



แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ฉบับทบทวน ๑/๒๕๖๑)

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
สำนักงานเลขาธิการ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ บทนำ

- ความเป็นมา/หลักการและเหตุผล ๓ - ๔
- ยุทธศาสตร์สำนักงาน ป.ป.ท. พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติราชการสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ฉบับทบทวน ๕
- กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ป.ป.ท. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ๖
- เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ (หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร) ๗
- กรอบการประเมินสถานะ การเป็นระบบราชการ ๔.๐ (หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร) ๘

ส่วนที่ ๒ รายละเอียดแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปีงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๑ (ฉบับทบทวนครั้งที่ ๑/๒๕๖๑)

- แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปีงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ๘ - ๑๘

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. ความเป็นมา/หลักการและเหตุผล

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้พัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการยกระดับและพัฒนาองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญถึงการที่ส่วนราชการจะต้องสร้างบุคลากรและเครื่องมือสนับสนุนส่วนราชการในการพัฒนาและปรับปรุงองค์การ ภายใต้กรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) โดยสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเองที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้ง ๗ ด้าน ประกอบด้วย

หมวด ๑ การนำองค์กร

หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ

หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ

การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในปัจจุบันจึงต้องเน้นความสอดคล้องของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์สำนักงาน ก.พ. และดำเนินการควบคู่ไปกับกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเฉพาะ “การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล” ซึ่งส่วนราชการจำเป็นต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital) ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความเกี่ยวข้องกับการกำหนดยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และไม่ใช่นำมาดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่เป็นเรื่องที่ทุกส่วนงานจะต้องบูรณาการภารกิจร่วมกันเพื่อสนับสนุนให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) โดยเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. ได้กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) สำนักงาน ป.ป.ท. พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ซึ่งกำหนดขึ้นภายใต้ระบบและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ป.ป.ท. มีการดำเนินการที่สนับสนุนยุทธศาสตร์สำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์สำนักงาน ป.ป.ท. ไปพร้อมกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบ มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน

เนื่องจากพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ ในเดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงาน ป.ป.ท. จึงได้ดำเนินการปรับปรุงและกำหนดแผนปฏิบัติราชการสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ฉบับทบทวน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ให้บรรลุผลตามยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ป.ป.ท. ประกอบกับรัฐบาลกำหนดนโยบายที่จะใช้โมเดลขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ ส่งผลให้ระบบราชการจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้อง

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ป.ป.ท. สามารถสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่และภารกิจสำคัญของสำนักงาน ป.ป.ท. บรรลุวัตถุประสงค์สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ฉบับทบทวน สำนักงาน ป.ป.ท. จึงกำหนดแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปีงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ขึ้น เพื่อเป็นกลไกหลักสำคัญในการขับเคลื่อนให้การปฏิบัติภารกิจและอำนาจหน้าที่ฯ เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓๔ บัญญัติไว้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมาตรา ๔๒ บัญญัติว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรม การที่องค์กรจะกระทำภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน

พันโท



(กรทิพย์ ดาโรจน์)

เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

๒. ยุทธศาสตร์สำนักงาน ป.ป.ท. พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติราชการของสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ฉบับทบทวน

วิสัยทัศน์ : “ธรรมาภิบาลเข้มแข็ง ทุจริตภาครัฐลดลง”

พันธกิจ : ๑. บังคับใช้กฎหมายป้องกันและปราบปรามการทุจริต
๒. เสริมสร้างประสิทธิภาพเครือข่ายประชาชนปลุกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต
๓. กำกับติดตามขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐให้ปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ : ๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันและเสริมสร้างธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐ
๒. ยุทธศาสตร์ปลุกจิตสำนึกและพัฒนาเครือข่ายพลังประชารัฐขับเคลื่อนธรรมาภิบาลต่อต้านการทุจริต
๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพการปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
๔. ยุทธศาสตร์เพิ่มขีดสมรรถนะองค์กรและบุคลากรเพื่อบูรณาการสู่องค์กรสมรรถนะสูง

คำนิยามร่วม : “PACC” (Office of Public Sector Anti – Corruption Commission)

P : Proactive = ทำงานเชิงรุกมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างมืออาชีพ

A : Accurate = ทำงานด้วยความถูกต้อง

C : Clear = ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และยุติธรรม

C : Courage to = กล้าท้าทายการทุจริตทุกรูปแบบ
Challenge

๓. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ป.ป.ท. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

๓.๑ วิสัยทัศน์ด้านการบริหารงานบุคคล : ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

๓.๒ กรอบมาตรฐานความสำเร็จและประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ ของสำนักงาน ป.ป.ท.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ปรับแผนพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และจัดสรรงบประมาณ เพื่อการพัฒนาให้เพียงพอกับแผนงานโครงการฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : สร้างและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคนให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการและผู้ประเมิน เพื่อสามารถให้สิ่งตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ : พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษายุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพสูงไว้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ : สร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ : พัฒนาส่วนราชการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและพร้อมให้มีการตรวจสอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๑ : สร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๒ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๔. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒

หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

รหัส	แนวทางการดำเนินการ
๕.๑	สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร
HR ๑	ส่วนราชการมีการจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ แผนดังกล่าวได้มีการประเมินความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับความต้องการด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลังบุคลากรรวมถึงได้นำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้งานของส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จ
HR ๒	ส่วนราชการมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิการในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว
๕.๒	ความผูกพันของบุคลากร
HR ๓	ส่วนราชการมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัววัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากร
HR ๔	ส่วนราชการมีการจัดทำระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่สนับสนุนความต้องการของส่วนราชการและการพัฒนาตนเอง รวมถึงมีวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

