

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สารบัญ

หน้า

บทนำ

ข้อมูลทั่วไป

๑

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสำนักงานประมาณเพื่อสันติ

ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคลสำนักงานประมาณเพื่อสันติ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๕

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคลสำนักงานประมาณเพื่อสันติ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๘

ภาคผนวก

คำนิยามตัวชี้วัด

บทนำ

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

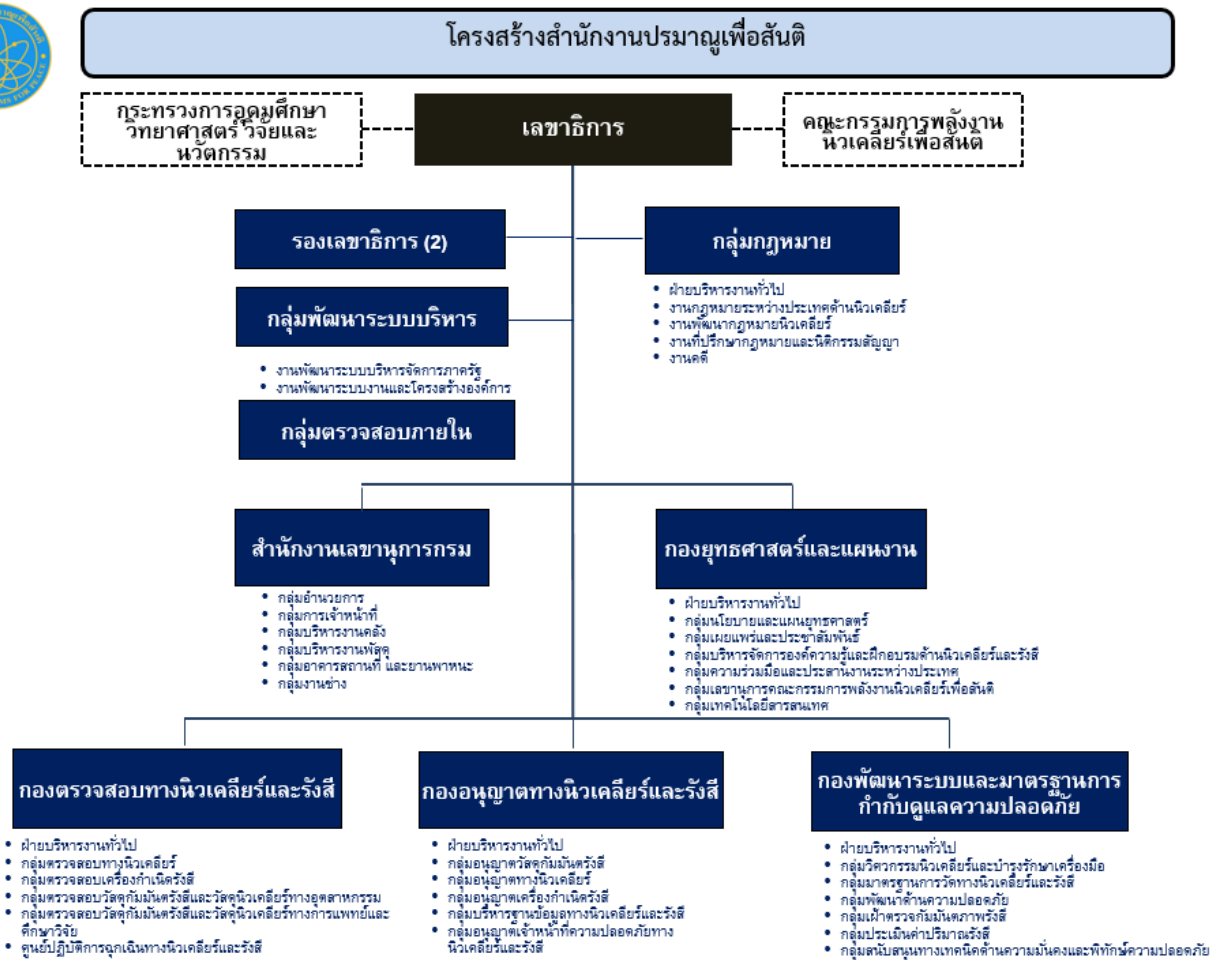
ข้อมูลทั่วไป

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 สื่อสารภายในเพื่อวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสื่อสารต่อสาธารณะอย่างทันเหตุการณ์

ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

ข้อมูลกรอบอัตรากำลังและจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

ตำแหน่งประเภท	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		
	กรอบที่มี	จำนวนคนครอง (คน)	อัตราว่าง
ข้าราชการ	๒๔๕	๒๑๘	๒๗
ลูกจ้างประจำ	๑๙	๑๙	๐
พนักงานราชการ	๑๑๐	๑๐๐	ว่างมีเงิน ๓ อัตรา ว่างไม่มีเงิน ๗ อัตรา
รวม	๓๗๔	๓๓๗	๓๗

ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม ๒๕๖๖

จำนวนข้าราชการ (คนครอง) จำแนกตามประเภท/สายงาน/ระดับ

ลำดับที่	สายงาน	รวม
๑	นักบริหาร	๑
๒	ผู้อำนวยการ	๒
๓	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน	๒
๔	นักชีววิทยารังสี	๗
๕	นักนิวเคลียร์เคมี	๑๙
๖	นักนิวเคลียร์ฟิสิกส์	๒
๗	นักฟิสิกส์รังสี	๕๔
๘	นักวิทยาศาสตร์นิวเคลียร์	๓
๙	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	๑๖
๑๐	วิศวกรนิวเคลียร์	๑๙
๑๑	นายช่างเครื่องกล	๔
๑๒	นายช่างไฟฟ้า	๖
๑๓	นักจัดการงานทั่วไป	๑๔
๑๔	นักทรัพยากรบุคคล	๗
๑๕	นิติกร	๕
๑๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๗
๑๗	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๕
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	๔
๑๙	นักวิทยาศาสตร์	๕
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๐
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๗
๒๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒
๒๕	นักวิชาการเผยแพร่	๕
รวม		๒๑๘

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

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้มีขีดความสามารถในระดับสากล

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ ๘๐)

๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ (ร้อยละ ๘๐)

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรด้านกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสีและด้านสนับสนุน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (หน่วยนับ)/งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ / บาท	ระยะเวลา ดำเนินการ
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	รวม			
๑. โครงการพัฒนาหลักสูตร และการเรียนรู้แบบออนไลน์ ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	จำนวนหลักสูตรเพื่อ พัฒนารายบุคคลในแต่ละ ระดับตำแหน่ง	-	๑	-	-	๑ หลักสูตร	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน (กลุ่มบริหารจัดการ องค์ความรู้และ ฝึกอบรมด้าน นิวเคลียร์และรังสี)	๓๐,๐๐๐.-	๑ กรกฎาคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานราชการ สำหรับ ผู้ปฏิบัติงาน - พัฒนาทักษะพื้นฐานของ บุคลากร (ระเบียบราชการ/ความรู้เกี่ยวกับ องค์การ/การเขียนหนังสือราชการ/ การคลัง-พัสดุ/การบริการและ บุคลิกภาพ ระเบียบการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ และสิทธิ สวัสดิการ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาสมรรถนะและ ทักษะ	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๑๖๐ คน	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน (กลุ่มบริหารจัดการ องค์ความรู้และ ฝึกอบรมด้าน นิวเคลียร์และรังสี/ กลุ่มเทคโนโลยี สารสนเทศ)	๔๐,๐๐๐.-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (หน่วยนับ)/งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ / บาท	ระยะเวลา ดำเนินการ
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	รวม			
<p>และส่งเสริมการเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ของ สำนักงาน ก.พ. (e-Learning) ฯลฯ)</p> <p>- พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (ภาษาอังกฤษระดับต้น-กลาง/ เทคโนโลยีดิจิทัล ฯลฯ)</p> <p>- พัฒนาสมรรถนะบุคคลตามสายงาน</p> <p>- พัฒนาบุคลากรบรรจุใหม่ อาทิ ฝึกอบรมหลักสูตร : การเป็นข้าราชการที่ดี (ต้นกล้าข้าราชการ)</p>									
<p>๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานราชการ สำหรับผู้บริหารและหัวหน้างาน</p> <p>- พัฒนาสมรรถนะการบริหาร (การวางแผนและบริหารงาน/การบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานธุรกิจอย่างต่อเนื่อง/การบริหารความเสี่ยงองค์กร/การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล/ภาวะผู้นำ</p> <p>- พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (ภาษาอังกฤษระดับสูง/การบริหารเทคโนโลยีดิจิทัลและ data governance)</p>	จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาสมรรถนะและ ทักษะ	-	-	๕	๕	๑๐ คน	<p>สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน (กลุ่มบริหารจัดการ องค์ความรู้และ ฝึกอบรมด้าน นิวเคลียร์และรังสี/ กลุ่มเทคโนโลยี สารสนเทศ)</p>	๓๐๐,๐๐๐ .-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (หน่วยนับ)/งบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ / บาท	ระยะเวลา ดำเนินการ
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	รวม			
๔. โครงการวิเคราะห์และ พัฒนาหลักสูตร การกำกับ ดูแลความปลอดภัยทาง นิวเคลียร์และรังสีตาม ยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	จำนวนหลักสูตรด้านการ กำกับดูแลความปลอดภัย ทางนิวเคลียร์และรังสี	-	-	-	๑	๑ หลักสูตร	กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน (กลุ่มบริหารจัดการ องค์ความรู้และ ฝึกอบรมด้าน นิวเคลียร์และรังสี)	๒๐๐,๐๐๐.-	๑ กรกฎาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๕. การบริหารจัดการระบบ การพัฒนาสมรรถนะ รายบุคคลของหน่วยงาน	๑. ร้อยละความสำเร็จของ การพัฒนาระบบการ พัฒนาสมรรถนะ รายบุคคล ๒. จำนวนบุคลากรที่นำ ร่องเข้าสู่ระบบการพัฒนา สมรรถนะรายบุคคล	-	-	-	๘๐	ร้อยละ ๘๐	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่)	๒๐๐,๐๐๐.-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
		-	-	-	๑๐๐	๑๐๐ คน			

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมพัฒนาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ / บาท	ระยะเวลา ดำเนินการ
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	รวม			
๑. โครงการแลกเปลี่ยน/ สนับสนุนบุคลากร ทางด้าน นิเวศลิยร์และรังสีกับหน่วยงาน ในประเทศ นานาประเทศและ องค์การระหว่างประเทศ	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการสำคัญ หรือ แลกเปลี่ยน/ไปปฏิบัติงาน ณ องค์การระหว่างประเทศ	-	-	-	๒	๒ คน	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน (กลุ่มความร่วมมือ และประสานงาน ระหว่างประเทศ)	๓๐๐,๐๐๐.-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๒. โครงการเสริมสร้างการ สื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับ กฎระเบียบด้านการบริหารงาน บุคคล และที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๑. จำนวนครั้งในการ สื่อสารภายในองค์กร เกี่ยวกับกฎระเบียบด้าน การบริหารงานบุคคล และ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ๒. จำนวนบุคลากรที่ได้รับ ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ด้านการบริหารงานบุคคล และที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ	-	-	-	๑	๑ ครั้ง	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน (กลุ่มบริหารจัดการ องค์ความรู้และ ฝึกอบรมด้าน นิเวศลิยร์และรังสี/ กลุ่มเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์)	๓๐๐,๐๐๐.-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๓. โครงการเสริมสร้างบริหาร จัดการองค์ความรู้ของ หน่วยงาน	๑. จำนวนครั้งในการ เสริมสร้างองค์ความรู้ของ หน่วยงาน	๑	๑	๑	๑	๔ ครั้ง	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน (กลุ่มบริหารจัดการ	๓๐๐,๐๐๐.-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ / บาท	ระยะเวลา ดำเนินการ
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	รวม			
	๒. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมเสริมสร้างองค์ความรู้ของหน่วยงาน	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๑๖๐ คน	องค์ความรู้และฝึกอบรมด้านนิวเคลียร์และรังสี/กลุ่มเผยแพร่และประชาสัมพันธ์)		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาส่งเสริมให้เป็นคนดีคนเก่งขององค์กร

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นคนดีคนเก่ง (ร้อยละ ๘๐)

๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรและความตระหนักในค่านิยมขององค์กร (ร้อยละ ๘๐)

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบการเรียนรู้และการจัดการความรู้

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ / บาท	ระยะเวลา ดำเนินการ
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	รวม			
๑. โครงการพัฒนาองค์ความรู้ (KM) ภายในองค์กรตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานประมาณเพื่อสันติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (รวมทั้งจัดทำระบบส่งสมองค์ความรู้รายบุคคลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ สร้างเครือข่ายการเชื่อมโยงฐานข้อมูลภายในหน่วยงานในทุกด้าน)	๑. จำนวนองค์ความรู้/ระบบพัฒนาองค์ความรู้ (KM) ภายในองค์กร ๒. แผนการพัฒนาองค์ความรู้ (KM) ภายในองค์กร	๕	๕	๕	๕	๒๐ เรื่อง	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กลุ่มบริหารจัดการองค์ความรู้และฝึกอบรมด้านนิวเคลียร์และรังสี)	๓๐๐,๐๐๐.-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
-	-	-	๑	๑ แผน					
๒. โครงการจัดทำและส่งเสริมให้มีการเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นผ่านระบบออนไลน์	๑. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ๒. จำนวนการประชาสัมพันธ์/เชิญชวนให้มีการเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นผ่านระบบออนไลน์	-	-	-	๑๐๐	๑๐๐ คน	สำนักงานเลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กลุ่มบริหารจัดการองค์ความรู้และฝึกอบรมด้านนิวเคลียร์และรังสี/กลุ่มเผยแพร่และประชาสัมพันธ์)	๓๐๐,๐๐๐.-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๑	๑	๑	๑	๔ ครั้ง					

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาความผูกพันองค์กรและตระหนักในค่านิยมขององค์กร

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ / บาท	ระยะเวลา ดำเนินการ
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	รวม			
๑. โครงการส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี (ปลูกฝังค่านิยมองค์กรของสำนักงาน (ATOMS) เสริมสร้างความผูกพัน จริยธรรม จรรยาบรรณและวินัยที่ดีให้แก่บุคลากร ตลอดจนพัฒนาแนวทางการดำเนินงาน (Mindset) มุ่งเน้นสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	-	๕๐	-	-	๕๐ คน	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน (กลุ่มบริหารจัดการ องค์ความรู้และ ฝึกอบรมด้าน นิวเคลียร์และรังสี/ กลุ่มเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์)	๓๐๐,๐๐๐.-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๒. โครงการส่งเสริมให้ข้าราชการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	-	-	-	๑	๑ คน	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่)	ไม่มี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปริมาณเพื่อสันติ (ร้อยละ ๘๐)

๒. ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร (ร้อยละ ๘๐)

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ / บาท	ระยะเวลา ดำเนินการ
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	รวม			
๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร (รวมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน)	จำนวนข้าราชการที่ได้รับส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี	-	-	๔๐	-	๔๐ คน	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน (กลุ่มบริหารจัดการ องค์ความรู้และ ฝึกอบรมด้าน นิเวศลิษฐ์และรังสี/ กลุ่มเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์)	๓๐๐,๐๐๐.-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๒. โครงการพัฒนาระบบส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นรูปธรรม (ทบทวนจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan))	จำนวนระบบส่งเสริมและสนับสนุนการสร้าง ความก้าวหน้าตามสายงาน	-	๑	-	๑	๒ ระบบ	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่)	ไม่มี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๓. โครงการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของ ปส.	ร้อยละความสำเร็จในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของ ปส.	-	-	-	๘๐	ร้อยละ ๘๐	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่)	ไม่มี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ / บาท	ระยะเวลา ดำเนินการ
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	รวม			
๔. โครงการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและปลอดภัย (๕ ส./Big cleaning day/จัดหา/ซ่อมบำรุงอุปกรณ์ด้านความปลอดภัย)	จำนวนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมและปลอดภัย	๑	๑	๑	๑	๔ แห่ง	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มอาคารสถานที่และยานพาหนะ)	ไม่มี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๕. โครงการ OAP E-document “ลดเดิน ลดกระดาษ” (ปรับเข้าสู่ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์)	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำระบบ OAP E-document	-	-	-	๘๐	ร้อยละ ๘๐	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่/ กลุ่มอำนาจการ) กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน (กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ)	ไม่มี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๖. โครงการ ปส. ใส่ใจสุขภาพ (จัดการประชุม/สัมมนาด้านสุขภาพสำหรับคนทำงาน)	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมการประชุม	-	-	๔๐	-	๔๐ คน	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่)	ไม่มี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ภาคผนวก

ค่านิยมตัวชี้วัด

ภาพรวมตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงบุคคล

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. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะในระดับอย่างต่อเนื่อง	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

ค่านิยาม :

ประกอบด้วยการประเมินใน ๒ ส่วนคือ

๑. การประเมินความผูกพันต่อองค์กรของ 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 ภายใต้อาณัติค่านิยม “ATOMS”

สูตรคำนวณ/วิธีวัด :

ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบประเมินเรื่องการประเมินความผูกพันต่อองค์กรของ 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