



กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย  
Thailand's Tourism Promotion Fund

**ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว  
และแผนปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปี ๒๕๖๗**

# สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	<b>๑-๑</b>
<b>บทที่ ๒ กรอบนโยบายและแผนงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>๒-๑</b>
– ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	๒-๑
– แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็นการท่องเที่ยว	๒-๓
– แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๒-๕
– แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๒-๗
– แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	๒-๘
– ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗	๒-๑๑
– แผนปฏิบัติการกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๒-๑๒
– พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘	๒-๑๓
– พระราชบัญญัตินโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒	๒-๑๔
– ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน	๒-๑๖
– การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโครงสร้างการดำเนินงาน ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	๒-๑๖
<b>บทที่ ๓ ผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินการปีที่ผ่านมาและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม</b>	<b>๓-๑</b>
– ผลการติดตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริม การท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖	๓-๑
– การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓-๗
<b>บทที่ ๔ การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกองทุน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗</b>	<b>๔-๑</b>
<b>บทที่ ๕ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้การทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗</b>	<b>๕-๑</b>

บทที่ ๑ บทนำ

## บทที่ ๑

### บทนำ

กองทุนเพื่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยให้ออนเงิน ทรัพย์สิน และหนี้สินของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยตามระเบียบกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ว่าด้วยการจัดการเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พ.ศ. ๒๕๕๘ มาเป็นเงินของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยตามพระราชบัญญัตินี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นทุนหมุนเวียนในการพัฒนาการท่องเที่ยว การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้อุตสาหกรรมท่องเที่ยว การพัฒนาทักษะด้านการบริหารการตลาด หรือการอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยวในชุมชน การดูแลรักษาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว และการส่งเสริมสินค้าทางการท่องเที่ยวใหม่ ๆ ในท้องถิ่น รวมทั้งการจัดให้มีการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในระหว่างท่องเที่ยวภายในประเทศ โดยมีคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ซึ่งมีปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นประธานกรรมการ ทำหน้าที่บริหาร ควบคุมการปฏิบัติงาน และพิจารณาจัดสรรเงินกองทุนเพื่อใช้จ่ายตามภารกิจงานต่าง ๆ

การดำเนินงานในระยะที่ผ่านมาของกองทุนได้ให้การสนับสนุนเงินอุดหนุนและเงินให้กู้ยืมแก่หน่วยงานของรัฐ เพื่อนำไปใช้ดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ รวมทั้งแผนปฏิบัติการพัฒนาการท่องเที่ยว และสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการช่วยเหลือหรือสนับสนุนการท่องเที่ยวต่าง ๆ เช่น สนับสนุนการศึกษา การวิจัย การฝึกอบรม การประชุม การประชาสัมพันธ์ และการเผยแพร่ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง

เป็นที่ยอมรับกันว่าในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมด ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญมาก องค์กรมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า เป็นผลมาจากประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงถือเป็นกุญแจสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร หากมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีย่อมจะทำให้การบริหารงานในระบบต่าง ๆ ประสบความสำเร็จตามไปด้วย องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นต่องาน รวมทั้งสมรรถนะที่มีความสอดคล้อง และเหมาะสมกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ขององค์กร และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการทบทวนเพื่อปรับปรุงพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการกำหนดกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุน รวมทั้งบุคลากรของกองทุนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด กองทุนได้ดำเนินงานตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย สำนักปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ โดยในตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้ทุนหมุนเวียนมีปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลภายในทุนหมุนเวียน เพื่อหาสาเหตุ วิเคราะห์

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

กองทุนจึงได้จัดทำและทบทวนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการท่องเที่ยว พระราชบัญญัตินโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ได้มีการปรับปรุงภารกิจของกองทุนให้มีมากขึ้น และแผนปฏิบัติการระยะยาวกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่มีการทบทวนในปีบัญชี ๒๕๖๗ รวมถึงกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ รวมถึงแนวนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลพื้นฐานของกองทุน โดยนำสาระสำคัญดังกล่าวทั้งหมดมาดำเนินการทบทวนวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของกองทุน รวมถึงมีการเชื่อมโยงแผนและนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญเพื่อให้มีความสอดคล้องกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่ได้มีการทบทวนแล้ว และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

## บทที่ ๒

กรอบนโยบายและแผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล  
ที่เกี่ยวข้อง

## บทที่ ๒

### กรอบนโยบายและแผนงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ และการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗ 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
- ๒) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ
- ๔) ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม
- ๕) ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๖) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

- ๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- ๒) ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้
- ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- ๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- ๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

การท่องเที่ยวนั้นถือว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อบทบาทด้านการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันให้กับประเทศ และจากยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีดังกล่าว มีความเกี่ยวเนื่องต่อการวางแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นการท่องเที่ยวโดยเฉพาะ โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานกองทุนอย่างน้อย ๒ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่ออนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนา

อุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่ รวมถึงปรับปรุงรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) รายได้ประชาชาติ การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และการกระจายรายได้ (๒) ผลผลิตภาพการผลิตของประเทศทั้งในปัจจัยการผลิตและแรงงาน (๓) การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา และ (๔) ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ได้แก่

๑) การเกษตรสร้างมูลค่า ให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตทั้งเชิงปริมาณและมูลค่า และความหลากหลายของสินค้าเกษตร ประกอบด้วย (๑) เกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น (๒) เกษตรปลอดภัย (๓) เกษตรชีวภาพ (๔) เกษตรแปรรูป และ (๕) เกษตรอัจฉริยะ

๒) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต โดยสร้างอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตที่ขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแห่งอนาคต ประกอบด้วย (๑) อุตสาหกรรมชีวภาพ (๒) อุตสาหกรรมและบริการการแพทย์ครบวงจร (๓) อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ (๔) อุตสาหกรรมและบริการขนส่งและโลจิสติกส์ และ (๕) อุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ

๓) สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว โดยการรักษาการเป็นจุดหมายปลายทางที่สำคัญของการท่องเที่ยวระดับโลกที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวทุกระดับและเพิ่มสัดส่วนของนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพสูง ประกอบด้วย (๑) ท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม (๒) ท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ (๓) ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงามและแพทย์แผนไทย (๔) ท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ และ (๕) ท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาค

๔) โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก ครอบคลุมถึงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพในด้านโครงข่ายคมนาคม พื้นที่และเมือง รวมถึงเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ โดย (๑) เชื่อมโยงโครงข่ายคมนาคมไร้รอยต่อ (๒) สร้างและพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ (๓) เพิ่มพื้นที่และเมืองเศรษฐกิจ (๔) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสมัยใหม่ และ (๕) รักษาและเสริมสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจมหภาค

๕) พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่ สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการยุคใหม่ที่มีทักษะและจิตวิญญาณของการเป็นผู้ประกอบการ ที่มีความสามารถในการแข่งขันและมีอัตลักษณ์ชัดเจน โดย (๑) สร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะ (๒) สร้างโอกาสเข้าถึงบริการทางการเงิน (๓) สร้างโอกาสเข้าถึงตลาด (๔) สร้างโอกาสเข้าถึงข้อมูล และ (๕) ปรับบทบาทและโอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐ

## ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริตความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึก



ในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัยมีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนาโดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวยความสะดวกยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ (๒) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ (๓) ระดับความโปร่งใสการทุจริต ประพฤติมิชอบและ (๔) ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม

โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย ๘ ประเด็น ได้แก่

๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส โดย (๑) การให้บริการสาธารณะของภาครัฐได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค และ (๒) ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ โดย (๑) ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (๒) ระบบการเงินการคลังประเทศสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และ (๓) ระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติในทุกระดับ

๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กกระทัดรัด เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ โดย (๑) ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม (๒) ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ และ (๓) ส่งเสริมการกระจายอำนาจและสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล

๔) ภาครัฐมีความทันสมัย โดย (๑) องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ และ (๒) พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย

๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ โดย (๑) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม และ (๒) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดย (๑) ประชาชนและภาคีต่าง ๆ ในสังคมร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๒) บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต (๓) การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบมีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาดเป็นธรรมและตรวจสอบได้ และ (๔) การบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ

๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็นโดย (๑) ภาครัฐจัดให้มีกฎหมายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง (๒) มีกฎหมายเท่าที่จำเป็น และ (๓) การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เท่าเทียมมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้กฎหมาย

## ๒. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็นการท่องเที่ยว

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) เป็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมให้มีความสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ในการพัฒนาประเทศที่เป็นปัจจุบัน แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็นการท่องเที่ยว มีเป้าหมายเพื่อยกระดับความสามารถทางการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น

ทันต่อกระแสของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน กระจายรายได้จากการท่องเที่ยวไปสู่เมืองรอง เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุดของการท่องเที่ยวในการเป็นเครื่องมือในการลดความเหลื่อมล้ำของสังคมไทย

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็นการท่องเที่ยว กำหนดแผนย่อยไว้ ๖ แผนย่อย ดังนี้

**๑) การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม** สร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการการท่องเที่ยว มุ่งเน้น การใช้องค์ความรู้และนวัตกรรม ผนวกกับจุดแข็งในด้านความหลากหลายทางทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม และวิถีชีวิต เพื่อสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว ที่ตอบสนองพฤติกรรม ความต้องการนักท่องเที่ยว และสร้างทางเลือกของประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับนักท่องเที่ยว

