



แผนพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

PMQA

Public Sector Management Quality Award
การพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ



แผนพัฒนาองค์การ ๒๕๖๕
<https://shorturl.asia/DtycQ>



ประกาศสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

เรื่อง การใช้แผนพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

.....

ตามที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (สำนักงาน ปปง.) ได้ดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและการพัฒนาองค์การโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ นั้น

สำนักงาน ปปง. ได้จัดทำแผนพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาองค์การตามหลักเกณฑ์การประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) โดยมุ่งเน้นพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ยกกระตือรือร้นให้บริการประชาชนด้วยนวัตกรรม และปรับเปลี่ยนกระบวนการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เพื่อมุ่งสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ และสามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง

ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์การของสำนักงาน ปปง. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และขอให้ทุกหน่วยงานภายในสำนักงาน ปปง. ใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน โดยมีการควบคุม ติดตาม เปรียบวัด และรายงานผลการดำเนินงานตามแนวทางที่กำหนดต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙


(นายเทพสุ บวรโชติदार)

เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

คำนำ

รัฐบาลได้มีนโยบายขับเคลื่อนประเทศด้วยยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ เพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ที่มีการขับเคลื่อนโครงสร้างเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม โดยมีฐานคิดหลักคือเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการ ดังนั้นระบบราชการไทยจึงต้องมีการพลิกโฉมและปฏิรูปเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่กำลังจะเกิดขึ้นจากการเป็นประเทศไทย ๔.๐ ต้องมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรมภาครัฐในการยกระดับไปสู่ “ระบบราชการ ๔.๐” ที่มีการทำงานเปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย โดยอาศัยปัจจัยหลักสำคัญคือการสานพลังทุกภาคส่วน การสร้างนวัตกรรม และการปรับเข้าสู่การเป็นดิจิทัล ทั้งนี้ ต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักเพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึ่งพิงได้ของประชาชน

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (สำนักงาน ปปง.) ได้จัดทำแผนพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปปง. ที่ร่วมกันทบทวนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน บุคลากร สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมขององค์การที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายรัฐบาล โดยใช้ผลการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ของสำนักงาน ปปง. และข้อสังเกตจากผู้ตรวจประเมินในปีก่อนหน้า (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) ภายใต้การดำเนินงานของคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงาน ปปง.

สำนักงาน ปปง. มุ่งหวังให้แผนพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ฉบับนี้ เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ และสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงจุด ทัวถึง และเท่าเทียม

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

มกราคม ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
๑. ความเป็นมาของระบบราชการ ๔.๐	๑
๑.๑ ความเป็นมาและเป้าหมายการพัฒนาของระบบราชการ ๔.๐	๑
๑.๒ เกณฑ์ในการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐	๕
๑.๓ ความเชื่อมโยงของระบบราชการ ๔.๐ กับเกณฑ์เครื่องมือ PMQA 4.0	๑๑
๒. กรอบแนวคิดในการดำเนินการ	๑๓
- ผลการประเมินสถานะของสำนักงาน ปปง. ในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0)	๑๔
๓. วัตถุประสงค์	๑๔
๔. เป้าหมาย	๑๔
บทที่ ๒ แผนพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน	
หมวด ๑ การนำองค์การ	๑๕
หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	๑๗
หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๑๙
หมวด ๔ การวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้	๒๑
หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร	๒๓
หมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	๒๕
บทที่ ๓ การติดตามและรายงานผลการดำเนินการ	๒๖
ภาคผนวก	
ก คำสั่งสำนักงาน ปปง. ที่ ๕๔๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕	
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงาน ปปง.	
ข แบบรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
ค รายงานป้อนกลับ (Feedback Report) รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ ประจำปี ๒๕๖๘	

บทที่ ๑

บทนำ

๑. ความเป็นมาของระบบราชการ ๔.๐

๑.๑ ความเป็นมาและเป้าหมายการพัฒนาของระบบราชการ ๔.๐

ด้วยวิสัยทัศน์ของประเทศไทย “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีฐานคิดหลักคือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่ สินค้าเชิงนวัตกรรม เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว รัฐบาลจึงมีนโยบายที่จะใช้โมเดลขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เพื่อพัฒนา ประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ ดังนั้นระบบราชการจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อสอดคล้องกับบริบท ที่จะเกิดขึ้นจากการเป็นประเทศไทย ๔.๐ โดยภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการไทย จะต้องปฏิรูปขนานใหญ่ เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นพึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง กล่าวคือ ภาครัฐต้องปรับตัวและต้องพลิกโฉมเข้าสู่ยุคดิจิทัล ยุกระดับประสิทธิภาพภาครัฐสู่สังคมดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และอำนวยความสะดวกในการดำเนิน กิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคดิจิทัลท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและไม่สามารถคาดเดาได้ ดังนั้น ภาครัฐจึงต้องมุ่งเน้นความคล่องตัวเพื่อขับเคลื่อนภารกิจพิเศษ (Agenda-based) และนำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาพลิกโฉมหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Government ๔.๐ หรือ Gov. ๔.๐) อันเป็นฟันเฟืองและเสาหลัก ที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับทิศทางในการบริหารงาน ของประเทศให้ก้าวสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งจะส่งผลให้กลไกการพัฒนาระบบราชการมีการปรับตัว ต่อความท้าทายใหม่ๆ อีกทั้งเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ และยังเป็นการยกระดับสมรรถนะ ของหน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากแนวคิดของการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ เพื่อให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลง และการเป็นประเทศไทย ๔.๐ ตามนโยบายของรัฐบาล ดังนั้นการพัฒนาสู่ระบบราชการ ๔.๐ จึงมีเป้าหมายหลัก เพื่อให้ภาครัฐสามารถเป็นที่พึ่ง ที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ของประชาชน โดยได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ระบบราชการไว้ ดังนี้



ภาพที่ ๑ ระบบราชการ ๔.๐

๑. ระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒. ระบบราชการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของหน่วยงานราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. หน่วยงานของรัฐมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการแล้วล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การ

ที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน กล่าวคือ

๑) ในฐานะเป็นผู้สนับสนุนการทำงานของรัฐบาล ก็จะต้องให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง เชิงลึกและสามารถนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลได้จริง และเกิดความคุ้มค่า

๒) ในฐานะเป็นผู้กำกับดูแล ก็จะต้องมีความเป็นกลางและตรงไปตรงมา รวมทั้งวางกฎระเบียบให้เหมาะสม (Smart Regulation) และยกเลิกการควบคุมที่ไม่เกิดประโยชน์ลง เพื่อไม่ให้เป็นภาระหรืออุปสรรคต่อประชาชนหรือการประกอบธุรกิจ

๓) ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงาน ก็จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำงานร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในทุกระดับได้ และสามารถบูรณาการเชื่อมโยงการทำงานตามห่วงโซ่ยุทธศาสตร์ตั้งแต่ต้นจนจบ รวมทั้งใช้ทรัพยากรและบริการต่างๆ ร่วมกัน

ฉะนั้น ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ดังกล่าวต้องอาศัยกลไกสำคัญอย่างน้อย ๓ เรื่อง ได้แก่

๑. การผสมผสานพลังทุกภาคส่วน ระหว่างภาครัฐ เอกชน และภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (Coordination) หรือทำงานด้วยกัน (Cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (Collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารจัดการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

๒. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือแนวทาง (Solutions) ใหม่ๆ อันจะเกิดผลกระทบมหาศาล (Big Impact) เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศหรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ อันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (Government Lab/ Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริง และขยายผลต่อไป หรือเป็นการนำศาสตร์พระราชาวาด้วย “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” มาประยุกต์ใช้ในลักษณะที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป หรือเป็นการนำศาสตร์พระราชาวาด้วย “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” มาประยุกต์ใช้

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

ในส่วนของการข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนกรทางความคิด (Mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) เพื่อสร้างคุณค่า (Public Value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

การทำงานของระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนจากการทำงานรูปแบบเดิมๆ มาสู่ระบบราชการรูปแบบใหม่ ดังตารางที่ ๑ เพื่อปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น

ตารางที่ ๑ สรุปการเปรียบเทียบระบบราชการเดิมและระบบราชการใหม่

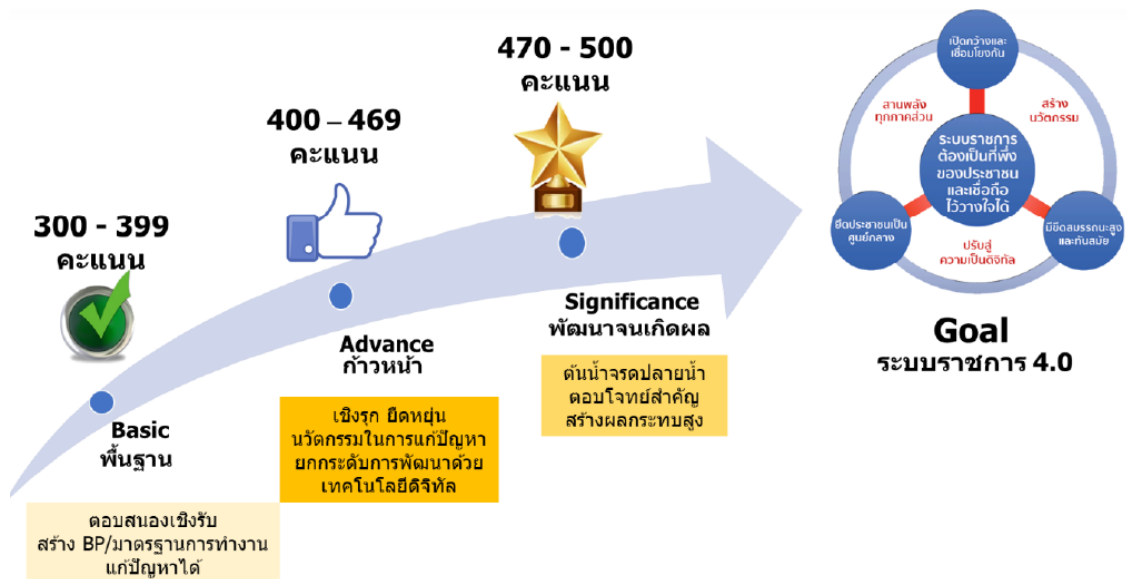
ระบบราชการเดิม	ระบบราชการใหม่ (ระบบราชการ ๔.๐)
การทำงานแยกตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน แม้มีการทำงานประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน แต่ยังไม่ใช้การบูรณาการอย่างแท้จริง (Autonomy, Separation)	การทำงานร่วมกันของส่วนราชการแบบบูรณาการอย่างแท้จริง ในเชิงยุทธศาสตร์ตั้งแต่ระดับการวางนโยบายไปจนถึงการนำไปปฏิบัติ (Mission and Strategy)
การทำงานยังไม่อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างเต็มรูปแบบ และยังเป็นการทำงานตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง (Fragmentation, Hierarchy, Silo, Vertical Approach)	การทำงานมีการเชื่อมโยงผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ ทำให้เกิดการทำงานที่บูรณาการเชื่อมโยงงานในส่วนราชการและเครือข่ายในแนวนอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริการประชาชน (End-to-end process flow, Cross-boundary, Horizontal approach)
ให้บริการเป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างตายตัวตามสิทธิพื้นฐานของบุคคลที่รัฐกำหนด (Standardization)	ให้บริการตามความต้องการเฉพาะบุคคลซึ่งสามารถออกแบบ/เลือกรูปแบบ/ วิธีการในการขอรับบริการได้ (Customization, Personalization)
การดำเนินงานเชิงรับตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (Reactive/ Passive)	การดำเนินงานที่ตอบสนองทันที/ ทันเวลา/ เชิงรุก ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง มีการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Pro-Active, Agile, Predictive)
ยึดกฎเกณฑ์และมุ่งเน้นแต่การปฏิบัติงานตามเป้าหมาย (Rule-based, Performance-oriented)	สร้างนวัตกรรม การออกแบบข้อบังคับอย่างชาญฉลาด มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Innovation, Smart Regulation, Result-oriented)
ปฏิบัติงานตามนโยบาย ขับเคลื่อนโดยภาครัฐเป็นศูนย์กลาง (Government-driven)	ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centric)
ระบบการทำงานที่ล่าช้า มีต้นทุนสูง (Red tape, Costly)	สร้างคุณค่าในการให้บริการแก่ประชาชน ทำน้อยได้มาก (Creating value for public, Doing more and better with less)
เปิดเผยข้อมูลตามที่ร้องขอเฉพาะราย/ เปิดเผยข้อมูลจำกัด (Closed system, Upon Request only)	เปิดเผยข้อมูลเป็นปกติ (default) ในรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ได้ทันทีโดยไม่ต้องร้องขอ (Open system, Open access)
การปฏิบัติงานตามขั้นตอนแบบเดิมๆ (Routine Work)	สามารถแก้ไขปัญหาโดยไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการทำงานรูปแบบเดิมและสามารถตอบสนองได้ทันที (Non-routine problem solving, Real-time capability)
ต่างหน่วยงานต่างทำงานกันอย่างลำพังโดยไม่มีแบ่งปันทรัพยากรเพื่อใช้งานร่วมกัน (Stand-alone)	ศูนย์บริการและทำงานร่วมกัน เพื่อลดต้นทุนเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Shared Services)
วางนโยบาย และปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้สึกและคาดเดาเอาเอง (Intuition)	ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการของประชาชน และวางนโยบายที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง (Data-driven, Demand-driven, Actionable policy solutions)

