาทในการกำหนดทิศทางในประเด็นเหล่านี้ค่อนข้างมาก และด้านที่สอง เป็นการประยุกต์ใช้และการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านนิวเคลียร์และรังสีไปยังประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศกำลังพัฒนา (Developing Countries) ในกระบวนการถ่ายทอดเทคโนโลยีนั้น มีเพียงบางกรณีเท่านั้นที่เป็นการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางด้านพลังงานนิวเคลียร์ (Nuclear Power) ขณะที่งานส่วนใหญ่ของ IAEA เป็นการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางด้านไอโซโทปและรังสี (Radioisotope and Radiation) โดยโครงการเหล่านี้จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการไหลเวียนของเงินทุนสนับสนุนและความสามารถของประเทศที่เป็นผู้รับเทคโนโลยีนั้น ๆ

2.1.2 บทบาทของไทยในกรอบ IAEA⁶

ในฐานะสมาชิก IAEA ประเทศไทยมีพันธกรณีในการปฏิบัติตามข้อมติต่าง ๆ ของ IAEA และปฏิบัติตามสนธิสัญญา อนุสัญญา รวมทั้ง ระเบียบและมาตรการต่าง ๆ ที่ออกโดย IAEA ซึ่งในปัจจุบันมีดังนี้

- พันธกรณีระหว่างรัฐบาลไทยและ IAEA ที่ได้ลงนามเมื่อปี พ.ศ. 2500 หรือในปีที่มีการก่อตั้ง IAEA นั้นเอง ซึ่งประเทศไทยถือเป็นสมาชิกผู้ร่วมก่อตั้ง IAEA ประเทศหนึ่ง
- ความตกลงว่าด้วยความร่วมมือเกี่ยวกับการวิจัย พัฒนา และฝึกอบรมในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นิวเคลียร์ (IAEA RCA: Regional Cooperative Agreement in Asia and the Pacific for Research, Development and Training related to Nuclear Science and Technology) ซึ่งรัฐบาลไทยได้ลงนามเมื่อปี พ.ศ. 2515

⁵ เพิ่งอ้าง

⁶ สรุปลงมาจากเว็บไซต์สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ สามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติม ได้ที่ <http://www.oaep.go.th/baea.php#icop> สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 2555

- สนธิสัญญาไม่แพร่ขยายอาวุธนิวเคลียร์ (IAEA NPT: Non-Proliferation Treaty) ซึ่งรัฐบาลไทยได้ลงนามเมื่อปี พ.ศ. 2515
- ความตกลงพิทักษ์ความปลอดภัยวัสดุนิวเคลียร์พิเศษ (IAEA Safeguards Agreement) ซึ่งประเทศไทยได้ลงนามและให้สัตยาบันแล้ว เมื่อปี พ.ศ. 2517
- อนุสัญญาว่าด้วยการแจ้งเหตุทางนิวเคลียร์โดยเร็ว (IAEA Early Notification of Nuclear Accident) ซึ่งรัฐบาลไทยได้ลงนามเมื่อปี พ.ศ. 2529
- อนุสัญญาว่าด้วยความช่วยเหลือในกรณีอุบัติเหตุทางนิวเคลียร์ฉุกเฉิน (IAEA Assistance in the Case of a Nuclear Accident or Radiological Emergency) ซึ่งรัฐบาลไทยได้ลงนามเมื่อปี พ.ศ. 2529
- พิธีสารเพิ่มเติม (IAEA Additional Protocol - AP) ของความตกลงพิทักษ์ความปลอดภัยวัสดุนิวเคลียร์พิเศษ (Safeguards Agreement) ประเทศไทยลงนามในพิธีสารเพิ่มเติมโดยผ่านการเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีเมื่อปี พ.ศ. 2548 แต่ยังไม่ได้ให้สัตยาบัน

นอกจากนี้ ประเทศไทยกำลังดำเนินการเข้าร่วมเป็นภาคีในอนุสัญญาการป้องกันวัสดุนิวเคลียร์ (Convention on Physical Protection of Nuclear Materials) และอนุสัญญาความปลอดภัยด้านนิวเคลียร์ (Convention on Nuclear Safety)

อย่างไรก็ตาม ไม่เพียงแต่ข้อตกลงที่ประเทศไทยได้ทำร่วมกับ IAEA เท่านั้น ยังมีสนธิสัญญาว่าด้วยการห้ามทดลองนิวเคลียร์โดยสมบูรณ์ หรือ CTBT (Comprehensive Nuclear Test Ban Treaty) ที่ประเทศไทยได้ลงนามเมื่อปี พ.ศ. 2539 มีจุดมุ่งหมายหลักคือห้ามมิให้มีการทดลองอาวุธนิวเคลียร์และระเบิดนิวเคลียร์อื่น ๆ ใด ๆ ในสิ่งแวดล้อมใด ๆ เพื่อป้องกันมิให้มีการพัฒนาอาวุธนิวเคลียร์ให้ก้าวหน้าขึ้นไปอีก CTBT ดำเนินงานโดยมีคณะกรรมการเตรียมการสำหรับองค์การสนธิสัญญาว่าด้วยการห้ามทดลองนิวเคลียร์โดยสมบูรณ์ (Preparatory Commission for the Comprehensive Nuclear-Test-Ban Treaty Organization, CTBTO/PrepCom) ทำหน้าที่เป็นองค์กรนโยบาย และจัดตั้งสำนักเลขาธิการทางวิชาการชั่วคราว (Provisional Technical Secretariat, PTS) เพื่อทำหน้าที่เป็นองค์กรบริหารและประสานงาน โดยมีสถานที่ตั้งอยู่ที่ กรุงเวียนนา ประเทศออสเตรีย⁷

นอกจากนี้ ประเทศไทยยังได้มีการทำข้อตกลงตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) หรือความตกลงต่างๆ ที่ได้มีการลงนามระหว่างประเทศอีกมาก โดยส่วนใหญ่เป็นความตกลงว่าด้วยความร่วมมือในการใช้พลังงานนิวเคลียร์ในทางสันติเป็นสำคัญ

⁷ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2551). สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ. รายงานประจำปี 2551.

2.1.3 บทบาทของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติในกรอบ IAEA⁸

ต้นกำเนิดของสำนักงาน (พลังงาน) ปรมาณูเพื่อสันตินั้นมาจากการที่ประเทศไทย โดยจอมพล ป. พิบูลสงคราม ได้ร่วมลงนามเข้าเป็นสมาชิกแรกเริ่มของ IAEA ในปี 2500 เนื่องจากตามกฎของ IAEA (The Statute of IAEA) ประเทศสมาชิกจักต้องให้ความร่วมมือเกี่ยวกับงานปรมาณูเพื่อสันติหลายประการ อาทิ

- การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่องานปรมาณูเพื่อสันติ (Article VIII)
 - การบริจาศวัสดุที่เกิดปฏิกิริยาฟิชชันได้ (Fissionable Materials) ให้กับ IAEA เพื่อลดการสะสมอาวุธนิวเคลียร์ (Article IX)
- การช่วยสนับสนุน การให้อุปกรณ์ และการอำนวยความสะดวกให้กับกิจการที่จะช่วยให้ IAEA บรรลุเป้าหมายได้ (Article X)

นอกจากนี้ IAEA ยังมีสิทธิ์ในการขอตรวจสอบสถานการณ์นิวเคลียร์ในประเทศสมาชิก หรือประเทศสมาชิกเองก็มีสิทธิ์ที่จะขอความช่วยเหลือจาก IAEA ในประเด็นทางเทคนิคต่าง ๆ ในประเทศตนเองด้วย ทั้งนี้ เพื่อเป็นที่แน่ใจว่าการใช้พลังงานปรมาณูนั้นเป็นไปเพื่อสันติและไม่ได้มีจุดมุ่งหมายทางการทหาร (Article XII)

อย่างไรก็ตาม เนื่องจาก IAEA เป็นองค์กรลูกของสหประชาชาติในการให้คำแนะนำ เพื่อแก้ไขปัญหาและข้อพิพาทต่าง ๆ นั้นจะอยู่ภายใต้กรอบของสหประชาชาติ Article XVII โดยระบุว่า หากมีข้อพิพาทเกิดขึ้น กระบวนการแก้ไขข้อพิพาทจะดำเนินการในศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ (International Court of Justice)

นอกจากนี้ IAEA ยังมีอิทธิพลต่อนโยบายพลังงานปรมาณูค่อนข้างมาก ตัวอย่างเช่น ในฐานะสมาชิกของ IAEA หากไทยต้องการที่จะสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ จำเป็นต้องมีการสร้างกลไกเพื่อกำกับดูแลให้ได้ตามมาตรฐานของ IAEA ก่อนจึงจะสามารถตัดสินใจสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ขึ้นในประเทศได้

ปัจจุบัน สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างไทยกับ IAEA โดยส่งผู้แทนเข้าร่วมการประชุมใหญ่สมัยสามัญของ IAEA ทุกปี โดยระยะหลังไทยเน้นการเสริมสร้างความร่วมมือกับ IAEA เพื่อพัฒนาขีดความสามารถและสร้างความเข้าใจต่อนโยบายก่อตั้งโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ของไทย และความ

⁸ สรุปความจากเว็บไซต์กระทรวงต่างประเทศ สามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมจาก

<http://www.mfa.go.th/main/th/issues/9900->

<http://www.mfa.go.th/main/th/issues/9900-%E0%B8%97%E0%B8%9A%E0%B8%A7%E0%B8%87%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9E%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%93%E0%B8%B9%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%AB%E0%B8%A7%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%97%E0%B8%A8.html>

สืบค้นเมื่อ เมษายน 2555

ร่วมมือในกรอบอาเซียนด้านพลังงานนิวเคลียร์ รวมทั้งความร่วมมือทางเทคนิคและวิชาการกับ IAEA ในการใช้ประโยชน์พลังงานนิวเคลียร์ทางสันติ เช่น การแพทย์ สาธารณสุข และการเกษตร เป็นต้น

2.2 การทบทวนบทบาทของไทยด้านนิวเคลียร์และรังสีภายใต้กรอบ AEC

อาเซียนหรือสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of Southeast Asia Nations หรือ ASEAN) ก่อตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ อันนำมาซึ่งเสถียรภาพทางการเมือง และความเจริญก้าวหน้าทาง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของประเทศสมาชิก

การก่อตั้งสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรืออาเซียนนี้ ก่อตั้งขึ้นโดยปฏิญญากรุงเทพฯ (Bangkok Declaration) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าปฏิญญาอาเซียน (ASEAN Declaration) ซึ่งได้ลงนามเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2510 โดยประเทศสมาชิก 5 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย และในภายหลังมีประเทศที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกอีก 5 ประเทศ ได้แก่ บรูไนดารุสซาลาม เวียดนาม ลาว พม่า และกัมพูชา ทำให้ปัจจุบันอาเซียนมีสมาชิกทั้งสิ้น 10 ประเทศ และแม้ว่าจะมีประเทศสมาชิกเพิ่มขึ้น แต่อาเซียนยังคงมีวัตถุประสงค์หลักเช่นเดิม ได้แก่ 1) ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในภูมิภาค 2) รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและความมั่นคงในภูมิภาค และ 3) ใช้เป็นเวทีแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งภายในภูมิภาค

ความร่วมมือที่สำคัญของอาเซียน ได้แก่ ความร่วมมือด้านการเมืองและความมั่นคง ความร่วมมือด้าน เศรษฐกิจ และความร่วมมือด้านสังคมและวัฒนธรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ความร่วมมือด้านการเมืองและความมั่นคง อาเซียนได้มีการทำปฏิญญา สนธิสัญญา และความร่วมมือที่สำคัญ ได้แก่

- ในปี 2514 จัดทำปฏิญญากำหนดให้ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นเขตแห่งสันติภาพ เสรีภาพและความเป็นกลาง (Zone of peace, Freedom and Neutrality-ZOPFAN)
- ในปี 2519 จัดทำสนธิสัญญาไมตรีและความร่วมมือกันในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Treaty of Amity and Cooperation-TAC)
- ในปี 2538 จัดทำสนธิสัญญาเขตปลอดอาวุธนิวเคลียร์ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Treaty on the Southeast Asia Nuclear Weapon-Free Zone-SEANWFZ) และริเริ่มการประชุมอาเซียนว่าด้วยความร่วมมือทางการเมืองและความมั่นคงในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (ASEAN Regional Forum-ARF)

2) ความร่วมมือด้านเศรษฐกิจ อาเซียนให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการค้า และพัฒนาศักยภาพการผลิตของภูมิภาค ทำให้มีความร่วมมือที่สำคัญ ได้แก่

- ในปี 2535 จัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียน (ASEAN Free Trade Area-AFTA) จัดตั้งเขตการลงทุนอาเซียน (ASEAN Investment Area-AIA) และมีโครงการความร่วมมือด้านอุตสาหกรรมอาเซียน (ASEAN Industrial Cooperation: AICO)

3) ความร่วมมือด้านสังคมและวัฒนธรรม ในส่วนนี้อาเซียนมีความร่วมมือเฉพาะด้าน (Functional Cooperation) ในด้านต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ อาทิ ด้านการพัฒนาสังคม การศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และกฎหมาย เป็นต้น เพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ภายใต้ความร่วมมือเฉพาะด้าน เช่น

- ความร่วมมือด้านพลังงานในอาเซียน (ASEAN Energy Cooperation)
- ความร่วมมืออาเซียนด้านการศึกษา
- สนธิสัญญาการให้ความช่วยเหลือกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนในเรื่องของความร่วมมือทางอาญาระหว่างประเทศ (Association of Southeast Asian Nations Mutual Legal Assistance Treaty: ASEAN MLAT)

เมื่อเวลาผ่านไปบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศเปลี่ยนแปลงไป ทำให้อาเซียนจำเป็นต้องปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ และเพิ่มอำนาจต่อรองให้กับประเทศสมาชิก ดังนั้น ในการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียนในปี 2546 ได้มีการลงนามในปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมือในอาเซียน ฉบับที่ 2 (Declaration of ASEAN Concord II หรือ Bali Concord II) เพื่อประกาศจัดตั้งประชาคมอาเซียนหรือ ASEAN Community ภายในปี พ.ศ. 2563 และต่อมาในการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียน ครั้งที่ 12 ได้มีการลงนามในปฏิญญาเซบูว่าด้วยการเร่งรัดการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ภายในปี พ.ศ. 2558 และเพื่อเร่งรัดเป้าหมายการจัดตั้งประชาคมอาเซียนให้เร็วขึ้นอีก 5 ปี โดยประกอบด้วย 3 เสาหลัก คือ

1. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ ASEAN Economic Community (AEC)
2. ประชาคมความมั่นคงอาเซียน หรือ ASEAN Political Security Community (APSC)
3. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน หรือ ASEAN Socio-Cultural Community (ASCC)

ทั้งนี้ เพื่อที่จะรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนภายในปี พ.ศ. 2558 จึงได้มีการจัดทำกฎบัตรอาเซียนขึ้น เป็นเสมือนธรรมนูญของอาเซียนที่จะวางกรอบทางกฎหมายและโครงสร้างองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของอาเซียนในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายโดยเฉพะอย่างยิ่งการขับเคลื่อนการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนภายในปีพ.ศ. 2558 ซึ่งได้ลงนามกฎบัตรอาเซียน (ASEAN Charter) ในช่วงการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 13 เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550 ณ ประเทศสิงคโปร์ และได้มีผลบังคับใช้อย่างเป็นทางการเมื่อ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2551

ในส่วนของ**ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ ASEAN Economic Community (AEC)** ได้จัดทำแผนงานการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community Blueprint) ซึ่งเป็นแผนงานบูรณาการการดำเนินงานในด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 4 ด้าน⁹ คือ

- 1) การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว โดยเน้นการเคลื่อนย้ายสินค้า การบริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานฝีมือระหว่างกันอย่างเสรี
- 2) มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง เน้นการดำเนินงานนโยบายการแข่งขัน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา การพัฒนา ICT และพลังงาน
- 3) มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการขยายตัวของ SMEs ให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกใหม่ (CLMV) เพื่อช่วยลดช่องว่างของระดับการพัฒนา
- 4) บูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลกได้อย่างสมบูรณ์ เน้นการจัดทำ FTA และ CEP กับประเทศคู่เจรจา

กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ในฐานะสำนักประสานงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแห่งชาติ (National AEC Coordinating Agency) ได้ถือวัตถุประสงค์ 4 ด้านดังกล่าว เป็นยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนบูรณาการงานที่เกี่ยวกับ AEC ทั้งระบบ ให้เป็นไปตามแผนงานสู่การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Blueprint)¹⁰ ได้แก่

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

ทั้งนี้ พบว่าภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง ได้มีความร่วมมือด้านพลังงานในอาเซียน เกี่ยวกับความมั่นคงด้านพลังงานในอาเซียนอยู่ด้วย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความมั่นคงและความยั่งยืนด้านพลังงานในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งคำนึงถึงประเด็นด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม และเมื่อพิจารณาแผนปฏิบัติการของประเทศไทยสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พ.ศ. 2555-2558 พบว่าโครงการของไทยที่สำคัญภายใต้ความร่วมมือด้านพลังงานในอาเซียนนั้น มีผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ คือ กระทรวงพลังงาน ได้แก่ 1) เร่งการดำเนินการโครงการเครือข่ายระบบสายส่งไฟฟ้าของอาเซียน และโครงการเชื่อมโยงท่อส่งก๊าซธรรมชาติของอาเซียน 2) ส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วมของภาคเอกชนเกี่ยวกับโครงการเครือข่ายระบบสายส่งไฟฟ้าของอาเซียน และโครงการเชื่อมโยงท่อส่งก๊าซธรรมชาติของอาเซียนให้มากขึ้น และ

⁹ สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2554), ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC: ASEAN Economic Community, เอกสารความรู้ สตร. ลำดับที่ 15 / ปีงบประมาณ 2554

¹⁰ กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ (2554), ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Factbook).

3) ดำเนินการร่าง ASEAN Petroleum Security Agreement ให้แล้วเสร็จเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของแหล่งน้ำมัน และก๊าซในภูมิภาค

ขณะที่ปัจจุบันความร่วมมือด้านพลังงานในอาเซียนดำเนินการภายใต้แผนปฏิบัติการอาเซียนว่าด้วยความร่วมมือด้านพลังงาน ปี 2553-2558 (ASEAN Plan of Action on Energy Cooperation: APAEC) ให้มีความสำคัญในโครงการหลัก 7 สาขา ได้แก่ 1) การเชื่อมโยงระบบสายส่งไฟฟ้าของอาเซียน (ASEAN Power Grid: APG) 2) การเชื่อมโยงท่อส่งก๊าซธรรมชาติของอาเซียน (Trans-ASEAN Gas Pipeline: TAGP) 3) เทคโนโลยีถ่านหินและถ่านหินสะอาด 4) พลังงานที่นำมาใช้ใหม่ได้ (Renewable Energy: RE) 5) การสงวนรักษาและประสิทธิภาพของพลังงาน (Energy Efficiency and Conservation: EE&C) 6) นโยบายและการวางแผนพลังงานภูมิภาค และ 7) พลังงานนิวเคลียร์ นอกจากนี้ ยังมีกิจกรรมสำคัญที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ได้แก่ การดำเนินงานตามแผนงานความร่วมมือด้านพลังงานระหว่างอาเซียน-สหภาพยุโรป ปี 2553 การพัฒนาแผนงานการเก็บสำรองน้ำมันสำหรับประเทศสมาชิกอาเซียน+3 การดำเนินโครงการกลไกการพัฒนาพลังงานสะอาด (Clean Development Mechanism) และโครงการเสริมสร้างศักยภาพด้านพลังงานนิวเคลียร์

ดังนั้น จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าประเทศไทยมีบทบาทด้านพลังงานในอาเซียน ภายใต้ความร่วมมือด้านพลังงานใน 3 สาขา ได้แก่ 1) การเชื่อมโยงระบบสายส่งไฟฟ้าของอาเซียน (ASEAN Power Grid: APG) 2) การเชื่อมโยงท่อส่งก๊าซธรรมชาติของอาเซียน (Trans-ASEAN Gas Pipeline: TAGP) และ 6) นโยบายและการวางแผนพลังงานภูมิภาค ทั้งที่ความร่วมมือในระดับอาเซียนมีทั้งสิ้น 7 สาขาด้วยกัน และพลังงานนิวเคลียร์ก็เป็นหนึ่งในสาขาความร่วมมือนี้ สะท้อนให้เห็นว่าการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 ประเทศไทยยังคงไม่มีแผนการดำเนินงานในเรื่องของพลังงานนิวเคลียร์อย่างชัดเจน ทำให้บทบาทของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนี้ ไม่ปรากฏให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม

ในส่วนของ*ประชาคมความมั่นคงอาเซียน หรือ ASEAN Political Security Community (APSC)* มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมสันติภาพและเสถียรภาพในภูมิภาค และอำนวยความสะดวกการสร้างประชาคมอาเซียนภายในปี 2558 และได้มีการจัดทำแผนงานการจัดตั้งประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political – Security Community (APSC) Blueprint) ซึ่งเป็นแผนงานที่ดำเนินการในด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน โดยมีเป้าหมายสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

- 1) ประชาคมที่มีกติกาและมีการพัฒนาค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน (A rules-based community of shared values and norms)
- 2) ประชาคมที่ทำให้ภูมิภาคมีความเป็นเอกภาพ มีความสงบสุข มีความแข็งแกร่ง พร้อมทั้งมีความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาความมั่นคงที่ครอบคลุมในทุกมิติ (A cohesive, peaceful and resilient region with shared responsibility for comprehensive security)

- 3) ประชาคมที่ทำให้เป็นภูมิภาคที่มีพลวัต และมองไปยังโลกภายนอกที่มีการรวมตัวและลักษณะพึ่งพาซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น (A dynamic and outward looking region in an increasingly integrated and interdependent world)

ทั้งนี้รากฐานของการจัดตั้งประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน พัฒนามาจากความร่วมมือและความตกลงของอาเซียนด้านการเมืองและความมั่นคงก่อนที่จะมีเป้าหมายการจัดตั้งประชาคมอาเซียน เพื่อให้มีผลเป็นรูปธรรมและมีความเป็นแบบแผนมากยิ่งขึ้น เช่น ข้อบทย่าง ๆ ภายใต้สนธิสัญญามิตรภาพและความร่วมมือในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Treaty of Amity and Cooperation in Southeast Asia:TAC) ปฏิญญาว่าด้วยเขตแห่งสันติภาพ เสรีภาพและความเป็นกลาง (Zone of Peace, Freedom and Neutrality Declaration: ZOPFAN) และสนธิสัญญาเขตปลอดอาวุธนิวเคลียร์ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Treaty on the Southeast Asia Nuclear Weapon-Free Zone: SEANWFZ) รวมถึงการประชุมอาเซียนว่าด้วยความร่วมมือด้านการเมืองและความมั่นคงในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (ASEAN Regional Forum: ARF)

บทบาทของประเทศไทยภายใต้ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน¹¹ ได้แก่

- จัดตั้งและผลักดันการดำเนินการของคณะกรรมการระหว่างรัฐบาลอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights- AICHR)
- รับรองและผลักดันการปฏิบัติตามแผนการจัดตั้งประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน
- ส่งเสริมให้คณะมนตรีของประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนมีผลงานเป็นรูปธรรม เช่น การส่งเสริมความร่วมมือด้านการรักษาสันติภาพในภูมิภาค
- ยกระดับบทบาทของรัฐมนตรีกลาโหมอาเซียนในด้านการจัดการภัยพิบัติ และความร่วมมือกับภาคประชาสังคมในการแก้ไข Non-Traditional Security Threats
- ผลักดันให้สหรัฐฯ เข้าเป็นภาคีสัญญามิตรภาพและความร่วมมือในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Treaty of Amity and Cooperation in Southeast Asia- TAC)
- ผลักดันให้เขตปลอดอาวุธนิวเคลียร์ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Southeast Asia Nuclear Weapon-Free Zone- SEANWFZ) มีบทบาทมากยิ่งขึ้นในเวทีระหว่างประเทศ และสร้างเสถียรภาพในอาเซียน
- ส่งเสริมให้อาเซียนเป็นเขตปลอดอาวุธที่มีอำนาจทำลายล้างสูง
- ส่งเสริมให้มีความโปร่งใสด้านนโยบายและข้อมูลทางทหารในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
- ส่งเสริมมาตรการสร้างความไว้วางใจ (Confidence Building Measures- CBMs) และการทูตเชิงป้องกัน (Preventive Diplomacy) ในกรอบการประชุมอาเซียนว่าด้วยความร่วมมือด้านการเมืองและความมั่นคงในภูมิภาค เอเชีย-แปซิฟิก (ASEAN Regional Forum- ARF)
- ส่งเสริมให้ภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมในกระบวนการอาเซียน

¹¹ กองอาเซียน 1 กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ, ASEAN Highlight 2011

ทั้งนี้ กระทรวงการต่างประเทศเป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบแผนงานการจัดตั้งประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political – Security Community (APSC) Blueprint)

อย่างไรก็ตาม จะเห็นได้ว่าภายใต้ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนนั้น ส่วนใหญ่แล้วเป็นแผนการดำเนินงาน เพื่อรองรับสภาพแวดล้อมทางการเมืองระหว่างประเทศที่ปรับเปลี่ยนไป เช่น การก่ออาชญากรรมและการก่อการร้ายข้ามชาติ ภัยพิบัติทางธรรมชาติ และโรคระบาด เป็นต้น และประเทศไทยเองก็พยายามผลักดันแผนการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของประชาคมความมั่นคงอาเซียน ดังนั้น สนธิสัญญาและความร่วมมือทางความมั่นคงต่าง ๆ แม้ว่าจะกล่าวถึงบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและหน้าที่ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติน้อยก็ตาม แต่กลับพบว่าประเด็นทางนิวเคลียร์ที่กล่าวถึงในสนธิสัญญาเป็นไปในเชิงของความมั่นคง และปลอดภัย จากอาวุธนิวเคลียร์ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับบทบาทและหน้าที่ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติโดยตรง

ภายใต้**ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน หรือ ASEAN Socio-Cultural Community (ASCC)** มีเป้าหมายให้อาเซียนเป็นประชาคมที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางสังคมที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน ประชากรอาเซียนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและมีการพัฒนาในทุกด้านเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการให้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมอัตลักษณ์ของอาเซียน และได้มีการจัดทำแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community (ASCC) Blueprint) เป็นแผนการดำเนินงานที่มุ่งพัฒนาด้านต่าง ๆ ดังนี้

- การพัฒนามนุษย์ (Human Development)
- การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม (Social Welfare and Protection)
- สิทธิและความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice and Rights)
- ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Sustainability)
- การสร้างอัตลักษณ์อาเซียน (Building an ASEAN Identity)
- การลดช่องว่างทางการพัฒนา (Narrowing the Development Gap)

ทั้งนี้ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์เป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community (ASCC) Blueprint)

ภายใต้แผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนนั้น ส่วนใหญ่แล้วเน้นไปที่การพัฒนาสังคมเป็นหลัก เช่น การให้ความสำคัญกับการศึกษา การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การขจัดความยากจน การเข้าถึงการดูแลสุขภาพและส่งเสริมการดำรงชีวิตที่มีสุขภาพ รวมถึงการจัดการและการป้องกันปัญหามลพิษทางสิ่งแวดล้อมข้ามแดน เป็นต้น ทำให้ไม่มีความเกี่ยวข้องกับบทบาทและหน้าที่ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติทั้งอย่างเฉพาะเจาะจง

แต่อย่างไรก็ตาม จากแผนการเข้าสู่ความเป็นประชาคมอาเซียนนี้ จะส่งผลให้มีการเชื่อมต่อระหว่างประเทศสมาชิกในประชาคมอาเซียน (ASEAN Connectivity) ที่จะทำให้เกิดทั้งผลดีและความท้าทายต่อการดำเนินการด้านนิวเคลียร์และรังสี กล่าวคือ ในแง่ของผลดีจะทำให้การเดินทางขนส่ง และการติดต่อประสานงานมีความสะดวกขึ้น แต่ขณะที่มีความท้าทายคือ การควบคุมการขนส่งวัสดุแก๊สมันตรึงสีระหว่างประเทศ รวมถึงการเฝ้าระวังการลักลอบนำวัสดุแก๊สมันตรึงสีไปใช้ในทางมิชอบอาจทำได้ยากขึ้น ประกอบกับการใช้ประโยชน์จากพลังงานปรมาณูในด้านต่างๆ ในภูมิภาคอาเซียนที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว รวมทั้งประเทศสมาชิก เช่น ประเทศเวียดนาม ได้ริเริ่มแผนพัฒนาการใช้พลังงานนิวเคลียร์เพื่อผลิตกระแสไฟฟ้า การกำกับดูแลความปลอดภัยการใช้พลังงานปรมาณูในภูมิภาคจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากผลของอุบัติเหตุทางรังสีหรือนิวเคลียร์ไม่ได้มีขอบเขตจำกัดอยู่เพียงภายในประเทศและอาจแผ่ขยายถึงประเทศใกล้เคียง ดังนั้น การกำกับดูแลความปลอดภัยให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดจำเป็นต้องมีการประสานงานอย่างใกล้ชิดกับประเทศในภูมิภาค เพื่อประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการให้ความช่วยเหลือในสภาวะฉุกเฉิน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ประเทศไทยโดยสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการจัดตั้ง “เครือข่ายของหน่วยงานกำกับดูแลการใช้พลังงานปรมาณูในภูมิภาคอาเซียน” (ASEANTOM: ASEAN Network of Regulatory Bodies on Atomic Energy) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการกำกับดูแลด้านความปลอดภัย (Safety) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) และการพิทักษ์ (Safeguards) (เรียกรวมว่า 3S: Safety, Security and Safeguards) เพื่อรองรับการเติบโตของการใช้ประโยชน์จากพลังงานปรมาณูในภูมิภาค และการดำเนินการเข้าสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน

ทั้งนี้ การดำเนินงานของเครือข่ายจะมุ่งเน้นไปที่การสร้างความร่วมมือ การช่วยเหลือ การแลกเปลี่ยนข้อมูล การพัฒนาบุคลากร ในด้านการกำกับดูแล 3S การเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉิน การตรวจวัดรังสีในสิ่งแวดล้อม และนิติวิทยาศาสตร์นิวเคลียร์ (Nuclear forensic) โดยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลตามที่ทบวงการพลังงานปรมาณูระหว่างประเทศหรือ IAEA กำหนด นอกจากนี้ เครือข่าย ASEANTOM ยังสนับสนุนแนวทางการจัดตั้งประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน โดยดำเนินงานตามแผนงานของสนธิสัญญาว่าด้วยเขตปลอดอาวุธนิวเคลียร์ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Treaty on the Southeast Asia Nuclear Weapons Free Zone: SEANWFZ)

การดำเนินการจัดตั้งเครือข่าย ASEANTOM นี้ได้เริ่มขึ้น เนื่องในวาระครบรอบ 50 ปีของ ปส. โดย ปส. เป็นเจ้าภาพหลักจัดการประชุมระหว่างประเทศว่าด้วยความปลอดภัย ความมั่นคงและการพิทักษ์ทางนิวเคลียร์ในการใช้พลังงานปรมาณูทางสันติ (International Conference on Safety, Security and Safeguard in Nuclear Energy) ในปี พ.ศ. 2554 ที่กรุงเทพฯ และได้เสนอแนวคิดริเริ่มในการสร้างเครือข่ายผ่านการประชุมหารืออย่างไม่เป็นทางการระหว่างหัวหน้าคณะผู้แทนของประเทศอาเซียน และต่อมามีการผลักดันการจัดตั้งเครือข่ายโดยความร่วมมือกับกระทรวงการต่างประเทศและกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผ่านช่องทางของ ASEAN Committee on Science and Technology (ASEAN-COST) และการประชุมผู้แทนระดับอาวุโสของกระทรวงต่างประเทศของอาเซียน (Senior Official Meeting : SOM) ได้นำเสนอหนังสือข้อเสนอการจัดตั้ง

เครือข่าย (Concept paper) และได้รับการสนับสนุนจากที่ประชุม การดำเนินการขั้นต่อไปคือการร่างข้ออ้างอิง (Term of Reference : TOR) สำหรับเครือข่าย ASEANTOM ซึ่งควรได้รับข้อเสนอแนะและความเห็นชอบจากหน่วยงานกำกับดูแลของประเทศสมาชิก และจะมีการนำเสนอการจัดตั้งเครือข่าย ASEANTOM ในการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียน (ASEAN Summit) ในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2555

กล่าวโดยสรุป แม้ว่าภายใต้ประชาคมอาเซียนในภาพของระดับประเทศ จะมีความเกี่ยวข้องกับความท้าทายของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติน้อย แต่ภายใต้ความร่วมมือพลังงานอาเซียนนั้น ยังคงให้ความสำคัญกับพลังงานนิวเคลียร์ ซึ่งจะเห็นได้จากการที่พลังงานนิวเคลียร์เป็นสาขาหนึ่ง ภายใต้แผนปฏิบัติการอาเซียนว่าด้วยความร่วมมือด้านพลังงาน ปี 2553-2558 (ASEAN Plan of Action on Energy Cooperation: APAEC) รวมทั้งการที่ประเทศสมาชิกได้ริเริ่มแผนพัฒนาการใช้พลังงานนิวเคลียร์เพื่อผลิตกระแสไฟฟ้า เช่น การที่ประเทศเวียดนามได้ตัดสินใจที่ลงทุนสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ ซึ่งสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการจัดตั้ง “เครือข่ายของหน่วยงานกำกับดูแลการใช้พลังงานปรมาณูในภูมิภาคอาเซียน” หรือ ASEANTOM เพื่อส่งเสริมการกำกับดูแลด้านความปลอดภัย (Safety) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) และการพิทักษ์ (Safeguards) เพื่อรองรับการเติบโตของการใช้ประโยชน์จากพลังงานปรมาณูในภูมิภาค และการดำเนินการเข้าสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน ในปี 2558 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติให้ความสำคัญกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และมีบทบาทในแง่ของการกำกับดูแลการใช้พลังงานนิวเคลียร์เป็นสำคัญ และให้ความสำคัญถึงการเตรียมความพร้อมรับมือกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

2.3 การทบทวนนโยบายด้านนิวเคลียร์ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำหรับการทบทวนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาตินั้น คณะที่ปรึกษาได้ทำการทบทวนแผนพัฒนาฯ นับตั้งแต่มีการเริ่มขึ้นของการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (หรือที่เรียกว่าแผนพัฒนาฯ) ฉบับที่ 1 ในช่วงปี 2504 จนกระทั่งปัจจุบัน อาจกล่าวได้ว่าแผนพัฒนาฯ มีความสำคัญในการกำหนดกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมในภาพรวม ดังนั้น ประโยชน์ที่จะได้รับจากการทบทวนแผนงานระดับชาติดังกล่าว จะทำให้เห็นทิศทางของการพัฒนาและความสำคัญของพลังงานนิวเคลียร์ในระดับประเทศได้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นแผนแม่บทที่ออกโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (Office of the National Economic and Social Development Board: NESDB) โดยทำหน้าที่เป็นวัตถุประสงค์สำคัญในการวางกรอบนโยบายระดับชาติ ซึ่งแต่ละแผนนั้นจะมีกรอบระยะเวลา 5 ปี (ยกเว้นฉบับที่ 1 ที่ใช้ 6 ปี) และมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป โดยประเทศไทยเริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504-2509) และปัจจุบันประเทศไทยใช้แผนพัฒนาสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559)

ในทุก ๆ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาตินั้น ได้มีการสรุปสาระสำคัญของแผนไว้ในส่วนแรกของแผน แต่จากการสรุปทบทวน พบว่า ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติและบทบาทหน้าที่ของ

สำนักงาน (พลังงาน) ปรมาณูเพื่อสันตินั้นมักมีนัยยะที่ส่งผลต่อการทำหน้าที่ในการกำกับดูแลและการใช้พลังงาน ปรมาณูในทางสันติโดยอ้อม ซึ่งสาระสำคัญของแผนพัฒนาฯ ในแต่ละฉบับนั้นมักให้ความสำคัญกับปริมาณและ แนวโน้มความต้องการใช้พลังงานของประเทศเป็นสำคัญ ทำให้แผนพัฒนาฯ ในฉบับต่างๆ มักกล่าวถึงความสำคัญ ของพลังงานหรือแผนพัฒนาทางด้านพลังงาน ไม่ว่าจะเป็นพลังงานไฟฟ้า หรือพลังงานทดแทนอื่นๆ ซึ่งอาจเป็นนัย ยะที่แสดงให้เห็นว่า ประเด็นของบทบาทการทำหน้าที่ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติไม่ใช่แนวนโยบายหลักในการ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของไทยในรอบ 5 ทศวรรษที่ผ่านมา แต่มีความสำคัญในแง่ของการเป็นผู้กำกับการใช้ พลังงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของพลังงานนิวเคลียร์ นอกจากนี้ แม้ว่าสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติจะทำหน้าที่ ในการควบคุมหรือกำกับดูแลการใช้รังสีด้วยก็ตาม แต่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติก็ไม่ได้มีการกำหนดอย่าง เป็นการเฉพาะถึงการดูแลในด้านการใช้รังสี

อย่างไรก็ตาม นั้นมิได้หมายความว่า แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสำนักงานพลังงาน ปรมาณูเพื่อสันติแต่อย่างใด เมื่อพิจารณาในส่วนรายละเอียดจะพบเนื้อหาบางส่วนของแผนที่เกี่ยวข้องกับ สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติอยู่บ้าง ดังนี้

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504 – 2509) ไม่ได้มีการกล่าวถึงประเด็น เรื่องพลังงานปรมาณูเพื่อสันติและบทบาทของสำนักงาน(พลังงาน)ปรมาณูเพื่อสันติแต่อย่างใด ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ว่า แผนฉบับนี้ถูกสร้างขึ้นในช่วงที่ยังไม่มีการออก พ.ร.บ. พลังงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ. 2504 อีกทั้งยังไม่มี การก่อตั้งสำนักงานพลังงานปรมาณูเพื่อสันติด้วย โดยพบว่าในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 นี้ มีแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับพัฒนาการด้านพลังงาน ที่ให้ความสำคัญกับพลังงานไฟฟ้าเป็นอย่างมาก มีการ สำรวจ การก่อสร้างเขื่อนและการติดตั้งเครื่องกังหันน้ำ เครื่องกำเนิดไฟฟ้า ทั้งพลังน้ำและไอน้ำและการก่อสร้าง ระบบสายส่งกระแสไฟฟ้าและสถานีย่อย

ประเด็นเกี่ยวกับปรมาณูเพื่อสันติถูกกล่าวถึงในนโยบายระดับชาติเป็นครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510 – 2514) โดยเป็นการกล่าวถึงในบริบทของนโยบายทางการพลังงาน ทั้งนี้ แนวนโยบายที่วางไว้ในแผนฉบับนี้กล่าวถึงเฉพาะบทบาททางด้านวิชาการ อันได้แก่ การวิจัยและการทดลองใน เรื่องปรมาณูเพื่อสันติเท่านั้น¹² การดำเนินงานในด้านวิชาการ ได้แก่ งานส่งเสริมการใช้ไฟฟ้าและงานวิจัยพลังงาน ปรมาณูเพื่อสันติ ซึ่งพบว่าแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับพัฒนาการด้านพลังงาน แผนพัฒนาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ จะขยายกำลังผลิตพลังงานและเชื้อเพลิงให้เพิ่มขึ้นโดยรวดเร็วเพื่อให้ทันกับความต้องการ ถ้าหากความต้องการ เพิ่มขึ้นมากกว่าที่คาดไว้ก็จะต้องมีการปรับปรุงแผน นอกเหนือจากการเพิ่มกำลังผลิตแล้ว ยังมีนโยบายสำคัญอื่น ๆ ได้แก่ การปรับปรุงขยายระบบจำหน่ายและการลดอัตราค่ากระแสไฟฟ้าโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับกิจการ อุตสาหกรรมและเหมืองแร่ แต่อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีงานส่งเสริมการใช้ไฟฟ้าและงานวิจัยพลังงานปรมาณูเพื่อ สันติก็ตาม แต่ก็มิได้ระบุถึงหน่วยงานผู้รับผิดชอบอย่างแน่ชัดในการทำงานวิจัยดังกล่าว

¹² ถึงแม้จะไม่มีกรกล่าวถึง “ปรมาณูเพื่อสันติ” ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1 แต่ว่า ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 2 ระบุว่าบทบาททาง วิชาการในเรื่องนี้ได้ดำเนินมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับแรกแล้ว

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพลังงานปรมาณูเพื่อสันติไม่ปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515 – 2519) โดยแนวทางการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 3 นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ระบบเศรษฐกิจและสังคมเจริญก้าวหน้าไปในลักษณะที่สมดุลและความเป็นธรรมยิ่งขึ้น เป็นการปูพื้นฐานอย่างแน่นแฟ้นสำหรับความเจริญของประเทศในอนาคต ซึ่งเน้นไปที่การปรับปรุงโครงสร้างเศรษฐกิจ และรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจของประเทศเป็นสำคัญ และในส่วนของพัฒนาทางด้านพลังงานนั้นยังคงให้ความสำคัญกับพลังงานไฟฟ้า มีนโยบายการพัฒนาพลังงานไฟฟ้าที่เป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 – 2 ซึ่งโครงการส่วนใหญ่เกี่ยวกับการลงทุนทางด้านก่อสร้างเครื่องกำเนิดพลังงานไฟฟ้า

เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520 – 2524) พบว่า เป้าหมายหลักคือมุ่งแก้ปัญหาเร่งด่วนในการที่จะฟื้นฟูและรักษาเสถียรภาพของประเทศให้มั่นคงขึ้น และแก้ปัญหาขั้นรากฐานของประเทศ นอกจากนี้ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 4 ได้เน้นให้ความสำคัญต่อปัญหาและลักษณะการใช้ทรัพยากรเศรษฐกิจหลักของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรที่ดิน ป่าไม้ แหล่งน้ำ แหล่งแร่ พลังงานและเชื้อเพลิง และพบว่ามีส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับพลังงานปรมาณูเพื่อสันติอยู่บ้าง โดยแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 4 ได้เสนอความเป็นไปได้ในการใช้ “พลังงานนิวเคลียร์” เป็นพลังงานทางเลือกแทนน้ำมันในอนาคตเพื่อแก้ปัญหาด้านพลังงานไฟฟ้า เนื่องจากที่ผ่านมาต้องพึ่งน้ำมันเป็นเชื้อเพลิงในการผลิตไฟฟ้าในอัตราส่วนที่สูงเกินไป ดังนั้นจึงส่งเสริมให้ใช้พลังงานต้นกำเนิดชนิดใหม่แทนน้ำมันให้มากขึ้น อาทิ แก๊สธรรมชาติ วัสดุนิวเคลียร์ เป็นต้น ส่วนที่ใช้อยู่แล้ว เช่น พลังน้ำและถ่านลิกไนต์ก็จะพยายามเพิ่มสัดส่วนการผลิตให้มากขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้ เพื่อให้เพียงพอการผลิตกระแสไฟฟ้าด้วยน้ำมันให้น้อยลง สำหรับการนำเอาวัสดุนิวเคลียร์มาใช้ในการผลิตเป็นพลังงานไฟฟ้า เช่น ที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในต่างประเทศนั้น ก็เป็นทางเลือกที่จำเป็นอีกทางหนึ่งที่จะแก้ไขปัญหาในการผูกพันกับแหล่งพลังงานจากน้ำมันได้ในระยะยาว อย่างไรก็ตาม แผนพัฒนาฯ ฉบับนี้ก็มิได้ระบุถึงหน้าที่ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติอย่างชัดเจน หากแต่เริ่มสังเกตเห็นถึงความสำคัญของพลังงานทางเลือกและมีการยกตัวอย่างถึงพลังงานนิวเคลียร์ที่จะส่งผลต่อการทำหน้าที่ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

จากการพัฒนาประเทศตามแนวทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1 ถึงฉบับที่ 4 นั้น เศรษฐกิจได้ขยายตัวเจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วแทบทุกด้าน ทำให้ความต้องการใช้พลังงานของประเทศทุกชนิดเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525- 2529) ประเทศต้องประสบปัญหาสถานการณ์พลังงาน ทั้งด้านราคา อัตราการใช้และการจัดหาพลังงานทดแทนในประเทศที่มีได้ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ของโลกที่ก้าวเข้าสู่ยุคน้ำมันแพงได้ทันทั่วทั้ง ทำให้มีการตั้งเป้าหมายลดการใช้พลังงาน และลดการนำเข้าพลังงานจากต่างประเทศลง ขณะเดียวกันก็อาศัยการผลิตพลังงานทดแทนในประเทศโดยใช้ก๊าซธรรมชาติ ถ่านลิกไนต์ และพลังน้ำให้มากขึ้น รวมถึงปฏิรูประบบบริหารพลังงาน แต่อย่างไรก็ตาม ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 นี้เป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับเดียวที่มีการระบุหน้าที่ของสำนักงาน (พลังงาน) ปรมาณูเพื่อสันติอย่างเฉพาะเจาะจง โดยระบุว่า “ให้สำนักงานพลังงานปรมาณูเพื่อสันติดำเนินการทดลองการผลิตเยลโลว์เคค จากแร่โมเนาไซท์ และจากแร่ยูเรเนียมที่สำรวจพบในประเทศ”¹³ โดยหน้าที่ดังกล่าวนี้เป็นส่วนหนึ่งของแผนเร่งรัดการสำรวจและพัฒนาแหล่ง

¹³ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2525-2529.

พลังงานประเภทต่าง ๆ ภายในประเทศมาใช้แทนน้ำมันเพื่อที่จะปรับโครงสร้างการผลิตและการใช้พลังงานในประเทศ

ประเด็นเกี่ยวกับพลังงานในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 – 2534) มีการระบุถึงปัญหาความไม่แน่นอนของราคาน้ำมันและอัตราแลกเปลี่ยนของเงินสกุลหลักที่ยังมีอยู่ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการวางแผนพัฒนาพลังงาน จึงมีความจำเป็นที่รัฐจะต้องปรับกลไกการจัดการ การกำหนดราคาภายในประเทศให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น และพร้อมที่จะปรับตัวเข้ากับสถานการณ์พลังงานที่ผันผวนของโลกในหลายรูปแบบได้ ซึ่งในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปรมาณูเพื่อสันติคือมีการระบุให้มีการ “พิจารณาศึกษาความเหมาะสมในการนำพลังงานนิวเคลียร์มาใช้ประโยชน์ในการผลิตไฟฟ้าทั้งทางเศรษฐศาสตร์เทคโนโลยีและความปลอดภัย และเริ่มประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใจอย่างต่อเนื่อง”¹⁴ โดยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดหาพลังงานให้มีปริมาณเพียงพอกับความต้องการ และให้ความมั่นคงในราคาที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อที่จะตอบสนองต่อความต้องการพลังงานที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วตามสภาวะการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจในช่วงเวลาดังกล่าว

ต่อมาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 – 2539) สถานการณ์พลังงานของประเทศที่ผ่านมาแสดงให้เห็นถึงปัญหาหลักของการพัฒนาพลังงาน ได้แก่ ความต้องการพลังงานเชิงพาณิชย์เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ราคาน้ำมันในตลาดโลกมีความไม่แน่นอนสูงมาก โครงสร้างและระดับราคาพลังงานยังไม่สะท้อนถึงต้นทุนการหาที่แท้จริงหรือเป็นไปตามกลไกตลาด ทำให้ในแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้มีเป้าหมายมุ่งที่จะจัดหาพลังงานให้เพียงพอต่อความต้องการ โดยพัฒนาแหล่งพลังงานในประเทศและร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านให้มากขึ้นในการจัดหาแหล่งต้นพลังงาน ส่วนการบริหารจะจัดการและเร่งรัดให้มีการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปรมาณูเพื่อสันติคือ ยังคงมีการระบุให้ “พิจารณาศึกษาความเหมาะสมในการนำพลังงานนิวเคลียร์มาใช้ประโยชน์ในการผลิตไฟฟ้าทั้งทางเศรษฐศาสตร์เทคโนโลยีและความปลอดภัย และเริ่มประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใจอย่างต่อเนื่อง”¹⁵ ซึ่งดำเนินการต่อเนื่องมาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ได้มีการเปลี่ยนแนวคิด ทิศทาง และกระบวนทัศน์ใหม่จากเดิมที่ให้ความสำคัญกับการเร่งรัดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ปรับมาเป็นการเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ด้วยเหตุนี้ทำให้ประเด็นทางด้านพลังงานถูกจัดเข้าไปอยู่ในส่วนของการพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคนและคุณภาพชีวิต ส่วนใหญ่ของแนวทางการพัฒนาด้านพลังงานยังคงมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาและจัดหาแหล่งพลังงานให้เพียงพอ และมีความมั่นคงควบคู่ไปกับการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการผลิตสินค้าและบริการของประเทศ แนวทางการดำเนินการทางด้านพลังงานที่คาบเกี่ยวกับสำนักงาน(พลังงาน)ปรมาณูเพื่อสันติ คือ ศึกษาความเหมาะสมและกำหนดรูปแบบการกำกับดูแลการใช้

¹⁴ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2530-2534.

¹⁵ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535-2539.

พลังงานปรมาณูในการผลิตไฟฟ้า รวมทั้งจัดหาพลังงานจากแหล่งนอกประเทศ โดยเฉพาะก๊าซธรรมชาติเหลว น้ำมันดิน และถ่านหิน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) มีการดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ในประเด็นของการพัฒนาด้านพลังงาน มุ่งเน้นการพึ่งพาตนเองด้านพลังงานโดยส่งเสริมการวิจัยเทคโนโลยีประหยัดพลังงาน วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีพลังงานหมุนเวียนและพลังงานทดแทนประเภทต่างๆ เช่น พลังงานชีวมวล พลังงานแสงอาทิตย์ เพื่อให้มีการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิลน้อยลง โดยมุ่งลดอัตราการเพิ่มของการใช้พลังงานให้ต่ำกว่าอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ไม่มีการระบุถึงเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับบทบาทตามกฎหมายของสำนักงาน(พลังงาน)ปรมาณูเพื่อสันติไว้โดยชัดเจน

ต่อมาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ยังคงให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งการเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรมลง ทำให้ประเทศไทยต้องยกระดับมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยปกป้องฐานทรัพยากรเพื่อรักษาความสมดุลยั่งยืนของระบบนิเวศ และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน และพัฒนาพลังงานทางเลือก เพื่อรองรับความต้องการใช้พลังงานในประเทศ และทำการวิจัยและพัฒนาพลังงานทางเลือก และพลังงานทดแทน รวมทั้งศึกษาความเหมาะสมในการนำเชื้อเพลิงรูปแบบใหม่ในการผลิตไฟฟ้าสำหรับอนาคต ทั้งด้านเทคนิค ความคุ้มค่าเชิงพาณิชย์ และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการจัดเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อม และการให้ความรู้แก่ประชาชนได้เข้าใจถึงเหตุผลความจำเป็น แต่อย่างไรก็ตาม ไม่มีการระบุถึงเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับบทบาทตามกฎหมายของสำนักงาน(พลังงาน)ปรมาณูเพื่อสันติไว้โดยชัดเจนเช่นเดียวกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) อันเป็นแผนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน นั้น ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับชุมชน ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนพัฒนาฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง ทั้งนี้ ประเด็นในด้านพลังงานของแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้ให้ความสำคัญอย่างมากกับความมั่นคงทางด้านอาหารและพลังงาน อันเนื่องมาจากปัญหาการเปลี่ยนแปลงในสภาพภูมิอากาศของโลกมีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้น ทำให้มีการพัฒนาและส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนจากพืชเพิ่มขึ้น เช่น มันสำปะหลัง อ้อย ปาล์มน้ำมัน เป็นต้น รวมถึงมีการสร้างความมั่นคงด้านพลังงานด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานและการสนับสนุนการใช้พลังงานสะอาดและพัฒนาพลังงานทางเลือก ซึ่งจะเห็นได้ว่าไม่มีการระบุถึงเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับบทบาทตามกฎหมายของสำนักงาน(พลังงาน)ปรมาณูเพื่อสันติไว้โดยชัดเจนเช่นเดียวกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 และฉบับที่ 10

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 จนกระทั่งแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 อันเป็นแผนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนั้น มีการระบุถึงเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของสำนักงาน (พลังงาน) ปรมาณูเพื่อสันติค่อนข้างน้อย ซึ่งส่วนใหญ่แผนพัฒนาฯ จะมุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนาและวางแผนด้านพลังงาน

เป็นหลัก ดังนั้น บทบาทของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติจึงเป็นบทบาทโดยอ้อมที่ผูกติดหรือยึดโยงกับหน้าที่ในการใช้พลังงาน หรือการผลิตพลังงาน ของหน่วยงานต่าง ๆ อาทิ กระทรวงพลังงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิต เป็นต้น ปส. ในฐานะของหน่วยงานผู้มีหน้าที่ในการกำกับดูแลการใช้พลังงานปรมาณูในทางสันติ และจะยังมีบทบาทมากยิ่งขึ้นหากประเทศไทยเดินหน้าหรือมีนโยบายที่ชัดเจนในการก่อสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ขึ้นในประเทศ

2.4 การทบทวนแผนยุทธศาสตร์กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ.2551 - 2554

แผนยุทธศาสตร์กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ.2551 - 2554 ถูกจัดทำขึ้นเพื่อกำหนดบทบาทยุทธศาสตร์ และแผนงาน/โครงการของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คือ การเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อสร้างปัญญาในสังคม ใช้สนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสร้างความสามารถของประเทศอย่างยั่งยืน และกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ทั้งสิ้น 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมและเร่งรัดการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม ให้เป็นพลังของประเทศ

ดำเนินการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการผลิตและสร้างเส้นทางอาชีพบุคลากรวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม รวมถึงเสริมความรู้และทักษะให้แก่ผู้ทำงานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในภาคส่วนต่าง ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความตระหนัก และพัฒนาการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ให้เป็นสังคมฐานความรู้

ดำเนินการสร้างการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ของเยาวชน และเผยแพร่ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม สู่ประชาชน รวมทั้งเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนเชิดชูเกียรติของนักวิทยาศาสตร์ นักประดิษฐ์ และปราชญ์ชาวบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การวิจัย พัฒนาและนวัตกรรม สร้างฐานความรู้และเพิ่มผลิตภาพของประเทศ

ดำเนินการผลักดันการวิจัย พัฒนาและนวัตกรรม เพื่อสร้างองค์ความรู้และนำไปใช้ประโยชน์ในภาคการผลิต เกษตร และบริการ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างความมั่นคงด้านพลังงาน ททรัพยากรและสิ่งแวดล้อม รวมถึงส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การถ่ายทอดเทคโนโลยีและมีการนำผลงานวิจัย พัฒนาและนวัตกรรมไปใช้ในการเพิ่มผลผลิตเชิงพาณิชย์ทุกระดับ

ดำเนินการผลักดันการนำเทคโนโลยีเพื่อสร้างขีดความสามารถของภาคการผลิต เกษตร และบริการ และส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อสร้างความมั่นคงด้านพลังงาน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม รวมถึงถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่สังคม ชุมชนและท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนการวิจัย พัฒนาและนวัตกรรม ให้เพียงพอ รวมทั้งพัฒนา การบริหารจัดการด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย

ดำเนินการพัฒนาระบบทดสอบ สอบเทียบ วิเคราะห์คุณภาพและรับรองมาตรฐานให้ทันสมัย ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการอุทยานวิทยาศาสตร์ เร่งพัฒนาศูนย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเฉพาะทางเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการทางด้านเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างความร่วมมือในการพัฒนานโยบาย/แผน/แนวทาง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมของประเทศ และสร้างความร่วมมือด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนานโยบายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

ดำเนินการพัฒนานโยบายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า แผนยุทธศาสตร์กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนาทางเทคโนโลยีเป็นหลัก รวมถึงการผลักดันให้เกิดการพัฒนาทั้งบุคลากร เศรษฐกิจ เพื่อให้ประเทศมีความก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ยุทธศาสตร์เหล่านี้จึงมีความเชื่อมโยงและส่งผลต่อการทำงานของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติในแง่ของการทำงานด้านการวิจัยและการพัฒนานิวเคลียร์และรังสีที่สำคัญ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่หลักในแง่ของการเป็นผู้กำกับดูแลการใช้พลังงานนิวเคลียร์และรังสี หากแต่จะไปมีบทบาทในการกำกับดูแลการวิจัยและพัฒนาทางด้านนิวเคลียร์และรังสีทั้งในอุตสาหกรรม การแพทย์ และการวิจัย มากกว่าการที่จะเป็นผู้ปฏิบัติหรือใช้งานพลังงานนิวเคลียร์หรือรังสีดังกล่าวด้วยตนเอง

2.5 การวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (Office of Atoms for Peace: OAP) เป็นหน่วยงานราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีหน้าที่ในการเป็นหน่วยงานกลางในการเสนอแนะนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านพลังงานปรมาณูในทางสันติ เพื่อให้มีนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านพลังงานปรมาณูในทางสันติ

ให้เป็นไปตามพันธกรณีและมาตรฐานสากล สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืนและให้มีการพัฒนา และใช้พลังงานปรมาณูให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ใช้และประชาชน (www.oaep.go.th)

แต่เดิมนั้นสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติมีชื่อว่า สำนักงานพลังงานปรมาณูเพื่อสันติ (Office of Atomic and Energy for Peace: OAEP) ถูกจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติพลังงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ.2504 ในสมัยรัฐบาลจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ในเบื้องต้น การจัดตั้งหน่วยงานอยู่ภายใต้สังกัดของสำนักนายกรัฐมนตรี โดยมีเหตุผลในการจัดตั้ง ดังนี้

“เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือโดยที่การใช้พลังงานปรมาณูเพื่อประโยชน์ในทางสันติเป็นความจำเป็น และสมควรส่งเสริมเพื่อการพัฒนาของประเทศ และโดยที่การใช้พลังงานปรมาณูเพื่อประโยชน์ในทางสันติจำเป็นต้องมีการควบคุมให้การใช้เป็นไปตามหลักวิชาและปลอดภัย จึงต้องมีกฎหมายว่าด้วยการนี้”¹⁶

(เล่ม ๗๘ ตอนที่ ๓๖ ราชกิจจานุเบกษา ๒๕ เมษายน ๒๕๐๔)

ต่อมาเมื่อมีการปฏิรูประบบราชการตาม พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ทำให้สำนักงานพลังงานปรมาณูเพื่อสันติเปลี่ยนชื่อองค์กร เป็น “สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ” ซึ่งเป็นองค์กรระดับกรม ภายใต้สังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มาตรา 38)¹⁷ พร้อมทั้งยังมีการปรับโครงสร้างองค์กร ทำให้สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการนำเสนอนโยบาย แนวทาง และแผนยุทธศาสตร์ด้านพลังงานปรมาณูในทางสันติ กำกับให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ใช้และประชาชน และปฏิบัติภารกิจวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีนิวเคลียร์¹⁸

ต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) เมื่อวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ.2549 จึงทำให้มีการปรับโครงสร้างและบทบาทของส่วนราชการภายในสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติให้มีความเหมาะสมแก่ภารกิจมากยิ่งขึ้น โดยมีการแยกภารกิจออกเป็น 2 หน่วยงาน คือ สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ เป็นหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีหน้าที่เสนอแนะนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านพลังงานนิวเคลียร์และการกำกับดูแลความปลอดภัยจากพลังงานนิวเคลียร์ และสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) สังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย พัฒนา การใช้ประโยชน์และบริการทางเทคโนโลยีนิวเคลียร์¹⁹

¹⁶ พระราชบัญญัติพลังงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ.2504

¹⁷ สำนักงานพลังงานปรมาณูเพื่อสันตินั้นโอนกิจการอำนาจหน้าที่จากสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีมาสังกัดกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติตั้งแต่ พ.ศ. 2506 แต่เมื่อมีการปฏิรูประบบราชการกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติจึงได้ถูกยกเลิกไป

¹⁸ อธิเดช ปานพรหมมาศ, สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติทำอะไร การดำเนินงานต่างจากสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์อย่างไร. บทความกลุ่มงานด้านวิชาการ สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ.

¹⁹ เฟิงอ้าง

2.5.1 บทบาทหน้าที่ตามกฎหมายของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

- พ.ร.บ. พลังงานปรมาณูเพื่อสันติ (พ.ศ. 2504)

โครงสร้างของ พ.ร.บ. พลังงานปรมาณูเพื่อสันติ แบ่งได้เป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง ว่าด้วย การวางกรอบของกฎหมาย องค์กร และการให้คำนิยามต่างๆ เช่น ชื่อกฎหมาย การนิยามพลังงานปรมาณู การกำหนดโครงสร้างคณะกรรมการพลังงานปรมาณูเพื่อสันติ ระเบียบการปฏิบัติการของคณะกรรมการพลังงานปรมาณูเพื่อสันติ เป็นต้น (มาตรา 1 – มาตรา 8, มาตรา 16 – มาตรา 20 และมาตรา 24)

ส่วนที่สอง ว่าด้วย อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพลังงานปรมาณูเพื่อสันติ (มาตรา 9 – มาตรา 15)

ส่วนที่สาม ว่าด้วย การกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำความผิด (มาตรา 21 – มาตรา 23)

หากพิจารณาส่วนที่สองโดยละเอียดจะพบว่า มาตรา 9 อันเป็นบทบัญญัติว่าด้วยหน้าที่ทั่วไปตามกฎหมายของสำนักงานพลังงานปรมาณูเพื่อสันตินั้น แบ่งหน้าที่ของหน่วยงานเป็น 2 ส่วนคือ การเป็นผู้ปฏิบัติการ (Operator) ซึ่งมีหน้าที่สนับสนุนและก่อให้เกิดการวิจัยทดลอง การจัดหาวัสดุต้นกำลัง²⁰ การผลิตและใช้นิวเคลียร์พิเศษ เป็นต้น และการเป็นผู้กำกับดูแล (Regulator) ซึ่งมีหน้าที่ควบคุม และกำหนดมาตรฐานต่างๆ เกี่ยวกับพลังงานปรมาณู

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาเนื้อหาของกฎหมายทั้งฉบับ แล้วพบว่า บทบัญญัติของกฎหมายฉบับนี้มิได้ส่งเสริมหน้าที่ในฐานะผู้ปฏิบัติการเท่าใดนัก โดยนอกจากมาตรา 9 ที่ระบุข้างต้น ในทางตรงกันข้าม**บทบัญญัติส่วนใหญ่เน้นกลั่นกรองกำหนดบทบาทของสำนักงานพลังงานปรมาณูเพื่อสันติในฐานะการเป็นผู้กำกับดูแลการใช้พลังงานปรมาณูภายในประเทศเป็นสำคัญ** ตัวอย่างเช่น มาตรา 11 ที่ให้อำนาจคณะกรรมการปรมาณูเพื่อสันติในการเรียกวัตถุหรือเอกสารจากบุคคลใดๆ มาตรวจสอบก็ได้ หรือ มาตรา 12 ที่ระบุว่า คณะกรรมการปรมาณูเพื่อสันติมีอำนาจในการอนุญาตให้บุคคลใดๆ ครอบครอง ผลิต กระทำการใดๆ ที่ผิดธรรมชาติแก่วัสดุต้นกำลังได้ ในขณะที่มาตรา 13 ยังให้คณะกรรมการมีอำนาจในการควบคุมการนำเข้าและส่งออกวัสดุต้นกำลัง นอกจากนี้ เมื่อมีการอนุญาตให้ทำกิจการใดๆ เกี่ยวกับวัสดุต้นกำลัง คณะกรรมการก็สามารถสั่งการผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ทำตามคำสั่งของตนได้ ถ้าหากว่า คำสั่งนั้นเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของสาธารณะ (มาตรา 14)

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาโครงสร้างของกฎหมายในส่วนที่ว่าด้วยการกำหนดโทษผู้กระทำความผิด บทบาทหน้าที่ของสำนักงานพลังงานปรมาณูเพื่อสันติในฐานะผู้กำกับดูแลยิ่งเด่นชัดมากยิ่งขึ้นไป แม้ว่าจะมีการออกพระราชบัญญัติ

²⁰ ตาม พ.ร.บ. พลังงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ. 2504 “วัสดุต้นกำลัง” หมายความว่า

(1) ยูเรเนียม ธอเรียม สารประกอบของยูเรเนียมหรือธอเรียม หรือวัสดุอื่นใด ที่มีคุณสมบัติเป็นวัสดุต้นกำลังตามที่กำหนดโดยกฎกระทรวง

(2) แร่หรือสินแร่ ซึ่งประกอบด้วยวัสดุตามที่ระบุไว้ใน (1) อย่างหนึ่งหรือหลายอย่างตามอัตราความเข้มข้นซึ่งกำหนดโดยกฎกระทรวง

พลังงานปรมาณูเพื่อสันติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2508 แต่การออกกฎหมายฉบับนี้ก็เป็นการปรับเปลี่ยนสำคัญเฉพาะในโครงสร้างกฎหมายส่วนที่หนึ่งที่ว่าด้วย การกำหนดโครงสร้างและระเบียบการปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น ในส่วนที่ว่าด้วยบทบาทหน้าที่ขององค์กรและการกำหนดโทษผู้กระทำความผิดนั้นไม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ

นับตั้งแต่มีการออก พ.ร.บ.พลังงานปรมาณูเพื่อสันติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2508 จนถึงปัจจุบัน ไม่มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานพลังงานปรมาณูเพื่อสันติ จนกระทั่งมีการปฏิรูประบบราชการตามพระราชบัญญัติปรับรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 การปฏิรูประบบราชการนอกจากจะทำให้มีการเปลี่ยนชื่อองค์กรจาก “สำนักงานพลังงานปรมาณูเพื่อสันติ” เป็น “สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ” และเมื่อมีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) เมื่อวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ.2549 ที่มีการปรับโครงสร้างองค์กรโดยมีการแยกบริหารเป็น 2 องค์กรตั้งที่กล่าวในตอนต้นแล้ว ยังส่งผลต่ออำนาจหน้าที่โดย นิตินัยของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติอีกด้วย เพราะการแบ่งส่วนราชการใหม่ทำให้ต้องมีการออกกฎหมายกระทรวงเพื่อยกอำนาจหน้าที่หน่วยงานภายใต้สังกัดตนด้วย

- **กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2545**

กฎกระทรวงที่สำคัญที่สุดในการกำหนดบทบาทของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ คือ “กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๔๕” โดยข้อ (1) ของกฎกระทรวงฉบับนี้ ระบุว่า

“...ให้สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ มีภารกิจเกี่ยวกับการเป็นหน่วยงานกลางในการเสนอแนะนโยบาย แนวทาง และแผนยุทธศาสตร์ด้านพลังงานปรมาณูในทางสันติ กำกับให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ใช้และประชาชน และปฏิบัติการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีนิวเคลียร์ โดยการบริหารจัดการด้านพลังงานปรมาณู กำกับดูแลความปลอดภัยทางรังสี กำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์ และสนับสนุนการกำกับดูแลความปลอดภัยจากพลังงานปรมาณู เพื่อให้มีนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านพลังงานปรมาณูในทางสันติให้เป็นไปตามพันธกรณีและมาตรการสากล สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน และให้มีการพัฒนาและใช้พลังงานปรมาณูให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ใช้และประชาชน โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติงานเลขานุการในคณะกรรมการพลังงานปรมาณูเพื่อสันติ
- (2) กำกับดูแลความปลอดภัยทางรังสี นิวเคลียร์ และวัสดุนิวเคลียร์
- (3) ปฏิบัติการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีนิวเคลียร์
- (4) เสนอแนะนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของการพัฒนาและใช้พลังงานปรมาณู
- (5) ประสานงานและดำเนินการด้านความร่วมมือให้เป็นไปตามพันธกรณีกับองค์การระหว่างประเทศ และหน่วยงานในต่างประเทศ
- (6) ประสานงานและดำเนินการสนับสนุนแผนงานความมั่นคงแห่งชาติ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยจากพลังงานปรมาณู

- (7) ประสานงานและดำเนินการความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในประเทศและต่างประเทศ
- (8) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย...

