

รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงาน ปปง.	มีอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาท และภารกิจของสำนักงาน ปปง.	๑.๑ อัตรากำลังมีความเหมาะสมกับภารกิจ	การจัดทำแผนอัตรากำลัง	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระดับ ๕	สลก. (บค.)	- มีการศึกษา รายละเอียด ระเบียบ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนอัตรากำลัง - มีการรวบรวมข้อมูล ที่จะใช้ในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง - มีการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง (ระดับ ๑)		ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
	วางแผนบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ		การกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูง	๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จในการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูง ระดับ ๕	สลก. (บค.)	- ทบทวนคำสั่งคณะทำงานพิจารณาการกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส - จัดประชุมคณะทำงานพิจารณาการกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์และแนวทางการกำหนดตำแหน่ง เพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	ภายหลังจากที่แจ้งเวียนให้ กอง/ศูนย์/กลุ่มวิเคราะห์ ค่างานของ ตำแหน่งที่จัดทำคำขอ ปรากฏว่า รายละเอียดการวิเคราะห์ ค่างานที่ กอง/ศูนย์/กลุ่ม ที่ส่งมาไม่เป็นไปตามรูปแบบการจัดทำคำขอการกำหนดตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
						<p>เป็นระดับสูงขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - แจ้งเวียนให้กอง ศูนย์ กลุ่ม วิเคราะห์ค่างานของตำแหน่งที่จัดทำคำขอ พร้อมทั้งจัดทำร่างแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนด - จัดลำดับความสำคัญของตำแหน่งที่จะปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในแต่ละช่วงระยะเวลาตามแผนฯ และจัดลำดับความสำคัญของตำแหน่งงานตามภารกิจ รวมทั้งปรับปรุงร่างแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น (ระดับ ๔) 	<p>อีกทั้ง การวิเคราะห์ดังกล่าว ไม่มีรายละเอียดที่เพียงพอจะสามารถนำมารวบรวมและจัดทำคำขอการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นได้</p>		
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการจูงใจ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ</p>	<p>การสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่เป็นรูปธรรม</p>	<p>๒.๑ มีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ สามารถดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูง หรือผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p>	<p>การทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)</p>	<p>๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ระดับ ๕</p>	<p>สกก. (บค.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - แต่งตั้งคณะทำงานเกี่ยวกับการทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ - ทบทวนแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ - เสนอข้อมูลให้คณะทำงานฯ เพื่อร่วมกันจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ - นำเรียน สป. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนเส้นทางความก้าวหน้า 	<p>ไม่ใช่ งบประมาณ</p>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p>	

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
						ในสายอาชีพ - แจ้งเวียนแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ระดับ ๕)			
	มีช่องทางการสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)		ช่องทางการสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๒.๑.๒ จำนวนช่องทางการสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ๒ ช่องทาง	สกก. (บค.)	จำนวน ๒ ช่องทาง ได้แก่ ผ่านทาง website หน่วยงาน และหนังสือเวียน		ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
	การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาผู้มีความรู้สูง		การจัดทำรอบสังสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	๒.๑.๓ ระดับความสำเร็จการจัดทำรอบสังสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงระดับ ๕	สกก. (บค.)	- จัดทำประกาศสำนักงาน ปง. เรื่องรับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และจัดทำหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงานในสำนักงาน ปง. - ตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารประกอบการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด และจัดส่งรายชื่อผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อไปประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยแบบ		ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