ระบบราชการเดิม	ระบบราชการใหม่ (ระบบราชการ ๔.๐)
บริการประชาชนเฉพาะในเวลาราชการ (Office-hours only)	บริการประชาชนตามความต้องการ (On-demand services)
มีความเชี่ยวชาญ/ชำนาญเฉพาะทาง (Expert/Specialist)	มีความสามารถในการใช้ความรู้ สติปัญญา และข้อมูลสารสนเทศ เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างคุณค่า (Knowledge worker) มีความสามารถในการเรียนรู้ (Educability) มีเหตุผลในเชิงจริยธรรม (Ethic ability)
ข้าราชการแบบดั้งเดิม (Public administrator)	มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship)

๑.๒ เกณฑ์ในการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐

PMQA 4.0 เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินเพื่อตอบสนองพันธกิจตามหน้าที่ของส่วนราชการ และการเชื่อมโยงสู่ยุทธศาสตร์และผลลัพธ์ด้านการพัฒนาของประเทศ โดยเข้าใจความท้าทายทั้งของส่วนราชการและทิศทางการพัฒนาประเทศ เพื่อตั้งเป้าหมายยุทธศาสตร์ที่ท้าทาย กรอบการประเมิน PMQA 4.0 มีทั้งหมด ๗ หมวด ประกอบด้วย หมวด ๑ - ๖ เป็นการดำเนินการและการพัฒนาการเพื่อบ่มบ่มสู่ความเป็นระบบราชการ ๔.๐ จะมีประเด็นในการพิจารณาหมวดละ ๓ ประเด็น และหมวด ๗ แสดงผลลัพธ์ของระดับพัฒนาการที่เชื่อมโยงกับกระบวนการและจุดหมายที่ตั้งไว้ มีประเด็นในการพิจารณา ๖ ประเด็น รวมทั้งหมด ๒๔ ประเด็นในการประเมิน แต่ละประเด็นจะมีระดับการประเมิน ๓ ระดับ ได้แก่

- (๑) ระดับพื้นฐาน (Basic) มีผลประเมินเทียบเท่า ๓๐๐ - ๓๙๙ คะแนน
- (๒) ระดับก้าวหน้า (Advance) มีผลประเมินเทียบเท่า ๔๐๐ - ๔๖๙ คะแนน
- (๓) ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) มีผลประเมินเทียบเท่า ๔๗๐ - ๕๐๐ คะแนน



ภาพที่ ๒ ระดับของการพัฒนาสู่ระบบราชการ ๔.๐

หมวด ๑ - ๖ มีการดำเนินการใน ๓ ระดับ คือ

ระดับ	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับก้าวหน้า (Advance)	ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance)
คะแนน	๓๐๐ - ๓๙๙	๔๐๐ - ๔๖๙	๔๗๐ - ๕๐๐
คำอธิบาย	มีแนวทางการดำเนินการที่เป็นระบบและถ่ายทอดอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังเป็นแนวตั้งรับ สร้างมาตรฐาน มีการปรับปรุงในเชิงการแก้ปัญหา และมีผลงานที่ดี (Approach and Effectively Deploy หรือ A&D)	แนวทางการดำเนินการมีความสอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์การและของระดับประเทศ (Alignment) ผ่านการทำงานที่มีการวางแผนเชิงรุก มีความยืดหยุ่น สร้างนวัตกรรมในการแก้ปัญหา และยกระดับพัฒนาการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	แนวทางการดำเนินการมีการบูรณาการกับส่วนงานภายในและภายนอก ใช้แนวคิดต้นน้ำจรดปลายน้ำ ตอบสนองเป้าหมายสำคัญที่ส่งผลลัพธ์สู่ภาคประชาชนและภาคส่วนต่างๆ (Integration) สร้างผลกระทบสูง รวมทั้งการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

หมวด ๗ มีการดำเนินการใน ๓ ระดับ คือ

ระดับ	ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับก้าวหน้า (Advance)	ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance)
คะแนน	๓๐๐ - ๓๙๙	๔๐๐ - ๔๖๙	๔๗๐ - ๕๐๐
คำอธิบาย	เป็นตัววัดที่สำคัญ (Important) ในหัวข้อที่กำหนด มีความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผลกับการดำเนินการของหน่วยงาน บรรลุค่าเป้าหมายที่ท้าทายจากการปรับปรุงกระบวนการให้ดีขึ้น (Level and Early Trend)	ตัววัดที่สำคัญและสัมพันธ์กับพันธกิจและจุดหมายหลัก ได้รับการปรับปรุงและมีผลลัพธ์ดีกว่าค่าเป้าหมายหลายตัว (Focus Improvement)	ตัววัดที่สำคัญและสัมพันธ์กับพันธกิจได้รับการปรับปรุงในทุกมิติอันเป็นผลมาจากการบูรณาการทุกส่วนงาน (Integration) จนมีผลลัพธ์ดีกว่าค่าเป้าหมายอย่างชัดเจน และมีแนวโน้มที่ดีต่อเนื่อง

หมวด ๑ การนำองค์การ

เป้าหมาย : เพื่อให้ระบบการนำองค์การของส่วนราชการสามารถชี้แนะและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์การผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ที่นำไปสู่การบรรลุพันธกิจและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ มีระบบการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมความเสี่ยงที่หน่วยงานกำลังประสบ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การนำไปสู่การปฏิบัติ การติดตามตรวจสอบในเชิงรุก เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมด้านการกำกับดูแลที่สร้างความเชื่อมั่น ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการแก้ไขปัญหาพร้อมกับเครือข่าย คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมที่เกิดจากการดำเนินการของส่วนราชการและผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างต่อเนื่อง

เจตนารมณ์ เพื่อให้เห็นถึงบทบาทของผู้นำในการชี้นำ สั่งการ และขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุพันธกิจ ยุทธศาสตร์และเกิดความยั่งยืน มีระบบการกำกับดูแลที่ดี สร้างความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการตรวจสอบ ความโปร่งใสและจริยธรรมแก่บุคลากรในองค์การและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ผ่านการสร้างนวัตกรรมทุกระดับ และผลกระทบต่อสังคมทั้งระยะสั้นและระยะยาว

	Basic (การดำเนินการที่เป็นระบบ)	Advance (การพัฒนาเชิงรุก)	Significance (บูรณาการให้เกิดผล)
1.1 ระบบการนำองค์การ ที่สร้างความยั่งยืน (Leadership system)	การกำหนดวิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์และ การตั้งเป้าหมายที่ท้าทายเพื่อตอบสนองต่อ การบรรลุพันธกิจของส่วนราชการ (Mission focus & challenging goals)	การสร้าง บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ มุ่งเป็นผลสัมฤทธิ์ผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ภายในและการสร้างเครือข่ายภายนอก (Create environment for success & networking)	กำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการ ที่สร้างการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์ประเทศและการสร้างความยั่งยืน (Focus on action & Strategic outcomes)
1.2 ระบบการกำกับ ดูแลที่มีประสิทธิภาพ และสร้างความโปร่งใส (Governance and integrity)	นโยบายการป้องกันทุจริตและระบบกำกับ ดูแลที่มีประสิทธิภาพ (Effective governance system and Integrity polity)	การรายงาน ติดตามตรวจสอบเชิงรุก ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการกำกับ ติดตาม และ รายงานผลต่อสาธารณะ (Proactive control & public report)	มีการประเมิน ปรับปรุง เพื่อสร้างต้นแบบด้าน การกำกับดูแล เกิดความโปร่งใสในทุกระดับ สร้างความเชื่อมั่นของบุคคลากรทั้งภายใน และภายนอก (Best practices in governance and organization of trust)
1.3 ดำเนินถึงผลกระทบ ต่อสังคมและการ มุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ (Societal and long- term impact)	การตระหนักถึงผลกระทบเชิงลบ และ ความกังวลของผู้รับบริการและสาธารณะต่อ การดำเนินการของส่วนราชการ ผ่านเครือข่ายการสื่อสาร และการติดตาม ตัวชี้วัดของผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (Monitoring of Operational negative impact and sensitive to public concerns)	การดำเนินการเชิงรุกเพื่อลดผลกระทบ เชิงลบจากการดำเนินการและการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทุกส่วนงานภายใต้การกำกับ ของส่วนราชการ (Proactive improvement of operational negative impact and Interactions awareness at all levels)	การวิเคราะห์เพื่อกำหนดแผนงานที่ส่งผล กระทบต่อสังคมในวงกว้าง และการสร้าง ความยั่งยืนอย่างมีประสิทธิภาพ (เช่น ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลกระทบด้านคาร์บอน) (Effective societal impact solutions/projects)

ภาพที่ ๓ หมวด ๑ การนำองค์การ

หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

เป้าหมาย : เพื่อให้ส่วนราชการมีกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิผล รองรับการขับเคลื่อน
สู่องค์กรดิจิทัล รับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะมาถึง และเพิ่มขีดความสามารถขององค์การ กำหนดยุทธศาสตร์
ทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่สอดคล้องกับพันธกิจของส่วนราชการและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ กำหนด
เป้าหมายที่ท้าทาย มีแผนงานที่ขับเคลื่อนลงไปทุกภาคส่วน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์
และความเป็นระบบราชการ ๔.๐

เจตนารมณ์	Basic (การดำเนินการที่เป็นระบบ)	Advance (การพัฒนาเชิงรุก)	Significance (บูรณาการให้เกิดผล)
2.1 แผนยุทธศาสตร์ที่ตอบสนอง ความท้าทายและสร้างนวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Effective Strategic Objectives)	กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ที่เป็น ระบบ รองรับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้น อนาคตและการบรรลุพันธกิจส่วนราชการ (Systematic strategic planning process)	แผนยุทธศาสตร์ตอบสนองความท้าทาย ของส่วนราชการ วิเคราะห์ความเสี่ยง ที่อาจส่งผลกระทบต่อแผนยุทธศาสตร์ แนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และการสร้างนวัตกรรม (Planning input and organizational risks)	การบูรณาการของข้อมูลนำเข้าจากแหล่ง ต่าง ๆ เพื่อการพิจารณา ขีดความสามารถในการแข่งขันของ ส่วนราชการ การขับเคลื่อนองค์กร ดิจิทัล และประโยชน์สุขของประชาชน (Competitiveness, digital government & citizen focus)
2.2 การขับเคลื่อนเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว สอดคล้องพันธกิจและยุทธศาสตร์ ประเทศ (Strategic implementation and longterm goals achievement)	กำหนดเป้าประสงค์และตัวชี้วัดใน ยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้น ระยะยาวและ ผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวัง จะเกิดขึ้น (Goals, KPIs and expected changes)	ถ่ายทอดสู่แผนงานที่ชัดเจนและสื่อสารสู่ การปฏิบัติในทุกส่วน บูรณาการกับแผนงาน ด้านบุคลากร และระบบพื้นฐานของการใช้ ทรัพยากรและข้อมูลร่วมกัน (Deployment through action plans, HR plans, and integration of data and resource)	กำหนดจุดมุ่งเน้นของกรมและแผนงานและ ตัวชี้วัด ที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ประเทศ และประเด็นการการแข่งขัน (เช่น การเป็น องค์กรดิจิทัล การปรับบทบาทภาครัฐ การสร้างเครือข่าย เป็นต้น) (Strategic priorities and impact on competitiveness issues)
2.3 การติดตามการเปลี่ยนแปลง การปรับแผน และการรายงานผล (Tracking of changes, reporting and updating of plans)	การติดตามรายงานผล และวิเคราะห์ ความก้าวหน้าตามแผนยุทธศาสตร์และ การบรรลุตามตัวชี้วัดอย่างมีประสิทธิภาพ (Monitoring, analyse and report progress against goals)	ไวต่อการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อ ยุทธศาสตร์และการดำเนินการ วิเคราะห์ ปัญหาและคาดการณ์ถึงผลลัพธ์ที่จะเกิด และการปรับแผนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Sensitive to affecting changes, project and take actions => agile)	การวิเคราะห์ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม ทั้งทางตรงและทางอ้อม และการสร้าง ขีดความสามารถในการแข่งขัน (Impact analysis of outcomes)

ภาพที่ ๔ หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เป้าหมาย : เพื่อให้ส่วนราชการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศด้านการบริการประชาชนที่ทันสมัย รวดเร็วและเข้าถึงในทุกกระดับ ใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะมารวบรวมและเรียนรู้ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างนวัตกรรมบริการที่สร้างความแตกต่างและตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่ม ยกระดับงานบริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม สร้างความเท่าเทียม และการเข้าถึงบริการกับทุกกลุ่ม

