



แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



**Office of Public Sector Anti-Corruption
Commission (PACC)**

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.)
กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร
โทร. ๐๒ ๕๐๒ ๖๖๗๐-๘๐ ต่อ ๑๑๕๓



แผนการพัฒนาศูนย์บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

➤ นโยบาย/หลักการและเหตุผล การพัฒนาศูนย์บริการประชาชนของสำนักงาน ป.ป.ท.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ โดยดำเนินการจัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับนโยบาย มาตรการ และแผนพัฒนาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กำกับและตรวจสอบเจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐ ติดตามและรายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ แสวงหาข้อมูลและรวบรวมพยานหลักฐาน รวมทั้งไต่สวนข้อเท็จจริงเพื่อดำเนินการทางวินัยและคดีกับผู้กระทำผิดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สำนักงาน ป.ป.ท. ตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบในการพัฒนาศูนย์บริการให้มีศักยภาพ มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐอย่างมีอาชีพและสอดรับกับแนวโน้มทิศทางการดำเนินงานในปัจจุบัน อนาคต นโยบายยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ป.ป.ท. และการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐแนวใหม่ให้พร้อมก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม

แผนพัฒนาศูนย์บริการ เป็นกรอบหรือแนวทางในการช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในสายอาชีพของตน พัฒนาจุดอ่อน (weakness) และเสริมจุดแข็ง (strength) ของบุคลากรในหน่วยงาน สำนักงาน ป.ป.ท. จึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาศูนย์บริการ และมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงาน ป.ป.ท. เน้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในด้านการป้องกัน การกำกับขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐ ปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ หรือการดำเนินการอื่นๆ ที่สนับสนุนส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงเพื่อเป็นการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ดังนั้นการพัฒนาศูนย์บริการ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สำนักงาน ป.ป.ท. มุ่งสู่วิสัยทัศน์ ที่กำหนด โดยมุ่งหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมายและแนวทางการดำเนินกิจกรรม ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตลอดจนเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินโครงการกิจกรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มพัฒนาศูนย์บริการ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาศูนย์บริการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศูนย์บริการ และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร และเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

➤ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากรในการ ปฏิบัติราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท.
๓. เพื่อพัฒนาศูนย์บริการในสำนักงาน ป.ป.ท. ให้มีความรู้ ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง



➤ กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ และศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่
๒. พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ
๓. พัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรเกี่ยวกับระบบงาน และภาระงานที่รับผิดชอบ
๔. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องตามภารกิจและลักษณะงาน
๕. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเข้าถึงและเชื่อมโยงความรู้ที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากรและระบบงาน
๖. ส่งเสริมจัดการองค์ความรู้ภายในหน่วยงานต่างๆ ของสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริงมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน
๗. เพื่อพัฒนาบุคลากรและสำนักงาน ป.ป.ท. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

➤ แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนาและดูงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างโอกาสให้ บุคลากรได้ฝึกฝนและพัฒนาทักษะและสามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง
๒. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในหน่วยงานต่างๆ ของสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อพัฒนางานที่เกี่ยวข้อง
๓. ส่งเสริมให้หน่วยงานต่างๆ มีการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติจริงจากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคล มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน
๔. ส่งเสริมสนับสนุน จัดส่งผู้บริหารและบุคลากรเข้าร่วมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารและการปฏิบัติหน้าที่
๕. ใช้หลักการมอบหมายงานควบคู่กับการมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ สามารถพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๖. นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นการประเมินสมรรถนะเพื่อการ พัฒนาเป็นรายบุคคล และส่งเสริมการพัฒนาผู้บังคับบัญชาระดับต้นและระดับกลางให้สามารถระบุระดับสมรรถนะที่มีอยู่จริงของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลได้

➤ ประเภทของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร ของสำนักงาน ป.ป.ท. มี ๗ ประเภท ได้แก่

๑. การประชุม ฟังบรรยาย อบรม และสัมมนา
๒. การศึกษาดูงาน
๓. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๔. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหารืองาน การถ่ายทอดความรู้สู่เพื่อนร่วมงาน
๖. การมอบหมาย/สับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

โดยข้อที่ ๑ - ๓ ได้จัดไว้ในหลักสูตรพัฒนาบุคลากร ข้อ ๔ - ๖ ดำเนินการภายในตามภารกิจ

