



สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
Anti-Money laundering Office

แผนสรรหาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จัดทำโดย
สำนักงานเลขานุการกรม



saraban@amlo.go.th

www.amlo.go.th



สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (สำนักงาน ปปง.) เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงาน ปปง. เป็นส่วนราชการที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง ปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระและเป็นกลาง โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ซึ่งขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีเป็นผู้ควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งราชการของสำนักงาน และบังคับบัญชาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ซึ่งปฏิบัติงานในสำนักงาน โดยมีรองเลขาธิการเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติงานตามที่เลขาธิการมอบหมาย โดยให้อำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. อำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีดังนี้

(๑) ดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการ คณะกรรมการธุรกรรม และปฏิบัติงานธุรการอื่น

(๒) รับรายงานการทำธุรกรรมที่ส่งให้ตามหมวด ๒ และแจ้งตอบการรับรายงาน รวมทั้ง การรับรายงานและข้อมูลเกี่ยวกับการทำธุรกรรมที่ได้มาโดยทางอื่น

(๓) รับหรือส่งรายงานหรือข้อมูลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นหรือตามข้อตกลงที่ได้จัดทำขึ้นระหว่างหน่วยงานในประเทศหรือต่างประเทศ

(๓/๑) กำหนดแนวทางปฏิบัติ กำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ของผู้มีหน้าที่รายงานการทำธุรกรรมต่อสำนักงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวปฏิบัติตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(๓/๒) ประเมินความเสี่ยงระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับการฟอกเงินหรือการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายเพื่อจัดทำนโยบายและกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายเสนอต่อคณะกรรมการและคณะรัฐมนตรี รวมทั้งแจ้งผลการประเมินความเสี่ยงดังกล่าวไปยังหน่วยงานกำกับดูแลผู้ที่มีหน้าที่รายงานตามมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๖ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการใด ๆ ในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินหรือการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย

(๓/๓) จัดทำแผนปฏิบัติการร่วมกับส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย

(๓/๔) แจ้งรายชื่อผู้ที่มีหน้าที่รายงานตามมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๖ ซึ่งไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย ไปยังหน่วยงานกำกับดูแลผู้ที่มีหน้าที่รายงานตามมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๖ เพื่อพิจารณาดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป

(๓/๕) ส่งเสริมความร่วมมือของประชาชนเกี่ยวกับการให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย

(๔) เก็บ รวบรวมข้อมูล สถิติ ตรวจสอบ และติดตามประเมินผลการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ และวิเคราะห์รายงานหรือข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำธุรกรรม และประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการฟอกเงินหรือการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย

(๕) เก็บรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

(๖) จัดให้มีโครงการที่เกี่ยวกับการเผยแพร่ความรู้ การให้การศึกษา และฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ หรือช่วยเหลือหรือสนับสนุนทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้มีการจัดโครงการดังกล่าว

(๗) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น

๒. อำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายและการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง พ.ศ. ๒๕๕๙ ดังนี้

(๑) ให้คำแนะนำหรือชี้แจงแนวทางการปฏิบัติแก่ผู้มีหน้าที่ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) กำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ รวมถึงการดำเนินคดีกับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้

(๓) รับหรือส่งรายงานหรือข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น

(๔) เก็บรวบรวมข้อมูลและพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการยึดอายัด หรือริบทรัพย์สินตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น

อำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๒๒/๑ แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายและการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง พ.ศ. ๒๕๕๙ ดังนี้

(๑) สอบถามหรือเรียกให้ผู้มีหน้าที่รายงานซึ่งเป็นสถาบันการเงินหรือผู้ประกอบการอาชีพตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินส่งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำส่งคำชี้แจงเป็นหนังสือ หรือส่งบัญชี เอกสาร หรือหลักฐานใด มาเพื่อตรวจสอบหรือเพื่อประกอบการพิจารณา

(๒) สอบถามหรือเรียกบุคคลใด ๆ มาให้ถ้อยคำ ส่งคำชี้แจงเป็นหนังสือ หรือส่งบัญชีเอกสาร หรือหลักฐานใด มาเพื่อตรวจสอบหรือเพื่อประกอบการพิจารณา

สำนักงานอาจร้องขอข้อมูลที่อยู่ในความครอบครองหรือควบคุมดูแลของส่วนราชการ หรือหน่วยงานของรัฐเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาการกำหนดหรือเพิกถอนรายชื่อบุคคลที่ถูกกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

การจัดส่วนราชการภายในสำนักงาน ปปง.

