

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

สารบัญ

หน้า

บทนำ

ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

๑.

การทบทวนการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคด้านบุคลากร

๕.

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๘.

นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร

๘.

วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๙.

ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๙.

การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

๑๑.

แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร

๑๔.

แผนอัตรากำลัง

๒๑.

แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ

๒๒.

ภาคผนวก

ก. คำนิยามตัวชี้วัด

ข. แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

บทนำ

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ในฐานะหน่วยงานด้านการกำกับดูแลการใช้ประโยชน์จากพลังงานนิวเคลียร์และรังสีของประเทศ ให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาคนไทยให้ก้าวสู่ศตวรรษที่ ๒๑ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนิวเคลียร์และรังสีของประเทศ ให้มีความพร้อมมุ่งสู่การเป็นผู้นำและศูนย์กลางการกำกับดูแลการใช้ประโยชน์จากพลังงานนิวเคลียร์และรังสีในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับสากล ในศตวรรษที่ ๒๑ อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ จึงต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้ในการวางกรอบการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติได้อย่างครบถ้วน ทัวถึง และในทุกมิติสาขาวิชา

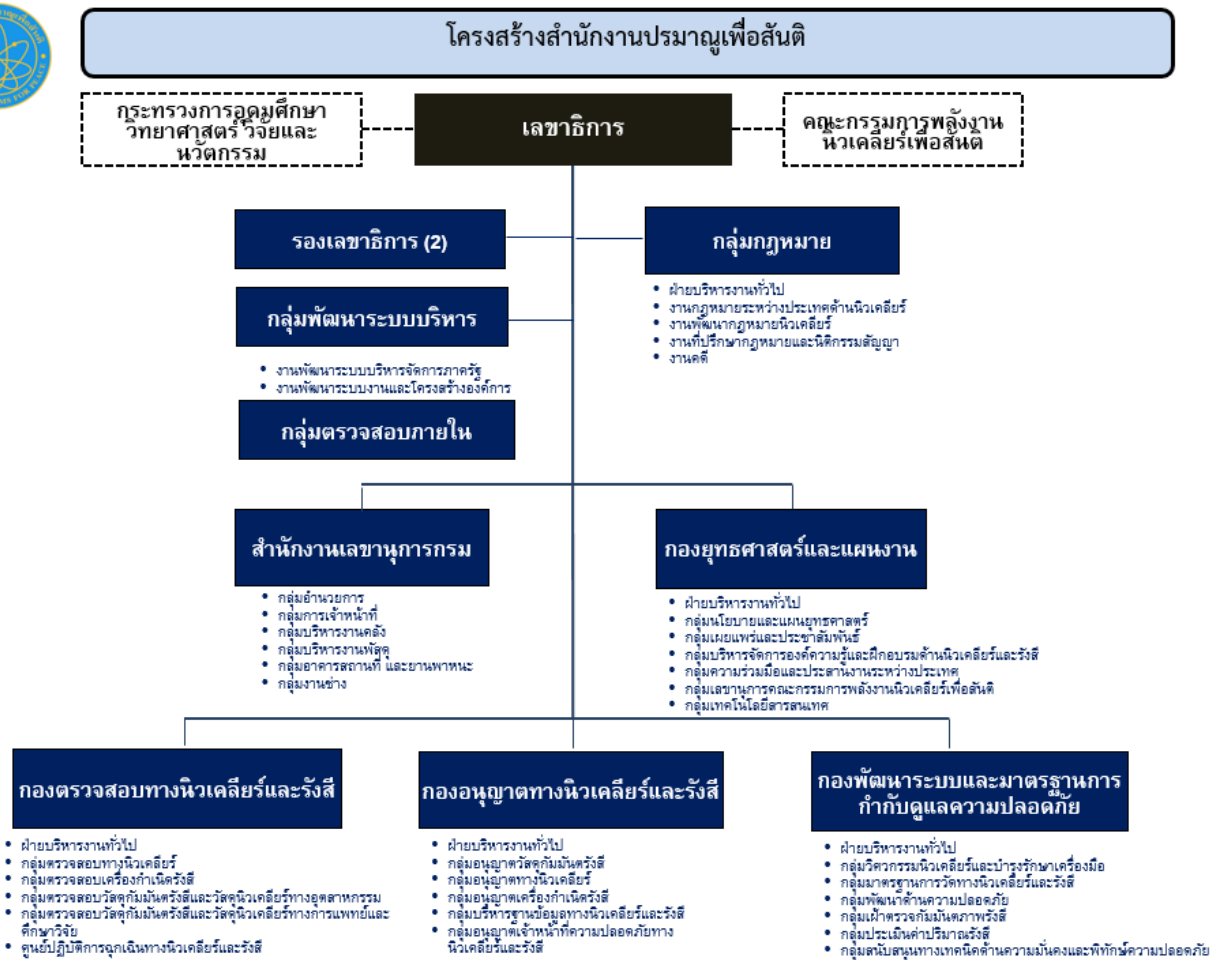
ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยเป็นหน่วยงานหลักในการเสนอแนะนโยบาย แนวทาง และแผนยุทธศาสตร์ด้านพลังงานนิวเคลียร์ในทางสันติ และกำกับให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ใช้ ประชาชนและสิ่งแวดล้อม โดยการบริหารจัดการด้านพลังงานนิวเคลียร์และรังสี กำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี เพื่อให้มีนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านพลังงานนิวเคลียร์ในทางสันติให้เป็นไปตามพันธกรณีหรือความตกลงระหว่างประเทศและมาตรฐานสากล โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- ๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยพลังงานนิวเคลียร์เพื่อสันติและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒) รับผิดชอบงานเลขานุการของคณะกรรมการพลังงานนิวเคลียร์เพื่อสันติ
- ๓) กำกับดูแลความปลอดภัยและความมั่นคงปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี รวมทั้งพิทักษ์ความปลอดภัยทางนิวเคลียร์
 - ๔) เสนอแนะนโยบาย แนวทาง และแผนยุทธศาสตร์ด้านพลังงานนิวเคลียร์ในทางสันติ
 - ๕) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยีและมาตรฐานด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยและความมั่นคงปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี และพิทักษ์ความปลอดภัยทางนิวเคลียร์
- ๖) ประสานและดำเนินการความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และดำเนินการให้เป็นไปตามพันธกรณีและความตกลงระหว่างประเทศ
- ๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ แบ่งออกเป็น ๔ กอง ๑ สำนักงาน และกลุ่มงาน ขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการ ๓ กลุ่มงาน รายละเอียดตามโครงสร้างและอัตรากำลังตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๔



ทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กร Smart ด้านการกำกับดูแลการใช้พลังงานนิวเคลียร์ระดับสากล เพื่อความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ประชาชน และสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ

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

ยุทธศาสตร์ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับประสิทธิภาพด้านการกำกับดูแลตามมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มศักยภาพการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสีให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาการกำกับดูแลความมั่นคงปลอดภัยร่วมกับเครือข่ายความมั่นคงของประเทศและนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ ๓ พิทักษ์ความปลอดภัยให้สอดคล้องตามข้อกำหนดและพันธกรณีระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการกำกับดูแลความปลอดภัยจากการใช้พลังงานนิวเคลียร์และรังสี

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างเครือข่ายและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการวิจัยและพัฒนาเพื่อกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านการกำกับดูแลทางนิวเคลียร์และรังสี

กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับการบริหารจัดการด้านการกำกับดูแลนิวเคลียร์และรังสี

กลยุทธ์ที่ ๒ ยกระดับระบบดิจิทัลด้านการกำกับดูแลและการให้บริการ

กลยุทธ์ที่ ๓ ยกระดับห้องปฏิบัติการทางนิวเคลียร์และรังสี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและการสื่อสารด้านความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการกำกับดูแลและผู้ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยและความมั่นคงปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี

กลยุทธ์ที่ ๒ สื่อสารภายในเพื่อวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสื่อสารต่อสาธารณชนอย่างทันเหตุการณ์

ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

ข้อมูลกรอบอัตรากำลังและจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

ตำแหน่งประเภท	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		
	กรอบที่มี	จำนวนคนครอง (คน)	อัตรารว่าง
ข้าราชการ	๒๔๗	๒๐๓	๔๔
ลูกจ้างประจำ	๑๙	๑๙	๐
พนักงานราชการ	๑๑๐	๙๔	ว่างมีเงิน ๖ อัตรา ว่างไม่มีเงิน ๑๐ อัตรา
รวม	๓๗๖	๓๑๖	๖๐

ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

จำนวนข้าราชการ (คนครอง) จำแนกตามประเภท/สายงาน/ระดับ

ลำดับที่	สายงาน	รวม
๑	นักบริหาร	๓
๒	ผู้อำนวยการ	๒
๓	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน	๓
๔	นักชีววิทยารังสี	๖
๕	นักนิวเคลียร์เคมี	๑๘
๖	นักนิวเคลียร์ฟิสิกส์	๑
๗	นักฟิสิกส์รังสี	๕๔
๘	นักวิทยาศาสตร์นิวเคลียร์	๐
๙	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	๑๖
๑๐	วิศวกรนิวเคลียร์	๒๑
๑๑	นายช่างเครื่องกล	๔
๑๒	นายช่างไฟฟ้า	๗
๑๓	นักจัดการงานทั่วไป	๑๒
๑๔	นักทรัพยากรบุคคล	๕
๑๕	นิติกร	๔
๑๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๔
๑๗	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๕
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	๒
๑๙	นักวิทยาศาสตร์	๓
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๙
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๕
๒๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒
๒๕	นักวิชาการเผยแพร่	๕
	รวม	๒๐๓

การทบทวนการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคด้านบุคลากร

เป็นข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อการดำเนินงานของ ปส. ภายใต้การจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของ ปส. เพื่อใช้เป็นกรอบการปฏิบัติงานในอนาคตให้สามารถตอบสนอง ความท้าทาย การเปลี่ยนแปลงในอนาคต ความต้องการของผู้รับบริการ รวมทั้งสามารถสะท้อนความ รับผิดชอบต่อสังคม และสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การสร้างโอกาสและส่งเสริมการ พัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยมีสรุปผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อการดำเนินงานของ ปส. ที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. โอกาส (Opportunities)

(๑) ด้านการเมืองและกฎหมาย

การที่ประเทศไทยมีความร่วมมือและเครือข่ายระหว่างประเทศด้านนิวเคลียร์และรังสีกับ นานาประเทศและองค์การระหว่างประเทศ รวมถึงการเข้าร่วมพันธกรณีระหว่างประเทศด้านนิวเคลียร์หลายฉบับ ผนวกกับความเข้มแข็งของเครือข่ายการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสีในภูมิภาคอาเซียน (ASEANTOM) เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูลด้านการกำกับดูแลฯ ถือเป็นโอกาสสำคัญอย่างยิ่งในการ เสริมสร้างศักยภาพทางนิวเคลียร์และรังสีของประเทศไทย นอกจากนี้นโยบายรัฐบาลในการปฏิรูปการบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ที่มีมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วน เสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมประสิทธิภาพการประสานงานภายในภาครัฐอย่างจริงจัง รวมทั้งในช่วง ระยะเวลาการจัดทำแผนปฏิบัติราชการฯ อยู่ในช่วงการปรับเปลี่ยนกระทรวงจากกระทรวงวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีมาเป็นกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ส่งผลให้การดำเนินงานร่วมกับ มหาวิทยาลัยดีขึ้น นักศึกษาและหน่วยงานจัดสรรทุนวิจัยมีโอกาสเข้าใจงานของ ปส. มากขึ้น

(๒) ด้านเศรษฐกิจ

ในปัจจุบันมีพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยคำนึงถึงคุณภาพและมาตรฐานสินค้าและการให้ ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพของผู้บริโภค ทำให้มีการนำเทคโนโลยีนิวเคลียร์มาใช้เพื่อเพิ่มมูลค่าทาง เศรษฐกิจอย่างแพร่หลายและมีแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น เช่น การฉายรังสีผลิตผลทางการเกษตรและ อาหารแปรรูปอาหาร การกำจัดศัตรูพืชโดยการการทำหมันแมลงวันผลไม้ การพัฒนาพืชและพันธุ์ข้าว รวมทั้ง นโยบายรัฐบาลที่มีมุ่งเน้นการให้บริการทางการแพทย์ และธุรกิจพื้นฐานด้านการรักษาพยาบาลและการ ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ทำให้มีการใช้เทคโนโลยีนิวเคลียร์ทางการแพทย์มากขึ้น เช่น รังสีวินิจฉัย รังสีรักษา และ เวชศาสตร์นิวเคลียร์ นอกจากนี้การขยายการนำเข้าเทคโนโลยีนิวเคลียร์จากต่างประเทศมากขึ้นและนโยบาย รัฐบาลสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (The Eastern Economic Corridor: EEC) และความต้องการทักษะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเป็น ที่ต้องการมากขึ้น ถือเป็นโอกาสที่ ปส. จะเพิ่มศักยภาพในการกำกับดูแลของ ปส. และสร้างเครือข่ายในระดับ ภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภูมิภาคตะวันออก

(๓) ด้านสังคมและวัฒนธรรม

ประชาชนตื่นตัวในการเรียนรู้ ตระหนักถึงโทษของการใช้พลังงานนิวเคลียร์และรังสีอย่าง ไม่ถูกต้อง ความตื่นตัวของสังคมไทยในด้านมลภาวะในสิ่งแวดล้อม (อากาศ น้ำ) ถือเป็นโอกาสที่ ปส. จะสื่อสารต่อ สาธารณชนเพื่อสร้างความตระหนักแก่ผู้รับบริการ และสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยทางนิวเคลียร์

และรังสีแก่ประชาชน ตลอดจนรัฐเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจมากยิ่งขึ้น ถือเป็นโอกาสที่จะมีการสร้างเครือข่ายภาคประชาชนในการเฝ้าระวังและการแจ้งเหตุฉุกเฉินทางนิวเคลียร์และรังสี

(๔) ด้านเทคโนโลยี

ในปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทอย่างมากในการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ รัฐบาลจึงมีการส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Government Digital ๔.๐) รวมถึงการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลของรัฐและนโยบายการป้องกันและรับมือการโจมตีทางไซเบอร์ จึงเป็นโอกาสสำคัญของ ปส. ในการปรับตัว โดยการพัฒนาโครงการสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลของหน่วยงานให้สามารถอำนวยความสะดวกและรับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ถูกต้อง รวมทั้งการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มุ่งเน้นข้อมูลที่เข้าถึง และสามารถการเข้าใจได้ง่ายและรวดเร็ว จึงเป็นโอกาสสำคัญที่ ปส. จะปรับเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ การสร้างความรู้ความเข้าใจต่าง ๆ ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนี้ เทคโนโลยีด้านดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงต่อการดำเนินงานของทุกภาคส่วนแล้ว ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีนิวเคลียร์แบบใหม่และหลากหลาย ทำให้สามารถนำเทคโนโลยีของแต่ละประเทศมาปรับใช้ ให้เหมาะกับการดำเนินงานด้านนิวเคลียร์และรังสี เช่น Small Modular Reactors (SMRs), Co-generation nuclear power, Generation IV reactors ถือเป็นโอกาสที่ ปส. จะต้องพัฒนาศักยภาพและองค์ความรู้เพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่ในอนาคต

๒. อุปสรรค (Threats)

(๑) ด้านการเมืองและกฎหมาย

นโยบายระดับประเทศในด้านเทคโนโลยีนิวเคลียร์ยังไม่เป็นประเด็นที่ได้รับความสำคัญมากนัก รวมถึงการขับเคลื่อนนโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านพลังงานนิวเคลียร์ของประเทศไปสู่การปฏิบัติยังขาดกลไกที่จะสนับสนุนให้เกิดการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งผู้มีอำนาจตัดสินใจระดับประเทศยังมีความเข้าใจที่เพียงพอต่อบทบาทหน้าที่กำกับดูแลของ ปส. จึงส่งผลกระทบต่อได้รับสนับสนุนเชิงกลไกและงบประมาณ นอกจากนี้แผนฉุกเฉินทางนิวเคลียร์และรังสีที่เพิ่งจัดทำแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ทำให้ประเทศไทยยังขาดการบูรณาการระบบการเตรียมพร้อมเพื่อการจัดการในสถานะฉุกเฉินที่เป็นภัยพิบัติขนาดใหญ่ที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนพระราชบัญญัติพลังงานนิวเคลียร์เพื่อสันติ พ.ศ. ๒๕๖๐ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๒ และกฎหมายลำดับรองได้มีประกาศใช้มาระยะหนึ่งแล้ว จึงต้องมีการศึกษาผลกระทบจากการบังคับใช้กฎหมายเพื่อนำไปสู่การทบทวนปรับปรุงกฎหมายที่ทันต่อสถานการณ์

(๒) ด้านเศรษฐกิจ

จากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศและต่างประเทศ ทำให้หลายประเทศต้องมีมาตรการควบคุมต่างๆ อย่างเข้มงวด จึงเกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอยทั่วโลก หลายกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีการใช้พลังงานนิวเคลียร์และรังสีจะต้องหยุดชะงักหรือยกเลิก และเมื่อเข้าสู่ภาวะเศรษฐกิจกำลังฟื้นตัว จะมีมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจเพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจเกิดการพิจารณาการตัดสินใจโดยการขาดการศึกษาผลกระทบ ข้อกฎหมาย หรือหลักเกณฑ์ในการกำกับดูแลความปลอดภัยอย่างรอบด้าน จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้โรงไฟฟ้านิวเคลียร์ไม่ถูกบรรจุในแผนพัฒนากำลังการผลิตไฟฟ้าของประเทศไทย (PDP2018) ทำให้ไม่มีทิศทางการพัฒนาด้านพลังงานนิวเคลียร์เพื่อผลิตกระแสไฟฟ้าในอนาคต

(๓) ด้านสังคมและวัฒนธรรม

จากอุบัติเหตุทางนิวเคลียร์และรังสีในอดีต ประกอบกับผู้ประกอบการทางนิวเคลียร์และรังสีในประเทศไทยบางส่วนยังไม่มีวัฒนธรรมความปลอดภัยและความมั่นคงปลอดภัยที่

