

ผลการดำเนินงาน
แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบ ๑๒ เดือน
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

บทนำ

สำนักงานปรมาณเพื่อสันติ (ปส.) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ในฐานะหน่วยงานด้านการกำกับดูแลการใช้ประโยชน์จากพลังงานนิวเคลียร์และรังสีของประเทศ ให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาคนไทยให้ก้าวสู่ศตวรรษที่ ๒๑ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านนิวเคลียร์และรังสีของประเทศ ให้มีความพร้อมมุ่งสู่การเป็นผู้นำและศูนย์กลางการกำกับดูแลการใช้ประโยชน์จากพลังงานนิวเคลียร์และรังสีในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับสากล ในศตวรรษที่ ๒๑ อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ จึงต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้ในการวางกรอบการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติได้อย่างครบถ้วน ทัวถึง และในทุกมิติสาขาวิชา

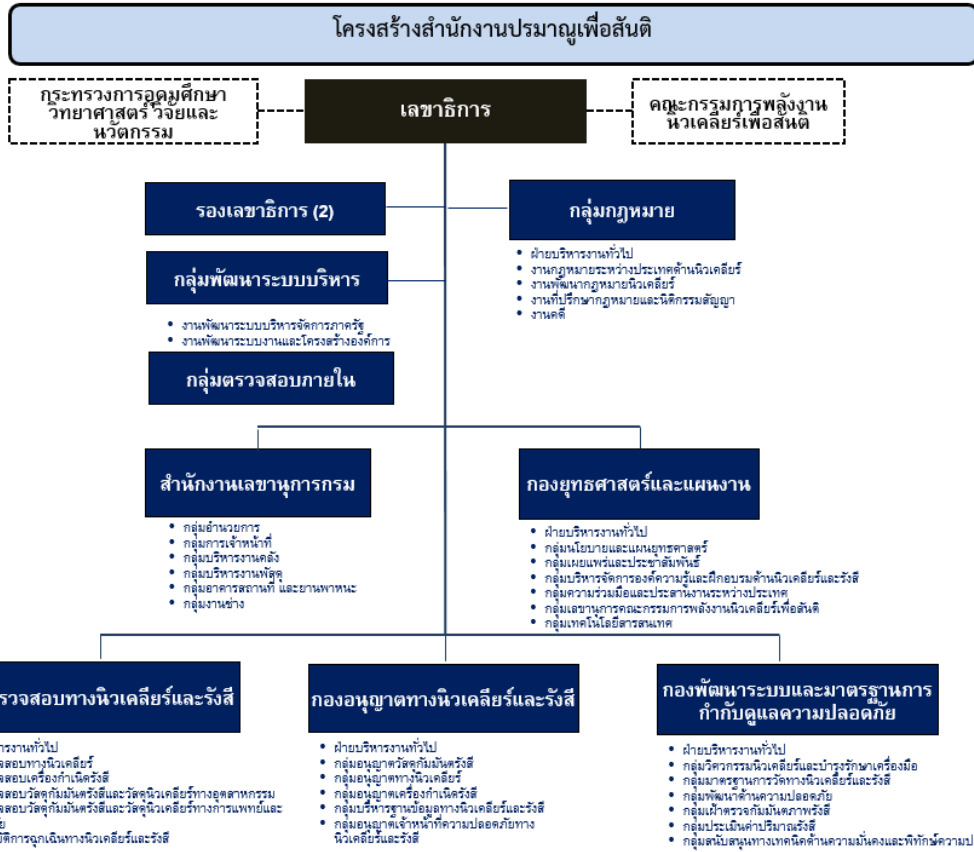
ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ 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 ขึ้นตรงต่อ หัวหน้าส่วนราชการ ๓ กลุ่มงาน รายละเอียดตามโครงสร้างและอัตรากำลังตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ 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)	อัตรารว่าง
ข้าราชการ	๒๔๗	๒๑๔	๓๓
ลูกจ้างประจำ	๑๙	๑๙	๐
พนักงานราชการ	๑๑๐	๙๘	ว่างมีเงิน ๕ อัตรา ว่างไม่มีเงิน ๗ อัตรา
รวม	๓๗๖	๓๓๓	๔๓

ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖

จำนวนข้าราชการ (คนครอง) จำแนกตามประเภท/สายงาน/ระดับ

ลำดับที่	สายงาน	รวม
๑	นักบริหาร	๒
๒	ผู้อำนวยการ	๒
๓	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน	๒
๔	นักชีววิทยารังสี	๖
๕	นักนิวเคลียร์เคมี	๒๐
๖	นักนิวเคลียร์ฟิสิกส์	๒
๗	นักฟิสิกส์รังสี	๕๒
๘	นักวิทยาศาสตร์นิวเคลียร์	๑
๙	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	๑๖
๑๐	วิศวกรนิวเคลียร์	๑๙
๑๑	นายช่างเครื่องกล	๔
๑๒	นายช่างไฟฟ้า	๗
๑๓	นักจัดการงานทั่วไป	๑๓
๑๔	นักทรัพยากรบุคคล	๗
๑๕	นิติกร	๔
๑๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๖
๑๗	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๕
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	๔
๑๙	นักวิทยาศาสตร์	๕
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๑
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๗
๒๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒
๒๕	นักวิชาการเผยแพร่	๔
	รวม	๒๑๔

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 ควบคู่กับการสร้างความรู้และความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยในการใช้ประโยชน์จากพลังงานนิวเคลียร์ให้แก่หน่วยงาน ผู้ประกอบการ และประชาชนในทุกช่วงวัย พร้อมเสริมสมรรถนะบุคลากรนิวเคลียร์ไทยอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่การเป็นผู้นำและศูนย์กลางการกำกับดูแลการใช้ประโยชน์จากพลังงานนิวเคลียร์และรังสีในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับสากลในศตวรรษที่ ๒๑ อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพสูงสุด ปส. มีแนวทางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร ๓ แนวทางหลัก ดังนี้

๑. 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)
- พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานตามภารกิจได้

๒. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างคนดี คนเก่ง

- กำหนดนโยบายที่ชัดเจนของผู้บริหาร รวมทั้งการพัฒนากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาคนดี คนเก่ง จะช่วยให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน และร่วมกันบรรลุเป้าหมายองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- สนับสนุนให้บุคลากรมีจิตสาธารณะและทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมเป็นหลัก รวมทั้งส่งเสริมให้มีการประเมินความเสี่ยงของผลกระทบในการจัดกิจกรรม/โครงการตามภารกิจ ที่อาจเกิดขึ้นกับประชาชน 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 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ

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

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(เริ่มโครงการ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ และ สิ้นสุดโครงการ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้มีขีดความสามารถในระดับสากล

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ ๘๐)

๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ (ร้อยละ ๘๐)

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรด้านกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสีและด้านสนับสนุน

โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑. โครงการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้แบบออนไลน์ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	จำนวนหลักสูตรเพื่อพัฒนารายบุคคลในแต่ละระดับตำแหน่ง	๑ กรกฎาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	๑ หลักสูตร (๓๐,๐๐๐ บาท)	สำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กลุ่มบริหารจัดการองค์ความรู้ และฝึกอบรมด้านนิวเคลียร์และรังสี)
๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานราชการ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน - พัฒนาทักษะพื้นฐานของบุคลากร (ระเบียบราชการ/ความรู้เกี่ยวกับองค์กร/การเขียนหนังสือราชการ/การคลัง-พัสดุ/การบริการและบุคลิกภาพ ระเบียบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และสิทธิ สวัสดิการ และส่งเสริมการเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ของ สำนักงาน ก.พ. (e-Learning) ฯลฯ)	- จัดการอบรมและการทดสอบเพื่อประกอบการยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยทางรังสี ในรูปแบบออนไลน์ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดจัดอบรมทั้งสิ้น จำนวน ๗ ครั้ง โดยดำเนินการแล้วเสร็จ ๗ ครั้ง - เตรียมการจัดทำคลิปวิดีโอความรู้ด้านเครื่องมือวัดทางรังสี เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานด้านรังสีให้กับบุคลากรภายใน ปส. และบุคคลจาก	๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ - ๖ กันยายน ๒๕๖๖	๔๔๗ คน (๔๐,๐๐๐ บาท)	สำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กลุ่มบริหารจัดการองค์ความรู้ และฝึกอบรมด้านนิวเคลียร์และรังสี)

โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>- พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (ภาษาอังกฤษระดับต้น-กลาง/เทคโนโลยีดิจิทัลฯลฯ)</p> <p>- พัฒนาสมรรถนะบุคคลตามสายงาน</p> <p>- พัฒนาบุคลากรบรรจุใหม่ อาทิ ฝึกอบรมหลักสูตร : การเป็นข้าราชการที่ดี (ต้นกล้าข้าราชการ)</p>	<p>หน่วยงานภายนอก โดยในเบื้องต้นอาจมีการหารือและนำคลิบัติโอของ IAEA มาทำการใส่บทบรรยายภาษาไทย หรือ ปส. อาจดำเนินการใหม่เพื่อให้ครอบคลุมกับเครื่องมือวัดทางรังสีที่ ปส. มี โดยอยู่ระหว่างการหารือแนวทางกับผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>- จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ปส. ทางด้านนิวเคลียร์และรังสี” รุ่นที่ ๖ ให้แก่ข้าราชการและพนักงานราชการที่บรรจุใหม่ของ ปส. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับ ปส. และการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อาทิ ความผูกพันองค์กร การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม</p>	<p>๒๓ - ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p>	<p>๔๖ คน (๒๑๔,๗๒๐ บาท)</p>	
<p>๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานราชการ สำหรับผู้บริหารและหัวหน้างาน</p> <p>- พัฒนาสมรรถนะการบริหาร (การวางแผนและบริหารงาน/การบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานธุรกิจอย่างต่อเนื่อง/การบริหารความเสี่ยงองค์กร/การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล/ภาวะผู้นำ</p>	<p>โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ๕ ตำแหน่ง ผชช.</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>๑๐ คน (๓๐๐,๐๐๐ บาท)</p>	<p>สำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กลุ่มบริหารจัดการองค์ความรู้ และฝึกอบรมด้านนิวเคลียร์และรังสี / กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ)</p>

โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>- พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (ภาษาอังกฤษระดับสูง/การบริหารเทคโนโลยีดิจิทัล และ data governance)</p>				
<p>๔. โครงการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร การกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี ตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</p>	<p>ภายใต้โครงการเพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางนิวเคลียร์ (WINS – OAP) ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างประเทศภายใต้ กรอบบันทึกความเข้าใจระหว่างกระทรวง การต่างประเทศ การค้า และการพัฒนาแห่ง ประเทศแคนาดา กับ ปส. ปส. ได้ร่วมกับ WINS ดำเนินการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตรด้าน Nuclear Security ภายใต้ชื่อหลักสูตร “การ บริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยวัสดุ กัมมันตรังสี” (Radioactive Source Security Management : RSSM) จำนวน ๑ หลักสูตร</p> <p>โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีกำหนดจัด การฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวน ๑ ครั้ง ในเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๖ รวมทั้งมีแผนต่อ ยอดโครงการดังกล่าวในระยะที่ ๒ เพื่อเพิ่ม สมรรถนะบุคลากรด้านความมั่นคงปลอดภัย</p>	<p>๑๘ – ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖</p>	<p>๑ หลักสูตร ๓๑ คน บูรณาการงบ ร่วมกับ กอญ. (๗๕,๙๕๐ บาท (กอฝ.)) (๑๓๕,๐๐๐ บาท (กอญ.))</p>	<p>กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กลุ่มบริหารจัดการองค์ความรู้ และฝึกอบรมด้านนิวเคลียร์ และรังสี)</p>

โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
	<p>ทางนิเวศลิยร์ ๓ ด้าน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - Security Culture - Cyber Security - Security in Transportation <p>ซึ่งปัจจุบันกำลังอยู่ระหว่างการพิจารณา TOR โครงการเฟส ๒</p> <p>นอกจากนี้คณะทำงานประเมินและพัฒนาสมรรถนะด้าน นิเวศลิยร์และรังสีของปส. มีแผนดำเนินการจัดทำ รายละเอียดงานตามตำแหน่งงานของหน่วยงานภายใน ปส. เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์และ พัฒนาหลักสูตรการกำกับดูแลความปลอดภัยทาง นิเวศลิยร์และรังสีตามยุทธศาสตร์ของ ปส. ต่อไป ซึ่ง ปัจจุบันอยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูล</p> <p>อนึ่งระหว่างการรวบรวมข้อมูลข้างต้น กอฝ. ได้มีการ จัดทำแบบสำรวจความต้องการการฝึกอบรมด้านนิเวศลิยร์ และรังสี โดยทำการสำรวจทั้งบุคลากรภายในและ บุคคลภายนอก ซึ่งปัจจุบันการสำรวจดำเนินการแล้วเสร็จ แล้วและอยู่ระหว่างตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเพื่อ รายงานผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป</p>			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาส่งเสริมให้เป็นคนดีคนเก่งขององค์กร

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นคนดีคนเก่ง (ร้อยละ ๘๐)

๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรและความตระหนักในค่านิยมขององค์กร (ร้อยละ ๘๐)

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบการเรียนรู้และการจัดการความรู้

โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑. โครงการพัฒนาองค์ความรู้ (KM) ภายในองค์กร ตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานปรมานูเพื่อสันติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (รวมทั้งจัดทำระบบส่งเสริมองค์ความรู้รายบุคคลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ สร้างเครือข่ายการเชื่อมโยงฐานข้อมูลภายในหน่วยงานในทุกด้าน)	กำหนดแผนการดำเนินงานของคณะกรรมการจัดการความรู้ของ ปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยแบ่งเป็น ๓ กิจกรรม ดังนี้ ๑. การประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ของ ปส. จำนวน ๔ ครั้ง (ดำเนินการจริง ๓ ครั้ง) ดังนี้ - การประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ของ ปส. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ - การประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ของ ปส. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ - การประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ของ ปส. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ ๒. การถ่ายทอดความรู้ (KM Day) จำนวน ๖ ครั้ง (ดำเนินการจริง ๕ ครั้ง) ดังนี้ - กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ (KM Day) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เรื่อง การควบคุมวัสดุกำมันตรังสี	๕ เมษายน - ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖ ๕ เมษายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๐๐ น. ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	๓๖๓ คน ๘,๐๕๐ บาท ๑๔ คน ๕๙๕ บาท ๑๔ คน ๔๙๐ บาท ๑๔ คน ๔๙๐ บาท ๔๒ คน ๑,๔๐๐ บาท	สำนักงานเลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กลุ่มบริหารจัดการองค์ความรู้และฝึกอบรมด้านนิวเคลียร์และรังสี)

โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
	<p>ที่ปราศจากการดูแลและวัสดุภัณฑ์มันตรังสีอื่น ในอุตสาหกรรมรีไซเคิลและอุตสาหกรรมผลิตโลหะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ (KM Day) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เรื่อง โครงการโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๑ – ๒๕๕๓ กับกระทรวงพลังงาน และการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับโครงการโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ของไทย ภายใต้โครงการ INT2021 - กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ (KM Day) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เรื่อง การถ่ายทอดประสบการณ์และแนวทางการปรับใช้องค์ความรู้จากการประชุม/อบรม/สัมมนาจากต่างประเทศกับสถานการณ์จริง (Cs-137) - กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ (KM Day) ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เรื่อง “การได้รับรังสีจากฝุ่นในอากาศที่เพิ่มขึ้นในช่วงฤดูแล้งของประเทศไทย” - กิจกรรมถ่ายทอดประสบการณ์ (KM Day) จากข้าราชการอาวุโส และแสดงมุทิตาจิตแด่ผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ 	<p>๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.</p> <p>๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.</p> <p>๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.</p>	<p>๕๖ คน ๑,๗๕๐ บาท</p> <p>๕๖ คน ๑,๗๕๐ บาท</p> <p>๔๗ คน ๑,๕๗๕ บาท</p>	

โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
	<p>๓. การสัมภาษณ์อดีตบุคลากร ปส. จำนวน ๗ ครั้ง (ยกเลิกการดำเนินการทั้งหมด) เนื่องจากฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ พิจารณา โดยเริ่มดำเนินการสัมภาษณ์บุคลากร ปส. ณ ปัจจุบันผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรง กับสถานการณ์ Cs-137 ณ จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน ๓ คน ได้แก่</p> <p>๑. ดร. ยุทธนา ตุ่มน้อย รก. ผชช. ด้านพลังงาน ประมาณ (สัมภาษณ์วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖)</p> <p>๒. นายภานุพงศ์ พินกฤษ วิศวกรนิเวศลิยร์ ชพ. (สัมภาษณ์วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖)</p> <p>๓. ดร. กิตติ์กวิน อรามบุญญ์ นักฟิสิกส์รังสี ชพ. (สัมภาษณ์วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖)</p> <p>ทั้งนี้ หัวข้อการประชาสัมพันธ์อื่น ๆ จะได้ ประสานงานและทยอยสัมภาษณ์เพื่อเก็บ รายละเอียดในปีงบประมาณต่อไป</p> <p>๓. ดำเนินการรวบรวมองค์ความรู้ด้านการสื่อสาร ในสถานการณ์ฉุกเฉินทางนิเวศลิยร์และรังสีตั้งแต่ อดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่อเป็นองค์ความรู้ด้านการ สื่อสารของ ปส. โดยวางแผนประสานงานร่วมกับ บุคลากรเกษียณอายุของ ปส. หรือผู้ที่อยู่ใน</p>	<p>๑๓ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.</p> <p>-</p>	<p>๑๒๐ คน ใช้งบประมาณ ของ กกจ.</p> <p>-</p>	

โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
	<p>เหตุการณ์เพื่อให้ข้อมูลและทำการเรียบเรียงต่อไป (ดำเนินการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ Cs-137 เป็นลำดับแรก)</p>			
<p>๒. โครงการจัดทำและส่งเสริมให้มีการเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นผ่านระบบออนไลน์</p>	<p>๑. จัดทำระบบจัดเก็บผลงานประเมินเพื่อปรับตำแหน่งของข้าราชการผ่านระบบออนไลน์เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. รวบรวมรายชื่อการฝึกอบรมต่างประเทศที่บุคลากร ปส. เข้าร่วม รวมทั้งข้อมูลที่ได้รับจากการฝึกอบรมเพื่อนำเข้าสู่ระบบสารสนเทศของ ปส. ต่อไป (อยู่ระหว่างดำเนินการรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม ๖๕ - สิงหาคม ๖๖ และจัดทำบันทึกข้อความเพื่อรายงานต่อท่าน ลปส. ต่อไป)</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>		<p>สำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มกรเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน(กลุ่มบริหารจัดการองค์ความรู้และฝึกอบรมด้านนิวเคลียร์และรังสี)</p>

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาความผูกพันองค์กรและตระหนักในค่านิยมขององค์กร

โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>๑. โครงการส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี (ปลูกฝังค่านิยมองค์กรของสำนักงาน (ATOMS) เสริมสร้างความผูกพัน จริยธรรม จรรยาบรรณและวินัยที่ดีให้แก่บุคลากร ตลอดจนพัฒนาแนวทางการดำเนินงาน (Mindset) มุ่งเน้นสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล)</p>	<p>๑. จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ปส. ทางด้าน นิวเคลียร์และรังสี” รุ่นที่ ๖ ให้แก่ข้าราชการและพนักงานราชการที่บรรจุใหม่ของ ปส. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับ ปส. และการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อาทิ ความผูกพันองค์กร การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม</p>	<p>๒๓ - ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p>	<p>๔๖ คน (๒๑๔,๗๒๐ บาท)</p>	<p>สำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กลุ่มบริหารจัดการองค์ความรู้และฝึกอบรมด้านนิวเคลียร์และรังสี)</p>
<p>๒. โครงการส่งเสริมให้ข้าราชการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p>	<p>สำนักงาน ก.พ. ประกาศรายชื่อข้าราชการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน ๒ คน</p>	<p>ปีประจำงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p>	<p>๒ คน</p>	<p>สำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่)</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ร้อยละ ๘๐)

๒. ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร (ร้อยละ ๘๐)

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร (รวมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน)	๑. จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ปส. ทางด้าน นิวเคลียร์และรังสี” รุ่นที่ ๖ ให้แก่ข้าราชการ และพนักงานราชการที่บรรจุใหม่ของ ปส. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับ ปส. และการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อาทิ ความผูกพันองค์กร การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม	๒๓ - ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๔๖ คน (๒๑๔,๗๒๐ บาท)	สำนักงานเลขาธิการ กรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์และ แผนงาน (กลุ่มบริหาร จัดการองค์ความรู้และ ฝึกอบรมด้านนิวเคลียร์และ รังสี/ กลุ่มเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์)
๒. โครงการพัฒนาระบบส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นรูปธรรม (ทบทวนจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan))	แผนความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นรูปธรรม (ทบทวนจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ในสายงานผู้เชี่ยวชาญ ๒ ตำแหน่ง และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)) ควบคู่กันไป	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	๒ ระบบ	สำนักงานเลขาธิการ กรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่)
๓. โครงการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ ปส.	มีแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของ ปส. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ร้อยละ ๘๐	สำนักงานเลขาธิการ กรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่)

<p>๔. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและปลอดภัย (๕ ส./Big cleaning day/จัดทา/ซ่อมบำรุงอุปกรณ์ด้านความปลอดภัย)</p>	<p>โครงการต่างๆ วัฒนธรรมองค์กรที่ดีของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>๔ แห่ง</p>	<p>สำนักงานเลขานุการกรม (กลุ่มอาคารสถานที่และยานพาหนะ)</p>
<p>๕. โครงการ OAP E-document “ลดเดิน ลดกระดาษ” (ปรับเข้าสู่ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์)</p>	<p>แผนส่งเสริมจริยธรรม ปส.</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>ร้อยละ ๘๐</p>	<p>สำนักงานเลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่/กลุ่มอำนวยการ) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ)</p>
<p>๖. โครงการ ปส. ใส่ใจสุขภาพ (จัดการประชุม/สัมมนาด้านสุขภาพสำหรับคนทำงาน)</p>	<p>โครงการต่างๆ ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>๔๐ คน</p>	<p>สำนักงานเลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่)</p>

จำนวนบุคลากรของ ปส. ที่ได้รับการพัฒนาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

การพัฒนาภายในและต่างประเทศ	จำนวนหลักสูตร/เรื่อง,หัวข้อ	จำนวนบุคลากร/คน	ชาย/คน	หญิง/คน
การประชุม ฝึกอบรม/สัมมนาวิชาการกับองค์กรระหว่างประเทศ	๑๒๑	๑๕๑	๖๖	๘๕
การประชุม ฝึกอบรม/สัมมนาวิชาการกับองค์กรระหว่างประเทศ (ออนไลน์)	๑๐	๓๑	๖	๒๕
การประชุม ฝึกอบรม/สัมมนาวิชาการกับหน่วยงานภายในประเทศ	๖๙	๔๖๙	๒๐๔	๒๖๕
การประชุม ฝึกอบรม/สัมมนาวิชาการกับหน่วยงานภายในประเทศ (ออนไลน์)	๑๕	๓๓	๑๙	๑๔
ปฏิบัติราชการองค์การระหว่างประเทศ	๓	๓	๐	๓
แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๘	๑๕๑๙	๕๒๖	๙๙๓
แผนการสร้างความรู้ความผูกพันของ ปส. ประจำปี ๒๕๖๖	๑	๓๗๔	๑๔๓	๒๓๑
แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของ ปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๕	๓๗๔	๑๔๓	๒๓๑
แผนการพัฒนาระบบสมรรถนะบุคลากรรายบุคคล Specification Job Description (SJD)	๑	๓๗๔	๑๔๓	๒๓๑
แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สลก.	๑	๘๖	๒๕	๖๑
การอบรมข้าราชการใหม่	๑	๓๔	๕	๒๙
การอบรมผู้บริหาร	๒	๒	๑	๑
ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	๑	๒	๐	๒
คนดีศรี ปส.	๑	๓	๑	๒
จำนวนรวม	๒๔๙	๓๔๕๕	๑๒๘๒	๒๑๗๓

รายละเอียดการอบรมพัฒนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

๑. ปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ จำนวน ๓๔ คน การอบรมหลักสูตร หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี” ตามกรอบหลักสูตรของ สำนักงาน ก.พ.

๒. การพัฒนาข้าราชการระดับสูง จำนวน ๒ คน ๒ หลักสูตร คือ

๒.๑ นางดารุณี พิขุนทด ผกพม. เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักรับราชการระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รุ่นที่

๙๗

๒.๒ นายรุจจพันธ์ เกตุกล้า ผกอญ. เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักรับราชการระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รุ่น

ที่ ๙๘

๓. ข้าราชการปฏิบัติราชการองค์การระหว่างประเทศ

๓.๑ นางบุญฉวี ศรีหมอก วิศวกรนิวเคลียร์ชำนาญการพิเศษ กตส. ไปปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจพิทักษ์ทางนิวเคลียร์ (Nuclear Safeguards Inspector) มีกำหนดระยะเวลาปฏิบัติงาน ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ กรุงเทพมหานคร สาธารณรัฐออสเตรเลีย (ปัจจุบันได้ลาออกแล้ว)

๓.๒ นางสาวปิยะวรรณ กฤษณังกูร ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคด้านการตรวจวัดและวิเคราะห์สเปกตรัมของวัสดุนิวเคลียร์ (Nuclear Security Officer (Spectroscopic)) ณ ทบวงการพลังงานปรมาณูระหว่างประเทศ (International Atomic Energy Agency : IAEA) กรุงเทพมหานคร สาธารณรัฐออสเตรเลีย มีกำหนดระยะเวลา ๒ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ต่อกำหนดระยะเวลาเพิ่มอีก ๒ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จนถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

๓.๓ นางสาวนิราวรรณ ปวีณโยธิน ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจพิทักษ์ทางวัสดุนิวเคลียร์ Nuclear Safeguards Inspector (P๓) ณ ทบวงการพลังงานปรมาณูระหว่างประเทศ (International Atomic Energy Agency : IAEA) กรุงเทพมหานคร สาธารณรัฐออสเตรเลีย มีกำหนดระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ จนถึงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

๔. การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน ๒ คน ๒ หลักสูตร คือ

๔.๑ นางสาวรัตติญา เขียวทอง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ ปส. รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๔.๒ นางสาวชลธิศร บุญประสพ นักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ ปส. รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๕. “คนดีศรี ปส.” ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งมีรายชื่อข้าราชการ (ที่ยังไม่เคยได้เชิดชูเป็นคนดีศรี ปส.) ดังนี้

๕.๑. นายธีรพัทธ์ มานวงศ์ วิศวกรนิวเคลียร์ชำนาญการพิเศษ

๕.๒. นางสาวกมลพร ภัคดี นักวิชาการเผยแพร่ชำนาญการพิเศษ

๕.๓. นางสาวหริเนตร มุ่งพยาบาล นักนิวเคลียร์เคมีชำนาญการพิเศษ

ภาคผนวก :

ปัญหา / อุปสรรค เกี่ยวกับ แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. ปัญหาการจัดฝึกอบรม ทั้งภายในและภายนอก หลักสูตรโดยมากไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย โดยคณะทำงานที่เกี่ยวข้องจะต้องสำรวจความต้องการของบุคลากร และนำมาวิเคราะห์สภาพปัญหาแล้ว นำมากำหนดเป็นแผนการ ฝึกอบรมเพื่อให้ตรงกับความต้องการ และสมรรถนะของบุคลากรใน ปส. อย่างแท้จริง
๒. ปัญหาบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง โดยจะต้องมีการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้องการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ เช่น สลก. มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เมื่อบุคลากรนั้น มีความมีตระหนักที่อยากจะพัฒนาตนเองแล้ว ก็จะทำให้ความร่วมมือในการเรียนรู้และเข้าร่วมการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ
๓. ปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามพัฒนาบุคลากรได้
๔. ปัญหาด้านงบประมาณ เนื่องจากเงินงบประมาณไม่เพียงพอ
๕. ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) และ สถานการณ์อย่างอื่น

ข้อเสนอแนะ

๑. คณะทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน และผู้บริหาร จะต้องสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลา มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ดำเนินการเป็นระบบมีการวางแผนที่ดีการพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ภายในองค์กรจะต้องมีการพัฒนาคนโดยเริ่มที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความคิด หรือการปรับทัศนคติ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองมากขึ้น พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำมาใช้ในแผนการพัฒนาบุคลากรตามปีงบประมาณ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน เช่น สลก. ให้การพัฒนาอยู่ในแบบข้อตกลงในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย
๒. นำเอาเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาใช้ในการพัฒนาบุคลากร และสามารถนำมาต่อยอดในการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ควรจะมีรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลาย เช่น การมีห้องเรียนออนไลน์ หรือหลักสูตรฝึกอบรมผ่านทางออนไลน์ (ซึ่งอดีตเคยมี) เข้ามาใช้ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้ได้ ให้มีความทันสมัย และจะต้องมีระบบการติดตามประเมินผลที่เป็นรูปธรรมด้วย