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๖๕ และระเบียบสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินว่าด้วยการบริหารราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงาน ปปง. ดังนี้

๑. สำนักงานเลขานุการกรม

๒. กองกฎหมาย

๓. กองกำกับและตรวจสอบ

๔. กองข่าวกรองทางการเงิน

๕. กองคดี ๑

๖. กองคดี ๒

๗. กองคดี ๓

๘. กองคดี ๔

๙. กองคดี ๕

๑๐. กองความร่วมมือและพัฒนามาตรฐาน

๑๑. กองนโยบายและยุทธศาสตร์

๑๒. กองบริหารจัดการทรัพย์สิน

๑๓. กองป้องกันและปราบปรามการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย

๑๔. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
๑๕. กลุ่มตรวจสอบภายใน
๑๖. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
๑๗. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

วิสัยทัศน์

เป็นมืออาชีพด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินอย่างมีมาตรฐานและเท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยของระบบการเงินไทยและประชาชน

เป้าหมายองค์การ (Ultimate Goal)

มีสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายและการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง

พันธกิจ

๑. ประเมินและจัดการความเสี่ยงด้านการฟอกเงิน การสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย และการสนับสนุนทางการเงินแก่การแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง
๒. กำหนดนโยบายและมาตรการให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
๓. บังคับใช้กฎหมายอย่างมีสัมฤทธิ์ผลเป็นที่ยอมรับ รวมถึงพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
๔. ประสานและบูรณาการความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ
๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน และรองรับรัฐบาลดิจิทัล
๖. เสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรและศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภัยคุกคามและความเสี่ยงใหม่ ๆ เพื่อใช้ประกอบการกำหนดนโยบายและมาตรการที่เหมาะสม

ค่านิยมหลัก (Core Values)

กล้าหาญ ซื่อสัตย์ ยุติธรรม สามัคคี และใฝ่เรียนรู้ โดยมีค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ดังนี้

ค่านิยม และค่านิยม	พฤติกรรมที่พึงประสงค์
(๑) กล้าหาญ (Courage) : กล้าคิด กล้าทำ กล้าพูดในสิ่งที่ถูกต้อง ถูกกาลเทศะ โดยไม่หวั่นเกรงต่ออิทธิพลใด ๆ	๑) รับผิดชอบในการกระทำของตน ๒) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เกรงกลัวต่ออิทธิพลใด ๆ ๓) แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ๔) ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องและปฏิเสธในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
(๒) ซื่อสัตย์ (Honesty) : สุจริต ยึดมั่นในความถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง	๑) ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ๒) ไม่รับสินบน ๓) ไม่เบียดบังเวลาราชการ ๔) ไม่เบียดบังทรัพย์สินของราชการ ๕) ปฏิบัติโดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องและความถูกต้อง

ค่านิยม และค่านิยาม	พฤติกรรมที่พึงประสงค์
(๓) ยุติธรรม (Justice) : ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค ปราศจากอคติ	๑) ให้บริการต่อผู้รับบริการด้วยความถูกต้องตามกฎระเบียบ อย่างรวดเร็ว (ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด) ๒) ไม่เลือกปฏิบัติ ปราศจากความลำเอียงหรืออคติ ๓) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เป็นกลาง และยอมรับการตรวจสอบ ๔) ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชา
(๔) สามัคคี (Harmony) : ร่วมแรงร่วมใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ช่วยเหลือแบ่งปัน ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	๑) ทำงานเป็นทีม ๒) ร่วมแรงร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ๓) รับฟังความคิดเห็นคนอื่น/Open mind ๔) ทำกิจกรรมร่วมกัน ๕) กลมเกลียว ประองดอง เป็นมิตร
(๕) ใฝ่เรียนรู้ (Eager to Learn) : กระตือรือร้นและเพียรพยายามในการศึกษาหาความรู้ ปรับปรุงในสิ่งที่มีอยู่เดิม เพิ่มเติมองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง	๑) ศึกษาหาความรู้จากแหล่งข้อมูลตามช่องทางต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ๒) สงสัย ตั้งคำถาม และแสวงหาคำตอบ ๓) วิเคราะห์ปัญหาและหาทางแก้ไข ใส่ใจทุกรายละเอียด ๔) ฝึกฝนและพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ ๕) นำความรู้ที่ได้ไปใช้พัฒนางานและองค์กร

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ผลักดันการดำเนินการด้านการป้องกันให้เท่าทันกับสถานการณ์และความเสี่ยงที่เป็นปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต และสอดคล้องมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

๑. การดำเนินการด้านการป้องกันสอดคล้องกับความเสี่ยง
๒. มีมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน AML/CFT
๓. มีการกำกับดูแลผู้มีหน้าที่รายงานอย่างสอดคล้องกับความเสี่ยง และเกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้าน AML/CFT
๔. มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศที่เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดพลังขับเคลื่อนในการยกระดับการดำเนินงานด้าน AML/CFT ของประเทศไทย
๕. มีระบบฐานข้อมูลและองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สนับสนุนการดำเนินงานด้าน AML/CFT

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยกระดับการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

๑. การวิเคราะห์ธุรกรรมทางการเงินเชิงรุกนำไปสู่การดำเนินคดีตามกฎหมาย
๒. การดำเนินคดีกับทรัพย์สินในความผิดมูลฐานที่สอดคล้องกับความเสี่ยงและความผิดฐานฟอกเงิน
๓. คุ้มครองสิทธิผู้เสียหายเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

๔. การดำเนินคดีอาญาฟอกเงิน การสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายและการสนับสนุนทางการเงินแก่การแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูงสอดคล้องกับความเสี่ยง เพื่อให้มีผลในเชิงยับยั้งการกระทำความผิด และยกระดับการบูรณาการด้านการดำเนินคดีอาญาฐานฟอกเงินร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด

๕. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพย์สินให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนางค์กรสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงมีธรรมาภิบาล และรองรับการดำเนินงานในรูปแบบดิจิทัล

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นหน่วยงานที่มีขีดสมรรถนะสูง ทันสมัย และยึดหลักธรรมาภิบาล

๒. บริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะรองรับการปฏิบัติงาน

๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงาน ปปง. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสนับสนุนการปฏิบัติงานด้าน AML/CFT และรองรับรัฐบาลดิจิทัล

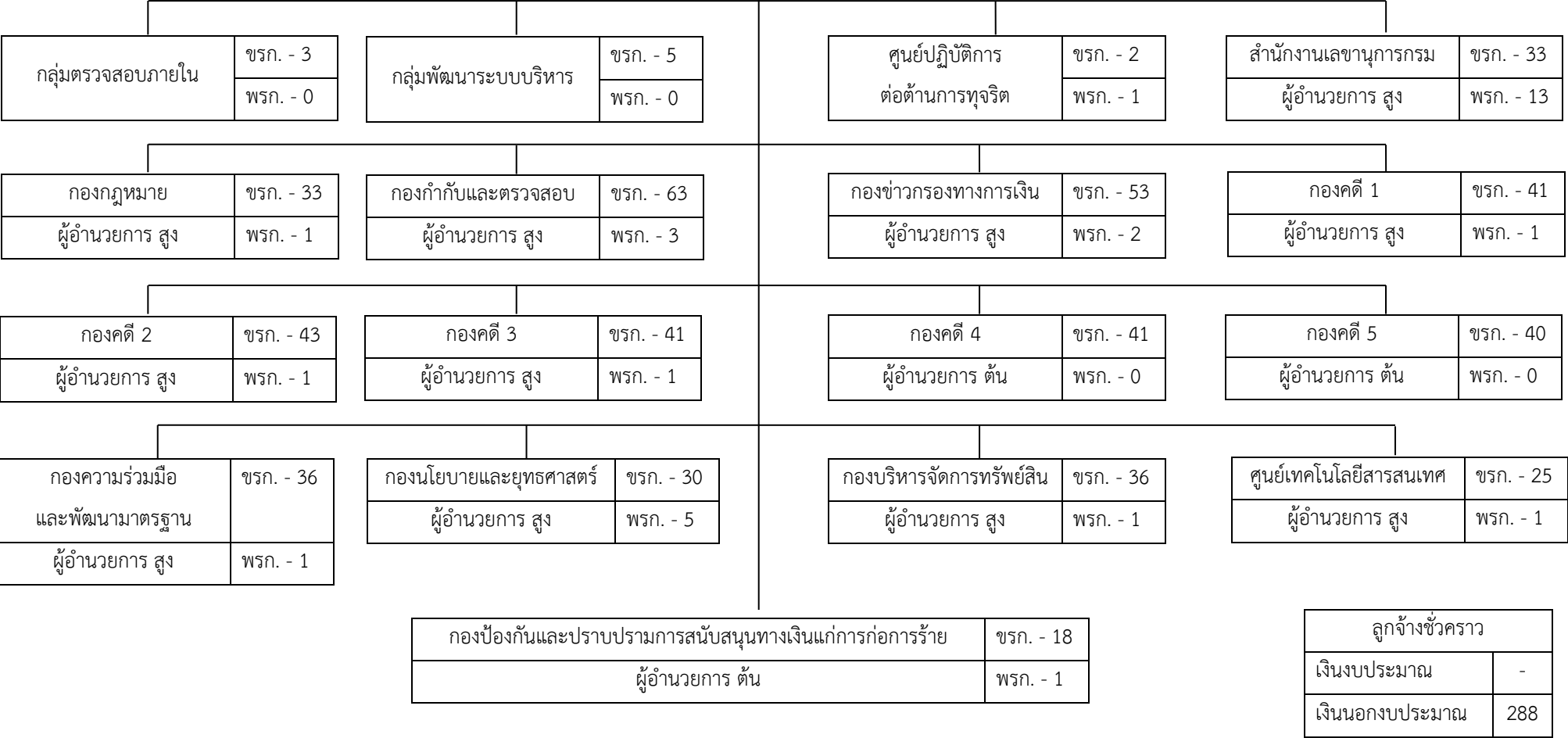
แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ตามกฎกระทรวง)

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน	ขรก. - ๕๕๒
เลขาธิการ ป.ง. (บริหาร สูง)	พรก. ๓๒

ข้อมูล ณ วันที่ 2 มกราคม 2568

รองเลขาธิการ ป.ง. (บริหาร สูง) - 2
ผู้ช่วยเลขาธิการ ป.ง. (บริหาร ต้น) - 1
ที่ปรึกษาด้านกฎหมายและพัฒนามาตรการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน - 1
(นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ทว)
ที่ปรึกษาด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (นิติกร ทว) - 1

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกฎหมาย (นิติกร ชช) - 1
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและมาตรการ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชช) - 1
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสืบสวนสอบสวนทางการเงิน (นักสืบสวนสอบสวน ชช) - 1