จะเห็นได้ว่า กฎกระทรวงฯ ฉบับดังกล่าวกำหนดบทบาทของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติในฐานะผู้กำกับดูแลค่อนข้างชัดเจน แม้ว่าจะมีบางส่วนที่ยังซ้อนทับกับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) อยู่บ้าง เช่น อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีนิวเคลียร์ (ข้อ 3)

ส่วนกฎกระทรวงฉบับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปรมาณเพื่อสันตินั้น ล้วนแต่เป็นกฎกระทรวงที่ว่าด้วย “ปัญหาเชิงเทคนิค” ในการจัดการงานทางด้านปรมาณทั้งสิ้น มิได้เป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในการทำงานของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติแต่อย่างใด

แม้ว่าในปัจจุบันมีการร่างพระราชบัญญัติพลังงานปรมาณเพื่อสันติ ฉบับที่ (...) พ.ศ. (...) แต่กลับพบว่า แก่นของกฎหมายยังเป็นเช่นเดิม กล่าวคือ การมอบอำนาจและกำหนดบทบาทของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติเป็นผู้กำกับดูแลกิจการที่เกี่ยวข้องกับปรมาณและรังสีของไทย อันที่จริงแล้ว รายละเอียดที่เปลี่ยนแปลงไปในร่างกฎหมายฉบับนี้ส่วนใหญ่เป็นการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างส่วนที่ว่าด้วยอัตราโทษ โดยมีเพิ่มอัตราโทษจากเดิมและเพิ่มอำนาจของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติในการเอาผิดผู้ที่กระทำผิดนอกราชอาณาจักร และผู้สมคบคิดด้วยรวมทั้ง เพิ่มหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ คณะกรรมการเปรียบเทียบปรับคดี เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป แม้ว่าการก่อตั้งสำนักงานปรมาณเพื่อสันติในเบื้องต้นจะมีการกำหนดบทบาทให้มีฐานะเป็นทั้งผู้ปฏิบัติการและผู้กำกับดูแล แต่เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดกลับพบว่า บทบัญญัติว่าด้วยอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปรมาณเพื่อสันตินั้นโน้มเอียงไปในทางของผู้กำกับดูแลตั้งแต่แรกเริ่ม ยังผลให้เมื่อมีการปฏิรูประบบราชการ สำนักงานปรมาณเพื่อสันติจึงถูกออกแบบให้มีบทบาทในฐานะผู้กำกับดูแลเป็นการเฉพาะ แม้จะยังมีภารกิจในฐานะผู้ปฏิบัติการอยู่บ้างในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีนิวเคลียร์ แต่เห็นได้อย่างชัดเจนว่าบทบาทหน้าที่หลักของสำนักงานปรมาณเพื่อสันตินั้น คือ การทำหน้าที่ในการกำกับดูแล

2.5.2 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ (OAP) ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

จากการทบทวนแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติข้างต้น สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ประเด็นในเรื่องพลังงานปรมาณเพื่อสันติมิได้ปรากฏเป็นสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อันจะเห็นได้แนวทางการพัฒนาทางด้านพลังงานที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาฯ ฉบับต่างๆ มักให้ความสำคัญกับพลังงานไฟฟ้า และน้ำมันเป็นหลัก แต่มีบทบาทของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติเกี่ยวโยงโดยอ้อม ในฐานะของหน่วยงานผู้มีหน้าที่ในการกำกับดูแลการใช้พลังงานนิวเคลียร์ในทางสันติ ซึ่งจะยังมีแนวโน้มที่จะมี

บทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น หากประเทศไทยมีแผนการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ขึ้นในประเทศอย่างชัดเจน รวมถึงอาจมีบทบาทในด้านการระงับภัยจากประเทศเพื่อนบ้าน ดังเช่น เวียดนาม ที่กำลังจะมีโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ขึ้นในประเทศ

2. แม้ว่าจะมีแผนพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติถึง 8 ฉบับจาก 11 ฉบับที่มีการกล่าวถึงแนวนโยบายที่เกี่ยวข้องโดยอ้อมกับสำนักงาน (พลังงาน) ปรมาณเพื่อสันติก็ตาม แต่มีเพียงแผนพัฒนา ฉบับที่ 5 เท่านั้นที่ระบุโดยตรงถึงสำนักงาน (พลังงาน) ปรมาณเพื่อสันติ โดยระบุว่า “ให้สำนักงานพลังงานปรมาณเพื่อสันติดำเนินการทดลองการผลิตเตลโลว์แคด จากแรมโมนาไซต์ และจากแร่ยูเรเนียมที่สำรวจพบในประเทศ”

3. ส่วนที่เหลือของแผนพัฒนา อีก 7 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1-4 และฉบับที่ 6-8 เป็นการกล่าวถึงโดยอ้อมในประเด็นเรื่องพลังงานนิวเคลียร์ เช่น การกล่าวถึง “พลังงานนิวเคลียร์” ในแผนพัฒนา ฉบับที่ 4 ที่เป็นเพียงการกล่าวถึงในลักษณะของการส่งเสริมให้ใช้พลังงานต้นกำเนิดชนิดใหม่แทนน้ำมัน เช่น แก๊ซธรรมชาติ วัสดุนิวเคลียร์ เป็นต้น มิได้ระบุอย่างเฉพาะเจาะจงถึงแนวทางในการใช้วัสดุนิวเคลียร์ เพียงแต่บอกว่าเป็นทางเลือกหนึ่งในอนาคตเท่านั้น ทั้งนี้ พบว่าการกล่าวถึงแนวนโยบายโดยอ้อมกับสำนักงานปรมาณเพื่อสันติในช่วงของแผนพัฒนา ฉบับที่ 6 – 8 นั้น เป็นการพิจารณาศึกษาความเหมาะสมในการนำพลังงานนิวเคลียร์มาใช้ประโยชน์ และกำหนดรูปแบบการกำกับดูแลการใช้พลังงานปรมาณในการผลิตไฟฟ้า ซึ่งมีได้มีการระบุโดยตรงถึงสำนักงาน (พลังงาน) ปรมาณเพื่อสันติแต่อย่างใด และภายหลังจากแผนพัฒนา ฉบับที่ 8 เป็นต้นมา ก็ได้มีการกล่าวถึงการใช้อย่างไรก็ตาม สำนักงานปรมาณเพื่อสันติ ก็ยังคงมีบทบาทและหน้าที่ในการกำกับดูแลการใช้พลังงานนิวเคลียร์และรังสีอยู่ตลอด

4. แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและแห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของสำนักงานพลังงานปรมาณเพื่อสันติ ทุกฉบับเป็นการกล่าวถึงพลังงานนิวเคลียร์ในบริบทของนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกิจการพลังงานเป็นสำคัญ กล่าวคือ มักเป็นนโยบายที่มุ่งหาพลังงานทดแทนเพื่อมาผลิตไฟฟ้า หรือทดแทนการใช้น้ำมันในอนาคต ในแง่นี้แล้วสะท้อนให้เห็นว่า ในแผนพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ (ฉบับที่เกี่ยวข้อง) วางบทบาทของสำนักงาน(พลังงาน) ปรมาณเพื่อสันติในฐานะผู้ปฏิบัติการมากกว่าผู้กำกับดูแล

5. นโยบายที่ปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติส่วนใหญ่ โดยเฉพาะตั้งแต่ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) จนถึงปัจจุบันนั้น มักมีผลต่อบทบาทและหน้าที่โดยอ้อมกับสำนักงาน (พลังงาน) ปรมาณเพื่อสันติ เท่านั้น เป็นบทบาทโดยอ้อมที่สะท้อนผ่านนโยบายและแผนการพัฒนาพลังงาน นั้นหมายความว่า สำนักงาน (พลังงาน) ปรมาณเพื่อสันติ น่าจะมีบทบาทหน้าที่หลักที่สอดคล้องนโยบายในระดับกระทรวงเป็นสำคัญ จึงทำให้เมื่อพิจารณานโยบายในระดับชาติมีเพียงความสำคัญและนโยบายที่เกี่ยวข้องกันโดยอ้อมผ่านทางกระทรวงพลังงาน

2.5.3 ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (พ.ศ. 2551 – 2554) กับแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปรมาณเพื่อสันติ พ.ศ. 2551-2555

ในฐานะหน่วยงานสังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สำนักงานปรมาณเพื่อสันติจึงต้องวางกรอบการดำเนินการของตนตามแผนยุทธศาสตร์ที่กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้วางไว้ ทั้งนี้ในภาพรวม แผนยุทธศาสตร์กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2551 – 2554 ได้กำหนดยุทธศาสตร์หลักไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมและเร่งรัดพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้เป็นพลังของประเทศ ประกอบด้วยกลยุทธ์ ได้แก่
 - 1.1 สนับสนุนการสร้างบุคลากรความรู้ระดับสูงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 - 1.2 เสริมความรู้และทักษะให้แก่ผู้ทำงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในภาคส่วนต่างๆ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความตระหนัก และพัฒนาการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้เป็นสังคมฐานความรู้ ประกอบด้วยกลยุทธ์ ได้แก่
 - 2.1 สร้างการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ของเยาวชน และเผยแพร่ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสู่ประชาชน รวมทั้งเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การวิจัย พัฒนาและนวัตกรรมสร้างฐานความรู้และเพิ่มผลิตภาพของประเทศ ประกอบด้วยกลยุทธ์ ได้แก่
 - 3.1 ผลักดันการวิจัย พัฒนาและนวัตกรรม เพื่อสร้างองค์ความรู้และนำไปใช้ประโยชน์
 - 3.2 สร้างเครือข่ายการวิจัยและพัฒนาในการสร้างขีดความสามารถทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การถ่ายทอดเทคโนโลยีและมีการนำผลงานวิจัย พัฒนา และนวัตกรรมไปใช้ในการเพิ่มผลิตเชิงพาณิชย์ ประกอบด้วยกลยุทธ์ ได้แก่
 - 4.1 นำองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาพัฒนาต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นและคุณภาพชีวิต
 - 4.2 ผลักดันการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และสาธารณะประโยชน์
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนการวิจัย พัฒนาและนวัตกรรมให้เพียงพอ รวมทั้งพัฒนาการบริหารจัดการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพทันสมัย ประกอบด้วยกลยุทธ์ ได้แก่
 - 5.1 พัฒนาระบบทดสอบ วิเคราะห์คุณภาพและรับรองมาตรฐานให้ทันสมัย
 - 5.2 เร่งจัดตั้งอุทยานวิทยาศาสตร์ในทุกภาคให้แล้วเสร็จ
 - 5.3 เร่งพัฒนาศูนย์แห่งความเป็นเลิศ เพื่อรองรับเทคโนโลยีอุบัติใหม่ และเทคโนโลยีที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ
 - 5.4 เร่งพัฒนาเทคโนโลยีระบบภูมิสารสนเทศและอวกาศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 5.5 พัฒนาการบริหารจัดการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนานโยบายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ประกอบด้วยกลยุทธ์ ได้แก่
 - 6.1 สร้างความร่วมมือในการพัฒนานโยบายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

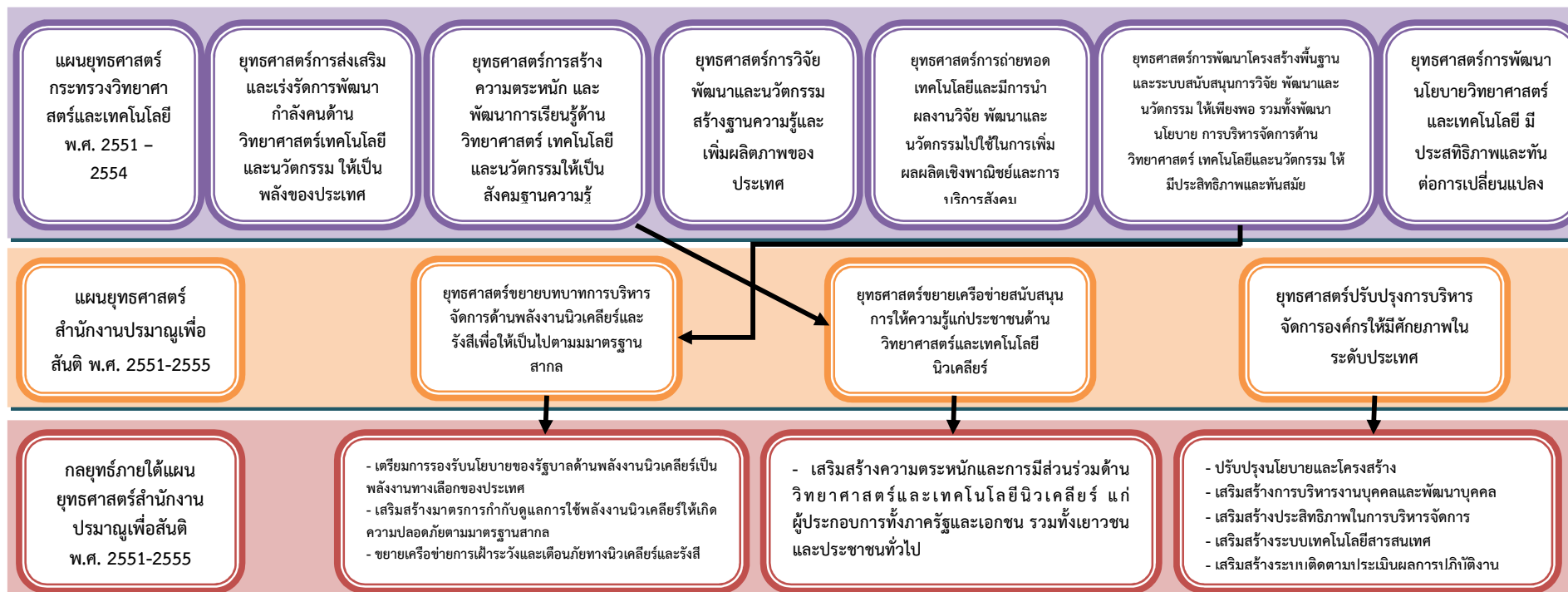
6.2 พัฒนามาตรการจูงใจและกฎหมายให้เอื้อต่อการวิจัย พัฒนาและนวัตกรรม ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

ทั้งนี้ ในระดับยุทธศาสตร์ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2551 – 2554 ระบุให้สำนักงานปรมาณเพื่อสันตินั้นมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในยุทธศาสตร์ที่ 1 2 3 5 และ 6 แต่เมื่อพิจารณาความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2551 – 2554 กับยุทธศาสตร์สำนักงานปรมาณเพื่อสันติ พ.ศ. 2551-2555 แล้วพบว่ามีความเชื่อมโยงกัน (แผนภาพที่ 2.1) ได้แก่ (1) ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนการวิจัย พัฒนาและนวัตกรรมให้เพียงพอ รวมทั้งพัฒนาการบริหารจัดการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพทันสมัย ของยุทธศาสตร์กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กับยุทธศาสตร์ที่ 1 ขยายบทบาทการบริหารจัดการด้านพลังงานนิวเคลียร์และรังสีเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ และ (2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความตระหนัก และพัฒนาการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้เป็นสังคมฐานความรู้ ของยุทธศาสตร์กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กับยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ขยายเครือข่ายสนับสนุนการให้ความรู้แก่ประชาชนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์ ของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ มิได้มีความเชื่อมโยงกันครบตามที่กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระบุให้สำนักงานปรมาณเพื่อสันติปฏิบัติ

แต่อย่างไรก็ตาม ยุทธศาสตร์ของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีความสำคัญต่อการทำงานของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติมากที่สุด คือ ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนานโยบายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดหน้าที่หลักของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ ตาม พ.ร.บ. ในการกำหนดข้อเสนอแนะนโยบาย กฎหมาย และมาตรการต่างๆ

ทั้งนี้ เมื่อมีการศึกษาในระดับของตัวชี้วัดของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติแล้ว พบว่า ตัวชี้วัดต่างๆ มีความเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้ครบทุกข้อ ซึ่งความเชื่อมโยงในระดับของตัวชี้วัดนี้เป็นความเชื่อมโยงที่เพิ่มขึ้นเพื่อของบประมาณเป็นสำคัญ ทำให้ความเชื่อมโยงที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์เดียวกันนั้น อาจไม่สามารถกระทำได้ตามที่กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้ระบุ ให้สำนักงานปรมาณเพื่อสันติปฏิบัติ นั่นหมายถึง ความเชื่อมโยงของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ ถูกกำหนดจากตัวชี้วัดเป็นสำคัญ มิใช่การกำหนดโดยเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

แผนภาพที่ 2.1 ความเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2551-2554 และ
แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ. 2551-2555



ที่มา: คณะผู้วิจัยเรียบเรียงจาก ระหว่างแผนยุทธศาสตร์กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2551-2554²¹ และแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ. 2551-2555

²¹ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2.6 บทสรุปการทบทวนผลการดำเนินงานและความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ด้านนิวเคลียร์และรังสีของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.) เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีโดยมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอนโยบายและยุทธศาสตร์ รวมทั้งการบริหารจัดการด้านการใช้พลังงานนิวเคลียร์และรังสี และทำหน้าที่กำกับดูแลการใช้พลังงานนิวเคลียร์และรังสีภายในประเทศให้เป็นไปอย่างตามมาตรฐานและเกิดความปลอดภัยสูงสุดซึ่งการดำเนินงานในภารกิจดังกล่าวอยู่ภายใต้กรอบการดำเนินงานที่ต้องปฏิบัติตามหลักสากลตามมาตรฐานของทบวงการพลังงานปรมาณูระหว่างประเทศ (IAEA)

ดังที่ได้กล่าวในตอนต้น การดำเนินงานของ ปส. นั้นมีมิติความรับผิดชอบ (Accountabilities) ในหลายมิติ ทั้งจากภายในประเทศและระหว่างประเทศเพื่อให้เป็นที่ยอมรับและความมั่นใจในการดำเนินการกำกับดูแลด้านนิวเคลียร์และรังสีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยเหตุนี้ คณะที่ปรึกษาจึงทำการทบทวนปัจจัยเชิงสถาบัน ตลอดจนกรอบนโยบายที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ ปส. ทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ ประกอบไปด้วย 5 ส่วน สามารถสรุปบทบาทของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติได้ในแต่ละส่วน ดังนี้

- 1) การทบทวนแนวทางการบริหารงานในกรอบของทบวงการพลังงานปรมาณูระหว่างประเทศ (IAEA) พบว่า ปส. ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการประสานงานระหว่างไทยกับ IAEA เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และมีการเข้าร่วมการประชุมกับ IAEA เป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง
- 2) การทบทวนบทบาทของไทยด้านนิวเคลียร์และรังสีภายใต้กรอบ AEC พบว่ามีการให้ความสำคัญ ความมั่นคง และปลอดภัย จากอาวุธนิวเคลียร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติมีการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนผ่านการดำเนินการจัดตั้งเครือข่าย ASEANTOM เพื่อส่งเสริมการกำกับดูแลด้านความปลอดภัย (Safety) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) และการพิทักษ์ (Safeguards)
- 3) การทบทวนนโยบายด้านนิวเคลียร์และรังสีตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ส่วนใหญ่ มุ่งเน้นไปในด้านการพัฒนาแผนพลังงาน และการวิจัยเพื่อหาพลังงานทดแทน ซึ่งยังไม่มีการระบุถึงนโยบายที่แน่ชัดในเรื่องของพลังงานนิวเคลียร์ แต่มีเป้าหมายเน้นไปที่การวิจัยและพัฒนา ซึ่งถือเป็นการกำหนดบทบาทของผู้ใช้มากกว่า ทำให้บทบาทหน้าที่ของ ปส. จะต้องไปสอดแทรกในการทำหน้าที่กำกับดูแลการใช้พลังงาน หรือกำกับดูแลการใช้นิวเคลียร์และรังสีในการวิจัยและพัฒนา
- 4) การวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ บทบาทหน้าที่ของ ปส. ตามกฎหมาย แม้ว่าจะยังมีการระบุถึงหน้าที่ในการเป็นทั้ง การเป็นผู้ปฏิบัติการ (Operator) และการเป็นผู้กำกับดูแล (Regulator) ก็ตาม แต่หน้าที่ตามกฎหมายส่วนใหญ่โน้มเอียงไปในการทำหน้าที่ในการเป็นผู้กำกับดูแลเป็นสำคัญ
- 5) การทบทวนแผนยุทธศาสตร์กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พบว่า ปส. มีความเกี่ยวข้องในยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการวิจัยและพัฒนาเป็นสำคัญ และส่วนใหญ่เป็นหน้าที่ในการกำกับดูแลการใช้ นิวเคลียร์และรังสีในการวิจัยและพัฒนา

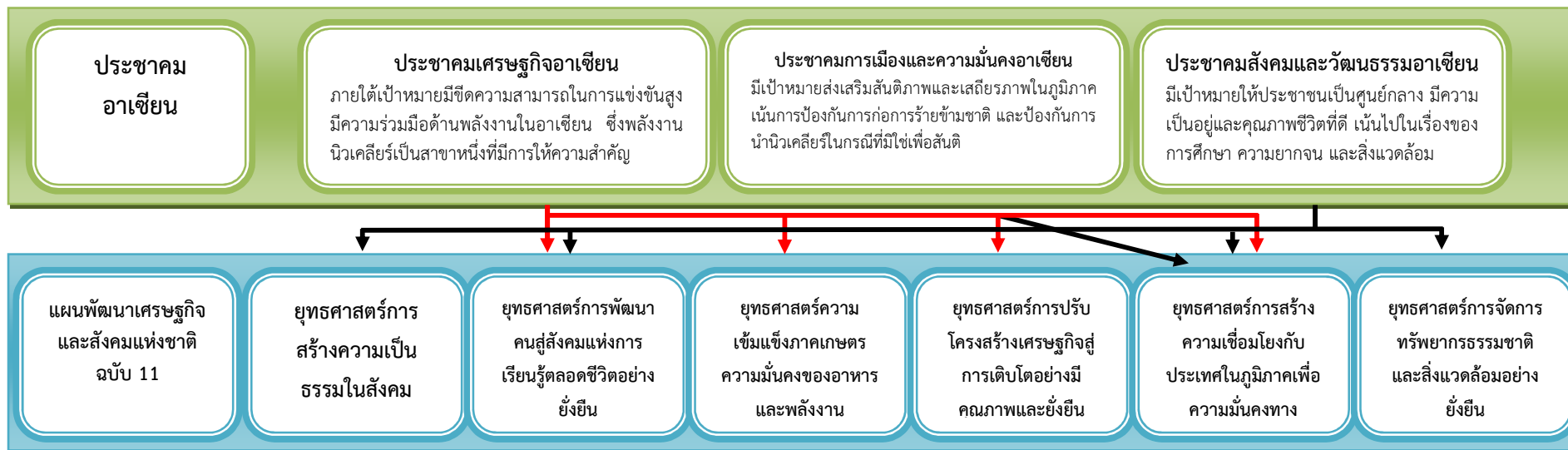
แผนภาพที่ 2.2 ความเกี่ยวข้องของบทบาทหน้าที่ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติภายใต้แผนต่าง ๆ

IAEA	<ul style="list-style-type: none"> ปส. ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างไทยกับ IAEA ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์
ประชาคมอาเซียน	<ul style="list-style-type: none"> เน้นความมั่นคง และปลอดภัย จากอาวุธ นิวเคลียร์
แผนพัฒนาฯ ฉบับ 11	<ul style="list-style-type: none"> มีเป้าหมายเน้นไปที่การวิจัยและพัฒนา แต่ไม่ได้ระบุชัดเจนถึงหน้าที่ของ ปส.
กระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ	<ul style="list-style-type: none"> มีความเกี่ยวข้องในยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการวิจัยและพัฒนา

อย่างไรก็ตาม ปัจจัยเชิงสถาบันและกรอบนโยบายที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ ปส. ทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศเหล่านี้ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติเป็นอย่างมาก เนื่องจากการกำหนดเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ในสากล ระดับชาติ และระดับกระทรวงนั้น ล้วนมีการวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดตนเอง เพื่อให้มีทิศทางในการพัฒนาไปสู่เป้าหมายในระดับประเทศเดียวกัน²² ดังนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจึงเป็นแผนยุทธศาสตร์ในระดับชาติที่จะนำไปสู่เป้าหมายในระดับประเทศ โดยมีกระทรวงในที่นี่ คือ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำเป็นที่จะต้องวางกรอบยุทธศาสตร์ของตนเองไปในทิศทางเดียวกัน ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติอาจมิได้มีการระบุถึงสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติอย่างชัดเจน แต่บทบาทหน้าที่ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติเป็นบทบาทหน้าที่เพื่อบรรลุเป้าหมายในระดับกระทรวงเป็นสำคัญ

²² ความตกลงร่วมมือในระดับสากล ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะต้องนำมาพิจารณา หรือให้ความสำคัญกับความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาในระดับชาติ เพื่อกำหนดแนวทางของยุทธศาสตร์ในอนาคต (แผนภาพที่ 2.3)

แผนภาพที่ 2.3 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์อาเซียนและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11



บทที่ 3

ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้จ่ายงบประมาณของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ประจำปี พ.ศ.2550 - 2553

กระบวนการศึกษาเพื่อประเมินผลการดำเนินงานของ ปส. ประกอบไปด้วย 2 กระบวนการได้แก่ การสรุปแผนยุทธศาสตร์ที่ผ่านของ ปส. โดยใช้แผนยุทธศาสตร์ปี 2551 -2555 เป็นหลัก รวมกับแผนงานของ ปส. ในปี 2550 ซึ่งยังไม่มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มาเป็นฐานข้อมูลแผนการดำเนินงานของ ปส. และนำมาเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานจริงที่รวบรวมไว้ในช่วงปี 2550 - 2553

แผนภาพที่ 3.1 กระบวนการศึกษาเพื่อประเมินผลการดำเนินงานของ ปส. ระหว่างปี 2550 - 2553



ดังนั้น ผลที่ได้รับจึงทำให้สามารถเปรียบเทียบและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้จ่ายงบประมาณ ตลอดจนวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวชี้วัดที่ใช้ในช่วงเวลาดังกล่าวว่ามีความเหมาะสมถูกต้องมากน้อยเพียงใด

อย่างไรก็ดี การศึกษาประเมินผลยุทธศาสตร์ของ ปส. ในครั้งนี้มีข้อจำกัดในการประเมินผลเพื่อสะท้อนความเชื่อมโยงผลการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ได้ เนื่องจาก

- 1) นโยบายขององค์กรมีการปรับเปลี่ยนทุกปี ทำให้ยุทธศาสตร์การดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง โดยเนื้อหาของแผนยุทธศาสตร์ทั้งในส่วนของวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ รวมถึงกิจกรรม ขาดความต่อเนื่องกันอย่างชัดเจน
- 2) ตัวชี้วัดในระดับกิจกรรม ไม่แสดงถึงความเชื่อมโยงในการบรรลุตัวชี้วัดในระดับผลผลิตและยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน
- 3) ขาดผู้ทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพในการดูแลรับผิดชอบและติดตามตัวชี้วัดระหว่างหน่วยงานภายใต้สังกัด ปส.อย่างชัดเจน เนื่องจากการเก็บรวบรวมและดำเนินการเป็นการดำเนินการจากแต่ละหน่วยงานทำให้การประเมินสถานการณ์การดำเนินงานอาจมีความล่าช้าในการบูรณาการในภารกิจบางภารกิจที่ต้องมีการดำเนินการร่วมกันภายใน ปส. และ/หรือ ร่วมกับหน่วยงานภายนอก ขณะเดียวกันการขาดหน่วยงานที่ทำหน้าที่บูรณาการตัวชี้วัดที่ชัดเจน ส่งผลให้ตัวชี้วัดที่ใช้ในทางปฏิบัติไม่เหมาะสม หรือไม่เชื่อมโยงต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ โดยตัวชี้วัด

- ที่มีอยู่ไม่สะท้อนถึงการดำเนินงานเพื่อยกระดับการดำเนินงานในภาพรวมและไม่ทันต่อสถานการณ์ภายนอก
- 4) การกำหนดองค์ประกอบของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานขาดความต่อเนื่องกันอย่างชัดเจน เช่น ในบางตัวชี้วัดมีการดำเนินการต่อเนื่อง แต่ชื่อตัวชี้วัดในแต่ละปีมีการปรับเปลี่ยนไปมา เป็นต้น

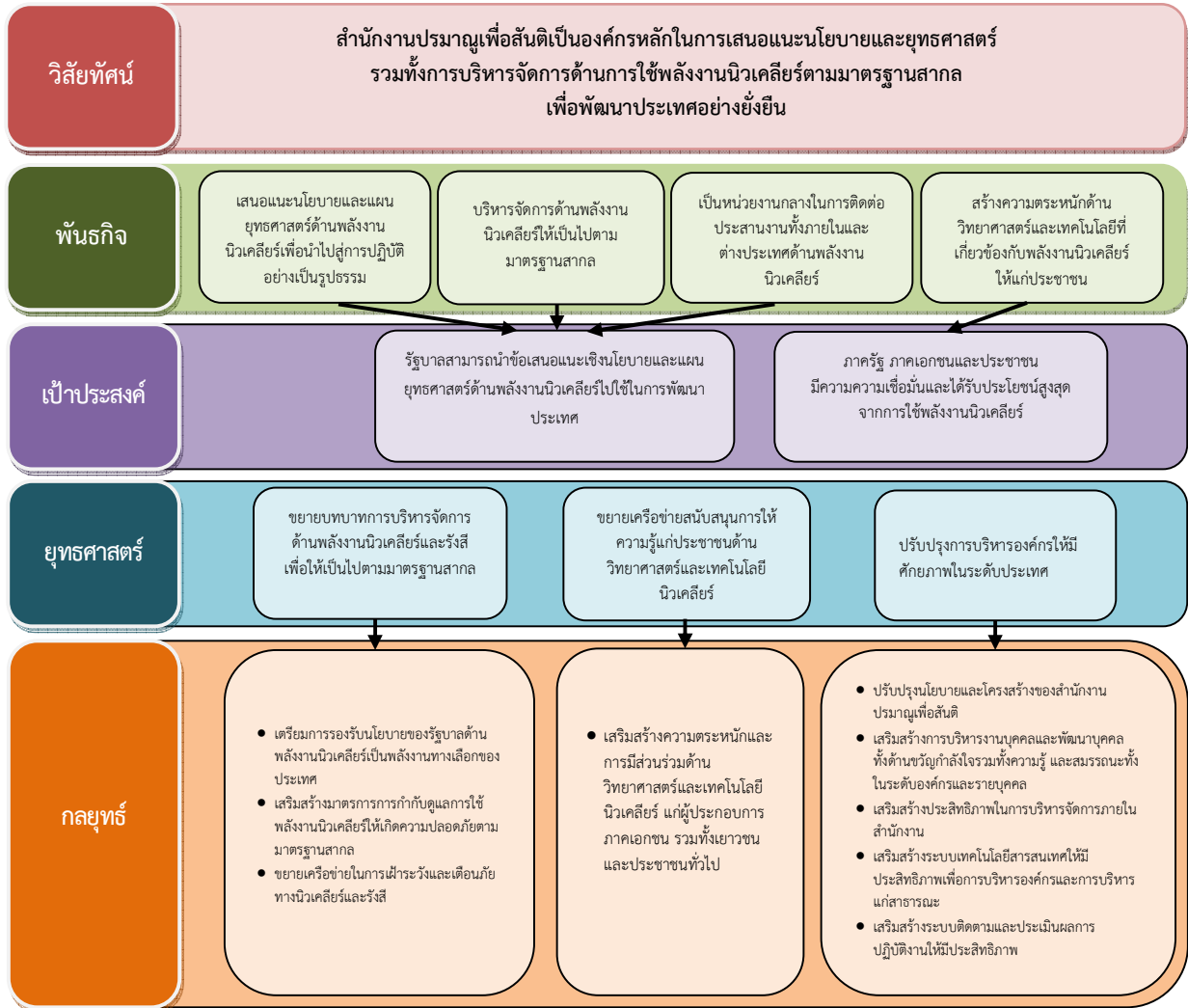
ด้วยเหตุนี้ การประเมินผลเพื่อวัดผลในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และการใช้จ่ายงบประมาณจึงสามารถดำเนินการได้เพียงในระดับผลผลิต (Output) ภายใต้การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการในแต่ละปีงบประมาณเท่านั้น เนื่องจากไม่มีตัวชี้วัดในระดับผลผลิตที่เชื่อมโยงไปสู่ระดับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างชัดเจนอย่างไรก็ดีเพื่อให้การศึกษานี้มีประโยชน์ในการพัฒนาตัวชี้วัดขององค์กรมากขึ้นในอนาคตคณะที่ปรึกษาได้ตั้งข้อสังเกตและเสนอประเด็นที่ ปส. ต้องให้ความสำคัญและนำไปปรับปรุงการกำหนดตัวชี้วัดต่อไป โดยผลการศึกษามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปรมานูเพื่อสันติ 2551-2555

แนวทางการศึกษาในด้านการทบทวนประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานปรมานูเพื่อสันตินั้นจะมีการแบ่งสาระสำคัญของการประเมินผลออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์ปี 2551 -2555 เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ในช่วงเวลาดังกล่าวตลอดจนแนวทางการบริหารจัดการองค์กรเพื่อรองรับการดำเนินงานของหน่วยงานว่ามีเป็นไปในลักษณะใด
- 2) การวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามแผนและที่ปฏิบัติจริง ระหว่างช่วงปี 2550 – 2553 ซึ่งมีช่วงเวลาที่คาบเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ 2551 – 2555 ดังนั้น จากการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ในขั้นตอนที่1 จึงนำไปสู่การออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานในกรอบเวลาดังกล่าว
- 3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงาน ประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลการใช้จ่ายงบประมาณและความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์จนถึงระดับปฏิบัติการ เพื่อนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารองค์กรการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และกรอบตัวชี้วัดที่ใช้ในการขับเคลื่อนแผนงาน/โครงการตามแผนยุทธศาสตร์ 2556 -2560 ต่อไป

แผนภาพที่ 3.2 ความเชื่อมโยงเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ปี 2551 – 2555



จากการรวบรวมตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ขณะนี้พบว่ามีข้อมูล 2 ส่วน คือ 1) ตัวชี้วัดจากแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ 2551-2555 และ 2) ตัวชี้วัดจากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2551-2553 โดยแผนจากการทบทวนและสรุปข้อมูลตัวชี้วัดดังกล่าว พบว่า ตัวชี้วัดจากแผนยุทธศาสตร์มีลักษณะเป็นกรอบกว้างๆ ที่ไม่มีการระบุรายละเอียด¹ ทำให้ไม่สามารถวัดผลในเชิงลึกได้ ในขณะที่ตัวชี้วัดในส่วนของแผนปฏิบัติการแม้จะมีการระบุรายละเอียดสามารถวัดผลการดำเนินงานได้ แต่กลับไม่มีความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

¹รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ก.

เนื่องจากข้อมูลที่เกิดขึ้นชี้ให้เห็นว่าไม่สามารถประเมินผลตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ 2551-2555 ได้ ดังนั้น แนวทางที่จะทำให้สามารถประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติได้นั้น อาจมีแนวทางเลือกอย่างน้อย 2 แนวทาง คือ

- 1) การประสานงานไปยังผู้รับผิดชอบรายโครงการของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ เพื่อสอบถามผลการดำเนินงาน และขอข้อมูลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์จากผู้รับผิดชอบโดยตรง เพื่อนำมาประเมินผลตัวชี้วัดจากแผนยุทธศาสตร์
- 2) การประเมินผลการดำเนินงานจากแผนปฏิบัติการ หรือแผนอื่นๆ ที่มีการกำหนดรายละเอียดที่ชัดเจน แทนการประเมินผลจากแผนยุทธศาสตร์ที่มีลักษณะเป็นกรอบการดำเนินงานในภาพรวมเท่านั้น

จากการศึกษาและวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปรมาณเพื่อสันติ 2551-2555² พบว่า ตัวชี้วัดจากแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้ เป็นตัวชี้วัดในระยะยาว และขาดการแปลงแผนยุทธศาสตร์ไปสู่เป็นแผนปฏิบัติการที่ระบุกิจกรรมการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกัน ทั้งนี้ คณะที่ปรึกษามีความเห็นว่าแผนยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าวยังขาดรายละเอียด ดังนี้

- 1) ไม่มีการระบุปีที่ดำเนินการของแต่ละตัวชี้วัด
- 2) ไม่มีการถ่ายตัวชี้วัดในแต่ละยุทธศาสตร์ออกเป็นกิจกรรมรายปี ทำให้ไม่สามารถประเมินผลในแต่ละปีได้
- 3) ไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่สามารถประเมินผลได้อย่างชัดเจนตามที่ระบุไว้ในแผน รวมถึงไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดได้ในระดับรายปี
- 4) ไม่มีการกำหนดผู้รับผิดชอบและงบประมาณในแผนยุทธศาสตร์

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาแล้ว ทำให้คณะที่ปรึกษามีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยตัวชี้วัดจากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2551-2553 เป็นตัวชี้วัดที่มีการประเมินผลการดำเนินงานในการปฏิบัติงานของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ โดยที่มาของตัวชี้วัดดังกล่าวถูกถ่ายทอดมาจากยุทธศาสตร์กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี³ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาความเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดจากแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปรมาณเพื่อสันติ 2551-2555 พบว่าตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติการเป็นตัวชี้วัดที่มีได้เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ปี 2551-2555 **ทำให้ไม่สามารถนำชุดตัวชี้วัดจากแผนปฏิบัติการไปใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานของแผนยุทธศาสตร์ฯ ได้โดยตรง**

²รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ก.

³รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข.

3.2 ผลการประเมินการดำเนินงานสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ (ปส.)

การดำเนินงานของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติในช่วงปี 2550-2553ประกอบไปด้วยเป้าหมายการดำเนินงาน 3 ส่วน ได้แก่

- 1) ภาคการผลิต/บริการ และภาคสังคม/ชุมชน ได้รับการพัฒนาจากนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความสามารถทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม
- 2) ภาคการผลิตและบริการใช้ประโยชน์จากโครงสร้างพื้นฐานในการยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์และบริการให้ได้มาตรฐาน รวมทั้งการขยายโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาระบบสนับสนุนและการบริหารจัดการที่มีคุณภาพเพียงพอกับความต้องการ และ
- 3) ประชาชนกลุ่มเป้าหมายรวมทั้งเด็กและเยาวชนมีทัศนคติที่ดีต่อวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์

ทั้งนี้ ปี2550 ได้มีการดำเนินการเฉพาะในส่วนของเป้าหมายที่ 1 และ 2 และต่อมาในช่วงปี 2551-2553 ได้ดำเนินการเพิ่มเติมในส่วนของเป้าหมายที่ 3 โดยมีรายละเอียดการประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละเป้าหมาย ดังนี้

เป้าหมายที่ 1 ภาคการผลิต/บริการ และภาคสังคม/ชุมชน ได้รับการพัฒนาจากนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความสามารถทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม

กล่าวสำหรับภาพรวมของเป้าหมายที่ 1 ที่ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดทั้งในระดับเป้าหมาย ผลผลิต และกิจกรรม เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ภาคการผลิต/บริการ และภาคสังคม/ชุมชน ได้รับการพัฒนาจากนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความสามารถทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม ประกอบไปด้วยสิ่งที่ต้องทำ และผลลัพธ์ ดังนี้

1. จำนวนตัวชี้วัดของเป้าหมาย 2 ตัวชี้วัด ซึ่งสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายได้ครบถ้วนทั้ง 2 ตัวชี้วัด
2. จำนวนตัวชี้วัดของผลผลิต 2 ตัวชี้วัด ซึ่งสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายได้ครบถ้วนทั้ง 2 ตัวชี้วัด
3. จำนวนตัวชี้วัดของกิจกรรม 4 ตัวชี้วัด ซึ่งสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายได้ครบถ้วนทั้ง 4 ตัวชี้วัด

ทั้งนี้ ทางคณะที่ปรึกษาได้ข้อสังเกตตัวชี้วัดเป้าหมายที่ 1 ได้แก่

- ตัวชี้วัดข้อเสนอเชิงนโยบายของ ปส. ใช้การวัดจากจำนวนข้อเสนอซึ่งยังไม่ระบุประโยชน์ของข้อเสนอแนะว่าจะส่งผลโดยตรงกับใครอย่างไร
- ตัวชี้วัดระดับผลผลิต ยังไม่มีแผนการรองรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่างๆ จากระดับเป้าหมาย
- ตัวชี้วัดเพื่อวัดความสำเร็จ สามารถสะท้อนความสำเร็จของข้อเสนอแนะต่างๆ จริงหรือไม่
- ยังไม่มีตัวชี้วัด หรือแผนงานการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและบุคลากรรองรับการขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ ที่ ปส. ให้ข้อเสนอไว้

โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดของเป้าหมาย ผลผลิต และกิจกรรม ดังนี้

- **ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการของกระทรวง** –ข้อเสนอเชิงนโยบายและแผนทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมระดับประเทศที่ผ่านความเห็นชอบจากหน่วยงานที่นำเสนอคณะกรรมการ/อนุกรรมการระดับชาติ

	หน่วยวัด	ปี			
		2550	2551	2552	2553
เป้าหมาย	เรื่อง	10	10	10	10
ผลการดำเนินงาน		10	13	10	10

ตัวชี้วัดข้อเสนอเชิงนโยบายและแผนทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรมระดับประเทศที่ผ่านความเห็นชอบจากหน่วยงานที่นำเสนอคณะกรรมการ/อนุกรรมการระดับชาติพิจารณาจากข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย แผน และมาตรการตลอดจนกฎหมายด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ระดับประเทศที่ได้รับความเห็นชอบจากกระทรวง/หน่วยงาน เพื่อนำเสนอคณะกรรมการ/อนุกรรมการระดับชาติ/ หรือมีหน่วยงานนำไปใช้ โดยตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดต่อเนื่องในช่วงปี 2550 – 2553 และได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดเท่ากันทุกปี ในช่วงปีดังกล่าวคือเท่ากับ 10 เรื่อง ในส่วนของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์เป้าหมายครบถ้วนทุกปี โดยในปี 2550 2552 และ 2553 มีผลการดำเนินงานเท่ากันคือจำนวน 10 เรื่อง ยกเว้นในปี 2551 ที่มีผลการดำเนินงานเท่ากับ 13 เรื่องเพียงปีเดียว

ทั้งนี้ คณะที่ปรึกษามีข้อคิดเห็นต่อตัวชี้วัดในการให้ ปส. ต้องมีการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายและแผนทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรมระดับประเทศที่ผ่านความเห็นชอบจากหน่วยงานที่นำเสนอคณะกรรมการ/อนุกรรมการระดับชาตินั้น

ดังนั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรมมากยิ่งขึ้นแล้ว ปส. ควรมีการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดด้วยว่า ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายหรือแผนงานจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศด้านการกำกับดูแลด้านรังสีและนิวเคลียร์มากน้อยเพียงใด

เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน หน่วยงานที่ใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์นำข้อเสนอแนะและนำแผนไปใช้

- **ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน**-นโยบายและแผนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์นำไปใช้ประโยชน์

	หน่วยวัด	ปี	
		2552	2553
เป้าหมาย	ร้อยละ	90	90
ผลการดำเนินงาน		100	100

ตัวชี้วัดนโยบายและแผนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์นำไปใช้ประโยชน์ พิจารณาจากนโยบายที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงโดยตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดต่อเนื่องในปี 2552 และ 2553 และได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดของทั้ง 2 ปี เท่ากัน คือ ร้อยละ 90 ในส่วนของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์เป้าหมายครบถ้วนทั้ง 2 ปี โดยมีผลการดำเนินงานเท่ากับคือร้อยละ 100

ทั้งนี้ คณะที่ปรึกษามีข้อคิดเห็น 2 ประการในการพัฒนาตัวชี้วัด คือ

- ประการแรก คือ ตัวชี้วัดนี้ประกอบด้วยนโยบายหรือแผนงานมีประโยชน์ต่อยุทธศาสตร์ของ ปส. มากน้อยเพียงใด และสอดคล้องกับหน้าที่กำกับดูแลของ ปส. หรือไม่
- ประการที่สอง คือ มีแนวทางในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร

ผลผลิต นโยบายและแผนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์

- **ตัวชี้วัดผลผลิต - เติบโตปริมาณ** - จำนวนข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับพลังงานปรมาณูและการดำเนินงานตามพันธกรณีระหว่างประเทศ

	หน่วยวัด	ปี			
		2550	2551	2552	2553
เป้าหมาย	เรื่อง	166	167	167	340
ผลการดำเนินงาน		341	302	273	392

ตัวชี้วัดจำนวนข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับพลังงานปรมาณูและการดำเนินงานตามพันธกรณีระหว่างประเทศ พิจารณาจากจำนวนเรื่องที่ได้มีการนำเสนอทางนโยบาย แผน กฎหมาย ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์และการประสานงานระหว่างประเทศ ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดต่อเนื่องในช่วงปี 2550 - 2553 โดยได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดในปีต่าง ๆ เท่ากับ 166 167 167 และ 340 เรื่อง ตามลำดับ ในส่วนของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์เป้าหมายครบถ้วนทุกปี โดยมีผลการดำเนินงานเท่ากับ 341 302 273 และ 392 เรื่อง ตามลำดับ

- สำหรับการพัฒนาตัวชี้วัดดังกล่าว คณะที่ปรึกษามีความเห็นในเรื่องของกำหนดค่าเป้าหมายว่าแม้จะมีเป้าหมายเพิ่มขึ้นทุกปี แต่ควรประเมินเปรียบเทียบกับจำนวนข้อเสนอทั้งหมดที่ ปส. จัดทำข้อเสนอ เพื่อให้สะท้อนคุณภาพของข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- **ตัวชี้วัดผลผลิต - เชิงคุณภาพ-ร้อยละความสำเร็จตามแผน**

	หน่วยวัด	ปี			
		2550	2551	2552	2553
เป้าหมาย	ร้อยละ	80	80	80	80
ผลการดำเนินงาน		80	80	80	100

ตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จตามแผน พิจารณาจากร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงานของ ปส. ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดต่อเนื่องในช่วงปี 2550 – 2553 โดยได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดในปี ต่าง ๆ เท่ากันคือ ร้อยละ 80 ในส่วนของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่า เกณฑ์เป้าหมายครบถ้วนทุกปี โดยมีผลการดำเนินงานในช่วงปี 2550-2552 เท่ากับร้อยละ 80 และมีผล การดำเนินงานในปี 2553 เท่ากับร้อยละ 100

ทางคณะที่ปรึกษาเห็นว่าตัวชี้วัดเชิงคุณภาพดังกล่าวนี้ ความสำเร็จตามแผนจะต้องระบุประโยชน์ที่มีต่อ บทบาทการกำกับดูแลและประโยชน์ในมิติอื่นๆ มากยิ่งขึ้น

กิจกรรมที่ 1 การดำเนินงานตามพันธกรณีระหว่างประเทศ

- **ตัวชี้วัดกิจกรรม - การดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศ/การประสานงานระหว่างหน่วยงาน ต่างประเทศ**

	หน่วยวัด	ปี			
		2550	2551	2552	2553
เป้าหมาย	เรื่อง	100	150	155	330
ผลการดำเนินงาน		324	285	256	375

ตัวชี้วัดการดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศ/การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างประเทศ พิจารณาจากจำนวนเรื่องรายงานทางเทคนิคและที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการให้เป็นไปตามพันธกรณี สนธิสัญญา อนุสัญญา ข้อตกลง และมาตรการอื่นที่เกี่ยวข้องทางนิวเคลียร์ ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัด ต่อเนื่องในช่วงปี 2550 – 2553 โดยได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดในปีต่าง ๆ เท่ากับ 100 150 155 และ 330 เรื่อง ตามลำดับ ในส่วนของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์ เป้าหมายครบถ้วนทุกปี โดยมีผลการดำเนินงานเท่ากับ 324 285 256 และ 375 เรื่อง ตามลำดับ

เนื่องจาก การดำเนินงานด้านการกำกับดูแลของ ปส. นั้นเป็นการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานสากลอยู่ แล้ว ดังนั้นคณะที่ปรึกษามีความเห็นในการพัฒนาตัวชี้วัดดังกล่าวนี้จะต้องมีการกำหนดค่าเป้าหมายที่มี

ความชัดเจน ตัวอย่างหน่วยวัดควรวัดผลจากจำนวนเรื่องที่ ปส. สามารถรายงานได้จริงเทียบกับจำนวนเรื่องทั้งหมดที่ต้องรายงาน หรือร้อยละของจำนวนรายงานที่ไม่สามารถนำเสนอได้ทันในแต่ละปี

กิจกรรมที่ 2 การเสนอรอบนโยบายเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์

- ตัวชี้วัดกิจกรรม - การเสนอรอบนโยบายเกี่ยวกับเรื่องพลังงานปรมาณู

	หน่วยวัด	ปี			
		2550	2551	2552	2553
เป้าหมาย	เรื่อง	16	17	17	17
ผลการดำเนินงาน		17	17	17	17

ตัวชี้วัดการเสนอรอบนโยบายเกี่ยวกับเรื่องพลังงานปรมาณู พิจารณาจากจำนวนเรื่องที่ได้มีการนำเสนอทางนโยบาย แผน กฎหมาย ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์ ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดต่อเนื่องในช่วงปี 2550 - 2553 โดยได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดในปี 2550 เท่ากับ 16 เรื่อง และค่าเกณฑ์วัดในปี 2551 - 2553 เท่ากับ 17 เรื่อง ในส่วนของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์เป้าหมายครบถ้วนทุกปี โดยมีผลการดำเนินงานในช่วงปี 2550 - 2553 เท่ากันทุกปี คือมีจำนวนเรื่องเท่ากับ 17 เรื่อง

ทั้งนี้ ทางคณะที่ปรึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดการเสนอรอบนโยบายเกี่ยวกับเรื่องพลังงานปรมาณู ว่าตัวชี้วัดควรสามารถระบุถึงผลกระทบจากการดำเนินนโยบาย และมีตัวชี้วัดในการพัฒนาขีดความสามารถในการกำกับดูแลของ ปส.

กิจกรรมที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์

- ตัวชี้วัดกิจกรรม-ความสำเร็จในการดำเนินการพัฒนาระบบบริหารสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

	หน่วยวัด	ปี			
		2550	2551	2552	2553
เป้าหมาย	ร้อยละ	80	80	80	80
ผลการดำเนินงาน		96.39	95.90	80	80

ตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินการพัฒนาระบบบริหารสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ พิจารณาจากความสามารถในการดำเนินการเพื่อพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสมและบรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของเป้าหมายของกิจกรรมที่กำหนดไว้ใน

โครงการ⁴ ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดต่อเนื่องในช่วงปี 2550 - 2553 โดยได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดในช่วงปี 2550 - 2553 เท่ากันทุกปีคือร้อยละ 80 ในส่วนของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์เป้าหมายครบถ้วนทุกปี โดยมีผลการดำเนินงานในปี 2550 และ 2551 เท่ากับร้อยละ 96.39 และ 95.90 และมีผลการดำเนินงานในปี 2552 และ 2553 เท่ากันคือร้อยละ 80

ทางคณะที่ปรึกษามีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดกิจกรรมการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์ ตามตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินการพัฒนาระบบบริหารสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ ตามประเด็นดังต่อไปนี้

- 1) ต้องมีการกำหนดจำนวนผู้ใช้งานระบบที่ชัดเจนและเหมาะสม
- 2) ต้องมีตัวชี้วัดเพื่อวัดผลความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบทั้งในระหว่างดำเนินการและภายหลังการดำเนินการใช้งานระบบดังกล่าว
- 3) ต้องมีตัวชี้วัดเพื่อการประเมินความคุ้มค่าในการใช้ประโยชน์จากระบบหรือนำไปสู่การพัฒนาระบบ
- 4) ตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นจะต้องเป็นตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาและบริหารองค์กร/บุคลากร

กิจกรรมที่ 4 การประชาสัมพันธ์และพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

- ตัวชี้วัดกิจกรรม -การประชาสัมพันธ์และพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

	หน่วยวัด	ปี
		2550
เป้าหมาย	คน	600
ผลการดำเนินงาน		1,612

ตัวชี้วัดการประชาสัมพันธ์และพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นตัวชี้วัดที่มีการวัดผลในปี 2550 เพียงปีเดียว โดยได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดเท่ากับ 600 คน ในส่วนของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์เป้าหมาย โดยมีผลการดำเนินงาน เท่ากับ 1,612 คน

ทั้งนี้ ทางคณะที่ปรึกษามีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดกิจกรรมการประชาสัมพันธ์และพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดังนี้

⁴ระบบบริหารหมายถึงระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการอันได้แก่ระบบงานe-Office, ระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service), ระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้แบบOnline (e-Learning), ระบบฐานข้อมูลต่างๆอาทิฐานข้อมูลบุคลากรฐานข้อมูลทางด้านเทคโนโลยีนิวเคลียร์ เป็นต้นนอกจากนี้ยังรวมถึงระบบโครงสร้างพื้นฐานทางด้านIT ได้แก่ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ระบบรักษาความปลอดภัยเครือข่ายอีกด้วย

- 1) กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการประชาสัมพันธ์และการพัฒนาคือใครและมีความเหมาะสมหรือไม่
- 2) จะต้องมีการระบุเนื้อหาสาระของการประชาสัมพันธ์และการพัฒนาที่มีความเหมาะสมสำหรับแต่ละกลุ่มเป้าหมายหรือไม่
- 3) จำนวนชั่วโมงในการดำเนินงานเพียงพอหรือไม่ในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย
- 4) ความพึงพอใจตามมุมมองของกลุ่มเป้าหมาย

เป้าหมายที่ 2 ภาคการผลิตและบริการใช้ประโยชน์จากโครงสร้างพื้นฐานในการยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์และบริการให้ได้มาตรฐาน รวมทั้งการขยายโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาระบบสนับสนุนและการบริหารจัดการที่มีคุณภาพเพียงพอกับความต้องการ

กล่าวสำหรับภาพรวมของเป้าหมายที่ 2 ที่ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดทั้งในระดับเป้าหมาย ผลผลิต และกิจกรรม เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ภาคการผลิตและบริการใช้ประโยชน์จากโครงสร้างพื้นฐานในการยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์และบริการให้ได้มาตรฐาน รวมทั้งการขยายโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาระบบสนับสนุนและการบริหารจัดการที่มีคุณภาพเพียงพอกับความต้องการประกอบไปด้วยสิ่งที่ต้องทำ และผลลัพธ์ ดังนี้

1. จำนวนตัวชี้วัดของเป้าหมาย 6 ตัวชี้วัด ซึ่งสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายได้ครบถ้วนทั้ง 6 ตัวชี้วัด
2. จำนวนตัวชี้วัดของผลผลิต 3 ตัวชี้วัด ซึ่งสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายได้ครบถ้วนทั้ง 3 ตัวชี้วัด
3. จำนวนตัวชี้วัดของกิจกรรม 3 ตัวชี้วัด ซึ่งสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายได้ครบถ้วนทั้ง 3 ตัวชี้วัด

ทั้งนี้ ทางคณะที่ปรึกษาได้ข้อสังเกตตัวชี้วัดเป้าหมายที่ 2 ได้แก่

- การทำงานของ ปส. เป็นไปตามมาตรฐานสากลอยู่แล้ว ดังนั้น การใช้มาตรฐานสากลจึงไม่เกิดความท้าทายในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
- ตัวชี้วัดที่ใช้ควรมีการคำนึงถึงการใช้จ่ายงบประมาณ และการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดของเป้าหมาย ผลผลิต และกิจกรรม ดังนี้

- **ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการของกระทรวง** - การกำกับดูแลเครื่องกำเนิดรังสี วัสดุกัมมันตรังสี วัสดุนิวเคลียร์ และเครื่องมืออุปกรณ์

	หน่วยวัด	ปี
		2551
เป้าหมาย	รายการ	18,700
ผลการดำเนินงาน		30,988

ตัวชี้วัดการกำกับดูแลเครื่องกำเนิดรังสี วัสดุกัมมันตรังสี วัสดุนิวเคลียร์ และเครื่องมืออุปกรณ์ พิจารณาจากจำนวนเครื่องกำเนิดรังสี หรือจำนวนวัสดุกัมมันตรังสีชนิดไม่ปิดผนึก หรือจำนวนวัสดุนิวเคลียร์ หรือจำนวนเครื่องมืออุปกรณ์ หรือจำนวนสถานที่/ห้อง ที่ได้รับการอนุญาต หรือได้รับการออกไปตรวจสอบ ณ

สถานปฏิบัติการทางรังสี ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวปีตัวชี้วัดที่มีการวัดผลในปี 2551 เพียงปีเดียว โดยได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดเท่ากับ 18,700 รายการ ในส่วนของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์เป้าหมาย โดยมีผลการดำเนินงาน เท่ากับ 30,988 รายการ

ทางคณะที่ปรึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการ ดังนี้

- 1) ควรมีการวัดคุณภาพและความเชื่อถือได้ (ซึ่งอาจประเมินได้จากสอบถามความเห็นของผู้รับบริการ) ของกระบวนการ (Internal Process ตามหลักการของ BCC) การออกไปอนุญาต และการตรวจสอบสถานที่
- 2) ควรมีการวัดผลจากจำนวนใบอนุญาตที่ขออนุมัติจากผู้ประกอบการ เทียบกับจำนวนใบอนุญาตที่ไม่ได้รับการอนุมัติ

- **ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการของกระทรวง - จำนวนการบริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ พัฒนา และรับรองห้องปฏิบัติการ และข้อมูลทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี**

	หน่วยวัด	ปี
		2552
เป้าหมาย	รายการ	1,600
ผลการดำเนินงาน		1,604

ตัวชี้วัดจำนวนการบริการวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ พัฒนาและรับรองห้องปฏิบัติการ และข้อมูลทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พิจารณาจากจำนวนบริการ วิเคราะห์ ทดสอบ รายการตรวจวัดและประเมินค่าปริมาณรังสีจากภายในร่างกาย ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดที่มีการวัดผลในปี 2552 เพียงปีเดียว โดยได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดเท่ากับ 1,600 รายการ ในส่วนของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์เป้าหมาย โดยมีผลการดำเนินงาน เท่ากับ 1,604 รายการ

อย่างไรก็ตาม ตัวชี้วัดที่มีการวัดผลในปี 2552 เพียงปีเดียว ไม่อาจวิเคราะห์ถึงการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระยะยาวได้

- **ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการของกระทรวง-ร้อยละของหน่วยงานที่ใช้เทคโนโลยีนิวเคลียร์มีความปลอดภัยตามมาตรฐานสากล**

	หน่วยวัด	ปี	
		2550	2551
เป้าหมาย	ร้อยละ	100	100
ผลการดำเนินงาน		100	100

ตัวชี้วัดร้อยละของหน่วยงานที่ใช้เทคโนโลยีนิวเคลียร์มีความปลอดภัยตามมาตรฐานสากล พิจารณาจากร้อยละสถานปฏิบัติการทางรังสีที่ได้รับการตรวจสอบสอดคล้องกับมาตรฐานสากลและปฏิบัติตามระเบียบที่วางไว้มีความปลอดภัยตามมาตรฐาน⁵ ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดที่มีการวัดผลต่อเนื่องในปี 2552 และ 2553 โดยได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดในทั้ง 2 ปีเท่ากับร้อยละ 100 ในส่วนของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์เป้าหมายได้ครบถ้วนร้อยละ 100 ทั้ง 2 ปี

ทั้งนี้ ทางคณะที่ปรึกษาเห็นว่า ปส. ต้องดำเนินการตามมาตรฐานสากลอยู่แล้ว การดำเนินงานในส่วนนี้จึงเป็นงานประจำ ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความท้าทายในการพัฒนาขีดความสามารถและปัจจัยใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

- **ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการของกระทรวง-โครงการความร่วมมือระหว่างประเทศด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์ที่นำไปสู่การปฏิบัติ**

	หน่วยวัด	ปี
		2552
เป้าหมาย	มาตรฐาน/ โครงการ	3
ผลการดำเนินงาน		5

ตัวชี้วัดโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์ที่นำไปสู่การปฏิบัติ พิจารณาจากจำนวนโครงการความร่วมมือทางวิชาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระหว่างประเทศที่มีกิจกรรมต่อเนื่องอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดที่มีการวัดผลในปี 2552 เพียงปีเดียว โดยได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดเท่ากับ 3 มาตรฐาน/โครงการ ในส่วนของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์เป้าหมาย โดยมีผลการดำเนินงาน เท่ากับ 5 มาตรฐาน/โครงการ

อย่างไรก็ตาม ตัวชี้วัดที่มีการวัดผลในปี 2552 เพียงปีเดียว ไม่อาจวิเคราะห์ถึงการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระยะยาวได้

⁵เป็นการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยจากการใช้เครื่องกำเนิดรังสีอุตสาหกรรมนิวเคลียร์และเครื่องมืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการผลิตการมีไว้ครอบครองหรือใช้ซึ่งวัสดุนิวเคลียร์พิเศษพลังงานปรมาณูสูญพลอยได้วัสดุต้นกำลังในเรื่องการระงับหรือป้องกันการอันตรายซึ่งอาจมีแก่บุคคลหรือทรัพย์สินหรือการคุ้มครองอนามัยบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติกฎกระทรวงและมาตรฐานสากลและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของรัฐบาลที่จะนำประเทศไปสู่การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

เป้าหมายการให้บริการหน่วยงานผู้ใช้ ผู้รับบริการและประชาชนได้รับความปลอดภัยจากการกำกับดูแลการใช้ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์

- ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน-ผู้ขอรับบริการการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์ ปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมาย

	หน่วยวัด	ปี	
		2552	2553
เป้าหมาย	ร้อยละ	70	70
ผลการดำเนินงาน		100	100

ตัวชี้วัดผู้ขอรับบริการการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์ปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมาย พิจารณาจากร้อยละหน่วยงานผู้ใช้งานเครื่องปฏิกรณ์ปรมาณูที่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ มาตรฐาน และแนวทาง ที่สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติประกาศใช้อย่างเป็นทางการ เพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้งาน ผู้รับบริการและประชาชน ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดที่มีการวัดผลต่อเนื่องในปี 2552 และ 2553 โดยได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดในทั้ง 2 ปีเท่ากับร้อยละ 70 ในส่วนของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์เป้าหมายได้ครบถ้วนร้อยละ 100 ทั้ง 2 ปี

อย่างไรก็ตาม การดำเนินกิจกรรมนี้เป็นงานประจำของ ปส. ที่ต้องตามดำเนินการอยู่แล้ว ดังนั้น ตัวชี้วัดดังกล่าวจึงอาจเป็นเพียงภารกิจระดับกิจกรรมเท่านั้น ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความท้าทายในการพัฒนาขีดความสามารถและปัจจัยใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

- ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน-การใช้พลังงานปรมาณูอย่างปลอดภัยตามมาตรฐานสากล

	หน่วยวัด	ปี
		2550
เป้าหมาย	ร้อยละ	100
ผลการดำเนินงาน		100

ตัวชี้วัดการใช้พลังงานปรมาณูอย่างปลอดภัยตามมาตรฐานสากล เป็นตัวชี้วัดที่มีการวัดผลในปี 2550 เพียงปีเดียว โดยได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดเท่ากับร้อยละ 100 ซึ่งทาง ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์เป้าหมายได้ครบถ้วนร้อยละ 100

อย่างไรก็ตาม ตัวชี้วัดที่มีการวัดผลในปี 2550 เพียงปีเดียว ไม่อาจวิเคราะห์ถึงการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระยะยาวได้

ผลผลิต การบริหารจัดการการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้เกิดความปลอดภัย

- **ตัวชี้วัดผลผลิต - เชิงปริมาณ** -การกำกับดูแลความปลอดภัยจากการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์

	หน่วยวัด	ปี			
		2550	2551	2552	2553
เป้าหมาย	รายการ	6,659	6,480	8,608	9,000
ผลการดำเนินงาน		12,518	15,706	17,106	17,493

ตัวชี้วัดการกำกับดูแลความปลอดภัยจากการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์ พิจารณาจากจำนวนรายการ กิจกรรม รายงานที่ดำเนินงานภายใต้การพัฒนากำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดต่อเนื่องในช่วงปี 2550 – 2553 โดยได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดในแต่ละปี เท่ากับ 6,659 6,480 8,608 และ 9,000 รายการ ตามลำดับ ในส่วนของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์เป้าหมายครบถ้วนทุกปี โดยมีผลการดำเนินงานเท่ากับ 12,518 15,706 17,106 และ 17,493 รายการ ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม การดำเนินการกิจนี้เป็นงานประจำของ ปส. ที่ต้องตามดำเนินการอยู่แล้ว ดังนั้น ตัวชี้วัดดังกล่าวจึงอาจเป็นเพียงภารกิจระดับกิจกรรมเท่านั้น ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความท้าทายในการพัฒนาขีดความสามารถและปัจจัยใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

- **ตัวชี้วัดผลผลิต - เชิงคุณภาพ**-สถานปฏิบัติการที่ผ่านเกณฑ์การตรวจเป็นไปตามมาตรฐานที่ยอมรับได้

	หน่วยวัด	ปี		
		2551	2552	2553
เป้าหมาย	ร้อยละ	90	70	70
ผลการดำเนินงาน		100	100	100

ตัวชี้วัดสถานปฏิบัติการที่ผ่านเกณฑ์การตรวจเป็นไปตามมาตรฐานที่ยอมรับได้ พิจารณาจากร้อยละคะแนนเฉลี่ยของการตรวจสอบสถานปฏิบัติการฯ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดต่อเนื่องในช่วงปี 2551 – 2553 โดยได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดในแต่ละปี เท่ากับ ร้อยละ 90 70 และ 70 ตามลำดับ ในส่วนของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์เป้าหมายได้ครบถ้วนร้อยละ 100 ทุกปี

อย่างไรก็ตาม การดำเนินภารกิจนี้เป็นงานประจำของ ปส. ที่ต้องตามดำเนินอยู่แล้ว ดังนั้น ตัวชี้วัดดังกล่าวจึงอาจเป็นเพียงภารกิจระดับกิจกรรมเท่านั้น ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความท้าทายในการพัฒนาขีดความสามารถและปัจจัยใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

- **ตัวชี้วัดผลผลิต - เชิงปริมาณ** - ร้อยละสถานปฏิบัติการที่ไม่เกิดอุบัติเหตุด้านพลังงานปรมาณที่ปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบและมาตรฐานความปลอดภัย

	หน่วยวัด	ปี
		2550
เป้าหมาย	ร้อยละ	100
ผลการดำเนินงาน		100

ตัวชี้วัดร้อยละสถานปฏิบัติการที่ไม่เกิดอุบัติเหตุด้านพลังงานปรมาณที่ปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบและมาตรฐานความปลอดภัย พิจารณาจากร้อยละสถานปฏิบัติการทางรังสีและนิวเคลียร์ที่ได้รับการตรวจและปฏิบัติสอดคล้องกับระเบียบและไม่เกิดเหตุที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลภายนอก และสิ่งแวดล้อม และต้องเป็นหน่วยงานที่รับใบอนุญาต ยกเว้นการโจรกรรม ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดที่มีการวัดผลในปี 2550 เพียงปีเดียว โดยได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดเท่ากับร้อยละ 100 ซึ่งทาง ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์เป้าหมายได้ครบถ้วนร้อยละ 100

อย่างไรก็ตาม ตัวชี้วัดที่มีการวัดผลในปี 2550 เพียงปีเดียว ไม่อาจวิเคราะห์ถึงการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระยะยาวได้ และการดำเนินภารกิจนี้เป็นงานประจำของ ปส. ที่ต้องตามดำเนินอยู่แล้ว ดังนั้น ตัวชี้วัดดังกล่าวจึงอาจเป็นเพียงภารกิจระดับกิจกรรมเท่านั้น ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความท้าทายในการพัฒนาขีดความสามารถและปัจจัยใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

กิจกรรมที่ 1 การกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์

- **ตัวชี้วัดกิจกรรม**-การกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์

	หน่วยวัด	ปี			
		2550	2551	2552	2553
เป้าหมาย	รายการ	9	10	308	308
ผลการดำเนินงาน		35	38	252	314

ตัวชี้วัดการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์ พิจารณาจากจำนวนรายการ กิจกรรม รายงานที่ดำเนินงานภายใต้การพัฒนาการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์ ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัด

ต่อเนื่องในช่วงปี 2550 – 2553 โดยได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดในแต่ละปี เท่ากับ 9 10 308 และ 308 รายการ ตามลำดับ ในส่วนของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์เป้าหมายได้ครบถ้วนทุกปี ยกเว้นในปี 2552 ที่มีผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย โดยมีผลการดำเนินงานเท่ากับ 252 เรื่อง ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ 56 เรื่อง

อย่างไรก็ตาม การดำเนินภารกิจนี้เป็นงานประจำของ ปส. ที่ต้องตามดำเนินการอยู่แล้ว ดังนั้น ตัวชี้วัดดังกล่าวจึงอาจเป็นเพียงภารกิจระดับกิจกรรมเท่านั้น ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความท้าทายในการพัฒนาขีดความสามารถและปัจจัยใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

กิจกรรมที่ 2 การกำกับดูแลความปลอดภัยทางรังสี

- ตัวชี้วัดกิจกรรม-การกำกับดูแลความปลอดภัยทางรังสี

	หน่วยวัด	ปี			
		2550	2551	2552	2553
เป้าหมาย	รายการ	3,000	3,000	4,000	4,200
ผลการดำเนินงาน		7,955	10,784	11,645	10,902

ตัวชี้วัดการกำกับดูแลความปลอดภัยทางรังสี พิจารณาจากจำนวนรายการ/ครั้ง/ชิ้นงาน ในการปฏิบัติงานทั้งหมดของ จนท. สร. ที่ระบุในรายงานผลการดำเนินการตัวชี้วัดตามเป้าหมายการให้บริการของกระทรวง/หน่วยงาน/ผลผลิต ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดต่อเนื่องในช่วงปี 2550 – 2553 โดยได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดในแต่ละปี เท่ากับ 3,000 3,000 4,000 และ 4,200 รายการ ตามลำดับ ในส่วนของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์เป้าหมายครบถ้วนทุกปี โดยมีผลการดำเนินงานเท่ากับ 7,955 10,784 11,645 และ 10,902 รายการ ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม การดำเนินภารกิจนี้เป็นงานประจำของ ปส. ที่ต้องตามดำเนินการอยู่แล้ว ดังนั้น ตัวชี้วัดดังกล่าวจึงอาจเป็นเพียงภารกิจระดับกิจกรรมเท่านั้น ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความท้าทายในการพัฒนาขีดความสามารถและปัจจัยใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

กิจกรรมที่ 3 การสนับสนุนการกำกับดูแลความปลอดภัยจากพลังงานนิวเคลียร์

- **ตัวชี้วัดกิจกรรม**–การสนับสนุนการกำกับดูแลความปลอดภัยจากพลังงานนิวเคลียร์

	หน่วยวัด	ปี			
		2550	2551	2552	2553
เป้าหมาย	รายการ	3,650	3,830	4,300	4,500
ผลการดำเนินงาน		4,528	4,974	5,209	6,277

ตัวชี้วัดการสนับสนุนการกำกับดูแลความปลอดภัยจากพลังงานนิวเคลียร์ พิจารณาจากจำนวนรายการการสนับสนุนการกำกับดูแลความปลอดภัยจากพลังงานนิวเคลียร์⁶ ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดต่อเนื่องในช่วงปี 2550 – 2553 โดยได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดในแต่ละปี เท่ากับ 3,650 3,830 4,300 และ 4,500 รายการ ตามลำดับ ในส่วนของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์เป้าหมายครบถ้วน ทุกปี โดยมีผลการดำเนินงานเท่ากับ 4,528, 4,974, 5,209 และ 6,277 รายการ ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม ทางคณะที่ปรึกษาเห็นว่าตัวชี้วัดดังกล่าวนี้ ควรจะระบุถึงประเภทการสนับสนุนที่ชัดเจน จำแนกตามการดำเนินงานของกลุ่มเป้าหมายให้มากยิ่งขึ้น

เป้าหมายที่ 3 ประชาชนกลุ่มเป้าหมายรวมทั้งเด็กและเยาวชนมีทัศนคติที่ดีต่อวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์

กล่าวสำหรับภาพรวมของเป้าหมายที่ 3 ที่ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดทั้งในระดับเป้าหมาย ผลผลิต และกิจกรรม เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประชาชนกลุ่มเป้าหมายรวมทั้งเด็กและเยาวชนมีทัศนคติที่ดีต่อวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์ประกอบไปด้วยสิ่งที่ต้องทำ และผลลัพธ์ ดังนี้

1. จำนวนตัวชี้วัดของเป้าหมาย 3 ตัวชี้วัด ซึ่งสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายได้ครบถ้วนทั้ง3ตัวชี้วัด
2. จำนวนตัวชี้วัดของผลผลิต 2 ตัวชี้วัด ซึ่งสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายได้ครบถ้วนทั้ง2 ตัวชี้วัด
3. จำนวนตัวชี้วัดของกิจกรรม 3 ตัวชี้วัด ซึ่งสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายได้ครบถ้วนทั้ง3 ตัวชี้วัด

⁶รายการหมายถึงถึง

- (1) จำนวนครั้งของการดำเนินการตรวจวัดและเฝ้าระวังรังสีและกัมมันตภาพรังสีในสิ่งแวดล้อมอาหารและน้ำดื่มและการดำเนินการประเมินผลปริมาณรังสี (Equivalent dose) ที่จะได้รับ
- (2) จำนวนเครื่องมือวัดรังสีเครื่องวัดความเปราะเปื้อนทางรังสีที่ทำการสอบเทียบ/ปรับเทียบ
- (3) จำนวนเครื่องวัดโดสคาลิเบรเตอร์ที่ทำการสอบเทียบและเปรียบเทียบความชำนาญ
- (4) จำนวนสารอ้างอิงทางรังสีต้นกำเนิดรังสีและสารเกสซิงส์ที่ทำการสอบเทียบและ/หรือรับรองความแรงรังสีการสอบย้อนทดสอบความชำนาญจำนวนคู่มือและระบบที่ได้ทำการปรับปรุง
- (5) จำนวนครั้ง/รายการ/ชิ้นงานในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจวัดและประเมินค่าปริมาณรังสีจากภายในร่างกายประวัติการได้รับรังสีการพัฒนาและดำรงรักษาห้องวัดปริมาณรังสีที่ร่างกายให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลISO/IEC 17025

ทั้งนี้ ทางคณะที่ปรึกษาได้ข้อสังเกตตัวชี้วัดเป้าหมายที่ 3 ได้แก่

- ตัวชี้วัดของทั้ง 3 ระดับ เป็นเพียงตัวชี้วัดในระดับกิจกรรมเท่านั้น
- ยังไม่มีการระบุกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับระดับความสามารถในการรับรู้ประเด็นต่างๆ
- ตัวชี้วัดที่ใช้ควรมีการคำนึงถึงการใช้จ่ายงบประมาณ
- ยังไม่มีการใช้ตัวชี้วัดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรงานประชาสัมพันธ์ อาทิ แผนพัฒนาการอบรม training for the trainer เป็นต้น

โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดของเป้าหมาย ผลผลิต และกิจกรรม ดังนี้

- **ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการของกระทรวง-จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี**

	หน่วยวัด	ปี		
		2551	2552	2553
เป้าหมาย	คน	1,500	1,700	1,900
ผลการดำเนินงาน		3,825	2,327	3,164

ตัวชี้วัดจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พิจารณาจากจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดต่อเนื่องในช่วงปี 2551 – 2553 โดยได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดในแต่ละปี เท่ากับ 1,500 1,700 และ 1,900 คน ตามลำดับ ในส่วนของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์เป้าหมายครบถ้วนทุกปี โดยมีผลการดำเนินงานเท่ากับ 3,825 2,327 และ 3,164คน ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม ทางคณะที่ปรึกษามีความเห็นที่ตัวชี้วัดควรระบุถึงประเภทกิจกรรมที่ชัดเจนเหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

- **ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการของกระทรวง-จำนวนผู้รับการฝึกอบรมหลักสูตรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม**

	หน่วยวัด	ปี		
		2551	2552	2553
เป้าหมาย	คน	100	110	140
ผลการดำเนินงาน		970	683	549

ตัวชี้วัดจำนวนผู้รับการฝึกอบรมหลักสูตรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม พิจารณาจากจำนวนบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมจากภายนอกที่ได้รับการเสริมสร้างขีด

ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะด้านที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงได้จัดขึ้น ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดต่อเนื่องในช่วงปี 2551 - 2553 โดยได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดในแต่ละปี เท่ากับ 100 110 และ 140 คน ตามลำดับ ในส่วนของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์เป้าหมายครบถ้วนทุกปี โดยมีผลการดำเนินงานเท่ากับ 970 683 และ 549 คน ตามลำดับ

