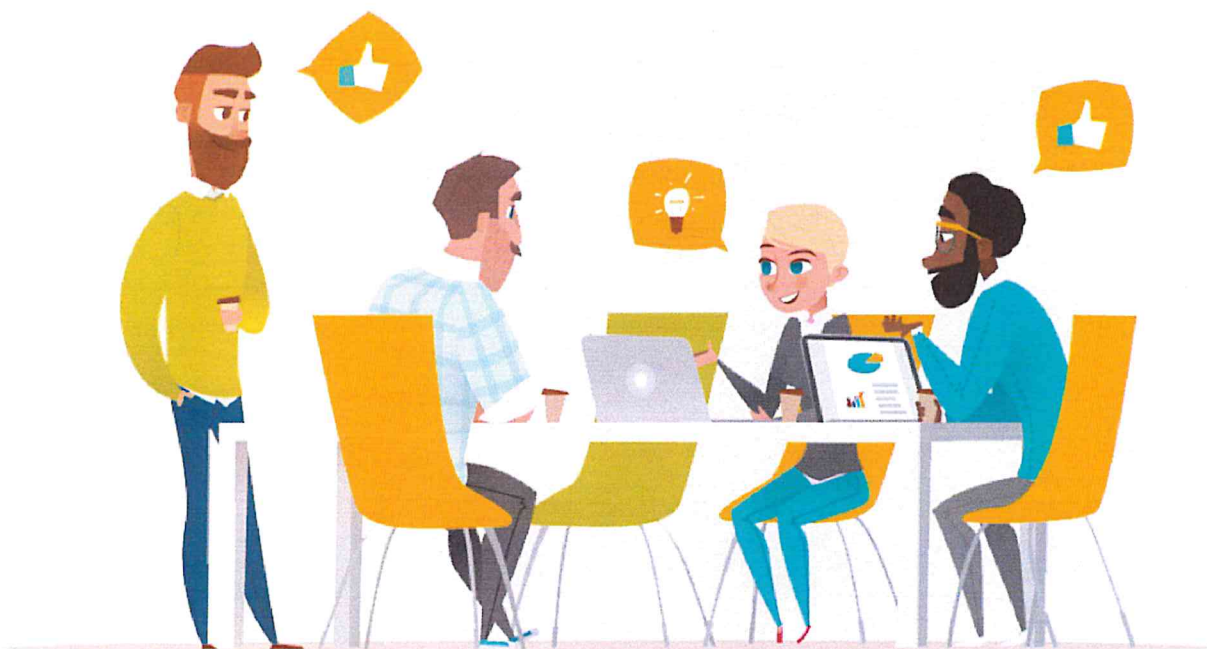




สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

Office of Public Sector Anti-Corruption Commission



แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

บทนำ

การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดำเนินการภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการสำนักงาน ป.ป.ท. ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ป.ป.ท. พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ป.ป.ท. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยสอดคล้องเชื่อมโยงในมิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work life) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งมุ่งเน้นให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เกิดความสุขในการทำงาน รวมทั้งเป็นการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรเพื่อยกระดับองค์กรสู่ระบบราชการ ๔.๐ และสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนององยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่ทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และมีความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

สำนักงาน ป.ป.ท. จึงได้จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติการฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น และตั้งใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป



(นายภูมิวิศาล เกษมสุข)

รองเลขาธิการ รักษาการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

สารบัญ

หน้าที่

บทที่ ๑	กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร สำนักงาน ป.ป.ท. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	
	(๑) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๔
	(๒) กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๔
	(๓) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ ของสำนักงาน ก.พ.	๕
	(๔) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ป.ป.ท. พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)	๕
	(๕) แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ป.ป.ท. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๕ - ๖
บทที่ ๒	แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๗ - ๑๕

ภาคผนวก

บทที่ ๑

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๓๔ บัญญัติว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

๒. กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

กรอบมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) หมายถึงผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ กำหนดในมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ดังนี้

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่

(๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่

(๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่

๓. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงาน ก.พ.

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านการทำงาน

เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านส่วนตัว

เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านสังคม

เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมีความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านเศรษฐกิจ

เพื่อให้ข้าราชการมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ป.ป.ท. พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

๔.๑ วิสัยทัศน์ด้านการบริหารงานบุคคล

“ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง”

๔.๒ กรอบมาตรฐานความสำเร็จและประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับแผนพัฒนาบุคคลกรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์
ขององค์กรและจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนา
ให้เพียงพอกับแผนงานโครงการฯ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีสมรรถนะ
เหมาะสมกับตำแหน่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
การประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของเครื่องมือ
วิธีการและผู้ประเมิน เพื่อสามารถให้สิ่งตอบแทน
ตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างทางก้าวหน้าในอาชีพและพัฒนาระบบสร้าง
แรงจูงใจเพื่อรักษาศักยภาพที่มีประสิทธิภาพสูงไว้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาส่วนราชการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหาร
จัดการความรู้

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและพร้อม
ให้มีการตรวจสอบ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิต
กับการทำงาน

๕. แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ป.ป.ท. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เป้าประสงค์ : (๑) มีการจัดสวัสดิการที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายได้ตรงกับความต้องการของข้าราชการ

(๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท.