						<p>ประเมินสมรรถนะของสำนักงาน ก.พ. พร้อมทั้งจัดทำประกาศสำนักงาน ป.ปง. เรื่อง รายชื่อข้าราชการผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของสำนักงาน ป.ปง. และจัดทำหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงานในสำนักงาน ป.ปง.</p> <p>- จัดประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และประกาศสำนักงาน ป.ปง. เรื่อง รายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงาน ป.ปง. พร้อมทั้งจัดทำหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงานภายในสำนักงาน ป.ปง.</p> <p>- จัดประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อพิจารณากรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p>			

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
						- เสนอเลขาธิการ ป.ง. พิจารณาและลงนามในหนังสือถึงสำนักงาน ก.พ. พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องภายในกำหนด (ระดับ ๔)			
	การชี้แจงแนวทางการประเมินผล การปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ	๒.๒ มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ	การบริหารวงเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสำนักงาน ป.ง.	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการบริหารวงเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสำนักงาน ป.ง. (ระดับ ๕)	สลก. (บค.)	- ศึกษา วิเคราะห์ กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง - จัดทำร่างประกาศหลักเกณฑ์การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน และแจ้งเวียนวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - เสนอขอความเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน และแจ้งเวียนวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - จัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารวงเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสำนักงาน ป.ง. - เสนอขอความเห็นชอบการจัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และแจ้งเวียนการจัดสรรวงเงินการเลื่อนเงินเดือนให้ กอง ศูนย์ (ระดับ ๕)		ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓	การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้	๓.๑ มีระบบเทคโนโลยี	การปรับปรุงฐานข้อมูลบุคคล	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการ	สลก. (บค.)	- มีการจัดทำฐานข้อมูลโครงสร้างตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ		ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล	ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	สารสนเทศ ด้านบุคลากรที่ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการใช้งานและเป็นปัจจุบัน	ในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ให้เป็นปัจจุบัน	ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ระดับ ๕		<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำฐานข้อมูลเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังข้าราชการ และพนักงานราชการ - มีการบันทึกคำสั่ง ข้อมูลบุคคลหลังจากที่ได้รับข้อมูลบุคคลภายใน ๑๕ วัน - มีการแจ้งเวียนให้ข้าราชการและพนักงานราชการเข้าใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) และตรวจสอบทะเบียนประวัติ - มีรายงานผลการปฏิบัติการให้ผู้บังคับบัญชาทราบ รอบ ๑๒ เดือน (ระดับ ๕) 			
			กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล ให้บริการหรือบริหารจัดการ	๓.๑.๒ จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล ให้บริการหรือบริหารจัดการ จำนวน ๑ กิจกรรม	สลก. (บค.)	มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้บริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ กิจกรรม ได้แก่ การบันทึกทะเบียนประวัติในระบบ SEIS		ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
			การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)	๓.๑.๓ ระดับความสำเร็จในการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ระดับ ๕	สลก. (บค.)	<ul style="list-style-type: none"> - มีการขออนุมัติรายชื่อผู้รับผิดชอบในการควบคุมการเข้าใช้งานระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์และรายชื่อเจ้าหน้าที่ผู้ขอใช้สิทธิเรียกใช้ข้อมูลจากกรมการปกครองในการจัดทำระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ - มีการจัดทำฐานข้อมูลโครงสร้างอัตรากำลัง ข้าราชการ ให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังตามประกาศกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ - มีการบันทึกคำสั่ง ๆ ข้อมูลบุคคลในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ภายในระยะเวลา ๑๕ วัน หลังจากได้รับทราบคำสั่ง หรือรับทราบการเปลี่ยนแปลงข้อมูลบุคคล - มีการแจ้งเวียนให้ข้าราชการและพนักงานราชการเข้าใช้ระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) และตรวจสอบทะเบียนประวัติ - มีรายงานผลการปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชาทราบ รอบ ๑๒ เดือน (ระดับ ๕) 		ไม่ใช่ งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ปปง. และมีธรรมาภิบาล	บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคคล	๔.๑ บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตามระดับของสายงาน และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ปปง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๔.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระดับ ๕	นย.	การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับ ๑ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องและวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ปปง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับ ๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ปปง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับ ๓ เสนอแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ปปง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ต่อ ลปง. โดยมีค่าเป้าหมายพัฒนาบุคลากรอย่างน้อย ๓ สายงาน และบุคลากรแต่ละสายงานต้องเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย ร้อยละ ๙๐ ระดับ ๔ แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ปปง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้รับการอนุมัติจาก ลปง. และประกาศใช้ แผนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ระดับ ๕ แจกเวียนแผนพัฒนา		ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
						บุคลากร ของสำนักงาน ปปง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้นำหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและนำเผยแพร่ในระบบอินทราเน็ต (ระดับ ๕)			
	การส่งเสริมบุคลากรได้รับพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน		โครงการฝึกอบรมตามหลักสูตรพัฒนาทักษะที่จำเป็นของสำนักงาน ปปง.	๔.๑.๒ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ระดับ ๕	นย.	การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ และ ทบทวนหลักสูตรมาตรฐานให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ระดับ ๒ จัดทำร่างหลักสูตรมาตรฐาน ระดับ ๓ มีหลักสูตรมาตรฐานที่สอดคล้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ครบถ้วน จำนวน ๓ กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ข้าราชการ ๑๕ สายงาน (ตำแหน่ง) พนักงานราชการ ๖ สายงาน (ตำแหน่ง) และลูกจ้างชั่วคราว ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับ ๔ พัฒนาบุคลากรอย่างน้อย ๓ สายงาน (ตำแหน่ง) มีการดำเนินการพัฒนาผ่านการจัดโครงการฝึกอบรมในรูปแบบ In-house training จำนวน ๘ โครงการ			ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
						<p>ระดับ ๕ พัฒนาบุคลากรอย่างน้อย ๓ สายงาน และบุคลากรแต่ละสายงานต้องเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย ร้อยละ ๖๐</p> <p><u>โดยผลการดำเนินการรอบ ๑๒ เดือน</u></p> <p>อยู่ที่ระดับ ๕ คือ การพัฒนาบุคลากรผ่านการจัดโครงการฝึกอบรมในรูปแบบ In-house training จำนวน ๑๐ โครงการ สามารถพัฒนาบุคลากรได้ จำนวน ๑๕ สายงาน (ตำแหน่ง) ดังนี้</p> <p>(๑) ลปง./รอง ลปง./ผู้ช่วย ลปง./ทปป./ทปก. เข้ารับการพัฒนาร้อยละ ๑๐๐</p> <p>(๒) ผู้อำนวยการ เข้ารับการพัฒนาร้อยละ ๑๐๐</p> <p>(๓) นิติกร (เชี่ยวชาญ) เข้ารับการพัฒนาร้อยละ ๑๐๐</p> <p>(๔) นักสืบสวนสอบสวน (เชี่ยวชาญ) เข้ารับการพัฒนาร้อยละ ๑๐๐</p> <p>(๕) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (เชี่ยวชาญ) เข้ารับการพัฒนาร้อยละ ๑๐๐</p> <p>(๖) นักสืบสวนสอบสวน เข้ารับการพัฒนาร้อยละ ๙๖</p>			

