



แผนพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน



คำนำ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้กำหนดเป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้ง ในการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๘ เห็นชอบให้นำการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้ตามข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อเป็นเครื่องมือผลักดันให้พัฒนาระบบราชการมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป โดยสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินได้ผ่านการตรวจรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๑ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ และผ่านการตรวจรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑

ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐานไปสู่ “ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)” เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีทำงานอย่างเปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน (Open & Connected Government) มีการทำงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Government) ดังนั้น เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) จึงได้มีการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์การตามเกณฑ์การประเมินสถานะหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จึงได้นำผลการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ด้วยตนเอง (รอบที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มาทบทวน วิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานะหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) ภายใต้การดำเนินงานของคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงาน ป.ป.ง. เพื่อยกระดับการบริหารจัดการและพัฒนาองค์การให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้มีมาตรฐานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

เมษายน ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. กรอบแนวคิดในการดำเนินการ	๗
- ผลการประเมินสถานะของสำนักงาน ปปง. ในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)	๘
๓. วัตถุประสงค์	๘
๔. เป้าหมาย	๘
บทที่ ๒ แผนพัฒนาองค์การ ของสำนักงาน ปปง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
หมวด ๑ การนำองค์การ	๙
หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	๑๐
หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๑๒
หมวด ๔ การวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้	๑๔
หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร	๑๖
หมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	๒๐
บทที่ ๓ การติดตามและรายงานผลการดำเนินการ	๒๒
ภาคผนวก	
ก คำสั่งสำนักงาน ปปง. ที่ ๕๔๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕	
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงาน ปปง.	
ข แบบรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
ค ผลการประเมินสถานะของสำนักงาน ปปง. สู่ระบบราชการ ๔.๐ ด้วยตนเอง (รอบที่ ๑)	
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ความเป็นมาและเป้าหมายการพัฒนาของระบบราชการ ๔.๐

ด้วยวิสัยทัศน์ของประเทศไทย “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีฐานคิดหลักคือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว รัฐบาลจึงมีนโยบายที่จะใช้โมเดลขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ ดังนั้นระบบราชการจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อสอดคล้องกับบริบทที่จะเกิดขึ้นจากการเป็นประเทศไทย ๔.๐ โดยภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการไทยจะต้องปฏิรูปขนานใหญ่ เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นฟังของประชาชนได้อย่างแท้จริง กล่าวคือภาครัฐต้องปรับตัวและต้องพลิกโฉมเข้าสู่ยุคดิจิทัล ยุกระดับประสิทธิภาพภาครัฐสู่สังคมดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคดิจิทัลท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและไม่สามารถคาดเดาได้ ดังนั้น ภาครัฐจึงต้องมุ่งเน้นความคล่องตัวเพื่อขับเคลื่อนภารกิจพิเศษ (Agenda-based) และนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาพลิกโฉมหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Government ๔.๐ หรือ Gov. ๔.๐) อันเป็นฟันเฟืองและเสาหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับทิศทางในการบริหารงานของประเทศให้ก้าวสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งจะส่งผลให้กลไกการพัฒนา ระบบราชการมีการปรับตัวต่อความท้าทายใหม่ๆ อีกทั้งเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ และยังเป็นการยกระดับสมรรถนะของหน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากแนวคิดของการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ เพื่อให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและการเป็นประเทศไทย ๔.๐ ตามนโยบายของรัฐบาล ดังนั้นการพัฒนาสู่ระบบราชการ ๔.๐ จึงมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐสามารถเป็นที่พึ่ง ที่เชื่อถือ และไว้วางใจได้ของประชาชน โดยได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาระบบราชการไว้ ดังนี้



๑. ระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒. ระบบราชการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุก และมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของหน่วยงานราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถใช้บริการของ

ทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการ และสามารถติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อด้วยตนเอง ติดต่อกับอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. หน่วยงานของรัฐมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน กล่าวคือ

๑) ในฐานะเป็นผู้สนับสนุนการทำงานของรัฐบาล จะต้องให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง เชิงลึก และสามารถนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลได้จริงและเกิดความคุ้มค่า

๒) ในฐานะเป็นผู้กำกับดูแล จะต้องมีความเป็นกลางและตรงไปตรงมา รวมทั้งวางกฎระเบียบให้เหมาะสม (Smart Regulation) และยกเลิกการควบคุมที่ไม่เกิดประโยชน์ลง เพื่อไม่ให้เป็นการระงับหรืออุปสรรคต่อประชาชนหรือการประกอบธุรกิจ

๓) ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติ ก็จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ทำงานร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในทุกระดับได้ และสามารถบูรณาการเชื่อมโยงการทำงานตามห่วงโซ่ยุทธศาสตร์ ตั้งแต่ต้นจนจบ รวมทั้งใช้ทรัพยากรและบริการต่างๆ ร่วมกัน

ฉะนั้น ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ดังกล่าว ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญๆ อย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

๑. การสานพลังทุกภาคส่วน ระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (Coordination) หรือทำงานด้วยกัน (Cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (Collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเอง โดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

๒. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือแนวทาง (Solutions) ใหม่ๆ อันจะเกิดผลกระทบมหาศาล (Big Impact) เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศหรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ อันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการนวัตกรรมภาครัฐ (Government Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกของประชาชน (Empathize) นำข้อมูลมาวิเคราะห์ถึงปัญหา (Define) และใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างไอเดีย (Ideate) สำหรับพัฒนาต้นแบบ

(Prototype) และทำการทดสอบปฏิบัติจริง (Test) ก่อนนำไปขยายผลต่อไป หรือเป็นการนำเอาศาสตร์พระราชาวาด้วย “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” มาประยุกต์ใช้

๓. การปรับเข้าสู่การเป็นดิจิทัล (Digitization/ Digitalization) เป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านคลาวด์คอมพิวติ้ง (Cloud Computing) อุปกรณ์ประเภทสมาร์ทโฟน (Smart Phone) และการทำงานร่วมกันผ่านเครื่องมือต่างๆ (Collaboration Tools) ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่างเรียลไทม์ (Real Time) ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่สลับซับซ้อนต่างๆ ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชน เกิดผลกระทบอย่างสูงและมีความคาดหวังต่อการให้บริการของทางราชการที่จะต้องดำเนินการในทุกระดับ ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์ และทุกช่องทาง ได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัด

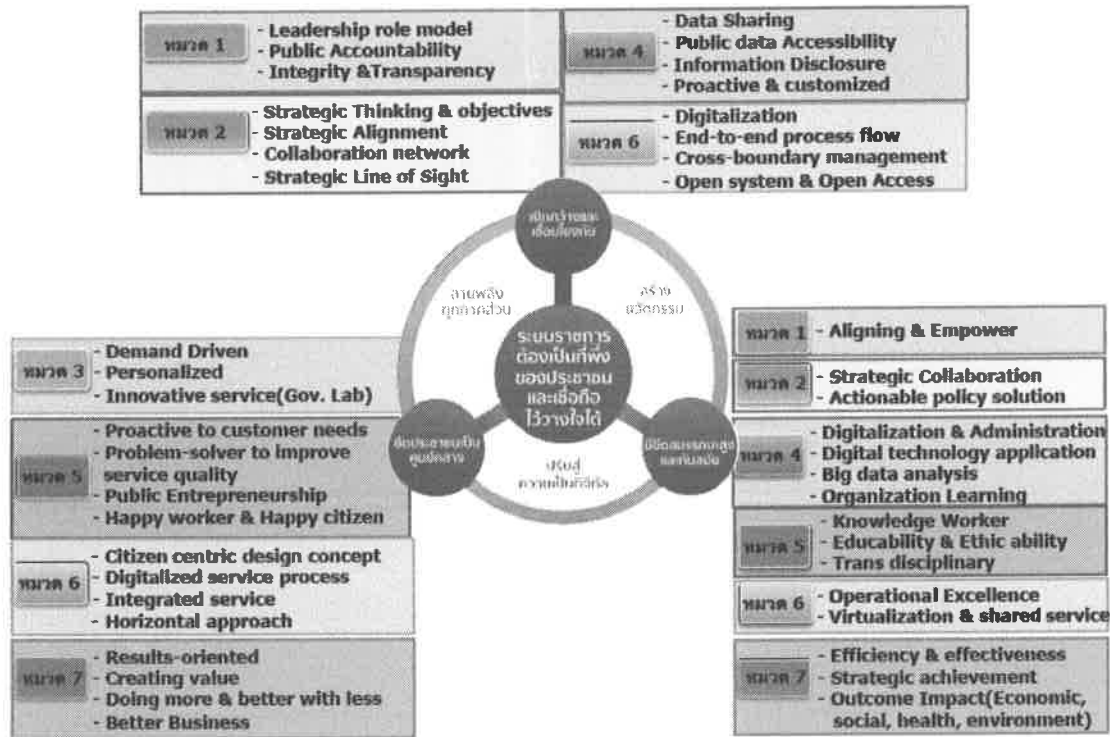
ในส่วนของการข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด (Mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) เพื่อสร้างคุณค่า (Public Value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน โดยการทำงานของระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนจากการทำงานรูปแบบเดิมๆ มาสู่ระบบราชการรูปแบบใหม่ เพื่อปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น