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคคล มุ่งเน้นให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ และมีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็นคนดี โดยเป็นไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และภารกิจหน้าที่ของหน่วยงาน โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงานในสายอาชีพ และเปิดโอกาสให้มีการสับเปลี่ยนงานเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมบุคลากรให้ได้เข้ารับการฝึกอบรมและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๓. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการงาน ส่วนตัว สังคม และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกรับผิดชอบ ได้รับขวัญกำลังใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อรักษาคนดี คงคนเก่งไว้กับหน่วยงาน

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ภายใต้อำนาจหน้าที่และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด เพื่อให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๕. ด้านสวัสดิการ และการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร ส่งเสริมให้มีการยกย่องชมเชย บุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร มีการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือบุคลากร ในองค์กรในโอกาสต่าง ๆ เช่น สมรส คลอดบุตร ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล และเสียชีวิต เป็นต้น

๖. ด้านการรักษาวินัย ให้ความสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการ มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบของทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรักษาวินัย เพื่อให้ข้าราชการตระหนัก ในหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถดำรงตนในราชการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตามกฎ ระเบียบ และจรรยาบรรณของทางราชการ อีกทั้งเพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้บุคลากรสำนักงาน ปปง. ยึดถือการปฏิบัติหน้าที่ ตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงาน ปปง. และข้อบังคับสำนักงาน ปปง. ว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงาน ปปง. พ.ศ. ๒๕๕๒ และให้ความสำคัญ กับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร ปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนของศาสนา น้อมนำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมอันดีงาม

แนวทางปฏิบัติและวิธีดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. สำนักงาน ปปง. แต่งตั้งนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ปปง. เพื่อให้ หน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปปง. ยึดถือและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๒. นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ กำหนดกรอบอัตรากำลังเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ มีการวิเคราะห์ข้อมูล ที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง

๒.๒ การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ปปง. เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ กฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข มีการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้เต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒.๔ ให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงาน ปปง. โดยครอบคลุมและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพและความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กร

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงาน ปปง. ให้มีความรู้ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๒ ให้ทุกหน่วยงาน จัดให้มีบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน

๔. นโยบายด้านการรักษาวินัย

๔.๑ ให้มีการนำเสนอความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและกรณีตัวอย่างการทำผิดวินัย เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากร

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย

๕. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ให้ทุกหน่วยงานให้ความสำคัญและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงาน ปปง. และข้อบังคับสำนักงาน ปปง. ว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงาน ปปง. พ.ศ. ๒๕๕๒

กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นกระบวนการหลักสำคัญที่เป็นจุดเริ่มต้นในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลกับความอยู่รอดขององค์กร เพราะหากระบบการสรรหาคัดเลือกได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ จะทำให้องค์กรมีศักยภาพ สามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมาย

การสรรหาบุคลากร

การสรรหาบุคลากร คือ กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่าง ๆ ให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์กร โดยผู้มีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรจะต้องเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากร ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงานให้เกิดความสนใจที่จะร่วมงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่าย (พัทธิธิรา สมทรง, ๒๕๕๗)

กระบวนการในการสรรหาบุคลากร

การทำงานใด ๆ จะมีคุณภาพและตรงตามเป้าหมาย จำเป็นที่จะต้องทำงานอย่างมีระบบและขั้นตอน มีกระบวนการในการปฏิบัติงาน กระบวนการที่ควรนำมาพิจารณาในการสรรหาอาจประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ มี ๙ ขั้นตอน ดังนี้

- การวางแผนทรัพยากรบุคคล การวางแผนจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานรวมขององค์กร จะช่วยให้ผู้สรรหาได้รับรู้งานที่ดำเนินการในปัจจุบันและงานที่จะกำหนดไว้ในอนาคต ทำให้ทราบความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรว่าต้องการบุคคลประเภทใด ระดับใด จำนวนใดและเมื่อใด
- ความต้องการของหน่วยงานหลัก ผู้รับผิดชอบหน่วยงานหลักเป็นผู้รับนโยบายขององค์กรความต้องการของหน่วยงานหลักจะเป็นแนวทางการพิจารณาที่กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ในองค์กร ซึ่งจะต้องระบุชัดเจนว่าจะสรรหาบุคลากรเพื่อทำงานตำแหน่งอะไร จำนวนเท่าใด ต้องการเมื่อใดลักษณะของงานที่รับผิดชอบมีอะไรบ้าง คุณสมบัติที่ต้องการมีอะไรบ้าง
- การระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร ตำแหน่งงานที่ระบุนี้ได้มาจากการวางแผนทรัพยากรบุคคล และการจ้างบุคลากรตามความต้องการของหน่วยงานหลัก เป็นการให้ภาพรวมว่าองค์กรต้องการบุคลากรใหม่เพื่อทำงานในตำแหน่งใดบ้าง
- การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน เป็นการรวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์งาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทำให้ทราบถึงคำบรรยายลักษณะงาน และข้อกำหนดคุณสมบัติพิเศษของบุคคลผู้มาสมัคร
- ข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหาร ข้อคิดเห็นหรือข้อสังเกตของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจะเป็นข้อมูลสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการที่เป็นปัจจุบันและทันสมัยช่วยให้ข้อมูลประกอบการสรรหาสมบูรณ์และตรงตามความต้องการของหน่วยปฏิบัติมากขึ้น
- การกำหนดคุณลักษณะของบุคลากรที่เกี่ยวกับงานเป็นผลจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลของการวิเคราะห์งานและการศึกษาข้อคิดเห็นของผู้บริหาร ซึ่งจะช่วยกำหนดเงื่อนไขและคุณสมบัติของตัวบุคลากรที่พึงประสงค์