**๒) การท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ** ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ ครอบคลุมการจัดประชุมและนิทรรศการ การจัดงานแสดงสินค้า การจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเป็นรางวัล การจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติ การท่องเที่ยวเชิงกีฬา รวมถึงการพักผ่อนระหว่างหรือหลังการประกอบธุรกิจ หรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ อันเป็นการดึงดูดกลุ่มนักท่องเที่ยวเพื่อธุรกิจและนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ อีกทั้งส่งเสริมให้การจัดงานธุรกิจและกิจกรรมต่าง ๆ เป็นการสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ เป็นเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม 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** ยกระดับให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยงเส้นทางการท่องเที่ยวภายในภูมิภาคอาเซียน โดยใช้ประโยชน์จากที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ แผนการลงทุนพัฒนาโครงข่ายคมนาคมทั้งทางถนน ทางระบบราง ทางน้ำ และทางอากาศ และกรอบความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อการเชื่อมโยง เส้นทางการท่องเที่ยวภายในประเทศ อนุภูมิภาค และอาเซียน บนฐานอัตลักษณ์เดียวกัน เพื่อส่งเสริมให้เป็นจุดหมายปลายทางท่องเที่ยวร่วมกัน

**๖) การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว** พัฒนาปัจจัยแวดล้อมให้เอื้อต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวในทุกมิติ ประกอบด้วย ด้านความปลอดภัย ด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมและการท่องเที่ยว และด้านความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนให้กับการท่องเที่ยวไทย

### ๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ มีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้า พลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้นโดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ

๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม

๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งในเชิงรายได้ พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ

๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริการไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อมลพิษ ควบคู่ไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ

๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยว และการบริหารจัดการด้านบริหารบุคคลของกองทุน ในองค์ประกอบสำคัญ ๔ มิติ และหมุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมุดหมาย มีหมุดหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### ๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

##### เป้าหมาย

๑) การเปลี่ยนการท่องเที่ยวไทยเป็นการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพอื่น

๒) การปรับโครงสร้างการท่องเที่ยวให้พึ่งพานักท่องเที่ยวในประเทศและมีการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจมากขึ้น

๓) การท่องเที่ยวไทยต้องมีการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนในทุกมิติ

##### กลยุทธ์การพัฒนา

๑) การส่งเสริม การพัฒนากิจกรรม สินค้า และบริการ การท่องเที่ยวมูลค่าเพิ่มสูง

๒) การส่งเสริม การพัฒนาและยกระดับการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพรองรับนักท่องเที่ยวทั่วไป

- ๓) การยกระดับบริการ และการบริหารจัดการการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของตลาดสากล
- ๔) การสนับสนุน การพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยว
- ๕) การปรับปรุงกฎหมาย/กฎระเบียบ และขั้นตอนที่ล้าสมัยและเป็นอุปสรรคต่อการทำธุรกิจและการขอใบอนุญาตของผู้ประกอบการรายย่อย
- ๖) การพัฒนาระบบข้อมูลการท่องเที่ยวให้เป็นระบบการท่องเที่ยวอัจฉริยะ ที่นักท่องเที่ยวผู้ประกอบการ และภาครัฐ สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย

## ๒. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

**หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต**

### เป้าหมาย

- ๑) คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข
- ๒) กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต

๓) ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

### กลยุทธ์การพัฒนา

- ๑) คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ
- ๒) การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง
- ๓) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

**หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชนภาครัฐบูรณาการ เป็นเอกภาพ**

### เป้าหมาย

- ๑) การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้
- ๒) ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

### กลยุทธ์การพัฒนา

- ๑) การพัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด
- ๒) การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ
- ๓) การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ
- ๔) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

## ๔. แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

### วิสัยทัศน์

การพัฒนาการท่องเที่ยวของประเทศไทยในระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จะเป็นการยกระดับและขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวที่สอดคล้องและต่อยอดจากแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕) โดยมุ่งเน้นการพลิกโฉมการท่องเที่ยวไทย และขับเคลื่อนการพัฒนาตลอดทั้งห่วงโซ่อุตสาหกรรม

แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญแก่การพลิกฟื้นการท่องเที่ยวไทยเพื่ออนาคตที่ดีกว่าสำหรับทุกคน (Building Forward a Better Tourism For All) โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ ๓ กลุ่มหลัก ดังต่อไปนี้

๑. ประชาชน (People) การท่องเที่ยวไทยจะมุ่งเน้นไปที่ผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม (Social Impact) ที่ประชาชนไทยและนักท่องเที่ยวจะได้รับประโยชน์ร่วมกัน

๒. รายได้ (Profits) การท่องเที่ยวไทยยังคงมุ่งเน้นไปที่ผลกระทบทางเศรษฐกิจ (Economic Impact) มุ่งเน้นไปที่การดึงดูดนักท่องเที่ยวคุณภาพสูงจากหลากหลายประเทศอย่างสมดุล การกระจายความเจริญจากการท่องเที่ยวไปยังทุกพื้นที่ทั่วประเทศไทย

๓. ความยั่งยืน (Planet) การท่องเที่ยวไทยจะมีส่วนช่วยในการรักษาความอุดมสมบูรณ์ของสิ่งแวดล้อมและการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม (Environmental & Cultural Impact)

แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาและขับเคลื่อนการท่องเที่ยวอย่างครอบคลุมและทั่วถึง ภายในระยะเวลา ๕ ปี ดังนี้

**“การท่องเที่ยวของประเทศไทยเป็นอุตสาหกรรมที่เน้นคุณค่า มีความสามารถในการปรับตัวเติบโตอย่างยั่งยืนและมีส่วนร่วม”**

### เป้าหมายของแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

#### เป้าหมายหลัก

- ๑) การท่องเที่ยวไทยมีความเข้มแข็งและสมดุล (Resilience & Re-balancing Tourism)
- ๒) การยกระดับความเชื่อมโยงและโครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว (Connectivity)
- ๓) การสร้างความเชื่อมั่นและมอบประสบการณ์ท่องเที่ยวคุณค่าสูง (Entrusted Experience)
- ๔) การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (Sustainable Development)

#### เป้าหมายรอง

- ๑) การพัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพสูงสำหรับทุกคน (Supporting Elements)
- ๒) เทคโนโลยีดิจิทัลและโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลพร้อมส่งเสริมการท่องเที่ยว (ICT Readiness)
- ๓) ความพร้อมในการรับมือและจัดการกับความเสี่ยงทุกรูปแบบอยู่เสมอ (Risk Readiness)

## ยุทธศาสตร์การพัฒนา

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และพันธกิจ ของแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนารวมเป็น ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไทย (Resilient Tourism)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาปัจจัยพื้นฐานของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพสูง (Quality Tourism)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกกระดับประสบการณ์ด้านการท่องเที่ยว (Tourism Experience)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (Sustainable Tourism)

## ๕. แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาถือเป็นกรอบแนวทางให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินงานตามบทบาทและภารกิจหน้าที่ ทำให้การบริหารราชการเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของหน่วยงาน รวมถึงยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับผู้บริหารเพื่อใช้ในการกำกับและติดตามผลการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนด เกิดผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยในแผนมีสาระสำคัญ ดังนี้

### วิสัยทัศน์

“การท่องเที่ยวและกีฬาพัฒนาสู่ความยั่งยืนในอนาคต”

### พันธกิจ

จากวิสัยทัศน์ข้างต้น กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาจึงได้กำหนดพันธกิจหลักในการดำเนินงานของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ดังนี้

๑. ส่งเสริมนโยบายการท่องเที่ยวและกีฬาเพื่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเพื่อรองรับการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๒. ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการการตลาด สินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว
๓. ปรับปรุงวิถีชีวิตและสุขอนามัยของคนไทยผ่านการออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ
๔. สร้างแรงบันดาลใจให้คนไทยจากความสำเร็จด้านการกีฬา
๕. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

### ยุทธศาสตร์

จากวิสัยทัศน์และพันธกิจข้างต้น กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์หลัก ในการส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ไว้ดังนี้

๑. ขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยวและกีฬาเพื่อสร้างความเจริญและความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
๒. สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทย
๓. พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และส่งเสริมความร่วมมือด้านการท่องเที่ยวและกีฬา
๔. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

## เป้าประสงค์

1. การบริหารจัดการข้อมูลด้านการท่องเที่ยวและกีฬาที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
  2. สินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว และแหล่งท่องเที่ยวมีคุณภาพ มีความหลากหลายและได้รับการเพิ่มมูลค่า
  3. ชุมชนท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชนได้รับการพัฒนา และมีโอกาสในการสร้างรายได้ด้านการท่องเที่ยวและกีฬาเพิ่มขึ้น
  4. ส่งเสริมให้ประชาชนชาวไทยมีวิถีชีวิตที่สมบูรณ์ด้วยการออกกำลังกาย เล่นกีฬาและนันทนาการ
  5. ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการดึงดูดนักท่องเที่ยวและการแข่งขันกีฬา มีการขยายตัวของการลงทุนในนวัตกรรมด้านท่องเที่ยวและกีฬา
  6. ประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับประเทศที่เป็นตลาดเป้าหมายที่สำคัญ
  7. ระบบบริหารจัดการภาครัฐของกระทรวงได้รับการพัฒนาให้มีความสมดุล
- โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกองทุน และแผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตรงได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร ที่ได้มีการกำหนดรายละเอียดในยุทธศาสตร์นี้ ไว้ดังนี้

## ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของจำนวนกระบวนการปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนา

ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ค่าเป้าหมาย	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๐

2. ระดับคะแนนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Management Quality Award : PMQA) ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ค่าเป้าหมาย	สูงขึ้นกว่าปีงบประมาณ ๒๕๖๕	สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา	สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา	สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา	สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา

๓. ระดับของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนาของหน่วยงาน

ปีงบประมาณ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ค่าเป้าหมาย	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๐

## กลยุทธ์ (แนวทางในการปฏิบัติ)

1. พัฒนางองค์กรให้ทันสมัยและเป็นมืออาชีพ

### แนวทางในการปฏิบัติ

๑) ส่งเสริมการจัดการความรู้ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวเนื่องกับการบูรณาการในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผ่านช่องทางการเรียนรู้ที่ทันสมัย ทันเวลาและมีประสิทธิภาพสูง

๒) พัฒนาระบบและกลไกการติดตาม ประเมินผล และการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ และแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ

- ๓) พัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ครบวงจร
- การพัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย
    - ทบทวนแผนพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
    - ทบทวนและปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้รองรับพันธกิจและนโยบายในการดำเนินงานในอนาคตของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
    - ทบทวนรายละเอียดของคำบรรยายลักษณะงานรายตำแหน่งของบุคลากรกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ให้รองรับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของกระทรวง
    - ทบทวนโมเดลสมรรถนะ โดยเฉพาะสมรรถนะพิเศษประจำตำแหน่งงาน (Specific Functional Competency) ที่สะท้อนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กร
    - จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลในระยะยาว (Training and Development Road Map) ที่มีกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะที่ ครบวงจรต่อการความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กร
    - พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ (KM) ที่สอดรับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กร
  - ประเด็นในการพิจารณาเพื่อพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย
    - การจัดทำทิศทาง นโยบายและยุทธศาสตร์การดำเนินงานการถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
    - องค์ความรู้ในมิติการท่องเที่ยวและกีฬาที่ร่วมสมัย ทันสมัยและทันเวลา
    - การจัดทำโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมที่มีความเป็นไปได้ และมีความคุ้มค่า
    - การพยากรณ์แนวโน้ม ภาพอนาคต การสังเคราะห์ Mega Trend
    - สมรรถนะ Data Analysis, Data Synthesis และ Data Analytics
    - การสื่อสารนโยบาย ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ
    - พัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายการดำเนินงาน
    - การวิจัยเพื่อการวางแผน การวิจัยเพื่อพัฒนางานเชิงรุกและงานประจำ (Planning Research, Research and Development, Routine to Research) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และการปฏิบัติงานในกระบวนการต่าง ๆ ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
    - การบริหารจัดการการพัฒนาภาคการท่องเที่ยวและกีฬาไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
    - ทักษะดิจิทัลที่จำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติงานและการปรับกระบวนการปฏิบัติงาน
    - ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานของบุคลากรกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency) และสมรรถนะพิเศษประจำตำแหน่งงาน (Specific Competency)
    - ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาสามารถประยุกต์ใช้ข้อมูลและสารสนเทศของบัญชีประชาชาติด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทย



(Tourism Satellite Account : TSA) รวมทั้งตารางปัจจัยการผลิตและผลผลิต (Input-Output Table : I/O Table) และข้อมูลสารสนเทศสำคัญของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในพัฒนาประสิทธิภาพในการพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬาของไทย เช่น การนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรม การติดตาม/ประเมินผล/การทบทวนผลการดำเนินงาน การพยากรณ์แนวโน้ม การจัดทำวิเคราะห์เผยแพร่ การสร้างกลยุทธ์ หรือ การสร้างตัวชี้วัด ชี้นำเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา การวัดประโยชน์ (Benefit) และผลกระทบ (Impact) ของการดำเนินงานด้านการท่องเที่ยวและกีฬา รวมถึงการเป็นคลังความรู้ให้กับภาคอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวได้ใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินงาน

๔) พัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬาของประเทศไทย

๕) ปรับปรุงระบบการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ระดับชาติตามบทบาทของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา รวมถึงยุทธศาสตร์ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาให้บรรลุเป้าหมาย

๖) จัดทำมาตรการเชิงปฏิบัติเพื่อรองรับและบริหารวิกฤตในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและกีฬา

๗) ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวและกีฬาของประเทศไทย

## ๖. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗

การจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗ มีวัตถุประสงค์ในการใช้กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เพื่อสนับสนุนการบริหารราชการของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ในลักษณะที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะที่เป็นหุ้นส่วน (Strategic Partner) ทางธุรกิจ ในการผลักดันการปฏิบัติราชการให้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ รวมถึงแผนและนโยบายต่าง ๆ ในการพัฒนาประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการกระตุ้นเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗ ได้มีการออกแบบกลยุทธ์ และวิธีการดำเนินการ รวมทั้งการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบองค์รวม โดยมีการออกแบบการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR – Architecture) เป็น ๓ แนวทาง ได้แก่

๑. การบูรณาการกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
๒. การมีเกณฑ์มาตรฐานกลางสำหรับกำลังคนคุณภาพด้านการท่องเที่ยวและกีฬา
๓. การบูรณาการเพื่อพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗ ได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์ในการดำเนินการ จำนวน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การบูรณาการกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวง การท่องเที่ยวและกีฬา

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจสำคัญของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

กลยุทธ์ที่ ๒	การใช้ประโยชน์กำลังคนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจสำคัญของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b>	การสร้างเกณฑ์มาตรฐานกลางกำลังคนคุณภาพด้านการท่องเที่ยวและกีฬา
กลยุทธ์ที่ ๑	การกำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์กำลังคนคุณภาพของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
กลยุทธ์ที่ ๒	การกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติสอดคล้องตามหลักเกณฑ์กำลังคนคุณภาพ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b>	การบูรณาการเพื่อพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
กลยุทธ์ที่ ๑	การกำหนดทิศทางการพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
กลยุทธ์ที่ ๒	การสร้างหลักสูตรมาตรฐานกลาง เพื่อพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b>	การพัฒนาคลังความรู้ด้านการท่องเที่ยวและกีฬา
กลยุทธ์ที่ ๑	การสร้างระบบคลังความรู้ด้านการท่องเที่ยวและกีฬา
กลยุทธ์ที่ ๒	การพัฒนาระบบเชื่อมโยงความรู้ด้านการท่องเที่ยวและกีฬา

## ๗. แผนปฏิบัติการกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

### วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นกองทุนที่มั่นคง เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยให้เป็นแหล่งกระจายรายได้ที่เป็นธรรม และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักท่องเที่ยว”

### พันธกิจหลัก (Mission)

๑. สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันแก่อุตสาหกรรมท่องเที่ยว ตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ แผนปฏิบัติการพัฒนาการท่องเที่ยว และมาตรการเพื่อส่งเสริมการบริหารและพัฒนาการท่องเที่ยว
๒. พัฒนาทักษะด้านการบริหาร การตลาด และการส่งเสริมสินค้าและบริการทางการท่องเที่ยวใหม่ ๆ ให้แก่ชุมชน
๓. สนับสนุนการดูแลรักษาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ทรัพยากรท่องเที่ยวของท้องถิ่น
๔. จัดให้มีการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในระหว่างท่องเที่ยวภายในประเทศ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่นักท่องเที่ยว
๕. บริหารจัดการกองทุนให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

### เป้าประสงค์หลัก (Goal)

๑. กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย มีอัตลักษณ์ และมีทิศทางในการดำเนินงานที่สอดคล้องแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ แผนปฏิบัติการพัฒนาการท่องเที่ยว และมาตรการเพื่อส่งเสริมการบริหารและพัฒนาการท่องเที่ยว
๒. กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเป็นกองทุนหมุนเวียนที่ได้รับการยอมรับในระดับประเทศ
๓. นักท่องเที่ยวต่างชาติมีความเชื่อมั่นต่อการปกป้อง ดูแล เยียวยาระหว่างการท่องเที่ยวภายในประเทศไทย

๔. อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไทยเป็นแหล่งกระจายรายได้ที่เป็นธรรม และได้รับการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวในระดับสากล

### ยุทธศาสตร์ (Strategy)

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการด้านการเงินของกองทุนอย่างเป็นระบบ

แนวทาง ๑.๑ การบริหารการจัดเก็บรายได้กองทุน

แนวทาง ๑.๒ การบริหารจัดการ และการควบคุมทางด้านการเงินอย่างเป็นระบบ

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนากองทุนท่องเที่ยว ตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ แผนปฏิบัติการพัฒนากองทุนท่องเที่ยว และมาตรการเพื่อส่งเสริมการบริหารและพัฒนากองทุนท่องเที่ยว

แนวทาง ๒.๑ การส่งเสริมและพัฒนากองทุนท่องเที่ยว ตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ แผนปฏิบัติการพัฒนากองทุนท่องเที่ยวภายในเขตพัฒนากองทุนท่องเที่ยว และมาตรการเพื่อส่งเสริมการบริหารและพัฒนากองทุนท่องเที่ยว

แนวทาง ๒.๒ การบูรณาการงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อการส่งเสริมและพัฒนากองทุนท่องเที่ยวไทย

แนวทาง ๒.๓ การสร้างพันธมิตรและเครือข่ายร่วมดำเนินงาน

แนวทาง ๒.๔ การพัฒนาศักยภาพหน่วยงานของรัฐที่ร่วมดำเนินงานกับกองทุน

แนวทาง ๒.๕ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการที่กองทุนให้การสนับสนุน

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเชื่อมั่นแก่นักท่องเที่ยว

แนวทาง ๓.๑ การจัดทำประกันภัยและสิทธิประโยชน์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่นักท่องเที่ยวต่างชาติ

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาศักยภาพกองทุน คู่กองทุนที่มีสมรรถนะสูง

แนวทาง ๔.๑ การพัฒนาการบริหารงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุน

แนวทาง ๔.๒ การพัฒนาระเบียบ ข้อบังคับ และระบบการปฏิบัติงานของกองทุน

แนวทาง ๔.๓ การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานของสำนักงานกองทุน

แนวทาง ๔.๔ การพัฒนาระบบสารสนเทศ และแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกองทุน

แนวทาง ๔.๕ การพัฒนาธรรมาภิบาล การบริหารจัดการความเสี่ยง และการควบคุมภายใน

แนวทาง ๔.๖ การประชาสัมพันธ์

## ๘. พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘

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

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

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

๓) การบัญชีและการตรวจสอบ กำหนดให้คณะกรรมการบริหารจัดทำรายงานการเงินส่งผู้สอบบัญชี ภายใน ๖๐ วันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีของทุนหมุนเวียนให้เป็นไปตามปีงบประมาณ กำหนดให้คณะกรรมการบริหารนำส่งรายงานการเงินพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อกระทรวงการคลังภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับรายงานจากผู้สอบบัญชี และกำหนดให้กองทุนหมุนเวียนต้องมีระบบการตรวจสอบภายในเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานต่าง ๆ ของทุนหมุนเวียน

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

พระราชบัญญัตินโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ผ่านมา โดยสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ดังนี้

มาตรา ๒๒ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในสำนักงานเรียกว่า “กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นทุนหมุนเวียนในการพัฒนาการท่องเที่ยว การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้อุตสาหกรรมท่องเที่ยว การพัฒนาทักษะด้านการบริหาร การตลาด หรือการอนุรักษ์ทรัพยากรท่องเที่ยว ในชุมชน 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 หรือ แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ รวมทั้งแผนปฏิบัติการพัฒนาการท่องเที่ยว

(๒) เป็นค่าใช้จ่ายในการช่วยเหลือหรือสนับสนุนการท่องเที่ยว รวมทั้งเพื่อสนับสนุนการศึกษา การ ค้นคว้า การวิจัย การฝึกอบรม การประชุม การประชาสัมพันธ์ และการเผยแพร่ข้อมูล

(๓) เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดให้มีการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในระหว่างท่องเที่ยว ภายในประเทศ

(๔) เป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุน

มาตรา ๒๕ ให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนคณะหนึ่ง ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬาเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ ผู้แทนสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ผู้แทนกรมการท่องเที่ยว ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้แทนการ ท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งรัฐมนตรี แต่งตั้งจำนวนไม่เกินสามคน เป็นกรรมการ

ให้ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา แต่งตั้งข้าราชการของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็น เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้แต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและ ประสบการณ์ด้านการเงิน การคลัง เศรษฐศาสตร์ การบริหาร กฎหมาย หรืออุตสาหกรรมท่องเที่ยว

มาตรา ๒๖ คณะกรรมการบริหารกองทุนมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) บริหารและควบคุมการปฏิบัติงานกองทุนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

(๒) พิจารณานุมัติแผนงบประมาณรายรับและรายจ่ายประจำปีและแผนการดำเนินงานของกองทุน

(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 และบทบาท ใหม่ต่อไปนี้

อย่างไรก็ตามมาตรา ๑๐/๒ ซึ่งเป็นการเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวภายในประเทศของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาตินี้ จะนำไปใช้เพื่อการบริหารและพัฒนาการท่องเที่ยว รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการจัดให้มีการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในระหว่างท่องเที่ยวภายในประเทศ ซึ่งจะต้องผ่านกระบวนการการกำหนดแนวทางการดำเนินการ และการบริหารจัดการเงินค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยว และต้องได้รับการอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีก่อนการดำเนินการต่อไป

## ๑๐. ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน

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

๑) ให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน พิจารณานุมัติโครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียน และการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้าง

๒) ให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนแต่งตั้งผู้บริหารทุนหมุนเวียน เพื่อทำหน้าที่บริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน โดยแต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน หรือสรรหาบุคคลภายนอกก็ได้

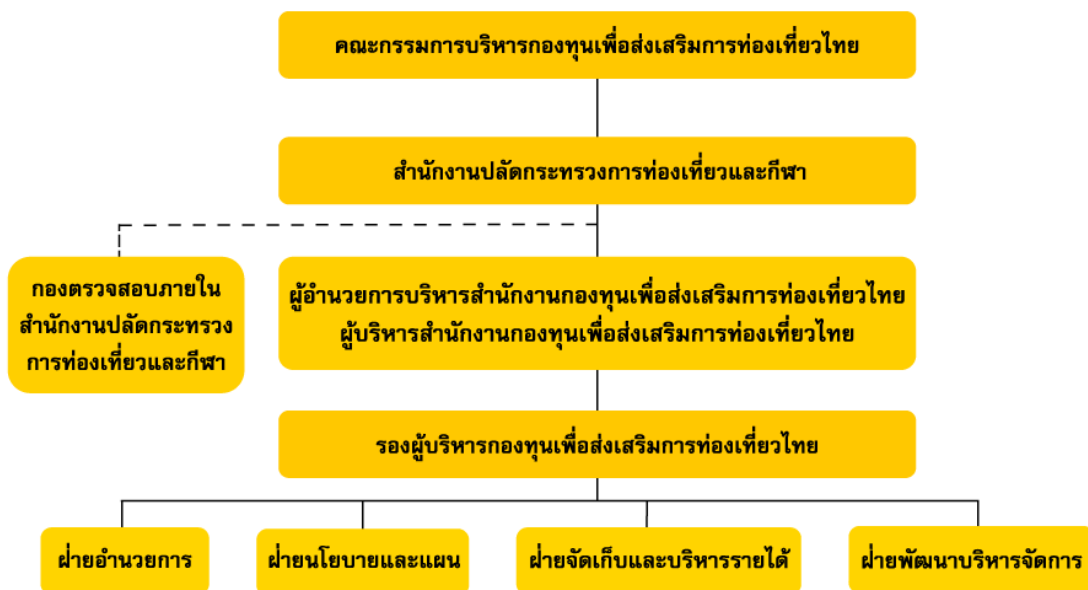
๓) กรณีสรรหาบุคคลภายนอกเป็นผู้บริหารทุนหมุนเวียน ให้คณะกรรมการบริหารแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา ไม่เกิน ๕ คน ทำหน้าที่สรรหาผู้มีความเหมาะสม และเสนอรายชื่อให้คณะกรรมการบริหารพิจารณาแต่งตั้ง

๔) การทำสัญญาจ้างผู้บริหารทุนหมุนเวียน ให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน เป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้าง และให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐเป็นผู้มีอำนาจในการบรรจุแต่งตั้งหรือจ้างบุคคลให้เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของทุนหมุนเวียน

## ๑๑. 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



### อัตรากำลังกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง		
		จ้างจากเงินกองทุน	จ้างจากเงินอื่น ๆ	รวม
<b>ผู้บริหารกองทุน</b>				
- ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	ข้าราชการ		๑	๑
<b>รองผู้บริหารกองทุน</b>				
- ข้าราชการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ที่ได้รับมอบหมาย	ข้าราชการ		๑	๑
<b>ฝ่ายอำนวยการ</b>				
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข้าราชการ		๑	๑
- นิติกร	พนักงานทุนหมุนเวียน	๑		๑
- นักจัดการงานทั่วไป	พนักงานทุนหมุนเวียน	๑		๑
- นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานทุนหมุนเวียน	๑		๑
<b>ฝ่ายนโยบายและแผน</b>				
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข้าราชการ		๑	๑
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานทุนหมุนเวียน	๑		๑
<b>ฝ่ายจัดเก็บและบริหารรายได้</b>				
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข้าราชการ		๑	๑
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานทุนหมุนเวียน	๑		๑
<b>ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ</b>				
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข้าราชการ		๑	๑
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานทุนหมุนเวียน	๑		๑
<b>รวม</b>		<b>๘</b>	<b>๖</b>	<b>๑๔</b>

หมายเหตุ : การอนุมัติกรอบอัตรากำลังในส่วนที่เป็นข้าราชการ จำนวน ๖ อัตรา เพื่อปฏิบัติงานในส่วนของกองทุน มิใช่เป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ หรือกำหนดเพิ่มเติมจากอัตรากำลังที่สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬามีอยู่

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 ประสานนโยบายและแผนให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา สำนักงานปลัดกระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานโครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน
- ๓) จัดทำแผนการปฏิบัติราชการและงบประมาณประจำปีของกองทุน
- ๔) เสนอแนะมาตรการเพื่อผลักดันและสนับสนุนการนำนโยบายและแผนไปสู่การปฏิบัติ
- ๕) กลั่นกรอง ติดตามและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน
- ๖) งานฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย และคณะกรรมการ
- ๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องหรือปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

**ฝ่ายจัดเก็บและบริหารรายได้** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

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

**ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

- ๑) จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- ๓) ดำเนินการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากร
- ๔) ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาระบบการบริหารองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร



- ๕) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร
- ๖) ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารจัดการระบบสารสนเทศ
- ๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

**ฝ่ายตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้  
ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของกองทุน ภายใต้มาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการหรือมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

จากโครงสร้างดังกล่าวข้างต้น ได้มีการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งไว้ 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) สำรวจ 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

เป็นผู้มีความคิดเชิงวิเคราะห์ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา 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 ในการตอบข้อหารือหรือวินิจฉัยปัญหากฎหมายเกี่ยวกับระเบียบของทางราชการที่มีผลกระทบต่อการทำงานของกองทุน 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

ปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชานิติศาสตร์

## ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

เป็นผู้มีความคิดในเชิงวิเคราะห์ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปฏิบัติในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปและอุปกรณ์สำนักงานได้ดี

### 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 บันทึก และเรียบเรียงรายงานการประชุม และรายงานอื่น ๆ เพื่อให้การบริหารการประชุมมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
  - ๔) ประสานงาน/ติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด
  - ๕) ติดตามการปฏิบัติงาน/การดำเนินงานตามมติของที่ประชุม หรือการปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการบริหารกองทุน คณะอนุกรรมการ เพื่อการรายงานและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุนและคณะอนุกรรมการ
  - ๖) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด
  - ๗) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย
  - ๘) ตอบปัญหา ชี้แจง และให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ ในระดับเบื้องต้นแก่หน่วยราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไป เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูลและเกิดความเข้าใจในงานกองทุน
  - ๙) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

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 และใช้เป็นฐานข้อมูลที่ถูกต้องตามระเบียบวิธีการบัญชีของกองทุน
- ๓) รวบรวมข้อมูล และรายงานการเงินของกองทุน เพื่อพร้อมที่จะปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้องและทันสมัย
- ๔) จัดทำข้อมูลและการนำส่งรายงานของกองทุนผ่านระบบบริหารจัดการเงินนอกงบประมาณ (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

ปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาบริหารธุรกิจ หรือสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

### ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

เป็นผู้มีความคิดในเชิงวิเคราะห์ที่ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา 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) ประมวลผลและปรับปรุงแก้ไขแฟ้มข้อมูล 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 หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานสากล เพื่อความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลหรือระบบ



๑๐) ช่วยตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการออกใบอนุญาต เพื่อการออกใบอนุญาต เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๑๑) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

๑๒) ประสานงานทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานของกองทุน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

๑๓) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

๑๔) จัดทำคู่มือระบบและคู่มือผู้ใช้ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้ด้วยตนเองอย่าง มีประสิทธิภาพ

๑๕) ดำเนินการฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ สนับสนุนการใช้ระบบงานที่พัฒนาแก่เจ้าหน้าที่ ผู้ใช้งาน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในด้านวิชาการคอมพิวเตอร์

๑๖) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใช้เมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัยในการใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ ผู้ใช้สามารถแก้ไขและใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### **คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง**

ปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งทาง คอมพิวเตอร์

#### **ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง**

เป็นผู้มีความคิดในเชิงวิเคราะห์ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงาน ระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์ ระบบสารสนเทศ และ อุปกรณ์สำนักงานได้ดีพนักงานทุนหมุนเวียน

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. การจ้างพนักงานทุนหมุนเวียนให้ถือปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของกองทุน ที่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยกำหนด ให้สอดคล้องกับประกาศ คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

๓. ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ความ รับผิดชอบหรือลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติของพนักงานทุนหมุนเวียนได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๔. กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวได้จ้างเหมาบริการบุคคล จำนวน ๔ อัตรา เพื่อปฏิบัติการด้าน ต่าง ๆ เช่น ด้านอำนวยการ ด้านการเงินและบัญชี ด้านระบบสารสนเทศ ด้านระบบติดตามและประเมินผล โครงการ เพื่อมิให้กระทบกับสัญญาการจ้างเหมาบริการดำเนินงานกองทุนดังกล่าว จึงให้ดำเนินการจ้าง พนักงานทุนหมุนเวียนในตำแหน่งที่มีภาระงานเดียวกันกับภาระงานตามสัญญาจ้างเหมาบริการ หลังจากสิ้นสุด สัญญาจ้างเหมาบริการดังกล่าวแล้ว

๕. เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๔๘ 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 เพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานนโยบายของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และตอบสนองนโยบายได้ทันทั่วถึง หลังจากนั้นได้มีคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ ๕๖๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง “การปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ภายในสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา” โดยได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ดังต่อไปนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พิจารณาการจัดสรรเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารและพัฒนากองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อจัดให้มีการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ และเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

๒. ศึกษา วิเคราะห์ เสนอหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข แก่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ในการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวภายในประเทศของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว

๓. ศึกษา วิเคราะห์ เสนอหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข แก่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ในการขอรับสนับสนุนเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อให้การสนับสนุนเงินเป็นไปตามแนวนโยบายในการพัฒนากองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยที่กำหนด

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 (พนักงานกองทุน)
- (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 และการเก็บรักษาเงินของกองทุน รวมถึงการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยพิจารณา
- (๓) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล วิธีการ รวมถึงกำหนดแผน/เป้าหมายในการบริหารรายได้ เพื่อนำเงินและทรัพย์สินของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย มาใช้จ่ายในกิจการของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย
- (๔) จัดทำข้อเสนอแนะ รายละเอียดคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย และเงินทุนหมุนเวียนของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย
- (๕) จัดทำแผนการจัดสรรเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อให้เป็นไปตามแนวนโยบายที่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยกำหนด
- (๖) จัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยประจำปี

(๗) กลั่นกรอง วิเคราะห์ข้อเสนอ และจัดทำความเห็นประกอบการขอรับสนับสนุนงบประมาณที่สอดคล้องหลักเกณฑ์และแผนการจัดสรรเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับกลั่นกรอง 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) จัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวภายในประเทศของนักท่องเที่ยวต่างชาติ

(๖) จัดหาและจัดทำประกันภัยให้กับนักท่องเที่ยวต่างชาติ

(๗) จัดสรรเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยพิจารณาอนุมัติ

(๘) จัดทำข้อมูลสถิติการจัดเก็บรายได้ รวมถึงแผนการพัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวภายในประเทศของนักท่องเที่ยวต่างชาติ เพื่อให้ระบบการจัดเก็บค่าธรรมเนียมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๙) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

### ๔. กลุ่มเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ การจัดสรรเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารและพัฒนาการท่องเที่ยว และการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวต่างชาติ รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการบริหาร

กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย และเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พิจารณา

(ก) จัดทำรายงานผลตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยประจำปีบัญชี

(ข) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวภายในประเทศของนักท่องเที่ยวต่างชาติ และการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในระหว่างการท่องเที่ยวในประเทศ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการทบทวนหลักเกณฑ์การจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวภายในประเทศของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ และการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในระหว่างการท่องเที่ยวในประเทศ

(ค) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อทบทวนและพัฒนาการบริหารงานของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(ง) ศึกษา วิเคราะห์ และประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อให้การใช้จ่ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(จ) รายงานผลการติดตามและประเมินผลต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

### อัตรากำลังในปัจจุบันของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

สำหรับอัตรากำลังในปัจจุบันของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยนั้น มีอัตรากำลังตามตารางต่อไปนี้

#### อัตรากำลังในปัจจุบันของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ตำแหน่ง	สถานะ	จำนวน (อัตรา)
<b>ผู้บริหารกองทุน</b> - ผู้อำนวยการบริหาร สำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	ข้าราชการ	๑
<b>รองผู้บริหารกองทุน</b> - รองผู้อำนวยการบริหาร สำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	ข้าราชการ	๑
<b>ฝ่ายอำนวยการ</b> - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิชาการเงินและบัญชี - นิติกร	พนักงานทุนหมุนเวียน พนักงานทุนหมุนเวียน พนักงานทุนหมุนเวียน	๑ ๑ ๑
<b>ฝ่ายจัดเก็บและบริหารรายได้</b> - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานทุนหมุนเวียน	๒
<b>ฝ่ายนโยบายและแผน</b> - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานทุนหมุนเวียน	๒
<b>ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ</b> - นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานตามสัญญาจ้างเหมา	๑
<b>รวม</b>		<b>๑๐</b>

หมายเหตุ : ข้าราชการเป็นบุคลากรในสังกัดของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

กรอบอัตรากำลังของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ปัจจุบันกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย มีข้าราชการปฏิบัติราชการอยู่ ๒ ตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย และรองผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย นอกจากนั้นจะเป็นพนักงานทุนหมุนเวียน ที่ใช้งบประมาณของกองทุนจัดจ้าง ๗ อัตรา และเป็นพนักงานตามสัญญาจ้างเหมาอีก ๑ อัตรา รวมพนักงาน ที่ใช้งบประมาณกองทุนจัดจ้างทั้งสิ้น ๘ อัตรา ซึ่งครบตามกรอบอัตรากำลังที่คณะกรรมการบริหารกองทุนได้ อนุมัติไว้

ชื่อตำแหน่ง	อัตรากำลังพนักงานทุนหมุนเวียน		จำนวนที่ปรับ (+/-)
	กรอบอัตรากำลังปี พ.ศ. ๒๕๖๕	กรอบอัตรากำลังปี พ.ศ. ๒๕๖๖	
๑. ผู้บริหารสำนักงานกองทุน*	๒	๒	-
๒. พนักงานทุนหมุนเวียนและลูกจ้างเหมา	๕	๘	+๓
๑) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓	๔	+๑
๒) นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	-
๓) นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	-
๔) นิติกร	-	๑	+๑
๕) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ลูกจ้างเหมา)	-	๑	+๑
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๗</b>	<b>๑๐</b>	<b>+๓</b>

หมายเหตุ : \* ข้าราชการเป็นบุคลากรในสังกัดของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

## บทที่ ๓

ผลการติดตามและประเมินผลการ  
ดำเนินการปีที่ผ่านมา  
และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

**บทที่ ๓**  
**ผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินการปีที่ผ่านมา**  
**และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม**

ในช่วงปีที่ผ่านมา กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลในการสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตามบันทึกข้อตกลงระหว่างกองทุน กับกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้กำหนดให้กองทุนมีการทบทวน/จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้น การจัดทำแผนในครั้งนี้นี้จึงได้มีการทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาตามแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๕ รวมทั้งดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกกองทุน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการของกองทุน ต่อไป

**๑. ผลการติดตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖**

กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้ดำเนินการติดตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผน และนำมาพิจารณาปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปีในปีถัดไปให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน สำหรับปี ๒๕๖๖ ผลการติดตามและประเมินผล มีผลการดำเนินการ ดังนี้



กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติ ตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตาม ตัวชี้วัด	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Management)</b>						
<b>กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : มีการทบทวน/จัดทำโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน</b>						
ทบทวน/จัดทำโครงสร้างการบริหารงานกองทุนให้สอดคล้องการบริหารงาน	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการฯ เพื่อปรับโครงสร้างการบริหารงานของกองทุน ๒. คณะกรรมการฯ จัดประชุมโดยพิจารณาจากโครงสร้างการบริหารงาน ๓. นำเสนอโครงสร้างให้คณะกรรมการบริหารกองทุนพิจารณาอนุมัติ	ร้อยละ ๑๐๐ ของการดำเนินการ	ระดับความสำเร็จในการจัดให้มีโครงสร้างการบริหารงานกองทุนที่เหมาะสม	มีการทบทวน/จัดทำโครงสร้างการบริหารกองทุนฉบับใหม่แล้ว อยู่ระหว่างการพิจารณาของผู้บริหาร เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนต่อไป	ร้อยละ ๗๕	ผู้บริหารเล็งเห็นถึงความจำเป็นในการดำเนินงานการปรับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานกองทุน แต่กองทุนมีปัญหาข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณในการดำเนินงาน เนื่องจากยังไม่มีการจัดเก็บค่าธรรมเนียมจากนักท่องเที่ยวต่างชาติ และในปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่ได้เงินสนับสนุนจากสำนักงบประมาณ
<b>กลยุทธ์ที่ ๑.๒ : ทบทวน/จัดสรรบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และมีแผนงานสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ขาด</b>						
ทบทวน/ปรับเปลี่ยนบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และจัดให้มีการสรรหาพนักงานในตำแหน่งที่ต้องการ	๑. ศึกษารวบรวมข้อมูล ลักษณะงาน ปริมาณงานและวิเคราะห์งาน ๒. ดำเนินการทบทวน คุณสมบัติของบุคลากรในตำแหน่งงาน เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ๓. ปรับเปลี่ยนบุคลากรให้ตรงตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง ๔. จัดสรรค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการตามระเบียบที่กำหนด	ร้อยละ ๑๐๐ มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน	ร้อยละความสำเร็จ มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน	ร้อยละ ๑๐๐	เป็นไปตามเป้าหมาย	ผู้บริหารเล็งเห็นถึงความจำเป็นในการดำเนินการ

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติ ตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตาม ตัวชี้วัด	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
	๕. สรรหาบุคลากรทดแทนให้ครบตาม แผนงานที่กำหนด					
<b>กลยุทธ์ที่ ๑.๓ : จัดให้มีระบบการประเมินผลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ</b>						
๑. การทบทวนตัวชี้วัด แต่ละตำแหน่งงานของ บุคลากรกองทุน	๑. ศึกษารวบรวมข้อมูล ลักษณะงาน และปริมาณงาน กระบวนการใน ภาระหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง ๒. ทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงาน ของบุคลากรกองทุน	ร้อยละ ๑๐๐ ของ ตำแหน่งงานของ บุคลากรกองทุน	ร้อยละของ ตำแหน่งงาน บุคลากรกองทุน ได้รับการทบทวน ตัวชี้วัด	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ	ผู้บริหารเห็นความสำคัญ ของการทบทวนตัวชี้วัดแต่ ละตำแหน่งงานของ บุคลากรกองทุนเพื่อ นำไปใช้ในการประเมิน
๒. การถ่ายทอดตัวชี้วัด การดำเนินงานของ กองทุนสู่รายบุคคล	๑. นำตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของ บุคลากรกองทุนที่ทบทวนแล้วประชุม ชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและตัวชี้วัด รายบุคคล ๒. จัดทำตารางการถ่ายทอดตัวชี้วัดการ ดำเนินงานของกองทุนในแต่ละตำแหน่ง สู่รายบุคคล ๓. เสนอตารางการถ่ายทอดตัวชี้วัดการ ดำเนินงานของบุคลากรต่อผู้บริหาร ๔. ประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ตัวชี้วัดที่กำหนด	ร้อยละ ๑๐๐ ของ บุคลากรกองทุนได้รับ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานโดยระบบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI	ร้อยละของ บุคลากรกองทุน ได้รับการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานโดย ระบบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI)	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ	มีการนำเครื่องมือการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปใช้ในการประเมินตาม รอบการประเมิน

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติ ตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตาม ตัวชี้วัด	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development)</b>						
<b>กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : เสริมสร้างความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างต่อเนื่อง</b>						
๑. จัดทำ/ทบทวน แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๑. ศึกษารวบรวมข้อมูลการพัฒนา บุคลากรรายบุคคลเพื่อให้มีสมรรถนะ ตามวิสัยทัศน์และการดำเนินภารกิจของ กองทุน ๒. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓. เสนอแผนพัฒนารายบุคคลต่อ ผู้บริหาร	บุคลากรกองทุนมี แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำนวน ๑ คน/ แผน	บุคลากรกองทุนมี แผนพัฒนา รายบุคคล (IDP)	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ	ผู้บริหารของกองทุนให้ ความสำคัญและสนับสนุน การพัฒนากุศลกรอย่าง ต่อเนื่อง
๒. รายงานผลการพัฒนา บุคลากรตาม แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๑. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา รูปแบบต่าง ๆ รายงานผลตาม แบบฟอร์มที่กำหนด ๒. รวบรวมรายงานผลการพัฒนา บุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ๓. จัดทำรายงานผลการพัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนารายบุคคลประจำปีเสนอ ผู้บริหารรับทราบ	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุน มีการรายงานผลการ พัฒนาบุคลากรตาม แผนพัฒนารายบุคคล ๒. รายงานผลการ พัฒนาบุคลากรตาม แผนพัฒนารายบุคคล ๑ ฉบับต่อปี	๑. ร้อยละของ บุคลากรมีการ รายงานผลการ พัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนา รายบุคคล ๒. จำนวนการ รายงานผลการ พัฒนาบุคลากรตาม แผนการพัฒนา รายบุคคลต่อปี	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ	มีการกำหนดข้อบังคับให้มี การรายงานผลเมื่อได้รับ การพัฒนาตามแผน

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติ ตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตาม ตัวชี้วัด	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างมืออาชีพ</b>						
<b>กลยุทธ์ที่ ๓.๑ : เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การภายใต้แนวคิดหลักธรรมาภิบาล</b>						
โครงการภายใต้การ แผนงานการขับเคลื่อน วัฒนธรรมองค์กรตาม แนวคิดหลักธรรมาภิบาล	๑. พิจารณาคัดเลือกหัวข้อกิจกรรม/การ เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมในการ ทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ๒. เสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติ โครงการ ๓. ดำเนินการโครงการภายใต้การ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ ๔. สรุปผลการดำเนินโครงการเสนอ ผู้บริหารรับทราบ	ร้อยละ ๘๐ ของ บุคลากรเข้าร่วม โครงการเสริมสร้าง และขับเคลื่อน วัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละของ บุคลากรเข้าร่วม โครงการเสริมสร้าง และขับเคลื่อน วัฒนธรรมองค์กร	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ	-ผู้บริหารสนับสนุนโครงการ -บุคลากรเห็นความสำคัญ การเข้าร่วมโครงการ เสริมสร้างวัฒนธรรมในการ ทำงานและคุณภาพชีวิต
<b>กลยุทธ์ที่ ๓.๒ : เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร</b>						
๑. โครงการเสริมสร้าง บรรยากาศในการทำงาน มีกิจกรรมดังนี้ โครงการ กิจกรรม ๕ ส. โครงการ สรรหาบุคลากรกองทุน ดีเด่นเพื่อยกย่อง	๑. จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานโครงการ เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ๒. ดำเนินการชี้แจงให้บุคลากรกองทุน รับทราบแผนการดำเนินงาน ๓. ดำเนินการตามแผนงาน	๑. ร้อยละ ๘๐ ของ บุคลากรกองทุนเข้า ร่วมกิจกรรม	๑. ร้อยละของ บุคลากรกองทุนเข้า ร่วมโครงการ เสริมสร้างและ ขับเคลื่อน วัฒนธรรมองค์กร	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ	- ผู้บริหารสนับสนุนการจัด โครงการ - บุคลากรเห็นความสำคัญ ของการจัดกิจกรรม เสริมสร้างบรรยากาศใน การทำงาน
๒. การสำรวจความ พึงพอใจของบุคลากร กองทุนเพื่อส่งเสริมการ ท่องเที่ยวไทย	๑. ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความพึง พอใจในการทำงาน ๒. ดำเนินการสำรวจความพึงใจในการ ทำงานของบุคลากรกองทุน ๓. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ๔. สรุปผลความพึงพอใจในการทำงาน ๕. รายงานผลต่อผู้บริหารรับทราบ	ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรกองทุน	ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากร กองทุนไม่ต่ำกว่า ระดับ ๔	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ	แบบสำรวจความพึงพอใจที่ มีคุณภาพ

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติ ตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตาม ตัวชี้วัด	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
<b>กลยุทธ์ที่ ๓.๓ : พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล</b>						
การจัดทำ/ปรับปรุง รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของ บุคลากร ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม รายงานผล การฝึกอบรมให้เป็น ปัจจุบัน	๑. รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ การ ฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรม ๒. ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูล สารสนเทศบุคลากร ภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ การฝึกอบรม รายงานผล การฝึกอบรม ๓. ตรวจสอบความถูกต้องและความ เป็นปัจจุบัน	ร้อยละ ๑๐๐ ของ บุคลากรกองทุนมี ฐานข้อมูลของ บุคลากรมีความ ทันสมัยและถูกต้อง ครบถ้วน	ร้อยละของ ฐานข้อมูลของ บุคลากรมีความ ทันสมัย และ ถูกต้อง ครบถ้วน	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ	มีการติดตามข้อมูลการ พัฒนาบุคลากรกองทุน

## ๒. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis เพื่อประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อกองทุนที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผลการวิเคราะห์มีดังนี้

๒.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis

### ๒.๑.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. ผู้บริหารกองทุนสนับสนุนการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนของกองทุนให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจของกองทุน</p> <p>๒. คณะกรรมการกองทุนมีองค์ประกอบกรรมการที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถจากหลายหน่วยงานภาครัฐ</p> <p>๓. โครงสร้างการบริหารกองทุนในปัจจุบันมีขนาดเล็ก และโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นแนวราบทำให้การบริหารงานในด้านต่าง ๆ มีความคล่องตัวทั้งในการบริหารจัดการและประสานงาน</p> <p>๔. กองทุนมีบุคลากรรุ่นใหม่ ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทำให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงานในระยะยาว</p>	<p>๑. กองทุนยังขาดการวางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. โครงสร้างการบริหารไม่เป็นอิสระ โดยปัจจุบันยังคงดำเนินงานโดยบุคลากรได้รับมอบหมายให้ดูแลเพิ่มเติมจากการทำงานปกติของหน่วยงานที่บุคลากรสังกัด ผลคือบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการกองทุนทำให้การขับเคลื่อนยังดำเนินงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ</p> <p>๓. บุคลากรมีจำนวนไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ทำให้ยังไม่สามารถรองรับภารกิจงานที่กำหนดได้ครบถ้วน</p> <p>๔. ข้อจำกัดด้านบุคลากรที่มีจำนวนน้อย อีกทั้งต้องปฏิบัติภารกิจอื่นที่เป็นไปตามหน้าที่หลักของส่วนงานที่สังกัด ทำให้การพัฒนาแผนเชิงรุกในการปรับปรุงการให้บริการเป็นไปได้โดยยากลำบาก</p> <p>๕. สมรรถนะของบุคลากรในบางตำแหน่งยังไม่สอดคล้องกับลักษณะงาน และปริมาณงาน</p> <p>๖. บุคลากรของกองทุนไม่มีทักษะด้านการวิเคราะห์กฎหมายที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของกองทุน</p> <p>๗. กองทุนได้รับข่าวสารประชาสัมพันธ์หลักสูตรการฝึกอบรมที่จำเป็นสำหรับบุคลากรน้อย หรือได้รับล่าช้ากว่าเวลาที่เปิดรับสมัครส่งผลให้บุคลากรเสียโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม</p> <p>๘. งบประมาณกองทุนมีจำกัด อันเนื่องมาจากกองทุนยังไม่สามารถจะจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวการท่องเที่ยวได้ อีกทั้งกองทุนได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลน้อยมาก</p>

๒.๑.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๑. กระทรวงการคลังโดยกรมบัญชีกลางในฐานะผู้ประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนจัดหลักสูตรอบรมต่าง ๆ ให้บุคลากรที่ดูแลทุนหมุนเวียน และมีเครื่องมือและเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือการดำเนินงานกองทุน</p> <p>๒. มีกองทุนหมุนเวียนที่ประสบความสำเร็จสามารถให้ข้อมูลและแบ่งปันองค์ความรู้ที่ดีได้</p> <p>๓. สถานการณ์การแพร่ของโรคระบาดโควิด-๑๙ เริ่มบรรเทาลง ทำให้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวได้รับผลกระทบน้อยลง ซึ่งส่งผลให้กองทุนสามารถวางแผนการจัดเก็บค่าธรรมเนียมนักท่องเที่ยวต่างชาติตามที่กฎหมายกำหนดได้ชัดเจนขึ้น</p>	<p>๑. นโยบายจัดเก็บค่าธรรมเนียมจากนักท่องเที่ยวต่างชาติจำนวน ๓๐๐ บาท ซึ่งจะเป็นรายได้หลักของกองทุน ยังไม่มีความชัดเจน เนื่องจากการจัดเก็บค่าธรรมเนียมอาจจะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของไทย</p> <p>๒. กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการบางประการไม่เอื้อให้กองทุนขับเคลื่อนได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. ระเบียบ ข้อบังคับในการกำหนดแนวทางปฏิบัติทุนหมุนเวียนทำให้การปฏิบัติงานของกองทุนที่มีจำนวนบุคลากรจำกัด มีความลำบากในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะหากเมื่อเปรียบเทียบกับทุนหมุนเวียนที่มีทุนขนาดใหญ่ และจัดตั้งมานาน จะมีความพร้อมมากกว่า</p> <p>๔. การอบรมความรู้ที่จำเป็นต่อบุคลากรในบางหลักสูตรมีข้อจำกัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณสมบัติเป็นข้าราชการส่งผลกระทบต่อบุคลากรของกองทุน ในสถานะพนักงานทุนหมุนเวียนหรือพนักงานสัญญาจ้างไม่ได้สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้</p>

๒.๒ การวิเคราะห์สถานะปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

สถานะปัจจุบัน	แนวโน้มในอนาคต
<p>๑. กองทุนยังขาดการวางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ให้มีการเชื่อมโยงโครงสร้างการบริหารที่ได้รับการอนุมัติแล้วจากคณะกรรมการบริหารกองทุน เมื่อวันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ และคำสั่งการจัดตั้งสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ ๕๖๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้เป็นระบบเดียวกัน</p> <p>๒. ผู้บริหารกองทุนสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน และการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน</p>	<p>๑. กองทุนมีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Master Plan) (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ที่มีการกำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน ตามกรอบที่กรมบัญชีกลางกำหนด ซึ่งจะสามารถนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนของกองทุนให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจของกองทุนได้</p> <p>๒. กองทุนมีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้บริหารของกองทุนเป็นข้าราชการที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ทำให้ระบบงานต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีระบบที่ดี ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการเป็นมาตรฐาน</p> <p>๓. เมื่อกองทุนสามารถจัดเก็บค่าธรรมเนียมกองทุนนักท่องเที่ยวต่างชาติได้ ซึ่งจะทำให้กองทุนมีรายได้หลัก ย่อมทำให้แผนงานการพัฒนางานด้านต่าง ๆ สามารถขับเคลื่อนได้ดีกว่าเดิมเป็นอย่างมาก</p>

## บทที่ ๔

การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ของกองทุน

ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗



## บทที่ ๔

### การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกองทุน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกองทุน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน และปัจจัยแวดล้อมภายนอก ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ที่กองทุนได้ดำเนินการโดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ในอดีต และส่งผลกระทบต่อด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน อีกทั้งได้มีการทบทวนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น แผนปฏิบัติการ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗ และผลการทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาวของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ และแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกองทุน รวมถึงกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ เป็นต้น รวมถึงแนวนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวของกองทุน สามารถสรุปผลการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกองทุน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

#### วิสัยทัศน์

บุคลากรของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีความเชี่ยวชาญ และสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของกองทุนได้เป็นอย่างดี

#### พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลากร เพื่อพัฒนากองทุนสู่ความเป็นเลิศ
๒. พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุน
๓. พัฒนามาตรฐานระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า สร้างความพึงพอใจ ประสพการณ์การทำงานที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร และเกิดความผูกพันกับองค์กร

#### เป้าประสงค์

๑. กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลากรที่มีประสิทธิภาพ
๒. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุน เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย
๓. บุคลากรของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้รับการพัฒนาสมรรถนะ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

#### ยุทธศาสตร์

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Strategy)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Management)

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ มีการทบทวน/จัดทำโครงสร้างการบริหารงานของกองทุน ให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน รวมถึงการพิจารณานำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทน

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ทบทวน/จัดสรรบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และมีแผนงานสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ขาด โดยให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานที่มีการทบทวนแล้ว

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดให้มีระบบการประเมินผลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development)

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Management)

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การจัดการการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)

## ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Environment)

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายใต้แนวคิดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๔.๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศสำหรับงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)

ตารางแสดงความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Strategy)		
กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑.๑ การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน	กองทุนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางของแผนแม่บทในการดำเนินงานของกองทุน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ ทบทวน แผนปฏิบัติการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Management)		
กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๒.๑ มีการทบทวน/จัดทำ โครงสร้างการบริหารงานของกองทุนให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน	กองทุนมีโครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจของกองทุน และสอดคล้องกับทิศทางของแผนแม่บทกองทุน รวมถึงการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทนอัตรากำลังคน	ระดับความสำเร็จในการทบทวน/ จัดทำโครงสร้างการบริหารงานกองทุน
๒.๒ ทบทวน/จัดสรรบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และมีแผนงานสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ขาด โดยให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานที่มีการทบทวนแล้ว	กองทุนมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และมีการจัดสรรบุคลากรเพิ่มเติมในส่วนที่ต้องการ	ร้อยละความสำเร็จบุคลากรมีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน
๒.๓ จัดให้มีระบบการประเมินผลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	กองทุนมีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรกองทุนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development)		
กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๓.๑ เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุนอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรทุกกลุ่มงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน
	มีการรายงานผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ร้อยละของบุคลากรกองทุนมีการรายงานผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๓.๒ การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Management)	มีระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานอย่างเหมาะสม	ร้อยละของบุคลากรกองทุนมีความเข้าใจในการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน และบุคลากรกองทุนสามารถเจริญเติบโตตามความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กำหนด
๓.๓ การจัดการการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)	มีระบบการจัดการการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนเก่งอย่างเหมาะสม	ร้อยละของบุคลากรกองทุนมีความเข้าใจในการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน และการจัดการการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนเก่งของกองทุนมีการดำเนินการตามแผนงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Environment)		
กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๔.๑ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	บุคลากรกองทุนมีวัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร
๔.๒ เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร	บุคลากรกองทุน มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานกับกองทุน
๔.๓ การสร้างสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน	กองทุนมีการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานได้อย่างเหมาะสม	ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนและพัฒนาปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนได้ตามเป้าหมาย
๔.๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง สำหรับใช้ในการตัดสินใจงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคลากร	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนางานด้านสารสนเทศเพื่อรองรับงานด้านทรัพยากรบุคคลได้ตามเป้าหมาย

การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ทบทวนปีบัญชี ๒๕๖๗

วิสัยทัศน์			
บุคลากรของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีความเชี่ยวชาญ และสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของกองทุนได้เป็นอย่างดี			
เป้าประสงค์			
<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาระบบบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนากองทุนสู่ความเป็นเลิศ</li> <li>พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุน</li> <li>พัฒนามาตรฐานระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า สร้างความพึงพอใจ ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร</li> <li>และเกิดความความผูกพันกับองค์กร</li> </ul>			
ประเด็นยุทธศาสตร์			
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Strategy)	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Management)	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development)	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Environment)
<b>เป้าประสงค์</b> 1. กองทุนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางของแผนแม่บทในการดำเนินงานของกองทุน	<b>เป้าประสงค์</b> 1. กองทุนฯ มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับการกึ่งกองทุน 2. กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และได้รับค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่เหมาะสม 3. กองทุนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	<b>เป้าประสงค์</b> 1. บุคลากรทุกกลุ่มงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน 2. มีการรายงานผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล 3. มีระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานอย่างเหมาะสม 4. มีระบบการจัดการการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนเก่งอย่างเหมาะสม	<b>เป้าประสงค์</b> 1. บุคลากรกองทุนมีวัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล 2. บุคลากรกองทุนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขในการทำงาน 3. กองทุนมีการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานได้อย่างเหมาะสม 4. มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง สำหรับใช้ในการตัดสินใจงานต่าง ๆ ด้านบุคลากร
กลยุทธ์			
1. การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน	1. มีการทบทวน/จัดทำ โครงสร้างการบริหารงานของกองทุนให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน 2. ทบทวน/จัดสรรบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และมีแผนงานสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ขาด 3. จัดให้มีระบบประเมินผลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	1. เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างต่อเนื่อง 2. การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ 3. การจัดการการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนเก่ง	1. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล 2. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร 3. การสร้างสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน 4. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Strategy)