(๓) ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง
ผู้บริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน

(๔) มีการสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุน
ให้สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่

กลยุทธ์

- : (๑) จัดทำแนวทางในการกำหนดจัดสวัสดิการภายในนอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ของสำนักงาน ป.ป.ท.
- (๒) กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๓) การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารกับ ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง
- (๔) การปรับปรุง/พัฒนาสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และสถานที่ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บทที่ ๒
แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท.
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สำนักงาน ป.ป.ท. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ป.ป.ท. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน

เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจทำงาน และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ จัดระบบการทำงาน วิธีการทำงานที่เหมาะสม ชัดเจน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในระบบปกติ

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมให้หน่วยงานมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักคุณธรรม ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริม ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว

เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างสุขภาพเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี และมีจิตใจที่ผ่อนคลาย

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างให้บุคลากรมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่น มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม

เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ดีต่อกัน มีความรักและความสามัคคี รวมทั้งความภูมิใจในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการคิดเชิงบวก มีจิตสาธารณะ มีความรัก ความสามัคคีกันภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้หน่วยงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม ให้บุคลากรมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ

เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการออม และการบริหารจัดการ
ด้านการเงิน

กลยุทธ์ที่ ๒ จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความ
เดือดร้อนและลดรายจ่ายของบุคลากร

แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	งาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	วิธีการดำเนินการ	ไตรมาส				ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม
					๑	๒	๓	๔		
กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร	๑. สถานที่ทำงานปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ มีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๑.กิจกรรม ๕ ส.	ร้อยละความสำเร็จของ การจัดกิจกรรม	ทุกหน่วยงานมีการจัดกิจกรรม ๕ ส.	✓	✓	✓	✓	ทุกหน่วยงานในสำนักงาน ป.ป.ท.	รายงานผลหลังจากดำเนินการแล้วเสร็จตามไตรมาส
		๒. กิจกรรม Big Cleaning Day	ร้อยละความสำเร็จของ การจัดกิจกรรม	ทุกหน่วยงานมีการจัดกิจกรรม Big Cleaning Day ปีละ ๑ ครั้ง			✓		ทุกหน่วยงานในสำนักงาน ป.ป.ท.	
	๒. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน และอุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย เหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๑.การจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพียงพอในการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จ ในการจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้และปรับปรุง ระบบอุปกรณ์เทคโนโลยีภายในสำนักงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบสำรวจและจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ ในการทำงานตลอดจน ปรับปรุงระบบอุปกรณ์ สำนักงานให้มีประสิทธิภาพ และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	✓	✓	✓	✓	- สลธ. (กงค.) - ศทส.	
		๒.การจัดตั้งความรู้ในหน่วยงาน	ร้อยละความสำเร็จของ หน่วยงานในการจัด กิจกรรม	ทุกหน่วยงานมีการจัดตั้ง ความรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เช่น การจัดมุมหนังสือ แผ่นพับเผยแพร่ความรู้ สื่อความรู้ออนไลน์ เป็นต้น				✓	ทุกหน่วยงานในสำนักงาน ป.ป.ท.	