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
						(๗) นิติกร เข้ารับการพัฒนาร้อยละ ๙๕ (๘) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เข้ารับการพัฒนาร้อยละ ๙๖ (๙) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เข้ารับการพัฒนาร้อยละ ๙๕ (๑๐) นักวิชาการเงินและบัญชี เข้ารับการพัฒนาร้อยละ ๑๐๐ (๑๑) นักทรัพยากรบุคคล เข้ารับการพัฒนาร้อยละ ๑๐๐ (๑๒) นักวิชาการพัสดุ เข้ารับการพัฒนาร้อยละ ๙๑ (๑๓) นักจัดการงานทั่วไป เข้ารับการพัฒนาร้อยละ ๑๐๐ (๑๔) นักวิชาการตรวจสอบภายใน เข้ารับการพัฒนาร้อยละ ๑๐๐ (๑๕) เจ้าพนักงานธุรการ เข้ารับการพัฒนาร้อยละ ๑๐๐ (ระดับ ๕)			
			โครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาทักษะการใช้อาวุธปืนและการต่อสู้ป้องกันตัวด้วยมือ	๔.๑.๓ ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการ	นย.	ด้วยมีการประกาศใช้ระเบียบสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินว่าด้วยการบริหารราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ			ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
			เปล่า	ใช้อาวุธปืนและการต่อสู้ป้องกันตัวด้วยมือเปล่าเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๗		ที่เพิ่มขึ้นและเหมาะสมกับสภาพงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยให้กองป้องกันและปราบปรามการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย (ปกร.) ส่วนมาตรการลงโทษทางการเงิน และปฏิบัติการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียน การเบิกจ่าย การบำรุงรักษา และฝึกอบรมการใช้อาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิง สิ่งเทียมอาวุธปืน และและยุทธภัณฑ์ของสำนักงาน ปง. นย. จึงได้มีการปรับเปลี่ยนการดำเนินโครงการเป็นโครงการพัฒนาทักษะการสืบสวน สกัดรอย และการเผชิญเหตุของพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจตามระเบียบสำนักงาน ปง.ฯ และกำหนดตัวชี้วัดเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการสืบสวน สกัดรอย รวมถึงการฝึกปฏิบัติยุทธวิธีการต่อสู้ป้องกันตัว การเผชิญเหตุในรูปแบบต่าง ๆ และขั้นตอนการใช้กำลังสำหรับการปฏิบัติภารกิจตาม			

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
						<p>กฎหมายได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๗ โดยจัดโครงการฝึกอบรม เรื่อง “พัฒนาทักษะการสืบสวน สะกตรอย และการเผชิญเหตุของพนักงานเจ้าหน้าที่” ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖ ณ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจกลาง อำเภopakช่อง จังหวัดนครราชสีมา ผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๔๒ คน โดยผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการสืบสวน สะกตรอย รวมถึงการฝึกปฏิบัติยุทธวิธีการต่อสู้ป้องกันตัว การเผชิญเหตุในรูปแบบต่าง ๆ และขั้นตอนการใช้กำลังสำหรับการปฏิบัติการกิจตามกฎหมายได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ร้อยละ ๑๐๐</p>			
			<p>โครงการพัฒนาเจ้าหน้าที่สำนักงาน ปปง. สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน</p>	<p>๔.๑.๔ ร้อยละของเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ปปง. ที่เข้าร่วมโครงการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน มีทักษะที่จำเป็น</p>	<p>นย.</p>	<p>จัดโครงการพัฒนาเจ้าหน้าที่สำนักงาน ปปง. สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมบางแสน เออริเทจ สนามฟุตบอล บางแสนฟุตบอลคลับ และเดอะไทด์</p>			<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
				ต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๗		รีสอร์ท จังหวัดชลบุรี มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๔๓๙ คน โดยเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ปปง. ที่เข้าร่วมโครงการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงาน มีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๗.๖๙ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมแมนดาริน สามย่าน กรุงเทพมหานคร มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๔๒๑ คน โดยเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ปปง. ที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจอำนาจหน้าที่ และกระบวนการของตนเอง เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๘.๒๗			