๑.๒ คุณลักษณะสำคัญ ๑๐ ประการ ของระบบราชการ ๔.๐

- ๑) ทำงานอย่างเปิดเผย โปร่งใส เอื้อให้บุคคลภายนอกและประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้
- ๒) ทำงานเชิงรุก แก้ไขปัญหา ตอบสนองความต้องการของประชาชน และสร้างคุณค่า
- ๓) แบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เชื่อมโยงการทำงานซึ่งกันอย่างเป็นเอกภาพเบ็ดเสร็จในจุดเดียว
- ๔) ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ มีฐานข้อมูลที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการวางแผนยุทธศาสตร์และการตัดสินใจในการทำงาน
- ๕) ปรับรูปแบบการทำงานให้คล่องตัวรองรับการประสานงานแนวระนาบและในลักษณะเครือข่าย
- ๖) ทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า ตอบสนองต่อสถานการณ์ทันเวลา มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงทั้งในระดับองค์การและในระดับปฏิบัติการ
- ๗) เปิดกว้างให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ถ่ายโอนภารกิจไปดำเนินการแทนได้
- ๘) ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม ความคิดริเริ่ม และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการทำงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ๙) บุคลากรทุกระดับพร้อมปรับเปลี่ยนตัวเองสู่องค์การที่มีความทันสมัยและมุ่งเน้นผลงานที่ดี
- ๑๐) ให้ความสำคัญกับบุคลากร ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพสูง พัฒนาอย่างเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ สร้างความผูกพัน สร้างแรงจูงใจ มีแผนเชิงรุกรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

๑.๓ การขับเคลื่อนระบบราชการ ๔.๐ โดยใช้แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

จากแนวคิดของระบบราชการ ๔.๐ ดังกล่าว ได้นำไปสู่การพัฒนาเครื่องมือเพื่อส่งเสริมให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์กรเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาสู่ระบบราชการ ๔.๐ โดยเชื่อมโยงกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งได้ส่งเสริมให้ส่วนราชการนำมาใช้ในการวิเคราะห์และปรับปรุงองค์การตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มีข้อกำหนดที่พัฒนามาจากแนวคิดของการบริหารจัดการเชิงบูรณาการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ สามารถนำมาวิเคราะห์เชื่อมโยงกับคุณลักษณะทั้ง ๓ มิติของราชการ ๔.๐ ได้ดังนี้



มิติที่ ๑ ภาครัฐที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open and Connectedness Government) มีความสัมพันธ์กับ PMQA ในหมวดที่สำคัญ ได้แก่

หมวด ๑ การนำองค์กร ผู้บริหารของส่วนราชการจะต้องมีวิสัยทัศน์ในเชิงยุทธศาสตร์ มีนโยบายในการเปิดเผยข้อมูล มีความโปร่งใส มุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชน

หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ส่วนราชการต้องมีแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Thinking) โดยกำหนดเป้าประสงค์ที่ไม่เพียงตอบสนองต่อโจทย์ภาระหน้าที่และบริบทของส่วนราชการเท่านั้น แต่ยังต้องบูรณาการกับยุทธศาสตร์ของประเทศ มีการแก้ปัญหาในเชิงรุกที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

หมวด ๔ การวัด วิเคราะห์ และการจัดการข้อมูล เป็นเรื่องของการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ การแบ่งปันข้อมูลระหว่างส่วนราชการ เอื้อให้สาธารณะเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ตอบสนองในเชิงรุก และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (Proactive and Customize)

หมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ คือการทำให้ทุกระบวนงานมีความเชื่อมโยงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการออกแบบการทำงานจากต้นน้ำถึงปลายน้ำเพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ลดต้นทุน มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทนการทำงานในรูปแบบเก่า โดยคำนึงถึงประสิทธิผลของกระบวนการทำงานทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกัน

มิติที่ ๒ การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen Centric) มีความสัมพันธ์กับ PMQA ในหมวดที่สำคัญ ได้แก่

หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่วนราชการต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงความต้องการของประชาชน (Demand Driven) ที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว มีความหลากหลายตามพื้นที่ ตามยุคสมัยและสภาพแวดล้อมเฉพาะถิ่น การให้บริการบางเรื่องต้องคิดก่อนล่วงหน้า (Proactive) อาจเป็นการคิดร่วมกันระหว่างประชาชน และรัฐในการแก้ไขปัญหา (Government Lab) ตลอดจนสร้างนวัตกรรมในการให้บริการ (Service Innovation)

หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ส่วนราชการจะต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร เป็นเชิงรุกที่ตอบสนองความต้องการและเข้าใจความคาดหวังของประชาชน (Proactive to Customer Needs) เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการแก้ไขปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้อง ทันทีทันที่ และเกิดประสิทธิผล ด้วยจิตสำนึกที่มีในการปรับปรุง ใส่ใจคุณภาพและการให้บริการในแง่มุมมองของการเป็นเจ้าของธุรกิจ (Public Entrepreneurship) ทำงานร่วมกับประชาชนเพื่อนำสู่สัมฤทธิ์ผลของความยั่งยืนและความสุขทั้งผู้ปฏิบัติงานและประชาชน (Happy Worker and Happy Citizen)

หมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ ส่วนราชการต้องออกแบบระบบการบริการที่ทำให้ประชาชนเข้าถึงการบริการได้สะดวก (Citizen-centric Design Concept) กระบวนการทำงานต้องคิดถึงการบูรณาการของการบริการและความเชื่อมโยงกันของหลายๆ หน่วยงาน (Integrated Service, Horizontal Approach) หรือมุ่งเน้นความต้องการของผู้รับบริการเป็นที่ตั้ง การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Digitalized Service Process) โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดแก่ประชาชนและภาคสังคมด้วยต้นทุนที่ลดลงและคุ้มค่า

มิติที่ ๓ มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart and High Performance) มีความสัมพันธ์กับ PMQA ในหมวดที่สำคัญ ได้แก่

หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ส่วนราชการจะต้องมีมุมมองในการปรับปรุงแบบการทำงาน และการนำเทคโนโลยีมาใช้ เชื่อมโยงให้เกิดนวัตกรรมโดยเป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Strategic Collaboration) และการเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนและภาคท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม ผ่านการขับเคลื่อนเชิงนโยบาย (Actionable Policy Solution)

หมวด ๔ การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ระบบสนับสนุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลต้องมีความเหมาะสม ทันสมัย ใช้งานได้ทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ (Digitalization & Administration) ในรูปแบบที่เหมาะสม และสร้างขีดความสามารถในการรองรับการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analysis) เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Organizational Learning)

หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากรต้องสอดคล้องกับทิศทางการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีความเป็น Trans-disciplinary กล่าวคือ กลุ่มบุคลากรที่มีความรู้ที่หลากหลายสาขาเข้ามาร่วมทำงานเพื่อแก้ปัญหาและโจทย์ที่มีความซับซ้อนร่วมกัน มีแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ ใช้ข้อมูลเป็น เปิดสู่การเรียนรู้ (Knowledge worker) ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของความพร้อมเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรมที่พัฒนาไปควบคู่กัน (Educability & Ethic Ability)

หมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ กระบวนการทำงานต้องคำนึงถึงการแบ่งปันทรัพยากร เพื่อให้ลดต้นทุนลง ขณะเดียวกันคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยให้ทุกกระบวนการเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Virtualization and Shared service) มีการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมในทุกกระบวนการเพื่อให้องค์กรมุ่งสู่ระบบการทำงานที่มีขีดสมรรถนะสูงและมีความเป็นเลิศในระบบปฏิบัติงาน (Operational Excellence)

การที่จะทำให้การทำงานบรรลุผลดังกล่าวดังกล่าวต้องอาศัย หมวด ๑ การนำองค์กร คือ ผู้นำต้องเชื่อมโยงและสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดนวัตกรรมการปรับปรุง (Align and Empower) และบูรณาการไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กรในทุกด้าน ในหมวด ๗ และเกิดผลกระทบที่นำไปสู่การบรรลุยุทธศาสตร์ชาติ และการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และสาธารณสุข

๒. กรอบแนวคิดในการดำเนินการ

๑. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการประเมินตนเอง ตามเกณฑ์การประเมินสถานะหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นมา

๒. สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดกรอบการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดผลการพัฒนาศักยภาพองค์กรสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ : การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) โดยกำหนดเป้าหมายขั้นต่ำ ๔๐๐ คะแนน เป้าหมายมาตรฐาน ๔๔๗.๘๓ คะแนน และเป้าหมายขั้นสูง ๔๕๖.๗๙ คะแนน

๓. สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (สำนักงาน ปปง.) ได้กำหนดให้การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สำนักงาน ปปง.