๕. กรอบการประเมินสถานะ การเป็นระบบราชการ ๕.๐

หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

รหัส	แนวทางการดำเนินการ
๕.๑	ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ
Basic (A&D)	การวางแผนกำลังคนให้ตรงกับความต้องการและเพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงานของราชการ
Advance (Alignment)	ระบบการประเมินผลงาน และความก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร และบรรลยุทธศาสตร์
Significance (Integration)	นโยบายการจัดการบุคลากรสนับสนุนการทำงานให้มีความคล่องตัว รองรับการเปลี่ยนแปลง
๕.๒	ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
Basic (A&D)	สภาพแวดล้อมการทำงาน ปลอดภัย คล่องตัว สนับสนุนการทำงาน สร้างความร่วมมือ
Advance (Alignment)	สภาพแวดล้อมที่สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจ เข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้ทำงาน
Significance (Integration)	เป็นทีมที่มีสมรรถนะสูง คล่องตัว ทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอก แก้ปัญหาที่ซับซ้อน
๕.๓	การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และความร่วมมือ
Basic (A&D)	สร้างวัฒนธรรมที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสให้คิดริเริ่ม และสร้างสรรค์สู่การสร้างนวัตกรรม
Advance (Alignment)	ค้นหาปัจจัยที่สร้างความผูกพัน ทีมเท มีผลการดำเนินงานที่ดี
Significance (Integration)	มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจ และความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร
๕.๔	ระบบการพัฒนาบุคลากร
Basic (A&D)	พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทักษะ ความรู้ ในการทำงาน และด้านดิจิทัล
Advance (Alignment)	เพิ่มพูน สังสมทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สำคัญต่อสมรรถนะหลักขององค์การ
Significance (Integration)	พัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีความรอบรู้ สามารถตัดสินใจ พร้อมรับปัญหาที่ซับซ้อน

ส่วนที่ ๒

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปีงบประมาณปี พ. ศ. ๒๕๖๑ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๑)

๑. วิสัยทัศน์ด้านการบริหารงานบุคคล

“ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง”

๒. กรอบมาตรฐานความสำเร็จและประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ ของสำนักงาน ป.ป.ท.

เป้าประสงค์ :

๑. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนในเชิงปริมาณและคุณภาพ
๒. มีการกำหนดมาตรฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน ตามบริบทขององค์กร

กลยุทธ์ :

๑. เสนอความเห็นในการเกี่ย้อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและโครงสร้างของสำนักงาน ป.ป.ท. ในทุกครั้งที่โครงสร้าง อัตรากำลัง และบริบทขององค์กรเกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลง
๒. จัดทำแผนอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท.
๓. จัดทำพจนานุกรมความสามารถเชิงสมรรถนะข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ท.
๔. จัดทำ Job Description ของทุกตำแหน่งในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับแผนพัฒนาบุคคลกรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาให้เพียงพอกับแผนงานโครงการฯ

เป้าประสงค์ :

- มีนโยบายอย่างชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ :

๑. กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรมโดยเฉพาะ
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่

เป้าประสงค์ :

๑. มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม

กลยุทธ์ :

๑. จัดโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะในการบริหาร
๒. จัดโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรมจริยธรรม สำหรับผู้บริหาร

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง

เป้าประสงค์ :

- มีกระบวนการคัดเลือก การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการที่ดีทำให้ได้บุคลากรที่มีทักษะและสมรรถนะมีสอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการ

กลยุทธ์ :

- กำหนดมาตรฐาน กระบวนการ แนวทางในการคัดเลือก การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งโดยกำหนดให้มีทักษะและสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคนให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

เป้าประสงค์ :

๑. ข้าราชการมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ
๒. ฐานข้อมูลในระบบที่ปรากฏในระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

กลยุทธ์ :

๑. กำหนดกิจกรรม/โครงการ/แนวทาง ในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อความสมบูรณ์ทันสมัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการและผู้ประเมิน เพื่อสามารถให้สิ่งตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

เป้าประสงค์ :

๑. ข้าราชการมีความพึงพอใจต่อภาพรวมของประสิทธิภาพการดำเนินกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีความถูกต้องและทันเวลา
๒. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ :

๑. จัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกกระบวนการ
๒. จัดทำเว็บไซต์เฉพาะงานบริหารงานบุคคล หรือประชาสัมพันธ์ข้อมูลผ่านช่องทางต่างๆ บนสื่อออนไลน์
๓. นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS : Departmental Personnel Information System) มาใช้จัดการระบบข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ป.ป.ท. เต็มรูปแบบ
๔. นำระบบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มาใช้ในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการในสังกัด

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้

เป้าประสงค์ :

๑. มีการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
๒. มีแผนงาน/มาตรการจูงใจผู้ปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะสูงหรือข้าราชการในสายงานหลักที่ขาดแคลนไว้ในหน่วยงาน

กลยุทธ์ :

๑. กำหนดแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง
๒. จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคูณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ สร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ

เป้าประสงค์ :

- ข้าราชการได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

กลยุทธ์ :

- กำหนดแนวทาง/นโยบายที่ชัดเจนในการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับข้าราชการในทุกตำแหน่งและสายงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาส่วนราชการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้

เป้าประสงค์ :

- การสร้างวัฒนธรรม บรรยากาศ ซึ่งสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ :

๑. จัดให้มีการให้ความรู้ในการวางระบบการจัดการความรู้ของหน่วยงาน (Knowledge Management)
๒. จัดทำคลังความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไว้ในสื่อต่างๆ ที่ผู้สนใจสามารถเข้าถึงได้ง่าย และศึกษาข้อมูลได้โดยง่าย

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและพร้อมให้มีการตรวจสอบ

เป้าประสงค์ :

๑. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส
๒. การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยข้าราชการสามารถเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง

กลยุทธ์ :

๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์หรือแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเปิดเผยและตรวจสอบการดำเนินการได้
๒. มีการจัดระบบการจัดการข้อร้องเรียน การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ ที่ชัดเจนสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๑ สร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม

เป้าประสงค์ :

๑. มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในองค์กร
๒. มีการเผยแพร่ความรู้ให้ข้าราชการได้รับรู้ รับทราบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติตามคุณธรรม จริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ

กลยุทธ์ :

๑. จัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ท.
๒. จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมสำนักงาน ป.ป.ท.
๓. จัดกิจกรรม/โครงการ ในการเผยแพร่ ให้ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ท. และหรือมาตรการต่างๆ ที่หัวหน้าส่วนราชการ หรือคณะกรรมการจริยธรรมสำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เป้าประสงค์ :

๑. มีการจัดสวัสดิการที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายได้ตรงกับความต้องการของข้าราชการ
๒. ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน
๓. มีการสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนให้สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่

กลยุทธ์ :

๑. จัดทำแนวทางในการกำหนดจัดสวัสดิการภายในนอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ของสำนักงาน ป.ป.ท.
๒. จัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง
๓. กำหนดนโยบาย/กิจกรรมในการปรับปรุงและจัดทำสถานที่ปฏิบัติงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