			โครงการส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง	๔.๑.๕ ร้อยละความสำเร็จในการส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง ร้อยละ ๙๐	สลก. (บค.)	ร้อยละ ๑๐๐			ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
			การจัดทำคำขอรับจัดสรรทุนรัฐบาล ก.พ.	๔.๑.๖ ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำ	สลก. (บค.)	- ศึกษาแนวทาง วิธีการและขั้นตอนตามที่ ก.พ. กำหนด เพื่อวิเคราะห์ทิศทางการเตรียมและพัฒนา		ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
				ขอรับจัดสรรทุนรัฐบาล ก.พ. ระดับ ๕		กำลังคน เช่น อัตรากำลัง/องค์ความรู้ในสาขาวิชาที่จำเป็นต้องขอรับจัดสรรทุนรัฐบาล ก.พ. - แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดทำคำขอรับจัดสรรทุนรัฐบาล ก.พ. - แจ้งเวียน กอง/ศูนย์/กลุ่ม เพื่อสำรวจความต้องการขอรับจัดสรรทุนรัฐบาล ก.พ. - จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณากรอบสาขาวิชาที่จะขอรับจัดสรรทุนรัฐบาล ก.พ. - จัดส่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อพิจารณาจัดสรรทุนรัฐบาล ก.พ. ตามกำหนดระดับ ๕			
			การจัดทำคำขอรับจัดสรรทุนรัฐบาล ก.พ.	๔.๑.๖ ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำขอรับจัดสรรทุนรัฐบาล ก.พ. ระดับ ๕	สลก. (บค.)	- ศึกษาแนวทาง วิธีการและขั้นตอนตามที่ ก.พ. กำหนด เพื่อวิเคราะห์ทิศทางการเตรียมและพัฒนากำลังคน เช่น อัตรากำลัง/องค์ความรู้ในสาขาวิชาที่จำเป็นต้องขอรับจัดสรรทุนรัฐบาล ก.พ.		ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	๔.๒ ระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นไปตามหลัก	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	๔.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการประเมินคุณธรรมและ	ศปท.	สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศผลคะแนน ITA เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ โดยสำนักงาน ป.ป.ช. มีผลคะแนนร้อยละ ๘๗.๘๐	สาเหตุที่คะแนน ITA ของสำนักงาน ป.ป.ช. ลดลงอาจจะเกิด	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
	ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	ธรรมาภิบาล	ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ร้อยละ ๙๕		(ระดับ ๔)	จากประเด็นข้อคำถามที่กำกวมซึ่งอาจจะมิผลให้ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน หรือบุคคลภายนอกเข้าใจคลาดเคลื่อนได้		
	ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล		โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและสร้างความเข้มแข็งในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กับเจ้าหน้าที่สำนักงาน ปปง.	๔.๒.๒ ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ ร้อยละ ๙๐	ศปท.	ศปท. ได้จัดโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและสร้างความเข้มแข็งในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กับเจ้าหน้าที่สำนักงาน ปปง. กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และการป้องกันความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑๕-๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ แขวงบางพลัด เขตบางพลัด		จึงงบประมาณ	๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
						กรุงเทพฯ ผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน ๖๔ คน โดยเจ้าหน้าที่ ปปง. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๑.๖๓ และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ร้อยละ ๙๓.๗๒			
			กิจกรรมการรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกัน	๔.๒.๓ จำนวนกิจกรรมการรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรม	ศปท.	ศปท. ได้จัดกิจกรรมการรณรงค์ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตให้กับเจ้าหน้าที่ ปปง. จำนวน ๘ กิจกรรม ดังนี้ ๑. กิจกรรมรับบริจาคปฏิทินเก่าเพื่อนำไปผลิตอักษรเบรลล์ให้กับกรุงเทพมหานคร ศาลาว่าการเขต ๒ ในช่วงระหว่างเดือนมกราคม ๒๕๖๖ เพื่อนำไปส่งต่อให้กับผู้พิการทางสายตาต่อไป ๒. กิจกรรมบริจาคโลหิต โดยนำเจ้าหน้าที่ ปปง. จำนวน ๒๗ คน เข้าร่วมบริจาคโลหิตที่สภากาชาดไทย วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ๓. กิจกรรมรับบริจาคปัจจัยอุปกรณ์เครื่องเขียน กระดาษ A๔		ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