ทั้งนี้ คณะที่ปรึกษามีข้อคิดเห็นในการพัฒนาตัวชี้วัด คือ

- (1) ควรมีแผนพัฒนาหลักสูตรการอบรมของ ปส. เพื่อใช้ในการพัฒนาการอบรมในระยะยาว
- (2) ควรมีตัวชี้วัดที่จำแนกหลักสูตรตามกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพการใช้งานจริงของแต่ละกลุ่มเป้าหมายและมีวิธีการวัดผลจากการอบรมที่ชัดเจนจำแนกตามกลุ่มการอบรม

เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีทัศนคติที่ดีด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์

- ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน-จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์มีทัศนคติที่ดีเพิ่มขึ้น

	หน่วยวัด	ปี
		2553
เป้าหมาย	ร้อยละ	5
ผลการดำเนินงาน		5.35

ตัวชี้วัดจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์มีทัศนคติที่ดีเพิ่มขึ้นพิจารณาจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการพัฒนาแห่งเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์และโครงการบูรณาการด้านการสร้างความตระหนักของโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ต่อมวลชนที่มีทัศนคติเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวขยับตัวชี้วัดที่มีการวัดผลในปี 2553 เพียงปีเดียว โดยได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดเท่ากับร้อยละ 5 ในส่วนของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์เป้าหมาย โดยมีผลการดำเนินงานเท่ากับร้อยละ 5.35

ทั้งนี้ คณะที่ปรึกษามีข้อคิดเห็นในการพัฒนาตัวชี้วัด คือ

- (1) ควรมีตัวชี้วัดในการพัฒนาบุคลากรของ ปส. ในการทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Training for the trainer)
- (2) การวัดผลเพียง 1 ปี ไม่อาจสะท้อนการบรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวได้
- (3) ควรมีตัวชี้วัดในการพัฒนาแนวทางการดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทัศนคติฯ ที่ดีขึ้นเป็นลำดับ

ผลผลิต ความรู้ความเข้าใจด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์

- **ตัวชี้วัดผลผลิต - เชิงปริมาณ** - ผู้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์

	หน่วยวัด	ปี		
		2551	2552	2553
เป้าหมาย	คน	1,500	1,700	1,900
ผลการดำเนินงาน		3,825	2,327	3,164

ตัวชี้วัดผู้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์ พิจารณาจากจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ฯ และโครงการบูรณาการด้านการสร้างความตระหนักรู้ ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดต่อเนื่องในช่วงปี 2551 - 2553 โดยได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดในแต่ละปีเท่ากับ 1,500 1,700 และ 1,900 คน ตามลำดับ ในส่วนของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์เป้าหมายครบถ้วนทุกปี โดยมีผลการดำเนินงานเท่ากับ 3,825 2,327 และ 3,164 คน ตามลำดับ

ทั้งนี้ คณะที่ปรึกษามีข้อคิดเห็นในการพัฒนาตัวชี้วัด คือ ควรจะมีแผนพัฒนาหลักสูตรการอบรมของ ปส. เพื่อใช้ในการพัฒนาการอบรมในระยะยาว

- **ตัวชี้วัดผลผลิต - เชิงคุณภาพ-ความพึงพอใจในการได้รับการถ่ายทอดความรู้ และความเข้าใจด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์**

	หน่วยวัด	ปี		
		2551	2552	2553
เป้าหมาย	ร้อยละ	80.00	80.00	80.00
ผลการดำเนินงาน		89.00	84.14	97.23

ตัวชี้วัดความพึงพอใจในการได้รับการถ่ายทอดความรู้ และความเข้าใจด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์ พิจารณาจากร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ฯ และโครงการบูรณาการด้านการสร้างความตระหนักรู้ ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดต่อเนื่องในช่วงปี 2551 - 2553 โดยได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดในแต่ละปีเท่ากันคือร้อยละ 80.00 ในส่วนของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์เป้าหมายครบถ้วนทุกปี โดยมีผลการดำเนินงานเท่ากับ ร้อยละ 89.00 84.14 และ 97.23 ตามลำดับ

ทั้งนี้ คณะที่ปรึกษามีข้อคิดเห็นในการพัฒนาตัวชี้วัด คือ

- (1) ควรมีตัวชี้วัดที่จำแนกกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพการใช้งานจริงของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย
- (2) ควรมีวิธีการวัดผลจากการอบรมที่ชัดเจนจำแนกตามกลุ่มที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้

กิจกรรมที่ 1 การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์

- **ตัวชี้วัดกิจกรรม-ผู้รับการเผยแพร่ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์**

	หน่วยวัด	ปี	
		2551	2552
เป้าหมาย	คน	500	600
ผลการดำเนินงาน		895	419

ตัวชี้วัดผู้รับการเผยแพร่ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์ พิจารณาจากจำนวนผู้รับการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์จากโครงการส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ด้านนิวเคลียร์ ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดที่มีการดำเนินการในปี 2551 และ 2552 โดยได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดในแต่ละปี เท่ากับ 500 และ 600 คน ตามลำดับ ในส่วนของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์เป้าหมายในปี 2551 โดยมีผลการดำเนินงานเท่ากับ 895 คน ทั้งนี้ในปี 2552 มีผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย โดยมีผลการดำเนินงานเท่ากับ 419 คน ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ 181 คน

ทั้งนี้ คณะที่ปรึกษามีข้อคิดเห็นในการพัฒนาตัวชี้วัด คือ

- (1) ควรมีตัวชี้วัดที่จำแนกหลักสูตรตามกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพการใช้งานจริงของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย
 - (2) ควรมีวิธีการวัดผลจากการอบรมที่ชัดเจนจำแนกตามกลุ่มการอบรม
- **ตัวชี้วัดกิจกรรม-การดำเนินการประชาสัมพันธ์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์**

	หน่วยวัด	ปี
		2553
เป้าหมาย	ครั้ง	130
ผลการดำเนินงาน		145

ตัวชี้วัดการดำเนินการประชาสัมพันธ์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์ พิจารณาจากจำนวนครั้งในการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดที่มีการวัดผลในปี 2553 เพียงปีเดียว โดยได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดเท่ากับ 130 ครั้ง ในส่วนของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์เป้าหมาย โดยมีผลการดำเนินงาน เท่ากับ 145 ครั้ง

อย่างไรก็ตาม ตัวชี้วัดที่มีการวัดผลในปี 2553 เพียงปีเดียว ไม่อาจวิเคราะห์ถึงการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระยะยาวได้

กิจกรรมที่ 2 การให้ความรู้ความเข้าใจด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์

- **ตัวชี้วัดกิจกรรม-ผู้รับความรู้ความเข้าใจด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์**

	หน่วยวัด	ปี		
		2551	2552	2553
เป้าหมาย	คน	1,000	1,100	1,900
ผลการดำเนินงาน		3,030	1,908	3,164

ตัวชี้วัดผู้รับความรู้ความเข้าใจด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์ พิจารณาจากจำนวนผู้เข้ารับการอบรมเรื่องการสร้างความตระหนักเชิงรุกในการป้องกันการปนเปื้อนของกัมมันตรังสีในเศษโลหะฯ และจำนวนเจ้าหน้าที่เข้าอบรมการเตรียมความพร้อมในการระงับเหตุฉุกเฉินสาธารณะภัยทางนิวเคลียร์และรังสี ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดต่อเนื่องในช่วงปี 2551 – 2553 โดยได้มีการกำหนดค่าเกณฑ์วัดในแต่ละปีเท่ากับ 1,000 1,100 และ 1,900 คน ตามลำดับ ในส่วนของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ปส. มีผลการดำเนินงานผ่านค่าเกณฑ์เป้าหมายครบถ้วนทุกปี โดยมีผลการดำเนินงานเท่ากับ 3,030 1,908 และ 3,164 คน ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม ทางคณะที่ปรึกษา เห็นว่าตัวชี้วัดนี้ผู้รับความรู้ความเข้าใจด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์ควรมีการจำแนกการวัดตามกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน

กล่าวโดยสรุป เมื่อพิจารณาภาพรวมของตัวชี้วัดที่ถูกนำมาใช้ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ ปส. แล้ว ที่ปรึกษามีข้อคิดเห็นและข้อสังเกตที่ ปส. ควรนำไปพัฒนาตัวชี้วัดต่างๆ ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดในระดับเป้าหมาย ทางคณะที่ปรึกษาเห็นว่าการวัดผลของเป้าหมายการให้บริการในระดับเป้าหมายยุทธศาสตร์ คือ จะต้องเป็นตัวชี้ที่สามารถเชื่อมโยงกับเป้าหมายระดับชาติได้อย่างแท้จริงและส่งผลกระทบต่อพัฒนาด้านรังสีและนิวเคลียร์ที่มีความชัดเจนว่าหากดำเนินการตามตัวชี้วัดแล้วจะสามารถส่งผลดีต่อใคร และอย่างไรในภาพรวมของประเทศ ดังนั้น ข้อสังเกตสำคัญที่ต้องพึงพิจารณาเพื่อปรับปรุงตัวชี้วัดระดับเป้าหมาย ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ถูกนำมาใช้นี้เป็นนโยบายหรือแผนงานไม่มีการระบุว่าการให้ข้อเสนอเชิงนโยบายที่กำหนดไว้นั้นต้องเป็นข้อเสนอในระดับใด และด้านใดบ้าง และมีแผนงานด้านใดบ้างรองรับ

- ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการให้ข้อเสนอแนะที่ ปส. ต้องดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ด้านการกำกับดูแลหรือการพัฒนาขีดความสามารถในการกำกับดูแลให้ได้ตามมาตรฐานสากลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้หรือไม่
- การกำหนดตัวชี้วัดดังกล่าวยังไม่มีการแสดงให้เห็นถึงแนวทางการดำเนินการได้อย่างไรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตัวชี้วัดผลผลิต

- ทางคณะที่ปรึกษามีความคิดเห็นว่าการวัดผลในเชิงปริมาณนั้น มีการกำหนดค่าเป้าหมายที่มีความเหมาะสมแล้วหรือไม่
- การวัดผลในเชิงคุณภาพเห็นว่าตัวชี้วัดที่ถูกนำมาใช้เป็นนโยบายหรือแผนงานด้านใด มีความเกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบมากน้อยเพียงใดกับประเด็นเชิงยุทธศาสตร์ด้านการกำกับดูแลหรือการพัฒนาขีดความสามารถในการกำกับดูแลให้ได้ตามมาตรฐานสากลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้หรือไม่

ตัวชี้วัดกิจกรรม พบว่า มีการสามารถระบุค่าเป้าหมายและกำหนดค่าเป้าหมาย เช่น การดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศ/การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างประเทศ พิจารณาจากจำนวนเรื่องรายงานทางเทคนิคและที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการให้เป็นไปตามพันธกรณี สนธิสัญญา อนุสัญญา ข้อตกลง และมาตรการอื่นที่เกี่ยวข้องทางนิวเคลียร์ซึ่งการกำหนดกรอบตามมาตรฐานสากลถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่ ปส. ต้องปฏิบัติตามอยู่แล้วตามความร่วมมือระหว่างประเทศ ด้วยเหตุนี้ตัวชี้วัดดังกล่าวจึงอาจไม่มีความท้าทายต่อการดำเนินงานและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานของ ปส. มากนัก ดังนั้น ตัวชี้วัดระดับกิจกรรมนั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อกำหนดกรอบการบริหารจัดการงานด้านพัฒนาองค์กร และบุคลากรเพิ่มเติมเพื่อให้ ปส. มีภารกิจที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันจะต้องมีตัวชี้วัดที่ทำการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการจาก ปส. เพิ่มเติมด้วย

3.3 ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้งบประมาณของ ปส. ปีงบประมาณ 2550 - 2553

การพิจารณาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้งบประมาณของ ปส. สามารถแบ่งการพิจารณาเป็น 2 ประเด็น คือ

- 1) การพิจารณาประสิทธิภาพซึ่งตามปกติจะหมายถึงร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณเทียบกับงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติ เนื่องจากหากมีการใช้งบประมาณในลักษณะที่เหลือนำไปใช้เพื่อภาพรวมการจัดสรรงบประมาณขององค์กรขาดประสิทธิภาพ เพราะแทนที่องค์กรจะสามารถนำงบประมาณนั้นไปใช้ในทางอื่นที่มีประโยชน์ในระดับเดียวกันก็อาจไม่สามารถทำได้เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณตามแผนงานต่างๆนั้นเป็นข้อจำกัดอยู่
- 2) การพิจารณาประสิทธิผลเป็นการพิจารณาว่าภายใต้งบประมาณที่กำหนดนั้น ปส. สามารถดำเนินงานได้ครบถ้วนตามตัวชี้วัดที่กำหนดหรือไม่ งบประมาณที่ให้กับแต่ละแผนงานมีการให้

น้ำหนักตามแนวยุทธศาสตร์ขององค์กรหรือไม่ และในกรณีที่ ปส. สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามตัวชี้วัดที่ตั้งขึ้น ก็จะเป็นเกณฑ์เพื่อใช้ในการตั้งงบประมาณกับตัวชี้วัดในปีงบประมาณต่อไป

ภาพรวมของโครงสร้างของงบประมาณของ ปส. ตามข้อมูลที่ได้รับ พบว่ามีการจัดสรรให้กับ 3 ผลผลิต ได้แก่ ผลผลิตที่ 1 นโยบายและแผนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผลผลิตที่ 2 การบริหารจัดการการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้เกิดความปลอดภัย และผลผลิตที่ 3 ความรู้ความเข้าใจด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์ โดยโครงสร้างของการตั้งงบประมาณตั้งแต่ปี 2550 - 2553 ให้ความสำคัญกับผลผลิตที่ 1 โดยมีสัดส่วนของการตั้งงบประมาณในผลผลิตที่ 1 โดยในปีงบประมาณ 2550 คิดเป็นร้อยละ 79 และสัดส่วนของงบประมาณที่ขอมีการปรับลดลงจนอยู่ที่ประมาณร้อยละ 40 ในปีงบประมาณ 2553 ซึ่งใกล้เคียงกับสัดส่วนงบประมาณที่งานเพื่อผลผลิตที่ 2 ได้รับ สำหรับงบประมาณเพื่อแผนงานตามผลผลิตที่ 3 อยู่ที่ประมาณร้อยละ 20 ในปีงบประมาณ 2553 (ตารางที่ 3.2) แสดงว่า ปส. ได้ให้น้ำหนักความสำคัญต่อผลผลิตที่ 1 และระดับที่ 2 ที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

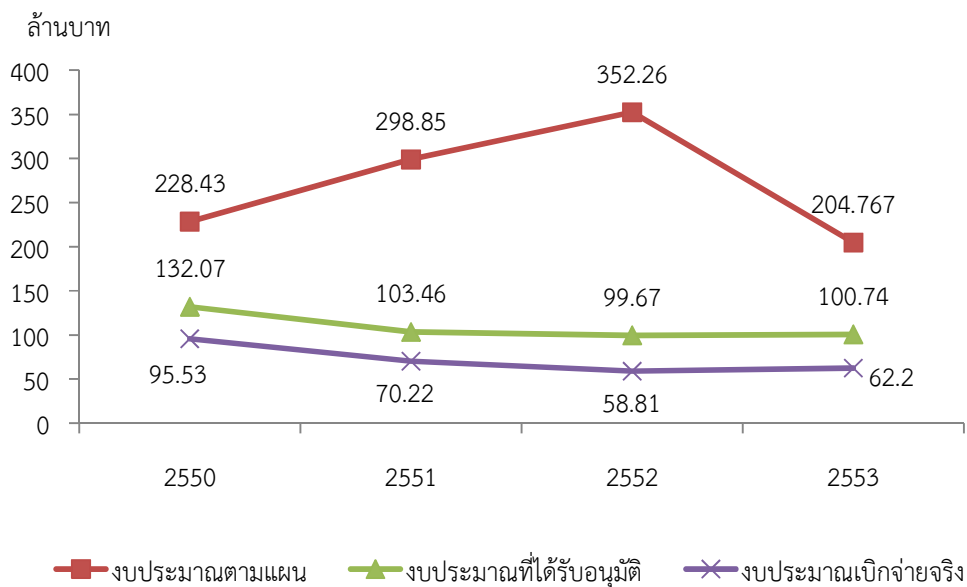
อย่างไรก็ตาม งบประมาณที่ได้รับการอนุมัติจริงอาจมีความแตกต่างจากการงบประมาณที่ตั้งในครั้งแรกส่งผลให้ ปส. ได้รับงบประมาณที่ได้รับอนุมัติเพียงร้อยละ 46.75 จากที่ตั้งไว้ตามแผนในปีงบประมาณ 2553 ซึ่งอัตรานี้เป็นอัตราที่สูงสุดในรอบ 3 ปีงบประมาณ ซึ่งแสดงว่าแผนงานที่ ปส. เสนอต่อสำนักงบประมาณอาจมีตั้งงบประมาณที่สูงเกินไปหรือสำนักงบประมาณพิจารณาแล้วเห็นว่าโครงการที่ขอตามแผนนั้นไม่ได้มีความจำเป็นเร่งด่วนหรือเข้าเกณฑ์ตามยุทธศาสตร์ที่ควรเป็นขององค์กร ซึ่ง ปส. อาจต้องนำกลับมาประเมินว่ากระบวนการตั้งงบประมาณตามผลผลิตและแผนงานของ ปส. มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่กำกับหรือไม่ ทั้งนี้เมื่อเทียบโครงสร้างของงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติ พบว่าสัดส่วนของงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติประมาณร้อยละ 51 (ในปีงบประมาณ 2553) เป็นของงบประมาณเพื่อผลผลิตที่ 2 คือ การบริหารจัดการการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้เกิดความปลอดภัย และประมาณร้อยละ 40 ในผลผลิตที่ 1 คือ นโยบายและแผนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และร้อยละ 7 กับผลผลิตที่ 3 ความรู้ความเข้าใจด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์

จากการประเมินร้อยละของงบประมาณเบิกจ่ายจริงต่องบประมาณที่ได้รับ พบว่า หากไม่พิจารณารายการผูกพันตามสัญญาหรือใบสั่งซื้อที่เป็นรายการที่เป็นภาระผูกพันของการใช้งบประมาณ ซึ่งตามตารางที่ 3.2 สดมภ์ที่ 3 ที่ระบุถึงร้อยละของงบประมาณเบิกจ่ายจริงต่องบประมาณที่ได้รับ ซึ่งในปีงบประมาณ 2553 การเบิกจ่ายงบประมาณจะอยู่ที่ร้อยละ 72.63 แต่เมื่อนำงบประมาณด้านการลงทุนและการดำเนินงานที่อยู่ในรูปของใบสั่งซื้อ/สัญญา มารวมด้วยจะทำให้อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณเทียบกับงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติอยู่ที่ประมาณร้อยละ 99 ในปีงบประมาณ 2553 และ 96 ในปีงบประมาณ 2552 อย่างไรก็ตามการที่มีรายการลงทุนใบสั่งซื้อ/สัญญา ที่จัดทำในช่วงปลายปีงบประมาณและต่อเนื่องไปยังปีงบประมาณหน้าอาจแสดงถึงการขาดประสิทธิภาพของการเร่งรัดการใช้งบประมาณ หรือการวางแผนการใช้งบประมาณประจำปี ซึ่ง ปส. ควรมีมาตรการในการเร่งรัดการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนภายในเวลาที่กำหนด

ในกรณีของสัมฤทธิ์ผลจากการดำเนินงานเมื่อเทียบกับการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของ ปส. ที่มีการระบุว่า ปส. สามารถดำเนินกิจกรรมตามตัวชี้วัดได้อย่างครบถ้วนแม้ว่าตัวชี้วัดเหล่านี้จะเป็นตัวชี้วัดเพื่อแสดงผลสำเร็จของกิจกรรมมากกว่าจะเป็นผลสำเร็จในเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งหากประเมินตามตัวชี้วัดต่างๆ เหล่านี้แล้วพบว่า ปส. สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ภายใต้งบประมาณที่ ปส. ได้รับอนุมัติ

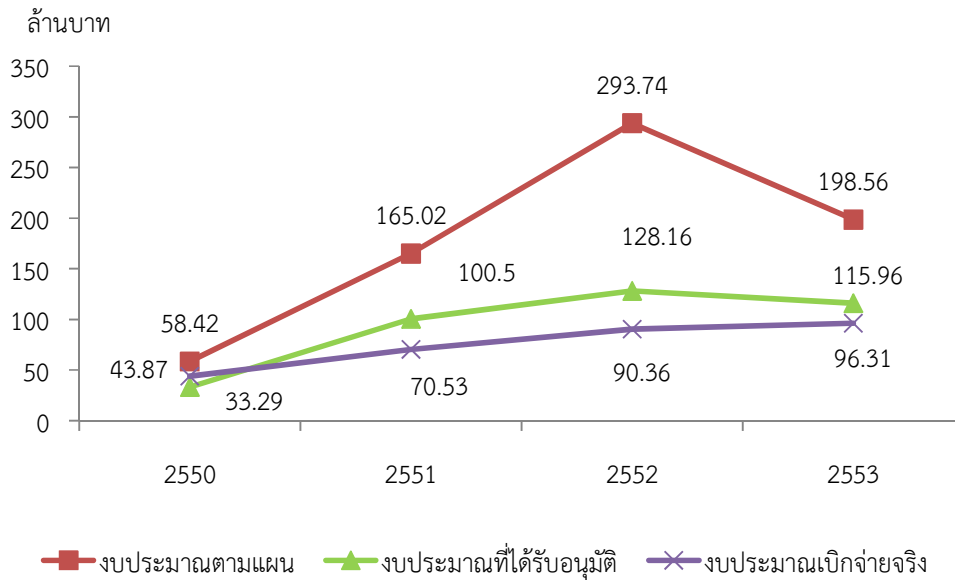
ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าในเชิงของประสิทธิผลของการดำเนินงานภายใต้งบประมาณนั้น ปส. สามารถบรรลุการประเมินตามเงื่อนไขได้ อย่างไรก็ตามในการประเมินในเชิงประสิทธิภาพ ปส. อาจต้องมีการปรับปรุงในเรื่องของการเบิกจ่ายงบประมาณให้ตรงตามเวลาและแผนงาน และต้องมีกระบวนการปรับปรุงกระบวนการตั้งค่าของงบประมาณให้เพียงพอและเป็นงบประมาณที่มีการผูกกับตัวชี้วัดในเชิงยุทธศาสตร์ เพราะในปัจจุบันเป็นการสร้างตัวชี้วัดในระดับกิจกรรมที่อาจไม่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กรหรือไม่สามารถนำไปชี้วัดความสำเร็จในเชิงยุทธศาสตร์ได้

แผนภาพที่ 3.3 ประสิทธิภาพของการเบิกจ่ายงบประมาณเทียบกับงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติของผลผลิตที่ 1 นโยบายและแผนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี



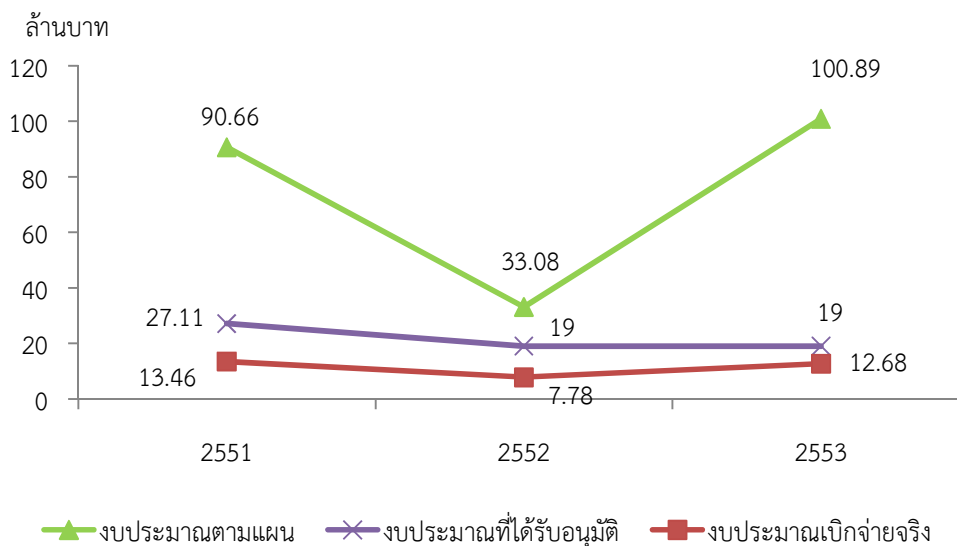
ที่มา: สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

แผนภาพที่ 3.4 ประสิทธิภาพของการเบิกจ่ายงบประมาณเทียบกับงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติของ
ผลผลิตที่ 2 การบริหารจัดการการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้เกิดความปลอดภัย



ที่มา: สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

แผนภาพที่ 3.5 ประสิทธิภาพของการเบิกจ่ายงบประมาณเทียบกับงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติของ
ผลผลิตที่ 3 ความรู้ความเข้าใจด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์



ที่มา: สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

ตารางที่ 3.1 รายละเอียดของงบประมาณตามแผนงาน ปีงบประมาณ 2550 – 2553

ลำดับ	งบประมาณตามแผน (หน่วย : ล้านบาท)				งบประมาณที่ได้รับอนุมัติ (หน่วย : ล้านบาท)				งบประมาณเบิกจ่ายจริง (หน่วย : ล้านบาท)			
	2550	2551	2552	2553	2550	2551	2552	2553	2550	2551	2552	2553
ผลผลิตที่ 1 นโยบายและแผนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	228.43	298.85	352.26	204.767	132.07	103.46	99.67	100.74	95.53	70.22	58.81	62.20
กิจกรรมที่ 1 การดำเนินงานตามพันธกรณีระหว่างประเทศ	51.06	48.92	50.49	57.00	47.00	45.00	45.48	45.48	32.84	31.89	32.59	34.21
กิจกรรมที่ 2 การเสนอกรอบนโยบายเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์	36.56	68.88	49.98	64.58	21.61	29.92	21.63	28.33	18.15	24.73	22.75	22.72
กิจกรรมที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์	100.04	181.05	251.79	83.19	51.91	28.54	32.57	26.94	38.49	13.60	3.48	5.27
กิจกรรมที่ 4 การประชาสัมพันธ์และพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	40.77				11.55				6.04			
ผลผลิตที่ 2 การบริหารจัดการการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้เกิดความปลอดภัย	58.42	165.02	293.74	198.56	33.29	100.50	128.16	115.96	43.87	70.53	90.36	96.31
กิจกรรมที่ 1 การกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์	5.59	57.00	80.86	67.67	4.45	43.16	41.11	32.74	8.65	29.65	35.40	32.51
กิจกรรมที่ 2 การกำกับดูแลความปลอดภัยทางรังสี	27.26	45.67	117.42	64.54	15.48	29.13	49.72	40.67	19.65	23.06	30.06	30.51
กิจกรรมที่ 3 การสนับสนุนการกำกับดูแลความปลอดภัยจากพลังงานนิวเคลียร์	25.57	62.35	95.47	66.35	13.37	28.22	37.33	42.56	15.56	17.82	24.90	33.29
ผลผลิตที่ 3 ความรู้ความเข้าใจด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์		90.66	33.08	100.89		27.11	19.00	19.00		13.46	7.78	12.68
กิจกรรมที่ 1 การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์		26.68	18.63	37.76		10.16	9.15	9.85		4.88	4.59	7.28
กิจกรรมที่ 2 การให้ความรู้ความเข้าใจด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์		63.98	14.45	63.13		16.95	9.85	9.15		7.88	2.22	5.25
รวมงบประมาณ (ตามผลผลิตที่ 1 - 3)	286.85	554.53	679.09	504.21	165.36	231.07	246.84	235.71	139.40	154.21	156.96	171.19

ที่มา: สำนักงานปรมานูเพื่อสันติ

ตารางที่ 3.2 ร้อยละงบประมาณตามแผนงาน ปีงบประมาณ 2550 - 2553

ลำดับ	ร้อยละของงบประมาณตามแผน ต้องงบประมาณทั้งหมด				ร้อยละของงบประมาณที่ได้รับ อนุมัติต้องงบประมาณตามแผน				ร้อยละของงบประมาณเบิกจ่ายจริง ต้องงบประมาณที่ได้รับ			
	2550	2551	2552	2553	2550	2551	2552	2553	2550	2551	2552	2553
ผลผลิตที่ 1 นโยบายและแผนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	79.63	53.89	51.87	40.61	57.82	34.62	28.30	49.20	72.33	67.87	59.00	61.74
กิจกรรมที่ 1 การดำเนินงานตามพันธกรณีระหว่างประเทศ					92.05	91.98	90.06	79.78	69.88	70.86	71.66	75.23
กิจกรรมที่ 2 การเสนอกรอบนโยบายเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์					59.11	43.44	43.28	43.86	83.98	82.66	105.16	80.20
กิจกรรมที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์					51.89	15.76	12.94	32.38	74.15	47.65	10.68	19.55
กิจกรรมที่ 4 การประชาสัมพันธ์และพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี					28.33				52.31			
ผลผลิตที่ 2 การบริหารจัดการการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้เกิดความปลอดภัย	20.37	29.76	43.26	39.38	56.99	60.91	43.63	58.40	131.77	70.18	70.51	83.05
กิจกรรมที่ 1 การกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์					79.58	75.72	50.85	48.38	194.66	68.70	86.11	99.31
กิจกรรมที่ 2 การกำกับดูแลความปลอดภัยทางรังสี					56.80	63.78	42.34	63.01	126.95	79.18	60.47	75.02
กิจกรรมที่ 3 การสนับสนุนการกำกับดูแลความปลอดภัยจากพลังงานนิวเคลียร์					52.26	45.26	39.10	64.14	116.42	63.15	66.69	78.22
ผลผลิตที่ 3 ความรู้ความเข้าใจด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์	0.00	16.35	4.87	20.01		29.90	57.44	18.83		49.67	40.96	66.74
กิจกรรมที่ 1 การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์						38.07	49.12	26.08		48.04	50.12	73.91
กิจกรรมที่ 2 การให้ความรู้ความเข้าใจด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์						26.49	68.17	14.50		46.51	22.50	57.38
รวมงบประมาณ (ตามผลผลิตที่ 1 - 3)					57.65	41.67	36.35	46.75	84.30	66.74	63.59	72.63

ที่มา: สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

บทที่ 4

การวิเคราะห์ผลการสำรวจทัศนคติและประเมินผลการดำเนินงาน ภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ

การศึกษาคั้งนี้มีแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานด้วยกันใน 2 ลักษณะ คือ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรเพื่อทราบถึงศักยภาพ แนวคิด และกระบวนการดำเนินงานที่ผ่านมาของ ปส. โดยคำนึงถึงเงื่อนไขต่างๆ ทั้งในแง่ระบบการบริหารจัดการ รวมถึงบุคลากรของ ปส. ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์ประเมินผลแบบ Inside-out โดยแนวทางในการประเมินดังกล่าวจะได้มาจากการศึกษาใน 2 ส่วน คือ

- 1) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้เห็นถึงสภาพโดยรวมและวิธีการดำเนินงานจากอดีตถึงปัจจุบันว่าบุคลากรในระดับต่างๆ มีแนวคิดพื้นฐาน ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลโดยตรงต่อการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและกระบวนการปฏิบัติงานจริง ซึ่งข้อเท็จจริงที่ได้จะนำไปสู่การตั้งประเด็นเพื่อใช้สำหรับการจัดสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Group) ระดมความคิดเห็น รวมไปถึงการออกแบบสอบถามเพื่อประเมินผลการดำเนินงานกับบุคลากรของ ปส. ต่อไป ด้วยเหตุนี้ การวิเคราะห์ในขั้นตอนแรกตามเนื้อหาในบทที่ 4 นี้จึงเป็นรูปแบบการประเมินในลักษณะ On Going Process ระหว่างปีงบประมาณเพื่อชี้ประเด็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม
- 2) การประเมินตามยุทธศาสตร์ของ ปส. ในส่วนการประเมินที่ 2 จะเป็นการวิเคราะห์ความสำเร็จของการดำเนินงานบนพื้นฐานการประเมินตามกรอบแผนยุทธศาสตร์ตลอดช่วงระยะเวลา 2550 – 2553 โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินจะเป็นไปตามตัวชี้วัดที่มีการกำหนดไว้ อย่างไรก็ตามด้วยรูปแบบการวิเคราะห์ในลักษณะ Post Evaluation Process เป็นการวิเคราะห์ที่เกิดขึ้นภายหลังหรือปิดปีงบประมาณแล้ว¹

ดังนั้นเพื่อความรอบด้านของการประเมิน ที่ปรึกษาจึงเล็งเห็นว่ากรวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรอันนำไปสู่การพัฒนาอย่างแท้จริงและเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรของ ปส. ทราบถึงประเด็นที่ต้องมีการปรับปรุงกระบวนการ/วิธีการทำงานของตนเองจึงจำเป็นต้องมีการใช้ผลการวิเคราะห์ทั้ง 2 วิเคราะห์ดังกล่าวไปใช้เพื่อเสนอแนะแนวทาง “ฟื้นฟู” และ “ปรับปรุง” การบริหารงานของ ปส. ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

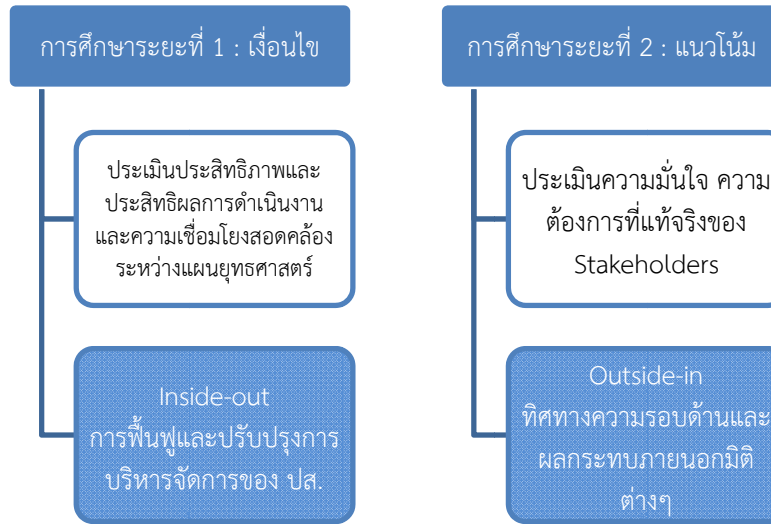
ขณะเดียวกันที่ปรึกษายังศึกษาและประเมินผลในมิติจากภายนอกองค์กรเพื่อทราบถึงทัศนคติ ผลกระทบจากการดำเนินงานของ ปส. ที่ส่งผลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เพื่อเป็นการวิเคราะห์และประเมินแนวโน้มที่ ปส. จะต้องบริหารงานต่อไปในอนาคตให้มีความเหมาะสมรอบด้านมากยิ่งขึ้นโดยผลลัพธ์จากการประเมินในลักษณะ Outside-in² ดังกล่าวย่อมส่งผลโดยตรงต่อการกำหนดกรอบการดำเนินงานและวางแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในอนาคต³

¹ รายละเอียดผลการประเมินอยู่ในบทที่ 3

² ผลการศึกษาในส่วนนี้จะไปปรากฏในงานศึกษาระยะที่ 3

³ รายละเอียดในภาคผนวก ค. จะทำให้ทราบถึงจำนวนสถานปฏิบัติการที่ไว้วัสดุภัณฑ์ที่มั่นคง ซึ่งจะสะท้อนถึงภาระงานของ ปส. ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

แผนภาพที่ 4.1 วิธีการประเมินผลการดำเนินงานของ ปส.

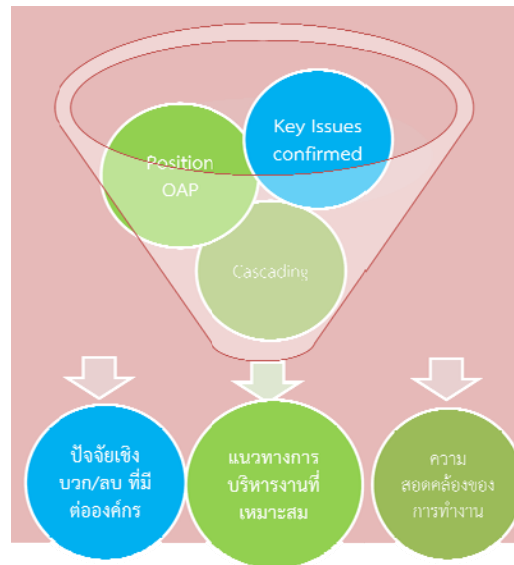


ทั้งนี้ ในส่วนของการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นั้น ที่ปรึกษาจะดำเนินการประเมินและนำเสนอผลการศึกษาในระยะเวลาการศึกษาที่ 2 ต่อไป

สำหรับองค์ประกอบการศึกษา ในระยะที่ 1 จะได้มาจาก 4 ส่วน คือ

- 1) การสัมภาษณ์บุคลากรของ ปส. ในระดับ ระดับบริหาร ระดับอำนาจการ และผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่าง ๆ ของ ปส. ได้แก่ เลขาธิการและรองเลขาธิการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ สำนักเลขานุการ กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหารงาน กลุ่มช่วยอำนาจการ กลุ่มงานด้านวิชาการ ศูนย์วิศวกรรม ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์ สำนักกำกับดูแลความปลอดภัยทางรังสี สำนักบริหารจัดการด้านพลังงานปรมาณู สำนักสนับสนุนการกำกับดูแลความปลอดภัยจากพลังงานปรมาณู
- 2) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลระเบียบต่างๆ ที่เป็นเงื่อนไขในการดำเนินงานของ ปส. ทั้งนโยบายระดับสากล และระดับชาติ
- 3) การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการดำเนินงานทั้งในระดับกระทรวง และผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดของหน่วยงาน

แผนภาพที่ 4.2 แนวทางและประโยชน์ที่ได้รับจากสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Group)



ดังนั้น จากการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ นั้นจึงนำไปสู่การจัดกิจกรรมในประเมินผลภายในองค์กรจากการสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Group) เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2555 ที่ผ่านมา โดยประโยชน์ที่ได้รับจาก Focus Group คือ

- 1) เพื่อนำผลมาใช้ในการยืนยันประเด็นที่สำคัญ (Key Issues confirmed) และปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงทั้งในเชิง บวก/ลบ ต่อแนวทางการพัฒนา ปส. ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน
- 2) การประมวลผลข้อมูลผ่านกระบวนการศึกษาอันนำไปสู่การกำหนดตำแหน่ง (Position) เชิงยุทธศาสตร์ของ ปส.
- 3) การถ่ายทอดประเด็นสำคัญ (Cascading) ไปสู่การกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้

สำหรับผลการวิเคราะห์จากการสัมมนากลุ่มย่อย การวิเคราะห์จากแบบสอบถามเพื่อสรุปผลการประเมินตนเองและกระบวนการดำเนินงานของ ปส. มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์เชิงคุณภาพภายในองค์กร

จากผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งจากบุคลากรภายในตามที่ได้กล่าวมาแล้ว และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเบื้องต้น จำนวน 4 แห่ง และการสัมมนากลุ่มย่อยครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2555 จำนวน 47 คน ที่ปรึกษาพบว่าปัญหาสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของ ปส. โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ ได้แก่

4.1.1 เจ็อนไขเชิงสถาบันต่อการดำเนินงานของ ปส.

ปัญหาเชิงสถาบันที่เป็นข้อจำกัดในการดำเนินงานและ ปส. ไม่สามารถ และ/หรือ ยังไม่สามารถแก้ไขได้เอง จากการวิเคราะห์ของที่ปรึกษา พบว่าเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ/กฎหมายต่างๆ และปัญหาเรื่องความเชื่อมั่นจากภายนอกองค์กรเป็นสำคัญ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 ปัญหาเชิงสถาบันที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของ ปส.

ประเด็น	รายละเอียด
กฎระเบียบ ไม่ครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อการปฏิบัติงานของ ปส.	ปัญหาในการตีความกฎหมาย จะต้องมีการพยายามผลักดันกฎหมายไทยให้ทัดเทียมกับการบริหารงานในระดับสากลมากยิ่งขึ้น บุคลากรในระดับปฏิบัติงานไม่มีส่วนร่วมในการแก้ไขกฎหมาย ปัญหาต่อเนื่องทางกฎหมายที่มีต่อการบังคับใช้กฎหมาย
ภาพลักษณ์ของ ปส. ต่อภายนอกองค์กร	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการกำกับดูแล มีความไม่เชื่อมั่นในการดำเนินงานจาก ปส.

ที่มา: สรุปผลจากการสัมมนากลุ่มย่อยเมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2555, โรงแรมริชมอนด์

1) ประเด็นทางกฎหมาย พบว่า

- ในทางปฏิบัติ ปส. สามารถดำเนินการตามกฎหมายได้ครบถ้วน อย่างไรก็ตามก็ยังมีปัญหาในการให้คำนิยามการทำหน้าที่ในการกำกับดูแลและการจัดการกากกัมมันตรังสีด้วยเหตุนี้ บทบาทของ ปส. ในประเด็นดังกล่าวจึงมีข้อจำกัดซึ่งควรมีการพิจารณาเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมอันเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม หรือมีความเป็นสากลมากยิ่งขึ้น⁴
- ขณะเดียวกัน แม้ว่าปัจจุบัน ปส. กำลังมีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านนิวเคลียร์และรังสี แต่จากการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องพบว่า บุคลากร

⁴ สำหรับประเด็นดังกล่าว ทางที่ปรึกษาจะทำการวิเคราะห์ในระดับรายละเอียดจากต่างๆ ต่อไป โดยผลการศึกษายู่ในรายงานผลการศึกษาระยะที่ 3

ในระดับปฏิบัติงานมีความเห็นว่าตนเองยังไม่มีส่วนร่วมในการแก้ไขกฎหมายมากนักและอาจทำให้การปรับปรุงกฎหมายไม่เห็นผลในอนาคต ซึ่งย่อมไม่ส่งผลต่อการปรับสภาพกระบวนการดำเนินงาน และพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือต่างๆ เพิ่มเติมอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับการทำหน้าที่กำกับดูแลที่มีแนวโน้มสูงขึ้นในอนาคต

- จากปัญหาเชิงกฎหมายที่ถือเป็นข้อจำกัดสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งมีการใช้นิวเคลียร์และรังสีมากยิ่งขึ้นในทางอุตสาหกรรมและการแพทย์ ดังนั้น ปัญหาต่อเนื่องจากประเด็นเชิงกฎหมายโดยตรง คือ ปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย (Enforcement) และด้วยกฎหมายปัจจุบันกำหนดบทบาทด้านการกำกับดูแลอย่างจำกัด ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้ ปส. ได้รับงบประมาณในการบริหารและดำเนินงานค่อนข้างจำกัด
- 2) กรอบอัตรากำลังของ ปส. ที่ถูกบังคับไว้จากรัฐบาลเป็นผลให้ ปส. ไม่สามารถเพิ่มบุคลากรเพื่อทดแทนบุคลากรที่ปลดเกษียณได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอาจจะแก้ไขปัญหาโดยการนำเอาเทคโนโลยีและเครื่องมือมาใช้ในการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้นแต่ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณก็มีผลให้การจัดสรรงบประมาณด้านดังกล่าวมีข้อจำกัดด้วยเช่นเดียวกัน
 - 3) ภาพลักษณ์ของ ปส. ต่อภายนอกองค์กร พบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการกำกับดูแล มีความไม่เชื่อมั่นในการดำเนินงานจาก ปส.

4.1.2 ระบบการบริหารจัดการ (Management System) ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของ ปส.

สำหรับปัญหาจากระบบการบริหารจัดการนั้นครอบคลุมกระบวนการทำงานเชิงระบบการบริหารภายในองค์กร ได้แก่

- **ปัญหาการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management: KM)** ระหว่างรุ่นบุคลากรขององค์กรซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานขาดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพในระยะยาว โดยปัญหาสำคัญที่บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น คือ ปส. ขาดช่องทาง หรือเจ้าภาพหลักในการสื่อสาร หรือกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญได้ทำการฝึกฝนในลักษณะ On the Job Training แก่บุคลากรที่ยังไม่เชี่ยวชาญในการดำเนินงานเชิงเทคนิคมากนัก
- **ปัญหาการขาดการสื่อสารภายในองค์กร** ปัญหาดังกล่าวถือเป็นปัญหาพื้นฐานของหน่วยงานทุกหน่วยงาน และ ปส. เองก็เป็นหน่วยหนึ่งที่ประสบปัญหานี้ค่อนข้างมาก ซึ่งอาจมาจากหลายสาเหตุ อาทิ ลักษณะงานที่มีความเฉพาะและมีเทคนิคการทำงานสูง จำนวนบุคลากรมาก สายบังคับบัญชาที่ยาว หรือแม้แต่ตัววัฒนธรรมองค์กรเองที่ไม่ได้ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน

นอกจากนี้ การดำเนินงานของ ปส. ยังมีจุดอ่อนและขาดการสื่อสารถึงลักษณะการดำเนินงาน ประโยชน์ที่ได้รับจากการทำหน้าที่ของ ปส. ให้รับรู้แก่ภายนอกองค์กรอย่างกว้างขวาง

4.2 สรุปผลการวิเคราะห์ประเมินผลภายในองค์กร

การสรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรนี้ ถือเป็นกระบวนการสำคัญที่จะยืนยันผลการวิเคราะห์ในเชิงคุณภาพซึ่งที่ปรึกษาทำการวิเคราะห์ผลไว้ โดยการยืนยันผลการประเมินเชิงคุณภาพจะมาจากผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณจากแบบสอบถาม⁵ โดยเน้นไปที่การประเมินผลในแง่ของทัศนคติ (Mind-set) ของบุคลากรภายในองค์กรที่มีต่อกระบวนการบริหารงานขององค์กร ระบบการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เห็นถึงทัศนคติที่มีต่อกันในการทำงานร่วมกัน อันจะนำไปสู่เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ได้ นอกจากนี้ยังได้มีการประเมินถึงปัจจัยภายนอกอื่นๆด้วย โดยผลผลลัพท์ที่ได้จากการวิเคราะห์จะมุ่งเน้นไปที่การชี้ประเด็นให้เห็นว่าแนวคิดในการทำงาน การปรับตัว พร้อมทั้งสะท้อนประเด็นต่างๆ ที่บุคลากรของ ปส. เล็งเห็นว่าส่งผลกระทบต่อการทำงานตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการของ ปส. ในช่วงเวลาระหว่าง พ.ศ. 2550 -2553

ทั้งนี้ สำหรับข้อมูลที่มีการวิเคราะห์ในหัวข้อที่ 5.2 นั้นได้จากการรวบรวมแบบสอบถามจำนวน 199 ชุด จากการส่งแบบสอบถาม 310 ชุดตามจำนวนบุคลากรของ ปส. หรือคิดเป็น 64.19 ของบุคลากรทั้งหมด โดยแบ่งผลการวิเคราะห์เบื้องต้นแบ่งเป็น 3 ส่วน ประกอบไปด้วย

- 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป บุคลากรภายใน ปส. โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เห็นภาพรวมของโครงสร้างบุคลากร
- 2) ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของบุคลากรที่เกี่ยวข้องภายหลังจากการดำเนินงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ หัวข้อการประเมินดังกล่าวขณะที่ปรึกษาได้มีการคัดเลือกประเด็นคำถามภายหลังจากที่มีการศึกษาทบทวนการศึกษายุทธศาสตร์ขององค์กร และจากผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของ ปส. ในแต่ละปี ตลอดจนสรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคลากรทั้งในระดับผู้บริหาร และระดับปฏิบัติการของ ปส. ครอบคลุมหน่วยงานหลักทุกหน่วย
- 3) ผลการวิเคราะห์เพื่อจัดลำดับความสำคัญในทัศนคติของบุคลากรในเรื่องผลกระทบจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร สำหรับหัวข้อดังกล่าวเป็นการวิเคราะห์และประเมินเป็นรายประเด็น อีกทั้งในแต่ละประเด็นนั้นจะมีการวิเคราะห์ทัศนคติของบุคลากรว่าให้ความสำคัญในภาพรวมทั้งองค์กรจากประเด็นต่างๆ ซึ่งที่ปรึกษาได้จำแนกไว้มาน้อยเพียงใด

ดังนั้น ผลที่ได้รับจากการประเมินตามหัวข้อของแบบสอบถามจะครอบคลุมบุคลากรในทุกหน่วยงานภายใต้สังกัด ปส. โดยการวิเคราะห์ดังกล่าวย่อมมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการในภาพรวมขององค์กรซึ่งทางที่ปรึกษานั้นได้ทำการวิเคราะห์ประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ของ ปส. ไว้ในบทที่ 3 แล้ว ทั้งนี้ วิธีการวิเคราะห์ผลจากแบบสอบถามประกอบไปด้วย 2 วิธีการ คือ การเปรียบเทียบสัดส่วนร้อยละจากคำตอบที่ได้รับ และการวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย (Regression Equation)

⁵ รายละเอียดแบบสอบถามอยู่ในภาคผนวก ง.

ตารางที่ 4.2 รูปแบบและวิธีการประเมินผลการศึกษา

รูปแบบผลการประเมิน	วิธีการประเมิน	หัวข้อการประเมิน
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	การเปรียบเทียบสัดส่วนร้อยละจากคำตอบที่ได้รับ	หัวข้อที่ 5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปต่างๆ อาทิ จำนวน ช่วงอายุ หน่วยงาน การศึกษา เป็นต้น
ผลการวิเคราะห์ทัศนคติที่บุคลากรภายหลังจากการดำเนินงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์	- การเปรียบเทียบสัดส่วนร้อยละจากคำตอบที่ได้รับ	หัวข้อที่ 5.2 ความคิดเห็นต่อการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ของ ปส.
	- การวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย (Regression Equation)	หัวข้อที่ 5.2 ตารางที่ 5.8 และ 5.10 วิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลในระดับนัยยะสำคัญทางสถิติต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์
ผลการวิเคราะห์เพื่อจัดลำดับความสำคัญในทัศนคติของบุคลากรตามผลกระทบจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร	การเปรียบเทียบสัดส่วนร้อยละจากคำตอบที่ได้รับ	หัวข้อที่ 5.3 ความคิดเห็นต่อมิติต่างๆ ทั้งปัจจัยภายใน/นอก องค์กรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของ ปส. ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปจะประกอบไปด้วยข้อมูลเกี่ยวกับช่วงอายุ หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน และประวัติการศึกษาซึ่งสามารถสะท้อนโครงสร้างอัตรากำลังของ ปส. โดยข้อมูลดังกล่าวถือเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการดำเนินงานต่างๆ สำหรับข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามนั้นมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า ร้อยละบุคลากรของ ปส. อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.33 ของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ขณะที่บุคลากรในช่วงอายุ 20-30 ปี เป็นช่วงอายุที่มีร้อยละน้อยที่สุด

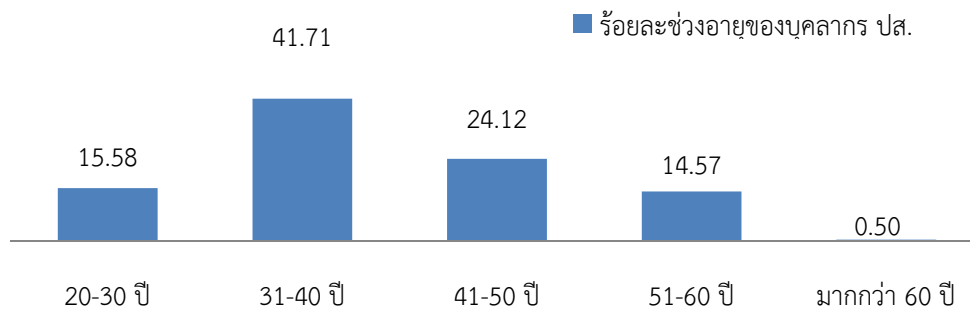
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละช่วงอายุของบุคลากรของ ปส.

เพศ	จำนวน/ร้อยละ	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	มากกว่า 60 ปี	รวม
ชาย	จำนวน	8	32	24	16	1	81
	ร้อยละ	25.81	38.55	50.00	55.17	100.00	40.70
หญิง	จำนวน	23	51	24	13	-	111
	ร้อยละ	74.19	61.45	50.00	44.83	-	55.78
ไม่ระบุ	จำนวน	-	-	-	-	-	7
	ร้อยละ	-	-	-	-	-	3.52
รวม	จำนวน	31	83	48	29	1	199
	ร้อยละ	15.58	41.71	24.12	14.57	0.50	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

⁶ รายละเอียดเพิ่มเติมจากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามอยู่ในภาคผนวก จ.

แผนภาพที่ 4.3 ร้อยละช่วงอายุของบุคลากรของ ปส.



ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

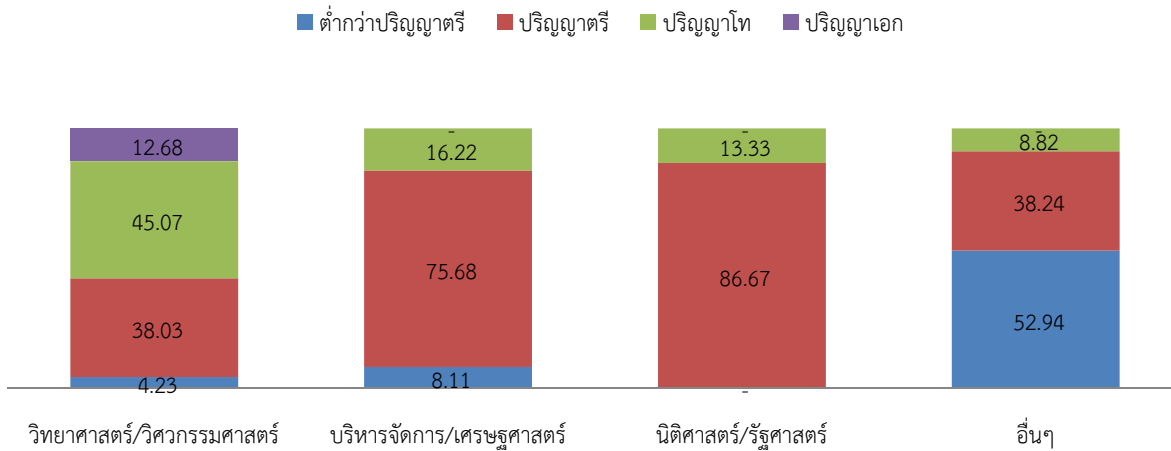
จากการศึกษา พบว่า โครงสร้างอัตรากำลังของ ปส. นั้นมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นสำคัญ มีจำนวนทั้งสิ้น 81 คน จากทั้งสิ้น 199 คน อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์ตามสาขาวิชาจะเห็นว่า ปส. มีบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์เป็นสำคัญโดยมีจำนวนทั้งสิ้น 71 คนซึ่งมากกว่าสาขาวิชาอื่นๆ อย่างมาก และมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทในสัดส่วนที่สูงกว่าปริญญาตรีอีกด้วยแสดงให้เห็นถึงบทบาทการทำงานของ ปส. ที่ให้ความสำคัญและมีพื้นฐานบุคลากรในการทำงานและเทคนิคสูง ขณะที่ บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์ก็จะมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นสำคัญ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละบุคลากรจำแนกตามสาขาวิชาและวุฒิการศึกษา

การศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
วิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์	จำนวน	3	27	32	9	71
	ร้อยละ	4.23	38.03	45.07	12.68	100.00
บริหารจัดการ/เศรษฐศาสตร์	จำนวน	3	28	6	0	37
	ร้อยละ	8.11	75.68	16.22	-	100.00
นิติศาสตร์/รัฐศาสตร์	จำนวน	0	13	2	0	15
	ร้อยละ	-	86.67	13.33	-	100.00
อื่นๆ	จำนวน	18	13	3	0	34
	ร้อยละ	52.94	38.24	8.82	-	100.00
ไม่ระบุ	จำนวน	-	-	-	-	42
	ร้อยละ	-	-	-	-	100.00
รวม	จำนวน	24	81	43	9	199

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

แผนภาพที่ 4.4 ร้อยละบุคลากรจำแนกตามสาขาวิชาจำแนกตามวุฒิการศึกษา



ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

นอกจากนี้ ที่ปรึกษาได้ทำการวิเคราะห์ถึงบุคลากรที่ได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อของ ปส. พบว่า บุคลากรได้รับทุนทั้งสิ้น 111 คน โดยได้รับทุนในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 27 คน (ร้อยละ 24.32) ปริญญาตรี 50 คน (ร้อยละ 45.05) ปริญญาโท 27 คน (ร้อยละ 24.32) และระดับปริญญาเอก 7 คน (ร้อยละ 6.31) จากข้อมูลแบบสอบถาม ทั้งนี้บุคลากรที่ได้รับทุนศึกษาต่อมีระยะเวลาในการใช้ทุนที่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่จะใช้ทุนน้อยกว่า 10 ปี (ร้อยละ 85)

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละบุคลากรที่ได้รับทุนจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ผู้ได้รับทุน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
จำนวน	27	50	27	7	111
ร้อยละ	24.32	45.05	24.32	6.31	100

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละบุคลากรที่ได้รับทุนจำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ทุน

ระยะเวลาใช้ทุน	1-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	รวม
จำนวน (คน)	17	3	20
ร้อยละ	85.00	15.00	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ดังนั้น โครงสร้างองค์กรตามที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากแบบสอบถามแล้วจึงสามารถให้ข้อสรุปภูมิหลังและโครงสร้างบุคลากรเพื่อสะท้อนแนวทางการทำงานขององค์กรที่มุ่งเน้นการทำงานในทางเทคนิคเป็นสำคัญ

อีกทั้งเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรรุ่นใหม่ (น้อยกว่า 30 ปี) และรุ่นกลาง (มากกว่า 30 แต่ไม่น้อยกว่า 40 ปี) อยู่เป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้ แนวทางการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ถึงทัศนคติของบุคลากรต่อกระบวนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์เป็นอย่างไรจำแนกตามมิติต่างๆ อย่างชัดเจนมากขึ้น ที่ปรึกษาจึงจะทำการวิเคราะห์การประเมินผลเพิ่มเติมในกลุ่มบุคลากรรุ่นใหม่ซึ่งจะเป็นกำลังหลักของ ปส. ต่อไปในอนาคตว่ามีทัศนคติต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์อย่างไรโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร ปส. ที่มีต่อการดำเนินงานที่ผ่านมา

ผลการวิเคราะห์ในหัวข้อการประเมินทัศนคติขององค์กร (Mind-set) โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มทัศนคติ ได้แก่

- 1) กลุ่มที่ 1: ทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์
- 2) กลุ่มที่ 2: ทัศนคติต่อโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร
- 3) กลุ่มที่ 3: ทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อภายนอกองค์กร

ลักษณะการวิเคราะห์และประเมินผลที่ใช้เป็นไปในลักษณะการประเมินตนเอง (Self Assessment) ภายใต้เงื่อนไขประเด็นที่ไดรวบรวมจาก ปส. เองแล้วทั้งจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การรวบรวมผลการประเมินองค์กรที่มีจากในอดีต สำหรับผลการวิเคราะห์ในทั้ง 3 กลุ่มซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร ปส. ในการดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์

กลุ่ม	ประเด็น	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม
กลุ่มที่ 1: ทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์	ความท้าทายของวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร ความสอดคล้องกับพันธกิจ สถานการณ์ภายนอก และขีดความสามารถขององค์กร	6	17	42	44	5	114
	ร้อยละ	5.26	14.91	36.84	38.60	4.39	100.00
	การดำเนินงานของบุคลากรที่สามารถทำงานตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ตามวิสัยทัศน์ของ ปส.	4	22	48	29	11	114
	ร้อยละ	3.51	19.30	42.11	25.44	9.65	100.00
	การปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่รับผิดชอบได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	4	7	52	40	10	113
ร้อยละ	3.54	6.19	46.02	35.40	8.85	100.00	

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ทัศนคติตามคำถามกลุ่มที่ 1 ว่าด้วยการดำเนินงานของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์นั้นได้ว่าเป็นส่วนคำถามที่สำคัญต่อการประเมินผลองค์กรอย่างยิ่ง เนื่องจาก คำตอบที่ได้รับเป็นผลสะท้อนโดยตรงต่อยุทธศาสตร์ และแนวทางการดำเนินงานของบุคลากรเอง ดังนั้น หากองค์กรประกอบในทุกส่วนของ ปส. มีพื้นฐานจากการดำเนินงานตามแผนงานของยุทธศาสตร์จริงแล้ว ประเด็นหลักที่ต้องพิจารณาก่อนเป็นอันดับแรก คือ ทัศนคติขององค์กรเป็นระดับที่ทำหายหรือไม่ และมีบุคลากรของ ปส. นั้นให้ความสำคัญกับการดำเนินงานภายใต้ตัวชี้วัดที่ตนเองได้รับหรือไม่ ซึ่งในส่วนการวิเคราะห์ความเหมาะสมและคุณภาพของตัวชี้วัดที่ปรึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ไว้แล้วในเนื้อหาบทที่ 4 โดยผลการวิเคราะห์ในบทที่ 5 จะเน้นการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณเพื่อสะท้อนความคิดเห็นในภาพรวมขององค์กรต่อแผนยุทธศาสตร์ และอื่นๆ ที่เป็นสิ่งแวดล้อมภายในหรือนอกองค์กร

จากการวิเคราะห์ในกลุ่มที่ 1 ว่าด้วยการดำเนินงานของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์มากนักน้อยเพียงใด พบว่า บุคลากรของ ปส. ค่อนข้างมีความเชื่อมั่นว่าตนเองได้ดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ซึ่งมีความท้าทาย⁷ แต่เมื่อพิจารณาในแง่ที่ตนเองสามารถดำเนินงานได้ตามตัวชี้วัดหรือไม่นั้นกลับพบว่า บุคลากรของ ปส. ในภาพรวมก็ยังไม่เชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายตัวชี้วัดมากนัก อย่างไรก็ตามในภาพรวมแล้วบุคลากรของ ปส. ยังมีทัศนคติในเชิงบวกต่อการทำงานของตนเองว่าไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ขององค์กรซึ่งพิจารณาได้จากแนวโน้มของคะแนนที่โดยส่วนใหญ่แล้วจะเห็นด้วยตั้งแต่ในระดับปานกลางไปจนถึงเห็นด้วยมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่

ด้วยเหตุนี้ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์แล้ว เทคนิคการวิเคราะห์เพื่อให้คำตอบดังกล่าวจึงจำเป็นต้องศึกษาโดยใช้สมการถดถอย (Regression Equation) ในการหาปัจจัยที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significant) จากหัวข้อการประเมินกลุ่มที่ 1 ว่าด้วยทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์สามารถเขียนสมการวัตถุประสงค์ (Objective Equation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของ ปส. โดยมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

$$y = c + x_1 + x_2 + e$$

⁷ บุคลากรของ ปส. มีความเชื่อมั่นว่าตนเองได้ดำเนินงานที่มีความท้าทายภายใต้ตัวชี้วัด โดยมีความเห็นด้วยปานกลางคิดเป็นร้อยละ 36.84 มีความเห็นด้วยมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 38.60 และเมื่อรวมกับผู้ตอบว่าเห็นด้วยมากที่สุดจะมีถึง ร้อยละ 79.82 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ขณะเดียวกัน เมื่อมีการให้ประเมินตนเองในความเชื่อว่าตนเองได้ดำเนินงานตรงตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ขององค์กรแล้วหรือไม่ พบว่า ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามจะเห็นด้วยปานกลางถึงเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อรวมกันแล้วคิดเป็นร้อยละ 77.19 ซึ่งเป็นผู้เห็นด้วยในระดับปานกลางมากที่สุด (ร้อยละ 42.11) รองลงมาเป็นผู้เห็นด้วยมาก (ร้อยละ 25.44) และผู้เห็นด้วยมากที่สุด (ร้อยละ 9.65) เมื่อเปรียบเทียบกับระดับความเห็นด้วยระดับอื่นๆ ก็สอดคล้องกับผลการประเมินตนเองในหัวข้อที่ 3 ในแง่ของการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ตามตัวชี้วัดขององค์กรซึ่งให้ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถสอดคล้องกับคำถามที่ 2

โดยที่

y	=	การดำเนินงานของบุคลากรที่สามารถทำงานตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ตามวิสัยทัศน์ของ ปส. (หรือจากข้อ 2 หัวข้อที่ 2 ของแบบประเมิน)
x1	=	ความท้าทายของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร และสอดคล้องกับพันธกิจ สถานการณ์ภายนอกและขีดความสามารถขององค์กร (หรือจากข้อ 1 ในหัวข้อคำถามกลุ่มที่ 1 แบบประเมิน)
x2	=	การปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่รับผิดชอบได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (หรือจากข้อ 3 ในหัวข้อคำถามกลุ่มที่ 1 ของแบบประเมิน)
c	=	ค่าคงที่
e	=	ค่าความคลาดเคลื่อน

ตารางที่ 4.8 ปัจจัยที่มีผลในการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

	Coef.	P>t
ความท้าทายของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร และสอดคล้องกับพันธกิจ สถานการณ์ภายนอกและขีดความสามารถขององค์กร	0.255	0.000**
การปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่รับผิดชอบได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	0.406	0.000**
ค่าคงที่	1.038	0.001**

หมายเหตุ: R-squared = 0.303

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยสามารถอนุมานได้ว่าบุคลากรของ ปส. นั้นมีความเชื่อว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นมีความท้าทายและเหมาะสมกับการทำงานของ ปส. อย่างยิ่ง อีกทั้งตนเองสามารถดำเนินงานตามเป้าหมายตัวชี้วัดได้เป็นอย่างดี โดยองค์ประกอบทั้ง 2 ส่วน มีผลต่อการทำงานของบุคลากรของ ปส. ในการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

นอกจากนี้ ที่ปรึกษาได้ทำการทดสอบเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรรุ่นใหม่ช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี⁸ พบว่า ในทัศนคติของบุคลากรกลุ่มดังกล่าวเชื่อว่าปัจจัยที่จะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ได้จริง คือ การที่บุคลากรต้องดำเนินงานตามตัวชี้วัดเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้น ขณะที่ความท้าทายของวิสัยทัศน์ไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลชักจูงใจในการดำเนินงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

⁸ รายละเอียดผลการวิเคราะห์สมการถดถอยบุคลากรรุ่นใหม่ของ ปส. รายละเอียดในภาคผนวก จ.

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร ปส. ต่อโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร

กลุ่ม	ประเด็น	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	รวม
กลุ่มที่ 2: ทัศนคติต่อ โครงสร้างการ บริหารงานของ องค์กร	ความถูกต้องเหมาะสมกับพันธกิจ ปัจจุบันของ องค์กร บทบาท ขอบเขต หน้าที่และความ รับผิดชอบตามตำแหน่งงาน (Job description)	14	27	81	58	16	196
	ร้อยละ	7.14	13.78	41.33	29.59	8.16	100.00
	ความพอเพียงของงบประมาณและเหมาะสมต่อ ภาระงาน	29	64	71	28	4	196
	ร้อยละ	14.80	32.65	36.22	14.29	2.04	100.00
	ความล่าช้าในการปฏิบัติงานจากกระบวนการ ตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหาร	9	39	55	52	35	190
	ร้อยละ	4.74	20.53	28.95	27.37	18.42	100.00
	การขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของแต่ละ หน่วยงาน	10	58	58	43	27	196
ร้อยละ	5.10	29.59	29.59	21.94	13.78	100.00	

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ในกลุ่มคำถามที่ 2 มีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์ถึงทัศนคติของบุคลากรว่าระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นสำคัญและเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ภายใต้สังกัด ปส. ต้องเผชิญอยู่ตลอดเวลา จากการวิเคราะห์ในกลุ่มที่ 2 พบว่า บุคลากรของ ปส. ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการบริหารจัดการองค์กรที่ผ่านมาของ ปส. ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

บุคลากรของ ปส. ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับความเหมาะสมกันระหว่างพันธกิจในปัจจุบันขององค์กร ทั้ง บทบาท ขอบเขต หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานในระดับเห็นด้วยปานกลางร้อยละ 41.33 เห็นด้วยมากร้อยละ 29.59 และเมื่อรวมกับข้อคิดเห็นที่เห็นด้วยในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 8.16 พบว่า กลุ่มบุคลากรที่ส่วนใหญ่เห็นด้วยตั้งแต่ระดับเห็นด้วยมากถึงเห็นด้วยมากที่สุดคิดเป็นถึง ร้อยละ 79.08 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ในประเด็นเรื่องความพอเพียงของงบประมาณและเหมาะสมต่อภาระงาน พบว่า บุคลากรของ ปส. เห็นว่า มีงบประมาณเพียงพอในระดับที่เห็นด้วยมากถึงเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.33 ขณะที่ส่วนใหญ่ของคนที่เห็นด้วยน้อยถึงเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 68.88 และไม่เห็นด้วยกับประเด็นด้านงบประมาณที่มีต่อการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 14.80 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด นั้นหมายความว่า ในเรื่องความเหมาะสมของงบประมาณต่อภาระงาน บุคลากร ปส. ส่วนใหญ่เห็นว่า **ประเด็นด้านความพอเพียงของงบประมาณต่อการดำเนินงานไม่เป็นประเด็นที่สำคัญมากนัก**

สำหรับประเด็นความล่าช้าในการปฏิบัติงานจากกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหาร พบว่า มีผู้ไม่เห็นด้วยกับความล่าช้าดังกล่าวคิดเป็นร้อยละ 4.74 ขณะที่ มีผู้เห็นด้วยน้อยคิดเป็นร้อยละ 20.53 ผู้ที่เห็นด้วยปานกลางถึงเห็นด้วยมากคิดเป็นร้อยละ 56.32 และเห็นด้วยมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 18.42 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ดังนั้น หากรวมผลของผู้ที่มีความเห็นว่ามี ความล่าช้าในการปฏิบัติงานจากกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหารในระดับเห็นด้วยปานกลางถึงเห็นด้วยมากที่สุดและ พบว่ามีร้อยละของผู้เห็นด้วยสูงถึงร้อยละ 74.74 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า **ปส. ประสบปัญหาด้านความล่าช้าของการตัดสินใจเชิงนโยบายเป็นอย่างมาก**

สำหรับ ความคิดเห็นของบุคลากร ปส. ต่อประเด็นการขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน พบว่า เป็นปัญหาที่บุคลากร ปส. ให้ความสำคัญและเชื่อว่ามีผลต่อการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์เป็นอย่างมาก และเมื่อพิจารณาคำตอบที่มีผู้เห็นด้วยปานกลางจนถึงเห็นด้วยมากที่สุด พบว่า มีร้อยละถึงร้อยละ 65.31 ขณะที่ เมื่อพิจารณาผู้ที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 5.10 ขณะที่ ในส่วนของผู้ที่มีเห็นด้วยน้อยคิดเป็นร้อยละ 29.59 หรือรวมกันมีร้อยละเพียงประมาณร้อยละ 34.69 เท่านั้น

กล่าวโดยสรุป จากทัศนคติของบุคลากร ปส. แสดงให้เห็นว่า ปัญหาสำคัญด้านการบริหารจัดการองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ คือ ปัญหาความล่าช้าในการตัดสินใจเชิงนโยบาย ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นปัญหาสำคัญยิ่งขององค์กร ทั้งนี้ที่ปรึกษาเล็งเห็นว่าปัญหาในด้านการบริหารจัดการอาจมีสาเหตุเชื่อมโยงมาจากข้อจำกัดตามกรอบภารกิจหน้าที่ซึ่งบัญญัติไว้ตามกฎหมายด้วย

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร ปส. ในการตอบสนองต่อภายนอกองค์กร

กลุ่ม	ประเด็น	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม
กลุ่มที่ 3: ทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อภายนอกองค์กร	ความจำเป็นต้องมีหน่วยงานสำหรับกำกับดูแล (Regulator) คุณภาพการทำงานของหน่วยงานที่เข้าไปตรวจสอบ (Inspector) การทำงาน ณ สถานปฏิบัติการของผู้ประกอบการหรือพื้นที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	13	25	54	65	35	192
	ร้อยละ	6.77	13.02	28.13	33.85	18.23	100.00
	ความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีต่อภาพลักษณ์องค์กรภายหลังการแก้ไขปัญหาคความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน	13	23	72	65	25	198
	ร้อยละ	6.57	11.62	36.36	32.83	12.63	100.00
	ภาพลักษณ์ในการดำเนินงานของ ปส. ที่มีต่อทุกภาคส่วนที่อยู่ภายนอกองค์กร	4	44	98	31	12	189
ร้อยละ	2.12	23.28	51.85	16.40	6.35	100.00	

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ในกลุ่มที่ 3 ว่าด้วยทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อภายนอกองค์กร พบว่า บุคลากรของ ปส. เห็นว่ามีความจำเป็นต้องมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแล (Regulator) คุณภาพการทำงานของ ปส. เองมากยิ่งขึ้นโดยสะท้อนได้จากผลของแบบสอบถามที่เห็นด้วยในระดับปานกลางถึงมากที่สุดถึงร้อยละ 80.21

สำหรับเรื่องของความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีต่อภาพลักษณ์องค์กรภายหลังการแก้ไขปัญหาความคล่องตัว ในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานนั้น พบว่า หากแก้ไขปัญหาความคล่องตัวในการปฏิบัติงานได้แล้วย่อม ส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีต่อภายนอกมากยิ่งขึ้น โดยมีผู้เห็นด้วยในระดับมาก อยู่ที่ประมาณร้อยละ 32.83 เห็นด้วย มากที่สุด ร้อยละ 12.63 หรือรวมกันถึงร้อยละ 45.45 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาผลจากความคิดเห็นของบุคลากร ปส. ในแง่ภาพลักษณ์ของ ปส. ต่อภายนอกที่มีในปัจจุบัน พบว่า ภาพลักษณ์ปัจจุบันของ ปส. อยู่ในระดับปาน กลาง หรือคิดเป็นร้อยละ 51.85

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบต่างๆ ทั้งในแง่ทัศนคติโดยตรงต่อยุทธศาสตร์องค์กร (กลุ่มคำถามที่ 1) ระบบการบริหารจัดการขององค์กร (กลุ่มคำถามที่ 2) และปัจจัยภายนอก (กลุ่มคำถามที่ 3) แล้ว ดังนั้นเพื่อให้เห็น ถึงองค์ประกอบของปัจจัยต่างๆ ในภาพรวม ที่ปรึกษาจึงได้ทำการวิเคราะห์ทัศนคติของบุคลากร ปส. ต่อปัจจัย ต่างๆ ว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลอย่างแท้จริงต่อการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรโดย ใช้สมการถดถอย (หรือ นำกลุ่มที่ 1 2 และ 3 ของการประเมินทัศนคติบุคลากรของ ปส.) โดยสามารถเขียนใน รูปแบบสมการวัตถุประสงค์ (Objective Equation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และปัจจัยที่มีผลต่อการบรรลุ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของ ปส. ในทัศนคติของบุคลากรภายในองค์กร โดยรายละเอียดดังต่อไปนี้

$$y = c + x1 + x2 + x3 + x4 + x5 + x6 + x7 + x8 + x9 + e$$

โดยที่

- y = การดำเนินงานของบุคลากรที่สามารถทำงานตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ตามวิสัยทัศน์ของ ปส. (หรือจากข้อ 2 หัวข้อที่ 2 ของแบบประเมิน)
- x1 = ความท้าทายของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร และสอดคล้องกับพันธกิจ สถานการณ์ภายนอกและขีดความสามารถขององค์กร (หรือจากข้อ 1 หัวข้อที่ 2 ของแบบประเมิน)
- x2 = การปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่รับผิดชอบได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (หรือจากข้อ 3 หัวข้อที่ 2 ของแบบประเมิน)
- x3 = ความถูกต้องเหมาะสมกับพันธกิจ ปัจจุบันขององค์กร บทบาทขอบเขต หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน (Job description) (หรือจากข้อ 4 หัวข้อที่ 2 ของแบบประเมิน)

x4	=	ความพอเพียงของงบประมาณและเหมาะสมต่อภาระงาน (หรือจากข้อ 5 หัวข้อที่ 2 ของแบบประเมิน)
x5	=	ความล่าช้าในการปฏิบัติงานจากกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหาร (หรือจากข้อ 6 หัวข้อที่ 2 ของแบบประเมิน)
x6	=	การขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน (หรือจากข้อ 7 หัวข้อที่ 2 ของแบบประเมิน)
x7	=	ความจำเป็นต้องมีหน่วยงานสำหรับกำกับดูแล (Regulator) คุณภาพการทำงานของหน่วยงานที่เข้าไปตรวจสอบ (Inspector) การทำงาน ณ สถานปฏิบัติการของผู้ประกอบการหรือพื้นที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (หรือจากข้อ 8 หัวข้อที่ 2 ของแบบประเมิน)
x8	=	ความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีจากภายนอกต่อภาพลักษณ์องค์กร ภายหลังจากแก้ไขปัญหาความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน (หรือจากข้อ 9 หัวข้อที่ 2 ของแบบประเมิน)
x9	=	ภาพลักษณ์ในการดำเนินงานของ ปส. ที่มีต่อทุกภาคส่วนที่อยู่ภายนอกองค์กร (หรือจากข้อ 10 หัวข้อที่ 2 ของแบบประเมิน)
c	=	ค่าคงที่
e	=	ค่าความคลาดเคลื่อน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในแง่ทัศนคติของบุคลากร ปส. ต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ภาพรวมขององค์กร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ประกอบไปด้วย

- 1) ความถูกต้องเหมาะสมกับพันธกิจ ปัจจุบันขององค์กร บทบาท ขอบเขต หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน (Job description)
- 2) การขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน
- 3) การปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่รับผิดชอบได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์
- 4) ความเชื่อมั่นและทัศนคติจากภายนอกที่ดีต่อภาพลักษณ์องค์กรภายหลังจากแก้ไขปัญหาความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน
- 5) ความพอเพียงของงบประมาณและเหมาะสมต่อภาระงาน

ตารางที่ 4.11 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานตอบสนองเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของ ปส.