๓. แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ	ประเด็น ยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ การ ดำเนินการ
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)	๑) แผนงานและ มาตรการด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับ เป้าหมาย พันธ กิจ วิสัยทัศน์	๑.๑) มีการ วางแผนและ บริหารกำลังคน ในเชิงปริมาณ และคุณภาพ	๑.๑.๑) เสนอ ความเห็นในการ เกลี่ยอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ ภารกิจและ โครงสร้างของ สำนักงาน ป.ป.ท. ในทุกครั้งที่ โครงสร้าง อัตรากำลัง และ บริบทขององค์กร เกิดการพัฒนา หรือเปลี่ยนแปลง	การจัดทำ ความเห็นในการ เกลี่ยอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ ภารกิจ และ โครงสร้างของ สำนักงาน ป.ป.ท.	ภายในไตรมาส ที่ ๒ (ดำเนินการ แล้วเสร็จ)	ไม่มี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ ความเห็นในการเกลี่ยอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจและ โครงสร้างของสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อเสนอ สรป.ป.ท. พิจารณาได้ เป้าหมาย ระดับ ๕ ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำ ความเห็นในการเกลี่ยอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจและ โครงสร้างของสำนักงาน ป.ป.ท. ระดับ ๓ กำหนดแนวทางการ ดำเนินการ เกลี่ยอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับภารกิจและ โครงสร้างของสำนักงาน ป.ป.ท. ระดับ ๕ เสนอความเห็นการ ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับภารกิจและ โครงสร้างของสำนักงาน ป.ป.ท. ให้ สรป.ป.ท. พิจารณาได้	สธธ. กบป. ฝ่ายวิชาการและ อัตรากำลัง

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ	ประเด็น ยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ การ ดำเนินการ
			๑.๑.๒) จัดทำแผน อัตรากำลังของ สำนักงาน ป.ป.ท.	การกำหนดแนว ทางการจัดทำแผน อัตรากำลังของ สำนักงาน ป.ป.ท.	ภายในไตรมาส ที่ ๔	ไม่มี	ระดับความสำเร็จของการ กำหนดแนวทางในการจัดทำ แผนอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. เป้าหมาย ระดับ ๕ ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ ทบทวนกรอบอัตรากำลังของ สำนักงาน ป.ป.ท. ระดับ ๓ กำหนด ร่าง แนว ทางการดำเนินการ จัดทำแผน อัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. ระดับ ๕ เสนอ ลธ.ป.ป.ท. พิจารณาเห็นชอบแนวทางใน การจัดทำแผนอัตรากำลังของ สำนักงาน ป.ป.ท.	สลธ. กบบ. ฝ่ายวิชาการและ อัตรากำลัง
		๑.๒) มีการ กำหนด มาตรฐานในการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล ที่ชัดเจน ตาม	๑.๒.๑) กำหนด สมรรถนะของ ตำแหน่งงานและ จัดทำพจนานุกรม สมรรถนะของ ตำแหน่งงานใน	การกำหนด สมรรถนะของ ตำแหน่งงานและ จัดทำพจนานุกรม สมรรถนะของ ตำแหน่งงานใน	ภายในไตรมาส ที่ ๔	๓๐๐,๐๐๐	ระดับความสำเร็จของการ ทบทวนและกำหนดสมรรถนะ ของตำแหน่งงานในสังกัด สำนักงาน ป.ป.ท. เป้าหมาย ระดับ ๕	สลธ. กบบ. ฝ่ายวิชาการและ อัตรากำลัง

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ	ประเด็น ยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ การ ดำเนินการ
		บริบทของ องค์กร	สังกัดสำนักงาน ป.ป.ท.	สังกัดสำนักงาน ป.ป.ท.			<u>ระดับ ๑</u> ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดสมรรถนะของตำแหน่งงานในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. <u>ระดับ ๒</u> กำหนดแนวทางการดำเนินการ ทบทวนสมรรถนะของตำแหน่งงานในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. <u>ระดับ ๓</u> จัดประชุม/สัมมนา เพื่อพิจารณากำหนดสมรรถนะของตำแหน่งงานในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. และจัดทำร่างพจนานุกรมสมรรถนะของตำแหน่งงาน ในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. <u>ระดับ ๔</u> เสนอร่าง สมรรถนะของตำแหน่งงานในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. และร่างพจนานุกรมสมรรถนะของตำแหน่งงานในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ให้ สร.ป.ป.ท. พิจารณา	

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ	ประเด็น ยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ การ ดำเนินการ
							ระดับ ๕ เลขานุการ คณะกรรมการ ป.ป.ท. เห็นชอบ การกำหนดสมรรถนะของ ตำแหน่งงานในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. และพจนานุกรม สมรรถนะของตำแหน่งงานใน สังกัดสำนักงาน ป.ป.ท.	
			๑.๓.๒) จัดทำ Job Description ของตำแหน่งงาน ในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท.	การกำหนดแนว ทางการจัดทำ Job Description ของตำแหน่งงาน ในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท.	ภายในไตรมาส ที่ ๔	ไม่มี	ระดับความสำเร็จของการ กำหนดแนวทางการจัดทำ Job Description ของตำแหน่งงาน ในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. เป้าหมาย ระดับ ๕ ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนด Job Description ของตำแหน่งงาน ในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ระดับ ๓ จัดทำร่างแนวทางการ จัดทำ Job Description ของ ตำแหน่งงานในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ระดับ ๕ ลร.ป.ป.ท. เห็นชอบ แนวทางการจัดทำ Job	สลช. กบบ. ฝ่ายวิชาการและ อัตรากำลัง

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ	ประเด็น ยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ การ ดำเนินการ
							Description ของตำแหน่งงาน ในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท.	
	๒) ปรับ แผนพัฒนา บุคคลกรให้ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของ องค์กร จัดทำ แผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) และจัดสรร งบประมาณเพื่อ การพัฒนาให้ เพียงพอกับ แผนงาน โครงการฯ	๒.๑) มีนโยบาย อย่างชัดเจนใน การพัฒนา บุคลากร	๒.๑.๑) กำหนด หน่วยงาน รับผิดชอบงาน พัฒนาบุคลากร และการฝึกอบรม โดยเฉพาะ	การจัดตั้งกลุ่มงาน พัฒนาบุคลากร และการฝึกอบรม	ภายในไตรมาส ที่ ๒ (ดำเนินการ แล้วเสร็จ)	ไม่มี	ระดับความสำเร็จกำหนด กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรและ การฝึกอบรม เป้าหมาย ระดับ ๕ ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดการ พัฒนาบุคลากรและการจัดการ ฝึกอบรมของข้าราชการในสังกัด สำนักงาน ป.ป.ท. ระดับ ๓ มีโครงสร้าง อำนาจ หน้าที่ อัตรากำลัง ในกลุ่มงาน พัฒนาบุคลากร ระดับ ๕ มีคำสั่งให้ข้าราชการ ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานพัฒนา บุคลากร	
			๒.๑.๒) มี แผนพัฒนา บุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท.	การดำเนินการ ตามแผนพัฒนา บุคลากรของ สำนักงาน ป.ป.ท.	ภายในไตรมาส ที่ ๔	๗๕๐,๐๐๐	ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการตามแผนพัฒนา บุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. เป้าหมาย ระดับ ๕	สสธ. กพบ.

