

บทที่ ๑

ความเป็นมาและบทบาทภารกิจของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

๑.๑ ประวัติการจัดตั้งกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งเสนอโดยรัฐบาลของพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ กล่าวคือ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติหลักการแห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินดังกล่าวนี้ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมได้พิจารณาทบทวนและแก้ไขเพิ่มเติมร่วมกับรัฐมนตรีและผู้ที่เกี่ยวข้องตามความเห็นของคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๙ และส่งให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาอีกครั้งหนึ่งก่อนส่งให้คณะกรรมการประสานงานสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณา

คณะกรรมการประสานงานสภานิติบัญญัติแห่งชาติได้ประชุมพิจารณาร่างกฎหมายดังกล่าวรวม ๔ ครั้ง ในครั้งที่ ๔ ได้เชิญผู้แทนจากสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินไปชี้แจงในการประชุมเพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติเมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๐ ซึ่งที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบตามร่างพระราชบัญญัติที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินได้แก้ไขตามที่คณะกรรมการประสานงานสภานิติบัญญัติแห่งชาติมีมติ และได้เสนอต่อประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๐ เพื่อให้สภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณา

ร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ได้กำหนดให้มีกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน โดยเพิ่มพินัยวรรคที่ว่า “กองทุน” ในมาตรา ๓ และเพิ่มหมวด ๖/๑ ว่าด้วยกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน มาตรา ๕๙/๑ มาตรา ๕๙/๒ มาตรา ๕๙/๓ มาตรา ๕๙/๔ มาตรา ๕๙/๕ มาตรา ๕๙/๖ และมาตรา ๕๙/๗ ซึ่งเหตุผลที่ทำให้มีการจัดตั้งกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินขึ้นมาก็เนื่องจากสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่ซึ่งต้องมีการปฏิบัติหน้าที่จับกุมผู้กระทำความผิดฐานฟอกเงิน โดยรวดเร็วและขยายผลแจ้งข้อกล่าวหาเพิ่มเติมคดีฟอกเงิน ต้องใช้ความรู้ความสามารถในด้านการสืบสวนสอบสวนและการดำเนินคดีสูง ต้องมีความคล่องตัว มีการดำเนินการทางลับ มีความเสี่ยงภัย รวมทั้งต้องมีการประสานสัมพันธ์กับต่างประเทศ ประกอบกับงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนประจำปีไม่เพียงพอ และเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นต้องจัดให้มีกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินขึ้น และกำหนดวัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อให้การจ่ายเงินของกองทุนเป็นไปด้วยความโปร่งใสเชื่อถือได้ ทั้งนี้ การบริหารจัดการกองทุนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๕๙/๑ แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๑ ในราชกิจจานุเบกษา

นุเบกษา เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ดังนั้น จึงถือว่ากองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินได้จัดตั้งขึ้นในสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ตั้งแต่วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๑ เป็นต้นไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของกองทุน

กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประโยชน์ในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ดังนี้

๑) สนับสนุนการดำเนินการเกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวน การดำเนินคดี การตรวจค้น การยึดหรืออายัด การบริหารจัดการทรัพย์สิน การแจ้งเบาะแส การคุ้มครองพยาน หรือการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน รวมทั้งสนับสนุนหน่วยงานอื่น ผู้ที่เกี่ยวข้องและประชาชนในการดำเนินการนั้น

๒) ส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ผู้ที่เกี่ยวข้อง และประชาชนเกี่ยวกับการเผยแพร่และการให้ข้อมูลข่าวสาร การประชุมหรือการจัดศึกษาอบรม การร่วมมือทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ และการดำเนินการเพื่อสนับสนุนมาตรการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

๓) ดำเนินกิจการอื่นที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๓ ทรัพย์สินของกองทุน

กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินประกอบด้วยทรัพย์สินดังนี้

๑) ทรัพย์สินที่สำนักงานนำส่งเข้ากองทุนตามมาตรา ๕๑ หมายถึง ทรัพย์สินที่ศาลมีคำสั่งว่าเป็นทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดตามกฎหมายฟอกเงิน และมีคำสั่งให้ทรัพย์สินดังกล่าวตกเป็นของแผ่นดิน กรณีทรัพย์สินที่ศาลมีคำสั่งให้ตกเป็นของแผ่นดินเป็นเงินสดและเงินที่เกิดจากการบริหารจัดการทรัพย์สินที่ยึด หรืออายัดไว้ ให้สำนักงานส่งเข้ากองทุนกึ่งหนึ่งและส่งให้กระทรวงการคลังอีกกึ่งหนึ่ง แต่ถ้าเป็นทรัพย์สินอื่นให้ดำเนินการตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด¹

๒) ทรัพย์สินที่เก็บรักษาซึ่งไม่มีการขอรับคืนตามมาตรา ๔๙ และมาตรา ๕๑/๑ หมายถึง ทรัพย์สินที่คณะกรรมการธุรกรรมหรือเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน มีคำสั่งยึดหรืออายัดชั่วคราว มีกำหนดไม่เกินเก้าสิบวัน และเลขาธิการส่งเรื่องให้พนักงานอัยการยื่นคำร้องขอให้ศาลมีคำสั่งให้ทรัพย์สินดังกล่าวตกเป็นของแผ่นดิน แต่ในชั้นพนักงานอัยการเห็นว่าไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะยื่นคำร้องขอให้ศาลมีคำสั่งให้ทรัพย์สินทั้งหมดหรือบางส่วนตกเป็นของแผ่นดิน จึงส่งเรื่องคืนมาให้เลขาธิการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินวินิจฉัยชี้ขาด เมื่อคณะกรรมการชี้ขาดไม่ให้ยื่นคำร้องหรือไม่วินิจฉัยชี้ขาดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องจากเลขาธิการและถ้าไม่มีผู้ใดมาขอรับทรัพย์สินดังกล่าวคืนภายในกำหนดสองปี นับแต่วันที่คณะกรรมการมีคำวินิจฉัยชี้ขาดไม่ให้ยื่นคำร้องหรือไม่วินิจฉัย

¹ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมฯ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๘ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๘

ภายในกำหนดระยะเวลา ให้สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินดำเนินการนำทรัพย์สินนั้นส่งเข้ากองทุน แต่ถ้ามีผู้มาขอรับทรัพย์สินคืนตามกฎหมายอื่นซึ่งสามารถทำได้แม้เกินกว่ากำหนดสองปีให้สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินคืนทรัพย์สินนั้นแก่ผู้มาขอรับคืน หากไม่อาจส่งคืนทรัพย์สินได้ให้คืนเป็นเงินจากกองทุนแทน หากไม่มีผู้มาขอรับคืนเมื่อล่วงพ้นห้าปีให้ทรัพย์สินนั้นตกเป็นของกองทุน หลักเกณฑ์วิธีการ การเก็บรักษาและการจัดการทรัพย์สิน หรือเงินในระหว่างที่ยังไม่มีผู้มารับคืนให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินกำหนด

กรณีศาลเห็นว่าทรัพย์สินตามคำร้องไม่เป็นทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดและศาลได้ส่งคืนทรัพย์สินนั้น เมื่อไม่มีผู้ใดมาขอรับคืนทรัพย์สินภายในสองปีนับแต่วันที่ศาลมีคำสั่ง ให้สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินนำทรัพย์สินนั้นเข้ากองทุน แต่ถ้ามีผู้มาขอรับคืน โดยใช้สิทธิขอรับคืนตามกฎหมายอื่นซึ่งสามารถทำได้แม้เกินกว่าสองปี ให้สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินส่งคืนทรัพย์สินนั้นแก่ผู้มาขอรับคืน หากไม่อาจส่งคืนทรัพย์สินได้ให้คืนเป็นเงินจากกองทุนแทน และถ้าไม่มีผู้มาขอรับคืนเมื่อล่วงพ้นห้าปีให้ทรัพย์สินนั้นตกเป็นของกองทุน หลักเกณฑ์ วิธีการ การเก็บรักษาและการจัดการทรัพย์สิน หรือเงินในระหว่างที่ยังไม่มีผู้มารับคืนให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินกำหนด²

๓) ทรัพย์สินที่มีผู้ให้

๔) ทรัพย์สินที่ได้รับจากหน่วยงานรัฐไทยหรือของต่างประเทศ

๕) ผลประโยชน์ที่เกิดจากทรัพย์สินตามข้อ ๑), ๒), ๓) และ ๔)

ทั้งนี้ ทรัพย์สินของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินให้เป็นของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินโดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุน การเก็บรักษาทรัพย์สิน การบริหารจัดการ การจัดหาผลประโยชน์ การจำหน่ายทรัพย์สิน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจการของทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ส่วนค่าใช้จ่ายหรือค่าตอบแทนอื่นใดซึ่งจำเป็นต้องจ่ายแก่หน่วยงาน บุคคลภายนอก พนักงานเจ้าหน้าที่ ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือหรือสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ให้จ่ายจากกองทุน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ปัจจุบันทรัพย์สินกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินประกอบด้วย ทรัพย์สินประเภทเงินสดและเงินที่เกิดจากการบริหารจัดการทรัพย์สินตามมาตรา ๕๑ วรรคสอง และทรัพย์สินที่เก็บรักษาซึ่งไม่มีการขอรับคืนตามมาตรา ๔๙ และมาตรา ๕๑/๑ (บทบัญญัติมาตรา ๕๙/๒ (๑) (๒))

² พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมฯ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๘ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๘

๑.๔ ผู้มีอำนาจบริหารจัดการกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

ผู้มีอำนาจบริหารจัดการกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ประกอบด้วย เลขาธิการเป็นประธานกรรมการ รองเลขาธิการ ซึ่งเลขาธิการมอบหมายเป็นรองประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงยุติธรรม ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย ผู้แทนสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานกองทุนที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินแต่งตั้งไม่เกินสองคนเป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองบริหารจัดการทรัพย์สินเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้เลขาธิการแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการอีกไม่เกินสองคน

คณะกรรมการกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- ๑) เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุน
- ๒) กำกับ ควบคุม และบริหารกองทุนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน
- ๓) กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และข้อบังคับใช้ในการปฏิบัติงานของกองทุน
- ๔) พิจารณารายงานผลการดำเนินงานประจำปีของกองทุน รายงานงบดุล และรายงานการจ่ายเงินของกองทุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาแล้วที่สำนักงานเสนอ
- ๕) พิจารณากำหนดตำแหน่งและอัตราค่าจ้างพนักงานกองทุน
- ๖) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือหรือพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือมอบหมายให้ปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่เห็นสมควร
- ๗) ดำเนินการด้านการเงินการคลังตามแนวทางของรัฐ
- ๘) ปฏิบัติงานอื่นใดเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

๑.๕ การรับทรัพย์สิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาทรัพย์สินของกองทุน

การรับทรัพย์สินของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน สำนักงาน ปง. ได้เปิดบัญชีเงินฝากของกองทุนไว้ที่กระทรวงการคลังชื่อบัญชี “กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน” เพื่อรับทรัพย์สินที่เป็นเงินตามมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ประกอบระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ว่าด้วยกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๑๒

สำหรับการรับทรัพย์สินในกรณีอื่น กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จะนำระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ว่าด้วยการเก็บรักษาและการจัดการทรัพย์สินที่ถูกยึด พ.ศ. ๒๕๔๓ มาบังคับใช้โดยอนุโลม ทั้งนี้ ตามระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ว่าด้วยกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๑๙

สำหรับการจ่ายเงินจากกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินนั้น ให้จ่ายได้สำหรับกรณีดังต่อไปนี้

๑) ค่าใช้จ่ายในการให้คืนเป็นเงินจากกองทุน เมื่อไม่อาจส่งคืนทรัพย์สินแก่ผู้มาขอรับคืนตามมาตรา ๔๙ หรือมาตรา ๕๑/๑

๒) ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานและการจัดการเกี่ยวกับกองทุนที่กำหนดไว้ในระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินว่าด้วยกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

๓) ค่าใช้จ่ายหรือค่าตอบแทนอื่นซึ่งจำเป็นต้องจ่ายแก่หน่วยงาน บุคคลภายนอก พนักงานเจ้าหน้าที่ ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ ช่วยเหลือหรือสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การดำเนินงานตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๔) ค่าใช้จ่ายเป็นค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานกองทุน

๕) ค่าใช้จ่ายอื่นเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

สำหรับการเก็บรักษาทรัพย์สินของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ในฐานะที่เป็นทุนหมุนเวียน สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินได้เปิดบัญชีเงินฝากกระทรวงการคลังเพื่อรองรับเงินกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ประเภทเงินทุนหมุนเวียนจำนวน ๑ บัญชี ชื่อบัญชี “กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน” รหัสหน่วยงาน ๘๑๓๔ รหัสเจ้าของบัญชี (รหัสศูนย์ต้นทุน) ๘๐๑๓๔๐๐๐๐๐ รหัสบัญชีเงินฝาก ๐๐๙๘๓ ประเภท ๘๑๐๐ เพื่อฝากและถอนเงินของกองทุนตามหลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับเงินนอกงบประมาณประเภททุนหมุนเวียนตามระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) และเพื่อความคล่องตัวในการบริหารกองทุน ให้สำนักงานเปิดบัญชีออมทรัพย์ไว้กับธนาคารของรัฐหรือธนาคารที่เป็นรัฐวิสาหกิจ ชื่อบัญชี “รับ-กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน” ภายในวงเงินและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง และกรณีการเก็บรักษาทรัพย์สินอื่นที่ไม่ใช่เงินที่ศาลมีคำสั่งถึงที่สุดให้ตกเป็นของแผ่นดิน ให้นำระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ว่าด้วยการเก็บรักษาและการจัดการทรัพย์สินที่ถูกยึดหรืออายัด พ.ศ. ๒๕๔๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

๑.๖ การบริหาร การจัดการ การจัดหาผลประโยชน์การจำหน่ายทรัพย์สินและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของกองทุน

สำนักงานมีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานของกองทุนและมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑) ปฏิบัติงานธุรการและฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการกองทุน

๒) รับมอบและจัดการเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินของกองทุน การเบิกจ่ายเงินกองทุน รวมทั้งการวางระบบการจัดเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินกองทุน

๓) จัดให้มีการจัดทำแผนการบริหาร การจัดการ การจัดหาผลประโยชน์ การจำหน่าย ทรัพย์สินและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุน รวมทั้งดำเนินการบริหารจัดการทรัพย์สินของกองทุนให้เกิดประโยชน์

๔) แต่งตั้งพนักงานกองทุน ตลอดจนกำหนดหน้าที่และควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของ พนักงานกองทุน

๕) จัดให้มีการตรวจสอบบัญชีรับและบัญชีจ่ายของกองทุน

๖) ประสานงานในการดำเนินงานกองทุนกับหน่วยงานอื่นหรือบุคคลใด ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการ ฟอกเงิน ว่าด้วยกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน หรือที่คณะกรรมการกองทุน หรือ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินมอบหมาย

สำหรับการจัดการหรือการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุน ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๑) ในกรณีที่เงินของกองทุนเหลืออยู่เป็นจำนวนมากเกินความจำเป็นที่ต้องจ่ายตามปกติ ให้นำไปจัดหาผลประโยชน์โดยซื้อพันธบัตรรัฐบาล หรือพันธบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย หรือนำฝากประจำตาม ระยะเวลาและในวงเงินที่คณะกรรมการกองทุนกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

๒) ในกรณีที่เป็นทรัพย์สินกองทุน ให้นำระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการ ฟอกเงิน ว่าด้วยการเก็บรักษาและการจัดการทรัพย์สินที่ถูกยึดหรืออายัด พ.ศ. ๒๕๔๓ ระเบียบคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ว่าด้วยการให้มีผู้มีส่วนได้เสียรับทรัพย์สินไปดูแลและใช้ประโยชน์ การนำ ทรัพย์สินออกขายทอดตลาด และการนำทรัพย์สินไปใช้เพื่อประโยชน์ของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ และ ระเบียบอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพย์สินที่ยึดหรืออายัดซึ่งคณะกรรมการป้องกันและ ปราบปรามการฟอกเงินได้ออกไว้มาใช้บังคับโดยอนุโลมด้วย

๓) สำหรับการลงทุนอย่างอื่น จะต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุนและต้องได้รับความ เห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

๑.๗ การตรวจสอบการดำเนินงานของกองทุน ให้สำนักงานดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑) ในแต่ละปีงบประมาณ ให้สำนักงานจัดทำประมาณการรายรับ – รายจ่ายประจำปีของ กองทุนเสนอคณะกรรมการกองทุนพิจารณา ก่อนนำเสนอขออนุมัติกระทรวงการคลังภายในเดือนมิถุนายนของ ทุกปี หากกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและประมาณการรายรับ – รายจ่ายยังไม่ได้ได้รับความเห็นชอบจาก กระทรวงการคลังให้ใช้ประมาณการรายรับ – รายจ่ายประจำปีที่ได้รับความเห็นชอบในปีที่แล้วมาแล้วไปพลาง ก่อนได้โดยอนุมัติของคณะกรรมการกองทุน แล้วนำรายงานต่อคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการ ฟอกเงิน เพื่อทราบ

๒) การบัญชีของกองทุนให้เป็นไปตามมาตรฐานการจัดทำบัญชีสำหรับหน่วยงานภาครัฐที่ กระทรวงการคลังกำหนด โดยการปิดบัญชีให้กระทำปีละครั้ง โดยถือปีงบประมาณเป็นรอบปีบัญชี และให้ จัดทำงบการเงินส่งให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบและแสดงความเห็น ภายในหกสิบวันนับแต่วัน สิ้นงวดบัญชี เมื่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบรับรองแล้วให้ส่งงบการเงินพร้อมด้วยรายงานการ

สอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อกระทรวงการคลังทราบภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับรายงานจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และรายงานให้คณะกรรมการกองทุน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และประกาศในราชกิจจานุเบกษาต่อไป

๓) เพื่อประโยชน์ในการจัดทำงบการเงินในภาพรวมของหน่วยงาน และงบการเงินในภาพรวมของแผ่นดิน ให้สำนักงานจัดส่งข้อมูลบัญชีของกองทุนเข้าสู่ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ตามวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด

๔) ให้มีการตรวจสอบภายในเกี่ยวกับการดำเนินงาน การเงิน การบัญชี และการพัสดุของกองทุน แล้วรายงานผลการตรวจสอบให้คณะกรรมการกองทุนและคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ทราบอย่างน้อยปีละสองครั้งก่อนส่งกรมบัญชีกลาง

๑.๘ วิสัยทัศน์กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

“เป็นกองทุนเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ที่เป็นที่ยึดมั่นและได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพสูง”

๑.๙ พันธกิจและยุทธศาสตร์กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

พันธกิจ

๑. กำหนดมาตรฐานการทำงาน ทั้งด้านงานกองทุน การบริหารจัดการ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก
๒. พัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้ผ่านเกณฑ์ประเมินของกระทรวงการคลัง
๓. พัฒนากฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้รองรับการบริหารจัดการกองทุน
๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ดังนี้

- กองทุนฯ มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด
- การบริหารและการใช้จ่ายเงินกองทุนฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล
- การใช้จ่ายเงินกองทุนฯ มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- มีเกณฑ์การจัดสรรที่เหมาะสมและชัดเจนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ
- ผู้มีส่วนได้เสียมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาการบริหารทุนหมุนเวียน โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ดังนี้

- พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนให้มีสภาพคล่องที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- พัฒนาระบบการวิธีการเพิ่มรายได้ให้กับกองทุนฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ประสานความร่วมมือ และสร้างเครือข่ายกับองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ดังนี้

- เพื่อให้เกิดความร่วมมือของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
- เพื่อให้เกิดความเข้าใจในภารกิจหน้าที่ ของกองทุนฯ
- เพื่อให้เกิดการสนับสนุนการทำงานที่ดีกับองค์กรในเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บูรณาการการดำเนินงานและการพัฒนาระบบการทำงานกองทุนฯ เพื่อให้ผ่านเกณฑ์ประเมินของกระทรวงการคลัง โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ดังนี้

- เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนผ่านเกณฑ์การประเมินผล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ดังนี้

- เพื่อให้มีกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ครอบคลุมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รองรับการดำเนินงานของกองทุนฯ และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ดังนี้

- เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพสูงสุด
- เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ ได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมทั้งตามกฎหมายและบุคลากรมีความพึงพอใจ
- บุคลากรกองทุนฯ มีคุณภาพและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
- เพื่อให้การให้บริการของกองทุนฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและได้รับความพึงพอใจจากผู้รับบริการ

๑.๑๐ โครงสร้างและอัตรากำลังในการบริหารงานของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

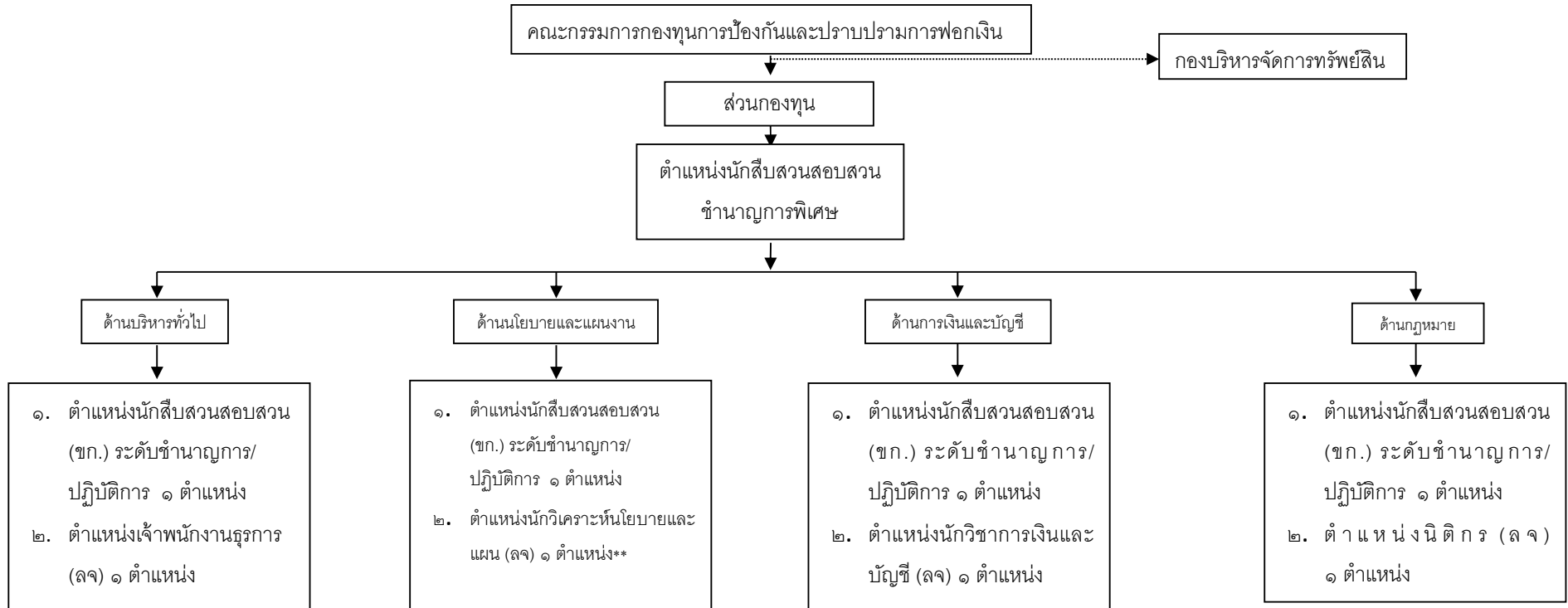
โครงสร้างและอัตรากำลังในการบริหารงานของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินเพื่อรองรับการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วยด้านนโยบายและแผนงาน ด้านการเงินและบัญชี ด้านกฎหมาย และด้านบริหารทั่วไป โดยมีอัตรากำลังจำนวน ๙ คน ดังนี้

- (๑) ผู้อำนวยการส่วนกองทุน เป็นข้าราชการ ตำแหน่งนักสืบสวนสอบสวนชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ อัตรา
- (๒) ด้านนโยบายและแผนงาน อัตรากำลังจำนวน ๒ อัตรา จำแนกเป็นข้าราชการ ตำแหน่งนักสืบสวนสอบสวนชำนาญการ/ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานกองทุนฯ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา
- (๓) ด้านการเงินและบัญชี อัตรากำลังจำนวน ๒ อัตรา จำแนกเป็นข้าราชการ ตำแหน่งนักสืบสวนสอบสวนชำนาญการ/ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานกองทุนฯ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

(๔) ด้านกฎหมาย อัตรากำลังจำนวน ๒ อัตรา จำแนกเป็น ข้าราชการ ตำแหน่งนักสืบสวน สอบสวนชำนาญการ/ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานกองทุนฯ ตำแหน่งนิติกร จำนวน ๑ อัตรา

