



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

จัดทำโดย ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงาน ก.พ. กำหนดแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยส่วนราชการระดับกรม จะต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อพัฒนาและสร้างกลไก การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนความคุ้มค่าและความพร้อมในการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับส่วนราชการ อันจะเป็นช่องทางในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนา ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ และเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับส่วนราชการอันจะนำไปสู่ การพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้สามารถปฏิบัติงานในฐานะเป็น หุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารราชการของส่วนราชการได้ รวมทั้งเพื่อเป็นการสร้างกลไกความสัมพันธ์ ระหว่างองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งทำหน้าที่เชิงนโยบายด้านการบริหารกำลังคนในภาพรวม และ ส่วนราชการซึ่งรับผิดชอบต่อยุทธศาสตร์และวิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดกรอบ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการ บริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้อง และสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒. ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและ มีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็น ต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ

๔. ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องเหมาะสม รายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตของบุคลากร ตลอดจนความคุ้มค่า

๔. มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายของส่วนราชการ

๔. การมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการ มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐ ดังนี้

๑. ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการ แก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิต

๒. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะ ขยับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

นอกจากนี้ตามแนวทางการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงาน ก.พ. และข้อกำหนดในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดให้ทุกส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้วิสัยทัศน์และภารกิจของส่วน ราชการบรรลุได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้สำนักงาน ปปง. มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของสำนักงาน และสามารถประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ตามแนวทางมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน

- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

| เกณฑ์การให้คะแนน : ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ ๑๐ ต่อ ๑ ระดับคะแนน โดยกำหนดเกณฑ์ การให้คะแนน ดังนี้ | |
|--|-------------------|
| ระดับ | ร้อยละ |
| ๕ | ร้อยละ ๑๐๐ |
| ๔ | ร้อยละ ๙๐ - ๙๙ |
| ๓ | ร้อยละ ๘๐ - ๘๙ |
| ๒ | ร้อยละ ๗๐ - ๗๙ |
| ๑ | น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ |
| แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน | |
| หน่วยงานรับผิดชอบและจัดเก็บข้อมูล : สำนักงานเลขานุการกรม | |

/๔. ผลที่คาดว่าจะ...

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ ผลผลิต (Output)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ปปง. พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ปปง. และมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน (HR Scorecard)

๔.๒ ผลลัพธ์ (Outcome)

การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ปปง. มีความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความโปร่งใสตรวจสอบได้และบุคลากรของสำนักงาน ปปง. มีคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นปีสุดท้ายของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินปี ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน กำหนดดำเนินการตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งใน HR ๑ กำหนดแนวทางการดำเนินการให้ส่วนราชการดำเนินการจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ และมีการประเมินความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร รวมถึงนำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้งานของส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จ จึงต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ และการรายงานผล

ดังนั้น เพื่อให้วิสัยทัศน์และภารกิจของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ และนำผลการทบทวนไปเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ต่อไป