	Coef.	P>t
ความท้าทายของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร และ สอดคล้องกับพันธกิจ สถานการณ์ภายนอกและขีดความสามารถขององค์กร	0.165	0.017**
การปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่รับผิดชอบได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	0.191	0.047**
ความถูกต้องเหมาะสมกับพันธกิจ ปัจจุบันขององค์กร บทบาทขอบเขต หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน (Job description)	0.131	0.154
ความพอเพียงของงบประมาณและเหมาะสมต่อภาระงาน	0.181	0.001**
ความล่าช้าในการปฏิบัติงานจากกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหาร	0.106	0.044**
การขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน	0.204	0.001**
ความจำเป็นต้องมีหน่วยงานสำหรับกำกับดูแล (Regulator) คุณภาพการทำงานของหน่วยงานที่เข้าไปตรวจสอบ (Inspector) การทำงาน ณ สถานปฏิบัติการของผู้ประกอบการหรือพื้นที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	0.068	0.139
ความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีจากภายนอกต่อภาพลักษณ์องค์กร ภายหลังการแก้ไขปัญหาความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน	-0.111	0.187
ภาพลักษณ์ในการดำเนินงานของ ปส. ที่มีต่อทุกภาคส่วนที่อยู่ภายนอกองค์กร	-0.034	0.483
ค่าคงที่	0.424	0.070**

หมายเหตุ: R-squared = 0.482

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

กล่าวโดยสรุปภาพรวมของทัศนคติบุคลากร ปส. เชื่อว่า **ปัญหาสำคัญที่มีผลกระทบต่อการทำงานตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของ ปส. ล้วนมาจากปัญหาของระบบการบริหารจัดการขององค์กรทั้งสิ้น** โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาความเหมาะสมของภาระงานที่แต่ละคนมีความรับผิดชอบซึ่งทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และหากพิจารณาในแง่ของตัวชี้วัดในการขับเคลื่อนเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์แล้ว พบว่า บุคลากรของ ปส. ยังให้ความสำคัญของตัวชี้วัดต่างๆ ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานของ ปส. อย่างไรก็ดี ประเด็นที่น่าสนใจจากการวิเคราะห์ผลจากแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรของ ปส. ไม่ได้ให้ความสำคัญและคำนึงถึงการดำเนินงานต่างๆ เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กรเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของ ปส. เอง

สิ่งที่น่าสนใจจากการวิเคราะห์ภาพรวมทัศนคติที่มีต่อองค์กรจากกลุ่มบุคลากรรุ่นใหม่กลับมีความคิดเห็นที่แตกต่างออกไปโดยกลับเชื่อว่าปัจจัยที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์คือ ตัวชี้วัดเพียงเท่านั้น โดยปัจจัยอื่นๆ ไม่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรขององค์กรแต่อย่างใด หรืออาจกล่าวได้ว่า คุณภาพของตัวชี้วัดถือเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานของ ปส. นั่นเอง⁹

ดังนั้น หากพิจารณาเฉพาะภายในองค์กรสิ่งที่ ปส. จำเป็นต้องให้ความสำคัญอย่างเร่งด่วนในการบริหารงานขององค์กร คือ การพัฒนาระบบติดตามประเมินผล ตลอดจนการบริหารตัวชี้วัดให้มีความถูกต้องเหมาะสม และมีกระบวนการกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องระหว่างระดับผลผลิตและทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินการทั้งในระยะสั้นและระยะยาวต่อไป

4.3 สรุปผลการวิเคราะห์องค์กรและจัดลำดับความสำคัญปัจจัยภายใน/นอกที่มีผลต่อการดำเนินงานของ ปส.

จากการวิเคราะห์ผลในขั้นตอนการศึกษาต่างๆ ทั้งจากวิเคราะห์ประเมินแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการของ ปส. ตลอดจน การสัมภาษณ์เชิงลึก และสัมมนากลุ่มย่อยที่ผ่านในขั้นตอนการศึกษาโครงการฯ ระยะเวลาที่ 1 แล้ว ที่ปรึกษาจึงได้ทำการสรุปและวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญปัจจัยต่างโดยแบ่งได้เป็นหลายมิติ และมีการวิเคราะห์ในระดับรายละเอียดเพิ่มเติมในแต่ละมิติด้วย เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงและยืนยันความถูกต้องของผลการศึกษาที่มาจากหลายขั้นตอนดังกล่าว

ผลการศึกษาดังกล่าวจำแนกตามปัจจัยต่างๆ ในทุกมิติจะทำให้ ปส. ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่กระทบต่อการดำเนินงานทั้งในเชิงส่งเสริม และเหนี่ยวรั้งการดำเนินงานของ ปส. ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดลำดับความสำคัญจะนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์และตรงประเด็นปัญหามากที่สุดต่อไป โดยปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อการทำงานของ ปส. สามารถจำแนกได้เป็นปัจจัย 2 กลุ่มได้แก่

- 1) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย มิติด้านองค์กร ด้านกฎหมาย ด้านยุทธศาสตร์และนโยบาย ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร
- 2) ปัจจัยภายนอก โดยการวิเคราะห์ครอบคลุมทั้งในมิติของผลการดำเนินงานของ ปส. ที่มีต่อภายนอก และมิติของปัจจัยภายนอกที่กระทบต่อการดำเนินงานของ ปส. ประกอบได้ด้วย มิติด้านภาพลักษณ์ มิติด้านผลกระทบทางเศรษฐศาสตร์ มิติด้านเทคโนโลยี มิติด้านสังคม และมิติด้านสิ่งแวดล้อม สำหรับผลการวิเคราะห์ในแต่ละมิติมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

⁹ รายละเอียดผลการวิเคราะห์สมการถดถอยบุคลากรรุ่นใหม่ของ ปส. รายละเอียดในภาคผนวก จ.

ก. มิติด้านองค์กร

องค์กร	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม
เป็นองค์กรเดียวในด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยด้านพลังงานปรมาณของประเทศ	2	5	25	43	121	196
<i>ร้อยละ</i>	1.02	2.55	12.76	21.94	61.73	100.00
เป็นศูนย์กลางความรู้เกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี มีความรู้ความชำนาญในเรื่องรังสี	1	8	36	82	69	196
<i>ร้อยละ</i>	0.51	4.08	18.37	41.84	35.20	100.00
เป็นหน่วยงานหลักในการประสานงานระหว่างประเทศด้านพลังงานปรมาณ (การดำเนินการตามพันธกรณี)	1	5	25	62	99	192
<i>ร้อยละ</i>	0.52	2.60	13.02	32.29	51.56	100.00
ได้รับสนับสนุนจากต่างประเทศ และได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรของรัฐ เช่น การไปร่วมประชุม และฝึกอบรมในต่างประเทศ	3	8	28	74	81	194
<i>ร้อยละ</i>	1.55	4.12	14.43	38.14	41.75	100.00
การสื่อสารกันภายในองค์กรมีน้อย ทำให้ขาดเชื่อมโยงสนับสนุนกันระหว่างหน่วยงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	0	16	48	63	69	196
<i>ร้อยละ</i>	-	8.16	24.49	32.14	35.20	100.00
การบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกยังมีไม่เพียงพอเป็นผลให้หน่วยงานภายนอกขาดความเข้าใจบทบาทของ ปส.	5	13	53	64	59	194
<i>ร้อยละ</i>	2.58	6.70	27.32	32.99	30.41	100.00
ขาดการใช้ IT เข้ามาจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่เพียงพอ	4	12	44	75	60	195
<i>ร้อยละ</i>	2.05	6.15	22.56	38.46	30.77	100.00
ระบบงานสนับสนุนโดยรวม (Back Office) ขององค์กร อาทิ การวางแผนยุทธศาสตร์และการดำเนินงานตามแผนงานต่างๆในเชิงบูรณาการ การจัดลำดับความสำคัญของแผนงานฯ การติดตามและประเมินผลแผนการดำเนินงาน ระบบการบริหารและควบคุมงบประมาณ ระบบการประสานงานเชิงกลยุทธ์ภายในองค์กร เป็นต้น ยังขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	5	12	53	70	56	196
<i>ร้อยละ</i>	2.55	6.12	27.04	35.71	28.57	100.00
ไม่มีสำนักงานในภูมิภาค ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน	10	19	55	57	55	196
<i>ร้อยละ</i>	5.10	9.69	28.06	29.08	28.06	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากการศึกษารายละเอียดมิติด้านองค์กร พบว่า บุคลากร ปส. ยังเชื่อมั่นว่าด้วยความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กรด้านการกำกับดูแลด้านนิวเคลียร์และรังสี อีกทั้งยังมีความเชื่อมโยงกับหน่วยงานระดับสากลจะเป็นผลให้การทำงานของ ปส. ดำเนินงานได้เป็นอย่างดี

สำหรับรายละเอียดปัญหาที่สำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร คือ ปัญหาประเด็นปัญหาสำคัญของ ปส. การขาดการสื่อสารและบูรณาการกันทั้งในระดับภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งสาเหตุของปัญหาดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับปัญหาการให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) และการขาดหน่วยงานสนับสนุน (Back Office) ในการ

เป็นผู้ประสานและบูรณาการแผนการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างแท้จริงซึ่งปัญหาของประเด็นด้านหน่วยงานสนับสนุนอาจมีจากหลายสาเหตุทั้งในแง่ของระบบการติดตามประเมินผลที่ยังไม่สามารถตรวจสอบผลการดำเนินงานได้มากนัก ขณะเดียว ยังเป็นผลจากการวางแผนการดำเนินงานและการจัดสรรงบประมาณให้แก่ภารกิจต่างๆ ยังมีการดำเนินงานที่แยกส่วนระหว่างกัน

ดังนั้น ปัญหาต่างๆ ข้างต้น จึงทำให้การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และเบิกจ่ายงบประมาณของ ปส. จำเป็นต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างเร่งด่วนเพื่อให้สามารถพัฒนาระบบงานและเชื่อมต่องานต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข. มิติด้านกฎหมาย

กฎหมาย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม
มีกฎหมายรองรับการดำเนินงานของ ปส. ชัดเจน	12	23	68	66	18	187
<i>ร้อยละ</i>	6.42	12.30	36.36	35.29	9.63	100.00
จาก พ.ร.บ. จัดตั้ง พ.ศ. 2504 ทำให้ ปส. ไม่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับ แนวทางการดำเนินงานและสถานการณ์ด้านนิวเคลียร์และรังสีที่เปลี่ยนไปได้	4	18	70	57	41	190
<i>ร้อยละ</i>	2.11	9.47	36.84	30.00	21.58	100.00
มีกระบวนการในการปรับปรุงกฎระเบียบเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลของ ปส. ให้เหมาะสมกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมเป็นไปอย่างล่าช้า	2	17	46	69	55	189
<i>ร้อยละ</i>	1.06	8.99	24.34	36.51	29.10	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ปัญหาทางด้านกฎหมายถือเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ ปส. ซึ่งปัญหาที่สะท้อนจากบุคลากรของ ปส. แล้วชัดเจนอย่างมาก คือ กฎระเบียบในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไปได้ ดังนั้น การดำเนินงานของ ปส. จึงอาจไม่สามารถตอบสนองกับปัจจัยภายนอกได้อย่างแท้จริงซึ่งกฎหมายหลักที่มีผลโดยตรง คือ พ.ร.บ. พลังงานปรมาณเพื่อสันติ พ.ศ. 2504 หรือ กฎกระทรวงจัดตั้งองค์กร ปส. เอง

ค. มิติด้านยุทธศาสตร์และนโยบาย

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม
แนวทางการดำเนินงานขององค์กรไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	7	20	69	52	42	190
<i>ร้อยละ</i>	<i>3.68</i>	<i>10.53</i>	<i>36.32</i>	<i>27.37</i>	<i>22.11</i>	<i>100.00</i>
ความไม่สอดคล้องกันระหว่างยุทธศาสตร์ ปส. และกระทรวงฯ ซึ่งมุ่งเน้นในการทำหน้าที่ด้านการส่งเสริม/พัฒนาเป็นสำคัญ ขณะที่ ปส. ถือเป็นหน่วยงานในด้านการกำกับดูแล ทำให้ไม่สามารถประเมินผลสัมฤทธิ์ของ ปส. ที่มีต่อยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงได้	0	13	70	64	42	189
<i>ร้อยละ</i>	<i>-</i>	<i>6.88</i>	<i>37.04</i>	<i>33.86</i>	<i>22.22</i>	<i>100.00</i>
ไม่มีการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์เป็นไปได้ยาก อีกทั้งมีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์บ่อยครั้ง ทำให้ไม่สามารถวางแผนและจัดเตรียมโครงสร้างองค์กรที่รองรับเป้าหมายในระยะยาวได้	1	12	53	75	49	190
<i>ร้อยละ</i>	<i>0.53</i>	<i>6.32</i>	<i>27.89</i>	<i>39.47</i>	<i>25.79</i>	<i>100.00</i>
ปส. มีความยุ่งยากในการของบประมาณ เนื่องจาก มีภารกิจไม่ตรงตามยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ	5	10	60	77	38	190
<i>ร้อยละ</i>	<i>2.63</i>	<i>5.26</i>	<i>31.58</i>	<i>40.53</i>	<i>20.00</i>	<i>100.00</i>
ค่าเกณฑ์วัดผลการดำเนินงาน (เป้าหมาย) ตัวชี้วัดไม่ท้าทาย	7	21	71	57	28	184
<i>ร้อยละ</i>	<i>3.80</i>	<i>11.41</i>	<i>38.59</i>	<i>30.98</i>	<i>15.22</i>	<i>100.00</i>

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์รายละเอียดมิติความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ ปส. และระดับกระทรวง พบว่า ปส. ยังไม่มีการบูรณาการแผนยุทธศาสตร์ ปส. กับระดับกระทรวงทำให้การประเมินในลักษณะผลสำเร็จระดับผลกระทบ (Impact) ไม่สามารถประเมินได้อย่างแท้จริง ขณะเดียวกันแผนงาน/โครงการต่างๆ ที่มีการดำเนินงานกันในแต่ละปีนั้นยังเป็นแผนงาน/โครงการซึ่งไม่ได้มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการไว้เพื่อให้เกิดการจัดสรรงบประมาณเพื่อตอบสนองการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงนโยบาย แล้วด้วยปัญหาดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของ ปส. จากหน่วยงานระดับกระทรวงเพราะมีเป้าหมายและแผนที่ไม่เชื่อมต่อกัน

ง. มิติด้านงบประมาณ

งบประมาณ	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม
งบประมาณที่ได้รับมืออย่างจำกัด ไม่สอดคล้องกับภาระงานในการขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ขององค์กร	4	15	54	58	63	194
<i>ร้อยละ</i>	<i>2.06</i>	<i>7.73</i>	<i>27.84</i>	<i>29.90</i>	<i>32.47</i>	<i>100.00</i>
ไม่มีประสิทธิภาพในการเบิกจ่ายงบประมาณ (เมื่อพิจารณาจากการเบิกจ่ายงบประมาณที่เหลือในแต่ละปีงบประมาณ)	2	18	56	69	49	194
<i>ร้อยละ</i>	<i>1.03</i>	<i>9.28</i>	<i>28.87</i>	<i>35.57</i>	<i>25.26</i>	<i>100.00</i>

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากการศึกษารายละเอียดของงบประมาณ พบว่า ปัญหาที่แท้จริงในมิติด้านงบประมาณของ ปส. เกิดขึ้นจากการจัดสรรงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ซึ่งประเด็นดังกล่าวเชื่อมโยงไปสู่ปัญหาจากการมีระบบติดตามประเมินผลที่ไม่มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ปัญหาที่ชัดเจนอย่างยิ่งจากการวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ คือ แม้ว่าจะมีข้อจำกัดการด้านงบประมาณแต่เมื่อพิจารณาจากอัตราการเบิกจ่ายปัญหาประสิทธิภาพการเบิกจ่ายถือเป็นปัญหาสำคัญอย่างยิ่งในทัศนคติของบุคลากร ปส.

จ. มิติด้านบุคลากร

บุคลากร	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม
บุคลากรมีความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี และมีนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญสูง โดยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์	0	11	36	88	60	195
<i>ร้อยละ</i>	-	5.64	18.46	45.13	30.77	100.00
ไม่มีการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ ทำให้การพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ (เช่น การบริหารอัตรากำลัง การจัดการอาชีพ การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถระดับสูง การบริหารผลการดำเนินงาน การจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่ง และการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ฯลฯ เป็นต้น) ไม่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร ตลอดจนไม่สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่างๆ ได้อย่างยั่งยืน	5	7	47	72	64	195
<i>ร้อยละ</i>	2.56	3.59	24.10	36.92	32.82	100.00
มีปัญหาในการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management: KM) ทำให้การถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกิดจากการทำงานจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานสูงไปสู่บุคลากรในรุ่นถัดไปมีข้อจำกัด	6	7	48	63	71	195
<i>ร้อยละ</i>	3.08	3.59	24.62	32.31	36.41	100.00
มีการเปลี่ยนผู้บริหารองค์กรบ่อยครั้ง ทำให้นโยบายไม่ต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์บ่อยครั้ง และบุคลากรในองค์กรยังขาดการปรับตัว เพื่อรองรับนโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลง	5	14	57	68	51	195
<i>ร้อยละ</i>	2.56	7.18	29.23	34.87	26.15	100.00
บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แต่ไม่อาจแปลงแนวคิดต่างๆ ที่ระดมความคิดเห็นไปสู่การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างแท้จริง	2	12	52	79	49	194
<i>ร้อยละ</i>	1.03	6.19	26.80	40.72	25.26	100.00
บุคลากรทุกระดับมีรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้อง ตรงกันเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ เช่น วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และแผนงาน/โครงการ	13	43	75	47	12	190
<i>ร้อยละ</i>	6.84	22.63	39.47	24.74	6.32	100.00
บุคลากรมีความมั่นใจต่อบทบาทของผู้บริหารในการเป็นผู้นำองค์กรไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	16	42	78	41	13	190
<i>ร้อยละ</i>	8.42	22.11	41.05	21.58	6.84	100.00
บุคลากรมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นและทุ่มเทการทำงาน เพื่อให้แผนงานและโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ (ตามความรับผิดชอบ) ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	8	35	79	56	12	190
<i>ร้อยละ</i>	4.21	18.42	41.58	29.47	6.32	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

สำหรับประเด็นการจัดลำดับความสำคัญด้านบุคลากรถือเป็นประเด็นสำคัญ เนื่องจาก ถือเป็นพื้นฐานหลัก (Back-bone) ของการบริหารงานและดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ จากการศึกษา พบว่า แม้ว่า ปส. จะเป็นแหล่งรวมของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีขั้นสูง แต่เมื่อพิจารณาในมิติของระบบการบริหารงานบุคคลแล้ว ปส. ยังขาดการบริหารองค์ความรู้ที่ต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของ ปส. ให้มีคุณภาพและเชี่ยวชาญ

นอกจากนี้ จากการที่มีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หมายรวมถึงยุทธศาสตร์ของ ปส. บ่อยครั้งได้ส่งผลกระทบต่ออย่างยิ่งต่อการปรับตัวของบุคลากรให้เข้ากับแนวทางของ ปส. ซึ่งผลที่เกิดขึ้นนอกจากปัญหาในการปรับตัวของบุคลากรแล้วยังทำให้ บุคลากรของ ปส. ขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารองค์กร และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่อันนำไปสู่การทำงานที่เน้นงานประจำ (Routine) ที่เคยดำเนินงานมา ทั้งยังไม่ให้ความสนใจต่อการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารจัดการในภาพรวมอีกด้วย

จ. มิติด้านภาพลักษณ์ การประชาสัมพันธ์ และการให้ความรู้แก่ประชาชน

ภาพลักษณ์	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม
มีตำรา/เอกสารการอบรมความรู้ด้านนิวเคลียร์และรังสีที่เป็นภาษาไทย ทำให้ประชาชนมีความเข้าใจและมีความรู้ดังกล่าวมากยิ่งขึ้น	10	32	64	65	19	190
<i>ร้อยละ</i>	<i>5.26</i>	<i>16.84</i>	<i>33.68</i>	<i>34.21</i>	<i>10.00</i>	<i>100.00</i>
มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นยังไม่เพียงพอต่อภายนอกทำให้ภาคส่วนต่างๆ ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และไม่เข้าใจภาพลักษณ์ขององค์กร	2	16	77	64	31	190
<i>ร้อยละ</i>	<i>1.05</i>	<i>8.42</i>	<i>40.53</i>	<i>33.68</i>	<i>16.32</i>	<i>100.00</i>

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

สำหรับผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญในประเด็นภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีต่อภายนอก พบว่า ภาคส่วนต่างๆ ภายนอกองค์กรยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านนิวเคลียร์และรังสี ขณะเดียวกันยังไม่มี ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ และการทำงานของ ปส. แม้ว่าจะมีการจัดทำตำรา/เอกสารเผยแพร่ความรู้จากทาง ปส. แล้วก็ตาม ดังนั้น ปส. จึงควรมีแนวทางการดำเนินงานเชิงรุกเพื่อปรับปรุงภาพลักษณ์และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านนิวเคลียร์และรังสีมากยิ่งขึ้น

ข. มิติด้านเศรษฐศาสตร์

เศรษฐศาสตร์	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม
กรอบความร่วมมือสาขาสถาปัตยกรรมที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีหรือมีพันธกรณีอยู่ และในอนาคต อาทิ กรอบความร่วมมือด้านพลังงานของอาเซียน จะส่งผลให้การดำเนินงานที่ของ ปส. มีความเข้มข้นและสำคัญมากยิ่งขึ้น	2	11	66	77	39	195
<i>ร้อยละ</i>	<i>1.03</i>	<i>5.64</i>	<i>33.85</i>	<i>39.49</i>	<i>20.00</i>	<i>100.00</i>
การขยายตัวของธุรกิจ อุตสาหกรรม จึงมีการนำเทคโนโลยีด้านรังสีไปใช้เพื่อเพิ่มผลผลิตทางอุตสาหกรรมมากขึ้น	1	6	61	84	42	194
<i>ร้อยละ</i>	<i>0.52</i>	<i>3.09</i>	<i>31.44</i>	<i>43.30</i>	<i>21.65</i>	<i>100.00</i>
การเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์เพื่อประโยชน์ทางพลังงานมากยิ่งขึ้น	9	17	67	71	31	195
<i>ร้อยละ</i>	<i>4.62</i>	<i>8.72</i>	<i>34.36</i>	<i>36.41</i>	<i>15.90</i>	<i>100.00</i>
ประเทศเพื่อนบ้านมีการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ ด้วยเหตุนี้ การดำเนินงานในการเฝ้าระวังด้านนิวเคลียร์มากยิ่งขึ้นและส่งผลให้บทบาทของ ปส. มีความชัดเจนและสำคัญมากยิ่งขึ้น	1	18	44	81	51	195
<i>ร้อยละ</i>	<i>0.51</i>	<i>9.23</i>	<i>22.56</i>	<i>41.54</i>	<i>26.15</i>	<i>100.00</i>
แนวโน้มผู้ใช้บริการรังสีในการแพทย์เพิ่มขึ้น	0	10	49	83	53	195
<i>ร้อยละ</i>	<i>-</i>	<i>5.13</i>	<i>25.13</i>	<i>42.56</i>	<i>27.18</i>	<i>100.00</i>
รัฐบาลให้ความสำคัญกับงานที่สร้างรายได้มากกว่างานด้านกำกับดูแลความปลอดภัย	2	18	47	65	61	193
<i>ร้อยละ</i>	<i>1.04</i>	<i>9.33</i>	<i>24.35</i>	<i>33.68</i>	<i>31.61</i>	<i>100.00</i>
นโยบายด้านพลังงานของรัฐมีแนวโน้มในการพึ่งพาพลังงานสำรองรูปแบบอื่นๆ ที่ไม่ใช่พลังงานนิวเคลียร์จากต่างประเทศ เช่น พม่า ลาว เป็นต้น	4	15	56	82	38	195
<i>ร้อยละ</i>	<i>2.05</i>	<i>7.69</i>	<i>28.72</i>	<i>42.05</i>	<i>19.49</i>	<i>100.00</i>
นโยบายการเมืองไม่แน่นอน และเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ยุทธศาสตร์ด้านนิวเคลียร์ขาดความต่อเนื่องและชัดเจน	1	20	37	60	77	195
<i>ร้อยละ</i>	<i>0.51</i>	<i>10.26</i>	<i>18.97</i>	<i>30.77</i>	<i>39.49</i>	<i>100.00</i>

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ภายใต้กรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจ การขยายตัวทางเศรษฐกิจย่อมมีผลให้เกิดการใช้นิวเคลียร์ในแง่พลังงาน และรังสีในแง่ของการใช้ประโยชน์ในทางอุตสาหกรรมมากขึ้น ตลอดจนการใช้รังสีเพื่อการแพทย์ก็มีแนวโน้มในด้านการให้บริการมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ปัจจัยในมิติเชิงเศรษฐศาสตร์จากภายนอกจึงมีแนวโน้มผลักดันไปในทิศทางบวกเพิ่มมากยิ่งขึ้นต่อกรอบและวิธีการดำเนินงานของ ปส. ตามไปด้วย

นอกจากนี้ จากการจัดลำดับความสำคัญในมิติเชิงเศรษฐศาสตร์ พบว่า ไทยควรมีนโยบายด้านพลังงานนิวเคลียร์ของประเทศมีชัดเจนซึ่งมีผลดีต่อแนวทางการทำงานของ ปส. โดยตรงในฐานะที่ต้องทำหน้าที่กำกับดูแลในกรณีที่มีการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ในประเทศ ขณะเดียวกันผลการวิเคราะห์ที่น่าสนใจอีกประการและจะกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานของ ปส. คือ นโยบายด้านนิวเคลียร์ของประเทศเพื่อนบ้านซึ่งจะทำให้ ปส. ต้องปฏิบัติในลักษณะการเฝ้าระวังผลกระทบด้านนิวเคลียร์จากภายนอก แม้ว่าประเทศอาจไม่มีนโยบายการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ก็ตาม

ช. มิติด้านเทคโนโลยี

เทคโนโลยี	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม
การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วเป็นผลให้เกิดการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีนิวเคลียร์ในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น	1	9	63	88	33	194
ร้อยละ	0.52	4.64	32.47	45.36	17.01	100.00
นิวเคลียร์เป็นเทคโนโลยีทางเลือก ทั้งยังมีบทบาทในการเพิ่มคุณภาพชีวิต เช่น radiation medicine เทคโนโลยีด้านการแพทย์/รังสี เพิ่มมากขึ้น	2	8	56	81	47	194
ร้อยละ	1.03	4.12	28.87	41.75	24.23	100.00
การค้นพบแหล่งพลังงานใหม่ หรือเทคโนโลยีอื่น โดยไม่ต้องพึ่งพาพลังงานนิวเคลียร์	5	18	92	51	28	194
ร้อยละ	2.58	9.28	47.42	26.29	14.43	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากมิติทางด้านเทคโนโลยี พบว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีภาคการผลิตและบริการในอนาคตยังจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีนิวเคลียร์และรังสีต่อไป ดังนั้นจึงยังจำเป็นต้องมีการกำกับดูแลด้านนิวเคลียร์และรังสีอย่างเข้มงวดต่อไปซึ่งมีผลโดยตรงต่อบทบาทของ ปส. ในอนาคต อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี ปัจจัยสำคัญในการกำหนดทิศทางของ ปส. คือ นโยบายระดับชาติของรัฐบาล

ณ. มิติด้านสังคม

ด้านสังคม	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม
มีการสื่อสารทางนิวเคลียร์และรังสีเพิ่มมากขึ้น	2	10	69	80	28	189
ร้อยละ	1.06	5.29	36.51	42.33	14.81	100.00
สังคมไทยยังมีความรู้และความเข้าใจด้านนิวเคลียร์จำกัด	4	9	43	67	67	190
ร้อยละ	2.11	4.74	22.63	35.26	35.26	100.00
สังคมยังขาดความเชื่อมั่นในการกำกับ และไม่มีความมั่นใจความปลอดภัยด้านนิวเคลียร์ และรังสี ตลอดจนการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์	3	6	33	66	82	190
ร้อยละ	1.58	3.16	17.37	34.74	43.16	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

หากพิจารณาจากภายนอกถึงความสนใจ และตระหนักถึงความสำคัญของสังคมภายนอกต่อนิวเคลียร์ และรังสี พบว่า สังคมไทยยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของพลังงานนิวเคลียร์และรังสีอย่างมากซึ่งเป็นเหตุไปสู่ความร่วมมือ งานด้านการเฝ้าระวัง และนำไปสู่ผลต่อภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่นการกำกับดูแลของ ปส. ตามไปด้วย ดังนั้น กลไกหนึ่งที่สำคัญและช่วยให้เกิดความรู้แก่สังคมมากขึ้น ปส. จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร และเพิ่มวิธีการชักจูงใจสังคมไทยให้สนใจในประเด็นด้านนิวเคลียร์และรังสีมากยิ่งขึ้น ทั้งประโยชน์แก่ภาคสังคม และการปฏิบัติงานของ ปส. ที่จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ญ. มิติด้านสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อม	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม
ภาวะโลกร้อน กระแสการรักษาสิ่งแวดล้อมในโลกทำให้ต้องปรับตัวตามแนวโน้มความต้องการพลังงานทดแทน	2	4	43	69	72	190
ร้อยละ	1.05	2.11	22.63	36.32	37.89	100.00
การเกิดอุบัติเหตุทางนิวเคลียร์จากประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมภายในประเทศ	8	17	39	60	66	190
ร้อยละ	4.21	8.95	20.53	31.58	34.74	100.00
ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้มีการหาพลังงานทางเลือก	1	4	33	71	81	190
ร้อยละ	0.53	2.11	17.37	37.37	42.63	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากภาวะการเปลี่ยนแปลงและความตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากยิ่งขึ้นทั้งในระดับสากลและภายในประเทศ ด้วยเหตุนี้ จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและภูมิอากาศของโลกที่เกิดขึ้นในช่วงที่ผ่านมา ประกอบกับการเกิดอุบัติเหตุทางนิวเคลียร์ภายหลังการเกิดภัยธรรมชาติในต่างประเทศ ดังนั้น ประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม ปส. นั้นจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างใกล้ชิด ควบคู่กับการให้ความรู้ข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ภายนอกองค์กรมากยิ่งขึ้น

ขณะที่ มิติด้านสิ่งแวดล้อมในแง่ของพลังงาน จากสถานการณ์ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องนั้นย่อมส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจพลังงานทางเลือก และพลังงานนิวเคลียร์ถือเป็นทางเลือกที่สำคัญมากขึ้นเป็นลำดับโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากพิจารณาด้านเสถียรภาพด้านพลังงานเป็นสำคัญ

4.4 การวิเคราะห์แยกตามแต่ละหน่วยงานของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ¹⁰

นอกเหนือจากการวิเคราะห์ในภาพรวมองค์กรแล้ว ทางคณะที่ปรึกษาได้ทำการวิเคราะห์แยกส่วนเพิ่มเติมโดยจำแนกพนักงานออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ตามหน่วยงานของ ปส. ได้แก่

- (1) กลุ่มสำนักบริหารจัดการด้านพลังงานปรมาณ (สบ.)
- (2) กลุ่มสำนักกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์ (สน.)
- (3) กลุ่มสำนักสนับสนุนการกำกับดูแลความปลอดภัยจากพลังงานปรมาณ (สส.)
- (4) กลุ่มสำนักกำกับดูแลความปลอดภัยทางรังสี (สร.)
- (5) กลุ่มอื่นๆ

ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละกลุ่ม ดังนี้

4.4.1 กลุ่มสำนักบริหารจัดการด้านพลังงานปรมาณ (สบ.)

โครงสร้างของ สบ. มี บุคลากรในด้านบริหารจัดการ/เศรษฐศาสตร์ เป็นสำคัญ ซึ่งแตกต่างจากภาพรวมของ ปส. ที่มีบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในด้านวิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์ ทั้งนี้ บุคลากรของ สบ. โดยส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีเช่นเดียวกับกับภาพรวมของ ปส. ขณะที่ในด้านโครงสร้างอายุมีลักษณะคล้ายกันคือบุคลากรโดยส่วนใหญ่บุคลากรในรุ่นกลาง (มากกว่า 30 แต่น้อยกว่า 40 ปี)

การวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงาน พบว่าทัศนคติของบุคลากร สบ. มีความสอดคล้องกับทัศนคติของบุคลากรในภาพรวมของ ปส. ทั้งในกลุ่มทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์กลุ่มทัศนคติต่อโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร และกลุ่มทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองจากภายนอกองค์กร

นอกจากนี้ในการวิเคราะห์ห้องค์กรและจัดลำดับความสำคัญปัจจัยภายใน/นอกที่มีผลต่อการดำเนินงานพบว่าทั้งในกลุ่มปัจจัยภายใน (ประกอบด้วย มิติด้านองค์กร ด้านกฎหมาย ด้านยุทธศาสตร์และนโยบาย ด้านงบประมาณ และด้านบุคลากร) และปัจจัยภายนอก (ประกอบด้วย มิติด้านภาพลักษณ์ ด้านผลกระทบทางเศรษฐศาสตร์ ด้านเทคโนโลยี ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม) บุคลากรของ สบ. มีความคิดเห็นสอดคล้องกับบุคลากรในภาพรวมของ ปส.

4.4.2 กลุ่มสำนักกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์ (สน.)

โครงสร้างของ สน. มีลักษณะสอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรในภาพรวมของ ปส. คือมีบุคลากรในด้านวิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์ เป็นสำคัญ ทั้งนี้บุคลากรของ สน. โดยส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีเช่นเดียวกับกับภาพรวมของ ปส. รวมถึงมีลักษณะโครงสร้างอายุสอดคล้องกันคือบุคลากรโดยส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในรุ่นกลาง (มากกว่า 30 แต่น้อยกว่า 40 ปี)

¹⁰ สามารถดูผลการศึกษาโดยละเอียดได้ในภาคผนวก ฉ.

การวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงาน พบว่าทัศนคติของบุคลากร สน. มีความสอดคล้องกับทัศนคติของบุคลากรในภาพรวมของ ปส. ทั้งในกลุ่มทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์กลุ่มทัศนคติต่อโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร และกลุ่มทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองจากภายนอกองค์กร

นอกจากนี้ในการวิเคราะห์ห้องค์กรและจัดลำดับความสำคัญปัจจัยภายใน/นอกที่มีผลต่อการดำเนินงานพบว่าทั้งในกลุ่มปัจจัยภายใน (ประกอบด้วย มิติด้านองค์กร ด้านกฎหมาย ด้านยุทธศาสตร์และนโยบาย ด้านงบประมาณ และด้านบุคลากร) และปัจจัยภายนอก (ประกอบด้วย มิติด้านภาพลักษณ์ ด้านผลกระทบทางเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม) บุคลากรของ สน. มีความคิดเห็นสอดคล้องกับบุคลากรในภาพรวมของ ปส.

4.4.3 กลุ่มสำนักสนับสนุนการกำกับดูแลความปลอดภัยจากพลังงานปรมาณ (สส.)

โครงสร้างของ สส. มีลักษณะสอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรในภาพรวมของ ปส. คือมีบุคลากรในด้านวิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์ เป็นสำคัญ ทั้งนี้บุคลากรของ สส. โดยส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี เช่นเดียวกับภาพรวมของ ปส. รวมถึงมีลักษณะโครงสร้างอายุสอดคล้องกันคือบุคลากรโดยส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในรุ่นกลาง (มากกว่า 30 แต่น้อยกว่า 40 ปี)

การวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงาน พบว่าทัศนคติของบุคลากร สส. มีความสอดคล้องกับทัศนคติของบุคลากรในภาพรวมของ ปส. ทั้งในกลุ่มทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์กลุ่มทัศนคติต่อโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร และกลุ่มทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองจากภายนอกองค์กร

นอกจากนี้ในการวิเคราะห์ห้องค์กรและจัดลำดับความสำคัญปัจจัยภายใน/นอกที่มีผลต่อการดำเนินงานพบว่าทั้งในกลุ่มปัจจัยภายใน (ประกอบด้วย มิติด้านองค์กร ด้านกฎหมาย ด้านยุทธศาสตร์และนโยบาย ด้านงบประมาณ และด้านบุคลากร) และปัจจัยภายนอก (ประกอบด้วย มิติด้านภาพลักษณ์ ด้านผลกระทบทางเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม) บุคลากรของ สส. มีความคิดเห็นสอดคล้องกับบุคลากรในภาพรวมของ ปส.

4.4.4 กลุ่มสำนักกำกับดูแลความปลอดภัยทางรังสี (สร.)

โครงสร้างของ สร. มีลักษณะสอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรในภาพรวมของ ปส. คือมีบุคลากรในด้านวิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์ เป็นสำคัญ ทั้งนี้บุคลากรของ สน. โดยส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท ซึ่งแตกต่างจากภาพรวมของ ปส. ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี ในด้านโครงสร้างอายุพบว่าบุคลากรของ สร. มีลักษณะสอดคล้องกันกับโครงสร้างอายุของบุคลากรในภาพรวม ปส. คือบุคลากรโดยส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในรุ่นกลาง (มากกว่า 30 แต่น้อยกว่า 40 ปี)

การวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงาน พบว่าทัศนคติของบุคลากร สร. มีความสอดคล้องกับทัศนคติของบุคลากรในภาพรวมของ ปส. ในกลุ่มทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และกลุ่มทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองจากภายนอกองค์กร ทั้งนี้ในทัศนคติกลุ่มทัศนคติต่อโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรพบว่าบุคลากร สร. มีความเห็นแตกต่างจากทัศนคติของบุคลากรในภาพรวมของ ปส. เล็กน้อย ในประเด็นความพอเพียงของงบประมาณต่อการดำเนินงานที่บุคลากร สร. เห็นว่าเป็นประเด็นที่ค่อนข้างสำคัญ

นอกจากนี้ในการวิเคราะห์องค์กรและจัดลำดับความสำคัญปัจจัยภายใน/นอกที่มีผลต่อการดำเนินงานพบว่าทั้งในกลุ่มปัจจัยภายใน (ประกอบด้วย มิติด้านองค์กร ด้านกฎหมาย ด้านยุทธศาสตร์และนโยบาย ด้านงบประมาณ และด้านบุคลากร) และปัจจัยภายนอก (ประกอบด้วย มิติด้านภาพลักษณ์ ด้านผลกระทบทางเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม) บุคลากรของ สร. มีความคิดเห็นสอดคล้องกับบุคลากรในภาพรวมของ ปส.

4.4.5 กลุ่มอื่นๆ

โครงสร้างของบุคลากรกลุ่มอื่นๆมีบุคลากรในด้านบริหารจัดการ/เศรษฐศาสตร์เป็นสำคัญ ซึ่งแตกต่างจากภาพรวมของ ปส. ที่มีบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในด้านวิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์ทั้งนี้บุคลากรของกลุ่มอื่นๆ โดยส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีเช่นเดียวกับภาพรวมของ ปส. ขณะที่ในด้านโครงสร้างอายุมีลักษณะคล้ายกันคือบุคลากรโดยส่วนใหญ่บุคลากรในรุ่นกลาง (มากกว่า 30 แต่น้อยกว่า 40 ปี)

การวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงาน พบว่าทัศนคติของบุคลากรกลุ่มอื่นๆ มีความสอดคล้องกับทัศนคติของบุคลากรในภาพรวมของ ปส. ทั้งในกลุ่มทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์กลุ่มทัศนคติต่อโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร และกลุ่มทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองจากภายนอกองค์กร

นอกจากนี้ในการวิเคราะห์องค์กรและจัดลำดับความสำคัญปัจจัยภายใน/นอกที่มีผลต่อการดำเนินงานพบว่าทั้งในกลุ่มปัจจัยภายใน (ประกอบด้วย มิติด้านองค์กร ด้านกฎหมาย ด้านยุทธศาสตร์และนโยบาย ด้านงบประมาณ และด้านบุคลากร) และปัจจัยภายนอก (ประกอบด้วย มิติด้านภาพลักษณ์ ด้านผลกระทบทางเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม) บุคลากรของกลุ่มอื่นๆ มีความคิดเห็นสอดคล้องกับบุคลากรในภาพรวมของ ปส.

บทที่ 5
แผนการดำเนินงานขั้นต่อไปของโครงการฯ

5.1 แผนการดำเนินการในภาพรวมในขั้นต่อไป

5.1.1 แผนการดำเนินงานในระยะที่ 2 ของโครงการฯ

การดำเนินการในระยะที่ 2 นั้นเป็นการศึกษาเพื่อสำรวจและวิเคราะห์ประเมินทัศนคติ ความมั่นใจของผู้ใช้บริการสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ ที่จะทำให้ทราบถึงข้อมูลอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ผู้รับบริการมีความมั่นใจในคุณภาพของผลผลิตและบริการขององค์กรมากขึ้น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม โดยมีแผนการดำเนินงานในระยะที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 5.1 แผนการดำเนินงานของระยะที่ 2

TOR ระยะที่ 2	แผนการดำเนินงาน
1. สำรวจและวิเคราะห์ประเมินทัศนคติ ความมั่นใจของผู้ใช้บริการ ประชาชน ภาครัฐและภาคเอกชนที่มีต่อสำนักงานปรมาณเพื่อสันติปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 - 2553	1.1 สำรวจและเก็บข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) โดยแบ่งหน่วยงานดังกล่าวออกเป็น 4 กลุ่มหลัก คือ แพทย์ เกษตรกรรม อุตสาหกรรม และสิ่งแวดล้อม โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์
	1.2 ใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินความมั่นใจ และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทั้งภาครัฐและเอกชน
	1.3 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 2 เพื่อระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทั้งภาครัฐและเอกชน
2. นำผลการประเมินทัศนคติ ความมั่นใจของผู้ใช้บริการ ประชาชน ภาครัฐและภาคเอกชนที่ได้มาจัดทำรายงานความก้าวหน้าเสนอต่อสำนักงานปรมาณเพื่อสันติเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ และนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขรายงาน	2.1 นำผลการศึกษาจากการสำรวจและเก็บข้อมูล ผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม และผลจากการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ได้มาจัดทำรายงานการประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
	2.2 ระดมความคิดเห็น โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนาผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ที่เกี่ยวข้องกับมาตรการทางด้านพลังงานปรมาณของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อรับฟังความคิดเห็นทางวิชาการ (Technical Hearing) และเสนอรายงานการประเมินทัศนคติและความมั่นใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติระหว่างปี พ.ศ. 2550 - 2553

5.1.2 แผนการดำเนินงานในระยะที่ 3 ของโครงการฯ

การศึกษาในระยะที่ 3 เป็นการศึกษา ฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการกำกับดูแลด้านพลังงานปรมาณ รวมทั้งศึกษาโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการของหน่วยงานด้านการกำกับดูแลการใช้พลังงานปรมาณที่มีประสิทธิภาพในต่างประเทศ อันได้แก่ ประเทศเกาหลีใต้ และออสเตรเลีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง ระเบียบ ข้อบังคับ ที่จะเอื้อต่อภารกิจด้านการกำกับดูแลการใช้พลังงานปรมาณของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติในอนาคต โดยมีแผนการดำเนินงานในระยะที่ 3 ตามตารางด้านล่างนี้

อย่างไรก็ตาม คณะที่ปรึกษาได้วาง (ร่าง) กรอบการศึกษาในส่วนของกรณีศึกษาต่างประเทศตามประเด็นที่มีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติในอนาคต ดังนี้

1. วิวัฒนาการของการกำกับดูแลโรงงานไฟฟ้าพลังงานนิวเคลียร์
2. กฎหมายที่เกี่ยวข้องในด้านการกำกับดูแล
3. ความสำคัญและบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ
4. โครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลความปลอดภัยทางด้านนิวเคลียร์

ตารางที่ 5.2 แผนการดำเนินงานของระยะที่ 3

TOR ระยะที่ 3	แผนการดำเนินงาน
1. จัดทำรายงานการคาดการณ์สภาวะการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปรมาณเพื่อสันติในอนาคตเพื่อเตรียมการกำหนดทิศทางการดำเนินงานในอนาคตของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ พ.ศ. 2556 - 2560	1.1 รวบรวมข้อมูล ศึกษา และวิเคราะห์เปรียบเทียบโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการของหน่วยงานด้านการกำกับดูแลการใช้พลังงานปรมาณที่มีประสิทธิภาพในต่างประเทศ
	1.2 ศึกษาเปรียบเทียบระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการกำกับดูแลด้านพลังงานปรมาณในต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดและปรับปรุง ระเบียบ ข้อบังคับ ที่จะเอื้อต่อภารกิจด้านการกำกับดูแลการใช้พลังงานปรมาณของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติในอนาคต
	1.3 นำผลการศึกษาผลการดำเนินงานของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติระหว่างปี พ.ศ. 2550 - 2553 มากำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาสำนักงานปรมาณเพื่อสันติในปี พ.ศ. 2556 - 2560

ภาคผนวก ค. ข้อมูลสถานปฏิบัติที่ใช้วัสดุกำมันตรังสี

1. กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	จังหวัด	จำนวนสถาน ปฏิบัติการ รวม (แห่ง)	ปริมาณวัสดุ กำมันตรังสีรวม ทางอุตสาหกรรม (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กำมันตรังสีรวม ทางการแพทย์ (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กำมันตรังสีรวม ทางศึกษาวิจัย (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กำมันตรังสีรวม ทางด้านอื่นๆ (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กำมันตรังสีรวม ทุกด้าน (คูรี)	ร้อยละของค่ากำมันตภาพรวม ของวัสดุกำมันตรังสี	
								เมื่อเทียบกับ ค่ารวมของ ภูมิภาค	เมื่อเทียบกับ ค่ารวมทั้ง ประเทศ
	กรุงเทพมหานคร	211	42,160.9	161,835.1	182,975.9	25.4	386,997.3	29.6	1.6
	นนทบุรี	22	2,896.7	0.2	0.4	0.2	2,897.4	0.2	>0.0
	ปทุมธานี	60	821,687.0	11,661.6	20,860.5	0.1	854,209.2	68.6	3.7
	สมุทรปราการ	42	863.1	-	0.01	0.3	863.4	0.1	>0.0
	รวม	336	867,607.7	173,496.9	203,836.8	26.0	1,244,967.3	100.0	5.4

2. ภาคเหนือ

ภาคเหนือ	จังหวัด	จำนวนสถาน ปฏิบัติการ รวม (แห่ง)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทางอุตสาหกรรม (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทางการแพทย์ (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทางศึกษาวิจัย (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทางด้านอื่นๆ (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทุกด้าน (คูรี)	ร้อยละของค่ากัมมันตภาพรวม ของวัสดุกัมมันตรังสี	
								เมื่อเทียบกับ ค่ารวมของ ภูมิภาค	เมื่อเทียบกับ ค่ารวมทั้ง ประเทศ
	เชียงใหม่	26	0.09	17,361.0	24,489.5	0.003	41,850.5	77.0	0.2
	เชียงราย	7	-	0.1	0.02	-	0.1	>0.0	>0.0
	แพร่	1	-	-	0.00001	-	0.00001	>0.0	>0.0
	แม่ฮ่องสอน	1	-	-	0.00001	-	0.00001	>0.0	>0.0
	น่าน	1	-	-	0.00001	-	0.00001	>0.0	>0.0
	พะเยา	1	-	-	0.00001	-	0.00001	>0.0	>0.0
	ลำปาง	11	475.7	12,003.3	0.0002	0.01	12,479.0	23.0	0.1
	ลำพูน	7	0.01	-	0.05	0.04	0.1	>0.0	>0.0
	อุตรดิตถ์	3	-	-	0.1	-	0.1	>0.0	>0.0
	รวม	58	475.8	29,364.4	24,489.7	0.05	54,329.8	100.0	0.2

ภาคผนวก ข. ผลการประเมินเบื้องต้นจากแผนปฏิบัติงานของสำนักงานปรมานูเพื่อสันติ

ลำดับ	ชื่อตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	นิยาม	หน่วยวัด	ที่มา	ปี			เป้าหมาย			ผลการดำเนินงาน			บรรลุเป้าหมาย			หน่วยงาน
						51	52	53	51	52	53	51	52	53	51	52	53	
M1-1	ข้อเสนอเชิงนโยบายและแผนทางด้าน			เรื่อง	กพร.	/			10	10		13						สำนักบริหารจัดการด้าน
M1-2	นโยบายและแผนด้านวิทยาศาสตร์และ			ร้อยละ	กพร.		/			90								
M1.1-1	เชิงปริมาณ : จำนวนข้อเสนอแนะเชิง			เรื่อง	กพร.	/			167			302			/			สำนักบริหารจัดการด้าน
M1.1-2	เชิงคุณภาพ : ร้อยละความสำเร็จตาม			ร้อยละ	กพร.	/	/		80	80		80			/			สำนักบริหารจัดการด้าน
M1.1-3	เชิงปริมาณ : จำนวนข้อเสนอแนะเชิง			เรื่อง	กพร.		/			172								
M.1.1.1-1		การเสนอกรอบนโยบายเกี่ยวกับเรื่องพลังงานปรมาณู		เรื่อง	กพร.	/			17			17			/			สำนักบริหารจัดการด้านพลังงานปรมาณู โทรศัพท์ 02-596-7603
M.1.1.1-2		การดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศ		เรื่อง	กพร.	/			150			285			/			สำนักบริหารจัดการด้านพลังงานปรมาณู โทรศัพท์ 02-596-7604
M.1.1.1-3		การบริหารระบบบริหารจัดการด้านพลังงานปรมาณู		ร้อยละ	กพร.	/			80			95.9			/			สำนักบริหารจัดการด้านพลังงานปรมาณู โทรศัพท์ 02-596-7605

ลำดับ	ชื่อตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	นิยาม	หน่วยวัด	ที่มา (แผน ยุทธศาสตร์ / กพร.)	ปี			เป้าหมาย			ผลการดำเนินงาน			บรรลุเป้าหมาย			หน่วยงาน รับผิดชอบ
						51	52	53	51	52	53	51	52	53	51	52	53	
M.1.1.1-4		การดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศ/การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างประเทศ		เรื่อง	กพร.		/			155								
M.1.1.1-5		ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย การพิจารณาทบทวนปรับปรุง แก้ไข และอื่นๆ เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		เรื่อง	กพร.		/			17								
M.1.1.1-6		ความสำเร็จในการดำเนินการการพัฒนาาระบบ		ร้อยละ	กพร.		/			80								
M2-1	การกำกับดูแลเครื่องกำเนิดรังสี วัสดุ			รายการ	กพร.	/			18,700			30,587			/			
M2-2	จำนวนการบริการวิเคราะห์ทดสอบ			รายการ	กพร.		/			1,600								
M2-3	ร้อยละของหน่วยงานที่ใช้เทคโนโลยี			ร้อยละ	กพร.		/			100								
M2-4	โครงการความร่วมมือระหว่างประเทศ			มาตรฐาน/	กพร.		/			3								
M2-5	ผู้ขอรับบริการการใช้วิทยาศาสตร์และ				กพร.		/											

ลำดับ	ชื่อตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	นิยาม	หน่วยวัด	ที่มา (แผน ยุทธศาสตร์ / กพร.)	ปี			เป้าหมาย			ผลการดำเนินงาน			บรรลุเป้าหมาย			หน่วยงาน รับผิดชอบ
						51	52	53	51	52	53	51	52	53	51	52	53	
M2.1-1	เชิงปริมาณ : การกำกับดูแลความ			รายการ	กพร.	/	/		6,480	8,608		15,706			/			สำนักกำกับความ
M2.1-2	เชิงคุณภาพ : สถานปฏิบัติกาที่ได้รับ			ร้อยละ	กพร.	/	/		90	70		100			/			สำนักกำกับความ
M2.1.1-1		การกำกับดูแลความ ปลอดภัยทาง นิวเคลียร์		รายการ	กพร.	/	/		10	308		38			/			สำนักกำกับความ ปลอดภัยทางรังสี 6, สำนักกำกับดูแลความ ปลอดภัยทางนิวเคลียร์, สำนักสนับสนุนการ กำกับดูแลความ ปลอดภัยจากการใช้ พลังงานปรมาณู โทรศัพท์ 02-596-7602

ลำดับ	ชื่อตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	นิยาม	หน่วยวัด	ที่มา (แผน ยุทธศาสตร์ / กพร.)	ปี			เป้าหมาย			ผลการดำเนินงาน			บรรลุเป้าหมาย			หน่วยงาน รับผิดชอบ
						51	52	53	51	52	53	51	52	53	51	52	53	
M2.1.1-2		การกำกับดูแลความปลอดภัยทางรังสี		รายการ	กพร.	/	/		3,000	4,000		10,784			/			สำนักกำกับความปลอดภัยทางรังสี 6, สำนักกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์, สำนักสนับสนุนการกำกับดูแลความปลอดภัยจากการใช้พลังงานปรมาณู โทรศัพท์ 02-596-7603
M2.1.1-3		การสนับสนุนการกำกับดูแลความปลอดภัยจากพลังงานนิวเคลียร์		รายการ	กพร.	/	/		3,830	4,300		4,974			/			สำนักกำกับความปลอดภัยทางรังสี 6, สำนักกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์, สำนักสนับสนุนการกำกับดูแลความปลอดภัยจากการใช้พลังงานปรมาณู โทรศัพท์ 02-596-7604
M3-1	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้าน			คน	กพร.	/	/		1,500	1,700		3,825			/			
M3-2	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านวิทยาศาสตร์และ			คน	กพร.		/			1,700								
M3.1-1	เชิงปริมาณ : ผู้เข้าร่วมกิจกรรมการ			คน	กพร.	/	/		1,500	1700		3,825			/			
M3.1-2	เชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจในการได้รับ			ร้อยละ	กพร.	/			90			100			/			
M3.1-3	เชิงคุณภาพ : ความเข้าใจด้าน			ร้อยละ	กพร.	/			80			89			/			

ลำดับ	ชื่อตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	นิยาม	หน่วยวัด	ที่มา (แผน ยุทธศาสตร์ / กพร.)	ปี			เป้าหมาย			ผลการดำเนินงาน			บรรลุเป้าหมาย			หน่วยงาน รับผิดชอบ
						51	52	53	51	52	53	51	52	53	51	52	53	
M3.1-4	เชิงคุณภาพ : ความพึงพอใจในการได้รับ			ร้อยละ	กพร.		/			80								
M3.1.1-1		ผู้รับความรู้ความ เข้าใจด้าน วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีนิวเคลียร์		คน	กพร.	/	/		1,000	1100		2,675			/			
M3.1.1-2		ผู้รับการเผยแพร่ ความรู้ด้าน วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีนิวเคลียร์		คน	กพร.	/	/		500	600		895			/			

ภาคผนวก ก. ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติปี 2551 – 2555

ลำดับ	ชื่อตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	นิยาม	หน่วยวัด
S1-1	ประเทศไทยมีการบริหารจัดการด้านพลังงานนิวเคลียร์ที่รองรับนโยบายพลังงานนิวเคลียร์ของรัฐบาล			กิจกรรม
S1-2	ประเทศไทยได้รับการยอมรับด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยการใช้พลังงานนิวเคลียร์ตามมาตรฐานความปลอดภัยขั้นพื้นฐานของ IAEA ภายในปี พ.ศ.2555			กิจกรรม
S1.1	ประเทศไทยมีร่างกฎหมายในการกำกับดูแลการใช้พลังงานนิวเคลียร์ของประเทศภายในปีงบประมาณ พ.ศ.2555			กิจกรรม
S1.1.1		ร่างกฎระเบียบมาตรการการกำกับดูแลการใช้พลังงานนิวเคลียร์เป็นพลังงานทางเลือกของประเทศจัดทำแล้วเสร็จ นำเสนอต่อคณะกรรมการ พ.ป.ส. ภายในปีงบประมาณ 2554		กิจกรรม
S1.2-1	หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนนำมาตรการการกำกับการใช้พลังงานนิวเคลียร์ไปใช้เพื่อให้เกิดความปลอดภัยตามมาตรฐานสากล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90			ร้อยละ
S1.2-2	สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ มี ร่าง พ.ร.บ พลังงานปรมาณูเพื่อสันติ ที่มีสาระครอบคลุม หรือสามารถรองรับพันธกรณีของสนธิสัญญาว่าด้วยการห้ามทดลองนิวเคลียร์โดยสมบูรณ์ และสนธิสัญญาไม่แพร่ขยายอาวุธนิวเคลียร์ที่ผ่านความเห็นชอบของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ภายในปี พ.ศ. 2554			กิจกรรม
S1.2.1-1		ร่างมาตรการ (ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ) การกำกับดูแลความปลอดภัยทางรังสีและนิวเคลียร์ที่เป็นไปตามมาตรฐานสากลได้รับการจัดทำแล้วเสร็จที่ผ่านความเห็นชอบสำนักงานฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555		ร้อยละ
S1.2.1-2		ร่างมาตรการการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์ได้จัดทำแล้วเสร็จจำนวน 4 ร่าง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555		กิจกรรม
S1.2.2-1		จำนวนข้อตกลงความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้มาตรการได้รับการจัดทำแล้วเสร็จไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555		ร้อยละ
S1.2.2-2		จำนวนหน่วยงานและกระบวนการกำกับดูแลความปลอดภัยทางรังสีให้เป็นไปตามมาตรการที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70		ร้อยละ

ลำดับ	ชื่อตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	นิยาม	หน่วยวัด
S1.2.2-3		จำนวนผลงานการกำกับดูแล ใบอนุญาต ใบรับรอง ที่ผ่านการรับรองไม่น้อยกว่าร้อยละ 90		ร้อยละ
S1.2.4		จำนวนงานวิจัยและพัฒนาด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยจากพลังงานนิวเคลียร์ ที่ได้รับการจัดทำแล้วเสร็จผ่านการตรวจรับของคณะกรรมการฯ ที่กำหนด และได้รับการตีพิมพ์ จำนวน 5 เรื่องต่อปี		เรื่อง
S1.2.5		ประเทศไทยมีห้องปฏิบัติการมาตรฐานทางรังสีก่อก่อไอออนที่ผ่านการรับรองและอ้างอิงได้แล้วเสร็จในปี พ.ศ.2555		กิจกรรม
S1.2.6-1		ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นในผลการสอบเทียบมาตรฐานทางรังสีร้อยละ 90		ร้อยละ
S1.2.6-2		จำนวนบุคลากรด้านความปลอดภัยทางรังสีผ่านการรับรองตามมาตรฐาน RSO (ฝึกอบรม ทดสอบ ขึ้นทะเบียน) ไม่น้อยกว่า 500 คน ภายในปี พ.ศ.2551		คน
S1.2.7		แผนบูรณาการเพื่อระงับและบรรเทาภัยจากเหตุฉุกเฉินทางนิวเคลียร์และรังสีฉบับร่างได้รับการจัดทำแล้วเสร็จผ่านคณะกรรมการของสำนักงานปรมาณูฯ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554		กิจกรรม
S1.2.9		ร่างพระราชบัญญัติพลังงานปรมาณูเพื่อสันติฉบับใหม่ที่สามารถรองรับพันธกรณีของสนธิสัญญาว่าด้วยการห้ามทดลองนิวเคลียร์และสนธิสัญญา ไม่แพร่ขยายอาวุธนิวเคลียร์โดยสมบูรณ์ภายในปี พ.ศ. 2554		กิจกรรม
S1.2.10		เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเดินเครื่องปฏิกรณ์ปรมาณูวิจัยผ่านการรับรองตามมาตรฐาน 100% ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555		กิจกรรม
S1.2.11-1		มีความปลอดภัยของเครื่องปฏิกรณ์ (จำนวนครั้งของการเกิดอุบัติเหตุทางนิวเคลียร์อันไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ที่เกิดจากสถานปฏิบัติการทางนิวเคลียร์ที่ไม่ปฏิบัติตามกำระเบียบด้านความปลอดภัย) ร้อยละ 100		ร้อยละ
S1.2.11-2		ห้องปฏิบัติการวัดรังสีที่วางกายได้รับการรับรองมาตรฐานสากล ISO 17025 ภายในปี พ.ศ.2552		ร้อยละ
S1.2.12		มีระบบฐานข้อมูลประวัติการได้รับรังสีภายในร่างกายภายในปี พ.ศ. 2554 ดำเนินงานโดยหน่วยงานกลาง		กิจกรรม
S.1.3	หน่วยงานเครือข่ายในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางนิวเคลียร์และรังสี ร่วมดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดร่วมกัน เพิ่มขึ้นร้อยละ 30 ต่อ ปี			
S.1.3.1		เครือข่ายเฝ้าระวังจากนิวเคลียร์และรังสีในระดับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ประชาชนระดับชุมชนดำเนินกิจกรรมร่วมกับสำนักงานปรมาณูฯ เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปีจากปีฐาน พ.ศ. 2551		ร้อยละ

ลำดับ	ชื่อตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	นิยาม	หน่วยวัด
S.1.3.2		จำนวนสถานีหรือหน่วยงานที่เข้าร่วมเครือข่ายเฝ้าระวังภัยจากนิวเคลียร์และรังสีในสิ่งแวดล้อม		จำนวนสถานี/ หน่วยงาน
S2-1	เครือข่ายภาครัฐและเอกชนในการใช้พลังงานนิวเคลียร์และควบคุมความปลอดภัยเพิ่มขึ้นจาก ปี พ.ศ. 2551 ร้อยละ 5 ภายในปี พ.ศ. 2554			ร้อยละ
S2-2	เครือข่ายประชาชนระดับชุมชนในการเฝ้าระวังความปลอดภัยเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2551 ร้อยละ 5 ภายในปี พ.ศ.2554			ร้อยละ
S2.1	ผู้ประกอบการ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งเยาวชนและประชาชนทั่วไปที่มีความตระหนักถูกต้องเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีด้านนิวเคลียร์ ด้านความปลอดภัยไม่น้อยกว่าร้อยละ 60			ร้อยละ
S2.1.1		ผู้ประกอบการ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งเยาวชนและประชาชนทั่วไป ได้รับความรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์ รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากพลังงานนิวเคลียร์อย่างปลอดภัย เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 10		ร้อยละ
S2.1.2		มีสื่อการเรียนการสอนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์สำหรับเยาวชนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 4 ชุดต่อปี		ชุด
S2.1.3		จำนวนเรื่องความรู้ที่เก็บในคลังความรู้ (KM) เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อ ปี		ร้อยละ
S2.1.4		สาธารณชนไทยมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงประโยชน์ทางเศรษฐกิจของพลังงานนิวเคลียร์มากขึ้นปีละ 5 %		ร้อยละ
S2.1.5		แผนบูรณาการเพื่อการสร้างตระหนักโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ต่อสาธารณชนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551		กิจกรรม
S3-1	สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติผ่านเกณฑ์การประเมิน PMQA ของ ก.พ.ร. และ PART ของสำนักงานปรมาณู ภายในปี พ.ศ. 2554			กิจกรรม
S3-2	สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติสามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์วิจัยทางวิทยาศาสตร์ได้อย่างคุ้มค่าและเต็มประสิทธิภาพ			กิจกรรม
S3-3	สามารถนำองค์ความรู้ทางวิศวกรรมไปประยุกต์ใช้ในงานด้านการศึกษา			กิจกรรม
S3.1	ภารกิจตามกิจกรรมในแผนกลยุทธ์ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติสามารถดำเนินการได้ครบถ้วน เมื่อสิ้นสุดแผน พ.ศ.2551-2554			กิจกรรม

ลำดับ	ชื่อตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	นิยาม	หน่วยวัด
S3.1.1		กิจกรรมสนับสนุนให้คณะกรรมการ พปส. จัดทำนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ ด้านพลังงานนิวเคลียร์ได้รับการจัดทำแล้วเสร็จ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.2551 ตามงบประมาณที่กำหนด		กิจกรรม
S3.1.2		โครงสร้างองค์กรภายในของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติได้รับการปรับให้ตรงตามภารกิจหลักผ่านความเห็นชอบของคณะทำงานภายในของ พส. ในแต่ละปีตามงบประมาณ พ.ศ.2551		กิจกรรม
S3.1.3		วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ได้รับการปรับใหม่ในส่วนที่ต้องการ ทบทวน ผ่านความเห็นชอบของคณะทำงานภายในของ พส. ในแต่ละปี		กิจกรรม
S3.1.4		กิจกรรมที่ให้ผู้ประกอบการภายนอกองค์กรดำเนินการภายใต้การกำกับของหน่วยงานได้รับการจัดสรร ตามความเห็นชอบของคณะทำงานภายใน พส. ของแต่ละปี ตามงบประมาณที่กำหนด		กิจกรรม
S3.1.5		กิจกรรมการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ		กิจกรรม
S3.2	บุคลากรของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติมีระดับความพึงพอใจเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 80 ในปี 2551 เป็นร้อยละ 90 ภายในปี 2554			ร้อยละ
S3.2.1		ร้อยละ 50 ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานตรงตามสายวิชาชีพ ภายในปี พ.ศ.2552		ร้อยละ
S3.2.2		ร้อยละ 70 ของบุคลากรได้รับการพัฒนาตรงกับสายวิชาชีพ ภายในปี พ.ศ.2551		ร้อยละ
S3.2.3		มีแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 5 ปี และรายปีที่ชัดเจน ภายในปี พ.ศ.2551		กิจกรรม
S3.2.4		มีแผนจัดการให้เป็นหน่วยงานแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ภายในปี พ.ศ.2553		กิจกรรม
S3.2.5		มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและตัวชี้วัดรายบุคคล ภายในปี พ.ศ.2551		กิจกรรม
S3.2.6		ร้อยละ 80 ของบุคลากรมีความพึงพอใจการปฏิบัติงานที่สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ภายในปี พ.ศ.2551		ร้อยละ
S3.3	ร้อยละ 80 ของผู้รับบริการภายในสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการภายใน สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ			ร้อยละ
S3.3.1		ร้อยละ 80 ของผู้รับบริการมีความพึงพอใจ		ร้อยละ
S3.3.2		หน่วยงานสามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ 5 ต่อปี		ร้อยละ
S3.3.3-1		ร้อยละ 20 ของงานบริการในสำนักงานเลขานุการกรมมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน		ร้อยละ
S3.3.3-2		ร้อยละ 70 ของหนังสือที่เข้าสู่ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ได้รับการตอบกลับ		ร้อยละ