เพียงพอ และประชาชนมีความรู้ความเข้าใจทางด้านนิวเคลียร์และรังสีที่อยู่ในระดับไม่สูงมากนัก รวมทั้งองค์การไม่แสวงหากำไรบางหน่วยงาน (NGO) ทั้งต่างประเทศและในประเทศต่อต้านการดำเนินการวิจัยและพัฒนาด้านเทคโนโลยีนิวเคลียร์ อีกทั้งระบบการศึกษาของประเทศไทยยังไม่มีหลักสูตรที่ชัดเจนในการให้ความรู้ด้านความปลอดภัยทางนิวเคลียร์แก่เยาวชนและการให้บริการด้านวิชาการและการถ่ายทอดความรู้ด้านนิวเคลียร์และรังสีต่อประชาชนยังไม่เพียงพอจากการขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานในการสร้างความรู้ความเข้าใจด้านพลังงานนิวเคลียร์ เนื่องจากมีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลายหน่วยงาน จึงส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีนิวเคลียร์และรังสี ดังนั้น การสื่อสารต่อผู้ปฏิบัติงาน/สถานประกอบการทางนิวเคลียร์และรังสี ตลอดจนสาธารณชนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

(๔) ด้านเทคโนโลยี

ประเทศไทยยังไม่มี การวิเคราะห์แนวโน้มในการนำเทคโนโลยีนิวเคลียร์มาใช้ในภาพรวมของประเทศ ซึ่งจะทำให้การวางกรอบในการกำกับดูแลและกรอบนโยบายการใช้พลังงานนิวเคลียร์ในทางสันติขาดทิศทางที่ชัดเจน นอกจากนี้จากการที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการพัฒนาอุตสาหกรรมการผลิตที่มากขึ้น เป็นผลให้เกิดปัญหาขยะอิเล็กทรอนิกส์และกากของเสียอุตสาหกรรมมีมากขึ้น ซึ่งอาจเกิดผลกระทบจากการรั่วไหลและปนเปื้อนทางรังสีในสิ่งแวดล้อม

๓. จุดแข็ง (Strengths) ด้านบุคลากร

ปส. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ มีความชำนาญเฉพาะทางด้านนิวเคลียร์และรังสีและครอบคลุมกับภารกิจงานทั้งหมดของ ปส. ซึ่งสัดส่วนของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกค่อนข้างสูง และมีบุคลากรที่เป็นนักเรียนทุนจำนวนมาก ทำให้ ปส. ได้รับการยอมรับในการเป็นศูนย์กลางบุคลากรและเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญในการให้คำแนะนำ ปรัชญาทางวิชาการด้านความปลอดภัยในการใช้ประโยชน์จากพลังงานนิวเคลียร์และรังสี นอกจากนี้ในช่วงที่ผ่านมา มีบุคลากรเข้าใหม่และนักเรียนทุนที่กลับมาจากการศึกษาจำนวนมาก ซึ่งถือว่าเป็นคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ในเทคโนโลยีใหม่ทั้งในมิติเทคโนโลยีนิวเคลียร์และเทคโนโลยีดิจิทัล และมีการปรับตัวง่าย รวมทั้งบุคลากร ปส. มีทักษะบริหารเครือข่ายการทำงานร่วมมือทั้งหน่วยงานในและต่างประเทศ เนื่องจากเป็นผู้ประสานงานทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ ดังนั้น ปส. จึงมีความพร้อมด้านบุคลากรในการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสีและการสร้างเครือข่ายการกำกับดูแลทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

๔. จุดอ่อน (Weaknesses) ด้านบุคลากร

แม้ว่าบุคลากรของ ปส. จะมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ มีความชำนาญเฉพาะทางด้านนิวเคลียร์และรังสี แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง และการจัดการองค์ความรู้ และการถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรที่เกี่ยวข้องทางด้านพลังงานนิวเคลียร์และรังสียังไม่ครอบคลุมและไม่ทันกับการเกษียณอายุราชการ รวมถึงขาดการกำหนด specific Job Description และระบบการสืบทอดตำแหน่ง (successor plan) ที่ชัดเจน ทำให้ความรู้ความเชี่ยวชาญยังไม่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาหน่วยงานตามภารกิจได้เท่าที่ควร และเกิดช่องว่างในการสืบทอดตำแหน่ง รวมทั้งบุคลากรเข้าใหม่จำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่จบมาไม่นาน ทำให้ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันบุคลากรที่ทำงานมานานบางคนยึดถือวิธีการทำงานแบบเก่า ทำให้บางครั้งมาตรฐานการดำเนินงานบุคลากรไม่เท่ากัน ซึ่งอาจเกิดปัญหาได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของ การตรวจสอบสถานประกอบการทางนิวเคลียร์และรังสี จึงจำเป็นต้องมี Inspector Qualification System นอกจากการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในส่วนงานภารกิจหลักแล้ว บุคลากรสายสนับสนุนยังขาดการสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพอย่างชัดเจน ตลอดจนจรรยาบรรณบุคลากรยังไม่รองรับต่อระบบราชการยุค ๔.๐ และการมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานประมาณเพื่อสันติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานประมาณเพื่อสันติ (ปส.) ฐานะหน่วยงานหลักด้านการกำกับดูแลการใช้ประโยชน์จากพลังงานนิวเคลียร์และรังสีของประเทศมาตลอดระยะเวลา ๖๑ ปี ตระหนักต่อนโยบายรัฐบาลและกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาคนไทยให้ก้าวสู่ศตวรรษที่ ๒๑ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ มีสมรรถนะทางกาย มีจิตใจและจิตสำนึกที่ดีงาม มีสติปัญญา และมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดย ปส. มุ่งมั่นพัฒนางานในกำกับพร้อมยกระดับการบูรณาการและการดำเนินงานทั้งองค์กรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล ควบคู่กับการสร้างความรู้และความตระหนักด้านความปลอดภัยในการใช้ประโยชน์จากพลังงานนิวเคลียร์ให้แก่หน่วยงาน ผู้ประกอบการ และประชาชนในทุกช่วงวัย พร้อมเสริมสมรรถนะบุคลากรนิวเคลียร์ไทยอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่การเป็นผู้นำและศูนย์กลางการกำกับดูแลการใช้ประโยชน์จากพลังงานนิวเคลียร์และรังสีในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับสากลในศตวรรษที่ ๒๑ อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพสูงสุด ปส. มีแนวทางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร ๓ แนวทางหลัก ดังนี้

๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานสากลและมีขีดความสามารถ

ทัดเทียมนานาชาติ

- ประสานความร่วมมือทางวิชาการด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยกับหน่วยงานทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ ๒๑ โดยเฉพาะเทคโนโลยีนิวเคลียร์ใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
- ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Education) ของบุคลากร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา และรองรับทักษะแห่งอนาคต (Future Skill) อย่างทันท่วงที
- สรรหาและพัฒนาบุคลากรกลุ่มเชี่ยวชาญ ที่มีศักยภาพและความพร้อมทั้งทางวิชาการ (hard skills) และทางสังคม (soft skills)
- พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานตามภารกิจได้

๒. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างคนดี คนเก่ง

- กำหนดนโยบายที่ชัดเจนของผู้บริหาร รวมทั้งการพัฒนากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาคนดี คนเก่ง จะช่วยให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน และร่วมกันบรรลุเป้าหมายองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- สนับสนุนให้บุคลากรมีจิตสาธารณะและทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมเป็นหลัก รวมทั้งส่งเสริมให้มีการประเมินความเสี่ยงของผลกระทบในการจัดกิจกรรม/โครงการตามภารกิจ ที่อาจจะเกิดขึ้นกับประชาชน และสิ่งแวดล้อม อันเป็นการสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
- ปลูกฝังจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบและวินัยของข้าราชการพลเรือนอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดการกระทำผิดวินัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน

- ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและผลักดันนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการของ ปส. ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อผู้รับบริการและประชาชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับในการดำเนินภารกิจด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสีอย่างแท้จริง

๓. พัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี

- จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรรับทราบและเห็นชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม จะช่วยสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร นำไปสู่การวางแผนการดำเนินงานและการพัฒนาชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- พัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้ครอบคลุมทุกสายงานด้วยการอิงสมรรถนะ (Competency- Base Management) ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม นำไปสู่การมีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

- พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลภายในองค์กรด้วยระบบ Objective and Key Results :OKRs เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการทำงาน (Creative and Innovative) ตลอดจนสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์กร

หัวใจของการเตรียมคน คือ การสร้างกระบวนการทัศน์และหลักคิดที่เหมาะสมสำหรับคนไทยให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง โดย ปส. มุ่งมั่นและร่วมขับเคลื่อนหลักคิดพื้นฐาน ๕ ประการของรัฐบาล ได้แก่ ความพอเพียง มีวินัย สุจริต จิตสาธารณะ และมีความรับผิดชอบ ให้สอดคล้องกับโมเดลพัฒนาคนไทย ๔.๐ ในศตวรรษที่ ๒๑ อย่างสมบูรณ์เพื่อนำองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้าเป็นพลังแห่งการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศต่อไป

วิสัยทัศน์

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติมีบุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ เป็นคนดีคนเก่ง พร้อมเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้มีขีดความสามารถในระดับสากล

