



รายงานผลการดำเนินงาน

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

(สำนักงาน ป.ป.ท.)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

สำนักงานเลขาธิการ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
ณ วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

รายงานผลการดำเนินงาน แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

สำนักงาน ป.ป.ท. โดยสำนักงานเลขาธิการ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ได้กำหนดแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุ ๑๕ เป้าประสงค์ โดยดำเนินการภายใต้ ๒๑ กลยุทธ์ ๓๑ กิจกรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
๑. มีแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับบริบทขององค์กรในอนาคต (กลยุทธ์ที่ ๑.)	๑. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ป.ป.ท. ที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงาน ป.ป.ท. (กิจกรรมที่ ๑.)	๑. การทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ป.ป.ท. (ตัวชี้วัดที่ ๑.)	๑. ระดับความสำเร็จของการทบทวนและกำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ป.ป.ท. พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	สสธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ฝ่ายวิชาการและอัตรากำลัง	✓(๑)
๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนในเชิงปริมาณและคุณภาพ (กลยุทธ์ที่ ๒.)	๒. กำหนดนโยบายการบริหารอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. (กิจกรรมที่ ๕. ,๖.)	๒. การจัดทำแผนอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) (ตัวชี้วัดที่ ๕.)	๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ -๒๕๖๕)	สสธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ฝ่ายวิชาการและอัตรากำลัง	อยู่ระหว่างดำเนินการ
		๓. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) (ตัวชี้วัดที่ ๖.)	๓. ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำรายงานสรุปผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังของสำนักงาน ป.ป.ท. ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	สสธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ฝ่ายวิชาการและอัตรากำลัง	อยู่ระหว่างดำเนินการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
๓. มีการกำหนดมาตรฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนตามบริบทขององค์กร (กลยุทธ์ที่ ๓. ,๔.)	๓. จัดทำพจนานุกรมความสามารถเชิงสมรรถนะข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ท. (กิจกรรมที่ ๔.)	๔. การทบทวนและกำหนดความสามารถเชิงสมรรถนะของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. (ตัวชี้วัดที่ ๔.)	๔. ระดับความสำเร็จในการทบทวนและกำหนดความสามารถเชิงสมรรถนะของข้าราชการในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท.	สธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ฝ่ายวิชาการและอัตรากำลัง	✓(๒)
	๔. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ประจำตำแหน่งในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. (กิจกรรมที่ ๕. ,๖.)	๕. การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ประจำตำแหน่งในสายงานหลักของสำนักงาน ป.ป.ท. (ตัวชี้วัดที่ ๕.)	๕. ระดับความสำเร็จของจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ประจำตำแหน่งในสายงานหลักของสำนักงาน ป.ป.ท.	สธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ฝ่ายวิชาการและอัตรากำลัง	อยู่ระหว่างดำเนินการ
		๖. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ประจำตำแหน่งในสำนักงาน ป.ป.ท. (ตัวชี้วัดที่ ๖.)	๖. ระดับความสำเร็จในการจัดทำรายงานสรุปผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ประจำตำแหน่งในสำนักงาน ป.ป.ท.	สธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ฝ่ายวิชาการและอัตรากำลัง	✓(๓)
๔. มีนโยบายอย่างชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร (กลยุทธ์ที่ ๕.)	๕. กำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. (กิจกรรมที่ ๗.)	๗. การจัดทำแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ตัวชี้วัดที่ ๗.)	๗. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	สธ. กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร	✓(๔)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
