

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

สารบัญ

หน้า

บทนำ

ข้อมูลทั่วไป

๑

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๕

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๘

ภาคผนวก

คำนิยามตัวชี้วัด

บทนำ

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

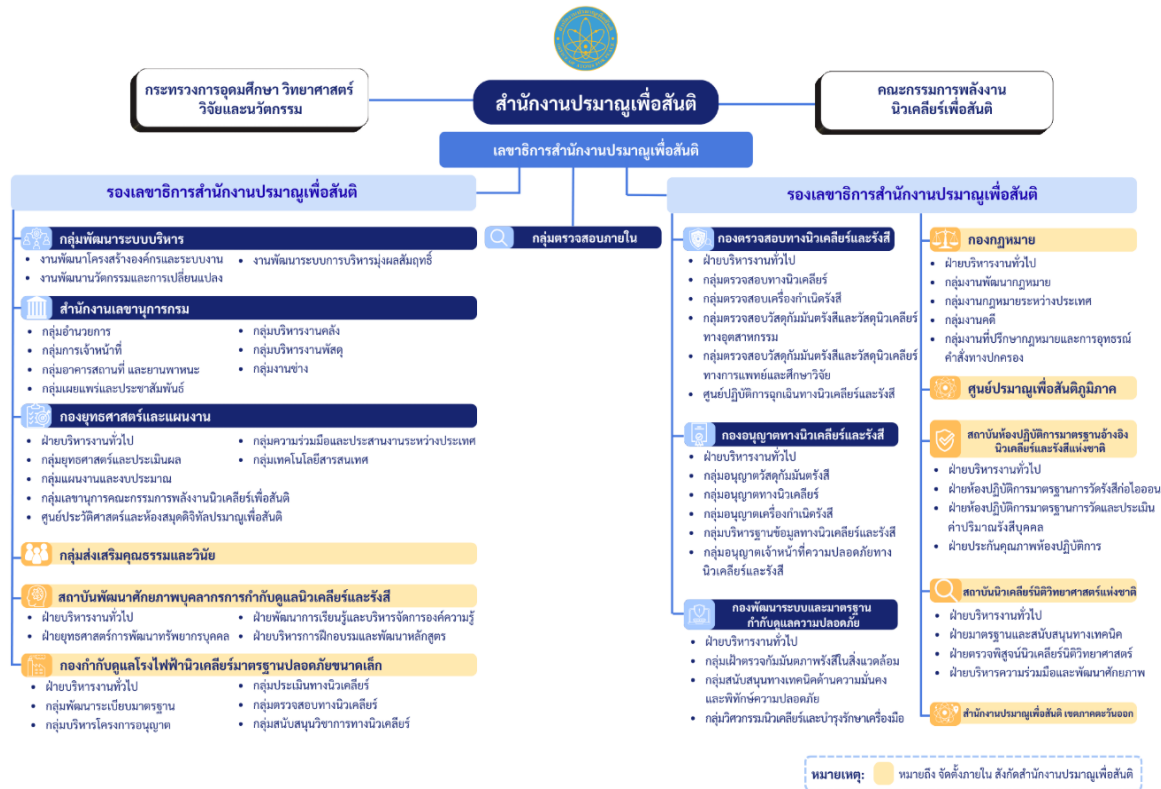
ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ 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

องค์กรชั้นนำมาตรฐานระดับนานาชาติ ในการกำกับดูแลการใช้พลังงานนิวเคลียร์และรังสี ด้วยธรรมาภิบาล เพื่อความมั่นคงและปลอดภัย ของประเทศชาติ 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 พิชัยความปลอดภัยให้สอดคล้องตามข้อกำหนดและพันธกรณีระหว่างประเทศ

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. ๒๕๖๙		
	กรอบที่มี	จำนวนคนครอง (คน)	อัตรว่าง
ข้าราชการ	๒๔๓	๒๓๓	๑๐
ลูกจ้างประจำ	๑๕	๑๕	๐
พนักงานราชการ	๑๑๐	๙๘	ว่างมีเงิน ๕ อัตรา ว่างไม่มีเงิน ๗ อัตรา
รวม	๓๖๘	๓๔๖	๒๒

ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๘

จำนวนข้าราชการ (คนครอง) จำแนกตามประเภท/สายงาน/ระดับ

ลำดับที่	สายงาน	รวม
๑	นักบริหาร	๒
๒	ผู้อำนวยการ	๒
๓	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน	๓
๔	นักชีววิทยารังสี	๕
๕	นักนิวเคลียร์เคมี	๑๙
๖	นักนิวเคลียร์ฟิสิกส์	๒
๗	นักฟิสิกส์รังสี	๕๑
๘	นักวิทยาศาสตร์นิวเคลียร์	๕
๙	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	๑๔
๑๐	วิศวกรนิวเคลียร์	๑๙
๑๑	นายช่างเครื่องกล	๔
๑๒	นายช่างไฟฟ้า	๖
๑๓	นักจัดการงานทั่วไป	๑๓
๑๔	นักทรัพยากรบุคคล	๗
๑๕	นิติกร	๕
๑๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๕
๑๗	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๕
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	๓
๑๙	นักวิทยาศาสตร์	๕
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๖
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๗
๒๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒
๒๕	นักวิชาการเผยแพร่	๕
รวม		๒๐๘

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานปรมานูเพื่อสันติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานปรมานูเพื่อสันติ (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) อย่างทันทั่วถึง
- 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 นำไปสู่การวางแผนการดำเนินงานและการพัฒนาชีวิตได้อย่างมีเป้าหมาย

- 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

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้มีขีดความสามารถในระดับสากล

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ ๘๐)

๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ (ร้อยละ ๘๐)

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรด้านกำกับดูแลความปลอดภัยทางนิวเคลียร์และรังสีและด้านสนับสนุน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (หน่วยนับ)/ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ / บาท	ระยะเวลาดำเนินการ
		ไตรมาส ๑ (ต.ค. - ธ.ค.)	ไตรมาส ๒ (ม.ค. - มี.ค.)	ไตรมาส ๓ (เม.ย. - มิ.ย.)	ไตรมาส ๔ (ก.ค. - ก.ย.)	รวม			
๑. โครงการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงาน	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมการพัฒนาความรู้	๐	๐	๔๐	๔๐	๘๐ คน	สถาบันพัฒนาศักยภาพบุคลากรการกำกับดูแลนิวเคลียร์และรังสี	๒,๐๐๐.-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานราชการ สำหรับผู้บริหารและหัวหน้างาน - พัฒนาสมรรถนะการบริหาร (การวางแผนและบริหารงาน/การบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานธุรกิจอย่างต่อเนื่อง/การบริหารความเสี่ยงองค์กร/การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล/ภาวะผู้นำ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับพัฒนาสมรรถนะและทักษะ	๐	๐	๒	๒	๔ คน	สถาบันพัฒนาศักยภาพบุคลากรการกำกับดูแลนิวเคลียร์และรังสี / กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กลุ่มบริหารจัดการองค์ความรู้และฝึกอบรมด้านนิวเคลียร์และ	๓๐๐,๐๐๐.-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (หน่วยนับ)/ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ / บาท	ระยะเวลาดำเนินการ
		ไตรมาส ๑ (ต.ค. - ธ.ค.)	ไตรมาส ๒ (ม.ค. - มี.ค.)	ไตรมาส ๓ (เม.ย. - มิ.ย.)	ไตรมาส ๔ (ก.ค. - ก.ย.)	รวม			
- พัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัล (ภาษาอังกฤษระดับสูง/การบริหาร เทคโนโลยีดิจิทัลและ data governance)							รังสี/ กลุ่มเทคโนโลยี สารสนเทศ)		
๓. โครงการวิเคราะห์และ พัฒนาหลักสูตร การกำกับ ดูแลความปลอดภัยทาง นิวเคลียร์และรังสีตาม ยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	จำนวนหลักสูตรด้านการ กำกับดูแลความปลอดภัย ทางนิวเคลียร์และรังสี	๐	๐	๐	๑	๑ หลักสูตร	สถาบันพัฒนา ศักยภาพ บุคลากรการ กำกับดูแล นิวเคลียร์และ รังสี	๕๐,๐๐๐.-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๔. การบริหารจัดการระบบ การพัฒนาสมรรถนะ รายบุคคลของหน่วยงาน	๑. ร้อยละความสำเร็จของ การพัฒนาระบบการ พัฒนาสมรรถนะ รายบุคคล	๐	๐	๐	๘๐	ร้อยละ ๘๐	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่)	๒๐๐,๐๐๐.-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๒. จำนวนบุคลากรที่นำ ร่องเข้าสู่ระบบการพัฒนา สมรรถนะรายบุคคล	๐	๐	๐	๑๐๐	๑๐๐ คน			