เป้าหมาย : บุคลากรมีทักษะ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความ เป็นมืออาชีพ

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความ เป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรด้านกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสีและด้านสนับสนุน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมพัฒนาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาส่งเสริมให้เป็นคนดีคนเก่งขององค์กร

เป้าหมาย : บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม สมรรถนะหลัก ตระหนักในค่านิยมองค์กร และมีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

- ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นคนดีคนเก่ง
๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรและความตระหนักในค่านิยมขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบการเรียนรู้และการจัดการความรู้

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาความผูกพันองค์กรและตระหนักในค่านิยมขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าหมาย : บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายงานอย่างเป็นรูปธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

- ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
๒. ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์สำนักงานปรมาณเพื่อสันติ ไปสู่แนวทางการดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์สำนักงาน ปรมาณเพื่อสันติ (ปส.) (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓
	พัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้มีขีด ความสามารถในระดับสากล	พัฒนาส่งเสริมให้เป็นคนดีคนเก่ง ขององค์กร	ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคลากร
ยุทธศาสตร์ที่ ๑. การยกระดับประสิทธิภาพ ด้านการกำกับดูแลตาม มาตรฐานสากล	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ ด้านนิวเคลียร์และรังสีให้มีขีดความสามารถตาม มาตรฐานสากล ๒. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางด้าน นิวเคลียร์และรังสีกับนานาประเทศและองค์การ ระหว่างประเทศ ๓. สนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของ ปส. เข้าไปมีบทบาท หรือปฏิบัติงานร่วมกับนานาประเทศ และ องค์การระหว่างประเทศ	๑. ปลุกฝังค่านิยมองค์กรของสำนักงาน (ATOMS) ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยังของ ประชาชนและผู้รับบริการ	๑. ปลุกฝังวัฒนธรรมความปลอดภัยภายใน องค์กร เนื่องจากเป็นหน่วยงานในการกำกับ ดูแลความปลอดภัยด้านนิวเคลียร์และรังสี
ยุทธศาสตร์ที่ ๒. การวิจัยและพัฒนา เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุน การกำกับดูแลความ ปลอดภัยจากการใช้ พลังงานนิวเคลียร์และรังสี	๑. ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนการ เรียนรู้ รวมทั้งทำงานวิจัยพัฒนา หรือบูรณาการ ร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอก		
๓. การยกระดับโครงสร้าง พื้นฐานด้านการกำกับดูแล ทางนิวเคลียร์และรังสี		๑. ส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้รู้จัก การทำงานเป็นทีม รู้รัก สามัคคี มีความ รับผิดชอบ มีจิตสาธารณะการมีส่วนร่วม ส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้ตระหนักเป็นหน้าที่	๑. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากรของ ปส. ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ

ยุทธศาสตร์สำนักงาน ปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.) (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้มีขีด ความสามารถในระดับสากล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาส่งเสริมให้เป็นคนดีคนเก่ง ขององค์กร	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคลากร
		<p>ของทุกคน</p> <p>๒. เสริมสร้างจริยธรรม จรรยาบรรณและวินัย ที่ดีให้แก่บุคลากร และสร้างความผูกพันกับ องค์กร</p> <p>๓. สร้างเครือข่ายการเชื่อมโยงฐานข้อมูล ภายในหน่วยงานในทุกด้าน เพื่อให้บุคลากร สามารถนำไปใช้ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นฐานข้อมูลในการต่อยอด ภาระงานตามภารกิจของสำนักงานฯ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพรองรับ Thailand 4.0</p>	<p>๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร</p> <p>๓. พัฒนาระบบส่งเสริมและสนับสนุนการสร้าง ความก้าวหน้า ตามสายงานอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน</p> <p>๔. เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน</p>
<p>๔. การพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรและการสื่อสาร ด้านความปลอดภัยทาง นิวเคลียร์และรังสี</p>	<p>๑. เสริมสร้างการสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับ กฎระเบียบด้านการบริหารงานบุคคล และที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>๒. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะหลัก และ สมรรถนะที่จำเป็นตรงตามตำแหน่งและสายงาน รวมทั้งมีการประเมินและติดตามผลการพัฒนา สมรรถนะข้าราชการอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓. ส่งเสริมทักษะด้านภาษาที่จำเป็นเพื่อรับทุน หรือเข้าร่วมโครงการสำคัญ เช่น โครงการ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ทุนที่ได้รับจาก IAEA</p>	<p>๑. พัฒนางองค์ความรู้ (KM) ภายในองค์กร รวมทั้งการถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้ เกษียณอายุในแต่ละปีล่วงหน้าอย่างน้อย ๒ ปี เพื่อรองรับการเปลี่ยนถ่ายบุคลากรในอนาคต</p> <p>๒. ส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับข้าราชการรุ่นใหม่ ให้เป็นคนเก่ง ดี และมีความสุข ฝึกตนเอง ให้คิด วิเคราะห์ กลั่นกรอง รู้จักใช้เหตุผล สามารถที่จะคิดวิเคราะห์ตนเองได้ เรียนรู้และ ยอมรับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนา อยู่ตลอดเวลา มีความเข้าใจในการสื่อสารที่ ถูกต้อง รู้จักกฎ ระเบียบ กติกา และฝึกฝนการ</p>	<p>๑. ทบทวนจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ที่ชัดเจน เป็นธรรม</p> <p>๒. มีระบบการประเมินสมรรถนะตามบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบและสมรรถนะของ ข้าราชการให้สอดคล้องกับกลุ่มประเภทและ ระดับตำแหน่ง</p>

ยุทธศาสตร์สำนักงาน ปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.) (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้มีขีด ความสามารถในระดับสากล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาส่งเสริมให้เป็นคนดีคนเก่ง ขององค์กร	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคลากร
	<p>ทุนพัฒนาข้าราชการในการศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ เป็นต้น</p> <p>๔. ส่งเสริมสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ อาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการกำกับดูแลการใช้พลังงานนิวเคลียร์และรังสี - ด้านการสนับสนุนทางเทคนิค - ด้านเตรียมพร้อมและตอบโต้ภัยทางนิวเคลียร์และรังสี - ด้านกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมาย <p>๕. พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาไปสู่ SMART OAP</p> <p>๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการและความรู้เฉพาะทางในการปฏิบัติงานในแต่ละสายงานตามระดับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ</p>	<p>ทำงานในเชิงบูรณาการ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๓. พัฒนาแนวทางการดำเนินงาน (Mindset) มุ่งเน้นสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล</p> <p>๔. ส่งเสริมให้ข้าราชการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p> <p>๕. ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ออนไลน์ผ่านทางเว็บไซต์</p> <p>๖. จัดทำระบบส่งมอบองค์ความรู้รายบุคคลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรภายในที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ได้มีโอกาสเผยแพร่ความรู้เหล่านั้นให้กับบุคลากรภายในตลอดจนบุคลากรภายนอกที่สนใจ</p>	

แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้มีขีดความสามารถในระดับสากล

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรด้านกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสีและด้านสนับสนุน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. โครงการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้แบบออนไลน์ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	จำนวนหลักสูตรเพื่อพัฒนารายบุคคลในแต่ละระดับตำแหน่ง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	สำนักงาน เลขาธิการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์และ แผนงาน (กลุ่มบริหาร จัดการองค์ความรู้และ ฝึกอบรมด้านนิวเคลียร์ และรังสี)
๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานราชการ สำหรับ ผู้ปฏิบัติงาน - พัฒนาทักษะพื้นฐานของบุคลากร (ระเบียบราชการ/ความรู้เกี่ยวกับองค์กร/การเขียนหนังสือราชการ/การคลัง-พัสดุ/การบริการและบุคลิกภาพ ระเบียบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และสิทธิ สวัสดิการ และส่งเสริมการเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ของ สำนักงาน ก.พ. (e-Learning) ฯลฯ)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะ	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	สำนักงาน เลขาธิการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์และ แผนงาน (กลุ่มบริหาร จัดการองค์ความรู้และ ฝึกอบรมด้านนิวเคลียร์ และรังสี/ กลุ่ม เทคโนโลยีสารสนเทศ)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (ภาษาอังกฤษระดับต้น-กลาง/เทคโนโลยีดิจิทัลฯลฯ) - พัฒนาสมรรถนะบุคคลตามสายงาน - พัฒนาบุคลากรบรรจุใหม่ อาทิ ฝึกอบรมหลักสูตร : การเป็นข้าราชการที่ดี (ต้นกล้าข้าราชการ)							
๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานราชการ สำหรับผู้บริหารและหัวหน้างาน <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาสมรรถนะการบริหาร (การวางแผนและบริหารงาน/การบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานธุรกิจอย่างต่อเนื่อง/การบริหารความเสี่ยงองค์กร/การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล/ภาวะผู้นำ - พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (ภาษาอังกฤษระดับสูง/การบริหารเทคโนโลยีดิจิทัลและ data governance) 	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะ	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กลุ่มบริหารจัดการองค์ความรู้และฝึกอบรมด้านนิวเคลียร์และรังสี/ กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ)
๔. โครงการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตรการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสีตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	จำนวนหลักสูตรด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กลุ่มบริหารจัดการองค์ความรู้และฝึกอบรมด้านนิวเคลียร์และรังสี)