๕. มีกระบวนการคัดเลือก การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการที่ดีทำให้ได้บุคลากรที่มีทักษะและสมรรถนะมี สอดคล้องกับความจำเป็นของส่วน ราชการ (กลยุทธ์ที่ ๖.)	๖. กำหนดมาตรฐาน กระบวนการ แนวทางในการคัดเลือก การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง โดย กำหนดให้มีทักษะและสมรรถนะ สอดคล้องกับความจำเป็นของส่วน ราชการ (กิจกรรมที่ ๘. ,๙. ,๑๐.)	๘. การกำหนดแนวทางในการสรรหา/ คัดเลือกข้าราชการ เพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ด้วยวิธีการรับโอน (ตัวชี้วัดที่ ๘.)	๘. ระดับความสำเร็จของการ กำหนดแนวทางในการสรรหา/ คัดเลือกข้าราชการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ใน สังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ด้วย วิธีการ รับโอน เพื่อเสนอ เลขาธิการฯ พิจารณาได้	สลธ. กลุ่มงานบริหารงาน บุคคล ฝ่ายวิชาการและ อัตรากำลัง	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ
		๙. การกำหนดแนวทางประกอบการ พิจารณาแต่งตั้งข้าราชการเพื่อเลื่อนสู่ ระดับที่สูงขึ้นของสำนักงาน ป.ป.ท. (ตัวชี้วัดที่ ๙.)	๙. ระดับความสำเร็จของการ กำหนดแนวทางประกอบการ พิจารณาแต่งตั้งข้าราชการเพื่อ เลื่อนสู่ระดับที่สูงขึ้นของ สำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อเสนอ เลขาธิการฯ พิจารณาได้	สลธ. กลุ่มงานบริหารงาน บุคคล ฝ่ายวิชาการและ อัตรากำลัง ฝ่ายสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ
		๑๐. การกำหนดแนวทางการบริหาร ตำแหน่งว่างของสำนักงาน ป.ป.ท. (ตัวชี้วัดที่ ๑๐.)	๑๐. ระดับความสำเร็จในการ กำหนดแนวทางการบริหาร ตำแหน่งว่างของสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อเสนอเลขาธิการฯ พิจารณาได้	สลธ. กลุ่มงานบริหารงาน บุคคล ฝ่ายวิชาการและ อัตรากำลัง	✓(๕)
๖. ข้าราชการมีความพึงพอใจต่อ ภาพรวมของประสิทธิภาพการ ดำเนินกิจกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมี ความถูกต้องและทันเวลา (กลยุทธ์ที่ ๑๒. ,๑๓.)	๗. จัดทำคู่มือมาตรฐานการ ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลรายกระบวนการ (กิจกรรมที่ ๑๑.)	๑๑. การจัดทำคู่มือมาตรฐานการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล อย่างน้อยปีละ ๒ กระบวนงาน (ตัวชี้วัดที่ ๑๑.)	๑๑. จำนวนคู่มือมาตรฐานการ ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ปีละ ๒ กระบวนงาน	สลธ. กลุ่มงานบริหารงาน บุคคล	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
	๘. จัดทำเว็บไซต์เฉพาะงานบริหารงานบุคคล (กิจกรรมที่ ๑๒.)	๑๒. การจัดทำเว็บไซต์กลุ่มงานบริหารงานบุคคล (ตัวชี้วัดที่ ๑๒.)	๑๒. สำนักงาน ป.ป.ท. มีเว็บไซต์เฉพาะงานบริหารงานบุคคล สำหรับเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูล	สสธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ฝ่ายวิชาการและอัตรากำลัง	✓(๖)
๗. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (กลยุทธ์ที่ ๙.)	๙. นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS : Departmental Personnel Information System) มาใช้จัดการระบบข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ป.ป.ท. (กิจกรรมที่ ๑๓. ,๑๔.)	๑๓. การนำข้อมูลบุคลากรลงระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ของสำนักงาน ป.ป.ท. มีความครบถ้วนเป็นปัจจุบัน (ตัวชี้วัดที่ ๑๓.)	๑๓. ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) มีความครบถ้วนเป็นปัจจุบัน สามารถให้บริการข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างรวดเร็ว	สสธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ	✓(๗)
		๑๔. การให้ความรู้พื้นฐานในการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ของสำนักงาน ป.ป.ท. (ตัวชี้วัดที่ ๑๔.)	๑๔. ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการให้ความรู้พื้นฐานในการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ของสำนักงาน ป.ป.ท.	สสธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ	✓(๘)
๘. ข้าราชการได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ (กลยุทธ์ที่ ๑๐. ,๑๑.)	๑๐. กำหนดแนวทาง/นโยบายที่ชัดเจนในการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ท. (กิจกรรมที่ ๑๕.)	๑๕. การจัดทำข้อเสนอแนวทางการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ท. (ตัวชี้วัดที่ ๑๕.)	๑๕. ระดับความสำเร็จในการจัดทำข้อเสนอแนวทางการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ท.	สสธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ฝ่ายวิชาการและอัตรากำลัง	อยู่ระหว่างดำเนินการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