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ	ประเด็น ยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ การ ดำเนินการ
							<u>ระดับ ๑</u> สำนักงาน ป.ป.ท. มีแผนพัฒนาบุคลากรของ สำนักงาน ป.ป.ท. ที่ผ่านความ เห็นชอบของ สธ.ป.ป.ท. <u>ระดับ ๓</u> สำนักงาน ป.ป.ท. มีการดำเนินการตามแผนพัฒนา บุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. <u>ระดับ ๕</u> สำนักงาน ป.ป.ท. มีผล การดำเนินการตามแผนพัฒนา บุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. มากกว่าร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	
	๓) พัฒนา ผู้บริหารให้มี ภาวะผู้นำ มี วิสัยทัศน์และ พฤติกรรมของ ผู้บริหารยุคใหม่	๓.๑) มีการ ส่งเสริมให้มีการ พัฒนา ผู้บังคับบัญชา ทุกระดับอย่าง ต่อเนื่อง	๓.๑.๑) จัด โครงการ/กิจกรรม ในการพัฒนา สมรรถนะในการ บริหาร	กิจกรรมในการ พัฒนาสมรรถนะ ในการบริหารของ สำนักงาน ป.ป.ท.	ภายในไตรมาส ที่ ๔	ไม่มี	ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการโครงการ/กิจกรรมใน การพัฒนาสมรรถนะในการ บริหารของสำนักงาน ป.ป.ท. เป้าหมาย ระดับ ๕ <u>ระดับ ๑</u> สำนักงาน ป.ป.ท. มีโครงการ/กิจกรรมในการ พัฒนาสมรรถนะในการบริหาร ของสำนักงาน ป.ป.ท. ที่ผ่าน ความเห็นชอบของ สธ.ป.ป.ท.	สธ. กพบ.

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ	ประเด็น ยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ การ ดำเนินการ
							ระดับ ๓ สำนักงาน ป.ป.ท. มีการดำเนินการตามโครงการ/ กิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะ ในการบริหารของสำนักงาน ป.ป.ท. ระดับ ๕ สำนักงาน ป.ป.ท. มีผลการดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา สมรรถนะในการบริหารของ สำนักงาน ป.ป.ท. มากกว่า ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	
		๓.๒) ผู้บริหาร เป็นแบบอย่างที่ดีในด้าน คุณธรรม จริยธรรม	๓.๑.๒) จัด โครงการ/กิจกรรม ในการพัฒนาการ บริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม สำหรับ ผู้บริหาร	กิจกรรมในการ พัฒนาการ บริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม สำหรับ ผู้บริหารของ สำนักงาน ป.ป.ท.	ภายในไตรมาส ที่ ๔	ไม่มี	ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการกิจกรรม ในการ พัฒนาการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหารของ สำนักงาน ป.ป.ท. เป้าหมาย ระดับ ๕ ระดับ ๑ สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนดกิจกรรมในการ พัฒนาการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล คุณธรรม	สลธ. กพบ.

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ	ประเด็น ยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ การ ดำเนินการ
							จริยธรรม สำหรับผู้บริหาร ระดับ ๓ สำนักงาน ป.ป.ท. มีการดำเนินการตาม กิจกรรม ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหาร ระดับ ๕ สำนักงาน ป.ป.ท. มีผลการดำเนินการตามกิจกรรม ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหารของ สำนักงาน ป.ป.ท. มากกว่าร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (HR Program Efficiency)	๑) การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มี สมรรถนะ เหมาะสมกับ ตำแหน่ง	๑.๑) มี กระบวนการ คัดเลือก การ สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ข้าราชการที่ดี ให้ได้บุคลากร ที่มีทักษะและ สมรรถนะมี	๑.๑.๑) กำหนด มาตรฐาน กระบวนการ แนวทางในการ คัดเลือก การสรร หา บรรจุ และ แต่งตั้ง โดย กำหนดให้มีทักษะ และสมรรถนะ	กิจกรรมการ กำหนดมาตรฐาน กระบวนการ แนวทางในการ คัดเลือก การสรร หา บรรจุ และ แต่งตั้งของ สำนักงาน ป.ป.ท.	ภายในไตรมาส ที่ ๔	ไม่มี	ระดับความสำเร็จของการ กำหนดมาตรฐาน กระบวนการ แนวทางในการคัดเลือก การสรร หา บรรจุ และแต่งตั้งของ สำนักงาน ป.ป.ท. เป้าหมาย ระดับ ๕ ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนด มาตรฐาน กระบวนการ	สสธ. กบบ. ฝ่ายสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ	ประเด็น ยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ การ ดำเนินการ
		สอดคล้องกับ ความจำเป็นของ ส่วนราชการ	สอดคล้องกับ ความจำเป็นของ ส่วนราชการ				แนวทางในการคัดเลือก การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ของ สำนักงาน ป.ป.ท. ระดับ ๓ จัดทำร่างมาตรฐาน กระบวนการ แนวทางในการ คัดเลือก การสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ของสำนักงาน ป.ป.ท. ระดับ ๕ สธ.ป.ป.ท. เห็นชอบ มาตรฐาน กระบวนการ แนวทางในการคัดเลือก การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ของ สำนักงาน ป.ป.ท. และ ประกาศใช้ มาตรฐาน กระบวนการ แนวทางในการ คัดเลือก การสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้งของสำนักงาน ป.ป.ท. ในการปฏิบัติราชการ	
	๒) สร้างและ บริหารจัดการ ฐานข้อมูล กำลังคนให้มี ความถูกต้อง	๒.๑) ข้าราชการ มีความพึงพอใจ ต่อการพัฒนา ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศใน	๒.๑.๑) กำหนด กิจกรรม/ โครงการ/แนวทาง ในการพัฒนา ระบบเทคโนโลยี	การนำระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศในการ ให้บริการด้านการ บริหารทรัพยากร	ภายในไตรมาส ที่ ๔	ไม่มี	ร้อยละของผลการสำรวจความ คิดเห็นและความพึงพอใจ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร บุคคลประจำปี	สธ. กบบ. ฝ่ายทะเบียน ประวัติและ บำเหน็จ ความชอบ

