แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕)

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ



คำนำ

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. โดยมุ่งส่งเสริมเพิ่มพูนสมรรถนะ ความรู้ทักษะในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคที่ประเทศไทยก้าวสู่ระบบราชการแบบ ๔.๐ รองรับการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐแนวใหม่ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อสร้างสังคมที่มีความโปร่งใส ไร้ทุจริตและเป็นที่เชื่อมั่นศรัทธาของทุกภาคส่วนในสังคม

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ เป็นการดำเนินการวางกรอบการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. ที่มีความเชื่อมโยงจากยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์สำนักงาน ป.ป.ท. โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและรอบด้านรวมถึงการสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์นี้ได้นำข้อมูลจากการระดมสมองของข้าราชการทุกสายงานในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. และทีมงานวิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. เมื่อคราวประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนยุทธาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. (พ.ศ. ๒๕๖๑) และขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านรวมถึงท่านผู้บริหารทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. สำเร็จลุล่วงด้วยดี

กลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ เป็นพลังในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ภารกิจของสำนักงาน ป.ป.ท. ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๓-๔
บทที่ ๒ การศึกษานโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท.	๕-๑๙
บทที่ ๓ กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท.	๒๐-๒๑
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท.	๒๒-๔๐
บทที่ ๕ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕	๔๑-๔๔
บทที่ ๖ การนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติและการติดตามรายงานผล	๔๕-๖๖

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อมุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรในภาครัฐสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐและเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งกำหนดให้ภาครัฐมีความทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพในการพัฒนาประเทศ อีกทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย กำหนดให้ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบเพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม

หัวใจสำคัญของการบริหารจัดการต่าง ๆ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร คือความพร้อมของบุคลากร ซึ่งเปรียบเสมือนต้นทางของการพัฒนาในทุกด้าน ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๕๑ มีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ถือว่าเป็นภารกิจที่มีความสำคัญยิ่งในการปกป้องผลประโยชน์ของประเทศชาติให้ปราศจากการทุจริตจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยสำนักงาน ป.ป.ท. มีภารกิจต้องรับผิดชอบด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่สำคัญอยู่สองส่วน คือภารกิจภายใต้คณะกรรมการ ป.ป.ท. และภารกิจภายใต้นายกรัฐมนตรี ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญแตกต่างจากส่วนราชการอื่น บุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. จึงจำเป็นจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสำนักงาน ป.ป.ท. และนโยบายของนายกรัฐมนตรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสำนักงาน ป.ป.ท. ได้กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรตามแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (ปี ๒๕๖๓–๒๕๖๕) ไว้ว่า “องค์กรที่เป็นเลิศในการขับเคลื่อนและบูรณาการต่อต้านการทุจริตในภาครัฐ เพื่อยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต” ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มขีดสมรรถนะองค์กรและบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง

สำนักงาน ป.ป.ท. ได้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. พ.ศ. ๒๕๖๔–๒๕๖๕ ขึ้น โดยให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ป.ป.ท. รวมถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะและทักษะอย่างเหมาะสมในแต่ละสายงาน สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สำนักงาน ป.ป.ท. ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔–๒๕๖๕ รวมทั้งแผนงาน/โครงการ ที่เหมาะสมสอดคล้อง สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ป.ป.ท.

๒.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ป.ป.ท. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนและสนับสนุนต่อยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ป.ป.ท.

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงาน ป.ป.ท. มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔–๒๕๖๕ ที่เหมาะสมสอดคล้อง สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์หลักของสำนักงาน ป.ป.ท. สามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และส่งผลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ป.ป.ท. ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ในระยะต่อไป

บทที่ ๒ การศึกษานโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท.

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕ นี้ ได้ศึกษานโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สรุปดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

"กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี" มีวิสัยทัศน์คือ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ได้มุ่งเน้นให้หน่วยงานภาครัฐ มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจ งานระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ กอปรกับแนวทางที่ให้ความสำคัญและเกี่ยวข้องกันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ ได้แก่ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ

"ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"



แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

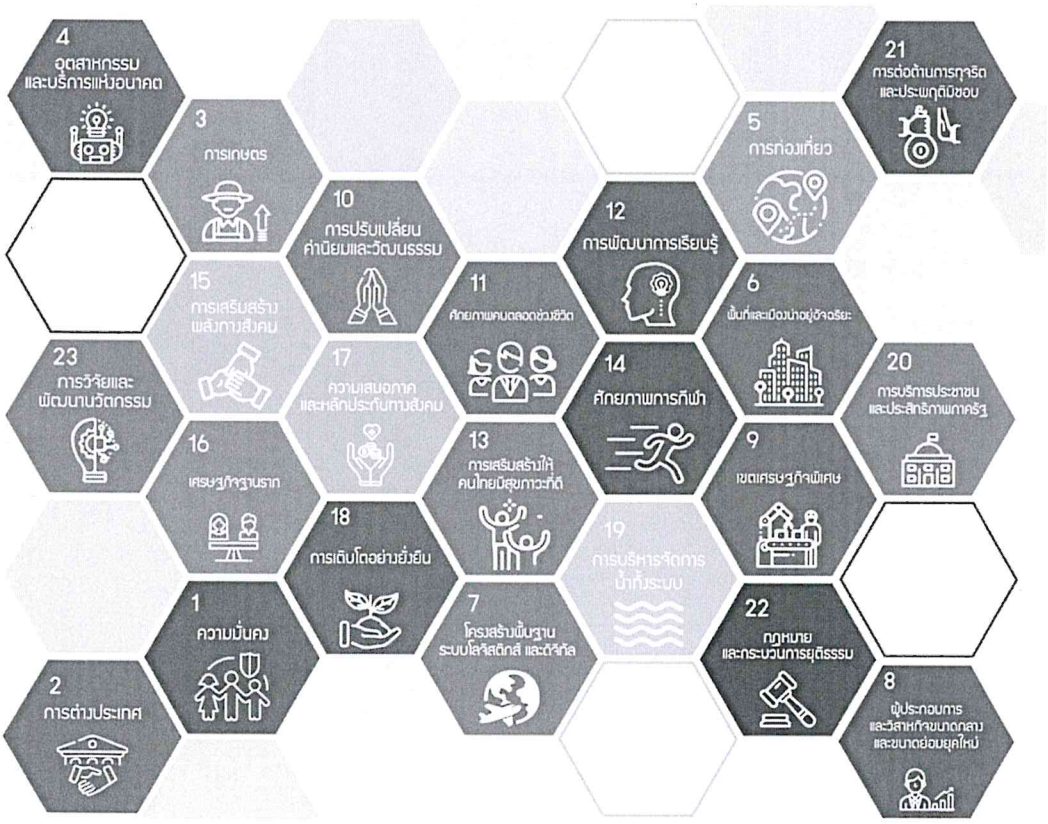
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ มีทั้งสิ้น ๒๓ แผนแม่บท ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ **"ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"** ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติทั้ง ๒๓ ฉบับ มีดังนี้

๑) ความมั่นคง
๒) การต่างประเทศ
๓) การเกษตร
๔) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
๕) การท่องเที่ยว
๖) พื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ
๗) โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล
๘) ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่
๙) เขตเศรษฐกิจพิเศษ
๑๐) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
๑๑) ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
๑๒) การพัฒนาการเรียนรู้
๑๓) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี
๑๔) ศักยภาพการกีฬา
๑๕) พลังทางสังคม
๑๖) เศรษฐกิจฐานราก
๑๗) ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม
๑๘) การเติบโตอย่างยั่งยืน
๑๙) การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ
๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ
๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๒๒) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
๒๓) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติทั้ง ๒๓ ฉบับ



แผนการปฏิรูปประเทศ

แผนการปฏิรูปประเทศทั้ง ๑๑ ด้าน มีดังนี้

๑. ด้านที่ ๑ : ด้านการเมือง

การธำรงไว้ซึ่งการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่มีความมั่นคง มีความชอบธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประเทศชาติ บ้านเมืองและประชาชน สร้างการมีส่วนร่วม รู้จักยอมรับความเห็นที่แตกต่างกัน พรรคการเมืองดำเนินกิจกรรมโดยเปิดเผยและตรวจสอบได้และพัฒนาเป็นสถาบันทางการเมืองของประชาชน ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่ของตน และสร้างให้เกิดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองโดยสันติวิธี

๒. ด้านที่ ๒ : การบริหารราชการแผ่นดิน

มุ่งสร้าง “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน” บนหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้ภาครัฐได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชน (Public Trust)

๓. ด้านที่ ๓ : ด้านกฎหมาย

กฎหมายเป็นเครื่องมือสนับสนุนการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ทันต่อการพัฒนาตามกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นธรรม และขจัดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๔. ด้านที่ ๔ : กระบวนการยุติธรรม

กระบวนการยุติธรรมเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการเพื่อวางรากฐานระบบสังคมการเมืองของประเทศเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและสร้างกระบวนการยุติธรรมที่ประชาชนเชื่อมั่นและเกิดความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของกระบวนการยุติธรรมอย่างแท้จริง ด้วยการได้รับปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและไม่มีความเหลื่อมล้ำในการบังคับใช้กฎหมาย การสร้างระบบการสอบสวนและงานนิติวิทยาศาสตร์ที่ประชาชนเชื่อมั่นในความรวดเร็วและถูกต้อง ขจัดวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการอำนวยความยุติธรรมโดยนำเทคโนโลยีมาใช้และระบบการลงโทษกับการดูแลสอดส่องผู้พ้นโทษที่ทำให้สังคมเกิดความปลอดภัยอย่างยั่งยืน ตลอดจนการมีกระบวนการยุติธรรมมีประสิทธิภาพเอื้อต่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ

๕. ด้านที่ ๕ : ด้านเศรษฐกิจ

ยกระดับผลิตภาพ (higher productivity) และความสามารถในการแข่งขันในระดับประเทศให้สูงขึ้น (more competitive) มีการเติบโตอย่างครอบคลุมทุกภาคส่วนอย่างยั่งยืน (more inclusive) มุ่งเน้นการใช้ระบบมาตรฐานและนวัตกรรมในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ (more sustainable) ลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจของประชาชนกลุ่มต่าง ๆ และสถาบันทางเศรษฐกิจมีสมรรถนะสูงขึ้น (high performance economic institution)

๖. ด้านที่ ๖ : ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการรักษา ฟื้นฟูให้สมบูรณ์และยั่งยืนเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศอย่างสมดุลทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสังคม เกิดความสมดุลระหว่างการคุ้มครองรักษาและการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน รวมทั้งมีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ

๗. ด้านที่ ๗ : ด้านสาธารณสุข

ประชาชนทุกภาคส่วนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ มีส่วนร่วมในการวางระบบในการดูแลสุขภาพ ได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่จำเป็น และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้ระบบสาธารณสุขที่เป็นเอกภาพและการอภิบาลระบบที่ดี

๘. ด้านที่ ๘ : ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ

มุ่งเน้นการสร้างดุลยภาพระหว่างเสรีภาพของการทำหน้าที่ของสื่อบนความรับผิดชอบกับการกำกับที่มีความชอบธรรมและการใช้พื้นที่ดิจิทัลเพื่อการสื่อสารอย่างมีจรรยาบรรณ ดำรงรักษาเสรีภาพของการแสดงออก การรับรู้ของประชาชน ด้วยความเชื่อว่าเสรีภาพของการสื่อสารคือเสรีภาพของประชาชนตามแนวทางของประชาธิปไตย และการให้สื่อเป็นโรงเรียนของสังคม ในการให้ความรู้แก่ประชาชน ปลูกฝังวัฒนธรรมของชาติและปลูกฝังทัศนคติที่ดี

๙. ด้านที่ ๙ : ด้านสังคม

ให้คนไทยมีหลักประกันทางรายได้ในวัยเกษียณที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพและมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่การมีจิตสาธารณะเพิ่มขึ้น สังคมไทยเป็นสังคมแห่งโอกาสและไม่แบ่งแยก ภาครัฐมีข้อมูลและสารสนเทศด้านสังคมที่บูรณาการทุกหน่วยงานและเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ และให้ชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง โดยสามารถบริหารจัดการชุมชนได้ด้วยตนเอง

๑๐. ด้านที่ ๑๐ : ด้านพลังงาน

ปรับปรุงการบริหารจัดการพลังงานสร้างแผนจัดหาที่ได้รับการยอมรับ ส่งเสริมพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน และกำหนดทิศทางการพัฒนาและการลงทุนเทคโนโลยีใหม่ของประเทศ ตลอดจนเพื่อให้การบริหารจัดการด้านพลังงานมีธรรมาภิบาล มีการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานตามแผนการจัดหาที่ปรับปรุงใหม่ กระตุ้นการลงทุนด้านพลังงานและเพิ่มขีดความสามารถของประเทศได้อย่างมีนัยสำคัญ

๑๑. ด้านที่ ๑๑ : ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับการทุจริต มีมาตรการควบคุมการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และยกระดับการบังคับใช้มาตรการทางวินัยและกฎหมายต่อเจ้าพนักงานของรัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒



แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๑๐. ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มีดังนี้

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๑.๒. เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๑.๓ เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

๑.๔ เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๑.๕ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

๑.๖ เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค โดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

๑.๗ เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยงกับประเทศต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

๒. เป้าหมายรวม

๒.๑ คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

๒.๒ ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ ๔๐ มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๑๕

๒.๓ ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้ โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็งสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการ มีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และมีการลงทุนในการผลิตและบริการฐานความรู้ชั้นสูงใหม่ ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน รวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการให้บริการสู่ภูมิภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ โดยเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพและมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๕ ต่อปี และมีปัจจัยสนับสนุน อาทิ ระบบโลจิสติกส์ พลังงาน และการลงทุนวิจัยและพัฒนาที่เอื้อต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและบริการ

๒.๔ ทุนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ โดยเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ประเทศเพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและขนส่งไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗ ภายในปี ๒๕๖๓ เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติ มีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับการจัดการอย่างถูกหลักสุขาภิบาลเพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำและคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤติให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

๒.๕ มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง ปัญหาอาชญากรรมลดลง ปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่งสินค้าและค้ามนุษย์ลดลง มีความพร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ประเทศไทยมีส่วนร่วมในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศเกิดความเชื่อมโยงการขนส่ง โลจิสติกส์ ห่วงโซ่มูลค่า เป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก และอัตราการเติบโตของมูลค่าการลงทุนและการส่งออกของไทยในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และอาเซียนสูงขึ้น

๒.๖ มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่าลดลง เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชั่นลดลง และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น โดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบันการจัดการนานาชาติและอันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐและระบบงบประมาณมีประสิทธิภาพสูง ฐานภาษีกว้างขึ้น และดัชนีการรับรู้การทุจริตดีขึ้น รวมถึงมีบุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้น



