

แผนปฏิบัติการสร้างความพอใจและความผูกพันของบุคลากร
สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สำนักงานเลขาธิการกรม
สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.)
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

แผนปฏิบัติการสร้างความพอใจและความผูกพันของบุคลากร

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

คำนำ

ด้วยสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ได้กำหนดตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องตามมาตราการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งจากมาตรการดังกล่าวได้มีการกำหนดตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับการสร้างความผูกพันภายในองค์กรของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

สำนักงานเลขานุการกรม ในฐานะผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับการสร้างความผูกพันในองค์กร จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สำนักงานเลขานุการกรม
สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.)
มีนาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ วิสัยทัศน์ พันธกิจของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ นโยบายและทิศทางการบริหารงานของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ ค่านิยม ปส.	๑
ส่วนที่ ๒ แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	๓
ส่วนที่ ๓ การประเมินผลและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	๕
ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ประเด็นยุทธศาสตร์, เป้าประสงค์, ตัวชี้วัด, หน่วยนับ, ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด - กลยุทธ์, แนวทาง/มาตรการ, โครงการ/กิจกรรม, ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย, งบประมาณ, หน่วยงานรับผิดชอบ	๑๒

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ

วิสัยทัศน์ ภารกิจ นโยบายและทิศทางการบริหารงาน อำนาจหน้าที่ของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กร SMART ด้านการกำกับดูแลการใช้พลังงานนิวเคลียร์ในระดับสากล เพื่อความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ประชาชนและสิ่งแวดล้อม (จากแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของ ปส.)

พันธกิจของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติ

๑. กำกับดูแลการใช้พลังงานนิวเคลียร์และรังสีให้เป็นไปตามกฎหมาย หลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัย ความมั่นคงปลอดภัย และการพิทักษ์ความปลอดภัย
๒. เฝ้าระวังภัย เตรียมพร้อม และรับมือเหตุฉุกเฉินทางนิวเคลียร์และรังสีอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการวิจัยทางนิวเคลียร์และรังสี รวมถึงพัฒนามาตรฐานเพื่อสนับสนุนการกำกับดูแลความปลอดภัย
๔. เสริมสร้างเครือข่าย พันธกรณี และความตกลงระหว่างประเทศด้านพลังงานนิวเคลียร์และรังสี
๕. เผยแพร่ความรู้และสร้างการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัยจากการใช้พลังงานนิวเคลียร์และรังสีให้แก่ประชาชน

นโยบายและทิศทางการบริหารงานของสำนักงานปรมาณเพื่อสันติภายใต้แนวคิด “SMART OAP”

ปส. มุ่งมั่นในการเป็นองค์กรกำกับดูแลการใช้พลังงานนิวเคลียร์ในระดับสากลเพื่อความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ประชาชนและสิ่งแวดล้อม โดยยกระดับการพัฒนาการดำเนินงานภายใต้แนวคิด “SMART OAP” คือ

S=Standards: การกำกับดูแลทางนิวเคลียร์และรังสี โดยยึดหลักการความปลอดภัย ความมั่นคงปลอดภัยและการพิทักษ์ความปลอดภัยทางนิวเคลียร์ตามมาตรฐานสากล

M=Management and Infrastructures: การบริหารจัดการด้านการกำกับ ซึ่งประกอบด้วยกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ ระบบบริหารราชการ และความร่วมมือระหว่างประเทศให้มีความครอบคลุม ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง สามารถสนับสนุนการกำกับดูแลได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ และการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการให้บริการดิจิทัลภาครัฐที่มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ การยกระดับมาตรฐานวิทยารังสี ห้องปฏิบัติการให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

A=Awareness and Human Resources: การสร้างความตระหนักด้านความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสีผ่านการสื่อสารต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงประชาชน ตลอดจนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการกำกับดูแลและผู้ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี

R=Research and Development: การวิจัยและพัฒนาเพื่อสนับสนุนการกำกับดูแล รวมทั้งการสร้างเครือข่ายและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการวิจัยเพื่อความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสีให้แก่สถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนหน่วยงานภายในและต่างประเทศ

T=Transformations and Transparency: การพลิกโฉมการให้บริการและการดำเนินงานขององค์กรอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่ง ปส. ต้องเตรียมความพร้อมทั้งในด้านกระบวนการ โครงสร้างพื้นฐาน ระบบดิจิทัล ตลอดจนบุคลากร เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถใช้โอกาสได้อย่างเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดในการพัฒนาประเทศ ตลอดจนสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

อำนาจหน้าที่

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ มีภารกิจเป็นหน่วยงานหลักในการเสนอแนะนโยบาย แนวทาง และแผนยุทธศาสตร์ด้านพลังงานนิวเคลียร์ในทางสันติ และกำกับให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ใช้ ประชาชน และสิ่งแวดล้อม โดยการบริหารจัดการด้านพลังงานนิวเคลียร์และรังสี กำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี เพื่อให้มีนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านพลังงานนิวเคลียร์ในทางสันติให้เป็นไปตามพันธกรณีหรือความตกลงระหว่างประเทศและมาตรฐานสากล โดยให้มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยพลังงานนิวเคลียร์เพื่อสันติ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒. รับผิดชอบงานเลขานุการของคณะกรรมการพลังงานนิวเคลียร์เพื่อสันติ
๓. กำกับดูแลความปลอดภัยและความมั่นคงปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี รวมทั้งพิทักษ์ความปลอดภัยทางนิวเคลียร์
๔. เสนอแนะนโยบาย แนวทาง และแผนยุทธศาสตร์ด้านพลังงานนิวเคลียร์ในทางสันติ
๕. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยีและมาตรฐานด้านการกำกับดูแลความปลอดภัยและความมั่นคงปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสี และพิทักษ์ความปลอดภัยทางนิวเคลียร์
๖. ประสานและดำเนินการความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และดำเนินการให้เป็นไปตามพันธกรณีหรือความตกลงระหว่างประเทศ
๗. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

คำนิยาม ปส.