	๑๑. การปรับปรุงและการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. (กิจกรรมที่ ๑๖.)	๑๖. การจัดทำคำขอกำหนดตำแหน่ง หัวหน้างาน/วิชาการ (ประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ / ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส) (ตัวชี้วัดที่ ๑๖.)	๑๖. ระดับความสำเร็จในการจัดทำร่างคำขอกำหนดตำแหน่ง หัวหน้างาน (ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ / ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส) เสนอเลขาธิการฯพิจารณาได้	สสธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ฝ่ายวิชาการและอัตรากำลัง	✓(๙)
๙. มีการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (กลยุทธ์ที่ ๑๒.)	๑๒. การจัดกิจกรรมการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง (กิจกรรมที่ ๑๗. ,๑๘.)	๑๗. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อเสนอรายชื่อเข้ารับรางวัลข้าราชการพลเรือนสามัญดีเด่น ประจำปี (ตัวชี้วัดที่ ๑๗.)	๑๗. ระดับความสำเร็จในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อเสนอรายชื่อเข้ารับรางวัลข้าราชการพลเรือนสามัญดีเด่น ประจำปี	สสธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ	✓(๑๐)
		๑๘. การคัดเลือกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ดีเด่นประจำปี เพื่อรับรางวัลจากสำนักงาน ป.ป.ท. (ตัวชี้วัดที่ ๑๘.)	๑๘. ระดับความสำเร็จในการคัดเลือกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ดีเด่นประจำปี เพื่อรับรางวัลจากสำนักงาน ป.ป.ท.	สสธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ	✓(๑๑)
๑๐. การสร้างวัฒนธรรม บรรยากาศ ที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคลและ ผู้สนใจอย่างต่อเนื่อง (กลยุทธ์ที่ ๑๓. ,๑๔.)	๑๓. สร้างคลังความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไว้ใน สื่อต่างๆ ที่ผู้สนใจสามารถเข้าถึงได้ ง่าย และศึกษาข้อมูลได้โดยง่าย (กิจกรรมที่ ๑๙.)	๑๙. การจัดทำองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเผยแพร่ไว้ในสื่อช่องทางต่างๆ (ตัวชี้วัดที่ ๑๙.)	๑๙. จำนวนการจัดทำองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถเผยแพร่ไว้ในสื่อช่องทางต่างๆ อย่างน้อยปีละ ๒ เรื่อง	สสธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ฝ่ายวิชาการและอัตรากำลัง	อยู่ระหว่างดำเนินการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
	๑๔. พัฒนาความรู้และทักษะให้กับนักทรัพยากรบุคคล (กิจกรรมที่ ๒๐.)	๒๐. การส่งนักทรัพยากรบุคคลเข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ตัวชี้วัดที่ ๒๐.)	๒๐. จำนวนนักทรัพยากรบุคคลทั้งหมดในสังกัดได้รับการพัฒนาความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประจำทุกปี	สลธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล	✓(๑๒)
๑๑. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส (กลยุทธ์ที่ ๑๕. ,๑๖.)	๑๕. การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงาน ป.ป.ท. (กิจกรรมที่ ๒๑. ,๒๒.)	๒๑. การเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงาน ป.ป.ท. (ตัวชี้วัดที่ ๒๑.)	๒๑. ระดับความสำเร็จในการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงาน ป.ป.ท.	สลธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ฝ่ายวิชาการและ อัตรากำลัง	✓(๑๓)
		๒๒. การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงาน ป.ป.ท. (ตัวชี้วัดที่ ๒๒.)	๒๒. ระดับความสำเร็จในการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงาน ป.ป.ท.	สลธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ฝ่ายวิชาการและ อัตรากำลัง	✓(๑๔)
	๑๖. กำหนดหลักเกณฑ์หรือแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเปิดเผยและตรวจสอบการดำเนินการได้ (กิจกรรมที่ ๒๓.)	๒๓. การจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสำนักงาน ป.ป.ท. (ตัวชี้วัดที่ ๒๓.)	๒๓. สำนักงาน ป.ป.ท. มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสำนักงาน ป.ป.ท. ในทุกรอบการประเมิน	สลธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ	✓(๑๕)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
๑๒. การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และผลการปฏิบัติราชการด้านอื่นของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. (กลยุทธ์ที่ ๑๗. ,๑๘.)	๑๗. การสร้างระบบการจัดการข้อร้องเรียน การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ จากการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ที่ชัดเจนได้มาตรฐาน (กิจกรรมที่ ๒๔. ,๒๕.)	๒๔. การกำหนด/พัฒนาระบบการจัดการข้อร้องเรียน การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ จากการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. (ITA ๖๒) (ตัวชี้วัดที่ ๒๔. ,๒๕.)	๒๔. ระดับความสำเร็จของการกำหนด/พัฒนาระบบการจัดการข้อร้องเรียน การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ จากการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท.	สสธ. กลุ่มงานวินัย	อยู่ระหว่างดำเนินการ