ระบบราชการ ๔.๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้กำหนดคุณลักษณะของบุคลากรภาครัฐ ต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ซื่อสัตย์ สุจริต กล้าตัดสินใจ กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความคิดสร้างสรรค์ คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน สามารถจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ได้ ดังนั้น การบริหารราชการในยุค ๔.๐ ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องเป็นที่พึ่ง เชื่อถือ ประชาชนไว้วางใจ ทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หมายถึง ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉมให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง ดังนี้

๑. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Commented Government) ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับการการทำงานแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

๒. ยึดประชาชนเป็นส่วนกลาง (Citizen–Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่นเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Service) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการบริหารจัดการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored.Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเอง ผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัทพ์มือถือ

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐

ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

๑. การสร้างพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (coordination) หรือทำงานด้วยกัน (Collaboration) ไปสู่การร่วมมือกัน (Collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบใหม่การวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกันเพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

๒. การสร้างนวัตกรรม (innovation) เป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือ solutions ใหม่ ๆ ทำให้เกิด Big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศหรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพอันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบ ปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป

๓. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) เป็นการผสานกันของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (Cloud computing) อุปกรณ์ประเภทสมาร์ทโฟน และเครื่องมือเพื่อใช้งานร่วมกัน (Collaboration too) ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่างเรียลไทม์ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้ และช่วยให้บริการของทางราชการสามารถตอบสนองความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้ดำเนินการได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และทุกช่องทาง ได้อย่างมั่นคงปลอดภัยและประหยัด

ในส่วนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด (mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leader) เพื่อสร้างคุณค่า (public value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

๑. มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ ประกอบด้วย ๕ มิติ

๑.๑ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๑.๒ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยารกรบุคคล

๑.๓ มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๔ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๕ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๒. ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการ บรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

๓. มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึงปัจจัยหรือตัวที่บ่งชี้ว่าส่วนราชการและจังหวัด มีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบายแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

๔. ผลการดำเนินงานหมายถึง ข้อมูลที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการและจังหวัดได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน

หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

เป็นการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีวิธีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งสร้างความผูกพัน และการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ของส่วนวราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

โดยในหมวดนี้เน้นการปฏิบัติการด้านบุคลากรที่สำคัญ การปฏิบัติการต่าง ๆ ที่มุ่งไปสู่การสร้างและคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่โดดเด่น และมุ่งไปสู่การสร้างความผูกพันของบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อให้องค์กรและบุคลากรปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่ความสำเร็จ เพื่อสนับสนุนในการจัดการทรัพยากรบุคคลสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์โดยรวม

สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

เป็นการพิจารณาการเปลี่ยนแปลงเรื่องขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรในอดีตที่ผ่านมา รวมทั้งอัตรากำลังที่เหมาะสมในแต่ละระดับ ซึ่งเป็นการกำหนดบริบทที่ส่วนราชการใช้ในการพิจารณาเชิงรุกเพื่อเตรียมให้สอดรับกับความต้องการบุคลากรในอนาคตและการดำเนินการตามยุทธศาสตร์

HR ๑ : ส่วนราชการมีการจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนตามยุทธศาสตร์ แผนดังกล่าวได้มีการประเมินความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรรวมถึงได้นำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้งานของส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จ

HR ๒ : ส่วนราชการมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว

ความผูกพันของบุคลากร

เป็นการมุ่งเน้นระบบของส่วนราชการในการจัดผลปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลและเต็มความสามารถระบบเหล่านี้ต้องเกื้อหนุนให้เกิดผลการดำเนินงานที่โดดเด่น มีการนำสมรรถนะหลักของส่วนราชการใช้และเพื่อให้บรรลุแผนปฏิบัติการและสร้างความยั่งยืนของส่วนราชการ

HR ๓ : ส่วนราชการมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัววัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากร

HR ๔ : ส่วนราชการมีการจัดทำระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่สนับสนุนต่อความต้องการของส่วนราชการและพัฒนาตนเอง รวมถึงมีวิธีประเมินประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐

หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

๑. นโยบายและระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ

๑.๑ ระบบการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และการจัดวางคนไปยังตำแหน่งงานที่ตรงกับความถนัดและความต้องการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงานของราชการ โดยคำนึงถึงความต้องการที่หลากหลายของประชาชน

๑.๒ การประเมินประสิทธิผลการทำงานและเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรทุกกลุ่มสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเท และทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงตอบสนองยุทธศาสตร์และมุ่งเน้นประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๑.๓ นโยบายการจัดการด้านบุคลากรสนับสนุนการทำงานที่มีความคล่องตัวและปรับเปลี่ยนให้ทันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงาน

๒. ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

๒.๑ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผล

๒.๒ สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจ เข้าถึงข้อมูลเพื่อสนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหา เพื่อบรรลุแผนงานหลักขององค์กร

๒.๓ การทำงานที่เป็นทีมที่มีสมรรถนะสูง มีความคล่องตัว และสามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอก เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ซับซ้อนอย่างมีประสิทธิผล

๓. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ

๓.๑ การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสในการนำเสนอความคิดริเริ่มและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์

๓.๒ การค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน ทุ่มเท มีผลปฏิบัติงานที่ดี และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร

๓.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภาคภูมิใจและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร และสร้างความร่วมมือเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และประโยชน์ที่เกิดกับสังคมและประชาชน

๔. ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ปัญหา สร้างความรอบรู้และความมีจริยธรรม

๔.๑ ระบบการพัฒนาบุคลากรที่สร้างคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา รวมถึงมีทักษะด้านดิจิทัล และความรอบรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔.๒ ระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูน สั่งสมทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะหลักและการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

๔.๓ ระบบการพัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีทักษะสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีความรอบรู้ สามารถตัดสินใจและมีความคิดในเชิงวิกฤติ พร้อมรับปัญหาที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔

คณะรัฐมนตรี ได้มีมติเห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ มีแนวทางในการดำเนินการดังนี้

ประเด็นและแนวทางการดำเนินการ

๑. ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๒. ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศแผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต

๓. ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้แลพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรมประยุกต์หลักสากลอย่างหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทศโนโลยีดิจิทัล

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

๑. บุคลากรภาครัฐในอนาคต เป็นผู้ที่มองภาพใหญ่และเข้าใจองค์กรโดยเข้าใจบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อภารกิจงานขององค์กรภาครัฐและบทบาทหน้าที่ของตนเอง (Big Picture Thinke) เป็นนวัตกรที่นั้นสร้างผลสัมฤทธิ์ ที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อส่วนรวมและประชาชน (Result-oriented Innovator) ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity) และให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการและสร้างพันธมิตรกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนผู้รับบริการ (Professional Collaborator)

๒. หน่วยงานภาครัฐ มีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสมและสอดรับกับบริบท สามารถส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงาน ป.ป.ท.

สำนักงาน ป.ป.ท. เป็นหน่วยงานจัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้สำนักงาน ป.ป.ท. เป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง โดยมีเลขาธิการเป็นผู้รับผิดชอบขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี มีหน้าที่ควบคุมดูแล และรับผิดชอบการปฏิบัติราชการของสำนักงาน โดยมีรองเลขาธิการเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการ

มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. รับผิดชอบในงานธุรการของคณะกรรมการ ป.ป.ท. รวมตลอดทั้งสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ท. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับสวนราชการและหน่วยงานของรัฐอื่นที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต

๓. ประสานและให้ความร่วมมือระหว่างประเทศเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๔. รวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการทุจริต

๕. จัดให้มีหรือให้ความร่วมมือกับองค์กรอื่นในการศึกษาอบรมและพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต

๖. ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น หรือตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ท. มอบหมาย

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ป.ป.ท. พ.ศ. ๒๕๖๐

กำหนดให้สำนักงาน ป.ป.ท. มีภารกิจเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ โดยการจัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับนโยบาย มาตรการ และแผนพัฒนาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กำกับและตรวจสอบเจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งไต่สวนข้อเท็จจริงเพื่อดำเนินการทางวินัยและคดีกับผู้กระทำผิดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลและบรรลุผลตามเป้าหมายในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการ ป.ป.ท. และรับผิดชอบเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการ ป.ป.ท. และคณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการ ป.ป.ท. แต่งตั้ง รวมทั้งปฏิบัติงานธุรการอื่น

๒. แสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐาน และไต่สวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำการทุจริตในภาครัฐของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามกฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓. อำนวยการ กำกับ ติดตาม และประเมินผลมาตรการป้องกันการทุจริตในภาครัฐตามกฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๔. จัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับนโยบาย มาตรการ แผนพัฒนาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ข้อเสนอแนะและคำปรึกษาที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐตามกฎหมายว่าด้วยมาตราการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อให้คณะกรรมการ ป.ป.ท. พิจารณาเสนอต่อคณะรัฐมนตรี

๕. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นของรัฐและภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

๖. ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ และงานที่เกี่ยวข้อง

๗. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ หรือตามที่นายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ส่วนราชการภายในสำนักงาน ป.ป.ท. ประกอบด้วย

๑. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
๒. กลุ่มตรวจสอบภายใน
๓. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
๔. สำนักงานเลขาธิการ
๕. กองกฎหมาย
๖. กองการต่างประเทศ
๗. กองบริหารคดี
๘.–๑๒. กองปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ๑ – ๕
๑๓. กองป้องกันการทุจริตในภาครัฐ
๑๔. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
๑๕. กองอำนวยการต่อต้านการทุจริต
๑๖. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๑๗. – ๒๕. สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต ๑ – ๙

วิสัยทัศน์สำนักงาน ป.ป.ท.

"องค์กรที่เป็นเลิศในการขับเคลื่อนและบูรณาการต่อการทุจริตในภาครัฐ เพื่อยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต"

พันธกิจสำนักงาน ป.ป.ท.

๑. ปลูกฝัง และสร้างการรับรู้การต่อต้านการทุจริตในทุกภาคส่วนให้เกิดจิตสำนึกสาธารณะไม่ยอมรับระบบอุปถัมป์ ผลประโยชน์ทับซ้อนและรับผิดชอบต่อส่วนรวม

๒. ขับเคลื่อนธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐอย่างจริงจัง

๓. สร้างมาตรการและบูรณาการการป้องกันการทุจริตโดยกระบวนการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

๔. พัฒนาระบบคุ้มครองพยานและผู้แจ้งเบาะแสที่มีมาตรการและเชื่อถือได้

๕. บูรณาการบริหารจัดการคดีทุจริตโดยการเชื่อมโยงฐานข้อมูลในระบบดิจิทัลกับองค์กรตรวจสอบอื่น

๖. เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานให้มีความเป็นมืออาชีพ

ค่านิยมร่วม PACC : (Office of Public Sector Anti – Corruption Commission)

"ซื่อสัตย์สุจริต จิตอาสา สามัคคี มืออาชีพ"

เป้าประสงค์

ขับเคลื่อนธรรมาภิบาล ผสานความร่วมมือป้องกันการทุจริตกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ให้เข้มแข็ง บังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ความรุนแรงของปัญหาการทุจริตภาครัฐลดลง ระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตสูงขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์สำนักงาน ป.ป.ท.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปลูกจิตสำนึก สร้างการรับรู้และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในทุกภาคส่วน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนการทำงานที่มีธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บูรณาการการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการต่อต้านการทุจริต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนากระบวนงานด้านการคุ้มครองพยาน/ผู้แจ้งเบาะแสและระบบงานการข่าว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาและบูรณาการกลไกการตรวจสอบ ไต่สวนและบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร และสมรรถนะบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง สร้างการรับรู้สู่องค์กรสมรรถนะสูง สร้างการรับรู้สู่ประชาชน

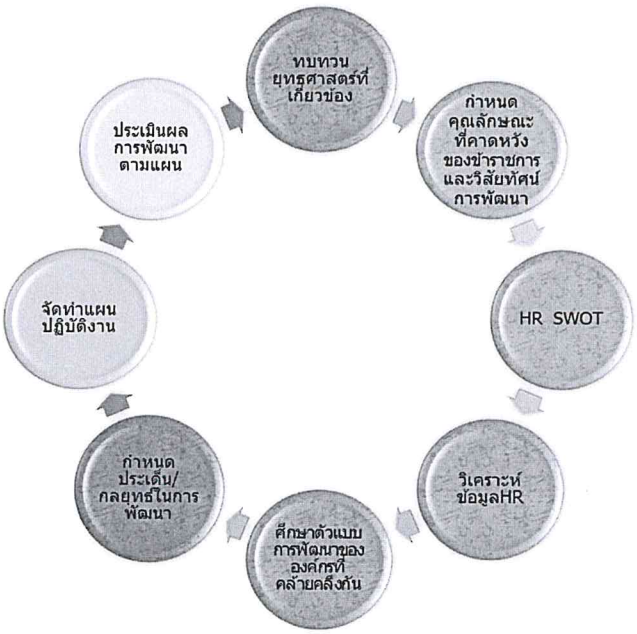
ทั้งนี้ ได้นำนโยบาย ยุทธศาสตร์และมาตรการต่าง ๆ ข้างต้นมาเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. พ.ศ. ๒๕๖๔–๒๕๖๕ ดังรายละเอียดในบทที่ ๔

บทที่ ๓ กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท.

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕ ได้ดำเนินการจัดทำให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ นโยบายการพัฒนาประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ การบริหารราชการในยุค Thailand ๔.๐ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ป.ป.ท. สรุปกระบวนการดังนี้

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

กระบวนในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลาการของสำนักงาน ป.ป.ท. ประกอบด้วย ๘ ขั้นตอน ดังนี้



ขั้นตอนที่ ๑ ทบทวนนโยบาย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

- ทบทวนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ทิศทางการขับเคลื่อนประเทศที่เกี่ยวข้องในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานภาครัฐ

ขั้นตอนที่ ๒ กำหนดคุณลักษณะที่คาดหวังของข้าราชการและวิสัยทัศน์การพัฒนา

- วิเคราะห์ประเด็นปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ ๓ HR SWOT ANALYSIS

- กำหนด จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค
- ประเมินองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้ SWOT ANALYSIS

ขั้นตอนที่ ๔ วิเคราะห์ข้อมูล HR ขององค์กร	• วิเคราะห์จำนวนบุคลากรในแต่ละช่วงอายุ/ระดับตำแหน่ง จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุภายใน ๑๐ ปี อัตราการลาออก และสาเหตุการลาออก การโยกย้าย การปรับระดับ จำนวนวันในการพัฒนาบุคลากรต่อปี
ขั้นตอนที่ ๕ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายกัน	• ศึกษาและเปรียบเทียบหน่วยงานหรือองค์กรที่มีความคล้ายคลึงกัน • เน้นการวางกลยุทธ์ในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเปรียบเทียบ เพื่อช่วยประหยัดเวลา ลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก
ขั้นตอนที่ ๖ กำหนดประเด็น / กลยุทธ์ในการพัฒนา	• นำ SWOT ANALYSIS มาสร้างกลยุทธ์ ใช้ TOWS ในการวิเคราะห์กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนาบุคลากร • จัดทำ HRD STRATEGY
ขั้นตอนที่ ๗ จัดทำแผนปฏิบัติงาน	• กำหนดแผนปฏิบัติเพื่อรองรับตัวชี้วัดเชิงรูปธรรมแต่ละตัวของยุทธศาสตร์ อาจกำหนด ๓ รูปแบบ ได้แก่ กระบวนงาน กิจกรรม โครงการ
ขั้นตอนที่ ๘ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน	• เพื่อทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน หรือความล่าช้า เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงาน

บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ป.ป.ท.

