



สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
ANTI-MONEY LAUNDERING OFFICE

การบริหารจัดการบุคลากร ในยุคระบบราชการ 4.0



นางสาวณัฏฐตา กิตติธรรกุล
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

การบริหารจัดการบุคลากร ในยุกระบบราชการ 4.0

ณรรันญาดา กิตติธรรวกุล

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงาน ป.ป.ง.

การพัฒนาหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0

รัฐบาลได้มีนโยบายขับเคลื่อนประเทศด้วยยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 เพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ที่มีการขับเคลื่อนโครงสร้างเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม โดยมีฐานคิดหลักคือเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการ ดังนั้นระบบราชการไทยจึงต้องมีการพลิกโฉมและปฏิรูปเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่กำลังจะเกิดขึ้นจากการเป็นประเทศไทย 4.0 ต้องมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรมภาครัฐในการยกระดับไปสู่ “ระบบราชการ 4.0” ที่มีการทำงานเปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย โดยอาศัยปัจจัยหลักสำคัญคือการสานพลังทุกภาคส่วน การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และการปรับเข้าสู่การเป็นดิจิทัล ทั้งนี้ต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักเพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึ่งพิงได้ของประชาชน

เป้าหมายการพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0

จากแนวคิดของการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 เพื่อให้รองรับการเปลี่ยนแปลงและการเป็นประเทศไทย 4.0 ตามนโยบายของรัฐบาล ดังนั้นการพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0 จึงมีเป้าหมายหลักให้ภาครัฐสามารถเป็นที่พึ่งพิงที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ของประชาชน โดยได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาระบบราชการไว้ ดังนี้

- 1. ระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน (Open & Connected Government)** ต้องเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ
- 2. ระบบราชการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government)** ต้องทำงานในเชิงรุก รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของหน่วยงานราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว
- 3. หน่วยงานของรัฐมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government)** ต้องเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสามารถตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

การมุ่งเน้นบุคลากรในระบบราชการ 4.0

เป้าหมาย : เพื่อให้ส่วนราชการกำหนดนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากร ให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้และมีจริยธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่และลักษณะงานใหม่ มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูงโดยเน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร			
เจตนารมณ์	เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และมีความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม		
	Basic (การดำเนินการที่เป็นระบบ)	Advance (การพัฒนาเชิงรุก)	Significance (นุฏนาการให้เกิดผล)
5.1 ระบบการจัดการบุคลากร ตอบสนองยุทธศาสตร์และ สร้างแรงจูงใจ (Effective HRM)	การบริหารกำลังคนตอบสนองความต้องการ ในภาระงานและการเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์ สูงสุดของระบบงานของส่วนราชการ (Effective HRM plan serves organizational needs and operations)	การจัดการด้านบุคลากร รองรับการเติบโต การเปลี่ยนแปลงทักษะ หน้าที่ ลักษณะงาน รูปแบบใหม่ และที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล (HRM serve growth, changing needs, work skill, new norm, and disruptive digital technology)	นโยบายการบริหารบุคลากรที่สนับสนุนให้ เกิดความคล่องตัว ยืดหยุ่น ครอบคลุม และมุ่งใจเพื่อดึงดูดให้บุคลากรคุณภาพให้ คงอยู่กับองค์กร HR policy encourage agility, inclusion, and motivation for high performer WF)
5.2 วัฒนธรรมการทำงานที่ดี คล่องตัว รับผิดชอบ สุจริตเกิด ผลงานที่มีสมรรถนะสูง (Build work culture towards high performance and innovation)	สร้างวัฒนธรรมที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาส ให้คิดริเริ่ม สร้างความร่วมมือ ความภูมิใจ ความเป็นเจ้าของ และมีความรับผิดชอบ (Work culture of professionalism, open to initiation, cooperation, pride in work, entrepreneurial and accountable)	ค้นหาปัจจัยที่สร้างความผูกพัน ชี้อ้างอิง ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะ และ เครื่องมือใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างให้เกิด นวัตกรรม (Determine key engagement factors, limitation, apply new tools and smart technology for innovation)	การทำงานที่เป็นองค์รวมระดมสมอง ร่วมมือ กับเครือข่ายภายนอก ครอบคลุมในทุกมิติ ทั้งระบบงาน ความร่วมมือ และข้อมูล เพื่อ นำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ (Collaboration for high performance including networking, work system and data transfer for effective problem solving)
5.3 ระบบการพัฒนาและการเรียนรู้ ของบุคลากร (Learning & development)	ระบบการพัฒนาบุคลากรที่สร้างคุณธรรม จริยธรรม จักษะ ความรู้ ที่จำเป็นในการ ทำงานรวมทั้งทักษะพื้นฐานด้านดิจิทัล (WF development to foster ethics, skill, knowledge, and digital competency)	การเรียนรู้ที่เพิ่มพูน สิ่งสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สำคัญต่อสมรรถนะหลัก องค์กร และความรู้ก้าวหน้าส่วนบุคคล (Improve core (soft) skill, knowledge, expertise important to organizational core competency and personal development)	พัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในอนาคต สอดคล้อง กับความต้องการ การเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และความคิดริเริ่ม ที่นำไปสู่นวัตกรรม (Align future Leadership development with skill related to challenges, changes, complex problem and innovation)