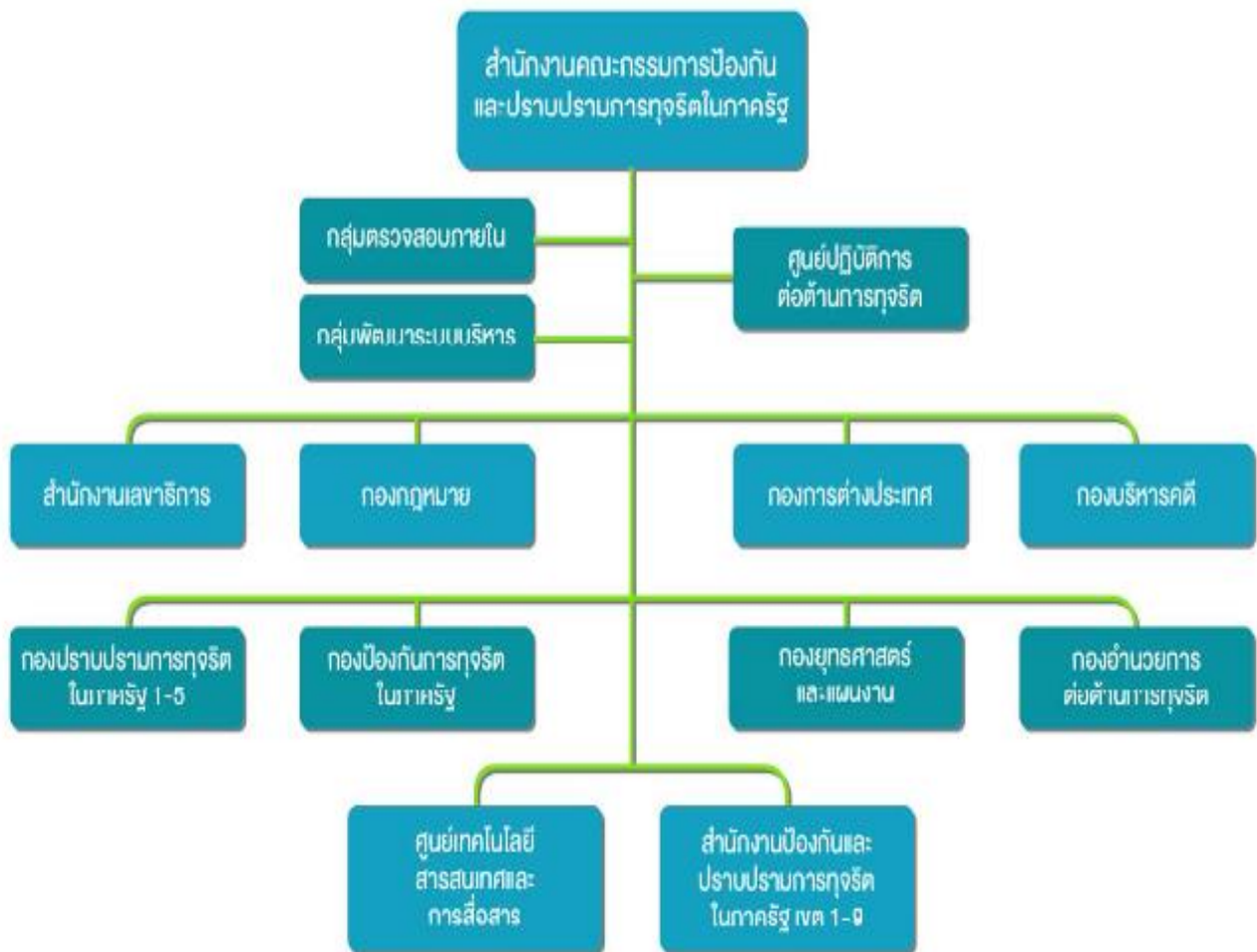


➤ การติดตามและประเมินผล

ดำเนินการติดตามประเมินผลโดยใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบก่อน-หลัง และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อประเมินสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนาบุคลากร และจัดทำรายงานสรุปผลของแผนพัฒนาบุคลากรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