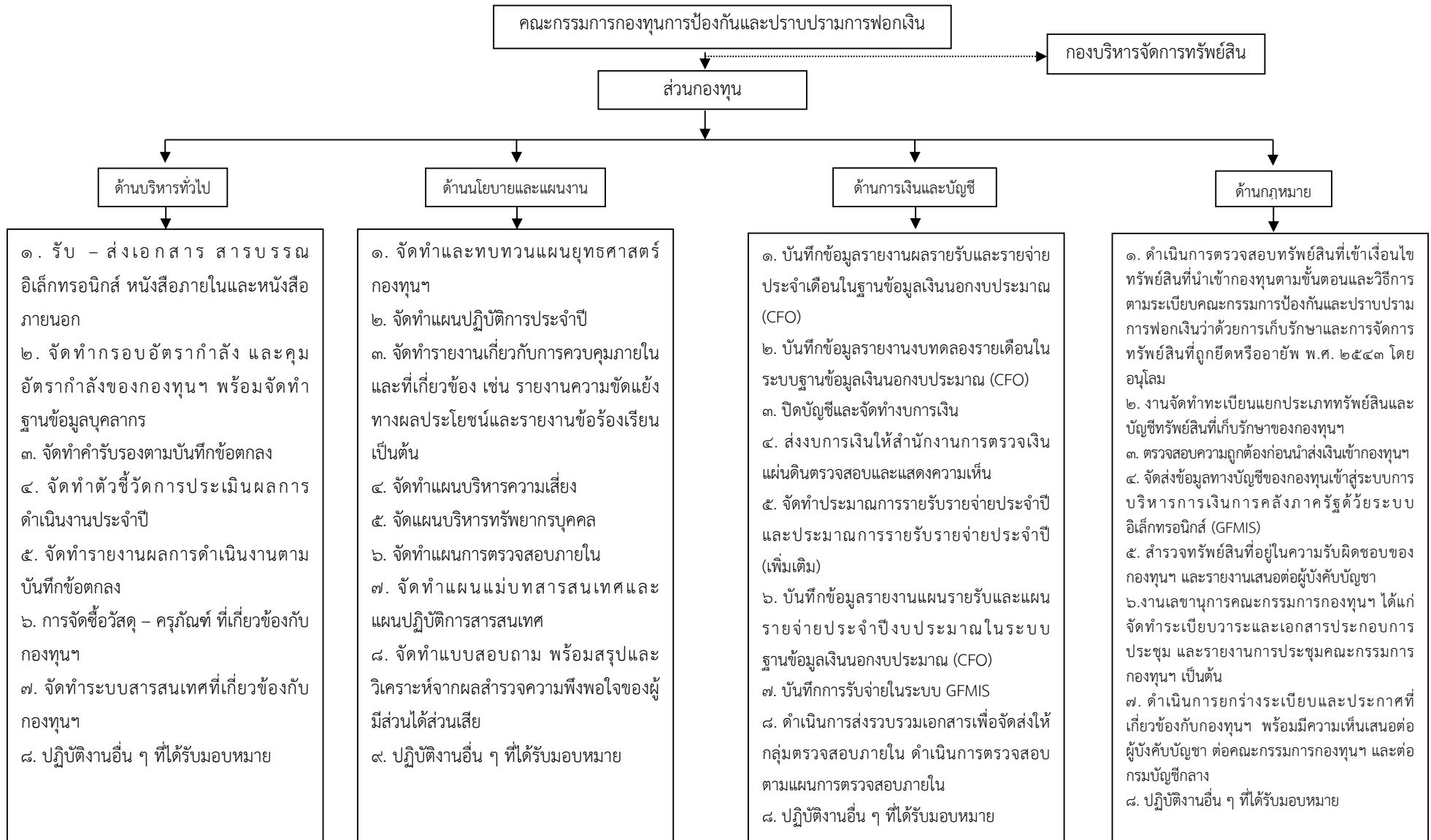
(๕) ด้านบริหารทั่วไป อัตรากำลังจำนวน ๒ อัตรา จำแนกเป็นข้าราชการ ตำแหน่งนักสืบสวน สอบสวนชำนาญการ/ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานกองทุนฯ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ/วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวช./ปวส.) จำนวน ๑ อัตรา

โครงสร้างการบริหารกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน



สรุป		
๑. ข้าราชการ	รวม	๕ อัตรา
- ตำแหน่งนักสืบสอบสวนชำนาญการพิเศษ		๑ อัตรา
- ตำแหน่งนักสืบสอบสวนชำนาญการ/ปฏิบัติการ		๔ อัตรา
๒. ลูกจ้าง (พนักงานกองทุนฯ)	รวม	๔ อัตรา
- ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี (วุฒิปริญญาตรี)		๑ อัตรา
- ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (วุฒิปริญญาตรี)		๑ อัตรา
- ตำแหน่งนิติกร (วุฒิปริญญาตรี)		๑ อัตรา
- ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (วุฒิปวส.)		๑ อัตรา

โครงสร้างการบริหารกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน



บทที่ ๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ภารกิจของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินปฏิบัติหน้าที่โดยข้าราชการของสำนักงาน ป.ง. และพนักงานกองทุนฯ ซึ่งพนักงานกองทุนฯ ดังกล่าวกองทุนฯ ดำเนินการจัดการจัดจ้างโดยตรงจากบุคลากรของกองทุนฯ ที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงการคลัง ดังนั้น เป้าหมายสูงสุดของการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนฯ ทั้งปัจจัยภายนอกและภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis เพื่อประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อกองทุนฯ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

๒.๑ การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis)

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กร หรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งทีอาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต SWOT เป็นตัวอ้อมที่มีความหมาย ดังนี้

Strengths – จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ

Weaknesses – จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ

Opportunities – โอกาสที่จะดำเนินการได้

Threats – อุปสรรค ข้อจำกัด หรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์กร

หลักการสำคัญของ SWOT ก็คือการวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ ๒ ด้าน คือ สภาพการณ์ภายในและสภาพการณ์ภายนอก ดังนั้นการวิเคราะห์ SWOT จึงเรียกได้ว่าเป็น การวิเคราะห์สภาพการณ์ (Situation Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส – อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มีต่อองค์กรธุรกิจ และจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถด้านต่าง ๆ ที่องค์กรมีอยู่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินการตามกลยุทธ์ขององค์กร ระดับองค์กรที่เหมาะสมต่อไป

๒.๒ ประโยชน์ของการวิเคราะห์ SWOT

วิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้แต่ละอย่างจะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะ

เป็นคุณลักษณะภายในที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงานโอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ทำให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายองค์กร ในทางกลับกันอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT นี้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่เหมาะสม

๒.๓ ขั้นตอน / วิธีการดำเนินการทำ SWOT Analysis

การวิเคราะห์ SWOT จะครอบคลุมขอบเขตของปัจจัยที่กว้างด้วยการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ทำให้มีข้อมูล ในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะถูกสร้างขึ้นมาบนจุดแข็งขององค์กร และแสวงหาประโยชน์จากโอกาสทางสภาพแวดล้อม และสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเอาชนะอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมหรือลดจุดอ่อนขององค์กรให้มัน้อยที่สุดได้ ภายใต้การวิเคราะห์ SWOT นั้น จะต้องวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑. การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหาร ที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้างระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ขององค์กรเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้านี้ด้วย

- จุดแข็งขององค์กร (S – Strength) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในภายในองค์กรนั่นเอง ว่าปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

- จุดอ่อนขององค์กร (W – Weakness) เป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในจากมุมมอง ของผู้ที่อยู่ในภายในองค์กรนั้น ๆ เองว่าปัจจัยในองค์กรที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

๒. การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก

ภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้น สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษาและอัตรารู้หนังสือของประชาชน การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชนลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึงกรรมวิธีใหม่ ๆ และพัฒนาการทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและการให้บริการ

- โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O –Opportunity) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาค และองค์กรสามารถถ่วงดุลข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้

- อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (T –Threat) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อในระดับมหภาค ในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกดดันดังกล่าวได้

ทั้งนี้ ได้กำหนดรูปแบบและแนวทางโดยการจัดทำแบบฟอร์มให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกดังนี้

แบบฟอร์มการวิเคราะห์ปัจจัยภายในปัจจัยภายนอกกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

การวิเคราะห์ SWOT เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ซึ่งจะช่วยให้คณะกรรมการกองทุนฯ กำหนดแผนยุทธศาสตร์ต่าง ๆ จากจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพจากปัจจัยเหล่านี้ต่อการทำงานของกองทุนฯ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

ปัจจัยการพิจารณา	จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. คน (Man) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองทุนฯ เป็นอย่างไร ความชำนาญ ทักษะ ความต่อเนื่องของบุคลากร การเรียนรู้	๑. ๒. ๓. ๔. ๕. ฯลฯ	๑. ๒. ๓. ๔. ๕. ฯลฯ
๒. เงิน (Money) งบประมาณของกองทุนฯ เป็นอย่างไร ค่าใช้จ่าย ความเพียงพอ ความสะดวกรวดเร็ว ประสิทธิภาพด้านการเงิน	๑. ๒. ๓. ๔. ๕. ฯลฯ	๑. ๒. ๓. ๔. ๕. ฯลฯ
๓. วัสดุหรือวัตถุดิบ (Material) ที่ปฏิบัติงานในกองทุนฯ เป็นอย่างไร ความเพียงพอ และ	๑. ๒. ๓.	๑. ๒. ๓.

ปัจจัยการพิจารณา	จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
เหมาะสม	๔. ๕. ฯลฯ	๔. ๕. ฯลฯ
๔. วิธีปฏิบัติงาน (Method) ที่ปฏิบัติงานในกองทุนฯ เป็นอย่างไร รูปแบบ คู่มือ ความชัดเจน ขั้นตอน กระบวนการฐานข้อมูลและสารสนเทศระบบการวางแผน และประเมินผล การสื่อสารภายใน การสร้างเครือข่าย	๑. ๒. ๓. ๔. ๕. ฯลฯ	๑. ๒. ๓. ๔. ๕. ฯลฯ
๕. โครงสร้างและนโยบาย (Structure and Policy) ของกองทุนฯ เป็นอย่างไร ความชัดเจน ความต่อเนื่องของแผนงานแต่ละปี การมอบอำนาจ	๑. ๒. ๓. ๔. ๕. ฯลฯ	๑. ๒. ๓. ๔. ๕. ฯลฯ
๖. การบริการ (Services) ของกองทุนฯ เป็นอย่างไร ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย กลุ่มผู้ขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุนฯ และกลุ่มผู้นำส่งเงินเข้ากองทุนฯ	๑. ๒. ๓. ๔. ๕. ฯลฯ	๑. ๒. ๓. ๔. ๕. ฯลฯ

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

ปัจจัยการพิจารณา	จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. นโยบาย/การเมือง (Policy) ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และกลุ่มอิทธิพลต่าง ๆ กฎหมาย มติ คณะรัฐมนตรี และกฎระเบียบ	๑. ๒. ๓. ๔. ๕.	๑. ๒. ๓. ๔. ๕.

ปัจจัยการพิจารณา	จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
ต่าง ๆ ต่อการปฏิบัติงานของกองทุนฯ	ฯลฯ	ฯลฯ
๒. ภาวะเศรษฐกิจ (Economic) ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ ปริมาณเงินของกองทุนฯ บทบาทการส่งเสริมและสนับสนุนของกองทุนฯ	๑. ๒. ๓. ๔. ๕. ฯลฯ	๑. ๒. ๓. ๔. ๕. ฯลฯ
๓. สภาพสังคม ความเชื่อ วัฒนธรรม (Social) พื้นที่การดำเนินงานของกองทุนฯ การติดต่อประสานงาน ระดับการศึกษา การประกอบอาชีพ คุณภาพชีวิต	๑. ๒. ๓. ๔. ๕. ฯลฯ	๑. ๒. ๓. ๔. ๕. ฯลฯ
๔. เทคโนโลยี (Technology) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในกองทุนฯ เป็นอย่างไร การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างองค์กร ความก้าวหน้าในการวิจัยและพัฒนาในสาขาที่เกี่ยวข้อง การเสริมสร้างประสิทธิภาพการให้บริการโดยใช้อุปกรณ์อัตโนมัติต่าง ๆ	๑. ๒. ๓. ๔. ๕. ฯลฯ	๑. ๒. ๓. ๔. ๕. ฯลฯ

๒.๔ การประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค

๑) การประเมินจุดแข็ง : เป็นการพิจารณาว่าจุดแข็งที่หน่วยงาน/องค์กรได้วิเคราะห์/ดำเนินการตามข้อ ๒.๓ ว่าจุดแข็งแต่ละข้อ/ประเด็นมีศักยภาพมีผลกระทบต่อหน่วยงาน/องค์กร (Potential Impact) เพียงใด โดยกำหนดคะแนนในระดับ ๑ – ๑๐ โดยให้ผู้ประเมินพิจารณาผลกระทบนำผลมาคำนวณในภาพรวม โดยคิดค่าคะแนนตามจำนวนผู้ประเมิน (N_1, \dots, N_N) ถ่วงน้ำหนักเป็น ๑๐๐ คะแนน

จุดแข็ง	มีศักยภาพส่งผลกระทบต่อองค์กร (คะแนน ๑ - ๑๐)	คนที่ ๑.....N	รวม
๑.			
๒.			
๓.			
			๑๐๐

๒) การประเมินจุดอ่อน : เป็นการพิจารณาว่าจุดอ่อนที่หน่วยงาน/องค์กรได้วิเคราะห์/การดำเนินการตามข้อ ๒.๓ ว่าจุดอ่อนแต่ละข้อ/ประเมินมีศักยภาพส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน/องค์กร (Potential Impact) เพียงใด โดยกำหนดคะแนนในระดับ ๑ - ๑๐ โดยให้ผู้ประเมินพิจารณาผลกระทบและนำผลมาคำนวณในภาพรวม โดยคิดค่าคะแนนตามจำนวนผู้ประเมิน ประเมิน ($N_{๑.....N}$) ถ่วงน้ำหนักเป็น ๑๐๐ คะแนน

จุดอ่อน	มีศักยภาพส่งผลกระทบต่อองค์กร (คะแนน ๑ - ๑๐)	คนที่ ๑.....N	รวม
๑.			
๒.			
๓.			
			๑๐๐

๓) การประเมินโอกาส : เป็นการพิจารณาว่าโอกาสที่หน่วยงานได้วิเคราะห์/ดำเนินการตามข้อ ๒.๓ ว่าโอกาสแต่ละข้อ/ประเด็นมีศักยภาพส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน/องค์กร(Potential Impact) เพียงใด โดยกำหนดคะแนนในระดับ ๑ - ๑๐ โดยให้ผู้ประเมินพิจารณาผลกระทบและนำผลมาคำนวณในภาพรวม โดยคิดค่าคะแนนตามจำนวนผู้ประเมิน ประเมิน ($N_{๑.....N}$) ถ่วงน้ำหนักเป็น ๑๐๐ คะแนน

โอกาส	มีศักยภาพส่งผลกระทบต่อองค์กร (คะแนน ๑ - ๑๐)	คนที่ ๑.....N	รวม
๑.			
๒.			
๓.			
			๑๐๐

๔) การประเมินอุปสรรค : เป็นการพิจารณาว่าอุปสรรคที่หน่วยงานได้วิเคราะห์/ดำเนินการตามข้อ ๒.๓ ว่าโอกาสแต่ละข้อ/ประเด็นมีศักยภาพส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน/องค์กร(Potential Impact)

เพียงใด โดยกำหนดคะแนนในระดับ ๑ - ๑๐ โดยให้ผู้ประเมินพิจารณาผลกระทบและนำผลมาคำนวณในภาพรวม โดยคิดค่าคะแนนตามจำนวนผู้ประเมิน ประเมิน ($N_{๑.....N}$) ถ่วงน้ำหนักเป็น ๑๐๐ คะแนน

อุปสรรค	มีศักยภาพส่งผลกระทบต่อองค์กร (คะแนน ๑ - ๑๐)	คนที่ ๑.....N	รวม
๑.			
๒.			
๓.			
			๑๐๐

๓. ระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อม

เมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับ จุดแข็ง - จุดอ่อน โอกาส - อุปสรรค จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกด้วยการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกแล้ว ให้นำ จุดแข็ง - จุดอ่อน ภายในมาเปรียบเทียบกับ โอกาส - อุปสรรค จากภายนอกเพื่อดูว่าองค์กรกำลังเผชิญสถานการณ์เช่นใดและภายใต้สถานการณ์เช่นนั้น องค์กรควรจะทำอย่างไร โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ SWOT ดังกล่าวนี้องค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ ๔ รูปแบบ ดังนี้

๓.๑ สถานการณ์ที่ ๑ (จุดแข็ง - โอกาส) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุดเนื่องจากองค์กรค่อนข้างจะมีหลายอย่าง ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก (Aggressive - Strategy) เพื่อดึงดูดเอาจุดแข็งที่อยู่มาเสริมสร้างและปรับใช้และฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดมาหาประโยชน์อย่างเต็มที่

๓.๒ สถานการณ์ที่ ๒ (จุดอ่อน - ภัยอุปสรรค) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุดเนื่องจากองค์กรกำลังเผชิญอยู่กับอุปสรรคจากภายนอกและมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการ ดังนั้น ทางเลือกที่ดีที่สุดคือกลยุทธ์การตั้งรับหรือป้องกันตัว (Defensive Strategy) เพื่อพยายามลดหรือหลบหลีกภัยอุปสรรคต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนหามาตรการที่จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด


๓.๓ สถานการณ์ที่ ๓ (จุดอ่อน - โอกาส) สถานการณ์องค์กรมีโอกาเป็นข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่หลายประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีปัญหาอุปสรรคที่เป็นจุดอ่อนอยู่หลายอย่างเช่นกัน ดังนั้น ทางออกคือกลยุทธ์การพลิกตัว (Turnaround - oriented Strategy) เพื่อขจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดให้

๓.๔ สถานการณ์ที่ ๔ (จุดแข็ง - อุปสรรค) สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งหลายประการ ดังนั้น แทนที่จะรอจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ก็สามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัวหรือขยายขอบข่ายกิจการ (Diversification Strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีสร้างโอกาสในระยะยาวด้านอื่น ๆ แทน

ปัจจัยภายใน \ ปัจจัยภายนอก	S	W
O	(SO) รุกไปข้างหน้า	(WO) พัฒนา
T	(ST) สร้างพันธมิตร	(WT) ปรับเปลี่ยน

ตารางการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งองค์กร สถานการณ์สี่แบบและตำแหน่งขององค์กร