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ	ประเด็น ยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ การ ดำเนินการ
	และเป็นปัจจุบัน	การให้บริการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ในส่วนราชการ	สารสนเทศในการ ให้บริการด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	บุคคลมาใช้อย่างมี มาตรฐาน				
		๒.๒) ฐานข้อมูล ในระบบที่ ปรากฏในระบบ ข้อมูล สารสนเทศการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	๒.๒.๑) กำหนด แนวทางการ พัฒนาระบบ ฐานข้อมูล บุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อความสมบูรณ์ ทันสมัย	การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูล บุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท.	ภายในไตรมาส ที่ ๔	ไม่มี	ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการตามแนวทางการ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สำนักงาน ป.ป.ท. เป้าหมาย ระดับ ๕ ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดแนว ทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูล บุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. ระดับ ๓ กำหนดแนวทางการ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สำนักงาน ป.ป.ท. ระดับ ๕ ดำเนินการตามแนว ทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูล บุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. ได้ครบถ้วนสมบูรณ์	สตร. กบบ. ฝ่ายทะเบียน ประวัติและ บำเหน็จ ความชอบ

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ฉบับทบทวนครั้งที่ ๑/๒๕๖๑)

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ	ประเด็น ยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ การ ดำเนินการ
	๓) พัฒนาระบบ การบริหาร จัดการ ทรัพยากรบุคคล การประเมินผล การปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนของ เครื่องมือ วิธีการและผู้ ประเมินเพื่อให้ สามารถให้สิ่ง ตอบแทน ตาม ผลการ ปฏิบัติงานอย่าง แท้จริง	๓.๑) ข้าราชการ มีความพึงพอใจ ต่อภาพรวมของ ประสิทธิภาพ การดำเนินงาน กรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ มีความถูกต้อง และทันเวลา	๓.๑.๑) จัดทำคู่มือ มาตรฐานการ ปฏิบัติงานด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ในทุกกระบวนการ	การจัดทำคู่มือ มาตรฐานการ ปฏิบัติงานด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ภายในไตรมาส ที่ ๔	ไม่มี	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำ คู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	สลช. กบบ. ฝ่ายวิชาการและ อัตรากำลัง
			๓.๑.๒) จัดทำ เว็บไซต์เฉพาะงาน บริหารงานบุคคล หรือ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลผ่านช่องทาง ต่างๆ บนสื่อ ออนไลน์	การจัดทำเว็บไซต์ กลุ่มงานบริหารงาน บุคคล	ภายในไตรมาส ที่ ๓	ไม่มี	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ เว็บไซต์กลุ่มงานบริหารงานบุคคล เป้าหมาย ระดับ ๕ ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำเว็บไซต์ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ระดับ ๓ กำหนดแนวทางการ จัดทำเว็บไซต์ ระดับ ๕ จัดทำเว็บไซต์กลุ่มงาน บริหารงานบุคคล ได้ครบถ้วน สมบูรณ์ตามแนวทางที่กำหนด	สลช. กบบ. ฝ่ายวิชาการและ อัตรากำลัง
		๓.๒) มีการนำ เทคโนโลยีมาใช้ ในกิจกรรมและ กระบวนการ	๓.๒.๑) นำระบบ สารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS :	การจัดการระบบ ข้อมูลการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน	ภายในไตรมาส ที่ ๔	ไม่มี	ร้อยละของผลการสำรวจความ คิดเห็นและความพึงพอใจ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร บุคคลประจำปี	สลช. กบบ. ฝ่ายทะเบียน ประวัติและ บำเหน็จ

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ	ประเด็น ยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ การ ดำเนินการ
		บริหาร ทรัพยากรบุคคล	Departmental Personnel Information System) มาใช้ จัดการระบบ ข้อมูลการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ป.ป.ท. เดิม รูปแบบ	ป.ป.ท.				ความชอบ
			๓.๒.๒) นำระบบ เครื่องราชอิสริยา ภรณ์ มาใช้ในการ ขอ เครื่องราชอิสริยา ภรณ์ของ ข้าราชการใน สังกัด	การขอ เครื่องราชอิสริยา ภรณ์ของ ข้าราชการใน สังกัดผ่านระบบ สารสนเทศ	ภายในไตรมาส ที่ ๔	ไม่มี	ร้อยละของผลการสำรวจความ คิดเห็นและความพึงพอใจ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร บุคคลประจำปี	สสช. กบบ. ฝ่ายทะเบียน ประวัติและ บำเหน็จ ความชอบ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ	๑) พัฒนาระบบ สร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษา	๑.๑) มีการ เสริมสร้าง แรงจูงใจเพื่อให้	๑.๑.๑) กำหนด แนวทางการ เสริมสร้าง	การกำหนดแนว ทางการเสริมสร้าง แรงจูงใจเพื่อรักษา	ภายในไตรมาส ที่ ๓	ไม่มี	ร้อยละของผลการสำรวจความ คิดเห็นและความพึงพอใจ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร	สสช. กบบ. ฝ่ายวิชาการและ อัตรากำลัง

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ	ประเด็น ยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ การ ดำเนินการ
บริหาร ทรัพยากร บุคคล (HRM Program Effectiveness)	บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพ สูงไว้	เกิดความผูกพัน ต่อองค์กร	แรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสูง	บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสูง			บุคคลประจำปี	
		๑.๒) มี แผนงาน/ มาตรการจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานที่มี สมรรถนะสูง หรือข้าราชการ ในสายงานหลัก ที่ขาดแคลนไว้ ในหน่วยงาน	๑.๒.๑) จัดทำ แผนกลยุทธ์การ พัฒนาคุณภาพ ชีวิตบุคลากร สำนักงาน ป.ป.ท.	การดำเนินการ ตามแผนกลยุทธ์ การพัฒนา คุณภาพชีวิต บุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท.	ภายในไตรมาส ที่ ๔	๒๕๐,๐๐๐	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. เป้าหมาย ระดับ ๕ ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำแผนกล ยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. และ กำหนดแนวทางการดำเนินการ ระดับ ๒ จัดทำร่าง แผนงาน โครงการ กิจกรรม ตามแผนกล ยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. ที่ สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ป.ป.ท. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ระดับ ๓ จัดประชุม/สัมมนา เพื่อกำหนดแผนงาน โครงการ	สสธ. กบบ. ฝ่ายวิชาการและ อัตรากำลัง