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) ของ ปส. ได้กำหนดค่านิยมองค์กร (ตามประกาศ ปส. เรื่อง ค่านิยมองค์กรของ ปส. ณ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๓) เพื่อเป็นแนวทางสำหรับบุคลากรในการยึดถือนำไปปฏิบัติใช้ โดยมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้น โดยค่านิยมของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ นั้น คือ “ATOMS” ซึ่งมีความหมายดังนี้

A = Accountability ความรับผิดชอบ

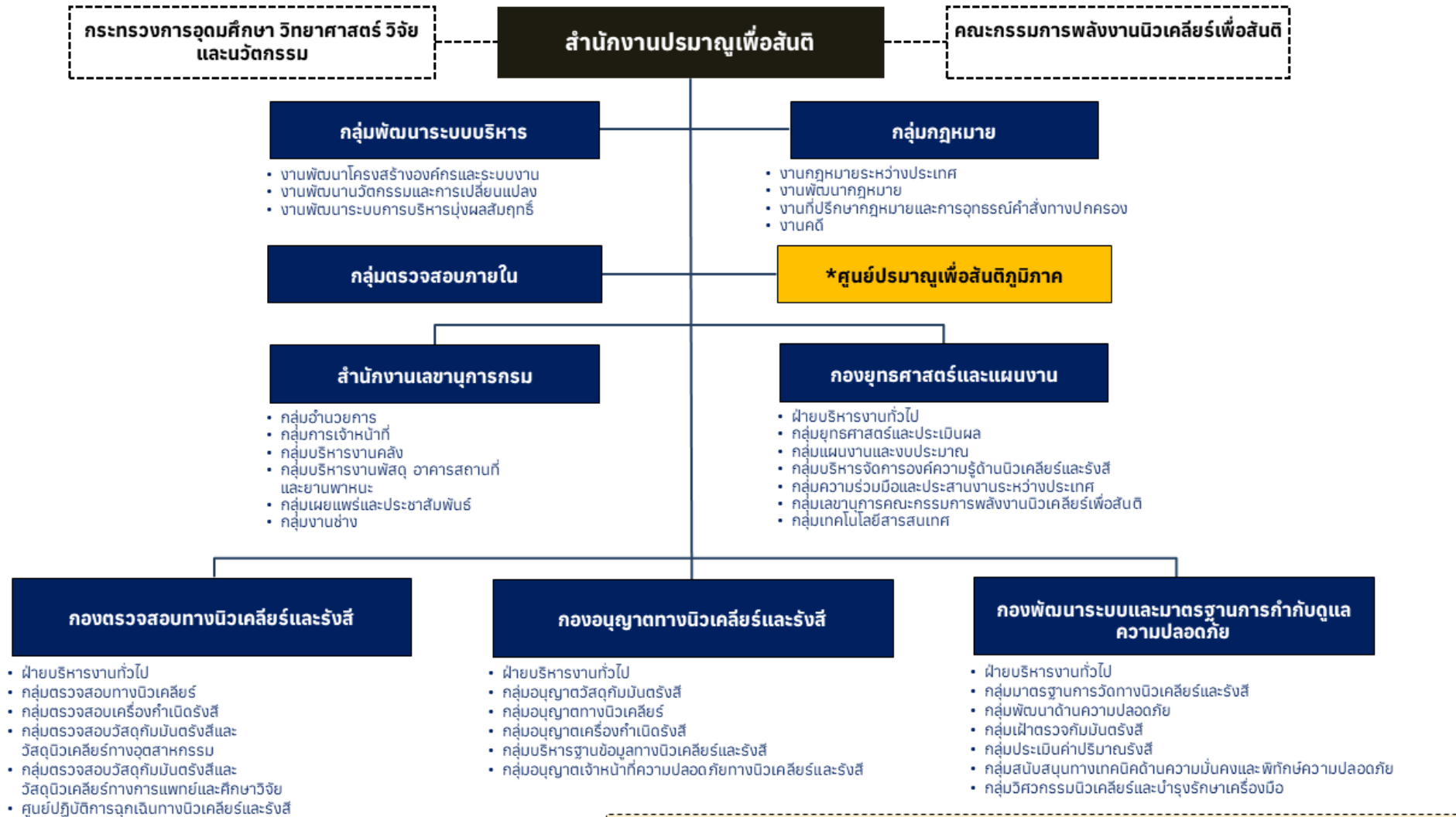
T = Transparency ความโปร่งใส

O = Observant ใส่ใจในรายละเอียด

M = Masterful เชี่ยวชาญ

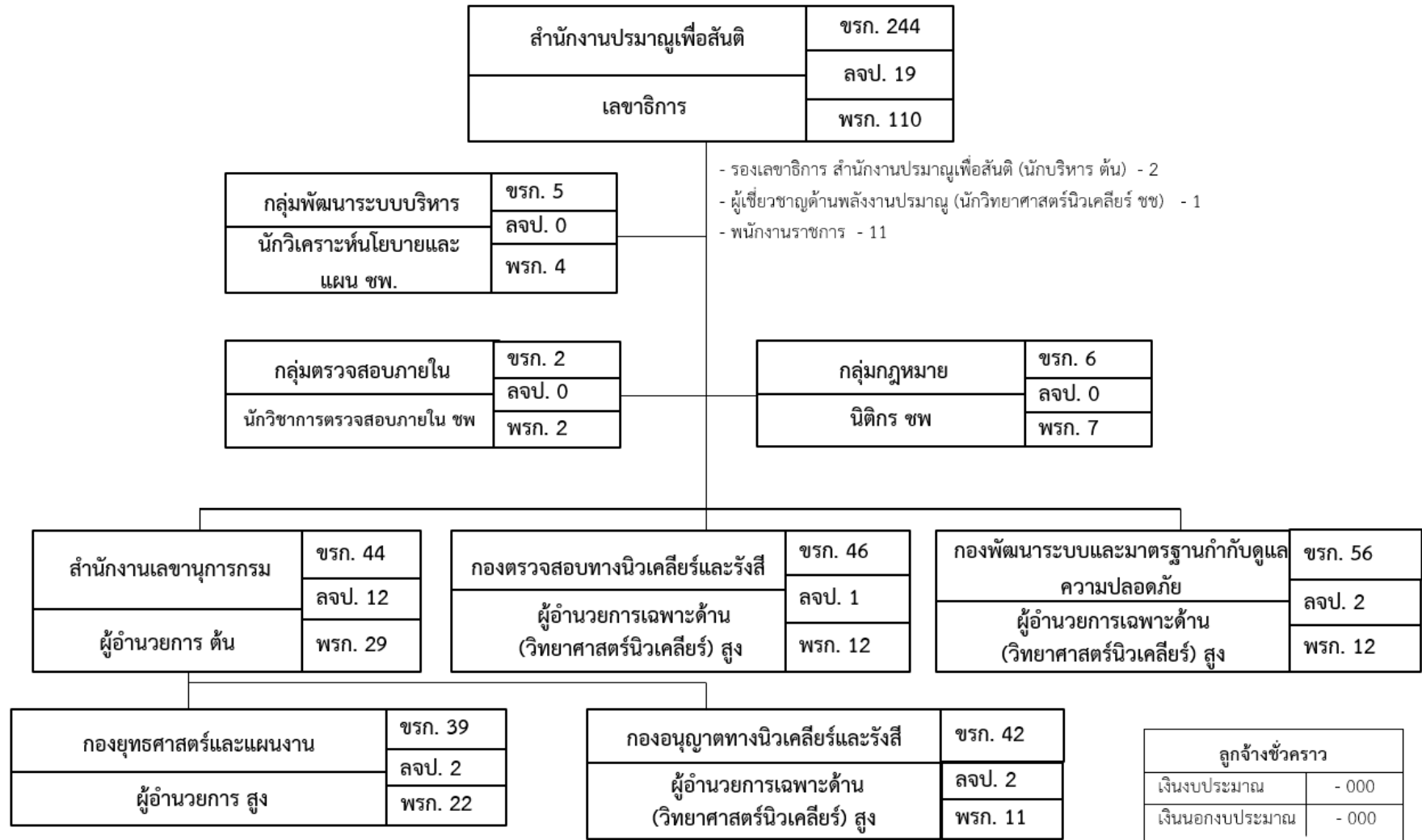
S = Safety and Security ความปลอดภัยและความมั่นคงปลอดภัย

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ



หมายเหตุ: *จัดตั้งภายในตามคำสั่งสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ที่ 21/2564 เรื่อง การจัดตั้งหน่วยงานภายใน ลงวันที่ 19 มี.ค. 2564

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังระดับกรม สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ



ส่วนที่ ๓ การประมวลผลและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

สำนักงานเลขาธิการกรม โดยกลุ่มการเจ้าหน้าที่ ในฐานะผู้รับผิดชอบการพัฒนาเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ โดยใช้วิธีสำรวจแบบออนไลน์ วิเคราะห์และประมวลผลการสำรวจ เพื่อจัดทำแผนความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

๑) เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์