สถานการณ์ (Situations)	ตำแหน่ง (Positions)
๑. SO Strategies เป็นสถานการณ์ที่ได้เปรียบมากที่สุดเพราะประกอบไปด้วยโอกาสจากปัจจัยภายนอกและจุดแข็งขององค์กร หรืออาจใช้คำย่อว่ากลยุทธ์ “ภายนอกเอื้อและภายในเด่น”	<p>สถานการณ์แบบผู้แสวงหา (Prospector)</p> <p>คะแนนรวมของ Opportunity</p> <p>คะแนนรวมของ Weakness</p> <p>คะแนนรวมของ Strength</p> <p>คะแนนรวมของ Threat</p> <p>รุก Aggressive</p>
๒. ST Strategies เป็นสถานการณ์ที่มีอุปสรรคจากภายนอก แต่ภายในองค์กรยังมีจุดแข็งอยู่ หรืออาจใช้คำย่อว่ากลยุทธ์ “ภายนอกจุดแต่ภายในเด่น”	<p>สถานการณ์แบบผู้เปลี่ยนแปลง (Reactor)</p> <p>คะแนนรวมของ Opportunity</p> <p>คะแนนรวมของ Weakness</p> <p>คะแนนรวมของ Strength</p> <p>คะแนนรวมของ Threat</p> <p>ป้องกัน defensive</p>
๓. WT Strategies เป็นส่วนที่ต้องดำเนินกลยุทธ์โดยมีความระมัดระวังมากที่สุด เนื่องจากเป็นกลยุทธ์ที่จะต้องดำเนินการเพื่อแก้ไขจุดอ่อนขององค์กรและเป็นการหลบหนีอุปสรรคจากปัจจัยภายนอก ซึ่งถือได้ว่ากลยุทธ์ในส่วนนี้เป็นส่วนที่เสียเปรียบมากที่สุดหรืออาจใช้คำย่อว่ากลยุทธ์ “ภายนอกจุดและภายในด้อย”	<p>สถานการณ์แบบผู้ป้องกัน (Defender)</p> <p>คะแนนรวมของ Opportunity</p> <p>คะแนนรวมของ Weakness</p> <p>คะแนนรวมของ Strength</p> <p>คะแนนรวมของ Threat</p> <p>ถอย Regressive</p>

สถานการณ์ (Situations)	ตำแหน่ง (Positions)
<p>๔. WO Strategies เป็นกลยุทธ์ที่ใช้ความได้เปรียบในโอกาสจากปัจจัยภายนอกมาปิดจุดอ่อนขององค์กรหรืออาจใช้คำย่อว่ากลยุทธ์ “ภายนอกเอื้อ แต่ภายในด้อย”</p>	<p>สถานการณ์แบบผู้วิเคราะห์ (Analyzer)</p>  <p>สถานะแนวร่วมของ Opportunity</p> <p>พลิกฟื้น Turn around</p> <p>สถานะแนวร่วมของ Weakness</p> <p>สถานะแนวร่วมของ Strength</p> <p>สถานะแนวร่วมของ Threat</p>

บทที่ ๓

การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากข้อมูลบทบาทภารกิจของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน รวมถึงองค์ประกอบด้านอื่น ๆ จะพบว่ากระทรวงการคลัง ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการกำกับดูแลทุนหมุนเวียน ซึ่งรวมไปถึงกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน มีการกำหนดให้ทุนหมุนเวียน (กองทุนฯ) ต้องดำเนินการพัฒนาตนเองและกำหนดให้มีโครงสร้างการบริหารทุนหมุนเวียน ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยด้านนโยบายและแผนงาน ด้านการเงินและบัญชี และด้านกฎหมาย เพื่อให้สอดคล้องกับการภารกิจของกองทุนฯ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอจัดตั้ง การดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๗ ดังนั้น สิ่งที่สำคัญคือเราต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองทุนฯ ให้มีความรู้ความสามารถให้ครอบคลุมภารกิจของกองทุนฯ ซึ่งเป้าหมายสูงสุดของการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนฯ ทั้งปัจจัยภายนอกและภายในที่มีผลต่อกองทุนฯ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนได้เสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ โดยผลการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ สรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. ผู้อำนวยการกองบริหารจัดการทรัพย์สิน (กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการกองทุนฯ) ผู้อำนวยการส่วน ให้คำแนะนำช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาพร้อมทั้งวางแผนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการดำเนินงานของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินอย่างสม่ำเสมอ
๓. คณะกรรมการกองทุนฯ มีความรู้ ความสามารถ หลากหลายสาขาอาชีพทำให้มีการพิจารณาโครงการที่ขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุนฯ อย่างรอบคอบและระมัดระวัง และมีความโปร่งใส
๔. กองทุนฯ มีการกำหนดระเบียบ ประกาศ และคู่มือในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาโครงการที่ขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุนฯ อย่างครบถ้วน และเพียงพอ
๕. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ และพนักงานกองทุนฯ อย่างเป็นระบบและโปร่งใส สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
๖. มีอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและเหมาะสม
๗. มีงบประมาณเพียงพอ เหมาะสม และการจัดสรรงบประมาณสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม และมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน

จุดอ่อน (Weak)

๑. มีการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบ่อย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้คำแนะนำ และแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ซ้ำ
๒. มีคู่มือและแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ที่ยังไม่ครอบคลุมเพียงพอ
๓. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองทุนฯ ขาดประสบการณ์ ความรู้ความสามารถในการดำเนินงานของกองทุนฯ

โอกาส (Opportunity)

๑. มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว ทำให้มีการแลกเปลี่ยนและเข้าถึงข้อมูลอย่างเท่าเทียมกัน
๒. คณะกรรมการกองทุนฯ ที่มาจากหน่วยงานภายนอกเห็นประโยชน์ของกองทุนฯ จึงมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานของกองทุนฯ ได้อย่างแพร่หลาย
๓. มีแนวทางของกระทรวงการคลัง ในการกำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแนวทางในการประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. กฎหมายกำหนดให้เพิ่มช่องทางรายรับของกองทุนฯ มากขึ้น ได้แก่ การกำหนดให้กึ่งหนึ่งของเงินที่เกิดจากการบริหารจัดการทรัพย์สินที่ศาลมีคำสั่งให้ตกเป็นของแผ่นดินให้สำนักงาน ป.ป.ง. นำส่งเข้ากองทุนฯ

อุปสรรค (Threat)

๑. บุคลากรที่ปฏิบัติงานของกองทุนฯ ขาดความรู้ความสามารถด้านการกำหนดนโยบายและแผน
๒. เป็นกองทุนฯ ที่เริ่มมีการดำเนินงานขึ้นใหม่ ระบบสารสนเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกองทุนฯ ยังไม่ครบถ้วนเพียงพอ เช่น ระบบงานสารบรรณ ระบบงานด้านทรัพยากรบุคคล ระบบงานติดตามและประเมินผลโครงการที่ขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุนฯ หรือระบบงานฐานข้อมูลคดี เป็นต้น
๓. เป็นกองทุนฯ ที่เริ่มมีการดำเนินงานใหม่ ขาดการประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ อย่างเพียงพอและทั่วถึง

๓.๒ ความคาดหวังต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารจัดการกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

๑) ความคาดหวังของผู้รับบริการ ซึ่งได้แก่ ผู้ขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุนฯ และผู้นำส่งเงินเข้ากองทุนฯ (ข้อมูลจากการสำรวจความพึงพอใจในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐)

- ๑.๑ สามารถนำเงินกองทุนฯ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินให้ได้มากที่สุด คุ่มค่าที่สุด และรวดเร็วที่สุด

๑.๒ การปรับปรุงกระบวนการหรือขั้นตอนการให้บริการให้มีความชัดเจน รวดเร็ว สอดคล้องความต้องการใช้ได้ทันเวลา และจัดให้มีการเผยแพร่เพื่อสามารถตรวจสอบได้

๑.๓ ให้เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ถึงบทบาทหน้าที่และผลการดำเนินงานของกองทุน การป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

๒) ความคาดหวังของพนักงานกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

๑.๑ มีสวัสดิการเทียบเท่าพนักงานราชการของสำนักงาน ปปง. เช่น สวัสดิการสินเชื่อ เนกประสงค์แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำสำนักงาน ปปง. ของธนาคารต่าง ๆ ที่ทำข้อตกลงกับสำนักงาน ปปง. เป็นต้น

๑.๒ มีเงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือหรือสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ การดำเนินงานตามกฎหมายป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยิ่งขึ้นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ เช่นเดียวกับที่พนักงานราชการพึงได้รับ

๑.๓ สามารถสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์สำนักงาน ปปง. ได้

๑.๔ มีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานกองทุนฯ อย่าง ต่อเนื่อง และเหมาะสมกับลักษณะของแต่ละตำแหน่งงาน

บทที่ ๔

แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓) (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๐) กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

๔.๑ แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓) (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๐)

จากผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้น ได้นำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓) (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๐) ของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ทั้งนี้ ได้มีการเชื่อมโยงแผนดังกล่าวให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓) (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๕๙) กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กองทุนฯ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ได้กำหนดยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
๑. ด้านการบริหารอัตรากำลัง	๑. กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินมีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร ๒. มีคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่ง
๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในภารกิจของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๒. พนักงานกองทุนฯ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ๓. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในภารกิจของกองทุนฯ มีส่วนร่วมในการดำเนินการตามภารกิจของกองทุนฯ ตามความรู้ความสามารถ
๓. ด้านการวัดผลและการประเมินผล	๑. กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒. กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานของกองทุนฯ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนดโดยกรมบัญชีกลาง (กระทรวงการคลัง)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
๔. ด้านเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๑. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในภารกิจของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินมีค่านิยมในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม การทำงานเป็นทีม มุ่งประโยชน์ของกองทุนฯ มากกว่าส่วนตน ๒. บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงาน ปปง. อย่างเคร่งครัด

การกำหนดตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)
๑. กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินมีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร ๒. มีคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่ง	๑. ระดับความสำเร็จการจัดทำกรอบอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)
๑. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในภารกิจของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๒. พนักงานกองทุนฯ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ๓. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในภารกิจของกองทุนฯ มีส่วนร่วมในการดำเนินการตามภารกิจของกองทุนฯ ตามความรู้ความสามารถ	๑. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร ๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานกองทุนตามสมรรถนะ ๓. ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนฯ
๑. กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒. กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานของกองทุนฯ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนดโดยกรมบัญชีกลาง (กระทรวงการคลัง)	๑. ระดับความสำเร็จการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของข้าราชการที่ปฏิบัติงานของกองทุนฯ และพนักงานกองทุนฯ ๒. ระดับความสำเร็จของการกำหนดเกณฑ์การประเมิน ๓. ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานของกองทุนตามบันทึกข้อตกลงที่กระทรวงการคลังกำหนด

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)
<p>๑. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในภารกิจของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินมีค่านิยมในเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม การทำงานเป็นทีม มุ่งประโยชน์ของกองทุนฯ มากกว่าส่วนตน</p> <p>๒. บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงาน ปปง. อย่างเคร่งครัด</p>	<p>๑. ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมโครงการสัมมนาประจำปีของสำนักงาน ปปง. (การทำงานเป็นทีม)</p> <p>๒. ร้อยละของการสำรวจและประเมินผลการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงาน ปปง.</p>

แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓) (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๐)

กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด (KPIs)/ ค่าเกณฑ์วัดที่มี คุณภาพ	ระดับเป้าหมาย					เป้าหมาย ที่ทำทหาย	น้ำหนัก	กิจกรรม/แผนงาน/ โครงการ	ขั้นตอนและ ระยะเวลา	งบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
๑. ด้านการบริหาร อัตรากำลัง	๑. กองทุนการป้องกันและ ปราบปรามการฟอกเงินมี กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม และสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ โดยครอบคลุม ทั้งในด้านจำนวนและ สมรรถนะของบุคลากร	ส่วนกองทุน	๑. ระดับความสำเร็จ การจัดทำกรอบ อัตรากำลังเพื่อให้ สอดคล้องกับภารกิจ ของกองทุนการ ป้องกันและ ปราบปรามการ ฟอกเงิน	๑		๓		๕	๕	๒๕	การกำหนดกรอบ อัตรากำลังของ กองทุนการป้องกัน และปราบปรามการ ฟอกเงิน	ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓	-
	๒. มีคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) กำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบและ คุณสมบัติของแต่ละตำแหน่ง	ส่วนกองทุน	๒. ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำคำ บรรยายลักษณะงาน (Job Description)	๑		๓		๕	๕	๑๐	การจัดทำคำ บรรยายลักษณะ งาน (Job Description) ที่ สอดคล้องกับ ภารกิจของกองทุนฯ	ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓	-

แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓) (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๐)

กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด (KPIs)/ ค่าเกณฑ์วัดที่มี คุณภาพ	ระดับเป้าหมาย					เป้าหมาย ที่ทำท่าย	น้ำหนัก	กิจกรรม/แผนงาน/ โครงการ	ขั้นตอนและ ระยะเวลา	งบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
๒. ด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๑. บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน ภารกิจของกองทุนการ ป้องกันและปราบปรามการ ฟอกเงินได้รับการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง	ส่วนกองทุน	๑. ร้อยละ ของ บุคลากรได้รับการ พัฒนาตาม แผนพัฒนาบุคลากร	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๑๐	การเพิ่มทักษะการ บริหารจัดการ กองทุน	ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐
	๒. พนักงานกองทุนฯ ได้รับ การพัฒนาสมรรถนะตาม ตำแหน่งงาน	ส่วนกองทุน	๒. ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำ แผนพัฒนาพนักงาน กองทุนตามสมรรถนะ	๑		๓		๕	๕	๑๕	การจัดทำ แผนพัฒนาพนักงาน กองทุนฯ ตาม สมรรถนะ	ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓	-
	๓. บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน ภารกิจของกองทุนฯ มีส่วน ร่วมในการดำเนินการตาม ภารกิจของกองทุนฯ ตาม ความรู้ความสามารถ	ส่วนกองทุน	๓. ระดับความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานตาม ภารกิจของกองทุนฯ	๑					๕	๕	๑๐	การจัดสรรการ ดำเนินงานตามเกณฑ์ การประเมินที่ กระทรวงการคลัง กำหนดให้สอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงาน	ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓

แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓) (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๐)

กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด (KPIs)/ ค่าเกณฑ์วัดที่มี คุณภาพ	ระดับเป้าหมาย					เป้าหมาย ที่ทำทนาย	น้ำหนัก	กิจกรรม/แผนงาน/ โครงการ	ขั้นตอนและ ระยะเวลา	งบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
๓. ด้านการวัดผลและ การประเมินผล	๑. กำหนดตัวชี้วัดระดับ บุคคลและการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี	ส่วนกองทุน	๑. ระดับความสำเร็จ การจัดทำตัวชี้วัด รายบุคคลของ ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ของกองทุนฯ และ พนักงานกองทุนฯ	๑		๓		๕	๕	๑๐	การจัดทำตัวชี้วัด รายบุคคลของ ข้าราชการ และ พนักงานกองทุน	ปี ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓	-
			๒. ระดับความสำเร็จ ของการกำหนดเกณฑ์ การประเมิน	๑		๓		๕	๕	๕	การกำหนดเกณฑ์ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ กองทุน	ปี ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓	-
			๓. ระดับความสำเร็จ ของการประเมินผล การปฏิบัติงานตาม บันทึกข้อตกลงที่ กระทรวงการคลัง กำหนด	๑		๓		๕	๕	๑๐	การประเมินผลการ ปฏิบัติงานตาม บันทึกข้อตกลงที่ กระทรวงการคลัง กำหนด	ปี ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓	-

แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓) (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๐)

กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด (KPIs)/ ค่าเกณฑ์วัดที่มี คุณภาพ	ระดับเป้าหมาย					เป้าหมาย ที่ทำทหาย	น้ำหนัก	กิจกรรม/แผนงาน/ โครงการ	ขั้นตอนและ ระยะเวลา	งบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
๔. ด้านเสริมสร้าง คุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	๑. บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน ภารกิจของกองทุนการ ป้องกันและปราบปรามการ ฟอกเงินมีค่านิยมในเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม การ ทำงานเป็นทีม มุ่งประโยชน์ ของกองทุนฯ มากกว่าส่วน ตน	ส่วนกองทุน/ สำนักงาน ปปง.	๑. ร้อยละของ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมการ ทำงานเป็นทีมร่วมกับ สำนักงาน ปปง.	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕	โครงการสัมมนาเชิง ปฏิบัติการและการ ทำงานเป็นทีม ประจำปี	ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓	-
	๒. บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติ ตามวัฒนธรรมองค์กรของ สำนักงาน ปปง. อย่าง เคร่งครัด	ส่วนกองทุน/ สำนักงาน ปปง.	๒. ร้อยละของการ สำรวจและ ประเมินผลการปฏิบัติ ตามวัฒนธรรมองค์กร ของสำนักงาน ปปง.	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕	การประเมินผลการ ปฏิบัติตาม วัฒนธรรมองค์กร ของสำนักงาน ปปง.	ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓	-

เกณฑ์การให้คะแนน

ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน				
	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับความสำเร็จการจัดทำกรอบอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน	ไม่มี การ จัด ทำ กรอบ อัตรากำลัง เพื่อให้ สอดคล้อง กับ ภารกิจ ของ กองทุน การ ป้องกัน และ ปราบปราม การ ฟอกเงิน	-	มีการจัดทำกรอบอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และได้รับความเห็นชอบจากเลขาธิการ ป.ป.ง.	-	มีการจัดทำกรอบอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และได้รับความเห็นชอบจากเลขาธิการ ป.ป.ง. คณะกรรมการกองทุนฯ และกระทรวงการคลัง
ระดับความสำเร็จในการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)	ไม่มีการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)	-	มีการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน	-	มีการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน และมีการรายงานผลการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ให้เลขาธิการ ป.ป.ง. เพื่อทราบ
ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร	จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภารกิจของกองทุนฯ ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๕๐	จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภารกิจของกองทุนฯ ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๖๐	จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภารกิจของกองทุนฯ ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๗๐	จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภารกิจของกองทุนฯ ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๘๐	จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภารกิจของกองทุนฯ ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๑๐๐

ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน				
	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานกองทุนฯ ตามสมรรถนะ	ไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานกองทุนฯ ตามสมรรถนะ	-	มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานกองทุนฯ ตามสมรรถนะ	-	มีการประเมินสมรรถนะรายบุคคล
ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนฯ	สามารถบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานกองทุนฯ ครบถ้วนทุกตำแหน่ง	-	-	-	สามารถบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานกองทุนฯ ครบถ้วนทุกตำแหน่งและมอบหมายภารกิจ/หน้าที่ที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
ระดับความสำเร็จการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของข้าราชการที่ปฏิบัติงานของกองทุนฯ และพนักงานกองทุนฯ	มีหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ	-	มีการจัดทำตัวชี้วัด การประเมินผลงานในระดับบุคคลของข้าราชการและพนักงานกองทุนฯ ที่ปฏิบัติงานในกองทุนฯ	-	มีการประเมินผลงานของข้าราชการและพนักงานกองทุนฯ ครบทุกตำแหน่ง
ระดับความสำเร็จของการกำหนดเกณฑ์การประเมิน	ไม่มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผล	-	มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลรายบุคคล และได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการส่วนกองทุน	-	เกณฑ์การประเมินผลรายบุคคลได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการกองบริหารจัดการทรัพย์สิน
ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานของกองทุนตามบันทึกข้อตกลงที่กระทรวงการคลังกำหนด	มีระดับคะแนนโดยการประเมินตนเองของกองทุนฯ น้อยกว่าระดับ ๓ ตามเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของกองทุนฯ ตามบันทึกข้อตกลง	-	มีระดับคะแนนโดยการประเมินตนเองของกองทุนฯ มากกว่าระดับ ๓ ตามเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของกองทุนฯ ตามบันทึกข้อตกลง	-	มีระดับคะแนนโดยการประเมินตนเองของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าระดับคะแนนที่ได้รับในปีที่ล่วงมาแล้ว ตามเกณฑ์ประเมินผลการ

ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน				
	๑	๒	๓	๔	๕
	ที่กระทรวงการคลังกำหนด		กระทรวงการคลังกำหนด		ปฏิบัติงานของกองทุนฯ ตาม บ ัน ที่ ก ข ้อ ต ก ล ง ที่ กระทรวงการคลังกำหนด
ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรม การทำงานเป็นทีมร่วมกับ สำนักงาน ปปง.	มีข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน กองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรมการ ทำงานเป็นทีมร่วมกับ สำนักงาน ปปง. เท่ากับร้อย ละ ๕๐	มีข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน กองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรม การทำงานเป็นทีมร่วมกับ สำนักงาน ปปง. เท่ากับร้อย ละ ๖๐	มีข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน กองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรมการ ทำงานเป็นทีมร่วมกับสำนักงาน ปปง. เท่ากับร้อยละ ๗๐	มีข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน กองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรม การทำงานเป็นทีมร่วมกับ สำนักงาน ปปง. เท่ากับร้อย ละ ๘๐	มีข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน กองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรมการ ทำงานเป็นทีมร่วมกับ สำนักงาน ปปง. เท่ากับ ร้อยละ ๑๐๐
ร้อยละของการสำรวจและ ประเมินผลการปฏิบัติตาม วัฒนธรรมองค์กรของ สำนักงาน ปปง.	ข้าราชการและพนักงาน กองทุนฯ ที่ปฏิบัติงานใน กองทุนฯ รับทราบและมีผล การประเมินการปฏิบัติตาม วัฒนธรรมองค์กร เฉลี่ยร้อยละ ๕๐	ข้าราชการและพนักงาน กองทุนฯ ที่ปฏิบัติงานใน กองทุนฯ รับทราบรับทราบ และมีผลการประเมินการ ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร เฉลี่ยร้อยละ ๖๐	ข้าราชการและพนักงานกองทุน ฯ ที่ปฏิบัติงานในกองทุนฯ รับทราบรับทราบและมีผลการ ประเมินการปฏิบัติ ตาม วัฒนธรรมองค์กร เฉลี่ยร้อยละ ๗๐	ข้าราชการและพนักงาน กองทุนฯ ที่ปฏิบัติงานใน กองทุนฯ รับทราบรับทราบ และมีผลการประเมินการ ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร เฉลี่ยร้อยละ ๘๐	ข้าราชการและพนักงาน กองทุนฯ ที่ปฏิบัติงานใน กองทุนฯ รับทราบรับทราบ และมีผลการประเมินการ ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร เฉลี่ยร้อยละ ๙๐

แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑
กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด (KPIs)/ ค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ระดับเป้าหมาย					เป้าหมาย ที่ทำทหาย	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕		
การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานกองทุนฯ ตามสมรรถนะ	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษา วิเคราะห์ความพร้อมของพนักงานกองทุนฯ ในการปฏิบัติงานจากจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและโอกาสที่เหมาะสมของกองทุน จากการทำดำเนินงานในอดีตและปัจจุบัน - พิจารณา/ตรวจสอบหลักสูตรจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่จัดการอบรมสัมมนาให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของพนักงานกองทุนฯ - จัดทำแผนพัฒนาพนักงานกองทุนฯ ตามสมรรถนะเสนอเลขาธิการ ป.ง. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ 	ต.ค. ๖๐ – ก.ย. ๖๑	ส่วนกองทุน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานกองทุนฯ ตามสมรรถนะ/มีการประเมินสมรรถนะรายบุคคล	๑	๒	๓	๔	๕	๕	-
การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการกองทุนฯ	<ul style="list-style-type: none"> - สํารวจหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการ และพนักงานกองทุนจากคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) - เสนอขออนุมัติให้พนักงานกองทุนฯ เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้รับความเห็นชอบจากเลขาธิการ ป.ง. 	ต.ค. ๖๐ – ก.ย. ๖๑	ส่วนกองทุน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร/จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภารกิจของกองทุนฯ ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๑๐๐	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕๐,๐๐๐

กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด (KPIs)/ ค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ระดับเป้าหมาย					เป้าหมาย ที่ทำหาย	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕		
	<ul style="list-style-type: none"> - ประสาน/ยื่นใบสมัครเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาตามแผนพัฒนาบุคลากร - เสนอขออนุมัติยืมเงินจากทางราชการเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาต่อเลขาธิการ ปปง. - พนักงานกองทุนฯ เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาตามวันเวลาที่กำหนด - จัดทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาเสนอเลขาธิการ ปปง. เพื่อทราบ 										
การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของข้าราชการ และพนักงานกองทุน	<ul style="list-style-type: none"> - สรรวจหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการ และพนักงานกองทุน - ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล - จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของข้าราชการ และพนักงานกองทุน เสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้ความเห็นชอบ - สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล เสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณา จำนวน ๒ ครั้ง 	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	ส่วนกองทุน	ระดับความสำเร็จการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของข้าราชการที่ปฏิบัติงานของกองทุนฯ และพนักงานกองทุนฯ / มีการประเมินผลงานของข้าราชการและพนักงานกองทุนฯ ครบทุกตำแหน่ง	๑	๒	๓	๔	๕	๕	-

กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด (KPIs)/ ค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ระดับเป้าหมาย					เป้าหมาย ที่ทำหาย	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕		
โครงการสัมมนาเชิง ปฏิบัติการและการทำงาน เป็นทีมประจำปี	- ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการจัดโครงการสัมมนาเชิง ปฏิบัติการและการทำงานเป็นทีม ประจำปีของสำนักงาน ปปง. - แจกกำหนดเวลาและสถานที่ในการจัด โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการและการทำงาน เป็นทีมให้กับพนักงานกองทุนฯ ทราบ - จัดส่งให้รายชื่อพนักงานกองทุนฯ ให้กับหน่วยงานเพื่อขออนุมัติเข้าร่วม โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการและการทำงาน เป็นทีม	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	ส่วนกองทุน/ สำนักงาน ปปง.	ร้อยละของผู้เข้าร่วม กิจกรรมการทำงานเป็น ทีมร่วมกับสำนักงาน ปปง./มีข้าราชการที่ ปฏิบัติงานในกองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรมการ ทำงานเป็นทีมร่วมกับ สำนักงาน ปปง. เท่ากับ ร้อยละ ๑๐๐	๑	๒	๓	๔	๕	๕	-