

แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี  
(พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)(ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๓)  
และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔  
กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน



กองบริหารจัดการทรัพยากร  
สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

# สารบัญ

	หน้า
คำนำ	๑
กรอบหลักเกณฑ์ในการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	๒
<b>บทที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน</b>	
๑.๑ ความเป็นมา	๓
๑.๒ วัตถุประสงค์จัดตั้ง	๓
๑.๓ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก และยุทธศาสตร์ของกองทุนการป้องกันและปราบปราม การฟอกเงิน	๓
๑.๔ คณะกรรมการกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน	๕
๑.๕ โครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลัง	๖
<b>บทที่ ๒ กรอบแนวคิดในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	
๒.๑ หลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
๒.๒ ปัจจัยสำเร็จจากการดำเนินงานในอดีต	๘
๒.๓ สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐
๒.๔ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านทรัพยากรบุคคล	๑๑
<b>บทที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	
๓.๑ แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๓)	๑๙
๓.๒ ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล กับยุทธศาสตร์ของ กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน	๒๐
๓.๓ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	๒๓

## คำนำ

กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๕๙/๑ แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๑ และมีผลใช้บังคับในวันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป โดยกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง ทั้งการสนับสนุนการดำเนินการสืบสวนสอบสวนเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และการส่งเสริมความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนมาตรการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินนั้น จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพและสมรรถนะขีดความสามารถที่ดี พร้อมจะปฏิบัติหน้าที่ตั้งนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จึงได้จัดทำ แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๓) และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการดังกล่าว ได้นำประเด็นต่าง ๆ อันได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน ปัจจัยสำเร็จจากการดำเนินงานในอดีต ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์ของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในการดำเนินการ พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว ต่อไป

แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๓) และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ มีเนื้อหาประกอบด้วย ๔ ส่วน คือ ๑) ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ๒) กรอบแนวคิดในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๓) และ ๔) แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน  
กองบริหารจัดการทรัพย์สิน  
กันยายน ๒๕๖๓

## กรอบหลักเกณฑ์ในการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ระหว่างกระทรวงการคลัง กับ กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ได้กำหนดเกณฑ์วัดการดำเนินงาน จำนวน ๖ ด้าน โดยด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดย่อยที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนหนึ่งกำหนดให้ประเมินเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน				
๑	๒	๓	๔	๕
<p>ไม่มีการจัดทำ/ ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ และ แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔</p>	<p>จัดทำ/ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ หรือ แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จภายใน ปีบัญชี</p>	<p>จัดทำ/ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ และ แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จภายใน ปีบัญชี</p>	<p>จัดทำ/ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ และ แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จภายใน ปีบัญชี และได้รับ ความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ บริหารทุนหมุนเวียน</p>	<p>จัดทำ/ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ และ แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จภายใน ปีบัญชี และได้รับ ความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ บริหารทุนหมุนเวียน รวมทั้งมีการสื่อสาร ให้ผู้บริหารและ หน่วยงานภายใน ทุนหมุนเวียน ที่เกี่ยวข้องรับทราบ ภายในปีบัญชี ๒๕๖๓</p>

ซึ่งกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินได้ดำเนินการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลปีบัญชี ๒๕๖๓ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

## บทที่ ๑

# ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

### ๑.๑ ความเป็นมา

จากปัญหาทั้งด้านงบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้แต่ละปีซึ่งไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการทรัพย์สินที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินจึงได้เสนอให้มีการจัดตั้งกองทุนขึ้น เรียกว่า “กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน” เพื่อให้สามารถนำเงินจากกองทุนมาใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ทั้งนี้ การบริหารจัดการกองทุนฯ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๕๗/๑ แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๑ โดยกำหนดให้มีผลบังคับใช้ในวันถัดไป ดังนั้น จึงถือว่ากองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ได้จัดตั้งขึ้นในสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ตั้งแต่วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๑ อย่างไรก็ตาม ได้มีการประกาศใช้ระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินว่าด้วยกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ กองทุนฯ จึงได้เริ่มดำเนินงานในปีดังกล่าว

### ๑.๒ วัตถุประสงค์จัดตั้ง

กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประโยชน์ในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน 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 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก และยุทธศาสตร์ของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

#### วิสัยทัศน์

เป็นกองทุนที่สนับสนุนภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีประสิทธิภาพ และบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

**พันธกิจ**

- (๑) สนับสนุนส่งเสริมโครงการด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
- (๒) กำหนดนโยบายหรือแนวทางเพื่อรองรับการบริหารจัดการกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

**เป้าหมายหลัก**

- (๑) ระบบการบริหารจัดการกองทุนฯ มีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- (๒) สนับสนุนการดำเนินงานโครงการด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
- (๓) บุคลากรของกองทุนฯ มีศักยภาพในการบริหารจัดการ และสามารถดำเนินงานกองทุนฯ ได้บรรลุตามภารกิจ

**ยุทธศาสตร์****ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการกองทุน**

**เป้าประสงค์** บริหารและจัดสรรเงินกองทุนเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการบังคับใช้กฎหมายด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินตามวัตถุประสงค์และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

**กลยุทธ์ (แนวทางการพัฒนา)**

- (๑) ส่งเสริมโครงการเชิงรุกด้านการปราบปราม บังคับใช้กฎหมายเพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน
- (๒) บริหารงบประมาณและโครงการของกองทุนฯ ให้มีความพร้อมและเพียงพอเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด
- (๓) ประชาสัมพันธ์แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนโครงการภายใต้กรอบหลักเกณฑ์ ระเบียบวิธีการที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและมีความพร้อมในการเสนอโครงการ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย**

**เป้าประสงค์** มุ่งเน้นการให้บริการที่มีคุณภาพต่อผู้รับบริการหลักและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมทั้งการพัฒนาการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

**กลยุทธ์ (แนวทางการพัฒนา)**

- (๑) สำรวจความพึงพอใจ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนากองทุนฯ อย่างต่อเนื่อง
- (๒) ปรับปรุงการให้บริการให้มีความรวดเร็วกระชับ ลดขั้นตอน โดยไม่ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงาน
- (๓) เผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านช่องทางต่าง ๆ และมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการปฏิบัติงาน

**เป้าประสงค์** มุ่งบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และพันธกิจของกองทุนฯ อย่างคุ้มค่า โปร่งใส และเป็นไปตาม ตาม หลักเกณฑ์ ภาวะเทียบ วิธีการที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด กลยุทธ์ (แนวทางการพัฒนา)

(๑) ทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาวที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ฯ และทบทวนปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ รวมทั้งแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชีที่สามารถปฏิบัติได้จริง มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

(๒) นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนฯ รวมถึง การกำกับติดตามผลการใช้ทรัพยากรและงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่า

(๓) พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ และเสริมสร้างองค์ความรู้ให้ครบถ้วนทั้งการวิเคราะห์การบริหารจัดการ และการให้บริการ

(๔) เสริมสร้างการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการทำงานและศึกษากระบวนการ/รูปแบบการทำงานที่ดีเพื่อนำมาปรับใช้กับกองทุนฯ

#### ๑.๔ คณะกรรมการกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน บริหารงานโดยคณะกรรมการกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบด้วย เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ ผู้แทนสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินสามคนซึ่งประธานกรรมการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง จากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ การลงทุน กฎหมาย หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นกรรมการ โดยมีผู้บริหารกองทุน (ผู้อำนวยการกองบริหารจัดการทรัพย์สิน) เป็นกรรมการและเลขานุการ

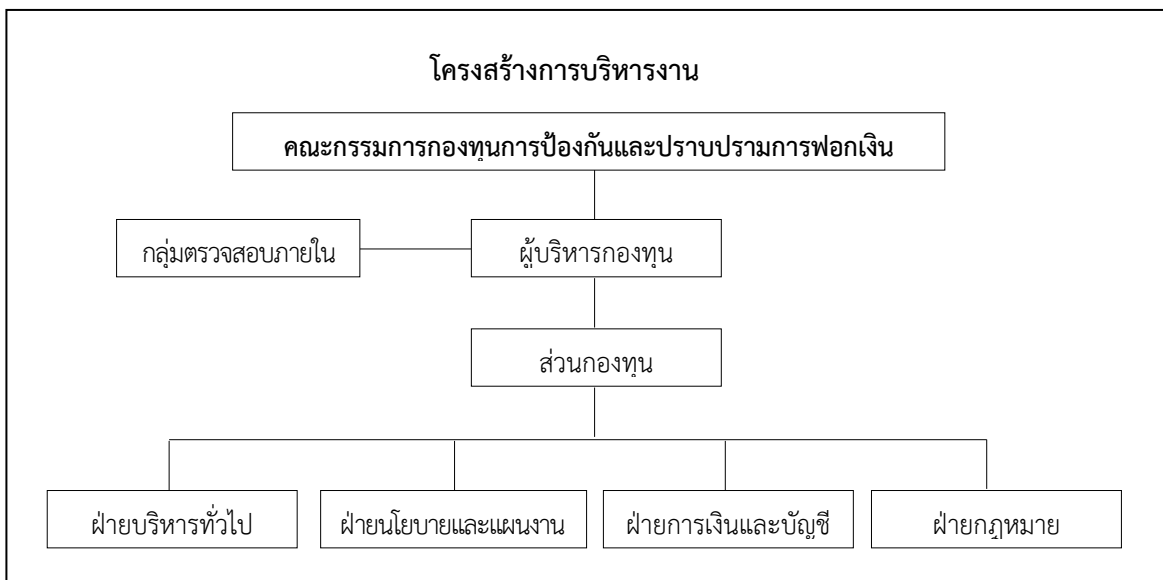
ทั้งนี้ คณะกรรมการกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินยังได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะอนุกรรมการกลั่นกรอง และติดตามประเมินผลโครงการที่ขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ” โดยมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอความเห็นเบื้องต้นเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการที่ขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุนฯ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการกองทุนฯ รวมทั้งการกำกับ/ติดตามประเมินผลโครงการ และเสนอแนวทางในการพิจารณาโครงการและติดตามประเมินผลโครงการ ต่อคณะกรรมการกองทุนฯ

องค์ประกอบคณะกรรมการกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน		
(๑) เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน	ประธานกรรมการ	
(๒) ผู้แทนกระทรวงการคลัง	กรรมการ	
(๓) ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ	กรรมการ	
(๔) ผู้แทนสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน	กรรมการ	
(๕) ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประธานกรรมการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง จากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ การลงทุน กฎหมาย หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง	
(๖) ผู้ทรงคุณวุฒิ		กรรมการ
(๗) ผู้ทรงคุณวุฒิ		กรรมการ
(๘) ผู้บริหารกองทุน (ผู้อำนวยการกองบริหารจัดการทรัพย์สิน)	กรรมการ และเลขานุการ	

### ๑.๕ โครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลัง

คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ได้ออกประกาศคณะกรรมการฯ ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยกำหนดให้หน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน กำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังของทุนหมุนเวียน โดยคำนึงถึงลักษณะการดำเนินงานและฐานะการเงินของทุนหมุนเวียน โดยมีการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า เพื่อให้สามารถดำเนินการกิจได้ตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน และเสนอต่อคณะกรรมการบริหารพิจารณาอนุมัติโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ กรณีทุนหมุนเวียนใดมีโครงสร้างการบริหารทุนหมุนเวียนและกรอบอัตรากำลังในการดำเนินงานที่ได้รับ ความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังอยู่ก่อนให้มีผลใช้บังคับต่อไปได้ไม่เกินสองปีนับแต่วันที่ประกาศฯ มีผลใช้บังคับ

คณะกรรมการกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน มีมติในคราวประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๑ อนุมัติโครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และกระทรวงการคลัง โดยกรมบัญชีกลางเห็นชอบโครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียดโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้