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนางค์กรสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงมีธรรมาภิบาล และรองรับการดำเนินงานในรูปแบบดิจิทัล

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ : พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นหน่วยงานที่มีขีดสมรรถนะสูงทันสมัย และยึดหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑.๑ : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ระดับ ๕: สำนักงาน ปปง. มีผลการประเมินคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ขั้นตอนที่ ๑ (Self Assessment) มากกว่าหรือเท่ากับ ๔๕๖.๗๙ คะแนน หรือสำนักงาน ปปง. มีผลการประเมินคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ขั้นตอนที่ ๒ (Application Report) มากกว่าหรือเท่ากับ ๓๔๖ คะแนน

➤ ผลการประเมินสถานะของสำนักงาน ปปง. ในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)

หมวด	ผลการประเมินจากผู้ตรวจ		
	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
หมวด ๑ การนำองค์กร	๓๒๕.๐๐	๓๗๕.๐๐	๓๙๐.๖๓
หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์	๓๕๐.๐๐	๓๗๕.๐๐	๓๗๓.๒๖
หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๓๒๕.๐๐	๓๒๕.๐๐	๓๑๒.๕๐
หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	๓๐๐.๐๐	๓๐๐.๐๐	๓๘๘.๘๙
หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร	๓๐๐.๐๐	๓๒๕.๐๐	๓๔๓.๗๕
หมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	๓๐๐.๐๐	๒๕๐.๐๐	๓๐๕.๕๖
หมวด ๗ การบรรลุผลลัพธ์การดำเนินการ	๒๙๗.๐๐	๓๓๐.๐๐	๒๙๖.๖๗
คะแนนรวม (คะแนนเต็ม ๕๐๐ คะแนน)	๓๐๙.๐๐*	๓๒๗.๐๐*	๓๔๔.๔๗**
สำนักงาน ปปง. เป็นระบบราชการ (ระบบราชการ ๔.๐)	๒.๔๗	๒.๖๒	๒.๗๖

* ผลการประเมินฯ ขั้นตอนที่ ๒ (Application Report)

** ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงาน ปปง. ไม่ผ่านการประเมินฯ ขั้นตอนที่ ๑ (Self Assessment) จึงไม่ปรากฏผลคะแนนขั้นตอนที่ ๒

๓. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สำนักงาน ปปง. มีแผนพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม และสอดคล้องตามเกณฑ์การประเมินสถานะหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)

๒. เพื่อให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ปปง. สามารถนำกิจกรรมตามแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓. เพื่อให้สามารถติดตาม ประเมินผล เรียนรู้ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานตามวงจรการเรียนรู้ของระบบ PMQA

๔. เป้าหมาย

การดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ ๔.๐ ของสำนักงาน ปปง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จะส่งผลให้สำนักงาน ปปง. บรรลุผลสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการราชการ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สำนักงาน ปปง. และกรอบการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ รวมไปถึงช่วยยกระดับการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ



บทที่ ๒

แผนพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	พ.ศ. ๒๕๖๖												ผลผลิต/ดัชนีความก้าวหน้า	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
				พ.ศ. ๒๕๖๖														
				ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
หมวด ๑ การนำองค์การ																		
๑.๑ การกำหนดทิศทางการนำองค์การ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายองค์การ พันธกิจ และค่านิยมหลักของสำนักงาน ปปง.	๒ เดือน	ก.ย. ๖๕	ต.ค. ๖๕	↔											- ทิศทางการนำองค์การ ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ เป้าหมายองค์การ พันธกิจ และค่านิยมหลักของสำนักงาน ปปง.	นย.	-	
๑.๒ การจัดทำลักษณะสำคัญขององค์การและการสื่อสารถ่ายทอดทิศทางการนำองค์การไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์การ	๓ เดือน	พ.ย. ๖๕	ม.ค. ๖๖	↔											- เพื่อให้บุคลากรของสำนักงาน ปปง. ทุกระดับ มีการรับรู้และเข้าใจทิศทางการนำองค์การของสำนักงาน ปปง. อย่างทั่วถึง	พบ.	-	
๑.๓ การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - รวบรวม/ สรุปข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับการแสดงบทบาทของผู้บริหารสำนักงาน ปปง. ในการกระตุ้น ส่งเสริม ผลักดันให้เกิดการปรับปรุงให้เกิดนวัตกรรมของกระบวนการและการบริการมากขึ้นในการมุ่งประโยชน์สุขแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน และนำไปสู่การแก้ปัญหาที่มีความซ้ำซ้อน - นำวัฒนธรรมการทำงาน “โปร่งใส ไร้ทุจริต มีจิตบริการ ทำงานเป็นทีม” ไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานทุกระดับ	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๖	↔											- เพื่อให้สำนักงาน ปปง. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - กอง ศูนย์ กลุ่ม มีการนำวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและการและมีส่วนได้ส่วนเสียได้ทำงานที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและการปฏิบัติงาน รวมถึงปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	พบ/ ทุกหน่วยงาน	-	

กิจกรรม/ขั้นตอน		ระยะเวลา	เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	พ.ศ. ๒๕๖๖												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					พ.ศ. ๒๕๖๕													
					ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
๑.๔ การจัดทำมาตรการเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต และสร้างค่านิยมโปร่งใสในการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ป.ป.ง.		๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๖	←											ศปท.	-	
๑.๕ การวิเคราะห์ผลกระทบจากการดำเนินการตามแผนงานโครงการ กิจกรรม ตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ที่อาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และสาธารณสุข เพื่อกำหนดมาตรการ/ แนวทางการจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสังคม อันเป็นผลมาจากการดำเนินการของสำนักงาน ป.ป.ง. ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม		๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๖	←											ทุกหน่วยงาน	-	
หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์																		
๒.๑ การทบทวน/ ปรับปรุงกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์สำนักงาน ป.ป.ง. เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการ และสร้างคุณค่าต่อประชาชน		๓ เดือน	ต.ค. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	←	→										นย.	-	
- ทบทวน/ ปรับปรุงกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์สำนักงาน ป.ป.ง. โดยมีกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร ทั้งระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ รวมถึงให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์																		
- ข้อมูลสารสนเทศที่ได้มีการวิเคราะห์กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ฯ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากร และเครือข่าย/ ประโยชน์และความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก																		

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	พ.ศ. ๒๕๖๖						ผลผลิต/ดัชนีความก้าวหน้า	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
				พ.ศ. ๒๕๖๕																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
				ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.ก.	พ.มี.				ค.เม.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
- มีการสื่อสารสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สำนักงาน ปปง.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	พ.ศ. ๒๕๖๖						ผลผลิต/ดัชนีความก้าวหน้า	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
				พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙			
- มีการปรับปรุงปฏิบัติการในส่วนของการบริการ/โครงการที่ไม่บรรลุผลสำเร็จให้มีการปรับปรุงผลการดำเนินการให้ดีขึ้น และมีการปรับปรุงแผนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานของการคาดการณ์ถึงแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น - มีการรวบรวมผลการปรับปรุงแผนปฏิบัติการ การปรับปรุงการใช้จ่ายงบประมาณของทุกหน่วยงานเพื่อรายงานต่อผู้บริหารต่อไป												
หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย												
๓.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศความต้องการ/ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการดำเนินงานของสำนักงาน ปปง. ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๖								พป./ นย./ กส./ ขก./ ปกร./ คพ./ คค./ บส.	-
- ทบทวนกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในปัจจุบัน - วิเคราะห์ จำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม - วิเคราะห์ความต้องการ/ คาดหวังที่มีต่อผลผลิตและงานบริการ เพื่อกำหนดผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอนาคต - ประมวลสารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อปรับปรุงฐานข้อมูลและสื่อสารถ่ายทอดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปวางแผนยุทธศาสตร์และปรับปรุงผลผลิต/กระบวนการทำงาน												
๓.๒ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๖								ศท./ ทุกหน่วยงาน	-