๒) กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการ ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ จำนวนคนครอง ทั้งสิ้น ๓๕๔ คน (ณ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๗) โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งสิ้น ๑๕๘ คน โดยแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทบุคลากร ลักษณะงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัด รวม ๖ ข้อ

ส่วนที่ ๒ คำถามประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร โดยมีการสำรวจใน ๓ ระดับ

- ระดับ ผู้บริหาร (ผอ.กอง ขึ้นไป)
- ระดับผู้ควบคุมงาน (หัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้าฝ่าย)
- ระดับผู้ปฏิบัติงาน

มีคำถามทั้งสิ้น ๕ ข้อ ดังนี้

๑) ปัญหาที่ท่านได้พบเจอเกี่ยวกับ หัวข้อ "ข้าพเจ้ามีวัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือเครื่องใช้/ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน"

๒) ปัญหาที่ท่านได้พบเจอเกี่ยวกับ หัวข้อ "ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน"

๓) ปัญหาที่ท่านได้พบเจอเกี่ยวกับ หัวข้อ "บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียม"

๔) ปัญหาที่ท่านได้พบเจอเกี่ยวกับ หัวข้อ "ผู้บังคับบัญชามีการยกย่อง ชื่นชม เมื่อข้าพเจ้าทำงานได้ดี และให้คำแนะนำต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น"

๕) ปัญหาที่ท่านได้พบเจอเกี่ยวกับ หัวข้อ "ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าทีมผู้บริหารปัจจุบันมีความเหมาะสมและจะสามารถพาองค์กรให้เจริญเติบโตไปได้ตามเป้าหมาย

และมั่นคง"

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (ถ้ามี) เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