➢ *อัตรากำลังบุคลากรในสำนักงาน ป.ป.ท. (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓)*

สำนักงาน ป.ป.ท. มีจำนวนผู้ครองตำแหน่งจำนวน ๕๓๑ ราย ประกอบด้วยข้าราชการจำนวน ๕๐๖ ราย และพนักงานราชการจำนวน ๒๕ ราย สามารถจำแนกตามตำแหน่งและระดับ ได้ดังต่อไปนี้

ประเภทข้าราชการ

โครงสร้างอายุข้าราชการ ณ วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓

รูปแบบการออกรายงาน : โครงสร้างตามกฎหมาย สำนักงาน ป.ป.ท.

ตารางที่ ๑

สังกัด/ สายงาน/ ระดับตำแหน่ง/ เพศ	ช่วงอายุ								รวม	อายุเฉลี่ย
	<=๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>=๕๕	(จำนวน)	
สำนักงาน ป.ป.ท.	-	๒๒	๗๕	๑๐๗	๑๓๔	๗๘	๕๒	๓๘	๕๐๖	๔๑.๙๖
ส่วนกลาง	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๓	๕๕.๖๗
นักบริหาร	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๓	๕๕.๖๗
บริหาร ระดับสูง	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๓	๕๕.๖๗
ชาย	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๓	๕๕.๖๗
กตน.	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	๓	๔๘.๖๗
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	๓	๔๘.๖๗
วิชาการ ระดับ ชพ.	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๕.๐๐
หญิง	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๕.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	๔๕.๕๐
หญิง	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	๔๕.๕๐
กพร.	-	-	๑	๑	๒	-	๑	-	๕	๔๑.๒๐
นักวิชาการยุติธรรม	-	-	๑	๑	๒	-	๑	-	๕	๔๑.๒๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๑.๐๐
หญิง	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๑.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	๑	๑	๒	-	-	-	๔	๓๘.๗๕
ชาย	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	๓๙.๐๐
หญิง	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๒	๓๘.๕๐
ศปท.	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๑.๐๐
นักวิชาการยุติธรรม	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๑.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๑.๐๐
หญิง	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๑.๐๐
สลธ.	-	-	๙	๘	๑๖	๕	๒	๑	๔๑	๔๐.๓๔
ผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๗.๐๐
อำนวยการ ระดับต้น	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๗.๐๐
หญิง	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๗.๐๐
นักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑	๓	๖	๒	๑	-	๑๓	๔๑.๒๓
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	๔๖.๐๐
ชาย	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	๔๖.๐๐

สังกัด/ สายงาน/ ระดับตำแหน่ง/ เพศ	ช่วงอายุ								รวม	อายุเฉลี่ย
	<=๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>=๕๕	(จำนวน)	
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	๒	๖	-	๑	-	๙	๔๑.๕๖
ชาย	-	-	-	๒	-	-	-	-	๒	๓๗.๕๐
หญิง	-	-	-	-	๖	-	๑	-	๗	๔๒.๗๑
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๒	๓๕.๐๐
ชาย	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๔.๐๐
หญิง	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๖.๐๐
เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๓	๑	๓	๒	๑	-	๑๐	๔๐.๗๐
ทั่วไป ระดับ อาวุโส	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๔.๐๐
หญิง	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๔.๐๐
ทั่วไป ระดับ ชง.	-	-	๑	-	๓	๒	-	-	๖	๔๑.๖๗
หญิง	-	-	๑	-	๓	๒	-	-	๖	๔๑.๖๗
ทั่วไป ระดับ ปง.	-	-	๒	๑	-	-	-	-	๓	๓๔.๓๓
ชาย	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๒	๓๔.๕๐
หญิง	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๔.๐๐
เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๒.๐๐
ทั่วไป ระดับ ชง.	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๒.๐๐
หญิง	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๒.๐๐
นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	๓๙.๕๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	๓๙.๕๐
ชาย	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๗.๐๐
หญิง	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๒.๐๐
นิติกร	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	๔	๔๒.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	๓	๔๕.๓๓
หญิง	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	๓	๔๕.๓๓
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๒.๐๐
หญิง	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๒.๐๐
นักวิชาการยุติธรรม	-	-	-	๒	๑	-	-	-	๓	๓๘.๖๗
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	๒	-	-	-	-	๒	๓๘.๐๐
ชาย	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๗.๐๐
หญิง	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๙.๐๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๐.๐๐
หญิง	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๐.๐๐
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๒.๐๐
ทั่วไป ระดับ ชง.	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๒.๐๐
หญิง	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๒.๐๐
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	๑	-	๓	๑	-	-	๕	๔๑.๘๐
วิชาการ ระดับ ชพ.	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๙.๐๐
หญิง	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๙.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๓.๐๐
หญิง	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๓.๐๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	๑	-	๒	-	-	-	๓	๓๙.๐๐
หญิง	-	-	๑	-	๒	-	-	-	๓	๓๙.๐๐
นักประชาสัมพันธ์	-	-	๒	-	-	-	-	-	๒	๓๒.๕๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๒.๐๐
ชาย	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๒.๐๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๓.๐๐
ชาย	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๓.๐๐

สังกัด/ สายงาน/ ระดับตำแหน่ง/ เพศ	ช่วงอายุ								รวม	อายุเฉลี่ย
	<=๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>=๕๕	(จำนวน)	
กกม.	-	๔	๒	๓	๓	-	๑	๑	๑๔	๓๗.๓๖
ผู้อำนวยการ	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๔.๐๐
อำนวยการ ระดับต้น	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๔.๐๐
หญิง	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๔.๐๐
นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒๘.๐๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒๘.๐๐
ชาย	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒๘.๐๐
นิติกร	-	๓	๒	๓	๒	-	๑	๑	๑๒	๓๗.๕๘
วิชาการ ระดับ ชพ.	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	๓	๕๐.๐๐
ชาย	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๙.๐๐
หญิง	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๒	๔๕.๕๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	๑	๒	๑	-	-	-	๔	๓๗.๐๐
ชาย	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๖.๐๐
หญิง	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓	๓๗.๓๓
วิชาการ ระดับ ปก.	-	๓	๑	๑	-	-	-	-	๕	๓๐.๖๐
ชาย	-	๒	๑	๑	-	-	-	-	๔	๓๑.๕๐
หญิง	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒๗.๐๐
กตท.	-	-	๑	๒	๒	๒	-	-	๗	๔๑.๔๓
ผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๙.๐๐
อำนวยการ ระดับต้น	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๙.๐๐
ชาย	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๙.๐๐
นักจัดการงานทั่วไป	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๓.๐๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๓.๐๐
ชาย	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๓.๐๐
นักวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	๒	๒	๒	-	-	๖	๔๒.๘๓
วิชาการ ระดับ ชพ.	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๕.๐๐
ชาย	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๕.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	๑	๒	๑	-	-	๔	๔๓.๒๕
ชาย	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	๔๔.๕๐
หญิง	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	๔๒.๐๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๙.๐๐
หญิง	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๙.๐๐
กบค.	-	๕	๖	๑๒	๓	๒	-	๑	๒๙	๓๖.๔๕
ผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๕๓.๐๐
อำนวยการ ระดับต้น	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๕๓.๐๐
หญิง	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๕๓.๐๐
นักสืบสวนสอบสวน	-	๕	๖	๑๒	๒	๒	-	๑	๒๘	๓๖.๓๒
วิชาการ ระดับ ชพ.	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๒	๔๗.๕๐
ชาย	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๗.๐๐
หญิง	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๘.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	๓	-	๑	-	-	๔	๓๙.๒๕
ชาย	-	-	-	๒	-	๑	-	-	๓	๔๐.๐๐
หญิง	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๗.๐๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	๕	๖	๘	๒	๑	-	-	๒๒	๓๔.๗๗
ชาย	-	๒	๓	๔	๒	๑	-	-	๑๒	๓๖.๐๐
หญิง	-	๓	๓	๔	-	-	-	-	๑๐	๓๓.๓๐

สังกัด/ สายงาน/ ระดับตำแหน่ง/ เพศ	ช่วงอายุ								รวม	อายุเฉลี่ย
	<=๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>=๕๕	(จำนวน)	
นักวิชาการยุติธรรม	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๐.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๐.๐๐
หญิง	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๐.๐๐
กปท. ๑	-	-	-	๓	๓	๓	๔	๓	๑๖	๔๗.๒๕
ผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๙.๐๐
อำนวยการ ระดับสูง	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๙.๐๐
ชาย	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๙.๐๐
นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๑.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๑.๐๐
หญิง	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๑.๐๐
นักสืบสวนสอบสวน	-	-	-	๓	๒	๓	๔	๒	๑๔	๔๖.๘๖
วิชาการ ระดับ ชพ.	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	๔๙.๐๐
หญิง	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๗.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	๓	๒	๒	๓	๒	๑๒	๔๖.๕๐
ชาย	-	-	-	๓	-	๑	๑	-	๕	๔๒.๘๐
หญิง	-	-	-	-	๒	๑	๒	๒	๗	๔๙.๑๔
กปท. ๒	-	๑	๖	๓	๗	๒	๒	-	๒๑	๓๙.๒๔
ผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๐.๐๐
อำนวยการ ระดับสูง	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๐.๐๐
ชาย	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๐.๐๐
นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๖.๐๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๖.๐๐
หญิง	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๖.๐๐
นักสืบสวนสอบสวน	-	๑	๖	๒	๗	๒	๑	-	๑๙	๓๘.๘๔
วิชาการ ระดับ ชพ.	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๒	๔๓.๐๐
ชาย	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๘.๐๐
หญิง	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๘.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	๑	๗	๑	๑	-	๑๐	๔๓.๔๐
ชาย	-	-	-	๑	๓	๑	๑	-	๖	๔๔.๕๐
หญิง	-	-	-	-	๔	-	-	-	๔	๔๑.๗๕
วิชาการ ระดับ ปก.	-	๑	๖	-	-	-	-	-	๗	๓๑.๑๔
ชาย	-	๑	๔	-	-	-	-	-	๕	๓๑.๒๐
หญิง	-	-	๒	-	-	-	-	-	๒	๓๑.๐๐
กปท. ๓	-	-	๑	๓	๕	๓	๒	๑	๑๕	๔๓.๗๓
ผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๘.๐๐
อำนวยการ ระดับสูง	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๘.๐๐
หญิง	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๘.๐๐
นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๙.๐๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๙.๐๐
หญิง	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๙.๐๐
นักสืบสวนสอบสวน	-	-	๑	๓	๕	๒	๒	-	๑๓	๔๒.๒๓
วิชาการ ระดับ ชพ.	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	๔๔.๕๐
ชาย	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๙.๐๐
หญิง	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๐.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	๒	๔	๑	๒	-	๙	๔๓.๘๙
ชาย	-	-	-	๑	๓	๑	๑	-	๖	๔๓.๕๐
หญิง	-	-	-	๑	๑	-	๑	-	๓	๔๔.๖๗

สังกัด/ สายงาน/ ระดับตำแหน่ง/ เพศ	ช่วงอายุ								รวม	อายุเฉลี่ย
	<=๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>=๕๕	(จำนวน)	
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๒	๓๒.๕๐
ชาย	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๒	๓๒.๕๐
กปท. ๔	-	-	๖	๕	๕	๓	-	๓	๒๒	๔๑.๒๓
ผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๗.๐๐
อำนวยการ ระดับสูง	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๗.๐๐
หญิง	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๗.๐๐
นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๔๐.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๔๐.๐๐
หญิง	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๔๐.๐๐
นักสืบสวนสอบสวน	-	-	๖	๔	๕	๒	-	๓	๒๐	๔๑.๐๐
วิชาการ ระดับ ชพ.	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๗.๐๐
ชาย	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๗.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	๒	๕	๑	-	๓	๑๑	๔๖.๐๙
ชาย	-	-	-	๒	๕	๑	-	๒	๑๐	๔๕.๑๐
หญิง	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๖.๐๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	๖	๑	-	๑	-	-	๘	๓๔.๕๐
ชาย	-	-	๒	๑	-	-	-	-	๓	๓๕.๐๐
หญิง	-	-	๔	-	-	๑	-	-	๕	๓๔.๒๐
กปท. ๕	-	๔	๓	๑	๒	๗	๓	-	๒๐	๔๑.๔๕
ผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๑.๐๐
อำนวยการ ระดับสูง	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๑.๐๐
ชาย	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๑.๐๐
นักสืบสวนสอบสวน	-	๔	๓	๑	๒	๗	๒	-	๑๙	๔๐.๙๕
วิชาการ ระดับ ชพ.	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	๔๗.๕๐
ชาย	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	๔๗.๕๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	๑	๒	๕	๒	-	๑๐	๔๖.๙๐
ชาย	-	-	-	๑	๑	๒	๑	-	๕	๔๖.๔๐
หญิง	-	-	-	-	๑	๓	๑	-	๕	๔๗.๔๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	๔	๓	-	-	-	-	-	๗	๓๐.๕๗
ชาย	-	๑	๒	-	-	-	-	-	๓	๓๑.๓๓
หญิง	-	๓	๑	-	-	-	-	-	๔	๓๐.๐๐
กปก.	-	-	๒	๖	๖	๒	-	๑	๑๗	๔๐.๕๓
ผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๔๙.๐๐
อำนวยการ ระดับต้น	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๔๙.๐๐
หญิง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๔๙.๐๐
นักจัดการงานทั่วไป	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๓.๐๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๓.๐๐
หญิง	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๓.๐๐
นักวิชาการยุติธรรม	-	-	๑	๖	๖	๒	-	๑	๑๖	๔๑.๐๐
วิชาการ ระดับ ชพ.	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๓๓.๐๐
ชาย	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๐.๐๐
หญิง	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๘.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	๑	๕	๕	๑	-	๑	๑๓	๔๑.๐๐
ชาย	-	-	-	๒	๑	-	-	๑	๔	๔๓.๕๐
หญิง	-	-	๑	๓	๔	๑	-	-	๙	๓๙.๘๙
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๕.๐๐
หญิง	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๕.๐๐

สังกัด/ สายงาน/ ระดับตำแหน่ง/ เพศ	ช่วงอายุ								รวม	อายุเฉลี่ย
	<=๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>=๕๕	(จำนวน)	
กยผ.	-	-	๒	๓	๕	๒	๑	๑	๑๔	๔๒.๓๖
ผู้อำนวยการ	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๔.๐๐
อำนวยการ ระดับสูง	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๔.๐๐
ชาย	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๔.๐๐
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๒	๓	๓	๒	๑	๑	๑๒	๔๒.๑๗
วิชาการ ระดับ ชพ.	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	๓	๕๑.๐๐
หญิง	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๒	๔๘.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	๑	๓	๒	๒	-	-	๘	๔๐.๒๕
ชาย	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๔.๐๐
หญิง	-	-	-	๓	๒	๒	-	-	๗	๔๑.๑๔
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๑.๐๐
ชาย	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๑.๐๐
นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๓.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๓.๐๐
หญิง	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๓.๐๐
กอท.	-	๒	๕	๗	๗	๑	๓	๔	๒๙	๔๑.๓๔
ผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๙.๐๐
อำนวยการ ระดับต้น	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๙.๐๐
ชาย	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๙.๐๐
นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๒.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๒.๐๐
หญิง	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๒.๐๐
นักสืบสวนสอบสวน	-	๒	๕	๗	๖	๑	๓	๓	๒๗	๔๐.๖๗
วิชาการ ระดับ ชพ.	-	-	-	-	๒	-	๑	๑	๔	๔๘.๕๐
ชาย	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	๓	๕๐.๓๓
หญิง	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๓.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	๒	๕	๓	๑	๒	๒	๑๕	๔๒.๔๗
ชาย	-	-	-	๒	๒	๑	๑	๒	๘	๔๖.๖๓
หญิง	-	-	๒	๓	๑	-	๑	-	๗	๓๗.๗๑
วิชาการ ระดับ ปก.	-	๒	๓	๒	๑	-	-	-	๘	๓๓.๓๘
ชาย	-	๒	๑	๒	๑	-	-	-	๖	๓๔.๐๐
หญิง	-	-	๒	-	-	-	-	-	๒	๓๑.๕๐
ศทส.	-	๒	-	๓	๔	๒	-	-	๑๑	๓๙.๑๘
ผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๘.๐๐
อำนวยการ ระดับต้น	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๘.๐๐
ชาย	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๘.๐๐
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๒	-	๓	๔	-	-	-	๙	๓๗.๒๒
วิชาการ ระดับ ชพ.	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	๓๘.๐๐
ชาย	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	๓๘.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๔.๐๐
หญิง	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๔.๐๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	๒	-	๒	๒	-	-	-	๖	๓๕.๘๓
ชาย	-	๒	-	๑	๑	-	-	-	๔	๓๔.๐๐
หญิง	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	๓๙.๕๐
นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๘.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๘.๐๐
หญิง	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๘.๐๐

สังกัด/ สายงาน/ ระดับตำแหน่ง/ เพศ	ช่วงอายุ								รวม	อายุเฉลี่ย
	<=๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>=๕๕	(จำนวน)	
ปปท. เขต ๑	-	-	๒	๖	๘	๔	๖	๑	๒๗	๔๓.๗๐
ผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๓.๐๐
อำนวยการ ระดับสูง	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๓.๐๐
ชาย	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๓.๐๐
นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๒.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๒.๐๐
หญิง	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๒.๐๐
นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๗.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๗.๐๐
หญิง	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๗.๐๐
นักสืบสวนสอบสวน	-	-	๒	๕	๓	๓	๕	๑	๑๙	๔๔.๐๐
วิชาการ ระดับ ชพ.	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๐.๐๐
ชาย	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๐.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	๓	๒	๓	๔	๑	๑๓	๔๖.๗๗
ชาย	-	-	-	๑	๑	๓	๔	-	๙	๔๗.๘๙
หญิง	-	-	-	๒	๑	-	-	๑	๔	๔๔.๒๕
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	๒	๒	๑	-	-	-	๕	๓๕.๖๐
ชาย	-	-	๑	๒	-	-	-	-	๓	๓๕.๓๓
หญิง	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๒	๓๖.๐๐
นักวิชาการยุติธรรม	-	-	-	-	๓	๑	-	-	๔	๔๒.๗๕
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	๒	๑	-	-	๓	๔๓.๐๐
ชาย	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	๔๔.๕๐
หญิง	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๐.๐๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๒.๐๐
หญิง	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๒.๐๐
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๑.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๑.๐๐
หญิง	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๑.๐๐
ปปท. เขต ๒	-	-	๓	๔	๑	๖	๔	๓	๒๑	๔๕.๒๙
ผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๙.๐๐
อำนวยการ ระดับสูง	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๙.๐๐
ชาย	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๙.๐๐
เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๘.๐๐
ทั่วไป ระดับ ชง.	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๘.๐๐
ชาย	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๘.๐๐
นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๘.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๘.๐๐
หญิง	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๘.๐๐
นักสืบสวนสอบสวน	-	-	๒	๑	๑	๔	๓	๒	๑๓	๔๖.๒๓
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	๑	๓	๓	๑	๘	๔๙.๕๐
ชาย	-	-	-	-	๑	๒	๓	๑	๗	๕๐.๐๐
หญิง	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๖.๐๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	๒	๑	-	๑	-	-	๔	๓๖.๕๐
ชาย	-	-	๒	๑	-	-	-	-	๓	๓๓.๖๗
หญิง	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๕.๐๐
นักวิชาการยุติธรรม	-	-	๑	๑	-	๑	๑	-	๔	๔๑.๗๕
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	๓	๔๔.๖๗

สังกัด/ สายงาน/ ระดับตำแหน่ง/ เพศ	ช่วงอายุ								รวม	อายุเฉลี่ย
	<=๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>=๕๕	(จำนวน)	
ชาย	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๗.๐๐
หญิง	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	๔๘.๕๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๓.๐๐
หญิง	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๓.๐๐
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๘.๐๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๘.๐๐
ชาย	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๘.๐๐
ปปท. เขต ๓	-	๑	๕	๖	๔	๘	๕	๒	๓๑	๔๒.๖๕
ผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๒.๐๐
อำนวยการ ระดับสูง	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๒.๐๐
ชาย	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๒.๐๐
นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๕.๐๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๕.๐๐
หญิง	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๕.๐๐
นักวิชาการพัสดุ	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๑.๐๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๑.๐๐
หญิง	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๑.๐๐
นักสืบสวนสอบสวน	-	๑	๔	๔	๓	๖	๔	๑	๒๓	๔๒.๖๑
วิชาการ ระดับ ชพ.	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	๔๗.๕๐
ชาย	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๗.๐๐
หญิง	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๘.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	๑	๒	๓	๔	๔	๑	๑๕	๔๕.๓๓
ชาย	-	-	-	๒	๓	๔	๓	๑	๑๓	๔๕.๘๕
หญิง	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๒	๔๒.๐๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	๑	๓	๒	-	-	-	-	๖	๓๔.๑๗
ชาย	-	๑	๒	๒	-	-	-	-	๕	๓๕.๐๐
หญิง	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๐.๐๐
นักวิชาการยุติธรรม	-	-	-	-	๑	๒	-	๑	๔	๔๗.๒๕
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	๓	๔๘.๐๐
หญิง	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	๓	๔๘.๐๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๕.๐๐
หญิง	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๕.๐๐
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๕.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๕.๐๐
หญิง	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๕.๐๐
ปปท. เขต ๔	-	๒	๔	๘	๑๐	๘	๑	๒	๓๕	๔๑.๓๑
ผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๔.๐๐
อำนวยการ ระดับสูง	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๔.๐๐
ชาย	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๔.๐๐
นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๙.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๙.๐๐
หญิง	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๙.๐๐
นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๓.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๓.๐๐
หญิง	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๓.๐๐
นักสืบสวนสอบสวน	-	๑	๓	๗	๘	๖	-	๒	๒๗	๔๑.๓๗
วิชาการ ระดับ ชพ.	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๗.๐๐

สังกัด/ สายงาน/ ระดับตำแหน่ง/ เพศ	ช่วงอายุ								รวม	อายุเฉลี่ย
	<=๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>=๕๕	(จำนวน)	
ชาย	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๗.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	๑	๒	๗	๕	-	๒	๑๗	๔๔.๑๒
ชาย	-	-	-	๑	๖	๔	-	๒	๑๓	๔๕.๖๙
หญิง	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๔	๓๙.๐๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	๑	๒	๕	๑	-	-	-	๙	๓๕.๕๖
ชาย	-	๑	๑	๓	๑	-	-	-	๖	๓๕.๖๗
หญิง	-	-	๑	๒	-	-	-	-	๓	๓๕.๓๓
นักวิชาการยุติธรรม	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๔	๓๓.๗๕
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๐.๐๐
ชาย	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๐.๐๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓	๓๑.๖๗
หญิง	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓	๓๑.๖๗
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๘.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๘.๐๐
หญิง	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๘.๐๐
ปปทผง เขต ๕	-	-	๖	๕	๖	๓	๒	๓	๒๕	๔๒.๒๘
ผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๘.๐๐
อำนวยการ ระดับสูง	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๘.๐๐
ชาย	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๘.๐๐
เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๕.๐๐
ทั่วไป ระดับ ชง.	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๕.๐๐
หญิง	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๕.๐๐
นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๐.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๐.๐๐
หญิง	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๐.๐๐
นักสืบสวนสอบสวน	-	-	๖	๔	๒	๒	๒	๑	๑๗	๔๐.๖๕
วิชาการ ระดับ ชพ.	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๒	๕๕.๐๐
ชาย	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๔.๐๐
หญิง	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๖.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	๒	๔	๒	๒	-	-	๑๐	๔๐.๐๐
ชาย	-	-	๒	๓	๒	๒	-	-	๙	๔๐.๑๑
หญิง	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๙.๐๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	๔	-	-	-	๑	-	๕	๓๖.๒๐
ชาย	-	-	๔	-	-	-	๑	-	๕	๓๖.๒๐
นักวิชาการยุติธรรม	-	-	-	๑	๒	-	-	๑	๔	๔๕.๕๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	๑	๒	-	-	๑	๔	๔๕.๕๐
ชาย	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๖.๐๐
หญิง	-	-	-	๑	๒	-	-	-	๓	๔๒.๐๐
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๑.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๑.๐๐
หญิง	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๑.๐๐
ปปท. เขต ๖	-	-	๗	๓	๙	๔	๔	๔	๓๑	๔๓.๖๑
ผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๙.๐๐
อำนวยการ ระดับสูง	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๙.๐๐
ชาย	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๙.๐๐
นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๗.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๗.๐๐

สังกัด/ สายงาน/ ระดับตำแหน่ง/ เพศ	ช่วงอายุ								รวม	อายุเฉลี่ย
	<=๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>=๕๕	(จำนวน)	
หญิง	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๗.๐๐
นักสืบสวนสอบสวน	-	-	๖	๒	๖	๔	๓	๓	๒๔	๔๓.๖๓
วิชาการ ระดับ ชพ.	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	๕๑.๕๐
ชาย	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	๕๑.๕๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	๔	๑	๕	๓	๒	๓	๑๘	๔๔.๔๔
ชาย	-	-	๓	๑	๓	๓	๒	๓	๑๕	๔๕.๔๐
หญิง	-	-	๑	-	๒	-	-	-	๓	๓๙.๖๗
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	๒	๑	๑	-	-	-	๔	๓๖.๐๐
ชาย	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๒.๐๐
หญิง	-	-	๒	๑	-	-	-	-	๓	๓๔.๐๐
นักวิชาการยุติธรรม	-	-	๑	-	๓	-	-	-	๔	๓๙.๕๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	๑	-	๓	-	-	-	๔	๓๙.๕๐
ชาย	-	-	-	-	๒	-	-	-	๒	๔๑.๐๐
หญิง	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๒	๓๘.๐๐
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๑.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๑.๐๐
ชาย	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๑.๐๐
ปปท. เขต ๗	-	๑	๑	๒	๙	๔	๓	๓	๒๓	๔๔.๓๙
ผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๖.๐๐
อำนวยการ ระดับสูง	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๖.๐๐
ชาย	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๖.๐๐
เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๕.๐๐
ทั่วไป ระดับ ชง.	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๕.๐๐
ชาย	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๕.๐๐
นักสืบสวนสอบสวน	-	๑	-	๑	๗	๓	๓	๒	๑๗	๔๕.๐๖
วิชาการ ระดับ ชพ.	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	๔๕.๐๐
ชาย	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๗.๐๐
หญิง	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๓.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	๑	๕	๒	๒	๒	๑๒	๔๖.๒๕
ชาย	-	-	-	๑	๓	๑	๒	๒	๙	๔๗.๒๒
หญิง	-	-	-	-	๒	๑	-	-	๓	๔๓.๓๓
วิชาการ ระดับ ปก.	-	๑	-	-	๑	-	๑	-	๓	๔๐.๓๓
ชาย	-	๑	-	-	๑	-	๑	-	๓	๔๐.๓๓
นักวิชาการยุติธรรม	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓	๓๗.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๕.๐๐
หญิง	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓๕.๐๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๒	๓๘.๐๐
ชาย	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๒.๐๐
หญิง	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๔.๐๐
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๓.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๓.๐๐
หญิง	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๓.๐๐
ปปท. เขต ๘	-	-	๒	๘	๖	๔	๔	๑	๒๕	๔๓.๓๒
ผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๘.๐๐
อำนวยการ ระดับสูง	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๘.๐๐
ชาย	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๘.๐๐

สังกัด/ สายงาน/ ระดับตำแหน่ง/ เพศ	ช่วงอายุ								รวม	อายุเฉลี่ย
	<=๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>=๕๕	(จำนวน)	
นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๗.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๗.๐๐
หญิง	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๗.๐๐
นักสืบสวนสอบสวน	-	-	๒	๖	๕	๒	๓	-	๑๘	๔๑.๙๔
วิชาการ ระดับ ชพ.	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๒	๔๙.๐๐
ชาย	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๒	๔๙.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	๑	๕	๔	๒	๒	-	๑๔	๔๒.๐๐
ชาย	-	-	๑	๔	๓	๒	๒	-	๑๒	๔๒.๓๓
หญิง	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	๔๐.๐๐
วิชาการ ระดับ ปก.	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๒	๓๔.๕๐
ชาย	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๒	๓๔.๕๐
นักวิชาการยุติธรรม	-	-	-	๒	๑	-	๑	-	๔	๔๔.๒๕
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	๒	๑	-	๑	-	๔	๔๔.๒๕
หญิง	-	-	-	๒	๑	-	๑	-	๔	๔๔.๒๕
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๖.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๖.๐๐
หญิง	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๖.๐๐
ปปท. เขต ๙	-	-	๑	๕	๙	๒	๓	-	๒๐	๔๒.๕๐
ผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๒.๐๐
อำนวยการ ระดับสูง	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๒.๐๐
ชาย	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๒.๐๐
นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๓.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๓.๐๐
หญิง	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๓.๐๐
นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๕.๐๐
วิชาการ ระดับ ชก.	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๕.๐๐
หญิง	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๕.๐๐
นักสืบสวนสอบสวน	-	-	๑	๕	๔	-	๒	-	๑๒	๔๑.๑๗
วิชาการ ระดับ ชพ.	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๒.๐๐
ชาย	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๒.๐๐