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	งาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	วิธีการดำเนินการ	ไตรมาส				ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม
					๑	๒	๓	๔		
กลยุทธ์ที่ ๒ : จัดระบบการทำงาน วิธีการทำงานที่เหมาะสม ชัดเจน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควบคู่กับการทำงานในระบอบปกติ	บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครอบคลุมทั่วถึง	การสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. รับรู้ข่าวสารขององค์กร ตลอดจนการบริหารงานบุคคลผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ อย่างน้อย ๑ ช่องทาง	การเผยแพร่สื่อความรู้ข่าวสารผ่านช่องทางต่างๆ (สื่อประชาสัมพันธ์ /Social Media / Line /Facebook Website ต่างๆ เป็นต้น)	✓	✓	✓	✓	- สลธ. (กลุ่มงานสื่อสารองค์กร) (กบบ.)	
กลยุทธ์ที่ ๒ : จัดระบบการทำงาน วิธีการทำงานที่เหมาะสม ชัดเจน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควบคู่กับการทำงานในระบอบปกติ	หน่วยงานมีระบบการทำงาน และวิธีการทำงานที่เหมาะสม ชัดเจน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควบคู่กับการทำงานในระบอบปกติ	๑. การจัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงาน	ความสำเร็จของหน่วยงานในการจัดทำคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงาน	ทุกหน่วยงานจัดทำคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ ๑ เรื่อง	✓			✓	ทุกหน่วยงานในสำนักงาน ป.ป.ท.	รายงานผลหลังจากดำเนินการแล้วเสร็จตามไตรมาส
กลยุทธ์ที่ ๒ : จัดระบบการทำงาน วิธีการทำงานที่เหมาะสม ชัดเจน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควบคู่กับการทำงานในระบอบปกติ	๒. กิจกรรมการแบ่งปันความรู้แบบพี่สอนน้อง/ถ่ายทอดความรู้ภายในหน่วยงาน	ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทำคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ ๑ เรื่อง	ทุกหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานในหน่วยงานให้บุคลากรแบ่งปันความรู้/ถ่ายทอดความรู้ภายในหน่วยงาน เช่น การเขียนบทความ เผยแพร่ความรู้ในการปฏิบัติงานทาง Social Media หรือ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ด้านต่างๆ เป็นต้น	ทุกหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานในหน่วยงานให้บุคลากรแบ่งปันความรู้/ถ่ายทอดความรู้ภายในหน่วยงาน เช่น การเขียนบทความ เผยแพร่ความรู้ในการปฏิบัติงานทาง Social Media หรือ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ด้านต่างๆ เป็นต้น	✓	✓	✓	✓	ทุกหน่วยงานในสำนักงาน ป.ป.ท.	

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	งาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	วิธีการดำเนินการ	ไตรมาส				ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม
					๑	๒	๓	๔		
กลยุทธ์ที่ ๓ : ส่งเสริมให้หน่วยงานมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพตามหลักคุณธรรมตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรหน้าที่ความรับผิดชอบ	มีหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม	๑. การจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส	ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม	สำนักงาน ป.ป.ท.ดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม แจ้งเวียนให้บุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ถือปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	- สลธ. (กบป.)	รายงานผลหลังจากดำเนินการแล้วเสร็จตามไตรมาส
		๒.การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท.	จำนวนกิจกรรม/กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการเผยแพร่	สำนักงาน ป.ป.ท. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. หรือเผยแพร่กระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทางสื่อออนไลน์หลายช่องทาง อาทิเช่น website ของสำนักงาน หรือทาง Social Media เป็นต้น	✓	✓	✓	✓	- สลธ. (กบป.) (กบป.)	

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	งาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	วิธีการดำเนินการ	ไตรมาส				ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม
					๑	๒	๓	๔		
กลยุทธ์ที่ ๑ : เสริมสร้างสุขภาพเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี และมีจิตใจที่ผ่อนคลาย	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่ดีถูกต้อง และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและการดำรงชีวิต	กิจกรรมการตรวจสุขภาพ/รับวัคซีน/ให้คำแนะนำด้านสุขภาพให้กับบุคลากรประจำปี	ร้อยละของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท.ได้รับการตรวจสุขภาพ/รับวัคซีน/คำแนะนำด้านสุขภาพให้กับบุคลากร	สำนักงาน ป.ป.ท.จัดให้มีการตรวจสุขภาพ/มีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. เข้ารับการตรวจสุขภาพ/รับวัคซีน ประจำปี ประจําปี อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง				✓	สสอ.(กบป.)	รายงานผลหลังจากดำเนินการแล้วเสร็จตามไตรมาส
กลยุทธ์ที่ ๒ : เสริมสร้างให้บุคลากรมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่น มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๑.กิจกรรมครอบครัวสัมพันธ์ในวาระสำคัญต่างๆ เช่น Walk Rally ครอบครัว กิจกรรมส่งเสริมศักยภาพเปิดโอกาสให้ครอบครัวเข้าร่วมงานด้วย ๒.กิจกรรมรณรงค์เสริมสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในครอบครัว	ทุกหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมครอบครัวสัมพันธ์ในวาระสำคัญต่างๆ เช่น Walk Rally ครอบครัว กิจกรรมส่งเสริมศักยภาพเปิดโอกาสให้ครอบครัวเข้าร่วมงานด้วย	✓				ทุกหน่วยงานในสำนักงาน ป.ป.ท.	รายงานผลหลังจากดำเนินการแล้วเสร็จตามไตรมาส

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ดีต่อกัน มีความรักและความสามัคคี รวมทั้งความภูมิใจในองค์กร