- การกำหนดวิธีการสรรหา เป็นการกำหนดแหล่งสรรหาและวิธีการสรรหา
- การดำเนินการสรรหา ผู้สรรหาดำเนินการสรรหาตามวิธีที่กำหนดไว้
- การประเมินผล เป็นการตรวจสอบว่าจำนวนผู้สมัครในแต่ละตำแหน่งเป็นไปตามที่ คาดการณ์ไว้หรือไม่ หากไม่เป็นไปตามที่คาดการณ์ไว้ ผู้สรรหาจะต้องทบทวนวิธีการ หรือขยายระยะเวลารับสมัครออกไป ซึ่งการประเมินผลจะช่วยให้การสรรหามีประสิทธิภาพมากขึ้น (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, ๒๕๔๙)

การคัดเลือกบุคลากร

การคัดเลือกบุคลากร คือ กระบวนการที่องค์กรใช้ขั้นตอนต่างๆ มาดำเนินการพิจารณาเลือกผู้สมัครจำนวนมากให้เหลือตามจำนวนที่องค์กรต้องการ ฉะนั้นการคัดเลือกจำเป็นต้องมีเกณฑ์กำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการพิจารณาให้ได้คนที่มีความสอดคล้องกับงานที่เปิดรับ (พัทธิธรา สมทรง, ๒๕๕๗)

กระบวนการการคัดเลือกบุคลากร

กระบวนการในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานไว้หลายขั้นตอนแตกต่างกัน สรุปขั้นตอนการคัดเลือกบุคลากรออกเป็น ๙ ขั้นตอนที่สมบูรณ์ ดังนี้

- การต้อนรับผู้สมัคร เป็นการนัดหมายกับผู้สมัครให้เข้ารับการคัดเลือก โดยมีการกำหนดสถานที่และเวลาที่ชัดเจน จัดสภาพแวดล้อมต้อนรับผู้สมัครเกิดความประทับใจ
- การสัมภาษณ์ขั้นต้น เป็นการกลั่นกรองผู้สมัครเบื้องต้น เช่น การตรวจสอบคุณสมบัติบุคลากร และหลักฐานขั้นต้น อาจใช้เกณฑ์ขั้นต่ำเพื่อกลั่นกรองผู้สมัครเบื้องต้น
- การกรอกใบสมัคร ให้ผู้สมัครกรอกรายละเอียดข้อมูลลงไปในใบสมัครที่หน่วยงาน จัดทำไว้ให้ เช่น ประวัติส่วนตัว คุณวุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน คุณสมบัติส่วนตัว ความสามารถพิเศษ เป็นต้น
- การตรวจสอบหลักฐานของผู้สมัคร เป็นการตรวจสอบหลักฐานต่าง ๆ ที่ผู้สมัครได้นำมาประกอบใบสมัคร ว่าถูกต้องครบถ้วนตามที่ได้ระบุไว้ในใบสมัครหรือไม่
- การทดสอบเพื่อคัดเลือก การทดสอบเป็นเครื่องมือการคัดเลือกที่ใช้วัดความแตกต่างของคุณสมบัติ ระหว่างผู้สมัครซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน การทดสอบนับเป็นวิธีการช่วยเสริมวิธีคัดเลือกอื่น ๆ ที่มีประสิทธิภาพ จึงเชื่อกันว่าผลการทดสอบสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจจ้างงานได้ค่อนข้างมาก การทดสอบจึงเป็นความพยายามที่จะวัดคุณสมบัติและความสามารถของผู้สมัคร เช่น สถิติปัญญา ความถนัด ทักษะ บุคลิกภาพ สภาพร่างกาย เป็นต้น
- การสัมภาษณ์ ผู้บริหารในองค์กรมักเลือกใช้วิธีการสัมภาษณ์ประกอบการคัดเลือกบุคลากร เนื่องจากเปิดโอกาสให้ผู้สัมภาษณ์และผู้สมัครได้สนทนาแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็น นอกเหนือจากข้อมูลที่ปรากฏในใบสมัครและจากผลการทดสอบ

- การสืบสวนภูมิหลังและการตรวจสอบแหล่งอ้างอิง การตรวจสอบยืนยัน ข้อมูลความรู้ ความสามารถของผู้สมัครที่องค์กรประสงค์จะบรรจุเข้าทำงาน โดยข้อมูลที่ได้มาจากสถาบันการศึกษา หนังสือรับรอง การติดต่อทางโทรศัพท์ หรือจดหมายกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้สมัครให้ยืนยันเพื่อเกิดความมั่นใจ
- การตรวจสอบสภาพร่างกาย การตรวจสอบสภาพร่างกายมักดำเนินการเป็น ขั้นตอนเกือบสุดท้าย เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ มีอวัยวะครบถ้วน ประสาทสัมผัสดี ไม่บกพร่อง สำหรับการคัดเลือก บุคลากรในตำแหน่งงานที่ต้องใช้แรงงานหนักอาจมีการทดสอบสมรรถภาพ ร่างกาย เพื่อดู อัตราการเต้นของหัวใจ การหายใจ ความเมื่อยล้า และอาจ มีการทดสอบโรคมะเร็ง ภูมิคุ้มกันบกพร่อง หรือการติดสารเสพติด
- การตัดสินใจคัดเลือก เป็นการตัดสินใจคัดเลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติและ ความสามารถเหนือกว่าผู้สมัครรายอื่น ๆ โดยพิจารณาจากผลที่ได้ใน ขั้นตอนต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้น ในการนี้องค์กรจะแจ้งผลการคัดเลือกให้ ผู้สมัครที่ได้รับการคัดเลือกทราบ ขณะเดียวกันองค์กรจะต้องแจ้งผู้สมัคร รายอื่น ๆ ที่ไม่ผ่านการคัดเลือกให้ทราบผลด้วยเช่นกัน (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, ๒๕๔๙)

หลักเกณฑ์ วิธีการ การสรรหาและคัดเลือกของสำนักงาน ปปง.

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินสรรหาและคัดเลือกตามกฎหมาย ระเบียบ และ หนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

การสรรหา

- การสรรหาโดยวิธีการสอบแข่งขัน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ เรื่อง การสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ และ ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การสรรหา โดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จะเป็นการสรรหาตำแหน่งอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการสอบ คัดเลือก ซึ่งผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะสอบวิธีนี้ คือ ต้องมีผลการสอบผ่านภาค ก. ของ ก.พ.

- การสรรหาโดยวิธีการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งของส่วนราชการ ขึ้นไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นของส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เรื่อง การอนุมัติคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งสำนักงาน ปปง. สามารถอนุมัติใช้การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการโดยไม่ต้องสอบแข่งขันได้ กรณีที่สำนักงาน ปปง. มีตำแหน่งว่างในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานและตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ซึ่งต้องการบุคคลที่มีวุฒิการศึกษาอย่างเดียวกัน และมีความรู้ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะที่เหมือนหรือใกล้เคียงกันกับตำแหน่งที่ได้มีการสอบแข่งขันและขึ้นบัญชีไว้ ให้ส่วนราชการสามารถ คัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นได้

- การสรรหาโดยวิธีการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทบริหาร ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๗ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน

หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภท
อำนวยการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓ ลงวันที่
๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการ
พลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน
หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภท
วิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่
๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือน
สามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

● การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป ตามประกาศคณะกรรมการบริหาร
พนักงานราชการ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและ
การเลือกสรรพนักงานราชการและแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ จะเป็นการสรรหา
พนักงานราชการเข้าสู่สำนักงาน ปปง.

รวมทั้งข้อกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องของสำนักงาน ก.พ. (หากมี)

การคัดเลือก

การคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่องค์การดำเนินการ พิจารณาคัดเลือกบุคคล
จากจำนวนผู้สมัครทั้งหมดเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมที่สุด ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ
ประสบการณ์ ทักษะ และบุคลิกภาพ ตลอดจนคุณธรรม และจริยธรรม ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ
ซึ่งระบบการคัดเลือกบุคลากรจะต้องอยู่ภายใต้ระบบคุณธรรม (Merit System) ได้แก่

๑) หลักความเสมอภาค ทุกคนที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือก
ทุกคนและได้รับสิทธิต่าง ๆ อย่างเสมอภาคกัน

๒) หลักความสามารถ หากใช้เกณฑ์ใดเป็นตัวชี้วัดว่ามีความสามารถมากที่สุดต้องยึดตามนั้น
เช่น ใช้ผลคะแนนเป็นตัวชี้วัด ฉะนั้นผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงสุดคือผู้ที่ได้รับการคัดเลือก เป็นต้น

๓) หลักความมั่นคง ต้องให้ความมั่นคงในเสถียรภาพ จะให้ออกจากการแข่งขัน หรือ
การคัดเลือกโดยมิชอบไม่ได้ ต้องเป็นตามระบบกฎเกณฑ์

๔) หลักความเป็นกลางทางการเมือง คำว่า การเมือง หมายถึง การว่าด้วยเรื่องของพรรคหรือพวก
หากการสรรหาคัดเลือกถูกเอนเอียงเข้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งย่อมไม่เป็นกลาง

ขั้นตอนคัดเลือกของสำนักงาน ปปง.

๑. ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัคร วุฒิการศึกษา เอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

๒. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือกทราบ ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด

๓. คัดเลือกด้วยวิธีการตามคณะกรรมการฯ ได้มีมติไว้ เช่น การสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติ
การทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย การสอบสัมภาษณ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ในการผ่าน

๔. การทดสอบ เมื่อผ่านเกณฑ์การสอบข้อเขียนหรือปฏิบัติเรียบร้อยแล้วจะเข้าสู่กระบวนการ
สัมภาษณ์ เพื่อพิจารณาด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ บุคลิกภาพ
การมีคุณธรรม และจริยธรรมที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อนำผล
การสัมภาษณ์ไปรวมกับคะแนนทุกส่วนและจัดลำดับผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดต่อไป

๕. ประกาศผลการสอบ เมื่อผ่านกระบวนการประเมินในขั้นต่าง ๆ แล้ว จะประกาศรายชื่อ
ผู้ผ่านการคัดเลือกและขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกสำหรับผู้ได้รับคัดเลือกในครั้งนั้น
โดยจะกำหนดวันรายงานตัว เพื่อดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งต่อไป

ซึ่งกระบวนการสรรหาและคัดเลือก สำนักงาน ปปง. ได้ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และเพื่อใช้ประกอบการวางแผนการสรรหาทั้งตำแหน่งว่างระหว่างปี ได้แก่ ว่างจากผู้ครองตำแหน่งได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น จากการโอน ย้าย หรือลาออก รวมถึงอัตราเกษียณอายุราชการ เพื่อให้เท่าทันกับการใช้งาน มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ ทักษะ บุคลิกภาพ การมีคุณธรรม และจริยธรรม ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อขับเคลื่อนพันธกิจและยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ปปง. ให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

ข้อมูลตำแหน่งว่าง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ได้จัดแผนสรรหาทั้งอัตราว่างปกติ และอัตราว่างในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันรวมถึงรายงานความคืบหน้าการดำเนินการตามแผนสรรหา (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๗)

แผนการสรรหาบุคลากรสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ที่	ตำแหน่ง/สังกัด	กรอบระดับตำแหน่ง	ตำแหน่ง เลขที่	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568									วิธีการสรรหา	คาดว่าจะ บรรจุแต่งตั้ง	หมายเหตุ
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
	ข้าราชการ																	
	ส่วนกลาง																	
1	ที่ปรึกษาด้านกฎหมายและพัฒนามาตรการ ป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน	ทรงคุณวุฒิ	5													คัดเลือก	ก.ย. 68	
	กลุ่มตรวจสอบภายใน																	
2	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ หรือ ข้าราชการ	11													รับโอน	เม.ย. 68	
	สำนักงานเลขานุการกรม																	
3	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ หรือ ข้าราชการ	37													รับโอน	เม.ย. 68	
	กองกฎหมาย																	
4	นิติกร	ข้าราชการพิเศษ	62													คัดเลือก	ก.ย. 68	
	กองกำกับและตรวจสอบ																	
5	นักสืบสวนสอบสวน	ข้าราชการพิเศษ	107													คัดเลือก	ก.ย. 68	
6	นักสืบสวนสอบสวน	ข้าราชการพิเศษ	113													คัดเลือก	ก.ย. 68	
7	นักสืบสวนสอบสวน	ข้าราชการพิเศษ	118													คัดเลือก	ก.ย. 68	
8	นักสืบสวนสอบสวน	ข้าราชการพิเศษ	133													คัดเลือก	ก.ย. 68	
9	นักสืบสวนสอบสวน	ปฏิบัติการ หรือ ข้าราชการ	137													รับโอน	มี.ค. 68	
10	นักสืบสวนสอบสวน	ข้าราชการพิเศษ	138													คัดเลือก	ก.ย. 68	
	กองข่าวกรองทางการเงิน																	
11	นักสืบสวนสอบสวน	ข้าราชการพิเศษ	166													คัดเลือก	ก.ย. 68	
12	นักสืบสวนสอบสวน	ปฏิบัติการ หรือ ข้าราชการ	167													รับโอน	ก.พ. 68	
13	นักสืบสวนสอบสวน	ข้าราชการพิเศษ	172													คัดเลือก	ก.ย. 68	
14	นักสืบสวนสอบสวน	ข้าราชการพิเศษ	178													คัดเลือก	ก.ย. 68	
15	นักสืบสวนสอบสวน	ข้าราชการพิเศษ	184													คัดเลือก	ก.ย. 68	

ที่	ตำแหน่ง/สังกัด	กรอบระดับตำแหน่ง	ตำแหน่ง เลขที่	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568								วิธีการสรรหา	คาดว่าจะ บรรจุแต่งตั้ง	หมายเหตุ
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			
16	นักสืบสวนสอบสวน	ชำนาญการพิเศษ	190			←									คัดเลือก	ก.ย. 68	
17	นักสืบสวนสอบสวน	ชำนาญการพิเศษ	196			←									คัดเลือก	ก.ย. 68	
กองคดี 1																	
18	นิติกร	ชำนาญการพิเศษ	213			←									คัดเลือก	ก.ย. 68	
19	นักสืบสวนสอบสวน	ปฏิบัติการ หรือ ชำนาญการ	214	←						→					คัดเลือกจากบัญชี	เม.ย. 68	
20	นักสืบสวนสอบสวน	ปฏิบัติการ หรือ ชำนาญการ	217	←						→					คัดเลือกจากบัญชี	เม.ย. 68	
21	นิติกร	ชำนาญการพิเศษ	218	←		←									คัดเลือก	ก.ย. 68	
22	นักสืบสวนสอบสวน	ชำนาญการพิเศษ	228			←									คัดเลือก	ก.ย. 68	
23	นักสืบสวนสอบสวน	ปฏิบัติการ หรือ ชำนาญการ	235	←						→					คัดเลือกจากบัญชี	เม.ย. 68	
24	นักสืบสวนสอบสวน	ปฏิบัติการ หรือ ชำนาญการ	236	←						→					คัดเลือกจากบัญชี	เม.ย. 68	
25	นักสืบสวนสอบสวน	ชำนาญการพิเศษ	238			←									คัดเลือก	ก.ย. 68	
กองคดี 2																	
26	นิติกร	ปฏิบัติการ หรือ ชำนาญการ	246				←		→						รับโอน	มี.ค. 68	
27	นักสืบสวนสอบสวน	ชำนาญการพิเศษ	249			←									คัดเลือก	ก.ย. 68	
28	นิติกร	ชำนาญการพิเศษ	260			←									คัดเลือก	ก.ย. 68	
29	นักสืบสวนสอบสวน	ชำนาญการพิเศษ	265			←									คัดเลือก	ก.ย. 68	
30	นักสืบสวนสอบสวน	ชำนาญการพิเศษ	270			←									คัดเลือก	ก.ย. 68	
31	นิติกร	ชำนาญการพิเศษ	275			←									คัดเลือก	ก.ย. 68	
32	นิติกร	ชำนาญการพิเศษ	281			←									คัดเลือก	ก.ย. 68	
กองคดี 3																	
33	นิติกร	ชำนาญการพิเศษ	312			←									คัดเลือก	ก.ย. 68	
34	นักสืบสวนสอบสวน	ชำนาญการพิเศษ	317			←									คัดเลือก	ก.ย. 68	
35	นักสืบสวนสอบสวน	ปฏิบัติการ หรือ ชำนาญการ	320	←						→					คัดเลือกจากบัญชี	เม.ย. 68	
กองคดี 4																	
36	ผู้อำนวยการ	อำนวยการสูง	327			←					→				คัดเลือก	ก.ค. 68	

ที่	ตำแหน่ง/สังกัด	กรอบระดับตำแหน่ง	ตำแหน่ง เลขที่	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568								วิธีการสรรหา	คาดว่าจะ บรรจุแต่งตั้ง	หมายเหตุ	
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.				ก.ย.
37	นักสืบสวนสอบสวน	ชำนาญการพิเศษ	338			←									←	คัดเลือก	ก.ย. 68	
38	นักสืบสวนสอบสวน	ชำนาญการพิเศษ	343			←									←	คัดเลือก	ก.ย. 68	
39	นักสืบสวนสอบสวน	ชำนาญการพิเศษ	353			←									←	คัดเลือก	ก.ย. 68	
40	นักสืบสวนสอบสวน	ชำนาญการพิเศษ	358			←									←	คัดเลือก	ก.ย. 68	
กองคดี 5																		
41	ผู้อำนวยการ	อำนวยการสูง	368			←									→	คัดเลือก	ก.ค. 68	
42	นักสืบสวนสอบสวน	ชำนาญการพิเศษ	378			←									←	คัดเลือก	ก.ย. 68	
43	นักสืบสวนสอบสวน	ชำนาญการพิเศษ	398			←									←	คัดเลือก	ก.ย. 68	
44	นักสืบสวนสอบสวน	ปฏิบัติการ หรือ ชำนาญการ	400	←							→					คัดเลือกจากบัญชี	เม.ย. 68	
45	นิติกร	ชำนาญการพิเศษ	403			←									←	คัดเลือก	ก.ย. 68	
กองความร่วมมือและพัฒนามาตรฐาน																		
46	นักสืบสวนสอบสวน	ปฏิบัติการ หรือ ชำนาญการ	439	←							→					คัดเลือกจากบัญชี	เม.ย. 68	
47	นักสืบสวนสอบสวน	ปฏิบัติการ หรือ ชำนาญการ	440	←							→					คัดเลือกจากบัญชี	เม.ย. 68	
48	นักสืบสวนสอบสวน	ปฏิบัติการ หรือ ชำนาญการ	442	←							→					คัดเลือกจากบัญชี	เม.ย. 68	
กองบริหารจัดการทรัพย์สิน																		
49	นักสืบสวนสอบสวน	ปฏิบัติการ หรือ ชำนาญการ	478	←							→					คัดเลือกจากบัญชี	เม.ย. 68	
50	นักสืบสวนสอบสวน	ชำนาญการพิเศษ	488			←									←	คัดเลือก	ก.ย. 68	
51	นิติกร	ชำนาญการพิเศษ	493			←									←	คัดเลือก	ก.ย. 68	
กองป้องกันและปราบปรามการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย																		
52	ผู้อำนวยการ	อำนวยการสูง	510			←									→	คัดเลือก	ก.ค. 68	
53	นักสืบสวนสอบสวน	ชำนาญการพิเศษ	512			←									←	คัดเลือก	ก.ย. 68	
54	นักสืบสวนสอบสวน	ชำนาญการพิเศษ	523			←									←	คัดเลือก	ก.ย. 68	
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ																		
55	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ หรือ ชำนาญการ	545				←					→				รับโอน	มิ.ย. 68	
56	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ หรือ ชำนาญการ	552				←					→				รับโอน	มิ.ย. 68	

ที่	ตำแหน่ง/สังกัด	กรอบระดับตำแหน่ง	ตำแหน่ง เลขที่	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2568									วิธีการสรรหา	คาดว่าจะ บรรจุแต่งตั้ง	หมายเหตุ
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
57	<u>พนักงานราชการทั่วไป</u>		8													สรรหา	ก.ค. 68	
	สำนักงานเลขานุการกรม เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป						←						→					