

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพบุคคล

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

บทนำ

ส่วนที่ ๑	ข้อมูลทั่วไป	๓
	๑.๑ ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	๓
	๑.๒ ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	๕
ส่วนที่ ๒	การทบทวนวิเคราะห์ HR SWOT	๗
	๒.๑ จุดแข็ง (Strength) และ จุดอ่อน (Weakness)	๗
	๒.๒ โอกาส (Opportunity) และ อุปสรรค (Treat)	๘
ส่วนที่ ๓	แผนอัตรากำลัง	๙
ส่วนที่ ๔	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล	๑๐
	๔.๑ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๑๐
	๔.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล	๑๑
	๔.๓ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	๑๑
	๔.๔ การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ไปสู่กลยุทธ์ในการพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล	๑๓
	๔.๕ ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล	๑๘

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคลสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘	๒๑
๑. รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และโครงการ	๒๒
๒. แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร	๒๔

ส่วนที่ ๕	แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ	๓๓
-----------	--------------------------------------	----

ภาคผนวก

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	
--	--

บทนำ

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

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

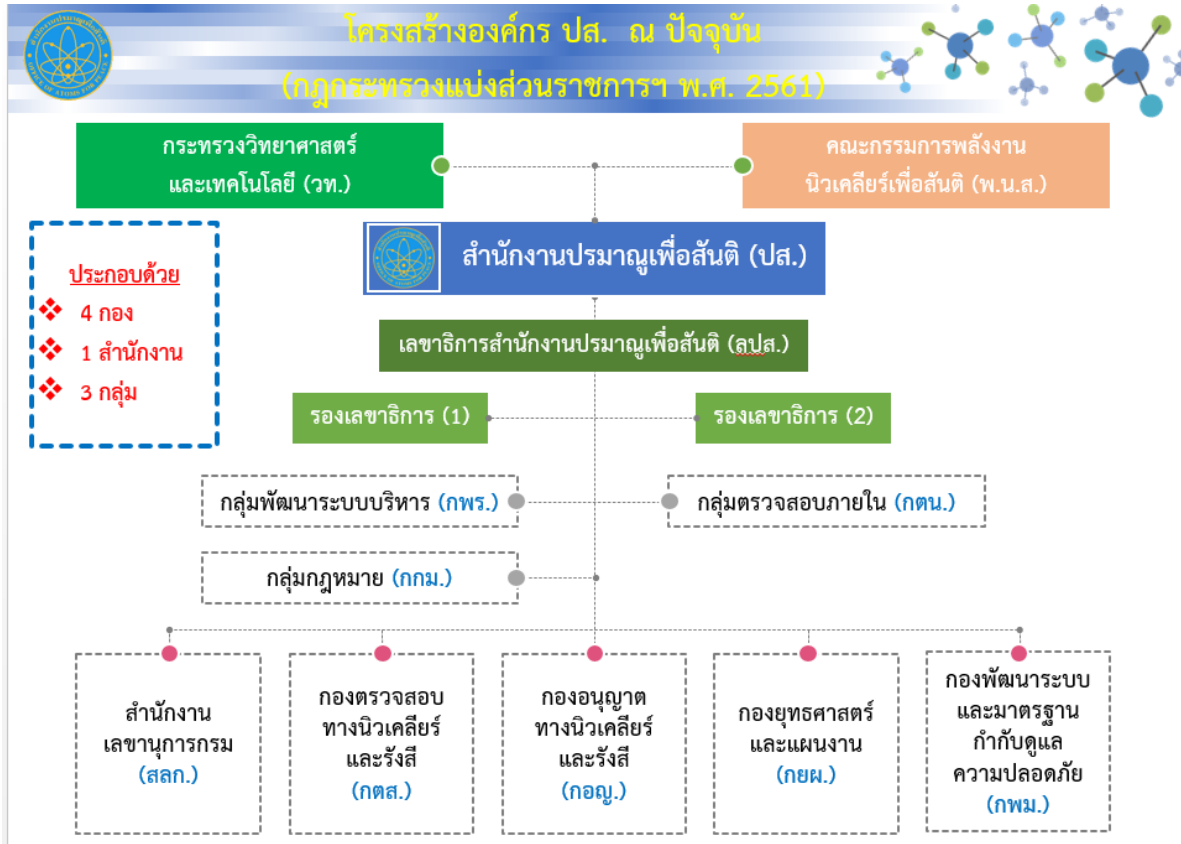
๑.๑ ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๑ ปส. มีการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ กอง ๑ สำนักงาน ได้แก่ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กองอนุญาตทางนิวเคลียร์และรังสี กองตรวจสอบทางนิวเคลียร์และรังสี กองพัฒนาระบบและมาตรฐานกำกับดูแลความปลอดภัย และสำนักงานเลขานุการกรม และมีกลุ่มที่ขึ้นตรงต่อเลขาธิการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ จำนวน ๓ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มกฎหมาย และกลุ่มตรวจสอบภายใน

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ มีภารกิจเป็นหน่วยงานหลักในการเสนอแนะนโยบาย แนวทาง และแผนยุทธศาสตร์ด้านพลังงานนิวเคลียร์ในทางสันติและกำกับให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ใช้ ประชาชน และสิ่งแวดล้อม โดยการบริหารจัดการด้านพลังงานนิวเคลียร์และรังสี กำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี เพื่อให้มีนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านพลังงานนิวเคลียร์ทางสันติให้เป็นไปตามพันธกรณีหรือความตกลงระหว่างประเทศและมาตรฐานสากล โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- ๑.๑.๑ ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยพลังงานนิวเคลียร์เพื่อสันติและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๑.๒ รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการพลังงานนิวเคลียร์เพื่อสันติ
- ๑.๑.๓ กำกับดูแลความปลอดภัยและความมั่นคงปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี รวมทั้งพิทักษ์ความปลอดภัยทางนิวเคลียร์
- ๑.๑.๔ เสนอแนะนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านพลังงานนิวเคลียร์ทางสันติ
- ๑.๑.๕ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี และมาตรฐานด้านการกำกับดูแลความปลอดภัย และความมั่นคงปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี และพิทักษ์ความปลอดภัยทางนิวเคลียร์
- ๑.๑.๖ ประสานและดำเนินการความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และดำเนินการให้เป็นไปตามพันธกรณีและความตกลงระหว่างประเทศ
- ๑.๑.๗ ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

โครงสร้างสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๖๑



หมายเหตุ : ปัจจุบันสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๙) พ.ศ. ๒๕๖๒

ทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กร Smart ด้านการกำกับดูแล การใช้พลังงานนิวเคลียร์ระดับสากล เพื่อความปลอดภัยของประชาชนและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ

- ๑) กำกับดูแลการใช้พลังงานนิวเคลียร์และรังสีให้เป็นไปตามกฎหมาย หลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัย ความมั่นคงปลอดภัย และการพิทักษ์ความปลอดภัย
- ๒) เฝ้าระวัง เตรียมพร้อม และระงับเหตุฉุกเฉินทางนิวเคลียร์และรังสีอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการวิจัยทางนิวเคลียร์และรังสี เพื่อสนับสนุนการกำกับดูแลความปลอดภัย
- ๔) เสริมสร้างเครือข่าย พันธกรณี และความตกลงระหว่างประเทศด้านพลังงานนิวเคลียร์และรังสี
- ๕) เผยแพร่ความรู้และสร้างการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัยจากการใช้พลังงานนิวเคลียร์และรังสีให้แก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพด้านกำกับดูแลตามมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการกำกับดูแลความปลอดภัยจากการใช้พลังงานนิวเคลียร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ โครงสร้างพื้นฐานคุณภาพด้านกำกับดูแลนิวเคลียร์ครบถ้วนพร้อมปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านกำกับดูแลทางนิวเคลียร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารองค์กรไปสู่ SMART OAP

ค่านิยม ปส.

“ATOMS” มีความหมายดังนี้

A = Accountability ความรับผิดชอบ

T = Transparency ความโปร่งใส

O = Observant ใส่ใจในรายละเอียด

M = Masterful เชี่ยวชาญ

S = Safety and Security ความปลอดภัยและความมั่นคงปลอดภัย

๑.๒ ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

๑.๒.๑ ข้อมูลกรอบอัตรากำลังและจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

ตำแหน่งประเภท	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓		
	กรอบที่มี	จำนวนคนครอง (คน)	อัตราว่าง
ข้าราชการ	๒๔๘	๒๑๗	๓๑
ลูกจ้างประจำ	๒๔	๒๔	๐
พนักงานราชการ	๑๑๐	๘๕	ว่างมีเงิน ๙ อัตรา ว่างไม่มีเงิน ๑๖ อัตรา
รวม	๓๘๒	๓๒๖	๕๖

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓

๑.๒.๒ จำนวนข้าราชการจำแนกตามประเภท/สายงาน/ระดับ

ลำดับที่	สายงาน	รวม
๑	นักบริหาร	๓
๒	ผู้อำนวยการ	๑
๓	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน	๑
๔	นักชีววิทยารังสี	๓
๕	นักนิวเคลียร์เคมี	๑๘

ลำดับที่	สายงาน	รวม
๖	นักนิเวศวิทยัพืชิกส์	๑
๗	นักพืชิกส์รังสี	๕๔
๘	นักวิทยาศาสตร์นิเวศวิทย	๒
๙	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	๑๗
๑๐	วิศวกรนิเวศวิทย	๒๒
๑๑	นายช่างเครื่องกล	๔
๑๒	นายช่างไฟฟ้า	๖
๑๓	นักจัดการงานทั่วไป	๑๔
๑๔	นักทรัพยากรบุคคล	๖
๑๕	นิติกร	๓
๑๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๕
๑๗	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๕
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	๔
๑๙	นักวิเทศสัมพันธ์	๔
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๘
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๓
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๖
๒๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒
๒๕	นักวิชาการเผยแพร่	๕
รวม		๒๑๗

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๒ การทบทวนวิเคราะห์ HR SWOT

๒.๑ จุดแข็ง (Strength) และ จุดอ่อน (Weakness)

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. บุคลากรมีความรู้เฉพาะด้าน</p> <p>๒. บุคลากรส่วนใหญ่มีความพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๓. บุคลากรมีความรับผิดชอบตามบทบาทภารกิจที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๔. บุคลากรมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๕. บุคลากรได้รับการยกย่องว่ามี Service Mind ที่ดี</p> <p>๖. สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายบุคลากรด้านนิวเคลียร์และรังสีทั้งในและต่างประเทศ</p> <p>๗. สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติได้พัฒนากฎหมายจรมีพระราชบัญญัติพลังงานนิวเคลียร์เพื่อสันติ พ.ศ. ๒๕๕๙ เริ่มใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ที่ผ่านมา รวมทั้งพระราชบัญญัติพลังงานนิวเคลียร์เพื่อสันติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ทำให้มีภารกิจและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น</p> <p>๘. มีโครงการที่สนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เข้าไปทำงานในทบวงการพลังงานปรมาณูระหว่างประเทศ (IAEA) และหน่วยงานระหว่างประเทศอื่นๆ เพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ต่างๆ ที่มีความหลากหลาย</p>	<p>๑. บุคลากรยังไม่เข้าใจภารกิจและบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานภายในของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ</p> <p>๒. ขาดการสร้างเครือข่ายภายในองค์กร</p> <p>๓. มีวัฒนธรรมการทำงานที่หลากหลาย</p> <p>๔. ทักษะความเชี่ยวชาญของบุคลากรบางส่วนอาจจะไม่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๕. จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอกับการกำกับดูแลสถานประกอบการที่ต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติพลังงานนิวเคลียร์เพื่อสันติ พ.ศ. ๒๕๕๙ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนยังขาดแคลนทรัพยากรที่สนับสนุนในการกำกับดูแล เช่น เครื่องมือ งบประมาณ ยานพาหนะ</p> <p>๖. ขาดการบูรณาการองค์ความรู้ร่วมกันภายในองค์กร</p> <p>๗. การสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (ปัญหาสมองไหล) เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นรูปธรรม การสื่อสารที่ไม่ตรงกันทำให้เกิดความเข้าใจที่ไม่แน่ชัด จนเกิดการโยกย้ายถ่ายโอนบุคลากรไปยังหน่วยงานอื่นๆ</p> <p>๘. ขาดการวางแผนและการบริหารกำลังคนที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ไม่มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม</p> <p>๙. ขาดระบบการสอนงาน และการส่งเสริมประสบการณ์ทั้งทางองค์ความรู้ทั่วไป ทางเทคนิค การสูญเสียองค์ความรู้จากผู้เกษียณอายุราชการไม่มีการถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่นที่ชัดเจน</p> <p>๑๐. ขาดฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงและใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ทุกส่วนภายในองค์กร</p> <p>๑๑. บุคลากรขาดทักษะความเชี่ยวชาญในด้านภาษา ซึ่งจำเป็นในการสอบแข่งขันเพื่อรับทุนหรือการเข้าร่วมโครงการสำคัญต่างๆ ที่หน่วยงานได้รับ</p> <p>๑๒. ขาดแผนปฏิบัติการภายใต้บันทึกความเข้าใจ (MOU) หรือข้อตกลงความร่วมมือที่ได้มีการลงนามกับหน่วยงานภายนอก และไม่ได้มีการประสานงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๑๓. มีปัญหาในการทำงานเป็นทีมและการประสานงานระหว่างกลุ่มงานภายในองค์กรทำให้การทำงานไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร</p>

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
	<p>๑๔. แผนความก้าวหน้าในสายงาน (Career path) และแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ยังไม่มีความชัดเจน</p> <p>๑๕. มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยครั้งทำให้การบริหารงานไม่ต่อเนื่อง</p> <p>๑๖. แผนพัฒนาบุคลากรไม่ได้มีการจัดทำอย่างมีระบบเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนโดยเฉพาะความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน</p> <p>๑๗. ขาดการส่งเสริมความรักและความผูกพันในองค์กร</p> <p>๑๘. ขาดการกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>๑๙. ยังไม่มีการพัฒนาสภาพสิ่งแวดล้อมที่ทำให้บุคลากรอยากมาทำงานอย่างมีความสุข</p>

๒.๒ โอกาส (Opportunity) และ อุปสรรค (Treat)

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Treat)
<p>๑. มีโอกาสสร้างนวัตกรรมจากองค์ความรู้ของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญรับผิดชอบเฉพาะทาง</p> <p>๒. มีการสร้างเครือข่ายทางด้านการกำกับดูแลทางเทคนิค เพื่อสนับสนุนการกำกับดูแลตามบทบาทภารกิจของหน่วยงาน</p> <p>๓. เป็นองค์กรเดียวด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยจากการใช้พลังงานทางนิวเคลียร์และรังสี</p> <p>๔. มีทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมทุนการศึกษาในด้านวิทยาศาสตร์และโครงการที่รัฐบาลสนับสนุนและส่งเสริมในด้านพัฒนาบุคลากรต่างๆ</p> <p>๕. มีหน่วยงานที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพ ทำให้บุคลากรได้รับความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น</p> <p>๖. บุคลากรได้รับโอกาสในการเข้าทำงานในทบวงการพลังงานปรมาณูระหว่างประเทศ (IAEA) และสามารถนำความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากการทำงานในทบวงการพลังงานปรมาณูระหว่างประเทศมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพได้</p>	<p>๑. ไม่ได้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการสร้างเครือข่ายด้านนิวเคลียร์และรังสีและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. ขาดความต่อเนื่องของนโยบายด้านการกำกับดูแลและการบริหารงานทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓. มีการต่อต้านการพัฒนาการทางเทคโนโลยีนิวเคลียร์ภายในประเทศ</p> <p>๔. ประชาชนในประเทศยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านพลังงานนิวเคลียร์และรังสี</p> <p>๕. ขาดการบูรณาการที่มีประสิทธิภาพระหว่างหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานที่อื่นที่เกี่ยวข้องด้านนิวเคลียร์และรังสี</p> <p>๖. นโยบายรัฐบาลด้านพลังงานนิวเคลียร์และรังสียังไม่ชัดเจนว่าจะไปในทิศทางใดและไม่ต่อเนื่องมีการเปลี่ยนแปลงตลอด</p>

ส่วนที่ ๓ แผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘)

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

๑. การปรับปรุงการจัดแบ่งขนาดส่วนราชการเพื่อจัดสรรอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ

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

- ส่วนราชการขนาดกลาง (๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรากำลัง)

- ส่วนราชการขนาดใหญ่ (๕,๐๐๑ อัตรากำลังขึ้นไป)

๒. แนวทางการจัดสรร เกณฑ์อัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการประเภทต่าง ๆ

- ข้าราชการประเภทบริหาร / อำนวยการ คำนวณส่วนราชการทันที ร้อยละ ๑๐๐

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

ทั้งนี้ขนาดเล็ก กรณีไม่เกิน ๓๐๐ อัตรากำลัง ได้คำนวณที่ร้อยละ ๑๐๐

- ทดแทนอัตรากำลังข้าราชการเกษียณด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นในภาพรวม โดยไม่ต้องจำแนกตำแหน่งในสายงานหลัก และสายงานสนับสนุน

๓. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่

ไม่เพิ่มอัตรากำลังตั้งใหม่ ยกเว้น เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการที่มีความสำคัญเร่งด่วน เป็นภารกิจหลักที่เกิดจากการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้าง และจัดตั้งส่วนราชการระดับกระทรวง กรม หรือจังหวัดขึ้นใหม่

๔. การบริหารอัตรากำลังข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ

ให้ส่วนราชการมีอัตราร่างสำหรับการบริหารงานได้ ไม่เกินร้อยละ ๕

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ เป็นส่วนราชการขนาดเล็ก เนื่องจากมีอัตรากำลังข้าราชการไม่เกิน ๓๐๐ อัตรากำลัง จึงได้คำนวณอัตรากำลังทันทีร้อยละ ๑๐๐ และมีแผนดำเนินการเพื่อบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑) แผนอัตรากำลัง	มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	มีแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราร่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง
๓) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	- กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) - ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ - อยู่ระหว่างการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

หมายเหตุ : กรอบอัตรากำลังตามภาคผนวก (แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ)

ส่วนที่ ๔ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๑ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.) ฐานะหน่วยงานหลักด้านการกำกับดูแลการใช้ประโยชน์จากพลังงานนิวเคลียร์และรังสีของประเทศมาตลอดระยะเวลา ๕๙ ปี ตระหนักต่อนโยบายรัฐบาลและกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาคนไทยให้ก้าวสู่ศตวรรษที่ ๒๑ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ มีสมรรถนะทางกาย มีจิตใจและจิตสำนึกที่ดีงาม มีสติปัญญา และมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดย ปส. มุ่งมั่นพัฒนางานในกำกับพร้อมยกระดับการบูรณาการและการดำเนินงานทั้งองค์กรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล ควบคู่กับการสร้างความรู้และความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยในการใช้ประโยชน์จากพลังงานนิวเคลียร์ให้แก่หน่วยงาน ผู้ประกอบการ และประชาชนในทุกช่วงวัย พร้อมเสริมสมรรถนะบุคลากรนิวเคลียร์ไทยอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่การเป็นผู้นำและศูนย์กลางการกำกับดูแลการใช้ประโยชน์จากพลังงานนิวเคลียร์และรังสีในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับสากลในศตวรรษที่ ๒๑ อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพสูงสุด ปส. มีแนวทางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร ๓ แนวทางหลัก ดังนี้

๔.๑.๑ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างคนดี คนเก่ง

- กำหนดนโยบายที่ชัดเจนของผู้บริหาร รวมทั้งการพัฒนากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาคนดี คนเก่ง จะช่วยให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน และร่วมกันบรรลุเป้าหมายองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรรับทราบและเห็นชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม จะช่วยสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร นำไปสู่การวางแผนการดำเนินงานและการพัฒนาชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- พัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้ครอบคลุมทุกสายงานด้วยการอิงสมรรถนะ (Competency- Base Management) ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม นำไปสู่การมีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

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

๔.๑.๒ พัฒนารัฐานรภาพการเป็นข้าราชการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

- สนับสนุนให้บุคลากรมีจิตสาธารณะและทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมเป็นหลัก รวมทั้งส่งเสริมให้มีการประเมินความเสี่ยงของผลกระทบในการจัดกิจกรรม/โครงการตามภารกิจ ที่อาจจะเกิดขึ้นกับประชาชน และสิ่งแวดล้อม อันเป็นการสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

- ปลูกฝังจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบและวินัยของข้าราชการพลเรือนอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดการกระทำผิดวินัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน

- ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและผลักดันนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการของ ปส. ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อผู้รับบริการและประชาชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับในการดำเนินภารกิจด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสีอย่างแท้จริง

๔.๑.๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานสากลและมีขีดความสามารถทัดเทียมนานาชาติ

- 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) พร้อมทั้งจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนพัฒนาศักยภาพ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจ

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

๔.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๒.๑ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน รวมทั้งทักษะด้านดิจิทัล ให้มีขีดความสามารถทัดเทียมนานาชาติ

๔.๒.๒ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาการเป็นข้าราชการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

๔.๒.๓ เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

๔.๓ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมาย : บุคลากรมีสมรรถนะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะในทุกระดับของสายงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาและส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ เพื่อนำไปสู่องค์กรที่เป็นเลิศ