ข้อมูลทั่วไป

ของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

๑. บทบาท อำนาจหน้าที่ของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (สำนักงาน ป.ป.ง.) เป็นส่วนราชการที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง ปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระเป็นกลาง ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการ คณะกรรมการธุรกรรมและปฏิบัติงานธุรการอื่น
๒. รับรายงานการทำธุรกรรมที่ส่งให้ตามหมวด ๒ และแจ้งตอบการรับรายงาน รวมทั้งการรับรายงาน และข้อมูลเกี่ยวกับการทำธุรกรรมที่ได้มาโดยทางอื่น
๓. รับหรือส่งรายงานหรือข้อมูลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น หรือตาม ข้อตกลง ที่ได้จัดทำขึ้นระหว่างหน่วยงานในประเทศหรือต่างประเทศ
๔. กำหนดแนวทางปฏิบัติ กำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ของผู้มีหน้าที่ รายงานการทำธุรกรรมต่อสำนักงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวปฏิบัติตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
๕. ประเมินความเสี่ยงระดับชาติที่เกี่ยวกับการฟอกเงินหรือการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย เพื่อจัดทำนโยบายและกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายเสนอต่อคณะกรรมการและคณะรัฐมนตรี รวมทั้งแจ้งผลการประเมินความเสี่ยง ดังกล่าวไปยังหน่วยงานกำกับดูแลผู้มีหน้าที่รายงานตามมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๖ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการใดๆ ในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินหรือการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงิน แก่การก่อการร้าย
๖. จัดทำแผนปฏิบัติการร่วมกับส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะดำเนินการให้เป็นไปตาม นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงิน แก่การก่อการร้าย
๗. แจ้งรายชื่อผู้มีหน้าที่รายงานตามมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๖ ซึ่งไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้หรือ กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายต่อไปยังหน่วยงานกำกับ ดูแลผู้มีหน้าที่รายงานตามมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๖ เพื่อพิจารณาดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป
๘. ส่งเสริมความร่วมมือของประชาชนเกี่ยวกับการให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการป้องกันและปราบปราม การฟอกเงินและการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย
๙. เก็บ รวบรวมข้อมูล สถิติ ตรวจสอบ และติดตามประเมินผลการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ และวิเคราะห์รายงานหรือข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำธุรกรรม และประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวกับการฟอกเงิน หรือการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย
๑๐. เก็บรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้
๑๑. จัดให้มีโครงการที่เกี่ยวกับการเผยแพร่ความรู้ การให้การศึกษา และฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ หรือช่วยเหลือหรือสนับสนุนทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้มีการจัดโครงการ ดังกล่าว
๑๒. ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น

/และมีอำนาจ...

และมีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย และการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง พ.ศ. ๒๕๕๙ ดังนี้

๑. ให้คำแนะนำหรือชี้แจงแนวทางการปฏิบัติแก่ผู้มีหน้าที่ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้
๒. กำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ รวมถึง การดำเนินคดีกับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้
๓. รับหรือส่งรายงานหรือข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎหมายอื่น
๔. เก็บรวบรวมข้อมูลและพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการยึดอายัด หรือริบทรัพย์สิน ตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น

๒. วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

๓. พันธกิจ

๑. ประเมินและจัดการความเสี่ยงด้านการฟอกเงินและสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย
๒. กำหนดนโยบายและมาตรการด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
๓. บังคับใช้กฎหมายด้านการป้องกันปราบปรามการฟอกเงินและการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ
๔. ประสานและบูรณาการความร่วมมือ และสร้างเครือข่ายกับองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย
๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพย์สินให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
๖. พัฒนาโครงสร้าง ระบบการบริหารจัดการ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๗. พัฒนาศักยภาพ ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงาน ปปง. รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน มีความรู้ในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์

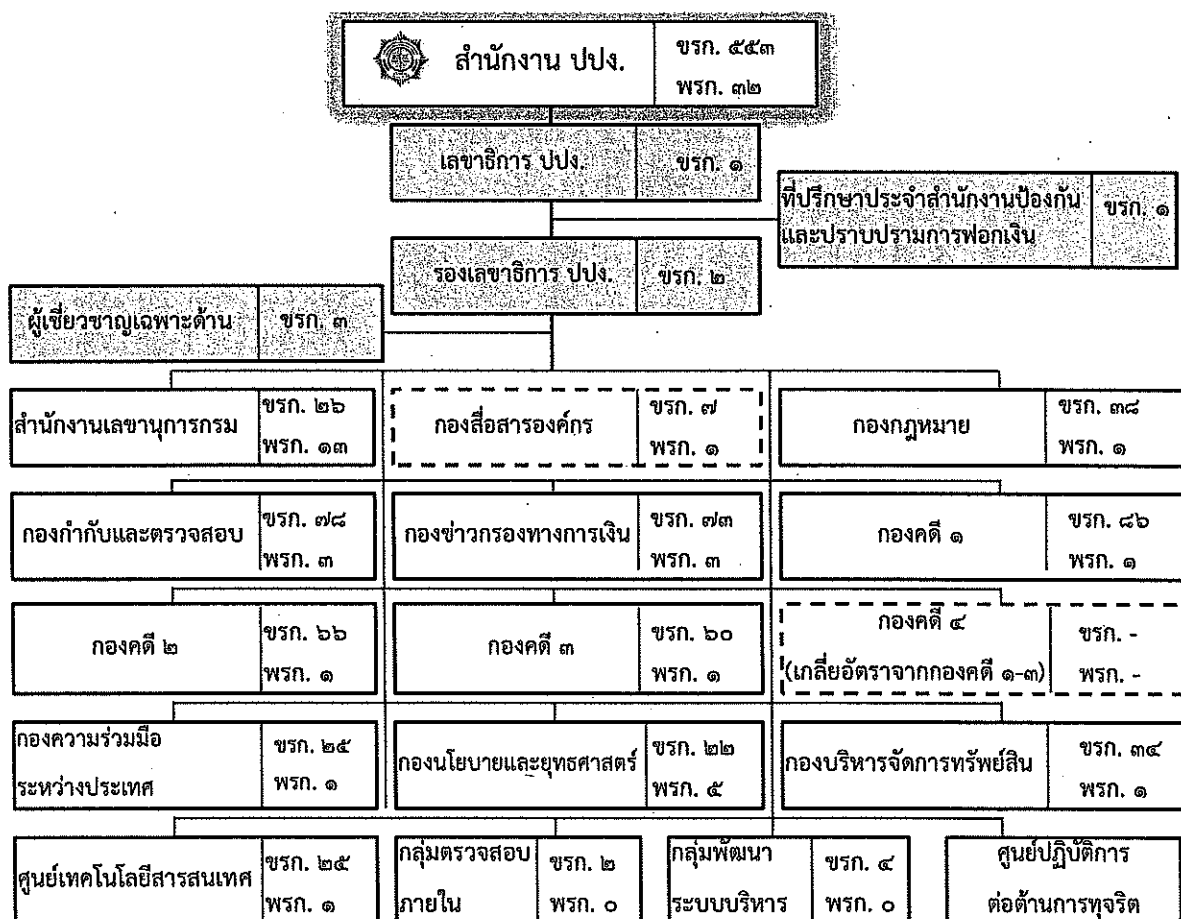
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนามาตรการเชิงป้องกัน เพื่อไม่ให้ผู้มีหน้าที่รายงานธุรกรรม องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร (NPO) ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ถูกใช้เป็นเครื่องมือในการกระทำความผิดมูลฐานที่สอดคล้องกับความเสี่ยงด้านการฟอกเงิน หรือการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ บังคับใช้กฎหมายและบูรณาการการบังคับใช้กฎหมาย ในการดำเนินการกับทรัพย์สินในความผิดมูลฐานที่สอดคล้องกับความเสี่ยงด้านการฟอกเงิน และการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย และการสนับสนุนการดำเนินคดีอาญฐานฟอกเงิน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพย์สิน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนางค์กรและบุคลากร ให้มีศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี และมีธรรมาภิบาล

๕. โครงสร้างอัตรากำลังปัจจุบัน



หมายเหตุ กองสื่อสารองค์กรและกองคดี ๔ เป็นไปตามระเบียบสำนักงาน ปปง. ว่าด้วยการบริหารราชการสำนักงานปปง. พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

การทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙
ของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

| เรื่อง | ความเห็น |
|--|--|
| ๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | มีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกัน และสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน |
| ๒. ค่านิยมและวัฒนธรรมในองค์กร | มีการถือปฏิบัติตามค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร แต่ควรประชาสัมพันธ์ ธารรงค์ ขอความร่วมมือให้บุคลากรในองค์กรทุกคน ถือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และจริงจัง |
| ๓. ตำแหน่งงาน | ควรมีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นเพิ่มเพื่อสร้างความต่อเนื่องของตำแหน่งและสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้บุคลากร เพื่อดึงดูดและรักษาคนดี คนเก่งไว้ในหน่วยงาน และเนื่องจากในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้รับอัตรากำลังเพิ่ม จึงควรจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานให้ครบทุกตำแหน่ง |
| ๕. โครงสร้างองค์กร | เนื่องจากกฎหมายของหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงไปมาก จึงควรทบทวนโครงสร้างองค์กรในปัจจุบัน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย และเป็นไปตามมาตรฐานสากล |
| ๔. สมรรถนะ | มีการจัดทำรายการสมรรถนะของตำแหน่งงานครบทุกตำแหน่ง แต่ด้วยกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงไป จึงควรทบทวนเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจงานในปัจจุบัน |
| ๖. การคัดสรรบุคลากร | ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อน โอน ย้าย และการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการให้มีความชัดเจน |
| ๗. การพัฒนาบุคลากร | จัดทำหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ทุกระดับ รวมทั้งให้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีความสำคัญซึ่งจัดโดยหน่วยงานภายนอก |
| ๘. การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ | มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และควรให้มีการเผยแพร่ให้บุคลากรได้รับทราบ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร และเตรียมตัวเพื่อเข้ารับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น |
| ๙. การวางแผนและการวิเคราะห์อัตรากำลัง | ควรศึกษาและวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์กร และจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล |

/แผนกลยุทธ์...

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

จากการศึกษาบทบาท อำนาจหน้าที่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ป.ง. และผลการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ ได้นำข้อมูลไปกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ดังต่อไปนี้

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด |
|---|---|---|
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างองค์กร การวางแผนอัตรากำลัง และการบริหารกำลังคนสอดคล้องบทบาท และภารกิจของสำนักงาน ป.ง. | ๑. มีการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของสำนักงาน ป.ง. | ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสม |
| | ๒. มีการจัดการและบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของสำนักงาน ป.ง. | ๒.๑ ร้อยละของอัตรากำลังที่มีการกำหนดรายการสมรรถนะประจำตำแหน่ง |
| | | ๒.๒ ร้อยละของตำแหน่งที่มีคำบรรยายลักษณะงาน |
| ๒.๓ ระดับความสำเร็จในการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการ | | |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการจูงใจ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ | ๑. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สามารถดึงดูด และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูง หรือผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง | ๑.๑ ระดับความสำเร็จการจัดทำรอบสังขมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง |
| | | ๑.๒ ระดับความสำเร็จของการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน |
| | ๑.๓ จำนวนช่องทางการสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน | |
| ๒. มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ | จำนวนการจัดประชุมชี้แจงแนวทางการประเมินผล การปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ | |

/ประเด็น...

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด |
|--|--|---|
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> | <p>มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการใช้งาน และเป็นปัจจุบัน</p> | <p>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การปรับปรุงฐานข้อมูลบุคคลได้ เป็นปัจจุบัน</p> |
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</p> <p>ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ปปง. และมีธรรมาภิบาล</p> | <p>๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามระดับของสายงาน และทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> | <p>๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคคลรายบุคคล</p> |
| | <p>๒. กระบวนการบริหารงานบุคคลมีความโปร่งใส และเป็นธรรม</p> | <p>๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒.๒ ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการฯ เพิ่มขึ้น</p> |
| | <p>๓. ระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล</p> | <p>ร้อยละความสำเร็จของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)</p> |
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</p> <p>พัฒนาและกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาแต่งตั้ง โยกย้าย ที่โปร่งใสและเป็นธรรม</p> | <p>มีการบรรจุ รับโอน แต่งตั้ง โยกย้าย ที่โปร่งใสและเป็นธรรม</p> | <p>๑.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ</p> <p>๑.๒ ระดับความสำเร็จของการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ</p> <p>๑.๓ ระดับความสำเร็จของการทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด |
|--|--|---|
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖</p> <p>พัฒนาองค์กรให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการบริหารจัดการความรู้ที่เป็นระบบ</p> | <p>๑. มีการเผยแพร่ จัดส่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของบุคลากรได้อย่างทั่วถึง</p> | <p>จำนวนช่องทาง การสื่อสารข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์</p> |
| | <p>๒. มีการจัดการความรู้รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างทั่วถึง</p> | <p>ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการความรู้</p> |
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗</p> <p>เสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อความผาสุกในการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร</p> | <p>๑. บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีและทำงานเป็นทีม</p> | <p>ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม</p> |
| | <p>๒. บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว</p> | <p>๒.๑ ร้อยละความสำเร็จการดำเนินการตามแผนพัฒนาความผาสุกและความผูกพันฯ</p> |
| | | <p>๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานและการจัดสวัสดิการ</p> |

๒. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

| มิติ | ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | โครงการ/ กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ระยะเวลาดำเนินการ/ เป้าหมาย | | | ผู้รับ ผิดชอบ | การ ติดตามผล | | | | | |
|--|---|--|--|---|--------------------------------|----------------|---------------|------------------|-----------------------------------|---|------|-----------------------------------|------|-----------------------------------|
| | | | | | ๒๕๖๐ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | | | | | | | |
| มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์ | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างองค์กร การวางแผนอัตรากำลัง และการบริหารกำลังคน สอดคล้องบทบาท และภารกิจของ สำนักงาน ป.ง. | ๑. มีการวิเคราะห์ โครงสร้างองค์กรที่ เหมาะสมและ สอดคล้องกับ บทบาท ภารกิจ ของสำนักงาน ป.ง. | ๑.๑ โครงการ ปรับปรุงโครงสร้าง และจัดหาสถานที่ ทำการ สำนักงาน ป.ง. ในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค | ระดับ ความสำเร็จใน การปรับปรุง โครงสร้าง องค์กรให้มี ความเหมาะสม | ←→ | ระดับ ระดับ | ระดับ | สลก. | รอบ ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน | | | | | |
| | | | ๒.๑ การทบทวน รายการสมรรถนะ ของตำแหน่งงาน | ร้อยละของ อัตรากำลังที่มี การกำหนด รายการ สมรรถนะ ประจำตำแหน่ง | - | ←→ | ร้อยละ ๑๐๐ | | | - | สลก. | รอบ ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน | | |
| | | | ๒.๒ การจัดทำคำ บรรยายลักษณะ งานของตำแหน่ง | ร้อยละของ ตำแหน่งที่มี คำบรรยาย ลักษณะงาน | - | ←→ | ร้อยละ ๑๐๐ | | | - | | | สลก. | รอบ ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน |
| | | | ๒.๓ การเกลี่ย อัตรากำลัง ข้าราชการ | ระดับ ความสำเร็จใน การเกลี่ย อัตรากำลัง ข้าราชการ | ←→ | ระดับ ระดับ | - | | | - | | | | |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการจูงใจ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่มีคุณภาพ | มีระบบการบริหาร- งานบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ สามารถดึงดูด และรักษาไว้ซึ่ง กลุ่มข้าราชการผู้มี สมรรถนะสูง หรือ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง | การจัดทำกรอบ สัมประสมการ รายบุคคลของ ข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง | ระดับความสำเร็จ การจัดทำกรอบ สัมประสมการ รายบุคคลของ ข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง | ←→ | ระดับ ระดับ | - | - | สลก. | รอบ ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน | | | | | |

| มิติ | ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | โครงการ/ กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ระยะเวลาดำเนินการ/ เป้าหมาย | | | ผู้รับผิดชอบ | การติดตามผล |
|--|--|--|--|---|--------------------------------|--------------------|--------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| | | | | | ๒๕๖๐ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | | |
| มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการจูงใจ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่มีคุณภาพ | มีระบบการบริหาร งานบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ สามารถดึงดูด และรักษาไว้ซึ่ง กลุ่มข้าราชการผู้มี สมรรถนะสูง หรือ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง | ๑.๑ การทบทวน เส้นทางความก้าวหน้า ในสายงาน | ระดับความสำเร็จ ของการทบทวน เส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายงาน | - | - | ↔ ระดับ ๕ | สกก. | รอบ ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน |
| | | | ๑.๒ การสื่อสาร เส้นทางความก้าวหน้า ในสายงาน | จำนวนช่องทาง การสื่อสารเส้นทาง ความก้าวหน้าใน สายงาน | จำนวน ๑ ช่องทาง | จำนวน ๑ ช่องทาง | จำนวน ๑ ช่องทาง | สกก. | รอบ ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน |
| | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อ สนับสนุนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล | มีฐานข้อมูลใน ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศด้าน บุคลากรที่ทันสมัย สอดคล้องกับ ความต้องการใช้งาน และเป็นปัจจุบัน | การปรับปรุง ฐานข้อมูลใน ระบบสารสนเทศ (DPIS) | ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ การปรับปรุง ฐานข้อมูลบุคคล ได้เป็นปัจจุบัน | ร้อยละ ๙๐ | ร้อยละ ๙๕ | ร้อยละ ๑๐๐ | สกก. และ ศท. | รอบ ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน |
| | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ให้ทัน ต่อความเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของสำนักงาน ปปง. และมีธรรมาภิบาล | บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ตามระดับของ สายงาน และทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง | ๑.๑ การจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร | ร้อยละความสำเร็จ ในการดำเนินการ ตามแผนพัฒนา บุคลากร | ร้อยละ ๘๕ | ร้อยละ ๘๕ | ร้อยละ ๘๕ | นย. | รอบ ๑๒ เดือน |
| ๑.๒ การจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (IDP) | | | ร้อยละความสำเร็จ ในการดำเนินการ ตามแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล (IDP) | ร้อยละ ๗๖ | ร้อยละ ๗๗ | ร้อยละ ๗๘ | นย. | รอบ ๑๒ เดือน | |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาและกำหนด หลักเกณฑ์การสรรหา แต่งตั้ง โยกย้าย ที่ โปร่งใสและเป็นธรรม | มีการบรรจุ รับโอน แต่งตั้ง โยกย้าย ที่ โปร่งใสและเป็น ธรรม | ๑.๑ การดำเนินการ สอบแข่งขันเพื่อ บรรจุและแต่งตั้ง บุคคลเข้ารับราชการ | ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินการ สอบแข่งขันเพื่อ บรรจุและแต่งตั้ง บุคคลเข้ารับราชการ | ↔ ระดับ ๕ | - | - | สกก. | รอบ ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน | |
| | | ๑.๒ การแต่งตั้ง คณะกรรมการ คัดเลือกข้าราชการ เพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ | ระดับความสำเร็จ ของการแต่งตั้ง คณะกรรมการ คัดเลือกข้าราชการ เพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ | ↔ ระดับ ๕ | - | - | สกก. | รอบ ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน | |
| | | ๑.๓ การทบทวน หลักเกณฑ์ การคัดเลือกเพื่อ เลื่อนข้าราชการ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น | ระดับความสำเร็จ ของการทบทวน หลักเกณฑ์ การคัดเลือกเพื่อ เลื่อนข้าราชการ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น | ↔ ระดับ ๕ | ระดับ ๕ | ระดับ ๕ | สกก. | รอบ ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน | |

| มิติ | ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | โครงการ/ กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ระยะเวลาดำเนินการ/ เป้าหมาย | | | ผู้รับผิดชอบ | การติดตามผล | | |
|---|--|--|---|---|---|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------|-----------------------------------|----------------------|-----------------------------------|
| | | | | | ๒๕๖๐ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | | | | |
| มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการจูงใจ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่มีคุณภาพ | มีระบบการ ประเมินผล การปฏิบัติ ราชการที่มี ประสิทธิภาพ | การจัดประชุม ชี้แจงแนวทาง การประเมินผล การปฏิบัติราชการ และการเลื่อน เงินเดือนข้าราชการ | จำนวนการจัด ประชุมชี้แจง แนวทาง การประเมินผล การปฏิบัติราชการ และการเลื่อน เงินเดือนข้าราชการ | ←————→ ๑ ครั้ง ต่อปี | ←————→ ๑ ครั้ง ต่อปี | ←————→ ๑ ครั้ง ต่อปี | สลก. | รอบ ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน | | |
| | | | ๑.๑ กิจกรรม การจัดให้มีช่องทาง การสื่อสารเพื่อ เผยแพร่ข่าวสาร เกี่ยวกับสิทธิ ประโยชน์ให้กับ บุคลากรของ สำนักงาน ป.ป.ง. | จำนวนช่องทาง การสื่อสารข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับ สิทธิประโยชน์ | ←————→ อย่าง น้อย ๒ ช่องทาง | ←————→ อย่าง น้อย ๒ ช่องทาง | ←————→ อย่าง น้อย ๒ ช่องทาง | | | ศท. สลก. (สอ.) | รอบ ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน |
| | | | ๒.๑ โครงการ จัดการความรู้เพื่อ สนับสนุนประเด็น ยุทธศาสตร์ของ สำนักงาน ป.ป.ง. | ระดับ ความสำเร็จของ การดำเนินงาน ด้านการบริหาร จัดการความรู้ | ←————→ ระดับ ๕ | ←————→ ระดับ ๕ | ←————→ ระดับ ๕ | | | | |
| มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิด้านการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรให้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ให้ทัน ต่อความเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของสำนักงาน ป.ป.ง. และมีธรรมาภิบาล | ๑. กระบวนการ บริหารงานบุคคล มีความโปร่งใส และเป็นธรรม | ๑.๑ การสำรวจ ความพึงพอใจของ บุคลากรต่อระบบ การบริหารทรัพยากร บุคคลของสำนักงาน ปปง. | ร้อยละ ความพึงพอใจของ บุคลากรต่อระบบ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล | ←————→ ร้อยละ ๗๕ | ←————→ ร้อยละ ๗๗ | ←————→ ร้อยละ ๗๙ | สลก. | รอบ ๑๒ เดือน | | |
| | | | ๑.๒ โครงการให้ ความรู้เกี่ยวกับวินัย ข้าราชการ | ร้อยละของ ผู้เข้าร่วม โครงการฯ มี ความรู้เพิ่มขึ้น | ←————→ ร้อยละ | ←————→ ร้อยละ | ←————→ ร้อยละ | | | กม. | รอบ ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน |
| | | | ๒. ระบบ การบริหาร จัดการภายใน องค์กรเป็นไปตาม หลักธรรมาภิบาล | การดำเนินการ ตามเกณฑ์ การประเมิน ความโปร่งใสของ หน่วยงานภาครัฐ | ร้อยละ ความสำเร็จของ การประเมิน คุณธรรมและ ความโปร่งใสใน การดำเนินงาน ของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) | ←————→ ร้อยละ | ←————→ ร้อยละ | | | | |

| มิติ | ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | โครงการ/ กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ระยะเวลาดำเนินการ/ เป้าหมาย | | | ผู้รับผิดชอบ | การติดตามผล | | | |
|---|--|--|--|--|--|------|--------------|---------------|---------------|---------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| | | | | | ๒๕๖๐ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | | | | | |
| มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต การทำงานและ ความสมดุล ระหว่างชีวิต กับการทำงาน | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต เพื่อความผาสุกใน การทำงานและสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร | ๑. บุคลากรมี สัมพันธภาพที่ดี และทำงานเป็นทีม | โครงการสัมมนา เจ้าหน้าที่ สำนักงาน ป.ปง. การพอกเงินเพื่อ ส่งเสริมการทำงาน เป็นทีม | ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำ โครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริม การทำงานเป็น ทีม | ← | → | ระดับ ๕ | ระดับ ๕ | ระดับ ๕ | นย. | รอบ ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน | |
| | | | ๒. บุคลากรมี ความพึงพอใจ และมีความสมดุล ในการทำงานและ ชีวิตส่วนตัว | ๒.๑ การจัดทำ แผนพัฒนา ความผาสุกและ ความผูกพันของ ข้าราชการและ พนักงานราชการ สำนักงาน ป.ปง. | ร้อยละความสำเร็จ การดำเนินการ ตามแผนพัฒนา ความผาสุกและ ความผูกพันฯ | ← | → | ร้อยละ ๑๐๐ | ร้อยละ ๑๐๐ | ร้อยละ ๑๐๐ | สลก. | รอบ ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน |
| | | | ๒.๒ กิจกรรม การจัดสภาพแวดล้อม ในสถานที่ทำงาน และการจัด สวัสดิการ | ร้อยละ ความพึงพอใจ ของข้าราชการที่ มีต่อการจัด สภาพแวดล้อม ในสถานที่ ทำงานและ การจัดสวัสดิการ | ← | → | ร้อยละ ๖๕ | ร้อยละ ๗๐ | ร้อยละ ๗๕ | สลก. | รอบ ๑๒ เดือน | |

เห็นชอบดำเนินการ

พลตำรวจเอก

(ชัยยะ ศิริอำพันธ์กุล)

เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน