



กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย  
Thailand's Tourism Promotion Fund

แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของ  
กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕  
(ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ ๒๕๖๓)

และ

แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### หลักการและเหตุผล

กองทุนเพื่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยให้ออนเงิน ทรัพย์สิน และหนี้สินของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยตามระเบียบกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ว่าด้วยการจัดการเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พ.ศ. ๒๕๔๘ มาเป็นเงินของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยตามพระราชบัญญัตินี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นทุนหมุนเวียนในการพัฒนาการท่องเที่ยว การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้อุตสาหกรรมท่องเที่ยว การพัฒนาทักษะด้านการบริหารการตลาด หรือการอนุรักษ์ทรัพยากรท่องเที่ยวในชุมชน การดูแลรักษาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวและการส่งเสริมสินค้าทางการท่องเที่ยวใหม่ ๆ ในท้องถิ่น รวมทั้งการจัดให้มีการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในระหว่างท่องเที่ยวภายในประเทศ โดยมีคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริม การท่องเที่ยวไทย ซึ่งมีปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นประธานกรรมการทำหน้าที่บริหาร ควบคุมการปฏิบัติงาน และพิจารณาจัดสรรเงินกองทุนเพื่อใช้จ่ายตามภารกิจงานต่าง ๆ กองทุนฯ ได้ดำเนินการให้ การสนับสนุนเงินอุดหนุนหรือเงินให้กู้ยืมแก่หน่วยงานของรัฐ เพื่อนำไปใช้ดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ รวมทั้งแผนปฏิบัติการพัฒนาการท่องเที่ยว และสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการช่วยเหลือหรือสนับสนุนการท่องเที่ยว รวมทั้งเพื่อสนับสนุนการศึกษา การวิจัย การฝึกอบรม การประชุม การประชาสัมพันธ์ และการเผยแพร่ข้อมูล

เป็นที่ยอมรับกันว่าในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมด คนเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญมาก องค์การมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า เป็นผลมาจากประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงถือเป็นกุญแจสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ หากมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีย่อมจะทำให้การบริหารงานในระบบต่าง ๆ ประสบความสำเร็จตามไปด้วย องค์การจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นต่องาน รวมทั้งสมรรถนะที่มีความสอดคล้อง และเหมาะสมกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ขององค์การและนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการทบทวนเพื่อปรับปรุงพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการกำหนดกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยให้มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุนเพื่อส่งเสริม การท่องเที่ยวไทย รวมทั้งบุคลากรกองทุนฯ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ดำเนินงานตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย สำนักปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ โดยในตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดให้ทุนหมุนเวียนมีปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลภายในทุน

หมุนเวียน เพื่อหาสาเหตุ วิเคราะห์ ควบคุม และให้คำแนะนำการรอบการทำงานที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อกองทุนฯ โดยองค์ประกอบที่ควรพิจารณา ได้แก่ การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดและดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี ประกอบด้วย การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย ๑) กองทุนฯ มีโครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียนเพื่อระบุงานและ ตำแหน่งงาน ๒) กองทุนฯ มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เพื่อ กำหนดตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (ควรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และ โครงสร้างทุนหมุนเวียน และ ๓) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงาน ตามความคาดหวังที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงานตนเอง โดยการกำหนดเป้าหมายการทำงาน จะต้องทำร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง และการจัดทำและดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี โดยพิจารณาจากความสอดคล้องของแผนต่อยุทธศาสตร์การ ดำเนินงานของกองทุนฯ ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้นจะต้องมีความท้าทาย ในการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทุนหมุนเวียนและสามารถวัดผลได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด

กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย จึงได้จัดทำและทบทวนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการท่องเที่ยว พระราชบัญญัตินโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ผ่านมา และแผนยุทธศาสตร์กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ (ฉบับ ทบทวนปี ๒๕๖๓) รวมถึงกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ รวมถึงแนวนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลพื้นฐานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย กองทุนเพื่อ ส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยจึงนำสาระสำคัญดังกล่าวดำเนินการทบทวนวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอกของกองทุนฯ ทั้งนี้ได้มี การเชื่อมโยงแผนดังกล่าวให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อส่งเสริม การท่องเที่ยวไทย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติ การด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อสนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรของกองทุนฯ มีความ เชี่ยวชาญและได้รับการยอมรับเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนการดำเนินการพันธกิจของกองทุนเพื่อส่งเสริม การท่องเที่ยวไทยและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กองทุนฯ ไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

## บทที่ ๒

### กรอบนโยบายและแผนงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๔ ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ในครั้งนี้ ได้มีการทบทวนกรอบนโยบายและแผนในระดับต่าง ๆ ที่มีผลต่อการกำหนดแนวทางการวางแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว ซึ่งรวบรวมได้ ดังนี้

#### ๑. ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เป็นยุทธศาสตร์เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในระยะยาว สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยมุ่งบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” อันจะนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ๖ ด้าน คือ

##### ๑) ด้านความมั่นคง ประกอบด้วย

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวระนาบมากขึ้น

##### ๒) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ประกอบด้วย

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้าการลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่งความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

๓) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ประกอบด้วย

- (๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- (๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔) ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม ประกอบด้วย

- (๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูตทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕) ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

- (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
- (๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

การท่องเที่ยวนั้นถือว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อบทบาทด้านการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับประเทศ และจากยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีดังกล่าวมีความเกี่ยวเนื่องต่อการวางแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นการท่องเที่ยวโดยเฉพาะ ซึ่งมีรายละเอียดโดยสังเขป ดังนี้

## ๒. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการท่องเที่ยว

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการท่องเที่ยวได้จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมีเป้าหมายให้ประเทศไทยสามารถสร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยวเพื่อให้ประเทศไทยยังคงกลายเป็นจุดหมายปลายทางของการท่องเที่ยวระดับโลกต่อไป และสามารถช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยได้ โดยยังคงรักษาจุดเด่นของประเทศทั้งด้านขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม อัตลักษณ์ความเป็นไทย และคุณค่ากับสิ่งแวดล้อมธรรมชาติร่วมด้วย ทั้งนี้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามสภาวะการณ์โลกและพฤติกรรมของผู้บริโภค อุตสาหกรรมท่องเที่ยวของไทยจึงต้องมีการปรับตัวตามกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงไป และวางแผนการพัฒนา ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด เพื่อรักษาและพัฒนาขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยวของประเทศ

การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาการท่องเที่ยวในระยะ ๒๐ ปี ในระยะแรกให้ความสำคัญกับการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง วางรากฐานด้านการท่องเที่ยวที่เน้นมาตรฐานและคุณภาพระดับสากล สิ่งสำคัญที่สุดคือการสร้างความเชื่อมั่นในเรื่องความปลอดภัยให้นักท่องเที่ยว การบังคับใช้กฎหมายให้เกิดความปลอดภัย และไม่ให้นักท่องเที่ยวถูกเอารัดเอาเปรียบ แล้วจึงกระจายการท่องเที่ยวทั้งในมิติของพื้นที่และรายได้สู่ชุมชน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุดของการท่องเที่ยวในการเป็นเครื่องมือในการลดความเหลื่อมล้ำของสังคมไทย โดยแผนแม่บทด้านการท่องเที่ยวประกอบด้วย ๖ แผนย่อย ดังนี้

๑) การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม สร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการการท่องเที่ยว มุ่งเน้นการใช้องค์ความรู้และนวัตกรรม ผสานกับจุดแข็งในด้านความหลากหลายทางทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม และวิถีชีวิต เพื่อสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวที่ตอบสนองพฤติกรรม ความต้องการ นักท่องเที่ยว และสร้างทางเลือกของประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับนักท่องเที่ยว

๒) การท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ ส่งเสริมให้ไทยเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ ครอบคลุมการจัดประชุมและนิทรรศการ การจัดงานแสดงสินค้า การจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเป็นรางวัล การจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติ การท่องเที่ยวเชิงกีฬา รวมถึงการพักผ่อนระหว่างหรือหลังการประกอบธุรกิจ หรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ อันเป็นการดึงดูดกลุ่มนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ อีกทั้งส่งเสริมให้การจัดงานธุรกิจและกิจกรรมต่าง ๆ เป็นการสนับสนุนการพัฒนากลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ เป็นเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่นำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรม รวมถึงการสร้างเวทีเจรจาการค้าและการลงทุนของธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย

๓) การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย พัฒนาและยกระดับมาตรฐานการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย ทั้งสินค้า บริการ บุคลากร ผู้ประกอบการ และแหล่งท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่คุณค่าการท่องเที่ยว เน้นสร้างความแตกต่างและความเป็นเอกลักษณ์จากการให้บริการตามแบบอย่างความเป็นไทยที่โดดเด่นในระดับสากล ร่วมกับการใช้องค์ความรู้และ ภูมิปัญญาไทย ที่พัฒนาต่อยอดกับความคิดสร้างสรรค์วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ

๔) การท่องเที่ยวสาธารณสุขทางน้ำ ส่งเสริมการท่องเที่ยวทางน้ำให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งของการท่องเที่ยวไทย เป็นแหล่งสร้างรายได้ใหม่ให้กับประเทศ โดยคำนึงถึงความยั่งยืนของแหล่งท่องเที่ยวและการมีส่วนร่วมของ

ชุมชน ครอบคลุมการท่องเที่ยวทางทะเลและชายฝั่ง และการท่องเที่ยวในกลุ่มน้ำสำคัญ โดย การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวกในการท่องเที่ยวทางน้ำให้ได้มาตรฐาน สร้างสรรค์กิจกรรมการท่องเที่ยวที่หลากหลาย ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว รวมถึงบริบทของพื้นที่และชุมชนในพื้นที่

๕) การท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาค ยกกระดับให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยงเส้นทางการท่องเที่ยวภายในภูมิภาคอาเซียน โดยใช้ประโยชน์จากที่ตั้งทางภูมิศาสตร์แผนการลงทุนพัฒนาโครงข่ายคมนาคมทั้งทางถนน ราง น้ำ และอากาศ และกรอบความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อการเชื่อมโยงเส้นทางการท่องเที่ยวภายในประเทศ อนุภูมิภาค และอาเซียน บนฐานอัตลักษณ์เดียวกัน เพื่อส่งเสริมให้เป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวร่วมกัน

๖) การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว พัฒนาปัจจัยแวดล้อมให้เอื้อต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวและการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ การท่องเที่ยวไทย

ทั้งนี้มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนบทย่อยได้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการท่องเที่ยว จำแนกเป็น ๔ ช่วง ได้แก่ ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ระหว่างปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ระหว่างปี ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ และ ระหว่าง ปี ๒๕๗๖ - ๒๕๘๐ ด้วยการกำหนดค่าเป้าหมายในช่วงระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ได้แก่

๑) ผลผลิตภัณฑ่มวลรวมในประเทศด้านการท่องเที่ยวต่อผลผลิตภัณฑ่มวลรวมในประเทศเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๒

๒) รายได้จากการท่องเที่ยวของเมืองรองเพิ่มขึ้น โดยเทียบระหว่างอัตราส่วนรายได้จากการท่องเที่ยวของเมืองหลักและเมืองรอง อยู่ในอัตราส่วน ๘๐:๒๐

๓) ความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทยดีขึ้น โดยวัดจากอันดับความสามารถทางการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทย โดย Travel & Tourism Competitiveness Index (TTCI) แล้วไม่เกินอันดับที่ ๓๐

โดยแผนย่อย ๖ แผนตามแผนแม่บทดังกล่าวได้มีการจัดทำค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดรายแผนไว้ด้วย แสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานที่มุ่งเป้า และนำไปสู่การขับเคลื่อนของภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวไทยที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนแผนให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จจุลวง

### ๓. ยุทธศาสตร์กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ได้จัดทำยุทธศาสตร์กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ขึ้น เพื่อให้ทิศทางการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและกีฬาของประเทศ สอดคล้องกับแผนในระดับต่าง ๆ ทั้งนี้ได้มีสาระสำคัญของยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### วิสัยทัศน์

คือ “มุ่งพัฒนาและบูรณาการด้านการท่องเที่ยวและการกีฬา สร้างเสริมความเจริญเติบโตของเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ”

## พันธกิจ ได้แก่

- ๑) จัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬาที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของประเทศ
- ๒) กำหนดแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ และนำนโยบายและยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างได้ผล
- ๓) พัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านการท่องเที่ยวและกีฬาที่จำเป็น ทั้งในด้านบุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ ที่จำเป็นอย่างครบถ้วนและได้มาตรฐาน
- ๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการบริหารและเพื่อให้บริการ ตลอดจนองค์ความรู้ และนวัตกรรมต่าง ๆ ที่สามารถเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและกีฬา
- ๕) สร้างให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและกีฬาในแบบบูรณาการร่วมกันกับทุกภาคส่วนที่มีความเกี่ยวข้อง