			๒๕. ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ ประเด็น “ดัชนีความโปร่งใส” ผ่านหลักเกณฑ์ที่กำหนด	สสธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล กลุ่มงานวินัย	อยู่ระหว่างดำเนินการ
		๒๕. การดำเนินการตามมาตรการทางวินัยในการสืบสวนข้อเท็จจริงกรณีข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ถูกกล่าวหาว่าประพฤติมิชอบหรือกระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ตัวชี้วัดที่ ๒๖.)	๒๖. ร้อยละความสำเร็จในการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงและ/หรือคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยได้แล้วเสร็จตามที่มาตรการทางวินัยกำหนด	สสธ. กลุ่มงานวินัย	✓(๑๖)
	๑๘. กำหนดมาตรการแนวทางในการดำเนินการป้องกันการเกิดข้อร้องเรียน การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ จากการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. (กิจกรรมที่ ๒๖. ,๒๗.)	๒๖. การกำหนดมาตรการทางวินัยหรือแนวทางการดำเนินการทางวินัยกับหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ในกรณีที่ประพฤติมิชอบ (ตัวชี้วัดที่ ๒๗.)	๒๗. ระดับความสำเร็จในการกำหนดมาตรการหรือแนวทางในการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดกับหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ที่ประพฤติมิชอบ	สสธ. กลุ่มงานวินัย	อยู่ระหว่างดำเนินการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
		๒๗. การจัดทำสัญญาประชาคมร่วมกันระหว่างหัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงาน และผู้ได้บังคับบัญชาว่าจะรักษาวินัย ยึดมั่นและปฏิบัติตามสัญญาประชาคม (ตัวชี้วัดที่ ๒๘.)	๒๘. จำนวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทั้งหมดในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ลงนามรับรู้ รับทราบ และถือปฏิบัติตามเจตนารมณ์ในการจัดทำและประกาศสัญญาประชาคมร่วมกัน	สธ. กลุ่มงานวินัย	✓ (๑๗)
๑๓. มีการจัดสวัสดิการที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายได้ตรงกับความต้องการของข้าราชการ (กลยุทธ์ที่ ๑๙.)	๑๙. จัดทำแนวทางในการกำหนดจัดสวัสดิการภายนอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ของสำนักงาน ป.ป.ท. (กิจกรรมที่ ๒๘. ,๒๙)	๒๘. การจัดทำข้อเสนอในการจัดสวัสดิการภายในสำนักงาน ป.ป.ท. นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ (ตัวชี้วัดที่ ๒๙.)	๒๙. จำนวนข้อเสนอในการจัดสวัสดิการภายในสำนักงาน ป.ป.ท. นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้สามารถเสนอเลขาธิการพิจารณาได้ อย่างน้อยปีละ ๑ เรื่อง	สธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ฝ่ายสวัสดิการฯ	✓ (๑๘)
		๒๙. การกำหนด/ทบทวนหลักเกณฑ์การจัดสวัสดิการจ่ายเงินสงเคราะห์นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ของสำนักงาน ป.ป.ท. (ตัวชี้วัดที่ ๓๐.)	๓๐. จำนวนการกำหนด/ทบทวนหลักเกณฑ์การจัดสวัสดิการจ่ายเงินสงเคราะห์นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ของสำนักงาน ป.ป.ท. สามารถเสนอเลขาธิการพิจารณาได้ อย่างน้อยปีละ ๑ เรื่อง	สธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ฝ่ายสวัสดิการฯ	อยู่ระหว่างดำเนินการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
๑๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. (กลยุทธ์ที่ ๒๐.)	๒๐. กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (กิจกรรมที่ ๓๐.)	๓๐. การจัดทำแผนปฏิบัติการ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ตัวชี้วัดที่ ๓๑.)	๓๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	สธธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ฝ่ายวิชาการและอัตรากำลัง	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๑๕. มีการสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนให้สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ (กลยุทธ์ที่ ๒๑.)	๒๑. การปรับปรุง/พัฒนาสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และสถานที่ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (กิจกรรมที่ ๓๑.)	๓๑. กิจกรรมในการพัฒนาสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และสถานที่ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ตัวชี้วัดที่ ๓๒.)	๓๒. จำนวนกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และสถานที่ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ ๒ กิจกรรม	สธธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ฝ่ายวิชาการและอัตรากำลัง	✓(๑๙)