เจตนารมณ์	เพื่อให้ส่วนราชการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศด้านการบริการประชาชนที่ทันสมัยรวดเร็วและเข้าถึง นำมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมบริการที่สร้างความแตกต่าง วางแผนเชิงรุกในการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มต่าง ๆ ทั้งปัจจุบันและอนาคต มีกระบวนการแก้ไขข้อร้องเรียนที่รวดเร็ว และสร้างสรรค์โดยปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการของประชาชน			
	Basic (การดำเนินการที่เป็นระบบ)	Advance (การพัฒนาเชิงรุก)	Significance (บูรณาการให้เกิดผล)	
	3.1 ระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อการบริการและการเข้าถึง (Smart and up-to-date data and information for service accessibility)	การรวบรวมและใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและการตอบสนองของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Customer related Data and information)	การใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะในการวิเคราะห์และค้นหาความต้องการและความคาดหวังใหม่ ๆ และการเข้าถึงการรับบริการและข้อมูลข่าวสาร (Analyse and search out emerging needs and accessibility)	บูรณาการข้อมูลและสารสนเทศลูกค้า กับฐานข้อมูลแหล่งอื่นเพื่อการวางแผนและการสร้างนวัตกรรมในการให้บริการ (Integration of other sources of information for innovation of services)
	3.2 การปรับปรุงและการสร้างนวัตกรรมบริการและการตอบสนองความต้องการ (Improve, innovate and serve)	ปรับปรุงการบริการที่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก (Continuous improvement to satisfy changing needs)	การปรับปรุงตลอดกระบวนการบริการตอบสนองความต้องการและสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วน (End-to-end service process improvement for value-added)	ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องเพื่อการจัดกลุ่ม การออกแบบการให้บริการเฉพาะกลุ่ม/บุคคล (Use of data for segmentation and Individual service)
3.3 การมุ่งเน้นประชาชน (Citizen centric)	การจัดให้บริการที่เท่าเทียม เข้าถึง ลดความเหลื่อมล้ำ และสะดวกแก่ทุกกลุ่ม (Availability, equity, access and efficient)	การสร้างเครือข่าย เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และจัดการข้อร้องเรียนเชิงรุกตอบสนองและสร้างความพึงพอใจ (Effective an efficient Complaint resolution management)	บูรณาการการให้บริการดิจิทัลภาครัฐ สร้างคุณค่า ประโยชน์สุข ตอบสนองและสร้างความผูกพัน (Integration for digital services, value-added, wellbeing and engaged citizen)	

ภาพที่ ๕ หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมวด ๔ การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้

เป้าหมาย : เพื่อให้ส่วนราชการมีการใช้ฐานข้อมูลเพื่อกำหนดตัววัดเพื่อสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร มีการทบทวนและวิเคราะห์เพื่อการแก้ปัญหา และการวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันเวลา และเชิงรุก มีการจัดการความปลอดภัยด้านข้อมูลและความมั่นคงด้านไซเบอร์ มีการใช้เทคโนโลยี เพื่อการจัดการจัดการความรู้ การเรียนรู้ พัฒนาและต่อยอดและสร้างโอกาสทางนวัตกรรม

เจตนารมณ์	เพื่อให้ส่วนราชการมีการใช้ฐานข้อมูลเพื่อกำหนดตัววัดเพื่อสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์การ มีการทบทวนและวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนการแก้ปัญหา และการวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันเวลา และเชิงรุก มีการจัดการความปลอดภัยด้านข้อมูลและความมั่นคงด้านไซเบอร์ มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการจัดการความรู้ การเรียนรู้ พัฒนาและต่อยอดและสร้างโอกาสทางนวัตกรรม		
	Basic (การดำเนินการที่เป็นระบบ)	Advance (การพัฒนาเชิงรุก)	Significance (บูรณาการให้เกิดผล)
4.1 การใช้ฐานข้อมูลและการกำหนดตัววัดเพื่อติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective use of data base and performance indicators)	การรวบรวมฐานข้อมูลและกำหนดตัววัดเพื่อสนับสนุนการทำงานทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ (Organization-wide effective use of data and information)	การทบทวนและวิเคราะห์ผลจากข้อมูลและตัววัดเพื่อแก้ปัญหา มีประสิทธิภาพ ทันเวลา และเชิงรุก ในกระบวนการที่สำคัญ (Review, analysis for operational improvement)	เชื่อมโยงผลการวิเคราะห์ เพื่อเรียนรู้ คาดการณ์และสนับสนุนการตัดสินใจ อย่างมีประสิทธิภาพในระดับ (Align analysis information for causal understanding and support efficient decisions)
4.2 การบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ การดูแลความเสี่ยงด้านข้อมูลและระบบความมั่นคงทางไซเบอร์ (Data and information management & cybersecurity)	การจัดการข้อมูลและสารสนเทศ ให้ถูกต้อง พร้อมใช้ และปลอดภัยตามมาตรฐาน และกฎหมายที่กำหนด (Data & information management – comply to laws and standards)	การจัดการความเสี่ยงด้านข้อมูลและสารสนเทศ ความมั่นคงทางไซเบอร์ และการเตรียมพร้อมในภาวะฉุกเฉิน (Data & information risk management, cybersecurity and emergency preparedness)	การตรวจจับ กำหนดมาตรการและสื่อสารได้ทันทั่วทั้ง ภัยคุกคามจากไซเบอร์ ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ (Effectively detect, setting measures, and timely inform of cyber-related risks to concerned groups)
4.3 การใช้องค์ความรู้ของส่วนราชการในการแก้ปัญหา เรียนรู้ และเพื่อพัฒนาส่วนราชการ (Managing organizational knowledge to drive improvement & innovation)	การใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการความรู้ และการรวบรวมองค์ความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการเรียนรู้ พัฒนา และต่อยอด (Systematically manage of organizational knowledge and grow)	วิเคราะห์เชื่อมโยงกับข้อมูลและองค์ความรู้ของส่วนราชการกับองค์ความรู้และสารสนเทศจากภายนอก เพื่อแก้ปัญหา และสร้างนวัตกรรม (Align organizational knowledge and data to those of other sources for problem solving and innovation)	การจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ สร้างองค์ความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน ส่งมอบคุณค่าแก่ประชาชน และการสร้างโอกาสทางนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบต่ออนาคต (Effective KM for opportunity for innovation)

ภาพที่ ๖ หมวด ๔ การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้

หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

เป้าหมาย : เพื่อให้ส่วนราชการกำหนดนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากร ให้ก้าวหน้าเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้และมีจริยธรรม เพื่รองรับการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่และลักษณะงานใหม่ มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูง โดยเน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

เจตนารมณ์	เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม		
	Basic (การดำเนินการที่เป็นระบบ)	Advance (การพัฒนาเชิงรุก)	Significance (บูรณาการให้เกิดผล)
5.1 ระบบการจัดการบุคลากร ตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ (Effective HRM)	การบริหารกำลังคนตอบสนองความต้องการ ในภาระงานและการเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงานของส่วนราชการ (Effective HRM plan serves organizational needs and operations)	การจัดการด้านบุคลากร รองรับการเติบโต การเปลี่ยนแปลงทักษะ หน้าที่ ลักษณะงานรูปแบบใหม่ และที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (HRM serve growth, changing needs, work skill, new norm, and disruptive digital technology)	นโยบายการบริหารบุคลากรที่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัว ยืดหยุ่น ครอบคลุม และจูงใจเพื่อดึงดูดบุคลากรคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร (HR policy encourage agility, inclusion, and motivation for high performer WF)
5.2 วัฒนธรรมการทำงานที่ดี คล่องตัว รับผิดชอบ สุจริต ผลงาที่มีสมรรถนะสูง (Build work culture towards high performance and innovation)	สร้างวัฒนธรรมที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสให้คิดริเริ่ม สร้างความร่วมมือ ความภูมิใจ ความเป็นเจ้าของ และมีความรับผิดชอบ (Work culture of professionalism, open to initiation, cooperation, pride in work, entrepreneurial and accountable)	ค้นหาปัจจัยที่สร้างความผูกพัน ข้อจำกัด ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะ และเครื่องมือใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดนวัตกรรม (Determine key engagement factors, limitation, apply new tools and smart technology for innovation)	การทำงานที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก ครอบคลุมในทุกมิติ ทั้งระบบงาน ความร่วมมือ และข้อมูล เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหายอย่างมีประสิทธิภาพ (Collaboration for high performance including networking, work system and data transfer for effective problem solving)
5.3 ระบบการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากร (Learning & development)	ระบบการพัฒนาบุคลากรที่สร้างคุณธรรม จริยธรรม ทักษะ ความรู้ ที่จำเป็นในการทำงานรวมถึงทักษะพื้นฐานด้านดิจิทัล (WF development to foster ethics, skill, knowledge, and digital competency)	การเรียนรู้ที่เพิ่มพูน สิ่งสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สำคัญต่อสมรรถนะหลัก องค์กร และความก้าวหน้าส่วนบุคคล (Improve core (soft) skill, knowledge, expertise important to organizational core competency and personal development)	พัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในอนาคต สอดคล้องกับความต้องการ การเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม (Align future Leadership development with skill related to challenges, changes, complex problem and innovation)

ภาพที่ ๗ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

หมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

เป้าหมาย : เพื่อให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบและนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ มีการสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิต กระบวนการและการบริการ มีการลดต้นทุนและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยี มาใช้เพื่อให้มีขีดสมรรถนะสูงขึ้น บูรณาการกระบวนการเพื่อสร้างคุณค่าในการให้บริการแก่ประชาชนและ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

เจตนารมณ์	เพื่อให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบ และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิต กระบวนการ และการบริการ นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้มีขีดสมรรถนะสูงขึ้น บูรณาการกระบวนการเพื่อสร้างคุณค่าในการให้บริการแก่ประชาชนและเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขัน และยุทธศาสตร์ประเทศ		
	Basic (การดำเนินการที่เป็นระบบ)	Advance (การพัฒนาเชิงรุก)	Significance (บูรณาการให้เกิดผล)
	6.1 การออกแบบและการจัดการกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบนำสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ (Design and manage)	กระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบทั้งภายในและงานที่ข้ามส่วนราชการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Effective end-to-end process design including inter-departmental process)	ติดตามควบคุมกระบวนการโดยใช้ ตัววัดและเทคโนโลยีดิจิทัล (Utilize in-process measures and digital technology for process performance)
	6.2 การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิต กระบวนการ การบริการ (Innovated improvement of products, services and processes)	การใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการและปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ทั้งกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน (Data-driven improvement of all processes)	การสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการกระบวนการและการบูรณาการที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ (Integration and collaboration for successful results)
6.3 การมุ่งเน้นประสิทธิภาพ ห่วงองค์กร และผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ประเทศ (Operational effectiveness)	การใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะ สร้างนวัตกรรม การปรับปรุงกระบวนการหลัก สนับสนุน การบริการ และการสื่อสาร (Utilize smart tech, innovation to improve core and support processes, service and communication processes)	สร้างนวัตกรรมของการบริการ และ กระบวนการระดับองค์กรเพื่อประโยชน์ แก่ประชาชนและภาคธุรกิจ (Initiate high-level process and service innovation for wider public and citizen benefit)	การจัดการเครือข่ายและการเสริมสร้าง ประเด็นที่ตอบสนองความสามารถ ในการแข่งขัน (Manage networks and co-operations for competitiveness)
	การเตรียมการเชิงรุกเพื่อลดผลกระทบ จากความเสี่ยง การเตรียมพร้อม เพื่อรับมือกับเหตุการณ์ (Proactive preparation for risk mitigation and business continuity plan)	บูรณาการกระบวนการต่าง ๆ ทั้งภายในและ ภายนอก เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์และ ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืน (Integration of internal and external processes to achieve wider impact on SDG and key strategic issues)	

ภาพที่ ๘ หมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ

เป้าหมาย : เพื่อให้หน่วยงานสามารถกำหนดตัววัดสำคัญซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติการในหมวด กระบวนการทั้ง ๖ หมวด สะท้อนความสามารถในการปรับสู่ระบบราชการ ๔.๐ และตอบสนองยุทธศาสตร์ ของหน่วยงานและยุทธศาสตร์ประเทศ สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ในเชิงเหตุผลกับกระบวนการเพื่อหาแนวทางสร้างนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงองค์การทั้งในระดับปฏิบัติการ และในระดับองค์กร ที่ส่งผลให้ผลลัพธ์มีโอกาสบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย

ตัววัดของผลลัพธ์ควรสะท้อนผลการดำเนินการของส่วนราชการในมิติต่าง ๆ เป็นตัววัดสำคัญที่บ่งชี้ถึงผลที่เกิดขึ้น มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลกับการดำเนินการในหมวดต่าง ๆ มีการตั้งค่าเป้าหมายท้าทาย และประสิทธิผลของการบรรลุเป้าหมาย			
	Basic ผลลัพธ์ดีกว่าค่าเป้าหมาย < 5 %	Advance ผลลัพธ์ดีกว่าค่าเป้าหมาย = 5% - 10%	Significance ผลลัพธ์ดีกว่าค่าเป้าหมาย > 10%
7.1 ด้านประสิทธิผลและการบรรลุพันธกิจ	 - ตัววัดตามภารกิจหลัก/คำรับรองการปฏิบัติงานราชการ* - ผลการปรับปรุงการดำเนินการตามกฎหมาย	- ตัววัดตามแผนยุทธศาสตร์ - การบรรลุนโยบายและแผนรัฐบาล/แผนบูรณาการกลุ่มจังหวัด	
7.2 ด้านผู้รับบริการและประชาชน	 - ความพึงพอใจของกลุ่มลูกค้าหลัก - การแก้ไขเรื่องร้องเรียน - เครื่องชี้วัดความร่วมมือ* (หน่วยงานภายนอก) (ร้อยละความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม ที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของเครือข่าย)**	- นวัตกรรมบริการปรับปรุงการบริการ* (หน่วยบริการ) (ร้อยละของการให้บริการที่ปรับปรุงสู่ดิจิทัลเต็มรูปแบบ)**	
7.3 ด้านบุคลากร	 - นวัตกรรมที่เกิดจากบุคลากร - การเรียนรู้และการพัฒนา* - (ดัชนีการพัฒนาศมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากร (digital capability)** (ผลประเมินของ สพร.))	- ความก้าวหน้าและการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่ง - ผลลัพธ์ความผูกพันของบุคลากร	
7.4 ด้านการเป็นต้นแบบ	 - รางวัลที่หน่วยงานของรัฐได้รับจากองค์กรภายนอก - รางวัลที่ได้รับจากจากหน่วยงานภายในระดับกรมและระดับกระทรวง	- ผลจากการนำ Best practice ไปขยายผลภายใน - ตัววัดการจัดอันดับในระดับนานาชาติดีขึ้น - ผลการประเมินจากองค์กรภายนอกในด้านต่าง ๆ	
7.5 ด้านผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม	 - ผลกระทบการดำเนินการในการกิจหลักที่มี - สามารถวัดผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อ - ด้านเศรษฐกิจ - ด้านสังคม - ด้านสาธารณสุข - ด้านสิ่งแวดล้อม	- การบรรลุผลดีร่วมกัน	
7.6 ด้านประสิทธิภาพการจัดการกระบวนการ	 - ต้นทุนที่ลดลงในภาพรวม - นวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการ* (ร้อยละของการปรับปรุงกระบวนการที่ใช้เทคโนโลยี)** - ประสิทธิภาพของกระบวนการ* (Open Data**, Digitized Data)**	- ประสิทธิภาพการเตรียมพร้อมและบรรเทาผลกระทบด้านภัยพิบัติต่าง ๆ	