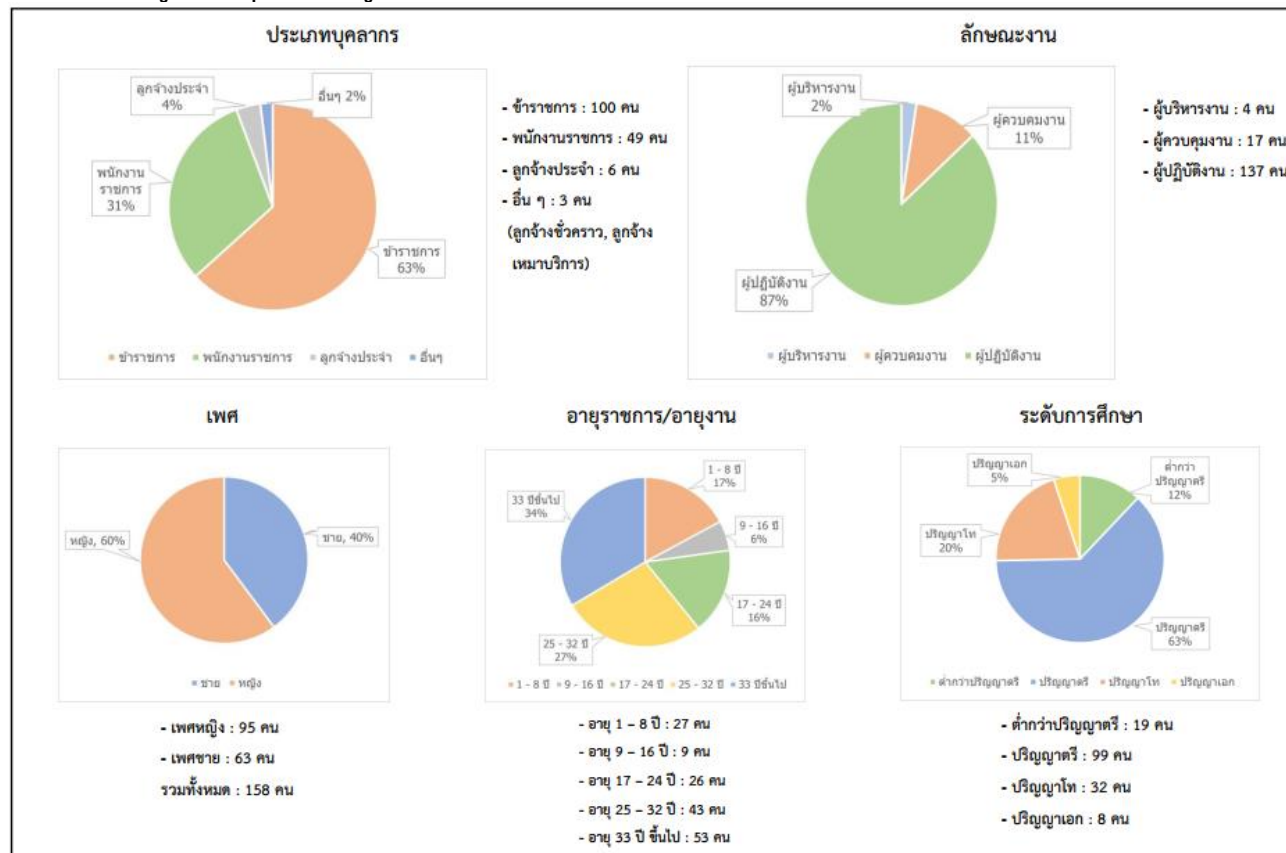
๓) การวิเคราะห์ข้อมูล

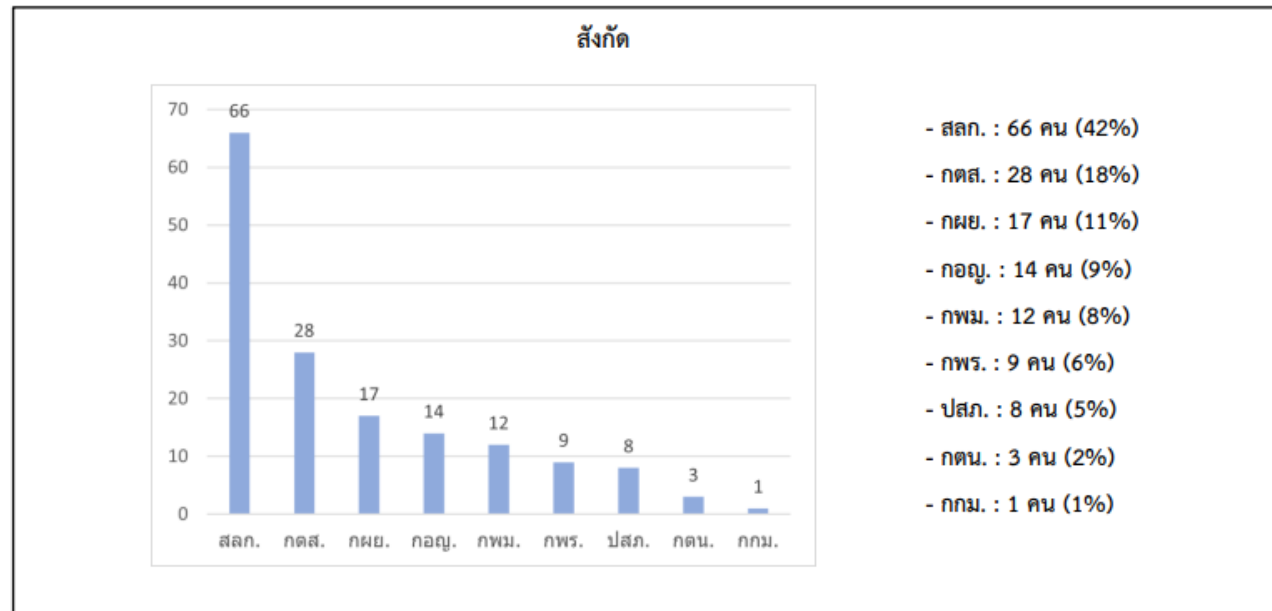
เป็นโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล นำเสนอข้อมูลและคำนวณ ค่าสถิติเบื้องต้น

