



รายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.)

รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

สำนักงานเลขาธิการ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
ณ วันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

รายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) โดยสำนักงานเลขาธิการ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานกิจกรรมและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเป็นไปตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักงาน ป.ป.ท. โดยมีรายละเอียดดังนี้

นโยบาย	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต
๑. แผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถรองรับและสนับสนุนบทบาทของสำนักงาน ป.ป.ท. ในอนาคต มีการวางแผนบริหารกำลังคนในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมถึงมีการกำหนดมาตรฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน	๑. มีแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับบริบทขององค์กรในอนาคต	๑. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ป.ป.ท. ที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงาน ป.ป.ท.	๑. การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ป.ป.ท.	✓ ดำเนินการแล้วเสร็จ	- สำนักงาน ป.ป.ท. มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ป.ป.ท. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ตามสำนักงาน ป.ป.ท. ระยะ ๓ ปี รวมทั้งเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ป.ป.ท.
	๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนในเชิงปริมาณและคุณภาพ	๒. เสนอความเห็นในการเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและโครงสร้างของสำนักงาน ป.ป.ท. ในทุกครั้งที่โครงสร้าง อัตรากำลัง และบริบทขององค์กรเกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลง	๒. การจัดทำความเห็นในการเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและโครงสร้างของสำนักงาน ป.ป.ท.	๒. การจัดทำความเห็นในการเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและโครงสร้างของสำนักงาน ป.ป.ท.	✓ ดำเนินการแล้วเสร็จ

นโยบาย	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต
	๓. มีการกำหนดมาตรฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนตามบริบทขององค์กร	๓. จัดทำพจนานุกรมความสามารถเชิงสมรรถนะข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ท.	๓. การจัดทำ/ทบทวนพจนานุกรมความสามารถเชิงสมรรถนะของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท.	อยู่ระหว่างดำเนินการ	- สลธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการทบทวนพจนานุกรมความสามารถเชิงสมรรถนะของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. เรียบร้อยแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างการเตรียมเสนอ อ.ก.พ. สำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อขอให้กำหนดมาตรฐานด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ท. ซึ่งกำหนดให้มีการประชุมในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔
		๔. จัดทำมาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลประจำตำแหน่งของข้าราชการในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท.	๔. การจัดทำมาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลประจำตำแหน่งของข้าราชการในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท.	อยู่ระหว่างดำเนินการ	- สลธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล อยู่ระหว่างการรวบรวม ข้อมูลต่างๆ เพื่อประกอบการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว
			๕. การจัดประชุม/สัมมนาเพื่อจัดทำมาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลประจำตำแหน่งของข้าราชการในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท.	อยู่ระหว่างดำเนินการ	- สลธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล อยู่ระหว่างการจัดเตรียมข้อมูลสำหรับดำเนินการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำมาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลประจำตำแหน่งของข้าราชการในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อดำเนินการในไตรมาสที่ ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๒. กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และบทบาทของสำนักงาน ป.ป.ท. เสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอ สอดรับกับแผนงาน/โครงการ กำหนด	๔. มีนโยบายอย่างชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร	๕. กำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท.	๖. การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปี	✓ ดำเนินการแล้วเสร็จ	- สลธ. กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยผ่านความเห็นชอบของเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. ด้วยแล้ว

นโยบาย	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต
แนวทางอย่างชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนให้เกิดสิทธิประโยชน์ และสอดคล้องกับ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่					
๓. พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยกำหนด กระบวนการคัดเลือก การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งที่ถูกต้อง มีมาตรฐาน และตรวจสอบได้ เพื่อสนับสนุนให้ สำนักงาน ป.ป.ท. ได้บุคลากรที่มี ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้อง เหมาะสม กับความจำเป็นของ ตำแหน่งในการขับเคลื่อนภารกิจของ สำนักงาน ป.ป.ท.	๕. มีกระบวนการคัดเลือก การสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้งข้าราชการที่ดีทำให้ ได้บุคลากรที่มีทักษะและ สมรรถนะมีความ สอดคล้องกับความจำเป็น ของส่วนราชการ	๖. กำหนดมาตรฐาน กระบวนการ แนวทางใน การคัดเลือก การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง โดย กำหนดให้มีทักษะและ สมรรถนะสอดคล้องกับ ความจำเป็นของส่วน ราชการ	๗. การกำหนดแนวทางใน การพิจารณาประกอบการ ย้ายข้าราชการภายในสังกัด สำนักงาน ป.ป.ท.	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	- อยู่ระหว่างดำเนินการกำหนดแนวทางใน การพิจารณาประกอบการย้ายข้าราชการภายใน สังกัดสำนักงาน ป.ป.ท.
๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ในส่วนของเครื่องมือ วิธีการ เพื่อให้ผลการประเมิน สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานอย่าง แท้จริง สร้างความพึงพอใจต่อ ภาพรวมของประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการข้อมูลทรัพยากรบุคคล กระบวนการบริหารจัดการข้อมูล ทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง ทันเวลา และทันสมัย โดยนำ	๖. ข้าราชการมีความพึงพอใจต่อภาพรวมของ ประสิทธิภาพการดำเนิน กิจกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการมีความถูกต้อง และทันเวลา	๗. จัดทำคู่มือมาตรฐานการ ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลราย กระบวนการงาน	๘. การจัดทำคู่มือมาตรฐาน การปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ปีละ ๑ กระบวนการงาน	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	- อยู่ระหว่างเตรียมการดำเนินการ