ลำดับ	ชื่อตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	นิยาม	หน่วยวัด
S3.3.4		อาคารสถานที่และยานพาหนะได้รับการบริหารจัดการให้พร้อมใช้		กิจกรรม
S3.3.5		มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ควบคุมการใช้ยานพาหนะที่มีประสิทธิภาพ ภายในปี 2552		กิจกรรม
S3.3.6		การซ่อมบำรุงเครื่องมือ/อุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์และงานวิศวกรรมพื้นฐานต่าง ๆ เป็นผลสำเร็จ ร้อยละ 80 จากจำนวนที่ได้รับการร้องขอ		ร้อยละ
S3.3.7		การใช้พลังงานไฟฟ้าของ ปส. ลดลงร้อยละ 10 เมื่อเทียบกับปี 2546		ร้อยละ
S3.3.8		สร้างเครื่องมือ/อุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถนำไปใช้ในการศึกษาได้อย่าง เป็นรูปธรรม 1 รายการ ผลิตจำนวน 40 ชุด ภายในปี 2553		ชุด
S3.3.9		ผลิตเครื่องมือเฝ้าระวังทางรังสีที่ผลิตโดยวิศวกรของ ปส. เองจำนวน 20 เครื่อง ภายในปี 2551		เครื่อง
S3.4-1	ทุกหน่วยงานย่อยของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ เครือข่ายทั้ง ภาครัฐและเอกชน ผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไป นำข้อมูล และสารสนเทศจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการ วางแผนและดำเนินงานได้อย่างทั่วถึง			กิจกรรม
S3.4-2	ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจในผลประโยชน์ที่ได้รับจากการให้บริการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ใน ปี 2554			ร้อยละ
S3.4.1		ระบบโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ แล้วเสร็จ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553		กิจกรรม
S3.4.2		ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการขององค์กรมีประสิทธิภาพ แล้วเสร็จ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554		กิจกรรม
S3.4.3		ระบบสารสนเทศระหว่างผู้ขอใบอนุญาต (user) กับผู้กำกับดูแล (regulator) มี ประสิทธิภาพ แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555		กิจกรรม
S3.5-1	ทุกหน่วยงานย่อยของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ สามารถนำ ข้อเสนอแนะจากการติดตามผลไปใช้ในการปรับปรุงแผนปฏิบัติการ ประจำปี			กิจกรรม
S3.5-2	สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ สามารถนำข้อเสนอแนะจากการ ประเมินผลไปใช้ในการปรับแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน ทุก 2 ปี			กิจกรรม
S3.5.1		รายงานการติดตามผล (Monitoring) ทุกผลผลิต ได้รับการจัดทำตามแผนการ ปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด		กิจกรรม
S3.5.2		รายงานการประเมินผลกระบวนการ (Process Evaluation) โดยประเมินผล ตนเองทุกผลผลิต ได้รับการจัดทำตามแผนการปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด		กิจกรรม

ลำดับ	ชื่อตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	นิยาม	หน่วยวัด
S3.5.3		รายงานการประเมินผลลัพธ์ (Outcome Evaluation) โดยผู้ประเมินอิสระจากภายนอกทุกผลผลิต ได้รับการจัดทำตามแผนการปฏิบัติ งานตามเวลาที่กำหนด		กิจกรรม

3. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จังหวัด	จำนวนสถาน ปฏิบัติการ รวม (แห่ง)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทางอุตสาหกรรม (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทางการแพทย์ (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทางศึกษาวิจัย (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทางด้านอื่นๆ (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทุกด้าน (คูรี)	ร้อยละของค่ากัมมันตภาพรวม ของวัสดุกัมมันตรังสี	
							เมื่อเทียบกับ ค่ารวมของ ภูมิภาค	เมื่อเทียบกับ ค่ารวมทั้ง ประเทศ
เลย	2	-	-	0.00001	-	0.00001	>0.0	>0.0
กาฬสินธุ์	2	-	-	0.05	-	0.05	>0.0	>0.0
ขอนแก่น	17	11.4	11,910.5	0.5	-	11,922.5	21.0	0.1
ชัยภูมิ	1	-	-	0.00001	-	0.00001	>0.0	>0.0
นครพนม	2	0.2	-	0.00001	-	0.2	>0.0	>0.0
นครราชสีมา	19	10.4	22,137.4	0.2	0.003	22,148.0	39.0	0.1
บุรีรัมย์	1	-	-	0.00001	-	0.00001	>0.0	>0.0
มหาสารคาม	2	-	-	0.001	-	0.001	>0.0	>0.0
มุกดาหาร	1	-	-	0.00001	-	0.00001	>0.0	>0.0
ยโสธร	2	-	-	0.1	-	0.1	>0.0	>0.0
ร้อยเอ็ด	1	-	-	0.00001	-	0.00001	>0.0	>0.0
ศรีสะเกษ	1	-	-	0.00001	-	0.00001	>0.0	>0.0
สกลนคร	5	-	-	0.2	-	0.2	>0.0	>0.0
สุรินทร์	4	-	0.03	0.02	-	0.05	>0.0	>0.0
หนองคาย	2	-	-	0.05	-	0.05	>0.0	>0.0
หนองบัวลำภู	1	-	-	0.00001	-	0.00001	>0.0	>0.0
อำนาจเจริญ	1	-	-	0.00001	-	0.00001	>0.0	>0.0
อุดรธานี	4	-	11,497.0	0.05	-	11,497.1	20.3	>0.0
อุบลราชธานี	10	0.05	11,189.0	0.02	-	11,189.1	19.7	>0.0
รวม	78	22.1	56,734.0	1.2	0.003	56,757.4	100.0	0.2

4. ภาคกลาง

จังหวัด	จำนวนสถาน ปฏิบัติการ รวม (แห่ง)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทางอุตสาหกรรม (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทางการแพทย์ (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทางศึกษาวิจัย (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทางด้านอื่นๆ (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทุกด้าน (คูรี)	ร้อยละของค่ากัมมันตภาพรวม ของวัสดุกัมมันตรังสี	
							เมื่อเทียบกับ ค่ารวมของ ภูมิภาค	เมื่อเทียบกับค่า รวมทั้งประเทศ
เพชรบูรณ์	1	-	-	0.00001	-	0.00001	>0.0	>0.0
กำแพงเพชร	3	20.2	-	0.00001	-	20.2	>0.0	>0.0
ชัยนาท	2	-	-	0.1	-	0.1	>0.0	>0.0
นครนายก	6	70,505.8	-	0.2	-	70,506.0	73.5	0.3
นครปฐม	30	6.1	-	0.4	0.02	6.5	>0.0	>0.0
นครสวรรค์	3	-	-	0.05	-	0.05	>0.0	>0.0
พระนครศรีอยุธยา	20	1,604.4	-	0.00001	0.03	1,604.4	1.7	>0.0
พิจิตร	2	0.05	-	0.00001	-	0.05	>0.0	>0.0
พิษณุโลก	10	201.6	12,616.3	1.1	-	12,818.9	13.4	0.1
ลพบุรี	9	2.7	10,603.4	0.0004	-	10,606.2	11.1	>0.0
สมุทรสงคราม	3	6.1	0.05	0.00001	-	6.2	>0.0	>0.0
สมุทรสาคร	25	310.5	-	0.00001	0.02	310.5	0.3	>0.0
สระบุรี	28	17.8	-	0.05	0.04	17.9	>0.0	>0.0
สิงห์บุรี	2	1.0	-	0.00001	-	1.0	>0.0	>0.0
สุโขทัย	2	22.6	-	0.00001	-	22.6	>0.0	>0.0
สุพรรณบุรี	2	-	-	0.00001	0.004	0.004	>0.0	>0.0
อ่างทอง	1	0.6	-	-	-	0.6	>0.0	>0.0
อุทัยธานี	1	-	-	0.00001	-	0.00001	>0.0	>0.0
รวม	150	72,699.4	23,219.8	1.9	0.1	95,921.2	100.0	0.4

5. ภาคตะวันออก

ภาคตะวันออก	จังหวัด	จำนวนสถาน ปฏิบัติการ รวม (แห่ง)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทางอุตสาหกรรม (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทางการแพทย์ (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทางศึกษาวิจัย (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทางด้านอื่นๆ (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทุกด้าน (คูรี)	ร้อยละของค่ากัมมันตภาพรวม ของวัสดุกัมมันตรังสี	
								เมื่อเทียบกับ ค่ารวมของ ภูมิภาค	เมื่อเทียบกับ ค่ารวมทั้ง ประเทศ
	จันทบุรี	1	-	-	0.00001	-	0.00001	>0.0	>0.0
	ฉะเชิงเทรา	14	62.9	-	0.0001	0.03	62.9	>0.0	>0.0
	ชลบุรี	53	16,950,977.6	21,670.0	0.2	0.2	16,972,647.9	78.1	73.1
	ตราด	1	-	-	0.00001	-	0.00001	>0.0	>0.0
	ปราจีนบุรี	15	144.2	-	0.00001	-	144.2	>0.0	>0.0
	ระยอง	86	4,760,862.0	-	0.02	1.3	4,760,863.3	21.9	20.5
	สระแก้ว	2	0.2	-	0.00001	-	0.2	>0.0	>0.0
	รวม	150	21,712,046.9	21,670.0	0.2	1.5	21,733,718.5	100.0	93.6

6. ภาคตะวันตก

ภาคตะวันตก	จังหวัด	จำนวนสถาน ปฏิบัติการ รวม (แห่ง)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทางอุตสาหกรรม (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทางการแพทย์ (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทางศึกษาวิจัย (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทางด้านอื่นๆ (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทุกด้าน (คูรี)	ร้อยละของค่ากัมมันตภาพรวม ของวัสดุกัมมันตรังสี	
								เมื่อเทียบกับ ค่ารวมของ ภูมิภาค	เมื่อเทียบกับ ค่ารวมทั้ง ประเทศ
	เพชรบุรี	8	1.0	-	0.05	-	1.0	0.2	>0.0
	กาญจนบุรี	11	6.5	-	0.0001	-	6.5	1.5	>0.0
	ตาก	3	-	-	0.1	-	0.1	>0.0	>0.0
	ประจวบคีรีขันธ์	3	9.5	-	0.00001	-	9.5	2.2	>0.0
	ราชบุรี	7	415.2	0.03	0.00001	-	415.2	96.0	>0.0
	รวม	32	432.2	0.03	0.2	-	432.3	100.0	>0.0

7. ภาคใต้

ภาคใต้	จังหวัด	จำนวนสถาน ปฏิบัติการ รวม (แห่ง)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทางอุตสาหกรรม (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทางการแพทย์ (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทางศึกษาวิจัย (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทางด้านอื่นๆ (คูรี)	ปริมาณวัสดุ กัมมันตรังสีรวม ทุกด้าน (คูรี)	ร้อยละของค่ากัมมันตภาพรวม ของวัสดุกัมมันตรังสี	
								เมื่อเทียบกับ ค่ารวมของ ภูมิภาค	เมื่อเทียบกับค่า รวมทั้งประเทศ
	กระบี่	2	0.8	-	0.00001	-	0.8	>0.0	>0.0
	ชุมพร	2	-	-	0.00001	0.01	0.01	>0.0	>0.0
	ตรัง	1	-	-	0.00001	-	0.00001	>0.0	>0.0
	นครศรีธรรมราช	5	-	0.03	0.03	-	0.06	>0.0	>0.0
	นราธิวาส	1	-	-	0.00001	-	0.00001	>0.0	>0.0
	ปัตตานี	2	-	-	0.01	-	0.01	>0.0	>0.0
	พังงา	1	-	-	0.00001	-	0.00001	>0.0	>0.0
	พัทลุง	1	-	-	0.00001	-	0.00001	>0.0	>0.0
	ภูเก็ต	3	-	-	0.01	-	0.01	>0.0	>0.0
	ยะลา	1	-	-	0.00001	-	0.00001	>0.0	>0.0
	ระนอง	1	-	-	0.00001	-	0.00001	>0.0	>0.0
	สงขลา	29	1,037.5	11,014.9	20.7	-	12,073.1	52.4	0.1
	สตูล	1	-	-	0.00001	-	0.00001	>0.0	>0.0
	สุราษฎร์ธานี	12	1.4	10,962.5	0.1	0.01	10,964.0	47.6	>0.0
	รวม	62	1,039.7	21,977.4	20.9	0.02	23,038.0	100.0	0.1

ทั้งประเทศ: รวมค่ากัมมันตภาพวัสดุกัมมันตรังสี 23,209,164.5 คูรี

จำนวนสถานปฏิบัติการทางรังสี 866 แห่ง (ทางอุตสาหกรรม 343 แห่ง, ทางการแพทย์ 126 แห่ง, ทางการศึกษาวิจัย 301 แห่ง, อื่นๆ 96 แห่ง)

ภาคผนวก ง.

แบบสอบถาม

โครงการการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ. 2550 – 2553
การสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Group) บุคลากรภายในของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ. 2550-2553 มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการโครงการประเมินฯ โดยข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามถือเป็นความลับ และไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานและผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่าน ทางคณะผู้ประเมินขอความกรุณาจากท่านในการให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือของท่าน

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไป
- ส่วนที่ 2: ข้อมูลเพื่อประเมินแนวทางการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์
- ส่วนที่ 3: การจัดลำดับความสำคัญประเด็นเชิงยุทธศาสตร์
- ส่วนที่ 4: ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3

การกรอกอันดับความสำคัญในแต่ละหัวข้อ สามารถเลือกอันดับความสำคัญได้ 5 ระดับ ความหมายของระดับ 0-4 คือ

- | | |
|-----------|-----------------------|
| 4 หมายถึง | ท่านเห็นด้วยมากที่สุด |
| 3 หมายถึง | ท่านเห็นด้วยมาก |
| 2 หมายถึง | ท่านเห็นด้วยปานกลาง |
| 1 หมายถึง | ท่านเห็นด้วยน้อยน้อย |
| 0 หมายถึง | ท่านไม่เห็นด้วย |

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบ

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ
 20 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี 51 – 60 ปี มากกว่า 60 ปี
3. หน่วยงาน หรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน
 สบ สน. สส. สร. อื่นๆ (โปรดระบุ).....
4. ตำแหน่งงานปัจจุบัน
 - 4.1 ระดับบริหาร
 สูง ต่ำ
 - 4.2 อำนวยการ
 สูง ต่ำ
 - 4.3 วิชาการ
 ทรงคุณวุฒิ เชี่ยวชาญ ชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ ปฏิบัติการ พนักงานราชการ จ้างเหมา
 - 4.4 ทั่วไป
 ทั่วไป ทักษะพิเศษ อาวุโส ชำนาญงาน ปฏิบัติงาน
5. การศึกษา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 วิทยาศาสตร์ / วิศวกรรมศาสตร์ บริหารจัดการ / เศรษฐศาสตร์
 นิติศาสตร์ / รัฐศาสตร์ อื่นๆ ระบุ.....
6. ระดับการศึกษาสูงสุด
 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก สูงกว่าปริญญาเอก
7. ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานของท่าน.....ปี
8. ท่านได้รับทุนในการศึกษาต่อจาก ปส. หรือไม่ รับทุน ไม่รับทุน
9. หากท่านได้รับทุนในการศึกษาต่อ ท่านเหลือระยะเวลาการใช้ทุนการศึกษา..... ปี

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลเพื่อประเมินแนวทางการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์

กรุณาให้คะแนนการประเมินตามประเด็นต่างๆ โดยให้คะแนนตามความคิดเห็นตั้งแต่ 1 - 5 (จากน้อยที่สุดไปมากที่สุด)

ประเด็น	คะแนนการประเมิน				
	1	2	3	4	5
1. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กรมีความท้าทายและสอดคล้องกับพันธกิจ สถานการณ์ภายนอกและขีดความสามารถขององค์กร					
2. การดำเนินงานในปัจจุบันของท่านสามารถทำงานตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ตามวิสัยทัศน์ของ ปส.					
3. ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่ท่านรับผิดชอบได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่ท่านถูกประเมิน					
4. บทบาท ขอบเขต หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน (Job description) ของท่านมีความถูกต้องเหมาะสมกับพันธกิจ ปัจจุบันขององค์กร					
5. งบประมาณของหน่วยงานที่ใช้ในการดำเนินงานมีความพอเพียงและเหมาะสมต่อภาระงานของท่าน					
6. กระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหารทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน					
7. ระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานที่ท่านสังกัดในปัจจุบันทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
8. ท่านคิดว่าการ ปส. ต้องมีหน่วยงานสำหรับกำกับดูแล (Regulator) คุณภาพการทำงานของหน่วยงานที่เข้าไปตรวจสอบ (Inspector) การทำงาน ณ สถานปฏิบัติการของผู้ประกอบการหรือพื้นที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง					
9. ท่านคิดว่า ปส. หากมีการปรับปรุงตามข้อ 7) แล้วกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ จะเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีต่อภาพลักษณ์องค์กร					
10. ในทัศนคติของท่านภาพลักษณ์ในการดำเนินงานของ ปส. ที่มีต่อทุกภาคส่วนที่อยู่ภายนอกองค์กร					

ส่วนที่ 3 : การจัดลำดับความสำคัญประเด็นเชิงยุทธศาสตร์

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถามส่วนที่ 3 เรื่อง การจัดอันดับความสำคัญ

การกรอกอันดับความสำคัญในแต่ละหัวข้อ สามารถเลือกอันดับความสำคัญได้ 5 ระดับ ความหมายของระดับ 0-4 คือ

4 หมายถึง	ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
3 หมายถึง	ท่านเห็นด้วยมาก
2 หมายถึง	ท่านเห็นด้วยปานกลาง
1 หมายถึง	ท่านเห็นด้วยน้อยน้อย
0 หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วย

ทั้งนี้ ในกรณีที่ท่านมีประเด็นอื่นๆ เพิ่มเติมสามารถเพิ่มเติมประเด็นได้ในช่อง “อื่นๆ” พร้อมทั้งให้คะแนนอันดับความสำคัญ 0-4 เช่นเดียวกับประเด็นต่างๆ

นอกจากนี้ หากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในแต่ละประเด็นท่านสามารถใส่รายละเอียดข้อมูลในช่อง “ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม”

ประเด็น	รายละเอียด	อันดับความสำคัญ					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	
องค์กร	1. เป็นองค์กรเดียวในด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยด้านพลังงานปรมาณูของประเทศ						
	2. เป็นศูนย์กลางความรู้เกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี มีความรู้ความชำนาญในเรื่องรังสี						
	3. เป็นหน่วยงานหลักในการประสานงานระหว่างประเทศด้านพลังงานปรมาณู (การดำเนินการตามพันธกรณี)						
	4. ได้รับการสนับสนุนจากต่างประเทศ และได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรของรัฐ เช่น การไปร่วมประชุม และฝึกอบรมในต่างประเทศ						
	5. การสื่อสารกันภายในองค์กรมีน้อย ทำให้ขาดเชื่อมโยงสนับสนุนกันระหว่างหน่วยงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์						
	6. การบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกยังมีไม่เพียงพอเป็นผลให้หน่วยงานภายนอกขาดความเข้าใจบทบาทของ ปส.						
	7. ขาดการใช้ IT เข้ามาจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่เพียงพอ						
	8. ระบบงานสนับสนุนโดยรวม (Back office) ขององค์กร อาทิ การวางแผนยุทธศาสตร์ และการดำเนินงานตามแผนงานต่างๆในเชิงธุรณาการ การจัดลำดับความสำคัญของแผนงานฯ การติดตามและประเมินผลแผนการดำเนินงาน ระบบการบริหารและควบคุมงบประมาณ ระบบการประสานงานเชิงกลยุทธ์ภายในองค์กร เป็นต้น ยังขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล						
	9. ไม่มีสำนักงานในภูมิภาค ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ทันที่ในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน						
อื่นๆ							

ประเด็น	รายละเอียด	อันดับความสำคัญ					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	
กฎหมาย	1. มีกฎหมายรองรับการดำเนินงานของ ปส. ชัดเจน						
	2. จาก พ.ร.บ. จัดตั้ง พ.ศ. 2504 ทำให้ ปส. ไม่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับ แนวทางการดำเนินงานและสถานการณ์ด้านนิวเคลียร์และรังสีที่เปลี่ยนไปได้						
	3. กระบวนการในการปรับปรุงกฎระเบียบเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลของ ปส. ให้เหมาะสมกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมเป็นไปอย่างล่าช้า						
อื่นๆ							

ประเด็น	รายละเอียด	อันดับความสำคัญ					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	
ยุทธศาสตร์/ นโยบาย	1. แนวทางการดำเนินงานขององค์กรไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี						
	2. ความไม่สอดคล้องกันระหว่างยุทธศาสตร์ ปส. และกระทรวงฯ ซึ่งมุ่งเน้นในการทำหน้าที่ด้านการส่งเสริม/พัฒนาเป็นสำคัญ ขณะที่ ปส. ถือเป็นหน่วยงานในด้านการกำกับดูแล ทำให้ไม่สามารถประเมินผลสัมฤทธิ์ของ ปส. ที่มีต่อยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงได้						
	3. ไม่มีการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์เป็นไปได้ยาก อีกทั้งมีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์บ่อยครั้ง ทำให้ไม่สามารถวางแผนและจัดเตรียมโครงสร้างองค์กรที่รองรับเป้าหมายในระยะยาวได้						
	4. ปส. มีความยุ่งยากในการของบประมาณ เนื่องจาก มีภารกิจไม่ตรงตามยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ						
	5. ค่าเกณฑ์วัดผลการดำเนินงาน (เป้าหมาย) ตัวชี้วัดไม่ท้าทาย						
อื่นๆ							

ประเด็น	รายละเอียด	อันดับความสำคัญ					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	
งบประมาณ	1. งบประมาณที่ได้รับมืออย่างจำกัด ไม่สอดคล้องกับภาระงานในการขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ขององค์กร						
	2. ไม่มีประสิทธิภาพในการเบิกจ่ายงบประมาณ (เมื่อพิจารณาจากการเบิกจ่ายงบประมาณที่เหลือในแต่ละปีงบประมาณ)						
อื่นๆ							

ประเด็น	รายละเอียด	อันดับความสำคัญ					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	
บุคลากร	1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี และมีนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญสูง โดยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์						
	2. ไม่มีการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ ทำให้การพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์(เช่น การบริหารอัตรากำลัง การจัดการอาชีพ การบริหารบุคลากรมีความสามารถระดับสูง การบริหารผลการดำเนินงาน การจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่ง และการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ฯลฯ เป็นต้น)ไม่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร ตลอดจนไม่สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่างๆได้อย่างยั่งยืน						
	3. มีปัญหาในด้านการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management: KM) ทำให้การถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกิดจากการทำงานจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานสูงไปสู่บุคลากรในรุ่นถัดไปมีข้อจำกัด						
	4. มีการเปลี่ยนผู้บริหารองค์กรบ่อยครั้ง ทำให้นโยบายไม่ต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์บ่อยครั้ง และบุคลากรในองค์กรยังขาดการปรับตัว เพื่อรองรับนโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลง						
	5. บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แต่ไม่อาจแปลงแนวคิดต่างๆที่ระดมความคิดเห็นไปสู่การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างแท้จริง						

ประเด็น	รายละเอียด	อันดับความสำคัญ					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	
	6. บุคลากรทุกระดับมีรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้อง ตรงกันเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ เช่น วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และแผนงาน/โครงการ						
	7. บุคลากรมีความมั่นใจต่อบทบาทของผู้บริหารในการเป็นผู้นำองค์กรไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้						
	8. บุคลากรมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นและทุ่มเทการทำงานเพื่อให้แผนงานและโครงการตามแผนยุทธศาสตร์(ตามความรับผิดชอบ)ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้						
อื่นๆ							

ประเด็น	รายละเอียด	อันดับความสำคัญ					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	
ภาพลักษณ์/ ประชาสัมพันธ์/ การให้ความรู้แก่ ประชาชน	1. มีตำรา/เอกสารการอบรมความรู้ด้านนิเวศลิยร์และรังสีที่เป็นภาษาไทย ทำให้ประชาชนมีความเข้าใจและมีความรู้ดังกล่าวมากยิ่งขึ้น						
	2. การเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นยังไม่เพียงพอต่อภายนอกทำให้ภาคส่วนต่างๆ ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และไม่เข้าใจภาพลักษณ์ขององค์กร						
อื่นๆ							

ประเด็น	รายละเอียด	อันดับความสำคัญ					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	
แนวโน้มด้านเศรษฐกิจศาสตร์ (Economics)	1. กรอบความร่วมมือสากลที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีหรือมีพันธกรณีอยู่ และในอนาคต อาทิ กรอบความร่วมมือด้านพลังงานของอาเซียน จะส่งผลให้การดำเนินงานของ ปส. มีความเข้มข้นและสำคัญมากยิ่งขึ้น						
	2. การขยายตัวของธุรกิจ อุตสาหกรรม ทำให้มีการนำเทคโนโลยีด้านรังสีไปใช้เพื่อเพิ่มผลผลิตทางอุตสาหกรรมมากขึ้น						
	3. การเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์เพื่อประโยชน์ทางพลังงานมากยิ่งขึ้น						
	4. ประเทศเพื่อนบ้านมีการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ ด้วยเหตุนี้ การทำหน้าที่ในการเฝ้าระวังด้านนิวเคลียร์มากยิ่งขึ้นและส่งผลกระทบต่อ ปส. มีความชัดเจนและสำคัญมากยิ่งขึ้น						
	5. แนวโน้มผู้ใช้บริการรังสีในการแพทย์ที่เพิ่มขึ้น						
	6. รัฐบาลให้ความสำคัญกับงานที่สร้างรายได้มากกว่างานด้านกำกับดูแลความปลอดภัย						
	7. นโยบายด้านพลังงานของรัฐมีแนวโน้มในการพึ่งพาพลังงานสำรองรูปแบบอื่นๆ ที่ไม่ใช่พลังงานนิวเคลียร์จากต่างประเทศ เช่น พม่า ลาว เป็นต้น						
	8. นโยบายการเมืองไม่แน่นอน และเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ยุทธศาสตร์ด้านนิวเคลียร์ขาดความต่อเนื่องและชัดเจน						
อื่นๆ							

ประเด็น	รายละเอียด	อันดับความสำคัญ					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	
แนวโน้มด้านเทคโนโลยี (Technology)	1. การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วเป็นผลให้เกิดการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีนิวเคลียร์ในด้านต่างๆ เพิ่มสูงขึ้น						
	2. นิวเคลียร์เป็นเทคโนโลยีทางเลือก ทั้งยังมีบทบาทในการเพิ่มคุณภาพชีวิต เช่น radiation medicine เทคโนโลยีด้านการแพทย์/รังสี เพิ่มมากขึ้น						
	3. การค้นพบแหล่งพลังงานใหม่ หรือเทคโนโลยีอื่น โดยไม่ต้องพึ่งพาพลังงานนิวเคลียร์						
อื่นๆ							

ประเด็น	รายละเอียด	อันดับความสำคัญ					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	
แนวโน้มด้านสังคม (Social)	1. มีการเผยแพร่ข่าวสารทางนิวเคลียร์และรังสีเพิ่มมากขึ้น						
	2. สังคมไทยยังมีความรู้และความเข้าใจด้านนิวเคลียร์จำกัด						
	3. สังคมยังขาดความเชื่อมั่นในการกำกับดูแล และไม่มีความมั่นใจในความปลอดภัยด้านนิวเคลียร์ และรังสี ตลอดจนการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์						
อื่นๆ							

ประเด็น	รายละเอียด	อันดับความสำคัญ					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	
แนวโน้มด้านสิ่งแวดล้อม (Environment)	1. ภาวะโลกร้อน กระแสการรักษาสิ่งแวดล้อมในโลกทำให้ต้องปรับตัวตามแนวโน้มความต้องการพลังงานทดแทน						
	2. การเกิดอุบัติเหตุทางนิวเคลียร์จากประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมภายในประเทศ						
	3. ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้มีการหาพลังงานทางเลือก						
อื่นๆ							

ส่วนที่ 4 : ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ. รายละเอียดเพิ่มเติมจากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม
จากความคิดเห็นของบุคลากรช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี

ตารางที่ จ-1 ปัจจัยที่มีผลในการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์
จากความคิดเห็นของบุคลากรช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี

	Coef.	P>t
ความท้าทายของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร สอดคล้องกับพันธกิจสถานการณ์ภายนอกและขีด ความสามารถขององค์กร	0.014	0.937
การปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่รับผิดชอบได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัด เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	0.628	0.006***
ค่าคงที่	0.708	0.391

หมายเหตุ: R-squared = 0.250

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ตารางที่ จ-2 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานตอบสนองเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของ ปล.ส.
จากความคิดเห็นของบุคลากรช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี

	Coef.	P>t
ความท้าทายของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร และ สอดคล้องกับพันธกิจ สถานการณ์ภายนอกและขีด ความสามารถขององค์กร	0.102	0.730
การปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่รับผิดชอบได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัด เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	0.591	0.110***
ความถูกต้องเหมาะสมกับพันธกิจ ปัจจุบันขององค์กร บทบาท ขอบเขต หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน (Job description)	0.043	0.872
ความพอเพียงของงบประมาณและเหมาะสมต่อภาระงาน	-0.026	0.903
ความล่าช้าในการปฏิบัติงานจากกระบวนการตัดสินใจเชิง นโยบายของผู้บริหาร	0.089	0.535
การขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน	-0.020	0.879
ความจำเป็นต้องมีหน่วยงานสำหรับกำกับดูแล (Regulator) คุณภาพการทำงานของหน่วยงานที่เข้าไปตรวจสอบ (Inspector) การทำงาน ณ สถานปฏิบัติการของผู้ประกอบการ หรือพื้นที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	-0.146	0.467

	Coef.	P>t
ความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีจากภายนอกต่อภาพลักษณ์องค์กร ภายหลังการแก้ไขปัญหาความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ของ แต่ละหน่วยงาน	0.135	0.407
ภาพลักษณ์ในการดำเนินงานของ บส. ที่มีต่อทุกภาคส่วนที่อยู่ ภายนอกองค์กร	-0.024	0.923
ค่าคงที่	0.395	0.736

หมายเหตุ: R-squared = 0.482

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ภาคผนวก ฉ. รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม
แยกตามแต่ละหน่วยงานของ ปส.

1. สำนักบริหารจัดการด้านพลังงานปรมาณู (สบ.)

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

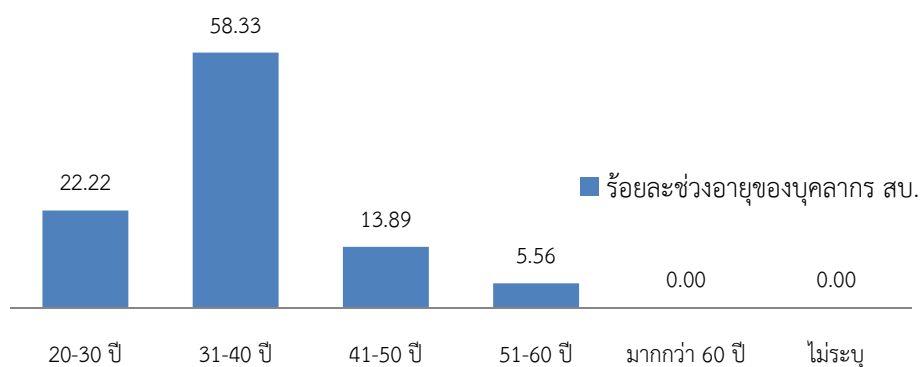
เบื้องต้นจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ร้อยละบุคลากรของสำนักบริหารจัดการด้านพลังงานปรมาณู (สบ.) อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.33 ของบุคลากร สบ. ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ขณะที่บุคลากรในช่วงอายุ 51-60 ปี เป็นช่วงอายุที่มีร้อยละน้อยที่สุด

ตารางที่ ฉ-1 จำนวนและร้อยละช่วงอายุของบุคลากรของสบ.

เพศ	จำนวน/ร้อยละ	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	มากกว่า 60 ปี	ไม่ระบุ	รวม
ชาย	จำนวน	2	7	-	-	-	-	9
	ร้อยละ	22.22	77.78	-	-	-	-	25.00
หญิง	จำนวน	6	13	5	2	-	-	26
	ร้อยละ	23.08	50.00	19.23	7.69	-	-	72.22
ไม่ระบุ	จำนวน	-	1	-	-	-	-	1
	ร้อยละ	-	100.00	-	-	-	-	2.78
รวม	จำนวน	8	21	5	2	-	-	36
	ร้อยละ	22.22	58.33	13.89	5.56	-	-	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

แผนภาพที่ ฉ-1 ร้อยละช่วงอายุของบุคลากรของ สบ.



ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

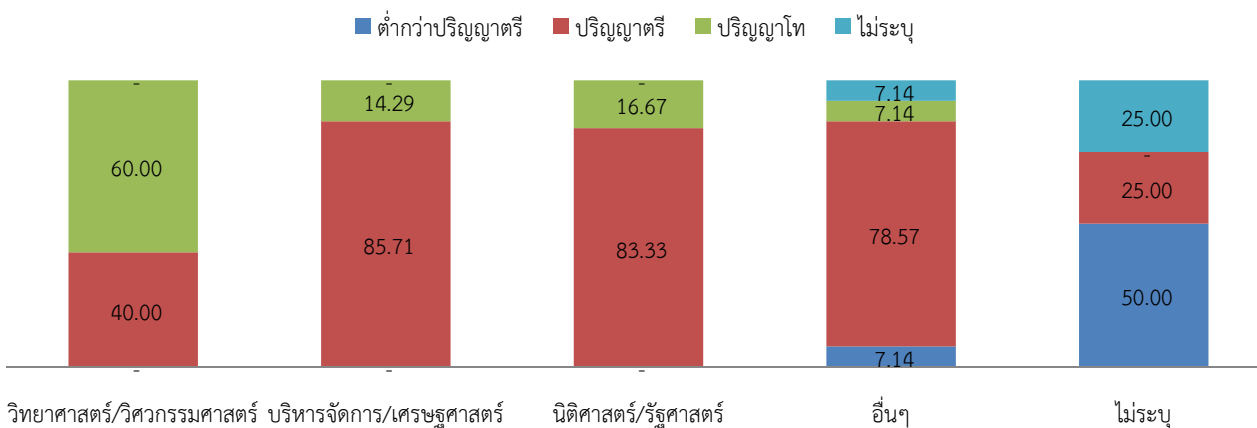
จากการศึกษา พบว่า โครงสร้างอัตรากำลังของ สบ. นั้นมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นสำคัญ มีจำนวนทั้งสิ้น 25คน จากทั้งสิ้น 36 คน อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์ตามสาขาวิชาจะเห็นได้ว่า สบ. มีบุคลากรด้านบริหารจัดการ/เศรษฐศาสตร์เป็นสำคัญโดยมีจำนวนทั้งสิ้น 7 คน รองลงมาคือด้านนิติศาสตร์/รัฐศาสตร์ และด้านวิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์มีจำนวน 6 และ 5 คนตามลำดับ

ตารางที่ ฉ-2 จำนวนและร้อยละบุคลากรจำแนกตามสาขาวิชาและวุฒิการศึกษา

การศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ไม่ระบุ	รวม
วิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์	จำนวน	-	2	3	-	-	5
	ร้อยละ	-	40.00	60.00	-	-	13.89
บริหารจัดการ/เศรษฐศาสตร์	จำนวน	-	6	1	-	-	7
	ร้อยละ	-	85.71	14.29	-	-	19.44
นิติศาสตร์/รัฐศาสตร์	จำนวน	-	5	1	-	-	6
	ร้อยละ	-	83.33	16.67	-	-	16.67
อื่นๆ	จำนวน	1	11	1	-	1	14
	ร้อยละ	7.14	78.57	7.14	-	7.14	38.89
ไม่ระบุ	จำนวน	2	1	-	-	1	4
	ร้อยละ	50.00	25.00	-	-	25.00	11.11
รวม	จำนวน	3	25	6	-	2	36
	ร้อยละ	8.33	69.44	16.67	-	5.56	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

แผนภาพที่ ฉ-2 ร้อยละบุคลากรจำแนกตามสาขาวิชาจำแนกตามวุฒิการศึกษา



ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

นอกจากนี้ ที่ปรึกษาได้ทำการวิเคราะห์ถึงบุคลากรที่ได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อของ สป. พบว่ามีบุคลากรได้รับทุนทั้งสิ้น 12 คน โดยจำแนกเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 1 คน (ร้อยละ 8.33) ปริญญาตรี 5 คน (ร้อยละ 41.67) และปริญญาโท 5 คน (ร้อยละ 41.67) จากข้อมูลแบบสอบถาม ทั้งนี้บุคลากรที่ได้รับทุนศึกษาต่อมีระยะเวลาในการใช้ทุนที่แตกต่างกันโดยส่วนใหญ่จะใช้ทุนน้อยกว่า 10 ปี (ร้อยละ 58.33)

ตารางที่ ฉ-3 จำนวนและร้อยละบุคลากรที่ได้รับทุนจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ผู้ได้รับทุน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ไม่ระบุ	รวม
จำนวน	1	5	5	-	1	12
ร้อยละ	8.33	41.67	41.67	6.31	8.33	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ตารางที่ ฉ-4 จำนวนและร้อยละบุคลากรที่ได้รับทุนจำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ทุน

ระยะเวลาใช้ทุน	1-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	รวม
จำนวน (คน)	7	5	12
ร้อยละ	58.33	41.67	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ดังนั้น โครงสร้างองค์กรตามที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากแบบสอบถามแล้วจึงสามารถให้ข้อสรุปภูมิหลังและโครงสร้างบุคลากรเพื่อสะท้อนแนวทางการทำงานขององค์กรที่มุ่งเน้นการทำงานโดยมีบุคลากรในด้านบริหารจัดการ/เศรษฐศาสตร์เป็นสำคัญ อีกทั้งเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรรุ่นใหม่ (น้อยกว่า 30 ปี) และรุ่นกลาง (มากกว่า 30 แต่น้อยกว่า 40 ปี) อยู่เป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้ แนวทางการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ถึงทัศนคติของบุคลากรต่อกระบวนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์เป็นอย่างไรจำแนกตามมิติต่างๆ อย่างชัดเจนมากขึ้น ที่ปรึกษาจึงจะทำการวิเคราะห์การประเมินผลเพิ่มเติมในกลุ่มบุคลากรรุ่นใหม่ซึ่งจะเป็นกำลังหลักของ สป. ต่อไปในอนาคตควรมีทัศนคติต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์อย่างไรโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.2 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร สป. ที่มีต่อการดำเนินงานที่ผ่านมา

ผลการวิเคราะห์ในหัวข้อการประเมินทัศนคติขององค์กร (Mind-set) โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มทัศนคติ ได้แก่

- 1) กลุ่มที่ 1: ทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์
- 2) กลุ่มที่ 2: ทัศนคติต่อโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร
- 3) กลุ่มที่ 3: ทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อภายนอกองค์กร

ลักษณะการวิเคราะห์และประเมินผลที่ใช้เป็นไปในลักษณะการประเมินตนเอง (Self Assessment) ภายใต้เงื่อนไขประเด็นที่รวบรวมจาก ปส. เองแล้วทั้งจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การรวบรวมผลการประเมินองค์กรที่มีจากในอดีต สำหรับผลการวิเคราะห์ในทั้ง 3 กลุ่มซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ฉ-5 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร สบ. ในการดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์

กลุ่ม	ประเด็น	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วยมาก ที่สุด	รวม
กลุ่มที่ 1: ทัศนคติในการ ดำเนินงาน ตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์	ความท้าทายของวิสัยทัศน์และ ยุทธศาสตร์ขององค์กรและสอดคล้องกับ พันธกิจ สถานการณ์ภายนอกและขีด ความสามารถขององค์กร	-	6	16	10	4	36
	<i>ร้อยละ</i>	-	16.67	44.44	27.78	11.11	100.00
	การดำเนินงานของบุคลากรที่สามารถ ทำงานตอบสนองต่อเป้าหมายเชิง ยุทธศาสตร์ตามวิสัยทัศน์ของ ปส.	-	3	14	16	3	36
	<i>ร้อยละ</i>	-	8.33	38.89	44.44	8.33	100.00
	การปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่รับผิดชอบได้ ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิง ยุทธศาสตร์	-	3	14	15	4	36
	<i>ร้อยละ</i>	-	8.33	38.89	41.67	11.11	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ทัศนคติตามคำถามกลุ่มที่ 1 ว่าด้วยการดำเนินงานของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์นั้นได้ว่าเป็นส่วนคำถามที่สำคัญต่อการประเมินผลองค์กรอย่างยิ่ง เนื่องจาก คำตอบที่ได้รับเป็นผลสะท้อนโดยตรงต่อยุทธศาสตร์ และแนวทางการดำเนินงานของบุคลากรเอง ดังนั้น หากการองค์ประกอบในทุกส่วนงานของ ปส. มีพื้นฐานจากการดำเนินงานตามแผนงานของยุทธศาสตร์จริงแล้ว ประเด็นหลักที่ต้องพิจารณา ก่อนเป็นอันดับแรก คือ วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นระดับที่ทำทหายหรือไม่ และมีบุคลากรของ ปส. นั้นให้ความสำคัญกับการดำเนินงานภายใต้ตัวชี้วัดที่ตนเองได้รับหรือไม่ ซึ่งในส่วนการวิเคราะห์ความเหมาะสมและคุณภาพของตัวชี้วัดที่ปรึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ไว้แล้วในเนื้อหาบทที่ 3 โดยผลการวิเคราะห์ในบทที่ 4 จะเน้นการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณเพื่อสะท้อนความคิดเห็นในภาพรวมขององค์กรต่อแผนยุทธศาสตร์ และอื่นๆ ที่เป็นสิ่งแวดล้อมภายใน/นอก องค์กร

จากการวิเคราะห์ในกลุ่มที่ 1 ว่าด้วยการดำเนินงานของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์มาน้อยเพียงใด พบว่า บุคลากรของ สบ. ค่อนข้างมีความเชื่อมั่นว่าตนเองได้ดำเนินงานเพื่อตอบสนอง

ต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ซึ่งมีความท้าทาย โดยเมื่อพิจารณาในแง่ที่ตนเองสามารถดำเนินงานได้ตามตัวชี้วัดหรือไม่นั้นพบว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ บุคลากรของ สบ. เชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำงานได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งเมื่อพิจารณาแนวโน้มของคะแนนโดยส่วนใหญ่แล้วจะเห็นด้วยตั้งแต่ในระดับปานกลางไปจนถึงเห็นด้วยมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่

ด้วยเหตุนี้ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์แล้ว เทคนิคการวิเคราะห์เพื่อให้คำตอบดังกล่าวจึงจำเป็นต้องศึกษาโดยใช้สมการถดถอย (Regression Equation) ในการหาปัจจัยที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significant) จากหัวข้อการประเมินกลุ่มที่ 1 ว่าด้วยทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์สามารถเขียนสมการวัตถุประสงค์ (Objective Equation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของ สบ. โดยมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

$$y = c + x1 + x2 + e$$

โดยที่

y	=	การดำเนินงานของบุคลากรที่สามารถทำงานตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ตามวิสัยทัศน์ของ ปส. (หรือจากข้อ 2 หัวข้อที่ 2 ของแบบประเมิน)
x1	=	ความท้าทายของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กรและสอดคล้องกับพันธกิจ สถานการณ์ภายนอกและขีดความสามารถขององค์กร (หรือจากข้อ 1 ในหัวข้อคำถามกลุ่มที่ 1 แบบประเมิน)
x2	=	การปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่รับผิดชอบได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์(หรือจากข้อ 3 ในหัวข้อคำถามกลุ่มที่ 1 ของแบบประเมิน)
c	=	ค่าคงที่
e	=	ค่าความคลาดเคลื่อน

¹บุคลากรของ สบ. มีความเชื่อมั่นว่าตนเองได้ดำเนินงานที่มีความท้าทายภายใต้วิสัยทัศน์ โดยมีความเห็นด้วยปานกลางคิดเป็นร้อยละ 44.44 มีความเห็นด้วยมากคิดเป็นร้อยละ 22.78 และเมื่อรวมกับผู้ตอบว่าเห็นด้วยมากที่สุดจะมีถึง ร้อยละ 83.33 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดของ สบ.

ขณะเดียวกัน เมื่อมีการให้ประเมินตนเองในความเชื่อว่าตนเองได้ดำเนินงานตรงตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ขององค์กรแล้วหรือไม่ พบว่า ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามจะเห็นด้วยปานกลางถึงเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อรวมกันแล้วคิดเป็นร้อยละ 91.66ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้เห็นด้วยในระดับมาก (ร้อยละ 44.44) รองลงมาเป็นผู้เห็นด้วยปานกลาง (ร้อยละ 38.89) และผู้เห็นด้วยมากที่สุด (ร้อยละ 8.33) เมื่อเปรียบเทียบกับระดับความเห็นด้วยระดับอื่นๆ ก็สอดคล้องกับผลการประเมินตนเองในหัวข้อที่ 3 ในแง่ของการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ตามตัวชี้วัดขององค์กรซึ่งให้ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถสอดคล้องกับคำถามที่ 2

ตารางที่ ฉ-6 ปัจจัยที่มีผลในการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

	Coef.	P>t
ความท้าทายของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กรและสอดคล้องกับพันธกิจ สถานการณ์ภายนอกและขีดความสามารถขององค์กร	0.297	0.016**
การปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่รับผิดชอบได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	0.466	0.001**
ค่าคงที่	0.880	0.082

หมายเหตุ: R-squared= 0.478

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยสามารถอนุมานได้ว่าบุคลากรของ ปส. นั้นมีความเชื่อว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นมีความท้าทายและเหมาะสมกับการทำงานของ ปส. อย่างยิ่ง อีกทั้งตนเองสามารถดำเนินงานตามเป้าหมายตัวชี้วัดได้เป็นอย่างดี โดยองค์ประกอบทั้ง 2 ส่วน มีผลต่อการทำงานของบุคลากรของ ปส. ในการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

ตารางที่ ฉ-7 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร สบ. ต่อโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร

กลุ่ม	ประเด็น	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
กลุ่มที่ 2: ทัศนคติต่อโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร	ความถูกต้องเหมาะสมกับพันธกิจปัจจุบันขององค์กร บทบาท ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน (Job description)	1	6	13	13	3	-	36
	ร้อยละ	2.78	16.67	36.11	36.11	8.33	-	100.00
	ความพอเพียงของงบประมาณและเหมาะสมต่อภาระงาน	4	11	14	4	3	-	36
	ร้อยละ	11.11	30.56	38.89	11.11	8.33	-	100.00
	ความล่าช้าในการปฏิบัติงานจากกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหาร	1	6	9	6	13	1	36
	ร้อยละ	2.78	16.67	25.00	16.67	36.11	2.78	100.00
	การขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน	-	8	6	11	11	-	36
ร้อยละ	-	22.22	16.67	30.56	30.56	-	100.00	

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ในกลุ่มคำถามที่ 2 มีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์ถึงทัศนคติของบุคลากรว่าระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นสำคัญและเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินงานจากการวิเคราะห์ในกลุ่มที่ 2 พบว่า บุคลากรของ สบ. ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการบริหารจัดการองค์กรที่ผ่านมา ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

บุคลากรของ สบ. ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับความเหมาะสมกันระหว่างพันธกิจในปัจจุบันขององค์กร ทั้งบทบาท ขอบเขต หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน โดยเห็นด้วยปานกลางร้อยละ 36.11 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 36.11 และเมื่อรวมกับข้อคิดเห็นที่เห็นด้วยในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 8.33 พบว่า กลุ่มบุคลากรที่ ส่วนใหญ่เห็นด้วยตั้งแต่ระดับเห็นด้วยปานกลางถึงเห็นด้วยมากที่สุดคิดเป็นถึง ร้อยละ 80.55 จากผู้ตอบ แบบสอบถามทั้งหมดของ สบ.

ในประเด็นเรื่องความพอเพียงของงบประมาณและเหมาะสมต่อภาระงาน พบว่า บุคลากรของ สบ. เห็นว่า มีงบประมาณเพียงพอในระดับที่เห็นด้วยมากถึงเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.44 ขณะที่คนที่เห็นด้วยน้อย ถึงเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 69.45 และไม่เห็นด้วยกับประเด็นด้านงบประมาณที่มีต่อการดำเนินงานตาม เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 11.11 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดของ สบ. นั้นหมายความว่าในเรื่อง ความเหมาะสมของงบประมาณต่อภาระงาน บุคลากร สบ. ส่วนใหญ่เห็นว่า **ประเด็นด้านความพอเพียงของ งบประมาณต่อการดำเนินงานไม่เป็นประเด็นที่สำคัญมากนัก**

สำหรับประเด็นความล่าช้าในการปฏิบัติงานจากกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหาร พบว่า มีผู้ ไม่เห็นด้วยกับความล่าช้าดังกล่าวคิดเป็นร้อยละ 2.78 ขณะที่ มีผู้ที่เห็นด้วยน้อยคิดเป็นร้อยละ 16.67 ผู้ที่เห็นด้วย ปานกลางถึงเห็นด้วยมากคิดเป็นร้อยละ 41.67 และเห็นด้วยมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 36.11 จากผู้ตอบ แบบสอบถามทั้งหมดของ สบ. ดังนั้น หากรวมผลของผู้ที่มีความเห็นว่ามี ความล่าช้าในการปฏิบัติงานจาก กระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหารในระดับเห็นด้วยปานกลางถึงเห็นด้วยมากที่สุด พบว่ามีร้อยละของผู้ เห็นด้วยสูงถึงร้อยละ 77.78 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดของ สบ. ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า **ปส. ประสบ ปัญหาด้านความล่าช้าของการตัดสินใจเชิงนโยบายเป็นอย่างมาก**

สำหรับ ความคิดเห็นของบุคลากร สบ. ต่อประเด็นการขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของแต่ละ หน่วยงาน พบว่า เป็นปัญหาที่บุคลากร สบ. ให้ความสำคัญและเชื่อว่ามีผลต่อการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย เชิงยุทธศาสตร์เป็นอย่างมาก และเมื่อพิจารณาคำตอบที่มีผู้เห็นด้วยปานกลางจนถึงเห็นด้วยมากที่สุด พบว่า มีร้อย ละถึงร้อยละ 77.79 ขณะที่ในส่วนของผู้ที่เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 22.22 โดยไม่มีผู้ที่ไม่เห็นด้วย

กล่าวโดยสรุป จากทัศนคติของบุคลากร สบ. แสดงให้เห็นว่า ปัญหาสำคัญด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ มีผลต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ คือ ปัญหาความล่าช้าในการตัดสินใจเชิงนโยบาย ความคล่องตัวในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นปัญหาสำคัญยิ่งขององค์กร ทั้งนี้ที่ปรึกษาเล็งเห็นว่าปัญหาในด้านการบริหารจัดการ อาจมีสาเหตุเชื่อมโยงมาจากข้อจำกัดตามกรอบภารกิจหน้าที่ซึ่งบัญญัติไว้ตามกฎหมายด้วย

ตารางที่ ฉ-8 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร สบ. ในการตอบสนองต่อภายนอกองค์กร

กลุ่ม	ประเด็น	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
กลุ่มที่ 3: ทัศนคติในการ ดำเนินงาน ตอบสนองต่อ ภายนอก องค์กร	ความจำเป็นต้องมีหน่วยงานสำหรับ กำกับดูแล (Regulator) คุณภาพการ ทำงานของหน่วยงานที่เข้าไป ตรวจสอบ (Inspector) การทำงาน ณสถานปฏิบัติการของผู้ประกอบการ หรือพื้นที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	2	4	12	12	6	-	36
	ร้อยละ	5.56	11.11	33.33	33.33	16.67	-	100.00
	ความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีต่อ ภาพลักษณ์องค์กรภายหลังการแก้ไข ปัญหาความคล่องตัวในการปฏิบัติ หน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน	1	2	11	13	9	-	36
	ร้อยละ	2.78	5.56	30.56	36.11	25.00	-	100.00
	ภาพลักษณ์ในการดำเนินงานของ ปส. ที่มีต่อทุกภาคส่วนที่อยู่ภายนอกองค์กร	-	9	16	3	7	1	36
ร้อยละ	-	25.00	44.44	8.33	19.44	2.78	100.00	

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ในกลุ่มที่ 3 ว่าด้วยทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อภายนอกองค์กร พบว่า บุคลากรของ สบ. เห็นว่ามีความจำเป็นต้องมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแล (Regulator) คุณภาพการทำงานของ ปส. เองมากยิ่งขึ้นโดยสะท้อนได้จากผลของแบบสอบถามที่เห็นด้วยในระดับปานกลางถึงมากที่สุดถึงร้อยละ 83.33

สำหรับเรื่องของความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีต่อภาพลักษณ์องค์กรภายหลังการแก้ไขปัญหาความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานนั้น พบว่า หากแก้ไขปัญหาความคล่องตัวในการปฏิบัติงานได้แล้วย่อมส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีต่อภายนอกมากยิ่งขึ้น โดยมีผู้เห็นด้วยในระดับมาก อยู่ที่ประมาณร้อยละ 36.11 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 25.00 หรือรวมกันถึงร้อยละ 61.11 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาผลจากความคิดเห็นของบุคลากร ปส. ในแง่ภาพลักษณ์ของ ปส. ต่อภายนอกที่มีในปัจจุบัน พบว่า ภาพลักษณ์ปัจจุบันของ ปส. อยู่ในระดับปานกลาง หรือคิดเป็นร้อยละ 44.44

1.3 สรุปผลการวิเคราะห์องค์กรและจัดลำดับความสำคัญปัจจัยภายในนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานของ ปส.

จากการวิเคราะห์ผลในขั้นตอนการศึกษาต่างๆ ทั้งในจากวิเคราะห์ประเมินแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการของ ปส. ตลอดจน การสัมภาษณ์เชิงลึก และสัมภาษณ์กลุ่มย่อยที่ผ่านในขั้นตอนการศึกษาโครงการฯ ระยะที่ 1 แล้ว ที่ปรึกษาจึงได้ทำการสรุปและวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญปัจจัยต่างดัดแปลงได้เป็นหลายมิติ และมีการ

วิเคราะห์ในระดับรายละเอียดเพิ่มเติมในแต่ละมิติด้วย เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงและยืนยันความถูกต้องของผลการศึกษาที่มาจากหลายขั้นตอนดังกล่าว

ผลการศึกษาดังกล่าวจำแนกตามปัจจัยต่างๆ ในทุกมิติจะทำให้ ปส. ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่กระทบต่อการดำเนินงานทั้งในเชิงส่งเสริม และเหนี่ยวรั้งการดำเนินงานของ ปส. ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดลำดับความสำคัญจะนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์และตรงประเด็นปัญหามากที่สุดต่อไปโดยปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อการทำงานของ ปส. สามารถจำแนกได้เป็นปัจจัย 2 กลุ่มได้แก่

- 1) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย มิติด้านองค์กร ด้านกฎหมาย ด้านยุทธศาสตร์และนโยบาย ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร
- 2) ปัจจัยภายนอก โดยการวิเคราะห์ครอบคลุมทั้งในมิติของผลการดำเนินงานของ ปส. ที่มีต่อภายนอก และมิติของปัจจัยภายนอกที่กระทบต่อการดำเนินงานของ ปส. ประกอบได้ด้วย มิติด้านภาพลักษณ์ มิติด้านผลกระทบทางเศรษฐศาสตร์ มิติด้านเทคโนโลยี มิติด้านสังคม และมิติด้านสิ่งแวดล้อม สำหรับผลการวิเคราะห์ในแต่ละมิติมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ก. มิติด้านองค์กร

องค์กร	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม
เป็นองค์กรเดียวในด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยด้านพลังงานปรมาณูของประเทศ	-	1	2	7	26	36
<i>ร้อยละ</i>	-	2.78	5.56	19.44	72.22	100.00
เป็นศูนย์กลางความรู้เกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีมีความรู้ความชำนาญในเรื่องรังสี	-	-	5	13	18	36
<i>ร้อยละ</i>	-	-	13.89	36.11	50.00	100.00
เป็นหน่วยงานหลักในการประสานงานระหว่างประเทศด้านพลังงานปรมาณู (การดำเนินการตามพันธกรณี)	-	-	2	11	23	36
<i>ร้อยละ</i>	-	-	5.56	30.56	63.89	100.00
ได้รับการสนับสนุนจากต่างประเทศและได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรของรัฐ เช่น การไปร่วมประชุมและฝึกอบรมในต่างประเทศ	-	-	4	17	15	36
<i>ร้อยละ</i>	-	-	11.11	47.22	41.67	100.00
การสื่อสารกันภายในองค์กรมีน้อยทำให้ขาดเชื่อมโยงสนับสนุนกันระหว่างหน่วยงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	-	-	12	9	15	36
<i>ร้อยละ</i>	-	-	33.33	25.00	41.67	100.00
การบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกยังมีไม่เพียงพอเป็นผลให้หน่วยงานภายนอกขาดความเข้าใจบทบาทของปส.	-	2	11	10	13	36
<i>ร้อยละ</i>	-	5.56	30.56	27.78	36.11	100.00
ขาดการใช้ IT เข้ามาจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่เพียงพอ	1	-	6	18	11	36

องค์กร	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม
<i>ร้อยละ</i>	2.78	-	16.67	50.00	30.56	100.00
ระบบงานสนับสนุนโดยรวม (Back Office) ขององค์กร อาทิการวางแผนยุทธศาสตร์และการดำเนินงานตามแผนงานต่างๆในเชิงบูรณาการการจัดลำดับความสำคัญของแผนงานฯ การติดตามและประเมินผลแผนการดำเนินงานระบบการบริหารและควบคุมงบประมาณ ระบบการประสานงานเชิงกลยุทธ์ภายในองค์กร เป็นต้นยังขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	-	-	9	17	10	36
<i>ร้อยละ</i>	-	-	25.00	47.22	27.78	100.00
ไม่มีสำนักงานในภูมิภาคทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน	-	3	10	8	15	36
<i>ร้อยละ</i>	-	8.33	27.78	22.22	41.67	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากการศึกษารายละเอียดมิติด้านองค์กร พบว่า บุคลากร สบ. ยังเชื่อมั่นว่าด้วยความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กรด้านการกำกับดูแลด้านนิเวศลิยร์และรังสี อีกทั้งยังมีความเชื่อมโยงกับหน่วยงานระดับสากลจะเป็นผลให้การทำงานของ ปส. ดำเนินงานได้เป็นอย่างดี

สำหรับรายละเอียดปัญหาที่สำคัญต่อการดำเนินงานของ องค์กร คือ ปัญหาประเด็นปัญหาสำคัญของ ปส. การขาดการสื่อสารและบูรณาการกันทั้งในระดับภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งสาเหตุของปัญหาดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับปัญหาการให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) และการขาดหน่วยงานสนับสนุน (Back Office) ในการเป็นผู้ประสานและบูรณาการแผนการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างแท้จริงซึ่งปัญหาของประเด็นด้านหน่วยงานสนับสนุนอาจมีจากหลายสาเหตุทั้งในแง่ของระบบการติดตามประเมินผลที่ยังไม่สามารถตรวจสอบผลการดำเนินงานได้มากนัก ขณะเดียวกัน ยังเป็นผลจากการวางแผนการดำเนินงานและการจัดสรรงบประมาณให้แก่ภารกิจต่างๆ ยังมีการดำเนินงานที่แยกส่วนระหว่างกัน

ดังนั้น ปัญหาต่างๆ ข้างต้น จึงทำให้การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และเบิกจ่ายงบประมาณของ ปส. จำเป็นต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างเร่งด่วนเพื่อให้สามารถพัฒนา ระบบงานและเชื่อมต่องานต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข. มิติด้านกฎหมาย

กฎหมาย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
มีกฎหมายรองรับการดำเนินงานของ ปส. ชัดเจน	4	5	15	11	1	-	36
<i>ร้อยละ</i>	<i>11.11</i>	<i>13.89</i>	<i>41.67</i>	<i>30.56</i>	<i>2.78</i>	<i>-</i>	<i>100.00</i>
จาก พ.ร.บ. จัดตั้ง พ.ศ. 2504 ทำให้ ปส.ไม่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานและสถานการณ์ด้านนิวเคลียร์และรังสีที่เปลี่ยนไปได้	1	1	15	11	8	-	36
<i>ร้อยละ</i>	<i>2.78</i>	<i>2.78</i>	<i>41.67</i>	<i>30.56</i>	<i>22.22</i>	<i>-</i>	<i>100.00</i>
มีกระบวนการในการปรับปรุงกฎระเบียบเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลของ ปส.ให้เหมาะสมกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมเป็นไปอย่างล่าช้า	-	2	11	9	13	1	36
<i>ร้อยละ</i>	<i>-</i>	<i>5.56</i>	<i>30.56</i>	<i>25.00</i>	<i>36.10</i>	<i>2.78</i>	<i>100.00</i>

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ปัญหาทางด้านกฎหมายถือเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ของ ปส. ซึ่งปัญหาที่สะท้อนจากบุคลากรของ ปส. แล้วชัดเจนอย่างมาก คือ กฎระเบียบในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไปได้ ดังนั้น การดำเนินงานของ ปส. จึงอาจไม่สามารถตอบสนองกับปัจจัยภายนอกได้อย่างแท้จริงซึ่งกฎหมายหลักที่มีผลโดยตรง คือ พ.ร.บ. สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ. 2504 หรือ พ.ร.บ. จัดตั้งองค์กร ปส. เอง

ค. มิติด้านยุทธศาสตร์และนโยบาย

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
แนวทางการดำเนินงานขององค์กรไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	2	13	12	9	-	36
<i>ร้อยละ</i>	<i>-</i>	<i>5.56</i>	<i>36.11</i>	<i>33.33</i>	<i>25.00</i>	<i>-</i>	<i>100.00</i>
ความไม่สอดคล้องกันระหว่างยุทธศาสตร์ของ ปส. และกระทรวงฯ ซึ่งมุ่งเน้นในการทำหน้าที่ด้านการส่งเสริม/พัฒนาเป็นสำคัญ ขณะที่ปส. ถือเป็นหน่วยงานในด้านการกำกับดูแล ทำให้ไม่สามารถประเมินผลสัมฤทธิ์ของ ปส.ที่มีต่อยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงได้	-	2	11	13	9	1	36
<i>ร้อยละ</i>	<i>-</i>	<i>6.88</i>	<i>37.04</i>	<i>33.86</i>	<i>22.22</i>	<i>2.78</i>	<i>100.00</i>
ไม่มีการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการทำให้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์เป็นไปได้ยากอีกทั้งมีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์บ่อยครั้งทำให้ไม่สามารถวางแผนและจัดเตรียมโครงสร้างองค์กรที่รองรับเป้าหมายในระยะยาวได้	-	1	9	18	8	-	36
<i>ร้อยละ</i>	<i>-</i>	<i>2.78</i>	<i>25.00</i>	<i>50.00</i>	<i>22.22</i>	<i>-</i>	<i>100.00</i>

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
ปส. มีความยุ่งยากในการของบประมาณ เนื่องจากมี ภารกิจไม่ตรงตามยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ	-	1	11	16	8	-	36
<i>ร้อยละ</i>	-	2.78	30.56	44.44	22.22	-	100.00
ค่าเกณฑ์วัดผลการดำเนินงาน (เป้าหมาย)ตัวชี้วัดไม่ ท้าทาย	1	2	15	11	7	-	36
<i>ร้อยละ</i>	2.78	5.56	41.67	30.56	19.44	-	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์รายละเอียดมิติความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ ปส. และระดับกระทรวง พบว่า ปส. ยังไม่มีการบูรณาการแผนยุทธศาสตร์ ปส. กับระดับกระทรวงทำให้การประเมินในลักษณะผลสำเร็จระดับผลกระทบ (Impact) ไม่สามารถประเมินได้อย่างแท้จริง ขณะเดียวกันแผนงาน/โครงการต่างๆ ที่มีการดำเนินงานกันในแต่ละปี นั้นยังเป็นแผนงาน/โครงการซึ่งไม่ได้มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการไว้เพื่อให้เกิดการจัดสรรงบประมาณ เพื่อตอบสนองการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงนโยบาย แล้วด้วยปัญหาดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของ ปส. จากหน่วยงานระดับกระทรวงเพราะมีเป้าหมายและแผนที่ไม่เชื่อมต่อกัน

ง. มิติด้านงบประมาณ

งบประมาณ	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วย มากที่สุด	รวม
งบประมาณที่ได้รับมืออย่างจำกัดไม่สอดคล้องกับ ภาระงานในการขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ขององค์กร	-	3	8	11	14	36
<i>ร้อยละ</i>	-	8.33	22.22	30.56	38.89	100.00
ไม่มีประสิทธิภาพในการเบิกจ่ายงบประมาณ (เมื่อ พิจารณาจากการเบิกจ่ายงบประมาณที่เหลือในแต่ละ ปีงบประมาณ)	-	2	9	15	10	36
<i>ร้อยละ</i>	-	5.56	25.00	41.67	27.78	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากการศึกษารายละเอียดของงบประมาณ พบว่า ปัญหาที่แท้จริงในมิติด้านงบประมาณของ ปส. เกิดขึ้นจากการจัดสรรงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ซึ่งประเด็นดังกล่าวเชื่อมโยงไปสู่ปัญหาจากการมีระบบติดตามประเมินผลที่ไม่มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ปัญหาที่ชัดเจนอย่างยิ่งจากการวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ คือ แม้ว่าจะมีข้อจำกัดการด้านงบประมาณแต่เมื่อพิจารณาจากอัตราการเบิกจ่ายปัญหาประสิทธิภาพการเบิกจ่ายถือเป็นปัญหาสำคัญอย่างยิ่งในทัศนคติของบุคลากร ปส.

จ. มิติด้านบุคลากร

บุคลากร	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
บุคลากรมีความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสีและมีนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญสูง โดยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์	-	1	9	11	15	-	36
<i>ร้อยละ</i>	-	2.78	25.00	30.56	41.67	-	100.00
ไม่มีการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบทำให้การพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ (เช่น การบริหารอัตรากำลัง การจัดการอาชีพการบริหารบุคลากรมีความสามารถระดับสูง การบริหารผลการดำเนินงาน การจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งและการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ฯลฯ เป็นต้น) ไม่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรตลอดจนไม่สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่างๆ ได้อย่างยั่งยืน	-	-	8	11	17	-	36
<i>ร้อยละ</i>	-	-	22.22	30.56	47.22	-	100.00
มีปัญหาในด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management: KM) ทำให้การถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกิดจากการทำงานจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานสูงไปสู่บุคลากรในรุ่นถัดไปมีข้อจำกัด	-	1	7	11	17	-	36
<i>ร้อยละ</i>	-	2.78	19.44	30.56	47.22	-	100.00
มีการเปลี่ยนผู้บริหารองค์กรบ่อยครั้งทำให้นโยบายไม่ต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์บ่อยครั้งและบุคลากรในองค์กรยังขาดการปรับตัว เพื่อรองรับนโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลง	-	2	9	8	17	-	36
<i>ร้อยละ</i>	-	5.56	25.00	22.22	47.22	-	100.00
บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แต่ไม่อาจแปลงแนวคิดต่างๆ ที่ระดมความคิดเห็นไปสู่การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างแท้จริง	-	2	5	17	12	-	36
<i>ร้อยละ</i>	-	5.56	13.89	47.22	33.33	-	100.00
บุคลากรทุกระดับมีการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ เช่น วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์กลยุทธ์และแผนงาน/โครงการ	1	9	11	10	3	2	36
<i>ร้อยละ</i>	2.78	25.00	30.56	27.78	8.33	5.56	100.00
บุคลากรมีความมั่นใจต่อบทบาทของผู้บริหารในการเป็นผู้นำองค์กรไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	2	11	8	8	5	2	36
<i>ร้อยละ</i>	5.56	30.56	22.22	22.22	13.89	5.56	100.00
บุคลากรมีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นและทุ่มเทการทำงานเพื่อให้แผนงานและโครงการตามแผนยุทธศาสตร์(ตามความรับผิดชอบ)ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	8	16	5	4	2	36
<i>ร้อยละ</i>	2.78	22.22	44.44	13.89	11.11	5.56	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

สำหรับประเด็นการจัดลำดับความสำคัญด้านบุคลากรถือเป็นประเด็นสำคัญ เนื่องจาก ถือเป็นพื้นฐานหลัก (Back-bone) ของการบริหารงานและดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ จากการศึกษา พบว่า แม้ว่า ปส. จะเป็นแหล่งรวมของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีขั้นสูง แต่เมื่อพิจารณาในมิติของระบบการบริหารงานบุคคลแล้ว ปส. ยังขาดการบริหารองค์ความรู้ที่ต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของ ปส. ให้มีคุณภาพและเชี่ยวชาญ

นอกจากนี้ จากการที่มีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หมายรวมถึงยุทธศาสตร์ของ ปส. บ่อยครั้งได้ส่งผลกระทบต่ออย่างยิ่งต่อการปรับตัวของบุคลากรให้เข้ากับแนวทางของ ปส. ซึ่งผลที่เกิดขึ้นนอกจากปัญหาในการปรับตัวของบุคลากรแล้วยังทำให้ บุคลากรของ ปส. ขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารองค์กร และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่อันนำไปสู่การทำงานที่เน้นงานประจำ (Routine) ที่เคยดำเนินงานมา ทั้งยังไม่ให้ความสนใจต่อการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารจัดการในภาพรวมอีกด้วย

ฉ. มิติด้านภาพลักษณ์ การประชาสัมพันธ์ และการให้ความรู้แก่ประชาชน

ภาพลักษณ์	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
มีตำรา/เอกสารการอบรมความรู้ด้านนิวเคลียร์และรังสีที่เป็นภาษาไทยทำให้ประชาชนมีความเข้าใจและมีความรู้ดังกล่าวมากยิ่งขึ้น	-	9	12	9	4	2	36
<i>ร้อยละ</i>	-	25.00	33.33	25.00	11.11	5.56	100.00
มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นยังไม่เพียงพอต่อภายนอกทำให้ภาคส่วนต่างๆขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และไม่เข้าใจภาพลักษณ์ขององค์กร	-	3	12	11	8	2	36
<i>ร้อยละ</i>	-	8.33	33.33	30.56	22.22	5.56	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

สำหรับผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญในประเด็นภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีต่อภายนอก พบว่า ภาคส่วนต่างๆ ภายนอกองค์กรยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านนิวเคลียร์และรังสี ขณะเดียวกันยังไม่มี ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ และการทำงานของ ปส. แม้ว่าจะมีการจัดทำตำรา/เอกสารเผยแพร่ความรู้จากทาง ปส. แล้วก็ตาม ดังนั้น ปส. จึงควรมีแนวทางการดำเนินงานเชิงรุกเพื่อปรับปรุงภาพลักษณ์และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านนิวเคลียร์และรังสีมากยิ่งขึ้น

ข. มิติด้านเศรษฐกิจศาสตร์

เศรษฐกิจศาสตร์	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม
กรอบความร่วมมือสากลที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีหรือมีพันธกรณีอยู่และในอนาคต อาทิ กรอบความร่วมมือด้านพลังงานของอาเซียนจะส่งผลให้การทำหน้าที่ของ ปส. มีความเข้มข้นและสำคัญมากยิ่งขึ้น	-	1	14	12	9	36
<i>ร้อยละ</i>	-	2.78	38.89	33.33	25.00	100.00
การขยายตัวของธุรกิจ อุตสาหกรรมทำให้งมีการนำเทคโนโลยีด้านรังสีไปใช้เพื่อเพิ่มผลผลิตทางอุตสาหกรรมมากขึ้น	-	1	12	15	8	36
<i>ร้อยละ</i>	-	2.78	33.33	41.67	22.22	100.00
การเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์เพื่อประโยชน์ทางพลังงานมากยิ่งขึ้น	-	3	15	13	5	36
<i>ร้อยละ</i>	-	8.33	41.67	36.11	13.89	100.00
ประเทศเพื่อนบ้านมีการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ด้วยเหตุนี้การทำหน้าที่ในการเฝ้าระวังด้านนิวเคลียร์มากยิ่งขึ้นและส่งผลให้บทบาทของ ปส.มีความชัดเจนและสำคัญมากยิ่งขึ้น	-	5	5	12	14	36
<i>ร้อยละ</i>	-	13.89	13.89	33.33	38.89	100.00
แนวโน้มผู้ใช้บริการรังสีในการแพทย์ที่เพิ่มขึ้น	-	1	9	13	13	36
<i>ร้อยละ</i>	-	2.78	25.00	36.11	36.11	100.00
รัฐบาลให้ความสำคัญกับงานที่สร้างรายได้มากกว่างานด้านกำกับดูแลความปลอดภัย	1	3	7	12	13	36
<i>ร้อยละ</i>	2.78	8.33	19.44	33.33	36.11	100.00
นโยบายด้านพลังงานของรัฐมีแนวโน้มในการพึ่งพาพลังงานสำรองรูปแบบอื่นๆที่ไม่ใช่พลังงานนิวเคลียร์จากต่างประเทศ เช่น พม่า ลาว เป็นต้น	-	3	9	15	9	36
<i>ร้อยละ</i>	-	8.33	25.00	41.67	25.00	100.00
นโยบายการเมืองไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ยุทธศาสตร์ด้านนิวเคลียร์ขาดความต่อเนื่องและชัดเจน	1	1	5	8	21	36
<i>ร้อยละ</i>	2.78	2.78	13.89	22.22	58.33	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ภายใต้กรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจ การขยายตัวทางเศรษฐกิจย่อมมีผลให้เกิดการใช้นิวเคลียร์ในแง่พลังงาน และรังสีในแง่การพัฒนาปรับปรุงการผลิตของอุตสาหกรรมมากขึ้น ตลอดจนการใช้รังสีเพื่อการแพทย์ก็มีแนวโน้มในด้านการให้บริการมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ปัจจัยในมิติเชิงเศรษฐกิจศาสตร์จากภายนอกจึงมีแนวโน้มผลักดันไปในทิศทางบวกเพิ่มมากขึ้นยิ่งมีผลต่อกรอบและวิธีการดำเนินงานของ ปส. ตามไปด้วย

นอกจากนี้ จากการจัดลำดับความสำคัญในมิติเชิงเศรษฐศาสตร์ พบว่า ไทยควรมีนโยบายด้านพลังงานนิวเคลียร์ของประเทศมีชัดเจนซึ่งมีผลดีต่อแนวทางการทำงานของ ปส. โดยตรงในฐานะที่ต้งทำหน้าที่กำกับดูแลในกรณีที่มีการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ในประเทศ ขณะเดียวกันผลการวิเคราะห์ที่น่าสนใจอีกประการและจะกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานของ ปส. คือ นโยบายด้านนิวเคลียร์ของประเทศเพื่อนบ้านซึ่งจะทำให้ ปส. ต้องปฏิบัติในลักษณะการเฝ้าระวังผลกระทบด้านนิวเคลียร์จากภายนอก แม้ว่าประเทศอาจจะไม่มึนโยบายการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ก็ตาม

ซ. มิติด้านเทคโนโลยี

เทคโนโลยี	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วเป็นผลให้เกิดการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีนิวเคลียร์ในด้านต่างๆ เพิ่มสูงขึ้น	-	2	8	18	7	1	36
<i>ร้อยละ</i>	-	5.56	22.22	50.00	19.44	2.78	100.00
นิวเคลียร์เป็นเทคโนโลยีทางเลือกที่ยังมีบทบาทในการเพิ่มคุณภาพชีวิต เช่น radiation medicine เทคโนโลยีด้านการแพทย์/รังสี เพิ่มมากขึ้น	-	1	10	17	7	1	36
<i>ร้อยละ</i>	-	2.78	27.78	47.22	19.44	2.78	100.00
การค้นพบแหล่งพลังงานใหม่ หรือเทคโนโลยีอื่นโดยไม่ต้องพึ่งพาพลังงานนิวเคลียร์	1	4	16	9	5	1	36
<i>ร้อยละ</i>	2.78	11.11	44.44	25.00	13.89	2.78	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากมิติทางด้านเทคโนโลยี พบว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีภาคการผลิตและบริการในอนาคตยังจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีนิวเคลียร์และรังสีต่อไป ดังนั้นจึงยังจำเป็นต้องมีการกำกับดูแลด้านนิวเคลียร์และรังสีอย่างเข้มงวดต่อไปซึ่งมีผลโดยตรงต่อบทบาทของ ปส. ในอนาคต อย่างไรก็ตาม ใดๆก็ดี ปัจจัยสำคัญในการกำหนดทิศทางของ ปส. คือ นโยบายระดับชาติของรัฐบาล

ณ. มิติด้านสังคม

ด้านสังคม	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
มีการเผยแพร่ข่าวสารทางนิวเคลียร์และรังสีเพิ่มมากขึ้น	-	2	13	15	5	1	36
<i>ร้อยละ</i>	-	5.56	36.11	41.67	13.89	2.78	100.00
สังคมไทยยังมีความรู้และความเข้าใจด้านนิวเคลียร์จำกัด	-	1	5	16	13	1	36
<i>ร้อยละ</i>	-	2.78	13.89	44.44	36.11	2.78	100.00
สังคมยังขาดความเชื่อมั่นในการกำกับและไม่มี ความมั่นใจความปลอดภัยด้านนิวเคลียร์ และรังสีตลอดจน การสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์	-	1	4	15	15	1	36
<i>ร้อยละ</i>	-	2.78	11.11	41.67	41.67	2.78	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

หากพิจารณามิติจากภายนอกถึงความสนใจ และตระหนักถึงความสำคัญของสังคมภายนอกต่อนิวเคลียร์ และรังสี พบว่า สังคมไทยยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของพลังงานนิวเคลียร์และรังสีอย่างมากซึ่งเป็นเหตุไปสู่วิธีการร่วมมือ งานด้านการเฝ้าระวัง และนำไปสู่ผลกระทบต่อภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่นการกำกับดูแลของ ปส. ตามไปด้วย ดังนั้น กลไกหนึ่งที่สำคัญและช่วยให้เกิดความรู้แก่สังคมมากขึ้น ปส. จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร และเพิ่มวิธีการชักจูงใจสังคมไทยให้สนใจประเด็นด้านนิวเคลียร์และรังสีมากยิ่งขึ้น ทั้งประโยชน์แก่ภาคสังคม และการปฏิบัติงานของ ปส. ที่จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ณ. มิติด้านสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อม	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
ภาวะโลกร้อนกระแสรักษาสิ่งแวดล้อมในโลกทำให้ต้องปรับตัวตามแนวโน้มความต้องการพลังงานทดแทน	-	1	8	12	14	1	36
<i>ร้อยละ</i>	-	2.78	22.22	33.33	38.89	2.78	100.00
การเกิดอุบัติเหตุทางนิวเคลียร์จากประเทศเพื่อนบ้านทำให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมภายในประเทศ	-	4	8	10	13	1	36
<i>ร้อยละ</i>	-	11.11	22.22	27.78	36.11	2.78	100.00
ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทำให้มีการหาพลังงานทางเลือก	-	-	4	13	18	1	36
<i>ร้อยละ</i>	-	-	11.11	36.11	50.00	2.78	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากภาวะการเปลี่ยนแปลงและความตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากยิ่งขึ้นทั้งในระดับสากลและภายในประเทศ ด้วยเหตุนี้ จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและภูมิอากาศของโลกที่เกิดขึ้นในช่วงที่ผ่านมา ประกอบกับการเกิดอุบัติเหตุทางนิวเคลียร์ภายหลังการเกิดภัยธรรมชาติในต่างประเทศ ดังนั้น

ประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม ปส. นั้นจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างใกล้ชิด ควบคู่กับการให้ความรู้ข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ภายนอกองค์กรมากยิ่งขึ้น

ขณะที่ มิติด้านสิ่งแวดล้อมในแง่ของพลังงาน จากสถานการณ์ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องนั้นย่อมส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับพลังงานทางเลือก และพลังงานนิวเคลียร์ถือเป็นทางเลือกที่สำคัญมากขึ้นเป็นลำดับโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากพิจารณาด้านเสถียรภาพด้านพลังงานเป็นสำคัญ

2. สำนักกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์ (สน.)