รูปภาพที่ 1 การมุ่งเน้นบุคลากร

1. ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ

สำนักงาน ป.ป.ง. ได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์องค์กรที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และรองรับการดำเนินงานในรูปแบบดิจิทัล การบริหารบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ง. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ในปี 2565 สำนักงาน ป.ป.ง. ได้ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยจัดตั้งหน่วยงานใหม่จำนวน 4 กอง ได้แก่ กองคดี 4 กองคดี 5 กองป้องกันและปราบปรามการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย และกองพัฒนามาตรฐานการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อรองรับภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการกับทรัพย์สินตามความผิดมูลฐาน รวมถึงการรับมือกับอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับการฟอกเงินและการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย ตลอดจนการแพร่ขยายอาชญากรรมที่มีอาชญาภาพทำลายล้างสูง นอกจากนี้ การปรับโครงสร้างดังกล่าวยังช่วยเสริมสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานแก่ผู้มีหน้าที่รายงาน และเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายฟอกเงินให้กับทุกภาคส่วน

นอกจากการปรับโครงสร้างองค์กรแล้ว สำนักงาน ปปง. ยังได้ดำเนินการปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการบริหารราชการภายใน พ.ศ. 2565 เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคล โดยมีการวางแผนและเกลี่ยอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ พร้อมทั้งดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ในหลายมิติ อาทิ การจัดทำแผนพัฒนาความผาสุกและความผูกพันของข้าราชการและพนักงานราชการ รวมถึงการทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร (HRM) ให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และสมรรถนะเฉพาะขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถที่ตอบสนองต่อภารกิจที่เพิ่มขึ้น และช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงาน ปปง. ให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลังโดยใช้การวิเคราะห์อัตรากำลังและภาระงาน (Workload Analysis) เป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินความต้องการบุคลากร เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง ขีดความสามารถและอัตรากำลังที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากแนวโน้มของภารกิจที่เพิ่มขึ้นและการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายของรัฐ โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและสามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทใหม่ ๆ ของอาชญากรรมทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนดังกล่าวนำไปสู่การสรรหาบุคลากรในรูปแบบการรับโอน (Recruitment) เพื่อทดแทนอัตราว่าง โดยมุ่งเน้นให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร รวมถึงสามารถปรับตัวให้เข้ากับสำนักงาน ปปง. ได้อย่างรวดเร็ว ตัวอย่างของแนวทางดังกล่าว คือ การรับโอนเจ้าหน้าที่ตำรวจมาเป็นนักสืบสอบสวนเพื่อปฏิบัติงานด้านคดี ซึ่งกำหนดให้ผู้โอนต้องมีใบรับรองผลการตรวจสุขภาพจิตด้วย ในปีงบประมาณ 2567 สำนักงาน ปปง. ได้ดำเนินการรับโอนข้าราชการจำนวน 23 ราย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมรองรับภารกิจที่ท้าทายมากขึ้น โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์กรไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาและรักษาบุคลากรให้สามารถเติบโตและพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และยังมีการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระยะยาวเพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีแนวทางที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างขีดความสามารถผ่านการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีการจัดหลักสูตรพัฒนาเฉพาะทาง มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานและสามารถดำรงตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นได้ เช่น หลักสูตร นบต. นบก. นบส. หลักสูตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง หลักสูตรกฎหมายนักปกครองระดับสูง (กปส.) หลักสูตรนักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับแนวโน้มของกฎหมายและนโยบายที่อาจส่งผลกระทบต่อโครงสร้างองค์กร เพื่อให้สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องแม้ในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลง

ในด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสำนักงาน ปปง. ได้มอบหมายให้บุคลากรทำงานที่ตรงกับทักษะและความชำนาญของตนเอง และมีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง โดยในแผนพัฒนาบุคลากรมีการกำหนดโครงการและกิจกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับต่าง ๆ เพื่อสร้างโอกาสในการเติบโตในสายงาน การจัดการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งและการปรับเพิ่ม

ตำแหน่งจากการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ การมอบหมายบุคลากรเป็นผู้แทนองค์กรในการประชุมระดับนานาชาติ การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถเห็นเส้นทางและทิศทางการเติบโตในองค์กรได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การประชุมผู้บริหารระดับสูง หรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่าง ๆ

การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) เป็นอีกหนึ่งส่วนสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรเห็นโอกาสในการเติบโตในองค์กร โดยสำนักงาน ป.ป.ง. ได้ปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งต่าง ๆ เช่น การเพิ่มตำแหน่ง "อำนวยการสูง" และ "ชำนาญการพิเศษ" ซึ่งสามารถเพิ่มโอกาสและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรได้ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีบุคลากรที่ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 13 ราย นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนบุคลากรที่มีศักยภาพให้เข้าสู่ระบบ HiPPS เพื่อดึงดูดให้กลุ่มบุคลากรคุณภาพคงอยู่กับองค์กร โดยเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย (Challenge) และมอบหมายให้ปฏิบัติงานในภารกิจที่สำคัญระดับประเทศ เช่น การประชุมทวิภาคีหรือพหุภาคีกับต่างประเทศหรือองค์กรระหว่างประเทศ และแต่งตั้งเป็นคณะทำงานเฉพาะกิจตามความสามารถเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล เพื่อบันทึกประวัติในการปฏิบัติราชการพิเศษนำไปสู่ความก้าวหน้าในสายงาน และมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้บุคลากรได้มีประสบการณ์ที่หลากหลายและสามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงานได้เต็มที่ ซึ่งสำนักงาน ป.ป.ง. มี HiPPS จำนวน 14 ราย และได้รับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษเป็นการเฉพาะราย จำนวน 5 ราย พร้อมกันนี้ยังมีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อต่างประเทศเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้สูงขึ้น ทั้งหมดนี้มุ่งหวังให้บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพในการทำงานได้เต็มที่ และรักษากำลังคนที่มีคุณภาพภายในองค์กร รวมทั้งดึงดูดบุคคลภายนอกที่มีศักยภาพให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงาน ป.ป.ง. เพื่อเสริมสร้างองค์กรให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในอนาคต



รูปภาพที่ 2 ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงาน ปปง. ได้ให้ความสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรทั้งด้านสุขภาพและความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงาน โดยได้จัดตั้งคณะกรรมการด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อกำหนดแนวทางและนโยบายในการบริหารจัดการด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม เช่น การลดการใช้ทรัพยากร เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา กระดาษ และการจัดการขยะ การจัดสรรพื้นที่ทำงานให้ปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน รวมถึงการสร้างสิ่งแวดล้อมที่มีการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีการเพิ่มพื้นที่สีเขียวที่ช่วยปรับคุณภาพอากาศและให้ความรู้สึกสดชื่นให้กับบุคลากร รวมถึงการจัดสถานที่ทำงานให้สะดวกในการเข้าถึงและเป็นมิตรต่อการทำงานอย่างยั่งยืน โดยใช้หลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว (Green Office) ในการบริหารจัดการทรัพยากรและพลังงานอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลดใช้พลังงานและทรัพยากร เพื่อยกระดับมาตรฐานสำนักงาน ปปง. ให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดตัววัดที่ชัดเจนในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น การลดการใช้พลังงานและทรัพยากรให้ได้อ้อยละ 2 เมื่อเทียบกับปีก่อน การเพิ่มพื้นที่สีเขียวร้อยละ 20 และการลดการผลิตขยะและก๊าซเรือนกระจก เพื่อให้สภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสมและมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีสุขภาพดีของบุคลากร

ในด้านสวัสดิการและนโยบายสนับสนุนบุคลากร สำนักงาน ปปง. มีการจัดบริการและสวัสดิการที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนบุคลากร เช่น การจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการทำงาน การจัดสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย การมีบริการตรวจสุขภาพประจำปี และการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น เงินช่วยเหลืองานแต่งงานและงานศพ ร้านค้าสวัสดิการ และสถานที่ออกกำลังกาย เพื่อส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้ยังมีการมอบรางวัลต่างๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น รางวัลพนักงานเจ้าหน้าที่ ปปง. ดีเด่น และรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจและยกระดับคุณภาพการทำงาน ดังสรุปได้ตามตาราง

แนวทางการดำเนินงาน	การสื่อสาร	ตัวชี้วัด (Indicators)	ผลลัพธ์ (Outcomes)
การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับสำนักงานสีเขียวในหมู่บุคลากร การจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วม	การลดการใช้พลังงานและทรัพยากร เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา กระดาษ การลดการผลิตขยะและก๊าซเรือนกระจก	พื้นที่ทำงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น, ความพึงพอใจของบุคลากรเพิ่มขึ้น
การประหยัดพลังงานและทรัพยากร	การเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ, การฝึกอบรมบุคลากร	การลดการใช้พลังงานและทรัพยากร 2% เมื่อเทียบกับปีก่อน	ลดการใช้พลังงานและทรัพยากร, เพิ่มความยั่งยืนในการดำเนินงาน
การเพิ่มพื้นที่สีเขียว	การประชาสัมพันธ์ความสำคัญของพื้นที่สีเขียวในสำนักงาน, การจัดกิจกรรมปลูกต้นไม้ในองค์กร	การเพิ่มพื้นที่สีเขียว 20%	สภาพแวดล้อมการทำงานสดชื่นขึ้น, ปรับปรุงคุณภาพอากาศในสำนักงาน
การสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน	การสร้างและส่งเสริมการทำงานในพื้นที่ที่ปลอดภัยและสะดวก, การสื่อสารเกี่ยวกับการปรับปรุงสถานที่ทำงาน	ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน, ความสะดวกในการเข้าถึงพื้นที่ทำงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน	สถานที่ทำงานปลอดภัยและสะดวก, บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
การจัดสวัสดิการและบริการสนับสนุนบุคลากร	การประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่สำนักงานจัดให้, การจัดกิจกรรมเสริมสุขภาพ	การตรวจสุขภาพประจำปี, การให้รางวัลพนักงานดีเด่น, ความพึงพอใจต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	บุคลากรมีสุขภาพดีขึ้น, สร้างขวัญกำลังใจ, เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน
การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงาน	การฝึกอบรมการใช้งานเทคโนโลยีใหม่ๆ, การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับระบบที่ช่วยในการทำงาน	การใช้เทคโนโลยีใหม่, ประสิทธิภาพในการทำงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น, บุคลากรใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัฒนธรรมการทำงานที่ดี คล่องตัว รับผิดชอบ สู่การเกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง

สำนักงาน ปปง. มีแนวทางในการสรรหาและว่าจ้างบุคลากรโดยคำนึงถึงคุณสมบัติที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร ผ่านกระบวนการสอบคัดเลือกที่โปร่งใสและเป็นธรรม ภายใต้หลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. รวมถึงการขอรับการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติมจาก อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงาน ปปง. มีข้าราชการครองตำแหน่งจำนวน 501 ราย จากกรอบอัตรากำลัง 552 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 90.76 และเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรสะท้อนถึงความหลากหลายของมุมมอง วัฒนธรรม และความคิด จึงสรรหาโดยเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมจากหลากหลายสาขาและภูมิหลังสมัครเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคลากรใหม่จะถูกนำเข้าสู่กระบวนการบ่มเพาะและปรับทัศนคติเพื่อสร้างความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่และวัฒนธรรมองค์กร “โปร่งใส ไร้ทุจริต มีจิตบริการ ทำงานเป็นทีม” โดยมีการสื่อสารและปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เช่น มีสถานที่ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีสวัสดิการที่จำเป็น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของส่วนราชการสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคลที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรมีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และร่วมมือกันทำงานเป็นทีมเพื่อขับเคลื่อนงานของสำนักงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เช่น ชุดปฏิบัติการของกองคดี หลายชุดปฏิบัติงานที่มีคดีอยู่ในพื้นที่เดียวกัน จะมีการประชุมหารือเกี่ยวกับแนวทางดำเนินการของคดีที่เกี่ยวข้องกัน เพื่อประหยัดงบประมาณ และคำนึงถึงความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ อีกทั้ง มีการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (Cross Function) จัดตั้งคณะทำงานที่มีบุคลากรหลากหลายทักษะ เช่น คณะทำงานขับเคลื่อนนวัตกรรม คณะทำงานจัดทำมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

ตลอดจนให้ความสำคัญกับแผนพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการฝึกอบรมและเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจขององค์กร เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานที่ให้แก่บุคลากร และการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อาทิ จัดหาเครื่องมือทางเทคโนโลยีที่ใช้ในการตรวจพิสูจน์หลักฐานทางคอมพิวเตอร์ เพื่อนำไปสู่การสนับสนุนการจัดทำคดีด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (Computer Forensic) และมีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงาน ปปง. ในทุกระดับ (Digital Training) มีระบบคุ้มครองสิทธิผู้เสียหายเพื่อรองรับการดำเนินการยื่นคำร้องขอคุ้มครองสิทธิจากการกระทำความผิดมูลฐานของผู้เสียหาย เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ได้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนการดำเนินการและลดภาระของประชาชนและการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการคุ้มครองสิทธิผู้เสียหาย

ในด้านการสร้างการสร้างความผูกพันต่อองค์กร สำนักงาน ปปง. ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรโดยใช้วิธีการ Focus Group ซึ่งเป็นการตั้งกลุ่มบุคลากรเพื่อแสดงความคิดเห็นและร่วมกันเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร โดยการใช้แนวคิดจากทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation-Hygiene Theory) ซึ่งเน้นการแบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานออกเป็นสองกลุ่มหลัก คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Motivators) เช่น ความท้าทายในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนา และปัจจัยที่ไม่พึงพอใจ (Hygiene Factors) เช่น เงินเดือนหรือสวัสดิการ ที่หากไม่เพียงพอจะทำให้บุคลากรรู้สึกไม่พึงพอใจ แต่ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มความผูกพันภายในองค์กร

ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงาน ปปง. ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันมากที่สุดคือ "ปัจจัยด้านงาน" โดยบุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกทำทนายจากงานที่ได้รับมอบหมาย ได้เรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์ในระดับสูงขึ้นถึง

ร้อยละ 81.60 ส่วนปัจจัยรองลงมา ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มที่ ร้อยละ 79.20 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การให้บุคลากรทำงานที่ตรงกับทักษะและความชำนาญของตนเอง จะช่วยสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในงานได้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่มีผลน้อยที่สุดคือโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การมีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่บุคลากรรู้สึกว่าตัวเองยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาในทิศทางที่มีความชัดเจนหรือไม่มีแนวทางการก้าวหน้าที่ชัดเจนในองค์กร โดยผลการสำรวจพบว่า ความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน ปปง. ที่มีต่อองค์กร อยู่ที่ร้อยละ 92.10

ด้วยข้อมูลจากการสำรวจนี้ สำนักงาน ปปง. ได้นำปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันมากที่สุดมาปรับปรุงแผนพัฒนาความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยการกำหนดโครงการและกิจกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการ สร้างแรงจูงใจ และความผูกพันในการทำงาน เช่น การกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับต่าง ๆ เพื่อสร้างโอกาสในการเติบโตในสายงาน การจัดการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งและการปรับเพิ่มตำแหน่งจากการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถเห็นเส้นทางและทิศทางการเติบโตในองค์กรได้อย่างชัดเจน การมอบหมายให้บุคลากรเป็นผู้แทนในการประชุมระดับนานาชาติ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การประชุมผู้บริหารระดับสูง หรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นการสร้างความโปร่งใสและความมั่นใจในกระบวนการพัฒนาบุคลากร