นโยบาย	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต
เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ป.ป.ท.	๗. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘. นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS : Departmental Personnel Information System) มาใช้จัดการระบบข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ป.ป.ท.	๙. การนำข้อมูลบุคลากรลงระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ของสำนักงาน ป.ป.ท. มีความครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	✓ ดำเนินการแล้วเสร็จ	- สลธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการนำข้อมูลบุคลากรลงระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ของสำนักงาน ป.ป.ท. มีความครบถ้วนเป็นปัจจุบัน
			๑๐. การให้ความรู้พื้นฐานในการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ของสำนักงาน ป.ป.ท.	อยู่ระหว่างดำเนินการ	- อยู่ระหว่างเตรียมการดำเนินการ
๕. พัฒนาแนวทางการกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่ง พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับองค์กร รวมถึงเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร	๘. ข้าราชการได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ	๙. กำหนดแนวทาง/นโยบายที่ชัดเจนในการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ท.	๑๑. การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ท.	อยู่ระหว่างดำเนินการ	- อยู่ระหว่างเตรียมการดำเนินการ
		๑๐. การปรับปรุงและการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท.	๑๒. การจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของสำนักงาน ป.ป.ท.	อยู่ระหว่างดำเนินการ	- อยู่ระหว่างเตรียมการดำเนินการ

นโยบาย	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต
			๑๓. การจัดประชุม/สัมมนา เพื่อกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของสำนักงาน ป.ป.ท.	✓ ดำเนินการแล้วเสร็จ	- สลธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการจัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดตำแหน่งสำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของสำนักงาน ป.ป.ท. เมื่อวันที่ ๒๑ - ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ ซึ่งภายหลังจากสัมมนาฯ ดังกล่าว พัฒนาไปสู่การทบทวนโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานระดับกลุ่มงานภายในสำนักงาน ป.ป.ท. และผลที่ได้จะเป็นข้อมูลประกอบการดำเนินการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของสำนักงาน ป.ป.ท. ต่อไป
	๙. มีการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร	๑๑. การจัดกิจกรรมการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง	๑๔. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อเสนอรายชื่อเข้ารับรางวัลข้าราชการพลเรือนสามัญดีเด่น ประจำปี	✓ ดำเนินการแล้วเสร็จ	- สำนักงาน ป.ป.ท. ได้ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อเสนอรายชื่อเข้ารับรางวัลข้าราชการพลเรือนสามัญดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ แล้วเสร็จ
			๑๕. การคัดเลือกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ดีเด่น ประจำปี เพื่อรับรางวัลจากสำนักงาน ป.ป.ท.	✓ ดำเนินการแล้วเสร็จ	- สำนักงาน ป.ป.ท. ได้ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ดีเด่นประจำปี เพื่อรับรางวัลจากสำนักงาน ป.ป.ท. แล้วเสร็จ

นโยบาย	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต
๖. พัฒนาสำนักงาน ป.ป.ท. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กำหนดแนวทางบริหารจัดการความรู้ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องภายในสำนักงาน ป.ป.ท.	๑๐. การสร้างวัฒนธรรมบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรและผู้สนใจอย่างต่อเนื่อง	๑๒. สร้างคลังความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไว้ใน สื่อต่างๆ ที่ผู้สนใจสามารถเข้าถึงได้ง่าย และศึกษาข้อมูลได้โดยง่าย	๑๖. การจัดทำองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเผยแพร่ไว้ในสื่อช่องทางต่างๆ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	- อยู่ระหว่างเตรียมการดำเนินการ
		๑๓. พัฒนาความรู้และทักษะให้กับบุคลากร	๑๗. การส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	✓ ดำเนินการแล้วเสร็จ	- ข้าราชการและพนักงานราชการ ตำแหน่งบุคลากร สังกัดกลุ่มงานบริหารงานบุคคล ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะให้กับบุคลากร
๗. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง โปร่งใส และพร้อมให้มีการตรวจสอบ กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง และมีกระบวนการรับผิดชอบต่อการดำเนินการ อย่างเป็นรูปธรรม	๑๑. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส	๑๔. กำหนดหลักเกณฑ์หรือแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเปิดเผยและตรวจสอบการดำเนินการได้	๑๘. การจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสำนักงาน ป.ป.ท.	✓ ดำเนินการแล้วเสร็จ	- สำนักงาน ป.ป.ท. ได้จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสำนักงาน ป.ป.ท. ในรอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้วเสร็จ
		๑๕. การสร้างระบบการจัดการข้อร้องเรียน การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ จาก การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ที่ชัดเจนได้มาตรฐาน	๑๙. การกำหนด/พัฒนาระบบการจัดการข้อร้องเรียน การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ จากการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท.	✓ ดำเนินการแล้วเสร็จ	- สำนักงาน ป.ป.ท. ได้มีการพัฒนาระบบการจัดการข้อร้องเรียน การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ จากการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เรียบร้อยแล้ว เพื่อเป็นไปตามมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานของรัฐ

นโยบาย	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต	
			๒๐. การดำเนินการตามมาตรการทางวินัยในการสืบสวนข้อเท็จจริงกรณีข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ถูกกล่าวหาว่าประพฤติมิชอบหรือกระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบ	✓ ดำเนินการแล้วเสร็จ	- สำนักงาน ป.ป.ท. ได้การดำเนินการตามมาตรการทางวินัยในการสืบสวนข้อเท็จจริงกรณีข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. ถูกกล่าวหาว่าประพฤติ มิชอบหรือกระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งการดำเนินการเป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด	
		๑๖. กำหนดมาตรการแนวทางในการดำเนินการป้องกันการเกิดข้อร้องเรียนการอุทธรณ์ การร้องทุกข์	๒๑. เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย	ยกเลิก	- การดำเนินการดังกล่าว ได้รับการยกเลิก เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักงาน ป.ป.ท.	
๘. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยการสนับสนุนให้จัดสวัสดิการที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดการสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนให้สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	๑๓. มีการจัดสวัสดิการที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายได้	๑๗. จัดทำแนวทางในการกำหนดจัดสวัสดิการภายนอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ของสำนักงาน ป.ป.ท.	๒๒. การจัดทำข้อเสนอในการจัดสวัสดิการภายในสำนักงาน ป.ป.ท. นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้	อยู่ระหว่างดำเนินการ	- อยู่ระหว่างเตรียมการดำเนินการ	
	๑๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดการสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนให้สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	๑๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท.	๑๘. กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๓. การจัดทำแผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปี	✓ ดำเนินการแล้วเสร็จ	- สลธ. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ได้จัดทำแผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้วเสร็จ และเสนอเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. พิจารณาเรียบร้อยแล้ว
				๒๔. ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคให้แก่บุคลากรสำนักงาน ป.ป.ท. ประจำปี	อยู่ระหว่างดำเนินการ	- อยู่ระหว่างเตรียมการดำเนินการ

นโยบาย	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต
	๑๕. ส่งเสริมกิจกรรม นันทนาการเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารของส่วน ราชการกับข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงาน	๑๙. การสร้างความสัมพันธ์ อันดี ระหว่างผู้บริหารกับ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงาน	๒๕. กิจกรรมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่าง ผู้บริหารกับข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานและระหว่าง ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	- อยู่ระหว่างเตรียมการดำเนินการ
	๑๖. มีการสร้าง สภาพแวดล้อม และ บรรยากาศในการทำงานที่ สนับสนุนให้สามารถใช้ ศักยภาพได้อย่างเต็มที่	๒๐. การปรับปรุง/พัฒนา สภาพแวดล้อม บรรยากาศ และสถานที่ เพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๒๖. กิจกรรมในการพัฒนา สภาพแวดล้อม บรรยากาศ และสถานที่ เพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ ๑ กิจกรรม	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	- อยู่ระหว่างเตรียมการดำเนินการ