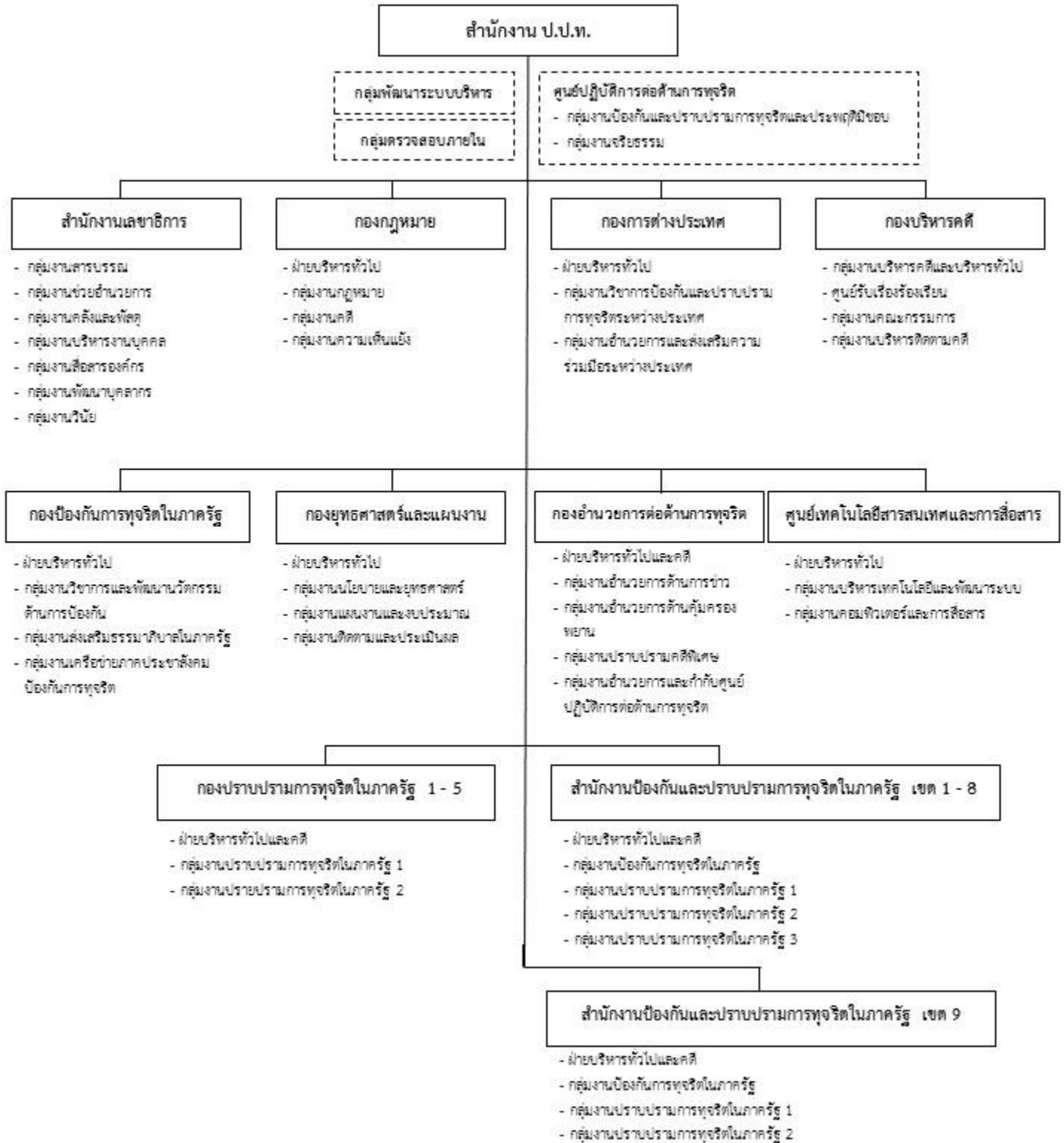
➤ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงาน ป.ป.ท.

โครงสร้างการแบ่งงานภายในส่วนราชการ





โครงสร้างการจัดหน่วยงานภายในกอง สำนัก ศูนย์ และหน่วยงานขึ้นตรง





➤ **อัตรากำลังบุคลากรในสำนักงาน ป.ป.ท.**

สำนักงาน ป.ป.ท. มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด จำนวน ๖๐๔ คน แบ่งเป็นข้าราชการ ๕๗๙ คน พนักงานราชการ จำนวน ๒๕ คน

ทำหน้าที่ภารกิจหลัก จำนวน ๔๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๐๐ และทำหน้าที่สนับสนุนตามภารกิจ จำนวน ๑๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐ น. (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗) รายละเอียดตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ข้าราชการ	พนักงานราชการ
๑	นักบริหาร	๔	
๒	ผู้อำนวยการ	๒๒	
๓	นักสืบสวนสอบสวน	๓๔๔	
๔	นักวิชาการยุติธรรม	๘๓	
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๒	
๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	
๘	นักจัดการงานทั่วไป	๑๘	๑๗
๙	นักทรัพยากรบุคคล	๑๓	๒
๑๐	นักประชาสัมพันธ์	๓	๑
๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๒	๑
๑๒	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๙	
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๕	๒
๑๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓	
๑๕	นักวิชาการพัสดุ	๑๒	๑
๑๖	นักวิเทศสัมพันธ์	๗	
๑๗	นิติกร	๒๐	๑
	รวม	๕๗๙	๒๕

ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนั้น ได้มีการนำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงาน ป.ป.ท. มาเป็นหลักการจัดทำเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. เป็นไปอย่างสอดคล้องตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงาน ป.ป.ท.



แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงาน ป.ป.ท.

วิสัยทัศน์ “ขับเคลื่อนธรรมาภิบาล บูรณาการการป้องกันเชิงรุก ทุจริตภาครัฐลดลง ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธา”

พันธกิจ

- ส่งเสริมและขับเคลื่อนธรรมาภิบาลในภาครัฐเชิงรุกแบบบูรณาการและสร้างความเข้มแข็งให้ภาคประชาชนรวมตัวกันเฝ้าระวังการทุจริตทุกรูปแบบ
- กำกับ ขับเคลื่อน และยกระดับการดำเนินการทางวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างรวดเร็ว จริงจัง
- บูรณาการเพื่ออำนวยความสะดวกและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนจากระบบราชการ
- บริหารจัดการคดีทุจริตด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ
- เสริมสร้างสมรรถนะองค์กรและบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ

คำนิยามร่วม PACC : (Office of Public Sector Anti – Corruption Commission)
“ซื่อสัตย์สุจริต จิตอาสา สามัคคี มืออาชีพ”

เป้าประสงค์

“ขับเคลื่อนธรรมาภิบาลประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ปลุกจิตสำนึกสร้างการรับรู้ และพัฒนาระบบงานป้องกันการทุจริตเชิงรุก พัฒนาและยกระดับมาตรการกำกับการลงโทษวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐ บูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการคดี ให้รวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพองค์กรและบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง”

แผนปฏิบัติการ

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ ขับเคลื่อนธรรมาภิบาลประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ปลุกจิตสำนึกสร้างการรับรู้ และพัฒนาระบบงานป้องกันการทุจริตเชิงรุก

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ พัฒนาและยกระดับมาตรการกำกับการลงโทษวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ บูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการคดีให้รวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพองค์กรและบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง



แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่เกี่ยวข้อง

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๕ เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพองค์กรและบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

แนวทางพัฒนา : ๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งธรรมาภิบาลที่มีสมรรถนะสูง
๒. พัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีอาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



➤ ผังความสอดคล้องเชื่อมโยงแผนระดับต่าง ๆ

ผังความเชื่อมโยงของแผนระดับต่าง ๆ กับแผนปฏิบัติราชการ สำนักงาน ป.ป.ท.