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ	ประเด็น ยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ การ ดำเนินการ
							กิจกรรม และพิจารณาร่างแผน กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. <u>ระดับ ๔</u> จัดทำร่าง แผนกลยุทธ์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร สำนักงาน ป.ป.ท. เสนอ เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. พิจารณาได้ <u>ระดับ ๕</u> เลขานุการ คณะกรรมการ ป.ป.ท. เห็นชอบ การกำหนดแผนกลยุทธ์การ พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร สำนักงาน ป.ป.ท.	
	๒) สร้างทาง ก้าวหน้าใน อาชีพ	๒.๑) ข้าราชการ ได้รับการ ส่งเสริมให้มี ความก้าวหน้า ในอาชีพ	๒.๑.๑) กำหนด แนวทาง/นโยบาย ที่ชัดเจนในการ จัดทำแผน ความก้าวหน้าใน สายอาชีพสำหรับ ข้าราชการในทุก ตำแหน่งและสาย งาน	การจัดทำข้อเสนอ แนวทาง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพสำหรับ ข้าราชการในทุก ตำแหน่งและสาย งาน	ภายในไตรมาส ที่ ๔	ไม่มี	ร้อยละของผลการสำรวจความ คิดเห็นและความพึงพอใจ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร บุคคลประจำปี	สสช. กบบ. ฝ่ายวิชาการและ อัตรากำลัง

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ	ประเด็น ยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ การ ดำเนินการ
	๓) พัฒนาส่วน ราชการเป็น องค์กรแห่งการ เรียนรู้ บริหาร จัดการความรู้	๓.๑) การสร้าง วัฒนธรรม บรรยากาศ ซึ่ง สนับสนุนให้เกิด การเรียนรู้และ พัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง	๓.๑.๑) จัดให้มี การให้ความรู้ใน การวางระบบการ จัดการความรู้ของ หน่วยงาน (Knowledge Management)	โครงการวางระบบ การจัดการความรู้ ของหน่วยงาน (Knowledge Management) ของสำนักงาน ป.ป.ท.	ภายในไตรมาส ที่ ๔	ไม่มี	ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการโครงการ/กิจกรรมใน การวางระบบการจัดการความรู้ ของหน่วยงาน ของสำนักงาน ป.ป.ท. เป้าหมาย ระดับ ๕ ระดับ ๑ สำนักงาน ป.ป.ท. มีโครงการ/กิจกรรมในการวาง ระบบการจัดการความรู้ของ หน่วยงาน (Knowledge Management) ที่ผ่านความ เห็นชอบของเลขาธิการฯ ระดับ ๓ สำนักงาน ป.ป.ท. มีการดำเนินการตามโครงการ/ กิจกรรมในการวางระบบการ จัดการความรู้ของหน่วยงาน (Knowledge Management) ระดับ ๕ สำนักงาน ป.ป.ท. มีผลการดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรมในการวาง ระบบการจัดการความรู้ของ หน่วยงาน มากกว่าร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	สสธ. กทบ.

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ	ประเด็น ยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ การ ดำเนินการ
			๓.๑.๒) จัดทำคลัง ความรู้ด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล ไว้ในสื่อ ต่างๆ ที่ผู้สนใจ สามารถเข้าถึงได้ ง่าย และศึกษา ข้อมูลได้โดยง่าย	การจัดทำคลัง ความรู้ด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	ภายในไตรมาส ที่ ๔	ไม่มี	ร้อยละของผลการสำรวจความ คิดเห็นและความพึงพอใจ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร บุคคลประจำปี	สสธ. กบบ. ฝ่ายวิชาการและ อัตรากำลัง
มิติที่ ๔ ความ พร้อมรับผิด ด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (HR Accountability)	๑) การบริหาร ทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส และพร้อมให้มี การตรวจสอบ	๑.๑) กระบวนการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส	๑.๑.๑) มีการ ประกาศ หลักเกณฑ์หรือ แนวทางในการ ปฏิบัติงานด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล อย่างเปิดเผยและ ตรวจสอบการ ดำเนินการได้	การประกาศ หลักเกณฑ์หรือ แนวทางในการ ปฏิบัติงานด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ไตรมาสที่ ๑ - ๔	ไม่มี	ร้อยละของผลการสำรวจความ คิดเห็นและความพึงพอใจ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร บุคคลประจำปี	สสธ. กบบ. ฝ่ายวิชาการและ อัตรากำลัง
		๑.๒) การ รับผิดชอบต่อ การตัดสินใจ	๑.๒.๑) มีการ จัดระบบการ จัดการข้อ ร้องเรียน การ	การจัดระบบการ จัดการข้อ ร้องเรียน การ	ไตรมาสที่ ๑ - ๔	ไม่มี	(๑) ร้อยละของผลการสำรวจ ความคิดเห็นและความพึงพอใจ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร	สสธ. กงว.

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ	ประเด็น ยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ การ ดำเนินการ
		และผลของการ ตัดสินใจด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล โดยข้าราชการ สามารถเข้าถึง ช่องทางการ อุทธรณ์และร้อง ทุกข์ โดยเชื่อมั่น ว่าจะไม่ส่งผล กระทบต่อ ตนเอง	ร้องเรียน การ อุทธรณ์ การร้อง ทุกข์ ที่ชัดเจน สามารถเข้าถึงได้ โดยสะดวก	อุทธรณ์ การร้อง ทุกข์	ภายในไตรมาส ที่ ๔	ไม่มี	บุคคลประจำปี (๒) ผลคะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินการของหน่วยงาน ภาครัฐ ประเด็น “การ ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่อง ร้องเรียน”	สสธ. กงว.
	๒) สร้างความ ตระหนักถึง คุณธรรม จริยธรรม	๒.๑) มีการ กำหนดแนว ทางการ ดำเนินการด้าน คุณธรรม จริยธรรม และ การป้องกันและ ปราบปรามการ ทุจริตภายใน องค์กร	๒.๑.๑) จัดทำแผน ป้องกันและ ปราบปรามการ ทุจริตของ สำนักงาน ป.ป.ท.	การดำเนินการ ตามแผนป้องกัน และปราบปราม การทุจริตของ สำนักงาน ป.ป.ท.	ภายในไตรมาส ที่ ๔	ไม่มี	ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการตามแผนป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตของ สำนักงาน ป.ป.ท. เป้าหมาย ระดับ ๕ ระดับ ๑ สำนักงาน ป.ป.ท. มี แผนป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ท. ที่ ผ่านความเห็นของเลขาธิการ คณะกรรมการ ป.ป.ท.	ศปท.

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ	ประเด็น ยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ การ ดำเนินการ
							ระดับ ๓ สำนักงาน ป.ป.ท. มี การดำเนินการ ตามแผนป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ของสำนักงาน ป.ป.ท. ระดับ ๕ สำนักงาน ป.ป.ท. มีผล การดำเนินการตามแผนป้องกัน และปราบปรามการทุจริตของ สำนักงาน ป.ป.ท. มากกว่า ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	
			๒.๑.๒) จัดทำแผน ส่งเสริมคุณธรรม สำนักงาน ป.ป.ท.	การดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติ การส่งเสริม คุณธรรมของ สำนักงาน ป.ป.ท.	ภายในไตรมาส ที่ ๔	ไม่มี	ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงาน ป.ป.ท. เป้าหมาย ระดับ ๕ ระดับ ๑ สำนักงาน ป.ป.ท. มีแผนปฏิบัติการส่งเสริม คุณธรรมของสำนักงาน ป.ป.ท. ที่ผ่านความเห็นชอบของ เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. ระดับ ๓ สำนักงาน ป.ป.ท. มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติ	ศปท.

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ	ประเด็น ยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ การ ดำเนินการ
							การส่งเสริมคุณธรรมของ สำนักงาน ป.ป.ท. ระดับ ๕ สำนักงาน ป.ป.ท. มีผลการดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ฯ มากกว่าร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	
		๒.๒) มีการ เผยแพร่ความรู้ ให้ข้าราชการ ได้รับรู้ รับทราบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการ ต่างๆ เกี่ยวกับการ ปฏิบัติตาม คุณธรรม จริยธรรมอย่าง สม่ำเสมอ	๒.๒.๑) จัด กิจกรรม/โครงการ ในการเผยแพร่ ให้ ความรู้เกี่ยวกับ ประมวลจริยธรรม ข้าราชการ พลเรือน จรรยา ข้าราชการ สำนักงาน ป.ป.ท.	การเผยแพร่ ให้ ความรู้เกี่ยวกับ ประมวลจริยธรรม ข้าราชการ พลเรือน จรรยา ข้าราชการ สำนักงาน ป.ป.ท.	ไตรมาสที่ ๑ - ๔	ไม่มี	จำนวนครั้งในการเผยแพร่ ความรู้เกี่ยวกับประมวล จริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ท. และหรือมาตรการต่างๆ ที่หัวหน้าส่วนราชการ หรือ คณะกรรมการจริยธรรม สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด เป้าหมาย ๔ ครั้ง ระดับ ๑ มีการเผยแพร่ ให้ ความรู้เกี่ยวกับประมวล จริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ท. และหรือมาตรการต่างๆ ที่หัวหน้าส่วนราชการ หรือ คณะกรรมการจริยธรรม	

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ	ประเด็น ยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ การ ดำเนินการ
							สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด จำนวน ๒ ครั้ง <u>ระดับ ๓</u> มีการเผยแพร่ ให้ ความรู้เกี่ยวกับประมวล จริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ท. และหรือมาตรการต่างๆ ที่หัวหน้าส่วนราชการ หรือ คณะกรรมการจริยธรรม สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด จำนวน ๓ ครั้ง <u>ระดับ ๕</u> มีการเผยแพร่ ให้ ความรู้เกี่ยวกับประมวล จริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ท. และหรือมาตรการต่างๆ ที่หัวหน้าส่วนราชการ หรือ คณะกรรมการจริยธรรม สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด จำนวน ๔ ครั้ง	

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ	ประเด็น ยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ การ ดำเนินการ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุลระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน (Quality of Work Life)	๑) การพัฒนา คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	๑.๑) มีการจัด สวัสดิการที่ไม่ใช่ สวัสดิการภาค บังคับตามกฎหมาย ได้ตรง กับความ ต้องการของ ข้าราชการ	๑.๑.๑) จัดทำ แนวทางในการ กำหนดจัด สวัสดิการภายใน นอกเหนือจากที่รัฐ จัดให้ของ สำนักงาน ป.ป.ท.	การจัดทำแนวทาง ในการกำหนดจัด สวัสดิการภายใน	ภายในไตรมาส ที่ ๔	ไม่มี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แนวทางในการกำหนดจัด สวัสดิการภายในนอกเหนือจาก ที่รัฐจัดให้สำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อ เสนอเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. พิจารณาได้ <u>เป้าหมาย ระดับ ๕</u> <u>ระดับ ๑</u> ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูล ที่เกี่ยวข้องในการกำหนด ประเด็นสำคัญในการจัดทำ แนวทางในการกำหนดจัด สวัสดิการภายในนอกเหนือจาก ที่รัฐจัดให้ <u>ระดับ ๒</u> กำหนดแนวทางการ ดำเนินการจัดทำแนวทางในการ กำหนดจัดสวัสดิการภายใน นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ <u>ระดับ ๓</u> จัดทำร่างแนวทางใน การกำหนดจัดสวัสดิการภายใน นอกเหนือ จากที่รัฐจัดให้ <u>ระดับ ๔</u> แนวทางในการกำหนด จัดสวัสดิการภายใน นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ ได้รับ	สสธ. กบบ. ฝ่ายสวัสดิการ และเจ้าหน้าที่ สัมพันธ์