๔) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สำนักงานเลขาธิการกรมได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ผ่านระบบออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ กลุ่มเป้าหมายที่ดำเนินการสำรวจคือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการในสังกัดสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ จำนวนทั้งสิ้น ๓๕๔ คน โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์ จำนวน ๑๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๖๓ ประกอบด้วย ข้าราชการ ๑๐๐ คน ลูกจ้างประจำ ๖ คน และพนักงานราชการ ๔๙ คน จ้างเหมาบริการ ๓ คน สรุปผลการสำรวจได้ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ





ส่วนที่ ๒ ผลการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร

๑. สรุปผลการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (เพิ่มเติม) ของ **ผู้บริหาร (ผอ.กองขึ้นไป)** ซึ่งปรากฏผลว่า ปัญหาพบเจอมากที่สุด ๓ ลำดับแรก พร้อมรายละเอียดแนวทางการแก้ปัญหาที่ได้พบของแต่ละบุคคล ดังนี้

๑.๑ ปัญหาที่พบเจอเกี่ยวกับ หัวข้อ "ข้าพเจ้ามีวัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือเครื่องใช้/ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน"	
ปัญหาที่พบ	แนวทางการแก้ปัญหา
- เครื่องคอมพิวเตอร์เก่า ประสิทธิภาพการทำงานช้า และไม่รองรับโปรแกรมที่ต้องใช้ในปัจจุบัน	- ดำเนินการสำรวจความต้องการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สำนักงาน เพื่อให้ทราบถึงปริมาณความต้องการ และนำข้อมูลไปประกอบการจัดทำแผนของงบประมาณ
- โปรแกรมที่ใช้ทำงานยังไม่ถูกลิขสิทธิ์ ทำให้ฟังก์ชันการใช้งานทำไม่ครบถ้วน	
- อุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอต่อการใช้งาน เช่น หมึกพิมพ์ กระดาษ และอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	- ตรวจสอบสาเหตุที่ส่งผลให้งบประมาณสำหรับอุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอในช่วงปีก่อนหน้า เพื่อนำมาปรับแก้ค่าของงบประมาณในปี ถัดไป

๑.๒ ปัญหาที่พบเจอเกี่ยวกับ หัวข้อ "ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน"	
ปัญหาที่พบ	แนวทางการแก้ปัญหา
- การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความไม่ชัดเจน	- อธิบายแนวทางและเหตุผลให้ละเอียดขึ้นและมีการพูดคุยให้มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความเข้าใจ มีความชัดเจน
	- ใช้การประเมินแบบ ๓๖๐ องศา สำหรับบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้เกิดการปรับปรุง และมีความยุติธรรม
๑.๓ ปัญหาที่พบเจอเกี่ยวกับ หัวข้อ "บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียม"	
ปัญหาที่พบ	แนวทางการแก้ปัญหา
- งบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ	- ตั้งงบประมาณเพื่อให้เพียงพอต่อการจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร
- การจัดสรรทุนพัฒนาบุคลากรไม่ทั่วถึง ได้รับโอกาสไม่เท่ากัน	- ปรับปรุงขั้นตอนการคัดเลือก เพื่อให้สามารถกระจายทุนได้อย่างทั่วถึง
๑.๔ ปัญหาที่พบเจอเกี่ยวกับ หัวข้อ "ผู้บังคับบัญชามีการยกย่อง ชื่นชม เมื่อข้าพเจ้าทำงานได้ดี และให้คำแนะนำต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น"	
ปัญหาที่พบ	แนวทางการแก้ปัญหา
- ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยมีโอกาสดูพบ พูดคุย ซักถามกับผู้ปฏิบัติงาน	- สร้างความเข้าใจ ยกย่อง ชมเชย สนับสนุนและผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชา และหาโอกาสเข้าหาให้มากยิ่งขึ้น
๑.๕ ปัญหาที่พบเจอเกี่ยวกับ หัวข้อ "ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าทีมผู้บริหารปัจจุบันมีความเหมาะสมและจะสามารถพาองค์กรให้เจริญเติบโตต่อไปได้ตามเป้าหมายและมั่นคง"	
ปัญหาที่พบ	แนวทางการแก้ปัญหา
- ไม่ค่อยมีความเชื่อมั่นในผู้บริหาร บางท่านอาจยังมีประสบการณ์ไม่มาก และไม่กล้าตัดสินใจ	- ผู้บริหารควรกำหนดกรอบและวางแผนอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทราบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น
	- มีการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา

๒. สรุปผลการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (เพิ่มเติม) ของ **ผู้ควบคุมงาน (หัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้าฝ่าย)** ซึ่งปรากฏผลว่า ปัญหาพบเจอมากที่สุดใน ๓ ลำดับแรก พร้อมรายละเอียดแนวทางการแก้ปัญหาที่ได้พบของแต่ละบุคคล ดังนี้

๒.๑ ปัญหาที่พบเจอเกี่ยวกับ หัวข้อ "ข้าพเจ้ามีวัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือเครื่องใช้/ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน"	
ปัญหาที่พบ	แนวทางการแก้ปัญหา
- คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ หมึกพิมพ์ เก้าและเสื่อสภาพ มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการใช้งาน	- ดำเนินการสำรวจและจัดสรรให้เพียงพอต่อความต้องการ
- วัสดุอุปกรณ์มีไม่เพียงพอต่อการใช้งาน เช่น เครื่องแต่งกาย รองเท้าและหมวกเซฟตี้	- จัดหาให้เพียงพอ เน้นคุณภาพมากกว่าราคาถูก
- โต๊ะและเก้าอี้สำนักงานชำรุด ขนาดไม่เหมาะสมกับสรีระร่างกาย	- บริหารจัดการงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการ
๒.๒ ปัญหาที่พบเจอเกี่ยวกับ หัวข้อ "ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน"	
ปัญหาที่พบ	แนวทางการแก้ปัญหา
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่เหมาะสมกับงาน	- กำหนดเกณฑ์การประเมินและการแบ่งงานให้ชัดเจน
- ภาระงานแต่ละคนไม่เท่าเทียมกัน	- การประเมินควรคำนึงถึงภาระงาน/ความรับผิดชอบงานที่ได้รับ
๒.๓ ปัญหาที่พบเจอเกี่ยวกับ หัวข้อ "บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียม"	
ปัญหาที่พบ	แนวทางการแก้ปัญหา
- หน่วยงานไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรตามระดับ สายงานและความรับผิดชอบ	- จัดทำแนวทางปฏิบัติและการคัดเลือก ให้มีความชัดเจน
- การจัดสรรทุนไม่เท่าเทียม	- เปิดโอกาสให้เสนอหัวข้อหลักสูตรที่สามารถพัฒนาและเหมาะสมกับตำแหน่ง
๒.๔ ปัญหาที่พบเจอเกี่ยวกับ หัวข้อ "ผู้บังคับบัญชามีการยกย่อง ชื่นชม เมื่อข้าพเจ้าทำงานได้ดี และให้คำแนะนำต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น"	
ปัญหาที่พบ	แนวทางการแก้ปัญหา
- ไม่พบปัญหา	- ชื่นชมผู้ปฏิบัติงานดีต่อหน้าผู้อื่น เรียกตำหนิเป็นการส่วนตัว และให้คำปรึกษาในกรณีที่เกิดความผิดพลาดแทนการตำหนิ - เปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็น

๒.๕ ปัญหาที่พบเจอเกี่ยวกับ หัวข้อ "ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าทีมผู้บริหารปัจจุบันมีความเหมาะสมและจะสามารถพาองค์กรให้เจริญเติบโตต่อไปได้ตามเป้าหมายและมั่นคง"	
ปัญหาที่พบ	แนวทางการแก้ปัญหา
- ปรับเปลี่ยนทีมผู้บริหารบ่อยตามระเบียบของ ก.พ. อาจไม่เหมาะกับงานที่ต้องการความเชี่ยวชาญ	- ควรมีการเตรียมความพร้อมให้ผู้ที่มีความสมบัติครบถ้วนก่อนขึ้นเป็นผู้บริหาร
- ภารกิจงานมีมาก ทำให้การพัฒนาและวางวิสัยทัศน์อาจทำได้ไม่ดีเท่าที่ควร	- กำหนดนโยบายหรือกำหนดตัวชี้วัดของผู้บริหาร

๓. สรุปผลการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (เพิ่มเติม) ของ **ผู้ปฏิบัติงาน** ซึ่งปรากฏผลว่า ปัญหาพบเจอมากที่สุดใน ๓ ลำดับแรก พร้อมรายละเอียดแนวทางการแก้ปัญหาที่ได้พบของแต่ละบุคคล ดังนี้

๓.๑ ปัญหาที่พบเจอเกี่ยวกับ หัวข้อ "ข้าพเจ้ามีวัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือเครื่องใช้/ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน"	
ปัญหาที่พบ	แนวทางการแก้ปัญหา
- อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และวัสดุสำนักงาน มีไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน เก่ามากเกินไปและชำรุด ซอฟต์แวร์ที่ใช้งานไม่ถูกลิขสิทธิ์	- จัดสรรอุปกรณ์ และซ่อมบำรุงให้สามารถใช้งานได้
- อุปกรณ์สำนักงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ชำรุด และไม่เหมาะสมกับสรีระร่างกายของผู้ปฏิบัติงาน	- การจัดซื้อควรคำนึงถึงคุณภาพ มากกว่าเน้นแต่ราคาถูก
- ห้องน้ำชำรุดและไม่สะอาด	- การบำรุง ซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ หากไม่สามารถดำเนินการได้ทั่วถึง อาจมีการพิจารณาเป็นการเข้ากับบริษัทแทนการจัดซื้อ เช่น เช่าเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นรายปี เหมือนเครื่องถ่ายเอกสาร
๓.๒ ปัญหาที่พบเจอเกี่ยวกับ หัวข้อ "ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความสำคัญยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน"	
ปัญหาที่พบ	แนวทางการแก้ปัญหา
- การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ไม่มีความเท่าเทียมอย่างเห็นได้ชัด	- มีความชัดเจนในแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ หรือมีการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา

- การมอบหมายงานภายในไม่เท่าเทียม	- จัดสรรงานให้ทั่วถึง ไม่เลือกปฏิบัติในการมอบหมายงาน คนเก่งทำงานมาก คนไม่เก่งทำงานน้อย
- ผู้บังคับบัญชาเลือกปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชา จนเกินความเหมาะสม	- ยึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและสร้างจิตสำนึกของผู้บังคับบัญชาให้มีความเสมอภาค เท่าเทียมกัน
๓.๓ ปัญหาที่พบเจอเกี่ยวกับ หัวข้อ "บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียม"	
ปัญหาที่พบ	แนวทางการแก้ปัญหา
- สายงานสนับสนุนและพนักงานราชการได้รับโอกาสในการพัฒนาน้อย	- กำหนดนโยบายหรือแนวทางการคัดเลือกเพื่อกระจายทุนให้สามารถสมัครและคัดเลือกบุคลากรอย่างทั่วถึงทุกระดับ
- ขณะอบรมแบบออนไลน์ มักจะได้รับการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชา จนทำให้ได้รับการอบรมอย่างไม่เต็มที่	
- ทุกรอบรม สัมมนา ได้จัดสรรให้แต่คนเดิม ๆ ไม่ทั่วถึง	- รับฟังความเห็นของบุคลากรเพื่อจัดหาหัวข้ออบรมให้ตรงต่อความต้องการ
๓.๔ ปัญหาที่พบเจอเกี่ยวกับ หัวข้อ "ผู้บังคับบัญชามีการยกย่อง ชื่นชม เมื่อข้าพเจ้าทำงานได้ดี และให้คำแนะนำต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น"	
ปัญหาที่พบ	แนวทางการแก้ปัญหา
- ผู้บังคับบัญชาบางท่านอาจจะยังไม่มีความสามารถเพียงพอ จึงไม่สามารถให้คำแนะนำที่ดีได้	- ควรพัฒนาทักษะผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารให้มีองค์ความรู้มากขึ้น และพัฒนาแนวความคิดให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้น ไม่ยึดติดกับแนวปฏิบัติแบบเดิม ๆ
- ไม่ค่อยมีการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี แต่มักจะถูกตำหนิเมื่อเกิดความผิดพลาด	- ให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสื่อสารแก่ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร
๓.๕ ปัญหาที่ท่านได้พบเจอเกี่ยวกับ หัวข้อ "ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าทีมผู้บริหารปัจจุบันมีความเหมาะสมและจะสามารถพาองค์กรให้เจริญเติบโตต่อไปได้ตามเป้าหมายและมั่นคง"	
ปัญหาที่พบ	แนวทางการแก้ปัญหา
- ขาดความเชื่อมั่นในผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา	- กำหนดทิศทางการบริหารงานและนโยบายให้ชัดเจน มีการชี้แจงเพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากร
	- พัฒนาผู้บังคับบัญชาให้มีองค์ความรู้ในภารกิจของหน่วยงาน

ส่วนที่ ๓ ผลสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

<p>- การทำแบบสอบถามครั้งนี้ ควรที่จะนำข้อสรุปไปปรับใช้และพัฒนา ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดใจรับฟัง สามารถดำเนินการปรับแก้ไขพัฒนา และควรมีการสื่อสารกลับให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจในข้อจำกัดและเหตุผลต่าง ๆ หน่วยงานจะได้รับการพัฒนาและสร้างความผูกพันได้อย่างยั่งยืน</p>
<p>- ควรมีการจัดอบรม สัมมนาทั้งภายในกองเดียวกัน และต่างกองเพื่อให้ได้ทำงานร่วมกันอบรมด้วยกันและมีกิจกรรมทำร่วมกันบ่อยขึ้น เพื่อพัฒนาระบบและสร้างความผูกพันภายในองค์กร</p>
<p>- การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ท้าทาย เพื่อให้ข้าราชการกล้าออกจาก comfort zone และเป็นแบบอย่างที่ดีกับข้าราชการรุ่นน้อง</p>
<p>- การพัฒนาควรทำควบคู่กันไปทั้งด้านความพร้อมของอุปกรณ์ กำลังคน (ทั้งด้านพัฒนาความรู้ความสามารถและจิตใจ) และสังคม</p>
<p>- เพิ่มการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคนในองค์กร (ฝึกอบรม) อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ เพื่อสิทธิประโยชน์ของบุคลากร และเพื่อเป็นสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p>
<p>- สร้างทัศนคติที่ถูกต้องให้กับบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่เพิ่งเริ่มเข้ามาในระบบ</p>
<p>- ควรมีกิจกรรมร่วมกันมากขึ้น เช่น วิฑูตามสาย ช่วงเวลาพักเที่ยง หรือจัดตั้งกลุ่มชมรมต่างๆ เช่น การออกกำลังกาย วิ่ง เดิน ปั่นจักรยาน หรืองานอดิเรก ท่องเที่ยว เพาะปลูกต้นไม้ เลี้ยงสัตว์ จากนั้นจัดกิจกรรมเดินทางไปตามสถานที่ธรรมชาติ โดยอาจใช้ช่วงวันหยุดยาวประจำปี ต่างๆ ในการจัดกิจกรรม และมีการประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่างๆ ของสำนักงาน</p>

ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. เป้าหมาย

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของ ปส. มีคุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจ มีความสุขในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กร

๒. ตัวชี้วัด

๑) ร้อยละของบุคลากรของ ปส. มีคุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กร

๒) ผลคะแนนการวัดความผาสุกและความผูกพันในรอบปีไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๓

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างบรรยากาศที่ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	บุคลากร ปส. มีคุณภาพชีวิต ที่ดีและมีขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	๑) ร้อยละของบุคลากรของ ปส. มีคุณภาพ ชีวิต มีขวัญกำลังใจ และมีความสุขในการ ปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กร	ร้อยละ	๗๓
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	บุคลากร ปส. มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละบุคลากร ปส. มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	ร้อยละ	๗๓