ภาพที่ ๙ หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ

๑.๓ ความเชื่อมโยงของระบบราชการ ๔.๐ กับเกณฑ์เครื่องมือ PMQA 4.0

เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไปและเป้าหมายการการขับเคลื่อนระบบราชการ ๔.๐ เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สามารถนำมาวิเคราะห์เชื่อมโยงกับคุณลักษณะทั้ง ๓ มิติของราชการ ๔.๐ ได้ ดังนี้



ภาพที่ ๑๐ ความเชื่อมโยงของเกณฑ์ PMQA กับระบบราชการ ๔.๐

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

- **หมวด ๑ การนำองค์การ** ผู้บริหารของส่วนราชการจะต้องมีวิสัยทัศน์ในเชิงยุทธศาสตร์ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของส่วนราชการในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีนโยบายในการเปิดเผยข้อมูล มีความโปร่งใส มุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชน และเข้าใจความสำคัญของการพัฒนาตามแนวทางของระบบราชการ ๔.๐ และถ่ายทอดแนวคิดดังกล่าวไปสู่ผู้บริหารในระดับต่างๆ

- **หมวด ๒ การวางแผนยุทธศาสตร์** ส่วนราชการต้องมีแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Thinking) โดยการนำปัจจัยต่างๆ มาวิเคราะห์ รวมทั้งความเสี่ยงเพื่อกำหนดเป้าประสงค์ ที่ไม่เพียงตอบโจทย์ภาระหน้าที่และบริบทของส่วนราชการเท่านั้น แต่ยังต้องบูรณาการกับยุทธศาสตร์ของประเทศ คำนึงถึงโอกาสในการถ่ายโอนงานสู่ภายนอก เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ คำนึงถึงโอกาสในการสร้างนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และการคาดการณ์ถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากการปรับเปลี่ยนทั้งหลาย

- **หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการข้อมูล** เป็นเรื่องของการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ เพื่อกำหนดตัววัดทั้งระยะสั้นและระยะยาว การแบ่งปันข้อมูลระหว่างส่วนราชการ เอื้อให้สาธารณะเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์และทันการณ์ ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ตอบสนองในเชิงรุก การใช้เครื่องมือการวิเคราะห์และคาดการณ์ที่น่าเชื่อถือ รวมทั้งการป้องกันความปลอดภัยด้านข้อมูลและไซเบอร์

- **หมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ** คือการทำให้ทุกกระบวนการมีความเชื่อมโยงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการออกแบบการทำงานจากต้นน้ำถึงปลายน้ำเพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ลดต้นทุน มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาทดแทนการทำงานในรูปแบบเก่า โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมการแข่งขันและความยั่งยืน

มิติที่ ๒ การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen Centric) มีความสัมพันธ์กับ PMQA ในหมวดที่สำคัญ ได้แก่

- **หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** การใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะมารวบรวมและเรียนรู้ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเข้าใจการเปลี่ยนแปลงความต้องการของประชาชนที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการอย่างทันท่วงที ยกระดับงานบริการด้วยดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ การให้บริการอาจเป็นการวางแผนร่วมกันระหว่างประชาชน และรัฐในการแก้ไขปัญหา (Government Lab) และสร้างบริการที่ให้ความเท่าเทียมและเข้าถึงการบริการแก่ทุกกลุ่ม

- **หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร** ส่วนราชการจะต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรเป็นเชิงรุก ที่ตอบสนองความต้องการและเข้าใจความคาดหวังของประชาชน (Proactive to Customer Needs) การสร้างนวัตกรรมในการบริการ รวมทั้งนวัตกรรมเชิงนโยบายที่แก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชน ใส่ใจคุณภาพ และการให้บริการในแง่มุมของการเป็นเจ้าของธุรกิจ (Public Entrepreneurship)

- **หมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ** ส่วนราชการต้องยกระดับการพัฒนางาน ทั้งกระบวนการหลัก และกระบวนการสนับสนุนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้ดีขึ้น การบริการ ที่มุ่งเน้นให้ประชาชนเข้าถึงการบริการได้สะดวก จนถึงบริการระดับบุคคล กระบวนการทำงานต้องคิดถึงการบูรณาการของการบริการและความเชื่อมโยงกันของหลายๆ หน่วยงานแบบไร้รอยต่อ (Integrated Service, Horizontal Approach) หรือมุ่งเน้นความต้องการของผู้รับบริการเป็นที่ตั้ง การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Digitalized Service Process) โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดแก่ประชาชนและภาคสังคมด้วยต้นทุนที่ลดลงและคุ้มค่า

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

- หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ส่วนราชการจะต้องมีมุมมองและยุทธศาสตร์ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้เป็นองค์การสมรรถนะสูง กำหนดเป้าหมายและแผนงานในการปรับเปลี่ยนสู่องค์การดิจิทัล เชื่อมโยงให้เกิดนวัตกรรมโดยเป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Strategic Collaboration)

- หมวด ๔ การวัด วิเคราะห์และการจัดการความรู้ ระบบสนับสนุนการบริหารข้อมูลและด้านเทคโนโลยีดิจิทัลต้องมีความเหมาะสม ทันสมัย ใช้งานได้ทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ (Digitalization & Administration) การใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะที่มีพร้อมใช้ สร้างขีดความสามารถในการรองรับการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analysis) เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Organizational Learning) และการจัดการนวัตกรรมและองค์ความรู้ในองค์การเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

- หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากรต้องสอดคล้องกับทิศทางการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและเป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มและพร้อมเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาและโจทย์ที่มีความซับซ้อนร่วมกัน มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีใหม่ๆ เป็น (Data Analytic & Digital Competency) ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของความพร้อมเรียนรู้และคุณธรรม จริยธรรม ที่พัฒนาไปควบคู่กัน (Educability & Ethic Ability)

- หมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ การพัฒนากระบวนการให้ทันสมัย คล่องตัว และมีขีดสมรรถนะสูงในปัจจุบัน คือการใช้เทคโนโลยีมาช่วยให้ทุกกระบวนการเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ที่มีขีดสมรรถนะสูงและแข่งขันได้ มีการสร้างนวัตกรรมในทุกกระบวนการเพื่อให้องค์การ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ดีขึ้น มุ่งสู่ระบบปฏิบัติการที่เป็นเลิศ (Operational Excellence)

- การที่จะทำให้การทำงานบรรลุผลดังกล่าวดังอาศัย หมวด ๑ การนำองค์การ คือ ผู้นำต้องเชื่อมโยงและสร้างสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดนวัตกรรมการปรับปรุง (Align and Empower) และบูรณาการไปสู่เพื่อความสำเร็จ แสดงด้วยผลลัพธ์ขององค์การทุกด้านในหมวด ๗ และเกิดผลกระทบที่นำไปสู่การบรรลุยุทธศาสตร์ชาติ และการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และสาธารณสุข

๒. กรอบแนวคิดในการดำเนินการ

๑. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการประเมินตนเอง ตามเกณฑ์การประเมินสถานะหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นมา

๒. สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดกรอบการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดคะแนนการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) โดยกำหนดเป้าหมายขั้นต่ำ ๓๐๐ คะแนน เป้าหมายมาตรฐาน ๔๐๐ คะแนน และเป้าหมายขั้นสูง ๔๗๐ คะแนน

๓. สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (สำนักงาน ปปง.) ได้กำหนดให้การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สำนักงาน ปปง.

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนานองค์กรสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และรองรับการดำเนินงานในรูปแบบดิจิทัล

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ : พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นหน่วยงานที่มีขีดสมรรถนะสูง ทันสมัยและยึดหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑.๑ : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ระดับ ๕ : สำนักงาน ปปง. มีผลคะแนนการประเมินมากกว่าหรือเท่ากับผลคะแนนการประเมินเฉลี่ย ๓ ปีย้อนหลัง

➤ ผลคะแนนการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0)

หมวด	ผลการประเมินจากผู้ตรวจ		
	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘
หมวด ๑ การนำองค์กร	๔๗๙.๑๗	๔๔๒.๐๐	๔๓๓.๓๓
หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์	๔๗๙.๑๗	๕๐๐.๐๐	๔๓๓.๓๓
หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๔๕๘.๓๓	๕๐๐.๐๐	๔๕๐.๐๐
หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	๔๕๘.๓๓	๔๑๘.๐๐	๔๕๐.๐๐
หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร	๔๕๓.๑๓	๔๕๓.๐๐	๔๖๖.๖๗
หมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	๔๖๘.๗๕	๕๐๐.๐๐	๕๐๐.๐๐
หมวด ๗ การบรรลุผลลัพธ์การดำเนินการ	๔๖๓.๓๓	๔๑๓.๓๓	๔๔๖.๖๗
คะแนนรวม (คะแนนเต็ม ๕๐๐ คะแนน)	๔๖๕.๗๔	๔๖๐.๙๐	๔๕๔.๒๙

๓. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สำนักงาน ปปง. มีแผนพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม และสอดคล้องตามเกณฑ์การประเมินสถานะหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0)

๒. เพื่อให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ปปง. สามารถนำกิจกรรมตามแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓. เพื่อให้สามารถติดตาม ประเมินผล เรียนรู้ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานตามวงจรการเรียนรู้ของระบบ PMQA

๔. เป้าหมาย

การดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ ๔.๐ ของสำนักงาน ปปง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จะส่งผลให้สำนักงาน ปปง. บรรลุผลสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการราชการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สำนักงาน ปปง. และกรอบการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ รวมไปถึงช่วยยกระดับการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

บทที่ ๒

แผนพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะ เวลา	เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	พ.ศ. ๒๕๖๘				พ.ศ. ๒๕๖๙				ผลผลิต/ดัชนีความก้าวหน้า	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)		
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.				มิ.ย.	ก.ค.
หมวด ๑ การนำองค์การ																
๑.๑ การจัดทำลักษณะสำคัญขององค์การและการสื่อสารถ่ายทอดทิศทางการนำองค์การไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์การ	๓ เดือน	ธ.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๙											- เพื่อให้บุคลากรของสำนักงาน ปปง. ทุกระดับ มีการรับรู้และเข้าใจทิศทางการนำองค์การของสำนักงาน ปปง. อย่างทั่วถึง	พป.	-
๑.๒ การสื่อสารถ่ายทอดทิศทางองค์การของสำนักงาน ปปง. ๑) ทบทวนแนวทางและช่องทางการสื่อสาร - การถ่ายทอดเป้าหมายและตัวชี้วัดไปสู่ทุกระดับขององค์การ - การสื่อสารถ่ายทอดโดยผู้บริหารทุกระดับ - การสื่อสารถ่ายทอดผ่านช่องทางต่างๆ ที่ทั่วถึง รวดเร็ว และทันการณ์ - การสื่อสารถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ (การกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม) ๒) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมทั้งการรับรู้และเข้าใจทิศทางองค์การ	๓ เดือน	พ.ย. ๖๘	ม.ค. ๖๙											- บุคลากรทุกระดับได้รับทราบ เข้าใจ รวมทั้งนำวิสัยทัศน์และประเด็นยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กรในทิศทางเดียวกัน - รับทราบผลการดำเนินการและปัญหาอุปสรรค เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและการสื่อสารฯ	พป./ นย./ ทุกหน่วยงาน	-
๑.๓ การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใส ๑) วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ที่เป็นข้อบกพร่อง/จุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขของปีที่ผ่านมาและพัฒนาให้ดีขึ้น	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๙											- มีผลการวิเคราะห์ประเด็นข้อบกพร่อง/จุดอ่อนที่จะต้องนำไปแก้ไขตามเกณฑ์การประเมิน ITA	ศปท.	-

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	พ.ศ. ๒๕๖๘ พ.ศ. ๒๕๖๙												ผลผลิต/ดัชนีความก้าวหน้า	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.			
๒) จัดทำมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงาน ปปง. ตามประเด็นข้อบกพร่อง/จุดอ่อน รวมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ ๓) ติดตามและประเมินผลตามมาตรการ/แนวปฏิบัติในการแก้ไขข้อบกพร่อง/จุดอ่อน																- มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงาน ปปง. ตามประเด็นข้อบกพร่อง/จุดอ่อน รวมทั้งผู้รับผิดชอบดำเนินการ - ผลการดำเนินงานตามมาตรการ/แนวปฏิบัติในการแก้ไขข้อบกพร่อง/จุดอ่อน เพื่อนำไปปรับปรุงในปีต่อไป		
๑.๔ การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการแก้ไขปัญหาร่วมกับเครือข่าย และการสร้างนวัตกรรมที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๑) จัดประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการพัฒนานวัตกรรมของสำนักงาน ปปง. เพื่อพิจารณา/จัดทำข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับกระบวนการทำงาน และติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานนวัตกรรมที่นำไปขับเคลื่อนแล้ว ๒) จัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานของคณะทำงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เสนอต่อผู้บริหารทราบ	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๙													- มีข้อเสนอแนะแนวทางในการนำนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการทำงานและการให้บริการ - รายงานผลการดำเนินงานของคณะทำงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	พบ./ทุกหน่วยงาน	-
๑.๕ การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ๑) จัดตั้งคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน และประชุมเพื่อกำหนดนโยบายและแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนภายในสำนักงาน ปปง. ตามหลักเกณฑ์การประเมินผลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ๒) จัดทำแผนปฏิบัติการด้านสิทธิมนุษยชนของสำนักงาน ปปง. และดำเนินการตามแผนฯ ๓) รายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ ให้ผู้บริหารทราบ	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๙													- มีคณะทำงานฯ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนภายในสำนักงาน ปปง. - มีนโยบายและแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของสำนักงาน ปปง.	สลก.	-

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	พ.ศ. ๒๕๖๘												ผลผลิต/ดัชนีความก้าวหน้า	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.			
๑.๖ การยกระดับความเป็นเลิศสู่รางวัลเกียรติยศระดับสากล เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและวัฒนธรรมแห่งความเป็นเลิศ ๑) กอง/ศูนย์/กลุ่ม ที่ได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก หรือจากการร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น/ การสมัครขอรับรางวัลจากหน่วยงานต่างๆ รายงานผลให้ พบ. ทราบ ๒) พบ. จัดทำรายงานสรุปผลรางวัลที่สำนักงาน ปปง. ได้รับให้ผู้บริหารทราบ เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติ ๓) พบ. แจ่งเวียนรายงานฯ ให้ทุกหน่วยงานในสังกัด สำนักงาน ปปง. ทราบ และเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ ผ่านช่องทางออนไลน์	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๙													- สำนักงาน ปปง. ได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับองค์กร และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน	ทุกหน่วยงาน	-
๑.๗ การขยายผลรางวัลเลิศรัฐ สาขาบริการภาครัฐ เพื่อเตรียมความพร้อมในการสมัครรางวัลในปีถัดไป ๑) กอง/ ศูนย์/ กลุ่ม จัดทำข้อมูลตามแบบฟอร์มการสมัครขอรับรางวัลเลิศรัฐ สาขาบริการภาครัฐ (ประกอบด้วย ๕ ประเภท ได้แก่ นวัตกรรมบริการ ขยายผลมาตรฐานการบริการ บูรณาการข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล ยกระดับบริการตอบใจตรงใจ และขับเคลื่อนเห็นผล) หน่วยงานละ ๑ ผลงาน ๒) จัดส่งให้ พบ. ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ เพื่อ พบ. จะได้พิจารณาคัดเลือกผลงานที่เป็นไปตามเกณฑ์ส่งสมัครขอรับรางวัลฯ ในปีถัดไป	๒ เดือน	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙													- สำนักงาน ปปง. มีการขยายผลความสำเร็จในการสมัครขอรับรางวัลเลิศรัฐ สาขาบริการภาครัฐ	ทุกหน่วยงาน	-
หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์																		
๒.๑ การจัดทำและถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สำนักงาน ปปง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๑) จัดทำแนวทางการติดตามและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สำนักงาน ปปง.	๑๐ เดือน	ธ.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๙													- เพื่อให้สำนักงาน ปปง. มีแนวทางการติดตามและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สำนักงาน ปปง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และสื่อสารสู่การปฏิบัติไปยัง	นย.	-

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	พ.ศ. ๒๕๖๘ พ.ศ. ๒๕๖๙												ผลผลิต/ดัชนีความก้าวหน้า	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.			
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่รองรับแผนยุทธศาสตร์ฯ และมีการกำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ๒) ถ่ายทอดและสื่อสารแนวทางการติดตามและประเมินผล แผนยุทธศาสตร์ฯ ให้แก่บุคลากรทุกระดับ รวมถึงมีการเผยแพร่ ทั้งภายในและภายนอกผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓) กำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแนวทางการ ติดตามและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ฯ ๔) สรุปผลการดำเนินการตามแนวทางการติดตาม และประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ฯ เสนอต่อผู้บริหารรับทราบ/ เร่งรัดการดำเนินการ																ทุกกลุ่ม ทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ		
๒.๒ การทบทวนและวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์และแผน ปฏิบัติราชการ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สำนักงาน ปปง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๑) มีการคาดการณ์แนวโน้มผลการดำเนินการตาม ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ๒) มีการปรับแผนปฏิบัติการในส่วนของบางกิจกรรม/ โครงการที่ไม่บรรลุผลสำเร็จให้มีการปรับปรุงผลการดำเนินการ ให้ดีขึ้น และมีการปรับแผนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐาน ของการคาดการณ์ถึงแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น ๓) มีการรวบรวมผลการปรับแผนปฏิบัติการ การปรับ แผนการใช้งบประมาณของทุกหน่วยงานเพื่อรายงาน ต่อผู้บริหารต่อไป	๑๐ เดือน	ธ.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๙													- เพื่อให้สำนักงาน ปปง. มีแผนที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้	นย.	-
๒.๓ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และการสร้างโอกาสในการตรวจพบอาชญากรรมทางการเงิน รูปแบบใหม่																		

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	พ.ศ. ๒๕๖๘		พ.ศ. ๒๕๖๙								ผลผลิต/ดัชนีความก้าวหน้า	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.
๑) ระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงาน ปปง. (AMGOAL) ๑.๑) ปรับปรุงหรือพัฒนาระบบ AMGOAL	๕ เดือน	ต.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๙													- มีระบบ AMGOAL สำหรับใช้ในการติดตามการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	ศท./ นาย./ พบ.	-
๑.๒) จัดฝึกอบรมการใช้งานระบบ AMGOAL เพื่อให้กอง/ ศูนย์/ กลุ่ม นำไปใช้ในการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ๑.๓) ติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ผ่านระบบ AMGOAL และจัดทำสรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมเสนอผู้บริหาร เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ	๗ เดือน	มี.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙													- บุคลากรสำนักงาน ปปง. สามารถใช้งานระบบ AMGOAL ในการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด - เจ้าหน้าที่ นาย. สามารถติดตามผลการดำเนินงานฯ ผ่านระบบ AMGOAL และสรุปรายงานผลการดำเนินงานฯ เสนอผู้บริหาร	ศท./ นาย./ ทุกหน่วยงาน	-
๒) โครงการพัฒนาระบบผู้เชี่ยวชาญปัญญาประดิษฐ์สนับสนุนภารกิจ AML/CFT อัจฉริยะ ๒.๑) ดำเนินการจัดประชุมตามโครงการฯ ๒.๒) บริหารจัดการและตรวจสอบการดำเนินงานโครงการฯ ๒.๓) รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการฯ เสนอผู้บริหาร	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๙													- มีระบบผู้เชี่ยวชาญปัญญาประดิษฐ์สนับสนุนภารกิจ AML/CFT อัจฉริยะที่สามารถให้บริการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนและต่อยอดจากระบบงานเดิมที่มีอยู่ได้ และรองรับการเรียนรู้และพัฒนาแบบจำลอง (Model) ต่อยอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ศท.	-
หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย																		
๓.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศความต้องการ/ ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการดำเนินงานของสำนักงาน ปปง. ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ๑) ทบทวนกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในปัจจุบัน ๒) วิเคราะห์ จำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๙													- ข้อมูลการจำแนกผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม เพื่อนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการดำเนินงานของสำนักงาน ปปง. ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนยุทธศาสตร์ และการปรับปรุงผลผลิต การบริการ และกระบวนการดำเนินงาน	สกก./ นาย./ กส./ คพ./ บส.	-

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	พ.ศ. ๒๕๖๘		พ.ศ. ๒๕๖๙										ผลผลิต/ดัชนีความก้าวหน้า	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.			
๓) วิเคราะห์ความต้องการ/ ความคาดหวังที่มีต่อผลผลิตและงานบริการ เพื่อกำหนดผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอนาคต ๔) ประมวลสารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อปรับปรุงฐานข้อมูลและสื่อสารถ่ายทอดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปวางแผนยุทธศาสตร์และปรับปรุงผลผลิต/กระบวนการทำงาน																		
๓.๒ การประเมินผลช่องทางการสื่อสารและการให้บริการ ๑) จัดทำแบบสำรวจการประเมินช่องทางการสื่อสารและการให้บริการ ๒) นำผลการประเมินฯ มาวิเคราะห์และพิจารณาปรับปรุงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและการให้บริการ ๓) ทบทวน/ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ช่องทางดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วกัน	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๙	←-----→										- ช่องทางการสื่อสารที่สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	สกก./ นย./ กส./ คพ./ บส.	-		
๓.๓ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๙	←-----→										- มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อรองรับความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ศท./ ทุกหน่วยงาน	-		
๓.๔ การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๑) ทบทวนและกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะประเมินความพึงพอใจและความผูกพัน ๒) ทบทวนแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพัน ๓) สำรวจความพึงพอใจและความผูกพัน รวมทั้งรับฟังความคิดเห็น/ ความต้องการจากช่องทางต่างๆ	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๙	←-----→										- ข้อมูลความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงสร้างวัฒนธรรม และยกระดับการให้บริการ รวมถึงกระบวนการทำงานที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	นย./ กส./ คพ./ บส.	-		

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะ เวลา	เริ่ม ต้น	สิ้น สุด	พ.ศ. ๒๕๖๘				พ.ศ. ๒๕๖๙								ผลผลิต/ดัชนีความก้าวหน้า	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.				
๔) จัดทำรายงานเสนอผู้บริหาร และเวียนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบ																			
๓.๕ การส่งเสริมการนำนวัตกรรมการบริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาพรวมและพัฒนาต่อยอดให้ตอบสนองเฉพาะกลุ่ม/ บุคคล - ปิงปประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ผลักดันการใช้งานระบบประมูลขายทอดตลาดทรัพย์สินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (AMLO e-Auction)	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๙	←												→	- มีนวัตกรรมการบริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาพรวม และพัฒนาต่อยอดให้ตอบสนองเฉพาะกลุ่ม/บุคคล	บส.	-
หมวด ๔ การวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้																			
๔.๑ การวิเคราะห์และทบทวนผลจากข้อมูลและตัววัดที่รวบรวมเพื่อการแก้ปัญหาในกระบวนการต่างๆ ๑) มีการรวบรวมข้อมูลและตัววัด/ ตัวชี้วัดที่สำคัญเพื่อนำไปใช้ในการค้นหาสาเหตุที่ไม่สามารถดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมาย รอบ ๖ เดือน/ ๑๒ เดือน เช่น ระดับองค์การ ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล ๒) มีการวิเคราะห์ข้อมูลและตัววัด โดยเปรียบเทียบผลการดำเนินการกับค่าเป้าหมายเพื่อใช้ในการติดตามและแก้ไขปัญหาของกระบวนการต่างๆ ๓) จัดทำรายงานสรุปสาเหตุของปัญหาที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย รวมถึงเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาในเชิงนโยบายและการปรับยุทธศาสตร์	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๙	←												→	- เพื่อให้สำนักงาน ปปง. มีการวิเคราะห์ผลจากข้อมูลและตัววัดที่รวบรวมในส่วนราชการเพื่อการแก้ปัญหาในกระบวนการต่างๆ ในสำนักงาน ปปง.	นย.	-
๔.๒ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงาน ปปง. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้มีการพัฒนา/ ปรับปรุงระบบฯ อาทิ ๑) การพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงาน ปปง. (AMGOAL)	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๙	←												→	- มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงาน ปปง.	ศท.	-

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะ เวลา	เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	พ.ศ. ๒๕๖๘				พ.ศ. ๒๕๖๙							ผลผลิต/ดัชนีความก้าวหน้า	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.		
๒) โครงการพัฒนาระบบผู้เชี่ยวชาญปัญญาประดิษฐ์สนับสนุนภารกิจ AML/CFT อัจฉริยะ																				
๔.๓ การกำหนดแนวทางการจัดการความรู้และรายงานการจัดการความรู้ของสำนักงาน ปปง. ๑) มีการแต่งตั้งคณะทำงานด้านการจัดการความรู้ของสำนักงาน ปปง. ๒) มีการทบทวนหรือจัดทำกระบวนการจัดการความรู้และจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนักงาน ปปง. ที่ครอบคลุม ๘ ขั้นตอนหลัก ดังนี้ ๑) การบ่งชี้ความรู้หรือการค้นหาความรู้ ๒) การสร้างและการแสวงหาความรู้ ๓) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ๕) การเข้าถึงความรู้ ๖) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ ๗) การเรียนรู้ภายในหน่วยงาน และ ๘) การยกย่องชมเชยและให้รางวัล ๓) มีการสื่อสาร/สร้างความเข้าใจแนวทางการจัดการความรู้ และรายงานการจัดการความรู้ให้แก่บุคลากรทุกระดับ ๔) มีการสรุปผลการดำเนินงานตามแนวทางการจัดการความรู้ และรายงานการจัดการความรู้ประจำปี ที่แสดงถึงว่ามี การนำข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องไปทำประโยชน์ต่อยอดการเรียนรู้ภายใน	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๙	←											→	- เพื่อให้สำนักงาน ปปง. มีกระบวนการจัดการความรู้ และรายงานการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนา และต่อยอดการพัฒนาของบุคลากรสำนักงาน ปปง.	นย./ คณะทำงาน KM	-		
๔.๔ การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ของสำนักงาน ปปง.	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๙	←													→	- มีนวัตกรรมที่สามารถนำมาปรับปรุงการทำงานและสามารถนำไปขยายผลได้อย่างน้อย ๑ นวัตกรรม	นย./ คณะทำงาน KM/ พบ./ ทุกหน่วยงาน	-
๔.๕ การยกระดับความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ เพื่อป้องกันการโจมตีทางไซเบอร์ และการลักลอบเข้าถึงข้อมูลหรือทำลายข้อมูล	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๙	←													→	- ระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีสารสนเทศมีความปลอดภัย	ศท.	-

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะ เวลา	เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	พ.ศ. ๒๕๖๘			พ.ศ. ๒๕๖๙								ผลผลิต/ดัชนีความก้าวหน้า	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.	
๑) ดำเนินการตาม พ.ร.บ.การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. ๒๕๖๒ หรือตามหน่วยงานกำกับ ๒) ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรสำนักงาน ปปง. พึงระวังภัยคุกคาม ตลอดจนวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้อง อย่างสม่ำเสมอหรือเท่าทันสถานการณ์ ๓) กำหนดแนวทางดำเนินการและรักษาความมั่นคงปลอดภัยให้กับระบบเครือข่าย และเทคโนโลยีสารสนเทศ ๔) กำหนดและตรวจสอบสิทธิการใช้งานของบุคลากรสำนักงาน ปปง. ในการเข้าใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน ๕) ติดตามและเฝ้าระวัง ตรวจจับการบุกรุกจากการโจมตีระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีสารสนเทศ																			
หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร																			
๕.๑ การประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร ๑) กำหนดแนวทางหรือหลักเกณฑ์การประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากรของสำนักงาน ปปง. ๒) ดำเนินการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากรของสำนักงาน ปปง. ๓) สรุปผลการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากรของสำนักงาน ปปง.	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๙	←												→	- เพื่อให้สำนักงาน ปปง. มีผลการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากรที่จำเป็นต้องมีในแต่ละระดับ - เพื่อตอบสนองต่อบทบาทภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต	สลก. (บค.)	-
๕.๒ การวางแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้งของสำนักงาน ปปง. และการรายงานผลการดำเนินการตามแผนดังกล่าว	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๙	←												→	- เพื่อให้สำนักงาน ปปง. มีระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม	สลก. (บค.)	-
๕.๓ การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการจัดทำแผนพัฒนาความผูกพันและความผูกพันของข้าราชการและพนักงานราชการสำนักงาน ปปง.	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๙	←												→	- เพื่อให้เกิดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามแผนพัฒนาความผูกพันและความผูกพันของข้าราชการและพนักงานราชการสำนักงาน ปปง.	สลก. (บค.)	-

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะ เวลา	เริ่ม ต้น	สิ้นสุด	พ.ศ. ๒๕๖๘												พ.ศ. ๒๕๖๙	ผลผลิต/ดัชนีความก้าวหน้า	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.					
๕.๔ การประเมินความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน ปปง. ๑) ศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันเพื่อกำหนดองค์ประกอบความผูกพัน ๒) ประเมินความผูกพันของบุคลากร โดยใช้แบบประเมินผลเพื่อหาระดับความผูกพันและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กร ๓) จัดทำรายงานสรุปการประเมินความผูกพันของบุคลากร เพื่อวางแผนสร้างความผูกพัน ๔) นำผลประเมินความผูกพันมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงาน ปปง. ๕) เสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนฯ และแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปปง. ทราบและดำเนินการ/ ติดตามผลการดำเนินการตามแผนฯ และนำข้อเสนอแนะไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงแผนฯ ต่อไป	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๙	←												→	- มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากร และสามารถจัดระดับความผูกพัน และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน ปปง. - มีแผนสร้างความผูกพันบุคลากรสำนักงาน ปปง.	สลก. (บค.)	-	
๕.๕ มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์และสมรรถนะหลักขององค์กร ๑) กำหนดประเด็นหลักด้านการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์/ สมรรถนะหลักของสำนักงาน ปปง. ๒) รวบรวมข้อมูลที่เป็นปัจจัยนำเข้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓) วิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญที่จะช่วยสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๔) ศึกษาตัวแบบการพัฒนาองค์กรที่คล้ายคลึงกันเพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่น (Best Practices) สนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๙	←													→	- มีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์และสมรรถนะหลักขององค์กร - บุคลากรของสำนักงาน ปปง. ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน โดยแต่ละสายงานเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อยร้อยละ ๖๐ (อย่างน้อย ๔ สายงาน)	นย. (สพบ.)	-

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา	เริ่มต้น	สิ้นสุด	พ.ศ. ๒๕๖๘ พ.ศ. ๒๕๖๙												ผลผลิต/ดัชนีความก้าวหน้า	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) กำหนดรายละเอียดวิธีการพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัด แผนพัฒนาบุคลากร และโครงการ หลักสูตร และกิจกรรม ตามแผนฯ ๖) กำหนดเป็นแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อผลักดัน ให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จและสอดคล้อง ตามตัวชี้วัด																		
๕.๖ มีการพัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความคิดเชิงวิฤตที่พร้อมรับ กับปัญหาที่มีความซับซ้อน โดยส่งผู้นำเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรต่างๆ ๑) ตรวจสอบหลักสูตรที่สำนักงาน ก.พ. ให้การรับรอง ว่าเป็นหลักสูตรนักบริหารระดับสูง ๒) จัดทำรายละเอียด/สรุปหลักสูตรเสนอผู้บริหาร พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการแจ้งเวียน ๓) แจ้งเวียนกอง/ศูนย์/กลุ่ม เพื่อพิจารณาสมัคร เข้ารับการอบรม ๔) เสนอผู้บริหารพิจารณาส่งข้าราชการเข้ารับการอบรม หลักสูตรนักบริหารระดับสูง ๕) จัดทำหนังสือส่งรายชื่อผู้เข้าร่วมการอบรม	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๙	←												- ผู้นำมีความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความคิดเชิงวิฤตที่จะพร้อมรับกับปัญหาที่มีความซับซ้อน โดยผ่านการอบรมฯ ร้อยละ ๘๐	สลก. (บค.)	-
หมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ																		
๖.๑ พัฒนานวัตกรรม/นำดิจิทัลมาใช้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๙	←												- มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน	ศท./ทุกหน่วยงาน	-
๖.๒ ทบทวนแผนดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง สำหรับการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิฤต (Business Continuity Plan – BCP) ของสำนักงาน ปปง.	๑๒ เดือน	ต.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๙	←												- มีแผนดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องฯ ที่มีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน	พบ./ สลก.	-

บทที่ ๓

การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ ๔.๐ ของสำนักงาน ปปง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยกำหนดให้กอง/ศูนย์/กลุ่ม ที่ดำเนินกิจกรรม/ขั้นตอนตามแผนพัฒนาองค์การฯ ดำเนินการ ดังนี้

๑. รายงานผลสำเร็จการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ ๔.๐ ของสำนักงาน ปปง. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รวมถึงปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์การฯ รอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน ลงในแบบรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การฯ และส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายในกำหนดระยะเวลา ดังนี้

๑) รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙) ภายในวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๙

๒) รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙) ภายในวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๙

๒. กลุ่มพัฒนาระบบบริหารดำเนินการสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์การฯ และนำเสนอเลขาธิการ ปปง. ทราบ ดังนี้

๑) รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙

๒) รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๙

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. ๒๕๖๙

แบบรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
 รอบ.....เดือน

กอง/ศูนย์.....

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

* ในช่องสถานะการดำเนินงานตามแผนฯ (อยู่ระหว่างดำเนินการ/ ดำเนินการแล้วเสร็จ) โปรดระบุรายละเอียดผลการดำเนินงานตามแผนฯ

ภาคผนวก ค

รายงานป้อนกลับ (Feedback Report)

รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ ประจำปี ๒๕๖๘

รายงานป้อนกลับ (Feedback Report) รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ปี ประจำปี 2568
ขั้นตอนที่ 2 การตรวจเอกสารรายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์กร (Application Report)

หน่วยงาน สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน คะแนนรวม 371.0

ส่วนที่ 1 ผลการพิจารณา

จากการพิจารณารายงานผลการดำเนินการ (Application Report) โดยคณะทำงานตรวจประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปรากฏว่า มีผลการพิจารณา ไม่ผ่าน เกณฑ์การสมัครรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ซึ่งมีผลคะแนนรวม เท่ากับ 371.0 คะแนน โดยประเด็นที่เป็นจุดเด่น และโอกาส ในการปรับปรุง เพื่อการพัฒนา มีรายละเอียด ดังนี้

หมวด 1	การนำองค์กร		ระดับการประเมิน	333.3
จุดแข็งที่แสดงถึงการเป็นราชการ 4.0		จุดที่ยังต้องปรับปรุงเพื่อนำไปสู่การเป็นราชการ 4.0		
1.1 ระบบการนำองค์กรที่สร้างความยั่งยืน				
		ควรสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นผ่านการกำหนดนโยบายและแผนงาน เพื่อให้เกิดความยั่งยืน		
1.2 ระบบการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพและสร้างความโปร่งใส				
		- ควรมีการติดตาม ตรวจสอบเชิงรุก และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการค้นหาประเด็นที่มีความเสี่ยง - ควรมีการประเมิน ปรับปรุงระบบการกำกับดูแลเพื่อสร้างต้นแบบการกำกับดูแลให้เกิดความโปร่งใสทุกระดับ และได้รับการยอมรับในระดับประเทศ/นานาชาติ		
1.3 คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและการมุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์				
		- ควรมีการติดตามการเปลี่ยนแปลงของตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์และผลกระทบในภาพใหญ่เพื่อวางมาตรการการดำเนินการเชิงรุก และใช้เครือข่ายเฝ้าระวังเพื่อการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ โดยใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะ		
หมวด 2	การวางแผนเชิงกลยุทธ์		ระดับการประเมิน	366.7
จุดแข็งที่แสดงถึงการเป็นราชการ 4.0		จุดที่ยังต้องปรับปรุงเพื่อนำไปสู่การเป็นราชการ 4.0		
2.1 แผนยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองความท้าทายและสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง				

		ควรมีแผนในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล/นวัตกรรมเพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันและสร้างโอกาสเชิงกลยุทธ์ใหม่ๆ ที่นำไปสู่ประโยชน์สุขของประชาชนและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจนและต่อเนื่อง	
2.2 การขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว สอดคล้องพันธกิจและยุทธศาสตร์ประเทศ			
		ควรบูรณาการแผนปฏิบัติราชการกับแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและการใช้ทรัพยากร บนพื้นฐานของการใช้ทรัพยากรและข้อมูลร่วมกัน - ควรมีแผนงานที่สร้างการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มโอกาสให้สร้างนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	
2.3 การติดตามการเปลี่ยนแปลง การปรับแผน และการรายงานผล			
		ควรมีการจัดการเชิงรุกและวิเคราะห์ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุขเพื่อปรับแผนให้ทันเวลา และกำหนดแนวทางการรับมือกับสถานการณ์ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อเป้าหมายระยะยาว - ควรมีการติดตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวมาทำการวิเคราะห์ มีการเตรียมความพร้อมเพื่อปรับแผนให้มีความยืดหยุ่นรองรับสถานการณ์และโอกาส - ควรรนำเทคโนโลยีอัจฉริยะมารวบรวมและประเมินผลข้อมูลและสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	
หมวด 3	การให้ความสำคัญกับผู้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		ระดับการประเมิน 333.3
จุดแข็งที่แสดงถึงการเป็นราชการ 4.0		จุดที่ยังต้องปรับปรุงเพื่อนำไปสู่การเป็นราชการ 4.0	
3.1 ระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อการให้บริการและการเข้าถึง			
		- ควรบูรณาการสารสนเทศจากภายในและภายนอกเพื่อวิเคราะห์และเข้าใจปรากฏการณ์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเพื่อสร้างกลไกในเข้าถึงการรับบริการและข้อมูลข่าวสารของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แต่ละกลุ่มที่มีความหลากหลาย และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อตอบสนองประชาชนและกลุ่มได้อย่างเหมาะสม	
3.2 การปรับปรุงและการสร้างนวัตกรรมบริการและตอบสนองความต้องการ			

		-ควรนำผลการประเมินต่างๆ ได้แก่ ผลการประเมินความพึงพอใจ /ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน รวมทั้งการเทียบเคียงการบริการกับผู้ให้บริการที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมาวิเคราะห์เพื่อค้นหาโอกาสในการแก้ปัญหาเชิงรุก และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่คำนึงถึงคุณค่าของผู้รับบริการตลอดต้นน้ำจรดปลายน้ำ โดยออกแบบบริการเชื่อมโยงอย่างต่อเนื่อง -ควรใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างนวัตกรรมการให้บริการที่มีความคล่องตัวตามความแตกต่างและความต้องการเฉพาะบุคคล	
3.3 การมุ่งเน้นประชาชน			
		-ควรมีกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนเชิงรุก รวดเร็ว ทันการณ์ และเกิดประโยชน์ นำผลการแก้ไขข้อร้องเรียนมาวิเคราะห์ เพื่อค้นหาโอกาสในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาเชิงรุก เช่น มีระบบการจัดการข้อร้องเรียน มีคณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียน - ควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อช่วยลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อความสะดวกในการเข้าถึงบริการ	
หมวด 4	การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้		ระดับการประเมิน
จุดแข็งที่แสดงถึงการเป็นราชการ 4.0		333.3	
จุดที่ยังต้องปรับปรุงเพื่อนำไปสู่การเป็นราชการ 4.0			
4.1 การใช้ฐานข้อมูลและการกำหนดตัววัดเพื่อการติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ			
		ควรมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการจากข้อมูลและตัววัดที่กำกับในทุกระดับโดยเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายหรือค่าเทียบเคียงเพื่อแก้ไขและปรับปรุงกระบวนการทำงานเชิงรุก -ควรใช้ข้อมูลขนาดใหญ่(Big data) และการวิเคราะห์สารสนเทศ เพื่อวิเคราะห์ ทบทวนหาสาเหตุของปัญหาและนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการแก้ปัญหาและตอบสนองต่อสถานการณ์อย่างทันทั่วทั้งที่ สนับสนุนการตัดสินใจเพื่อส่งผลลัพธ์และตัววัดในการดำเนินการดีขึ้น	
4.2 การบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ การดูแลความเสี่ยงด้านข้อมูลและระบบความมั่นคงทางไซเบอร์			
		ควรทบทวนระบบความปลอดภัยและมาตรการการป้องกันภัยของฐานข้อมูลและของระบบไซเบอร์ เพื่อปรับปรุงระบบให้มีความไวต่อภัยที่อาจเกิดขึ้นจากผู้ภายในหรือภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	
4.3 การใช้องค์ความรู้ของส่วนราชการในการแก้ปัญหา เรียนรู้และเพื่อพัฒนาส่วนราชการ			

		- ควรมีการวิเคราะห์เชื่อมโยงกับข้อมูลและองค์ความรู้ของส่วนราชการกับองค์ความรู้และสารสนเทศจากภายนอกองค์กร ได้แก่ กลุ่มลูกค้า เครือข่าย คู่ความร่วมมือ มาใช้ในการเรียนรู้ ต่อยอดแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม - ควรกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ควบคู่กับเครื่องมือทางเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการนำไปใช้ รวมทั้งการสร้างโอกาสทางนวัตกรรม	
หมวด 5	การมุ่งเน้นบุคลากร	ระดับการประเมิน	366.7
จุดแข็งที่แสดงถึงการเป็นราชการ 4.0		จุดที่ยังต้องปรับปรุงเพื่อนำไปสู่การเป็นราชการ 4.0	
5.1 ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ			
		- ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของตนเองและพัฒนาความสามารถของตนในระยะยาว ตามสมรรถนะของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน และเตรียมการเมื่อภาระงานถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลพลิกโฉม - ควรมีการบูรณาการงานบริหารบุคลากรกับการปรับปรุงการทำงานของทุกกระบวนการเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างนวัตกรรมการทำงานรูปแบบใหม่ๆ รวมทั้งการประสานงานในแนวนอนกับหน่วยงานอื่นๆ	
5.2 วัฒนธรรมการทำงานที่ดี คล่องตัว รับผิดชอบ สู้งานเกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง			
		-ควรส่งเสริมให้เกิดการใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะและเครื่องมือใหม่ๆ ในการสนับสนุนการทำงานที่เชื่อมโยงเปิดกว้างเกิดการสื่อสารที่ฉับไว ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนโอกาสในการสร้างนวัตกรรม - ควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เช่น ความพร้อมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีการสร้างนวัตกรรม มีความร่วมมือร่วมใจกันกับเครือข่ายภายนอกครอบคลุมในทุกมิติ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ	
5.3 ระบบการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากร			
		ควรมีแผนการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในระดับต่างๆ ให้สอดคล้องกับความท้าทาย การเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม	

หมวด 6	การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	ระดับการประเมิน	400.0
จุดแข็งที่แสดงถึงการเป็นราชการ 4.0		จุดที่ยังต้องปรับปรุงเพื่อนำไปสู่การเป็นราชการ 4.0	
6.1 การออกแบบและการจัดการกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบนำสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ			
	ควรแสดงกระบวนการทำงานที่บูรณาการความร่วมมือกับเครือข่าย ที่มีการออกแบบโดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ แบบ end to end process โดยเชื่อมโยงกับหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตลอดกระบวนการ		
6.2 การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิต กระบวนการ และบริการ			
	ควรแสดงนวัตกรรมของการบริการและกระบวนการระดับองค์กรที่เกิดจากความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจาก ทุกภาคส่วน ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และภาคธุรกิจ เช่น นวัตกรรมด้านนโยบาย นวัตกรรมจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลกระทบสูง -		
6.3 การมุ่งเน้นประสิทธิผล ทั้งองค์กร และผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ประเทศ			
	ควรมีการวางแผนจัดการกับภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน โดยการเตรียมความพร้อมทั้งระดับองค์กรและระดับปฏิบัติการ และบูรณาการกระบวนการต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกเพื่อรับมือกับผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดทอนความเสียหาย และควรเตรียมการเชิงรุก		

[illegible]

7.2	ตัวชี้วัดด้านผู้รับบริการ และประชาชน										480	500		
เป็นการวัดผลด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชนจากการบริการหน่วยงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน การเติบโตของโครงการที่มุ่งเน้นประโยชน์แก่กลุ่มผู้รับบริการ การสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือ														
1	ความพึงพอใจของกลุ่มลูกค้าหลัก	ร้อยละความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานในภาพรวมของสำนักงาน ปปง.	ร้อยละ	ค่ามากที่สุด	83.00	76.71	88.89	92.31	111		500	500		
		ความเห็นของผู้ตรวจ												
		ร้อยละเฉลี่ยของความพึงพอใจในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมาย AML/CFT/CPF ของภาคเอกชนผู้มีหน้าที่รายงานการทำธุรกรรม	ร้อยละ	ค่ามากที่สุด	80.00	77.00	79.83	88.08	110		500	500		
		ความเห็นของผู้ตรวจ												
		ร้อยละความพึงพอใจของผู้เสียหายที่มีต่อการกระบวนการยื่นคำร้องขอคุ้มครองสิทธิในฐานะผู้เสียหาย	ร้อยละ	ค่ามากที่สุด	67.00	65.10	68.75	74.40	111				500	500
		ความเห็นของผู้ตรวจ												
2	นวัตกรรมการปรับปรุงการบริการ													
3	การแก้ไขเรื่องร้องเรียน													

4	เครือข่ายความร่วมมือ	ร้อยละความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม ที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของเครือข่าย	ร้อยละ	ค่ามากดี	4.06	2.06	6.06	4.76	117	- เป็นการวัดจำนวนความร่วมมือการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทางการเงิน และข้อมูลด้าน AML/CFT/CPF ทั้งในและต่างประเทศที่เพิ่มขึ้น โดยมีผลการดำเนินงาน ปี 2565 (99 เรื่อง)/ ปี 2566 (105 เรื่อง) และ ปี 2567 (110 เรื่อง) - เป้าหมายเป็นค่าเฉลี่ย 2 ปี (2565 และ 2566)	500	500
		ความเห็นของผู้ตรวจ										
5	ความเชื่อมั่นของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการดำเนินการของส่วนราชการ	ร้อยละความเชื่อมั่นของผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการปฏิบัติงานและการดำเนินคดีของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ปปง. ที่ยึดหลักกฎหมายอย่างเคร่งครัด	ร้อยละ	ค่ามากดี	89.11	88.24	89.97	93.93	105	เป้าหมายเป็นค่าเฉลี่ย 2 ปี (2565 และ 2566)	400	500
		ความเห็นของผู้ตรวจ										
7.3	ตัวชี้วัดด้านบุคลากร										500	500
เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินการด้านการบริหารบุคลากร การสร้างความก้าวหน้า การเรียนรู้ การพัฒนา และการรวมพลังของบุคลากรในการทำงานร่วมกันของทั้งภายในหน่วยงานและข้ามหน่วยงาน เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีและส่วนราชการที่มีสมรรถนะสูง												
1	นวัตกรรมที่เกิดจากบุคลากร (ผลการดำเนินการที่สำเร็จในปีที่ประเมิน)	จำนวนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่บุคลากรของสำนักงาน ปปง. เป็นผู้ออกแบบหรือพัฒนาเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ	ระบบ	ค่ามากดี	3.00	2.00	3.00	4.00	133	ปี 2567 : 1) ระบบผู้เชี่ยวชาญประเด็นด้านกฎหมายฟิสิกส์ (Expert System in AI-AMLO Laws) 2) ระบบติดตามชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ปปง. (KPIMS) 3) ระบบคัดกรองผู้ใช้งาน Mobile Banking ที่ครอบคลุมหลายภาษาแล้ว (Sim Screening) (ดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทางเทคโนโลยี พ.ศ. 2566) 4) ระบบรองรับการ Upload และ Download ข้อมูลผ่าน SFTP และ HTTPS เพื่อการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลผู้ใช้งาน Mobile Banking (ดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทางเทคโนโลยี พ.ศ. 2566)	500	500
		ความเห็นของผู้ตรวจ										

2	การเรียนรู้และผลการพัฒนา	ร้อยละการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ ภาครัฐด้านดิจิทัล (ดำเนินการสำรวจโดย สพร.)	ร้อยละ	ค่ามากที่สุด	40.77	43.95	37.58	54.22	133	เป้าหมายเป็นค่าเฉลี่ย 2 ปี (2565 และ 2566)	500	500
		ความเห็นของผู้ตรวจ										
		ร้อยละของบุคลากรสำนักงาน ปปง. ที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับสมร รณะหลักขององค์กร	ร้อยละ	ค่ามากที่สุด	51.18	53.65	48.71	73.60	144	เป้าหมายเป็นค่าเฉลี่ย 2 ปี (2565 และ 2566)	500	500
		ความเห็นของผู้ตรวจ										
3	ความก้าวหน้าและการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรที่ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	คน	ค่ามากที่สุด	6.00	6.00	2.00	13.00	217		500	500
		ความเห็นของผู้ตรวจ										
4	ความผูกพันของบุคลากร	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรจากผล การสำรวจประจำปี	ร้อยละ	ค่ามากที่สุด	83.51	77.60	89.41	92.10	110	เป้าหมายเป็นค่าเฉลี่ย 2 ปี (2565 และ 2566)	500	500
		ความเห็นของผู้ตรวจ										
7.4	ตัวชี้วัดด้านการเป็นต้นแบบ										380	380
เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินการบรรลุเป้าหมายด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีหรือการเป็นต้นแบบของผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงาน												
1	รางวัลที่ได้รับจากภายนอก	จำนวนรางวัลที่ได้รับจากหน่วยงานภา ภายนอก	รางวัล	ค่ามากที่สุด	7.00	6.00	7.00	8.00	114		500	500
		ความเห็นของผู้ตรวจ										

2	การนำ Best Practices ไปขยายผลภายในองค์กร	จำนวนนวัตกรรมที่นำไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานของสำนักงาน ปปง. ซึ่งสามารถนำไปต่อยอดขยายผลภายในสำนักงาน ปปง. และขยายผลไปยังหน่วยงานภายนอก	นวัตกรรม	ค่ามากที่สุด	3.00	1.00	3.00	4.00	133		500	500
		ความเห็นของผู้ตรวจ										
3	รางวัลที่ได้รับจากส่วนราชการระดับกรม/ระดับกระทรวง											
4	ผลการประเมินจากองค์กรภายนอกในด้านต่าง ๆ	ร้อยละคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	ร้อยละ	ค่ามากที่สุด	91.42	95.04	87.80	89.59	98		200	200
		ความเห็นของผู้ตรวจ										

[illegible]

2	ตัววัดผลกระทบจากการดำเนินการที่มีต่อด้านเศรษฐกิจ	จำนวนทรัพย์สินที่ศาลสั่งตกเป็นของแผ่นดินที่ได้นำส่งกระทรวงการคลังและกรมธนารักษ์	ล้านบาท	ค่ามากที่สุด	3,815.00	2,993.00	4,637.00	4,958.00	130	เป้าหมายเป็นค่าเฉลี่ย 2 ปี (2565 และ 2566)	500	500
		ความเห็นของผู้ตรวจ										
		จำนวนมูลค่าทรัพย์สินที่สำนักงานปปง. ดำเนินการยึดหรืออายัดทรัพย์สินตามความผิดมูลฐาน	ล้านบาท	ค่ามากที่สุด	10,000.00	3,658.00	9,389.00	12,654.00	127		500	500
		ความเห็นของผู้ตรวจ										

3	ตัววัดผลกระทบจากการดำเนินการที่มีต่อด้านสังคม	มูลค่าทรัพย์สินที่สามารถเฉลี่ยคืนให้กับประชาชนผู้เสียหายตามความผิดมูลฐานเพิ่มขึ้น	ล้านบาท	ค่ามากที่สุด	150.00	82.83	204.27	181.98	121		500	500
		ความเห็นของผู้ตรวจ										
		จำนวนมูลค่าทรัพย์สินที่มีการยื่นคำร้องขอคุ้มครองสิทธิผู้เสียหายต่อศาล	ล้านบาท	ค่ามากที่สุด	2,000.00	823.00	1,025.00	5,005.00	250		500	500
		ความเห็นของผู้ตรวจ										

4	ตัววัดผลกระทบจากการดำเนินการที่มีต่อด้านสาธารณสุข										
5	ตัววัดผลกระทบจากการดำเนินการที่มีต่อด้านสิ่งแวดล้อม										
7.6	ตัวชี้วัดด้านประสิทธิผลและการจัดการกระบวนการ									400	400
เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินการบรรลุเป้าหมายด้านการบริหารจัดการเพื่อการลดต้นทุน การสร้างนวัตกรรม และการจัดการกระบวนการ											