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	พ.ศ. ๒๕๖๔					พ.ศ. ๒๕๖๖					ผลผลิต/ดัชนีความก้าวหน้า	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
				ค.ค.พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			
๓.๓ การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ทบทวนและกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะประเมินความพึงพอใจและความผูกพัน - ทบทวนแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพัน - สำรวจความพึงพอใจและความผูกพัน รวมทั้งรับฟังความคิดเห็น/ ความต้องการจากการช่องทางต่างๆ - จัดทำรายงานเสนอ สป. และเวียนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบ	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๖											- ข้อมูลความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง สร้างวัฒนธรรม และยกระดับการให้บริการ รวมถึงกระบวนการทำงานที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	นาย/ กส./ ขก./ ปกร./ คพ./ คด./ บส.	-
๓.๔ การส่งเสริมการนำนวัตกรรมบริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาพรวม และพัฒนาต่อยอดให้ตอบสนองเฉพาะกลุ่ม/ บุคคล - ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ การพัฒนาระบบขยายตลาดทรัพย์สินทางอิเล็กทรอนิกส์	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๖											- มีนวัตกรรมบริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาพรวม และพัฒนาต่อยอดให้ตอบสนองเฉพาะกลุ่ม/ บุคคล	บส./ ศท./ พบ./ ทุกหน่วยงาน	-
๓.๕ การจัดการข้อร้องเรียน - ทบทวนแนวทาง/ กำหนดมาตรฐานการจัดการข้อร้องเรียน - รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องร้องเรียนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางและวิธีการในการป้องกันข้อร้องเรียนซ้ำ - พัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการข้อร้องเรียน	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๖											- มีกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อร้องเรียนอย่างทันทั่วทั้ง และสามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - มีการรวบรวมและจัดเก็บสถิติข้อร้องเรียนเพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขข้อร้องเรียนที่พบบ่อย/ ร้องเรียนซ้ำเพื่อนำไปกำหนดแนวทางการดำเนินการในการป้องกันข้อร้องเรียนซ้ำ	กม./ ศบท./ สลก./ ศท.	-

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	พ.ศ. ๒๕๖๖					ผลผลิต/ดัชนีความก้าวหน้า	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
				พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๖			
- สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องร้องเรียนเสนอ สปง. และเวียนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป									- มีระบบเทคโนโลยีที่สนับสนุนการจัดการข้อร้องเรียน เช่น ระบบรับเรื่องร้องเรียน/ระบบฐานข้อมูลการรับเรื่องร้องเรียน		
หมวด ๔ การวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้											
๔.๑ การจัดทำหลักเกณฑ์และรายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน ปปง. - จัดทำหลักเกณฑ์และรายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน - มีการสื่อสารให้ทุกหน่วยงานนำรายละเอียดตัวชี้วัดไปใช้ในการติดตามการปฏิบัติงานและใช้สนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น - พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบูรณาการข้อมูลและตัววัด เพื่อติดตามการปฏิบัติงาน/สนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๖						- เพื่อให้สำนักงาน ปปง. มีกระบวนการวางแผนและการรวบรวมข้อมูลและตัววัดทั้งในระดับปฏิบัติการและยุทธศาสตร์ - มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการติดตามผลการดำเนินงาน	นย./ ศท.	-
๔.๒ การวิเคราะห์และทบทวนผลจากข้อมูลและตัวชี้วัดที่รวบรวมเพื่อการแก้ปัญหาในกระบวนการต่างๆ - มีการรวบรวมข้อมูลและตัววัด/ ตัวชี้วัดที่สำคัญเพื่อนำไปใช้ในการค้นหาสาเหตุที่ไม่สามารถดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมาย รอบ ๖ เดือน/ ๑๒ เดือน เช่น ระดับองค์การระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล - มีการวิเคราะห์ข้อมูลและตัววัด โดยเปรียบเทียบผลการดำเนินการกับค่าเป้าหมายเพื่อใช้ในการติดตาม และแก้ไขของกระบวนการต่างๆ	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๖						- เพื่อให้สำนักงาน ปปง. มีการวิเคราะห์ผลจากข้อมูลและตัววัดที่รวบรวมในส่วนราชการเพื่อการแก้ปัญหาในกระบวนการต่างๆ ในสำนักงาน ปปง.	นย.	-

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	พ.ศ. ๒๕๖๔					พ.ศ. ๒๕๖๖					ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
				ค.ค.พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		
- จัดทำรายงานสรุปสาเหตุของปัญหาที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย รวมถึงเสนอแนวทางแก้ไขปัญหามาในเชิงนโยบายและการวิจัยยุทธศาสตร์															
๔.๓ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงาน ปปง. - การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้าน AML & CFT & CPF ของสำนักงาน ปปง. - การพัฒนาระบบบริหารจัดการการฝึกอบรมและการประเมินความรู้ในเรื่องกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ATS) - การพัฒนาระบบตรวจสอบสถานะการยื่นคำร้องคุ้มครองสิทธิผู้เสียหายผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ - การพัฒนาระบบบริหารจัดการการแบ่งปันข้อมูลสำหรับหน่วยงานภาครัฐ (Sharing Data)	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๖											ศท.	-
๔.๔ การกำหนดแนวทางการจัดการความรู้และรายงานการจัดการความรู้ของสำนักงาน ปปง. - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ของสำนักงาน ปปง. - มีการทบทวนหรือจัดทำกระบวนการจัดการความรู้และจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนักงาน ปปง. ที่ครอบคลุม ๘ ขั้นตอนหลัก ดังนี้ ๑) การบ่งชี้ความรู้หรือการค้นหาคำความรู้ ๒) การสร้างและการแสวงหาคำรู้ ๓) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ๔) การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๖											นาย/ คณะทำงาน KM	=

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	พ.ศ. ๒๕๖๖												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
				พ.ศ. ๒๕๖๕		พ.ศ. ๒๕๖๖											
				ค.ค.พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๕) การเข้าถึงความรู้ ๖) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ ๗) การเรียนรู้ภายในหน่วยงาน และ ๘) การยกย่องชมเชย และให้รางวัล - มีการสื่อสาร/สร้างความเข้าใจแนวทาง การจัดการความรู้ และรายงานการจัดการความรู้ให้แก่บุคลากรทุกระดับ - มีการสรุปผลการดำเนินงานตามแนวทางจัดการความรู้ และรายงานการจัดการความรู้ประจำปี ที่แสดงถึงความสำเร็จ นำข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องไปทำประโยชน์ต่อยอดการเรียนรู้ภายใน																	
๔.๕ ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ของสำนักงาน ปปง.	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๖												- มีนวัตกรรมที่สามารถนำมา ปรับปรุงการทำงานและสามารถนำไปขยายผลได้ อย่างน้อย ๑ นวัตกรรม	นย./ คณิศร กังวน KVW พบ./ ทุกหน่วยงาน	-
หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร																	
๕.๑ การประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร - กำหนดแนวทางหรือหลักเกณฑ์การประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากรของสำนักงาน ปปง. - ดำเนินการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากรของสำนักงาน ปปง. - สรุปผลการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากรของสำนักงาน ปปง.	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๖												- เพื่อให้สำนักงาน ปปง. มีผลการประเมิน ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร ที่จำเป็นต่อเนื่องในแต่ละระดับ - เพื่อตอบสนองต่อบทบาทภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต	สลก. (ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล)	-

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	พ.ศ. ๒๕๖๕						พ.ศ. ๒๕๖๖						ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
๕.๒ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) - แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ปปง. - จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ปปง. - เสนอ สป. พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนฯ และแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปปง. ทราบและดำเนินการ/ติดตามผลการดำเนินการตามแผนฯ และนำข้อเสนอแนะไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงแผนฯ ต่อไป	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๖													สลก. (ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล)	-
๕.๓ การวางแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้งของสำนักงาน ปปง. และการรายงานผลการดำเนินการตามแผนดังกล่าว	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๖													สลก. (ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล)	-
๕.๔ การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการจัดทำแผนพัฒนาความผูกพันและความผูกพันของข้าราชการและพนักงานราชการสำนักงาน ปปง.	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๖													สลก. (ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล)	-
๕.๕ การประเมินความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน ปปง. - ศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันเพื่อกำหนดองค์ประกอบความผูกพัน - ประเมินความผูกพันของบุคลากร โดยใช้แบบประเมินผลเพื่อหาระดับความผูกพันและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๖													สลก. (ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล)	-

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	พ.ศ. ๒๕๖๖						ผลผลิต/ดัชนีความก้าวหน้า	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
				พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๖			
- รายงานสรุปการประเมินความผูกพันของบุคลากรเพื่อวางแผนสร้างความผูกพัน - นำผลประเมินความผูกพันมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงาน ปปง. - เสนอ ลปง. พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนฯ และแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปปง. ทราบและดำเนินการ/ติดตามผลการดำเนินการตามแผนฯ และนำข้อเสนอแนะไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงแผนฯ ต่อไป										- มีแผนสร้างความผูกพันบุคลากรสำนักงาน ปปง.		
๕.๖ สํารวจความต้องการหรือความจำเป็นของข้าราชการในการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยใช้วิธีการทำการประเมินความต้องการในการประเมินของตนเอง	๔ เดือน	พ.ย. ๖๕	ก.พ. ๖๖	↔						- บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา ร้อยละ ๑๐๐	นย. (ส่วนพัฒนาบุคลากร)	-
๕.๗ มีการกระตุ้นให้บุคลากร เกิดแรงจูงใจ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง โดย (๑) มีการทบทวนแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการในสายงานหลักและสายงานสนับสนุน	๒ เดือน	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖		↔					- มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path)	สสท. (ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล)	-
(๒) มีการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการในสายงานหลักและสายงานสนับสนุนครบทุกตำแหน่ง	๕ เดือน	เม.ย. ๖๖	ส.ค. ๖๖			↔				- มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ครบทุกตำแหน่ง	ทรัพยากรบุคคล	-
(๓) มีการเผยแพร่แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการในสายงานหลักและสายงานสนับสนุน ให้ข้าราชการในสำนักงาน ปปง. ทราบ ทาเว็บไซต์สำนักงาน ปปง. และแจ้งเวียนโดยหนังสือไปยังกอง/ ศูนย์/ กลุ่ม	๑ เดือน	ก.ย. ๖๖	ก.ย. ๖๖						↔	- จัดรายการของสำนักงาน ปปง. รับทราบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ของตนเอง ร้อยละ ๑๐๐		-

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	พ.ศ. ๒๕๖๖												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	
				พ.ศ. ๒๕๖๕	ค.ค.พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๕.๘ มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสมรรถนะหลักขององค์กร (๑) กำหนดประเด็นหลักด้านการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์/ สมรรถนะหลักของสำนักงาน ปปง. (๒) รวบรวมข้อมูลที่เป็นปัจจัยนำเข้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (๓) วิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญที่จะช่วยสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (๔) ศึกษาตัวแบบการพัฒนาองค์กรที่คล้ายคลึงกันเพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่น (Best Practices)สนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (๕) กำหนดรายละเอียดวิธีการพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัดแผนพัฒนาบุคลากร และโครงการ หลักสูตร และกิจกรรมตามแผน (๖) กำหนดเป็นแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จ และสอดคล้องตามตัวชี้วัด	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๖													นย. (ส่วนพัฒนาบุคลากร	-	
๕.๙ มีการพัฒนาบุคลากรและผู้ไม่มีความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความคิดเชิงวิฤตที่จะพร้อมรับมือกับปัญหาที่มีความซับซ้อน โดยส่งผู้นำเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ (๑) ตรวจสอบหลักสูตรที่สำนักงาน ก.พ. ให้การรับรองว่าเป็นหลักสูตรนักรับการระดับสูง	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๖														นย. (ส่วนพัฒนาบุคลากร/ บุคลากร/ สลก. (ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล)	-

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่ม ต้น	สิ้น สุด	พ.ศ. ๒๕๖๖												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
				พ.ศ. ๒๕๖๕													
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
(๒) จัดทำรายละเอียด/สรุปหลักสูตรเสนอ สป. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการแจ้งเวียน																	
(๓) แจ้งเวียนกอง/ศูนย์/กลุ่ม เพื่อพิจารณาสมัครเข้ารับการอบรม																	
(๔) เสนอ สป. พิจารณาส่งข้าราชการเข้ารับการอบรม																	
หลักสูตรนักบริหารระดับสูง																	
(๕) จัดทำหนังสือส่งรายชื่อผู้เข้าร่วมการอบรม																	
หมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ																	
๖.๑ การทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบ (End to End Process)	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๖														
- จัดประชุมเพื่อพิจารณาและทบทวนกระบวนการหลัก และกระบวนการสนับสนุนของสำนักงาน ป.ป.ง. เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งทบทวนกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง																	
- จัดทำ (ร่าง) กระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนของสำนักงาน ป.ป.ง. เสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบ																	
๖.๒ การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานด้าน AML & CFT & CPF ที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล (มีทั้งหมด ๓๑ มาตรฐาน/ ต้องจัดทำให้ครบทั้ง ๓๑ มาตรฐาน ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๖														
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จัดทำ ๒๒ มาตรฐาน																	
๖.๓ พัฒนาระบบงาน/นำดิจิทัลมาใช้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๖														

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่ม ต้น	สิ้น สุด	พ.ศ. ๒๕๖๕		พ.ศ. ๒๕๖๖										ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)								
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.										
๖.๔ ทบทวนแผนดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง สำหรับการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan – BCP) ของสำนักงาน ปลง.	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๖	←																				พบ./ สลก.	-
- มีแผนดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ที่มีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน																									

เห็นชอบดำเนินการ



(นายเทพสุ บวรโชติตรา)

เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

บทที่ ๓

การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ ๔.๐ ของสำนักงาน ปปง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยกำหนดให้กอง/ศูนย์/กลุ่ม ที่ดำเนินกิจกรรม/ขั้นตอนตามแผนพัฒนาองค์การฯ ดำเนินการ ดังนี้

๑. รายงานผลสำเร็จการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ ๔.๐ ของสำนักงาน ปปง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รวมถึงปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์การฯ รอบ ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน ลงในแบบฟอร์ม PMQA_๖๖ และส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายในกำหนดระยะเวลา ดังนี้

๑) รอบ ๙ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖) ภายในวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

๒) รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ภายในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

๒. กลุ่มพัฒนาระบบบริหารดำเนินการสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์การฯ และนำเสนอเลขาธิการ ปปง. ทราบ ดังนี้

๑) รอบ ๙ เดือน ภายในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

๒) รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คำสั่งสำนักงาน ปปง. ที่ ๕๔๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงาน ปปง.



คำสั่งสำนักงาน ปปง.

ที่ ๕๔๘ / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงาน ปปง.

ตามที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (สำนักงาน ปปง.) มีคำสั่งที่ ๕๔๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงาน ปปง. นั้น

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงองค์ประกอบคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงาน ปปง. ให้สอดคล้องกับโครงสร้าง พันธกิจ บทบาทและหน้าที่ และสถานการณ์ปัจจุบัน อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๖ และมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ มาตรา ๔๐ และมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกับคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ ๒๒๕/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๕ เลขาธิการ ปปง. จึงให้ยกเลิกคำสั่งสำนักงาน ปปง. ที่ ๕๔๘/๒๕๖๓ และแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงาน ปปง. โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่ และอำนาจ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ |
| ๒. รองเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน | ประธานคณะกรรมการ |
| (รอง สปง. (๑)) | |
| ๓. รองเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน | รองประธานคณะกรรมการ |
| (รอง สปง. (๒)) | |
| ๔. ที่ปรึกษาด้านกฎหมายและพัฒนามาตรการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน | คณะกรรมการ |
| ๕. ที่ปรึกษาด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน | คณะกรรมการ |
| ๗. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกฎหมาย | คณะกรรมการ |
| ๘. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสืบสวนสอบสวนทางการเงิน | คณะกรรมการ |
| ๙. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและมาตรการ | คณะกรรมการ |
| ๑๐. เลขานุการกรม | คณะกรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการกองกฎหมาย | คณะกรรมการ |
| ๑๒. ผู้อำนวยการกองกำกับและตรวจสอบ | คณะกรรมการ |
| ๑๓. ผู้อำนวยการกองข่าวกรองทางการเงิน | คณะกรรมการ |

๑๔. ผู้อำนวยการกองคดี ๑	คณะทำงาน
๑๕. ผู้อำนวยการกองคดี ๒	คณะทำงาน
๑๖. ผู้อำนวยการกองคดี ๓	คณะทำงาน
๑๗. ผู้อำนวยการกองคดี ๔	คณะทำงาน
๑๘. ผู้อำนวยการกองคดี ๕	คณะทำงาน
๑๙. ผู้อำนวยการกองความร่วมมือและพัฒนามาตรฐาน	คณะทำงาน
๒๐. ผู้อำนวยการกองนโยบายและยุทธศาสตร์	คณะทำงาน
๒๑. ผู้อำนวยการกองป้องกันและปราบปรามการสนับสนุน ทางการเงินแก่การก่อการร้าย	คณะทำงาน
๒๒. ผู้อำนวยการกองบริหารจัดการทรัพย์สิน	คณะทำงาน
๒๓. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	คณะทำงาน
๒๔. หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	คณะทำงาน
๒๕. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะทำงานและเลขานุการ
๒๖. ข้าราชการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่และอำนาจ

- ๑) ดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
- ๒) จัดเตรียมข้อมูลและสนับสนุนองค์การในเรื่องต่างๆ เพื่อใช้ประกอบการประเมินองค์การด้วยตนเองตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
- ๓) ดำเนินการประเมินองค์การด้วยตนเอง (Self-Assessment) ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
- ๔) สืบรวจและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินหาจุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรค และโอกาสในการปรับปรุงองค์การ
- ๕) จัดทำแผนพัฒนาองค์การ และติดตามผลการดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- ๖) จัดทำตัวชี้วัดสำคัญ (ตัวชี้วัดหมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ) ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
- ๗) จัดทำรายงานผลการดำเนินการขององค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
- ๘) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายเทพสุ บวรโชติदार)

รองเลขาธิการฯ รักษาการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

ภาคผนวก ข

แบบรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(แบบฟอร์ม PMQA_๖๖)

แบบรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รอบ.....เดือน

กอง/ศูนย์.....

กิจกรรม/ขั้นตอน	สถานะการดำเนินงานตามแผนฯ (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องสถานะ)			รายละเอียดผลการดำเนินงานตามแผนฯ* (โปรดระบุรายละเอียด)	ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
	ยังไม่ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ*	ดำเนินการแล้วเสร็จ*		
.....					
.....					
.....					