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ	ประเด็น ยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ การ ดำเนินการ
							ความเห็นชอบจากหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ระดับ ๕ เสนอแนวทางในการกำหนดจัดสวัสดิการภายใน นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ และ เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. พิจารณาได้	
		๑.๒) ส่งเสริม กิจกรรม บำเพ็ญประโยชน์เพื่อ สร้าง ความสัมพันธ์อัน ดีระหว่าง ผู้บริหารของ ส่วนราชการกับ ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงาน	๑.๒.๑) จัด กิจกรรม/โครงการ เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหาร กับข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงาน และ ระหว่างข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงาน ด้วยกันเอง	กิจกรรมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหาร กับข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงาน และ ระหว่างข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงาน ด้วยกันเอง ตาม แผนสร้างความ ผูกพันและความ ผูกพันสำนักงาน ป.ป.ท.	ไตรมาสที่ ๑ - ๔	ไม่มี	ร้อยละความสำเร็จในการจัด กิจกรรม/โครงการ เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่าง ผู้บริหารกับข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่าง ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เอง ตามแผนสร้างความผูกพัน และความผูกพันสำนักงาน ป.ป.ท.	สสธ. กบบ. ฝ่ายสวัสดิการ และเจ้าหน้าที่ สัมพันธ์

กรอบ มาตรฐาน ความสำเร็จ	ประเด็น ยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน รับผิดชอบ การ ดำเนินการ
		๑.๓) มีการสร้าง สภาพแวดล้อม และบรรยากาศ ในการทำงานที่ สนับสนุนให้ สามารถใช้ ศักยภาพได้ อย่างเต็มที่	๑.๓.๑) กำหนด นโยบาย/กิจกรรม ในการปรับปรุง และจัดทำสถานที่ ปฏิบัติงานเพื่อ สร้างบรรยากาศที่ ดีในการปฏิบัติงาน	การกำหนด กิจกรรมในการ ปรับปรุงและ จัดทำสถานที่ ปฏิบัติงานเพื่อ สร้างบรรยากาศที่ ดีในการปฏิบัติงาน	ไตรมาสที่ ๑ - ๔	ไม่มี	ร้อยละความสำเร็จในการ ดำเนินการตามนโยบาย/ กิจกรรมในการปรับปรุงและ จัดทำสถานที่ปฏิบัติงานเพื่อ สร้างบรรยากาศที่ดีในการ ปฏิบัติงานตามแผนสร้างความ ผูกพันและความผูกพันสำนักงาน ป.ป.ท.	สตร. กบบ. ฝ่ายวิชาการและ อัตรากำลัง

ภาคผนวก



ท่านที่สุุด

บันทึกข้อความ

สำนักรงาน	ป.ป.ท.
เลขรับ	๕601
วันที่	๒๒ พ.ค. ๒๕๖๑
เวลา	11.52

ส่วนราชการ...สำนักงานเลขาธิการ.กรุงเทพมหานคร.โทร. ๑๑๐๗

ที่ ป.ป.๐๐๑๑.๘/ ๖๔๖

วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง...ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ฉบับทบทวน ๑/๒๕๖๑)

๑

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท.

๑. เรื่องเดิม

ใช้ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ป.ป.ท.
วันที่ ๒๒ พ.ค. ๒๕๖๑
เวลา 11.00

๑.๑ กยผ. ได้ดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ และดำเนินการปรับแก้ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามที่ได้รับการประสานจากหน่วยงานสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อเป็นการรอบในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสาร ๑)

๑.๒ กพร. ได้จัดประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนสำนักงาน ป.ป.ท. สู่องค์กรคุณภาพสู่คุณธรรมครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ ซึ่งแจ้งแนวทางการประเมินองค์การสู่ระบบราชการ ๔.๐ หรือ PMQA ๔.๐ ของสำนักงาน ก.พร. ซึ่งเป็นนโยบายที่รัฐบาลจะใช้เป็นโมเดลในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ ซึ่งระบบราชการจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อสอดคล้องกับบริบทที่จะเกิดขึ้นจากการเป็นประเทศ ๔.๐ โดยภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ซึ่งการประเมินดังกล่าวในหมวด ๕ เป็นการมุ่งเน้นบุคลากร เน้นในส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจมีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ดี สร้างวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน รวมถึงมีระบบพัฒนาบุคลากรที่ทันสมัย สร้างความรอบรู้และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มนำไปสู่นวัตกรรม และปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (รายละเอียดปรากฏตามเอกสาร ๒)

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ โดย กยผ. ได้ดำเนินการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ป.ป.ท. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อให้รองรับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบการดำเนินงานที่กำหนดในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงาน ป.ป.ท. ในข้อ ๑.๑ และแนวทางการประเมินองค์การสู่ระบบราชการ ๔.๐ หรือ PMQA ๔.๐ ในข้อ ๑.๒ โดยกำหนดแนวทางและจัดทำเป็นร่างแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ฉบับทบทวนครั้งที่ ๑/๒๕๖๑) พร้อมทั้งได้ดำเนินการแจ้งเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดปรากฏตามเอกสาร ๓)

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อเป็นการดำเนินการวางแผนทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบการดำเนินงานที่กำหนดในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงาน ป.ป.ท. และแนวทางการประเมินองค์การสู่ระบบราชการ ๔.๐ หรือ PMQA ๔.๐ รวมทั้งสร้างเสริมให้เกิดการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ฉบับทบทวนครั้งที่ ๑/๒๕๖๑) (รายละเอียดปรากฏตามเอกสาร ๔)

๓.๒ หากเห็นชอบตามข้อ ๓.๑ เห็นควรสั่งการให้มีการดำเนินการต่อเนื่อง ดังนี้

(๑) มอบหมาย สสธ. แจ้งทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ทราบแผนปฏิบัติการ
การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ฉบับทบทวนครั้งที่ ๑/๒๕๖๑)

(๒) มอบหมาย สสธ. กบบ. ฝ่ายวิชาการและอัตรากำลัง รับผิดชอบในการขับเคลื่อน
ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ดำเนินการสามารถรองรับปริมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ฉบับทบทวนครั้งที่ ๑/๒๕๖๑)
สำนักงาน ป.ป.ท. แนวทางการประเมินองค์การสู่ระบบราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของ
ภาครัฐ (PMQA) ระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามข้อ ๓. หากเห็นชอบ สสธ. จักได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง
ต่อไป



(นายพสุพงษ์ เลิศฤดีชัย)

ผอ.สสธ.

๒

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท.

- เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง
และดำเนินการตามแผน

- เพื่อดำเนินการ

พ.ศ.พ.



(นายพสุพงษ์ เลิศฤดีชัย)

ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท.

๒๒ พ.ค. ๒๕๖๑

๑ - เพื่อดำเนินการ
ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

กบ.ก



(กรทิพย์ ตาโรจน์)

เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท.

๒๒ พ.ค. ๒๕๖๑