เป้าหมาย : บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีการทำงานแบบบูรณาการ เพื่อนำไปสู่องค์กรที่เป็นเลิศ

- ตัวชี้วัด :**
๑. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารจัดการงานแบบบูรณาการของสำนักงานปริมาณเพื่อสันติ
 ๒. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปริมาณเพื่อสันติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาและส่งเสริมให้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล

เป้าหมาย : บุคลากรมีสมรรถนะหลัก ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และวัฒนธรรมความปลอดภัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

- ตัวชี้วัด :**
๑. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
 ๒. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันกับองค์กร พัฒนาระบบส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความก้าวหน้าตามสายงานอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน

๔.๔ การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ไปสู่กลยุทธ์ในการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ ปส. (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘)	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓
	พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงาน ปรมาณูเพื่อสันติทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	พัฒนาและส่งเสริมการทำงานแบบ บูรณาการ เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศ	พัฒนาและส่งเสริมให้ปฏิบัติตาม วัฒนธรรมองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล
๑. การพัฒนาศักยภาพและ ประสิทธิภาพด้านกำกับดูแล ตามมาตรฐานสากล	๑. ผลักดันให้บุคลากรในสำนักงานปรมาณูเพื่อ สันติได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านนิวเคลียร์ และรังสีให้มีขีดความสามารถตามมาตรฐาน สากล (การส่งเสริมความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน)	๑. ผลักดันและส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยน บุคลากรทางด้านนิวเคลียร์และรังสีกับนานา ประเทศและองค์การระหว่างประเทศ ๒. สนับสนุนให้ผู้เชี่ยวชาญของ ปส. เข้าไปมี บทบาทหรือปฏิบัติงานร่วมกับนานาประเทศ และองค์การระหว่างประเทศ ๓. ผลักดันให้มีการศึกษาดูงานและ แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ให้กับบุคลากรภายใน สำนักงานฯ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ	๑. ปลุกฝังวัฒนธรรมความปลอดภัยภายใน องค์กร เนื่องจากสำนักงานฯ เป็นหน่วยงาน ในการกำกับดูแลความปลอดภัยด้าน นิวเคลียร์และรังสี เรื่องวัฒนธรรมความ ปลอดภัยภายในองค์กรในเรื่องดังกล่าวถือเป็น เรื่องสำคัญเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือต่อบุคคล ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
๒. การวิจัยและพัฒนา เทคโนโลยีเพื่อการกำกับดูแล ความปลอดภัยจากการใช้ พลังงานนิวเคลียร์		๑. ส่งเสริมและผลักดันโครงการที่ได้มีการทำ บันทึกความร่วมมือ MOU ไว้แล้วให้สำเร็จ และต่อเนื่องรวมทั้งการหาพันธมิตรหรือ หน่วยงานที่จะผลักดันให้ภารกิจของ สำนักงานฯ บรรลุเป้าหมายโดยการจัดทำ บันทึกความร่วมมือ MOU เพิ่มขึ้น เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายและภารกิจขององค์กร	
๓. โครงสร้างพื้นฐานคุณภาพ ด้านกำกับดูแลนิวเคลียร์ ครบถ้วนพร้อมปฏิบัติงาน ตามแผนที่กำหนดไว้	๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านพลังงานนิวเคลียร์ ของประเทศ	๑. พัฒนาและออกแบบระบบการบริหาร จัดการงานให้เป็นระบบสามารถทำงาน ร่วมกันแบบบูรณาการได้ทุกหน่วยงานภายใน สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	๑. ปลุกฝังค่านิยมองค์กรของสำนักงานฯ (ATOMS)

ยุทธศาสตร์ ปส. (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘)	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓
		พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงาน ปริมาณเพื่อสันติทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	พัฒนาและส่งเสริมการทำงานแบบ บูรณาการ เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศ
	๒. จัดตั้งศูนย์พัฒนาบุคลากรด้านนิเวศลิยร์ และรังสี	๒. จัดทำแผนผังขั้นตอนการปฏิบัติงาน คู่มือ แนวปฏิบัติ ระเบียบ กฎ ข้อกำหนดต่างๆ ให้ ชัดเจนสามารถนำมาใช้งานได้อย่างมี ประสิทธิภาพทุกหน่วยงานภายในสำนักงาน ปริมาณเพื่อสันติ ๓. จัดทำระบบประกันคุณภาพของการกำกับ ดูแลความปลอดภัยทางนิเวศลิยร์และรังสี ๔. สร้างเครือข่ายความร่วมมือขององค์กร ภายในและภายนอกเพื่อรองรับการกำกับ ดูแลด้านนิเวศลิยร์และรังสีภายในและ ภายนอกประเทศ ๕. ผลักดันให้มีการจัดทำแผนกำหนดความ เชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรภายใน สำนักงานในทุกสายงาน เพื่อเป็นศูนย์กลาง ในการเผยแพร่ความรู้ ความเชี่ยวชาญด้าน นิเวศลิยร์และรังสี ตลอดจนเป็นผู้นำ เครือข่ายในด้านนิเวศลิยร์และรังสีของ ประเทศ ๖. สร้างมาตรฐานหน่วยงานตรวจสอบความ ปลอดภัยของสถานปฏิบัติการนิเวศลิยร์และ รังสีในเป็นมาตรฐานสากล มีความน่าเชื่อถือ ยอมรับทั้งภายในและต่างประเทศ	๒. ส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้ รู้จักการทำงานเป็นทีม รู้รัก สามัคคี มี ความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะการมีส่วน ร่วม ส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้ตระหนัก เป็นหน้าที่ของทุกคน

ยุทธศาสตร์ ปส. (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘)	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓
	พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงาน ปรมาณูเพื่อสันติทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	พัฒนาและส่งเสริมการทำงานแบบ บูรณาการ เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศ	พัฒนาและส่งเสริมให้ปฏิบัติตาม วัฒนธรรมองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล
		๗. จัดทำคู่มือประชาชนสำหรับผู้มาขอรับ บริการ คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ ในภายในสำนักงานฯ เพื่อใช้เป็นแนวทางการ ปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	
๔. การพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรด้านกำกับดูแลทาง นิวเคลียร์	๑. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ที่ชัดเจน เป็นธรรม ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะพื้นฐานและ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งตลอดจนมีการบูรณาการองค์ความรู้ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้ ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้พื้นฐานในการ ปฏิบัติราชการและความรู้เฉพาะทางในการ ปฏิบัติงานในแต่ละสายงานตามระดับตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบ ๔. มีระบบการประเมินสมรรถนะตามบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบและสมรรถนะของ ข้าราชการให้สอดคล้องกับกลุ่มประเภทและ ระดับตำแหน่ง	๑. การจัดทำองค์ความรู้ (KM) ภายในองค์กร รวมทั้งการถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้ เกษียณอายุในแต่ละปีล่วงหน้าอย่างน้อย ๒ ปี เพื่อรองรับการเปลี่ยนถ่ายบุคลากรใน อนาคต	๑. ส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับข้าราชการรุ่น ใหม่ให้เป็นคนเก่ง ดี และมีความสุข คือ ต้องใฝ่รู้และเรียนรู้ตลอดเวลา ฝึกตนเองให้ คิด วิเคราะห์ กลั่นกรอง รู้จักใช้เหตุผล สามารถที่จะคิดวิเคราะห์ตนเองได้ เรียนรู้ และยอมรับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และ พัฒนาอยู่ตลอดเวลา มีความเข้าใจในการ สื่อสารที่ถูกต้อง รู้จักกฎ ระเบียบ กติกา และฝึกฝนการทำงานในเชิงบูรณาการ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม ๒. สร้างวัฒนธรรมการมีคุณธรรมและ จริยธรรม ในองค์กรอย่างจริงจังและเป็น รูปธรรม ๓. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันกับองค์กร พัฒนาระบบ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้าง ความก้าวหน้า ตามสายงานอย่างเป็น รูปธรรม ชัดเจน

ยุทธศาสตร์ ปส. (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘)	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓
	พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงาน ปรมาณูเพื่อสันติทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	พัฒนาและส่งเสริมการทำงานแบบ บูรณาการ เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศ	พัฒนาและส่งเสริมให้ปฏิบัติตาม วัฒนธรรมองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล
	<p>๕. การวางระบบและดำเนินการพัฒนาข้าราชการให้มีสมรรถนะตามในทุกระดับให้ตรงตามความจำเป็นของระดับตำแหน่งและสายงานตามหน้าที่ความผิดชอบ รวมทั้งมีการประเมินและติดตามผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๖. พัฒนาให้มีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงและเป็นมืออาชีพด้านนิวเคลียร์และรังสี</p> <p>๗. ส่งเสริมทักษะความเชี่ยวชาญด้านภาษาที่จำเป็นเพื่อรับทุนหรือเข้าร่วมโครงการสำคัญ เช่น โครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ทุนที่ได้รับจาก IAEA ทุนพัฒนาข้าราชการในการศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ เป็นต้น</p> <p>๘. ส่งเสริมสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับภารกิจอาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการกำกับดูแลการใช้พลังงานนิวเคลียร์และรังสี - ด้านการสนับสนุนทางเทคนิค - ด้านเตรียมพร้อมและตอบโต้ภัยทางนิวเคลียร์และรังสี - ด้านกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมาย 		

ยุทธศาสตร์ ปส. (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘)	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓
	พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงาน ปริมาณเพื่อสันติทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	พัฒนาและส่งเสริมการทำงานแบบ บูรณาการ เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศ	พัฒนาและส่งเสริมให้ปฏิบัติตาม วัฒนธรรมองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล
๕. พัฒนาการบริหารองค์กร ไปสู่ SMART OAP	๑. ส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาไปสู่ SMART OAP	๑. ส่งเสริมให้มีการสร้างหลักสูตรการเรียนรู้ ออนไลน์ผ่านทางเว็บไซต์ เพื่อให้บุคคลที่ สนใจทั้งภายในและภายนอกได้มีโอกาสเข้า เรียนรู้เกี่ยวกับนิวเคลียร์และรังสีของประเทศ ตลอดจนเน้นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์องค์ ความรู้ผ่านสื่อให้กับทั้งบุคคลภายในและ ภายนอกองค์กร ๒. จัดทำระบบสังฆมองค์ความรู้รายบุคคล ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเป็นการ ส่งเสริมให้บุคลากรภายในที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสเผยแพร่ความรู้ เหล่านั้นให้กับบุคลากรภายใน ตลอดจน บุคลากรภายนอกที่สนใจ ๓. สร้างเครือข่ายการเชื่อมโยงฐานข้อมูล ภายในหน่วยงานในทุกด้าน เพื่อให้บุคลากร สามารถนำไปใช้ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นฐานข้อมูลในการต่อยอด ภาระงานตามภารกิจของสำนักงานฯ ได้อย่าง มีประสิทธิภาพรองรับ Thailand 4.0	