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่าสำนักงาน ป.ป.ท. มีโครงสร้างอายุของข้าราชการอยู่ในช่วงอายุ ดังนี้

- ลำดับที่ ๑ มีอายุอยู่ในช่วงอายุน้อยกว่า ๒๔ ปี คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐
- ลำดับที่ ๒ มีอายุอยู่ในช่วง ๒๕ - ๒๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๕
- ลำดับที่ ๓ มีอายุอยู่ในช่วง ๓๐ - ๓๔ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๓
- ลำดับที่ ๔ มีอายุอยู่ในช่วง ๓๕ – ๓๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๑๕
- ลำดับที่ ๕ มีอายุอยู่ในช่วง ๔๐ – ๔๔ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔๘
- ลำดับที่ ๖ มีอายุอยู่ในช่วง ๔๕ – ๔๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๔๒
- ลำดับที่ ๗ มีอายุอยู่ในช่วง ๕๐ – ๕๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๗
- ลำดับที่ ๘ มีอายุอยู่ในช่วงอายุมากกว่า ๕๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๐

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลช่วงอายุและอัตราการเกษียณอายุราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. โดยแสดงในรูปของตารางดังกล่าว (ตารางที่ ๑) พบว่า

- จำนวนข้าราชการในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ จำนวนทั้งสิ้น ๕๐๖ ราย ซึ่งข้าราชการโดยส่วนใหญ่จำนวน ๑๓๔ ราย มีอายุระหว่าง ๔ –๔๔ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔๘
- ข้าราชการที่มีอายุอยู่ในช่วง ๕๐ ปีขึ้นไปซึ่งจะเกษียณอายุราชการในระยะเวลา ๑๐ ปี จำนวน ๙๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๗๙
- สายงานหลัก (นักสืบสวนสอบสวน จำนวน ๓๐๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๘๗
- สายงานสนับสนุน (ไม่รวมสายงานบริหารและอำนวยการ) จำนวน ๑๗๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๑๙
- สายงานบริหารและอำนวยการ จำนวน ๒๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔.๙๔
- อัตราส่วนระหว่างสายงานหลัก (นักสืบสวนสอบสวน) ต่อสายงานสนับสนุนคิดเป็นร้อยละ ๖๔.๐๓ : ๓๕.๙๗ (ไม่รวมสายงานบริหารและอำนวยการ)

ประเภทพนักงานราชการ

ตารางที่ ๒

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ประเภทกลุ่ม		คิดเป็นร้อยละ (จาก ๒๕ อัตรา)
		บริหารทั่วไป	เชี่ยวชาญเฉพาะ	
๑	นักจัดการงานทั่วไป	๑๗	-	๖๘.๐๐
๒	นักทรัพยากรบุคคล	๒	-	๘.๐๐
๓	นักประชาสัมพันธ์	๑	-	๔.๐๐
๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒	-	๘.๐๐
๕	นักวิชาการพัสดุ	๑	-	๔.๐๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๔.๐๐
๗	นิติกร	๑	-	๔.๐๐
	รวม	๒๔	๑	๑๐๐

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่าสำนักงาน ป.ป.ท. มีสัดส่วนอัตรากำลังข้าราชการต่อพนักงานราชการ ดังนี้

- อัตราส่วนระหว่างข้าราชการต่อพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๓๓ : ๔.๖๗

หมายเหตุ : ขอขอบคุณข้อมูลอัตรากำลังจากกลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักงานเลขาธิการ

สรุปการวิเคราะห์สถานภาพด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จากการศึกษาข้อมูลที่ผ่านมาร่วมกันของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้น พบว่าปัญหาด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ป.ป.ท. ดังนี้

๑. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) ยังไม่เชื่อมโยงกับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) อย่างเป็นระบบ เริ่มตั้งแต่การสร้างความเชื่อมโยงของกระบวนการสรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ และดึงดูดรักษาบุคลากรที่เป็นรูปธรรม การวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังเพื่อใช้ประโยชน์ในงาน HRM และ HRD ทำให้ข้อมูลหลายส่วนที่จำเป็นต่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรยังไม่ชัดเจน โดยเฉพาะการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผนทดแทนบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ การนำผลการพัฒนาไปเชื่อมโยงการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น นอกจากนี้ ที่ผ่านมาการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. มีบุคลากรที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อรองรับและขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การเติมเต็มองค์ความรู้และทักษะในด้านวิชาการที่เป็นพื้นฐานสำคัญยังไม่เพียงพอ และปัจจุบันการประเมินศักยภาพของบุคลากรในสำนักงาน ป.ป.ท. ยังไม่สอดคล้องระหว่างผลงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานจริง และจะต้องพัฒนาศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ ภาวะผู้นำ จิตบริการ รวมไปถึงศักยภาพในการปฏิบัติงานภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หรือการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เช่น การปรับตัวเพื่อเรียนรู้กฎหมายและกฎระเบียบ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อการเรียนรู้และติดต่อสื่อสาร รวมไปถึงบริบท สถานการณ์ด้านสังคม ที่เปลี่ยนแปลงแบบมีพลวัตสูงมาก

๓. การวางแผนอัตรากำลัง และการสร้างคนเพื่อทดแทนกลุ่มนักบริหารที่จะเกษียณอายุราชการยังไม่มีความชัดเจน นอกจากนี้ ยังเผชิญกับปัญหาด้านการเติมเต็มองค์ความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและสร้างสรรค์งานหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร เนื่องด้วยนโยบายแผนงานที่เร่งด่วน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องวางแผนเพื่อพัฒนาทดแทนและสร้างแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนให้กับกลุ่มคนเหล่านี้

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการพัฒนาข้าราชการในยุคข้าราชการ ๔.๐ ให้มีทักษะด้านดิจิทัล ที่มีความสามารถรู้เท่ากันและใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้พัฒนางาน และเพื่อการวางแผนบริหารจัดการการนำองค์กร และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก และสนับสนุนให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการบริหารงานป้องกันปราบปราม สืบสวน ไต่สวนการทุจริตในภาครัฐ และปฏิบัติงานให้เกิดความต่อเนื่องต่อไป

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการได้วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรโดยใช้เทคนิค SWOT ANALYSIS/TOWS ANALYSIS/HRD FOCUS ที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. ทั้งนี้ ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการบุคลากรจะประกอบไปด้วย การสร้างผู้นำที่สร้างสรรค์ การจัดสรรและเคลื่อนย้ายบุคลากรด้วยความยืดหยุ่นรวดเร็ว การประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อก่อประโยชน์สูงสุด ผลจากการวิเคราะห์มีดังนี้

SWOT ANALYSIS

จุดแข็ง (Strengths)

- มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย (สหวิชาชีพ) มีการสั่งสมความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ทั้งในด้านกฎหมายที่สอดคล้องกับภารกิจ ด้านการสืบสวนสอบสวน ด้านการรวบรวมพยานหลักฐาน และด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเป็นอย่างดี
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจโดยยึดหลักการ กฎหมาย และระเบียบข้อบังคับ มีความมุ่งมั่น ซื่อสัตย์สุจริต และมีจิตบริการ
- มีความหลากหลายของ Generations รุ่นใหม่ ๆ ทำให้เกิดแนวความคิดที่สร้างสรรค์และทันสมัย
- มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน
- มีแรงจูงใจจากค่าตอบแทนพิเศษ

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ขาดการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบและทั่วถึงอย่างต่อเนื่อง ไม่มีระบบการสอนงานที่ชัดเจน
- ขาดระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) และขาดความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ภาษาต่างประเทศ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่
- ไม่มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน ทำให้ขาดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน
- บุคลากรบางส่วนขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่
- ขาดวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เนื่องจากบุคลากรมาจากหลากหลายหน่วยงาน ทำให้ทัศนคติและมุมมองไม่เป็นไปในทางเดียวกัน
- ขาดการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างแท้จริง
- ขาดความกล้าในการแสดงความคิดเห็นและการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น
- ขาดศรัทธา (Trust) และความผูกพัน (Engagement) ต่อองค์กร
- จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานเรื่องร้องเรียน ภาระงานต่อหนึ่งคนมีความหลากหลายเกินไป ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ
- เครื่องมือและอุปกรณ์ IT ที่ทันสมัยมีจำนวนไม่เพียงพอ
- การสื่อสารและข้อสั่งการที่ไม่ชัดเจน
- ขาดมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขาดความเป็นธรรมในการการแต่งตั้งโยกย้ายและการพิจารณาความดีความชอบ (ระบบอุปถัมป์ที่ไม่เกิดประโยชน์ที่แท้จริงต่อประชาชน)
- การสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถที่มี ขาดการทำงานแบบบูรณาการกับหน่วยงานอื่น ๆ

โอกาส (Opportunities)

- ประชาชนและสื่อมวลชนมีความตระหนักรู้เพิ่มมากขึ้น และมีส่วนร่วมในการแจ้งเบาะแสการทุจริต
- ประชาชนต้องการการบริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม
- ได้รับการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา จากสื่อมวลชลและภาคประชาชน เนื่องจากมีผลงานเป็นที่ประจักษ์
- เป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ทำให้ปลอดการแทรกแซง
- รัฐบาลให้ความสำคัญกับนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาคราชการ ทำให้ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ และการสนับสนุนด้านงบประมาณ
- การให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากถูกระบุอยู่ในนโยบายทุกระดับของประเทศ
- นโยบายประเทศไทย ๔.๐ เป็นโอกาสให้พัฒนาด้านสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูล
- มีระเบียบกฎหมายเฉพาะ (พ.ร.บ. มาตรการฯ) ที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
- ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตามมาตรา ๖๑ ทำให้ลดขั้นตอนในการบริหารจัดการคดี

อุปสรรค หรือภาวะคุกคาม (Threats)

- กฎหมายที่กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ขาดความชัดเจน ส่งผลให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
- มีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายบ่อยครั้ง ส่งผลให้บุคลากรขาดความชำนาญในเรื่องใหม่
- มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงบ่อยครั้ง ส่งผลขาดความต่อเนื่องของนโยบาย
- รูปแบบการทุจริตในปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลเจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการตรวจสอบข้อร้องเรียน
- นโยบายการควบคุมอัตรากำลังคนภาครัฐ ส่งผลการขยายภารกิจและการพัฒนาบุคลากรไม่ทันกับปัญหาการทุจริตที่เกิดขึ้น
- ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อภารกิจที่รับผิดชอบ หรือถูกชะลอ
- สิ้นเปลืองงบประมาณในการจ่ายค่าเช่าสถานที่ตั้งของสำนักงานส่วนกลางและสำนักงานเขต
- หน่วยงานต้นสังกัดขาดการบังคับใช้กฎหมายกับผู้กระทำความผิดอย่างจริงจัง การดำเนินงานจึงล่าช้า
- การแทรกแซงจากการเมือง

TOWS ANALYSIS

STRENGTH

๑. กำหนดมาตรฐานและระบบการคัดเลือกบุคคลที่ตรงกับสายงาน
๒. สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ
๓. สร้างระบบการจัดการองค์ความรู้ KM ให้มีมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า
๔. จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบด้าน KM
๕. ความหลากหลายทางความรู้/ชำนาญ สามารถนำมาเป็น KM เพื่อใช้ในการพัฒนาในความถนัดเฉพาะ จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง
๖. ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ เช่น กฎหมาย การสืบสวนสอบสวน งานป้องกัน การใช้เทคโนโลยี ให้กับ Generations รุ่นใหม่ ๆ

OPPORTUNITY

๗. ส่งเสริมบุคลากรให้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่มีหลากหลายช่องทางเช่น E-learning
๘. นำระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
๙. สร้าง Application ในการประชาสัมพันธ์องค์กร เผยแพร่ความรู้ เพิ่มช่องทางการแจ้งเบาะแส/ร้องเรียน เพิ่มช่องทางกระตุ้นการป้องกันเชิงรุก
๑๐. สร้างระบบการบริหารจัดการงบประมาณให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

WEAKNESS

๑๑. จัดตั้งสถาบันหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบทั่วถึง โดยอาศัยความสำคัญที่ได้รับจากนโยบาย
๑๒. จัดทำ KM ด้านต่าง ๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน
๑๓. สร้างความสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม ส่งเสริมความรักความผูกพันในองค์กรผ่านการจัดหลักสูตร/โครงการ/กิจกรรม
๑๔. จัดหลักสูตรเตรียมความพร้อมเพื่อเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในทุกระดับ
๑๕. กำหนดและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้เป็นมาตรฐาน

OPPORTUNITY

๑๖. สร้างแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ
๑๗. มีการติดตามประเมินผลแผนการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง
๑๘. พัฒนาบุคลากรต้นแบบ
๑๙. บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการฝึกอบรมและการศึกษาวิจัย
๒๐. สร้างเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๒๑. มีระบบการจัดการสำนวนที่มีประสิทธิภาพ
๒๒. สร้างมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง ๒ ทาง (บนลงล่างและล่างขึ้นบน)
๒๓. สร้างระบบการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและมีส่วนร่วม
๒๔. ส่งเสริมความร่วมมือกับภาคประชาชนและสื่อมวลชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต

STRENGTH

๒๕. คู่มือด้านการสืบสวนสอบสวน คู่มือการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในแต่ละกระบวนงาน เพื่อพัฒนาให้เจ้าหน้าที่มีองค์ความรู้ที่เท่าเทียมกัน

๒๖. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้รูปแบบการทุจริตที่มีความซับซ้อนด้วยระบบ IT

๒๗. ส่งเสริมให้มีการบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานของรัฐ

๒๘. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในระเบียบกฎหมายใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง เช่น การอบรมเกี่ยวกับกฎหมายใหม่ ๆ ที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

THREAT

๒๙. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทัดเทียมกับ ป.ป.ช.

๓๐. เพิ่มศักยภาพของบุคลากรด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านการปราบปรามการทุจริต

๓๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม

๓๒. จัดทำแผนการถ่ายทอดองค์ความรู้ประสบการณ์ด้านการปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบ

๓๓. สนับสนุนให้มีงบประมาณในการจัดอบรมและพัฒนาบุคลากรที่มากขึ้นในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

๓๔. มีการติดตามการใช้งบประมาณและบริหารงบประมาณอย่างจริงจัง โดยมีการรายงานให้ผู้บริหารทราบถึงปัญหาและเสนอวิธีการแก้ไขให้ทันท่วงที

๓๕. สร้างแรงจูงใจโดยการเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษให้กับเจ้าหน้าที่ และพนักงาน

WEAKNESS

๓๖. จัดทำแผนอัตรากำลังที่ชัดเจน โดยวิเคราะห์ให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน

๓๗. จัดหาที่ตั้งสำนักงานถาวรทุกแห่ง เพื่อลดความสิ้นเปลืองในการจ่ายค่าเช่าสถานที่

๓๘. ให้ความรู้ เพิ่มความชำนาญในการจัดทำคำของบประมาณด้านต่าง ๆ

THREAT

๓๙. กำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรหลักระยะยาวที่ชัดเจนที่ต้องปฏิบัติ

๔๐. พัฒนาตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานอย่างเป็นธรรม

๔๑. ส่งเสริมบุคลากรให้เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning

๔๒. การเตรียมความพร้อมบุคลากรให้เป็นผู้บริหาร

๔๓. ปรับกระบวนทัศน์ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่

๔๔. ปรับกระบวนการทำงาน แนวคิด ระหว่างคณะกรรมการ ป.ป.ท. กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยยึดตามหลักกฎหมาย

HRD STATEGY FOCUS ประกอบด้วย

๑. ระบบการพัฒนาบุคลากร

๒. การจัดการความรู้

๓. การพัฒนาบุคลากร

๔. เครื่องมือกลไกสนับสนุนการพัฒนา ความร่วมมือ แรงจูงใจ

เมื่อนำข้อมูลจากการวิเคราะห์จัดทำ TOWS มากำหนดหมวดหมู่ตาม HRD FOCUS จะปรากฏข้อมูลดังนี้

ระบบการพัฒนาบุคลากร
HRD FOCUS ๑ ประกอบด้วย ๑. สร้างระบบการพัฒนาบุคลากร ๒. สร้างระบบการบริหารจัดการงบประมาณให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ๓. จัดตั้งสถาบันหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง ๔. สร้างแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ ๕. มีการติดตามประเมินผลแผนการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ๖. สร้างมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง ๒ ทาง (บนลงล่าง และล่างขึ้นบน) และไม่มีการนำผลการปฏิบัติงานสนับสนุนมาเกื้อกูลในการประเมิน ๗. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทัดเทียมกับหน่วยงานที่มีความคล้ายคลึงกัน ๘. กำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรหลักระยะยาวที่ชัดเจนที่ต้องปฏิบัติ ๙. พัฒนาตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานอย่างเป็นธรรม
การจัดการความรู้
HRD FOCUS ๒ ประกอบด้วย ๑๐. กำหนดระเบียบ/แนวทางการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและมีการบังคับใช้ให้ทั่วถึงและต่อเนื่อง ๑๑. สร้างระบบการจัดการองค์ความรู้ KM ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า ๑๒. จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบด้าน KM ๑๓. ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ เช่น กฎหมาย การสืบสวนสอบสวน งานป้องกัน การใช้เทคโนโลยี ให้กับ Generations รุ่นใหม่ ๆ ๑๔. ส่งเสริมบุคลากรให้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่มีหลากหลายช่องทาง เช่น E-learning ๑๕. นำระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ๑๖. จัดทำ KM ด้านต่าง ๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ผ่านรูปแบบ electronics ๑๗. มีระบบการจัดการสำนวนที่มีประสิทธิภาพ ๑๘. จัดทำคู่มือด้านการสืบสวนสอบสวน คู่มือการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในแต่ละกระบวนงาน เพื่อพัฒนาให้เจ้าหน้าที่มีองค์ความรู้ที่เท่าเทียมกัน ๑๙. จัดทำแผนการถ่ายทอดองค์ความรู้ประสบการณ์ด้านการปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบ ๒๐. ความหลากหลายทางความรู้/ชำนาญ สามารถนำมาเป็น KM เพื่อใช้ในการพัฒนาจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง

การพัฒนาบุคลากร
HRD FOCUS ๓ ประกอบด้วย ๒๑. สร้างความสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม ส่งเสริมความรักความผูกพันในองค์กรผ่านการจัดหลักสูตร/โครงการ/กิจกรรม ๒๒. จัดหลักสูตรเตรียมความพร้อมเพื่อเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในทุกระดับ ๒๓. กำหนดและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่และพนักงานให้เป็นมาตรฐาน ๒๔. พัฒนาบุคลากรต้นแบบ ๒๕. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้รูปแบบการทุจริตที่มีความซับซ้อนด้วยระบบ IT ๒๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในระเบียบกฎหมายใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง เช่น การอบรมเกี่ยวกับกฎหมายใหม่ ๆ ที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ๒๗. เพิ่มศักยภาพของบุคลากรด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านการปราบปรามการทุจริต ๒๘. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม ๒๙. ให้ความรู้ เพิ่มความชำนาญในการจัดทำคำของบประมาณด้านต่าง ๆ ๓๐. ส่งเสริมบุคลากรให้เรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ๓๑. การเตรียมความพร้อมบุคลากรคุณภาพให้เป็นผู้บริหาร ๓๒. ปรับกระบวนทัศน์ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่
เครื่องมือกลไกสนับสนุนการพัฒนา ความร่วมมือ แรงจูงใจ
HRD FOCUS ๔ ประกอบด้วย ๓๓. กำหนดมาตรฐานและระบบการคัดเลือกบุคคลที่ตรงกับสายงาน ๓๔. สร้าง Application ในการประชาสัมพันธ์องค์กร เผยแพร่ความรู้ เพิ่มช่องทางการแจ้งเบาะแส/ร้องเรียน เพิ่มช่องทางกระตุ้นการป้องกันเชิงรุก ๓๕. สรรหาบุคลากรให้ตรงกับงาน ๓๖. บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานในและต่างประเทศ ทั้งการฝึกอบรมและการศึกษาวิจัย ๓๗. สร้างเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๓๘. สร้างระบบการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและมีส่วนร่วม ๓๙. ส่งเสริมความร่วมมือกับภาคประชาชนและสื่อมวลชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต ๔๐. ส่งเสริมให้มีการบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานของรัฐ ๔๑. สนับสนุนให้มีงบประมาณในการจัดอบรมที่มากขึ้นในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ๔๒. มีการจัดทำความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน ๔๓. สร้างแรงจูงใจโดยการเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษให้กับเจ้าหน้าที่ และพนักงาน ๔๔. จัดทำแผนอัตรากำลังที่ชัดเจน โดยวิเคราะห์ให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ๔๕. ปรับกระบวนการทำงาน แนวคิด ระหว่างคณะกรรมการ ป.ป.ท. กับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยยึดตามหลักกฎหมาย

บทที่ ๕ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
สำนักงาน ป.ป.ท. พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕

๑. แผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ของสำนักงาน ป.ป.ท.

วิสัยทัศน์สำนักงาน ป.ป.ท.

"องค์กรที่เป็นเลิศในการขับเคลื่อนและบูรณาการต่อการทุจริตในภาครัฐ เพื่อยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต"

พันธกิจสำนักงาน ป.ป.ท.

๑) ปลูกฝัง และสร้างการรับรู้การต่อต้านการทุจริตในทุกภาคส่วนให้เกิดจิตสำนึกสาธารณะไม่ยอมรับระบบอุปถัมป์ ผลประโยชน์ทับซ้อนและรับผิดชอบต่อส่วนรวม

๒) ขับเคลื่อนธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐอย่างจริงจัง

๓) สร้างมาตรการและบูรณาการการป้องกันการทุจริตโดยกระบวนการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

๔) พัฒนาระบบคุ้มครองพยานและผู้แจ้งเบาะแสที่มีมาตรการและเชื่อถือได้

๕) บูรณาการบริหารจัดการคดีทุจริตโดยการเชื่อมโยงฐานข้อมูลในระบบดิจิทัลกับองค์กรตรวจสอบอื่น

๖. เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานให้มีความเป็นมืออาชีพ

ค่านิยมร่วม PACC : (Office of Public Sector Anti – Corruption Commission)

"ซื่อสัตย์สุจริต จิตอาสา สามัคคี มืออาชีพ"

เป้าประสงค์

ขับเคลื่อนธรรมาภิบาล ผสานความร่วมมือป้องกันการทุจริตกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนให้เข้มแข็ง บังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ความรุนแรงของปัญหาการทุจริตภาครัฐลดลง ระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตสูงขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์สำนักงาน ป.ป.ท.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปลูกจิตสำนึก สร้างการรับรู้และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในทุกภาคส่วน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนการทำงานที่มีธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บูรณาการการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการต่อต้านการทุจริต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนากระบวนงานด้านการคุ้มครองพยาน/ผู้แจ้งเบาะแสและระบบงานการข่าว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาและบูรณาการกลไกการตรวจสอบ ไต่สวนและบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร และสมรรถนะบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง สร้างการรับรู้สู่องค์กรสมรรถนะสูง สร้างการรับรู้สู่ประชาชน

๒. พันธกิจและประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) ของสำนักงาน ป.ป.ท. ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

<u>พันธกิจข้อที่ ๖</u> เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานใหม่มีความเป็นมืออาชีพ

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร และสมรรถนะบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง สร้างการรับรู้สู่องค์กรสมรรถนะสูง สร้างการรับรู้สู่ประชาชน

๓. การกำหนดวิสัยทัศน์และประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕

"ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึก เป็นมืออาชีพ"

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ➤ สร้างส่งเสริม สนับสนุน การจัดการความรู้ภายในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ➤ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถคู่คุณธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ➤ เสริมสร้างและพัฒนากลไก เครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาบุคลากลให้มีประสิทธิภาพและเป็นมืออาชีพ

.....

สำนักงานงาน ป.ป.ท. ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. จำนวน ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างส่งเสริม สนับสนุน การจัดการความรู้ภายในองค์กร ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถคู่คุณธรรม และยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างและพัฒนากลไก เครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทั้ง ๓ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย กลยุทธ์ เป้าหมาย โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ➤ สร้างส่งเสริม สนับสนุน การจัดการความรู้ภายในองค์กร

กลยุทธ์ ➤ ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง

เป้าหมาย ➤

๑. มีห้องสมุดสำหรับให้บริการแก่บุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท.
๒. มีองค์ความรู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อสนับสนุนองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร
๓. มีช่องทางการถ่ายทอดองค์ความรู้
๔. บุคลากรมีความรู้ที่หลากหลาย สามารถนำไปสนับสนุนงานตามภารกิจหลักให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ➤ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถคู่คุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑ ➤ ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ที่สอดคล้องกับตำแหน่ง/ระดับ ตามที่กฎ ก.พ. กำหนด และสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง

เป้าหมาย ➤

บุคลากรมีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ มีการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ ➤ ส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในด้านการปฏิบัติหน้าที่

เป้าหมาย ➤

บุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและดำรงตน

กลยุทธ์ที่ ๓ ➤ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อการเป็นผู้นำองค์กรในอนาคต

เป้าหมาย ➤

บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ➤ เสริมสร้างและพัฒนากลไก เครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ➤ จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้

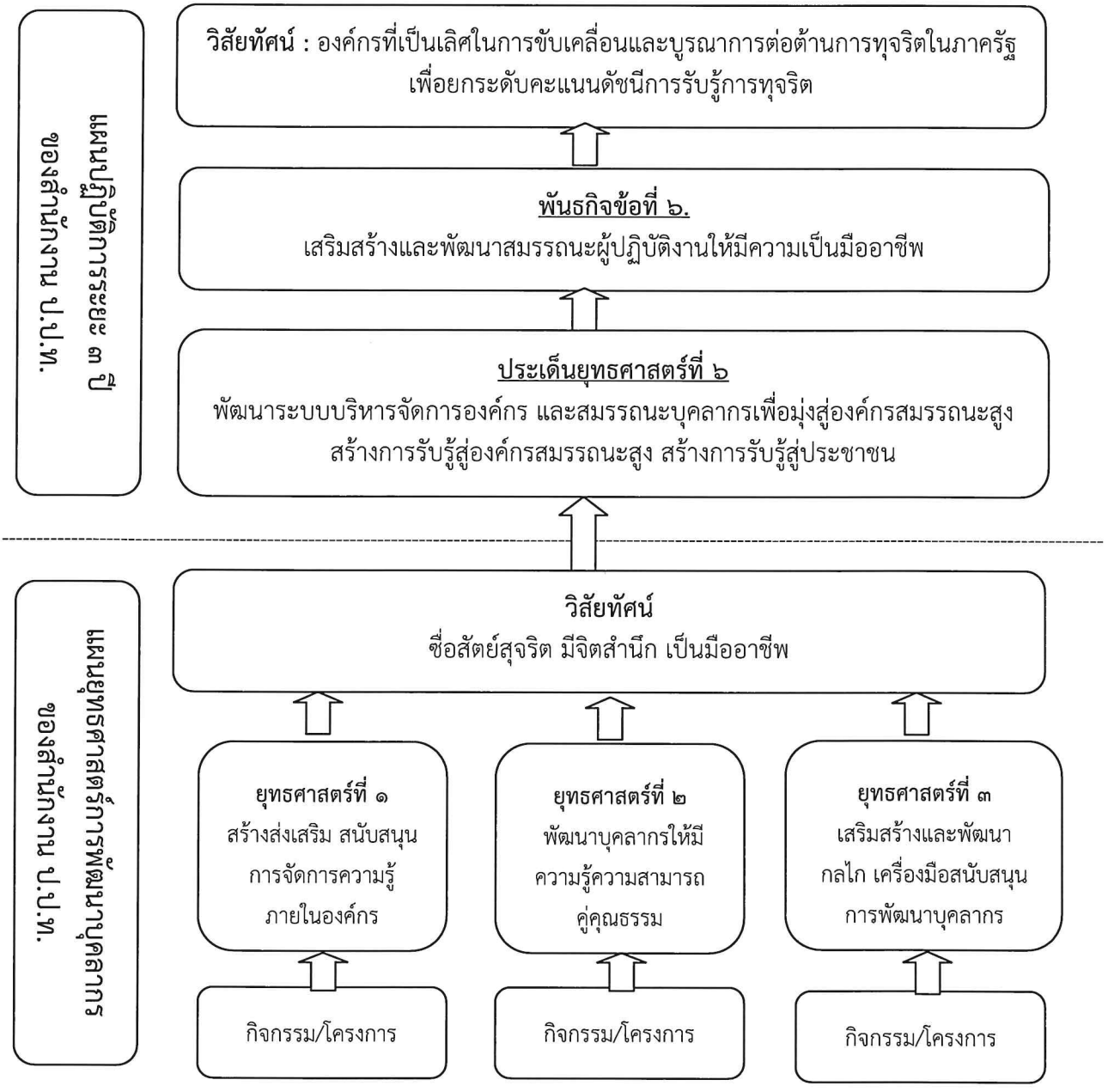
เป้าหมาย ➤

มีระบบสารสนเทศเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

.....

ผังแสดงความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี ของสำนักงาน ป.ป.ท. (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕)
กับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕)

****



บทที่ ๖ การนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล

การนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ

แผนยุทธศาสตร์สำนักงาน ป.ป.ท. พ.ศ. ๒๕๖๔–๒๕๖๕ ได้วางกรอบยุทธศาสตร์อย่างกว้าง ๆ และประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ซึ่งในขั้นตอนของการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัตินับเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะผลักดันหรือขับเคลื่อนการดำเนินงานหรือกลไกที่สำคัญทั้งหมดให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การดำเนินงานจะบังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิด ค่านิยม เป้าหมาย รวมถึงวิธีการปฏิบัติงาน ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรทุกระดับเพื่อให้เกิดการยอมรับและมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ และสามารถประยุกต์การดำเนินงานให้เหมาะสมกับแนวทางปฏิบัติงานของตนเอง อีกทั้ง จะต้องมีการระดมสรรพกำลัง แสดงหาการสนับสนุนเพื่อให้เกิดการปฏิบัติและสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและประเด็นยุทธศาตร์ที่วางไว้ ซึ่งได้กำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติโดยสังเขป ดังนี้

๑. การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ประชาสัมพันธ์แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. พ.ศ. ๒๕๖๔–๒๕๖๕ ให้แก่บุคลากรทุกระดับของสำนักงาน ป.ป.ท.

๒. จัดให้มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. เป็นประจำทุกปีหรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในด้านนโยบาย ยุทธศาสตร์ ตลอดจนปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกหน่วยงาน

๓. จัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ ให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ โดยเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลักสำคัญ รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญในการดำเนินงานตามโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ

๔. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การประชุม หนังสือเวียน หรือช่องทางอื่น ๆ เพื่อกระตุ้นและขับเคลื่อนโครงการ กิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๕. สนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการในลักษณะบูรณาการและประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

๖. สนับสนุนให้มีการจัดทำแผนงาน กิจกรรมให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๗. กำหนดขั้นตอน กระบวนการดำเนินงานตามโครงการ กิจกรรมให้ชัดเจน โดยจัดลำดับความสำคัญของแผนงานโครงการ

แผนยุทธ์ศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ของสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕

ที่	ยุทศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	๒๕๖๔	งบประมาณ	๒๕๖๕	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างส่งเสริม สนับสนุน การจัดการความรู้ภายในองค์กร	ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง	มีสถานที่สำหรับศึกษาค้นคว้า มีการรวบรวมองค์ความรู้พร้อมช่องทางการเผยแพร่เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ที่หลากหลาย สามารถนำไปสนับสนุนงานตามภารกิจหลักให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	๑. โครงการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้สำนักงาน ป.ป.ท.	√	๐.๓๕๕	√	๐.๔๓๙	สลธ.(กพบ)
				๒. การรวบรวมและจัดการองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน	√	-	√	-	สลธ.(กพบ)
๒	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถคู่คุณธรรม	๑. ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ที่สอดคล้องกับตำแหน่ง/ระดับ ตามที่กฎ ก.พ. กำหนดและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง	บุคลากรมีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ มีการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร	๑ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท.					
				๑.๑ หลักสูตร “วิชาชีพเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท.	√	๐.๙๕๓	-	-	สลธ.(กพบ)
				๑.๒ หลักสูตร “วิชาชีพพนักงาน ป.ป.ท.” ชั้นที่ ๑	√	๑.๐๐๗๔	-	-	สลธ.(กพบ)

ที่	ยุทศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	๒๕๖๔	งบประมาณ	๒๕๖๕	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
				๑.๓ หลักสูตรพัฒนาประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานด้านปราบปรามการทุจริต	√	๐.๓๘๓๖๙	-	-	สลธ.(กพบ)
				๑.๔ พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานสำหรับข้าราชการและพนักงานราชการ ในสายงานสนับสนุนของสำนักงาน ป.ป.ท.	√	๐.๖๑๗๗	-	-	สลธ.(กพบ)
				๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม					
				๒.๑ หลักสูตร “วิชาชีพเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท.	-	-	√	๐.๙๕๓	สลธ.(กพบ)
				๒.๒ หลักสูตร “วิชาชีพพนักงาน ป.ป.ท.” ชั้นที่ ๑	-	-	√	๑.๐๐๗๔	สลธ.(กพบ)
				๒.๓ หลักสูตรพัฒนาประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานด้านปราบปรามการทุจริต	-	-	√	๐.๓๘๓๖	สลธ.(กพบ)
				๒.๔ พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานสำหรับข้าราชการและพนักงานราชการ ในสายงานสนับสนุนของสำนักงาน ป.ป.ท.	-	-	√	๐.๖๑๗๗	สลธ.(กพบ)
				๓. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก					
				๓.๑ หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน	√	๐.๐๕๖	√	๐.๐๕๖	สลธ.(กพบ)
				๓.๒ หลักสูตรสืบสวนสอบสวนพนักงานฝ่ายปกครอง	√	๐.๐๙๕	√	๐.๐๙๕	สลธ.(กพบ)
				๓.๓ โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนดุลยภาพชีวิตของข้าราชการ	√	๐.๐๓๐	√	๐.๐๓๐	สลธ.(กพบ)

ที่	ยุทศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	๒๕๖๔	งบประมาณ	๒๕๖๕	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
				๓.๔ หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ	√	๐.๐๔๗	√	๐.๐๔๗	สลธ.(กพบ)
				๓.๕ หลักสูตรการประเมินผลควบคุมภายในบริหารความเสี่ยงฯ	√	๐.๐๑๕	√	๐.๐๑๕	สลธ.(กพบ)
				๓.๖ หลักสูตรการป้องกันอาชญากรรมกับการอำนวยความยุติธรรมในสังคม Crime Prevention	√	-	√	-	สลธ.(กพบ)
				๓.๗ หลักสูตร Intermediate ด้าน Financial and Compliance	√	-	√	-	สลธ.(กพบ)
				๓.๘ หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e-CPP)	√	-	√	-	สลธ.(กพบ)
				๓.๙ ประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ	√	-	√	-	สลธ.(กพบ)
				๓.๑๐ Human Rights รากฐานความรู้ของคนยุติธรรม	√	-	√	-	สลธ.(กพบ)
				๓.๑๑ สืบสวนสอบสวนการใช้สกุลเงินดิจิทัลในอาชญากรรม (Investigating Criminal Use of Crypto currency)	√	-	√	-	สลธ.(กพบ)

ที่	ยุทศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	๒๕๖๔	งบประมาณ	๒๕๖๕	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
				๓.๑๒ หลักสูตรต่อต้านการทุจริต การสืบสวนสอบสวนทางการเงิน ครั้งที่ ๑ (Anticorruption Series Financial investigations Course)	√	-	√	-	สลธ.(กพบ)
				๓.๑๓ การสืบสวนสอบสวนทางการเงิน (Financial Investigative Techniques)	√	-	√	-	สลธ.(กพบ)
				๓.๑๔ การดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ หรือร้องทุกข์	√	-	√	-	สลธ.(กพบ)
				๓.๑๕ หลักสูตรการต่อต้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐ และกิจการภายใน (Public-Corruption-and-International-Affairs: Session ๑)	√	-	√	-	สลธ.(กพบ)
				๓.๑๖ การพัฒนาข้าราชการใหม่	√	-	√	-	สลธ.(กพบ)
				๓.๑๗ โครงการยกระดับขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐภายใต้การปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล "หลักสูตรการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ Big-Data สำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ"	√	-	√	-	สลธ.(กพบ)
				๓.๑๗ หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพ	√	-	√	-	สลธ.(กพบ)
				๔. โครงการอบรมหลักสูตร “พัฒนาองค์ความรู้ด้านการป้องกันการทุจริตในภาครัฐเชิงรุก”	√	๐.๖๐	√	๐.๙๑๓๐	กปก.

ที่	ยุทศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	๒๕๖๔	งบประมาณ	๒๕๖๕	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
				๕. โครงการอบรมสัมมนาเรื่อง “การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังสำหรับผู้ปฏิบัติงาน”	√	๐.๓๐	√	๐.๔๙๘	สลธ. (กงค.)
				๖. เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสำนักงาน ป.ป.ท. และสำนักงานคณะกรรมการอิสระป้องกันและปราบปรามการทุจริต (Independent Commission on Anti-Corruption : ICAC) เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน	√	๐.๕๐	-	-	กตท.
				๗. โคงการ “พัฒนาขีดสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานต่อต้านการทุจิตในภาครัฐ”	-	-	√	๐.๔๔๕	ปปท. เขต ๑
		๒. ส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในด้านการปฏิบัติหน้าที่	บุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและดำรงตน	๑. โครงการคุณธรรมสร้างสังคมที่ดี ป.ป.ท.	√	๐.๒๐	√	๑.๐๒๙๗	ศปท.
				๒. โครงการขับเคลื่อนการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงาน ป.ป.ท.	-	-	√	๐.๔๙๘๖	ศปท.

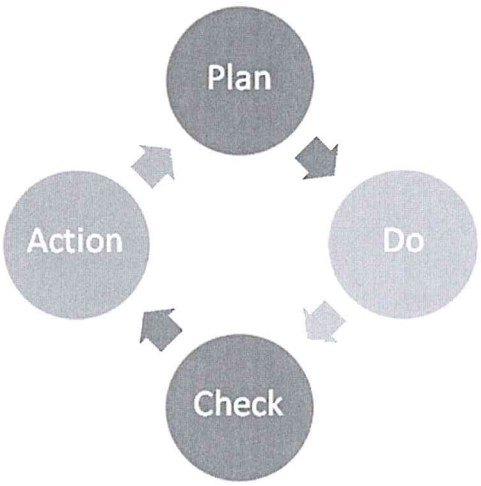
ที่	ยุทศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	๒๕๖๔	งบประมาณ	๒๕๖๕	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
		๓. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อการเป็นผู้นำองค์กรในอนาคต	บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท.					
				๑.๑ หลักสูตร “พัฒนาประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานด้านการปราบปรามการทุจริต”	√	๐.๒๑๔๕	-	-	สลธ.(กพบ)
				๑.๒ หลักสูตร “วิชาชีพพนักงาน ป.ป.ท.” ชั้นที่ ๒	√	๐.๕๖๓๘	-	-	สลธ.(กพบ)
				๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม					
				๒.๑ หลักสูตร “วิชาชีพพนักงาน ป.ป.ท. ชั้นที่ ๒”	-	-	√	๐.๙๗๕๘๕	สลธ.(กพบ)
				๒.๒ หลักสูตร “พัฒนาประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานด้านการปราบปรามการทุจริต”	-	-	√	๐.๓๘๓๖	สลธ.(กพบ)
				๓. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก					
				๓.๑ หลักสูตร “นักบริหารระดับสูง” (นบส.)	√	-	√	-	สลธ.(กพบ)

ที่	ยุทศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	๒๕๖๔	งบประมาณ	๒๕๖๕	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
				๓.๒ หลักสูตร “นักปกครองระดับสูง” (นปส.)	√	๐.๓๕๕	√	๐.๓๕๕	สลธ.(กพบ)
				๓.๓ หลักสูตร “ประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน” (ปรม.)	√	๐.๑๒๐	√	๐.๑๒๐	สลธ.(กพบ)
				๓.๔ หลักสูตร “นักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง” (นยปส.)	√	-	√	-	สลธ.(กพบ)
				๓.๕ หลักสูตรผู้กำกับการ	√	๐.๐๓๕	√	๐.๐๓๕	สลธ.(กพบ)
				๓.๖ หลักสูตร “นักบริหารรัฐบาลอิเลคทรอนิกส์”	√	๐.๒๓๐	√	๐.๒๓๐	สลธ.(กพบ)
				๓.๗ หลักสูตร “การบริหารรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมภาครัฐร่วมเอกชน”	√	๐.๐๔๗	√	๐.๐๔๗	สลธ.(กพบ)
				๓.๘ หลักสูตร “การบริหารเชิงยุทธศาสตร์”	√	๐.๐๒๐	√	๐.๐๒๐	สลธ.(กพบ)
				๓.๙ หลักสูตร “ผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง”	√	-	√	-	สลธ.(กพบ)
				๓.๑๐ หลักสูตร “การบริหารงานยุติธรรมระดับกลาง”	√	-	√	-	สลธ.(กพบ)
				๓.๑๑ หลักสูตร “การบริหารงานยุติธรรมระดับต้น”	√	-	√	-	สลธ.(กพบ)

ที่	ยุทศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	๒๕๖๔	งบประมาณ	๒๕๖๕	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
				๓.๑๒ หลักสูตร “การบริหารงานยุติธรรมระดับต้น”	√	-	√	-	สลธ.(กพบ)
				๓.๑๓ หลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐ สำหรับหัวหน้างาน	√	-	√	-	สลธ.(กพบ)
				๓.๑๔ หลักสูตรการบริหารกลยุทธ์การปะชาสัมพันธ์	√	-	√	-	สลธ.(กพบ)
๓	เสริมสร้างและพัฒนากลไก เครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้	มีระบบสารสนเทศเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	๑. การพัฒนาช่องทางการเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านเวปไซต์ของสำนกงาน ป.ป.ท.	√	-	√	-	สลธ./ศทส.
				๒. การพัฒนาห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์	-	–	√	-	สลธ./ศทส.
				๓. การเชื่อมต่อข้อมูลการเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอก	√	-	√	-	สลธ./ศทส.
				๔. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	√	๐.๒๐	√	๐.๓๓๐	ศทส.
					รวม	๕.๑๙๗๑๙		๙.๕๒๔๔๕	

การติดตามรายงานผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกที่สำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ กิจกรรม และนำไปสู่การทบทวน ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ จนส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด โดยอาศัยหลักการ PDCA กล่าวคือ มีการกำหนดยุทธศาตร์การพัฒนาบุคลากร โครงการ กิจกรรม (Plan) แล้วนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (DO) ผ่านกระบวนการถ่ายทอด การแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ มีการติดตามผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้หรือไม่ (Check) และหากพบว่าผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่กำหนด จำเป้นต้องมีการปรับปรุงแผน (Action) ปรากฏตามแผนภูมิต่อไปนี้



เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธ์ของการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงกำหนดการดำเนินการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าในการพัฒนาตลอดจนวางระบบการติดตามผลสัมฤทธ์ที่เกิดจากการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าประสงค์การพัฒนาอย่างแท้จริง และรายงานผลสัมฤทธิ์การพัฒนาบุคลากรไปยังผู้บริหารทุกครั้งที่ดำเนินการตามโครงการ กิจกรรมแล้วเสร็จ และดำเนินการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีในรูปแบบรายงานประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ภายในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ของปีงบประมาณถัดไป และนำผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลมาปรับปรุงการจัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงาน ป.ป.ท.
ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

****

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	หลักสูตร	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงาน
๑	**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** สร้างส่งเสริม สนับสนุน การจัดการความรู้ภายในองค์กร **กลยุทธ์ :** ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง	๑. การรวบรวมและจัดการองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน	**<u>เป้าหมายเชิงผลผลิต (OUTPUT)</u>** มีการรวบรวมและจัดการองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานผ่านเว็บไซต์ของสำนักงาน ป.ป.ท. หรือช่องทางอื่น ๆ **<u>เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (OUTCOME)</u>** บุคลากรในสังกัดสามารถหาความรู้จากองค์ความรู้ที่รวบรวมและเผยแพร่ผ่านเวปไซต์ของสำนักงาน หรือช่องทางอื่น ๆ **<u>ตัวชี้วัดความสำเร็จ</u>** **<u>- เชิงปริมาณ</u>** มีการรวบรวมองค์ความรู้และเผยพร่ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงาน ป.ป.ท. **<u>- เชิงคุณภาพ</u>** บุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. มีความรู้ที่เพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงาน **<u>วิธีการวัดผลโครงการ</u>** สถิติการเข้าศึกษาองค์ความรู้ผ่านเว็บไซต์สำนักงาน ป.ป.ท.	-	สลธ. (กพบ.)

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	หลักสูตร	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงาน
๒	**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถคู่คุณธรรม **กลยุทธ์ที่ ๑ :** ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ที่สอดคล้องกับตำแหน่ง/ระดับ ตามที่กฎ ก.พ. กำหนดและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง	๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. หลักสูตร “พัฒนาประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานด้านปราบปรามการทุจริต”	**<u>เป้าหมายเชิงผลผลิต (OUTPUT)</u>** บุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. มีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงาน ป.ป.ท. ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ **<u>เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (OUTCOME)</u>** การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. และพนักงาน ป.ป.ท. ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากประชาชน **<u>ตัวชี้วัดความสำเร็จ</u>** **<u>-เชิงปริมาณ</u>** ผู้เข้ารับการอบรมที่มีคุณสมบัติเข้ารับการฝึกอบรมสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนผู้ที่มีคุณสมบัติในขณะนั้น **<u>-เชิงคุณภาพ</u>** ผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์การประเมินในการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ **<u>วิธีการวัดผลโครงการ</u>** ๑. โดยแบบประเมินผลโครงการผ่านทางระบบออนไลน์ google form ๒. โดยการส่งผลงานของผู้เข้ารับการอบรม	๓๐๐,๐๐๐	สลธ. (กพบ.)

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	หลักสูตร	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงาน
		๓. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ป.ป.ท. (ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล) หลักสูตร “วิชาชีพเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท.” รุ่นที่ ๖	**<u>เป้าหมายเชิงผลผลิต (OUTPUT)</u>** บุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. มีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงาน ป.ป.ท. ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ **<u>เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (OUTCOME)</u>** การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากประชาชน **<u>ตัวชี้วัดความสำเร็จ</u>** **<u>-เชิงปริมาณ</u>** ผู้เข้ารับการอบรมที่มีคุณสมบัติเข้ารับการฝึกอบรมสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนผู้ที่มีคุณสมบัติในขณะนั้น **<u>-เชิงคุณภาพ</u>** ผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์การประเมินในการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ **<u>วิธีการวัดผลโครงการ</u>** ๑. โดยแบบประเมินผลโครงการผ่านทางระบบออนไลน์ google form ๒. โดยการส่งผลงานของผู้เข้ารับการอบรม	๕๐๐,๐๐๐	สลธ. (กพบ.)

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	หลักสูตร	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงาน
		๔. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ๔.๑ หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน ๔.๒ หลักสูตรสืบสวนสอบสวนพนักงานฝ่ายปกครอง ๔.๓ โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาดุลยภาพชีวิตของข้าราชการ ๔.๔ หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ ๔.๕ หลักสูตรการประเมินผลควบคุมภายใน บริหารความเสี่ยงฯ ๔.๖ หลักสูตรการป้องกันอาชญากรรมกับการอำนวยความยุติธรรมในสังคม Crime Prevention ๔.๗ หลักสูตร Intermediate ด้าน Financial and Compliance ๔.๘ หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e-CPP) ๔.๙ ประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ ๔.๑๐ Human Rights รากฐานความรู้ของคนยุติธรรม	**<u>เป้าหมายเชิงผลผลิต (OUTPUT)</u>** บุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. มีความรู้ความสามารถที่ตรงตามสมรรถนะ สามารถขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงาน ป.ป.ท.ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ **<u>เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (OUTCOME)</u>** การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ได้รับการยอมรับเชื่อถือจากประชาชน **<u>ตัวชี้วัดความสำเร็จ</u>** **<u>-เชิงปริมาณ</u>** ๑. สามารถส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมสัมมนากับหน่วยงานภายนอกไม่น้อยกว่า ๑๐ หลักสูตร ๒. บุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนากับหน่วยงานภายนอกไม่น้อยกว่า ๑๖ รายต่อปี **<u>-เชิงคุณภาพ</u>** ๑. บุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. มีความรู้ความสามารถตรงตามสมรรถนะ	๒๕๐,๐๐๐	สลธ. (กพบ.)

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	หลักสูตร	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงาน
		๔.๑๑ สืบสวนสอบสวนการใช้สกุลเงินดิจิทัลในอาชญากรรม (Investigating Criminal Use of Crypto currency) ๔.๑๒ หลักสูตรต่อต้านการทุจริตการสืบสวนสอบสวนทางการเงิน (Anticorruption Series Financial investigations Course) ๔.๑๓ การสืบสวนสอบสวนทางการเงิน (Financial Investigative Techniques) ๔.๑๔ การดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์หรือร้องทุกข์ ๔.๑๕ หลักสูตรการต่อต้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐ และกิจการภายใน (Public-Corruption-and-International-Affairs: Session ๑) ๔.๑๖ การพัฒนาข้าราชการใหม่ ๔.๑๗ หลักสูตรการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ Big-Data สำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	๒. บุคลากรในสังกัดที่เข้ารับการอบรมสัมมนาสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอกเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้ที่หลากหลายและสร้างเครือข่ายการทำงานที่มีประสิทธิภาพ **<u>วิธีวัดผลโครงการ</u>** บุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ที่ผ่านการอบรมได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม หมายเหตุ : .เป็นโครงการเดียวกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ กลยุทธ์ที่ ๑ หลักสูตรที่ ๔ ใช้ตัวชี้วัดร่วมกัน งบประมาณที่ได้รับจัดสรร รวม ๕๐๐,๐๐๐ บาท		
		๕. โครงการอบรมหลักสูตร “พัฒนาองค์ความรู้ด้านการป้องกันการทุจริตในภาครัฐเชิงรุก”	**<u>เป้าหมายเชิงผลผลิต (OUTPUT)</u>** ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ความเข้าใจตามหลักสูตรที่กาหนด **<u>เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (OUTCOME)</u>** ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ได้รับเกี่ยวกับแนวทาง/วิธีการปฏิบัติงาน/	๖๐๐,๐๐๐	กปก.

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	หลักสูตร	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงาน
			เทคนิคด้านการป้องกันการทุจริตในภาครัฐและทักษะที่จำเป็นไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ **ตัวชี้วัดความสำเร็จ** **-เชิงปริมาณ** จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (จากเป้าหมาย ๑๖๐ คน) **-เชิงคุณภาพ** ผู้เข้าร่วมโครงการผ่านเกณฑ์การประเมินองค์ความรู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ **วิธีการวัดผลโครงการ** รายงานผลการดำเนินโครงการ		
		๖. โครงการอบรมสัมมนาเรื่อง “การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังสำหรับผู้ปฏิบัติงาน”	**เป้าหมายเชิงผลผลิต (OUTPUT)** มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย **เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (OUTCOME)** บุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. ปฏิบัติงานถูกต้อง ตามระเบียบตรวจสอบได้ **ตัวชี้วัดความสำเร็จ** **-เชิงปริมาณ** มีผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมสัมมนาโครงการพัฒนาการบริหารงานคลังและการพัสดุ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	๓๐๐,๐๐๐	สลธ. (กงค.)

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	หลักสูตร	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงาน
			-เชิงคุณภาพ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาการบริหารงานคลังและพัสดุ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติฯ เพิ่มมากขึ้น **วิธีการวัดผลโครงการ** ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม		
		๗. เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสำนักงาน ป.ป.ท. และสำนักงานคณะกรรมการอิสระป้องกันและปราบปรามการทุจริต (Independent Commission on Anti-Corruption : ICAC) เขตบริหารพิเศษฮ่องกง แห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน	**เป้าหมายเชิงผลผลิต (OUTPUT)** บุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ได้รับการพัฒนาศักยภาพและทักษะโดยนำข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน **เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (OUTCOME)** บุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. สามารถนำแนวทางปฏิบัติที่ดี รวมทั้งถ่ายทอด องค์ความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ **ตัวชี้วัดความสำเร็จ** **- เชิงปริมาณ** จำนวนผู้เข้ารับการอบรมที่มีคุณสมบัติเข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๕๐๐,๐๐๐	กตท.

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	หลักสูตร	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงาน
			- **เชิงคุณภาพ** ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น **วิธีการวัดผลโครงการ** ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม		
	กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในด้านการปฏิบัติหน้าที่	๑. โครงการคุณธรรมสร้างสังคมที่ดี ป.ป.ท.	**เป้าหมายเชิงผลผลิต (OUTPUT)** บุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. ได้รับการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิต **เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (OUTCOME)** บุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท.มีธรรมาภิบาล ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เน้นส่งเสริมคุณธรรมพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา **ตัวชี้วัดความสำเร็จ** -**เชิงปริมาณ** มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ -**เชิงคุณภาพ** ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรมตามโครงการคุณธรรม สร้างสังคมดี **วิธีการวัดผลโครงการ** กิจกรรมที่บรรจุไว้ในโครงการคุณธรรมสร้างสังคมดี ป.ป.ท.	๒๐๐,๐๐๐	ศปท.

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	หลักสูตร	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงาน
	กลยุทธ์ที่ ๓ : การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อการเป็นผู้นำองค์กรในอนาคต	๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ๑.๑ หลักสูตร “นักบริหารระดับสูง” (นบส.) ๑.๒ หลักสูตร “นักปกครองระดับสูง” (นปส.) ๑.๓ หลักสูตร “ประกาศนียบัตรชั้นสูง การบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน” (ปรม.) ๑.๔ หลักสูตร “นักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง” (นยปส.) ๑.๕ หลักสูตรผู้กำกับการ ๑.๖ หลักสูตร “นักบริหารรัฐบาลอิเลคทรอนิกส์” ๑.๗ หลักสูตร “การบริหารรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคัมภาครัฐร่วมเอกชน” ๑.๘ หลักสูตร “การบริหารเชิงยุทธศาสตร์” ๑.๙ หลักสูตร “ผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง”	หมายเหตุ : .เป็นโครงการเดียวกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ กลยุทธ์ที่ ๑ หลักสูตรที่ ๔ ใช้ตัวชี้วัดร่วมกัน งบประมาณที่ได้รับจัดสรร รวม ๕๐๐,๐๐๐ บาท	๒๕๐,๐๐๐	สลธ. (กพบ.)

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	หลักสูตร	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงาน
		๑.๑๐ หลักสูตร “การบริหารงานยุติธรรมระดับสูง” ๑.๑๑ หลักสูตร “การบริหารงานยุติธรรมระดับกลาง” ๑.๑๒ หลักสูตร “การบริหารงานยุติธรรมระดับต้น” ๑.๑๓ หลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐ สำหรับหัวหน้างาน			
	ยุทธศาสตร์ที่ ๓. เสริมสร้างและพัฒนากลไกเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ : จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้	๑. การพัฒนาช่องทางการเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านเวปไซต์ของสำนักงาน ป.ป.ท.	**<u>เป้าหมายเชิงผลผลิต (OUTPUT)</u>** มีการเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านเวปไซต์ของสำนักงาน ป.ป.ท. **<u>เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (OUTCOME)</u>** บุคลากรในสังกัดสามารถหาความรู้ผ่านช่องทางในเวปไซต์ของสำนักงาน ป.ป.ท. **<u>ตัวชี้วัดความสาเร็จ</u>** **<u>- เชิงปริมาณ</u>** มีการเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านเวปไซต์ของสำนักงาน ป.ป.ท. **<u>- เชิงคุณภาพ</u>** ผู้เข้าศึกษาความรู้ผ่านเวปไซต์ของสำนักงาน ป.ป.ท. **<u>วิธีการวัดผลโครงการ</u>** สถิติการเข้าสืบค้นศึกษาข้อมูลการจัดการองค์ความรู้ผ่านเวปไซต์สำนักงาน ป.ป.ท.	-	สลธ./ศทส.

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	หลักสูตร	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงาน
		๒. การเชื่อมต่อข้อมูลการเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอก	**<u>เป้าหมายเชิงผลผลิต (OUTPUT)</u>** มีการเชื่อมต่อข้อมูลการที่ใช้สำหรับการเรียนรู้ผ่านเวปไซต์ของสำนักงาน ป.ป.ท. **<u>เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (OUTCOME)</u>** บุคลากรในสังกัดสามารถหาความรู้ผ่านการเรียนรู้ทางการเชื่อมต่อข้อมูลการเรียนรู้จากเวปไซต์ของสำนักงาน ป.ป.ท. **<u>ตัวชี้วัดความสาเร็จ</u>** **<u>- เชิงปริมาณ</u>** มีการเชื่อมต่อข้อมูลเพื่อการเรียนรู้เช่น e-learnning ความรู้ผ่านเวปไซต์ของสำนักงาน ป.ป.ท. **<u>- เชิงคุณภาพ</u>** มีผู้เข้าศึกษาเรียนรู้ผ่านการเชื่อมต่อข้อมูลในเวปไซต์ของสำนักงาน ป.ป.ท. **<u>วิธีการวัดผลโครงการ</u>** สถิติการเข้าเรียน e-learnning จากการเชื่อมต่อข้อมูลกับหน่วยงนภายนอกผ่านเวปไซต์สำนักงาน ป.ป.ท.	-	สลธ./ศทส.
		๓. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	**<u>เป้าหมายเชิงผลผลิต (OUTPUT)</u>** ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาทักษะในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ **<u>เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (OUTCOME)</u>** ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจ	๒๐๐,๐๐๐	ศทส.

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	หลักสูตร	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	หน่วยงาน
			และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน **<u>ตัวชี้วัดความสำเร็จ</u>** **<u>- เชิงปริมาณ</u>** เจ้าหน้าที่สำนักงาน ป.ป.ท. เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่า ๖๐ คน **<u>- เชิงคุณภาพ</u>** ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจ ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กาหนด **<u>วิธีการวัดผลโครงการ</u>** มีการทำแบบทดสอบ ผลการประเมิน และสรุปผลการดำเนินโครงการ		
				๓,๑๐๐,๐๐๐	