ในด้านการสร้างความร่วมมือ สำนักงาน ปปง. ได้บูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น ศาล อัยการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ DSI ปปช. และหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกัน อาทิ โครงการบูรณาการการปฏิบัติงานตามกฎหมายระหว่างสำนักงาน ปปง. และสำนักงานอัยการสูงสุด การเชื่อมโยงระบบบูรณาการฐานข้อมูลประชาชนและการบริการภาครัฐ (Linkage Center) และการพัฒนา Web Services ของสำนักงาน ปปง. เพิ่มเติมให้เชื่อมโยงข้อมูล ของกรมการปกครอง ระบบตรวจสอบรายชื่อบุคคลที่มีความเสี่ยงสูงด้านการฟอกเงินและรายชื่อบุคคลผู้ถูกกำหนด (AMLO Person Screening System: APS) แบบ Batch File เพื่อให้ธนาคารและผู้มีหน้าที่รายงานใช้เฝ้าระวังการทำธุรกรรมของลูกค้าอย่างใกล้ชิด โดยมีประกาศหลักเกณฑ์กำหนด/ทบทวนรายชื่อบุคคลที่มีความเสี่ยงสูง ตามกฎกระทรวงฯ เมื่อวันที่ 13 ธ.ค. 2565 ภายใต้รายชื่อบัญชีม้า รหัส HR-03-1 และ HR-03-2 จนมีผลการดำเนินการบัญชีม้า ตั้งแต่วันที่ 28 มี.ค. 2566 (ซึ่งเป็นวันที่นำรายชื่อเข้าสู่ระบบ APS เป็นครั้งแรก) ถึงวันที่ 25 ก.พ. 2568 สามารถประกาศกำหนดรายชื่อ 75,127 รายชื่อ ธนาคารระงับการทำธุรกรรมและแจ้งกลับ 707,957 บัญชี มูลค่าเงินคงเหลือในบัญชี 2,235 ล้านบาท อีกทั้งยังมีโครงการพัฒนาแพลตฟอร์มและ Web Services Gateway เพื่อรองรับการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูล ระหว่างหน่วยงาน เป็นต้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีการจัดทำ MOU เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวกรองทางการเงินและข้อมูลด้าน AML/CFT/CPF ทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 110 ฉบับ มีจำนวนคดี/เรื่องที่มีการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่ส่งเรื่องให้ดำเนินคดีตามมูลฐานและนำไปสู่การยึดและอายัดทรัพย์สิน จำนวน 221 เรื่อง

นอกจากนี้ยังมีเครือข่ายภาคประชาชนด้านป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (AMLO Network) และมีแผนบูรณาการการสร้างภาคีเครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย (AML/CFT) พ.ศ. 2566-2570 ที่มุ่งเน้นการส่งเสริม

การบูรณาการและการสานพลังความร่วมมือระดับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ (Integration & Collaboration) การพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเชื่อมโยงข้อมูลและขยายฐานเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ (Link & Expand network) และการสนับสนุนการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และสร้างการรับรู้ให้กับภาคเครือข่ายและประชาชนทั่วไป (Communication & Public Relations และเปิดให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมเพื่อให้สามารถนำไปสื่อสารเพื่อการปฏิบัติร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนสนับสนุนการใช้ข้อมูลร่วมกันเพื่อการประสานงานให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน และความสำเร็จของส่วนราชการ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีนโยบายและมาตรการที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลเพื่อรองรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 4 นโยบาย/มาตรการ สิ่งเหล่านี้ช่วยให้ ปปง. สามารถบรรลุพันธกิจและมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าความคาดหวัง

3. ระบบการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากร

สำหรับการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพบุคลากรของสำนักงาน ปปง. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้สำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร พบว่า บุคลากรมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ซึ่งเป็นงานสำคัญที่สำนักงาน ปปง. ดูแลและดำเนินการ โดยหัวข้อที่ได้รับความสนใจมากที่สุดคือ "เส้นทางการเงินดิจิทัล" ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากในปัจจุบันที่เทคโนโลยีและการเงินดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในกิจกรรมทางเศรษฐกิจ รองลงมา คือ "การวิเคราะห์ธุรกรรม" และ "การสืบสวนทางไซเบอร์" ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการต่อสู้กับอาชญากรรมทางการเงินและการฟอกเงินในยุคดิจิทัล การฝึกอบรมในด้านเหล่านี้จึงมีความสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงาน ปปง. จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด สมรรถนะเฉพาะขององค์กร และความต้องการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถที่ตอบสนองต่อภารกิจที่เพิ่มขึ้น และช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมภายในองค์กร (In-House Training) ซึ่งดำเนินการโดยสำนักงาน ปปง. เอง, การส่งบุคลากรไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก (Public Training), และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะตามความเหมาะสมกับความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล รวมถึงการจัดหลักสูตรพัฒนาเฉพาะทาง เช่น การสืบสวนและวิเคราะห์ธุรกรรมทางการเงิน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ตลอดจนการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับหน่วยงานต่างประเทศ การจัดหลักสูตรที่เน้นเสริมสร้างภาวะผู้นำ (Leadership Skill) ให้แก่ ผู้บริหาร รวมถึงบุคลากรที่มีความเหมาะสมที่จะเป็นผู้นำในอนาคต เช่น หลักสูตร นบต. นบก. นบส. หลักสูตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง หลักสูตรกฎหมายนักปกครองระดับสูง (กปส.) หลักสูตรนักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น อีกทั้ง มีการเสริมสร้างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีสมรรถนะหลักขององค์กร โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skill) เพื่อรองรับกระบวนการงานรูปแบบใหม่ที่มีแนวโน้มการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง จึงกำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ผ่านระบบ e-Learning ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) จากผลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านดิจิทัล (ดำเนินการสำรวจโดย สพร.) คิดเป็นร้อยละ 54.22 เป็นผลให้มีคะแนนในรายงานระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คิดเป็นร้อยละ 37.55 และสูงขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 คิดเป็นร้อยละ 55.33



รูปภาพที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างสอดคล้องกับสมรรถนะ

นอกจากนี้ยังมีการทดสอบความรู้ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pre-Post Test) เพื่อประเมินผล การเรียนรู้และพัฒนา โดยหลังจากการฝึกอบรมจะมีการติดตามผลการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ การประเมินผลการฝึกอบรมโดยรวมพบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีบุคลากรได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักขององค์กรอยู่ที่ร้อยละ 73.60 และบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับ ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กรมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น อาทิ จำนวนการวิเคราะห์ธุรกรรมทางการเงินที่ถูกนำไปใช้ในการดำเนินคดีในความผิดมูลฐาน เพิ่มขึ้น ร้อยละ 224.67 จำนวนคดีที่ได้รับการสืบสวนสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อสนับสนุนการดำเนินคดีอาญา ฐานฟอกเงินและฐานสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย เพิ่มขึ้น เพิ่มขึ้นร้อยละ 75.11 จำนวนทรัพย์สินที่ศาลสั่ง ตักเป็นของแผ่นดินที่ได้นำส่งกระทรวงการคลังและกรมธนารักษ์ เพิ่มขึ้นร้อยละ 130 เป็นต้น

จากการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นไปสู่การพัฒนาแล้ว ยังมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สำคัญ จนวนไปสู่การเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ จำนวน 4 นวัตกรรม ได้แก่ 1) การออกใบอนุญาตสำหรับนายหน้าอสังหาริมทรัพย์ เพื่อยกระดับการค้ากับและตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน 2) การสื่อสารภายในองค์กรเพื่อนำไปสู่ AMLO TEAM : ภายใต้โครงการ แอมโกลว์ (AM(G)LO(W)) 3) AMPRO : Professional Rotation การสร้างระบบหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) สำนักงาน ป.ปง. 4) การจัดตั้ง หน่วยบริการพิเศษในการบริหารจัดการทรัพย์สิน (SDU)

บรรณานุกรม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2567). หลักเกณฑ์การประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567). สำนักงาน ก.พ.ร.