1	ต้นทุนที่ลดลงในภาพรวม	ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินคิฟอกเงินเปรียบเทียบกับงบประมาณด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน	ร้อยละ	ค่ามากที่สุด	60.00	59.00	60.51	64.94	108	เป้าหมายเป็นค่าเฉลี่ย 2 ปี (2565 และ 2566)	400	400									
		ความเห็นของผู้ตรวจ																			
2	ประสิทธิผลการเตรียมพร้อมและการบรรเทาผลกระทบด้านภัยพิบัติต่าง ๆ	ร้อยละที่ลดลงของการถูกบุกรุกทางไซเบอร์และสามารถป้องกันได้สำเร็จ	ร้อยละ	ค่ามากที่สุด	10.00	10.00	10.00	15.00	150		500	500									
		ความเห็นของผู้ตรวจ																			
3	นวัตกรรมการปรับปรุงกระบวนการ	ระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐ	คะแนน	ค่ามากที่สุด	49.13	60.70	37.55	55.33	113	เป้าหมายเป็นค่าเฉลี่ย 2 ปี (2565 และ 2566)	500	500									
		ความเห็นของผู้ตรวจ																			
4	ประสิทธิผลของกระบวนการ	ร้อยละของชุดข้อมูลดิจิทัลที่เปิดเผยต่อสาธารณะ (Open Data)	ร้อยละ	ค่ามากที่สุด	100.00	100.00	100.00	100.00	100		300	300									
		ความเห็นของผู้ตรวจ ควรพิจารณากำหนดตัวชี้วัดใหม่แทนตัวชี้วัดนี้เพราะดำเนินการได้ 100% ต่อเนื่อง 3 ปีแล้ว																			
		ร้อยละของฐานข้อมูลที่ได้รับการพัฒนาในรูปแบบ Digitized	ร้อยละ	ค่ามากที่สุด	100.00	100.00	100.00	100.00	100		300	300									
													ความเห็นของผู้ตรวจ ควรพิจารณากำหนดตัวชี้วัดใหม่แทนตัวชี้วัดนี้เพราะดำเนินการได้ 100% ต่อเนื่อง 3 ปีแล้ว								

- ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงผลงาน
- 1.1

ควรสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นผ่านการกำหนดนโยบายและแผนงาน เพื่อให้เกิดความยั่งยืน
- 1.2 -

ควรมีการติดตาม ตรวจสอบเชิงรุก และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการค้นหาประเด็นที่มีความเสี่ยง

- ควรมีการประเมิน ปรับปรุงระบบการกำกับดูแลเพื่อสร้างต้นแบบการกำกับดูแลให้เกิดความโปร่งใสทุกระดับ และได้รับการยอมรับในระดับประเทศ/นานาชาติ

1.3 - ควรมีการติดตามการเปลี่ยนแปลงของตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์และผลกระทบในภาพใหญ่เพื่อวางมาตรการการดำเนินการเชิงรุก

และใช้เครือข่ายเฝ้าระวังเพื่อการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ โดยใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะ

2.1 ควรมีแผนในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล/นวัตกรรมเพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันและสร้างโอกาสเชิงกลยุทธ์ใหม่ๆ

ที่นำไปสู่ประโยชน์สุขของประชาชนและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

2.2 ควรมีบูรณาการแผนปฏิบัติการกับแผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและการใช้ทรัพยากร บนพื้นฐานของการใช้ทรัพยากรและข้อมูลร่วมกัน

-ควรมีแผนงานที่สร้างการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มโอกาสให้สร้างนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3 ควรมีการจัดการเชิงรุกและวิเคราะห์ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุขเพื่อปรับแผนให้ทันเวลา และกำหนดแนวทางการรับมือกับสถานการณ์

เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อเนื่อง

-ควรมีการติดตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวมาทำการวิเคราะห์

มีการเตรียมความพร้อมเพื่อปรับแผนให้มีความยืดหยุ่นรองรับสถานการณ์และโอกาส

-ควรรนำเทคโนโลยีอัจฉริยะมารวบรวมและประเมินผลข้อมูลและสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

3.1-ควรรใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะในการวิเคราะห์และค้นหาความต้องการและความคาดหวังใหม่ๆ

-
ควรมีการสื่อสารสารสนเทศจากภายในและภายนอกเพื่อวิเคราะห์และเข้าใจปรากฏการณ์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเพื่อสร้างกลไกในเข้าถึงการรับบริการและข้อมูลข่าวสารของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มที่มีความหลากหลาย และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆเพื่อตอบสนองประชาชนและกลุ่มได้อย่างเหมาะสม

3.2 -ควรรนำผลการประเมินต่างๆ ได้แก่ ผลการประเมินความพึงพอใจ /ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน

รวมทั้งการเทียบเคียงการบริการกับผู้ให้บริการที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมาวิเคราะห์เพื่อค้นหาโอกาสในการแก้ปัญหาเชิงรุก

และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆที่คำนึงถึงคุณค่าของผู้รับบริการตลอดจนนำจรดปลายน้ำ โดยออกแบบบริการเชื่อมโยงอย่างต่อเนื่อง

-ควรรใช้ข้อมูล สารสนเทศที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างนวัตกรรมการให้บริการที่มีความคล่องตัวตามความแตกต่างและความต้องการเฉพาะบุคคล

3.3 -ควรมีกระบวนการจัดการขอรองเรียนเชิงรุก รวดเร็ว ทันการณ์ และเกิดประโยชน์ นำผลการแก้ไขขอรองเรียนมาวิเคราะห์ เพื่อค้นหาโอกาสในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาเชิงรุก

เช่น มีระบบการจัดการขอรองเรียน มีคณะกรรมการจัดการขอรองเรียน

-ควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อช่วยลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อความสะดวกในการเข้าถึงบริการ

4.1ควรมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการจากข้อมูลและตัววัดที่กำกับในทุกระดับโดยเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายหรือค่าเทียบเคียงเพื่อแก้ไขและปรับปรุงกระบวนการทำงานเชิงรุก

-ควรรใช้ข้อมูลขนาดใหญ่(Big data) และการวิเคราะห์สารสนเทศ เพื่อวิเคราะห์

ทบทวนสาเหตุของปัญหาและนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการแก้ปัญหาและตอบสนองต่อสถานการณ์อย่างทันท่วงที

สนับสนุนการตัดสินใจเพื่อส่งผลให้ผลลัพธ์และตัววัดในการดำเนินการดีขึ้น

4.2ควรรทบทวนระบบความปลอดภัยและมาตรการการป้องกันภัยของฐานข้อมูลและของระบบไซเบอร์ เพื่อปรับปรุงระบบให้มีความไวต่อภัยที่อาจเกิดขึ้นจากผู้ภายในหรือภายนอก

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

4.3-ควรมีการวิเคราะห์เชื่อมโยงกับข้อมูลและองค์ความรู้ของส่วนราชการกับองค์ความรู้และสารสนเทศจากภายนอกองค์กร ได้แก่ กลุ่มลูกค้า เครือข่าย คู่ความร่วมมือ มาใช้ในการเรียนรู้

ต่อยอดแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม

- ควรรกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ควบคู่กับเครื่องมือทางเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการนำไปใช้ รวมทั้งการสร้างโอกาสทางนวัตกรรม

5.1 -ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของตนเองและพัฒนาความสามารถของตนในระยะยาว ตามสมรรถนะของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน และเตรียมการเมื่อภาระงานถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลพลิกโฉมและเตรียมการเมื่อภาระงานถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลพลิกโฉม

-ควรมีการบูรณาการงานบริหารบุคลากรกับการปรับปรุงการทำงานของทุกระบบงานเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างนวัตกรรมการทำงานรูปแบบใหม่ๆ รวมทั้งการประสานงานในแนวนอนกับหน่วยงานอื่นๆ

5.2-ควรส่งเสริมให้เกิดการใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะและเครื่องมือใหม่ๆ ในการสนับสนุนการทำงานที่เชื่อมโยงเปิดกว้างเกิดการสื่อสารที่ฉับไว ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

-ควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เช่น ความพร้อมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีการสร้างนวัตกรรม มีความร่วมมือร่วมใจกันกับเครือข่ายภายนอกครอบคลุมในทุกมิติ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3ควรมีแผนการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในระดับต่างๆ ให้สอดคล้องกับความท้าทาย การเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม

6.1ควรแสดงกระบวนการทำงานที่บูรณาการความร่วมมือกับเครือข่าย ที่มีการออกแบบโดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ แบบ end to end process โดยเชื่อมโยงกับหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตลอดกระบวนการ

6.2ควรแสดงนวัตกรรมของการบริการและกระบวนการระดับองค์กรที่เกิดจากความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และภาคธุรกิจ เช่น นวัตกรรมด้านนโยบาย นวัตกรรมจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลกระทบสูง

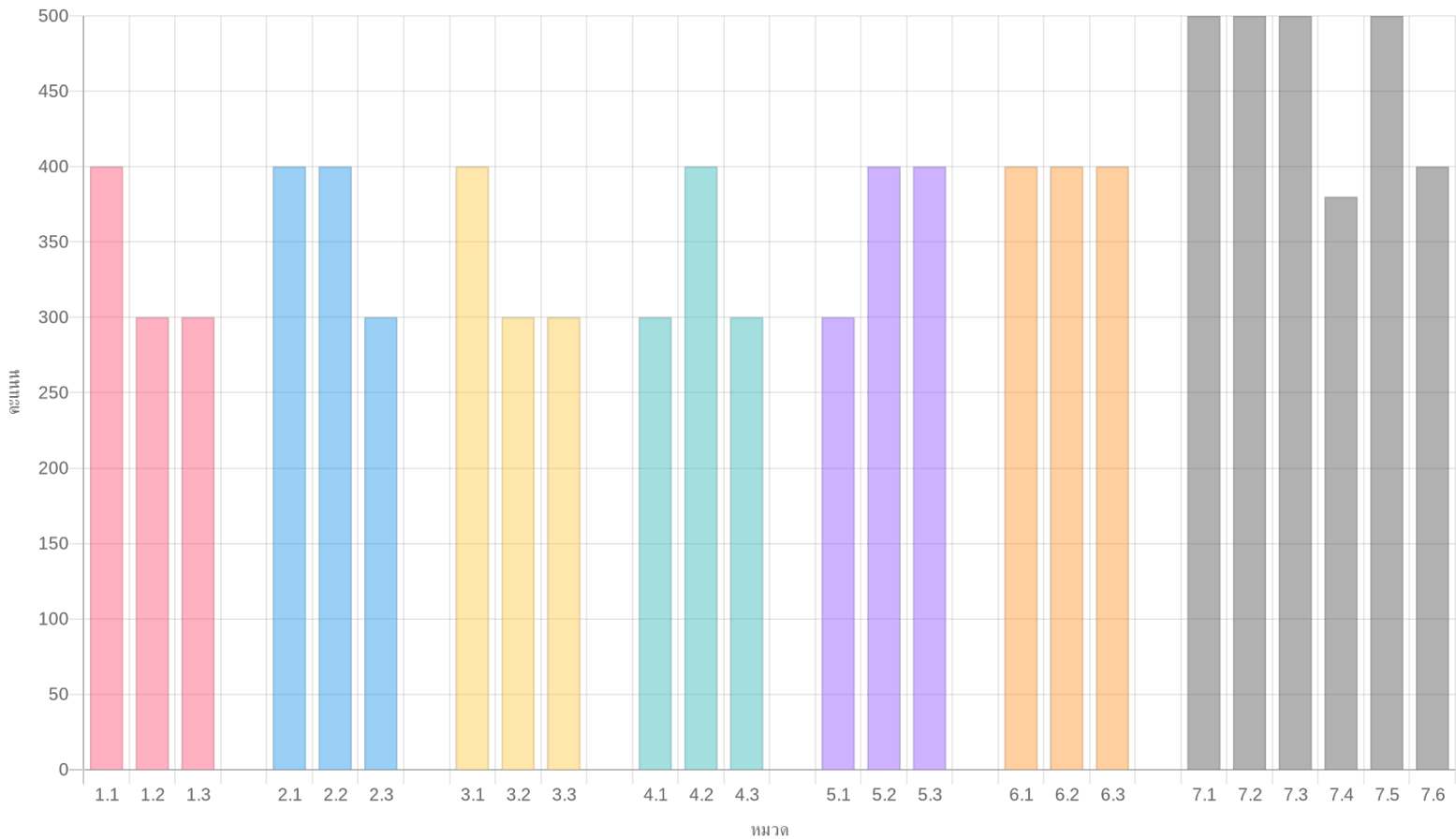
6.3 ควรมีการวางแผนจัดการกับภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน โดยการเตรียมความพร้อมทั้งระดับองค์กรและระดับปฏิบัติการ และบูรณาการกระบวนการต่างๆ

ทั้งภายในและภายนอกเพื่อรับมือกับผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดทอนความเสียหาย และควรเตรียมการเชิงรุก

(ข้อมูล ณ 25 มิ.ย. 68)

ส่วนที่ 2 สรุปผลคะแนนรายหมวด

หมวด	คะแนนรายหมวด
1	333.3
2	366.7
3	333.3
4	333.3
5	366.7
6	400.0
7	463.3
คะแนนรวม (500 คะแนน)	371.0
คะแนนรวม PMQA 4.0 (KPI)	389.5



คิดเป็นคะแนนการประเมินระบบราชการ 4.0 ของตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เท่ากับ 389.5 คะแนน



สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
ANTI-MONEY LAUNDERING OFFICE

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
โทร O 2219 3600 ต่อ 4063
อีเมล amlopsd@gmail.com
เว็บไซต์ <https://psd.amlo.go.th>