## เป้าหมาย (Goal) ของการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑) นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬาประสบความสำเร็จในการพัฒนาแหล่งสินค้า บริการและการอำนวยความสะดวกในตลาดการท่องเที่ยวและกีฬาอย่างมีความสมดุลและยั่งยืน และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของประเทศในภาพรวม
- ๒) การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนาของทุกภาคส่วนนั้นเป็นไปอย่างสมดุลและเพียงพอ การกระจายการพัฒนานั้นเป็นไปอย่างทั่วถึงในระดับพื้นที่ ทำให้ชุมชนมีความสามารถในการแข่งขันและได้รับโอกาสจากตลาดการท่องเที่ยวและกีฬาอย่างทั่วถึง
- ๓) บุคลากรและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในตลาดการท่องเที่ยวและกีฬามีคุณภาพและสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนได้รับปัจจัยสนับสนุนและมาตรฐานต่าง ๆ ที่จำเป็นในการส่งเสริมให้อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและกีฬาของประเทศประสบความสำเร็จในระดับสากล
- ๔) อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและกีฬาเป็นอุตสาหกรรมที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจได้ ผ่านการพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการบริหารและให้บริการ ตลอดจนการพัฒนาองค์ความรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ
- ๕) การบริหารและการจัดการการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีการบูรณาการร่วมกันกับทุกระดับและทุกภาคส่วนที่มีความเกี่ยวข้อง และทุกฝ่ายสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและกีฬาได้อย่างแท้จริง

## ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาแหล่ง สินค้า บริการ การอำนวยความสะดวกและการสร้างความสมดุลให้กับการท่องเที่ยวไทยผ่านการตลาด

### มาตรการและแนวทางปฏิบัติ

- ๑) พัฒนาแหล่ง สินค้า และบริการด้านการท่องเที่ยวบนฐานของความสมดุลและยั่งยืน โดยการเน้นการยกระดับมาตรฐานของแหล่ง สินค้าและบริการของการท่องเที่ยวของประเทศไทยที่มีศักยภาพ พร้อมกับกระจายความเจริญเติบโตไปยังสถานที่ท่องเที่ยวที่มีศักยภาพแหล่งรองเพื่อเป็นการรักษาสมดุลเชิงพื้นที่ พร้อมทั้งสร้างความยั่งยืนของแหล่ง สินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวที่อาศัยทรัพยากรด้วยการพัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวให้มีศักยภาพเพื่อรองรับการท่องเที่ยวเพื่อคนทั้งมวล



๒) ส่งเสริมและพัฒนาด้านการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อรองรับการสนับสนุนภาคการท่องเที่ยว เพิ่มความปลอดภัยและมั่นใจในการเดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทยแก่นักท่องเที่ยวด้วยการปรับปรุง พัฒนา ยกระดับมาตรการ วิธีการการดำเนินการด้านความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว

๓) ส่งเสริมการกระจายการเดินทางท่องเที่ยวเชิงพื้นที่เวลาและกลุ่มตลาด โดยการใช้ภาพลักษณ์และเอกลักษณ์ความเป็นไทยประสานกับการตลาดในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเพื่อกระจาย การท่องเที่ยวในมิติเชิงพื้นที่ เวลาในกลุ่มตลาด การเสริมสร้างภาพลักษณ์ท่องเที่ยวไทยสู่การเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ การสร้างประสบการณ์การท่องเที่ยวที่แตกต่างด้วยเอกลักษณ์วิถีไทย การเพิ่มการใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวกลุ่มคุณภาพ ทั้งชาวไทยและต่างชาติการกระจายการเดินทางท่องเที่ยวเชิงพื้นที่และเวลาท่องเที่ยว การกระตุ้นการเดินทางของนักท่องเที่ยวกลุ่มกระแสหลัก การสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าทางการท่องเที่ยวและเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันทางการตลาด

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว มาตรการและแนวทางปฏิบัติ

พัฒนาศักยภาพชุมชน ผู้ประกอบการและบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันโดยการเพิ่มศักยภาพ พัฒนาทักษะและเสริมสร้างองค์ความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ประกอบการ ตลอดจนบุคลากรด้านการท่องเที่ยวต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว โดยศักยภาพนี้ยังหมายรวมถึงการเป็นเจ้าของที่ดี การมีสมรรถนะตามมาตรฐานบุคลากรด้านการท่องเที่ยวระดับภูมิภาค และระดับสากล การสร้างระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายและเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนและท้องถิ่น และการสร้างภาพลักษณ์และความภาคภูมิใจในอาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอันจะนำไปสู่ขีดความสามารถในการแข่งขันของตลาดการท่องเที่ยวของประเทศที่ดีขึ้นได้

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการออกกำลังกายกีฬาพื้นฐานและกีฬามวลชน มาตรการและแนวทางปฏิบัติ

สนับสนุน ส่งเสริมการออกกำลังกาย การเล่นกีฬาพื้นฐานและกีฬามวลชน โดย การส่งเสริม การพัฒนาการออกกำลังกาย กีฬา นันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬาเพื่อให้ประชาชนโดยทั่วไปตระหนักถึง การเล่นกีฬาและการประกอบกิจกรรมกีฬา การส่งเสริมการพัฒนาอาสาสมัครกีฬาและผู้นำการออกกำลังกาย และการเผยแพร่ความรู้เพื่อส่งเสริมการตระหนักรู้ด้านการออกกำลังกาย การเล่นกีฬา และการดูแลสุขภาพ ให้กับประชาชนอันจะเป็นการกระตุ้นการเล่นกีฬาพื้นฐานและกีฬามวลชน ตลอดจนการจัดทำแนวทาง เพื่อสร้างกิจกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการออกกำลังกายและเล่นกีฬาสำหรับประชาชน คนพิการผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุซึ่งจะเป็นการส่งเสริมกีฬามวลชนที่สมบูรณ์อย่างแท้จริง

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาเป็นเลิศและกีฬาอาชีพ มาตรการและแนวทางปฏิบัติ

๑) พัฒนาการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศทุกมิติอย่างเป็นระบบ โดยการส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนา กีฬาจังหวัด (Sport Hero) การส่งเสริมและอุดหนุนการพัฒนา การเตรียมความพร้อม การส่งและจัดการแข่งขัน กีฬาสำหรับคนพิการ และการปรับปรุงระบบพัฒนานักกีฬาดั้งแต่เยาว์วัย เริ่มตั้งแต่ระบบการเสาะหานักกีฬา

การพัฒนาศักยภาพนักกีฬา การจัดทำเส้นทางการพัฒนานักกีฬา การส่งเสริมโอกาส การแข่งขันกีฬา ทุกระดับ และการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนานักกีฬาในระดับต่าง ๆ และการสร้างความภาคภูมิใจของบุคลากรการกีฬาระดับต่าง ๆ เพื่อ การพัฒนาองค์กรกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในทุกมิติ

๒) พัฒนานักกีฬาเพื่อสู่ความสำเร็จในระดับอาชีพอย่างเป็นระบบครบวงจร โดยเริ่มตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตรและบุคลากรการกีฬาภายในประเทศให้มีความเข้มแข็ง ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา กีฬาอาชีพให้เป็นที่นิยมและได้รับการยอมรับเพื่อให้เกิดความตระหนักถึงอาชีพนักกีฬา และการส่งเสริม ความสำเร็จและเชิดชูเกียรติบุคลากรการกีฬาในทุกกระดับให้ทุกภาคส่วนเล็งเห็นถึงผลตอบแทนและเกียรติยศ ในฐานะนักกีฬาและบุคลากรกีฬาที่สำคัญ นอกจากนี้การพัฒนานักกีฬาสู่ความสำเร็จในระดับอาชีพนั้นยังรวมถึง การยกระดับมาตรฐานการแข่งขันและการบริหารจัดการกีฬาอาชีพสู่มาตรฐานสากลอันจะเป็นการแสดงให้ เห็นถึงความสำเร็จอย่างครบวงจรของวงการกีฬาไทยในภาพรวมด้วย

๓) พัฒนาการศึกษามีมาตรฐาน โดยเริ่มจากการจัดการศึกษาและส่งเสริมการวิจัยด้านการศึกษาระดับ พื้นฐานและอุดมศึกษาไปสู่การปรับเปลี่ยนสถานะของสถาบันการพลศึกษาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยการกีฬา แห่งชาตินอกจากนี้ยังจะหมายความรวมถึงการให้บริการด้านวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของ ประเทศและการส่งเสริมและพัฒนานักกีฬาในภาพรวมสู่ความเป็นเลิศด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาอุตสาหกรรมกีฬาและการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจด้วยองค์ความรู้และ นวัตกรรม

#### มาตรการและแนวทางปฏิบัติ

๑) พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬาและการกีฬาเพื่อการท่องเที่ยวและ นันทนาการโดยการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงกีฬาและสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวเชิงกีฬาซึ่ง ถือเป็นแนวทางการท่องเที่ยวรูปแบบหนึ่งของประเทศไทยที่มีศักยภาพและสอดคล้องกับแนวโน้มระดับสากล ตลอดจนการจัดทำฐานข้อมูลสำหรับอุตสาหกรรมกีฬา อาทิ การพัฒนาระบบ Sport Intelligence Center (SIC) และการทำการศึกษาและพัฒนาเมืองกีฬาต้นแบบเพื่อให้เมืองอื่น ๆ นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา อุตสาหกรรมกีฬาและการกีฬาเพื่อการท่องเที่ยวและนันทนาการในพื้นที่ของตนด้วย

๒) รวบรวม จัดการ พัฒนางค์ความรู้นวัตกรรมทางการกีฬาอย่างเป็นระบบ โดยการสร้างเครือข่าย และจัดทำฐานข้อมูลกลางสำหรับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาและพัฒนาศูนย์วิทยาศาสตร์การกีฬา อย่างครบวงจรเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมทางการกีฬา และการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่องค์ความรู้ นวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาที่เป็นประโยชน์ให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเพื่อให้ ทุกฝ่ายสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์อันจะนำไปสู่ประโยชน์ของวงการกีฬาของประเทศทั้งระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบูรณาการการบริหาร การจัดการการท่องเที่ยวและกีฬาทุกระดับให้มีประสิทธิภาพ

#### มาตรการและแนวทางปฏิบัติ

๑) ส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการท่องเที่ยวทั้ง ระบบ โดยการกำหนดมาตรการและแผนงานที่มีส่วนผลักดันและขับเคลื่อนการดำเนินงานและประเมินผล การพัฒนาตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติภายใต้คณะกรรมการการท่องเที่ยวชาติ การแก้ไขข้อบกพร่องและ เพิ่มประสิทธิภาพด้านการจัดการท่องเที่ยว ติดตาม ประเมินและปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว และการจัดทำแผนพัฒนาการ ท่องเที่ยวแห่งชาติทุกระดับ ๕ ปีด้วย

๒) ส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการกีฬาทั้งระบบ โดยการกำหนดมาตรการและแผนงานที่มีส่วนผลักดันและขับเคลื่อนการดำเนินงานและประเมินผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติภายใต้คณะกรรมการกีฬาชาติ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางด้านการออกกำลังกายและการกีฬา อาทิ แผนงานพัฒนาฐานข้อมูลด้านการออกกำลังกาย กีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา การพัฒนาการจดทะเบียนนักกีฬา บุคลากรทางกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ ตลอดจนการจัดทำแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติทุกระยะ ๕ ปี และการส่งเสริมและพัฒนากีฬาออกกำลังกายและการเล่นกีฬาในระดับท้องถิ่นให้แพร่หลายและทั่วถึง

#### ๔. ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นหน่วยงานที่มีวิสัยทัศน์และบทบาทในฐานะหน่วยงาน ผู้ขับเคลื่อนให้นโยบายด้านการท่องเที่ยว และกีฬาต่าง ๆ ของประเทศนั้นไปสู่การปฏิบัติทั้งในมิติของด้าน การท่องเที่ยวและการกีฬา โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ขึ้น โดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

##### วิสัยทัศน์

คือ “เป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนการพัฒนาและบูรณาการด้านการท่องเที่ยวและกีฬา”

##### พันธกิจ

๑) จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ตลอดจนยุทธศาสตร์ แผนงาน และงบประมาณในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวและกีฬาที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและผลักดันนโยบายไปสู่แผนปฏิบัติ

๒) บริหารจัดการการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาทั้งการจัดสรรทรัพยากรและการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

๓) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเป็นศูนย์ข้อมูลกลางเพื่อสนับสนุนการบริหารงานและการปฏิบัติงานของกระทรวง ตลอดจนการให้บริการแก่หน่วยงานของรัฐและประชาชน

๔) ดำเนินการให้ความช่วยเหลือและประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายด้านการท่องเที่ยวและกีฬาทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศ

##### เป้าหมายของการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์

๑) แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติและแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติประสบความสำเร็จในทางปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้ และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและกีฬาสามารถมีส่วนผลักดันเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้เติบโตอย่างได้ผล

๒) การปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การติดตามและประเมินผลนำไปสู่การศึกษาและการรวบรวมข้อมูลจำเป็นในการวางแผนและขับเคลื่อนงานด้านการท่องเที่ยวและกีฬาอย่างเป็นรูปธรรม

๓) ระบบงาน ระบบดิจิทัลและการบริหารบุคลากรมีความทันสมัยและมีผลิตภาพและประสิทธิภาพ สามารถบริหารและพัฒนาบุคลากรในเชิงรุก และสามารถยกระดับองค์กรสู่ยุค ๔.๐ ได้อย่างแท้จริง

๔) ความร่วมมือด้านการท่องเที่ยวและกีฬาที่ภาคีเครือข่ายระดับประเทศมีความเข้มแข็ง ตลอดจนมีความสัมพันธ์และเครือข่ายความร่วมมือด้านการท่องเที่ยวและกีฬาระหว่างประเทศที่สามารถ เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและกีฬาของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### **ประเด็นยุทธศาสตร์**

ยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาและขับเคลื่อนแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติและแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

ยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาระบบงานระบบดิจิทัล และการบริหารบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเพื่อก้าวสู่ MOTS ๔.๐

ยุทธศาสตร์ ๓ พัฒนาความร่วมมือด้านการท่องเที่ยวและกีฬาที่ภาคีเครือข่ายในระดับประเทศและต่างประเทศ

## **๕. แผนยุทธศาสตร์กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ (ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓)**

### **วิสัยทัศน์**

เป็นกองทุนที่มั่นคงที่สนับสนุนทางการเงิน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวของประเทศไทย

### **พันธกิจหลัก**

๑. สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนา อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศ
๒. ส่งเสริมองค์ความรู้และสร้างความเชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ ด้านการท่องเที่ยวของประเทศ
๓. บริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

### **เป้าประสงค์หลัก**

๑. กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีอัตลักษณ์และทิศทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน
๒. กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีผลการดำเนินงานกองทุนหมุนเวียนที่เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ
๓. กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

### **ยุทธศาสตร์**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากองทุนให้สามารถสนับสนุนเงินทุน เพื่อสนองนโยบายและยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวของประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนเงินของกองทุนเพื่อการดำเนินกิจกรรมที่ตอบสนองนโยบายและยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวของประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาฐานข้อมูลนักท่องเที่ยวต่างชาติและข้อมูลทางวิชาการเพื่อการท่องเที่ยวของไทย

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ ฝึสานความร่วมมือกับหน่วยงานพันธมิตรในภาครัฐและ/หรือเอกชน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสนับสนุนทางการเงินของกองทุนฯ ในรูปแบบการ สนับสนุนงบประมาณสมทบ (Matching Fund)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพทางการเงินให้กับกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาศักยภาพในการจัดการรายได้และการใช้จ่ายของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาและจัดทําหลักเกณฑ์การประเมินผลโครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุน

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การบริหารการเงินของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการกองทุนฯ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

กลยุทธ์ที่ ๓.๕ การตรวจสอบภายใน

## ๖. พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘

พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๙๒ ก หน้า ๑ - ๑๑ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยง เสริมสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการด้านการเงิน การคลังของรัฐ และกำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นประธาน มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนการบริหารทุนหมุนเวียนเสนอต่อคณะรัฐมนตรี พิจารณากลับกรองการขอจัดตั้งทุนหมุนเวียน โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานกองทุน ดังนี้

๑) การบริหารงาน กำหนดให้หน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล กำหนดโครงสร้างการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อรองรับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ และให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียนจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมาแผนการปฏิบัติงาน ประมาณการ รายรับรายจ่ายประจำปี และประมาณการกระแสเงินสด เพื่อนำเสนอ คณะกรรมการบริหารพิจารณาอนุมัติอย่างน้อย ๖๐ วัน ก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี และให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อย ๓๐ วัน ก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี

๒) คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ประกอบด้วย (๑) หัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน เป็นประธานกรรมการ (๒) ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงบประมาณ และผู้แทนหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน ที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล เป็นกรรมการ (๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินสามคนซึ่งประธานกรรมการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ การลงทุน กฎหมาย หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียนเป็นกรรมการและเลขานุการ กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารดังต่อไปนี้ (๑) กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน (๒) กำหนดข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจน

การกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน (๓) พิจารณานุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี และ (๔) แต่งตั้งผู้บริหารทุนหมุนเวียน ๓) การบัญชีและการตรวจสอบ กำหนดให้คณะกรรมการบริหารจัดการรายงานการเงินส่งผู้สอบบัญชี ภายใน ๖๐ วันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี ปีบัญชีของทุนหมุนเวียนให้เป็นไปตามปีงบประมาณ กำหนดให้คณะกรรมการบริหารนำส่งรายงานการเงินพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อกระทรวงการคลังภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับรายงานจากผู้สอบบัญชี และกำหนดให้กองทุนหมุนเวียนต้องมีระบบการตรวจสอบภายในเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานต่าง ๆ ของทุนหมุนเวียน

### ๗. พระราชบัญญัตินโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

พระราชบัญญัตินโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ผ่านมา โดยสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยโดยตรง ซึ่งปรากฏอยู่ในมาตรา ๑๑ ที่ระบุว่า

มาตรา ๑๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๒ มาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัตินโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

มาตรา ๒๒ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในสำนักงานเรียกว่า “กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นทุนหมุนเวียนในการพัฒนาการท่องเที่ยว การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้อุตสาหกรรมท่องเที่ยว การพัฒนาทักษะด้านการบริหาร การตลาด หรือการอนุรักษ์ทรัพยากรท่องเที่ยวในชุมชน การดูแลรักษาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว การส่งเสริมสินค้าทางการท่องเที่ยวใหม่ ๆ ในท้องถิ่น รวมทั้งการจัดให้มีการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในระหว่างท่องเที่ยวภายในประเทศ

มาตรา ๒๓ กองทุนประกอบด้วยเงินและทรัพย์สิน ดังต่อไปนี้

(๑) เงินและทรัพย์สินที่โอนมาจากกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยตามมาตรา ๓๑

(๒) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้

(๓) เงินค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวตามมาตรา ๑๐/๒

(๔) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้มอบให้

(๕) ดอกผลหรือรายได้จากเงินหรือทรัพย์สินของกองทุน

(๖) เงินและทรัพย์สินอื่นที่ตกเป็นของกองทุน

เงินและทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งให้ตกเป็นของสำนักงานเพื่อใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของกองทุน โดยไม่ต้องนำส่งคลังเพื่อเป็นรายได้ของแผ่นดิน

มาตรา ๒๔ เงินกองทุนให้ใช้จ่ายเพื่อกิจการ ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นเงินอุดหนุนหรือเงินให้กู้ยืมแก่หน่วยงานของรัฐ เพื่อนำไปใช้ดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ รวมทั้งแผนปฏิบัติการพัฒนาการท่องเที่ยว

(๒) เป็นค่าใช้จ่ายในการช่วยเหลือหรือสนับสนุนการท่องเที่ยว รวมทั้งเพื่อสนับสนุนการศึกษา การค้นคว้า การวิจัย การฝึกอบรม การประชุม การประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ข้อมูล

(๓) เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดให้มีการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในระหว่างท่องเที่ยวภายในประเทศ

(๔) เป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุน

มาตรา ๒๕ ให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนคณะหนึ่ง ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ ผู้แทนสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนกรมการท่องเที่ยว ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้แทนการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสามคน เป็นกรรมการ

ให้ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาแต่งตั้งข้าราชการของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นเลขาธิการและผู้ช่วยเลขาธิการ

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้แต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านการเงิน การคลัง เศรษฐศาสตร์ การบริหาร กฎหมาย หรืออุตสาหกรรมท่องเที่ยว

มาตรา ๒๖ คณะกรรมการบริหารกองทุนมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (๑) บริหารและควบคุมการปฏิบัติงานกองทุนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน
- (๒) พิจารณาอนุมัติแผนงบประมาณรายรับและรายจ่ายประจำปีและแผนการดำเนินงานของกองทุน
- (๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อกิจการตามที่กำหนดไว้ใน

มาตรา ๒๔

(๔) ออกระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินของกองทุน รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุน และค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุน โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

(๕) พิจารณาจัดสรรเงินกองทุนเพื่อใช้จ่ายตามกิจการที่กำหนดไว้ในมาตรา ๒๔

(๖) ควบคุม ติดตาม และประเมินผลการใช้จ่ายเงินกองทุน รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงานของกองทุนต่อคณะกรรมการ

(๗) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนมอบหมาย

(๘) ปฏิบัติการอื่นตามที่รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการมอบหมาย”

จากเนื้อหาในพระราชบัญญัตินี้สะท้อนให้เห็นถึงภารกิจสำคัญที่กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตาม โดยเฉพาะการจัดทำประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในระหว่างท่องเที่ยวภายในประเทศ รวมทั้งแหล่งที่มาของรายได้ที่เพิ่มขึ้นด้วยการได้รับเงินค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวตามมาตรา ๑๐/๒ ซึ่งส่งผลให้กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยต้องเตรียมพร้อมรับกับภารกิจและบทบาทใหม่นี้ต่อไป

อย่างไรก็ตามมาตรา ๑๐/๒ ซึ่งเป็นการเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวภายในประเทศของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาตินี้จะนำไปใช้เพื่อการบริหารและพัฒนาการท่องเที่ยว รวมทั้งใช้จ่ายในการจัดให้มีการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในระหว่างท่องเที่ยวภายในประเทศ ซึ่งจะต้องผ่านกระบวนการในการศึกษาแนวทางการดำเนินการและการบริหารจัดการเงินค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวดังกล่าว และต้องได้รับการอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีก่อนการดำเนินการจริงต่อไป

## ๘. ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน

ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อกำหนดโครงสร้างการบริหารทุนหมุนเวียน มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้างของทุนหมุนเวียน โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานกองทุน ดังนี้

๑) ให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน พิจารณออนุมัติโครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียน และการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้าง

๒) ให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนแต่งตั้งผู้บริหารทุนหมุนเวียน เพื่อทำหน้าที่บริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน โดยแต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน หรือสรรหาบุคคลภายนอกก็ได้

๓) กรณีสรรหาบุคคลภายนอกเป็นผู้บริหารทุนหมุนเวียน ให้คณะกรรมการบริหารแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ-สรรหา ไม่เกิน ๕ คน ทำหน้าที่สรรหาผู้มีความเหมาะสม และเสนอรายชื่อให้คณะกรรมการบริหารพิจารณาแต่งตั้ง

๔) การทำสัญญาจ้างผู้บริหารทุนหมุนเวียน ให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน เป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้าง และให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐเป็นผู้มีอำนาจในการบรรจุแต่งตั้งหรือจ้างบุคคลให้เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของทุนหมุนเวียน

## ๙. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ปัจจุบันกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยดำเนินงานภายใต้กลุ่มขับเคลื่อนจากคณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวและกีฬา กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ภายใต้การบริหารงานของปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ทำหน้าที่ประธานกรรมการบริหารกองทุน โดยมีผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงานปฏิบัติหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย และมีกรอบอัตรากำลังประเภทข้าราชการ ๒ อัตรา และลูกจ้างชั่วคราวของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ๔ อัตรา

### ๙.๑ โครงสร้างองค์การ

กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ดังนี้

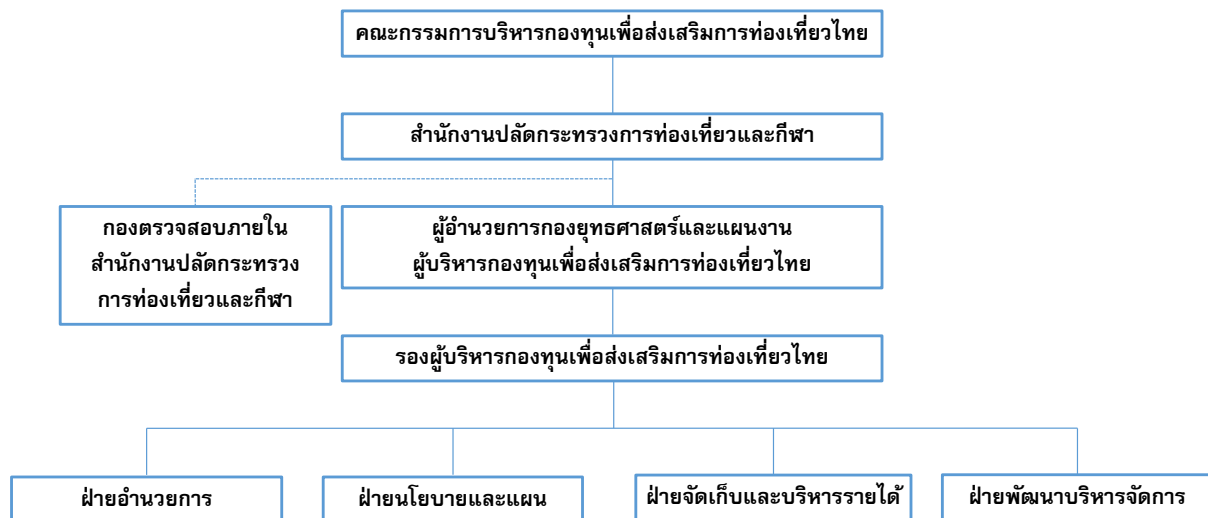
การกำหนดโครงสร้างการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

พระราชบัญญัตินโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๒๒ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในสำนักงาน เรียกว่า “กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นทุนหมุนเวียนในการพัฒนาการท่องเที่ยว การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้อุตสาหกรรมท่องเที่ยว การพัฒนาทักษะด้านการบริหาร การตลาด หรือการอนุรักษ์ทรัพยากรท่องเที่ยวในชุมชน การดูแลรักษาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว การส่งเสริมสินค้าทางการท่องเที่ยวใหม่ ๆ ในท้องถิ่น รวมทั้งการจัดให้มีการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในระหว่างท่องเที่ยวภายในประเทศ อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัตินโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ไม่ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อรองรับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ดังนั้น จึงอาศัยอำนาจมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่ระบุ ให้ทุนหมุนเวียนใดที่มีกฎหมายกำหนดบทบัญญัติในเรื่องใดไว้เป็นการเฉพาะแล้ว ให้ดำเนินงานของทุน



หมุนเวียนนั้นเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เว้นแต่ในกรณีที่กฎหมายมิได้บัญญัติไว้ให้นำบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้มาใช้บังคับ และมาตรา ๑๖ ให้หน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียนที่มีสถานะเป็นนิติบุคคล กำหนดโครงสร้างการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อรองรับการดำเนินงานต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่คณะกรรมการกำหนด ทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย จึงได้จัดทำร่างโครงสร้างการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย โดยครอบคลุมภารกิจด้านการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวและการจัดให้มีการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติตามพระราชบัญญัตินโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

### โครงสร้างกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔)



โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ชื่อตำแหน่ง	อัตรากำลัง					รวมทั้งสิ้น
	ผู้บริหาร	ฝ่ายอำนวยการ	ฝ่ายนโยบาย และแผน	ฝ่ายจัดเก็บ และบริหาร รายได้	ฝ่ายพัฒนา บริหารจัดการ	
<b>๑. ข้าราชการ</b>	<b>๒</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๖</b>
๑.๑ ผู้บริหารกองทุน - ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงานสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	๑					
๑.๒ รองผู้บริหารกองทุน - ข้าราชการกองยุทธศาสตร์และแผนงานที่ได้รับมอบหมาย	๑					
๑.๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๑	๑	
<b>๒. พนักงานกองทุน (ทุนหมุนเวียน)</b>		<b>๓</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๑</b>	<b>๘</b>
๒.๑ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน			๒	๒		
๒.๒ นิติกร		๑				
๒.๓ นักจัดการงานทั่วไป		๑				
๒.๔ นักวิชาการเงินและบัญชี		๑				
๒.๕ นักวิชาการคอมพิวเตอร์					๑	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๒</b>	<b>๔</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๒</b>	<b>๑๔</b>

## หน้าที่ความรับผิดชอบ

**ฝ่ายอำนวยการ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป
๒. ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๓. ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ
๔. ดำเนินการเกี่ยวกับงานการจัดซื้อจัดจ้าง และบริหารพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะ
๕. ดำเนินการเกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์
๖. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

**ฝ่ายนโยบายและแผน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำข้อมูลในการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนงานโครงการ /แผนการปฏิบัติงาน
๒. จัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ ประสานนโยบายและแผนให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา สำนักงานปลัดกระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานโครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน
๓. จัดทำแผนการปฏิบัติราชการและงบประมาณประจำปีของกองทุน
๔. เสนอแนะมาตรการเพื่อผลักดันและสนับสนุนการนำนโยบายและแผนไปสู่การปฏิบัติ
๕. กลั่นกรอง ติดตามและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน
๖. งานฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย และคณะอนุกรรมการ
๗. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องหรือปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

**ฝ่ายจัดเก็บและบริหารรายได้** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

๑. บริหารจัดการค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บจากนักท่องเที่ยวต่างชาติ รวมถึงเงิน ทรัพย์สินและรายได้ของกองทุน
๒. ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนา ปรับปรุงและเสนอแนะแนวทางการจัดเก็บรายได้และค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวภายในประเทศ และแนวทางการบริหารจัดการเก็บค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บจากนักท่องเที่ยวต่างชาติ
๓. กำหนดเป้าหมายการบริหารการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวที่เรียกเก็บจากนักท่องเที่ยวต่างชาติ
๔. ศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ของแต่ละกลุ่มนักท่องเที่ยวต่างชาติ เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ แผนงาน มาตรการในการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของกองทุน
๕. เป็นศูนย์ข้อมูลและประมวลผลการจัดเก็บค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บจากนักท่องเที่ยวต่างชาติ
๖. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

**ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
๓. ดำเนินการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากร

๔. ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาระบบการบริหารองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
๕. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร
๖. ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารจัดการระบบสารสนเทศ
๗. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ฝ่ายตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้  
 ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของกองทุน ภายใต้มาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการหรือมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

### อัตรากำลังในปัจจุบันของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ตำแหน่ง	สถานะ	จำนวน (อัตรา)
<b>ผู้บริหารกองทุน</b> - ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	ข้าราชการ	๑
<b>รองผู้บริหารกองทุน</b> - หัวหน้ากลุ่มขับเคลื่อนงานคณะกรรมการนโยบายด้านการท่องเที่ยวและกีฬา	ข้าราชการ	๑
<b>ผู้อำนวยการ</b> - นักจัดการทั่วไป - นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานทุนหมุนเวียน พนักงานทุนหมุนเวียน	๑ ๑
<b>ฝ่ายนโยบายและแผน</b> - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานทุนหมุนเวียน	๒
<b>รวม</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>

หมายเหตุ ใช้บุคลากรข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

กรอบอัตรากำลังของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ปัจจุบันคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอนุมัติประมาณแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) หมวดที่ ๑ ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานกองทุนฯ ๑. ค่าจ้างเจ้าหน้าที่ดำเนินงาน ๘๔๐,๐๐๐ บาท เพื่อเป็นค่าจ้างพนักงานทุนหมุนเวียน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๒ ราย นักจัดการทั่วไป ๑ ราย นักวิชาการเงินและบัญชี ๑ ราย และในส่วนของข้าราชการใช้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ดังนั้น เพื่อให้กรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ สอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบันที่ต้องมีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยว การจัดทำมีการประกันภัยให้แก่นักท่องเที่ยวต่างชาติระหว่างเดินทางท่องเที่ยวในประเทศ ตลอดจนเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินการและบริหารจัดการกองทุนให้เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน จึงเห็นควรกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรของกองทุน ประเภทพนักงานทุนหมุนเวียน ๕ ตำแหน่ง ๘ อัตรา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ชื่อตำแหน่ง	อัตรากำลังพนักงานทุนหมุนเวียน		รวมทั้งสิ้น
	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่ต้องสรรหาเพิ่มเติม	
๑. พนักงานทุนหมุนเวียน	-	๔	๔
๑) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒	๒	๔
๒) นิติกร	-	๑	๑
๓) นักจัดการงานทั่วไป	๑	๐	๑
๔) นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๐	๑
๕) นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑	๑
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๘</b>

หมายเหตุ : ข้าราชการใช้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

**ประมาณการค่าใช้จ่ายบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยตามโครงสร้างการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ตามเอกสาร ที่ กค.๐๕๐๖.๖/๓๕๙๗ ลงวันที่ ๒๗ ม.ค. พ.ศ. ๒๕๖๓**

ลำดับ	ฝ่ายงาน	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน	อัตราเงินเดือน	รวมเงินเดือน
๑	ผู้บริหาร	ผู้บริหารกองทุน -ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	๑	-	-
๒	ผู้บริหาร	รองผู้บริหารกองทุน -ข้าราชการกองยุทธศาสตร์และแผนงานที่ได้รับมอบหมาย	๑	-	-
๓	อำนาจการ	ข้าราชการนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-
๔	นโยบายและแผน	ข้าราชการนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-
๕	จัดเก็บและบริหารรายได้	ข้าราชการนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-
๖	พัฒนาบริหารจัดการ	ข้าราชการนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-
๗	อำนาจการ	นิติกร	๑	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐
๘	อำนาจการ	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐
๙	อำนาจการ	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐
๑๐	นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒	๑๘,๐๐๐	๓๖,๐๐๐
๑๑	จัดเก็บและบริหารรายได้	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒	๑๘,๐๐๐	๓๖,๐๐๐
๑๒	พัฒนาบริหารจัดการ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐
<b>รวมจำนวนบุคลากรและค่าใช้จ่ายต่อเดือน (ต่อปี)</b>			<b>๑๔</b>	<b>-</b>	<b>๑๔๔,๐๐๐ (๑,๗๒๘,๐๐๐)</b>

หมายเหตุ : ข้าราชการใช้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

แผนการสรรหาบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยเพิ่มให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหาร  
กองทุนฉบับใหม่ ระหว่างปี ๒๕๖๓-๒๕๖๕

ลำดับ	ฝ่ายงาน	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๑	ผู้บริหาร	ผู้บริหารกองทุน ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	๑	๑		
๒	ผู้บริหาร	รองผู้บริหารกองทุน ข้าราชการกองยุทธศาสตร์และแผนงานที่ ได้รับมอบหมาย	๑	๑		
๓	อำนวยการ	ข้าราชการนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑		๑	
๔	นโยบายและแผน	ข้าราชการนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑		๑	
๕	จัดเก็บและบริหารรายได้	ข้าราชการนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑		๑	
๖	พัฒนาบริหารจัดการ	ข้าราชการนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑		๑	
๗	อำนวยการ	นิติกร	๑			๑
๘	อำนวยการ	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑		
๙	อำนวยการ	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑		
๑๐	นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒	๒		
๑๑	จัดเก็บและบริหารรายได้	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒		๑	๑
๑๒	พัฒนาบริหารจัดการ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑		๑	
รวมจำนวนข้าราชการที่เพิ่มระหว่างปี				-	๔	
รวมจำนวนพนักงานทุนหมุนเวียนที่เพิ่มระหว่างปี			๑๔	-	๒	๒
รวมจำนวนบุคลากรทั้งหมด				๖	๑๑	๑๔

หมายเหตุ : ข้าราชการใช้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ข้อมูลการเปรียบเทียบจำนวน/ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร(พนักงานทุนหมุนเวียน)ตามโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุน ซึ่งใช้งบประมาณของเงินทุนฯ ปัจจุบัน (กรอบเดิม) กับประมาณการงบประมาณระยะ ๒ ปี ตามโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังใหม่

จำนวน/ค่าใช้จ่าย	ปีงบประมาณ พ.ศ.		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
จำนวนบุคลากรพนักงานทุนหมุนเวียน (คน)	๔	๖	๘
ค่าใช้จ่ายบริหารด้านบุคลากรพนักงานทุนหมุนเวียน (บาท)	๘๔๐,๐๐๐.๐๐	๑,๒๙๖,๐๐๐.๐๐	๑,๗๒๘,๐๐๐.๐๐

## หน้าที่ ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของบุคลากร

### ๑. ผู้บริหาร

- ๑.๑ ชื่อตำแหน่ง ผู้บริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย  
อัตรา ๑ ตำแหน่ง  
อัตราเงินเดือน - บาท (อาจกำหนดค่าตอบแทนเฉพาะตำแหน่งตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยเห็นสมควร)

หน้าที่ความรับผิดชอบ

#### ๑. ด้านการปฏิบัติการ

ดำรงตำแหน่งกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

#### ๒. ด้านการบริหาร

(๑) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนดำเนินงาน แผนงบประมาณ

(๒) บังคับบัญชาการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานกองทุน ที่ปฏิบัติงานในกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยให้ดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนดำเนินงานกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) มีอำนาจแต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน/ค่าจ้าง กำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นของพนักงานกองทุน ที่ปฏิบัติงานในกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(๔) ประสานการปฏิบัติงานของกองทุนกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่น ๆ ให้มีเอกภาพ สอดคล้องกัน รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๒. มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๓. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

- ๑.๒ ชื่อตำแหน่ง รองผู้บริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย  
อัตรา ๑ ตำแหน่ง  
อัตราเงินเดือน - บาท (อาจกำหนดค่าตอบแทนเฉพาะตำแหน่งตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยเห็นสมควร)

หน้าที่ความรับผิดชอบ

#### ๑. ด้านการบริหาร

(๑) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและดำเนินงาน

(๒) ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน ที่ปฏิบัติงานฝ่ายนโยบายและแผน และฝ่ายจัดเก็บและบริหารรายได้ ในกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ให้ดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนดำเนินงานกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) กลับกรองการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ และรวบรวมเสนอผู้อำนวยการ/ผู้จัดการกองทุน เพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุน พร้อมทั้งปฏิบัติงานในการขอรับเอกสารหลักฐานประกอบโครงการ และข้อมูลเพิ่มเติม หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการกองทุนมอบหมาย

(๔) พิจารณาแนวทางการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยว การจัดหาประกันภัยเพื่อการท่องเที่ยว ตลอดจนการบริหารจัดการค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวที่จัดเก็บได้ ให้การดำเนินงานบรรลุตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการกองทุนมอบหมาย

(๕) มีอำนาจเสนอแต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน/ ค่าจ้าง กำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ของพนักงานกองทุน ที่ปฏิบัติงานในกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(๕) ประสานการปฏิบัติงานของกองทุนกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่น ๆ ให้มีเอกภาพ สอดคล้องกัน รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน

(๖) รักษาราชการแทนกรณีผู้อำนวยการกองทุนไม่อาจปฏิบัติราชการได้

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ หรือนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ ข้าราชการกองยุทธศาสตร์และแผนงานที่ได้รับมอบหมาย

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๒. มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๓. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

## ๒. ข้าราชการ

๒.๑ ชื่อตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

อัตรา ๔ ตำแหน่ง

อัตราเงินเดือน - บาท (อาจกำหนดค่าตอบแทนเฉพาะตำแหน่งตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุน เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยเห็นสมควร)

หน้าที่ความรับผิดชอบ

๑. ด้านการบริหาร

ดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน ที่ปฏิบัติงานฝ่ายนโยบายและแผน กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

๒. ด้านการปฏิบัติการ

(๑) รวบรวม วิเคราะห์ และประมวลนโยบายของรัฐบาลและสถานการณ์เศรษฐกิจการเมือง และสังคม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาสรุปเสนอประกอบการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของกองทุน

(๒) รวบรวมข้อมูล และศึกษาวิเคราะห์เบื้องต้น เกี่ยวกับภารกิจหลักและแผนกลยุทธ์ของกองทุน หรือทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เพื่อกำหนดแผนการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้



(๓) วิเคราะห์นโยบายหรือแผนงานของกองทุน และเสนอข้อคิดเห็น เพื่อช่วยจัดทำแผนการปฏิบัติงาน แผนงาน โครงการ หรือ กิจกรรมได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(๔) สำรวจ รวบรวม และประมวลผลข้อมูลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลและประเด็นปัญหาทาง เศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนงาน หรือกำหนด ยุทธศาสตร์

(๕) ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์และนโยบายของรัฐบาล เพื่อประกอบการ เสนอแนะแนวทางการประสานผลักดันยุทธศาสตร์และนโยบาย ตลอดจนการติดตามประเมินผลให้สอดคล้อง ไปในแนวทางเดียวกัน

(๖) รวบรวมรายละเอียดการจัดทำงบประมาณ เพื่อใช้ประกอบในการทางงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน

### ๓. ด้านการวางแผน

วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

### ๔. ด้านการบริการ

(๑) รวบรวมข้อมูล เพื่อเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนงานโครงการ

(๒) ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบปัญหา และชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานนโยบายและแผน เพื่อแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงาน

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

๑. มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๒. มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๓. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

### ๓. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานทุนหมุนเวียน

๓.๑ พนักงานทุนหมุนเวียน ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ข้อมูลทั่วไป

ชื่อตำแหน่งในสายงาน พนักงานทุนหมุนเวียน (นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน)

ชื่อหน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ชื่อส่วนงาน/กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ชื่อตำแหน่งผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

อัตรา ๔ ตำแหน่ง

อัตราเงินเดือน ๑๘,๐๐๐ บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบ

๑. รวบรวม วิเคราะห์ และประมวลนโยบายของรัฐบาลและสถานการณ์เศรษฐกิจการเมือง และสังคม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาสรุปเสนอประกอบการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของกองทุน

๒. รวบรวมข้อมูล และศึกษาวิเคราะห์เบื้องต้น เกี่ยวกับภารกิจหลักและแผนกลยุทธ์ของกองทุน หรือ ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เพื่อกำหนดแผนการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้

๓. วิเคราะห์นโยบายหรือแผนงานของกองทุน และเสนอข้อคิดเห็น เพื่อช่วยจัดทำแผนการปฏิบัติงาน แผนงาน โครงการ หรือ กิจกรรมได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๔. สำรวจ รวบรวม และประมวลผลข้อมูลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลและประเด็นปัญหาทาง เศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนงาน หรือกำหนด ยุทธศาสตร์

๕. ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์และนโยบายของรัฐบาล เพื่อประกอบการ เสนอแนะแนวทางการประสานผลักดันยุทธศาสตร์และนโยบาย ตลอดจนการติดตามประเมินผลให้สอดคล้อง ไปในแนวทางเดียวกัน

๖. รวบรวมรายละเอียดการจัดทำงบประมาณ เพื่อใช้ประกอบในการทำงบประมาณประจำปีของ หน่วยงาน

๗. วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

๘. ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานของกองทุน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและ ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

๙. ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้าง ความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

๑๐. รวบรวมข้อมูล เพื่อเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนงานโครงการ

๑๑. ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบปัญหา และชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานนโยบายและแผน เพื่อแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงาน

๑๒. ปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ใน สาขาวิชารัฐศาสตร์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาเศรษฐศาสตร์ สาขาบริหารธุรกิจ หรือสาขาสังคมศาสตร์

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

เป็นผู้มีความคิดในเชิงวิเคราะห์ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงาน ระดับต้นที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์และจัดการข้อมูล การ บริหารแผนงานนโยบายและโครงสร้างการบริหารงาน การติดตามและประเมินผล มีความสามารถในการใช้ คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปและอุปกรณ์สำนักงานได้ดี

๓.๒ พนักงานทุนหมุนเวียน ตำแหน่งนิติกร

ข้อมูลทั่วไป

ชื่อตำแหน่งในสายงาน พนักงานทุนหมุนเวียน (นิติกร)

ชื่อหน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ชื่อส่วนงาน/กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ชื่อตำแหน่งผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

อัตรา ๑ ตำแหน่ง

อัตราเงินเดือน ๑๘,๐๐๐ บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบ

๑. เสนอความเห็นแก่คณะกรรมการบริหารกองทุน คณะอนุกรรมการ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนหรือผู้บังคับบัญชา ในการตอบข้อหารือหรือวินิจฉัยปัญหากฎหมายเกี่ยวกับระเบียบของทางราชการที่มีผลกระทบต่อการทำงานของกองทุน เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการพิจารณา
๒. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อปรับปรุงกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับกองทุน เพื่อให้ทันกับสถานการณ์และอำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมและเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย
๓. ศึกษาข้อมูล รวบรวม แสวงหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย เสนอความเห็นในการดำเนินการเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับวินัยข้าราชการและพนักงานทุนหมุนเวียน การร้องทุกข์ การพิทักษ์ระบบคุณธรรม รวมถึงการดำเนินการใด ๆ ตามกฎหมายปกครองที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน และการดำเนินคดีของหน่วยงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง
๔. วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด
๕. ประสานงานทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกที่งานของกองทุน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด
๖. ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย
๗. ให้คำปรึกษาแนะนำด้านกฎหมายแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจในข้อกฎหมายที่เป็นปัญหา และให้ความรู้ถึงข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับการดำเนินงานของบุคคลหรือหน่วยงานดังกล่าว
๘. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชานิติศาสตร์

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง  
เป็นผู้มีความคิดในเชิงวิเคราะห์ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปฏิบัติในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปและอุปกรณ์สำนักงานได้ดี

๓.๓ พนักงานทุนหมุนเวียน ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป

ชื่อตำแหน่งในสายงาน พนักงานทุนหมุนเวียน (นักจัดการงานทั่วไป)

ชื่อหน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ชื่อส่วนงาน/กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ชื่อตำแหน่งผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

อัตรา ๑ ตำแหน่ง

อัตราเงินเดือน ๑๘,๐๐๐ บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบ

๑. ปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ งานบริหารทั่วไปของกองทุน
๒. ศึกษา รวบรวมข้อมูล สถิติ สรุปรายงาน เพื่อสนับสนุนการบริหารกองทุนในด้านต่าง ๆ เช่น งานบริหารทรัพยากรบุคคล งานบริหารงบประมาณ งานบริหารแผนปฏิบัติการ งานบริหารอาคารสถานที่ และงานสัญญาต่าง ๆ เป็นต้น
๓. จัดเตรียมการประชุม บันทึกลงและเรียบเรียงรายงานการประชุม และรายงานอื่น ๆ เพื่อให้การบริหารการประชุมมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
๔. ประสานงาน/ติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด
๕. ติดตามการปฏิบัติงาน/การดำเนินงานตามมติของที่ประชุม หรือการปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการบริหารกองทุน คณะอนุกรรมการ เพื่อการรายงานและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุนและคณะอนุกรรมการ
๖. วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด
๗. ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย
๘. ตอบปัญหา ชี้แจง และให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ ในระดับเบื้องต้นแก่หน่วยราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไป เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูลและเกิดความเข้าใจในงานกองทุน
๙. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในทุกสาขาวิชา

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

เป็นผู้มีความคิดในเชิงวิเคราะห์ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านบริหาร การจัดการ และการวางแผนการปฏิบัติงานมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปและอุปกรณ์สำนักงานได้ดี

๓.๔ พนักงานทุนหมุนเวียน ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี

ข้อมูลทั่วไป

ชื่อตำแหน่งในสายงาน พนักงานทุนหมุนเวียน (นักวิชาการเงินและบัญชี)

ชื่อหน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ชื่อส่วนงาน/กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ชื่อตำแหน่งผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

อัตรา ๑ ตำแหน่ง

อัตราเงินเดือน ๑๘,๐๐๐ บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบ

๑. วิเคราะห์ จัดทำแผนงบประมาณ แผนรายรับ-รายจ่ายของกองทุน
๒. จัดทำบัญชี เอกสารรายงานความเคลื่อนไหวทางการเงิน เพื่อแสดงสถานะทางการเงินและใช้เป็นฐานข้อมูลที่ต้องตามระเบียบวิธีการบัญชีของกองทุน
๓. รวบรวมข้อมูล และรายงานการเงินของกองทุน เพื่อพร้อมที่จะปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้องและทันสมัย
๔. จัดทำข้อมูลและการนำเสนอรายงานของกองทุนผ่านระบบบริหารจัดการเงินนอกงบประมาณ(Non-Budgetary Management System : NBMS) และระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Government Fiscal Management Information System : GFMS)
๕. ศึกษาวิเคราะห์ผลการใช้จ่ายเงินของกองทุน เพื่อให้การใช้จ่ายเงินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดทำและจัดสรรงบประมาณ
๖. ดูแลการรับและจ่ายเงิน สถานะทางการเงิน ตรวจสอบเอกสารสำคัญการรับ-จ่ายเงิน เพื่อให้การรับ-จ่ายเงินของกองทุนมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติการถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติของราชการ
๗. วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด
๘. ประสานงานทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานของกองทุน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด
๙. ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย
๑๐. ให้คำแนะนำ ตอบปัญหาและชี้แจงเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชีในเบื้องต้นแก่หน่วยงานราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไป เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้ทราบข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์
๑๑. จัดเก็บข้อมูลเบื้องต้น ทาสถิติ ปรับปรุง หรือจัดทำฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี เพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจของกองทุน และใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน หลักเกณฑ์ มาตรการต่าง ๆ
๑๒. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาบริหารธุรกิจ หรือสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

เป็นผู้มีความคิดในเชิงวิเคราะห์ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านด้านการเงิน การบัญชี การงบประมาณ มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปและอุปกรณ์สำนักงานได้ดี

๓.๕ พนักงานทุนหมุนเวียน ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์

ข้อมูลทั่วไป

ชื่อตำแหน่งในสายงาน พนักงานทุนหมุนเวียน (นักวิชาการคอมพิวเตอร์)

ชื่อหน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ชื่อส่วนงาน/กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ชื่อตำแหน่งผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

อัตรา ๑ ตำแหน่ง

อัตราเงินเดือน ๑๘,๐๐๐ บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบ

๑. ติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล ชุดคำสั่งระบบปฏิบัติการ ชุดคำสั่งสำเร็จรูป ระบบเครือข่าย คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนให้งานเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของกองทุน

๒. ประมวลผลและปรับปรุงแก้ไขแฟ้มข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลที่ได้ถูกต้องแม่นยำและทันสมัย

๓. ทดสอบคุณสมบัติด้านเทคนิคของระบบ เพื่อให้ระบบมีคุณสมบัติที่ถูกต้อง ตรงตามความต้องการ และสภาพการใช้งานของกองทุน

๔. เขียนชุดคำสั่งตามข้อกำหนดของระบบงานประยุกต์ และระบบข้อมูลที่ได้วางแผนไว้ เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. เขียนชุดคำสั่ง ทดสอบความถูกต้องของคำสั่ง แก้ไขข้อผิดพลาดของคำสั่ง เพื่อให้ระบบปฏิบัติการ ทำงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำและมีประสิทธิภาพ

๖. รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานประยุกต์ และระบบข้อมูลของหน่วยงานที่ ไม่ซับซ้อน เพื่อพัฒนาระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการ ของกองทุน

๗. รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาระบบงานประยุกต์ เพื่อให้ได้ระบบงานประยุกต์ ที่ตรงตามคุณลักษณะและความต้องการของกองทุน

๘. รวบรวมข้อมูลประกอบการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ ระบบ เครือข่าย ระบบงานประยุกต์และระบบสารสนเทศ การจัดการระบบการทำงานเครื่อง การติดตั้งระบบเครื่อง เพื่อให้ได้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และตรงตามความต้องการใช้ของกองทุน

๙. ตรวจสอบ สืบค้น และรวบรวมข้อมูลการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้าข่ายไม่เหมาะสม ขัดต่อ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนด หรือไม่เป็นไปตามมาตรฐานสากลเพื่อความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล หรือระบบ

๑๐. ช่วยตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการออกใบอนุญาต เพื่อการออกใบอนุญาตเป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๑๑. วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

๑๒. ประสานงานทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานของกองทุน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

๑๓. ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้าง ความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

๑๔. จัดทำคู่มือระบบและคู่มือผู้ใช้ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้ด้วยตนเองอย่างมี ประสิทธิภาพ

๑๕. ดำเนินการฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ สนับสนุนการใช้ระบบงานที่พัฒนาแก่เจ้าหน้าที่ผู้ใช้งาน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในด้านวิชาการคอมพิวเตอร์

๑๖. ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใช้เมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัยในการใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถแก้ไขและใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๗. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งทางคอมพิวเตอร์

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

เป็นผู้มีความคิดในเชิงวิเคราะห์ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์ ระบบสารสนเทศ และอุปกรณ์สำนักงานได้ดี

## บทที่ ๓

### ผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินการที่ผ่านมาและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

ในช่วงปีที่ผ่านมา กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลในการสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนฯ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตามบันทึกข้อตกลงระหว่างกองทุนฯ กับกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้กำหนดให้กองทุนฯ มีการทบทวน/จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้น การจัดทำแผนในครั้งนี้จึงได้มีการทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาตามแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๓ รวมทั้งดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกกองทุนฯ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการของกองทุนฯ ต่อไป

#### ๑. ผลการติดตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้ดำเนินการติดตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผน และนำมาพิจารณาปรับปรุงแผน ปฏิบัติการประจำปีในปีถัดไปให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน สำหรับปี ๒๕๖๓ ผลการติดตามและประเมินผลพบผลการดำเนินการดังนี้



กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย /ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
<b>แผนงานที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์</b>						
กิจกรรม ๑.๑ ทบทวนโครงสร้างการบริหารกองทุนและอัตรากำลัง	๑. ศึกษารวบรวมข้อมูล ลักษณะงานปริมาณงานและวิเคราะห์ข้อมูล โครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจกองทุน ๒. ดำเนินการทบทวนและจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ๓. เสนอแผนโครงสร้างและอัตรากำลังของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยต่อผู้บริหาร ๔. ดำเนินการตามแผนโครงสร้างและอัตรากำลัง	ระดับความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำแผนโครงสร้างการบริหารงานกองทุนและอัตรากำลังบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	ร้อยละ ๘๐ มีการดำเนินการตามแผนโครงสร้างการบริหารงานกองทุนและอัตรากำลังบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	ร้อยละ ๘๐	เป็นไปตามเป้าหมาย	การกำหนดอัตรากุศลกรที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับลักษณะงานและปริมาณงานตามภารกิจกองทุน
๑.๒ ทบทวนคำบรรยายลักษณะงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	๑. ศึกษารวบรวมข้อมูล ลักษณะงานปริมาณงานและวิเคราะห์งาน ๒. ดำเนินการทบทวน กำหนดขอบเขตงานแต่ละตำแหน่ง และจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ๓. กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรในตำแหน่งงาน เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ๓. เสนอคำบรรยายลักษณะงานแต่ละตำแหน่งของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยต่อผู้บริหาร ๔. สรุพอัตรากำลังเพื่อสรรหาอัตรากำลังให้เพียงพอ	ร้อยละความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำคำบรรยายลักษณะงานตำแหน่งงานบุคลากรกองทุนส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	ร้อยละ ๑๐๐ มีการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	ร้อยละ ๑๐๐	เป็นไปตามเป้าหมาย	มีแหล่งข้อมูลลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงานสอดคล้องกับภารกิจกองทุนฯ
<b>แผนงาน ๒ : พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน</b>						
<b>กิจกรรม ๒.๑ : ทบทวน/พัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ</b>						
๒.๑.๑ การทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	๑. ศึกษารวบรวมข้อมูล ลักษณะงานและปริมาณงาน กระบวนการในภาระหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง ๒. ทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	ร้อยละของตำแหน่งงานบุคลากรกองทุนส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้รับการ	ร้อยละ ๑๐๐ ของตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุน	ร้อยละ ๑๐๐	เป็นไปตามเป้าหมาย	ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการทบทวนตัวชี้วัดแต่ละ

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตามเป้าหมาย	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
		ทบทวนตัวชี้วัด	เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้รับการทบทวนตัวชี้วัด			ตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยเพื่อนำไปใช้ในการประเมิน
๒.๑.๒ การถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยสู่รายบุคคล	๑. นำตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยที่ทบทวนแล้วประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและตัวชี้วัดรายบุคคล ๒. จัดทำตารางการถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนฯ ในแต่ละตำแหน่งสู่รายบุคคล ๓. เสนอตารางการถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของบุคลากรต่อผู้บริหาร	ร้อยละของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI	ร้อยละ ๑๐๐	เป็นไปตามเป้าหมาย	มีการนำเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการประเมินตามรอบการประเมิน
<b>กิจกรรม ๒.๒ : พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล</b>						
๒.๒.๑ การจัดทำ/ปรับปรุงรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบการฝึกอบรมรายงานผลการฝึกอบรมให้	๑. รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรม ๒. ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบการฝึกอบรม ๓. ตรวจสอบความถูกต้องและความเป็นปัจจุบัน	ร้อยละของฐานข้อมูลของบุคลากรมีความทันสมัยและถูกต้องครบถ้วน	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมี	ร้อยละ ๑๐๐	เป็นไปตามเป้าหมาย	มีการติดตามข้อมูลการพัฒนาบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
เป็นปัจจุบัน			ฐานข้อมูลของบุคลากรมีความทันสมัยและถูกต้องครบถ้วน			อย่างต่อเนื่อง
<b>แผนงาน ๓ : พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างมืออาชีพ</b>						
<b>กิจกรรม ๓.๑ : เสริมสร้างความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างต่อเนื่อง</b>						
๓.๑.๑ จัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๑. ศึกษารวบรวมข้อมูลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อให้มีสมรรถนะตามวิสัยทัศน์และการดำเนินภารกิจของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ๒. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓. เสนอแผนพัฒนารายบุคคลต่อผู้บริหาร	บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวยุโรปมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำนวน ๑ คน/แผน	มี จำนวน ๑ คน/๑แผน	เป็นไปตามเป้าหมาย	ผู้บริหารของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวยุโรปให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓.๑.๒ โครงการพัฒนาบุคลากรกองทุนส่งเสริมการท่องเที่ยวยุโรป	๑. พิจารณาคัดเลือกหลักสูตรฝึกอบรมให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนารายบุคคลประจำปี ๒๕๖๔ ๒. เสนอหลักสูตรและรายชื่อบุคลากรต่อผู้บริหารเพื่อขออนุมัติในหลักการให้เข้ารับการฝึกอบรม ๓. รวบรวมรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนารายบุคคล ๔. จัดทำรายงานผลประจำปีเสนอต่อผู้บริหารรับทราบ	๑. ร้อยละของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวยุโรปได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงานตามแผน	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวยุโรปได้รับการพัฒนาตามแผนรายบุคคล ๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร	ร้อยละ ๘๐	เป็นไปตามเป้าหมาย	- บุคลากรเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง - มีหลักสูตรฝึกอบรมตรงตามความต้องการในการพัฒนา

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
		รายบุคคล ๒. ร้อยละของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยผ่านการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล	กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยผ่านการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล			
๓.๑.๓ รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๑. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ รายงานผลตามแบบฟอร์มที่กำหนด ๒. รวบรวมรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ๓. จัดทำรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคลประจำปีเสนอผู้บริหารรับทราบ	๑. ร้อยละของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ๒. จำนวนการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรต่อปี	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ๒. รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ๑ ฉบับ / ต่อปี	๑. ร้อยละ ๘๐ ๒. มีรายงานผลการพัฒนา ฯ รายบุคคล ๑ ฉบับ/ต่อปี	๑. เป็นไปตามเป้าหมาย ๒. เป็นไปตามเป้าหมาย	มีการกำหนดข้อบังคับให้มีการรายงานผลเมื่อได้รับการพัฒนาตามแผน

แผนงาน ๔ : เสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย /ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
<b>กิจกรรม ๔.๑ : เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การภายใต้แนวคิดหลักธรรมาภิบาล</b>						
โครงการภายใต้การแผนงานการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดหลักธรรมาภิบาล	<ol style="list-style-type: none"> <li>พิจารณาคัดเลือกหัวข้อกิจกรรม/การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน</li> <li>เสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติโครงการ</li> <li>ดำเนินการโครงการภายใต้การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ</li> <li>สรุปผลการดำเนินโครงการเสนอผู้บริหารรับทราบ</li> </ol>	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์การ	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์การ	ร้อยละ ๘๐	เป็นไปตามเป้าหมาย	-ผู้บริหารสนับสนุนการจัดโครงการ -บุคลากรเห็นความสำคัญในการเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
<b>กิจกรรม ๔.๒ : เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร</b>						
๔.๒.๑โครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีกิจกรรมดังนี้ ๑) โครงการกิจกรรม ๕ ส. ๒) โครงการสรรหาบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยดีเด่นเพื่อยกย่องอย่างเป็นธรรม	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน</li> <li>ดำเนินการชี้แจงให้บุคลากรกองทุนฯ รับทราบแผนการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน</li> <li>ดำเนินการตามแผนโครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน</li> </ol>	๑. ร้อยละของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์การ ๒. ร้อยละของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์การ	๑.ร้อยละ ๘๐ ๒.ร้อยละ ๑๐๐	๑.เป็นไปตามเป้าหมาย ๒.เป็นไปตามเป้าหมาย	-ผู้บริหารสนับสนุนการจัดโครงการ -บุคลากรเห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
		ไทยมี ส่วนร่วมในการ สรรหาบุคลากรดีเด่น	๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากร กองทุนเพื่อ ส่งเสริมการ ท่องเที่ยวไทยมี ส่วนร่วมในการ สรรหาบุคลากร ดีเด่น			
๔.๒.๒ การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	๑. ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน ๒. ดำเนินการสำรวจความ พึงใจในการทำงานของบุคลากรกองทุนฯ ๓. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ๔. สรุปผลความพึงพอใจในการทำงาน ๕. รายงานผลต่อผู้บริหารรับทราบ	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ไม่ต่ำกว่าระดับ ๔	ระดับความพึงพอใจอยู่ที่ระดับ ๔	เป็นไปตามเป้าหมาย	แบบสำรวจความพึงพอใจที่มีคุณภาพ

## ๒. การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis เพื่อประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อกองทุนฯ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผลการวิเคราะห์มีดังนี้

๒.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis

### ๒.๑.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. ผู้บริหารกองทุนฯ สนับสนุนการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนของกองทุนฯ ให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจของกองทุนฯ</p> <p>๒. คณะกรรมการกองทุนฯ มีองค์ประกอบกรรมการที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถจากหลายหน่วยงานภาครัฐ</p> <p>๓. โครงสร้างของกองทุนฯ ในปัจจุบันมีขนาดเล็กและโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นแนวราบทำให้การบริหารงานในด้านต่าง ๆ มีความคล่องตัวทั้งในการบริหารจัดการและประสานงาน</p> <p>๔. กองทุนฯ มีบุคลากรรุ่นใหม่ ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทำให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงานในระยะยาว</p>	<p>๑. กองทุนฯ ยังขาดการวางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. โครงสร้างการบริหารไม่เป็นอิสระ โดยปัจจุบันยังคงดำเนินงานโดยบุคลากรได้รับมอบหมายให้ดูแล เพิ่มเติมจากการทำงานปกติของหน่วยงานที่บุคลากรสังกัดผลคือบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการกองทุนฯ ทำให้การขับเคลื่อนเป็นไปได้ช้าและไม่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. บุคลากรมีจำนวนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและ ไม่สามารถรองรับภารกิจตามโครงสร้างที่กำหนด</p> <p>๔. ข้อจำกัดด้านบุคลากรที่มีจำนวนน้อย อีกทั้งต้องปฏิบัติภารกิจอื่นที่เป็นไปตามหน้าที่หลักของส่วน งานที่สังกัด ทำให้การพัฒนาแผนเชิงรุกในการปรับปรุงการให้บริการเป็นไปได้โดยยากลำบาก</p> <p>๕. สมรรถนะของบุคลากรไม่สอดคล้องกับลักษณะงานและปริมาณงาน</p> <p>๖. บุคลากรของกองทุนฯ ไม่มีทักษะด้านการวิเคราะห์กฎหมายที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของกองทุนฯ บทบาทของคณะกรรมการกองทุนฯ ในการติดตาม ประเมินผลตลอดจนให้ข้อชี้แนะเพื่อนำไปสู่การ แก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจนจึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่กล้าตัดสินใจ</p> <p>๗. นโยบายในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ไม่ชัดเจนของกองทุนฯ ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร</p> <p>๘. กองทุนฯ ไม่ได้รับข่าวสารประชาสัมพันธ์หลักสูตร การฝึกอบรมที่จำเป็นสำหรับบุคลากร หรือได้รับ ค่าต่ำกว่าเวลาที่เปิดรับสมัครส่งผลให้บุคลากรเสีย สิทธิในการเข้ารับการฝึกอบรม</p>

๒.๑.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๑. กระทรวงการคลังโดยกรมบัญชีกลางในฐานะผู้ประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ จัดหลักสูตรอบรมต่าง ๆ ให้บุคลากรที่ดูแลทุนหมุนเวียน และมีเครื่องมือและเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือการดำเนินงานกองทุนฯ</p> <p>๒. มีกองทุนหมุนเวียนที่ประสบความสำเร็จสามารถให้ข้อมูลและแบ่งปันองค์ความรู้ได้</p>	<p>๑. กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการไม่เอื้อให้กองทุนขับเคลื่อนได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. ระเบียบ ข้อบังคับในการกำหนดแนวทางปฏิบัติทุนหมุนเวียนทำให้การปฏิบัติงานของกองทุนส่งเสริม การท่องเที่ยวไทยที่มีจำนวนบุคลากรจำกัด มีความลำบากในการปฏิบัติงานเมื่อเปรียบเทียบกับทุนหมุนเวียนที่จัดตั้งมานานและมีความพร้อม</p> <p>๓. การอบรมความรู้ที่จำเป็นต่อบุคลากรในบางหลักสูตรมีข้อจำกัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณสมบัติเป็นข้าราชการ ส่งผลกระทบต่อให้บุคลากรของกองทุนฯ ในสถานะพนักงานจ้างเหมาไม่ได้สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้</p>

๒.๒ การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

สภาวะปัจจุบัน	แนวโน้มในอนาคต
<p>๑. กองทุนฯ ขาดการวางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. ผู้บริหารกองทุนฯ สนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ และการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน</p>	<p>๑. กองทุนฯ มีแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย (HR Master Plan) และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนของกองทุนฯ ให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจของกองทุนฯ</p> <p>๒. กองทุนฯ มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ</p>



## บทที่ ๔

### แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน และปัจจัยแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อีกทั้งได้มีการทบทวนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ยุทธศาสตร์กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนยุทธศาสตร์กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ รวมถึงกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ เป็นต้น รวมถึงแนวนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ได้มีการเชื่อมโยงแผนดังกล่าวให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ เพื่อสนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรของกองทุนฯ มีความเชี่ยวชาญและได้รับการยอมรับเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนการดำเนินการพันธกิจของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กองทุนฯ ไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้โดยกองทุนฯ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### วิสัยทัศน์

บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและได้รับการยอมรับเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนการดำเนินการตามพันธกิจของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

#### พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยให้มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย
๓. ส่งเสริมความก้าวหน้า ความสำเร็จและความสุขของบุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

#### เป้าประสงค์

๑. กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
๒. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย
๓. บุคลากรของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้รับการพัฒนาสมรรถนะ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

#### ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ทบทวน/สรรหาบุคลากรกองทุนส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยให้สอดคล้องตามโครงสร้างกองทุน

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ทบทวน/จัดสรรบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน
- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ทบทวน/พัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
  - กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างมืออาชีพ
- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ เสริมสร้างความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างต่อเนื่อง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การภายใต้แนวคิดหลักธรรมาภิบาล
  - กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์		
กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑.๑ ทบทวน/จัดทำแผน สรรหาบุคลากร ตามโครงสร้างการบริหารงานกองทุนกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีแผนสรรหา บุคลากรตามโครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจกองทุนฯ และสอดคล้องกับทิศทางของแผนแม่บทกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	ระดับความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำแผนสรรหาบุคลากรตามโครงสร้างการบริหารงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย
๑.๒ ทบทวน/ปรับเปลี่ยน บุคลากรให้มีคุณสมบัติ ตามมาตรฐานของแต่ตำแหน่งงานของกองทุน	กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ตำแหน่งงาน ของกองทุน	ร้อยละ ความสำเร็จ บุคลากรมีคุณสมบัติ ตามมาตรฐานของแต่ตำแหน่งงานของกองทุน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน		
กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๒.๑ ทบทวน/พัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีการนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI)
๒.๒ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่องสำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านบุคลากร	๑. ร้อยละของฐานข้อมูลของบุคลากรมีความทันสมัยและถูกต้อง ครบถ้วน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างมืออาชีพ**

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๓.๑ เสริมสร้างความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรทุกกลุ่มงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน
	มีการรายงานผลการพัฒนาตนเองตามแผนรายบุคคล (IDP)	ร้อยละของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีการรายงานผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๔.๑ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การภายใต้แนวคิดหลักธรรมาภิบาล	บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีวัฒนธรรมองค์การตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์การ
๔.๒ เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร	บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานกับกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

## ยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

<b>วิสัยทัศน์</b>	บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและได้รับการยอมรับเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนการดำเนินการตามพันธกิจของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย			
<b>เป้าประสงค์</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยให้มีประสิทธิภาพ</li> <li>2. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์บริหารจัดการกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย</li> <li>3. ส่งเสริมความก้าวหน้า ความสำเร็จและความสุขของบุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย</li> </ol>			
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์</b>	<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1</b> พัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์	<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2</b> พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน	<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b> พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างมืออาชีพ	<b>ยุทธศาสตร์ที่ 4</b> เสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
<b>เป้าประสงค์</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีแผนโครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจกองทุนฯ และสอดคล้องกับทิศของของแผนแม่บทกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย</li> <li>2. กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีค่าบรรยายลักษณะงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงานสอดคล้องกับภารกิจกองทุนฯ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI)</li> <li>2. มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านบุคลากร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรทุกกลุ่มงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>2. มีการรายงานผลการพัฒนาดตนเองตามแผนรายบุคคล (IDP)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวมีวัฒนธรรมองค์การตามหลักธรรมาภิบาล</li> <li>2. บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน</li> </ol>
<b>กลยุทธ์</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทบทวน/จัดทำแผนโครงสร้างการบริหารงานกองทุนและอัตรากำลังบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย</li> <li>2. ทบทวน/ปรับเปลี่ยน บุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือในการวัดและประเมินผลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ</li> <li>2. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เสริมสร้างความรู้ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การภายใต้แนวคิดหลักธรรมาภิบาล</li> <li>2. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร</li> </ol>

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์</b>								
เป้าหมาย : ๑. ร้อยละ ๑๐๐ ทบทวน/จัดทำแผน สรรหาบุคลากร ตามโครงสร้างการบริหารงานกองทุนกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ๒. ร้อยละ ๑๐๐ มีทบทวน/ปรับเปลี่ยน บุคลากรให้มีคุณสมบัติ ตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน								
<b>กลยุทธ์ที่ ๑.๑</b> ทบทวน/จัดทำแผน สรรหาบุคลากร ตามโครงสร้างการบริหารงานกองทุนกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยแผนสรรหาบุคลากรตามโครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจกองทุนฯ และสอดคล้องกับทิศทางของแผนแม่บทกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	ระดับความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำแผนสรรหาบุคลากรตามโครงสร้างการบริหารงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	สรรหาบุคลากร ตาม โครงสร้างการบริหารกองทุน	*	*	*		ฝ่ายพัฒนา บริหารจัดการ
<b>กลยุทธ์ที่ ๑.๒</b> ทบทวน/ปรับเปลี่ยนบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน	กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงาน ของกองทุน	ร้อยละความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ตำแหน่งงานบุคลากรกองทุนส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	ร้อยละ ความสำเร็จ บุคลากรมีคุณสมบัติ ตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน	*	*	*		ฝ่ายพัฒนา บริหารจัดการ

\* ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน</b>								
<p>เป้าหมาย : ๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้รับการถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน</p> <p>๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้รับการประเมินผลการปฏิบัติการปฏิบัติงานโดยมีการนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators: KPI) มาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล</p>								
กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ทบทวน/พัฒนาเครื่องมือ ในการวัดและประเมินผล บุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	กองทุนเพื่อส่งเสริมการ ท่องเที่ยวไทยมีการนำระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) มาใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรกองทุน เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานโดยระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI)	๑. การทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของ บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	ฝ่ายพัฒนาและ บริหารจัดการ
			๒. การถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของ กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย สู่รายบุคคล	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	ฝ่ายพัฒนาและ บริหารจัดการ
กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคล	มีระบบสารสนเทศทรัพยากร บุคคลที่ถูกต้องและเป็น ปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง สำหรับ ใช้ในการตัดสินใจด้านบุคลากร	ร้อยละของฐานข้อมูลของ บุคลากรมีความทันสมัยและ ถูกต้อง ครบถ้วน	๑. การจัดทำ/ปรับปรุงการรวบรวมข้อมูล พื้นฐานของบุคลากร ภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ การฝึกอบรม รายงานผลการ ฝึกอบรม	**	*	*	-	ฝ่ายพัฒนาและ บริหารจัดการ
			๒. ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ บุคลากรภาระหน้าที่ความรับผิดชอบการ ฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรม	**	*	*	-	ฝ่ายพัฒนาและ บริหารจัดการ
			๓. ตรวจสอบความถูกต้องและความเป็นปัจจุบัน	**	*	*	-	ฝ่ายพัฒนาและ บริหารจัดการ

\* ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ

\*\* ดำเนินการโดยใช้งบประมาณของโครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลทะเบียนบุคลากรของกองทุน

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
--------------------	-------------	-----------	----------------	------	------	------	----------	--------------

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างมืออาชีพ</b>								
<p>เป้าหมาย : ๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)</p> <p>๒. บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำนวน ๑ คน / แผน</p> <p>๓. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)</p> <p>๔. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยผ่านการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)</p> <p>๕. รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ๑ ฉบับ / ต่อปี</p>								
กลยุทธ์ที่ ๓.๑ เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน และ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการ ท่องเที่ยวไทยอย่างต่อเนื่อง	๑.มีคู่มือมาตรฐานสมรรถนะหลัก ขององค์กรในการปฏิบัติงาน (Standard Competency Manual) ๒. บุคลากรทุกกลุ่มงานได้รับการ พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น และ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการ ปฏิบัติงาน ๓. มีการรายงานผลการพัฒนา ตนเองตามแผนรายบุคคล (IDP)	๑.มีคู่มือมาตรฐานสมรรถนะหลัก ขององค์กรในการปฏิบัติงาน (Standard Competency Manual) ๑ ฉบับ ๒. ร้อยละของบุคลากรกองทุน เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะที่จำเป็น และ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการ ปฏิบัติงานตามแผนรายบุคคล (IDP) ๓. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร กองทุนเพื่อส่งเสริมการ ท่องเที่ยวไทยมีการรายงานผล การพัฒนาบุคลากรตาม แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๔. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินสมรรถนะในระดับ ที่องค์กรคาดหวัง	๑.ศึกษา วิเคราะห์ และออกแบบ โครงสร้างสมรรถนะหลักขององค์กร และคู่มือมาตรฐานสมรรถนะหลักของ องค์กรในการปฏิบัติงาน(Standard Competency Manual) ๒. จัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๓. โครงการพัฒนาบุคลากรกองทุน ส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ๔. รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตาม แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	-	๖๐๐,๐๐๐	-	๖๐๐,๐๐๐	ฝ่ายพัฒนาและ บริหารจัดการ
				*	*	*	*	ฝ่ายพัฒนาและ บริหารจัดการ
				๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๑,๒๐๐,๐๐๐	ฝ่ายพัฒนาและ บริหารจัดการ
				*	*	*	*	ฝ่ายพัฒนาและ บริหารจัดการ

\* ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณโครงการพัฒนาบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยงบประมาณ ๔๐๐,๐๐๐ บาท รวมกับแผนงานสารสนเทศ ๑๐๐,๐๐๐ บาทด้วยแล้ว

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>								
เป้าหมาย : ๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร ๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรดีเด่น ๓. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยไม่ต่ำกว่าระดับ ๔								
กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรภายใต้แนวคิด หลักธรรมาภิบาล	บุคลากรกองทุนส่งเสริม การ ท่องเที่ยวไทยมีวัฒนธรรม องค์การตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วม โครงการเสริมสร้างและ ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์การ	โครงการภายใต้ การแผนงานการขับเคลื่อนวัฒนธรรม องค์การตามแนวคิดหลักธรรมาภิบาล	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	ฝ่ายพัฒนาและ บริหารจัดการ
กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เสริมสร้างบรรยากาศใน การทำงานเพื่อคุณภาพ ชีวิตที่ดีในการทำงานและ ความสุขของบุคลากร	บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการ ท่องเที่ยวไทย มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขใน การทำงาน	ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรในการทำงานกับ กองทุนเพื่อส่งเสริม การท่องเที่ยวไทย	โครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการ ทำงาน มีกิจกรรมดังนี้ ๑. โครงการกิจกรรม ๕ ส. ๒. โครงการสรรหาบุคลากรกองทุนเพื่อ ส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยดีเด่นเพื่อยก ย่องอย่างเป็นธรรม ๓. การสำรวจความ พึงพอใจของบุคลากรกองทุนเพื่อ ส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	๕,๐๐๐ *	๕,๐๐๐ *	๕,๐๐๐ *	๑๕,๐๐๐ *	ฝ่ายพัฒนาและ บริหารจัดการ ฝ่ายพัฒนาและ บริหารจัดการ กลุ่มขับเคลื่อนฯ
<b>รวมงบประมาณ</b>				<b>๕๑๕,๐๐๐</b>	<b>๑,๑๑๕,๐๐๐</b>	<b>๕๑๕,๐๐๐</b>	<b>๒,๑๔๕,๐๐๐</b>	

\* ดำเนินการโดยไม่ใช่งบประมาณ



## ระยะเวลาดำเนินงาน

ระยะเวลาดำเนินงาน ๓ ปี (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

## งบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑,๖๓๐,๐๐๐ บาท  
มีรายละเอียด ดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑,๑๑๕,๐๐๐ บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๕๑๕,๐๐๐ บาท

ความสอดคล้องและการสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์	กรอบแนวทางการดำเนินงาน	ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕
๑. พัฒนาระบบการบริหาร อัตรากำลังเชิงกลยุทธ์	๑. ทบทวน/จัดทำแผน สรรหาบุคลากร ตาม โครงสร้างการบริหารงานกองทุนกองทุนเพื่อ ส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ๒. ทบทวน/ปรับเปลี่ยน บุคลากรให้มีคุณสมบัติ ตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุน กลยุทธ์ที่ ๓.๓ เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ - กองทุนฯ จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหาร บุคลากรของกองทุนฯ - กองทุนฯ มีการจัดสรรและสรรหาบุคลากรที่ลักษณะงานตามโครงสร้างและมีคุณสมบัติ ตาม มาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงาน
๒. พัฒนาระบบการวัดและ ประเมินผลการดำเนินงาน ของทุนหมุนเวียน	๑. พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือในการวัดและ ประเมินผลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุน กลยุทธ์ที่ ๓.๓ เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ - กองทุนฯ จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหาร บุคลากรของกองทุนฯ
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่ จำเป็นต่อการทำงานอย่าง มืออาชีพ	เสริมสร้างความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างต่อเนื่อง	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุน กลยุทธ์ที่ ๓.๓ เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ - สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาสมรรถนะและทักษะเฉพาะด้านให้ สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจของกองทุน
๔. เสริมสร้างวัฒนธรรมในการ งานและคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การภายใต้แนวคิด หลักธรรมาภิบาล ๒. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพ ชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุน กลยุทธ์ที่ ๓.๓ เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ - กองทุนฯ จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหาร บุคลากรของกองทุนฯ

## บทที่ ๕

### แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔

เพื่อให้กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ที่ได้กำหนดไว้ จึงจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ ในแต่ละยุทธศาสตร์ เพื่อให้กองทุนฯ ดำเนินการด้านต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักขององค์การด้วย โดยกองทุนฯ ได้ดำเนินการตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ที่ระบุว่าแผนการปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีองค์ประกอบอย่างน้อยได้แก่ ๑. ชื่อแผนงาน ๒. เป้าประสงค์ ๓. ชื่อหน่วยงานและผู้รับผิดชอบ ๔. งบประมาณ ๕. ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน ๖. เป้าหมายที่ท้าทาย และ ๗. ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์ที่มีคุณภาพและสามารถนำไปติดตามประเมินผลได้จริง โดยกองทุนฯ ได้เพิ่มองค์ประกอบข้อมูลปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย เพื่อให้กองทุนฯ ได้มองเห็นทิศทางและผลลัพธ์ของแผนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลนี้อย่างชัดเจนและก่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างแท้จริง

แผนงาน	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมายที่	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					๑	๒	๓	๔			
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์											
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : สรรหาบุคลากร ตามโครงสร้างการบริหารงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย											
สรรหาบุคลากร ตามโครงสร้างการบริหารงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีอัตรากำลังตามโครงสร้างการบริหารงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	*	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานกองทุนฯ ๒. จัดประชุมคณะกรรมการดำเนินการสรรหาฯ เพื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานกองทุนฯ เช่น ร่างประกาศรับสมัคร ฯลฯ ๓. ประกาศและดำเนินการรับสมัคร ๔. ดำเนินการสอบ (ข้อเขียนและสัมภาษณ์) และประกาศผลสอบ ๕. บรรจุผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นพนักงานกองทุนฯ	←→	←→	←→	←→	ร้อยละ ๗๐ มีตามโครงสร้างการบริหารงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	ระดับความสำเร็จในการสรรหาบุคลากร ตามโครงสร้างการบริหารงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	มีบุคลากรตามโครงสร้างการบริหารงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยตามแผน

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ : ทบทวน/ปรับเปลี่ยน บุคลากรให้มีคุณสมบัติ ตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน

แผนงาน	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมายที่	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					๑	๒	๓	๔			
ทบทวน/ปรับเปลี่ยนบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน	กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่มีคุณสมบัติ ตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน	ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	*	๑. ศึกษารวบรวมข้อมูล ลักษณะงาน ปริมาณงานและวิเคราะห์งาน ๒. ดำเนินการทบทวนคุณสมบัติของบุคลากรในตำแหน่งงาน เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ๓. ปรับเปลี่ยนบุคลากรให้ตรงตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง	←				ร้อยละ ๑๐๐ มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน	ร้อยละความสำเร็จ มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน	บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน</b>											
<b>กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : ทบทวน/พัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ</b>											
๑. การทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	๕,๐๐๐	๑. ศึกษารวบรวมข้อมูล ลักษณะงาน และปริมาณงาน กระบวนการในภาระหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง ๒. ทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	←				ร้อยละ ๑๐๐ ของตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ได้รับการทบทวนตัวชี้วัด	ร้อยละของตำแหน่งงานบุคลากรกองทุนส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้รับการทบทวนตัวชี้วัด	ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อนำไปใช้ในการประเมิน

แผนงาน	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมายที่	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					๑	๒	๓	๔			
๒.การถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยสู่รายบุคคล	กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	๕,๐๐๐	๑. นำตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยที่ทบทวนแล้วประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและตัวชี้วัดรายบุคคล ๒. จัดทำตารางการถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนฯ ในแต่ละตำแหน่งสู่รายบุคคล ๓. เสนอตารางการถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของบุคลากรต่อผู้บริหาร		↔			ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI)	ร้อยละของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI)	มีการนำเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการประเมินตามรอบการประเมิน
<b>กลยุทธ์ที่ ๒.๒ : พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล</b>											
การจัดทำ/ปรับปรุงรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรมให้เป็นปัจจุบัน	มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านบุคลากร	ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	**	๑. รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรม ๒. ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบการฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรม ๓. ตรวจสอบความถูกต้องและความเป็นปัจจุบัน	↔		↔	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีฐานข้อมูลของบุคลากรมีความทันสมัยและถูกต้อง ครบถ้วน	ร้อยละของฐานข้อมูลของบุคลากรมีความทันสมัยและถูกต้อง ครบถ้วน	มีการติดตามข้อมูลการพัฒนาบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างต่อเนื่อง	

แผนงาน	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมายที่	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					๑	๒	๓	๔			
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างมืออาชีพ											
กลยุทธ์ที่ ๓.๑ : เสริมสร้างความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างต่อเนื่อง											
๑. จัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ		๑. ศึกษารวบรวมข้อมูลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อให้มีสมรรถนะตามวิสัยทัศน์และการดำเนินภารกิจของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ๒. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓. เสนอแผนพัฒนารายบุคคลต่อผู้บริหาร	←→				บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำนวน ๑ คน/แผน	บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ผู้บริหารของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๒. รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	มีการรายงานผลการพัฒนาตนเองตามแผนรายบุคคล (IDP)	ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	-	๑. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ รายงานผลตามแบบฟอร์มที่กำหนด ๒. รวบรวมรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ๓. จัดทำรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคลประจำปีเสนอผู้บริหารรับทราบ	←→	←→	←→	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ๒. รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนา	๑. ร้อยละของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนา ๒. จำนวนการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนารายบุคคลต่อปี	มีการกำหนดข้อบังคับให้มีการรายงานผลเมื่อได้รับการพัฒนาตามแผน	

แผนงาน	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมายที่	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					๑	๒	๓	๔			
									รายบุคคล ๑ ฉบับ / ต่อปี		
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน											
กลยุทธ์ที่ ๔.๑ : เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การภายใต้แนวคิดหลักธรรมาภิบาล											
โครงการภายใต้การแผนงานการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดหลักธรรมาภิบาล	บุคลากรกองทุนส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีวัฒนธรรมองค์การตามหลักธรรมาภิบาล	ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	๒๐,๐๐๐	๑. พิจารณาคัดเลือกหัวข้อกิจกรรม/การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ๒. เสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการโครงการภายใต้การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ ๔. สรุปผลการดำเนินโครงการเสนอผู้บริหารรับทราบ	↔	↔	↔	↔	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์การ	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์การ	-ผู้บริหารสนับสนุนการจัดโครงการ -บุคลากรเห็นความสำคัญในการเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
กลยุทธ์ที่ ๔.๒ : เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร											
๑.โครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีกิจกรรมดังนี้ โครงการกิจกรรม ๕ ส.	บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน	ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	๕,๐๐๐	๑. จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ๒. ดำเนินการชี้แจงให้บุคลากรกองทุนฯ รับทราบแผนการ	↔			๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยเข้าร่วมโครงการ	๑. ร้อยละของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและ	-ผู้บริหารสนับสนุนการจัดโครงการ -บุคลากรเห็นความสำคัญของ	





แผนงาน	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมายที่	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					๑	๒	๓	๔			
				ดำเนินงานโครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ๓. ดำเนินการตามแผนโครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน					เสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์การ ๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรดีเด่น	ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์การ ๒. ร้อยละของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรดีเด่น	การจัดกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน
๒. การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน	ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	-	๑. ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน ๒. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองทุนฯ ๓. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ๔. สรุปผลความพึงพอใจในการทำงาน ๕. รายงานผลต่อผู้บริหารรับทราบ	↔	↔↔	↔↔	↔↔	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยไม่ต่ำกว่าระดับ ๔	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	แบบสำรวจความพึงพอใจที่มีคุณภาพ
รวมงบประมาณ			๑,๓๑๕,๐๐๐	หนึ่งล้านสามแสนหนึ่งหมื่นห้าพันบาทถ้วน							