* ในช่องสถานะการดำเนินงานตามแผนฯ (อยู่ระหว่างดำเนินการ/ ดำเนินการแล้วเสร็จ) โปรดระบุรายละเอียดผลการดำเนินงานตามแผนฯ

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินสถานะของสำนักงาน ปปง. สู่ระบบราชการ ๔.๐ ด้วยตนเอง (รอบที่ ๑)
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

สรุปผลการตรวจประเมิน รางวัลคุณภาพบริการจัดการภาครัฐ 4.0 ชั้นตอนที่ 1

ตารางสรุปผลการประเมินตัวชี้วัดหมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ (แบบฟอร์ม 3)

ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

ผลการประเมิน ไม่ผ่าน 350.00 คะแนน

	มิติ	ผลการประเมิน ตนเอง จากหน่วยงาน	ผลการประเมิน จากผู้ตรวจ	ค่าเฉลี่ย ของหน่วยงานที่ประเมินทั้งหมด
7.1	ตัวชี้วัดการบรรลุผลลัพธ์ของตัวชี้วัดตามพันธกิจ	500.00	320.00	297.64
7.2	ตัวชี้วัดด้านผู้รับบริการ และประชาชน	460.00	460.00	263.82
7.3	ตัวชี้วัดด้านบุคลากร	460.00	360.00	281.91
7.4	ตัวชี้วัดด้านการเป็นต้นแบบ	440.00	340.00	306.42
7.5	ตัวชี้วัดด้านผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	460.00	300.00	319.09
7.6	ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพและการจัดการ กระบวนการ	500.00	320.00	250.57
	คะแนนรวม (500 คะแนน)	470.00	350.00	285.37

หน่วยงาน

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินการ (กรอกข้อมูลเพียงทางซ้ายมือ (ส่วนที่ 2))

แบบประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 ด้วยตนเอง (ตัวชี้วัดหมวด 7)

7.1 การบรรลุผลสัมฤทธิ์ของตัวชี้วัดตามพันธกิจ						(หน่วย งาน)	(ผู้ตรวจ)
เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวต้องมีความสัมพันธ์กับพันธกิจหลักและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งตัวชี้วัดที่ได้ดำเนินการตามนโยบายและแผนของรัฐบาลที่กำหนดไว้ประจำปี และตัวชี้วัดรวม ตัวชี้วัดด้านการดำเนินการตามกฎหมาย และการบรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ						500.00	320.00
1. ตัววัดตามภารกิจหลัก/การรับรองการปฏิบัติงาน (ไม่น้อยกว่า 2 ตัว ไม่นเกิน 3 ตัว) *							
ตัวชี้วัดของการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของตามภารกิจหลัก/การรับรองของส่วนราชการตามกำหนดไว้ (Function base, Area base)							
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	การดำเนินการ			% ความ สำเร็จ	หมายเหตุ	คะแนน
		พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565			
ความสำเร็จของการออกนโยบายและ มาตรการที่สอดคล้องกับมาตรฐาน สากลเพื่อรองรับการปฏิบัติงาน	6(นโยบาย/ มาตรการ)	5	6	7	116.67	(ตั้งเป้าหมายตาม ความ สอดคล้อง และเหมาะสมกับ มาตรฐาน สากลที่ กำหนด แต่ละปี)	500
☒ ยืนยันคะแนนเดิม ☐ 500 ☐ 400 ☒ 300 ☐ 200 ☐ 100 ☐ 0						ผ่าน	300
ควรกำหนดตัวชี้วัดในการติดตามการนำนโยบายและมาตรการที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การนับจำนวน ไม่สะท้อน ความโดดเด่นของผลการดำเนินงานตามพันธกิจ							
ร้อยละของคดีที่คณะกรรมการธุรกรรม (ค.) มอบหมายให้ดำเนินการได้แล้วเสร็จ	60(ร้อยละ)	34.93	49.40	68.11	116.22		500
☐ ยืนยันคะแนนเดิม ☐ 500 ☐ 400 ☐ 300 ☐ 200 ☐ 100 ☐ 0						ผ่าน	500
จำนวนรายงานข่าวกรองทางการเงิน (ค.) เชิงยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับ สถานการณ์ และส่งไปยังหน่วยงาน ภาครัฐหรือภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องนำ ไปกำหนดนโยบายหรือมาตรการ	10(เรื่อง)	15	14	14	140.00		500
☐ ยืนยันคะแนนเดิม ☐ 600 ☐ 400 ☐ 300 ☐ 200 ☐ 100 ☐ 0						ผ่าน	500

2. ตัววัดตามแผนยุทธศาสตร์
ตัวชี้วัดของการบรรลุตามแผนยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	การดำเนินการ			% ความ สำเร็จ	หมายเหตุ	คะแนน
		พ.ศ.2563	พ.ศ.2564	พ.ศ.2565			
ร้อยละความสำเร็จของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์หรือสำนักงาน บปอ. ที่เป็นไปตามเป้าหมาย หรือสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด	80(ร้อยละ)	92.31	90.32	90.32	112.90		500
☐ ยืนยันคะแนนเดิม ☒ 500 ☐ 400 ☐ 300 ☐ 200 ☐ 100 ☐ 0						ไม่ผ่าน v	0

ควรแสดงตัวชี้วัดสำคัญตามเป้าประสงค์หรือตามแผนยุทธศาสตร์ตามที่แสดงไว้ในหมวด 2 การวางแผนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดที่นำเสนอเป็นการติดตามตัวชี้วัดในภาพรวมทั้งหมดของแผน

3. ผลการปรับปรุงการดำเนินการตามกฎหมาย
ตัวชี้วัดของการบรรลุการดำเนินการปรับปรุงการดำเนินการตามกฎหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	การดำเนินการ			% ความ สำเร็จ	หมายเหตุ	คะแนน
		พ.ศ.2563	พ.ศ.2564	พ.ศ.2565			
ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหา งบประมาณและอเนกนุญัตติ ที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับมาตรฐาน สากลและสถานการณ์ปัจจุบัน	4(ฉบับ)	3	4	6	160.00	(ค่าเป้าหมาย เกณฑ์ตาม ประเด็นที่ เนื่องแก้ไข ในแต่ละปี)	600
ยืนยันคะแนนเดิม 500 400 300 200 100 ผ่าน ▼							300

รวมกำหนดตัวชี้วัดในการติดตามการนำแผนฯมาไปปฏิบัติ การนับจำนวน ไม่สะท้อนความโดดเด่นของผลการดำเนินงาน

4. การบรรลุนโยบายและแผนรัฐบาล/แผนบูรณาการกลุ่มจังหวัด
ตัวชี้วัดของการบรรลุผลตามนโยบายและแผนรัฐบาล/แผนบูรณาการกลุ่มจังหวัด

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	การดำเนินการ			% ความ สำเร็จ	หมายเหตุ	คะแนน
		พ.ศ.2563	พ.ศ.2564	พ.ศ.2565			

7.2 การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดด้านผู้รับบริการ และประชาชน เป็นการวัดผลด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชนจากการให้บริการส่วนราชการในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน การเติบโตของโครงการที่มุ่งเน้นประโยชน์แก่กลุ่มผู้รับบริการ การสร้างสัมพันธภาพและความร่วมมือ	(หน่วย งาน) 460.00	(ผู้ตรวจ) 460.00
---	--------------------------	---------------------

1. ความพึงพอใจของกลุ่มลูกค้าหลัก
ตัวชี้วัดของการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของความพึงพอใจของกลุ่มลูกค้าหลัก

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	การดำเนินการ			% ความสำเร็จ	หมายเหตุ	คะแนน
		พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565			
ร้อยละความเชื่อมั่นของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการปฏิบัติงานของสำนักงาน ปปง. (ศ. -)	85(ร้อยละ)	83.24	84.60	85.03	100.04		300
☒ ปีนับคะแนนเดิม ☐ 500 ☐ 400 ☐ 300 ☐ 200 ☐ 100 ☐ 0						ผ่าน	300

ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย และการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง (ศ. -)	85(ร้อยละ)	98.90	98.67	98.88	115.33		500
☒ ปีนับคะแนนเดิม ☐ 500 ☐ 400 ☐ 300 ☐ 200 ☐ 100 ☐ 0						ผ่าน	500

2. นวัตกรรมการปรับปรุงการบริการ (หน่วยงานบริการ)
ตัวชี้วัดของการบรรลุผลการดำเนินการนวัตกรรมการปรับปรุงการบริการที่เกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการที่สามารถวัดผลได้

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	การดำเนินการ			% ความสำเร็จ	หมายเหตุ	คะแนน
		พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565			

3. การแก้ไขเรื่องร้องเรียน

ตัวชี้วัดของผลการดำเนินการแก้ไขเรื่องร้องเรียน

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	การดำเนินการ			% ความสำเร็จ	หมายเหตุ	คะแนน
		พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565			
ร้อยละของจำนวนข้อร้องเรียนการทุจริตของข้าราชการและพนักงานราชการที่ได้รับการดำเนินการจนได้ข้อยุติ	90(ร้อยละ)	100	100	100	111.11		500
☐ ยืนยันคะแนนเดิม ☐ 500 ☐ 400 ☐ 300 ☐ 200 ☐ 100 ☐ 0						ผ่าน	500

ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อศูนย์รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์แจ้งเบาะแส สำนักงาน ปปง.	85(ร้อยละ)	96.60	98.48	97.09	114.22		500
☐ ยืนยันคะแนนเดิม ☐ 500 ☐ 400 ☐ 300 ☐ 200 ☐ 100 ☐ 0						ผ่าน	500

4. เครือข่ายความร่วมมือ"(หน่วยงานนโยบาย)

ตัวชี้วัดของผลสำเร็จการดำเนินการร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	การดำเนินการ			% ความสำเร็จ	หมายเหตุ	คะแนน
		พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565			
ร้อยละความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม ที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของเครือข่าย"(เปรียบเทียบจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วม กับจำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดที่ดำเนินการสำเร็จจากการเข้ามามีส่วนร่วมของเครือข่าย)	80(ร้อยละ)	32	64	92	115.00	การจัดทำฐานข้อมูลสถิติด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายและการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง (จากทั้งหมด 22 หน่วยงาน)	500
☐ ยืนยันคะแนนเดิม ☐ 500 ☐ 400 ☐ 300 ☐ 200 ☐ 100 ☐ 0						ผ่าน	500

6. ความเชื่อมั่นของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการดำเนินงานของส่วนราชการ ตัวชี้วัดของผลสำเร็จการดำเนินการร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือ								
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	การดำเนินการ			% ความ สำเร็จ	หมายเหตุ	คะแนน	
		พ.ศ.2563	พ.ศ.2564	พ.ศ.2565				
7.3 การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินการด้านการบริหารบุคคล การพัฒนา และการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อให้ได้สมรรถนะสูง						(หน่วย งาน) 460.00	(ผู้ตรวจ) 360.00	
1. บุคลากรที่เกิดจากบุคลากร								
ตัวชี้วัดของการพัฒนามาตรฐานที่บุคลากรของส่วนราชการ								
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	การดำเนินการ			% ความ สำเร็จ	หมายเหตุ	คะแนน	
		พ.ศ.2563	พ.ศ.2564	พ.ศ.2565				
จำนวนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรของสำนักงาน ปปง. เป็นผู้ ออกแบบและพัฒนามาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	(ค -) 1(ระบบ)	2	1	2	200.00		500	
☐ ยืนยันคะแนนเดิม ☐ 600 ☐ 400 ☐ 300 ☐ 200 ☐ 100 ☐ 0							ผ่าน v	500

2. การเรียนรู้และผลการพัฒนา ตัวชี้วัดของการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ								
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	การดำเนินการ			% ความ สำเร็จ	หมายเหตุ	คะแนน	
		พ.ศ.2563	พ.ศ.2564	พ.ศ.2565				
จำนวนบุคลากรสำนักงาน ปปง. ที่ได้รับ รางวัลจากหน่วยงานภายนอก	(ค -) 4(คน)	4	4	7	175.00	(กำหนดค่า เป้าหมาย จากผลการ ดำเนินงาน ย้อนหลัง 2 ปี)	500	
☐ ยืนยันคะแนนเดิม ☐ 500 ☐ 400 ☐ 300 ☐ 200 ☐ 100 ☐ 0							ผ่าน v	500
ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่มีส่วน ร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการสำนักงาน ปปง. มี การเรียนรู้ การพัฒนา และมีส่วนร่วม เพิ่มขึ้น	(ค -) 90(ร้อยละ)	100	100	100	111.11		600	
☐ ยืนยันคะแนนเดิม ☐ 500 ☐ 400 ☐ 300 ☐ 200 ☐ 100 ☐ 0							ไม่ผ่าน v	0
ตรวจทานผลตัวชี้วัดที่แสดงถึงผลการเรียนรู้และพัฒนา หลังจากบุคลากรผ่านการอบรมแล้ว มีทักษะเพิ่มขึ้นหรือไม่ และควรวางมาตรการอบรมที่ สนับสนุนยุทธศาสตร์ในรูปที่เป็นนาม การอบรมที่นำเสนอเป็นเพียงการเพิ่มองค์ความรู้ทางเรื่อง ยังไม่สะท้อนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และ 								

3. ความก้าวหน้าและการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่ง								
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	การดำเนินการ			% ความ สำเร็จ	หมายเหตุ	คะแนน	
		พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565				
ร้อยละของบุคลากรที่ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้นสอดคล้องตามแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่กำหนดไว้	90(ร้อยละ)	100	100	100	111.11		500	
☒ ยืนยันคะแนนเดิม 500 400 300 200 100 0							ผ่าน v	500

4. ความผูกพันของบุคลากร								
ตัวชี้วัดสะท้อนถึงความผูกพันของบุคลากร								
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	การดำเนินการ			% ความ สำเร็จ	หมายเหตุ	คะแนน	
		พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565				
ร้อยละการคงอยู่ของบุคลากร สำนักงาน ป.ป.ช. (ไม่โอนออกไปยัง หน่วยงานอื่น)	97(ร้อยละ)	97.28	98.74	97.10	100.10		300	
☒ ยืนยันคะแนนเดิม 500 400 300 200 100 0							ผ่าน v	300

7.4 การบรรลุผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านการเป็นต้นแบบ เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินการบรรลุเป้าหมายด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีหรือการเป็นต้นแบบของ/ผู้บริหารและบุคลากร ของส่วนราชการ						(หน่วย งาน) 440.00	(ผู้ตรวจ) 340.00
1. รางวัลที่ได้รับจากภายนอก ตัวชี้วัดที่แสดงถึงสำเร็จของการเป็นต้นแบบของส่วนราชการที่ได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอกที่แสดงถึงความสำเร็จในการปรับปรุงกระบวนการ							
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	การดำเนินการ			% ความ สำเร็จ	หมายเหตุ	คะแนน
		พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565			
จำนวนรางวัลที่ได้รับจากหน่วยงาน ภายนอก (ค.)	4(รางวัล)	3	3	8	150.00	(กำหนดค่า เป้าหมาย จากผลการ ดำเนินงาน ย้อนหลัง 2 ปี)	500
☐ ยืนยันคะแนนเดิม ☐ 500 ☐ 400 ☐ 300 ☐ 200 ☐ 100 ☐ 0						ผ่าน	500

2. การนำ best practices ไปขยายผลในองค์กร ตัวชี้วัดที่แสดงถึงสำเร็จของการเป็นต้นแบบของส่วนราชการที่เป็น Best practice และไปขยายผลในองค์กร							
ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	การดำเนินการ			% ความ สำเร็จ	หมายเหตุ	คะแนน
		พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565			
จำนวนนวัตกรรมที่เป็นต้นแบบของ องค์กร สามารถนำไปต่อยอดขยายผล ภายในสำนักงาน ป.ป.ง. และขยายผลไป ยังหน่วยงานภายนอก (ค.)	1(นวัตกรรม)	1	1	2	200.00		500
☐ ยืนยันคะแนนเดิม ☐ 500 ☐ 400 ☐ 300 ☐ 200 ☐ 100 ☐ 0						ผ่าน	500

3. ราชวัลที่ได้รับจากหน่วยงานระดับกรม/ระดับกระทรวง

ตัวชี้วัดที่แสดงถึงความสำเร็จของการเป็นต้นแบบของส่วนราชการ ได้แก่ - ราชวัลระดับกรม เป็นรางวัลที่ส่วนราชการระดับกรมมอบให้หน่วยงานย่อยในสังกัด - ราชวัลระดับกระทรวง เป็นรางวัลที่มอบให้กับส่วนราชการระดับกรมในสังกัด

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	การดำเนินการ			% ความ สำเร็จ	หมายเหตุ	คะแนน
		พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565			
จำนวนรางวัลต้นแบบที่มอบให้ ต้นแบบที่ไดรับจากกรมบัญชีกลาง	1(รางวัล)	2	0	1	100.00		300
☐ ยืนยันคะแนนเดิม 500 400 300 200 100 0 ผ่าน 300							

4. ผลการประเมินจากองค์การภายนอกในด้านต่าง ๆ

ตัวชี้วัดที่แสดงถึงผลสำเร็จของการดำเนินการและได้รับการจัดอันดับในระดับนานาชาติโดยผลจากการประเมินจากองค์การภายนอก

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	การดำเนินการ			% ความ สำเร็จ	หมายเหตุ	คะแนน
		พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565			
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)	80(ร้อยละ)	84.32	97.45	95.04	105.60		400
☐ ยืนยันคะแนนเดิม 500 400 300 200 100 0 ผ่าน 400							

6. ตัววัดการจัดอันดับในระดับนานาชาติที่ดีขึ้น

ตัวชี้วัดที่แสดงถึงผลสำเร็จของการแข่งขัน และได้รับการจัดอันดับในระดับนานาชาติที่ดีขึ้น