						<p>เพื่อมอบให้กับวิทยาลัยอาชีวศึกษา ศิริวัฒน์ อ.เมือง จ.นครนายก ในวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖</p> <p>๔. ศปท. ได้จัดกิจกรรมการต่อต้านคอร์รัปชันของสำนักงาน ปปง. ในวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม ๑๒๐๑ ชั้น ๑๒ อาคารสำนักงาน ปปง. โดยมีเจ้าหน้าที่ ปปง. เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๗๒ คน และบุคคลภายนอก เข้าร่วม จำนวน ๔๑ คน โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการต่อต้านคอร์รัปชันของสำนักงาน ปปง. ร้อยละ ๙๑.๖๒</p> <p>๕. กิจกรรมบริจาคยารักษาโรค ให้กับโรงพยาบาลอุ้มผาง จังหวัดตาก</p> <p>๖. กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม ชั้น ๑๒ อาคารสำนักงาน ปปง. โดยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมฯ จำนวน ๑๐๓ คน และผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้</p>			

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
						<p>ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และการเสริมสร้างธรรมาภิบาลเพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๑.๓๐</p> <p>๗. กิจกรรมตลาดนัดคุณธรรม เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ณ บริเวณโถงหน้าห้องประชุม ๑๐๑ อาคารสำนักงาน ปปง. มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๗๒ คน</p> <p>๘. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน โดย ศปท. และบุคคลต้นกล้าจริยธรรมของสำนักงาน ปปง. เครือข่ายการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสำนักงาน ปปง. ได้จัดกิจกรรม ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมเสียงตามสาย - กิจกรรมสื่อประชาสัมพันธ์ (โปสเตอร์) - กิจกรรมคลินิกคุณธรรม - กิจกรรมประกวดเรียงความ (ระดับ ๕) 			
			โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย	๔.๒.๔ ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมของสำนักงาน ปปง. มีความรู้	กม.	กองกฎหมายดำเนินการจัดโครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับหลักการปฏิบัติราชการที่ดีในการบริหารงานบุคคลและการดำเนินการทางวินัย			ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
				ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๓		<p>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม ๑๒๐๑ สำนักงาน ปปง. และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๐๐ น. หัวข้อบรรยายคือ “ความรู้เกี่ยวกับหลักการปฏิบัติราชการที่ดีในการบริหารงานบุคคล และการดำเนินการทางวินัย” โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ จากศาลปกครองสูงสุด โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการ (รอง ลปง./ผู้ช่วย ลปง./ทปภ./ทปป./ผชช./ ผู้อำนวยการกอง ศูนย์ กลุ่ม และผู้อำนวยการส่วนทุกกอง ศูนย์ กลุ่ม) ของสำนักงาน ปปง. รวม จำนวน ๘๐ คน โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๙๓ คน และจากการตอบแบบทดสอบ ก่อน-หลัง การอบรม ปรากฏว่าผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยเพิ่มขึ้นคิดเป็น ร้อยละ ๘๖</p>			
	พัฒนาคุณภาพบริหารจัดการ		โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง	๔.๒.๕ ระดับความสำเร็จของการ	พบ.	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พบ. ดำเนินการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาคุณภาพ			ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
			การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	ดำเนินการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ		<p>การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จำนวน ๔ ครั้ง โดยดำเนินการแล้วเสร็จทั้ง ๔ ครั้ง ดังนี้</p> <p>ครั้งที่ ๑ เพื่อทบทวน/จัดทำรายงานลักษณะสำคัญขององค์การ ระหว่างวันที่ ๒๘-๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม ๑๐๑ ชั้น ๑ อาคารสำนักงาน ปปง.</p> <p>ครั้งที่ ๒ เพื่อประเมินตนเองตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Self Assessment) ระหว่างวันที่ ๑๙-๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมแมนดาริน บี โรงแรมแมนดาริน กรุงเทพฯ</p> <p>ครั้งที่ ๓ เพื่อจัดทำรายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์การ (Application Report) เมื่อวันที่ ๒๒-๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ ห้องบุษบา ชั้น ๑ โรงแรมแมนดาริน กรุงเทพฯ</p> <p>ครั้งที่ ๔ เพื่อทบทวนและจัดทำกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบ (End to End Process) รวมทั้งกระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญของสำนักงาน ปปง. ตามเกณฑ์</p>			