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมพัฒนาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (หน่วยนับ)/ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ / บาท	ระยะเวลาดำเนินการ
		ไตรมาส ๑ (ต.ค. - ธ.ค.)	ไตรมาส ๒ (ม.ค. - มี.ค.)	ไตรมาส ๓ (เม.ย. - มิ.ย.)	ไตรมาส ๔ (ก.ค. - ก.ย.)	รวม			
๑. โครงการแลกเปลี่ยน/ สนับสนุนบุคลากร ทางด้าน นิเวศลิยร์และรังสีกับหน่วยงาน ในประเทศ นานาประเทศและ องค์การระหว่างประเทศ	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการสำคัญ หรือ แลกเปลี่ยน/ไปปฏิบัติงาน ณ องค์การระหว่างประเทศ	๐	๐	๐	๒	๒ คน	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน (กลุ่มความร่วมมือ และประสานงาน ระหว่างประเทศ)	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒. โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับขั้นตอน ระเบียบการ เดินทางไปราชการ ณ ต่างประเทศ และระเบียบ ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง	จำนวนบุคลากรที่ได้รับ ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ด้านการบริหารงานบุคคล และที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๐	๐	๐	๔๐	๔๐ คน	สถาบันพัฒนา ศักยภาพ บุคลากรการ กำกับดูแล นิเวศลิยร์และ รังสี	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาส่งเสริมให้เป็นคนดีคนเก่งขององค์กร

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นคนดีคนเก่ง (ร้อยละ ๘๐)

๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรและความตระหนักในค่านิยมขององค์กร (ร้อยละ ๘๐)

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบการเรียนรู้และการจัดการความรู้

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (หน่วยนับ)/ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ / บาท	ระยะเวลาดำเนินการ
		ไตรมาส ๑ (ต.ค. - ธ.ค.)	ไตรมาส ๒ (ม.ค. - มี.ค.)	ไตรมาส ๓ (เม.ย. - มิ.ย.)	ไตรมาส ๔ (ก.ค. - ก.ย.)	รวม			
๑. โครงการพัฒนาองค์ความรู้ (KM) ภายในองค์กร ตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานปริมาณเพื่อสันติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (รวมทั้งจัดทำระบบสัง้องค์ความรู้รายบุคคลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ สร้างเครือข่ายการเชื่อมโยงฐานข้อมูลภายในหน่วยงานในทุกด้าน)	๑. จำนวนองค์ความรู้/ระบบพัฒนาองค์ความรู้ (KM) ภายในองค์กร ๒. แผนบริหารจัดการองค์ความรู้และพัฒนาบุคลากรด้านนิวเคลียร์และรังสี	๐	๑	๑	๑	๓ เรื่อง ๑ แผน	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กลุ่มบริหารจัดการองค์ความรู้และฝึกอบรมด้านนิวเคลียร์และรังสี)	๒๐,๐๐๐.-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาความผูกพันองค์กรและตระหนักในค่านิยมขององค์กร

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (หน่วยนับ)/ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ / บาท	ระยะเวลาดำเนินการ
		ไตรมาส ๑ (ต.ค. - ธ.ค.)	ไตรมาส ๒ (ม.ค. - มี.ค.)	ไตรมาส ๓ (เม.ย. - มิ.ย.)	ไตรมาส ๔ (ก.ค. - ก.ย.)	รวม			
๑. โครงการส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี (ปลูกฝังค่านิยมองค์กรของสำนักงาน (ATOMS) เสริมสร้างความผูกพัน จริยธรรม จรรยาบรรณและวินัยที่ดีให้แก่บุคลากร ตลอดจนพัฒนาแนวทางการดำเนินงาน (Mindset) มุ่งเน้นสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	๐	๐	๕๐	๐	๕๐ คน	สถาบันพัฒนาศักยภาพบุคลากรการกำกับดูแลนิวเคลียร์และรังสี / กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กลุ่มบริหารจัดการองค์ความรู้และฝึกอบรมด้านนิวเคลียร์และรังสี/กลุ่มเผยแพร่และประชาสัมพันธ์)	๑๐๐,๐๐๐.-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒. โครงการส่งเสริมให้ข้าราชการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	๐	๐	๐	๑	๑ คน	สำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ร้อยละ ๘๐)

๒. ร้อยละความสำเร็จในการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร (ร้อยละ ๘๐)

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (หน่วยนับ)/ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ / บาท	ระยะเวลาดำเนินการ
		ไตรมาส ๑ (ต.ค. - ธ.ค.)	ไตรมาส ๒ (ม.ค. - มี.ค.)	ไตรมาส ๓ (เม.ย. - มิ.ย.)	ไตรมาส ๔ (ก.ค. - ก.ย.)	รวม			
๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร (รวมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน)	จำนวนข้าราชการที่ได้รับส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี	๐	๐	๔๐	๐	๔๐ คน	สำนักงาน เลขาธิการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่) กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน (กลุ่มบริหารจัดการ องค์ความรู้และ ฝึกอบรมด้าน นิวเคลียร์และรังสี/ กลุ่มเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์)	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒. โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นรูปธรรม (ทบทวนจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan))	จำนวนระบบส่งเสริมและสนับสนุนการสร้าง ความก้าวหน้าตามสายงาน	๐	๐	๐	๑	๑ โครงการ	สำนักงาน เลขาธิการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่)	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (หน่วยนับ)/ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ / บาท	ระยะเวลาดำเนินการ
		ไตรมาส ๑ (ต.ค. - ธ.ค.)	ไตรมาส ๒ (ม.ค. - มี.ค.)	ไตรมาส ๓ (เม.ย. - มิ.ย.)	ไตรมาส ๔ (ก.ค. - ก.ย.)	รวม			
๓. โครงการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและปลอดภัย (๕ ส./Big cleaning day/จัดหา/ซ่อมบำรุงอุปกรณ์ด้านความปลอดภัย)	จำนวนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมและปลอดภัย	๐	๑	๑	๑	๓ ครั้ง	สำนักงานเลขานุการกรม (กลุ่มอาคารสถานที่และยานพาหนะ)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๔. โครงการ OAP E-document “ลดเดิน ลดกระดาษ” (ปรับเข้าสู่ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์)	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำระบบ OAP E-document	๐	๐	๐	๘๐	ร้อยละ ๘๐	สำนักงานเลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่/กลุ่มอำนวยการ) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๕. โครงการ ปส. ใส่ใจสุขภาพ (จัดการประชุม/สัมมนาด้านสุขภาพสำหรับคนทำงาน)	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมการประชุม	๐	๐	๔๐	๐	๔๐ คน	สำนักงานเลขานุการกรม (กลุ่มการเจ้าหน้าที่)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ภาคผนวก

คํานิยามตัวชี้วัด

ภาพรวมตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล

ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด				
			ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้มีขีดความสามารถในระดับสากล							
เป้าหมาย : บุคลากรมีทักษะ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ							
ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะในทุก ระดับอย่างต่อเนื่อง	สลก. กยผ.	ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
ตัวชี้วัด : ๒. ร้อยละของบุคลากรที่มี ทักษะ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ	สลก. กยผ.	ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาส่งเสริมให้เป็นคนดีคนเก่งขององค์กร							
เป้าหมาย : บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม สมรรถนะหลัก ตระหนักในค่านิยมองค์กร และมีวัฒนธรรมการ ปฏิบัติงานที่เหมาะสม							
ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นคนดีคนเก่ง	สลก. กยผ.	ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
ตัวชี้วัด : ๒. ร้อยละของบุคลากรที่มี ความผูกพันกับองค์กรและความตระหนัก ในค่านิยมขององค์กร	สลก. กยผ.	ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร							
เป้าหมาย : บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายงานอย่างเป็นรูปธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี							
ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละความสำเร็จในการ พัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ปริมาณเพื่อสันติ	สลก. กยผ.	ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
ตัวชี้วัด : ๒. ร้อยละความสำเร็จในการ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร	สลก. กยผ.	ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้มีขีดความสามารถในระดับสากล

เป้าหมาย : บุคลากรมีทักษะ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

คำนิยาม :

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. โดยประเมินจากการปฏิบัติงานภายใต้ค่านิยม “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 มีการทบทวนพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ปส. ซึ่งเป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถผลักดันการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ โดยสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐–๒๕๗๙) และแผนยุทธศาสตร์ของ ปส.

เกณฑ์การให้คะแนน: กำหนดเป็นระดับขั้นความสำเร็จ (Milestone) พิจารณาจากความก้าวหน้าในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ปส. ดังนี้

ร้อยละ ความสำเร็จ	การดำเนินการ
๒๐	มีการศึกษา ค้นคว้า ข้อมูล เพื่อเตรียมการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ปส.
๔๐	วางแผนเพื่อเตรียมการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ปส. ประจำปี
๖๐	จัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ปส. ประจำปี แล้วเสร็จ ร้อยละ ๘๐
๘๐	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ปส. ประจำปี ได้รับการทบทวน ปรับปรุง ครบถ้วน แล้วเสร็จ
๑๐๐	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ปส. ประจำปี ได้รับการอนุมัติจาก ลปส. และ ประกาศใช้

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