รัฐธรรมนูญ 2560	มาตรา 63 : รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และให้ความคุ้มครองประชาชนที่มีฐานะยากจนและด้อยโอกาสในทางเศรษฐกิจและสังคม โดยให้มีมาตรการและกลไกที่จำเป็นเพื่อป้องกันและจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบซึ่งกล่าวอย่างชัดแจ้งว่า ครอบคลุมในการส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวเพื่อมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็น หรือ จัดทำแผน โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ					
ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี	ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ความมั่นคง เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ : นำเมืองมีความมั่นคงในภูมิทัศน์และทุกระดับ		ยุทธศาสตร์ที่ 6 : ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ : ภาคธุรกิจมีความโปร่งใส ปลดการทุจริตและประพฤติมิชอบ			
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)	ประเด็นที่ 1 : ความมั่นคง (2566 – 2570)		ประเด็นที่ 21 : การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (2566 – 2570)			
	เป้าหมายระดับประเด็น : 1. ประชาชนที่มีความมั่นคงในภูมิทัศน์ และทุกระดับเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดระดับประเด็น : ดัชนีชี้วัดสภาพโลก (คะแนน) 1.89	เป้าหมายระดับประเด็น : 2. ประชาชนยุติ กัมมันต์ และมีความยุติธรรม ตัวชี้วัดระดับประเด็น : ดัชนีชี้วัดความสงบสุขโลก (อันดับ) ไม่เกิน 30	เป้าหมายระดับประเด็น : ประเทศโปร่งใสลดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ตัวชี้วัดระดับประเด็น : 1. ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย อันดับไม่เกิน 43 / คะแนน ไม่ต่ำกว่า 57 คะแนน 2. คะแนนเฉลี่ยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานในประเทศไทย (ไม่ต่ำกว่า 89 คะแนน)			
แผนย่อย : การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยพิบัติและภัยพิบัติความมั่นคง	แผนย่อย : การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยพิบัติและภัยพิบัติความมั่นคง		แผนย่อย : การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ			
	เป้าหมาย : 1. ปัญหาความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน ได้รับการแก้ไขจนไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัด : ดัชนีความสงบสุขภาคใต้ (คะแนน) ไม่ค่อยกว่า 80	เป้าหมาย : 2. ภาคใต้มีความสงบสุข รมเพิ่ม ตัวชี้วัด : ดัชนีความสงบสุขภาคใต้ (คะแนน) ไม่ค่อยกว่า 80	เป้าหมาย : 1. ประชาชนมีวิถีชุมชนและพฤติกรรมที่ดีมีคุณธรรม ตัวชี้วัด 1. สัดส่วนเด็กและเยาวชนไทยที่พฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริต ต่อเด็กและเยาวชนไทยทั้งหมด ไม่เกินกว่าร้อยละ 80 2. สัดส่วนประชาชนที่มีวิถีชุมชนที่ดีมีคุณธรรม มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ต่อประชาชนทั้งหมด ไม่เกินกว่า ร้อยละ 80 3. สัดส่วนของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ต่อหน่วยงานภาครัฐทั้งหมด โดยยึดเกณฑ์การประเมิน (ไม่น้อยกว่า 85 คะแนน) ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 100	เป้าหมาย : 2. ภาครัฐและประพฤติมิชอบลดลง ตัวชี้วัด 1. ภาครัฐลดในภาพรวม ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 2. ภาครัฐลดรายหน่วยงาน - ร้อยละเฉลี่ยเจ้าหน้าที่ภาครัฐทุกชั้นยศร้อยละ 50 (ทุจริต) ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 - ร้อยละเฉลี่ยเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่อยู่นอกระบบราชการ ทุจริต ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 3. ภาครัฐลดกับหน่วยงานผู้รับสัมปทานเอกชนทั้งหมด ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	แผนย่อย : การปราบปรามการทุจริต เป้าหมาย : การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ ตัวชี้วัด 1. สัดส่วนกระบวนการดำเนินคดีทุจริตที่จำเป็นต่อระยะเวลากระบวนการตามกฎหมายกำหนด ต่อกระบวนการดำเนินคดีทุจริตทั้งหมด ในเบื้องต้นร้อยละ 20 2. สัดส่วนคดีอาญาที่หน่วยงานได้ส่วนคดีทุจริตถูกฟ้องกลับ ตลอดตั้งแต่ส่งฟ้องทั้งหมด ไม่เกินร้อยละ 3	
แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)	กลยุทธ์ที่ 8 : ไทยมีทั้งกินและเมืองมีง่ะที่ท่าสูง ปลอดภัย เศรษฐกิจยั่งยืน					
นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคง (พ.ศ. 2566 – 2570)	เป้าหมายภาพรวม : ประเทศไทยมีความมั่นคงและมีเสถียรภาพมากขึ้น ประชาชนต่างจะชีวิตโดยปกติสุข รวมทั้งมีการพัฒนาด้วยการบริหารจัดการ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของส่วนราชการและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของชาติ นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 5 : การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยพิบัติชายแดนใต้					
แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)	เป้าหมายภาพรวม : ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ตัวชี้วัดภาพรวม : 1. ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย 2. คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของประเทศไทยในภาพรวม					
	แผนย่อย การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ		แผนย่อย การปราบปรามการทุจริต			
เป้าหมาย : 1. ประชาชนมีวิถีชุมชนและพฤติกรรมที่ดีมีคุณธรรม ตัวชี้วัด 1. สัดส่วนเด็กและเยาวชนไทยที่พฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริต ต่อเด็กและเยาวชนไทยทั้งหมด ไม่เกินกว่าร้อยละ 88 2. สัดส่วนประชาชนที่มีวิถีชุมชนที่ดีมีคุณธรรม มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ต่อประชาชนทั้งหมด ไม่เกินกว่า ร้อยละ 88 3. สัดส่วนของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ต่อหน่วยงานภาครัฐทั้งหมด โดยยึดเกณฑ์การประเมิน (ไม่น้อยกว่า 85 คะแนน) ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 100	เป้าหมาย : 2. ภาครัฐและประพฤติมิชอบลดลง ตัวชี้วัด 1. ภาครัฐลดในภาพรวม ลดลง ร้อยละ 50 2. ภาครัฐลดรายหน่วยงานร้อยละ 50 - ร้อยละเฉลี่ยเจ้าหน้าที่ภาครัฐทุกชั้นยศร้อยละ 50 (ทุจริต) ลดลง ร้อยละ 50 - ร้อยละเฉลี่ยเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่อยู่นอกระบบราชการ ทุจริต ลดลง ร้อยละ 50 3. จำนวนคดีอาญาที่หน่วยงานได้ส่วนคดีทุจริตถูกฟ้องกลับ ตลอดตั้งแต่ส่งฟ้องทั้งหมด ไม่เกินร้อยละ 3		เป้าหมาย : การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ ตัวชี้วัด 1. สัดส่วนกระบวนการดำเนินคดีทุจริตที่จำเป็นต่อระยะเวลากระบวนการตามกฎหมายกำหนด ต่อกระบวนการดำเนินคดีทุจริตทั้งหมด ในเบื้องต้นร้อยละ 20 2. สัดส่วนคดีอาญาที่หน่วยงานได้ส่วนคดีทุจริตถูกฟ้องกลับ ตลอดตั้งแต่ส่งฟ้องทั้งหมด ไม่เกินร้อยละ 3 ของจำนวนคดีที่ยื่นฟ้อง			
	ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ พ.ศ. 2565 – 2570	เป้าหมาย : ยกระดับดัชนีชี้วัดความซื่อสัตย์สุจริตและดัชนีชี้วัดความซื่อสัตย์สุจริตของหน่วยงานราชการและดัชนีชี้วัดความซื่อสัตย์สุจริตของหน่วยงานราชการและดัชนีชี้วัดความซื่อสัตย์สุจริตของหน่วยงานราชการ				
การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development)	เป้าหมายที่ 16 ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและธรรมะยุติธรรมและการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ มีขีดสมรรถนะ และครอบคลุมทุกระดับ -> เป้าหมายย่อยที่ 16.5 : ลดการทุจริตในสำนักงานของรัฐและองค์กรที่สนับสนุนทุน ตัวชี้วัดที่ 1 สัดส่วนของบุคคลที่เคยติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐมากกว่าร้อยละ 1 ครั้ง และมีการให้สินบนหรือถูกเรียกกินสินบนโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐในระยะเวลา 12 เดือนที่ผ่านมา ตัวชี้วัดที่ 2 สัดส่วนขององค์กรธุรกิจที่เคยติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างน้อย 1 ครั้ง และมีการให้สินบนหรือถูกเรียกกินสินบนโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐในระยะเวลา 12 เดือนที่ผ่านมา					
แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี สำนักงาน ป.ป.ท. (พ.ศ. 2566 – 2570)	" ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ บูรณาการการป้องกันเชิงรุก ทุจริตลดการทุจริตลง ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธา "					
	ตัวชี้วัด : ระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI)	ตัวชี้วัด : ระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI)	ตัวชี้วัด : ระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI)	ตัวชี้วัด : ระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI)	ตัวชี้วัด : ระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI)	
แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 1	ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านความซื่อสัตย์สุจริตของสำนักงาน ป.ป.ท. ร่วมกับภาคีที่เกี่ยวข้อง	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 2	บูรณาการการป้องกันเชิงรุก ทุจริตลดการทุจริตลง ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธา	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 3	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 4	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 5



โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ในความรับผิดชอบของกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร

จากแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ กลยุทธ์ที่ ๒ กิจกรรมโครงการ ภายใต้ภารกิจความรับผิดชอบของกลุ่มงานพัฒนาบุคลากรที่จะต้องขับเคลื่อน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สำนักงาน ป.ป.ท. จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินการ โดยมีรายละเอียดกิจกรรม โครงการตามแผนปฏิบัติราชการ และกิจกรรม โครงการที่จะดำเนินการตามภารกิจที่จะสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. ให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

หลักสูตรการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน ประจำปี ๒๕๖๗ งบประมาณ ๑,๑๔๖,๑๐๐ บาท

สำนักงาน ป.ป.ท. ได้กำหนดแผนการอบรมให้ข้าราชการในสังกัด ตามโครงการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบด้วยกิจกรรมย่อยจำนวน ๗ กิจกรรม ดังนี้

- กิจกรรมที่ ๑ : หลักสูตร “วิชาชีพเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท.” รุ่นที่ ๙
- กิจกรรมที่ ๒ : หลักสูตร “วิชาชีพพนักงาน ป.ป.ท. ชั้นที่ ๑” รุ่นที่ ๘
- กิจกรรมที่ ๓ : หลักสูตร “วิชาชีพพนักงาน ป.ป.ท. ชั้นที่ ๒” รุ่นที่ ๕
- กิจกรรมที่ ๔ : หลักสูตรพัฒนาประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานด้านการปราบปรามการทุจริต
- กิจกรรมที่ ๕ : หลักสูตรพัฒนาประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานปราบปรามการทุจริต
- กิจกรรมที่ ๖ : หลักสูตรพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานสำหรับข้าราชการและพนักงานราชการในสายงานสนับสนุนของสำนักงาน ป.ป.ท.

กิจกรรมที่ ๗ : โครงการส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมกับหน่วยงานภายนอก

ซึ่งเป็นหลักสูตรสำคัญในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ท. เกี่ยวกับกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริง และไต่สวนข้อเท็จจริง ตลอดจนกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในทุกด้าน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการปฏิบัติตามแนวทางธรรมาภิบาลและประมวลจริยธรรม มีแนวทางการปฏิบัติและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมตามบทบาทและภารกิจที่ได้รับจาก เพื่อสร้างคุณภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานของพนักงาน ป.ป.ท. และเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. ให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องรวมถึงสร้างความเชื่อมั่น และศรัทธาของประชาชน ต่อกระบวนการตรวจสอบและไต่สวนข้อเท็จจริง ดังนี้

ลำดับที่	หลักสูตร	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	พัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗		๑,๑๔๖,๑๐๐ (สามารถถัวเฉลี่ยได้)	
๑.๑	หลักสูตรวิชาชีพ เจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. รุ่นที่ ๙	เชิงปริมาณ : บุคลากรในสังกัดสำนักงานที่มีคุณสมบัติตามที่หลักสูตรกำหนดได้เข้ารับ	๔๘๑,๓๙๘.๑๖	ไตรมาสที่ ๒



ลำดับที่	หลักสูตร	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
		การศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของผู้ที่มีคุณสมบัติ ทั้งหมด เชิงคุณภาพ : ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ผ่านเกณฑ์การ ประเมินที่กำหนด		
๑.๒	หลักสูตรวิชาชีพ พนักงาน ป.ป.ท. ชั้น ที่ ๑ รุ่นที่ ๘	เชิงปริมาณ : บุคลากรในสังกัด สำนักงานที่มีคุณสมบัติตามที่ หลักสูตรกำหนดได้เข้ารับ การศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของผู้ที่มีคุณสมบัติ ทั้งหมด เชิงคุณภาพ : ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ผ่านเกณฑ์การ ประเมินที่กำหนด	๓๒๐,๐๐๐	ไตรมาสที่ ๓-๔
๑.๓	หลักสูตรวิชาชีพ พนักงาน ป.ป.ท. ชั้น ที่ ๒ รุ่นที่ ๕	เชิงปริมาณ : บุคลากรในสังกัด สำนักงานที่มีคุณสมบัติตามที่ หลักสูตรกำหนดได้เข้ารับ การศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของผู้ที่มีคุณสมบัติ ทั้งหมด เชิงคุณภาพ : ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ผ่านเกณฑ์การ ประเมินที่กำหนด	๒๑๐,๐๐๐	ไตรมาสที่ ๓-๔
๑.๔	หลักสูตรพัฒนาประสิทธิภาพผู้ ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานด้าน การปราชญ์การทุจริต	เชิงปริมาณ : บุคลากรในสังกัด สำนักงานที่มีคุณสมบัติตามที่ หลักสูตรกำหนดได้เข้ารับ การศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของผู้ที่มีคุณสมบัติ ทั้งหมด	๑๔,๗๐๑.๘๔	ไตรมาสที่ ๓-๔



ลำดับที่	หลักสูตร	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
		เชิงคุณภาพ : ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด		
๑.๕	หลักสูตรพัฒนาประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานปราบปรามการทุจริต	เชิงปริมาณ : บุคลากรในสังกัดสำนักงานที่มีคุณสมบัติตามที่หลักสูตรกำหนดได้เข้ารับการศึกษาดูงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้ที่มีคุณสมบัติทั้งหมด เชิงคุณภาพ : ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจ ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด	๑๐,๐๐๐	ไตรมาสที่ ๓-๔
๑.๖	หลักสูตรพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานสำหรับข้าราชการและพนักงานราชการในสายงานสนับสนุนของสำนักงานป.ป.ท.	เชิงปริมาณ : บุคลากรในสังกัดสำนักงานที่มีคุณสมบัติตามที่หลักสูตรกำหนดได้เข้ารับการศึกษาดูงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้ที่มีคุณสมบัติทั้งหมด เชิงคุณภาพ : ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจ ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด	๑๐,๐๐๐	ไตรมาสที่ ๓-๔
๑.๗	โครงการส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานกับหน่วยงานภายนอก	เชิงปริมาณ : สามารถส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมสัมมนา กับหน่วยงานภายนอกไม่น้อยกว่า ๑๖ หลักสูตร และบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกไม่น้อยกว่า ๒๕ รายต่อปี เชิงคุณภาพ : บุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. มีความรู้ความสามารถ ที่ตรงตาม	๑๐๐,๐๐๐	ไตรมาสที่ ๑-๔



ลำดับที่	หลักสูตร	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
		สมรรถนะสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอกเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้ที่หลากหลาย และสร้างเครือข่ายการทำงานที่มีประสิทธิภาพ		

โครงการส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมกับหน่วยงานภายนอก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ที่ใช้งบประมาณ (จากข้อ ๑.๗)

ลำดับที่	หลักสูตร	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ	กรมบัญชีกลาง	๑๒,๐๐๐	ไตรมาสที่ ๑-๓
๒	หลักสูตรผู้กำกับการ	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	๒๓,๒๐๐	ไตรมาสที่ ๒
๓	หลักสูตรการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังและการเพิ่มพูนความรู้สำหรับเจ้าหน้าที่พัสดุ	กรมบัญชีกลาง	๕,๐๐๐	ไตรมาสที่ ๒-๓
๔	หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี	กระทรวงมหาดไทย	๑๒,๐๐๐	ไตรมาสที่ ๔
๕	หลักสูตรการเขียนหนังสือราชการ	ศูนย์พัฒนาบุคลากร	๘,๐๐๐	ไตรมาสที่ ๔
๖	หลักสูตรของสถาบันการประชาสัมพันธ์	กรมประชาสัมพันธ์	๖,๐๐๐	ไตรมาสที่ ๓
๗	หลักสูตรการจัดทำแผนกลยุทธ์องค์กร	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	๕,๘๐๐	ไตรมาสที่ ๒
๘	หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	๒๘,๐๐๐	ไตรมาสที่ ๔



หลักสูตรการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ประจำปี ๒๕๖๗ ที่ไม่ใช้งบประมาณ

ลำดับที่	หลักสูตร	หน่วยงานที่จัด	หมายเหตุ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	หลักสูตรนักบริหารระดับสูง	สำนักงาน ก.พ.		ไตรมาสที่ ๓-๔
๒	หลักสูตรผู้บริหารกระบวนการยุติธรรม ระดับสูง	ศาลยุติธรรม		ไตรมาสที่ ๑-๔
๓	หลักสูตรการสืบสวนสอบสวนทางการ เงิน	สำนักงานโครงการ ILEA - BANGKOK		ไตรมาสที่ ๓
๔	หลักสูตร "การบริหารเชิงนิติศาสตร์ ระดับสูง" วทน.	สภานายความในพระ บรมราชูปถัมภ์		ไตรมาสที่ ๒
๕	หลักสูตรธรรมาภิบาลการจัดการที่ดิน และอสังหาริมทรัพย์ชั้นสูง (ธทส.)	กระทรวงมหาดไทย		ไตรมาสที่ ๑
๖	โครงการอบรมให้ความรู้รอบการ ประเมินดัชนีวัดระดับความมั่นคง ปลอดภัยไซเบอร์	สำนักงานคณะกรรมการ รักษาความมั่นคง ปลอดภัยไซเบอร์ แห่งชาติ		ไตรมาสที่ ๑-๒
๗	โครงการเตรียมความพร้อมการดำเนิน คดีตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับ เป็นพินัย พ.ศ. ๒๕๖๕	สำนักงานอัยการสูงสุด		ไตรมาสที่ ๑
๘	หลักสูตรการป้องกันอาชญากรรมกับ การอำนวยความสะดวกยุติธรรมในสังคม Crime Prevention	สำนักงานกิจการ ยุติธรรม		ไตรมาสที่ ๑
๙	โครงการพัฒนาบริการโครงสร้าง พื้นฐานและความมั่นคงปลอดภัยด้าน ดิจิทัล (Infrastructure and Security)	สำนักงานคณะกรรมการ ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ		ไตรมาสที่ ๒-๓
๑๐	หลักสูตรการบริหารจัดการความมั่นคง แห่งชาติ (บมช.)	สำนักข่าวกรองแห่งชาติ		ไตรมาสที่ ๒-๓
๑๑	หลักสูตรการบริหารงานยุติธรรมระดับสูง	สำนักงานกิจการ ยุติธรรม		ไตรมาสที่ ๑-๔



ลำดับที่	หลักสูตร	หน่วยงานที่จัด	หมายเหตุ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑๒	หลักสูตร Leadership & Executive Development (LED) Programme ของ ICAC	สำนักงานคณะกรรมการ อิสระป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต (ICAC)		ไตรมาสที่ ๑-๒
๑๓	หลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ ในราชการไทย	สำนักงาน ก.พ.		ไตรมาสที่ ๒-๓
๑๔	หลักสูตรนักรับบริหารการงบประมาณ ระดับสูง	สำนักงบประมาณ		ไตรมาสที่ ๓-๔
๑๕	หลักสูตรส่งเสริมความรู้ด้าน การงบประมาณสำหรับหน่วยงาน ภายนอก	สำนักงบประมาณ		ไตรมาสที่ ๓