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

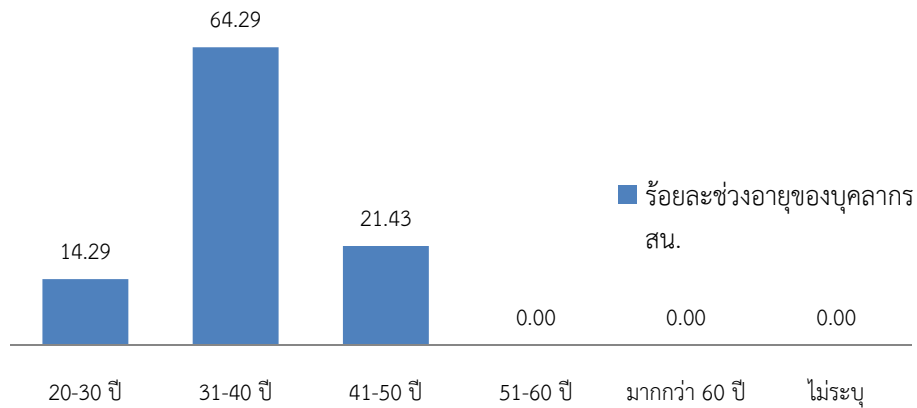
เบื้องต้นจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ร้อยละบุคลากรของสำนักบริหารจัดการด้านพลังงานปรมาณู (สน.) อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.29ของบุคลากร สน. ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ขณะที่บุคลากรในช่วงอายุ 20-30 ปี เป็นช่วงอายุที่มีร้อยละน้อยที่สุด

ตารางที่ ฉ-9 จำนวนและร้อยละช่วงอายุของบุคลากรของ สน.

เพศ	จำนวน/ร้อยละ	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	มากกว่า 60 ปี	ไม่ระบุ	รวม
ชาย	จำนวน	1	5	2	-	-	-	8
	ร้อยละ	12.50	62.50	25.00	-	-	-	57.14
หญิง	จำนวน	1	4	-	-	-	-	5
	ร้อยละ	20.00	80.00	-	-	-	-	35.71
ไม่ระบุ	จำนวน	-	-	1	-	-	-	1
	ร้อยละ	-	-	100.00	-	-	-	7.14
รวม	จำนวน	2	9	3	-	-	-	14
	ร้อยละ	14.29	64.29	21.43	-	-	-	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

แผนภาพที่ ฉ-3 ร้อยละช่วงอายุของบุคลากรของ สน.



ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

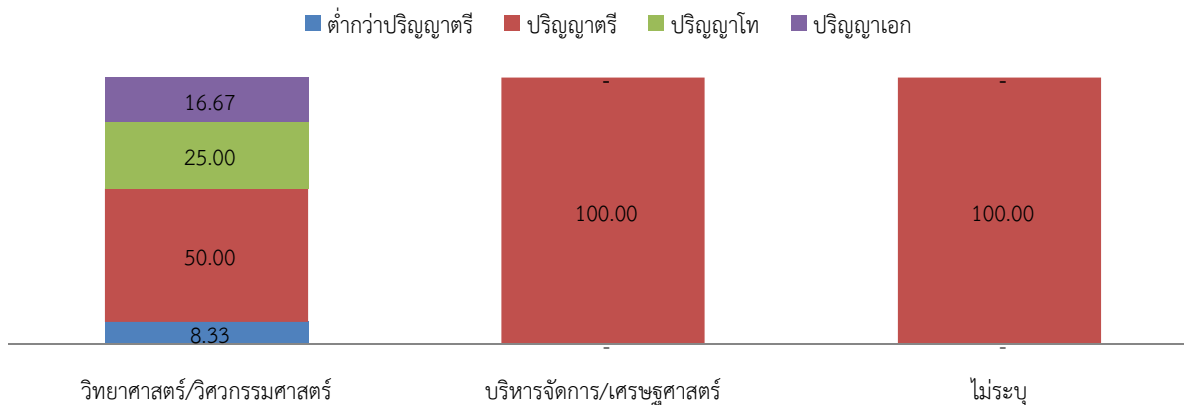
จากการศึกษา พบว่า โครงสร้างอัตรากำลังของ สน. นั้นมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นสำคัญ มีจำนวนทั้งสิ้น 8 คน จากทั้งสิ้น 14 คน อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์ตามสาขาวิชาจะเห็นว่า สน. มีบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์เป็นสำคัญโดยมีจำนวนทั้งสิ้น 12 คน ในขณะที่ด้านบริหารจัดการ/เศรษฐศาสตร์มีจำนวนเพียง 1 คน

ตารางที่ ฉ-10 จำนวนและร้อยละบุคลากรจำแนกตามสาขาวิชาและวุฒิการศึกษา

การศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
วิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์	จำนวน	1	6	3	2	12
	ร้อยละ	8.33	50.00	25.00	16.67	85.74
บริหารจัดการ/เศรษฐศาสตร์	จำนวน	-	1	-	-	1
	ร้อยละ	-	100.00	-	-	7.14
นิติศาสตร์/รัฐศาสตร์	จำนวน	-	-	-	-	-
	ร้อยละ	-	-	-	-	-
อื่นๆ	จำนวน	-	-	-	-	-
	ร้อยละ	-	-	-	-	-
ไม่ระบุ	จำนวน	-	1	-	-	1
	ร้อยละ	-	100.00	-	-	7.14
รวม	จำนวน	1	8	3	2	14
	ร้อยละ	7.14	57.14	21.43	14.29	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

แผนภาพที่ ฉ-4 ร้อยละบุคลากรจำแนกตามสาขาวิชาจำแนกตามวุฒิการศึกษา



ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

นอกจากนี้ ที่ปรึกษาได้ทำการวิเคราะห์ถึงบุคลากรที่ได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อของ สน. พบว่ามีบุคลากรได้รับทุนทั้งสิ้น 7 คน โดยจำแนกเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 1 คน (ร้อยละ 14.29) ปริญญาตรี 5 คน (ร้อยละ 71.43) และปริญญาโท 1 คน (ร้อยละ 14.29) จากข้อมูลแบบสอบถาม ทั้งนี้บุคลากรที่ได้รับทุนศึกษาต่อมีระยะเวลาในการใช้ทุนที่แตกต่างกันโดยส่วนใหญ่จะใช้ทุนมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 71.43)

ตารางที่ ฉ-11 จำนวนและร้อยละบุคลากรที่ได้รับทุนจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ผู้ได้รับทุน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ไม่ระบุ	รวม
จำนวน	1	5	1	-	-	7
ร้อยละ	14.29	71.43	14.29	-	-	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ตารางที่ ฉ-12 จำนวนและร้อยละบุคลากรที่ได้รับทุนจำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ทุน

ระยะเวลาใช้ทุน	1-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	รวม
จำนวน (คน)	2	5	7
ร้อยละ	28.57	71.43	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ดังนั้น โครงสร้างองค์กรตามที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากแบบสอบถามแล้วจึงสามารถให้ข้อสรุปภูมิหลังและโครงสร้างบุคลากรเพื่อสะท้อนแนวทางการทำงานขององค์กรที่มุ่งเน้นการทำงานในทางเทคนิคเป็นสำคัญ โดยเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรรุ่นกลาง (มากกว่า 30 แต่น้อยกว่า 40 ปี) อยู่เป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้ แนวทาง

การศึกษาเพื่อวิเคราะห์ถึงทัศนคติของบุคลากรต่อกระบวนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์เป็นอย่างไรจำแนกตามมิติต่างๆ อย่างชัดเจนมากขึ้น ที่ปรึกษาจึงจะทำการวิเคราะห์การประเมินผลเพิ่มเติมในกลุ่มบุคลากรรุ่นใหม่ซึ่งจะเป็นกำลังหลักของ ปส. ต่อไปในอนาคตความีทัศนคติต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์อย่างไรโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร ปส. ที่มีต่อการดำเนินงานที่ผ่านมา

ผลการวิเคราะห์ในหัวข้อการประเมินทัศนคติขององค์กร (Mind-set) โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มทัศนคติ ได้แก่

- 1) กลุ่มที่ 1: ทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์
- 2) กลุ่มที่ 2: ทัศนคติต่อโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร
- 3) กลุ่มที่ 3: ทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อภายนอกองค์กร

ลักษณะการวิเคราะห์และประเมินผลที่ใช้เป็นไปในลักษณะการประเมินตนเอง (Self Assessment) ภายใต้งैอนไขประเด็นที่ไ้รวบรวมจาก ปส. เองแล้วทั้งจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การรวบรวมผลการประเมินองค์กรที่มีจากในอดีต สำหรับผลการวิเคราะห์ในทั้ง 3 กลุ่มซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ฉ-13 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร สน. ในการดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์

กลุ่ม	ประเด็น	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
กลุ่มที่ 1: ทัศนคติในการ ดำเนินงาน ตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์	ความท้าทายของวิสัยทัศน์และ ยุทธศาสตร์ขององค์กรและสอดคล้องกับ พันธกิจ สถานการณ์ภายนอกและขีด ความสามารถขององค์กร	1	2	7	3	1	-	14
	<i>ร้อยละ</i>	7.14	14.29	50.00	21.43	7.14	-	100.00
	การดำเนินงานของบุคลากรที่สามารถ ทำงานตอบสนองต่อเป้าหมายเชิง ยุทธศาสตร์ตามวิสัยทัศน์ของ ปส.	-	1	5	6	2	-	14
	<i>ร้อยละ</i>	-	7.14	35.71	42.86	14.29	-	100.00
	การปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่รับผิดชอบได้ ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิง ยุทธศาสตร์	-	-	5	5	3	1	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	35.71	35.71	21.43	7.14	100.00	

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ทัศนคติตามคำถามกลุ่มที่ 1 ว่าด้วยการดำเนินงานของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์นั้นได้ว่าเป็นส่วนคำถามที่สำคัญต่อการประเมินผลองค์กรอย่างยิ่ง เนื่องจาก คำตอบที่ได้รับเป็นผลสะท้อนโดยตรงต่อยุทธศาสตร์ และแนวทางการดำเนินงานของบุคลากรเอง ดังนั้น หากการองค์ประกอบในทุกส่วนงานของ ปส. มีพื้นฐานจากการดำเนินงานตามแผนงานของยุทธศาสตร์จริงแล้ว ประเด็นหลักที่ต้องพิจารณา ก่อนเป็นอันดับแรก คือ ทัศนคติขององค์กรเป็นระดับที่ท้าทายหรือไม่ และมีบุคลากรของ ปส. นั้นให้ความสำคัญกับการดำเนินงานภายใต้ตัวชี้วัดที่ตนเองได้รับหรือไม่ ซึ่งในส่วนการวิเคราะห์ความเหมาะสมและคุณภาพของตัวชี้วัดที่ปรึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ไว้แล้วในเนื้อหาบทที่ 3 โดยผลการวิเคราะห์ในบทที่ 4 จะเน้นการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณเพื่อสะท้อนความคิดเห็นในภาพรวมขององค์กรต่อแผนยุทธศาสตร์ และอื่นๆ ที่เป็นสิ่งแวดล้อมภายใน/นอก องค์กร

จากการวิเคราะห์ในกลุ่มที่ 1 ว่าด้วยการดำเนินงานของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์มาน้อยเพียงใด พบว่า บุคลากรของ สน. ค่อนข้างมีความเชื่อมั่นว่าตนเองได้ดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ซึ่งมีความท้าทาย โดยเมื่อพิจารณาในแง่ที่ตนเองสามารถดำเนินงานได้ตามตัวชี้วัดหรือไม่นั้นพบว่า เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ บุคลากรของ สน. เชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำงานได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งเมื่อพิจารณาแนวโน้มของคะแนนโดยส่วนใหญ่แล้วจะเห็นด้วยตั้งแต่ในระดับปานกลางไปจนถึงเห็นด้วยมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่

ด้วยเหตุนี้ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์แล้ว เทคนิคการวิเคราะห์เพื่อให้คำตอบดังกล่าวจึงจำเป็นต้องศึกษาโดยใช้สมการถดถอย (Regression Equation) ในการหาปัจจัยที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significant) จากหัวข้อการประเมินกลุ่มที่ 1 ว่าด้วยทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์สามารถเขียนสมการวัตถุประสงค์ (Objective Equation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของ สน. โดยมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

²บุคลากรของ สน. มีความเชื่อมั่นว่าตนเองได้ดำเนินงานที่มีความท้าทายภายใต้วิสัยทัศน์ โดยมีความเห็นด้วยปานกลางคิดเป็นร้อยละ 50.00 มีความเห็นด้วยมากคิดเป็นร้อยละ 21.43 และเมื่อรวมกับผู้ตอบว่าเห็นด้วยมากที่สุดจะมีถึง ร้อยละ 78.57 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดของ สน.

ขณะเดียวกัน เมื่อมีการให้ประเมินตนเองในความเชื่อว่าตนเองได้ดำเนินงานตรงตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ขององค์กรแล้วหรือไม่ พบว่า ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามจะเห็นด้วยปานกลางถึงเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อรวมกันแล้วคิดเป็นร้อยละ 92.86 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้เห็นด้วยในระดับมาก (ร้อยละ 42.86) รองลงมาเป็นผู้เห็นด้วยปานกลาง (ร้อยละ 35.71) และผู้เห็นด้วยมากที่สุด (ร้อยละ 14.29) เมื่อเปรียบเทียบกับระดับความเห็นด้วยระดับอื่นๆ ก็สอดคล้องกับผลการประเมินตนเองในหัวข้อที่ 3 ในแง่ของการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ตามตัวชี้วัดขององค์กรซึ่งให้ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถสอดคล้องกับคำถามที่ 2

$$y = c + x_1 + x_2 + e$$

โดยที่

- y = การดำเนินงานของบุคลากรที่สามารถทำงานตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ตามวิสัยทัศน์ของ ปส. (หรือจากข้อ 2 หัวข้อที่ 2 ของแบบประเมิน)
- x₁ = ความท้าทายของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กรและสอดคล้องกับพันธกิจ สถานการณ์ภายนอกและขีดความสามารถขององค์กร (หรือจากข้อ 1 ในหัวข้อคำถามกลุ่มที่ 1 แบบประเมิน)
- x₂ = การปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่รับผิดชอบได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์(หรือจากข้อ 3 ในหัวข้อคำถามกลุ่มที่ 1 ของแบบประเมิน)
- c = ค่าคงที่
- e = ค่าความคลาดเคลื่อน

ตารางที่ ฉ-14 ปัจจัยที่มีผลในการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

	Coef.	P>t
ความท้าทายของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กรและสอดคล้องกับพันธกิจ สถานการณ์ภายนอกและขีดความสามารถขององค์กร	0.262	0.272
การปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่รับผิดชอบได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	0.219	0.239
ค่าคงที่	2.055	0.031**

หมายเหตุ: R-squared= 0.263

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยสามารถอนุมานได้ว่าปัจจัยด้านความเชื่อว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นมีความท้าทายและเหมาะสมกับการทำงานของ ปส. อย่างยิ่ง และปัจจัยทัศนคติว่าตนเองสามารถดำเนินงานตามเป้าหมายตัวชี้วัดได้เป็นอย่างดี ไม่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรของ ปส. ในการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

ตารางที่ ฉ-15 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร สน. ต่อโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร

กลุ่ม	ประเด็น	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
กลุ่มที่ 2: ทัศนคติต่อ โครงสร้างการ บริหารงานของ องค์กร	ความถูกต้องเหมาะสมกับพันธกิจ ปัจจุบันขององค์กร บทบาท ขอบเขต หน้าที่และความรับผิดชอบตาม ตำแหน่งงาน (Job description)	-	2	6	5	1	-	14
	ร้อยละ	-	14.29	42.86	35.71	7.14	-	100.00
	ความพอเพียงของงบประมาณและ เหมาะสมต่อภาระงาน	1	3	8	2	-	-	14
	ร้อยละ	7.14	21.43	57.14	14.29	-	-	100.00
	ความล่าช้าในการปฏิบัติงานจาก กระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายของ ผู้บริหาร	-	1	2	7	4	-	14
	ร้อยละ	-	7.14	14.29	50.00	28.57	-	100.00
	การขาดความคล่องตัวในการ ปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน	1	2	1	4	6	-	14
ร้อยละ	7.14	14.29	7.14	28.57	42.86	-	100.00	

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ในกลุ่มคำถามที่ 2 มีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์ถึงทัศนคติของบุคลากรว่าระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นสำคัญและเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินงานจากการวิเคราะห์ในกลุ่มที่ 2 พบว่า บุคลากรของ สน. ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการบริหารจัดการองค์กรที่ผ่านมา ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

บุคลากรของ สน. ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับความเหมาะสมกันระหว่างพันธกิจในปัจจุบันขององค์กร ทั้ง บทบาท ขอบเขต หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน โดยเห็นด้วยปานกลางร้อยละ 42.86เห็นด้วยมาก ร้อยละ 35.71 และเมื่อรวมกับข้อคิดเห็นที่เห็นด้วยในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 7.14พบว่า กลุ่มบุคลากรที่ ส่วนใหญ่เห็นด้วยตั้งแต่ระดับเห็นด้วยปานกลางถึงเห็นด้วยมากที่สุดคิดเป็นถึง ร้อยละ 85.71 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดของ สน.

ในประเด็นเรื่องความพอเพียงของงบประมาณและเหมาะสมต่อภาระงาน พบว่า บุคลากรของ สน.เห็นว่า มีงบประมาณเพียงพอในระดับที่เห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 14.29 ขณะที่คนที่เห็นด้วยน้อยถึงเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 78.57และไม่เห็นด้วยกับประเด็นด้านงบประมาณที่มีต่อการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 7.14จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดของ สน. นั้นหมายความว่าในเรื่องความเหมาะสมของงบประมาณต่อภาระงาน บุคลากร สน. ส่วนใหญ่เห็นว่า**ประเด็นด้านความพอเพียงของงบประมาณต่อการดำเนินงานไม่เป็นประเด็นที่สำคัญมากนัก**

สำหรับประเด็นความล่าช้าในการปฏิบัติงานจากกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหาร พบว่า ไม่มีผู้ไม่เห็นด้วยกับประเด็นดังกล่าวขณะที่ มีผู้ไม่เห็นด้วยน้อยคิดเป็นร้อยละ 7.14 ผู้ที่เห็นด้วยปานกลางถึงเห็นด้วย มากคิดเป็นร้อยละ 64.29 และเห็นด้วยมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 28.57 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดของ สน. ดังนั้น หากรวมผลของผู้ที่มีความเห็นว่ามี ความล่าช้าในการปฏิบัติงานจากกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายของ ผู้บริหารในระดับเห็นด้วยปานกลางถึงเห็นด้วยมากที่สุด พบว่ามีร้อยละของผู้เห็นด้วยสูงถึงร้อยละ 92.86 จาก ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดของ สน. ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า **ปส. ประสบปัญหาด้านความล่าช้าของการ ตัดสินใจเชิงนโยบายเป็นอย่างมาก**

สำหรับ ความคิดเห็นของบุคลากร สน. ต่อประเด็นการขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของแต่ละ หน่วยงาน พบว่า เป็นปัญหาที่บุคลากร สน. ให้ความสำคัญและเชื่อว่ามีผลต่อการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย เชิงยุทธศาสตร์เป็นอย่างมาก และเมื่อพิจารณาคำตอบที่มีผู้เห็นด้วยปานกลางจนถึงเห็นด้วยมากที่สุด พบว่ามีร้อย ละถึงร้อยละ 78.57 ขณะที่ในส่วนของผู้ที่เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 14.29 และผู้ที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 7.14

กล่าวโดยสรุป จากทัศนคติของบุคลากร สน. แสดงให้เห็นว่า ปัญหาสำคัญด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ มีผลต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ คือ ปัญหาความล่าช้าในการตัดสินใจเชิงนโยบาย ความคล่องตัวในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นปัญหาสำคัญยิ่งขององค์กร ทั้งนี้ที่ปรึกษาเล็งเห็นว่าปัญหาในด้านการบริหารจัดการ อาจมีสาเหตุเชื่อมโยงมาจากข้อจำกัดตามกรอบภารกิจหน้าที่ซึ่งบัญญัติไว้ตามกฎหมายด้วย

ตารางที่ ฉ-16 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร สน. ในการตอบสนองต่อภายนอกองค์กร

กลุ่ม	ประเด็น	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
กลุ่มที่ 3: ทัศนคติในการ ดำเนินงาน ต่อ ส น อ ก องค์กร	ความจำเป็นต้องมีหน่วยงานสำหรับ กำกับดูแล (Regulator) คุณภาพการ ทำงานของหน่วยงานที่เข้าไป ตรวจสอบ (Inspector) การทำงาน ณสถานปฏิบัติการของผู้ประกอบการ หรือพื้นที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	-	1	4	3	4	2	14
	ร้อยละ	-	7.14	28.57	21.43	28.57	14.29	100.00
	ความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีต่อ ภาพลักษณ์องค์กรภายหลังการแก้ไข ปัญหาความคล่องตัวในการปฏิบัติ หน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน	-	2	6	3	3	-	14
	ร้อยละ	-	14.29	42.86	21.43	21.43	-	100.00
	ภาพลักษณ์ในการดำเนินงานของ ปส. ที่มีต่อทุกภาคส่วนที่อยู่ภายนอกองค์กร	1	3	9	-	1	-	14
	ร้อยละ	7.14	21.43	64.29	-	7.14	-	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ในกลุ่มที่ 3 ว่าด้วยทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อภายนอกองค์กร พบว่า บุคลากรของ สน. เห็นว่ามีความจำเป็นต้องมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแล (Regulator) คุณภาพการทำงานของ ปส. เองมากยิ่งขึ้นโดยสะท้อนได้จากผลของแบบสอบถามที่เห็นด้วยในระดับปานกลางถึงมากที่สุดถึงร้อยละ 92.86

สำหรับเรื่องของความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีต่อภาพลักษณ์องค์กรภายหลังการแก้ไขปัญหาความคล่องตัว ในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานนั้น พบว่า หากแก้ไขปัญหาคความคล่องตัวในการปฏิบัติงานได้แล้วย่อม ส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีต่อภายนอกมากยิ่งขึ้น โดยผู้เห็นด้วยในระดับมากและระดับมากที่สุดมีสัดส่วนเท่ากันคือ ร้อยละ 21.43หรือรวมกันถึงร้อยละ 42.86 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาผลจากความคิดเห็นของบุคลากร ปส. ในแง่ ภาพลักษณ์ของ ปส. ต่อภายนอกที่มีในปัจจุบัน พบว่า ภาพลักษณ์ปัจจุบันของ ปส. อยู่ในระดับปานกลาง หรือคิด เป็นร้อยละ 42.86

2.3 สรุปผลการวิเคราะห์องค์กรและจัดลำดับความสำคัญปัจจัยภายใน/นอกที่มีผลต่อการดำเนินงาน ของ ปส.

จากการวิเคราะห์ผลในขั้นตอนการศึกษาต่างๆ ทั้งในจากวิเคราะห์ประเมินแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการ ของ ปส. ตลอดจน การสัมภาษณ์เชิงลึก และสัมภาษณ์กลุ่มย่อยที่ผ่านในขั้นตอนการศึกษาโครงการฯ ระยะที่ 1 แล้ว ที่ปรึกษาจึงได้ทำการสรุปและวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญปัจจัยต่างดัดแปลงได้เป็นหลายมิติ และมีการ วิเคราะห์ในระดับรายละเอียดเพิ่มเติมในแต่ละมิติด้วย เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงและยืนยันความถูกต้องของผล การศึกษาที่มาจากหลายขั้นตอนดังกล่าว

ผลการศึกษาดังกล่าวจำแนกตามปัจจัยต่างๆ ในทุกมิติจะทำให้ ปส. ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่กระทบต่อการ ดำเนินงานทั้งในเชิงส่งเสริม และเหนี่ยวรั้งการดำเนินงานของ ปส. ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการ จัดลำดับความสำคัญจะนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์แต่ตรงประเด็นปัญหามากที่สุด ต่อไปโดยปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อการทำงานของ ปส. สามารถจำแนกได้เป็นปัจจัย 2 กลุ่ม ได้แก่

- 1) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย มิติด้านองค์กร ด้านกฎหมาย ด้านยุทธศาสตร์และนโยบาย ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร
- 2) ปัจจัยภายนอก โดยการวิเคราะห์ครอบคลุมทั้งในมิติของผลการดำเนินงานของ ปส. ที่มีต่อ ภายนอก และมิติของปัจจัยภายนอกที่กระทบต่อการดำเนินงานของ ปส. ประกอบได้ด้วย มิติด้าน ภาพลักษณ์ มิติด้านผลกระทบทางเศรษฐศาสตร์ มิติด้านเทคโนโลยี มิติด้านสังคม และมิติด้าน สิ่งแวดล้อม สำหรับผลการวิเคราะห์ในแต่ละมิติมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ก. มิติด้านองค์กร

องค์กร	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
เป็นองค์กรเดียวในด้านการกำกับดูแลความปลอดภัย ด้านพลังงานปริมาณของประเทศ	-	1	-	4	9	-	14
<i>ร้อยละ</i>	-	7.14	-	28.57	64.29	-	100.00
เป็นศูนย์กลางความรู้เกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีมีความรู้ ความชำนาญในเรื่องรังสี	-	-	3	5	6	-	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	21.43	35.71	42.86	-	100.00
เป็นหน่วยงานหลักในการประสานงานระหว่างประเทศ ด้านพลังงานปรมาณู (การดำเนินการตามพันธกรณี)	-	-	1	4	8	1	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	7.14	28.57	57.14	7.14	100.00
ได้รับสนับสนุนจากต่างประเทศและได้รับความ ช่วยเหลือจากองค์กรของรัฐ เช่น การไปร่วมประชุม และฝึกอบรมในต่างประเทศ	-	-	1	6	7	-	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	7.14	42.86	50.00	-	100.00
การสื่อสารกันภายในองค์กรมีน้อยทำให้ขาดเชื่อมโยง สนับสนุนกันระหว่างหน่วยงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเชิง ยุทธศาสตร์	-	-	2	4	8	-	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	14.29	28.57	57.14	-	100.00
การบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกยังมีไม่เพียงพอ เป็นผลให้หน่วยงานภายนอกขาดความเข้าใจบทบาท ของปส.	-	-	1	5	7	1	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	7.14	35.71	50.00	7.14	100.00
ขาดการใช้ IT เข้ามาจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ที่เพียงพอ	-	-	-	5	9	-	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	-	35.71	64.29	-	100.00
ระบบงานสนับสนุนโดยรวม (Back Office) ของ องค์กร อาทิ การวางแผนยุทธศาสตร์และการ ดำเนินงานตามแผนงานต่างๆในเชิงบูรณาการการ จัดลำดับความสำคัญของแผนงานฯ การติดตามและ ประเมินผลแผนการดำเนินงานระบบการบริหารและ ควบคุมงบประมาณ ระบบการประสานงานเชิงกลยุทธ์ ภายในองค์กร เป็นต้นยังขาดประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	-	-	-	7	7	-	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	-	50.00	50.00	-	100.00
ไม่มีสำนักงานในภูมิภาคทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ทันทั่วทั้งที่ในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน	1	5	2	5	1	-	14
<i>ร้อยละ</i>	7.14	35.71	14.29	35.71	7.14	-	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากการศึกษารายละเอียดมิติด้านองค์กร พบว่า บุคลากร สน. ยังเชื่อมั่นว่าด้วยความเป็นหนึ่งเดียวของ
องค์กรด้านการกำกับดูแลด้านนิวเคลียร์และรังสี อีกทั้งยังมีความเชื่อมโยงกับหน่วยงานระดับสากลจะเป็นผลให้
การทำงานของ ปส. ดำเนินงานได้เป็นอย่างดี

สำหรับรายละเอียดปัญหาที่สำคัญต่อการดำเนินงานของ องค์กร คือ ปัญหาประเด็นปัญหาสำคัญของ ปส. การขาดการสื่อสารและบูรณาการกันทั้งในระดับภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งสาเหตุของปัญหาดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับปัญหาการให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) และการขาดหน่วยงานสนับสนุน (Back Office) ในการเป็นผู้ประสานและบูรณาการแผนการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างแท้จริงซึ่งปัญหาของประเด็นด้านหน่วยงานสนับสนุนอาจมีจากหลายสาเหตุทั้งในแง่ของระบบการติดตามประเมินผลที่ยังไม่สามารถตรวจสอบผลการดำเนินงานได้มากนัก ขณะเดียว ยังเป็นผลจากการวางแผนการดำเนินงานและการจัดสรรงบประมาณให้แก่ภารกิจต่างๆ ยังมีการดำเนินงานที่แยกส่วนระหว่างกัน

ดังนั้น ปัญหาต่างๆ ข้างต้น จึงทำให้การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และเบิกจ่ายงบประมาณของ ปส. จำเป็นต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างเร่งด่วนเพื่อให้สามารถพัฒนาระบบงานและเชื่อมต่องานต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข. มิติด้านกฎหมาย

กฎหมาย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
มีกฎหมายรองรับการดำเนินงานของ ปส. ชัดเจน	-	1	7	5	1	-	14
<i>ร้อยละ</i>	-	7.14	50.00	35.71	7.14	-	100.00
จาก พ.ร.บ. จัดตั้ง พ.ศ. 2504 ทำให้ ปส.ไม่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานและสถานการณ์ด้านนิวเคลียร์และรังสีที่เปลี่ยนไปได้	-	1	5	5	3	-	14
<i>ร้อยละ</i>	-	7.14	35.71	35.71	21.43	-	100.00
มีกระบวนการในการปรับปรุงกฎระเบียบเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลของ ปส.ให้เหมาะสมกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมเป็นไปอย่างล่าช้า	-	-	2	9	3	-	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	14.29	64.29	21.43	-	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ปัญหาทางด้านกฎหมายถือเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ ปส. ซึ่งปัญหาที่สะท้อนจากบุคลากรของ ปส. แล้วชัดเจนอย่างมาก คือ กฎระเบียบในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไปได้ ดังนั้น การดำเนินงานของ ปส. จึงอาจไม่สามารถตอบสนองกับปัจจัยภายนอกได้อย่างแท้จริงซึ่งกฎหมายหลักที่มีผลโดยตรง คือ พ.ร.บ. สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ. 2504 หรือ พ.ร.บ. จัดตั้งองค์กร ปส. เอง

ค. มิติด้านยุทธศาสตร์และนโยบาย

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
แนวทางการดำเนินงานขององค์กรไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	2	1	6	5	-	14
<i>ร้อยละ</i>	-	14.29	7.14	42.86	35.71	-	100.00
ความไม่สอดคล้องกันระหว่างยุทธศาสตร์ของ ปส. และกระทรวงฯ ซึ่งมุ่งเน้นในการทำหน้าที่ด้านการส่งเสริม/พัฒนาเป็นสำคัญ ขณะที่ปส. ถือเป็นหน่วยงานในด้านการกำกับดูแล ทำให้ไม่สามารถประเมินผลสัมฤทธิ์ของ ปส. ที่มีต่อยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงได้	-	-	1	8	5	-	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	7.14	57.14	35.71	-	100.00
ไม่มีการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการทำให้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์เป็นไปได้ยาก อีกทั้งมีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์บ่อยครั้งทำให้ไม่สามารถวางแผนและจัดเตรียมโครงสร้างองค์กรที่รองรับเป้าหมายในระยะยาวได้	-	-	2	4	8	-	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	14.29	28.57	57.14	-	100.00
ปส. มีความยุ่งยากในการของบประมาณ เนื่องจากมีภารกิจไม่ตรงตามยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ	-	1	3	6	4	-	14
<i>ร้อยละ</i>	-	7.14	21.43	42.86	28.57	-	100.00
ค่าเกณฑ์วัดผลการดำเนินงาน (เป้าหมาย) ตัวชี้วัดไม่ท้าทาย	-	-	6	4	4	-	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	42.86	28.57	28.57	-	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์รายละเอียดมิติความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ ปส. และระดับกระทรวง พบว่า ปส. ยังไม่มีการบูรณาการแผนยุทธศาสตร์ ปส. กับระดับกระทรวงทำให้การประเมินในลักษณะผลสำเร็จระดับผลกระทบ (Impact) ไม่สามารถประเมินได้อย่างแท้จริง ขณะเดียวกันแผนงาน/โครงการต่างๆ ที่มีการดำเนินงานกันในแต่ละปีนั้นยังเป็นแผนงาน/โครงการซึ่งไม่ได้มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการไว้เพื่อให้เกิดการจัดสรรงบประมาณเพื่อตอบสนองการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงนโยบาย แล้วด้วยปัญหาดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของ ปส. จากหน่วยงานระดับกระทรวงเพราะมีเป้าหมายและแผนที่ไม่เชื่อมต่อกัน

ง. มิติด้านงบประมาณ

งบประมาณ	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	รวม
งบประมาณที่ได้รับมืออย่างจำกัดไม่สอดคล้องกับ ภาระงานในการขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ขององค์กร	-	1	3	7	3	14
<i>ร้อยละ</i>	-	7.14	21.43	50.00	21.43	100.00
ไม่มีประสิทธิภาพในการเบิกจ่ายงบประมาณ (เมื่อ พิจารณาจากการเบิกจ่ายงบประมาณที่เหลือในแต่ละ ปีงบประมาณ)	-	1	2	6	5	14
<i>ร้อยละ</i>	-	7.14	14.29	42.86	35.71	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากการศึกษารายละเอียดของงบประมาณ พบว่า ปัญหาที่แท้จริงในมิติด้านงบประมาณของ ปส. เกิดขึ้นจากการจัดสรรงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ซึ่งประเด็นดังกล่าวเชื่อมโยงไปสู่ปัญหาจากการมีระบบติดตามประเมินผลที่ไม่มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ปัญหาที่ชัดเจนอย่างยิ่งจากการวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ คือ แม้ว่าจะมีข้อจำกัดการด้านงบประมาณแต่เมื่อพิจารณาจากอัตราการเบิกจ่ายปัญหาประสิทธิภาพการเบิกจ่ายถือเป็นปัญหาสำคัญอย่างยิ่งในทัศนคติของบุคลากร ปส.

จ. มิติด้านบุคลากร

บุคลากร	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	รวม
บุคลากรมีความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้าน การกำกับดูแล ความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสีและ มีนักวิชาการที่มีความ เชี่ยวชาญสูง โดยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์	-	-	6	4	4	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	42.86	28.57	28.57	100.00
ไม่มีการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ อย่างเป็นระบบทำให้การพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ (เช่น การบริหารอัตรากำลัง การจัดการอาชีพการบริหาร บุคลากรมีความสามารถระดับสูง การบริหารผลการดำเนินงาน การจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับแต่ ละตำแหน่งและการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ฯลฯเป็น ต้น)ไม่สอดคล้องกับ ความต้องการขององค์กรและ สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรตลอดจนไม่สามารถทำ ให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่างๆได้อย่าง ยั่งยืน	-	-	2	5	7	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	14.29	35.71	50.00	100.00
มีปัญหาในการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management: KM) ทำให้การถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกิดจาก การทำงานจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานสูงไปสู่ บุคลากรในรุ่นถัดไปมีข้อจำกัด	-	-	2	4	8	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	14.29	28.57	57.14	100.00

บุคลากร	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	รวม
มีการเปลี่ยนผู้บริหารองค์กรบ่อยครั้งทำให้นโยบายไม่ต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์บ่อยครั้งและบุคลากรในองค์กรยัง ขาดการปรับตัว เพื่อรองรับนโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลง	-	-	2	6	6	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	14.29	42.86	42.86	100.00
บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แต่ไม่ อาจแปลงแนวคิดต่างๆที่ระดมความคิดเห็นไปสู่การกำหนด แผนยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างแท้จริง	-	1	1	7	5	14
<i>ร้อยละ</i>	-	7.14	7.14	50.00	35.71	100.00
บุคลากรทุกระดับมีการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน เกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ เช่น วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์กลยุทธ์และแผนงาน/โครงการ	3	4	5	2	-	14
<i>ร้อยละ</i>	21.43	28.57	35.71	14.29	-	100.00
บุคลากรมีความมั่นใจต่อบทบาทของผู้บริหารในการเป็นผู้นำ องค์กรไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องและประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายที่วางไว้	2	2	8	2	-	14
<i>ร้อยละ</i>	14.29	14.29	57.14	14.29	-	100.00
บุคลากรมีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นและทุ่มเทการทำงานเพื่อให้ แผนงานและโครงการตามแผนยุทธศาสตร์(ตามความ รับผิดชอบ)ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	-	3	8	3	-	14
<i>ร้อยละ</i>	-	21.43	57.14	21.43	-	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

สำหรับประเด็นการจัดลำดับความสำคัญด้านบุคลากรถือเป็นประเด็นสำคัญ เนื่องจาก ถือเป็นพื้นฐานหลัก (Back-bone) ของการบริหารงานและดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ จากการศึกษา พบว่า แม้ว่า ปส. จะเป็นแหล่งรวมของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีขั้นสูง แต่เมื่อพิจารณาในมิติของระบบการบริหารงานบุคคลแล้ว ปส. ยังขาดการบริหารองค์ความรู้ที่ต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของ ปส. ให้มีคุณภาพและเชี่ยวชาญ

นอกจากนี้ จากการที่มีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หมายรวมถึงยุทธศาสตร์ของ ปส. บ่อยครั้งได้ส่งผลกระทบต่ออย่างยิ่งต่อการปรับตัวของบุคลากรให้เข้ากับแนวทางของ ปส. ซึ่งผลที่เกิดขึ้นนอกจากปัญหาในการปรับตัวของบุคลากรแล้วยังทำให้ บุคลากรของ ปส. ขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารองค์กร และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่อันนำไปสู่การทำงานที่เน้นงานประจำ (Routine) ที่เคยดำเนินงานมา ทั้งยังไม่ให้ความสนใจต่อการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารจัดการในภาพรวมอีกด้วย

ฉ. มิติด้านภาพลักษณ์ การประชาสัมพันธ์ และการให้ความรู้แก่ประชาชน

ภาพลักษณ์	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	รวม
มีตำรา/เอกสารการอบรมความรู้ด้านนิวเคลียร์และรังสีที่เป็นภาษาไทยทำให้ประชาชนมีความเข้าใจและมีความรู้ดังกล่าวมากยิ่งขึ้น	-	1	9	4	-	14
<i>ร้อยละ</i>	-	7.14	64.29	28.57	-	100.00
มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นยังไม่เพียงพอต่อภายนอกทำให้ภาคส่วนต่างๆขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และไม่เข้าใจภาพลักษณ์ขององค์กร	-	-	8	3	3	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	57.14	21.43	21.43	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

สำหรับผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญในประเด็นภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีต่อภายนอก พบว่าภาคส่วนต่างๆ ภายนอกองค์กรยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านนิวเคลียร์และรังสี ขณะเดียวกันยังไม่มี ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ และการทำงานของ ปส. แม้ว่าจะมีการจัดทำตำรา/เอกสารเผยแพร่ความรู้จากทาง ปส. แล้วก็ตาม ดังนั้น ปส. จึงควรมีแนวทางการดำเนินงานเชิงรุกเพื่อปรับปรุงภาพลักษณ์และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านนิวเคลียร์และรังสีมากยิ่งขึ้น

ข. มิติด้านเศรษฐศาสตร์

เศรษฐศาสตร์	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	รวม
กรอบความร่วมมือเมื่อสากลที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีหรือมีพันธกรณีอยู่และในอนาคต อาทิ กรอบความร่วมมือด้านพลังงานของอาเซียนจะส่งผลให้การทำหน้าที่ของ ปส. มีความเข้มข้นและสำคัญมากยิ่งขึ้น	-	-	4	8	2	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	28.57	57.14	14.29	100.00
การขยายตัวของธุรกิจ อุตสาหกรรมทำให้มีการนำเทคโนโลยีด้านรังสีไปใช้เพื่อเพิ่มผลผลิตทางอุตสาหกรรมมากขึ้น	-	-	5	7	2	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	35.71	50.00	14.29	100.00
การเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์เพื่อประโยชน์ทางพลังงานมากยิ่งขึ้น	-	-	5	8	1	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	35.71	57.14	7.14	100.00
ประเทศเพื่อนบ้านมีการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ด้วยเหตุนี้การทำหน้าที่ในการเฝ้าระวังด้านนิวเคลียร์มากยิ่งขึ้นและส่งผลให้บทบาทของ ปส. มีความชัดเจนและสำคัญมากยิ่งขึ้น	-	-	4	9	1	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	28.57	64.29	7.14	100.00

เศรษฐกิจศาสตร์	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	รวม
แนวโน้มผู้ใช้บริการรังสีในการแพทย์ที่เพิ่มขึ้น	-	1	4	7	2	14
ร้อยละ	-	7.14	28.57	50.00	14.29	100.00
รัฐบาลให้ความสำคัญกับงานที่สร้างรายได้มากกว่างานด้านกำกับดูแลความปลอดภัย	-	1	2	7	4	14
ร้อยละ	-	7.14	14.29	50.00	28.57	100.00
นโยบายด้านพลังงานของรัฐมีแนวโน้มในการพึ่งพาพลังงานสำรองรูปแบบอื่นที่ไม่ใช่พลังงานนิวเคลียร์จากต่างประเทศ เช่น พม่า ลาว เป็นต้น	-	-	3	9	2	14
ร้อยละ	-	-	21.43	64.29	14.29	100.00
นโยบายการเมืองไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ยุทธศาสตร์ด้านนิวเคลียร์ขาดความต่อเนื่องและชัดเจน	-	1	-	8	5	14
ร้อยละ	-	7.14	-	57.14	35.71	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ภายใต้กรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจ การขยายตัวทางเศรษฐกิจย่อมมีผลให้เกิดการใช้นิวเคลียร์ในแง่พลังงาน และรังสีในแง่การพัฒนาปรับปรุงการผลิตของอุตสาหกรรมมากขึ้น ตลอดจนการใช้รังสีเพื่อการแพทย์ก็มีแนวโน้มในด้านการให้บริการมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ปัจจัยในมิติเชิงเศรษฐกิจศาสตร์จากภายนอกจึงมีแนวโน้มผลักดันไปในทิศทางบวกเพิ่มมากยิ่งขึ้นต่อการรอบและวิธีการดำเนินงานของ ปส. ตามไปด้วย

นอกจากนี้ จากการจัดลำดับความสำคัญในมิติเชิงเศรษฐกิจศาสตร์ พบว่า ไทยควรมีนโยบายด้านพลังงานนิวเคลียร์ของประเทศมีชัดเจนซึ่งมีผลดีต่อแนวทางการทำงานของ ปส. โดยตรงในฐานะที่ต้องทำหน้าที่กำกับดูแลในกรณีที่มีการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ในประเทศ ขณะเดียวกันผลการวิเคราะห์ที่น่าสนใจอีกประการและจะกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานของ ปส. คือ นโยบายด้านนิวเคลียร์ของประเทศเพื่อนบ้านซึ่งจะทำให้ ปส. ต้องปฏิบัติในลักษณะการเฝ้าระวังผลกระทบด้านนิวเคลียร์จากภายนอก แม้ว่าประเทศอาจจะไม่มีนโยบายการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ก็ตาม

ข. มิติด้านเทคโนโลยี

เทคโนโลยี	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	รวม
การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วเป็นผลให้เกิดการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีนิวเคลียร์ในด้านต่างๆเพิ่มสูงขึ้น	-	-	5	8	1	14
ร้อยละ	-	-	35.71	57.14	7.14	100.00
นิวเคลียร์เป็นเทคโนโลยีทางเลือกที่ยังมีบทบาทในการเพิ่มคุณภาพชีวิต เช่น radiation medicine เทคโนโลยีด้านการแพทย์/รังสี เพิ่มมากขึ้น	-	-	4	9	1	14
ร้อยละ	-	-	28.57	64.29	7.14	100.00

เทคโนโลยี	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	รวม
การค้นพบแหล่งพลังงานใหม่ หรือเทคโนโลยีอื่นโดยไม่ ต้องพึ่งพาพลังงานนิวเคลียร์	-	1	4	7	2	14
<i>ร้อยละ</i>	-	7.14	28.57	50.00	14.29	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากมิติทางด้านเทคโนโลยี พบว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีภาคการผลิตและบริการในอนาคตยังจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีนิวเคลียร์และรังสีต่อไป ดังนั้นจึงยังจำเป็นต้องมีการกำกับดูแลด้านนิวเคลียร์และรังสีอย่างเข้มงวดต่อไปซึ่งมีผลโดยตรงต่อบทบาทของ ปส. ในอนาคต อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี ปัจจัยสำคัญในการกำหนดทิศทางของ ปส. คือ นโยบายระดับชาติของรัฐบาล

ฉ. มิติด้านสังคม

ด้านสังคม	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	รวม
มีการเผยแพร่ข่าวสารทางนิวเคลียร์และรังสีเพิ่มมากขึ้น	-	-	5	5	4	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	35.71	35.71	28.57	100.00
สังคมไทยยังมีความรู้และความเข้าใจด้านนิวเคลียร์ จำกัด	-	-	1	9	4	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	7.14	64.29	28.57	100.00
สังคมยังขาดความเชื่อมั่นในการกำกับและไม่มี ความมั่นใจความปลอดภัยด้านนิวเคลียร์ และรังสีตลอดจน การสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์	-	-	-	7	7	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	-	50.00	50.00	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

หากพิจารณาจากภายนอกถึงความสนใจ และตระหนักถึงความสำคัญของสังคมภายนอกต่อนิวเคลียร์และรังสี พบว่า สังคมไทยยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของพลังงานนิวเคลียร์และรังสีอย่างมากซึ่งเป็นเหตุไปสู่ความร่วมมือ งานด้านการเฝ้าระวัง และนำไปสู่ผลกระทบต่อภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่นการกำกับดูแลของ ปส. ตามไปด้วย ดังนั้น กลไกหนึ่งที่สำคัญและช่วยให้เกิดความรู้แก่สังคมมากขึ้น ปส. จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร และเพิ่มวิธีการชักจูงใจสังคมไทยให้สนใจในประเด็นด้านนิวเคลียร์และรังสีมากยิ่งขึ้น ทั้งประโยชน์แก่ภาคสังคม และการปฏิบัติงานของ ปส. ที่จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ญ. มิติด้านสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อม	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	รวม
ภาวะโลกร้อนกระแสรักษาสิ่งแวดล้อมในโลกทำให้ต้องปรับตัวตามแนวโน้มความต้องการพลังงานทดแทน	-	-	3	9	2	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	21.43	64.29	14.29	100.00
การเกิดอุบัติเหตุทางนิวเคลียร์จากประเทศเพื่อนบ้านทำให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมภายในประเทศ	-	-	4	7	3	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	28.57	50.00	21.43	100.00
ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทำให้มีการหาพลังงานทางเลือก	-	-	1	9	4	14
<i>ร้อยละ</i>	-	-	7.14	64.29	28.57	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากภาวะการเปลี่ยนแปลงและความตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากยิ่งขึ้นทั้งในระดับสากลและภายในประเทศ ด้วยเหตุนี้ จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและภูมิอากาศของโลกที่เกิดขึ้นในช่วงที่ผ่านมา ประกอบกับการเกิดอุบัติเหตุทางนิวเคลียร์ภายหลังการเกิดภัยธรรมชาติในต่างประเทศ ดังนั้นประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม ปส. นั้นจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างใกล้ชิด ควบคู่กับการให้ความรู้ข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนแก่ภายนอกองค์กรมากยิ่งขึ้น

ขณะที่ มิติด้านสิ่งแวดล้อมในแง่ของพลังงาน จากสถานการณ์ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องนั้นย่อมส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจพลังงานทางเลือก และพลังงานนิวเคลียร์ถือเป็นทางเลือกที่สำคัญมากขึ้นเป็นลำดับโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากพิจารณาด้านเสถียรภาพด้านพลังงานเป็นสำคัญ

3. สำนักสนับสนุนการกำกับดูแลความปลอดภัยจากพลังงานปรมาณู (สส.)

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

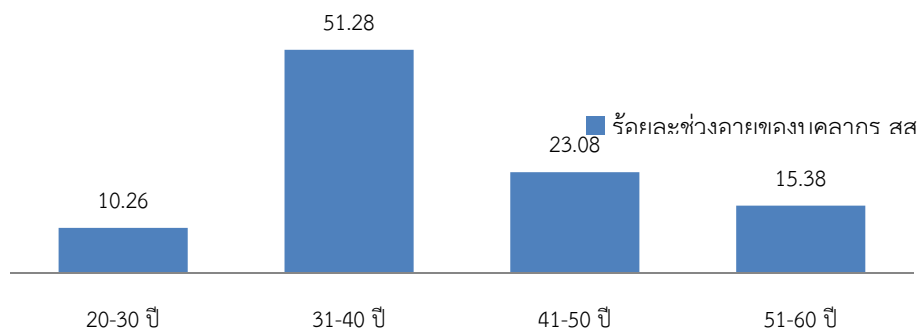
เบื้องต้นจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ร้อยละบุคลากรของสำนักสนับสนุนการกำกับดูแลความปลอดภัยจากพลังงานปรมาณู (สส.) อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.28 ของบุคลากร สส. ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ขณะที่บุคลากรในช่วงอายุ 20-30 ปี เป็นช่วงอายุที่มีร้อยละน้อยที่สุด

ตารางที่ ๑-17 จำนวนและร้อยละช่วงอายุของบุคลากรของ สส.

เพศ	จำนวน/ร้อยละ	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	รวม
ชาย	จำนวน	2	9	7	3	21
	ร้อยละ	9.52	42.86	33.33	14.29	53.85
หญิง	จำนวน	2	11	2	3	18
	ร้อยละ	11.11	61.11	11.11	16.67	46.15
รวม	จำนวน	4	20	9	6	39
	ร้อยละ	10.26	51.28	23.08	15.38	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

แผนภาพที่ 4.5 ร้อยละช่วงอายุของบุคลากรของ สส.



ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

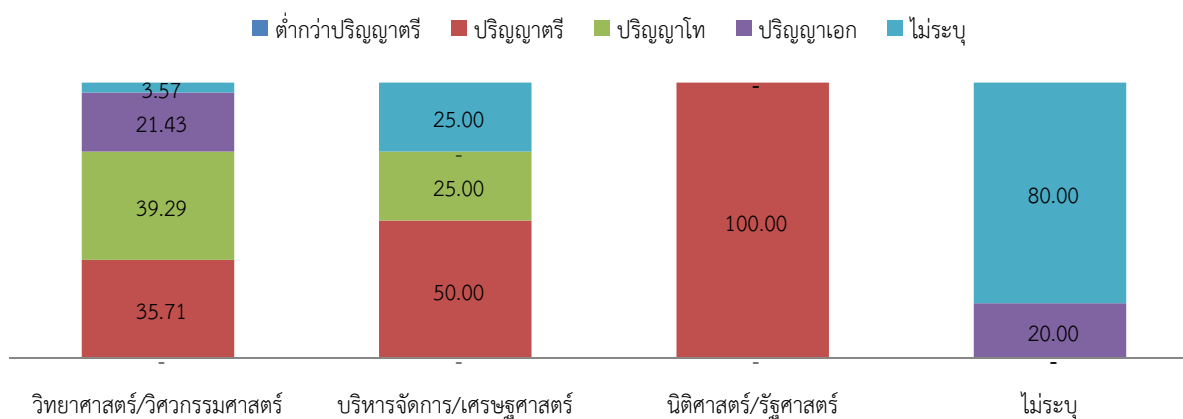
จากการศึกษา พบว่า โครงสร้างอัตรากำลังของ สส. นั้นมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นสำคัญ มีจำนวนทั้งสิ้น 14 คน จากทั้งสิ้น 39 คน อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์ตามสาขาวิชาจะเห็นว่า สน. มีบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์เป็นสำคัญโดยมีจำนวนทั้งสิ้น 28 คน รองลงมาคือด้านบริหารจัดการ/เศรษฐศาสตร์ และด้านนิติศาสตร์/รัฐศาสตร์มีจำนวน 4 และ 2 คนตามลำดับ

ตารางที่ ฉ-18 จำนวนและร้อยละบุคลากรจำแนกตามสาขาวิชาและวุฒิการศึกษา

การศึกษา		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ไม่ระบุ	รวม
วิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์	จำนวน	-	10	11	6	1	28
	ร้อยละ	-	35.71	39.29	21.43	3.57	71.79
บริหารจัดการ/เศรษฐศาสตร์	จำนวน	-	2	1	-	1	4
	ร้อยละ	-	50.00	25.00	-	25.00	10.26
นิติศาสตร์/รัฐศาสตร์	จำนวน	-	2	-	-	-	2
	ร้อยละ	-	100.00	-	-	-	5.13
ไม่ระบุ	จำนวน	-	-	-	1	4	5
	ร้อยละ	-	-	-	20.00	80.00	12.82
รวม	จำนวน	-	14	12	7	6	39
	ร้อยละ	-	35.90	30.77	17.94	15.38	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

แผนภาพที่ ฉ-6 ร้อยละบุคลากรจำแนกตามสาขาวิชาจำแนกตามวุฒิการศึกษา



ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

นอกจากนี้ ที่ปรึกษาได้ทำการวิเคราะห์ถึงบุคลากรที่ได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อของ สส. พบว่ามีบุคลากรได้รับทุนทั้งสิ้น 18คน โดยจำแนกเป็นระดับ ปริญญาตรี 5 คน (ร้อยละ 27.78) ปริญญาโทและปริญญาเอกมีจำนวนเท่ากันคือ6คน (ร้อยละ 33.33) จากข้อมูลแบบสอบถาม ทั้งนี้บุคลากรที่ได้รับทุนศึกษาต่อมีระยะเวลาในการใช้ทุนที่แตกต่างกันโดยส่วนใหญ่จะใช้ทุนมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 83.33)

ตารางที่ ฉ-19 จำนวนและร้อยละบุคลากรที่ได้รับทุนจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ผู้ได้รับทุน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ไม่ระบุ	รวม
จำนวน	-	5	6	6	1	18
ร้อยละ	-	27.78	33.33	33.33	5.56	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ตารางที่ ฉ-20 จำนวนและร้อยละบุคลากรที่ได้รับทุนจำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ทุน

ระยะเวลาใช้ทุน	1-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	รวม
จำนวน (คน)	3	16	18
ร้อยละ	16.67	83.33	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ดังนั้น โครงสร้างองค์กรตามที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากแบบสอบถามแล้วจึงสามารถให้ข้อสรุปภูมิหลังและโครงสร้างบุคลากรเพื่อสะท้อนแนวทางการทำงานขององค์กรที่มุ่งเน้นการทำงานโดยมีบุคลากรในด้านวิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์เป็นสำคัญ อีกทั้งเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรรุ่นกลาง (มากกว่า 30 แต่น้อยกว่า 40 ปี) อยู่เป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้ แนวทางการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ถึงทัศนคติของบุคลากรต่อกระบวนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์เป็นอย่างไรจำแนกตามมิติต่างๆ อย่างชัดเจนมากขึ้น ที่ปรึกษาจึงจะทำการวิเคราะห์การประเมินผลเพิ่มเติมในกลุ่มบุคลากรรุ่นใหม่ซึ่งจะเป็นกำลังหลักของ ปส. ต่อไปในอนาคตว่ามีทัศนคติต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์อย่างไรโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.2 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร ปส. ที่มีต่อการดำเนินงานที่ผ่านมา

ผลการวิเคราะห์ในหัวข้อการประเมินทัศนคติขององค์กร (Mind-set) โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มทัศนคติ ได้แก่

- 1) กลุ่มที่ 1: ทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์
- 2) กลุ่มที่ 2: ทัศนคติต่อโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร
- 3) กลุ่มที่ 3: ทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อภายนอกองค์กร

ลักษณะการวิเคราะห์และประเมินผลที่ใช้เป็นไปในลักษณะการประเมินตนเอง (Self Assessment) ภายใต้งานประเด็นที่รวบรวมจาก ปส. เองแล้วทั้งจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การรวบรวมผลการประเมินองค์กรที่มีจากในอดีต สำหรับผลการวิเคราะห์ในทั้ง 3 กลุ่มซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ฉ-21 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร สส. ในการดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์

กลุ่ม	ประเด็น	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
กลุ่มที่ 1: ทัศนคติในการ ดำเนินงาน ตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์	ความท้าทายของวิสัยทัศน์และ ยุทธศาสตร์ขององค์กรและสอดคล้องกับ พันธกิจ สถานการณ์ภายนอกและขีด ความสามารถขององค์กร	1	2	10	22	2	2	39
	<i>ร้อยละ</i>	2.56	5.13	25.64	56.41	5.13	5.13	100.00
	การดำเนินงานของบุคลากรที่สามารถ ทำงานตอบสนองต่อเป้าหมายเชิง ยุทธศาสตร์ตามวิสัยทัศน์ของ ปส.	1	-	15	19	2	2	39
	<i>ร้อยละ</i>	2.56	-	38.46	48.72	5.13	5.13	100.00
	การปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่รับผิดชอบได้ ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิง ยุทธศาสตร์	2	-	16	16	3	2	39
<i>ร้อยละ</i>	5.13	-	41.03	41.03	7.69	5.13	100.00	

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ทัศนคติตามคำถามกลุ่มที่ 1 ว่าด้วยการดำเนินงานของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์นั้นได้ว่าเป็นส่วนคำถามที่สำคัญต่อการประเมินผลองค์กรอย่างยิ่ง เนื่องจาก คำตอบที่ได้รับเป็นผลสะท้อนโดยตรงต่อยุทธศาสตร์ และแนวทางการดำเนินงานของบุคลากรเอง ดังนั้น หากการองค์ประกอบในทุกส่วนงานของ ปส. มีพื้นฐานจากการดำเนินงานตามแผนงานของยุทธศาสตร์จริงแล้ว ประเด็นหลักที่ต้องพิจารณา ก่อนเป็นอันดับแรก คือ วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นระดับที่ท้าทายหรือไม่ และมีบุคลากรของ ปส. นั้นให้ความสำคัญกับการดำเนินงานภายใต้ตัวชี้วัดที่ตนเองได้รับหรือไม่ ซึ่งในส่วนการวิเคราะห์ความเหมาะสมและคุณภาพของตัวชี้วัดที่ปรึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ไว้แล้วในเนื้อหาบทที่ 3 โดยผลการวิเคราะห์ในบทที่ 4 จะเน้นการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณเพื่อสะท้อนความคิดเห็นในภาพรวมขององค์กรต่อแผนยุทธศาสตร์ และอื่นๆ ที่เป็นสิ่งแวดล้อมภายใน/นอก องค์กร

จากการวิเคราะห์ในกลุ่มที่ 1 ว่าด้วยการดำเนินงานของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์มาน้อยเพียงใด พบว่า บุคลากรของ สส. ค่อนข้างมีความเชื่อมั่นว่าตนเองได้ดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ซึ่งมีความท้าทาย โดยเมื่อพิจารณาในแง่ที่ตนเองสามารถดำเนินงานได้ตามตัวชี้วัด

³บุคลากรของ สส. มีความเชื่อมั่นว่าตนเองได้ดำเนินงานที่มีความท้าทายภายใต้วิสัยทัศน์ โดยมีความเห็นด้วยปานกลางคิดเป็นร้อยละ 25.64 มีความเห็นด้วยมากคิดเป็นร้อยละ 56.41 และเมื่อรวมกับผู้ตอบว่าเห็นด้วยมากที่สุดจะมีถึง ร้อยละ 87.18 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดของ สส.

ขณะเดียวกัน เมื่อมีการให้ประเมินตนเองในความเชื่อว่าตนเองได้ดำเนินงานตรงตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ขององค์กรแล้วหรือไม่ พบว่า ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามจะเห็นด้วยปานกลางถึงเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อรวมกันแล้วคิดเป็นร้อยละ 92.31ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้เห็นด้วยในระดับมาก (ร้อยละ 48.72) รองลงมาเป็นผู้เห็นด้วยปานกลาง (ร้อยละ 38.46) และผู้เห็นด้วย

หรือไม่ก็นับว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ บุคลากรของ สส. เชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำงานได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งเมื่อพิจารณาแนวโน้มของคะแนนโดยส่วนใหญ่แล้วจะเห็นด้วยตั้งแต่ในระดับปานกลางไปจนถึงเห็นด้วยมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่

ด้วยเหตุนี้ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์แล้ว เทคนิคการวิเคราะห์เพื่อให้คำตอบดังกล่าวจึงจำเป็นต้องศึกษาโดยใช้สมการถดถอย (Regression Equation) ในการหาปัจจัยที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significant) จากหัวข้อการประเมินกลุ่มที่ 1 ว่าด้วยทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์สามารถเขียนสมการวัตถุประสงค์ (Objective Equation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของ สส. โดยมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

$$y = c + x_1 + x_2 + e$$

โดยที่

y	=	การดำเนินงานของบุคลากรที่สามารถทำงานตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ตามวิสัยทัศน์ของ ปส. (หรือจากข้อ 2 หัวข้อที่ 2 ของแบบประเมิน)
x1	=	ความท้าทายของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กรและสอดคล้องกับพันธกิจ สถานการณ์ภายนอกและขีดความสามารถขององค์กร (หรือจากข้อ 1 ในหัวข้อคำถามกลุ่มที่ 1 แบบประเมิน)
x2	=	การปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่รับผิดชอบได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์(หรือจากข้อ 3 ในหัวข้อคำถามกลุ่มที่ 1 ของแบบประเมิน)
c	=	ค่าคงที่
e	=	ค่าความคลาดเคลื่อน

มากที่สุด (ร้อยละ 5.13) เมื่อเปรียบเทียบกับระดับความเห็นด้วยระดับอื่นๆ ก็สอดคล้องกับผลการประเมินตนเองในหัวข้อที่ 3 ในแง่ของการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ตามตัวชี้วัดขององค์กรซึ่งให้ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถสอดคล้องกับคำถามที่ 2

ตารางที่ ฉ-22 ปัจจัยที่มีผลในการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

	Coef.	P>t
ความท้าทายของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กรและสอดคล้องกับพันธกิจ สถานการณ์ภายนอกและขีดความสามารถขององค์กร	0.737	0.000**
การปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่รับผิดชอบได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	0.151	0.172
ค่าคงที่	0.373	0.138

หมายเหตุ: R-squared= 0.823

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยสามารถอนุมานได้ว่าบุคลากรของ ปส. นั้นมีความเชื่อว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นมีความท้าทายและเหมาะสมกับการทำงานของ ปส. อย่างยิ่ง อีกทั้งตนเองสามารถดำเนินงานตามเป้าหมายตัวชี้วัดได้เป็นอย่างดี โดยองค์ประกอบด้านความเชื่อว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นมีความท้าทายและเหมาะสมกับการทำงานมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรของ ปส. ในการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

ตารางที่ ฉ-23 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร สส. ต่อโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร

กลุ่ม	ประเด็น	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
กลุ่มที่ 2: ทัศนคติต่อโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร	ความถูกต้องเหมาะสมกับพันธกิจปัจจุบันขององค์กร บทบาท ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน (Job description)	1	4	16	12	4	2	39
	ร้อยละ	2.56	10.26	41.03	30.77	10.26	5.13	100.00
	ความพอเพียงของงบประมาณและเหมาะสมต่อภาระงาน	7	7	12	11	-	2	39
	ร้อยละ	17.95	17.95	30.77	28.21	-	5.13	100.00
	ความล่าช้าในการปฏิบัติงานจากกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหาร	3	6	9	11	6	4	39
	ร้อยละ	7.69	15.38	23.08	28.21	15.38	10.26	100.00
	การขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน	1	13	15	5	3	2	39
ร้อยละ	2.56	33.33	38.46	12.82	7.69	5.13	100.00	

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ในกลุ่มคำถามที่ 2 มีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์ถึงทัศนคติของบุคลากรว่าระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นสำคัญและเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินงานจากการวิเคราะห์ในกลุ่มที่ 2 พบว่า บุคลากรของ สส. ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการบริหารจัดการองค์กรที่ผ่านมา ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

บุคลากรของ สส. ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับความเหมาะสมกันระหว่างพันธกิจในปัจจุบันขององค์กร ทั้งบทบาท ขอบเขต หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน โดยเห็นด้วยปานกลางร้อยละ 41.03 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 30.77 และเมื่อรวมกับข้อคิดเห็นที่เห็นด้วยในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 10.26 พบว่า กลุ่มบุคลากรที่ส่วนใหญ่เห็นด้วยตั้งแต่ระดับเห็นด้วยปานกลางถึงเห็นด้วยมากที่สุดคิดเป็นถึง ร้อยละ 82.06 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดของ สส.