๔.๕ ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓
พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อ สันติทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	พัฒนาและส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศ	พัฒนาและส่งเสริมให้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร อย่างมีธรรมาภิบาล
<p>๑. ผลักดันให้บุคลากรในสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านนิวเคลียร์และรังสีให้มี ขีดความสามารถตามมาตรฐาน สากล (การส่งเสริมความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน)</p> <p>๒. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของ สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านพลังงานนิวเคลียร์ของ ประเทศ</p> <p>๓. จัดตั้งศูนย์พัฒนาบุคลากรด้านนิวเคลียร์และรังสี</p> <p>๔. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ที่ชัดเจน เป็นธรรม</p> <p>๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะพื้นฐานและ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ตลอดจนมีการบูรณาการองค์ความรู้ให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้</p> <p>๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการและความรู้เฉพาะทางในการปฏิบัติงานในแต่ ละสายงานตามระดับตำแหน่งและหน้าที่ความ รับผิดชอบ</p>	<p>๑. ผลักดันและส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากร ทางด้านนิวเคลียร์และรังสีกับนานาประเทศและองค์การ ระหว่างประเทศ</p> <p>๒. สนับสนุนให้ผู้เชี่ยวชาญของ ปส. เข้าไปมีบทบาทหรือ ปฏิบัติงานร่วมกับนานาประเทศ และองค์การระหว่าง ประเทศ</p> <p>๓. ผลักดันให้มีการศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ให้กับบุคลากรภายในสำนักงานฯ ทั้งภายในและภายนอก ประเทศ</p> <p>๔. ส่งเสริมและผลักดันโครงการที่ได้มีการทำบันทึกความ ร่วมมือ MOU ไว้แล้วให้สำเร็จและต่อเนื่องรวมทั้งการหา พันธมิตรหรือหน่วยงานที่จะผลักดันให้ภารกิจของ สำนักงานฯ บรรลุเป้าหมายโดยการจัดทำบันทึกความ ร่วมมือ MOU เพิ่มขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและภารกิจ ขององค์กร</p> <p>๕. พัฒนาและออกแบบระบบการบริหารจัดการงานให้เป็น ระบบสามารถทำงานร่วมกันแบบบูรณาการได้ทุกหน่วยงาน ภายในสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ</p>	<p>๑. ปลุกฝังวัฒนธรรมความปลอดภัยภายในองค์กร เนื่องจากสำนักงานฯ เป็นหน่วยงานในการกำกับดูแล ความปลอดภัยด้านนิวเคลียร์และรังสี เรื่องวัฒนธรรม ความปลอดภัยภายในองค์กรในเรื่องดังกล่าวถือเป็นเรื่อง สำคัญเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือต่อบุคคลทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร</p> <p>๒. ปลุกฝังค่านิยมองค์กรของสำนักงานฯ (ATOMS)</p> <p>๓. ส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้รู้จักการทำงาน เป็นทีม รู้รัก สามัคคี มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ การมีส่วนร่วม ส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้ตระหนักเป็น หน้าที่ของทุกคน</p> <p>๔. ส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับข้าราชการรุ่นใหม่ให้เป็นคน เก่ง ดี และมีความสุข คือ ต้องใฝ่รู้และเรียนรู้ตลอดเวลา ฝึกตนเองให้คิด วิเคราะห์ กลั่นกรอง รู้จักใช้เหตุผล สามารถที่จะคิดวิเคราะห์ตนเองได้ เรียนรู้และยอมรับการ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา มีความ เข้าใจในการสื่อสารที่ถูกต้อง รู้จักกฎ ระเบียบ กติกา และ ฝึกฝนการทำงานในเชิงบูรณาการ ปฏิบัติงานด้วยความ โปร่งใสและเป็นธรรม</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓
พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	พัฒนาและส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศ	พัฒนาและส่งเสริมให้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล
<p>๗. มีระบบการประเมินสมรรถนะตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบและสมรรถนะของข้าราชการให้สอดคล้องกับกลุ่มประเภทและระดับตำแหน่ง</p> <p>๘. การวางระบบและดำเนินการพัฒนาข้าราชการให้มีสมรรถนะตามในทุกระดับให้ตรงตามความจำเป็นของระดับตำแหน่งและสายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบรวมทั้งมีการประเมินและติดตามผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๙. พัฒนาให้มีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงและเป็นมืออาชีพด้านนิวเคลียร์และรังสี</p> <p>๑๐. ส่งเสริมทักษะความเชี่ยวชาญด้านภาษาที่จำเป็นเพื่อรับทุนหรือเข้าร่วมโครงการสำคัญ เช่น โครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ทุนที่ได้รับจาก IAEA ทุนพัฒนาข้าราชการในการศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ เป็นต้น</p> <p>๑๑. ส่งเสริมสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ อาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการกำกับดูแลการใช้พลังงานนิวเคลียร์และรังสี - ด้านการสนับสนุนทางเทคนิค - ด้านเตรียมพร้อมและตอบโต้ภัยทางนิวเคลียร์และรังสี - ด้านกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมาย 	<p>๖. จัดทำแผนผังขั้นตอนการปฏิบัติงาน คู่มือ แนวปฏิบัติระเบียบ กฎ ข้อกำหนดต่างๆ ให้ชัดเจนสามารถนำมาใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพทุกหน่วยงานภายในสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ</p> <p>๗. จัดทำระบบประกันคุณภาพของการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี</p> <p>๘. สร้างเครือข่ายความร่วมมือขององค์กรภายในและภายนอกเพื่อรองรับการกำกับดูแลด้านนิวเคลียร์และรังสีภายในและภายนอกประเทศ</p> <p>๙. ผลักดันให้มีการจัดทำแผนกำหนดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรภายในสำนักงานในทุกสายงาน เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านนิวเคลียร์และรังสี ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านนิวเคลียร์และรังสีของประเทศ</p> <p>๑๐. สร้างมาตรฐานหน่วยงานตรวจสอบความปลอดภัยของสถานปฏิบัติการนิวเคลียร์และรังสีให้เป็นมาตรฐานสากล มีความน่าเชื่อถือ ยอมรับทั้งภายในและต่างประเทศ</p> <p>๑๑. จัดทำคู่มือประชาชนสำหรับผู้มาขอรับบริการ คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ในภายในสำนักงานฯ เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน</p>	<p>๕. สร้างวัฒนธรรมการมีคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม</p> <p>๖. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันกับองค์กร พัฒนาระบบส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างควมก้าวหน้า ตามสายงานอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓
พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานประมงเพื่อ สันติทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	พัฒนาและส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศ	พัฒนาและส่งเสริมให้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร อย่างมีธรรมาภิบาล
๑๒. ส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาไปสู่ SMART OAP	<p>๑๒. การจัดทำองค์ความรู้ (KM) ภายในองค์กรร่วมทั้งการ ถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้ที่เกี่ยวข้องอายุในแต่ละปี ล่วงหน้าอย่างน้อย ๒ ปี เพื่อรองรับการเปลี่ยนถ่าย บุคลากรในอนาคต</p> <p>๑๓. ส่งเสริมให้มีการสร้างหลักสูตรการเรียนรู้ออนไลน์ผ่าน ทางเว็บไซต์ เพื่อให้บุคคลที่สนใจทั้งภายในและภายนอกได้ มีโอกาสเข้าเรียนรู้เกี่ยวกับนิวเคลียร์และรังสีของประเทศ ตลอดจนเน้นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ผ่านสื่อ ให้กับทั้งบุคคลภายในและภายนอกองค์กร</p> <p>๑๔. จัดทำระบบส่งสมองค์ความรู้รายบุคคลผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรภายในที่มี ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือองค์ ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ได้มีโอกาส เผยแพร่ความรู้เหล่านั้นให้กับบุคลากรภายใน ตลอดจน บุคลากรภายนอกที่สนใจ</p> <p>๑๕. สร้างเครือข่ายการเชื่อมโยงฐานข้อมูลภายในหน่วยงาน ในทุกด้าน เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นฐานข้อมูลในการต่อยอดการะ งานตามภารกิจของสำนักงานฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับ Thailand 4.0</p>	

**แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานประमाणเพื่อสันติ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘**

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประमाणเพื่อสันติ

บุคลากรสำนักงานประमाणเพื่อสันติมีความเป็นมืออาชีพ พร้อมขับเคลื่อนองค์กรสู่
ความเป็นเลิศด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานประमाणเพื่อสันติทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาและส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ เพื่อนำไปสู่องค์กรที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาและส่งเสริมให้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล

รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และโครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานปริมาณเพื่อสันติทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ KPI	ตัวชี้วัดโครงการ Indicators	โครงการ/กิจกรรม
๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ ๘๐) ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะในทุกระดับของสายงาน (ร้อยละ ๘๐)	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลในแต่ละระดับตำแหน่งของสายงานใน สำนักงานปริมาณเพื่อสันติ	๑. โครงการจัดทำแนวทางการประเมินและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
	๒. จำนวนหลักสูตรเพื่อพัฒนารายบุคคลในแต่ละระดับตำแหน่งของสายงานใน สำนักงานปริมาณเพื่อสันติ	๒. โครงการพัฒนาหลักสูตรและสื่อเรียนรู้แบบออนไลน์ของสำนักงานปริมาณเพื่อสันติ
	๓. ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	๓. โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
	๔. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปริมาณเพื่อสันติให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานปริมาณเพื่อสันติ	๔. โครงการทบทวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปริมาณเพื่อสันติให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานปริมาณเพื่อสันติ
	๕. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี	๕. โครงการจัดตั้งศูนย์พัฒนาบุคลากรด้านนิวเคลียร์และรังสี ๖. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี ๗. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคลในแต่ละระดับตำแหน่งของสายงานในสำนักงานปริมาณเพื่อสันติ
	๖. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญด้านภาษาและทักษะด้านดิจิทัล	๘. โครงการส่งเสริมทักษะความเชี่ยวชาญด้านภาษาและทักษะด้านดิจิทัลไปสู่ SMART OAP