## กรอบอัตรากำลัง

กลุ่มงาน	ตำแหน่ง	สถานะ	
		ข้าราชการ	พนักงาน กองทุน
ผู้บริหารกองทุน	ผู้บริหารกองทุน	๑	
ส่วนกองทุน	รองผู้บริหารกองทุน	๑	
ฝ่ายบริหารทั่วไป	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	๑	
	เจ้าพนักงานธุรการ		๑
ฝ่ายนโยบายและแผนงาน	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน	๑	
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๒
ฝ่ายการเงินและบัญชี	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	๑	
	นักวิชาการเงินและบัญชี		๑
ฝ่ายกฎหมาย	หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย	๑	
	นิติกร		๑
<b>รวม</b>		<b>๖</b>	<b>๙</b>

- หมายเหตุ**
๑. สำนักงาน ปปง. มอบหมายให้กลุ่มตรวจสอบภายในของสำนักงาน ปปง. ทำหน้าที่ตรวจสอบภายในการดำเนินงานของกองทุนฯ
  ๒. อัตรากำลังตอบแทนพนักงานกองทุนฯ ใช้ค่าตอบแทนตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

## บทที่ ๒

### กรอบแนวคิดในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ภารกิจของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินปฏิบัติการโดยข้าราชการของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และพนักงานกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ซึ่งได้ดำเนินการจัดจ้างจากบุคลากรของกองทุนฯ ดังนั้น เป้าหมายสูงสุดในการทำให้กองทุนฯ สามารถดำเนินการจนบรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของกองทุนฯ โดยพิจารณาจากประเด็นยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยสำเร็จจากการดำเนินงานในอดีต ประกอบกับการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) เพื่อนำไปใช้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อไป

#### ๒.๑ หลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ระหว่าง กระทรวงการคลัง กับ กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนตามบันทึกข้อตกลงฯ ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดย่อยที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้มีการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนฯ รวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในกองทุนฯ ทราบ ภายในปีบัญชี ๒๕๖๓

(๒) แผนยุทธศาสตร์ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

แผนยุทธศาสตร์ระยะยาว ๕ ปี ของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยอยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองต่อพันธกิจกองทุนฯ ในกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ และเสริมสร้างองค์ความรู้ให้ครบทั้งด้านการวิเคราะห์ การบริหารจัดการ และการให้บริการ

#### ๒.๒ ปัจจัยสำเร็จจากการดำเนินงานในอดีต

รายงานผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (จัดทำโดยกรมบัญชีกลาง และบริษัท ทริสต์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด) ประกอบด้วย การประเมิน ๖ ด้าน มีตัวชี้วัดหลัก ๑๓ ตัวชี้วัด โดยผลการประเมินกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ในภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับ ๔.๗๗๕๙ คะแนน รายละเอียด ดังนี้

ผลการประเมินของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒

ตัวชี้วัดที่	เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	
			คะแนนที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
	<b>๑. การเงิน</b>	<b>๒๐</b>	<b>๕,๐๐๐๐</b>	
๑	๑.๑ ร้อยละการให้เงินสนับสนุนโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒	๒๐	๕,๐๐๐๐	๑,๐๐๐๐
	<b>๒. การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</b>	<b>๑๕</b>	<b>๕,๐๐๐๐</b>	
๒	๒.๑ การจัดทำรายงานวิเคราะห์ผู้ใช้บริการหลักและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมของทุนหมุนเวียน	๕	๕,๐๐๐๐	๐,๒๕๐๐
๓	๒.๑ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๑๐	๕,๐๐๐๐	๐,๕๐๐๐
	<b>๓. การปฏิบัติการ</b>	<b>๓๐</b>	<b>๔,๗๒๑๓</b>	
๔	๓.๑ ระดับความสำเร็จของแผนงานหรือโครงการที่กองทุนฯ ให้การสนับสนุน	๒๐	๔,๕๘๒๐	๐,๙๑๖๔
๕	๓.๒ ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมเพื่อการประชาสัมพันธ์กองทุนฯ	๑๐	๕,๐๐๐๐	๐,๕๐๐๐
	<b>๔. การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน</b>	<b>๑๕</b>	<b>๔,๗๒๖๗</b>	
๖	๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	๕	๔,๓๘๐๐	๐,๒๑๙๐
๗	๔.๒ การตรวจสอบภายใน	๕	๕,๐๐๐๐	๐,๒๕๐๐
๘	๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล	๕	๔,๘๐๐๐	๐,๒๔๐๐
	<b>๕. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหาร ทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง</b>	<b>๑๐</b>	<b>๔,๕๔๕๐</b>	
๙	๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	๕	๔,๕๙๐๐	๐,๒๒๙๕
๑๐	๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕	๔,๕๐๐๐	๐,๒๒๕๐
	<b>๖. การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง</b>	<b>๑๐</b>	<b>๔,๕๖๐๑</b>	
๑๑	๖.๑ การใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายตามที่ได้รับอนุมัติ	๓	๔,๔๘๒๕	
	- ร้อยละการใช้จ่ายงบลงทุนที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับแผนการใช้จ่ายงบลงทุน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒	๑.๕	๕,๐๐๐๐	๐,๐๗๕๐
	- ร้อยละการใช้จ่ายภาพรวมที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับแผนการใช้จ่ายภาพรวม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒	๑.๕	๓,๙๖๕๐	๐,๐๕๙๕
๑๒	๖.๒ การรายงานทางการเงิน	๒	๕,๐๐๐๐	
	- การนำเข้าข้อมูลงบทดลองรายเดือน	๑	๕,๐๐๐๐	๐,๐๕๐๐
	- การบันทึกรายงานการรับจ่าย และการใช้จ่ายเงินฯ งวดสิ้นปีบัญชี ๒๕๖๒	๑	๕,๐๐๐๐	๐,๐๕๐๐
๑๓	๖.๓ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาระบบการจ่ายเงินและการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	๕	๔,๒๓๐๗	๐,๒๑๑๕
	<b>รวม</b>	<b>๑๐๐</b>		<b>๔,๗๗๕๙</b>

ซึ่งในลำดับที่ ๑๐ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานอยู่ในระดับ ๔.๕๐๐๐ คะแนน โดยมีรายละเอียดและข้อควรปรับปรุง ดังนี้