ในประเด็นเรื่องความพอเพียงของงบประมาณและเหมาะสมต่อภาระงาน พบว่า บุคลากรของ สส. เห็นว่า มีงบประมาณเพียงพอในระดับที่เห็นด้วยปานกลางถึงเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 58.98 และกลุ่มที่เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 17.95 ในขณะที่คนที่ไม่เห็นด้วยกับประเด็นด้านงบประมาณที่มีต่อการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 17.95 นั้นหมายความว่าในเรื่องความเหมาะสมของงบประมาณต่อภาระงาน บุคลากร สส. ส่วนใหญ่เห็นว่า **ประเด็นด้านความพอเพียงของงบประมาณต่อการดำเนินงานไม่เป็นประเด็นที่สำคัญมากนัก**

สำหรับประเด็นความล่าช้าในการปฏิบัติงานจากกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหาร พบว่า มีผู้ไม่เห็นด้วยกับความล่าช้าดังกล่าวคิดเป็นร้อยละ 7.69 ขณะที่ มีผู้ที่เห็นด้วยน้อยคิดเป็นร้อยละ 15.38 ผู้ที่เห็นด้วยปานกลางถึงเห็นด้วยมากคิดเป็นร้อยละ 51.29 และเห็นด้วยมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 15.38 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดของ สส. ดังนั้น หากรวมผลของผู้ที่มีความเห็นว่ามี ความล่าช้าในการปฏิบัติงานจากกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหารในระดับเห็นด้วยปานกลางถึงเห็นด้วยมากที่สุดจะพบว่า มีร้อยละของผู้เห็นด้วยสูงถึงร้อยละ 66.67 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดของ สส. ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า **ปส. ประสบปัญหาด้านความล่าช้าของการตัดสินใจเชิงนโยบายเป็นอย่างมาก**

สำหรับ ความคิดเห็นของบุคลากร สส. ต่อประเด็นการขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน พบว่า เป็นปัญหาที่บุคลากร สส. ให้ความสำคัญและเชื่อว่ามีผลต่อการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์เป็นอย่างมาก และเมื่อพิจารณาคำตอบที่มีผู้เห็นด้วยปานกลางจนถึงเห็นด้วยมากที่สุด พบว่า มีร้อยละถึงร้อยละ 58.97 ขณะที่ในส่วนของผู้ที่เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 33.33 และผู้ที่ไม่เห็นด้วยมีเพียงร้อยละ 2.56

กล่าวโดยสรุป จากทัศนคติของบุคลากร สส. แสดงให้เห็นว่า ปัญหาสำคัญด้านการบริหารจัดการองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ คือ ปัญหาความล่าช้าในการตัดสินใจเชิงนโยบาย ความคล่องตัวในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นปัญหาสำคัญขององค์กร ทั้งนี้ที่ปรึกษาเล็งเห็นว่าปัญหาในด้านการบริหารจัดการ อาจมีสาเหตุเชื่อมโยงมาจากข้อจำกัดตามกรอบภารกิจหน้าที่ซึ่งบัญญัติไว้ตามกฎหมายด้วย

ตารางที่ ฉ-24 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร สส. ในการตอบสนองต่อภายนอกองค์กร

กลุ่ม	ประเด็น	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
กลุ่มที่ 3: ทัศนคติในการ ดำเนินงาน ตอบสนองต่อ ภายนอก องค์กร	ความจำเป็นต้องมีหน่วยงานสำหรับ กำกับดูแล (Regulator) คุณภาพการ ทำงานของหน่วยงานที่เข้าไป ตรวจสอบ (Inspector) การทำงาน ณสถานปฏิบัติการของผู้ประกอบการ หรือพื้นที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	3	-	7	23	4	2	39
	ร้อยละ	7.69	-	17.95	58.97	10.26	5.13	100.00
	ความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีต่อ ภาพลักษณ์องค์กรภายหลังการแก้ไข ปัญหาความคล่องตัวในการปฏิบัติ หน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน	3	-	21	11	2	2	39
	ร้อยละ	7.69	-	53.85	28.21	5.13	5.13	100.00
	ภาพลักษณ์ในการดำเนินงานของ ปส. ที่มีต่อทุกภาคส่วนที่อยู่ภายนอกองค์กร	1	5	20	9	2	2	39
ร้อยละ	2.56	12.82	51.28	23.08	5.13	5.13	100.00	

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ในกลุ่มที่ 3 ว่าด้วยทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อภายนอกองค์กร พบว่าบุคลากรของ สส. เห็นว่ามีความจำเป็นต้องมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแล (Regulator) คุณภาพการทำงานของ ปส. เองมากยิ่งขึ้นโดยสะท้อนได้จากผลของแบบสอบถามที่เห็นด้วยในระดับปานกลางถึงมากที่สุดถึงร้อยละ 87.18

สำหรับเรื่องของความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีต่อภาพลักษณ์องค์กรภายหลังการแก้ไขปัญหาความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานนั้น พบว่า หากแก้ไขปัญหาความคล่องตัวในการปฏิบัติงานได้แล้วย่อมส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีต่อภายนอกมากยิ่งขึ้น โดยมีผู้เห็นด้วยในระดับปานกลางถึงระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 87.19 อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาผลจากความคิดเห็นของบุคลากร ปส. ในแง่ภาพลักษณ์ของ ปส. ต่อภายนอกที่มีในปัจจุบัน พบว่า ภาพลักษณ์ปัจจุบันของ ปส. อยู่ในระดับปานกลาง หรือคิดเป็นร้อยละ 51.28

3.3 สรุปผลการวิเคราะห์องค์กรและจัดลำดับความสำคัญปัจจัยภายในนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานของ ปส.

จากการวิเคราะห์ผลในขั้นตอนการศึกษาต่างๆ ทั้งในจากวิเคราะห์ประเมินแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการของ ปส. ตลอดจน การสัมภาษณ์เชิงลึก และสัมภาษณ์กลุ่มย่อยที่ผ่านในขั้นตอนการศึกษาโครงการฯ ระยะที่ 1 แล้ว ที่ปรึกษาจึงได้ทำการสรุปและวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญปัจจัยต่างดัดแปลงได้เป็นหลายมิติ และมีการ

วิเคราะห์ในระดับรายละเอียดเพิ่มเติมในแต่ละมิติด้วย เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงและยืนยันความถูกต้องของผลการศึกษาที่มาจากหลายขั้นตอนดังกล่าว

ผลการศึกษาดังกล่าวจำแนกตามปัจจัยต่างๆ ในทุกมิติจะทำให้ ปส. ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่กระทบต่อการดำเนินงานทั้งในเชิงส่งเสริม และเหนี่ยวรั้งการดำเนินงานของ ปส. ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดลำดับความสำคัญจะนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์แต่ตรงประเด็นปัญหามากที่สุดต่อไปโดยปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อการทำงานของ ปส. สามารถจำแนกได้เป็นปัจจัย 2 กลุ่มได้แก่

- 1) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย มิติด้านองค์กร ด้านกฎหมาย ด้านยุทธศาสตร์และนโยบาย ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร
- 2) ปัจจัยภายนอก โดยการวิเคราะห์ครอบคลุมทั้งในมิติของผลการดำเนินงานของ ปส. ที่มีต่อภายนอก และมิติของปัจจัยภายนอกที่กระทบต่อการดำเนินงานของ ปส. ประกอบได้ด้วย มิติด้านภาพลักษณ์ มิติด้านผลกระทบทางเศรษฐศาสตร์ มิติด้านเทคโนโลยี มิติด้านสังคม และมิติด้านสิ่งแวดล้อม สำหรับผลการวิเคราะห์ในแต่ละมิติมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ก. มิติด้านองค์กร

องค์กร	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
เป็นองค์กรเดียวในด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยด้านพลังงานปรมาณูของประเทศ	-	1	1	11	24	2	39
ร้อยละ	-	2.56	2.56	28.21	61.54	5.13	100.00
เป็นศูนย์กลางความรู้เกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีมีความรู้ความชำนาญในเรื่องรังสี	-	1	7	15	14	2	39
ร้อยละ	-	2.56	17.95	38.46	35.90	5.13	100.00
เป็นหน่วยงานหลักในการประสานงานระหว่างประเทศด้านพลังงานปรมาณู (การดำเนินการตามพันธกรณี)	-	-	2	16	17	4	39
ร้อยละ	-	-	5.13	41.03	43.59	10.26	100.00
ได้รับการสนับสนุนจากต่างประเทศและได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรของรัฐ เช่น การไปร่วมประชุมและฝึกอบรมในต่างประเทศ	2	-	4	13	18	2	39
ร้อยละ	5.13	-	10.26	33.33	46.15	5.13	100.00
การสื่อสารกันภายในองค์กรมีน้อยทำให้ขาดเชื่อมโยงสนับสนุนกันระหว่างหน่วยงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	-	2	7	19	9	2	39
ร้อยละ	-	5.13	17.95	48.72	23.08	5.13	100.00
การบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกยังมีไม่เพียงพอเป็นผลให้หน่วยงานภายนอกขาดความเข้าใจบทบาทของปส.	-	4	10	15	8	2	39
ร้อยละ	-	10.26	25.6	38.46	20.51	5.13	100.00
ขาดการใช้ IT เข้ามาจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่เพียงพอ	-	2	11	18	6	2	39
ร้อยละ	-	5.13	28.21	46.15	15.38	5.13	100.00

องค์กร	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
ระบบงานสนับสนุนโดยรวม (Back Office) ขององค์กร อาทิการวางแผนยุทธศาสตร์และการดำเนินงานตามแผนงานต่างๆในเชิงบูรณาการการจัดลำดับความสำคัญของแผนงานฯ การติดตามและประเมินผลแผนการดำเนินงานระบบการบริหารและควบคุมงบประมาณ ระบบการประสานงานเชิงกลยุทธ์ภายในองค์กร เป็นต้นยังขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	-	2	8	19	8	2	39
ร้อยละ	-	5.13	20.51	48.72	20.51	5.13	100.00
ไม่มีสำนักงานในภูมิภาคทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ทันท่วงทีในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน	4	3	10	15	5	2	39
ร้อยละ	10.26	7.69	25.64	38.46	12.82	5.13	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากการศึกษารายละเอียดมิติด้านองค์กร พบว่า บุคลากร สส. ยังเชื่อมั่นว่าด้วยความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กรด้านการกำกับดูแลด้านนิเวศลิยร์และรังสี อีกทั้งยังมีความเชื่อมโยงกับหน่วยงานระดับสากลจะเป็นผลให้การทำงานของ ปส. ดำเนินงานได้เป็นอย่างดี

สำหรับรายละเอียดปัญหาที่สำคัญต่อการดำเนินงานของ องค์กร คือ ปัญหาประเด็นปัญหาสำคัญของ ปส. การขาดการสื่อสารและบูรณาการกันทั้งในระดับภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งสาเหตุของปัญหาดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับปัญหาการให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) และการขาดหน่วยงานสนับสนุน (Back Office) ในการเป็นผู้ประสานและบูรณาการแผนการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างแท้จริงซึ่งปัญหาของประเด็นด้านหน่วยงานสนับสนุนอาจมีจากหลายสาเหตุทั้งในแง่ของระบบการติดตามประเมินผลที่ยังไม่สามารถตรวจสอบผลการดำเนินงานได้มากนัก ขณะเดียวกัน ยังเป็นผลจากการวางแผนการดำเนินงานและการจัดสรรงบประมาณให้แก่ภารกิจต่างๆ ยังมีการดำเนินงานที่แยกส่วนระหว่างกัน

ดังนั้น ปัญหาต่างๆ ข้างต้น จึงทำให้การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และเบิกจ่ายงบประมาณของ ปส. จำเป็นต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างเร่งด่วนเพื่อให้สามารถพัฒนาระบบงานและเชื่อมต่องานต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข. มิติด้านกฎหมาย

กฎหมาย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
มีกฎหมายรองรับการดำเนินงานของ ปส. ชัดเจน	-	4	11	17	5	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	10.26	28.21	43.59	12.82	5.13	100.00
จาก พ.ร.บ. จัดตั้ง พ.ศ. 2504 ทำให้ ปส.ไม่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานและสถานการณ์ด้านนิวเคลียร์และรังสีที่เปลี่ยนไปได้	-	3	14	12	8	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	7.69	35.90	30.77	20.51	5.13	100.00
มีกระบวนการในการปรับปรุงกฎระเบียบเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลของ ปส.ให้เหมาะสมกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมเป็นไปอย่างล่าช้า	-	1	9	14	13	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	2.56	23.08	35.90	33.33	5.13	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ปัญหาทางด้านกฎหมายถือเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ส่งผลต่อการทำหน้าที่ ปส. ซึ่งปัญหาที่สะท้อนจากบุคลากรของ ปส. แล้วชัดเจนอย่างมาก คือ กฎระเบียบในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไปได้ ดังนั้น การดำเนินงานของ ปส. จึงอาจไม่สามารถตอบสนองกับปัจจัยภายนอกได้อย่างแท้จริงซึ่งกฎหมายหลักที่มีผลโดยตรง คือ พ.ร.บ. สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ. 2504 หรือ พ.ร.บ. จัดตั้งองค์กร ปส. เอง

ค. มิติด้านยุทธศาสตร์และนโยบาย

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่เห็น ด้วย	รวม
แนวทางการดำเนินงานขององค์กรไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	8	13	5	11	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	20.51	33.33	12.82	28.21	5.13	100.00
ความไม่สอดคล้องกันระหว่างยุทธศาสตร์ ปส.และกระทรวงฯ ซึ่งมุ่งเน้นในการทำหน้าที่ด้านการส่งเสริม/พัฒนาเป็นสำคัญ ขณะที่ปส. ถือเป็นหน่วยงานในด้านการกำกับดูแล ทำให้ไม่สามารถประเมินผลสัมฤทธิ์ของ ปส.ที่มีต่อยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงได้	-	2	17	10	8	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	5.13	43.59	25.64	20.51	5.13	100.00
ไม่มีการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการทำให้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์เป็นไปได้ยากอีกทั้งมีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์บ่อยครั้งทำให้ไม่สามารถวางแผนและจัดเตรียมโครงสร้างองค์กรที่รองรับเป้าหมายในระยะยาวได้	-	1	15	13	8	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	2.56	38.46	33.33	20.51	5.13	100.00

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่เห็น ด้วย	รวม
ปส. มีความยุ่งยากในการของบประมาณ เนื่องจากมี ภารกิจไม่ตรงตามยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ	-	1	19	13	4	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	2.56	48.72	33.33	10.26	5.13	100.00
ค่าเกณฑ์วัดผลการดำเนินงาน (เป้าหมาย)ตัวชี้วัดไม่ ท้าทาย	-	11	17	5	4	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	28.21	43.59	12.82	10.26	5.13	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์รายละเอียดมิติความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ ปส. และระดับกระทรวง พบว่า ปส. ยังไม่มีการบูรณาการแผนยุทธศาสตร์ ปส. กับระดับกระทรวงทำให้การประเมินในลักษณะผลสำเร็จระดับผลกระทบ (Impact) ไม่สามารถประเมินได้อย่างแท้จริง ขณะเดียวกันแผนงาน/โครงการต่างๆ ที่มีการดำเนินงานกันในแต่ละปี นั้นยังเป็นแผนงาน/โครงการซึ่งไม่ได้มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการไว้เพื่อให้เกิดการจัดสรรงบประมาณ เพื่อตอบสนองการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงนโยบาย แล้วด้วยปัญหาดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของ ปส. จากหน่วยงานระดับกระทรวงเพราะมีเป้าหมายและแผนที่ไม่เชื่อมต่อกัน

ง. มิติด้านงบประมาณ

งบประมาณ	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
งบประมาณที่ได้รับมืออย่างจำกัดไม่สอดคล้องกับ ภาระงานในการขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ขององค์กร	-	-	18	14	5	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	-	46.15	35.90	12.82	5.13	100.00
ไม่มีประสิทธิภาพในการเบิกจ่ายงบประมาณ (เมื่อ พิจารณาจากการเบิกจ่ายงบประมาณที่เหลือในแต่ละ ปีงบประมาณ)	-	7	14	7	9	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	17.95	35.90	17.95	23.08	5.13	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากการศึกษารายละเอียดของงบประมาณ พบว่า ปัญหาที่แท้จริงในมิติด้านงบประมาณของ ปส. เกิดขึ้นจากการจัดสรรงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ซึ่งประเด็นดังกล่าวเชื่อมโยงไปสู่ปัญหาจากการมีระบบติดตามประเมินผลที่ไม่มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ปัญหาที่ชัดเจนอย่างยิ่งจากการวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ คือ แม้ว่าจะมีข้อจำกัดการด้านงบประมาณแต่เมื่อพิจารณาจากอัตราการเบิกจ่ายปัญหาประสิทธิภาพการเบิกจ่ายถือเป็นปัญหาสำคัญอย่างยิ่งในทัศนคติของบุคลากร ปส.

จ. มิติด้านบุคลากร

บุคลากร	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
บุคลากรมีความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสีและมีนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญสูง โดยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์	-	1	3	26	7	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	2.56	7.69	66.67	17.95	5.13	100.00
ไม่มีการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบทำให้การพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ (เช่น การบริหารอัตรากำลัง การจัดการอาชีพการบริหารบุคลากรมีความสามารถระดับสูง การบริหารผลการดำเนินงาน การจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งและการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ฯลฯ เป็นต้น) ไม่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรตลอดจนไม่สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่างๆได้อย่างยั่งยืน	-	2	8	16	11	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	5.13	20.51	41.03	28.21	5.13	100.00
มีปัญหาในด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management: KM) ทำให้การถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกิดจากการทำงานจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานสูงไปสู่บุคลากรในรุ่นถัดไปมีข้อจำกัด	-	-	10	17	10	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	-	25.64	43.59	25.64	5.13	100.00
มีการเปลี่ยนผู้บริหารองค์กรบ่อยครั้งทำให้นโยบายไม่ต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์บ่อยครั้งและบุคลากรในองค์กรยังขาดการปรับตัว เพื่อรองรับนโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลง	-	-	15	15	7	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	-	38.46	38.46	17.95	5.13	100.00
บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แต่ไม่อาจแปลงแนวคิดต่างๆที่ระดมความคิดเห็นไปสู่การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างแท้จริง	-	-	16	11	10	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	-	41.03	28.21	25.64	5.13	100.00
บุคลากรทุกระดับมีการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ เช่น วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์กลยุทธ์และแผนงาน/โครงการ	2	11	16	6	2	2	39
<i>ร้อยละ</i>	5.13	28.21	41.03	15.38	5.13	5.13	100.00
บุคลากรมีความมั่นใจต่อบทบาทของผู้บริหารในการเป็นผู้นำองค์กรไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	-	12	16	9	-	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	30.77	41.03	23.08	-	5.13	100.00
บุคลากรมีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นและทุ่มเทการทำงานเพื่อให้แผนงานและโครงการตามแผนยุทธศาสตร์(ตามความรับผิดชอบ)ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	-	7	17	13	-	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	17.95	43.59	33.33	-	5.13	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

สำหรับประเด็นการจัดลำดับความสำคัญด้านบุคลากรถือเป็นประเด็นสำคัญ เนื่องจาก ถือเป็นพื้นฐานหลัก (Back-bone) ของการบริหารงานและดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ จากการศึกษา พบว่า แม้ว่า ปส. จะเป็นแหล่งรวมของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีขั้นสูง แต่เมื่อพิจารณาในมิติของระบบการบริหารงานบุคคลแล้ว ปส. ยังขาดการบริหารองค์ความรู้ที่ต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของ ปส. ให้มีคุณภาพและเชี่ยวชาญ

นอกจากนี้ จากการที่มีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หมายรวมถึงยุทธศาสตร์ของ ปส. บ่อยครั้งได้ส่งผลกระทบต่ออย่างยิ่งต่อการปรับตัวของบุคลากรให้เข้ากับแนวทางของ ปส. ซึ่งผลที่เกิดขึ้นนอกจากปัญหาในการปรับตัวของบุคลากรแล้วยังทำให้ บุคลากรของ ปส. ขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารองค์กร และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่อันนำไปสู่การทำงานที่เน้นงานประจำ (Routine) ที่เคยดำเนินงานมา ทั้งยังไม่ให้ความสนใจต่อการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารจัดการในภาพรวมอีกด้วย

ฉ. มิติด้านภาพลักษณ์ การประชาสัมพันธ์ และการให้ความรู้แก่ประชาชน

ภาพลักษณ์	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
มีตำรา/เอกสารการอบรมความรู้ด้านนิวเคลียร์และรังสีที่เป็นภาษาไทยทำให้ประชาชนมีความเข้าใจและมีความรู้ดังกล่าวมากยิ่งขึ้น	2	7	9	18	1	2	39
<i>ร้อยละ</i>	<i>5.13</i>	<i>17.95</i>	<i>23.08</i>	<i>46.15</i>	<i>2.56</i>	<i>5.13</i>	<i>100.00</i>
มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นยังไม่เพียงพอต่อภายนอกทำให้ภาคส่วนต่างๆขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และไม่เข้าใจภาพลักษณ์ขององค์กร	-	1	20	15	1	2	39
<i>ร้อยละ</i>	<i>-</i>	<i>2.56</i>	<i>51.28</i>	<i>38.46</i>	<i>2.56</i>	<i>5.13</i>	<i>100.00</i>

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

สำหรับผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญในประเด็นภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีต่อภายนอก พบว่า ภาคส่วนต่างๆ ภายนอกองค์กรยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านนิวเคลียร์และรังสี ขณะเดียวกันยังขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่ และการทำงานของ ปส. แม้ว่าจะมีการจัดทำตำรา/เอกสารเผยแพร่ความรู้จากทาง ปส. แล้วก็ตาม ดังนั้น ปส. จึงควรมีแนวทางการดำเนินงานเชิงรุกเพื่อปรับปรุงภาพลักษณ์และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านนิวเคลียร์และรังสีมากยิ่งขึ้น

ข. มิติด้านเศรษฐศาสตร์

เศรษฐศาสตร์	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
กรอบความร่วมมือสากลที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีหรือมีพันธกรณีอยู่และในอนาคต อาทิ กรอบความร่วมมือด้านพลังงานของอาเซียนจะส่งผลให้การทำหน้าที่ของ ปส. มีความเข้มข้นและสำคัญมากยิ่งขึ้น	-	1	13	19	4	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	2.56	33.33	48.72	10.26	5.13	100.00
การขยายตัวของธุรกิจ อุตสาหกรรมทำให้มีการนำเทคโนโลยีด้านรังสีไปใช้เพื่อเพิ่มผลผลิตทางอุตสาหกรรมมากขึ้น	-	1	11	22	3	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	2.56	28.21	56.41	7.69	5.13	100.00
การเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์เพื่อประโยชน์ทางพลังงานมากยิ่งขึ้น	3	2	13	14	5	2	39
<i>ร้อยละ</i>	7.69	5.13	33.33	35.90	12.82	5.13	100.00
ประเทศเพื่อนบ้านมีการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ด้วยเหตุนี้การทำหน้าที่ในการเฝ้าระวังด้านนิวเคลียร์มากยิ่งขึ้นและส่งผลให้บทบาทของ ปส.มีความชัดเจนและสำคัญมากยิ่งขึ้น	-	-	3	27	7	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	-	7.69	69.23	17.95	5.13	100.00
แนวโน้มผู้ใช้บริการรังสีในการแพทย์ที่เพิ่มขึ้น	-	-	6	24	7	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	-	15.38	61.54	17.95	5.13	100.00
รัฐบาลให้ความสำคัญกับงานที่สร้างรายได้มากกว่างานด้านกำกับดูแลความปลอดภัย	-	1	10	14	12	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	2.56	25.64	35.90	30.77	5.13	100.00
นโยบายด้านพลังงานของรัฐมีแนวโน้มในการพึ่งพาพลังงานสำรองรูปแบบอื่น ๆ ที่ไม่ใช่พลังงานนิวเคลียร์จากต่างประเทศ เช่น พม่า ลาว เป็นต้น	-	5	8	21	3	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	12.82	20.50	53.85	7.69	5.13	100.00
นโยบายการเมืองไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ยุทธศาสตร์ด้านนิวเคลียร์ขาดความต่อเนื่องและชัดเจน	-	7	5	15	10	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	17.95	12.82	38.46	25.64	5.13	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ภายใต้กรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจ การขยายตัวทางเศรษฐกิจย่อมมีผลให้เกิดการใช้นิวเคลียร์ในแง่พลังงาน และรังสีในแง่การพัฒนาปรับปรุงการผลิตของอุตสาหกรรมมากขึ้น ตลอดจนการใช้รังสีเพื่อการแพทย์ก็มีแนวโน้มในด้านการให้บริการมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ปัจจัยในมิติเชิงเศรษฐศาสตร์จากภายนอกจึงมีแนวโน้มผลักดันไปในทิศทางบวกเพิ่มมากยิ่งขึ้นต่อกรอบและวิธีการดำเนินงานของ ปส. ตามไปด้วย

นอกจากนี้ จากการจัดลำดับความสำคัญในมิติเชิงเศรษฐศาสตร์ พบว่า ไทยควรมีนโยบายด้านพลังงานนิวเคลียร์ของประเทศมีชัดเจนซึ่งมีผลดีต่อแนวทางการทำงานของ ปส. โดยตรงในฐานะที่ต้องทำหน้าที่กำกับดูแลในกรณีที่มีการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ในประเทศ ขณะเดียวกันผลการวิเคราะห์ที่น่าสนใจอีกประการและจะกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานของ ปส. คือ นโยบายด้านนิวเคลียร์ของประเทศเพื่อนบ้านซึ่งจะทำให้ ปส. ต้องปฏิบัติในลักษณะการเฝ้าระวังผลกระทบด้านนิวเคลียร์จากภายนอก แม้ว่าประเทศอาจจะไม่มีนโยบายการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ก็ตาม

ซ. มิติด้านเทคโนโลยี

เทคโนโลยี	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วเป็นผลให้เกิดการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีนิวเคลียร์ในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น	-	-	14	22	1	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	-	35.90	56.41	2.56	5.13	100.00
นิวเคลียร์เป็นเทคโนโลยีทางเลือกที่ยังมีบทบาทในการเพิ่มคุณภาพชีวิต เช่น radiation medicine เทคโนโลยีด้านการแพทย์/รังสี เพิ่มมากขึ้น	-	2	7	21	7	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	5.13	17.95	53.85	17.95	5.13	100.00
การค้นพบแหล่งพลังงานใหม่ หรือเทคโนโลยีอื่นโดยไม่ต้องพึ่งพาพลังงานนิวเคลียร์	1	2	21	9	4	2	39
<i>ร้อยละ</i>	2.56	5.13	53.85	23.08	10.26	5.13	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากมิติทางด้านเทคโนโลยี พบว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีภาคการผลิตและบริการในอนาคตยังจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีนิวเคลียร์และรังสีต่อไป ดังนั้นจึงยังจำเป็นต้องมีการกำกับดูแลด้านนิวเคลียร์และรังสีอย่างเข้มงวดต่อไปซึ่งมีผลโดยตรงต่อบทบาทของ ปส. ในอนาคต อย่างไรก็ตาม ภารกิจที่สำคัญในการกำหนดทิศทางของ ปส. คือ นโยบายระดับชาติของรัฐบาล

ณ. มิติด้านสังคม

ด้านสังคม	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
มีการเผยแพร่ข่าวสารทางนิวเคลียร์และรังสีเพิ่มมากขึ้น	-	-	1	13	21	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	-	2.56	33.33	53.85	5.13	100.00
สังคมไทยยังมีความรู้และความเข้าใจด้านนิวเคลียร์จำกัด	-	-	9	12	14	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	-	23.08	30.77	35.90	5.13	100.00
สังคมยังขาดความเชื่อมั่นในการกำกับและไม่มี ความมั่นใจความปลอดภัยด้านนิวเคลียร์ และรังสีตลอดจน การสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์	-	-	8	11	18	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	-	20.51	28.21	46.15	5.13	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

หากพิจารณามิติจากภายนอกถึงความสนใจ และตระหนักถึงความสำคัญของสังคมภายนอกต่อนิวเคลียร์ และรังสี พบว่า สังคมไทยยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของพลังงานนิวเคลียร์และรังสีอย่างมากซึ่งเป็นเหตุไปสู่ความร่วมมือ งานด้านการเฝ้าระวัง และนำไปสู่ผลกระทบต่อภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่นการกำกับดูแลของ ปส. ตามไปด้วย ดังนั้น กลไกหนึ่งที่สำคัญและช่วยให้เกิดความรู้แก่สังคมมากขึ้น ปส. จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร และเพิ่มวิธีการชักจูงใจสังคมไทยให้สนใจในประเด็นด้านนิวเคลียร์และรังสีมากยิ่งขึ้น ทั้งประโยชน์แก่ภาคสังคม และการปฏิบัติงานของ ปส. ที่จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ญ. มิติด้านสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อม	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
ภาวะโลกร้อนกระแสรักษาสิ่งแวดล้อมในโลกทำให้ต้องปรับตัวตามแนวโน้มความต้องการพลังงานทดแทน	-	-	8	17	12	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	-	20.51	43.59	30.77	5.13	100.00
การเกิดอุบัติเหตุทางนิวเคลียร์จากประเทศเพื่อนบ้านทำให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมภายในประเทศ	5	4	5	14	9	2	39
<i>ร้อยละ</i>	12.82	10.26	12.82	35.90	23.08	5.13	100.00
ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทำให้มีการหาพลังงานทางเลือก	-	-	7	16	14	2	39
<i>ร้อยละ</i>	-	-	17.95	41.03	35.90	5.13	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากภาวะการเปลี่ยนแปลงและความตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากยิ่งขึ้นทั้งในระดับสากลและภายในประเทศ ด้วยเหตุนี้ จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและภูมิอากาศของโลกที่เกิดขึ้นในช่วงที่ผ่านมา ประกอบกับการเกิดอุบัติเหตุทางนิวเคลียร์ภายหลังการเกิดภัยธรรมชาติในต่างประเทศ ดังนั้น

ประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม ปส. นั้นจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างใกล้ชิด ควบคู่กับการให้ความรู้ข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ภายนอกองค์กรมากยิ่งขึ้น

ขณะที่ มิติด้านสิ่งแวดล้อมในแง่ของพลังงาน จากสถานการณ์ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องนั้นย่อมส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจพลังงานทางเลือก และพลังงานนิวเคลียร์ถือเป็นทางเลือกที่สำคัญมากขึ้นเป็นลำดับโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากพิจารณาด้านเสถียรภาพด้านพลังงานเป็นสำคัญ

4. สำนักกำกับดูแลความปลอดภัยทางรังสี (สร.)

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

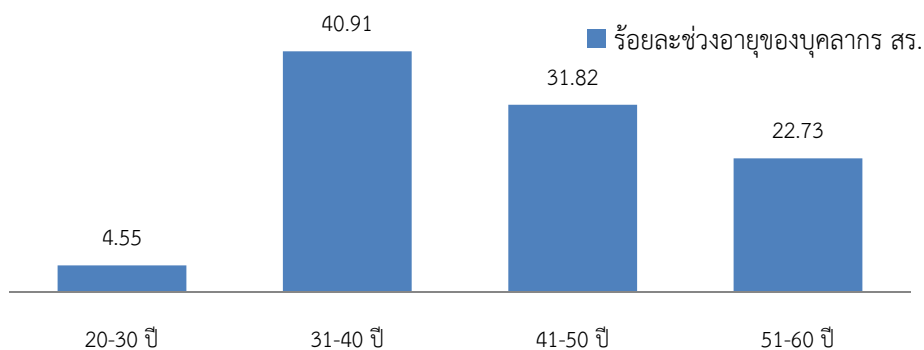
เบื้องต้นจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ร้อยละบุคลากรของสำนักบริหารจัดการด้านพลังงานปรมาณู (สร.) อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.91 ของบุคลากร สร. ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ขณะที่บุคลากรในช่วงอายุ 20-30 ปี เป็นช่วงอายุที่มีร้อยละน้อยที่สุด

ตารางที่ ฉ-25 จำนวนและร้อยละช่วงอายุของบุคลากรของ สร.

เพศ	จำนวน/ร้อยละ	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	รวม
ชาย	จำนวน	-	6	4	4	14
	ร้อยละ	-	42.86	28.57	28.57	63.64
หญิง	จำนวน	1	3	3	1	8
	ร้อยละ	12.50	37.50	37.50	12.50	36.36
รวม	จำนวน	1	9	7	5	22
	ร้อยละ	4.55	40.91	31.82	22.73	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

แผนภาพที่ ฉ-7 ร้อยละช่วงอายุของบุคลากรของ สร.



ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

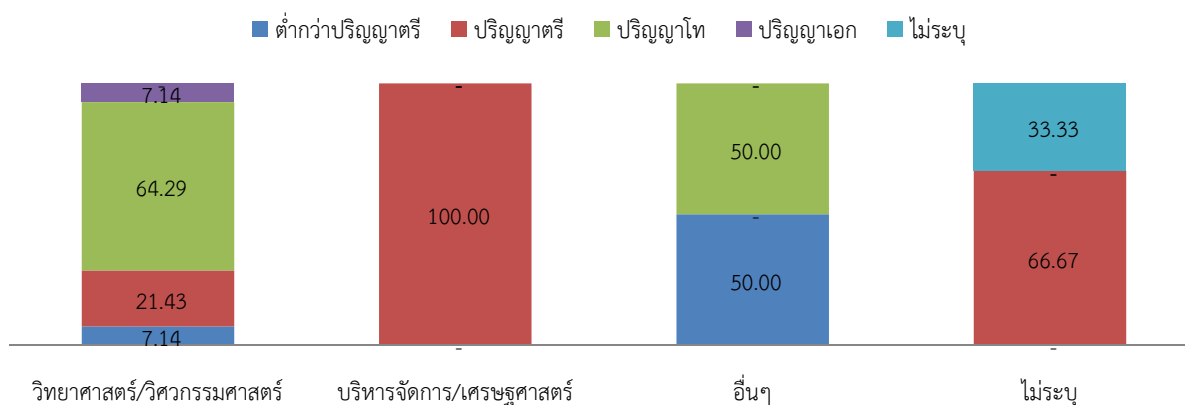
จากการศึกษา พบว่า โครงสร้างอัตรากำลังของ สร. นั้นมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทเป็นสำคัญ มีจำนวนทั้งสิ้น 11 คน จากทั้งสิ้น 22 คน อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์ตามสาขาวิชาจะเห็นว่า สร. มีบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์เป็นสำคัญโดยมีจำนวนทั้งสิ้น 14 คน ในขณะที่มีบุคลากรในด้านบริหารจัดการ/เศรษฐศาสตร์ เพียง 1 คน

ตารางที่ ฉ-26 จำนวนและร้อยละบุคลากรจำแนกตามสาขาวิชาและวุฒิการศึกษา

การศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ไม่ระบุ	รวม
วิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์	จำนวน	1	3	9	1	-	14
	ร้อยละ	7.14	21.43	64.29	7.14	-	63.64
บริหารจัดการ/เศรษฐศาสตร์	จำนวน	-	1	-	-	-	1
	ร้อยละ	-	100.00	-	-	-	4.55
นิติศาสตร์/รัฐศาสตร์	จำนวน	-	-	-	-	-	-
	ร้อยละ	-	-	-	-	-	-
อื่นๆ	จำนวน	2	-	2	-	-	4
	ร้อยละ	50.00	-	50.00	-	-	18.18
ไม่ระบุ	จำนวน	-	2	-	-	1	3
	ร้อยละ	-	66.67	-	-	33.33	11.11
รวม	จำนวน	3	6	11	1	1	22
	ร้อยละ	13.64	27.27	50.00	4.55	4.55	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

แผนภาพที่ ฉ-8 ร้อยละบุคลากรจำแนกตามสาขาวิชาจำแนกตามวุฒิการศึกษา



ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

นอกจากนี้ ที่ปรึกษาได้ทำการวิเคราะห์ถึงบุคลากรที่ได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อของ สร. พบว่ามีบุคลากรได้รับทุนทั้งสิ้น 8 คน โดยจำแนกเป็นระดับปริญญาตรี 2 คน (ร้อยละ 25.00) ปริญญาโท 5 คน (ร้อยละ 62.50) และระดับปริญญาเอก 1 คน (ร้อยละ 12.50) จากข้อมูลแบบสอบถาม ทั้งนี้บุคลากรที่ได้รับทุนศึกษาต่อมีระยะเวลาในการใช้ทุนที่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่จะใช้ทุนมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 75.00)

ตารางที่ ฉ-27 จำนวนและร้อยละบุคลากรที่ได้รับทุนจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ผู้ได้รับทุน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ไม่ระบุ	รวม
จำนวน	-	2	5	1	-	8
ร้อยละ	-	25.00	62.50	12.50	-	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ตารางที่ ฉ-28 จำนวนและร้อยละบุคลากรที่ได้รับทุนจำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ทุน

ระยะเวลาใช้ทุน	1-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	รวม
จำนวน (คน)	2	6	8
ร้อยละ	25.00	75.00	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ดังนั้น โครงสร้างองค์กรตามที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากแบบสอบถามแล้วจึงสามารถให้ข้อสรุปภูมิหลังและโครงสร้างบุคลากรเพื่อสะท้อนแนวทางการทำงานขององค์กรที่มุ่งเน้นการทำงานโดยมีบุคลากรในด้านวิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์เป็นสำคัญ อีกทั้งเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรรุ่นกลาง (มากกว่า 30 แต่ไม่น้อยกว่า 40 ปี) อยู่เป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้ แนวทางการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ถึงทัศนคติของบุคลากรต่อกระบวนการ

ดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์เป็นอย่างไรจำแนกตามมิติต่างๆ อย่างชัดเจนมากขึ้น ที่ปรึกษาจึงจะทำการวิเคราะห์การประเมินผลเพิ่มเติมในกลุ่มบุคลากรรุ่นใหม่ซึ่งจะเป็นกำลังหลักของ ปส. ต่อไปในอนาคตว่ามีทัศนคติต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์อย่างไรโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.2 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร ปส. ที่มีต่อการดำเนินงานที่ผ่านมา

ผลการวิเคราะห์ในหัวข้อการประเมินทัศนคติขององค์กร (Mind-set) โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มทัศนคติ ได้แก่

- 1) กลุ่มที่ 1: ทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์
- 2) กลุ่มที่ 2: ทัศนคติต่อโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร
- 3) กลุ่มที่ 3: ทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อภายนอกองค์กร

ลักษณะการวิเคราะห์และประเมินผลที่ใช้เป็นไปในลักษณะการประเมินตนเอง (Self Assessment) ภายใต้งैื่อนไขประเด็นที่ไ้รวบรวมจาก ปส. เองแล้วทั้งจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การรวบรวมผลการประเมินองค์กรที่มีจากในอดีต สำหรับผลการวิเคราะห์ในทั้ง 3 กลุ่มซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ฉ-29 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร สร. ในการดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์

กลุ่ม	ประเด็น	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม
กลุ่มที่ 1: ทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์	ความท้าทายของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร และสอดคล้องกับพันธกิจ สถานการณ์ภายนอกและขีดความสามารถขององค์กร	2	3	12	4	1	22
	ร้อยละ	9.09	13.64	54.55	18.18	4.55	100.00
	การดำเนินงานของบุคลากรที่สามารถทำงานตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ตามวิสัยทัศน์ของ ปส.	1	5	12	4	-	22
	ร้อยละ	4.55	22.73	54.55	18.18	-	100.00
	การปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่รับผิดชอบได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	1	2	7	12	-	22
ร้อยละ	4.55	9.09	31.82	54.55	-	100.00	

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ทัศนคติตามคำถามกลุ่มที่ 1 ว่าด้วยการดำเนินงานของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์นั้นได้ว่าเป็นส่วนคำถามที่สำคัญต่อการประเมินผลองค์กรอย่างยิ่ง เนื่องจาก คำตอบที่ได้รับเป็นผลสะท้อนโดยตรงต่อยุทธศาสตร์ และแนวทางการดำเนินงานของบุคลากรเอง ดังนั้น หากการองค์ประกอบในทุกส่วนงานของ ปส. มีพื้นฐานจากการดำเนินงานตามแผนงานของยุทธศาสตร์จริงแล้ว ประเด็นหลักที่ต้องพิจารณา ก่อนเป็นอันดับแรก คือ ทัศนคติขององค์กรเป็นระดับที่ท้าทายหรือไม่ และมีบุคลากรของ ปส. นั้นให้ความสำคัญกับการดำเนินงานภายใต้ตัวชี้วัดที่ตนเองได้รับหรือไม่ ซึ่งในส่วนการวิเคราะห์ความเหมาะสมและคุณภาพของตัวชี้วัดที่ปรึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ไว้แล้วในเนื้อหาบทที่ 3 โดยผลการวิเคราะห์ในบทที่ 4 จะเน้นการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณเพื่อสะท้อนความคิดเห็นในภาพรวมขององค์กรต่อแผนยุทธศาสตร์ และอื่นๆ ที่เป็นสิ่งแวดล้อมภายใน/นอก องค์กร

จากการวิเคราะห์ในกลุ่มที่ 1 ว่าด้วยการดำเนินงานของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์มากนักน้อยเพียงใด พบว่า บุคลากรของ สร. ค่อนข้างมีความเชื่อมั่นว่าตนเองได้ดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ซึ่งมีความท้าทาย⁴ โดยเมื่อพิจารณาในแง่ที่ตนเองสามารถดำเนินงานได้ตามตัวชี้วัดหรือไม่นั้นพบว่า เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ บุคลากรของ สร. เชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำงานได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งเมื่อพิจารณาแนวโน้มของคะแนนโดยส่วนใหญ่แล้วจะเห็นด้วยตั้งแต่ในระดับปานกลางไปจนถึงเห็นด้วยมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่

ด้วยเหตุนี้ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์แล้ว เทคนิคการวิเคราะห์เพื่อให้คำตอบดังกล่าวจึงจำเป็นต้องศึกษาโดยใช้สมการถดถอย (Regression Equation) ในการหาปัจจัยที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significant) จากหัวข้อการประเมินกลุ่มที่ 1 ว่าด้วยทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์สามารถเขียนสมการวัตถุประสงค์ (Objective Equation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของ สร. โดยมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

⁴บุคลากรของ สร. มีความเชื่อมั่นว่าตนเองได้ดำเนินงานที่มีความท้าทายภายใต้วิสัยทัศน์ โดยมีความเห็นด้วยปานกลางคิดเป็นร้อยละ 54.55 มีความเห็นด้วยมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 18.18 และเมื่อรวมกับผู้ตอบว่าเห็นด้วยมากที่สุดจะมีถึง ร้อยละ 77.28 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดของ สร.

ขณะเดียวกัน เมื่อมีการให้ประเมินตนเองในความเชื่อว่าตนเองได้ดำเนินงานตรงตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ขององค์กรแล้วหรือไม่ พบว่า ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามจะเห็นด้วยปานกลางถึงเห็นด้วยมาก เมื่อรวมกันแล้วคิดเป็นร้อยละ 72.73 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ร้อยละ 54.55) รองลงมาเป็นผู้เห็นด้วยน้อย (ร้อยละ 22.73) และผู้เห็นด้วยมาก (ร้อยละ 18.18) เมื่อเปรียบเทียบกับระดับความเห็นด้วยระดับอื่นๆ ก็สอดคล้องกับผลการประเมินตนเองในหัวข้อที่ 3 ในแง่ของการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ตามตัวชี้วัดขององค์กรซึ่งให้ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถสอดคล้องกับคำถามที่ 2

$$y = c + x_1 + x_2 + e$$

โดยที่

- y = การดำเนินงานของบุคลากรที่สามารถทำงานตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ตามวิสัยทัศน์ของ ปส. (หรือจากข้อ 2 หัวข้อที่ 2 ของแบบประเมิน)
- x1 = ความท้าทายของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร และสอดคล้องกับพันธกิจ สถานการณ์ภายนอกและขีดความสามารถขององค์กร (หรือจากข้อ 1 ในหัวข้อคำถามกลุ่มที่ 1 แบบประเมิน)
- x2 = การปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่รับผิดชอบได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (หรือจากข้อ 3 ในหัวข้อคำถามกลุ่มที่ 1 ของแบบประเมิน)
- c = ค่าคงที่
- e = ค่าความคลาดเคลื่อน

ตารางที่ ฉ-30 ปัจจัยที่มีผลในการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

	Coef.	P>t
ความท้าทายของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร และสอดคล้องกับพันธกิจ สถานการณ์ภายนอกและขีดความสามารถขององค์กร	0.452	0.005**
การปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่รับผิดชอบได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	0.243	0.147
ค่าคงที่	0.712	0.239

หมายเหตุ: R-squared= 0.471

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยสามารถอนุมานได้ว่าบุคลากรของ ปส. นั้นมีความเชื่อว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นมีความท้าทายและเหมาะสมกับการทำงานของ ปส. อย่างยิ่ง อีกทั้งตนเองสามารถดำเนินงานตามเป้าหมายตัวชี้วัดได้เป็นอย่างดี โดยองค์ประกอบด้านความเชื่อว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นมีความท้าทายและเหมาะสมกับการทำงานมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรของ ปส. ในการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

ตารางที่ ฉ-31 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร สร. ต่อโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร

กลุ่ม	ประเด็น	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
กลุ่มที่ 2: ทัศนคติต่อ โครงสร้างการ บริหารงานของ องค์กร	ความถูกต้องเหมาะสมกับพันธกิจ ปัจจุบันขององค์กร บทบาท ขอบเขต หน้าที่และความรับผิดชอบตาม ตำแหน่งงาน (Job description)	3	2	7	10	-	-	22
	ร้อยละ	13.64	9.09	31.82	45.45	-	-	100.00
	ความพอเพียงของงบประมาณและ เหมาะสมต่อภาระงาน	8	8	4	2	-	-	22
	ร้อยละ	36.36	36.36	18.18	9.09	-	-	100.00
	ความล่าช้าในการปฏิบัติงานจาก กระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายของ ผู้บริหาร	1	6	2	7	6	-	22
	ร้อยละ	4.55	27.27	9.09	31.82	27.27	-	100.00
	การขาดความคล่องตัวในการ ปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน	-	4	7	6	5	-	22
ร้อยละ	-	18.18	31.82	27.27	22.73	-	100.00	

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ในกลุ่มคำถามที่ 2 มีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์ถึงทัศนคติของบุคลากรว่าระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นสำคัญและเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินงาน จากการวิเคราะห์ในกลุ่มที่ 2 พบว่า บุคลากรของ สร. ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการบริหารจัดการองค์กรที่ผ่านมา ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

บุคลากรของ สร. ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับความเหมาะสมกันระหว่างพันธกิจในปัจจุบันขององค์กร ทั้ง บทบาท ขอบเขต หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน โดยเห็นด้วยปานกลางร้อยละ 31.82 และเห็นด้วยมากร้อยละ 45.45 และเมื่อรวมความคิดเห็นในระดับปานกลางและเห็นด้วยมากเข้าด้วยกัน พบว่า กลุ่มบุคลากรที่ส่วนใหญ่เห็นด้วยตั้งแต่ระดับเห็นด้วยปานกลางถึงเห็นด้วยมากคิดเป็นถึง ร้อยละ 77.27 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดของ สร.

ในประเด็นเรื่องความพอเพียงของงบประมาณและเหมาะสมต่อภาระงาน พบว่า บุคลากรของ สร. เห็นว่า มีงบประมาณเพียงพอในระดับที่เห็นด้วยปานกลางถึงเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 27.27 ขณะที่ส่วนใหญ่เป็นคนที่เห็นด้วยน้อยและไม่เห็นด้วยมีสัดส่วนเท่ากัน คือ ร้อยละ 36.36 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดของ สร. นั้น หมายความว่าในเรื่องความเหมาะสมของงบประมาณต่อภาระงาน บุคลากร สร. ส่วนใหญ่เห็นว่า**ประเด็นด้านความพอเพียงของงบประมาณต่อการดำเนินงานค่อนข้างเป็นประเด็นที่สำคัญ**

สำหรับประเด็นความล่าช้าในการปฏิบัติงานจากกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหาร พบว่า มีผู้ไม่เห็นด้วยกับความล่าช้าดังกล่าวคิดเป็นร้อยละ 4.55 ขณะที่ มีผู้ที่เห็นด้วยน้อยคิดเป็นร้อยละ 27.27 ผู้ที่เห็นด้วยปานกลางถึงเห็นด้วยมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 68.18 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดของ สร. ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า **ปส. ประสบปัญหาด้านความล่าช้าของการตัดสินใจเชิงนโยบายเป็นอย่างมาก**

สำหรับ ความคิดเห็นของบุคลากร สร. ต่อประเด็นการขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน พบว่า เป็นปัญหาที่บุคลากร สร. ให้ความสำคัญและเชื่อว่ามีผลต่อการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์เป็นอย่างมาก และเมื่อพิจารณาคำตอบที่มีผู้เห็นด้วยปานกลางจนถึงเห็นด้วยมากที่สุด พบว่า มีร้อยละถึงร้อยละ 81.82 ขณะที่ในส่วนของผู้ที่เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 18.18 โดยไม่มีผู้ที่ไม่เห็นด้วย

กล่าวโดยสรุป จากทัศนคติของบุคลากร สร. แสดงให้เห็นว่า ปัญหาสำคัญด้านการบริหารจัดการองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ คือ ปัญหาความเพียงพอของงบประมาณ ความล่าช้าในการตัดสินใจเชิงนโยบาย และความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นปัญหาสำคัญยิ่งขององค์กร ทั้งนี้ที่ปรึกษาเล็งเห็นว่าปัญหาในด้านการบริหารจัดการอาจมีสาเหตุเชื่อมโยงมาจากข้อจำกัดตามกรอบภารกิจหน้าที่ซึ่งบัญญัติไว้ตามกฎหมายด้วย

ตารางที่ ฉ-32 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร สร. ในการตอบสนองต่อภายนอกองค์กร

กลุ่ม	ประเด็น	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
กลุ่มที่ 3: ทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อภายนอกองค์กร	ความจำเป็นต้องมีหน่วยงานสำหรับกำกับดูแล (Regulator) คุณภาพการทำงานของหน่วยงานที่เข้าไปตรวจสอบ (Inspector) การทำงาน ณ สถานปฏิบัติการของผู้ประกอบการหรือพื้นที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	3	5	5	2	7	-	22
	ร้อยละ	13.64	22.73	22.73	9.09	31.82	-	100.00
	ความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีต่อภาพลักษณ์องค์กรภายหลังการแก้ไขปัญหาคความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน	-	5	3	7	7	-	22
	ร้อยละ	-	22.73	13.64	31.82	31.82	-	100.00
	ภาพลักษณ์ในการดำเนินงานของ ปส. ที่มีต่อทุกภาคส่วนที่อยู่ภายนอกองค์กร	-	1	5	10	5	1	22
ร้อยละ	-	4.55	22.73	45.45	22.73	4.55	100.00	

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ในกลุ่มที่ 3 ว่าด้วยทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อภายนอกองค์กร พบว่า บุคลากรของ สร. เห็นว่ามีความจำเป็นต้องมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแล (Regulator) คุณภาพการทำงานของ ปส. เองมากยิ่งขึ้นโดยสะท้อนได้จากผลของแบบสอบถามที่เห็นด้วยในระดับปานกลางถึงมากที่สุดถึงร้อยละ 63.64

สำหรับเรื่องของความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีต่อภาพลักษณ์องค์กรภายหลังการแก้ไขปัญหาความคล่องตัว ในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานนั้น พบว่า หากแก้ไขปัญหาคความคล่องตัวในการปฏิบัติงานได้แล้วย่อม ส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีต่อภายนอกมากยิ่งขึ้น โดยมีผู้เห็นด้วยในระดับมาก และมากที่สุด ในสัดส่วนเท่ากัน คือ ร้อยละ 31.82 หรือรวมกันถึงร้อยละ 63.64 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาผลจากความคิดเห็นของบุคลากร ปส. ในแง่ ภาพลักษณ์ของ ปส. ต่อภายนอกที่มีในปัจจุบัน พบว่า ภาพลักษณ์ปัจจุบันของ ปส. อยู่ในระดับปานกลาง หรือคิด เป็นร้อยละ 45.45

4.3 สรุปผลการวิเคราะห์องค์กรและจัดลำดับความสำคัญปัจจัยภายใน/นอกที่มีผลต่อการดำเนินงานของ ปส.

จากการวิเคราะห์ผลในขั้นตอนการศึกษาต่างๆ ทั้งในจากวิเคราะห์ประเมินแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการของ ปส. ตลอดจน การสัมภาษณ์เชิงลึก และสัมภาษณ์กลุ่มย่อยที่ผ่านในขั้นตอนการศึกษาโครงการฯ ระยะที่ 1 แล้ว ที่ปรึกษาจึงได้ทำการสรุปและวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญปัจจัยต่างดัดแปลงได้เป็นหลายมิติ และมีการ วิเคราะห์ในระดับรายละเอียดเพิ่มเติมในแต่ละมิติด้วย เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงและยืนยันความถูกต้องของผล การศึกษาที่มาจากหลายขั้นตอนดังกล่าว

ผลการศึกษาดังกล่าวจำแนกตามปัจจัยต่างๆ ในทุกมิติจะทำให้ ปส. ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่กระทบต่อการ ดำเนินงานทั้งในเชิงส่งเสริม และเหนี่ยวรั้งการดำเนินงานของ ปส. ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการ จัดลำดับความสำคัญจะนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์แต่ตรงประเด็นปัญหามากที่สุด ต่อไป โดยปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อการทำงานของ ปส. สามารถจำแนกได้เป็นปัจจัย 2 กลุ่มได้แก่

- 1) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย มิติด้านองค์กร ด้านกฎหมาย ด้านยุทธศาสตร์และนโยบาย ด้าน งบประมาณ ด้านบุคลากร
- 2) ปัจจัยภายนอก โดยการวิเคราะห์ครอบคลุมทั้งในมิติของผลการดำเนินงานของ ปส. ที่มีต่อ ภายนอก และมิติของปัจจัยภายนอกที่กระทบต่อการดำเนินงานของ ปส. ประกอบได้ด้วย มิติด้าน ภาพลักษณ์ มิติด้านผลกระทบทางเศรษฐศาสตร์ มิติด้านเทคโนโลยี มิติด้านสังคม และมิติด้าน สิ่งแวดล้อม สำหรับผลการวิเคราะห์ในแต่ละมิติมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ก. มิติด้านองค์กร

องค์กร	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม
เป็นองค์กรเดียวในด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยด้านพลังงานปริมาณของประเทศ	-	-	4	1	17	22
<i>ร้อยละ</i>	-	-	18.18	4.55	77.27	100.00
เป็นศูนย์กลางความรู้เกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี มีความรู้ความชำนาญในเรื่องรังสี	1	1	5	7	8	22
<i>ร้อยละ</i>	4.55	4.55	22.73	31.82	36.36	100.00
เป็นหน่วยงานหลักในการประสานงานระหว่างประเทศด้านพลังงานปรมาณู (การดำเนินการตามพันธกรณี)	-	3	3	3	13	22
<i>ร้อยละ</i>	-	13.64	13.64	13.64	59.09	100.00
ได้รับสนับสนุนจากต่างประเทศ และได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรของรัฐ เช่น การไปร่วมประชุมและฝึกอบรมในต่างประเทศ	-	1	6	6	9	22
<i>ร้อยละ</i>	-	4.55	27.27	27.27	40.91	100.00
การสื่อสารกันภายในองค์กรมีน้อย ทำให้ขาดเชื่อมโยงสนับสนุนกันระหว่างหน่วยงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	-	-	6	5	11	22
<i>ร้อยละ</i>	-	-	27.27	22.73	50.00	100.00
การบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกยังมีไม่เพียงพอเป็นผลให้หน่วยงานภายนอกขาดความเข้าใจบทบาทของ ปส.	-	1	5	9	7	22
<i>ร้อยละ</i>	-	4.55	22.73	40.91	31.82	100.00
ขาดการใช้ IT เข้ามาจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่เพียงพอ	-	-	5	7	10	22
<i>ร้อยละ</i>	-	-	22.73	31.82	45.45	100.00
ระบบงานสนับสนุนโดยรวม (Back Office) ขององค์กร อาทิ การวางแผนยุทธศาสตร์และการดำเนินงานตามแผนงานต่างๆในเชิงบูรณาการ การจัดลำดับความสำคัญของแผนงานฯ การติดตามและประเมินผลแผนการดำเนินงาน ระบบการบริหารและควบคุมงบประมาณ ระบบการประสานงานเชิงกลยุทธ์ภายในองค์กร เป็นต้น ยังขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	1	1	4	4	12	22
<i>ร้อยละ</i>	4.55	4.55	18.18	18.18	54.55	100.00
ไม่มีสำนักงานในภูมิภาค ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน	3	3	6	2	8	22
<i>ร้อยละ</i>	13.64	13.64	27.27	9.09	36.36	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากการศึกษารายละเอียดมิติด้านองค์กร พบว่า บุคลากร สร. ยังเชื่อมั่นว่าด้วยความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กรด้านการกำกับดูแลด้านนิวเคลียร์และรังสี อีกทั้งยังมีความเชื่อมโยงกับหน่วยงานระดับสากลจะเป็นผลให้การทำงานของ ปส. ดำเนินงานได้เป็นอย่างดี

สำหรับรายละเอียดปัญหาที่สำคัญต่อการดำเนินงานของ องค์กร คือ ปัญหาประเด็นปัญหาสำคัญของ ปส. การขาดการสื่อสารและบูรณาการกันทั้งในระดับภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งสาเหตุของปัญหาดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับปัญหาการให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) และการขาดหน่วยงานสนับสนุน (Back Office) ในการเป็นผู้ประสานและบูรณาการแผนการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างแท้จริงซึ่งปัญหาของประเด็นด้านหน่วยงานสนับสนุนอาจมีจากหลายสาเหตุทั้งในแง่ของระบบการติดตามประเมินผลที่ยังไม่สามารถตรวจสอบผลการดำเนินงานได้มากนัก ขณะเดียว ยังเป็นผลจากการวางแผนการดำเนินงานและการจัดสรรงบประมาณให้แก่ภารกิจต่างๆ ยังมีการดำเนินงานที่แยกส่วนระหว่างกัน

ดังนั้น ปัญหาต่างๆ ข้างต้น จึงทำให้การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และเบิกจ่ายงบประมาณของ ปส. จำเป็นต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างเร่งด่วนเพื่อให้สามารถพัฒนาระบบงานและเชื่อมต่องานต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข. มิติด้านกฎหมาย

กฎหมาย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
มีกฎหมายรองรับการดำเนินงานของ ปส. ชัดเจน	4	5	5	5	2	1	22
<i>ร้อยละ</i>	18.18	22.73	22.73	22.73	9.09	4.55	100.00
จาก พ.ร.บ. จัดตั้ง พ.ศ. 2504 ทำให้ ปส. ไม่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับ แนวทางการดำเนินงานและสถานการณ์ด้านนิวเคลียร์และรังสีที่เปลี่ยนไปได้	-	2	3	6	10	1	22
<i>ร้อยละ</i>	-	9.09	13.64	27.27	45.45	4.55	100.00
มีกระบวนการในการปรับปรุงกฎระเบียบเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลของ ปส. ให้เหมาะสมกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมเป็นไปอย่างล่าช้า	-	2	3	9	7	1	22
<i>ร้อยละ</i>	-	9.09	13.64	40.91	31.82	4.55	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ปัญหาทางด้านกฎหมายถือเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ ปส. ซึ่งปัญหาที่สะท้อนจากบุคลากรของ ปส. แล้วชัดเจนอย่างมาก คือ กฎระเบียบในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไปได้ ดังนั้น การดำเนินงานของ ปส. จึงอาจไม่สามารถตอบสนองกับปัจจัยภายนอกได้อย่างแท้จริงซึ่งกฎหมายหลักที่มีผลโดยตรง คือ พ.ร.บ. สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ. 2504 หรือ พ.ร.บ. จัดตั้งองค์กร ปส. เอง

ค. มิติด้านยุทธศาสตร์และนโยบาย

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่เห็น ด้วย	รวม
แนวทางการดำเนินงานขององค์กรไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	2	6	5	8	1	22
<i>ร้อยละ</i>	-	9.09	27.27	22.73	36.36	4.55	100.00
ความไม่สอดคล้องกันระหว่างยุทธศาสตร์ของ ปส. และกระทรวงฯ ซึ่งมุ่งเน้นในการทำหน้าที่ด้านการส่งเสริม/พัฒนาเป็นสำคัญ ขณะที่ ปส. ถือเป็นหน่วยงานในด้านการกำกับดูแล ทำให้ไม่สามารถประเมินผลสัมฤทธิ์ของ ปส. ที่มีต่อยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงได้	-	2	3	6	10	1	22
<i>ร้อยละ</i>	-	9.09	13.64	27.27	45.45	4.55	100.00
ไม่มีการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์เป็นไปได้ยาก อีกทั้งมีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์บ่อยครั้ง ทำให้ไม่สามารถวางแผนและจัดเตรียมโครงสร้างองค์กรที่รองรับเป้าหมายในระยะยาวได้	-	2	1	7	11	1	22
<i>ร้อยละ</i>	-	9.09	4.55	31.82	50.00	4.55	100.00
ปส. มีความยุ่งยากในการของบประมาณ เนื่องจาก มีภารกิจไม่ตรงตามยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ	-	1	2	11	7	1	22
<i>ร้อยละ</i>	-	4.55	9.09	50.00	31.82	4.55	100.00
ค่าเกณฑ์วัดผลการดำเนินงาน (เป้าหมาย) ตัวชี้วัดไม่ท้าทาย	1	3	5	7	5	1	22
<i>ร้อยละ</i>	4.55	13.64	22.73	31.82	22.73	4.55	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์รายละเอียดมิติความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ ปส. และระดับกระทรวง พบว่า ปส. ยังไม่มีการบูรณาการแผนยุทธศาสตร์ ปส. กับระดับกระทรวงทำให้การประเมินในลักษณะผลสำเร็จระดับผลกระทบ (Impact) ไม่สามารถประเมินได้อย่างแท้จริง ขณะเดียวกันแผนงาน/โครงการต่างๆ ที่มีการดำเนินงานกันในแต่ละปีนั้นยังเป็นแผนงาน/โครงการซึ่งไม่ได้มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการไว้เพื่อให้เกิดการจัดสรรงบประมาณเพื่อตอบสนองการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงนโยบาย แล้วด้วยปัญหาดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของ ปส. จากหน่วยงานระดับกระทรวงเพราะมีเป้าหมายและแผนที่ไม่เชื่อมต่อกัน

ง. มิติด้านงบประมาณ

งบประมาณ	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
งบประมาณที่ได้รับมืออย่างจำกัด ไม่สอดคล้องกับ ภาระงานในการขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ขององค์กร	2	1	4	1	13	1	22
<i>ร้อยละ</i>	9.09	4.55	18.18	4.55	59.09	4.55	100.00
ไม่มีประสิทธิภาพในการเบิกจ่ายงบประมาณ (เมื่อ พิจารณาจากการเบิกจ่ายงบประมาณที่เหลือในแต่ละ ปีงบประมาณ)	-	5	3	6	7	1	22
<i>ร้อยละ</i>	-	22.73	13.64	27.27	31.82	4.55	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากการศึกษารายละเอียดของงบประมาณ พบว่า ปัญหาที่แท้จริงในมิติด้านงบประมาณของ ปส. เกิดขึ้นจากการจัดสรรงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ซึ่งประเด็นดังกล่าวเชื่อมโยงไปสู่ปัญหาจากการมีระบบติดตามประเมินผลที่ไม่มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ปัญหาที่ชัดเจนอย่างยิ่งจากการวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ คือ แม้ว่าจะมีข้อจำกัดการด้านงบประมาณแต่เมื่อพิจารณาจากอัตราการเบิกจ่ายปัญหาประสิทธิภาพการเบิกจ่ายถือเป็นปัญหาสำคัญอย่างยิ่งในทัศนคติของบุคลากร ปส.

จ. มิติด้านบุคลากร

บุคลากร	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
บุคลากรมีความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านการกำกับดูแล ความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี และมีนักวิชาการที่มีความ เชี่ยวชาญสูง โดยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์	-	3	1	8	10	-	22
<i>ร้อยละ</i>	-	13.64	4.55	36.36	45.45	-	100.00
ไม่มีการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ อย่างเป็นระบบ ทำให้การพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ (เช่น การบริหารอัตรากำลัง การจัดการอาชีพ การบริหาร บุคลากรมีความสามารถระดับสูง การบริหารผลการดำเนินงาน การจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับแต่ ละตำแหน่ง และการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ฯลฯ เป็นต้น) ไม่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและ สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร ตลอดจนไม่สามารถทำให้อ องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่างๆ ได้อย่าง ยั่งยืน	-	1	2	9	10	-	22
<i>ร้อยละ</i>	-	4.55	9.09	40.91	45.45	-	100.00
มีปัญหาในด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management: KM) ทำให้การถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกิดจาก การทำงานจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานสูงไปสู่ บุคลากรในรุ่นถัดไปมีข้อจำกัด	-	2	2	11	7	-	22
<i>ร้อยละ</i>	-	9.09	9.09	50.00	31.82	-	100.00

บุคลากร	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
มีการเปลี่ยนผู้บริหารองค์กรบ่อยครั้ง ทำให้นโยบายไม่ต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์บ่อยครั้ง และบุคลากรในองค์กร ยังขาดการปรับตัว เพื่อรองรับนโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลง	-	3	3	11	5	-	22
<i>ร้อยละ</i>	-	13.64	13.64	50.00	22.73	-	100.00
บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แต่ไม่อาจแปลงแนวคิดต่างๆ ที่ระดมความคิดเห็นไปสู่การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างแท้จริง	1	2	4	5	9	1	22
<i>ร้อยละ</i>	4.55	9.09	18.18	22.73	40.91	4.55	100.00
บุคลากรทุกระดับมีการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้อง ตรงกันเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ เช่นวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และแผนงาน/โครงการ	2	5	11	1	1	2	22
<i>ร้อยละ</i>	9.09	22.73	50.00	4.55	4.55	9.09	100.00
บุคลากรมีความมั่นใจต่อบทบาทของผู้บริหารในการเป็นผู้นำองค์กรไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	2	6	11	1	-	2	22
<i>ร้อยละ</i>	9.09	27.27	50.00	4.55	-	9.09	100.00
บุคลากรมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นและทุ่มเทการทำงาน เพื่อให้แผนงานและโครงการตามแผนยุทธศาสตร์(ตามความรับผิดชอบ)ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4	5	7	4	-	2	22
<i>ร้อยละ</i>	18.18	22.73	31.82	18.18	-	9.09	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

สำหรับประเด็นการจัดลำดับความสำคัญด้านบุคลากรถือเป็นประเด็นสำคัญ เนื่องจาก ถือเป็นพื้นฐานหลัก (Back-bone) ของการบริหารงานและดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ จากการศึกษา พบว่า แม้ว่า ปส. จะเป็นแหล่งรวมของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีขั้นสูง แต่เมื่อพิจารณาในมิติของระบบการบริหารงานบุคคลแล้ว ปส. ยังขาดการบริหารองค์ความรู้ที่ต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของ ปส. ให้มีคุณภาพและเชี่ยวชาญ

นอกจากนี้ จากการที่มีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หมายรวมถึงยุทธศาสตร์ของ ปส. บ่อยครั้งได้ส่งผลกระทบต่ออย่างยิ่งต่อการปรับตัวของบุคลากรให้เข้ากับแนวทางของ ปส. ซึ่งผลที่เกิดขึ้นนอกจากปัญหาในการปรับตัวของบุคลากรแล้วยังทำให้ บุคลากรของ ปส. ขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารองค์กร และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่อันนำไปสู่การทำงานที่เน้นงานประจำ (Routine) ที่เคยดำเนินงานมา ทั้งยังไม่ให้ความสนใจต่อการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารจัดการในภาพรวมอีกด้วย

ฉ. มิติด้านภาพลักษณ์ การประชาสัมพันธ์ และการให้ความรู้แก่ประชาชน

ภาพลักษณ์	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
มีตำรา/เอกสารการอบรมความรู้ด้านนิวเคลียร์และรังสีที่เป็นภาษาไทย ทำให้ประชาชนมีความเข้าใจและมีความรู้ดังกล่าวมากยิ่งขึ้น	-	4	9	6	1	2	22
<i>ร้อยละ</i>	-	18.18	40.91	27.27	4.55	9.09	100.00
มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นยังไม่เพียงพอต่อภายนอกทำให้ภาคส่วนต่างๆขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และไม่เข้าใจภาพลักษณ์ขององค์กร	-	2	13	2	3	2	22
<i>ร้อยละ</i>	-	9.09	59.09	9.09	13.64	9.09	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

สำหรับผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญในประเด็นภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีต่อภายนอก พบว่าภาคส่วนต่างๆ ภายนอกองค์กรยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านนิวเคลียร์และรังสี ขณะเดียวกันยังไม่มี ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ และการทำงานของ ปส. แม้ว่าจะมีการจัดทำตำรา/เอกสารเผยแพร่ความรู้จากทาง ปส. แล้วก็ตาม ดังนั้น ปส. จึงควรมีแนวทางการดำเนินงานเชิงรุกเพื่อปรับปรุงภาพลักษณ์และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านนิวเคลียร์และรังสีมากยิ่งขึ้น

ข. มิติด้านเศรษฐศาสตร์

เศรษฐศาสตร์	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
กรอบความร่วมมือสากลที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีหรือมีพันธกรณีอยู่ และในอนาคต อาทิ กรอบความร่วมมือด้านพลังงานของอาเซียน จะส่งผลให้การดำเนินงานของ ปส. มีความเข้มข้นและสำคัญมากยิ่งขึ้น	-	3	5	8	5	1	22
<i>ร้อยละ</i>	-	13.64	22.73	36.36	22.73	4.55	100.00
การขยายตัวของธุรกิจ อุตสาหกรรม จึงมีการนำเทคโนโลยีด้านรังสีไปใช้เพื่อเพิ่มผลผลิตทางอุตสาหกรรมมากขึ้น	-	2	3	11	5	1	22
<i>ร้อยละ</i>	-	9.09	13.64	50.00	22.73	4.55	100.00
การเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์เพื่อประโยชน์ทางพลังงานมากยิ่งขึ้น	1	3	6	7	5	1	22
<i>ร้อยละ</i>	4.55	13.64	27.27	31.82	18.18	4.55	100.00
ประเทศเพื่อนบ้านมีการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ ด้วยเหตุนี้ การทำหน้าที่ในการเฝ้าระวังด้านนิวเคลียร์มากยิ่งขึ้นและส่งผลให้บทบาทของ ปส. มีความชัดเจนและสำคัญมากยิ่งขึ้น	-	3	4	10	4	1	22

เศรษฐกิจศาสตร์	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
<i>ร้อยละ</i>	-	13.64	18.18	45.45	18.18	4.55	100.00
แนวโน้มผู้ใช้บริการรังสีในการแพทย์ที่เพิ่มขึ้น	-	2	5	8	6	1	22
<i>ร้อยละ</i>	-	9.09	22.73	36.36	27.27	4.55	100.00
รัฐบาลให้ความสำคัญกับงานที่สร้างรายได้มากกว่างานด้านกำกับดูแลความปลอดภัย	1	4	4	6	6	1	22
<i>ร้อยละ</i>	4.55	18.18	18.18	27.27	27.27	4.55	100.00
นโยบายด้านพลังงานของรัฐมีแนวโน้มในการพึ่งพาพลังงานสำรองรูปแบบอื่นๆ ที่ไม่ใช่พลังงานนิวเคลียร์จากต่างประเทศ เช่น พม่า ลาว เป็นต้น	-	2	4	9	6	1	22
<i>ร้อยละ</i>	-	9.09	18.18	40.91	27.27	4.55	100.00
นโยบายการเมืองไม่แน่นอน และเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ยุทธศาสตร์ด้านนิวเคลียร์ขาดความต่อเนื่องและชัดเจน	-	2	5	5	9	1	22
<i>ร้อยละ</i>	-	9.09	22.73	22.73	40.91	4.55	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ภายใต้กรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจ การขยายตัวทางเศรษฐกิจย่อมมีผลให้เกิดการใช้นิวเคลียร์ในแง่พลังงาน และรังสีในแง่การพัฒนาปรับปรุงการผลิตของอุตสาหกรรมมากขึ้น ตลอดจนการใช้รังสีเพื่อการแพทย์ก็มีแนวโน้มในด้านกาให้บริการมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ปัจจัยในมิติเชิงเศรษฐกิจศาสตร์จากภายนอกจึงมีแนวโน้มผลักดันไปในทิศทางบวกเพิ่มมากยิ่งขึ้นต่อการรอบและวิธีการดำเนินงานของ ปส. ตามไปด้วย

นอกจากนี้ จากการจัดลำดับความสำคัญในมิติเชิงเศรษฐกิจศาสตร์ พบว่า ไทยควรมีนโยบายด้านพลังงานนิวเคลียร์ของประเทศมีชัดเจนซึ่งมีผลดีต่อแนวทางการทำงานของ ปส. โดยตรงในฐานะที่ต้องทำหน้าที่กำกับดูแลในกรณีที่มีการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ในประเทศ ขณะเดียวกันผลการวิเคราะห์ที่น่าสนใจอีกประการและจะกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานของ ปส. คือ นโยบายด้านนิวเคลียร์ของประเทศเพื่อนบ้านซึ่งจะทำให้ ปส. ต้องปฏิบัติในลักษณะการเฝ้าระวังผลกระทบด้านนิวเคลียร์จากภายนอก แม้ว่าประเทศอาจจะไม่มีนโยบายการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ก็ตาม

ข. มิติด้านเทคโนโลยี

เทคโนโลยี	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วเป็นผลให้เกิดการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีนิวเคลียร์ในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น	-	1	8	8	5	-	22
ร้อยละ	-	4.45	36.36	36.36	22.73	-	100.00
นิวเคลียร์เป็นเทคโนโลยีทางเลือก ทั้งยังมีบทบาทในการเพิ่มคุณภาพชีวิต เช่น radiation medicine เทคโนโลยีด้านการแพทย์/รังสี เพิ่มมากขึ้น	-	1	6	9	6	-	22
ร้อยละ	-	4.55	27.27	40.91	27.27	-	100.00
การค้นพบแหล่งพลังงานใหม่ หรือเทคโนโลยีอื่น โดยไม่ต้องพึ่งพาพลังงานนิวเคลียร์	-	5	7	5	5	-	22
ร้อยละ	-	22.73	31.82	22.73	22.73	-	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากมิติทางด้านเทคโนโลยี พบว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีภาคการผลิตและบริการในอนาคตยังจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีนิวเคลียร์และรังสีต่อไป ดังนั้นจึงยังจำเป็นต้องมีการกำกับดูแลด้านนิวเคลียร์และรังสีอย่างเข้มงวดต่อไปซึ่งมีผลโดยตรงต่อบทบาทของ ปส. ในอนาคต อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี ปัจจัยสำคัญในการกำหนดทิศทางของ ปส. คือ นโยบายระดับชาติของรัฐบาล

ณ. มิติด้านสังคม

ด้านสังคม	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
มีการเผยแพร่ข่าวสารทางนิวเคลียร์และรังสีเพิ่มมากขึ้น	-	3	6	8	3	2	22
ร้อยละ	-	13.64	27.27	36.36	13.64	9.09	100.00
สังคมไทยยังมีความรู้และความเข้าใจด้านนิวเคลียร์จำกัด	1	2	3	3	12	1	22
ร้อยละ	4.55	9.09	13.64	13.64	54.55	4.55	100.00
สังคมยังขาดความเชื่อมั่นในการกำกับ และไม่มีความมั่นใจความปลอดภัยด้านนิวเคลียร์ และรังสี ตลอดจนการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์	-	2	3	7	9	1	22
ร้อยละ	-	9.09	13.64	31.82	40.91	4.55	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

หากพิจารณามิติจากภายนอกถึงความสนใจ และตระหนักถึงความสำคัญของสังคมภายนอกต่อนิวเคลียร์และรังสี พบว่า สังคมไทยยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของพลังงานนิวเคลียร์และรังสีอย่างมากซึ่งเป็นเหตุไปสู่วามร่วมมือ งานด้านการเฝ้าระวัง และนำไปสู่ผลกระทบต่อภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่นการกำกับดูแลของ ปส. ตามไปด้วย ดังนั้น กลไกหนึ่งที่สำคัญและช่วยให้เกิดความรู้แก่สังคมมากขึ้น ปส. จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร

และเพิ่มวิธีการชักจูงใจสังคมไทยให้สนใจในประเด็นด้านนิวเคลียร์และรังสีมากยิ่งขึ้น ทั้งประโยชน์แก่ภาคสังคม และการปฏิบัติงานของ ปส. ที่จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ญ. มิติด้านสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อม	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
ภาวะโลกร้อน กระแสการรักษาสิ่งแวดล้อมในโลกทำให้ต้องปรับตัวตามแนวโน้มความต้องการพลังงานทดแทน	1	-	6	6	8	1	22
ร้อยละ	4.55	-	27.27	27.27	36.36	4.55	100.00
การเกิดอุบัติเหตุทางนิวเคลียร์จากประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมภายในประเทศ	1	3	3	6	8	1	22
ร้อยละ	4.55	13.64	13.64	27.27	36.36	4.55	100.00
ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้มีการหาพลังงานทางเลือก	1	1	5	5	9	1	22
ร้อยละ	4.55	4.55	22.73	22.73	40.91	4.55	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากภาวะการเปลี่ยนแปลงและความตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากยิ่งขึ้นทั้งในระดับสากลและภายในประเทศ ด้วยเหตุนี้ จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและภูมิอากาศของโลกที่เกิดขึ้นในช่วงที่ผ่านมา ประกอบกับการเกิดอุบัติเหตุทางนิวเคลียร์ภายหลังการเกิดภัยธรรมชาติในต่างประเทศ ดังนั้นประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม ปส. นั้นจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างใกล้ชิด ควบคู่กับการให้ความรู้ข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนแก่ภายนอกองค์กรมากยิ่งขึ้น

ขณะที่ มิติด้านสิ่งแวดล้อมในแง่ของพลังงาน จากสถานการณ์ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องนั้นย่อมส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจพลังงานทางเลือก และพลังงานนิวเคลียร์ถือเป็นทางเลือกที่สำคัญมากขึ้นเป็นลำดับโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากพิจารณาด้านเสถียรภาพด้านพลังงานเป็นสำคัญ

5. กลุ่มอื่นๆ

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

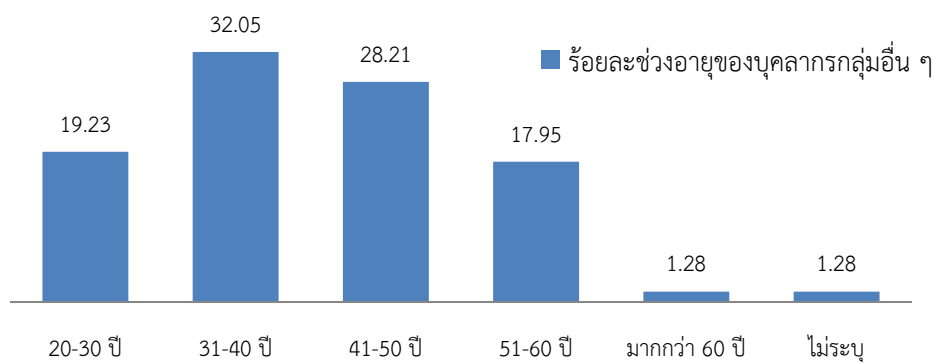
เบื้องต้นจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ร้อยละบุคลากรของกลุ่มอื่นๆ อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.05 ของบุคลากร ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ขณะที่บุคลากรในช่วงอายุมากกว่า 60 ปี เป็นช่วงอายุที่มีร้อยละน้อยที่สุด

ตารางที่ ฉ-33 จำนวนและร้อยละช่วงอายุของบุคลากรของกลุ่มอื่น ๆ

เพศ	จำนวน/ร้อยละ	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	มากกว่า 60 ปี	ไม่ระบุ	รวม
ชาย	จำนวน	3	7	13	9	1	1	34
	ร้อยละ	8.82	20.59	38.24	26.47	2.94	2.94	43.59
หญิง	จำนวน	12	18	9	5	-	-	44
	ร้อยละ	27.27	40.91	20.45	11.36	-	-	56.41
รวม	จำนวน	15	25	22	14	1	1	78
	ร้อยละ	19.23	32.05	28.21	17.95	1.28	1.28	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

แผนภาพที่ ฉ-9 ร้อยละช่วงอายุของบุคลากรของกลุ่มอื่น ๆ



ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

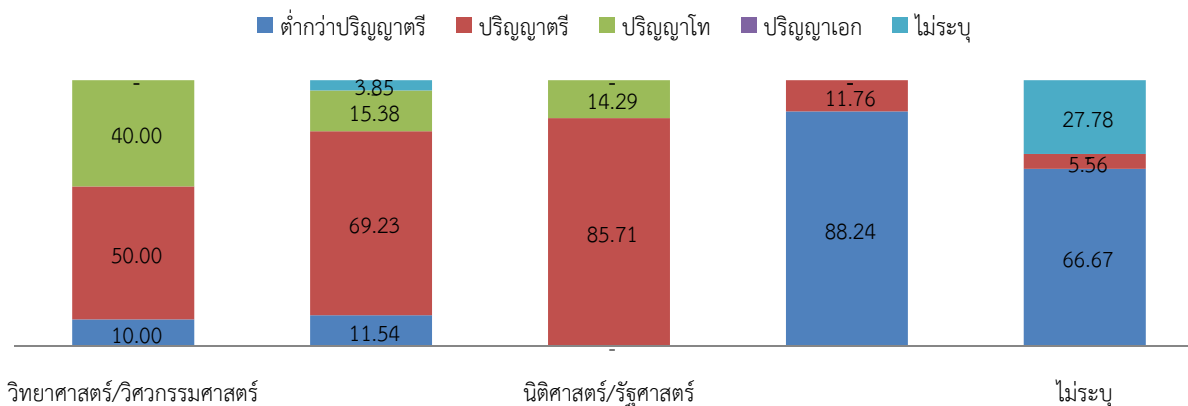
จากการศึกษา พบว่า โครงสร้างอัตรากำลังของกลุ่มอื่น ๆ นั้นมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นสำคัญ มีจำนวนทั้งสิ้น 32 คน จากทั้งสิ้น 78 คน อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์ตามสาขาวิชาจะเห็นว่า กลุ่มอื่น ๆ มีบุคลากรด้านบริหารจัดการ/เศรษฐศาสตร์เป็นสำคัญโดยมีจำนวนทั้งสิ้น 26 คน รองลงมาคือด้านวิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์และด้านนิติศาสตร์/รัฐศาสตร์ มีจำนวน 10 และ 7 คนตามลำดับ

ตารางที่ ฉ-34 จำนวนและร้อยละบุคลากรจำแนกตามสาขาวิชาและวุฒิการศึกษา

การศึกษา		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ไม่ระบุ	รวม
วิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์	จำนวน	1	5	4	-	-	10
	ร้อยละ	10.00	50.00	40.00	-	-	12.82
บริหารจัดการ/เศรษฐศาสตร์	จำนวน	3	18	4	-	1	26
	ร้อยละ	11.54	69.23	15.38	-	3.85	33.33
นิติศาสตร์/รัฐศาสตร์	จำนวน	-	6	1	-	-	7
	ร้อยละ	-	85.71	14.29	-	-	8.97
อื่นๆ	จำนวน	15	2	-	-	-	17
	ร้อยละ	88.24	11.76	-	-	-	21.73
ไม่ระบุ	จำนวน	12	1	-	-	5	18
	ร้อยละ	66.67	5.56	-	-	27.78	23.08
รวม	จำนวน	31	32	9	-	6	78
	ร้อยละ	39.74	41.03	11.54	-	7.69	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

แผนภาพที่ ฉ-10 ร้อยละบุคลากรจำแนกตามสาขาวิชาจำแนกตามวุฒิการศึกษา



ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

นอกจากนี้ ที่ปรึกษาได้ทำการวิเคราะห์ถึงบุคลากรที่ได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อของกลุ่มอื่น ๆ พบว่ามีบุคลากรได้รับทุนทั้งสิ้น 25 คน โดยจำแนกเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 25 คน (ร้อยละ 37.88) ปริญญาตรี 32 คน (ร้อยละ 48.48) และปริญญาโท 8 คน (ร้อยละ 12.12) จากข้อมูลแบบสอบถาม ทั้งนี้บุคลากรที่ได้รับทุนศึกษาต่อมีระยะเวลาในการใช้ทุนที่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่จะใช้ทุนน้อยกว่า 10 ปี (ร้อยละ 68.18)

ตารางที่ ฉ-35 จำนวนและร้อยละบุคลากรที่ได้รับทุนจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ผู้ได้รับทุน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ไม่ระบุ	รวม
จำนวน	25	32	8	-	1	66
ร้อยละ	37.88	48.48	12.12	-	1.52	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ตารางที่ ฉ-36 จำนวนและร้อยละบุคลากรที่ได้รับทุนจำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ทุน

ระยะเวลาใช้ทุน	1-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	รวม
จำนวน (คน)	45	33	78
ร้อยละ	68.18	31.82	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ดังนั้น โครงสร้างองค์กรตามที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากแบบสอบถามแล้วจึงสามารถให้ข้อสรุปภูมิหลังและโครงสร้างบุคลากรเพื่อสะท้อนแนวทางการทำงานขององค์กรที่มุ่งเน้นการทำงานโดยมีบุคลากรในด้านบริหารจัดการ/เศรษฐศาสตร์เป็นสำคัญ อีกทั้งเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรรุ่นกลาง (มากกว่า 30 แต่น้อยกว่า 40 ปี) อยู่เป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้ แนวทางการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ถึงทัศนคติของบุคลากรต่อกระบวนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์เป็นอย่างไรจำแนกตามมิติต่างๆ อย่างชัดเจนมากขึ้น ที่ปรึกษาจึงจะทำการวิเคราะห์การประเมินผลเพิ่มเติมในกลุ่มบุคลากรรุ่นใหม่ซึ่งจะเป็นกำลังหลักของ ปส. ต่อไปในอนาคตว่ามีทัศนคติต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์อย่างไรโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.2 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร ปส. ที่มีต่อการดำเนินงานที่ผ่านมา

ผลการวิเคราะห์ในหัวข้อการประเมินทัศนคติขององค์กร (Mind-set) โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มทัศนคติ ได้แก่

- 1) กลุ่มที่ 1: ทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์
- 2) กลุ่มที่ 2: ทัศนคติต่อโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร
- 3) กลุ่มที่ 3: ทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อภายนอกองค์กร

ลักษณะการวิเคราะห์และประเมินผลที่ใช้เป็นไปในลักษณะการประเมินตนเอง (Self Assessment) ภายใต้งานไขประเด็นที่ได้รับรวบรวมจาก ปส. เองแล้วทั้งจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การรวบรวมผลการประเมินองค์กรที่มีจากในอดีต สำหรับผลการวิเคราะห์ในทั้ง 3 กลุ่มซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ฉ-37 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร กลุ่มอื่น ๆ ในการดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์

กลุ่ม	ประเด็น	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
กลุ่มที่ 1: ทัศนคติในการ ดำเนินงาน ตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์	ความท้าทายของวิสัยทัศน์และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร และสอดคล้องกับ พันธกิจ สถานการณ์ภายนอกและขีด ความสามารถขององค์กร	5	20	28	23	1	1	78
	ร้อยละ	6.41	25.64	35.90	29.48	1.28	1.28	100.00
	การดำเนินงานของบุคลากรที่สามารถ ทำงานตอบสนองต่อเป้าหมายเชิง ยุทธศาสตร์ตามวิสัยทัศน์ของ ปส.	4	22	34	8	9	1	78
	ร้อยละ	5.13	28.21	43.59	10.26	11.54	1.28	100.00
	การปฏิบัติหน้าที่ในการกิจที่รับผิดชอบได้ ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิง ยุทธศาสตร์	3	12	39	19	4	1	78
ร้อยละ	3.85	15.38	50.00	24.36	5.13	1.28	100.00	

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ทัศนคติตามคำถามกลุ่มที่ 1 ว่าด้วยการดำเนินงานของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์นั้นได้ว่าเป็นส่วนคำถามที่สำคัญต่อการประเมินผลองค์กรอย่างยิ่ง เนื่องจาก คำตอบที่ได้รับเป็นผลสะท้อนโดยตรงต่อยุทธศาสตร์ และแนวทางการดำเนินงานของบุคลากรเอง ดังนั้น หากการองค์ประกอบในทุกส่วนงานของ ปส. มีพื้นฐานจากการดำเนินงานตามแผนงานของยุทธศาสตร์จริงแล้ว ประเด็นหลักที่ต้องพิจารณาก่อนเป็นอันดับแรก คือ วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นระดับที่ท้าทายหรือไม่ และมีบุคลากรของ ปส. นั้นให้ความสำคัญกับการดำเนินงานภายใต้ตัวชี้วัดที่ตนเองได้รับหรือไม่ ซึ่งในส่วนการวิเคราะห์ความเหมาะสมและคุณภาพของตัวชี้วัดที่ปรึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ไว้แล้วในเนื้อหาบทที่ 3 โดยผลการวิเคราะห์ในบทที่ 4 จะเน้นการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณเพื่อสะท้อนความคิดเห็นในภาพรวมขององค์กรต่อแผนยุทธศาสตร์ และอื่นๆ ที่เป็นสิ่งแวดล้อมภายใน/นอก องค์กร

จากการวิเคราะห์ในกลุ่มที่ 1 ว่าด้วยการดำเนินงานของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์มาน้อยเพียงใด พบว่า บุคลากรของ กลุ่มอื่น ๆ ค่อนข้างมีความเชื่อมั่นว่าตนเองได้ดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ซึ่งมีความท้าทาย⁵ โดยเมื่อพิจารณาในแง่ที่ตนเองสามารถดำเนินงานได้ตาม

⁵บุคลากรของ กลุ่มอื่น ๆ มีความเชื่อมั่นว่าตนเองได้ดำเนินงานที่มีความท้าทายภายใต้วิสัยทัศน์ โดยมีความเห็นด้วยปานกลางคิดเป็นร้อยละ 35.90 มีความเห็นด้วยมากคิดเป็นร้อยละ 29.48 และเมื่อรวมกับผู้ตอบว่าเห็นด้วยมากที่สุดจะมีถึง ร้อยละ 66.66 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ขณะเดียวกัน เมื่อมีการให้ประเมินตนเองในเชื่อว่าตนเองได้ดำเนินงานตรงตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ขององค์กรแล้วหรือไม่ พบว่า ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามจะเห็นด้วยในระดับปานกลาง(ร้อยละ 43.59) โดยเมื่อรวมกลุ่มที่เห็นด้วยใน

ตัวชี้วัดหรือไม่นั้นพบว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ บุคลากรของ กลุ่มอื่น ๆ เชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำงานได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งเมื่อพิจารณาแนวโน้มของคะแนนโดยส่วนใหญ่แล้วจะเห็นด้วยตั้งแต่ในระดับปานกลางไปจนถึงเห็นด้วยมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่

ด้วยเหตุนี้ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์แล้ว เทคนิคการวิเคราะห์เพื่อให้คำตอบดังกล่าวจึงจำเป็นต้องศึกษาโดยใช้สมการถดถอย (Regression Equation) ในการหาปัจจัยที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significant) จากหัวข้อการประเมินกลุ่มที่ 1 ว่าด้วยทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์สามารถเขียนสมการวัตถุประสงค์ (Objective Equation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของ กลุ่มอื่น ๆ โดยมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

$$y = c + x_1 + x_2 + e$$

โดยที่

y	=	การดำเนินงานของบุคลากรที่สามารถทำงานตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ตามวิสัยทัศน์ของ ปส. (หรือจากข้อ 2 หัวข้อที่ 2 ของแบบประเมิน)
x ₁	=	ความท้าทายของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร และสอดคล้องกับพันธกิจ สถานการณ์ภายนอกและขีดความสามารถขององค์กร (หรือจากข้อ 1 ในหัวข้อคำถามกลุ่มที่ 1 แบบประเมิน)
x ₂	=	การปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่รับผิดชอบได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (หรือจากข้อ 3 ในหัวข้อคำถามกลุ่มที่ 1 ของแบบประเมิน)
c	=	ค่าคงที่
e	=	ค่าความคลาดเคลื่อน

ระดับปานกลางถึงเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.39 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับความเห็นด้วยระดับอื่นๆ ก็สอดคล้องกับผลการประเมินตนเองในหัวข้อที่ 3 ในแง่ของการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ตามตัวชี้วัดขององค์กรซึ่งให้ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถสอดคล้องกับคำถามที่ 2

ตารางที่ ฉ-38 ปัจจัยที่มีผลในการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

	Coef.	P>t
ความท้าทายของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร และสอดคล้องกับพันธกิจ สถานการณ์ภายนอกและขีดความสามารถขององค์กร	0.022	0.843
การปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่รับผิดชอบได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	0.483	0.001**
ค่าคงที่	1.359	0.016

หมายเหตุ: R-squared= 0.185

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยสามารถอนุมานได้ว่าบุคลากรของ ปส. นั้นมีความเชื่อว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นมีความท้าทายและเหมาะสมกับการทำงานของ ปส. อย่างยิ่ง อีกทั้งตนเองสามารถดำเนินงานตามเป้าหมายตัวชี้วัดได้เป็นอย่างดี โดยองค์ประกอบในส่วนของการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่รับผิดชอบได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์มีผลต่อการทำงานของบุคลากรของ ปส. ในการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

ตารางที่ ฉ-39 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร กลุ่มอื่น ๆ ต่อโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร

กลุ่ม	ประเด็น	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
กลุ่มที่ 2: ทัศนคติต่อโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร	ความถูกต้องเหมาะสมกับพันธกิจปัจจุบันขององค์กร บทบาท ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน (Job description)	9	11	32	17	8	1	78
	ร้อยละ	11.54	14.10	41.03	21.79	10.26	1.28	100.00
	ความพอเพียงของงบประมาณและเหมาะสมต่อภาระงาน	8	33	26	9	1	1	78
	ร้อยละ	10.26	41.31	33.33	11.54	1.28	1.28	100.00
	ความล่าช้าในการปฏิบัติงานจากกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหาร	4	17	30	19	5	3	78
	ร้อยละ	5.13	21.79	38.46	24.36	6.41	3.85	100.00
	การขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน	8	25	27	15	2	1	78
ร้อยละ	10.26	32.05	34.62	19.23	2.56	1.28	100.00	

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ในกลุ่มคำถามที่ 2 มีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์ถึงทัศนคติของบุคลากรว่าระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นสำคัญและเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินงาน จากการวิเคราะห์ในกลุ่มที่ 2 พบว่า บุคลากรของ กลุ่มอื่น ๆ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการบริหารจัดการองค์กรที่ผ่านมา ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

บุคลากรของกลุ่มอื่น ๆ ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับความเหมาะสมกันระหว่างพันธกิจในปัจจุบันขององค์กร ทั้งบทบาท ขอบเขต หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน โดยเห็นด้วยปานกลางร้อยละ 41.03 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 21.79 และเมื่อรวมกับข้อคิดเห็นที่เห็นด้วยในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 10.26 พบว่ากลุ่มบุคลากรที่ ส่วนใหญ่เห็นด้วยตั้งแต่ระดับเห็นด้วยมากถึงเห็นด้วยมากที่สุดคิดเป็นถึง ร้อยละ 73.08 จากผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด

ในประเด็นเรื่องความพอเพียงของงบประมาณและเหมาะสมต่อภาระงาน พบว่า บุคลากรของกลุ่มอื่น ๆ เห็นว่ามีงบประมาณเพียงพอในระดับที่เห็นด้วยมากถึงเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.82 ขณะที่ส่วนใหญ่ ของคนที่เห็นด้วยน้อยถึงเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 41.31 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดของกลุ่มอื่น ๆ นั้นหมายความว่าในเรื่องความเหมาะสมของงบประมาณต่อภาระงาน บุคลากร กลุ่มอื่น ๆ ส่วนใหญ่เห็นว่า **ประเด็นด้านความพอเพียงของงบประมาณต่อการดำเนินงานไม่เป็นประเด็นที่สำคัญมากนัก**

สำหรับประเด็นความล่าช้าในการปฏิบัติงานจากกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหาร พบว่า มีผู้ ไม่เห็นด้วยกับความล่าช้าดังกล่าวคิดเป็นร้อยละ 5.13 และมีผู้ที่เห็นด้วยน้อยคิดเป็นร้อยละ 21.79 ขณะที่ผู้ที่เห็น ด้วยปานกลางถึงเห็นด้วยมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 69.23 ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า **ปส. ประสบปัญหาด้าน ความล่าช้าของการตัดสินใจเชิงนโยบาย**

สำหรับ ความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ ต่อประเด็นการขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของแต่ละ หน่วยงาน พบว่า เป็นปัญหาที่บุคลากรกลุ่มอื่น ๆ ให้ความสำคัญและเชื่อว่ามีผลต่อการดำเนินงานเพื่อบรรลุ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์เป็นอย่างมาก และเมื่อพิจารณาคำตอบที่มีผู้เห็นด้วยปานกลางจนถึงเห็นด้วยมากที่สุด พบว่า มีร้อยละถึงร้อยละ 56.41 ขณะที่ในส่วนของผู้ที่เห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 32.05 และผู้ที่ไม่เห็นด้วย คิด เป็นร้อยละ 10.26

กล่าวโดยสรุป จากทัศนคติของบุคลากร กลุ่มอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่า ปัญหาสำคัญด้านการบริหารจัดการ องค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ คือ ปัญหาความล่าช้าในการตัดสินใจเชิงนโยบาย ความ คล่องตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นปัญหาสำคัญยิ่งขององค์กร ทั้งนี้ที่ปรึกษาเล็งเห็นว่าปัญหาในด้านการ บริหารจัดการอาจมีสาเหตุเชื่อมโยงมาจากข้อจำกัดตามกรอบภารกิจหน้าที่ซึ่งบัญญัติไว้ตามกฎหมายด้วย

ตารางที่ ฉ-40 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติบุคลากร กลุ่มอื่น ๆ ในการตอบสนองต่อภายนอกองค์กร

กลุ่ม	ประเด็น	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
กลุ่มที่ 3: ทัศนคติในการ ดำเนินงาน ตอบสนองต่อ ภายนอก องค์กร	ความจำเป็นต้องมีหน่วยงานสำหรับ กำกับดูแล (Regulator) คุณภาพการ ทำงานของหน่วยงานที่เข้าไป ตรวจสอบ (Inspector) การทำงาน ณ สถานปฏิบัติการของผู้ประกอบการหรือ พื้นที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	4	12	24	23	14	1	78
	ร้อยละ	5.13	15.38	30.77	29.49	17.95	1.28	100.00
	ความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีต่อ ภาพลักษณ์องค์กรภายหลังการแก้ไข ปัญหาความคล่องตัวในการปฏิบัติ หน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน	9	13	26	24	4	2	78
	ร้อยละ	11.54	16.67	33.33	30.77	5.13	2.56	100.00
	ภาพลักษณ์ในการดำเนินงานของ ปส. ที่มีต่อทุกภาคส่วนที่อยู่ภายนอกองค์กร	1	17	40	14	2	4	78
ร้อยละ	1.28	21.79	51.28	17.95	2.56	5.13	100.00	

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ในกลุ่มที่ 3 ว่าด้วยทัศนคติในการดำเนินงานตอบสนองต่อภายนอกองค์กร พบว่า บุคลากรของ กลุ่มอื่น ๆ เห็นว่ามีความจำเป็นต้องมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแล (Regulator) คุณภาพการทำงาน ของ ปส. เองมากยิ่งขึ้นโดยสะท้อนได้จากผลของแบบสอบถามที่เห็นด้วยในระดับปานกลางถึงมากที่สุดถึง ร้อยละ 78.21

สำหรับเรื่องของความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีต่อภาพลักษณ์องค์กรภายหลังการแก้ไขปัญหาความคล่องตัว ในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานนั้น พบว่า หากแก้ไขปัญหาความคล่องตัวในการปฏิบัติงานได้แล้วย่อม ส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีต่อภายนอกมากยิ่งขึ้น โดยมีผู้เห็นด้วยในระดับมาก อยู่ที่ประมาณร้อยละ 30.77 เห็นด้วย มากที่สุด ร้อยละ 5.13 หรือรวมกันร้อยละ 35.90 อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาผลจากความคิดเห็นของบุคลากร ปส. ในแง่ภาพลักษณ์ของ ปส. ต่อภายนอกที่มีในปัจจุบัน พบว่า ภาพลักษณ์ปัจจุบันของ ปส. อยู่ในระดับปานกลาง หรือคิดเป็นร้อยละ 51.28

5.3 สรุปผลการวิเคราะห์องค์กรและจัดลำดับความสำคัญปัจจัยภายในนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานของ ปส.

จากการวิเคราะห์ผลในขั้นตอนการศึกษาต่างๆ ทั้งในจากวิเคราะห์ประเมินแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการ ของ ปส. ตลอดจน การสัมภาษณ์เชิงลึก และสัมภาษณ์กลุ่มย่อยที่ผ่านในขั้นตอนการศึกษาโครงการฯ ระยะที่ 1 แล้ว ที่ปรึกษาจึงได้ทำการสรุปและวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญปัจจัยต่างดัดแยกได้เป็นหลายมิติ และมีกร

วิเคราะห์ในระดับรายละเอียดเพิ่มเติมในแต่ละมิติด้วย เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงและยืนยันความถูกต้องของผลการศึกษาที่มาจากหลายขั้นตอนดังกล่าว

ผลการศึกษาดังกล่าวจำแนกตามปัจจัยต่างๆ ในทุกมิติจะทำให้ ปส. ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่กระทบต่อการดำเนินงานทั้งในเชิงส่งเสริม และเหนี่ยวรั้งการดำเนินงานของ ปส. ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดลำดับความสำคัญจะนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์แต่ตรงประเด็นปัญหามากที่สุดต่อไป โดยปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อการทำงานของ ปส. สามารถจำแนกได้เป็นปัจจัย 2 กลุ่มได้แก่

- 1) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย มิติด้านองค์กร ด้านกฎหมาย ด้านยุทธศาสตร์และนโยบาย ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร
- 2) ปัจจัยภายนอก โดยการวิเคราะห์ครอบคลุมทั้งในมิติของผลการดำเนินงานของ ปส. ที่มีต่อภายนอก และมิติของปัจจัยภายนอกที่กระทบต่อการดำเนินงานของ ปส. ประกอบได้ด้วย มิติด้านภาพลักษณ์ มิติด้านผลกระทบทางเศรษฐศาสตร์ มิติด้านเทคโนโลยี มิติด้านสังคม และมิติด้านสิ่งแวดล้อม สำหรับผลการวิเคราะห์ในแต่ละมิติมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ก. มิติด้านองค์กร

องค์กร	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
เป็นองค์กรเดียวในด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยด้านพลังงานปรมาณูของประเทศ	2	1	17	15	42	1	78
<i>ร้อยละ</i>	2.56	1.28	21.79	19.23	53.85	1.28	100.00
เป็นศูนย์กลางความรู้เกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี มีความรู้ความชำนาญในเรื่องรังสี	-	4	14	37	22	1	78
<i>ร้อยละ</i>	-	5.13	17.95	47.44	28.21	1.28	100.00
เป็นหน่วยงานหลักในการประสานงานระหว่างประเทศด้านพลังงานปรมาณู (การดำเนินการตามพันธกรณี)	1	1	16	24	34	2	78
<i>ร้อยละ</i>	1.28	1.28	20.51	30.77	43.59	2.56	100.00
ได้รับสนับสนุนจากต่างประเทศ และได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรของรัฐ เช่น การไปร่วมประชุมและฝึกอบรมในต่างประเทศ	1	6	13	26	30	2	78
<i>ร้อยละ</i>	1.28	7.69	16.67	33.33	38.46	2.56	100.00
การสื่อสารกันภายในองค์กรมีน้อย ทำให้ขาดเชื่อมโยงสนับสนุนกันระหว่างหน่วยงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	-	13	19	22	23	1	78
<i>ร้อยละ</i>	-	16.67	24.36	28.24	29.49	1.28	100.00
การบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกยังมีไม่เพียงพอเป็นผลให้หน่วยงานภายนอกขาดความเข้าใจบทบาทของ ปส.	5	6	22	22	21	2	78
<i>ร้อยละ</i>	6.41	7.69	28.21	28.21	26.92	2.56	100.00
ขาดการใช้ IT เข้ามาจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่เพียงพอ	3	10	19	24	21	1	78
<i>ร้อยละ</i>	3.85	12.82	24.36	30.77	26.92	1.28	100.00

องค์กร	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
ระบบงานสนับสนุนโดยรวม (Back Office) ขององค์กร อาทิ การวางแผนยุทธศาสตร์และการดำเนินงานตามแผนงานต่างๆในเชิงบูรณาการ การจัดลำดับความสำคัญของแผนงานฯ การติดตามและประเมินผลแผนการดำเนินงาน ระบบการบริหารและควบคุมงบประมาณ ระบบการประสานงานเชิงกลยุทธ์ภายในองค์กร เป็นต้น ยังขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4	8	29	18	18	1	78
ร้อยละ	5.13	10.26	37.18	23.08	23.08	1.28	100.00
ไม่มีสำนักงานในภูมิภาค ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน	2	3	23	25	24	1	78
ร้อยละ	2.56	3.85	29.48	32.05	30.77	1.28	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากการศึกษารายละเอียดมิติด้านองค์กร พบว่า บุคลากร กลุ่มอื่น ๆ ยังเชื่อมั่นว่าด้วยความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กรด้านการกำกับดูแลด้านนิวเคลียร์และรังสี อีกทั้งยังมีความเชื่อมโยงกับหน่วยงานระดับสากลจะเป็นผลให้การทำงานของ ปส. ดำเนินงานได้เป็นอย่างดี

สำหรับรายละเอียดปัญหาที่สำคัญต่อการดำเนินงานของ องค์กร คือ ปัญหาประเด็นปัญหาสำคัญของ ปส. การขาดการสื่อสารและบูรณาการกันทั้งในระดับภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งสาเหตุของปัญหาดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับปัญหาการให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) และการขาดหน่วยงานสนับสนุน (Back Office) ในการเป็นผู้ประสานและบูรณาการแผนการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างแท้จริงซึ่งปัญหาของประเด็นด้านหน่วยงานสนับสนุนอาจมีจากหลายสาเหตุทั้งในแง่ของระบบการติดตามประเมินผลที่ยังไม่สามารถตรวจสอบผลการดำเนินงานได้มากนัก ขณะเดียว ยังเป็นผลจากการวางแผนการดำเนินงานและการจัดสรรงบประมาณให้แก่ภารกิจต่างๆ ยังมีการดำเนินงานที่แยกส่วนระหว่างกัน

ดังนั้น ปัญหาต่างๆ ข้างต้น จึงทำให้การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และเบิกจ่ายงบประมาณของ ปส. จำเป็นต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างเร่งด่วนเพื่อให้สามารถพัฒนา ระบบงานและเชื่อมต่องานต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข. มิติด้านกฎหมาย

กฎหมาย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
มีกฎหมายรองรับการดำเนินงานของ ปส. ชัดเจน	4	7	26	23	9	9	78
<i>ร้อยละ</i>	<i>5.13</i>	<i>8.97</i>	<i>33.33</i>	<i>29.49</i>	<i>11.54</i>	<i>11.54</i>	<i>100.00</i>
จาก พ.ร.บ. จัดตั้ง พ.ศ. 2504 ทำให้ ปส. ไม่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับ แนวทางการดำเนินงานและสถานการณ์ด้านนิวเคลียร์และรังสีที่เปลี่ยนไปได้	3	10	31	18	10	6	78
<i>ร้อยละ</i>	<i>3.85</i>	<i>12.82</i>	<i>39.74</i>	<i>23.08</i>	<i>12.82</i>	<i>7.69</i>	<i>100.00</i>
มีกระบวนการในการปรับปรุงกฎระเบียบเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลของ ปส. ให้เหมาะสมกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมเป็นไปอย่างล่าช้า	2	11	19	22	18	6	78
<i>ร้อยละ</i>	<i>2.56</i>	<i>14.10</i>	<i>24.36</i>	<i>28.21</i>	<i>23.08</i>	<i>7.69</i>	<i>100.00</i>

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ปัญหาทางด้านกฎหมายถือเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ส่งผลต่อการทำหน้าที่ ปส. ซึ่งปัญหาที่สะท้อนจากบุคลากรของ ปส. แล้วชัดเจนอย่างมาก คือ กฎระเบียบในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไปได้ ดังนั้น การดำเนินงานของ ปส. จึงอาจไม่สามารถตอบสนองกับปัจจัยภายนอกได้อย่างแท้จริงซึ่งกฎหมายหลักที่มีผลโดยตรง คือ พ.ร.บ. สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ. 2504 หรือ พ.ร.บ. จัดตั้งองค์กร ปส. เอง

ค. มิติด้านยุทธศาสตร์และนโยบาย

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
แนวทางการดำเนินงานขององค์กรไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	7	6	31	19	9	6	78
<i>ร้อยละ</i>	<i>8.97</i>	<i>7.69</i>	<i>39.74</i>	<i>24.36</i>	<i>11.54</i>	<i>7.69</i>	<i>100.00</i>
ความไม่สอดคล้องกันระหว่างยุทธศาสตร์ของ ปส. และกระทรวงฯ ซึ่งมุ่งเน้นในการทำหน้าที่ด้านการส่งเสริม/พัฒนาเป็นสำคัญ ขณะที่ ปส. ถือเป็นหน่วยงานในด้านการกำกับดูแล ทำให้ไม่สามารถประเมินผลสัมฤทธิ์ของ ปส. ที่มีต่อยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงได้	-	5	39	20	10	6	78
<i>ร้อยละ</i>	<i>-</i>	<i>6.41</i>	<i>47.44</i>	<i>25.64</i>	<i>12.82</i>	<i>7.69</i>	<i>100.00</i>
ไม่มีการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์เป็นไปได้อย่างยาก อีกทั้งมีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์บ่อยครั้ง ทำให้ไม่สามารถวางแผนและจัดเตรียมโครงสร้างองค์กรที่รองรับเป้าหมายในระยะยาวได้	1	7	24	26	14	6	78
<i>ร้อยละ</i>	<i>1.28</i>	<i>8.97</i>	<i>30.77</i>	<i>33.33</i>	<i>17.95</i>	<i>7.69</i>	<i>100.00</i>

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
ปส. มีความยุ่งยากในการของบประมาณ เนื่องจาก มี ภารกิจไม่ตรงตามยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ	5	6	22	25	14	6	78
ร้อยละ	6.41	7.69	28.21	32.05	17.95	7.69	100.00
ค่าเกณฑ์วัดผลการดำเนินงาน (เป้าหมาย) ตัวชี้วัดไม่ ท้าทาย	5	11	22	26	8	6	78
ร้อยละ	6.41	14.10	28.21	33.33	10.26	7.69	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์รายละเอียดมิติความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ ปส. และระดับกระทรวง พบว่า ปส. ยังไม่มีการบูรณาการแผนยุทธศาสตร์ ปส. กับระดับกระทรวงทำให้การประเมินในลักษณะผลสำเร็จระดับผลกระทบ (Impact) ไม่สามารถประเมินได้อย่างแท้จริง ขณะเดียวกันแผนงาน/โครงการต่างๆ ที่มีการดำเนินงานกันในแต่ละปีนั้นยังเป็นแผนงาน/โครงการซึ่งไม่ได้มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการไว้เพื่อให้เกิดการจัดสรรงบประมาณเพื่อตอบสนองการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงนโยบาย แล้วด้วยปัญหาดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของ ปส. จากหน่วยงานระดับกระทรวงเพราะมีเป้าหมายและแผนที่ไม่เชื่อมต่อกัน

ง. มิติด้านงบประมาณ

งบประมาณ	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
งบประมาณที่ได้รับมืออย่างจำกัด ไม่สอดคล้องกับ ภาระงานในการขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ขององค์กร	1	9	16	22	28	2	78
ร้อยละ	1.28	11.54	20.51	28.21	35.90	2.56	100.00
ไม่มีประสิทธิภาพในการเบิกจ่ายงบประมาณ (เมื่อ พิจารณาจากการเบิกจ่ายงบประมาณที่เหลือในแต่ละ ปีงบประมาณ)	2	3	24	29	18	2	78
ร้อยละ	2.59	3.85	30.77	37.18	23.08	2.56	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากการศึกษารายละเอียดของงบประมาณ พบว่า ปัญหาที่แท้จริงในมิติด้านงบประมาณของ ปส. เกิดขึ้นจากการจัดสรรงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ซึ่งประเด็นดังกล่าวเชื่อมโยงไปสู่ปัญหาจากการมีระบบติดตามประเมินผลที่ไม่มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ปัญหาที่ชัดเจนอย่างยิ่งจากการวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ คือ แม้ว่าจะมีข้อจำกัดการด้านงบประมาณแต่เมื่อพิจารณาจากอัตราการเบิกจ่ายปัญหาประสิทธิภาพการเบิกจ่ายถือเป็นปัญหาสำคัญอย่างยิ่งในทัศนคติของบุคลากร ปส.

จ. มิติด้านบุคลากร

บุคลากร	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
บุคลากรมีความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี และมีนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญสูง โดยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์	-	5	16	31	24	2	78
<i>ร้อยละ</i>	-	6.41	20.51	39.74	30.77	2.56	100.00
ไม่มีการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ ทำให้การพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ (เช่น การบริหารอัตรากำลัง การจัดการอาชีพ การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถระดับสูง การบริหารผลการดำเนินงาน การจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่ง และการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ฯลฯ เป็นต้น) ไม่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร ตลอดจนไม่สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่างๆ ได้อย่างยั่งยืน	5	4	25	26	16	2	78
<i>ร้อยละ</i>	6.41	5.13	32.05	33.33	20.51	2.56	100.00
มีปัญหาในด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management: KM) ทำให้การถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกิดจากการทำงานจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานสูงไปสู่บุคลากรในรุ่นถัดไปมีข้อจำกัด	6	4	25	15	26	2	78
<i>ร้อยละ</i>	7.69	5.13	32.05	19.23	33.33	2.56	100.00
มีการเปลี่ยนผู้บริหารองค์กรบ่อยครั้ง ทำให้นโยบายไม่ต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์บ่อยครั้ง และบุคลากรในองค์กรยังขาดการปรับตัว เพื่อรองรับนโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลง	5	8	26	22	15	2	78
<i>ร้อยละ</i>	6.41	10.26	33.33	28.21	19.23	2.56	100.00
บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แต่ไม่อาจแปลงแนวคิดต่างๆ ที่ระดมความคิดเห็นไปสู่การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างแท้จริง	1	6	24	34	11	2	78
<i>ร้อยละ</i>	1.28	2.56	7.69	30.77	43.59	14.10	100.00
บุคลากรทุกระดับมีการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้อง ตรงกันเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ เช่น วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และแผนงาน/โครงการ	5	13	23	28	6	3	78
<i>ร้อยละ</i>	6.41	16.67	29.49	35.90	7.69	3.85	100.00
บุคลากรมีความมั่นใจต่อบทบาทของผู้บริหารในการเป็นผู้นำองค์กรไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	9	11	28	19	8	3	78
<i>ร้อยละ</i>	11.54	14.10	35.90	24.36	10.26	3.85	100.00
บุคลากรมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นและทุ่มเทการทำงานเพื่อให้แผนงานและโครงการตามแผนยุทธศาสตร์(ตามความรับผิดชอบ)ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	2	11	26	28	8	3	78
<i>ร้อยละ</i>	2.56	14.10	33.33	35.90	10.26	3.85	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

สำหรับประเด็นการจัดลำดับความสำคัญด้านบุคลากรถือเป็นประเด็นสำคัญ เนื่องจาก ถือเป็นพื้นฐานหลัก (Back-bone) ของการบริหารงานและดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ จากการศึกษา พบว่า แม้ว่า ปส. จะเป็นแหล่งรวมของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีขั้นสูง แต่เมื่อพิจารณาในมิติของระบบการบริหารงานบุคคลแล้ว ปส. ยังขาดการบริหารองค์ความรู้ที่ต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของ ปส. ให้มีคุณภาพและเชี่ยวชาญ

นอกจากนี้ จากการที่มีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หมายรวมถึงยุทธศาสตร์ของ ปส. บ่อยครั้งได้ส่งผลกระทบต่ออย่างยิ่งต่อการปรับตัวของบุคลากรให้เข้ากับแนวทางของ ปส. ซึ่งผลที่เกิดขึ้นนอกจากปัญหาในการปรับตัวของบุคลากรแล้วยังทำให้ บุคลากรของ ปส. ขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารองค์กร และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่อันนำไปสู่การทำงานที่เน้นงานประจำ (Routine) ที่เคยดำเนินงานมา ทั้งยังไม่ให้ความสนใจต่อการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารจัดการในภาพรวมอีกด้วย

ฉ. มิติด้านภาพลักษณ์ การประชาสัมพันธ์ และการให้ความรู้แก่ประชาชน

ภาพลักษณ์	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
มีตำรา/เอกสารการอบรมความรู้ด้านนิวเคลียร์และรังสีที่เป็นภาษาไทย ทำให้ประชาชนมีความเข้าใจและมีความรู้ดังกล่าวมากยิ่งขึ้น	8	6	21	25	13	3	78
<i>ร้อยละ</i>	<i>10.26</i>	<i>10.26</i>	<i>26.92</i>	<i>32.05</i>	<i>16.67</i>	<i>3.85</i>	<i>100.00</i>
มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นยังไม่เพียงพอต่อภายนอกทำให้ภาคส่วนต่างๆ ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และไม่เข้าใจภาพลักษณ์ขององค์กร	2	8	20	29	16	3	78
<i>ร้อยละ</i>	<i>2.56</i>	<i>10.26</i>	<i>25.64</i>	<i>37.18</i>	<i>20.51</i>	<i>3.85</i>	<i>100.00</i>

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

สำหรับผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญในประเด็นภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีต่อภายนอก พบว่า ภาคส่วนต่างๆ ภายนอกองค์กรยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านนิวเคลียร์และรังสี ขณะเดียวกันยังไม่มี ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ และการทำงานของ ปส. แม้ว่าจะมีการจัดทำตำรา/เอกสารเผยแพร่ความรู้จากทาง ปส. แล้วก็ตาม ดังนั้น ปส. จึงควรมีแนวทางการดำเนินงานเชิงรุกเพื่อปรับปรุงภาพลักษณ์และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านนิวเคลียร์และรังสีมากยิ่งขึ้น

ข. มิติด้านเศรษฐกิจศาสตร์

เศรษฐกิจศาสตร์	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
กรอบความร่วมมือสากลที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีหรือมีพันธกรณีอยู่ และในอนาคต อาทิ กรอบความร่วมมือด้านพลังงานของอาเซียน จะส่งผลให้การทำหน้าที่ของ ปส. มีความเข้มข้นและสำคัญมากยิ่งขึ้น	2	6	23	27	19	1	78
<i>ร้อยละ</i>	2.56	7.69	29.49	34.62	24.36	1.28	100.00
การขยายตัวของธุรกิจ อุตสาหกรรมทำให้มีการนำเทคโนโลยีด้านรังสีไปใช้เพื่อเพิ่มผลผลิตทางอุตสาหกรรมมากขึ้น	1	2	24	26	24	1	78
<i>ร้อยละ</i>	1.28	2.56	30.77	33.33	30.77	1.28	100.00
การเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์เพื่อประโยชน์ทางพลังงานมากยิ่งขึ้น	5	9	22	25	16	1	78
<i>ร้อยละ</i>	6.41	11.54	28.21	32.05	20.51	1.28	100.00
ประเทศเพื่อนบ้านมีการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ ด้วยเหตุนี้ การทำหน้าที่ในการเฝ้าระวังด้านนิวเคลียร์มากยิ่งขึ้นและส่งผลให้บทบาทของ ปส. มีความชัดเจนและสำคัญมากยิ่งขึ้น	1	10	22	19	25	1	78
<i>ร้อยละ</i>	1.28	12.82	28.21	24.36	32.05	1.28	100.00
แนวโน้มผู้ใช้บริการรังสีในการแพทย์ที่เพิ่มขึ้น	-	5	23	26	23	1	78
<i>ร้อยละ</i>	-	6.41	29.49	33.33	29.49	1.28	100.00
รัฐบาลให้ความสำคัญกับงานที่สร้างรายได้มากกว่างานด้านกำกับดูแลความปลอดภัย	-	8	20	23	24	3	78
<i>ร้อยละ</i>	-	10.26	25.64	29.49	30.77	3.85	100.00
นโยบายด้านพลังงานของรัฐมีแนวโน้มในการพึ่งพาพลังงานสำรองรูปแบบอื่นๆ ที่ไม่ใช่พลังงานนิวเคลียร์จากต่างประเทศ เช่น พม่า ลาว เป็นต้น	4	4	27	25	17	1	78
<i>ร้อยละ</i>	5.13	5.13	34.62	32.05	21.79	1.28	100.00
นโยบายการเมืองไม่แน่นอน และเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ยุทธศาสตร์ด้านนิวเคลียร์ขาดความต่อเนื่องและชัดเจน	-	7	19	21	30	1	78
<i>ร้อยละ</i>	-	8.97	24.36	26.92	38.46	1.28	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ภายใต้กรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจ การขยายตัวของเศรษฐกิจย่อมมีผลให้เกิดการใช้นิวเคลียร์ในแง่พลังงาน และรังสีในแง่การพัฒนาปรับปรุงการผลิตของอุตสาหกรรมมากขึ้น ตลอดจนการใช้รังสีเพื่อการแพทย์ก็มีแนวโน้มในด้านการให้บริการมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ปัจจัยในมิติเชิงเศรษฐกิจศาสตร์จากภายนอกจึงมีแนวโน้มผลักดันไปในทิศทางบวกเพิ่มมากยิ่งขึ้นต่อการรอบและวิธีการดำเนินงานของ ปส. ตามไปด้วย

นอกจากนี้ จากการจัดลำดับความสำคัญในมิติเชิงเศรษฐศาสตร์ พบว่า ไทยควรมีนโยบายด้านพลังงานนิวเคลียร์ของประเทศมีชัดเจนซึ่งมีผลดีต่อแนวทางการทำงานของ ปส. โดยตรงในฐานะที่จำเป็นต้องทำหน้าที่กำกับดูแลในกรณีที่มีการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ในประเทศ ขณะเดียวกันผลการวิเคราะห์ที่น่าสนใจอีกประการและจะกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานของ ปส. คือ นโยบายด้านนิวเคลียร์ของประเทศเพื่อนบ้านซึ่งจะทำให้ ปส. ต้องปฏิบัติในลักษณะการเฝ้าระวังผลกระทบด้านนิวเคลียร์จากภายนอก แม้ว่าประเทศอาจจะไม่มีนโยบายการสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ก็ตาม

ซ. มิติด้านเทคโนโลยี

เทคโนโลยี	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วเป็นผลให้เกิดการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีนิวเคลียร์ในด้านต่างๆ เพิ่มสูงขึ้น	1	5	26	25	19	2	78
<i>ร้อยละ</i>	<i>1.28</i>	<i>6.41</i>	<i>33.33</i>	<i>32.05</i>	<i>24.36</i>	<i>2.56</i>	<i>100.00</i>
นิวเคลียร์เป็นเทคโนโลยีทางเลือก ทั้งยังมีบทบาทในการเพิ่มคุณภาพชีวิต เช่น radiation medicine เทคโนโลยีด้านการแพทย์/รังสี เพิ่มมากขึ้น	2	4	23	21	26	2	78
<i>ร้อยละ</i>	<i>2.56</i>	<i>5.13</i>	<i>29.49</i>	<i>26.92</i>	<i>33.33</i>	<i>2.56</i>	<i>100.00</i>
การค้นพบแหล่งพลังงานใหม่ หรือเทคโนโลยีอื่น โดยไม่ต้องพึ่งพาพลังงานนิวเคลียร์	3	5	40	16	12	2	78
<i>ร้อยละ</i>	<i>3.85</i>	<i>6.41</i>	<i>51.28</i>	<i>20.51</i>	<i>15.38</i>	<i>2.56</i>	<i>100.00</i>

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากมิติทางด้านเทคโนโลยี พบว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีภาคการผลิตและบริการในอนาคตยังจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีนิวเคลียร์และรังสีต่อไป ดังนั้นจึงยังจำเป็นต้องมีการกำกับดูแลด้านนิวเคลียร์และรังสีอย่างเข้มงวดต่อไปซึ่งมีผลโดยตรงต่อบทบาทของ ปส. ในอนาคต อย่างไรก็ตาม ภายใต้อาณัติ ปส. ปัจจุบันที่สำคัญในการกำหนดทิศทางของ ปส. คือ นโยบายระดับชาติของรัฐบาล

ณ. มิติด้านสังคม

ด้านสังคม	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
มีการเผยแพร่ข่าวสารทางนิวเคลียร์และรังสีเพิ่มมากขึ้น	2	3	25	30	14	4	78
<i>ร้อยละ</i>	2.56	3.85	32.05	38.46	17.95	5.13	100.00
สังคมไทยยังมีความรู้และความเข้าใจด้านนิวเคลียร์จำกัด	3	4	22	22	23	4	78
<i>ร้อยละ</i>	3.85	5.13	28.21	28.21	29.49	5.13	100.00
สังคมยังขาดความเชื่อมั่นในการกำกับ และไม่มี ความมั่นใจความปลอดภัยด้านนิวเคลียร์ และรังสี ตลอดจน การสร้างโรงไฟฟ้านิวเคลียร์	3	3	15	22	31	4	78
<i>ร้อยละ</i>	3.85	3.85	19.23	28.21	39.74	5.13	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

หากพิจารณามิติจากภายนอกถึงความสนใจ และตระหนักถึงความสำคัญของสังคมภายนอกต่อนิวเคลียร์ และรังสี พบว่า สังคมไทยยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของพลังงานนิวเคลียร์และรังสีอย่างมากซึ่งเป็นเหตุไปสู่ความร่วมมือ งานด้านการเฝ้าระวัง และนำไปสู่ผลกระทบต่อภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่นการกำกับดูแลของ ปส. ตามไปด้วย ดังนั้น กลไกหนึ่งที่สำคัญและช่วยให้เกิดความรู้แก่สังคมมากขึ้น ปส. จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร และเพิ่มวิธีการชักจูงใจสังคมไทยให้สนใจในประเด็นด้านนิวเคลียร์และรังสีมากยิ่งขึ้น ทั้งประโยชน์แก่ภาคสังคม และการปฏิบัติงานของ ปส. ที่จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ญ. มิติด้านสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อม	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ไม่ระบุ	รวม
ภาวะโลกร้อน กระจกเสารักษาสิ่งแวดล้อมในโลกทำให้ต้องปรับตัวตามแนวโน้มความต้องการพลังงานทดแทน	1	3	15	20	35	4	78
<i>ร้อยละ</i>	1.28	3.85	19.23	25.64	44.87	5.13	100.00
การเกิดอุบัติเหตุทางนิวเคลียร์จากประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมภายในประเทศ	2	6	17	16	33	4	78
<i>ร้อยละ</i>	2.56	7.69	21.79	20.51	42.31	5.13	100.00
ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้มีการหาพลังงานทางเลือก	-	3	16	20	35	4	78
<i>ร้อยละ</i>	-	3.85	20.51	25.64	44.87	5.13	100.00

ที่มา: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากภาวะการเปลี่ยนแปลงและความตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากยิ่งขึ้นทั้งในระดับสากลและภายในประเทศ ด้วยเหตุนี้ จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและภูมิอากาศของโลกที่เกิดขึ้นในช่วงที่ผ่านมา ประกอบกับการเกิดอุบัติเหตุทางนิวเคลียร์ภายหลังการเกิดภัยธรรมชาติในต่างประเทศ ดังนั้น

ประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม ปส. นั้นจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างใกล้ชิด ควบคู่กับการให้ความรู้ข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ภายนอกองค์กรมากยิ่งขึ้น

ขณะที่ มิติด้านสิ่งแวดล้อมในแง่ของพลังงาน จากสถานการณ์ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องนั้นย่อมส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจพลังงานทางเลือก และพลังงานนิวเคลียร์ถือเป็นทางเลือกที่สำคัญมากขึ้นเป็นลำดับโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากพิจารณาด้านเสถียรภาพด้านพลังงานเป็นสำคัญ

ภาคผนวก ข. ผลการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 1
โครงการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ. 2550-2553
วันที่ 31 พฤษภาคม 2555 เวลา 9.00-12.00 น.
ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น

เวลา 9.30 น. กล่าวเปิดงานโดย นางประไพพิศ สุปรารภ รองเลขาธิการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ และในลำดับต่อมานำเสนอผลการวิจัยโดยคณะที่ปรึกษา และหลังจากที่ได้นำเสนอผลการวิจัยแล้วได้มีการขอข้อคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กรของ ปส.ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน บทบาทของการเป็น Commission และ Committee มีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร
2. การเตรียมความพร้อมในการกำกับดูแลของ ปส. ที่ควรจะเป็นในอนาคตคืออะไร
3. แนวทางในการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องในอนาคตที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม และความต้องการใช้บริการเป็นอย่างไร

นายกสมาคมนิเวศลิยร์แห่งประเทศไทย ได้กล่าวถึงโครงสร้างองค์กรของ ปส. แต่ที่ผ่านมานโยบายของ ปส. ตั้งแต่ตั้ง ปส. มาไม่ได้เขียนกรอบในการดูแลพลังงานนิเวศลิยร์ ที่เขียนแผนเป็นเหมือนแผนที่ใช้ใน ปส. เอง ไม่ได้รองรับในระดับชาติ แม้ว่าจะมีอนุกรรมการตามรายสาขาที่มีการใช้พลังงานนิเวศลิยร์ก็ตาม แต่แผนที่ออกมาก็จะไปปรากฏอยู่ในแผนของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนั้น จึงเห็นว่า ควรที่จะมีการปรับบทบาทการกำหนดแผนนโยบายให้ผ่านคณะรัฐมนตรี และกำหนดแผนหรือนโยบายในระดับชาติให้ชัดเจน และ ปส. เองก็ควรที่จะดำเนินตามนโยบายของแผนชาตินั้น

ผู้แทนสภาสถาบันกษัตริย์แห่งประเทศไทย ได้ให้ความเห็นว่า ปัจจุบันมีอุตสาหกรรมที่ใช้รังสีเพิ่มขึ้น เช่น การใช้รังสีหลอมชิ้นเหล็กเป็นเหล็กแท่ง หรือการใช้รังสีวัดระดับความหนาและความหนืดของเหล็ก การใช้รังสีในการผลิตกระดาษที่สามารถทำให้บางลงเรื่อยๆได้ ในส่วนของการนำเข้าเศษเหล็กเพื่อที่จะนำมาหลอมเป็นน้ำเหล็ก ได้เคยมีเหตุการณ์ว่าเศษเหล็กที่มาจากต่างประเทศ ในบางครั้งเศษเหล็กที่มาจากต่างประเทศนั้นมีรังสีปนเปื้อนเข้ามาในประเทศไทยด้วย หรือในกรณีโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ เป็นเรื่องที่จะต้องให้ความสนใจ เพราะมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมค่อนข้างมาก ดังนั้น จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันมีการใช้รังสีในทางที่หลากหลายมากขึ้น และมีปริมาณการใช้ที่เพิ่มขึ้นด้วย แต่ถ้าใช้รังสีผิดพลาดจะให้โทษมหันต์ เช่น เมื่อหลายปีก่อนที่มีซาเล้งเอาแก๊สไปตัดเหล็กที่ข้างในมีรังสีอยู่ด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ทำให้ถึงแก่ชีวิต จากที่ได้กล่าวมานี้จึงอยากให้ ปส. ในฐานะที่ได้รับมอบหมายจากประเทศให้เป็นผู้กำกับดูแลการใช้นิวเคลียร์ได้พยายามที่จะควบคุมดูแลอย่างครบถ้วนในทุกๆ ด้านของการใช้รังสีเพื่อรองรับการใช้รังสีอย่างแพร่หลายต่อไปในอนาคตที่จะสามารถผลิตสินค้าที่ที่คุณภาพสูง ต้นทุนต่ำ ด้วยความปลอดภัย แข่งขันกับตลาดโลกได้ หากประเทศมีความพร้อมที่จะใช้รังสีอย่างปลอดภัย และมีผลผลิตที่ได้คุณภาพ จะส่งเสริมให้มีความได้เปรียบในการแข่งขัน เพื่อรองรับ AEC ได้

อดีตรองปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้ให้ความเห็นต่อการศึกษาในครั้งนี้อัน การศึกษาใน ครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อประเมินการทำงานของ ปส. ในช่วงปี พ.ศ. 2550-2553 ซึ่งภายหลังจากปี 2553 นั้น ปส. อาจมีแนวโน้มหรือการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปแล้ว ซึ่ง ในการนำเสนอไม่ได้พูดถึง ทั้งนี้ เห็นด้วยกับการออก กฎหมายเพื่อกำกับดูแลที่ครอบคลุมในหลายภาคส่วน และที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ วิทยาลัย ที่เขียน ไว้ค่อนข้างเป็นไปในแนวทางเดียวกันหรือสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีพอสมควร แต่ในการกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ เห็นว่าเป็นแนวทางการบริหารจัดการมากกว่า กล่าวคือมี ลักษณะของการเป็น operator ไม่ใช่ regulator ซึ่งหากพิจารณาในส่วนของการแยกกันเพื่อพัฒนาองค์กรจากการ ที่แยกออกเป็น สทท. และ ปส. แล้ว เมื่อ สทท. ได้ทำการพัฒนาองค์กรของตนเองไปในแนวทางของการเป็น Operator ปส. เองก็ควรจะต้องเน้นพัฒนาในเรื่องของการกำกับดูแลความปลอดภัยเป็นสำคัญในการใช้ประโยชน์ ในด้านต่างๆ ไม่ใช่แค่บริหารจัดการการใช้ และควรพิจารณาให้รอบด้านและให้ความสำคัญกับความเชื่อมโยง ต่อไปในอนาคตด้วย ส่วนในประเด็นของการเป็น Commission หรือ committee นั้น ปัจจุบันชื่อเป็น commission แต่ที่ทำหน้าที่เป็นลักษณะ committee ซึ่งในประเด็นนี้เป็นสิ่งที่ต้องปรับปรุง และหากกล่าวถึง เรื่องของการเตรียมความพร้อมบุคลากรของหน่วยงานนั้น กรอบในการดำเนินการทำงานของ ปส. จะเป็น ตัวกำหนดว่าบุคลากรของ ปส. จะมีทิศทางไปทางไหน โดยโครงสร้างการกำกับดูแลของ ปส. ในปัจจุบันจะมุ่งเน้น การกำกับดูแลด้านความปลอดภัยเป็นหลัก รวมทั้งการพัฒนามาตรการกำกับดูแล และสร้างความเข้าใจในการ กำกับดูแลความปลอดภัยให้กับประชาชนทั่วไปด้วย

ทางคณะที่ปรึกษาได้ชี้แจงในประเด็น เรื่องของกรอบการศึกษาว่าที่ทำการศึกษาถึงปี 2553 นั้น อัน เนื่องมาจากกรอบการศึกษาของโครงการ ประกอบกับความจำกัดขอข้อมูลทำให้สามารถประเมินผลการทำงาน ของ ปส. ได้ตามที่เสนอไว้เท่านั้น และเห็นด้วยกับความเห็นที่ได้เสนอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นทางด้าน กฎหมาย ที่จำเป็นต้องกำหนดบทบาทของ ปส. ในอนาคต นอกจากนี้ยังเห็นว่าบทบาทในเรื่องของการ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ของ ปส. เองก็เป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในกรณีของการมี โรงไฟฟ้านิวเคลียร์ที่ประชาชนทั่วไปอาจยังมีความรู้ไม่เพียงพอ จึงเสนอให้มีการเผยแพร่ความรู้ให้กับกลุ่มเยาวชน และประชาชนทั่วไปด้วย และในส่วนของการศึกษาในระยะที่ 2 และ 3 นั้น ทางคณะที่ปรึกษาจะศึกษาถึงความ คิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความเห็นต่อ ปส. อย่างไร รวมถึงการสร้าง ความเข้าใจให้กับหน่วยงานที่ต้องมี การทำงานร่วมกัน ที่ทำให้บทบาทของ ปส. อาจจะไม่ชัดเจนในปัจจุบัน

ในลำดับต่อมา นายกสมมาตราชัยแห่งประเทศไทย ได้ให้ความเห็นว่า ปส. ในช่วงปี 2554-2556 ปส. ได้พยายามที่จะทำแผนแม่บท และพยายามที่จะทำ Public Clearing ที่พยายามให้ข้อมูลกับประชาชน แต่ ขณะเดียวกัน พบว่า มีปัญหาในการสื่อสารทั้งภายในองค์กร และระหว่างองค์กร ทั้งกระทรวง และ สถาบันการศึกษาเองก็ตาม ในประเด็นของการเตรียมความพร้อมของบุคลากร โดยเฉพาะในส่วนของการสร้าง พลังงานที่ได้มีการตั้งงบประมาณเพื่อรองรับโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ขึ้นในระยะหนึ่งแล้ว ซึ่งได้มีการตั้ง คณะกรรมการโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ขึ้น แต่ปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนเป็นสำนักงานพัฒนาโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ สังกัด กระทรวงพลังงาน ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญของ IAEA ที่มีการวางแผนเพื่อตั้งโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ที่ชัดเจน นอกจากนี้ ยังมี หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ อีกมาก รวมทั้งสถาบันมาตราชัยด้วย ดังนั้น ปส. จำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับ

โครงสร้างพื้นฐานด้านคุณภาพ (quality infrastructure) ซึ่งเกี่ยวกับการมาตรฐานของประเทศไทย และในเรื่องของการทดสอบหรือ Testing รวมถึง Conformity ในเรื่องของการเป็นไปตามกำหนดกฎเกณฑ์ นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญกับ Quality Accreditation ที่เป็นมาตรฐานสากลด้วย ดังนั้นจึงเสนอให้ ปส. เปลี่ยนไปสังกัดส่วนอื่น และเห็นว่าประสบการณ์เป็นส่วนสำคัญที่ไม่น้อยไปกว่าความรู้ จึงเห็นว่า ปส. ควรที่จะมีที่ปรึกษาที่มีประสบการณ์คอยให้คำปรึกษา

คณะที่ปรึกษาได้ชี้ประเด็นความสำคัญระหว่างความเป็น Commission กับ Committee ว่าเป็นเรื่องการดูแลทำให้เกิดคุณภาพจริงๆ ของการกำกับดูแล ซึ่งเมื่อพิจารณากรอบการทำงานของ ปส. ในปัจจุบัน มีข้อจำกัดเยอะมาก ทั้งในเรื่องของงบประมาณ และบุคลากร ติดกรอบกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีด้วย สิ่งที่ต้องพิจารณาคือ เรื่องของความต่อเนื่องของการทำงาน เรื่องของศักยภาพในการทำงานของบุคลากร จึงเห็นว่าหากจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์เป็น Commission อาจจะต้องไปสังกัดอยู่ในสำนักนายกรัฐมนตรีหรือไม่ รวมถึงต้องให้ความสำคัญกับเรื่องของการบูรณาการ เรื่องของทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ ซึ่งคณะที่ปรึกษาเห็นว่าจะมีปัญหาในอนาคต และเมื่อศึกษากรณีต่างประเทศ เช่น เกาหลีใต้ ทำให้พบว่า การที่จะเป็น Commission หรือ Committee นั้น เป็นเรื่องที่จะต้องพิจารณาให้ลึกซึ้ง และจำเป็นต้องพิจารณาโครงสร้างองค์กร การแยกองค์กรออกไปเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งในประเด็นต่างๆ เหล่านี้ถือเป็นโจทย์ที่ใหญ่มากสำหรับ ปส. เอง และสิ่งที่ ปส. จะต้องเผชิญคือความท้าทายในเรื่องของพลังงานนิวเคลียร์ในอนาคตที่จำเป็นต้องมีการเตรียมตัวอย่างเป็นขั้นตอนตั้งแต่วันนี้ไป

ผอ. สำนักของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ได้กล่าวถึง การรับฟังความคิดเห็นในประเด็นของเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานของ ปส. จากการได้รับฟังคณะที่ปรึกษานำเสนอผลการวิจัยจึงอยากที่จะให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า ปส. เองก็ได้เห็นถึงช่องว่างที่ดำเนินการอยู่ และพยายามที่จะจัดการ นอกจากนี้ยังพยายามที่จะเพิ่มการกำกับดูแลให้มากยิ่งขึ้นด้วย และให้ความเห็นต่อไปว่าในตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมาของ ปส. นั้น มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียค่อนข้างหลากหลาย และมีผู้ใช้งานนิวเคลียร์และรังสีในหลายภูมิภาค ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเริ่มขยายการให้บริการไปสู่ภูมิภาค ซึ่งการที่มีการใช้นิวเคลียร์และรังสีมากขึ้นนี้ส่งผลต่อความกังวลในเรื่องของแผนคน จึงได้มีการส่งบุคลากรของ ปส. ไปศึกษาต่อต่างประเทศ ทั้งในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ทำให้ปัจจุบันมีบุคลากรในส่วนนี้ค่อนข้างมาก และทำให้มีการพยายามผลักดันให้มาเป็นแกนนำในการทำงาน และอยากที่จะให้คนเหล่านี้ได้ใช้ประสบการณ์มาเปลี่ยนวิธีการในการช่วยบริหารจัดการยุทธศาสตร์ที่ยั่งยืน ในขณะที่เดียวกันนี้ เนื่องจากประเทศไทยจะเข้าสู่ AEC ในปี 2558 ปส. ก็ได้มีการวางแผนเพื่อรับมือกับการเปิดประเทศแล้ว ซึ่งพยายามที่จะผลักดันให้เกิด Commitment ในระดับประเทศ และมีการพิจารณาถึงส่วนของความรับผิดชอบของ ไทยว่าจะไปในทิศทางใด พร้อมกันนี้ ยังได้พยายามที่จะเตรียมรองรับกับผลกระทบต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากประเทศข้างเคียงแล้ว รวมถึงการให้ความสำคัญในเรื่องของความมั่นคงด้วย ซึ่งในส่วนนี้อาจจะยังมีการประชาสัมพันธ์ที่น้อยเกินไปอยู่ แต่ก็พยายามปรับปรุงให้มีการพัฒนาที่มากยิ่งขึ้นต่อไป นอกจากนี้ สิ่งที่ ปส. พยายามทำอยู่คือการที่จะพยายามบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรที่จะมุ่งไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน

ตัวแทนจากสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (คุณจารุณี) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมขององค์กรว่า ปส. ได้มีโครงการอบรมหรือสัมมนาในเรื่องของความปลอดภัยของ ปส. และมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในองค์กรว่ามีโครงการพัฒนาบุคลากรแห่งชาติอยู่ ตั้งเป็นศูนย์ฝึกอบรม ซึ่งเดิมวางแผนว่าจะดำเนินการในปี 2556 แต่ปัจจุบันได้มีการดำเนินการแล้ว ทำเรื่องการฝึกอบรม และจัดทำหลักสูตรด้านนิเวศลิยร์และรังสี

ตัวแทนจากสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติในฐานะของคนรุ่นใหม่ ได้ให้ความเห็นในเรื่องของการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรว่าปัจจุบันยังไม่มีแผนการบริหารบุคลากรที่ชัดเจน และยังไม่มีการแบ่ง career path ที่ชัดเจน รวมถึงแผนในการพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้าน และความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ในการทำงานของตนเอง นอกจากนี้ ยังให้ความเห็นถึงปัญหาของการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์บ่อยครั้ง ซึ่งไม่มีโครงการที่มารับวิสัยทัศน์ แต่ใช้วิธีให้แต่ละสำนักไปคิดกันมาว่าจะทำอะไร และการไม่ชัดเจนในวิสัยทัศน์ว่าจะมีจุดยืนที่ชัดเจนอย่างไร เพื่อที่จะทราบความชัดเจนและวางแผนการทำงานได้ดีมากยิ่งขึ้นในแต่ละสำนัก ในเรื่องของกฎหมายมาตรฐานสากลนั้น อยากทราบว่ามื่ออะไรบ้าง จะพัฒนากฎหมายใดก่อน-หลัง สิ่งที่ยากทราบคือความชัดเจนเหล่านี้ และให้ความเห็นต่อผลการศึกษาว่าในสไลด์ที่นำเสนอช่วงของอายุ นั้น ยังขาดการวิเคราะห์ที่แบ่งแยกแต่ละสายงาน

บรรณานุกรม

กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2551). สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ. รายงานประจำปี 2551.

กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ (2554), ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Factbook)

กองอาเซียน 1 กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ, ASEAN Highlight 2011

แผนยุทธศาสตร์กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

แผนปฏิบัติการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ. 2551 – 2553

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ. 2551 – 2555

พระราชบัญญัติพลังงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ.2504

สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2554), ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC: ASEAN Economic Community, เอกสารความรู้ สดร. ลำดับที่ 15 / ปีงบประมาณ 2554

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1- 11.

อิทธิเดช ปานพรหมมาศ, สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติทำอะไร การดำเนินงานต่างจากสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์อย่างไร.บทความกลุ่มงานต้นวิชาการ สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ.

David Fischer (1997). **History of the International Atomic Energy Agency the First Forty Years.**

Economic Community, เอกสารความรู้ สดร. ลำดับที่ 15 / ปีงบประมาณ 2554

Nuclear Security Plan 2010 – 2013, IAEA

IAEA (2012 Member States of the IAEA.ค้นที่<http://www.iaea.org/About/Policy/MemberStates/> ค้นเมื่อ เมษายน 2555

เว็บไซต์สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ สืบค้นที่ http://www.oaep.go.th/dt_news1.php?id=131 สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 2555

เว็บไซต์สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ สามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติม ได้ที่ <http://www.oaep.go.th/baea.php#icop>
สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 2555

เว็บไซต์กระทรวงต่างประเทศ สามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมจาก<http://www.mfa.go.th/main/th/issues/9900-%E0%B8%97%E0%B8%9A%E0%B8%A7%E0%B8%87%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9E%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%93%E0%B8%B9%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%AB%E0%B8%A7%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%97%E0%B8%A8.html> สืบค้นเมื่อ เมษายน 2555