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาและส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ เพื่อนำไปสู่องค์กรที่เป็นเลิศ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ KPI	ตัวชี้วัดโครงการ Indicators	โครงการ/กิจกรรม
๑. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารจัดการงานแบบบูรณาการของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	๑. จำนวนของบุคลากรที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	๑. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี
	๒. จำนวนโครงการความร่วมมือที่บรรลุเป้าหมายภารกิจขององค์กร	๒. โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกเพื่อรองรับการกำกับดูแล ๓. โครงการติดตามส่งเสริมและผลักดันโครงการความร่วมมือให้บรรลุเป้าหมายภารกิจขององค์กร
๒. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาฐานข้อมูลการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	๓. ระดับความสำเร็จในการบูรณาการการจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติ ข้อกำหนดของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติอย่างมีประสิทธิภาพ	๔. โครงการบูรณาการการจัดทำคู่มือ แนวปฏิบัติข้อกำหนดของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: พัฒนาและส่งเสริมให้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ KPI	ตัวชี้วัดโครงการ Indicators	โครงการ Project
๑. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีความเข้าใจและร่วมกันสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร	๑. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
๒. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันกับองค์กร พัฒนาระบบส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความก้าวหน้าตามสายงานอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน	๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เข้าใจบทบาทหน้าที่และวัฒนธรรมขององค์กรและมีความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒. โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นบุคลากรที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม

๒. แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานปริมาณเพื่อสันติทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

โครงการ	ผลผลิต	กิจกรรม/หลักสูตร	งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑. โครงการจัดทำแนวทางการประเมินและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (SARCoN)	แผนพัฒนารายบุคคลในแต่ละระดับตำแหน่งของสายงานในสำนักงานปริมาณเพื่อสันติ	๑. กำหนดผู้รับผิดชอบ และวางแผนกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน ๒. เก็บรวบรวมข้อมูลภาระงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และภาระงานตามโครงสร้างหน่วยงาน ๓. กำหนดสมรรถนะของบุคลากรในแต่ละสายงาน ๔. วิเคราะห์จัดทำแนวทางการประเมินและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อให้ได้แผนพัฒนารายบุคคลในแต่ละระดับตำแหน่งของสายงานในสำนักงานปริมาณเพื่อสันติ ๕. นำเสนอต่อผู้บริหาร และถือปฏิบัติต่อไป รวมทั้งปรับปรุงทบทวนตามภารกิจที่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามนโยบาย	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	สำนักงานเลขานุการกรม - กกจ. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน - กฝป.

โครงการ	ผลผลิต	กิจกรรม/หลักสูตร	งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๒. โครงการพัฒนาหลักสูตรและสื่อเรียนรู้แบบออนไลน์ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	หลักสูตรเพื่อพัฒนารายบุคคลในแต่ละระดับตำแหน่งของสายงานในสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	๑. กำหนดผู้รับผิดชอบ และวางแผนกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน ๒. เก็บรวบรวมข้อมูลภาระงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และภาระงานตามโครงสร้างหน่วยงาน ๓. นำแผนพัฒนารายบุคคลในแต่ละระดับตำแหน่งของสายงานในสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติมาวิเคราะห์ และจัดทำรายละเอียดแต่ละหลักสูตร ๔. จัดลำดับความสำคัญนำเสนอแผนหลักสูตรพัฒนารายบุคคลในแต่ละระดับตำแหน่งของสายงานในสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ๕. นำเสนอต่อผู้บริหาร และเตรียมการของงบประมาณเพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากร	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	สำนักงานเลขานุการกรม – กกจ. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน – กฟป.
๓. โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง	๑. กำหนดผู้รับผิดชอบ และวางแผนกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน ๒. ศึกษาวิเคราะห์รูปแบบ กฏระเบียบที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในสายงาน และการสืบทอดตำแหน่ง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	สำนักงานเลขานุการกรม – กกจ.

โครงการ	ผลผลิต	กิจกรรม/หลักสูตร	งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
	(Succession Plan)	๓. วางแผนจัดทำการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายงานและการสืบทอดตำแหน่งแต่ละสายงาน ๔. กำหนดความก้าวหน้าในสายงานและการสืบทอดตำแหน่งรายบุคคล ๕. นำเสนอต่อผู้บริหาร รวมทั้งปรับปรุงทบทวนตามภารกิจโครงสร้างที่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงไป						
๔. โครงการทบทวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	๑. กำหนดผู้รับผิดชอบ และวางแผนกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน ๒. ทบทวนปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ควบคู่กับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ รวมทั้งแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ๓. นำเสนอต่อผู้บริหารเห็นชอบ และถือปฏิบัติ	-	-	-	-	-	สำนักงาน เลขานุการกรม - กกจ.
๕. โครงการจัดตั้งศูนย์พัฒนาบุคลากรด้านนิวเคลียร์และรังสี	มีศูนย์พัฒนาบุคลากรด้านนิวเคลียร์และรังสี	๑. กำหนดผู้รับผิดชอบ และวางแผนกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน ๒. จัดวางกรอบแนวทางการจัดตั้งศูนย์ฯ	-	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๖,๐๐๐,๐๐๐	๔,๐๐๐,๐๐๐	๔,๐๐๐,๐๐๐	สำนักงาน เลขานุการกรม - กกจ.

โครงการ	ผลผลิต	กิจกรรม/หลักสูตร	งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
		๓. เสนอของงบประมาณและดำเนินการผลักดันให้ศูนย์พัฒนาบุคลากรด้านนิเวศลิยร์และรังสีดำเนินการตามกรอบที่กำหนด						กองยุทธศาสตร์และแผนงาน – กฟป. กปท.
๖. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิเวศลิยร์และรังสี สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิเวศลิยร์และรังสี	๑. กำหนดผู้รับผิดชอบ และวางแผนกระบวนการทำงานเป็นขั้นตอน ๒. วางแผนจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิเวศลิยร์และรังสี ๓. จัดกิจกรรมตามหลักสูตรพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิเวศลิยร์และรังสี ๔. วิเคราะห์ทบทวนปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมและประสิทธิภาพ	๑,๕๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	สำนักงานเลขาธิการกรม – กกจ. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน – กฟป.
๗. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคลในแต่ละระดับตำแหน่งของสายงาน	บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคลในแต่ละระดับตำแหน่งของสายงาน	๑. กำหนดผู้รับผิดชอบ และวางแผนกระบวนการทำงานเป็นขั้นตอน ๒. วางแผนจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรตามแผนหลักสูตรพัฒนารายบุคคล ๓. จัดกิจกรรมตามแผนหลักสูตรพัฒนา	-	๒,๐๐๐,๐๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	สำนักงานเลขาธิการกรม – กกจ. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน – กฟป.

โครงการ	ผลผลิต	กิจกรรม/หลักสูตร	งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
		รายบุคคลในแต่ละระดับตำแหน่งของ สายงานในสำนักงานปริมาณเพื่อสันติ ๔. วิเคราะห์ทบทวนปรับปรุงเนื้อหา หลักสูตรให้มีความเหมาะสมและ ประสิทธิภาพ						
๘. โครงการส่งเสริม ทักษะความเชี่ยวชาญ ด้านภาษาและทักษะด้าน ดิจิทัลไปสู่ SMART OAP	บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาทักษะความ เชี่ยวชาญด้านภาษา และทักษะด้านดิจิทัล	๑. กำหนดผู้รับผิดชอบ และวางแผน กระบวนการทำงานเป็นขั้นตอน ๒. วางแผนส่งเสริมทักษะความ เชี่ยวชาญด้านภาษาและทักษะด้าน ดิจิทัลไปสู่ SMART OAP ๓. จัดทำข้อกำหนด/แนวปฏิบัติสำหรับ บุคลากรแต่ละระดับ เพื่อพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญด้านภาษาและทักษะ ด้านดิจิทัล ๔. จัดกิจกรรม หรือส่งบุคลากรเข้ารับ การพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญด้าน ภาษาและทักษะด้านดิจิทัล	-	๒,๐๐๐,๐๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	สำนักงาน เลขานุการกรม - กกจ. กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน - กผป. กทส. กปท.

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : สร้างระบบการทำงานแบบบูรณาการ เพื่อนำไปสู่องค์กรที่เป็นเลิศ

โครงการ	ผลผลิต	กิจกรรม/หลักสูตร	งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี	บุคลากรที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	๑. กำหนดผู้รับผิดชอบ และวางแผนกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน ๒. วางแผนกิจกรรมสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี ๓. ส่งบุคลากรเข้ารับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานต่าง ๆ ๔. รายงานผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานต่าง ๆ และการนำไปใช้ประโยชน์	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	สำนักงานเลขานุการกรม - กกจ. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน - กผป.กปท.
๒. โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกเพื่อรองรับการกำกับดูแล		๑. กำหนดผู้รับผิดชอบ และวางแผนกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน ๒. วางแผนกิจกรรมสำหรับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกเพื่อรองรับการกำกับดูแล ๓. สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง ๔. วิเคราะห์ ทบทวน ปัญหาอุปสรรค	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ทุกหน่วยงาน

โครงการ	ผลผลิต	กิจกรรม/หลักสูตร	งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๓. โครงการติดตามส่งเสริมและผลักดันโครงการความร่วมมือให้บรรลุเป้าหมายภารกิจขององค์กร	โครงการความร่วมมือมีผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายภารกิจขององค์กร	<p>๑. กำหนดผู้รับผิดชอบ และวางแผนกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน</p> <p>๒. รวบรวมโครงการที่ได้มีการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่าง ปส. และหน่วยงานภายนอก</p> <p>๓. วิเคราะห์ วางแผนกิจกรรมสำหรับการส่งเสริมและผลักดันโครงการความร่วมมือให้บรรลุเป้าหมายภารกิจขององค์กร</p> <p>๓. ประสานความร่วมมือและดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก</p> <p>๔. วิเคราะห์ ทบทวน ปัญหาอุปสรรค</p>	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน-กฝป.
๔. โครงการบูรณาการการจัดทำคู่มือ แนวปฏิบัติ ข้อกำหนดของสำนักงานปริมาณเพื่อสันติอย่างมีประสิทธิภาพ	ความสำเร็จในการบูรณาการการจัดทำคู่มือ แนวปฏิบัติ ข้อกำหนดของสำนักงานปริมาณเพื่อสันติอย่างมีประสิทธิภาพ	<p>๑. กำหนดผู้รับผิดชอบ และวางแผนกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน</p> <p>๒. ประชุมหารือเชิงบูรณาการในการจัดทำคู่มือ แนวปฏิบัติ ข้อกำหนดของสำนักงานปริมาณเพื่อสันติให้ชัดเจนสามารถนำมาใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. วิเคราะห์ ทบทวน ปัญหาอุปสรรค</p>	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: พัฒนาและส่งเสริมให้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล

โครงการ	ผลผลิต	กิจกรรม/หลักสูตร	งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีของสำนักงานปทุมธานี	บุคลากรความเข้าใจและร่วมกันสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร	๑. กำหนดผู้รับผิดชอบ และวางแผนกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน ๒. จัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยให้บุคลากรทุกส่วนมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ๓. ให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการคิดและกำหนดแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีของหน่วยงาน ๔. วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีของหน่วยงาน และกำหนดแนวทางแก้ไขและพัฒนา	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	สำนักงาน เลขานุการกรม - กกจ.