**(๑) ปัจจัยพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)**

ในปีบัญชี ๒๕๖๒ กองทุนฯ มีปัจจัยพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลครบถ้วน ประกอบไปด้วยโครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียนและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังภายใน ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ คำบรรยายลักษณะงานได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารภายในไตรมาส ๓ และมีการกำหนดตัวชี้วัดและประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล และมีการนำผลจากการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาให้ค่าตอบแทน ทำให้ผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับคะแนน ๔.๘๓๓๓

**(๒) การเพิ่มประสิทธิภาพด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๗๐)**

**(๒.๑) การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)**

กองทุนฯ สามารถดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ได้ครบทุกแผนงาน โดยมีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งมีการจัดทำรายงานตามแผนปฏิบัติการฯ ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน จึงเทียบเท่าระดับคะแนน ๕.๐๐๐๐

**(๒.๒) การจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)**

กองทุนฯ มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) (ฉบับทบทวน พ.ศ.๒๕๖๒) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน รวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๒ ทำให้มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับคะแนน ๕.๐๐๐๐ อย่างไรก็ตาม แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว ขาดคุณภาพในองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ ยังไม่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพในองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ไม่มีการนำปัจจัยสำเร็จจากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ

(๒) ไม่มีการแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุนฯ ว่าจะสามารถสนับสนุนให้ยุทธศาสตร์หลักของกองทุนฯ บรรลุผลได้อย่างไร ดังนั้น จึงทำการปรับลดคะแนนเท่ากับ ๒.๒ เท่ากับ ๐.๕๐๐๐ คะแนน ทำให้มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับคะแนนเท่ากับ ๔.๕๐๐๐

ซึ่งกองทุนฯ จักได้นำผลการประเมินและข้อควรปรับปรุงดังกล่าว ไปใช้ประกอบการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ต่อไป

**๒.๓ สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**(๑) สถานะปัจจุบัน**

จากสถานการณ์ที่ผ่านมา พบว่าในการปฏิบัติงานของกองทุนฯ มีทั้งงานตามภารกิจของกองทุนฯ และงานการสนับสนุนข้อมูลต่าง ๆ ของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน นอกจากนี้ ยังต้องมีการประสานงานกับกระทรวงการคลังเกี่ยวกับการบริหารกองทุนให้สอดคล้องกับแนวทางการควบคุมกำกับ ดูแลทุนหมุนเวียนของรัฐ ซึ่งในปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๖๒) ได้มีการวิเคราะห์สถานะปัจจุบัน พบปัญหาว่ากองทุนฯ ยังขาดแคลนโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจ ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ประกอบกับยังขาดความรู้เฉพาะด้าน เช่น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการวางแผนงานต่าง ๆ เป็นต้น

ซึ่งปัจจุบันปัญหาดังกล่าวได้ถูกคลี่คลายลงไป เนื่องจากได้มีการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง โดยเพิ่มเติมพนักงานกองทุนฯ อีกจำนวน ๕ อัตรา โดยเริ่มใช้เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ที่ผ่านมา ประกอบกับบุคลากรที่มีอยู่เดิม ได้ปฏิบัติงานจนมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ส่งผลให้การดำเนินงานของกองทุนฯ มีความถูกต้องและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ได้

อย่างไรก็ตาม พนักงานกองทุนฯ ได้มีการลาออกและต้องจ้างพนักงานกองทุนฯ รายใหม่ทดแทน อย่างต่อเนื่องส่งผลให้พนักงานกองทุนฯ บางรายอาจยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน และไม่เข้าใจในแนวทางการดำเนินงาน กฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติต่าง ๆ ของทางราชการอันเกี่ยวข้องกับกองทุนฯ ส่งผลให้การทำงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

## (๒) แนวโน้มในอนาคต

เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กองทุนฯ ขับเคลื่อนไปให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่กองทุนฯ จะต้องมีการสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจ ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ประกอบกับบุคลากรของกองทุนฯ จะต้องมีความรู้ ความสามารถ ที่เหมาะสมกับภารกิจของกองทุนฯ ทั้งยังต้องหมั่นพัฒนาต่อยอดความรู้ รวมทั้งเพิ่มเติมประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ ให้มากขึ้น และในอนาคต กองทุนฯ จะมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน จึงควรพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรของกองทุนฯ เพื่อให้สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## ๒.๔ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านทรัพยากรบุคคล

ในการทบทวนแผนกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินได้ดำเนินการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลบัญชี ๒๕๖๔ กองทุนฯ ได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning) และปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning) ของกองทุนฯ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis โดยมีผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

### (๑) ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมของกองทุน (SWOT Analysis) ที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลจากปัจจัยแวดล้อมภายใน ประกอบด้วยจุดแข็ง (Strengths : S) และจุดอ่อน (Weaknesses : W) โดยมีผลการวิเคราะห์ สรุปได้ ดังนี้

	จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)	<p>๑. กองทุนฯ มีแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดให้การเพิ่มศักยภาพบุคลากรของกองทุนฯ เป็นยุทธศาสตร์หลักอย่างหนึ่งของกองทุนฯ</p> <p>๒. กองทุนฯ มีการจัดทำโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (คำบรรยายลักษณะงาน) ที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง</p> <p>๓. มีเครื่องมือในการดำเนินงานของกองทุนฯ ได้แก่ คู่มือ ข้อปฏิบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุนฯ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศต่าง ๆ สำหรับใช้ในการบริหารงานของกองทุนฯ</p> <p>๕. บุคลากรของกองทุนฯ มีความรู้ความสามารถและเข้าใจในการดำเนินงานกองทุนฯ รวมทั้งรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง</p> <p>๖. มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร และมีงบประมาณในการสนับสนุนเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ อย่างเหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยมีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองร่วมกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก</p>	<p>๑. พนักงานกองทุนฯ บางส่วนยังขาดประสบการณ์ ความรู้ความสามารถในการดำเนินงานของกองทุนฯ โดยเฉพาะความรู้ความสามารถเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของกองทุนฯ เช่น ด้านวิเคราะห์โครงการและแผนงาน ด้านกฎหมาย และด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนงานต่าง ๆ เป็นต้น</p> <p>๒. การจัดการความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และการจัดเก็บข้อมูลเอกสารยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร อาจส่งผลต่อการเรียนรู้งาน</p> <p>๓. แผนการดำเนินการในระดับปฏิบัติการ (Roadmap) ยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. พนักงานกองทุนฯ ได้มีการลาออกและต้องจ้างพนักงานกองทุนฯ รายใหม่ทดแทน ส่งผลให้พนักงานกองทุนฯ บางรายอาจยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน และไม่เข้าใจในแนวทางการดำเนินงาน กฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติต่าง ๆ ของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ ทำให้การทำงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร</p>

## (๒) ปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมของกองทุน (SWOT Analysis) ที่มีผลกระทบต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลจากปัจจัยแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย โอกาส (Opportunities : O) และอุปสรรค (Threats : T) โดยมีผลการวิเคราะห์ สรุปได้ดังนี้

	โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threats : T)
ปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)	<p>๑. เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงาน ทุนหมุนเวียนที่กำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นโอกาส ในการพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ</p> <p>๒. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทันสมัย ส่งผลให้บุคลากรสามารถนำมาใช้ ในภารกิจงานของกองทุนฯ เช่น การจัดทำสื่อ เพื่อประชาสัมพันธ์กองทุนฯ หรือการส่งเสริม การเรียนรู้ผ่านระบบ e-learning เป็นต้น</p> <p>๓. ช่องทางการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การมอบหมายงาน การศึกษาดูงาน การให้ คำแนะนำปรึกษา เป็นต้น</p>	<p>๑. เนื่องจากเป็นกองทุนที่เริ่มดำเนินงานมาใน ระยะเวลาไม่นาน ระบบสารสนเทศเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของกองทุนยังไม่ครบถ้วนเพียงพอ เช่น ระบบงานสารบรรณ ระบบงานด้านทรัพยากร บุคคล ระบบงานติดตามและประเมินผลโครงการ ที่ขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุนฯ หรือ ระบบงานฐานข้อมูลคดี เป็นต้น</p>

### ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (TOWS Matrix) ด้านทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมของกองทุนฯ (SWOT Analysis) ที่มีผลกระทบต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning) และปัจจัย แวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning) ข้างต้น จึงได้นำมากำหนดเป็นกลวิธีต่าง ๆ ได้ดังนี้

## กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)

จุดแข็ง (Strengths : S)	โอกาส (Opportunities : O)	กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)
<p>๑. กองทุนฯ มีแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดให้ การเพิ่ม ศักยภาพบุคลากรของกองทุนฯ เป็นยุทธศาสตร์หลักอย่างหนึ่งของกองทุนฯ</p> <p>๒. กองทุนฯ มีการจัดทำโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (คำบรรยายลักษณะงาน) ที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง</p> <p>๓. มีเครื่องมือในการดำเนินงานของกองทุนฯ ได้แก่ คู่มือ ข้อปฏิบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการขอรับบริการ สนับสนุนเงินจากกองทุนฯ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศต่าง ๆ สำหรับใช้ในการบริหารงานของกองทุนฯ</p> <p>๕. บุคลากรมีความรับผิดชอบ ทุ่มเท และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน</p> <p>๖. มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร และมีงบประมาณในการสนับสนุน เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ อย่างเหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยมีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองร่วมกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก</p>	<p>๑. เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่กำหนด เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นโอกาสในการพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ</p> <p>๒. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ส่งผลให้บุคลากรสามารถนำมาใช้ในภารกิจงานของกองทุนฯ เช่น การจัดทำสื่อเพื่อประชาสัมพันธ์กองทุนฯ หรือการส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบ e-learning เป็นต้น</p> <p>๓. ช่องทางการเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การมอบหมายงาน การศึกษาดูงาน การให้คำแนะนำปรึกษา เป็นต้น</p>	<p>๑. สนับสนุนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างองค์ความรู้ของบุคลากร</p> <p>๒. สนับสนุนและผลักดันโครงการ/หลักสูตรการอบรมที่จำเป็นเพื่อพัฒนาบุคลากร</p>



## กลยุทธ์เชิงรับ (ST Strategy)

จุดแข็ง (Strengths : S)	อุปสรรค (Threats : T)	กลยุทธ์เชิงรับ (ST Strategy)
<p>๑. แผนยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ กำหนดให้ การเพิ่ม ศักยภาพ บุคลากรของกองทุนฯ เป็นหนึ่งใน ยุทธศาสตร์หลัก</p> <p>๒. กองทุนฯ มีการจัดทำโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง (คำบรรยาย ลักษณะงาน) ที่ชัดเจน ทำให้ บุคลากรทราบบทบาทหน้าที่ของ ตนเอง</p> <p>๓. มีเครื่องมือในการดำเนินงานของ กองทุนฯ ได้แก่ คู่มือ ข้อปฏิบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการขอรับการ สนับสนุนเงินจากกองทุนฯ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ ต่าง ๆ สำหรับใช้ในการบริหารงาน ของกองทุนฯ</p> <p>๕. บุคลากรมีความรับผิดชอบ ทุ่มเท และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน</p> <p>๖. มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร และมิงปริมาณในการสนับสนุน เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กองทุนฯ อย่างเหมาะสม และ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนา ตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยมีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมและพัฒนาตนเองร่วมกับ หน่วยงานทั้งภายในและภายนอก</p>	<p>๑. เนื่องจากเป็น กองทุน ที่ เริ่มดำเนินงานมาในระยะเวลา ไม่นาน ระบบสารสนเทศเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของกองทุนฯ ยังไม่ ครบถ้วนเพียงพอ เช่น ระบบงาน สารบรรณ ระบบงานด้านทรัพยากร บุคคล ระบบงานติดตามและ ประเมินผลโครงการที่ขอรับ การสนับสนุนเงินจากกองทุนฯ หรือระบบงานฐานข้อมูลคดี เป็นต้น</p>	<p>๑. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนฯ และระบบเครือข่ายการสื่อสาร ให้มีความทันสมัย รวดเร็ว และ ปลอดภัย</p> <p>๒. สนับสนุนบุคลากรกองทุนฯ ให้มีความเข้าใจและใช้ประโยชน์ จาก ข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน และวางแผน การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. พัฒนากลไกที่มีอยู่ เพื่อผลักดัน การดำเนินงานของกองทุนฯ ให้มีความต่อเนื่อง</p>

## กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)

จุดอ่อน (Weaknesses : W)	โอกาส (Opportunities : O)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)
<p>๑. พนักงานกองทุนฯ บางส่วนยังขาดประสบการณ์ ความรู้ความสามารถในการดำเนินงานของกองทุนฯ โดยเฉพาะความรู้ความสามารถเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของกองทุนฯ เช่น ด้านการวิเคราะห์โครงการและแผนงาน ด้านกฎหมายและด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนงานต่าง ๆ เป็นต้น</p> <p>๒. การจัดการความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และการจัดเก็บข้อมูลเอกสารยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร อาจส่งผลต่อการเรียนรู้งาน</p> <p>๓. แผนการดำเนินการในระดับปฏิบัติการ (Roadmap) ยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. พนักงานกองทุนฯ ได้มีการลาออกและต้องจ้างพนักงานกองทุนฯ รายใหม่ทดแทน ส่งผลให้พนักงานกองทุนฯ บางรายอาจยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานและไม่เข้าใจในแนวทางการดำเนินงาน กฎระเบียบ วิธีปฏิบัติต่าง ๆ ของทางราชการอันเกี่ยวข้องกับกองทุนฯ ทำให้การทำงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร</p>	<p>๑. เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่กำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นโอกาสในการพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ</p> <p>๒. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ส่งผลให้บุคลากรสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของกองทุนฯ เช่น การจัดทำสื่อเพื่อประชาสัมพันธ์กองทุนฯ หรือการส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบ e-learning เป็นต้น</p> <p>๓. ช่องทางการเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การมอบหมายงาน การศึกษาดูงาน การให้คำแนะนำปรึกษา เป็นต้น</p>	<p>๑. พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นให้แก่บุคลากร</p> <p>๒. พัฒนาระบบสารสนเทศของกองทุนฯ ให้ง่ายและสะดวกในการเข้าถึง</p>

## กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT Strategy)

จุดอ่อน (Weaknesses : W)	อุปสรรค (Threats : T)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT Strategy)
<p>๑. พนักงานกองทุนฯ บางส่วนยังขาดประสบการณ์ ความรู้ความสามารถในการดำเนินงานของกองทุนฯ โดยเฉพาะความรู้ความสามารถเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของกองทุนฯ เช่น ด้านการวิเคราะห์โครงการและแผนงาน ด้านกฎหมาย และด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนงานต่าง ๆ เป็นต้น</p> <p>๒. การจัดการความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และการจัดเก็บข้อมูลเอกสารยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร อาจส่งผลต่อการเรียนรู้งาน</p> <p>๓. แผนการดำเนินการในระดับปฏิบัติการ (Roadmap) ยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. พนักงานกองทุนฯ ได้มีการลาออกและต้องจ้างพนักงานกองทุนฯ รายใหม่ทดแทน ส่งผลให้พนักงานกองทุนฯ บางรายอาจยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน และไม่เข้าใจในแนวทางการดำเนินงาน กฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติต่าง ๆ ของทางราชการอันเกี่ยวข้องกับกองทุนฯ ทำให้การทำงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร</p>	<p>๑. เนื่องจากเป็นกองทุนที่เริ่มดำเนินงานมาในระยะเวลาไม่นาน ระบบสารสนเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกองทุนฯ ยังไม่ครบถ้วนเพียงพอ เช่น ระบบงานสารบรรณ ระบบงานด้านทรัพยากรบุคคล ระบบงานติดตามและประเมินผลโครงการที่ขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุนฯ หรือระบบงานฐานข้อมูลคดี เป็นต้น</p>	<p>๑. ปรับปรุงระบบสารสนเทศและเสริมสร้างระบบข้อมูล การใช้ข้อมูลให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ปรับปรุงแนวทาง/ช่องทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน</p>

ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็นบันทึกข้อตกลง การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ แผนยุทธศาสตร์ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ปัจจัยสำเร็จจากการดำเนินงานในอดีตตามที่ปรากฏในรายงานผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) ข้างต้น จึงได้นำไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๓) และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ของกองทุนฯ ต่อไป

## บทที่ ๓

### แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการพิจารณาหลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็น บันทึกรายชื่อตลกของการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ แผนยุทธศาสตร์ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ฉบับที่ ๖๖๖๖ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ปัจจัยสำเร็จจากการดำเนินงานในอดีตตามที่ปรากฏในรายงานผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) จึงได้นำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้ดังนี้

#### ๓.๑ แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๓)

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารอัตรากำลัง

**เป้าประสงค์** พัฒนาระบบโครงสร้างและอัตรากำลังของกองทุนฯ ให้เพียงพอ มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด

**กลยุทธ์** จัดทำโครงสร้างการบริหารงานกองทุนฯ ที่ชัดเจน สามารถดำเนินงานได้ตามพันธกิจที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

**ตัวชี้วัด**  
๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ  
๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ทบทวนมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**เป้าประสงค์** บุคลากรของกองทุนฯ มีศักยภาพในการบริหารจัดการและการดำเนินงานกองทุนฯ บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด

**กลยุทธ์** พัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทุนฯ และเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

**ตัวชี้วัด** ร้อยละของจำนวนพนักงานกองทุนฯ ที่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่จำเป็นตามที่ได้รับการอนุมัติ

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวัดผลและประเมินผล

**เป้าประสงค์** กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนดโดยกรมบัญชีกลาง

**กลยุทธ์**  
๑. กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี  
๒. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี

**ตัวชี้วัด**  
๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ  
๒. ระดับความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี

๓.๒ ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล กับยุทธศาสตร์ของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

ยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งสามยุทธศาสตร์ดังกล่าวมีความเชื่อมโยงและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ของกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน	<p><b>วิสัยทัศน์</b> เป็นกองทุนที่สนับสนุนภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีประสิทธิภาพ และบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย</p> <p><b>พันธกิจ</b></p> <p>(๑) สนับสนุนส่งเสริมโครงการด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>(๒) กำหนดนโยบายหรือแนวทางเพื่อรองรับการบริหารจัดการกองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน</p>
	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการกองทุน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p style="text-align: center; border: 2px solid black; border-radius: 50%; padding: 10px;">ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการปฏิบัติงาน</p>

ยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> ด้านการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> ด้านการวัดผลและประเมินผล</p>
	<p><b>เป้าประสงค์</b> พัฒนาโครงสร้างและอัตรากำลังของกองทุนฯ ให้เพียงพอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของกองทุนฯ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด</p>	<p><b>เป้าประสงค์</b> บุคลากรของกองทุนฯ มีศักยภาพในการบริหารจัดการและการดำเนินงานกองทุนฯ บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด</p>	<p><b>เป้าประสงค์</b> กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนดโดยกรมบัญชีกลาง</p>
	<p><b>กลยุทธ์</b> จัดทำโครงสร้างการบริหารงานกองทุนฯ ที่ชัดเจนสามารถดำเนินงานได้ตามพันธกิจและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>	<p><b>กลยุทธ์</b> พัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนฯ และเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ</p>	<p><b>กลยุทธ์</b> ๑. กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p> <p>๒. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี</p>

แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๓)

กองทุนการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ					หน่วยงานรับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหาร กรอบธรรมาภิบาล	พัฒนาโครงสร้างและ อัตรากำลังของกองทุนฯ ให้เพียงพอ มีความ เหมาะสมและสอดคล้อง กับภารกิจของกองทุนฯ บรรลุตามพันธกิจและ เป้าหมายที่กำหนด	จัดทำโครงสร้าง การบริหาร กองทุนฯ ที่ชัดเจน สามารถ ดำเนินงานได้ตาม พันธกิจและ ตอบสนองต่อ ความต้องการ ของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำ/ ทบทวนโครงสร้าง การบริหารงาน และกรอบ อัตรากำลังของ กองทุนฯ	ศึกษา วิเคราะห์ และ รวบรวมข้อมูล ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	มีการ จัดทำ/ทบทวน โครงสร้าง การบริหารงาน กองทุนฯ	เสนอผู้บริหาร กองทุนฯ เห็นชอบผล การจัดทำ/ ทบทวน โครงสร้าง การบริหารงาน กองทุนฯ	เสนอ ลปง. เห็นชอบผล การจัดทำ/ ทบทวน โครงสร้าง การบริหารงาน กองทุนฯ	เสนอ คณะกรรมการ กองทุนฯ เห็นชอบผล การจัดทำ/ ทบทวน โครงสร้าง การบริหารงาน กองทุนฯ	✓	✓	✓	✓	✓	ส่วนกองทุน
			ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำ/ ทบทวนมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	ศึกษา วิเคราะห์ และ รวบรวมข้อมูล ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	มีการ จัดทำ/ทบทวน มาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง	เสนอผู้บริหาร กองทุนฯ เห็นชอบผล การจัดทำ/ ทบทวนมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง	เสนอ ลปง. เห็นชอบผล การจัดทำ/ ทบทวนมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง	เสนอ คณะกรรมการ กองทุนฯ เห็นชอบผล การจัดทำ/ ทบทวนมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง	✓	✓	✓	✓	✓	ส่วนกองทุน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	บุคลากรของกองทุนฯ มีศักยภาพในการบริหาร จัดการและการดำเนินงาน กองทุนฯ บรรลุตาม พันธกิจและเป้าหมาย ที่กำหนด	พัฒนาศักยภาพ บุคลากรกองทุนฯ และเสริมสร้าง องค์ความรู้เพื่อ สนับสนุนการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่าง ต่อเนื่องและเป็น	ร้อยละของจำนวน พนักงานกองทุนฯ ที่ได้รับการอบรม ในหลักสูตรที่ จำเป็นตาม ที่ได้รับการอนุมัติ	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	ส่วนกองทุน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	
		ระบบ												
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวัดผล และประเมินผล	กำหนดตัวชี้วัด รายบุคคลและ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี ที่ครอบคลุมบุคลากร ทุกคนที่ปฏิบัติงานและ สอดคล้องกับเกณฑ์ การประเมินผล ที่กำหนดโดย กรมบัญชีกลาง	กำหนดตัวชี้วัด รายบุคคลและ ประเมินผล การปฏิบัติงาน ประจำปี	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำ ตัวชี้วัดรายบุคคล และประเมินผล การปฏิบัติงาน ของพนักงาน กองทุนฯ	ไม่มีการจัดทำ ตัวชี้วัด รายบุคคล ของพนักงาน กองทุนฯ	มีการจัดทำ ตัวชี้วัด รายบุคคล ของพนักงาน กองทุนฯ	ตัวชี้วัด รายบุคคล ของพนักงาน กองทุนฯ ได้รับความ เห็นชอบ จากผู้บริหาร กองทุนฯ	มีการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัด รายบุคคลของ พนักงาน กองทุนฯ	เสนอผล การประเมิน ผลการ ปฏิบัติงาน ของพนักงาน กองทุนฯ-ต่อ ลปง.	√	√	√	√	√	ส่วนกองทุน
		จัดทำแผน ยุทธศาสตร์ ด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติ การฯ ประจำปี	ระดับความสำเร็จ ในการทบทวน/ จัดทำแผน ยุทธศาสตร์ด้าน บริหารทรัพยากร บุคคลและ แผนปฏิบัติการฯ ประจำปี	ไม่มีการ จัดทำ/ ทบทวนแผน ยุทธศาสตร์ และแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปี	จัดทำ/ ทบทวนแผน ยุทธศาสตร์ หรือแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปี ได้แล้วเสร็จ	จัดทำ/ ทบทวนแผน ยุทธศาสตร์ และแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปี ได้แล้วเสร็จ	แผน ยุทธศาสตร์ และแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปี ได้รับความ เห็นชอบจาก คณะกรรมการ กองทุนฯ	มีการสื่อสาร ให้ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง รับทราบแผน ยุทธศาสตร์ และแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปี	√	√	√	√	√	ส่วนกองทุน