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมพัฒนาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. โครงการแลกเปลี่ยน/สนับสนุนบุคลากรทางด้านนิเวศวิทยุและรังสีกับหน่วยงานในประเทศ นานาชาติและองค์การระหว่างประเทศ	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสำคัญ หรือแลกเปลี่ยน/ไปปฏิบัติงาน องค์การระหว่างประเทศ	-	-	-	-	-	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์และ แผนงาน (กลุ่มความ ร่วมมือและประสานงาน ระหว่างประเทศ)
๒. โครงการเสริมสร้างการสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับกฎระเบียบด้านการบริหารงานบุคคล และที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๑. จำนวนครั้งในการสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับกฎระเบียบด้านการบริหารงานบุคคล และที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๒. จำนวนบุคลากรที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบด้านการบริหารงานบุคคล และที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	-	-	-	-	-	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์และ แผนงาน (กลุ่มบริหาร จัดการองค์ความรู้และ ฝึกอบรมด้านนิเวศวิทยุ และรังสี/ กลุ่มเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์)
๓. โครงการสำรวจและจัดเตรียมความพร้อมบุคลากรรับทุนรัฐบาลตามความต้องการของหน่วยงาน	แผนความต้องการบุคลากรรับทุนรัฐบาลตามความต้องการของหน่วยงาน	-	-	-	-	-	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่)
๔. โครงการพัฒนาวิทยากรมืออาชีพ	๑. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเป็นวิทยากรมืออาชีพ ๒. จำนวนวิทยากรในสาขาการปฏิบัติงานต่าง ๆ	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	กองยุทธศาสตร์และ แผนงาน (กลุ่มบริหาร จัดการองค์ความรู้และ ฝึกอบรมด้านนิเวศวิทยุ และรังสี)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาส่งเสริมให้เป็นคนดีคนเก่งขององค์กร

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นคนดีคนเก่ง

๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรและความตระหนักในค่านิยมขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบการเรียนรู้และการจัดการความรู้

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. โครงการพัฒนาองค์ความรู้ (KM) ภายในองค์กรตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (รวมทั้งจัดทำระบบส่งมอบองค์ความรู้รายบุคคลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ สร้างเครือข่ายการเชื่อมโยงฐานข้อมูลภายในหน่วยงานในทุกด้าน)	๑. จำนวนองค์ความรู้/ระบบพัฒนาองค์ความรู้ (KM) ภายในองค์กร ๒. แผนการพัฒนาองค์ความรู้ (KM) ภายในองค์กร	๒,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กลุ่มบริหารจัดการองค์ความรู้และฝึกอบรมด้านนิวเคลียร์และรังสี)
๒. โครงการจัดทำและส่งเสริมให้มีการเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นผ่านระบบออนไลน์	๑. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ๒. จำนวนการประชาสัมพันธ์/เชิญชวนให้มีการเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นผ่านระบบออนไลน์	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	สำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กลุ่มบริหารจัดการองค์ความรู้และฝึกอบรมด้านนิวเคลียร์และรังสี/ กลุ่มเผยแพร่และประชาสัมพันธ์)

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาความผูกพันองค์กรและตระหนักในค่านิยมขององค์กร

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. โครงการส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี (ปลูกฝังค่านิยมองค์กรของสำนักงาน (ATOMS) เสริมสร้างความผูกพัน จริยธรรม จรรยาบรรณและวินัยที่ดีให้แก่บุคลากร ตลอดจนพัฒนาแนวทางการดำเนินงาน (Mindset) มุ่งเน้นสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์และ แผนงาน (กลุ่มบริหาร จัดการองค์ความรู้และ ฝึกอบรมด้านนิเวศสีเขียว และรังสี/กลุ่มเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์)
๒. โครงการส่งเสริมให้ข้าราชการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	-	-	-	-	-	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปริมาณเพื่อสันติ

๒. ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. โครงการส่งเสริมและปลูกฝังวัฒนธรรมความปลอดภัยภายในองค์กร	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	สำนักงาน เลขาธิการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์และ แผนงาน (กลุ่มบริหาร จัดการองค์ความรู้และ ฝึกอบรมด้านนิวเคลียร์ และรังสี/ กลุ่มเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์)
๒. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร (รวมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน)	จำนวนข้าราชการที่ได้รับส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	สำนักงาน เลขาธิการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์และ แผนงาน (กลุ่มบริหาร จัดการองค์ความรู้และ ฝึกอบรมด้านนิวเคลียร์ และรังสี/ กลุ่มเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์)
๓. โครงการพัฒนาระบบส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นรูปธรรม (ทบทวนจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan))	จำนวนระบบส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความก้าวหน้าตามสายงาน	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	สำนักงาน เลขาธิการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๔. โครงการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ ปส.	ร้อยละความสำเร็จในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ ปส.	-	-	-	-	-	สำนักงาน เลขาธิการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่)
๕. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและปลอดภัย (๕ ส./Big cleaning day/จัดหา/ซ่อมบำรุงอุปกรณ์ด้านความปลอดภัย)	จำนวนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมและปลอดภัย	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	สำนักงาน เลขาธิการกรม (กลุ่มอาคารสถานที่และยานพาหนะ)
๖. โครงการ OAP E-document “ลดเดิน ลดกระดาษ” (ปรับเข้าสู่ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์)	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำระบบ OAP E-document	๒,๐๐๐,๐๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	สำนักงาน เลขาธิการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่/กลุ่ม อำนาจการ) กองยุทธศาสตร์และ แผนงาน (กลุ่ม เทคโนโลยีสารสนเทศ)
๗. โครงการ ปส. ใส่ใจสุขภาพ (จัดการประชุม/สัมมนาด้านสุขภาพสำหรับ คนทำงาน)	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมการประชุม	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	สำนักงาน เลขาธิการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่)

แผนอัตรากำลัง

ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) กำหนดประเด็นสำคัญที่มีผลต่อแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๑. การปรับปรุงการจัดแบ่งขนาดส่วนราชการเพื่อจัดสรรอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ

- ส่วนราชการขนาดเล็ก (ไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตราราย แบ่งเป็น ไม่เกิน ๓๐๐ อัตราราย และ ๓๐๑ ถึง ๑,๐๐๐ อัตราราย)

- ส่วนราชการขนาดกลาง (๑,๐๐๑ – ๕,๐๐๐ อัตราราย)

- ส่วนราชการขนาดใหญ่ (๕,๐๐๑ อัตรารายขึ้นไป)

๒. แนวทางการจัดสรร เกลี่ยอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการประเภทต่าง ๆ

- ข้าราชการประเภทบริหาร / อำนวยการ คำนวณส่วนราชการทันที ร้อยละ ๑๐๐

- ข้าราชการประเภทวิชาการ / ทั่วไป คำนวณส่วนราชการทันที ร้อยละ ๖๐ - ๙๕ ทดแทน ร้อยละ ๕ - ๑๕ อ.ก.พ.กระทรวงจัดสรรร้อยละ ๒๐ - ๒๕ โดยขึ้นอยู่กับขนาดส่วนราชการ

ทั้งนี้ขนาดเล็ก กรณีไม่เกิน ๓๐๐ อัตราราย ได้คั่นทันทีร้อยละ ๑๐๐

- ทดแทนอัตรารายข้าราชการเกษียณด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นในภาพรวม โดยไม่ต้อง จำแนกตำแหน่งในสายงานหลัก และสายงานสนับสนุน

๓. การจัดสรรอัตรารายราชการตั้งใหม่

ไม่เพิ่มอัตรารายตั้งใหม่ ยกเว้น เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่มีความสำคัญเร่งด่วน เป็นภารกิจหลักที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้าง และจัดตั้งส่วนราชการระดับกระทรวง กรม หรือ จังหวัดขึ้นใหม่

๔. การบริหารอัตรารายราชการระหว่างปีงบประมาณ

ให้ส่วนราชการมีอัตรารายว่างสำหรับการบริหารงานได้ ไม่เกินร้อยละ ๕

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ เป็นส่วนราชการขนาดเล็ก เนื่องจากมีอัตรากำลังข้าราชการไม่เกิน ๓๐๐ อัตราราย จึงได้คั่นอัตรากำลังทันทีร้อยละ ๑๐๐ และมีแผนดำเนินการเพื่อบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑) แผนอัตรากำลัง	มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่ การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา
๒) แผนสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง	มีแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบ อัตรากำลัง โดยมีอัตรารายว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง
๓) แผนการสร้างและพัฒนา ผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหาร ราชการ	- กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อม เกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) - ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อ จัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ - อยู่ระหว่างการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อ ความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

หมายเหตุ : กรอบอัตรากำลังตามภาคผนวก (แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ)

แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ

ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคล สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ข้างต้น ได้กำหนดวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลว่า **“สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติมีบุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ เป็นคนดีคนเก่ง พร้อมเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน”** ซึ่งประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรให้มีขีดความสามารถในระดับสากล

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรด้านกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสีและด้านสนับสนุน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมพัฒนาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาส่งเสริมให้เป็นคนดีคนเก่งขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบการเรียนรู้และการจัดการความรู้

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาความผูกพันองค์กรและตระหนักในค่านิยมขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เป็นการสร้างและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ความก้าวหน้าในสายงาน โดยมีแผนดำเนินการ ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. ทบทวน/ปรับปรุงแผนความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path)					
๑.๑ เส้นทางสัมประสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น					
๑.๒ เส้นทางสัมประสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ประเภทอำนวยการ ระดับสูง					
๑.๒ เส้นทางสัมประสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ					
๑.๓ เส้นทางสัมประสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ประเภทบริหาร ระดับต้น					
๑.๒ เส้นทางสัมประสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ประเภทบริหาร ระดับสูง					
๒. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ทุกระดับ					

โครงการ/กิจกรรม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๓. โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)					
๔. ส่งเสริมให้เข้าร่วมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมพร้อมการก้าวสู่การเป็นผู้บริหารของสำนักงานปริมาณเพื่อสันติ					

หลักสูตรที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมพร้อมการก้าวสู่การเป็นผู้บริหารของสำนักงานปริมาณเพื่อสันติ

หลักสูตรที่เทียบเท่า นักบริหารระดับสูง (นบส.)	หลักสูตรระดับสูง ที่ต้องเสริมหลักสูตร (ส.นบส.)
๑. นักบริหารระดับสูง (นบส.) ของสำนักงาน ก.พ. ๒. นักปกครองระดับสูง (นปส.) ของกระทรวงมหาดไทย ถึงรุ่นที่ ๗๗ ๓. การป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) รุ่นที่ ๑ - ๕๓ ๔. การป้องกันราชอาณาจักรภาคีรัฐร่วมเอกราช (ปรอ.) รุ่นที่ ๑ - ๒	๑. นักบริหารการชุด (นบท.) รุ่นที่ ๑ - ๑๓ ๒. นักบริหารการคลัง (นบค.) รุ่นที่ ๒ - ๕ ๓. นักบริหารระดับสูง ศช. รุ่นที่ ๓ - ๑๑ ๔. ผู้บริหารงานยุติธรรมระดับสูง (บธส.) รุ่นที่ ๒ - ๓ ๕. นักบริหารระดับสูง กษ. รุ่นที่ ๑ - ๔ ๖. นักบริหารการพาณิชย์ระดับสูง (นพส.) รุ่นที่ ๑ ๗. นักบริหารระดับสูง คค. รุ่นที่ ๑ - ๓ ๘. นักบริหารระดับสูง สช. รุ่นที่ ๑ - ๒ ๙. ปปร. สถาบันพระปกเกล้า รุ่นที่ ๑๓ - ๒๓ ๑๐. ปรม. สถาบันพระปกเกล้า รุ่นที่ ๑๘ - ๑๙ ๑๑. ปศส. สถาบันพระปกเกล้า รุ่นที่ ๘ - ๑๘ ๑๒. วปอ. รุ่นที่ ๕๔- ๕๕ ๑๓. ปรอ. รุ่นที่ ๒๔ - ๒๕ ๑๔. วปม. รุ่นที่ ๕ - ๖

ข้อมูลจาก หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๑/๙๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ เรื่อง หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารระดับสูงและผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่จัดโดยส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่ ก.พ. รับรอง

ภาคผนวก

คำนิยามตัวชี้วัด

ภาพรวมตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล

ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด				
			ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้มีขีดความสามารถในระดับสากล							
เป้าหมาย : บุคลากรมีทักษะ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ							
ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	สลก. กยผ.	ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
ตัวชี้วัด : ๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ	สลก. กยผ.	ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาส่งเสริมให้เป็นคนดีคนเก่งขององค์กร							
เป้าหมาย : บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม สมรรถนะหลัก ตระหนักในค่านิยมองค์กร และมีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่เหมาะสม							
ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นคนดีคนเก่ง	สลก. กยผ.	ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
ตัวชี้วัด : ๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรและความตระหนักในค่านิยมขององค์กร	สลก. กยผ.	ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร							
เป้าหมาย : บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายงานอย่างเป็นรูปธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี							
ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปริมาณเพื่อสันติ	สลก. กยผ.	ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
ตัวชี้วัด : ๒. ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร	สลก. กยผ.	ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้มีขีดความสามารถในระดับสากล

เป้าหมาย : บุคลากรมีทักษะ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

ค่านิยาม :

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะ หมายถึง บุคลากรของ ปส. ที่ผ่านกลไกการพัฒนาสมรรถนะในแต่ละระดับในรูปแบบ อาทิ การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนบุคลากร การเคลื่อนย้ายบุคลากร การฝึกงาน (on the job training และ internship) การฝึกซ้อม การฝึกปฏิบัติ การศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ซึ่ง ปส. กำหนดจัดขึ้น ทั้งในรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์ และการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ปส.

สูตรคำนวณ/วิธีวัด :

$$\left(\frac{\text{จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาฯ}}{\text{จำนวนของบุคลากรทั้งหมด}} \right) \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน : ค่าเฉลี่ยคะแนนจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

ค่าเป้าหมาย :

๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐

รูปแบบการวัดผล : ไม่สะสม

ตัวชี้วัด : ๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ

คำนิยาม :

บุคลากร หมายถึง บุคลากรของ ปส. ที่ผ่านกลไกการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในรูปแบบ อาทิ การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนบุคลากร การเคลื่อนย้ายบุคลากร การฝึกงาน (on the job training และ internship) การฝึกซ้อม การฝึกปฏิบัติ การศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ซึ่ง ปส. กำหนดจัดขึ้น ทั้งในรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์ และการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ปส. โดยภายหลังจากที่ได้มีการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว มีทักษะ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น

สูตรคำนวณ/วิธีวัด :

การประเมินในแต่ละหลักสูตรอาจมีได้หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับการกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินของแต่ละหลักสูตร/กิจกรรม เช่น

- ๑) แบบทดสอบ
- ๒) แบบประเมิน
- ๓) การนับจำนวนชั่วโมงในการเข้าร่วมกิจกรรม
- ๔) การมอบหมายงานและการส่งงาน
- ๕) การฝึกปฏิบัติ
- ๖) เทียบคุณสมบัติ/วุฒิ

ค่าเป้าหมาย :

๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐

รูปแบบการวัดผล : ไม่สะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาส่งเสริมให้เป็นคนดีคนเก่งขององค์กร

เป้าหมาย : บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม สมรรถนะหลัก ตระหนักในค่านิยมองค์กร และมีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นคนดีคนเก่ง

คำนิยาม :

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นคนดีคนเก่ง หมายถึง บุคลากรของ ปส. ที่ผ่านกลไกการพัฒนาการพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นคนดีคนเก่งในรูปแบบ อาทิ การเข้าร่วมกิจกรรม การศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ซึ่ง ปส. กำหนดจัดขึ้น ทั้งในรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์ และการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ปส.

สูตรคำนวณ/วิธีวัด :

$$\left(\frac{\text{จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาฯ}}{\text{จำนวนของบุคลากรทั้งหมด}} \right) \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน : ค่าเฉลี่ยคะแนนจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

ค่าเป้าหมาย :

๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐

รูปแบบการวัดผล : ไม่สะสม

ตัวชี้วัด : ๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรและความตระหนักในค่านิยมขององค์กร

คำนิยาม :

ประกอบด้วยการประเมินใน ๒ ส่วนคือ

๑. การประเมินความผูกพันต่อ (Engagement) องค์กรของ บุคลากร ปส. ซึ่งมีประเด็นการประเมินที่สำคัญ* เช่น

- ๑) ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๒) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๓) ด้านวัฒนธรรมองค์กร
- ๔) ด้านภาวะผู้นำ
- ๕) ด้านสวัสดิการ
- ๖) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๗) ด้านการพัฒนาบุคลากร/การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน

*หมายเหตุ: ตัวอย่างประเด็นการประเมินจากแบบสอบถามของ มศว กรมสุขภาพจิต และหน่วยงานอื่นๆ

๒. การประเมินความตระหนักในค่านิยม (Value) ของบุคลากร ปส. โดยประเมินจากการปฏิบัติงาน ภายใต้อาณัติ “ATOMS”

สูตรคำนวณ/วิธีวัด :

ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบประเมินเรื่องการประเมินความผูกพันต่อ (Engagement) องค์กรของ บุคลากร ปส. และผู้ตอบแบบประเมินเรื่องความตระหนักในค่านิยม (Value) ของบุคลากร ปส.

ค่าเป้าหมาย :

๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐

รูปแบบการวัดผล : ไม่สะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

คำนิยาม :

ความสำเร็จในการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ หมายถึง มีการทบทวนพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพครอบครัวของ ปส. ซึ่งเป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาศูนย์สุขภาพครอบครัวให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถผลักดันการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ โดยสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพครอบครัวของประเทศไทยระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) และแผนยุทธศาสตร์ของ ปส.

เกณฑ์การให้คะแนน: กำหนดเป็นระดับขั้นความสำเร็จ (Milestone) พิจารณาจากความก้าวหน้าในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพครอบครัวของ ปส. ดังนี้

ร้อยละความสำเร็จ	การดำเนินการ
๒๐	มีการศึกษา ค้นคว้า ข้อมูล เพื่อเตรียมการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพครอบครัวของ ปส.
๔๐	วางแผนเพื่อเตรียมการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพครอบครัวของ ปส. ประจำปี
๖๐	จัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพครอบครัวของ ปส. ประจำปี แล้วเสร็จ ร้อยละ ๘๐
๘๐	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพครอบครัวของ ปส. ประจำปี ได้รับการทบทวน ปรับปรุง ครบถ้วน แล้วเสร็จ
๑๐๐	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพครอบครัวของ ปส. ประจำปี ได้รับการอนุมัติจาก ลปส. และประกาศใช้

ตัวชี้วัด : ๒. ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

คำนิยาม :

ความสำเร็จในการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร หมายถึง มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการทบทวนจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและปลอดภัย กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตต่าง ๆ

สูตรคำนวณ/วิธีวัด :

$$\left(\frac{\text{ผลการดำเนินงานแล้วเสร็จ}}{\text{แผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ทั้งหมด}} \right) \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน : ค่าเฉลี่ยคะแนนจากกิจกรรมการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

ค่าเป้าหมาย :

๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐

รูปแบบการวัดผล : ไม่สะสม

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	ขรก. 247
เลขาธิการ	ลจป. 19
	พรก. 110

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	ขรก. 5
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชพ.	ลจป. 0
	พรก. 4

กลุ่มตรวจสอบภายใน	ขรก. 2
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชพ	ลจป. 0
	พรก. 2

กลุ่มกฎหมาย	ขรก. 6
นิติกร ชพ	ลจป. 0
	พรก. 7

- รองเลขาธิการ สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (นักบริหาร ต้น) - 2
- ผู้เชี่ยวชาญด้านพลังงานปรมาณู (นักวิทยาศาสตร์นิวเคลียร์ ชช) - 1
- พนักงานราชการ - 11

สำนักงานเลขานุการกรม	ขรก. 46
ผู้อำนวยการ ต้น	ลจป. 14
	พรก. 29

กองตรวจสอบทางนิวเคลียร์และรังสี	ขรก. 47
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิทยาศาสตร์นิวเคลียร์) สูง	ลจป. 1
	พรก. 12

กองพัฒนาระบบและมาตรฐานกำกับดูแลความปลอดภัย	ขรก. 56
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิทยาศาสตร์นิวเคลียร์) สูง	ลจป. 2
	พรก. 12

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	ขรก. 39
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. 2
	พรก. 22

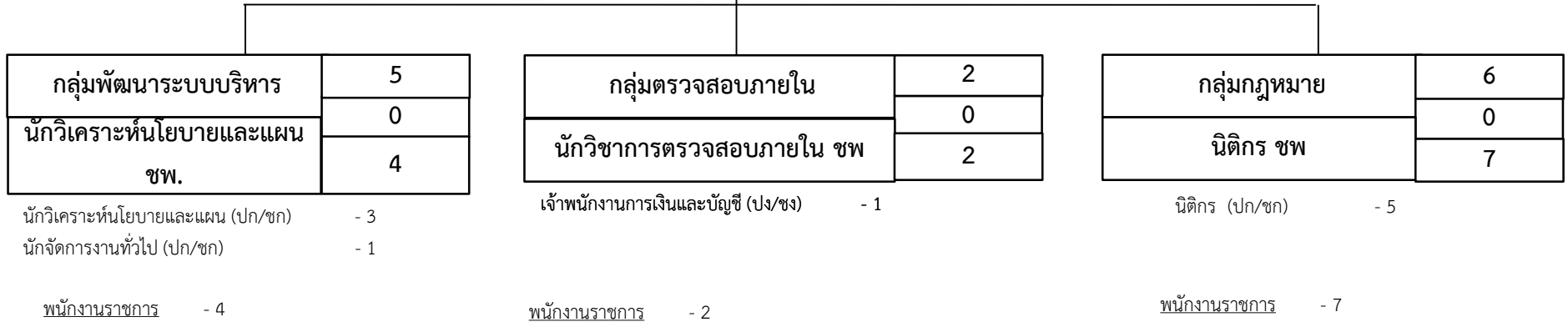
กองอนุญาตทางนิวเคลียร์และรังสี	ขรก. 42
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิทยาศาสตร์นิวเคลียร์) สูง	ลจป. 2
	พรก. 11

ลูกจ้างชั่วคราว	
เงินงบประมาณ	- 000
เงินนอกงบประมาณ	- 000

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

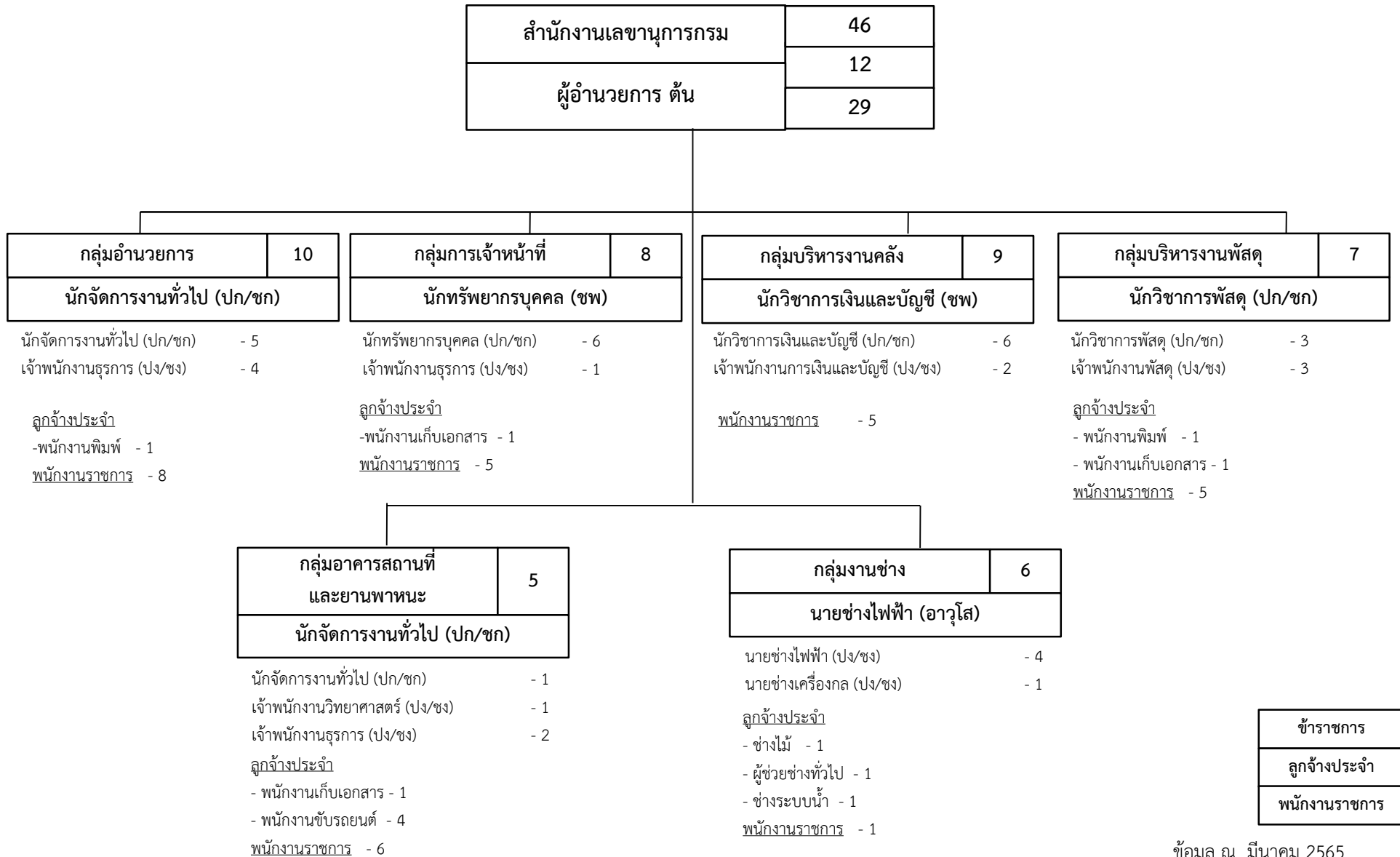
สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	247
	19
เลขาธิการ	110

- รองเลขาธิการ สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (นักบริหาร ต้น) - 2
- ผู้เชี่ยวชาญด้านพลังงานปรมาณู (นักวิทยาศาสตร์นิวเคลียร์ ชพ) - 1
- พนักงานราชการ - 11



ข้าราชการ
ลูกจ้างประจำ
พนักงานราชการ

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

กองตรวจสอบทางนิวเคลียร์และรังสี	47
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิทยาศาสตร์นิวเคลียร์) สูง	1
	12

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านความปลอดภัยทางรังสี (นักวิทยาศาสตร์นิวเคลียร์ ชข) - 1

ฝ่ายบริหารทั่วไป	2
นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)	

เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) - 1
พนักงานราชการ - 5

กลุ่มตรวจสอบทางนิวเคลียร์	8
วิศวกรนิวเคลียร์ (ชพ)	

วิศวกรนิวเคลียร์ (ปก/ชก/ชพ) - 4
วิศวกรนิวเคลียร์ (ปก/ชก) - 1
นักฟิสิกส์รังสี (ปก/ชก/ชพ) - 2
พนักงานราชการ - 1