โครงการ	ผลผลิต	กิจกรรม/หลักสูตร	งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๒. โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นบุคลากรที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม	บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เข้าใจบทบาทหน้าที่ และวัฒนธรรมขององค์กรและมีความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. กำหนดผู้รับผิดชอบ และวางแผนกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน ๒. จัดกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นบุคลากรที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ๓. ให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการคิดและกำหนดแนวทางในการสร้างเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ๔. วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคในการสร้างเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและกำหนดแนวทางแก้ไขและพัฒนา	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	สำนักงานเลขานุการกรม - กกจ.

ส่วนที่ ๕ แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ

ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘ ข้างต้น ได้กำหนดวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติว่า “บุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติมีความเป็นมืออาชีพ พร้อมขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี” ซึ่งประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาและส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ เพื่อนำไปสู่องค์กรที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาและส่งเสริมให้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายงาน โดยมีแผนดำเนินการ ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘
๑. แผนความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path)					
๑.๑ เส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น					
๑.๒ เส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ประเภทอำนวยการ ระดับสูง					
๑.๒ เส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ					
๑.๓ เส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ประเภทบริหาร ระดับต้น					
๑.๒ เส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ประเภทบริหาร ระดับสูง					
๒. แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ทุกระดับ					
๓. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน					
๔. โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)					

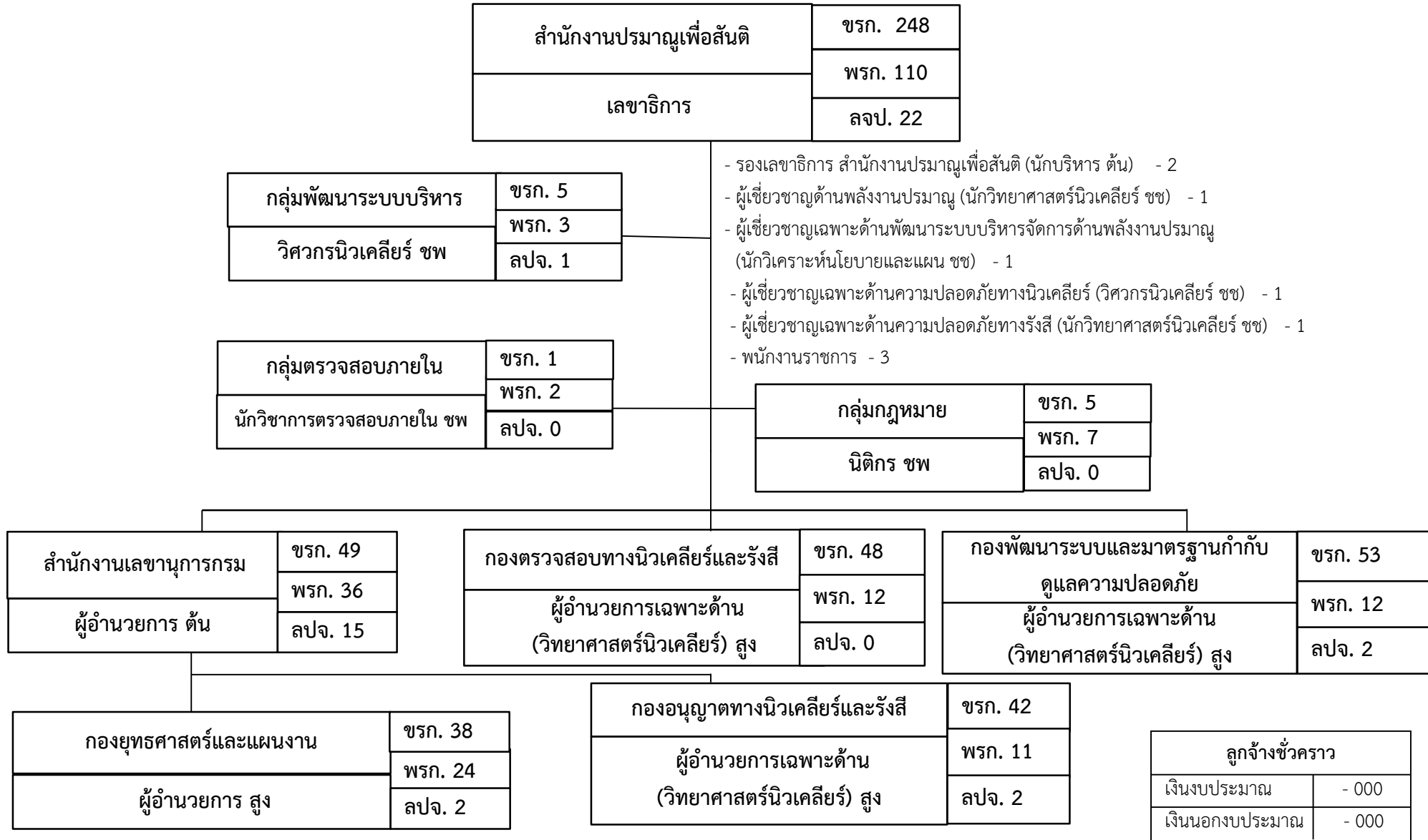
หลักสูตรที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมพร้อมการก้าวสู่การเป็นผู้บริหารของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

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

ภาคผนวก

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	ขรก. 248
	พรก. 110
เลขาธิการ	ลจป. 22

- รองเลขาธิการ (นักบริหาร ต้น)	2
--------------------------------	---

- ผู้เชี่ยวชาญด้านพลังงานปรมาณู (นักวิทยาศาสตร์นิวเคลียร์ ชข) - 1
- ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านพลังงานปรมาณู (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชข) - 1
- ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านความปลอดภัยทางนิวเคลียร์ (วิศวกรนิวเคลียร์ ชข) - 1
- ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านความปลอดภัยทางรังสี (นักวิทยาศาสตร์นิวเคลียร์ ชข) - 1
- พนักงานราชการ - 3

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	ขรก. 5
	พรก. 3
วิศวกรนิวเคลียร์ ชพ	ลจป. 1

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) - 3
 นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก) - 1

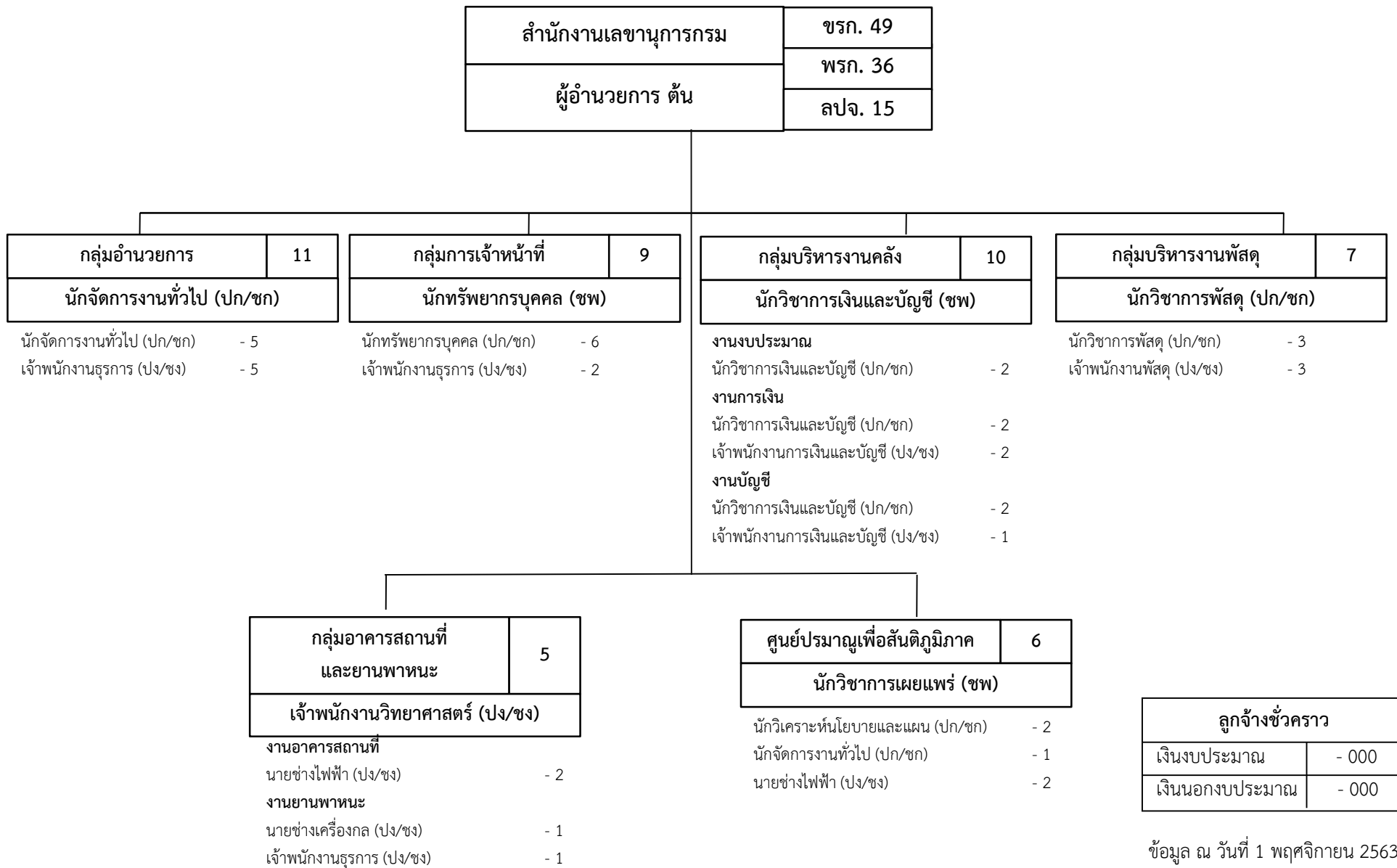
กลุ่มตรวจสอบภายใน	ขรก. 1
	พรก. 2
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชพ	ลจป. 0

กลุ่มกฎหมาย	ขรก. 5
	พรก. 7
นิติกร ชพ	ลจป. 0

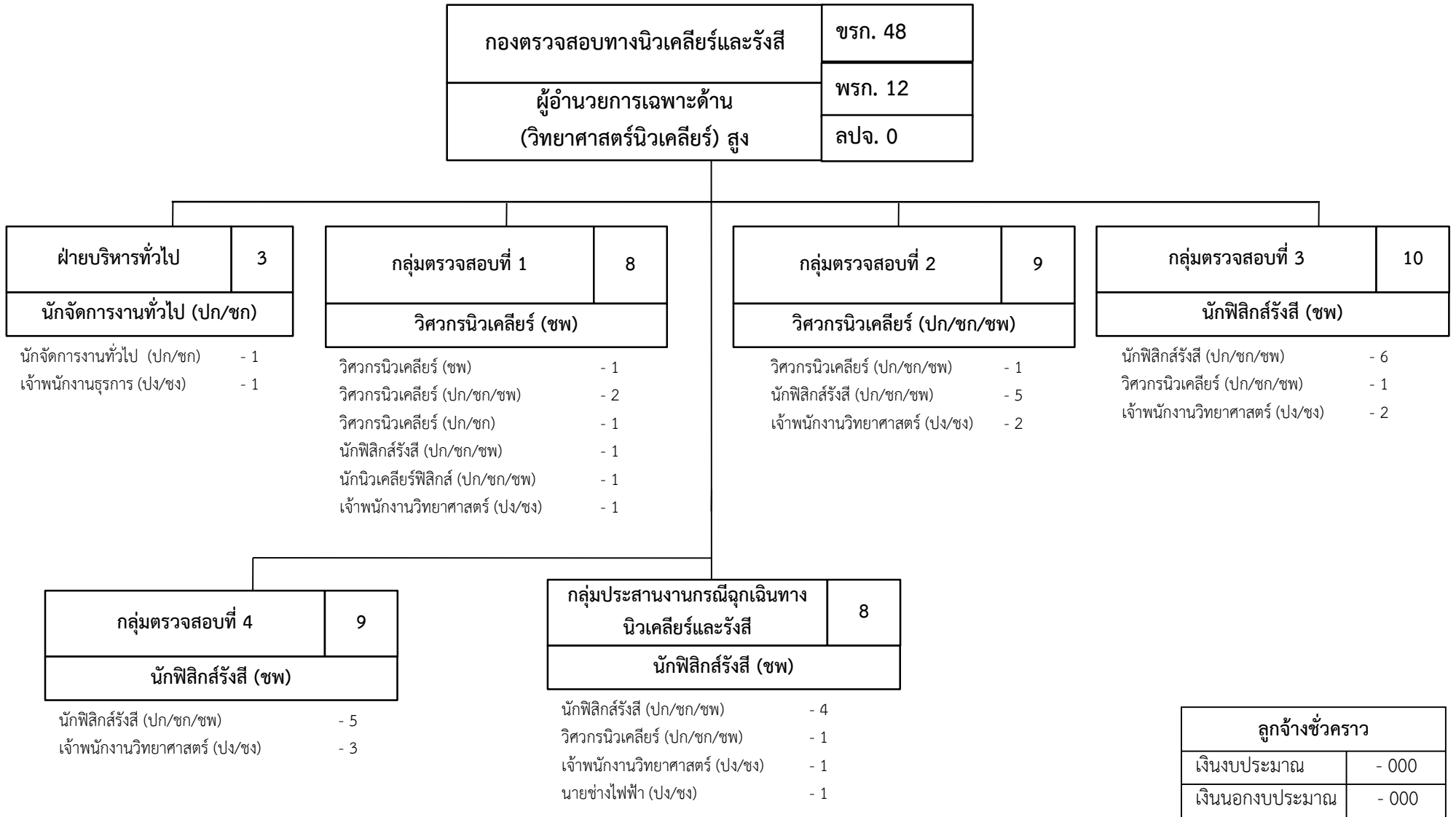
นิติกร (ปก/ชก) - 4

ลูกจ้างชั่วคราว	
เงินงบประมาณ	- 000
เงินนอกงบประมาณ	- 000

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ



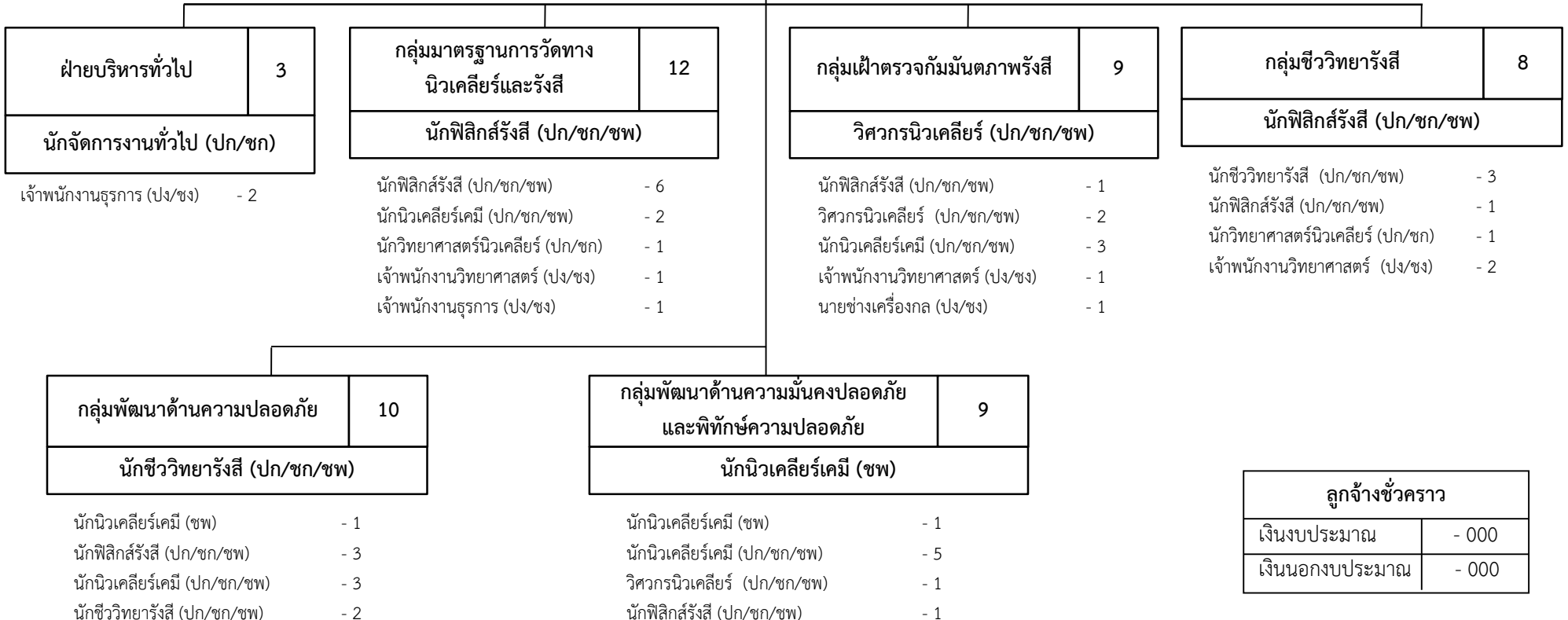
แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

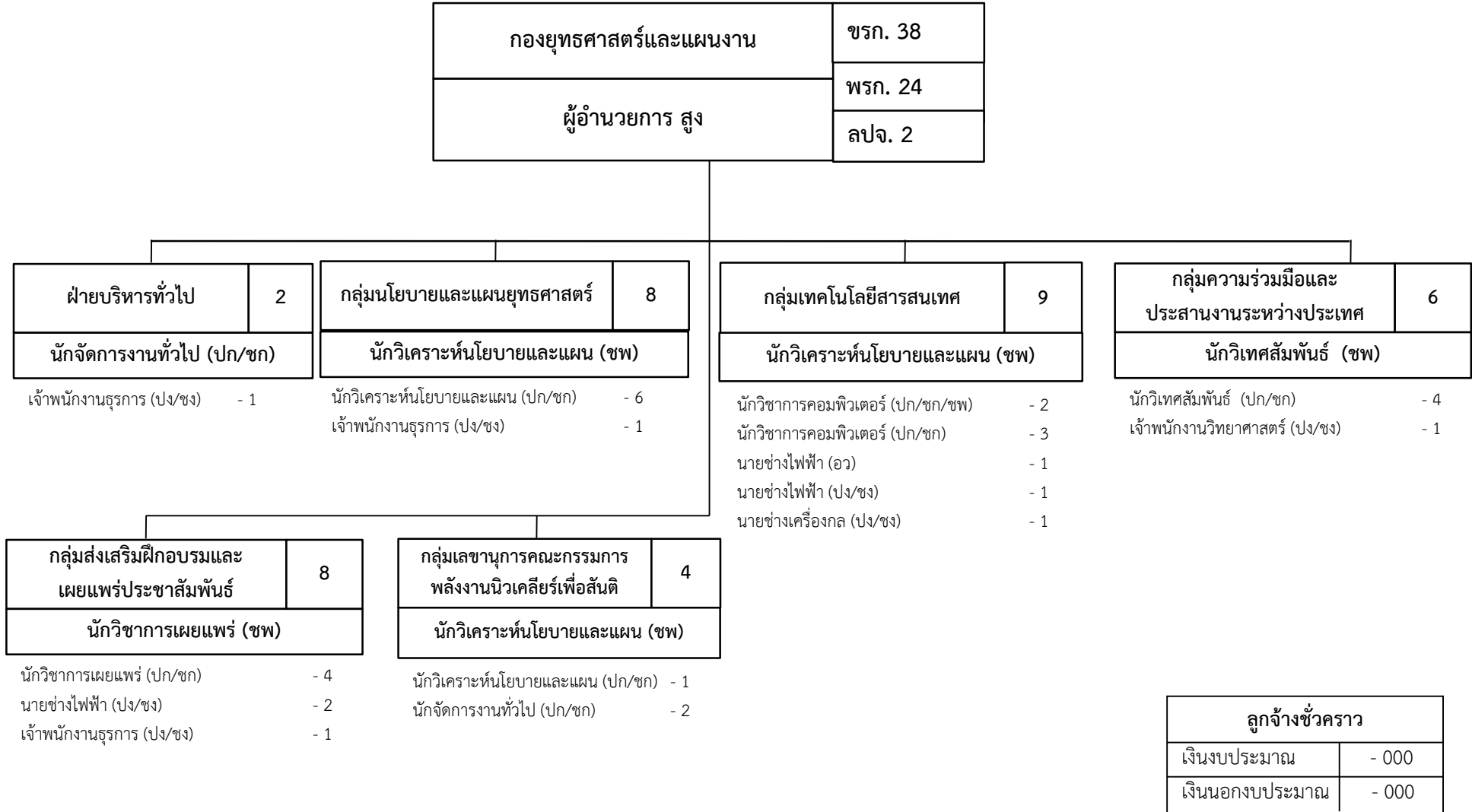
กองพัฒนาระบบและมาตรฐานกำกับดูแล ความปลอดภัย	ขรก. 53
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิทยาศาสตร์นิวเคลียร์) สูง	พรก. 12
	ลปจ. 2