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
						คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม ๑๒๐๑ ชั้น ๑๒ อาคารสำนักงาน ปปง. (ระดับ ๕)			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาและกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหา แต่งตั้งโยกย้ายที่โปร่งใสและเป็นธรรม	สร้างความโปร่งใสชัดเจนในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๑ มีการบรรจุรับโอน แต่งตั้งโยกย้าย ที่โปร่งใสและเป็นธรรม	การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ ระดับ ๕	สลก. (บค.)	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษา กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง - จัดทำร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ - เสนอ อ.ก.พ. สำนักงาน ปปง. (อ.ก.พ. กรม) พิจารณา - เสนอประธาน อ.ก.พ. พิจารณาลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ - แจ้งเวียนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ (ระดับ ๕) 		ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
			การทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ	๕.๑.๒ ระดับความสำเร็จของการทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการเพื่อย้าย โอน หรือ	สลก. (บค.)	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษา กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง - จัดทำร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ - เสนอ อ.ก.พ. สำนักงาน ปปง. (อ.ก.พ. กรม) พิจารณา - เสนอประธาน อ.ก.พ. พิจารณา 		ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
				บรรลุกลับระดับ ๕		ลงนามในประกาศหลักเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการเพื่อย้าย โอนหรือบรรจุกลับ - แจ้งเวียนประกาศหลักเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการเพื่อย้าย โอนหรือบรรจุกลับ (ระดับ ๕)			
			โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ	๕.๑.๓ ระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ระดับ ๕	สสท. (บค.)	- ศึกษา รวบรวมข้อมูลหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ - จัดทำคู่มือแนวทางการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด - เสนอ ลปง. ลงนามเห็นชอบคู่มือแนวทางการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ - แจ้งเวียนให้ กอง/ศูนย์/กลุ่ม รับผิดชอบแนวทางการจัดทำผลงาน	การดำเนินการฝึกอบรมเรื่องแนวทางการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ นั้น เนื่องจากส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ได้ของบประมาณสำหรับการจัดฝึกอบรมดังกล่าว	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
						วิชาการดังกล่าว (ระดับ ๔)			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนางองค์กรให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการบริหารจัดการความรู้ที่เป็นระบบ	การสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์	๖.๑ มีการเผยแพร่จัดส่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของบุคลากรได้อย่างทั่วถึง	กิจกรรมการจัดให้มีช่องทางการสื่อสารข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์	๖.๑.๑ จำนวนช่องทางการสื่อสารข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ จำนวน ๓ ช่องทาง	สลก. (บค.)	มีช่องทางการสื่อสารข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ จำนวน ๓ ช่องทาง ได้แก่ หนังสือแจ้งเวียน แอปพลิเคชันไลน์ เว็บไซต์สำนักงาน		ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
	การส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๖.๒ มีการจัดการความรู้รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างทั่วถึง	โครงการบริหารจัดการความรู้	๖.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จในการบริหารจัดการความรู้ ร้อยละ ๑๐๐	นย.	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ เพื่อพิจารณาแนวทางในการบริหารจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - จัดทำแผนการจัดการความรู้เสนอ ลปง. และได้รับความเห็นชอบฯ เมื่อวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ และแจ้งเวียนให้ทุก กอง/ศูนย์/กลุ่ม ทราบ และถือปฏิบัติ เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖ - ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ โดยจัดกิจกรรมดังนี้ กิจกรรมที่ ๑ องค์กรความรู้ ๑ เรื่อง กฎหมายและมาตรการเพื่อป้องกัน 			ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
						<p>การพอกเงิน (การป้องกันการใช้บัญชีม้า) ในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม ๑๒๐๑ ชั้น ๑๒ สำนักงาน ปปง.</p> <p>กิจกรรมที่ ๒ องค์กรความรู้ ๒ เรื่อง ยกระดับการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เทคนิคการวิเคราะห์ธุรกรรมทางการเงิน) ในวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม ๑๒๐๑ ชั้น ๑๒ สำนักงาน ปปง.</p> <p>กิจกรรมที่ ๓ องค์กรความรู้ที่ ๓ เรื่อง พัฒนางองค์กรที่มีสมรรถนะสูงมีธรรมาภิบาลและรองรับการดำเนินงานในรูปแบบดิจิทัล (การสร้างสมดุลให้กับชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)) ในวันที่ ๒๒-๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม ๑๒๐๑ ชั้น ๑๒ สำนักงาน ปปง. - การใช้ประโยชน์จากเนื้อหาองค์กรความรู้</p> <p>กิจกรรมที่ ๑ มีความรู้ความเข้าใจร้อยละ ๑๐๐ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๑.๑๑</p>			

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
						<p>กิจกรรมที่ ๒ มีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ ๑๐๐ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๗.๒๗</p> <p>กิจกรรมที่ ๓ มีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ ๙๙.๒๗ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๔.๕๕</p> <p>- จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนการจัดความรู้ฯ และรายงานผลให้ ลปง. ทราบ ตามหนังสือ ปง ๐๐๑๑.๔/๑๔๘๖ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖</p> <p>โดยมีความสำเร็จในการบริหารจัดการความรู้ ร้อยละ ๑๐๐</p>			
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อความสุขในการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร</p>	<p>การจัดสวัสดิการ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้แก่บุคลากร</p>	<p>๗.๑ บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานและชีวิตส่วนตัว</p>	<p>การจัดทำแผนพัฒนาความผาสุกและมีความสุขของข้าราชการและพนักงานราชการ สำนักงาน ปปง. ประจำปี</p>	<p>๗.๑.๑ ระดับความสำเร็จ การจัดทำแผนพัฒนาความผาสุกและมีความสุขของข้าราชการและพนักงานราชการ</p>	<p>สลก. (บค.)</p>	<p>- รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำร่างแผนพัฒนาความผาสุกและมีความสุขฯ สำนักงาน ปปง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>- แจ้งเวียน กอง/ศูนย์/กลุ่มที่เกี่ยวข้องพิจารณาร่างแผนพัฒนา</p>	<p>ไม่ใช่ งบประมาณ</p>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p>	

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
			งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	สำนักงาน ปปง. ระดับ ๕		<p>ความผาสุกและความผูกพันฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>- เสนอแผนพัฒนาความผาสุกและความผูกพันฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>ต่อ ลปง.</p> <p>- แผนพัฒนาความผาสุกและความผูกพันฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้รับการอนุมัติจาก ลปง. และประกาศใช้แผนพัฒนาความผาสุกและความผูกพันฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>- แจ้งเวียนแผนพัฒนาความผาสุกและความผูกพันฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและเผยแพร่ในระบบอินทราเน็ต (ระดับ ๕)</p>			
			การจัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์และสวัสดิการในการทำงาน	๗.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการจัดเตรียมเครื่องมือและสวัสดิการในการทำงาน	สลก. (บค.)	ร้อยละ ๘๐.๘๑		ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด(เป้าหมาย)	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรค	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
			การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้แก่บุคลากร	๗.๑.๓ ระดับความสำเร็จในการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้แก่บุคลากร ระดับ ๕	สสจ. (บค.)	- ศึกษา วิเคราะห์การจัดทำระเบียบสวัสดิการ - จัดทำ ร่าง ระเบียบสวัสดิการสำนักงาน ปปง. พ.ศ. ... (ระดับ ๒)	ที่ประชุมคณะกรรมการสวัสดิการมีมติให้ฝ่ายเลขานุการศึกษาระเบียบสวัสดิการฯ เพิ่มเติมเพื่อให้มีความชัดเจนครบถ้วนมากยิ่งขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