กลุ่มตรวจสอบวัสดุกัมมันตรังสีและวัสดุ นิวเคลียร์ทางการแพทย์และการศึกษาวิจัย	8
นักฟิสิกส์รังสี (ชพ)	

นักฟิสิกส์รังสี (ปก/ชก/ชพ) - 4
เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ (ปง/ชง) - 3
พนักงานราชการ - 1

กลุ่มตรวจสอบวัสดุกัมมันตรังสีและ วัสดุนิวเคลียร์ทางอุตสาหกรรม	11
วิศวกรนิวเคลียร์ (ชพ)	

วิศวกรนิวเคลียร์ (ปก/ชก/ชพ) - 2
นักฟิสิกส์รังสี (ปก/ชก/ชพ) - 4
นักนิวเคลียร์ฟิสิกส์ (ปก/ชก/ชพ) - 1
เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ (ปง/ชง) - 3

กลุ่มตรวจสอบเครื่องกำเนิดรังสี	9
นักฟิสิกส์รังสี (ชพ)	

นักฟิสิกส์รังสี (ปก/ชก/ชพ) - 7
เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ (ปง/ชง) - 1
พนักงานราชการ - 1

ศูนย์ปฏิบัติการฉุกเฉินทาง นิวเคลียร์และรังสี	7
นักฟิสิกส์รังสี (ชพ)	

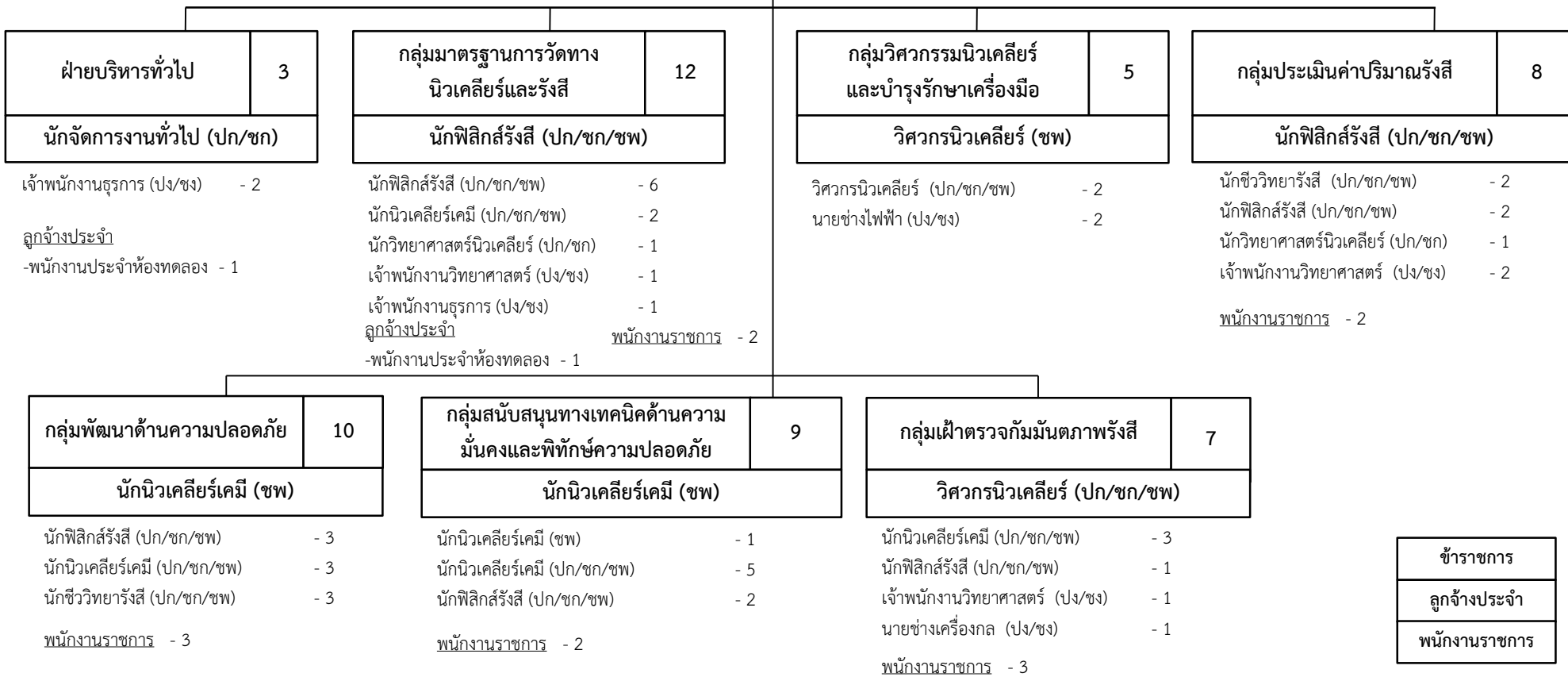
นักฟิสิกส์รังสี (ปก/ชก/ชพ) - 3
วิศวกรนิวเคลียร์ (ปก/ชก/ชพ) - 1
เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ (ปง/ชง) - 1
นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง) - 1
ลูกจ้างประจำ
- พนักงานขับรถยนต์ - 1
พนักงานราชการ - 4

ข้าราชการ
ลูกจ้างประจำ
พนักงานราชการ

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

กองพัฒนาระบบและมาตรฐานกำกับดูแล ความปลอดภัย	56
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิทยาศาสตร์นิวเคลียร์) สูง	2
	12

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการประเมินค่ากัมมันตภาพรังสี (นักวิทยาศาสตร์นิวเคลียร์ ชข) - 1



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	39
ผู้อำนวยการ สูง	2
	22

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริหารจัดการด้าน
พลังงานปรมาณู (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชช) - 1

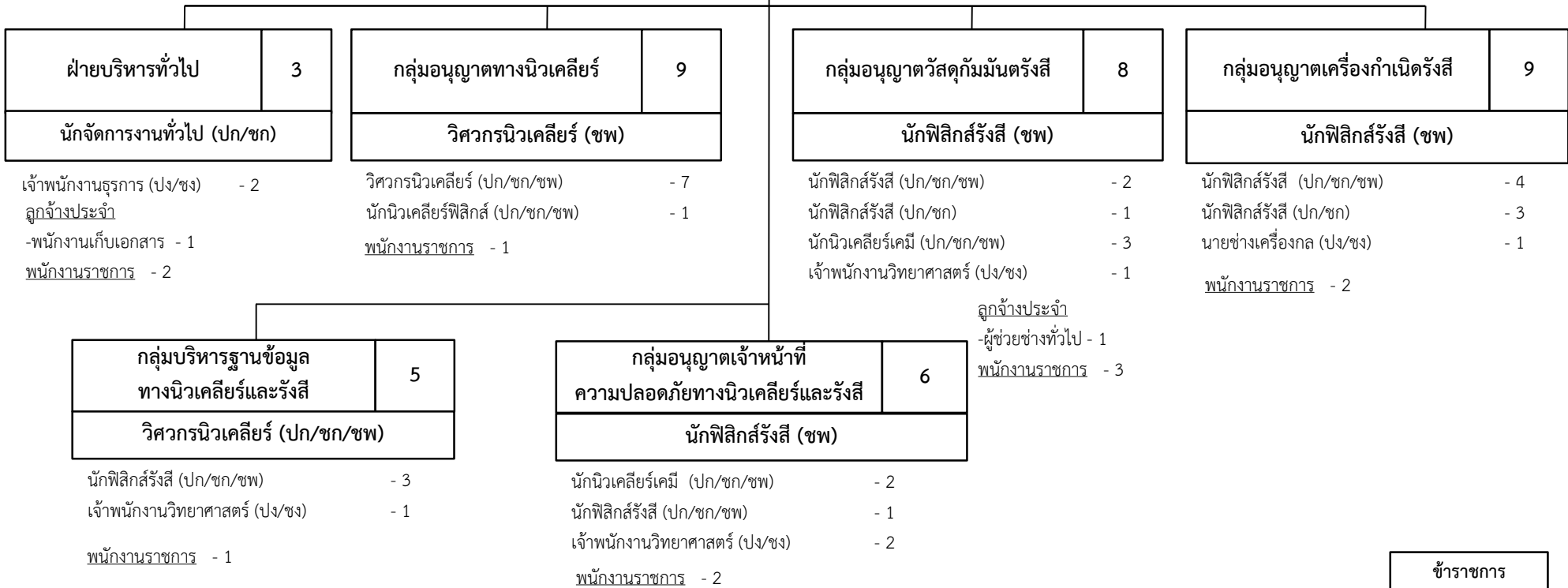


ข้าราชการ
ลูกจ้างประจำ
พนักงานราชการ

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

กองอนุญาตทางนิวเคลียร์และรังสี	42
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิทยาศาสตร์นิวเคลียร์) สูง	2
	11

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านความปลอดภัยทางนิวเคลียร์(วิศวกรนิวเคลียร์ ชข) - 1



ลูกจ้างประจำ
-ผู้ช่วยช่างทั่วไป - 1
พนักงานราชการ - 3

ข้าราชการ
ลูกจ้างประจำ
พนักงานราชการ