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการประเมินค่ากัมมันตภาพรังสี (นักวิทยาศาสตร์นิวเคลียร์ ชข) - 1



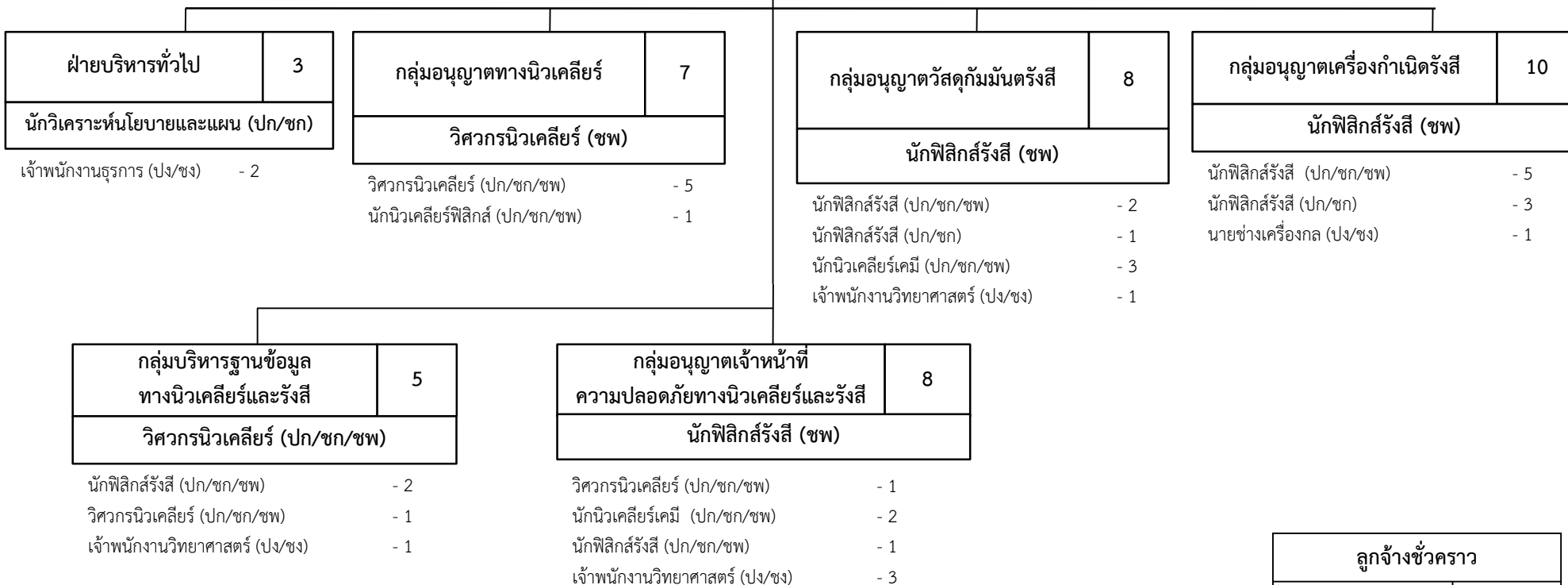
ลูกจ้างชั่วคราว	
เงินงบประมาณ	- 000
เงินนอกงบประมาณ	- 000

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

กองอนุญาตทางนิวเคลียร์และรังสี	ชรก. 42
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิทยาศาสตร์นิวเคลียร์) สูง	พรก. 11
	ลปจ. 2



ลูกจ้างชั่วคราว	
เงินงบประมาณ	- 000
เงินนอกงบประมาณ	- 000



ประกาศสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
เรื่อง แนวปฏิบัติในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19)
(ฉบับที่ ๑๒)

ตามที่ได้มีประกาศสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง แนวปฏิบัติในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) (ฉบับที่ ๑๑) นั้น

เพื่อให้การป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) สอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน ลดความเสี่ยงของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ รวมทั้งผู้รับบริการ โดยให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพไม่ส่งผลกระทบต่องานบริการ เลขานุการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ จึงกำหนดแนวปฏิบัติในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) (ฉบับที่ ๑๒) ดังนี้

๑. ให้หัวหน้าหน่วยงานในสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กำชับ กำกับดูแลข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ รวมทั้งข้อกำหนด ประกาศ มาตรการ แนวทางของกระทรวง สาธารณสุขและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไปอย่างเคร่งครัด

หากพบว่ามีข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ใกล้ชิดผู้ติดเชื้อ (ผู้ที่มีความเสี่ยงสูง) ให้แจ้งต่อ เลขานุการ/รองเลขานุการในกำกับดูแล และเลขานุการกรมทราบโดยเร็ว พร้อมให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ใกล้ชิดผู้ติดเชื้อ (ผู้ที่มีความเสี่ยงสูง) เข้ารับการตรวจหาเชื้อ และใช้มาตรการ กักตนเอง (Self-Quarantine) อย่างเคร่งครัด และหลีกเลี่ยงการเดินทางไปในสถานที่สาธารณะเป็นเวลา ๗ วัน (นับถัดจากวันที่สัมผัสผู้ติดเชื้อเข้าข่าย/ยืนยันโรคติดเชื้อ) และสังเกตอาการตนเอง (self-monitoring) ต่ออีก ๓ วัน โดยมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) สำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีความเสี่ยงต่ำให้สังเกต อาการตนเองเป็นเวลา ๑๐ วัน (นับถัดจากวันที่สัมผัสผู้ติดเชื้อเข้าข่าย/ยืนยันโรคติดเชื้อ) พร้อมทั้งรายงาน นำเสนอเลขานุการ/รองเลขานุการในกำกับดูแลทราบ

๒. ให้สำนักงานเลขานุการกรมจัดระบบคัดกรองบุคคลเข้าออกภายในอาคารและระบบสนับสนุน การทำงาน โดยกำหนดให้มีจุดคัดกรองบุคคลเข้าและออก รวมทั้งให้มีการบันทึกการเข้าและออก ชักถามประวัติ วัตถุประสงค์ รำกาย ล้างมือ และจัดเตรียมแอลกอฮอล์เจลให้เพียงพอสำหรับการให้บริการตามจุดที่กำหนด โดยให้ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

หมั่นทำความสะอาดภายในอาคาร โรงอาหาร พื้นที่ส่วนกลาง และพื้นที่ให้บริการ โดยเฉพาะ ลิฟต์ บันได และลูกบิดประตู รวมทั้งจุดสัมผัสต่าง ๆ ให้ทำความสะอาดอย่างน้อยทุก ๑ ชั่วโมง และงดการใช้ลิฟต์ ชั้น ๑ ถึง ชั้น ๓ รวมทั้งเมื่อขึ้นและลงไม่เกิน ๓ ชั้น โดยให้เดินขึ้นและลงบันไดแทน

การจำหน่ายอาหารหรือเครื่องดื่มในหน่วยงาน ให้จัดระเบียบการเข้าใช้บริการ จำนวนผู้นั่ง บริโภค และจัดสถานที่ให้เป็นไปตามมาตรการป้องกันโรค โดยให้เน้นการนำกลับไปบริโภคที่อื่น

/๓. ให้หลีกเลี่ยง...

๓. ให้หลีกเลี่ยงการจัดหรือการเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา ประชุม และกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้ หากจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจัดการฝึกอบรม สัมมนา ประชุม และกิจกรรมต่าง ๆ กำหนดหลักเกณฑ์แนวปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ กำหนดจำนวนไม่ควรเกิน ๒๕ คนต่อครั้ง หรือหากต้องดำเนินการมากกว่าจำนวนที่กำหนด ให้ปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรคอย่างเคร่งครัด

๓.๒ ให้บันทึกรายชื่อผู้เข้าร่วม พร้อมซักถามประวัติ วัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ และล้างมือ และจัดเตรียมแอลกอฮอล์เจลไว้ให้บริการ

๓.๓ ให้จัดที่นั่งให้ห่างกันอย่างน้อย ๑ เมตร

๓.๔ ให้เน้นการจัดในระบบออนไลน์ รวมทั้งให้ใช้อุปกรณ์ของตนเอง

๓.๕ ให้ทำความสะอาดห้องเป็นประจำก่อนและหลังการใช้งาน

๔. กรณีมีข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่เคยเข้าไปใน “พื้นที่เสี่ยง/กิจกรรมเสี่ยง” ขอให้ใช้มาตรการกักตนเอง (Self-Quarantine) อย่างเคร่งครัด และหลีกเลี่ยงการเดินทางไปในสถานที่สาธารณะ และขออนุญาตต่อผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจอนุญาตตามลำดับชั้น และรายงานให้เลขาธิการ/รองเลขาธิการในกำกับดูแลทราบเป็นลายลักษณ์อักษร

๕. การลงเวลาปฏิบัติราชการ ณ สำนักงาน ให้สแกนใบหน้าแทนการสแกนนิ้วมือ ยกเว้นกรณีจำเป็นให้ใช้แอลกอฮอล์เจลเช็ดมือทุกครั้งก่อนและหลังการสแกนนิ้วมือ สำหรับกรณีปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) ให้ลงเวลาการมาปฏิบัติราชการผ่านระบบลาออนไลน์

๖. ให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ต้องเข้ามาปฏิบัติงาน ณ สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ให้มีการตรวจคัดกรองด้วยชุดตรวจ Antigen Test Kit (ATK) ทุกสัปดาห์ ก่อนเข้ามาปฏิบัติงาน และรายงานผลตรวจต่อผู้บังคับบัญชาทราบ โดยขอให้หน่วยงานดำเนินการควบคุมให้มีการเบิกจ่ายค่าชุดตรวจ ATK ให้สอดคล้องกับจำนวนเจ้าหน้าที่ที่เข้าปฏิบัติงานตามจริงด้วย

๗. ให้หัวหน้าหน่วยงานในสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ พิจารณามอบหมายให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) ไปจนกว่าสถานการณ์จะคลี่คลาย หรือจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง โดยให้พิจารณาตามระดับความเสี่ยงบริบทของพื้นที่ตามข้อกำหนด และภาระงานในความรับผิดชอบ เพื่อกำหนดสัดส่วนการปฏิบัติงานที่บ้าน หรือสลับวัน หรือการเหลื่อมเวลาเข้าปฏิบัติงานตามความเหมาะสม โดยต้องไม่กระทบต่อการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติงานด้านกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์ และรังสี และรายงานนำเสนอเลขาธิการ/รองเลขาธิการในกำกับดูแลทราบ

๘. กรณีนอกเหนือจากที่กำหนดตามประกาศฉบับนี้ให้เสนอเลขาธิการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ เพื่อพิจารณาเป็นกรณีไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายเพิ่มสุข สัจจาภิวัฒน์)

เลขาธิการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