๓.๓ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ช่วงเวลาการดำเนินงาน (ปีบัญชี ๒๕๖๓)												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	
				ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย				
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล																			
กลยุทธ์ พัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนฯ และเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ																			
๑. การจัดทำ/ ทบทวนโครงสร้าง การบริหารงาน และ กรอบ อัตราค่าจ้างของ กองทุนฯ	พัฒนาโครงสร้าง และอัตราค่าจ้าง ของกองทุนฯ ให้ เพียงพอ มีความ เหมาะสมและ สอดคล้องกับ ภารกิจของ กองทุนฯ บรรลุ ตามพันธกิจ และเป้าหมาย ที่กำหนด	ก อ ง ทู น ฯ มี โครงสร้างและ อัตราค่าจ้างของ ก อ ง ทู น ฯ ที่ เพียงพอ มีความ เหมาะสม และ สอดคล้องกับ ภารกิจของ กองทุนฯ บรรลุ ตามพันธกิจ และเป้าหมาย ที่กำหนด	๑. ศึกษาวิเคราะห์ และ รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒. จัดทำ/ทบทวน โครงสร้างการบริหาร งานกองทุนฯ ๓. เสนอผู้บริหาร กองทุนฯ เห็นชอบผล การจัดทำ/ทบทวน โครงสร้างการบริหาร งานกองทุนฯ ๔. เสนอ ลปง . เห็นชอบผลการจัดทำ/ ทบทวนโครงสร้างการ บริหารงานกองทุนฯ ๕. เสนอคณะกรรมการ กองทุนฯ เห็นชอบผล การจัดทำ/ทบทวน โครงสร้างการ บริหารงานกองทุนฯ							/	/	/						เจ้าหน้าที่ ส่วนกองทุน	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำ/ ทบทวนโครงสร้าง การบริหารงาน และ กรอบ อัตราค่าจ้างของ กองทุนฯ

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ช่วงเวลาการดำเนินงาน (ปีบัญชี ๒๕๖๓)										งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	
				ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค				สค
๒. การจัดทำ/ ทบทวนมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	พัฒนาโครงสร้าง และอัตรากำลัง ของกองทุนฯ ให้ เพียงพอ มีความ เหมาะสม และ สอดคล้องกับ ภารกิจ ของ กองทุนฯ บรรลุ ตาม พันธกิจ และเป้าหมาย ที่กำหนด	กองทุนฯ มี โครงสร้างและ อัตรากำลังของ กองทุนฯ ที่ เพียงพอ มีความ เหมาะสม และ สอดคล้องกับ ภารกิจ ของ กองทุนฯ ทำให้ ส ำ ม า ร ถ ดำเนินงานได้ บรรลุพันธกิจและ เป้าหมาย ที่กำหนด	๑. ศึกษาวิเคราะห์ และ รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒. จัดทำ/ทบทวน มาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง ๓. เสนอผู้บริหาร กองทุนฯ เห็นชอบผล การจัดทำ/ทบทวน มาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง ๔. เสนอ ลปง. เห็นชอบ ผลการจัดทำ/ทบทวน มาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง ๕. เสนอคณะกรรมการ กองทุนฯ เห็นชอบผล การจัดทำ/ทบทวน มาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง						/	/	/					เจ้าหน้าที่ ส่วนกองทุน	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำ/ ทบทวนมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ช่วงเวลาการดำเนินงาน (ปีบัญชี ๒๕๖๓)											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด		
				ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค				กย	
๓.การส่งพนักงานกองทุนฯ เข้ารับการอบรมในหลักสูตร/โครงการต่างๆ	บุคลากรของกองทุนฯ มีศักยภาพในการบริหารจัดการและการทำงานกองทุนฯ บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด	บุคลากรของกองทุนฯ มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทำให้บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้	๑. สอบถามความต้องการเข้าร่วมอบรมของพนักงานกองทุนฯ ๒. เสนอผู้บังคับบัญชาขออนุมัติให้พนักงานกองทุนฯ เข้ารับอบรม (กรณีที่มีค่าใช้จ่ายในการอบรม) ๓. ประสานส่งชื่อ/ยื่นใบสมัครเพื่อเข้ารับอบรม ๔. พนักงานกองทุนฯ เข้าอบรมตามวันเวลาที่กำหนด	/	/	/											๔๐,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ส่วนกองทุน	ร้อยละของจำนวนพนักงานกองทุนฯ ที่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่จำเป็นตามที่ได้รับการอนุมัติ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการวัดผลและประเมินผล</b>																			
<b>กลยุทธ์</b>																			
๑. กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี																			
๒. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี																			
๔. กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานและสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนดโดยกรมบัญชีกลาง	มีตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานกองทุนฯ และมีการประเมินผลงานของพนักงานกองทุนฯ ครบทุกตำแหน่ง	๑. สำรวจหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานกองทุนฯ ๒. จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานกองทุนฯ ๓. เสนอตัวชี้วัดรายบุคคลให้ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบ ๔. ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ	/	/												-	เจ้าหน้าที่ส่วนกองทุน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ช่วงเวลาการดำเนินงาน (ปีบัญชี ๒๕๖๓)											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	
				ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค				กย
			๕. แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ให้พนักงานกองทุนฯ ทราบ ๖. เสนอผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ต่อ สปง.		/	/				/	/							
๕. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี		มีแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ และภารกิจของกองทุนฯ	๑. จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ๒. เสนอแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ให้ผู้บริหารกองทุนฯ ลปง. และคณะกรรมการกองทุนฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ ๓. สื่อสารให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี							/	/				-	เจ้าหน้าที่ส่วนกองทุน	ระดับความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี	