



กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย
Thailand's Tourism Promotion Fund

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย (ระยะยาว) พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕
(ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔)

และ

แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

กองทุนเพื่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยให้โอนเงิน ทรัพย์สิน และหนี้สินของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยตามระเบียบกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ว่าด้วยการจัดการเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พ.ศ. ๒๕๔๘ มาเป็นเงินของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยตามพระราชบัญญัตินี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นทุนหมุนเวียนในการพัฒนาการท่องเที่ยว การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้อุตสาหกรรมท่องเที่ยว การพัฒนาทักษะด้านการบริหารการตลาด หรือการอนุรักษ์ทรัพยากรท่องเที่ยวในชุมชน การดูแลรักษาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวและการส่งเสริมสินค้าทางการท่องเที่ยวใหม่ ๆ ในท้องถิ่น รวมทั้งการจัดให้มีการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวต่างชาติในระหว่างท่องเที่ยวภายในประเทศ โดยมีคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ซึ่งมีปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นประธานกรรมการ ทำหน้าที่บริหาร ควบคุมการปฏิบัติงาน และพิจารณาจัดสรรเงินกองทุนเพื่อใช้จ่ายตามภารกิจงานต่าง ๆ กองทุนฯ ได้ดำเนินการให้การสนับสนุนเงินอุดหนุนหรือเงินให้กู้ยืมแก่หน่วยงานของรัฐ เพื่อนำไปใช้ดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ รวมทั้งแผนปฏิบัติการพัฒนาการท่องเที่ยว และสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการช่วยเหลือหรือสนับสนุนการท่องเที่ยว รวมทั้งเพื่อสนับสนุนการศึกษา การวิจัย การฝึกอบรม การประชุม การประชาสัมพันธ์ และการเผยแพร่ข้อมูล

เป็นที่ยอมรับกันว่าในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมด ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญมาก องค์กรมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า เป็นผลมาจากประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงถือเป็นกุญแจสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร หากมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีย่อมจะทำให้การบริหารงานในระบบต่าง ๆ ประสบความสำเร็จตามไปด้วย องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นต่องาน รวมทั้งสมรรถนะที่มีความสอดคล้อง และเหมาะสมกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ขององค์กร และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการทบทวนเพื่อปรับปรุงพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการกำหนดกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ให้มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลากรที่มีประสิทธิภาพ มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุนฯ รวมทั้งบุคลากรของกองทุนฯ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อกองทุนฯ

ในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด กองทุนฯ ได้ดำเนินงานตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย สำนักปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ โดยในตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้ทุนหมุนเวียนมีปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลภายในทุนหมุนเวียน เพื่อหาสาเหตุ วิเคราะห์

ควบคุม และให้คำแนะนำรอบการทำงานที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกองทุนฯ โดยองค์ประกอบที่ควรพิจารณา ประกอบด้วย (๑) การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานตามความคาดหวังที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงานตนเอง โดยการกำหนดเป้าหมายการทำงานจะต้องทำร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง และ (๒) การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี โดยพิจารณาจากความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกองทุนฯ ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทุนหมุนเวียนและสามารถวัดผลได้ ตามกรอบเวลาที่กำหนด

กองทุนฯ จึงได้จัดทำและทบทวนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการท่องเที่ยว พระราชบัญญัตินโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ผ่านมา และแผนยุทธศาสตร์กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ (ฉบับทบทวนปี ๒๕๖๔) รวมถึงกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ รวมถึงแนวนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลพื้นฐานของกองทุนฯ โดยนำสาระสำคัญดังกล่าวทั้งหมดมาดำเนินการทบทวนวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของกองทุนฯ รวมถึงมีการเชื่อมโยงแผนและนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญเพื่อให้มีความสอดคล้องกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕

บทที่ ๒

กรอบนโยบายและแผนงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ และการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๕ ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยในครั้งนี้ ได้มีการทบทวนกรอบนโยบายและแผนในระดับต่าง ๆ ที่มีผลต่อการกำหนดแนวทางการวางแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ซึ่งรวบรวมได้ ดังนี้

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

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เป็นยุทธศาสตร์เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในระยะยาวสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยมุ่งบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง 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 รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวคิดสู่แนวระนาบมากขึ้น

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 กับนานาประเทศส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ 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

การทอ่งเทียวนั้นถือว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อบทบาทด้านการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับประเทศ และจากยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีดังกล่าว มีความเกี่ยวเนื่องต่อการวางแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นการทอ่งเทียวนั้น โดยเฉพาะ ซึ่งมีรายละเอียดโดยสังเขป ดังนี้

๒. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการท่องเที่ยว

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการท่องเที่ยวได้จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมีเป้าหมายให้ประเทศไทยสามารถสร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว เพื่อให้ประเทศไทยยังคงกลายเป็นจุดหมายปลายทางของการท่องเที่ยวระดับโลกต่อไป และสามารถช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยได้ โดยยังคงรักษาจุดเด่นของประเทศทั้งด้านขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม อัตลักษณ์ความเป็นไทย และคุณค่ากับสิ่งแวดล้อมธรรมชาติร่วมด้วย ทั้งนี้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามสภาวะการณ์โลกและพฤติกรรมของผู้บริโภค อุตสาหกรรมท่องเที่ยวของไทยจึงต้องมีการปรับตัวตามกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงไป และวางแผนการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด เพื่อรักษาและพัฒนาขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยวของประเทศ

การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาการท่องเที่ยวในระยะ ๒๐ ปี ในระยะแรกให้ความสำคัญกับการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง วางรากฐานด้านการท่องเที่ยวที่เน้นมาตรฐานและคุณภาพระดับสากล สิ่งสำคัญที่สุดคือการสร้างความเชื่อมั่นในเรื่องความปลอดภัยให้แก่นักท่องเที่ยว การบังคับใช้กฎหมายให้เกิดความปลอดภัย และไม่ให้นักท่องเที่ยวถูกเอารัดเอาเปรียบ แล้วจึงกระจายการท่องเที่ยวทั้งในมิติของพื้นที่และรายได้สู่ชุมชน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุดของการท่องเที่ยว ในการเป็นเครื่องมือในการลดความเหลื่อมล้ำของสังคมไทย โดยแผนแม่บทด้านการท่องเที่ยวประกอบด้วย ๖ แผนย่อย ดังนี้

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

๒) การท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ ครอบคลุมการจัดประชุมและนิทรรศการ การจัดงานแสดงสินค้า การจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเป็นรางวัล การจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติ การท่องเที่ยวเชิงกีฬา รวมถึงการพักผ่อนระหว่างหรือหลังการประกอบธุรกิจ หรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ อันเป็นการดึงดูดกลุ่มนักเดินทางเพื่อธุรกิจและนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ อีกทั้งส่งเสริมให้การจัดงานธุรกิจและกิจกรรมต่าง ๆ เป็นการสนับสนุนการพัฒนากลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ เป็นเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่นำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรม รวมถึงการสร้างเวทีเจรจาการค้าและการลงทุนของธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย

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

๔) การท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ ส่งเสริมการท่องเที่ยวทางน้ำให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งของการท่องเที่ยวไทย เป็นแหล่งสร้างรายได้ใหม่ให้กับประเทศ โดยคำนึงถึงความยั่งยืนของแหล่งท่องเที่ยว และการมีส่วนร่วมของชุมชน ครอบคลุมการท่องเที่ยวทางทะเลและชายฝั่ง และการท่องเที่ยวในลุ่มน้ำสำคัญ โดยการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวกในการท่องเที่ยวทางน้ำให้ได้มาตรฐาน

สร้างสรรค์กิจกรรมการท่องเที่ยวที่หลากหลาย ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว รวมถึงบริบทของพื้นที่และชุมชนในพื้นที่

๕) การท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาค ยกกระดับให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยงเส้นทางการท่องเที่ยวภายในภูมิภาคอาเซียน โดยใช้ประโยชน์จากที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ แผนการลงทุนพัฒนาโครงข่ายคมนาคมทั้งทางถนน ทางระบบราง ทางน้ำ และทางอากาศ และกรอบความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อการเชื่อมโยง เส้นทางการท่องเที่ยวภายในประเทศ อนุภูมิภาค และอาเซียน บนฐานอัตลักษณ์เดียวกัน เพื่อส่งเสริมให้เป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวร่วมกัน

๖) การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว พัฒนาปัจจัยแวดล้อมให้เอื้อต่อการยกระดับขีดความสามารถ ในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวและการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับการท่องเที่ยวไทย

ทั้งนี้มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนบทยภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการท่องเที่ยว จำแนกเป็น ๔ ช่วง ได้แก่ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ และ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๖ - ๒๕๘๐ ด้วยการกำหนดค่าเป้าหมายในช่วงระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ได้แก่

๑) ผลผลิตภัณฑมวบรวมในประเทศด้านการท่องเที่ยวต่อผลผลิตภัณฑมวบรวมในประเทศเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๒

๒) รายได้จากการท่องเที่ยวของเมืองรองเพิ่มขึ้น โดยเทียบระหว่างอัตราส่วนรายได้จากการท่องเที่ยวของเมืองหลักและเมืองรอง อยู่ในอัตราส่วน ๘๐:๒๐

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

โดยแผนย่อยทั้ง ๖ แผน ตามแผนแม่บทดังกล่าวได้มีการจัดทำค่าเป้าหมาย และตัวชี้วัดรายแผนไว้ด้วย แสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานที่มุ่งเป้า และนำไปสู่การขับเคลื่อนของภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวไทย ที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนแผนให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จลุล่วง

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) สร้างให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและกีฬา ในแบบบูรณาการร่วมกันกับทุกภาคส่วนที่มีความเกี่ยวข้อง

เป้าหมาย (Goal) ของการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์

๑) นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬาประสบความสำเร็จในการพัฒนาแหล่งสินค้า บริการ และการอำนวยความสะดวกในตลาดการท่องเที่ยวและกีฬาอย่างมีความสมดุลและยั่งยืน 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 การอำนวยความสะดวก และการสร้างความสมดุลให้กับการท่องเที่ยวไทยผ่านการตลาด

มาตรการและแนวทางปฏิบัติ

๑) พัฒนาแหล่ง สินค้า และบริการด้านการท่องเที่ยว บนฐานของความสมดุลและยั่งยืน โดยการเน้นการยกระดับมาตรฐานของแหล่งสินค้า และบริการของการท่องเที่ยวของประเทศไทยที่มีศักยภาพ พร้อมกับกระจายความเจริญเติบโตไปยังสถานที่ท่องเที่ยวที่มีศักยภาพแหล่งรอง เพื่อเป็นการรักษาสมดุลเชิงพื้นที่ พร้อมทั้งสร้างความยั่งยืนของแหล่งท่องเที่ยว สินค้า และบริการด้านการท่องเที่ยวที่อาศัยทรัพยากรด้วยการพัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวให้มีศักยภาพเพื่อรองรับการท่องเที่ยวเพื่อคนทั้งมวล

๒) ส่งเสริมและพัฒนาด้านการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อรองรับการสนับสนุนภาคการท่องเที่ยว เพิ่มความปลอดภัย และสร้างความมั่นใจในการเดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทยแก่นักท่องเที่ยวด้วยการปรับปรุง พัฒนา ยกระดับมาตรการ วิธีการดำเนินการด้านความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว

๓) ส่งเสริมการกระจายการเดินทางท่องเที่ยวเชิงพื้นที่ เวลา และกลุ่มตลาด โดยการใช้ภาพลักษณ์ และเอกลักษณ์ความเป็นไทยประสานกับการตลาดในการส่งเสริมการท่องเที่ยว เพื่อกระจายการท่องเที่ยวในมิติเชิงพื้นที่ เวลา ในกลุ่มตลาดการเสริมสร้างภาพลักษณ์ท่องเที่ยวไทยสู่การเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ การสร้างประสบการณ์การท่องเที่ยวที่แตกต่างด้วยเอกลักษณ์วิถีไทย การเพิ่มการใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวกลุ่มคุณภาพทั้งชาวไทยและต่างชาติ การกระจายการเดินทางท่องเที่ยวเชิงพื้นที่และเวลาท่องเที่ยว การกระตุ้นการเดินทางของนักท่องเที่ยวกลุ่มกระแสหลัก การสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าทางการท่องเที่ยว และเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันทางการตลาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

มาตรการและแนวทางปฏิบัติ

พัฒนาศักยภาพชุมชน ผู้ประกอบการและบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันโดยการเพิ่มศักยภาพ พัฒนาทักษะ และเสริมสร้างองค์ความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ประกอบการตลอดจนบุคลากรด้านการท่องเที่ยวต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว โดยศักยภาพนี้ยังหมายความรวมถึงการเป็นเจ้าของภาพที่ดี การมีสมรรถนะตามมาตรฐานบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ระดับภูมิภาคและระดับสากล การสร้างระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่าย และเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนและท้องถิ่น และการสร้างภาพลักษณ์และความภาคภูมิใจในอาชีพในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวอันจะนำไปสู่ขีดความสามารถในการแข่งขันของตลาดการท่องเที่ยวของประเทศที่ดีขึ้นได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการออกกำลังกายกีฬาพื้นฐานและกีฬามวลชน

มาตรการและแนวทางปฏิบัติ

สนับสนุน ส่งเสริมการออกกำลังกาย การเล่นกีฬาพื้นฐานและกีฬามวลชน โดยการส่งเสริมการพัฒนาการออกกำลังกาย กีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬาเพื่อให้ประชาชนโดยทั่วไปตระหนักถึงการออกกำลังกาย และการประกอบกิจกรรมกีฬา การส่งเสริมการพัฒนาอาสาสมัครกีฬาและผู้นำการออกกำลังกาย และการเผยแพร่ความรู้เพื่อส่งเสริมการตระหนักด้านการออกกำลังกาย การเล่นกีฬา และการดูแลสุขภาพให้กับประชาชน อันจะเป็นการกระตุ้นการเล่นกีฬาพื้นฐานและกีฬามวลชน ตลอดจนการจัดทำแนวทางเพื่อสร้างกิจกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการออกกำลังกายและเล่นกีฬาสำหรับประชาชน คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมกีฬามวลชนที่สมบูรณ์อย่างแท้จริง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาเป็นเลิศและกีฬาอาชีพ

มาตรการและแนวทางปฏิบัติ

๑) พัฒนาการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศทุกมิติอย่างเป็นระบบ โดยการส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนา กีฬาจังหวัด (Sport Hero) การส่งเสริมและอุดหนุนการพัฒนา การเตรียมความพร้อม การส่งและจัดการแข่งขัน กีฬาสำหรับคนพิการ และการปรับปรุงระบบพัฒนานักกีฬาดั้งเดิมเยาวชนวัย เริ่มตั้งแต่ระบบการเสาะหานักกีฬา การพัฒนาศักยภาพนักกีฬา การจัดทำเส้นทางพัฒนา นักกีฬา การส่งเสริมโอกาส การแข่งขันกีฬาทุกระดับ และการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนากีฬาในระดับต่าง ๆ และการสร้างความภาคภูมิใจของบุคลากรการกีฬาระดับต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาองค์กรกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในทุกมิติ

๒) พัฒนากีฬาเพื่อสู่ความสำเร็จในระดับอาชีพอย่างเป็นระบบครบวงจร โดยเริ่มตั้งแต่การพัฒนา หลักสูตรและบุคลากรการกีฬาภายในประเทศให้มีความเข้มแข็ง ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา

กีฬาอาชีพให้เป็นที่ยอมรับและได้รับการยอมรับเพื่อให้เกิดความตระหนักถึงอาชีพนักกีฬา และการส่งเสริมความสำเร็จและเชิดชูเกียรติบุคลากรการกีฬาในทุกกระดับ ให้ทุกภาคส่วนเล็งเห็นถึงผลตอบแทนและเกียรติยศในฐานะนักกีฬาและบุคลากรกีฬาที่สำคัญ นอกจากนี้การพัฒนากีฬาสู่ความสำเร็จในระดับอาชีพนั้น ยังรวมถึงการยกระดับมาตรฐานการแข่งขันและการบริหารจัดการกีฬาอาชีพสู่มาตรฐานสากลอันจะเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จอย่างครบวงจรของวงการกีฬาไทยในภาพรวมด้วย

๓) พัฒนาการศึกษามีมาตรฐาน โดยเริ่มจากการจัดการศึกษาและส่งเสริมการวิจัยด้านการศึกษาระดับพื้นฐาน และอุดมศึกษาไปสู่การปรับเปลี่ยนสถานะของสถาบันการพลศึกษาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ นอกจากนี้ยังหมายความรวมถึงการให้บริการด้านวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของประเทศ และการส่งเสริมและพัฒนากีฬาในภาพรวมสู่ความเป็นเลิศด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาอุตสาหกรรมกีฬาและการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม

มาตรการและแนวทางปฏิบัติ

๑) พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬา และการกีฬาเพื่อการท่องเที่ยวและนันทนาการโดยการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงกีฬา และสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวเชิงกีฬา ซึ่งถือเป็นแนวทางการท่องเที่ยวรูปแบบหนึ่งของประเทศไทยที่มีศักยภาพ และสอดคล้องกับแนวโน้มระดับสากล ตลอดจนการจัดทำฐานข้อมูลสำหรับอุตสาหกรรมกีฬา อาทิ การพัฒนาระบบ Sport Intelligence Center (SIC) และการทำการศึกษาและพัฒนาเมืองกีฬาต้นแบบเพื่อให้เมืองอื่น ๆ นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาอุตสาหกรรมกีฬา และการกีฬาเพื่อการท่องเที่ยว และนันทนาการในพื้นที่ของตนด้วย

๒) รวบรวม จัดการ พัฒนาองค์ความรู้นวัตกรรมทางการกีฬาอย่างเป็นระบบ โดยการสร้างเครือข่ายและจัดทำฐานข้อมูลกลางสำหรับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา และพัฒนาศูนย์วิทยาศาสตร์การกีฬาอย่างครบวงจร เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมทางการกีฬา และการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่องค์ความรู้ นวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาที่เป็นประโยชน์ให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ อันจะนำไปสู่ประโยชน์ของวงการกีฬาของประเทศทั้งระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบูรณาการการบริหาร การจัดการการท่องเที่ยวและกีฬาทุกระดับให้มีประสิทธิภาพ มาตรการและแนวทางปฏิบัติ

๑) ส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารการจัดการท่องเที่ยวทั้งระบบ โดยการกำหนดมาตรการและแผนงานที่มีส่วนผลักดันและขับเคลื่อนการดำเนินงานและประเมินผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติภายใต้คณะกรรมการท่องเที่ยวชาติ การแก้ไขข้อบกพร่องและเพิ่มประสิทธิภาพด้านการจัดการท่องเที่ยว ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว และการจัดทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติทุกระยะ ๕ ปีด้วย

๒) ส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารการจัดการกีฬาทั้งระบบ โดยการกำหนดมาตรการและแผนงานที่มีส่วนผลักดันและขับเคลื่อนการดำเนินงาน และประเมินผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติภายใต้คณะกรรมการกีฬาชาติ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางด้านการออกกำลังกายและการกีฬา อาทิ แผนงานพัฒนาฐานข้อมูลด้านการออกกำลังกาย กีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา การพัฒนาการจดทะเบียนนักกีฬา บุคลากรทางกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ

ตลอดจนการจัดทำแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติทุกระยะ ๕ ปี และการส่งเสริมและพัฒนาการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาในระดับท้องถิ่นให้แพร่หลายและทั่วถึง

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

สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นหน่วยงานที่มีวิสัยทัศน์และบทบาทในฐานะหน่วยงานผู้ขับเคลื่อนให้นโยบายด้านการท่องเที่ยว และกีฬาต่าง ๆ ของประเทศ ไปสู่การปฏิบัติทั้งในมิติของด้านการท่องเที่ยวและการกีฬา โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ขึ้น โดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

วิสัยทัศน์

คือ “เป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนการพัฒนาและบูรณาการด้านการท่องเที่ยวและกีฬา”

พันธกิจ

๑) จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ตลอดจนยุทธศาสตร์ แผนงาน และงบประมาณในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวและกีฬาที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและผลักดันนโยบายไปสู่แผนปฏิบัติ

๒) บริหารจัดการการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ทั้งการจัดสรรทรัพยากรและการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

๓) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และเป็นศูนย์ข้อมูลกลางเพื่อสนับสนุนการบริหารงานและการปฏิบัติงานของกระทรวง ตลอดจนการให้บริการแก่หน่วยงานของรัฐ และประชาชน

๔) ดำเนินการให้ความช่วยเหลือและประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายด้านการท่องเที่ยวและกีฬาทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศ

เป้าหมายของการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์

๑) แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ และแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติประสบความสำเร็จในทางปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้ และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและกีฬาสามารถมีส่วนผลักดันเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้เติบโตอย่างได้ผล

๒) การปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การติดตามและประเมินผลนำไปสู่การศึกษา และการรวบรวมข้อมูลจำเป็นในการวางแผนและขับเคลื่อนงานด้านการท่องเที่ยวและกีฬาอย่างเป็นรูปธรรม

๓) ระบบงาน ระบบดิจิทัล และการบริหารบุคลากรมีความทันสมัย และมีผลผลิตและประสิทธิภาพสามารถบริหารและพัฒนาบุคลากรในเชิงรุก และสามารถยกระดับองค์กรสู่ยุค ๔.๐ ได้อย่างแท้จริง

๔) ความร่วมมือด้านการท่องเที่ยวและกีฬากับภาคีเครือข่ายระดับประเทศมีความเข้มแข็ง ตลอดจนมีความสัมพันธ์และเครือข่ายความร่วมมือด้านการท่องเที่ยวและกีฬาระหว่างประเทศที่สามารถเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและกีฬาของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาและขับเคลื่อนแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติและแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

- ยุทธศาสตร์ ๒** พัฒนาระบบงานระบบดิจิทัล และการบริหารบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง การท่องเที่ยวและกีฬาเพื่อก้าวสู่ MOTS ๔.๐
- ยุทธศาสตร์ ๓** พัฒนาความร่วมมือด้านการท่องเที่ยวและกีฬากับภาคีเครือข่ายในระดับประเทศ และต่างประเทศ

๕. แผนยุทธศาสตร์กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ (ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์

เป็นกองทุนที่มั่นคงที่สนับสนุนทางการเงิน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวของประเทศไทย

พันธกิจหลัก

- ๑) สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนา อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทย
- ๒) ส่งเสริมองค์ความรู้ และสร้างความเชี่ยวชาญบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทย
- ๓) บริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าประสงค์หลัก

- ๑) กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีอัตลักษณ์ และทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน
- ๒) กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน และเป็นกองทุนหมุนเวียนที่เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ
- ๓) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาจากกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสนับสนุนเงินทุนเพื่อสนองนโยบายและยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวของประเทศไทย

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมตอบสนองนโยบายและยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวของประเทศไทย
- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาฐานข้อมูลทางวิชาการ และองค์ความรู้เพื่อการท่องเที่ยวไทย
- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ ผลสานความร่วมมือกับหน่วยงานพันธมิตรในภาครัฐและ/หรือเอกชน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสนับสนุนทางการเงินของกองทุนฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพทางการเงินของกองทุน

- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาศักยภาพด้านการเงินของกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนสู่หน่วยงานเป็นเลิศ

- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน
- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี
- กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การพัฒนาธรรมาภิบาล

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 มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนการบริหารทุนหมุนเวียนเสนอต่อ คณะรัฐมนตรี พิจารณากลับกรองการขอจัดตั้งทุนหมุนเวียน โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน กองทุน ดังนี้

๑) การบริหารงาน กำหนดให้หน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล กำหนดโครงสร้างการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อรองรับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ และให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียนจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา แผนการปฏิบัติงาน ประมาณการรายรับรายจ่ายประจำปี และประมาณการกระแสเงินสด เพื่อนำเสนอต่อ คณะกรรมการบริหารพิจารณาอนุมัติอย่างน้อย ๖๐ วัน ก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี และให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อย ๓๐ วัน ก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี

๒) คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ประกอบด้วย (๑) หัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน เป็นประธานกรรมการ (๒) ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ และผู้แทนหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน ที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล เป็นกรรมการ (๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินสามคน ซึ่งประธานกรรมการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ กระทรวงการคลัง จากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ การลงทุน กฎหมาย หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียนเป็นกรรมการและเลขานุการ กำหนดอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการบริหาร ดังต่อไปนี้ (๑) กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน (๒) กำหนดข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้างให้สอดคล้องกับมาตรฐาน (๓) พิจารณาอนุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี และ (๔) แต่งตั้งผู้บริหารทุนหมุนเวียน

๓) การบัญชีและการตรวจสอบ กำหนดให้คณะกรรมการบริหารจัดทำรายงานการเงินส่งผู้สอบบัญชี ภายใน ๖๐ วันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีของทุนหมุนเวียนให้เป็นไปตามปีงบประมาณ กำหนดให้คณะกรรมการบริหารนำส่งรายงานการเงินพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อกระทรวงการคลังภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับรายงานจากผู้สอบบัญชี และกำหนดให้กองทุนหมุนเวียนต้องมีระบบการตรวจสอบ ภายในเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานต่าง 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 เพื่อนำไปใช้ดำเนินงานตามนโยบาย หรือแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ รวมทั้งแผนปฏิบัติการพัฒนาการท่องเที่ยว

(๒) เป็นค่าใช้จ่ายในการช่วยเหลือหรือสนับสนุนการท่องเที่ยว รวมทั้งเพื่อสนับสนุนการศึกษา การค้นคว้า การวิจัย การฝึกอบรม การประชุม การประชาสัมพันธ์ และการเผยแพร่ข้อมูล

(๓) เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดให้มีการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในระหว่างท่องเที่ยวภายในประเทศ

(๔) เป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุน

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

ให้ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา แต่งตั้งข้าราชการของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ

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 รวมทั้งค่าใช้จ่าย ในการบริหารกองทุน และค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุน โดยความเห็นชอบของ กระทรวงการคลัง

(๕) พิจารณาจัดสรรเงินกองทุนเพื่อใช้จ่ายตามกิจการที่กำหนดไว้ในมาตรา ๒๔

(๖) ควบคุม ติดตาม และประเมินผลการใช้จ่ายเงินกองทุน รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงานของ กองทุนต่อคณะกรรมการ

(๗) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการบริหาร กองทุนมอบหมาย

(๘) ปฏิบัติการอื่นตามที่รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการมอบหมาย”

จากเนื้อหาในพระราชบัญญัตินี้สะท้อนให้เห็นถึงภารกิจสำคัญของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการทั้งหมด โดยเฉพาะการจัดทำประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในระหว่าง ท่องเที่ยวภายในประเทศ รวมทั้งแหล่งที่มาของรายได้ที่เพิ่มขึ้นด้วยการได้รับเงินค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยว ตามมาตรา ๑๐/๒ ซึ่งส่งผลให้กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยต้องเตรียมพร้อมรับกับภารกิจ และ บทบาทใหม่นี้ต่อไป

อย่างไรก็ตามมาตรา ๑๐/๒ ซึ่งเป็นการเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวภายในประเทศของนักท่องเที่ยว ชาวต่างชาตินี้ จะนำไปใช้เพื่อการบริหารและพัฒนาการท่องเที่ยว รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการจัดให้มีการ ประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในระหว่างท่องเที่ยวภายในประเทศ ซึ่งจะต้องผ่านกระบวนการการ กำหนดแนวทางการดำเนินการ และการบริหารจัดการเงินค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยว และต้องได้รับการอนุมัติ จากคณะรัฐมนตรีก่อนการดำเนินการต่อไป

๘. ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของ ทุนหมุนเวียน

ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุน หมุนเวียน ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อกำหนดโครงสร้างการบริหารทุนหมุนเวียน มาตรฐาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้างของทุนหมุนเวียน โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานกองทุน ดังนี้

๑) ให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน พิจารณานุมัติโครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียน และการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้าง

๒) ให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนแต่งตั้งผู้บริหารทุนหมุนเวียน เพื่อทำหน้าที่บริหารงานให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน โดยแต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน หรือสรรหาบุคคลภายนอกก็ได้

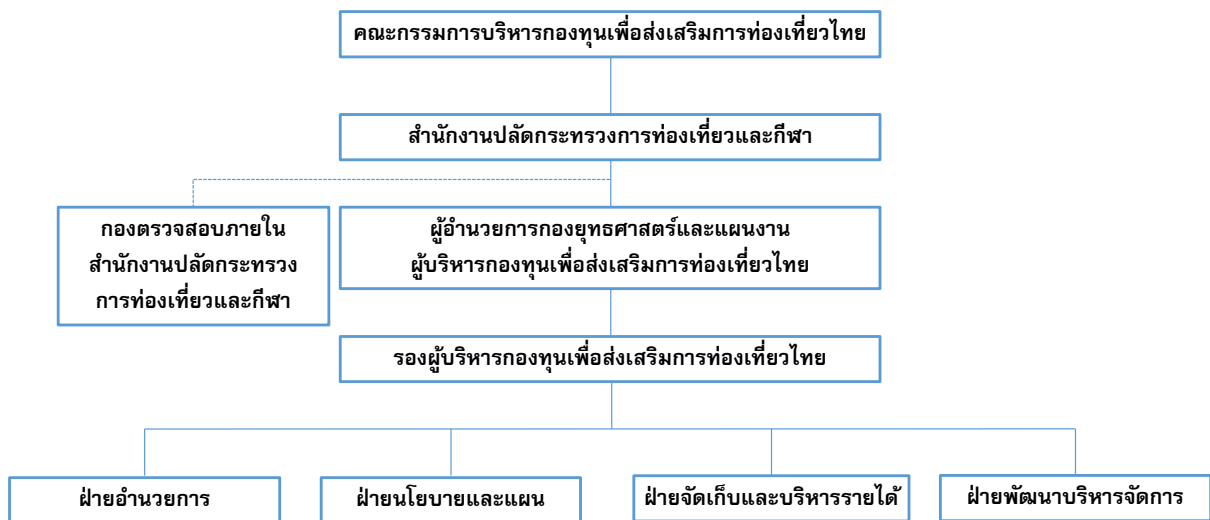
๓) กรณีสรรหาบุคคลภายนอกเป็นผู้บริหารทุนหมุนเวียน ให้คณะกรรมการบริหารแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการสรรหา ไม่เกิน ๕ คน ทำหน้าที่สรรหาผู้มีความเหมาะสม และเสนอรายชื่อให้คณะกรรมการ บริหารพิจารณาแต่งตั้ง

๔) การทำสัญญาจ้างผู้บริหารทุนหมุนเวียน ให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน เป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้าง และให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐเป็นผู้มีอำนาจในการบรรจุแต่งตั้งหรือจ้างบุคคลให้เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของทุนหมุนเวียน

๙. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโครงสร้างการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ได้เห็นชอบโครงสร้างการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อให้ครอบคลุมภารกิจด้านการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยว และการจัดให้มีการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติตามพระราชบัญญัตินโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ และกรมบัญชีกลาง ได้มีหนังสือที่ กค. ๐๔๐๖.๖/๓๕๙๗ ลงวันที่ ๒๔ ม.ค. พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ความเห็นชอบโครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ดังนี้

โครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป



อัตรากำลังกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง		
		จ้างจากเงินกองทุนฯ	จ้างจากเงินอื่น ๆ	รวม
ผู้บริหารกองทุน				
- ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	ข้าราชการ		๑	๑
รองผู้บริหารกองทุน				
- ข้าราชการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ที่ได้รับมอบหมาย	ข้าราชการ		๑	๑
ฝ่ายอำนวยการ				
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข้าราชการ		๑	๑
- นิติกร	พนักงานทุนหมุนเวียน	๑		๑
- นักจัดการงานทั่วไป	พนักงานทุนหมุนเวียน	๑		๑
- นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานทุนหมุนเวียน	๑		๑

ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง		
		จ้างจากเงินกองทุนฯ	จ้างจากเงินอื่น ๆ	รวม
ฝ่ายนโยบายและแผน				
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข้าราชการ		๑	๑
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานทุนหมุนเวียน	๒		๒
ฝ่ายจัดเก็บและบริหารรายได้				
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข้าราชการ		๑	๑
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานทุนหมุนเวียน	๒		๒
ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ				
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข้าราชการ		๑	๑
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานทุนหมุนเวียน	๑		๑
รวม		๘	๖	๑๔

หมายเหตุ : การอนุมัติกรอบอัตรากำลังในส่วนที่เป็นข้าราชการ จำนวน ๖ อัตรา เพื่อปฏิบัติงานในส่วนของกองทุน มิใช่เป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ หรือกำหนดเพิ่มเติมจากอัตรากำลังที่สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีอยู่

ทั้งนี้ตามกรอบอัตรากำลังข้างต้น ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย ไว้ดังนี้

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 ประสานนโยบายและแผนให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานโครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน
- ๓) จัดทำแผนการปฏิบัติราชการและงบประมาณประจำปีของกองทุน
- ๔) เสนอแนะมาตรการเพื่อผลักดันและสนับสนุนการนำนโยบายและแผนไปสู่การปฏิบัติ
- ๕) กลั่นกรอง ติดตามและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน
- ๖) งานฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย และคณะอนุกรรมการ
- ๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องหรือปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ฝ่ายจัดเก็บและบริหารรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

- ๑) บริหารจัดการค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บจากนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ รวมถึงเงิน ทรัพย์สินและรายได้ของกองทุน
- ๒) ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนา ปรับปรุงและเสนอแนะแนวทางการจัดเก็บรายได้และค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยว ภายในประเทศ และแนวทางการบริหารจัดการเก็บค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บจากนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ
- ๓) กำหนดเป้าหมายการบริหารการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวที่เรียกเก็บจากนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ
- ๔) ศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ของแต่ละกลุ่มนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ เพื่อนำมา กำหนดกลยุทธ์ แผนงาน มาตรการในการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของกองทุน
- ๕) เป็นศูนย์ข้อมูลและประมวลผลการจัดเก็บค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บจากนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ
- 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

นอกจากนี้ ยังได้มีการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งไว้ ดังนี้

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 ให้มีเอกภาพสอดคล้องกัน รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา แต่งตั้งข้าราชการของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นเลขานุการ ดำรงตำแหน่งนี้

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 ให้ดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนดำเนินงานกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๓) กลั่นกรองการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ และรวบรวมเสนอผู้อำนวยการ/ผู้จัดการกองทุนเพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุน พร้อมทั้งปฏิบัติงานในการขอรับเอกสารหลักฐานประกอบโครงการ และข้อมูลเพิ่มเติม หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการกองทุนมอบหมาย
- (๔) พิจารณาแนวทางการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยว การจัดหาประกันภัยเพื่อการท่องเที่ยว ตลอดจนการบริหารจัดการค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวที่จัดเก็บได้ ให้การดำเนินงานบรรลุตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการกองทุนมอบหมาย

- (๕) มีอำนาจเสนอแต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน/ ค่าจ้าง กำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ของพนักงานกองทุน ที่ปฏิบัติงานในกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย
- (๖) ประสานการปฏิบัติงานของกองทุนกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่น ๆ ให้มีเอกภาพสอดคล้องกัน รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน
- (๗) รักษาราชการแทนกรณีผู้อำนวยการกองทุนไม่อาจปฏิบัติราชการได้

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา แต่งตั้งข้าราชการของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ปัจจุบันมีนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ หรือนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็นข้าราชการกองยุทธศาสตร์และแผนงานเป็นผู้ได้รับมอบหมาย

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

- ๑) มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
- ๒) มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
- ๓) มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๒. ข้าราชการ

๒.๑ ชื่อตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

อัตรา ๔ ตำแหน่ง

อัตราเงินเดือน - บาท (อาจกำหนดค่าตอบแทนเฉพาะตำแหน่งตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยเห็นสมควร)

หน้าที่ความรับผิดชอบ

- ๑) ด้านการบริหาร
 - ดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน ที่ปฏิบัติงานฝ่ายนโยบายและแผน
- ๒) ด้านการปฏิบัติการ
 - (๑) รวบรวม วิเคราะห์ และประมวลนโยบายของรัฐบาลและสถานการณ์เศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาสรุปเสนอประกอบการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของกองทุน
 - (๒) รวบรวมข้อมูล และศึกษาวิเคราะห์เบื้องต้น เกี่ยวกับภารกิจหลักและแผนกลยุทธ์ของกองทุน หรือทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เพื่อกำหนดแผนการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้
 - (๓) วิเคราะห์นโยบายหรือแผนงานของกองทุน และเสนอข้อคิดเห็น เพื่อช่วยจัดทำแผนการปฏิบัติงาน แผนงาน โครงการ หรือ กิจกรรมได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
 - (๔) สำรอง รวบรวม และประมวลผลข้อมูลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล และประเด็นปัญหาทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนงาน หรือกำหนดยุทธศาสตร์

- (๕) ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์และนโยบายของรัฐบาล เพื่อประกอบการเสนอแนะแนวทางการประสานผลักดันยุทธศาสตร์และนโยบาย ตลอดจนการติดตามประเมินผลให้สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน
- (๖) รวบรวมรายละเอียดการจัดทำงบประมาณ เพื่อใช้ประกอบในการทำงานงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน
- ๓) ด้านการวางแผน
- วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการ วางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด
- ๔) ด้านการบริการ
- (๑) รวบรวมข้อมูล เพื่อเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนงานโครงการ
- (๒) ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบปัญหา และชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานนโยบายและแผน เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

- ๑) มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
- ๒) มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
- ๓) มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๓. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานทุนหมุนเวียน

๓.๑ พนักงานทุนหมุนเวียน ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ข้อมูลทั่วไป

- ๑) ชื่อตำแหน่งในสายงาน พนักงานทุนหมุนเวียน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)
- ๒) ชื่อหน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
- ๓) ชื่อส่วนงาน/กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน สำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย
- ๔) ชื่อตำแหน่งผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย
- ๕) อัตรา ๔ ตำแหน่ง
- ๖) อัตราเงินเดือน ๑๘,๐๐๐ บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบ

- ๑) รวบรวม วิเคราะห์ และประมวลนโยบายของรัฐบาลและสถานการณ์เศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาสรุปเสนอประกอบการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายของกองทุน
- ๒) รวบรวมข้อมูล และศึกษาวิเคราะห์เบื้องต้น เกี่ยวกับภารกิจหลัก และแผนกลยุทธ์ของกองทุน หรือทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เพื่อกำหนดแผนการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้
- ๓) วิเคราะห์นโยบาย หรือแผนงานของกองทุน และเสนอข้อคิดเห็น เพื่อช่วยจัดทำแผนการปฏิบัติงาน แผนงาน โครงการ หรือ กิจกรรมได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๔) สำรวจ รวบรวม และประมวลผลข้อมูลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล และประเด็นปัญหาทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนงาน หรือกำหนดยุทธศาสตร์

๕) ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์และนโยบายของรัฐบาล เพื่อประกอบการเสนอแนะแนวทางการประสานผลักดันยุทธศาสตร์และนโยบาย ตลอดจนการติดตามประเมินผลให้สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน

๖) รวบรวมรายละเอียดการจัดทำงบประมาณ เพื่อใช้ประกอบในการทำงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน

๗) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

๘) ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานของกองทุน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

๙) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

๑๐) รวบรวมข้อมูล เพื่อเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนงานโครงการ

๑๑) ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบปัญหา และชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานนโยบายและแผน เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

๑๒) ปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ปริญญาตรีหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชารัฐศาสตร์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาเศรษฐศาสตร์ สาขาบริหารธุรกิจ หรือสาขาสังคมศาสตร์

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

เป็นผู้มีความคิดในเชิงวิเคราะห์ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์และจัดการข้อมูล การบริหารแผนงาน นโยบายและโครงสร้างการบริหารงาน การติดตามและประเมินผล มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป และอุปกรณ์สำนักงานได้ดี

๓.๒ พนักงานทุนหมุนเวียน ตำแหน่งนิติกร

ข้อมูลทั่วไป

๑) ชื่อตำแหน่งในสายงาน พนักงานทุนหมุนเวียน (นิติกร)

๒) ชื่อหน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

๓) ชื่อส่วนงาน/กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน สำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

๔) ชื่อตำแหน่งผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

๕) อัตรา ๑ ตำแหน่ง

๖) อัตราเงินเดือน ๑๘,๐๐๐ บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบ

๑) เสนอความเห็นแก่คณะกรรมการบริหารกองทุน คณะอนุกรรมการ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนหรือผู้บังคับบัญชา ในการตอบข้อหารือหรือวินิจฉัยปัญหากฎหมายเกี่ยวกับระเบียบของทางราชการที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของกองทุน เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการพิจารณา

๒) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อปรับปรุงกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับกองทุน เพื่อให้ทันกับสถานการณ์และอำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมและเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย

๓) ศึกษาข้อมูล รวบรวม แสวงหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย เสนอความเห็นในการดำเนินการเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับวินัยข้าราชการและพนักงานทุนหมุนเวียน การร้องทุกข์ การพิทักษ์ระบบคุณธรรม รวมถึงดำเนินการใด ๆ ตามกฎหมายปกครองที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน และการดำเนินคดีของหน่วยงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

๔) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

๕) ประสานงานทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกที่งานของกองทุน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

๖) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

๗) ให้คำปรึกษาแนะนำด้านกฎหมายแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจในข้อกฎหมายที่เป็นปัญหา และให้ความรู้ถึงข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับการดำเนินงานของบุคคลหรือหน่วยงานดังกล่าว

๘) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ปริญญาตรีหรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชานิติศาสตร์

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

เป็นผู้มีความคิดในเชิงวิเคราะห์ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปฏิบัติในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปและอุปกรณ์สำนักงานได้ดี

๓.๓ พนักงานทุนหมุนเวียน ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป

๑) ชื่อตำแหน่งในสายงาน พนักงานทุนหมุนเวียน (นักจัดการงานทั่วไป)

๒) ชื่อหน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

๓) ชื่อส่วนงาน/กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน สำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

๔) ชื่อตำแหน่งผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

๕) อัตรา ๑ ตำแหน่ง

๖) 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 บันทึกลง และเรียบเรียงรายงานการประชุม และรายงานอื่น ๆ เพื่อให้การบริหารการประชุมมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

๔) ประสานงาน/ติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

๕) ติดตามการปฏิบัติงาน/การดำเนินงานตามมติของที่ประชุม หรือการปฏิบัติตามคำสั่งของ คณะกรรมการบริหารกองทุน คณะอนุกรรมการ เพื่อการรายงานและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของ คณะกรรมการบริหารกองทุนและคณะอนุกรรมการ

๖) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

๗) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

๘) ตอบปัญหา ชี้แจง และให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ ในระดับเบื้องต้นแก่ หน่วยงานราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไป เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูลและเกิดความเข้าใจในงานกองทุน

๙) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ปริญญาตรีหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในทุกสาขาวิชา

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

เป็นผู้มีความคิดในเชิงวิเคราะห์ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านบริหาร การจัดการ และการวางแผนการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปและอุปกรณ์สำนักงานได้ดี

๓.๔ พนักงานทุนหมุนเวียน ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี

ข้อมูลทั่วไป

๑) ชื่อตำแหน่งในสายงาน พนักงานทุนหมุนเวียน (นักวิชาการเงินและบัญชี)

๒) ชื่อหน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

๓) ชื่อส่วนงาน/กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน สำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

๔) ชื่อตำแหน่งผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

๕) อัตรา ๑ ตำแหน่ง

๖) อัตราเงินเดือน ๑๘,๐๐๐ บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบ

๑) วิเคราะห์ จัดทำแผนงบประมาณ แผนรายรับ-รายจ่ายของกองทุน

๒) จัดทำบัญชี เอกสารรายงานความเคลื่อนไหวทางการเงิน เพื่อแสดงสถานะทางการเงิน และใช้เป็นฐานข้อมูลที่ต้องตามระเบียบวิธีการบัญชีของกองทุน

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 เพื่อสร้างความเข้าใจ หรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

๑๐) ให้คำแนะนำ ตอบปัญหาและชี้แจงเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชีในเบื้องต้นแก่หน่วยงานราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไป เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้ทราบข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์

๑๑) จัดเก็บข้อมูลเบื้องต้น ทำสถิติ ปรับปรุง หรือจัดทำฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี เพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจของกองทุน และใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน หลักเกณฑ์ มาตรการต่าง ๆ

๑๒) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ปริญญาตรีหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาบริหารธุรกิจ หรือสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

เป็นผู้มีความคิดในเชิงวิเคราะห์ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านด้านการเงิน การบัญชี การงบประมาณ มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปและอุปกรณ์สำนักงานได้ดี

๓.๕ พนักงานทุนหมุนเวียน ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์

ข้อมูลทั่วไป

๑) ชื่อตำแหน่งในสายงาน พนักงานทุนหมุนเวียน (นักวิชาการคอมพิวเตอร์)

๒) ชื่อหน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

๓) ชื่อส่วนงาน/กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน สำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

๔) ชื่อตำแหน่งผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

๕) อัตรา ๑ ตำแหน่ง

๖) อัตราเงินเดือน ๑๘,๐๐๐ บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบ

- ๑) ติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล ชุดคำสั่งระบบปฏิบัติการ ชุดคำสั่งสำเร็จรูป ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนให้งานเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของกองทุน
- ๒) ประมวลผลและปรับปรุงแก้ไขเพิ่มข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลที่ได้ถูกต้องแม่นยำและทันสมัย
- ๓) ทดสอบคุณสมบัติด้านเทคนิคของระบบ เพื่อให้ระบบมีคุณสมบัติที่ถูกต้อง ตรงตามความต้องการและสภาพการใช้งานของกองทุน
- ๔) เขียนชุดคำสั่งตามข้อกำหนดของระบบงานประยุกต์ และระบบข้อมูลที่ได้วางแผนไว้ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕) เขียนชุดคำสั่ง ทดสอบความถูกต้องของคำสั่ง แก้ไขข้อผิดพลาดของคำสั่ง เพื่อให้ระบบปฏิบัติการทำงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำและมีประสิทธิภาพ
- ๖) รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานประยุกต์ และระบบข้อมูลของหน่วยงานที่ไม่ซับซ้อน เพื่อพัฒนาระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการของกองทุน
- ๗) รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาระบบงานประยุกต์ เพื่อให้ได้ระบบงานประยุกต์ที่ตรงตามคุณลักษณะและความต้องการของกองทุน
- ๘) รวบรวมข้อมูลประกอบการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ระบบเครือข่าย ระบบงานประยุกต์ และระบบสารสนเทศ การจัดการระบบการทำงานเครื่อง การติดตั้งระบบเครื่อง เพื่อให้ได้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และตรงตามความต้องการใช้ของกองทุน
- ๙) ตรวจสอบ สืบค้น และรวบรวมข้อมูลการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้าข่ายไม่เหมาะสม ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนด หรือไม่เป็นไปตามมาตรฐานสากล เพื่อความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลหรือระบบ
- ๑๐) ช่วยตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการออกใบอนุญาต เพื่อการออกใบอนุญาตเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- ๑๑) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด
- ๑๒) ประสานงานทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานของกองทุน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด
- ๑๓) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย
- ๑๔) จัดทำคู่มือระบบและคู่มือผู้ใช้ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑๕) ดำเนินการฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ สนับสนุนการใช้ระบบงานที่พัฒนาแก่เจ้าหน้าที่ผู้ใช้งาน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในด้านวิชาการคอมพิวเตอร์
- ๑๖) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใช้เมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัยในการใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถแก้ไขและใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ปริญญาตรีหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งทางคอมพิวเตอร์

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

เป็นผู้มีความคิดในเชิงวิเคราะห์ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์ ระบบสารสนเทศ และอุปกรณ์สำนักงานได้ดีพนักงานทุนหมุนเวียน

จากหนังสือที่ กค. ๐๔๐๖.๖/๓๕๙๗ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามที่ได้กล่าวข้างต้นนั้น กรมบัญชีกลางได้มีบันทึกเพิ่มเติมให้กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานทุนหมุนเวียน ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยอนุโลม

๒. การจ้างพนักงานทุนหมุนเวียนให้ถือปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของกองทุนฯ ที่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยกำหนด ให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

๓. ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบหรือลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติของพนักงานทุนหมุนเวียนได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๔. กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวได้จ้างเหมาบริการบุคคล จำนวน ๔ อัตรา เพื่อปฏิบัติการด้านต่าง ๆ เช่น ด้านอำนวยความสะดวก ด้านการเงินและบัญชี ด้านระบบสารสนเทศ ด้านระบบติดตามและประเมินผลโครงการ เพื่อมิให้กระทบกับสัญญาการจ้างเหมาบริการดำเนินงานกองทุนฯ ดังกล่าว จึงให้ดำเนินการจ้างพนักงานทุนหมุนเวียนในตำแหน่งที่มีภาระงานเดียวกันกับภาระงานตามสัญญาจ้างเหมาบริการ หลังจากสิ้นสุดสัญญาจ้างเหมาบริการดังกล่าวแล้ว

๕. เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๑๖ และประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๑๓ และ ข้อ ๒๐ คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ต้องพิจารณากำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียนให้เป็นไปตามประกาศดังกล่าวข้างต้น

ต่อมาสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาได้มีคำสั่ง ที่ ๗๐๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้จัดตั้ง “สำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย” เป็นหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินนโยบายของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และตอบสนองนโยบายได้ทันทั่วถึง หลังจากนั้นได้มีคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ ๕๖๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง “การปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ภายในสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา” โดยได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ดังต่อไปนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พิจารณาการจัดสรรเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารและพัฒนากองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว

เพื่อจัดให้มีการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ และเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

๒. ศึกษา วิเคราะห์ เสนอหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข แก่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ในการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวภายในประเทศของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว

๓. ศึกษา วิเคราะห์ เสนอหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข แก่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ในการขอรับสนับสนุนเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อให้การสนับสนุนเงินเป็นไปตามแนวนโยบายในการพัฒนาการท่องเที่ยวที่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยกำหนด

๔. ศึกษา วิเคราะห์ เสนอหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข แก่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยในการเก็บรักษาเงินและการใช้เงิน เพื่อใช้ในการบริหารและเป็นค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

๕. ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะ และจัดทำยุทธศาสตร์ แผนการจัดสรรเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย รวมถึงแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อใช้ในการบริหารและเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

๖. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำข้อเสนอแก่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ในการติดตามและประเมินผลการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวภายในประเทศของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ การใช้จ่ายเงินของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย รวมถึงการปฏิบัติงานของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย รายงานต่อคณะกรรมการบริหารกองทุน เพื่อใช้ควบคุมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ในการขอรับการจัดสรรเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย และเป็นฐานข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

๘. บริหารจัดการ และดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติและพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน

๙. ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการของคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

๑๐. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

ให้แบ่งหน่วยงานภายในของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ออกเป็น ๔ กลุ่มงาน ได้แก่

๑. กลุ่มบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา วินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย ข้อพิพาท งานนิติกรรมและสัญญา และงานพัฒนากฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(๒) พัฒนา ปรับปรุง และบริหารจัดการข้อมูลในระบบสารสนเทศของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและเข้าถึงข้อมูลอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

(๓) ปฏิบัติงานสารบรรณ งานธุรการ และงานติดต่อประสานงาน

(๔) ปฏิบัติงานพัสดุและครุภัณฑ์ งานบริหารบุคคล (พนักงานกองทุนฯ)

(๕) จัดทำบัญชี งบการเงิน รายงานทางการเงินของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ

(๖) เผยแพร่และประชาสัมพันธ์และประชาสัมพันธ์กิจกรรมผลงานของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(๗) อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมถึงให้บริการข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่ผู้มาติดต่อสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กลุ่มวิเคราะห์และติดตามงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล เสนอแนะนโยบาย ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกลไกการขับเคลื่อน และจัดทำยุทธศาสตร์ของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อทำเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล แนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระเบียบเกี่ยวกับการเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินของกองทุนฯ รวมถึงการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยพิจารณา

(๓) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล วิธีการ รวมถึงกำหนดแผน/เป้าหมายในการบริหารรายได้ เพื่อนำเงินและทรัพย์สินของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย มาใช้จ่ายในกิจการของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(๔) จัดทำข้อเสนอแนะ รายละเอียดคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย และเงินทุนหมุนเวียนของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(๕) จัดทำแผนการจัดสรรเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อให้เป็นไปตามแนวนโยบายที่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยกำหนด

(๖) จัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยประจำปี

(๗) กลับกรอง วิเคราะห์ข้อเสนอ และจัดทำความเห็นประกอบการขอรับสนับสนุนงบประมาณที่สอดคล้องหลักเกณฑ์และแผนการจัดสรรเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เสนอคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องกลับกรอง และเสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยพิจารณาอนุมัติ

(๘) ดูแลรับผิดชอบการเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน และตรงตามความจำเป็นและวัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(๙) ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลโครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยเป็นไปตามสัญญาการรับเงินอุดหนุน

(๑๐) ขับเคลื่อนงานของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยและคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายที่กำหนด

(๑๑) ศึกษา วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาคีเครือข่ายในการสร้างความร่วมมือการปฏิบัติงานร่วมกับสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(๑๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กลุ่มจัดเก็บและบริหารรายได้ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ของการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวภายในประเทศของนักท่องเที่ยวต่างชาติ เพื่อกำหนดอัตราค่าธรรมเนียม หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจัดเก็บค่าธรรมเนียม

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล แนวทาง และวิธีการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยว เพื่อใช้ประกอบการจัดหาประกันภัยแก่นักท่องเที่ยว

(๓) จัดทำหลักเกณฑ์ในการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อให้ข้อเสนอที่ขอรับการสนับสนุนเป็นไปตามแผนการจัดสรรเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(๔) ให้คำปรึกษา แนะนำการให้กู้ยืมเงิน การช่วยเหลือหรืออุดหนุนและการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ในการนำไปใช้ดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ

(๕) จัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวภายในประเทศของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ

(๖) จัดหาและจัดทำประกันภัยให้กับนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ

(๗) จัดสรรเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยพิจารณาอนุมัติ

(๘) ชัดทำข้อมูลสถิติการจัดเก็บรายได้ รวมถึงแผนการพัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวภายในประเทศของนักท่องเที่ยวต่างชาติ เพื่อให้ระบบการจัดเก็บค่าธรรมเนียมฯ มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๙) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. กลุ่มเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ การจัดสรรเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารและพัฒนาการท่องเที่ยว และการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย และเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พิจารณา

(๓) จัดทำรายงานผลตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยประจำปีบัญชี

(๔) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวภายในประเทศของนักท่องเที่ยวต่างชาติ และการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในระหว่างการท่องเที่ยวในประเทศ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการทบทวนหลักเกณฑ์การจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวภายในประเทศของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ และการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในระหว่างการท่องเที่ยวในประเทศ

(๕) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อทบทวนและพัฒนาการบริหารงานของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(๖) ศึกษา วิเคราะห์ และประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อให้การใช้จ่ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๗) รายงานผลการติดตามและประเมินผลต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

อัตรากำลังในปัจจุบันของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

สำหรับอัตรากำลังในปัจจุบันของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยนั้น มีอัตรากำลังตามตารางต่อไปนี้

อัตรากำลังในปัจจุบันของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ตำแหน่ง	สถานะ	จำนวน (อัตรา)
ผู้บริหารกองทุน - ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	ข้าราชการ	๑
รองผู้บริหารกองทุน - หัวหน้ากลุ่มขับเคลื่อนงานคณะกรรมการนโยบายด้านการท่องเที่ยวและกีฬา	ข้าราชการ	๑
ฝ่ายอำนวยการ - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานตามสัญญาจ้างเหมา พนักงานตามสัญญาจ้างเหมา	๑ ๑
ฝ่ายจัดเก็บและบริหารรายได้ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานตามสัญญาจ้างเหมา	๑
ฝ่ายนโยบายและแผน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานตามสัญญาจ้างเหมา	๒
รวม		๗

หมายเหตุ : ข้าราชการเป็นบุคลากรในสังกัดของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

กรอบอัตรากำลังของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ปัจจุบันคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอนุมัติประมาณแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) หมวดที่ ๑ ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานกองทุนฯ เป็นค่าจ้างเจ้าหน้าที่ดำเนินงานตามสัญญาจ้างเหมาดำเนินการเป็นจำนวนเงิน ๑,๐๘๐,๐๐๐ บาท โดยเป็นค่าจ้างพนักงาน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๓ ราย นักจัดการงานทั่วไป ๑ ราย นักวิชาการเงินและบัญชี ๑ ราย และส่วนของข้าราชการใช้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ดังนั้น เพื่อให้กรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ สอดคล้องกับงบประมาณที่กองทุนคงเหลือตามแผนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของกองทุนฯ เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินการและบริหารจัดการกองทุนให้เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ กองทุนฯ จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรของกองทุนประเภทพนักงานทุนหมุนเวียน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ไว้ ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ชื่อตำแหน่ง	อัตรากำลังพนักงานทุนหมุนเวียน		จำนวนที่ปรับ (+/-)
	กรอบอัตรากำลังปี พ.ศ. ๒๕๖๔	กรอบอัตรากำลังปี พ.ศ. ๒๕๖๕	
๑. ผู้บริหารสำนักงานกองทุน*	๒	๒	-
๒. พนักงานทุนหมุนเวียน	๕	๕	-
๑) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓	๓	-
๒) นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	-
๓) นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	-
รวมทั้งสิ้น	๗	๗	-

หมายเหตุ : * ข้าราชการเป็นบุคลากรในสังกัดของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

**ประมาณการค่าใช้จ่ายบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย
ตามโครงสร้างการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

ลำดับ	กลุ่มงาน	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน	อัตราเงินเดือน	รวมเงินเดือน
๑	ผู้บริหาร ผู้อำนวยการสำนักงาน กองทุนฯ	ผู้บริหารกองทุน - ข้าราชการ ^๑ สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	๑	-	-
๒	ผู้บริหาร ระดับรองผู้อำนวยการ กองทุนฯ	รองผู้บริหารกองทุน - ข้าราชการ ^๑ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ที่ได้รับมอบหมาย	๑	-	-
๓	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ^๒	ข้าราชการ ^๑ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-
๔	กลุ่มงานวิเคราะห์และ ติดตามแผนงาน ^๒	ข้าราชการ ^๑ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-
๕	กลุ่มงานจัดเก็บและบริหาร รายได้ ^๓	ข้าราชการ ^๑ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-
๖	กลุ่มงานเลขานุการคณะ กรรมการบริหารกองทุน ^๒	ข้าราชการ ^๑ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-
๗	ฝ่ายอำนวยการ ^๓	นิติกร	-	-	-
๘	ฝ่ายอำนวยการ ^๓	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑๙,๐๐๐	๑๙,๐๐๐
๙	ฝ่ายอำนวยการ ^๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑๙,๐๐๐	๑๙,๐๐๐
๑๐	ฝ่ายนโยบายและแผน ^๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒	๑๙,๐๐๐	๓๘,๐๐๐
๑๑	ฝ่ายจัดเก็บและบริหาร รายได้ ^๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๙,๐๐๐	๑๙,๐๐๐
๑๒	ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ ^๓	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-
รวมจำนวนบุคลากรและค่าใช้จ่ายที่เบิกจ่ายจากกองทุนฯ ต่อเดือน (ต่อปี)			๗	-	๙๕,๐๐๐ (๑,๑๔๐,๐๐๐)

หมายเหตุ : ^๑ ข้าราชการเป็นบุคลากรในสังกัดของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

^๒ เป็นชื่อกลุ่มงานตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ ๕๖๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

^๓ เป็นชื่อฝ่ายที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อมูลการเปรียบเทียบ จำนวนบุคลากร และค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเฉพาะส่วนของพนักงานทุน
 หมุนเวียน ที่มีการเบิกจ่ายจากงบประมาณของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ตามโครงสร้างการ
 บริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ที่ได้รับอนุมัติจากคณะ
 กรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยแล้วในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ วันที่ ๕ กันยายน
 พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามแผนใช้จ่ายในการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของกองทุนเพื่อส่งเสริม
 การท่องเที่ยวไทย โดยเป็นการเปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามตาราง
 ต่อไปนี้

จำนวน/ค่าใช้จ่าย	ปีงบประมาณ พ.ศ.	
	๒๕๖๔	๒๕๖๕
จำนวนบุคลากรเฉพาะพนักงานทุนหมุนเวียน (คน)	๕	๕
ค่าใช้จ่ายบริหารด้านบุคลากร : พนักงานทุนหมุนเวียน (บาท)	๑,๐๘๐,๐๐๐.๐๐	๑,๑๔๐,๐๐๐.๐๐

บทที่ ๓

ผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินการปีที่ผ่านมา และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

ในช่วงปีที่ผ่านมา กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลในการสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนฯ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตามบันทึกข้อตกลงระหว่างกองทุนฯ กับกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้กำหนดให้กองทุนฯ มีการทบทวน/จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้น การจัดทำแผนในครั้งนี้นี้จึงได้มีการทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาตามแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๔ รวมทั้งดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกกองทุนฯ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการของกองทุนฯ ต่อไป

๑. ผลการติดตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้ดำเนินการติดตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผน และนำมาพิจารณาปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปีในปีถัดไปให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน สำหรับปี ๒๕๖๔ ผลการติดตามและประเมินผล มีผลการดำเนินการ ดังนี้

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
แผนงาน ๑ : พัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์						
กิจกรรม ๑.๑ ทบทวนโครงสร้างการบริหารกองทุนและอัตรากำลัง	๑. ศึกษารวบรวมข้อมูล ลักษณะงานปริมาณงานและวิเคราะห์ข้อมูล โครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจกองทุน ๒. ดำเนินการทบทวนและจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ๓. เสนอแผนโครงสร้างและอัตรากำลังของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยต่อผู้บริหาร ๔. ดำเนินการตามแผนโครงสร้างและอัตรากำลัง	ระดับความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำแผนโครงสร้างการบริหารงานกองทุนและอัตรากำลังบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	ร้อยละ ๘๐ มีการดำเนินการตามแผนโครงสร้างการบริหารงานกองทุนและอัตรากำลังบุคลากรกองทุนฯ	ร้อยละ ๑๐๐	มีการปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานกองทุนฯ ตามคำสั่งสำนักงานปลัดฯ ที่ ๕๖๗/๒๕๖๔	ผู้บริหารเล็งเห็นถึงความจำเป็นในการดำเนินงานการปรับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานกองทุนฯ
๑.๒ ทบทวนคำบรรยายลักษณะงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	๑. ศึกษารวบรวมข้อมูล ลักษณะงานปริมาณงานและวิเคราะห์งาน ๒. ดำเนินการทบทวน กำหนดขอบเขตงานแต่ละตำแหน่ง และจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ๓. กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรในตำแหน่งงาน เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ๓. เสนอคำบรรยายลักษณะงานแต่ละตำแหน่งของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยต่อผู้บริหาร ๔. สรุปอัตรากำลังเพื่อสรรหาอัตรากำลังให้เพียงพอ	ร้อยละความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำคำบรรยายลักษณะงานตำแหน่งงานบุคลากรกองทุนส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	ร้อยละ ๑๐๐ มีการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	ร้อยละ ๑๐๐	เป็นไปตามเป้าหมาย	มีแหล่งข้อมูลหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงานสอดคล้องกับภารกิจกองทุนฯ
แผนงาน ๒ : พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน						
กิจกรรม ๒.๑ : ทบทวน/พัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ						
๒.๑.๑ การทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	๑. ศึกษารวบรวมข้อมูล ลักษณะงานและปริมาณงาน กระบวนการในภาระหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง ๒. ทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	ร้อยละของตำแหน่งงานบุคลากรกองทุนส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้รับการทบทวนตัวชี้วัด	ร้อยละ ๑๐๐ ของตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการ	ร้อยละ ๑๐๐	เป็นไปตามเป้าหมาย	ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของ

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
			ท่องเที่ยวไทยได้รับการทบทวนตัวชี้วัด			บุคลากรกองทุนฯ เพื่อนำไปใช้ในการประเมิน
๒.๑.๒ การถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยสู่รายบุคคล	<p>๑. นำตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยที่ทบทวนแล้วประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและตัวชี้วัดรายบุคคล</p> <p>๒. จัดทำตารางการถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนฯ ในแต่ละตำแหน่งสู่รายบุคคล</p> <p>๓. เสนอตารางการถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของบุคลากรต่อผู้บริหาร</p>	ร้อยละของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators: KPI)	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators: KPI)	ร้อยละ ๑๐๐	เป็นไปตามเป้าหมาย	มีการนำเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการประเมินตามรอบการประเมิน
กิจกรรม ๒.๒ : พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล						
๒.๒.๑ การจัดทำ/ปรับปรุงรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบการฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรมให้เป็นปัจจุบัน	<p>๑. รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรม</p> <p>๒. ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบการฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรม</p> <p>๓. ตรวจสอบความถูกต้องและความเป็นปัจจุบัน</p>	ร้อยละของฐานข้อมูลของบุคลากรมีความทันสมัยและถูกต้อง ครบถ้วน	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีฐานข้อมูลของบุคลากรมีความทันสมัยและถูกต้อง ครบถ้วน	ร้อยละ ๑๐๐	เป็นไปตามเป้าหมาย	มีการติดตามข้อมูลการพัฒนาบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างต่อเนื่อง

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
แผนงาน ๓ : พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างมืออาชีพ						
กิจกรรม ๓.๑ : เสริมสร้างความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างต่อเนื่อง						
๓.๑.๑ จัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๑. ศึกษารวบรวมข้อมูลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อให้มีสมรรถนะตามวิสัยทัศน์และการดำเนินภารกิจของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ๒. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓. เสนอแผนพัฒนารายบุคคลต่อผู้บริหาร	บุคลากรกองทุนฯ มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	บุคลากรกองทุนฯ มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำนวน ๑ คน/แผน	มีจำนวน ๑ คน/๑ แผน	ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	
๓.๑.๒ โครงการพัฒนาบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	๑. พิจารณาคัดเลือกหลักสูตรฝึกอบรมให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนารายบุคคลประจำปี ๒๕๖๔ ๒. เสนอหลักสูตรและรายชื่อบุคลากรต่อผู้บริหารเพื่อขออนุมัติในหลักการให้เข้ารับการฝึกอบรม ๓. รวบรวมรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนารายบุคคล ๔. จัดทำรายงานผลประจำปีเสนอต่อผู้บริหารรับทราบ	๑. ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงานตามแผนรายบุคคล ๒. ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ ไทยผ่านการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการพัฒนาตามแผนรายบุคคล ๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนฯ ผ่านการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ ๘๐	เป็นไปตามเป้าหมาย	- บุคลากรเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง - มีหลักสูตรฝึกอบรมตรงตามความต้องการในการพัฒนา

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
๓.๑.๓ รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๑. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ รายงานผลตามแบบฟอร์มที่กำหนด ๒. รวบรวมรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ๓. จัดทำรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคลประจำปีเสนอผู้บริหารรับทราบ	๑. ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ มีการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ๒. จำนวนการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรต่อปี	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนฯ มีการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ๒. รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ๑ ฉบับ / ปี	๑. ร้อยละ ๘๐ ๒. มีรายงานผลการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล ๑ ฉบับ/ ปี	ไม่เป็นไปตามแผน	
แผนงาน ๔ : เสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน						
กิจกรรม ๔.๑ : เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การภายใต้แนวคิดหลักธรรมาภิบาล						
โครงการภายใต้การแผนงานการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดหลักธรรมาภิบาล	๑. พิจารณาคัดเลือกหัวข้อกิจกรรม/การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ๒. เสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการโครงการภายใต้การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ๔. สรุปผลการดำเนินโครงการเสนอผู้บริหารรับทราบ	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละ ๘๐	เป็นไปตามเป้าหมาย	-ผู้บริหารสนับสนุนการจัดโครงการฯ -บุคลากรเห็นความสำคัญในการเข้าร่วมโครงการฯ

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
กิจกรรม ๔.๒ : เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร						
๔.๒.๑ โครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีกิจกรรมดังนี้ ๑) โครงการกิจกรรม ๕ ส. ๒) โครงการสรรหาบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยดีเด่นเพื่อยกย่องอย่างเป็นธรรม	๑. จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ๒. ดำเนินการชี้แจงให้บุคลากรกองทุนฯ รับทราบแผนการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ๓. ดำเนินการตามแผนโครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน	๑. ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ๒. ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ มีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรดีเด่น	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรกองทุนฯ มีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรดีเด่น	๑. ร้อยละ ๘๐ ๒. ร้อยละ ๑๐๐	๑. เป็นไปตามเป้าหมาย ๒. เป็นไปตามเป้าหมาย	-ผู้บริหารสนับสนุนการจัดโครงการ -บุคลากรเห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน
๔.๒.๒ การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	๑. ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน ๒. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองทุนฯ ๓. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ๔. สรุปผลความพึงพอใจในการทำงาน ๕. รายงานผลต่อผู้บริหารรับทราบ	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกองทุนฯ	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกองทุนฯ ไม่ต่ำกว่าระดับ ๔	ระดับความพึงพอใจอยู่ที่ระดับ ๔	เป็นไปตามเป้าหมาย	แบบสำรวจความพึงพอใจที่มีคุณภาพ

๒. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

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. โครงสร้างการบริหารกองทุนฯ ในปัจจุบันมีขนาดเล็ก และโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นแนวราบทำให้การบริหารงานในด้านต่าง ๆ มีความคล่องตัวทั้งในการบริหารจัดการและประสานงาน</p> <p>๔. กองทุนฯ มีบุคลากรรุ่นใหม่ ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทำให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงานในระยะยาว</p>	<p>๑. กองทุนฯ ยังขาดการวางระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. โครงสร้างการบริหารไม่เป็นอิสระ โดยปัจจุบันยังคงดำเนินงานโดยบุคลากรได้รับมอบหมายให้ดูแลเพิ่มเติมจากการทำงานปกติของหน่วยงานที่บุคลากรสังกัด ผลคือบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการกองทุนฯ ทำให้การขับเคลื่อนยังดำเนินงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ</p> <p>๓. บุคลากรมีจำนวนไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ทำให้ยังไม่สามารถรองรับภารกิจงานที่กำหนดได้ครบถ้วน</p> <p>๔. ข้อจำกัดด้านบุคลากรที่มีจำนวนน้อย อีกทั้งต้องปฏิบัติตามภารกิจอื่นที่เป็นไปตามหน้าที่หลักของส่วนงานที่สังกัด ทำให้การพัฒนาแผนเชิงรุกในการปรับปรุงการให้บริการเป็นไปโดยยากลำบาก</p> <p>๕. สมรรถนะของบุคลากรในบางตำแหน่งยังไม่สอดคล้องกับลักษณะงาน และปริมาณงาน</p> <p>๖. บุคลากรของกองทุนฯ ไม่มีทักษะด้านการวิเคราะห์กฎหมายที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของกองทุนฯ บทบาทของคณะกรรมการกองทุนฯ ในการติดตาม ประเมินผล ตลอดจนให้ข้อชี้แนะเพื่อนำไปสู่การแก้ไข และพัฒนาการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจนจึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่กล้าตัดสินใจ</p> <p>๗. นโยบายในการพิจารณาปรับพนักงานทุนหมุนเวียนจากพนักงานอัตราจ้างมาเป็นพนักงานของกองทุนฯ ยังไม่ชัดเจนส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร</p> <p>๘. กองทุนฯ ได้รับข่าวสารประชาสัมพันธ์หลักสูตรการฝึกอบรมที่จำเป็นสำหรับบุคลากรน้อย หรือได้รับล่าช้ากว่าเวลาที่เปิดรับสมัครส่งผลให้บุคลากรเสียโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม</p> <p>๔. การเกิดสถานการณ์การแพร่ของโรคระบาดโควิด-๑๙ ทำให้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อที่กองทุนฯ จะจัดเก็บค่าธรรมเนียมนักท่องเที่ยวต่างชาติตามที่กฎหมายกำหนด ประกอบกับสำนักงบประมาณไม่ได้จัดสรรเงินงบประมาณประจำปี ๒๕๖๕ ให้แก่กองทุนฯ จึงทำให้กองทุนมีงบประมาณในการดำเนินงานเกี่ยวกับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕ ที่จำกัดเป็นอย่างมาก</p>

๒.๑.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๑. กระบวนการคลังโดยกรมบัญชีกลางในฐานะผู้ประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ จัดหลักสูตรอบรมต่าง ๆ ให้บุคลากรที่ดูแลทุนหมุนเวียน และมีเครื่องมือและเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือการดำเนินงานกองทุนฯ</p> <p>๒. มีกองทุนหมุนเวียนที่ประสบความสำเร็จสามารถให้ข้อมูลและแบ่งปันองค์ความรู้ที่ดีได้</p>	<p>๑. กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการไม่เอื้อให้กองทุนขับเคลื่อนได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. ระเบียบ ข้อบังคับในการกำหนดแนวทางปฏิบัติทุนหมุนเวียนทำให้การปฏิบัติงานของกองทุนที่มีจำนวนบุคลากรจำกัด มีความลำบากในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะหากเมื่อเปรียบเทียบกับทุนหมุนเวียนที่มีทุนขนาดใหญ่ และจัดตั้งมานาน จะมีความพร้อมมากกว่า</p> <p>๓. การอบรมความรู้ที่จำเป็นต่อบุคลากรในบางหลักสูตรมีข้อจำกัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณสมบัติเป็นข้าราชการ ส่งผลกระทบให้บุคลากรของกองทุนฯ ในสถานะพนักงานจ้างเหมาไม่ได้สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้</p>

๒.๒ การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

สภาวะปัจจุบัน	แนวโน้มในอนาคต
<p>๑. กองทุนฯ ยังขาดการวางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ให้มีการเชื่อมโยงโครงสร้างการบริหารที่ได้รับการอนุมัติแล้วจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เมื่อวันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ และคำสั่งการจัดตั้ง สำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ ๕๖๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้เป็นระบบ</p> <p>๒. ผู้บริหารกองทุนฯ สนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ และการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ และมีมาตรฐาน</p>	<p>๑. กองทุนฯ มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Master Plan) (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ที่มีการกำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบ และมีมาตรฐาน ตามกรอบที่กรมบัญชีกลางกำหนด ซึ่งจะสามารถนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนของกองทุนฯ ให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจของกองทุนฯ ได้</p> <p>๒. กองทุนฯ มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้บริหารของกองทุนฯ เป็นข้าราชการที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ทำให้ระบบงานต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีระบบที่ดีตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด</p>

บทที่ ๔

การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย (ระยะยาว) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย (ระยะยาว) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน และปัจจัยแวดล้อมภายนอก ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ที่กองทุนฯ ได้ดำเนินการโดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลในอดีต และได้ส่งผลต่อด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ อีกทั้งได้มีการทบทวนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ยุทธศาสตร์กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และผลการทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ของกองทุนฯ รวมถึงกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ เป็นต้น รวมถึงนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ (ระยะยาว) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและได้รับการยอมรับเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนการดำเนินการตามพันธกิจของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยให้มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย
๓. ส่งเสริมความก้าวหน้า ความสำเร็จ และความสุขของบุคลากร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และความผูกพันต่อกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

เป้าประสงค์

๑. กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
๒. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย
๓. บุคลากรของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้รับการพัฒนาสมรรถนะ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์
- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ มีการทบทวน/จัดทำโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนฯ และเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ อนุมัติ

- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ มีข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกองทุนฯ ที่สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐
- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ ทบทวน/จัดสรรบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน โดยพิจารณาปรับตามโครงสร้างที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และมีแผนงานสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ขาด โดยให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานที่มีการทบทวนแล้ว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน
- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ทบทวน/พัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างมืออาชีพ
- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างต่อเนื่อง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การภายใต้แนวคิดหลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร

ตารางแสดงความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์		
กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑.๑ ทบทวน/จัดทำโครงสร้างการบริหารงานกองทุนกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	กองทุนฯ มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจกองทุนฯ และสอดคล้องกับทิศทางของแผนแม่บทกองทุนฯ	ระดับความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำโครงสร้างการบริหารงานกองทุนฯ
๑.๒ จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกองทุนฯ	กองทุนฯ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย มีข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกองทุนฯ
๑.๓ ทบทวน/ปรับเปลี่ยน บุคลากรให้ มีคุณสมบัติ ตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุนฯ	กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุนฯ และได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และมีการจัดสรรบุคลากรเพิ่มเติมในส่วนที่ต้องการ	ร้อยละความสำเร็จบุคลากรมีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุนฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๒.๑ ทบทวน/พัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย มีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI)
๒.๒ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านบุคลากร	ร้อยละของฐานข้อมูลของบุคลากรมีความทันสมัยและถูกต้อง ครบถ้วน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๓.๑ เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรทุกกลุ่มงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน
	มีการรายงานผลการพัฒนาตนเองตามแผนรายบุคคล (IDP)	ร้อยละของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีการรายงานผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๔.๑ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายใต้แนวคิดหลักธรรมาภิบาล	บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีวัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร
๔.๒ เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร	บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานกับกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย (ระยะยาว) ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

<p>วิสัยทัศน์</p>	<p>บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและได้รับการยอมรับเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนการดำเนินการตามพันธกิจของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย</p>			
<p>เป้าประสงค์</p>	<p>1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยให้มีประสิทธิภาพ 2. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์บริหารจัดการกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย 3. ส่งเสริมความก้าวหน้า ความสำเร็จและความสุขของบุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย</p>			
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารอัตราค่าจ้าง เชิงกลยุทธ์</p> <p>เป้าประสงค์</p> <p>1. กองทุนฯ มีโครงสร้างและอัตราค่าจ้างที่มีความเหมาะสมกับภารกิจกองทุนฯ และสอดคล้องกับทิศทางของแผนแม่บทกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย 2. กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย มีค่าบรรยายลักษณะงาน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงานสอดคล้องกับภารกิจกองทุนฯ</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการวัดและประเมินผล การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน</p> <p>เป้าประสงค์</p> <p>1. กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) 2. มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่องสำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านบุคลากร</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและ สมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานอย่างมืออาชีพ</p> <p>เป้าประสงค์</p> <p>1. บุคลากรทุกกลุ่มงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน 2. มีการรายงานผลการพัฒนาตนเองตามแผนรายบุคคล (IDP)</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน</p> <p>เป้าประสงค์</p> <p>1. บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีวัฒนธรรมองค์การตามหลักธรรมาภิบาล 2. บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน</p>
<p>กลยุทธ์</p>	<p>1. ทบทวน/จัดทำแผนโครงสร้างการบริหารงานกองทุนและอัตราค่าจ้างบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย 2. จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกองทุน 3. ทบทวน/ปรับเปลี่ยน บุคลากรให้มีคุณสมบัติ ตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุนและจัดให้มีแผนสรรหาตามโครงสร้างที่เหมาะสม ในตำแหน่งที่ขาด</p>	<p>1. พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือในการวัดและประเมินผลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ 2. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล</p>	<p>1. เสริมสร้างความรู้ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>1. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การภายใต้แนวคิดหลักธรรมาภิบาล 2. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร</p>

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย (ระยะยาว) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์								
เป้าหมาย : ๑. ร้อยละ ๑๐๐ ให้มีการทบทวน และจัดทำโครงสร้างการบริหารงานกองทุนที่สอดคล้องภารกิจของกองทุนฯ และจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับบริหารงานของบุคคลของกองทุน ๒. ร้อยละ ๑๐๐ มีทบทวน/ปรับเปลี่ยน บุคลากรให้มีคุณสมบัติ ตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และจัดให้มีแผนสรรหาบุคลากร ตามโครงสร้างการบริหารงานกองทุนฯ								
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ทบทวน/จัดทำ โครงสร้าง การบริหารงานกองทุน กองทุนเพื่อส่งเสริมการ ท่องเที่ยวไทย	กองทุนฯ ทบทวนและจัดทำ โครงสร้างและอัตรากำลังที่มี ความเหมาะสมกับภารกิจของ กองทุนฯ และมีความ สอดคล้องกับทิศทางของแผน แม่บทกองทุนฯ	ระดับความสำเร็จในการ ทบทวน/จัดทำโครงสร้าง บริหารงานกองทุนฯ	จัดให้มีโครงสร้างการบริหาร กองทุนฯ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับ ภารกิจของกองทุนฯ	*	*	*		-คณะกรรมการ บริหารกองทุน -กลุ่ม บริหารงาน ทั่วไป
กลยุทธ์ที่ ๑.๒ จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของ กองทุนฯ ที่สอดคล้อง ประกาศ คณะกรรมการนโยบายทุน หมุนเวียน	กองทุนฯ มีข้อบังคับเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของ กองทุนฯ ที่สอดคล้องประกาศ คณะกรรมการนโยบายทุน หมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐาน การบริหารงานบุคคล	ระดับความสำเร็จในการ จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของ กองทุนฯ	มีการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของ กองทุนฯ	*	*	*		-คณะกรรมการ บริหารกองทุน -กลุ่ม บริหารงาน ทั่วไป
กลยุทธ์ที่ ๑.๓ ทบทวน/ปรับเปลี่ยน บุคลากรให้มีคุณสมบัติ ตามมาตรฐานของแต่ละ ตำแหน่งงานของกองทุนฯ	กองทุนฯ มีบุคลากรที่มี คุณสมบัติตามมาตรฐานของ แต่ละตำแหน่งงานของ กองทุนฯ และจัดสรร อัตรากำลังเพิ่มเติมได้ตาม แผนงานที่กำหนด	ร้อยละความสำเร็จ ในการทบทวน/ จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ตำแหน่งงานบุคลากร กองทุนฯ	ร้อยละความสำเร็จบุคลากรมี คุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละ ตำแหน่งงานของกองทุน และมีการ สรรหาบุคลากรเพิ่มเติมในส่วนที่ ขาด	*	*	*		กลุ่มบริหารงาน ทั่วไป

* ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน								
<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 ๒. การถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของ กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย สู่รายบุคคล	๕,๐๐๐ ๕,๐๐๐	๕,๐๐๐ ๕,๐๐๐	๕,๐๐๐ ๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐ ๑๕,๐๐๐	กลุ่มบริหารงาน ทั่วไป กลุ่มบริหารงาน ทั่วไป
กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคล	มีระบบสารสนเทศทรัพยากร บุคคลที่ถูกต้องและเป็น ปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง สำหรับ ใช้ในการตัดสินใจด้านบุคลากร	ร้อยละของฐานข้อมูลของ บุคลากรมีความทันสมัยและ ถูกต้อง ครบถ้วน	๑. การจัดทำ/ปรับปรุงการรวบรวมข้อมูล พื้นฐานของบุคลากร ภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ การฝึกอบรม รายงานผลการ ฝึกอบรม ๒. ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ บุคลากร ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบการ ฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรม ๓. ตรวจสอบความถูกต้องและความเป็นปัจจุบัน	** ** **	* * *	* * *	- - -	กลุ่มบริหารงาน ทั่วไป กลุ่มบริหารงาน ทั่วไป กลุ่มบริหารงาน ทั่วไป

* ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ

** ดำเนินการโดยใช้งบประมาณของโครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลทะเบียนบุคลากรของกองทุน

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

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างมืออาชีพ								
<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	กลุ่มบริหารงาน ทั่วไป
				*	*	*	*	กลุ่มบริหารงาน ทั่วไป
				๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	*	๘๐๐,๐๐๐	กลุ่มบริหารงาน ทั่วไป
				*	*	*	*	กลุ่มบริหารงาน ทั่วไป

* ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน								
เป้าหมาย : ๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร ๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรดีเด่น ๓. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยไม่ต่ำกว่าระดับ ๔								
กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรภายใต้แนวคิด หลักธรรมาภิบาล	บุคลากรกองทุนส่งเสริม การท่องเที่ยวไทยมีวัฒนธรรม องค์กรตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วม โครงการเสริมสร้างและ ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร	โครงการภายใต้ การแผนงานการขับเคลื่อนวัฒนธรรม องค์กรตามแนวคิดหลักธรรมาภิบาล	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	*	๒๐๐,๐๐๐	กลุ่มบริหารงาน ทั่วไป
กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เสริมสร้างบรรยากาศใน การทำงานเพื่อคุณภาพ ชีวิตที่ดีในการทำงานและ ความสุขของบุคลากร	บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการ ท่องเที่ยวไทย มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรในการทำงานกับ กองทุนเพื่อส่งเสริมการ ท่องเที่ยวไทย	โครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการ ทำงาน มีกิจกรรมดังนี้ ๑. โครงการกิจกรรม ๕ ส.	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	กลุ่มบริหารงาน ทั่วไป
			๒. โครงการสรรหาบุคลากรกองทุนเพื่อ ส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยดีเด่นเพื่อยก ย่องอย่างเป็นธรรม	*	*	*	*	กลุ่มบริหารงาน ทั่วไป
			๓. การสำรวจความ พึงพอใจของบุคลากรกองทุนเพื่อ ส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	*	*	*	*	กลุ่มบริหารงาน ทั่วไป
รวมงบประมาณ				๕๑๕,๐๐๐	๑,๑๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑,๖๔๕,๐๐๐	

* ค่าเงินการโดยไม่ใช้งบประมาณ

ระยะเวลาดำเนินงาน

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

งบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑,๖๔๕,๐๐๐ บาท
มีรายละเอียด ดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๕๑๕,๐๐๐ บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑,๑๑๕,๐๐๐ บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท

ความสอดคล้องและการสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์	กรอบแนวทางการดำเนินงาน	ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕
๑. พัฒนาระบบการบริหาร อัตรากำลังเชิงกลยุทธ์	๑. ทบทวน/จัดทำโครงสร้างการบริหารงานกองทุน เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ๒. จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของกองทุนฯ ๓. ทบทวน/ปรับเปลี่ยนบุคลากรให้มีคุณสมบัติ ตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และสรรหาบุคลากรเพิ่มเติมให้ครบตาม แผนงานการบริหารงานของกองทุนฯ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน - การพัฒนาบุคลากร
๒. พัฒนาระบบการวัดและ ประเมินผลการดำเนินงาน ของทุนหมุนเวียน	๑. พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือในการวัดและ ประเมินผลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน - การพัฒนาบุคลากร
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่ จำเป็นต่อการทำงานอย่าง มืออาชีพ	เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่าง ต่อเนื่อง	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน - การพัฒนาบุคลากร
๔. เสริมสร้างวัฒนธรรมในการ งานและคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การภายใต้แนวคิด หลักธรรมาภิบาล ๒. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพ ชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน - การพัฒนาบุคลากร

บทที่ ๕

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เพื่อให้กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย (ระยะยาว) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ที่ได้กำหนดไว้ จึงจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕ ในแต่ละยุทธศาสตร์ เพื่อให้กองทุนฯ ดำเนินการด้านต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ รวมทั้งเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักด้วย โดยกองทุนฯ ได้ดำเนินการตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ที่ระบุว่าแผนการปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ควรมีองค์ประกอบอย่างน้อยได้แก่ (๑) ชื่อแผนงาน (๒) เป้าประสงค์ (๓) ชื่อหน่วยงานและผู้รับผิดชอบ (๔) งบประมาณ (๕) ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน (๖) เป้าหมายที่ท้าทาย และ (๗) ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์ที่มีคุณภาพและสามารถนำไปติดตามประเมินผลได้จริง โดยกองทุนฯ ได้เพิ่มองค์ประกอบข้อมูลปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้า ในการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย เพื่อให้กองทุนฯ ได้มองเห็นทิศทางและผลลัพธ์ของแผนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลนี้อย่างชัดเจน และก่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างแท้จริง

แผนงาน	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					๑	๒	๓	๔			
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์											
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : ทบทวน/จัดทำ โครงสร้างการบริหารงานกองทุนกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย											
ทบทวน/จัดทำ โครงสร้างการบริหารงานกองทุนฯ ให้สอดคล้องการบริหารงาน	กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีโครงสร้างการบริหารงานกองทุนฯ ที่เหมาะสม	กลุ่มบริหารงานทั่วไป	-	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการฯ เพื่อปรับโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนฯ ๒. คณะกรรมการฯ จัดประชุมโดยพิจารณาจากโครงสร้างการบริหารงานที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ อนุมัติเมื่อคราวประชุมวันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ และคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวฯ ให้จัดตั้งสำนักงานกองทุนกองทุนฯ และโครงสร้างการทำงานตามคำสั่งที่ ๕๖๗/๒๕๖๔ ๓. นำเสนอโครงสร้างให้คณะกรรมการบริหารกองทุนพิจารณาอนุมัติ	←		↔		ร้อยละ ๑๐๐ ของการดำเนินการ	ระดับความสำเร็จในการจัดให้มีโครงสร้างการบริหารงานกองทุนฯ ที่เหมาะสม	ผู้บริหารให้ความสนใจในการจัดให้มีโครงสร้างการบริหารงานกองทุนฯ ที่เหมาะสม

แผนงาน	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					๑	๒	๓	๔			
กลยุทธ์ที่ ๑.๒ : จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกองทุนฯ											
จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกองทุนฯ	กองทุนฯ มีข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกองทุนฯ ที่สอดคล้องประกาศคณะกรรมการนโยบายทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคล	กลุ่มบริหารงานทั่วไป	-	<p>๑. แต่งตั้งคณะทำงานฯ เพื่อจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลฯ</p> <p>๒. คณะทำงานจัดทำร่างข้อบังคับ โดยยึดตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลทุนหมุนเวียน ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๑๓ และข้อ ๒๐</p> <p>๓. นำเสนอโครงสร้างให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาอนุมัติข้อบังคับ</p>	←				ร้อยละ ๑๐๐ การจัดทำ ข้อบังคับเกี่ยวกับ การบริหารงาน บุคคลฯ	ระดับความสำเร็จใน การจัดทำข้อบังคับ เกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล ของกองทุนฯ	

แผนงาน	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					๑	๒	๓	๔			
กลยุทธ์ที่ ๑.๓ : ทบทวน/ปรับเปลี่ยน บุคลากรให้มีคุณสมบัติ ตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และจัดให้มีการสรรหาพนักงานในตำแหน่งที่ต้องการ											
ทบทวน/ปรับเปลี่ยนบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุนฯ และจัดให้มีการสรรหาพนักงานในตำแหน่งที่ต้องการ	กองทุนฯ มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงาน และได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และมีการจัดสรรบุคลากรเพิ่มเติมในส่วนที่ต้องการ	กลุ่มบริหารงานทั่วไป	-	<p>๑. ศึกษารวบรวมข้อมูล ลักษณะงาน ปริมาณงานและวิเคราะห์งาน</p> <p>๒. ดำเนินการทบทวน คุณสมบัติของบุคลากรในตำแหน่งงาน เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๓. ปรับเปลี่ยนบุคลากรให้ตรงตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๔. จัดสรรค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์สวัสดิการตามระเบียบที่กำหนด</p> <p>๕. สรรหาบุคลากรทดแทนให้ครบตามแผนงานที่กำหนด</p>	↔	↔	↔	↔	ร้อยละ ๑๐๐ มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุนฯ	ร้อยละความสำเร็จ มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุนฯ	บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุนฯ อีกทั้งมีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ให้เป็นมาตรฐาน

แผนงาน	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					๑	๒	๓	๔			
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน											
กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : ทบทวน/พัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ											
๑. การทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุนฯ	กองทุนฯ มีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	กลุ่มบริหารงานทั่วไป	๕,๐๐๐	๑. ศึกษารวบรวมข้อมูล ลักษณะงานและปริมาณงาน กระบวนการในภาระหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง ๒. ทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุนฯ	↔				ร้อยละ ๑๐๐ ของตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุนฯ	ร้อยละของตำแหน่งงานบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการทบทวนตัวชี้วัด	ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุนฯ เพื่อนำไปใช้ในการประเมิน
๒.การถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนฯ สู่รายบุคคล	กองทุนฯ เพื่อส่งเสริมการทอ่งเทียวไทยมีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	กลุ่มบริหารงานทั่วไป	๕,๐๐๐	๑. นำตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุนฯ ที่ทบทวนแล้วประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและตัวชี้วัดรายบุคคล ๒. จัดทำตารางการถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนฯ ในแต่ละตำแหน่งสู่รายบุคคล ๓. เสนอตารางการถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของบุคลากรต่อผู้บริหาร	↔		↔	↔	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI)	ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI)	มีการนำเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการประเมินตามรอบการประเมิน

แผนงาน	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					๑	๒	๓	๔			
กลยุทธ์ที่ ๒.๒ : พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล											
<p>การจัดทำ/ปรับปรุง รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรมให้เป็นปัจจุบัน</p>	<p>มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านบุคลากร</p>	<p>กลุ่มบริหารงานทั่วไป</p>	-	<p>๑. รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรม</p> <p>๒. ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรม</p> <p>๓. ตรวจสอบความถูกต้องและความเป็นปัจจุบัน</p>	<p>←</p> <p>←</p> <p>←</p>			<p>ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากร กองทุนฯ มีฐานข้อมูลของบุคลากรมีความทันสมัยและถูกต้อง ครบถ้วน</p>	<p>ร้อยละของฐานข้อมูลของบุคลากรมีความทันสมัย และถูกต้อง ครบถ้วน</p>	<p>มีการติดตามข้อมูลการพัฒนาบุคลากร กองทุนฯ</p>	

แผนงาน	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					๑	๒	๓	๔			
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างมืออาชีพ											
กลยุทธ์ที่ ๓.๑ : เสริมสร้างความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างต่อเนื่อง											
๑. จัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	กลุ่มบริหารงานทั่วไป	๕,๐๐๐	๑. ศึกษารวบรวมข้อมูลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อให้มีสมรรถนะตามวิสัยทัศน์และการดำเนินภารกิจของกองทุนฯ ๒. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓. เสนอแผนพัฒนารายบุคคลต่อผู้บริหาร	←→			บุคลากรกองทุนฯ มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำนวน ๑ คน/แผน	บุคลากรกองทุนฯ มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ผู้บริหารของกองทุนฯ ให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	
๒. รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	มีการรายงานผลการพัฒนาตนเองตามแผนรายบุคคล (IDP)	กลุ่มบริหารงานทั่วไป	-	๑. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ รายงานผลตามแบบฟอร์มที่กำหนด ๒. รวบรวมรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ๓. จัดทำรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีเสนอผู้บริหารรับทราบ	←→	←→	←→	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนฯ มีการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ๒. รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ๑ ฉบับ / ต่อปี	๑. ร้อยละของบุคลากรมีการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ๒. จำนวนการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนารายบุคคลต่อปี	มีการกำหนดข้อบังคับให้มีการรายงานผลเมื่อได้รับการพัฒนาตามแผน	

แผนงาน	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					๑	๒	๓	๔			
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน											
กลยุทธ์ที่ ๔.๑ : เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การภายใต้แนวคิดหลักธรรมาภิบาล											
โครงการภายใต้การแผนงานการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดหลักธรรมาภิบาล	บุคลากรกองทุนฯ มีวัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล	กลุ่มบริหารงานทั่วไป	-	๑. พิจารณาคัดเลือกหัวข้อกิจกรรม/การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ๒. เสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการโครงการภายใต้การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ ๔. สรุปผลการดำเนินโครงการเสนอผู้บริหารรับทราบ	↔				ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร	-ผู้บริหารสนับสนุนโครงการ -บุคลากรเห็นความสำคัญการเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานและคุณภาพชีวิต
กลยุทธ์ที่ ๔.๒ : เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร											
๑.โครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีกิจกรรมดังนี้ โครงการกิจกรรม ๕ ส.	บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน	กลุ่มบริหารงานทั่วไป	๕,๐๐๐	๑. จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ๒. ดำเนินการชี้แจงให้บุคลากรกองทุนฯ รับทราบแผนการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ๓. ดำเนินการตามแผนโครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน	↔			๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรม	๑. ร้อยละของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์การ	-ผู้บริหารสนับสนุนการจัดโครงการ -บุคลากรเห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน	

แผนงาน	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					๑	๒	๓	๔			
๒. การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกองทุนฯ	บุคลากรฯ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน	กลุ่มบริหารงานทั่วไป	-	๑. ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน ๒. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองทุนฯ ๓. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ๔. สรุปผลความพึงพอใจในการทำงาน ๕. รายงานผลต่อผู้บริหารรับทราบ	←	↔	↔	↔	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกองทุนฯ ไม่ต่ำกว่าระดับ ๔	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกองทุนฯ	แบบสำรวจความพึงพอใจที่มีคุณภาพ
รวมงบประมาณ			๑๕,๐๐๐	หนึ่งหมื่นห้าพันบาทถ้วน							