ส่วนที่ ๔
แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑** เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- เป้าประสงค์** บุคลากร ปส. มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์** ร้อยละของบุคลากรของ ปส. มีคุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กร (ร้อยละ ๗๓)

กลยุทธ์	แนวทาง/ มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ค่า เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑) ปรับปรุง และการสร้าง สภาพแวดล้อม ในการ ปฏิบัติงาน	๑) การปรับปรุง และการสร้าง สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติ งาน ภายใน หน่วยงาน	๑) โครงการ “ สำนักงาน น่าอยู่ ”	๑) จำนวนกิจกรรมที่ ปรับปรุงสภาพ แวดล้อมในการ ทำงาน (ไม่น้อยกว่า ๓ กิจกรรม)						
		๑.๑) กิจกรรม ๕ ส. ระดับ สำนัก/กอง				√	√	(๑๐,๐๐๐)	เจ้าภาพหลัก : สลก. กพอ. กงช. ผู้ร่วมกิจกรรม : ทุกหน่วยงาน
		๑.๒) กิจกรรมสำรวจความ พร้อมของอุปกรณ์ สำนักงาน - อุปกรณ์สำนักงาน - อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ			√	√		(-)	สลก. กพอ. , กยผ. กทส.
		๑.๓) กิจกรรมปรับปรุง พัฒนาความพร้อมของ อุปกรณ์สำนักงาน				√	√	(-)	สลก. กพอ. , กยผ. กทส.

กลยุทธ์	แนวทาง/ มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ค่า เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
		- อุปกรณ์สำนักงาน - อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ							
๒) ส่งเสริม พัฒนาบุคลากร	๒) การพัฒนา ความเป็นผู้นำ ของ ผู้บังคับ บัญชา	๒) โครงการ “ ปรับ ความคิดพิชิตใจทีมงาน ”	๒) จำนวนกิจกรรม เพื่อ “ปรับความคิด พิชิตใจทีมงาน” (ไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม)						
		๒.๑) พัฒนาบทบาท ผู้บังคับบัญชา - ประเมิน ๓๖๐ องศาเพื่อ ปรับปรุงพัฒนา เช่น ทักษะ การสื่อสาร การบริหาร การ สอนงาน การประเมินผล งานของผู้ใต้บังคับบัญชา - ปรับปรุงรูปแบบการ ทำงานที่สร้างความเชื่อมั่น ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา - มีทิศทางการบริหารงาน และนโยบายให้ชัดเจน				√	√	(-)	หัวหน้าหน่วยงานใน ปส.
		๒.๒) จัดทำ/ปรับปรุง แนวทางคัดเลือกผู้ได้รับการ เสนอรับทุนพัฒนาบุคลากร				√	√	(-)	สกก. กกจ.(ทุนใน ประเทศ) กยผ. กมป.(ทุน ต่างประเทศ)
๓) เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ ภายใน หน่วยงาน	๓) การเสริม สร้างกิจกรรม เพื่อสนับสนุน ความสัมพันธ์ที่ดี ภายในหน่วยงาน	๓) โครงการ “ เปิดใจ... สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ”	๓) จำนวนกิจกรรมที่ เสริมสร้างความ สัมพันธ์ที่ดีภายใน หน่วยงาน ไม่น้อย กว่า ๓ กิจกรรม						

กลยุทธ์	แนวทาง/ มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ค่า เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
		๓.๑) กิจกรรมสานสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา - กิจกรรม Morning talk ระดับกอง/กลุ่ม - กิจกรรมหารือประเมิน/ ปรับปรุงงาน/พัฒนาบุคคล แบบ ๓๖๐ องศา		√	√	√	√	(-)	เจ้าภาพจัดระดับกรม : สลก. กอก. จัดระดับกอง/กลุ่ม : ทุกหน่วยงาน
		๓.๒) กิจกรรมสานสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน - กิจกรรมกีฬาประจำปี - กิจกรรมนันทนาการ - กิจกรรมสื่อสัมพันธ์ภายใน ปส. - กิจกรร ม เชื้อ อ ม ความสัมพันธ์ภายในระดับ กอง/สำนัก				√	√		สลก. คณะกรรมการสวัสดิการ ปส. ทุกหน่วยงานใน ปส. ระดับกอง/สำนัก
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ งบประมาณรวมทั้งสิ้น								(๑๐,๐๐๐)	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 เป้าประสงค์ บุคลากร ปส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ ร้อยละบุคลากร ปส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๗๓)

กลยุทธ์	แนวทาง/ มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ค่า เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑) สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี และมีความรู้ทักษะและมีความสมรรถนะที่สูงขึ้น	๑) สร้างคนดีคนเก่ง และยกย่อง เชิดชูรวมทั้งสร้างความเท่าเทียมในทุกระดับ	๑) โครงการ “คนดี คนเก่งของ ปส.”	๑) จำนวน “คนดีคนเก่งของ ปส.” (อย่างน้อย เดือนละ ๑ คน)						
		๑.๑) กิจกรรมคัดเลือกบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีและเก่ง ในห้วงเวลาแต่ละเดือน ระดับสำนัก/กอง/กลุ่ม (นอกเหนือจากด้านคุณธรรมจริยธรรม)				√	√	(-)	ทุกหน่วยงานใน ปส.
		๑.๒) จัดกิจกรรมหรือประชาสัมพันธ์ ยกย่อง เชิดชู บุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง ระดับสำนัก/กอง/กลุ่ม ประจำเดือน (ตามที่หน่วยงานคัดเลือกแล้วใน ๑.๑))			√	√	√	(-)	สลก. กศพ.
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ งบประมาณรวมทั้งสิ้น								(-)	