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	การดำเนินการ			% ความ สำเร็จ	หมายเหตุ	คะแนน
		พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565			
ร้อยละความสำเร็จของการผลักดันการ ต่อต้านการฟอกเงินและการสนับสนุน ทางการเงินแก่การก่อการร้ายให้ สอดคล้องตามมาตรฐานสากล FATF	80(ร้อยละ)	100	100	100	125.00		500
☐ ยืนยันคะแนนเดิม 500 400 300 200 100 0 ไม่ผ่าน 0							

การวัดผลการจัดอันดับที่เกิดจากการผลักดัน

นอกจากการวัดขั้นตอน

3

3. ตัววัดผลกระทบจากการดำเนินการในการฝึกงานนักศึกษาที่มีต่อด้านสังคม
ตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงผลกระทบจากการดำเนินการที่มีต่อด้านสังคม

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	การดำเนินการ			% ความ สำเร็จ	หมายเหตุ	คะแนน
		พ.ศ.2563	พ.ศ.2564	พ.ศ.2565			
ร้อยละความสำเร็จของมูลค่าทรัพย์สินที่ ปิด/อาชังที่เจือยดับให้ผู้อยู่นายใน มุดฐานจ่อโกง	90(ร้อยละ)	100	100	100	111.11	(สำนักงาน ป่ง. นำ ทรัพย์สินส่ง คืนผู้เสีย หาย ปี 63 = 7.64 ลบ./ปี 64 = 32.83 ลบ./ปี 65 = 82.83 ลบ.)	500
☐ ยืนยันคะแนนเดิม ☐ 600 ☐ 400 ☐ 300 ☐ 200 ☐ 100						ผ่าน	500

4. ตัววัดผลกระทบจากการดำเนินการในการฝึกที่มีต่อด้านสาธารณสุข
ตัววัดที่สะท้อนถึงผลกระทบจากการดำเนินการที่มีต่อด้านสาธารณสุข

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	การดำเนินการ			% ความสำเร็จ	หมายเหตุ	คะแนน
		ท.ศ. 2563	ท.ศ. 2564	ท.ศ. 2565			
ร้อยละในการร่วมประเมินคุณภาพประจําภาค (สํานักงานดูแล รักษาสุขภาพ และสาธารณสุข ผ่านระบบการซื้อประกันสุขภาพในอํานาจงานเจ้าหน้าที่เรือดําน้)	80(ร้อยละ)	72.37	56.47	67.47	112.46		500
☒ ยืนยันคะแนนเดิม ☐ 500 ☐ 400 ☐ 300 ☐ 200 ☐ 100 ☐ 0						ไม่ผ่าน >	0
ควรพิจารณาในมิติอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับภายนอกองค์กร (ที่มีผลกระทบกับประเทศ) เช่น การจัดการกับการทุจริตหรือหลอกลวง/คดีด้านสาธารณสุข เป็นต้น							

๕. ตัววัดผลกระทบจากการดำเนินการในการกิจหลักที่มีต่อด้านสิ่งแวดล้อม
ตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงผลกระทบจากการดำเนินการที่มีต่อด้านสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	การดำเนินการ			% ความ สำเร็จ	หมายเหตุ	คะแนน
		พ.ศ.2563	พ.ศ.2564	พ.ศ.2565			
ร้อยละการลดการใช้พลังงานไฟฟ้า ของสำนักงาน ปปง.	100(ร้อยละ)	94.03	106.0	102.0	102.00		300
ขึ้นขั้นคะแนนเดิม 600 400 300 200 100 ผ่าน							
คำอธิบายไว้ที่หน้า การลดลงของพลังงาน เกี่ยวข้องกับการทดแทนสิ่งแวดล้อมของประเภทอย่างใด เนื่องจากดำเนินการที่นำเขมอ เป็น กิจกรรมภายในองค์กร							

7. 6 การบรรลุผลสัมฤทธิ์ด้านประสิทธิภาพการจัดการกระบวนการ เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินการบรรลุเป้าหมายด้านการบริหารจัดการเพื่อลดต้นทุน การสร้างนวัตกรรม และการจัดการกระบวนการ	(หน่วย งาน) 500.00	(ผู้ตรวจ) 320.00
---	--------------------------	---------------------

1. ส่วนที่ลดลงในภาพรวม
ตัวชี้วัดของการลดต้นทุนทั้งในกระบวนการอันได้จากการปรับปรุงงาน และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อลดต้นทุนในการทำงาน เช่น ต้นทุนที่ลดลงจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	การดำเนินการ			% ความสำเร็จ	หมายเหตุ	คะแนน
		พ.ศ.2563	พ.ศ.2564	พ.ศ.2565			
ร้อยละของต้นทุนค่าใช้จ่ายในการจัดการเกี่ยวกับเอกสารสำหรับประชุม และหนังสือราชการตามระบบงานสารบรรณ ที่ลดลง (เช่น การจัดซื้อกระดาษเพื่อผลิตเอกสาร ค่าไปรษณีย์ ค่าพิมพ์ ค่าจ้างปรินต์เอกสาร) ที่ลดลง	20(ลดลงร้อยละ)	42	-83	37	185.00		500
☐ ยืนยันคะแนนเดิม ☐ 500 ☐ 400 ☐ 300 ☐ 200 ☒ 100 ☐ 0							
ผ่าน							

ควรนำเสนอการลดต้นทุนทั้งในกระบวนการบริหารงานหลักจากเม็ดเงินที่ลดลงจากการปรับปรุงงาน และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อลดต้นทุนในการทำงาน เช่น ต้นทุนที่ลดลงจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (สอดคล้องกับหมวด 6 การปฏิบัติงาน) หรือต้นทุนในการติดตามการฟ้องเงินเป็นต้น

2. ประสิทธิภาพเตรียมพร้อมและการบรรเทาผลกระทบด้านภัยพิบัติต่าง ๆ
ตัวชี้วัดของผลสำเร็จการดำเนินการเตรียมพร้อมและการบรรเทาผลกระทบด้านภัยพิบัติต่าง ๆ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	การดำเนินการ			% ความสำเร็จ	หมายเหตุ	คะแนน
		พ.ศ.2563	พ.ศ.2564	พ.ศ.2565			
ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนสำรองกิจอย่างต่อเนื่องสำหรับการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (BCP)	80(ร้อยละ)	50	75	100	125.00		500
☐ ยืนยันคะแนนเดิม ☐ 500 ☐ 400 ☐ 300 ☐ 200 ☒ 100 ☐ 0							
ผ่าน							

ควรแสดงตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการบรรเทาผลกระทบด้านภัยพิบัติต่าง ๆ เช่น ร้อยละของอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยที่ได้รับการตรวจสอบความพร้อมใช้งานประจำปี ระดับการประเมินความพร้อมในการเตรียมภัยพิบัติ ตัวชี้วัดที่นำเสนอเป็นกระบวนการ ยังไม่สะท้อนผลลัพธ์

3. นวัตกรรมปรับปรุงกระบวนการ*
ตัวชี้วัดหลักของการปรับปรุงกระบวนการ และการบริการจากผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ตัวชี้วัดด้านการเปิดข้อมูล การเชื่อมโยงข้อมูล การปรับปรุงบริการ การให้บริการด้วยรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	การดำเนินการ			% ความ สำเร็จ	หมายเหตุ	คะแนน
		พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565			
ตัวชี้วัด ระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัล (ค . หน่วยงานภาครัฐ ** (กรม) (คะแนน ระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของ หน่วยงาน ที่เป็นคะแนนในภาพรวม (ดำเนินการสำรวจโดย สพร.)	55(ร้อยละ)	54.94	63.28	60.70	110.36		500
☐ ยืนยันคะแนนเดิม ☐ 600 ☐ 400 ☐ 300 ☐ 200 ☐ 100 ☐ ผ่าน							500

4. ประสิทธิภาพของกระบวนการ*
ตัวชี้วัดที่แสดงถึงประสิทธิภาพของการจัดการกระบวนการ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีล่าสุด (ตัวเลข)	การดำเนินการ			% ความ สำเร็จ	หมายเหตุ	คะแนน
		พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565			
ร้อยละของชุดข้อมูลดิจิทัลที่เปิดเผย ต่อสาธารณะ (Open Data)** (ค .)	90(ร้อยละ)	100	100	100	111.11		500
☐ ยืนยันคะแนนเดิม ☐ 500 ☐ 400 ☐ 300 ☐ 200 ☐ 100 ☐ ผ่าน							500
ร้อยละของฐานข้อมูลที่ได้รับการ พัฒนาในรูปแบบ Digitized** (ค .)	90(ร้อยละ)	100	100	100	111.11		500
☐ ยืนยันคะแนนเดิม ☐ 500 ☐ 400 ☐ 300 ☐ 200 ☐ 100 ☐ ผ่าน							500

คะแนนเฉลี่ยรวม	470.00
คะแนนจากผู้ตรวจการ	350.00