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	งาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	วิธีการดำเนินการ	ไตรมาส				ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม
					๑	๒	๓	๔		
กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการคิดเชิงบวก มีจิตสาธารณะ มีความรัก ความสามัคคีกันภายในองค์กร	๑. บุคลากรมีทักษะการคิดเชิงบวก มีความรักความสามัคคีกัน และร่วมมือกันมากขึ้น	กิจกรรมในวาระสำคัญต่างๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ งานวันเกษียณอายุราชการ วันครบรอบวันสถาปนาสำนักงาน เป็นต้น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ	สำนักงาน ป.ป.ท. จัดให้มีการในวันสำคัญต่างๆ จัดให้มีการรับประทานอาหาร หรือมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	สสธ.(กบข.)	รายงานผลหลังจากดำเนินการแล้วเสร็จตามไตรมาส
	๒. บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี มีจิตสาธารณะ และมุ่งบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมมากขึ้น	กิจกรรมสาธารณประโยชน์ เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมเลี้ยงอาหารเด็กกำพร้า ผู้พิการ หรือการบริจาคสิ่งของ หรือการบริจาคสิ่งของเงินทองให้กับผู้ด้อยโอกาส หรือผู้ประสบภัยพิบัติ หรือการบริจาคโลหิต เป็นต้น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ	สำนักงาน ป.ป.ท. จัดให้มีการจิตอาสา กิจกรรมเลี้ยงอาหารเด็กกำพร้า ผู้พิการ หรือการบริจาคสิ่งของ หรือการบริจาคสิ่งของเงินทองให้กับผู้ด้อยโอกาส หรือผู้ประสบภัยพิบัติ หรือการบริจาคโลหิต เป็นต้น	✓				สสธ.(กขอ.)	

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	งาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	วิธีการดำเนินการ	ไตรมาส				ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม
					๑	๒	๓	๔		
กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมให้หน่วยงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมให้บุคลากรมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน	วัฒนธรรมและค่านิยมหลักในการทำงานของสำนักงาน ป.ป.ท. ได้รับการเสริมสร้างให้มีความเข้มแข็ง	การแต่งกายด้วยชุดเครื่องแบบราชการ (สี kaki) หรือเครื่องแบบพิเศษ (สีกรมท่า) ในวันจันทร์ของทุกสัปดาห์	ร้อยละของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. แต่งกายด้วยชุดเครื่องราชการ (สี kaki) หรือเครื่องแบบพิเศษ (สีกรมท่า) ในวันจันทร์ของทุกสัปดาห์	ทุกหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติภายในหน่วยงานให้ข้าราชการแต่งกายด้วยชุดเครื่องแบบราชการ (สี kaki) หรือเครื่องแบบพิเศษ (สีกรมท่า) ในวันจันทร์ของทุกสัปดาห์	✓	✓	✓	✓	ทุกหน่วยงานในสำนักงาน ป.ป.ท.	รายงานผลหลังจากดำเนินการแล้วเสร็จตามไตรมาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	งาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	วิธีการดำเนินการ	ไตรมาส				ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม
					๑	๒	๓	๔		
กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการออม และการบริหารด้านการเงิน	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการออมและการเงิน	กิจกรรมการให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการระบบการเงิน และการออม	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ	สำนักงาน ป.ป.ท. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์/อบรมสัมมนาเผยแพร่ความรู้เรื่องการเงินการออมและการลงทุนด้านการเงิน				✓	สสธ.(กบป.)	รายงานผลหลังจากดำเนินการแล้วเสร็จตามไตรมาส
	บุคลากรได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	๑.การสร้างเครือข่ายด้านสินเชื่อสำหรับการบริหารจัดการระบบการเงินของตนเอง	ร้อยละของบุคลากรที่ใช้บริการสินเชื่อผ่านธนาคารที่มีข้อตกลงกับสำนักงาน ป.ป.ท.	สำนักงาน ป.ป.ท. ประสานงานเพื่อทำข้อตกลงด้านสินเชื่อโครงการต่างๆ กับธนาคารเพื่อให้ได้ดอกเบี้ยพิเศษแก่ข้าราชการในหน่วยงาน	✓		✓		สสธ.(กบป.)	รายงานผลหลังจากดำเนินการแล้วเสร็จตามไตรมาส
กลยุทธ์ที่ ๒ : จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและลดรายจ่ายของบุคลากร		๒. การจัดส่งของขวัญหรือร่วมแสดงความอาลัยในพิธีสวดอภิธรรม กรณียิศา มารดา คู่สมรส หรือบุตรชอบด้วยกฎหมายของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท.เสียชีวิต โดยจ่ายตามจริงไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท/ราย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ	คณะกรรมการสวัสดิการฯ อนุมัติค่าพวงหรีดการณียิศา มารดา คู่สมรสหรือบุตรชอบด้วยกฎหมายของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท.เสียชีวิต จ่ายตามจริงไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท	✓		✓		สสธ.(กบป.)	