เป้าหมาย :

- ๑) ร้อยละ ๑๐๐ ให้มีการทบทวน และจัดทำกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์
- ๒) ร้อยละ ๑๐๐ มีการทบทวน/จัดทำ แผนปฏิบัติการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปีด้านทุนมนุษย์ของกองทุน

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ				งบประมาณรวม	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
<p><b>กลยุทธ์ที่ ๑.๑</b> มีการทบทวน/จัดทำกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปีด้านทุนมนุษย์ของกองทุน</p>	<p>กองทุนทบทวนและจัดทำกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปีด้านทุนมนุษย์ของกองทุนมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และทิศทางการบริหารงานตามของแผนแม่บทของกองทุน</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปีด้านทุนมนุษย์ของกองทุน</p>	<p>จัดให้มีการทบทวน/จัดทำกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปีด้านทุนมนุษย์ของกองทุน</p>	-	-	-	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- คณะกรรมการบริหารกองทุน</li> <li>- ฝ่ายอำนวยการ</li> <li>- ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ</li> </ul>

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Management)

เป้าหมาย :

- ๑) ร้อยละ ๑๐๐ ให้มีการทบทวน และจัดทำโครงสร้างการบริหารงานกองทุนที่สอดคล้องภารกิจของกองทุน
- ๒) ร้อยละ ๑๐๐ มีทบทวน/ปรับเปลี่ยน บุคลากรให้มีคุณสมบัติ ตามมาตรฐานของตำแหน่งงาน และจัดให้มีแผนสรรหาบุคลากรตามโครงสร้างการบริหารงานกองทุน
- ๓) ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรกองทุนได้รับการถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน
- ๔) ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรกองทุนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติการปฏิบัติงานโดยมีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators: KPI) มาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ				งบประมาณรวม	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
<b>กลยุทธ์ที่ ๒.๑</b> มีการทบทวน/จัดทำโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน	กองทุนทบทวนและจัดทำโครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจของกองทุนและมีความสอดคล้องกับทิศทางของแผนแม่บทกองทุน	ระดับความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำโครงสร้างการบริหารงานกองทุน	จัดให้มีโครงสร้างการบริหารกองทุนที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของกองทุน	-	-	๓,๐๐๐,๐๐๐	-	๓,๐๐๐,๐๐๐	- คณะกรรมการบริหารกองทุน - ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ
<b>กลยุทธ์ที่ ๒.๒</b> ทบทวน/จัดสรรบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งงานของกองทุน และมีแผนงานสรรหาในตำแหน่งที่ขาด	กองทุนมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติมได้ตามแผนงานที่กำหนด	ร้อยละความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ตำแหน่งงาน บุคลากรกองทุน	ทบทวน/ปรับเปลี่ยนบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งงานของกองทุน และจัดให้มีการสรรหาพนักงานในตำแหน่งที่ต้องการ	-	-	-	-	-	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ				งบประมาณ รวม	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดให้มีระบบการ ประเมินผล บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพ	กองทุนมีการนำระบบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) มา ใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่างมี ประสิทธิภาพ	ร้อยละของ บุคลากรกองทุน ได้รับการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานโดย ระบบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (KPI)	๑. การทบทวนตัวชี้วัด แต่ ละตำแหน่งงานของ บุคลากรกองทุน	๑๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหาร จัดการ
			๒. การถ่ายทอดตัวชี้วัด การดำเนินงานของ กองทุนสู่รายบุคคล	๑๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐		



### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development)

เป้าหมาย :

- ๑) ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)
- ๒) บุคลากรกองทุนมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำนวน ๑ แผน / คน
- ๓) ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนมีการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
- ๔) ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนผ่านการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และมีการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ๑ ฉบับ/ปี
- ๕) มีระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานอย่างเหมาะสม และพนักงานกองทุนมีความเข้าใจในการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน และบุคลากรมีการเติบโตได้ตามสายอาชีพที่กำหนด
- ๖) มีระบบการจัดการการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนเก่ง และกองทุนมีระบบบริหารจัดการการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนเก่ง

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ				งบประมาณรวม	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
กลยุทธ์ที่ ๓.๑ เสริมสร้างความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุนอย่างต่อเนื่อง	๑.มีคู่มือมาตรฐานสมรรถนะหลักขององค์กรในการปฏิบัติงาน (Standard Competency Manual) ๒. บุคลากรทุกกลุ่มงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน ๓. มีการรายงานผลการพัฒนาตนเองตามแผนรายบุคคล (IDP)	๑.มีคู่มือมาตรฐานสมรรถนะหลักขององค์กรในการปฏิบัติงาน (Standard Competency Manual) ๑ ฉบับ ๒. ร้อยละของบุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น และ	๑.ศึกษา วิเคราะห์ และออกแบบโครงสร้างสมรรถนะหลักขององค์กร และคู่มือมาตรฐานสมรรถนะหลักขององค์กรในการปฏิบัติงาน (Standard Competency Manual) ๑ ฉบับ ๒. จัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	-	๕๐๐,๐๐๐	-	-	๕๐๐,๐๐๐	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ
				-	-	-	-	-	

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ				งบประมาณรวม	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
		คุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงานตามแผนรายบุคคล (IDP) ๓. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนมีการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๔. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์การคาดหวัง	๓. โครงการพัฒนาบุคลากรกองทุน ๔. รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๕๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๓,๕๐๐,๐๐๐	
<b>กลยุทธ์ที่ ๓.๒</b> การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Management)	มีระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานอย่างเหมาะสม	ร้อยละของบุคลากรกองทุนมีความเข้าใจในการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน	๑. จัดทำระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ๒. สร้างความเข้าใจระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ๓. มีการบริหารจัดการให้พนักงานสามารถ	-	๒,๐๐๐,๐๐๐	-	-	๒,๐๐๐,๐๐๐	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ
				-	-	-	-	-	

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ				งบประมาณรวม	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
			เติบโตตามสายงานอาชีพได้อย่างเหมาะสม						
<b>กลยุทธ์ที่ ๓.๓</b> การจัดการการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)	มีระบบการจัดการการสืบทอดตำแหน่งของพนักงาน และการบริหารจัดการคนเก่งอย่างเหมาะสม	ร้อยละของบุคลากรกองทุนมีความเข้าใจในการจัดการการสืบทอดตำแหน่งของพนักงาน และการบริหารจัดการคนเก่งอย่างเหมาะสม	จัดทำระบบการบริหารจัดการการสืบทอดตำแหน่งของพนักงาน และการบริหารจัดการคนเก่งอย่างเหมาะสม	-	-	-	๒,๐๐๐,๐๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Environment)**

เป้าหมาย :

- ๑) ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร
- ๒) ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรกองทุนมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรดีเด่น
- ๓) ระดับความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรของบุคลากรกองทุนไม่ต่ำกว่าระดับร้อยละ ๘๐
- ๔) ระดับความสำเร็จของระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลได้ตามเป้าหมายกำหนด

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ				งบประมาณรวม	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
<b>กลยุทธ์ที่ ๔.๑</b> เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	บุคลากรกองทุนส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย มีวัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร	โครงการภายใต้การแผนงานการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ
<b>กลยุทธ์ที่ ๒.๒</b> เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร	บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในการทำงานกับกองทุน	โครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีกิจกรรมดังนี้ ๑. โครงการ ๕ ส. ๒. โครงการสรรหาบุคลากรกองทุนดีเด่นเพื่อยกย่อง ๓. การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกองทุน	๕,๐๐๐ - -	๕,๐๐๐ - -	๕,๐๐๐ - -	๕,๐๐๐ - -	๒๐,๐๐๐ - -	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ				งบประมาณรวม	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
<b>กลยุทธ์ที่ ๔.๓</b> การสร้างสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน	กองทุนมีการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานได้อย่างเหมาะสม	ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนและพัฒนาปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน	๑. สำรวจสิ่งอำนวยความสะดวกที่ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน พร้อมทั้งจัดทำแผนงาน ๒. ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดเพื่อพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ
<b>กลยุทธ์ที่ ๓.๔</b> พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์	มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละของความสำเร็จในการพัฒนางานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศเพื่อรองรับการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์	การจัดทำ/ปรับปรุงรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรมให้เป็นปัจจุบัน รวมถึงระบบ HRIS ที่เกี่ยวข้อง	*	*	*	*	*	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ

\* ดำเนินการโดยใช้งบประมาณของโครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองทุน

## ระยะเวลาดำเนินงาน

ระยะเวลาดำเนินงาน ๔ ปี (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง - ๓๐ กันยายน ๒๕๗๐)

## งบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ รวมทั้งสิ้นจำนวน ๓๖,๔๒๐,๐๐๐ บาท  
มีรายละเอียด ดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๕๔๕,๐๐๐ บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๘,๖๒๕,๐๐๐ บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๑๔,๑๒๕,๐๐๐ บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๑๓,๑๒๕,๐๐๐ บาท

**ความสอดคล้องและสนับสนุนแผนปฏิบัติการระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกองทุน  
ทบทุนประจำปีบัญชี ๒๕๖๗**

ยุทธศาสตร์	กรอบแนวทางการดำเนินงาน	ความสอดคล้องและสนับสนุนแผนปฏิบัติการระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกองทุน ทบทุนประจำปีบัญชี ๒๕๖๗
๑. การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Strategy)	๑. การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ที่สอดคล้องวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากองทุนสู่กองทุนที่มีสมรรถนะสูง แนวทางที่ ๔.๑ การพัฒนาการบริหารงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุน แนวทางที่ ๔.๓ การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานของสำนักงานกองทุน
๒. พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Management)	๑. การทบทวน/จัดทำโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน ๒. ทบทวน/ปรับเปลี่ยนบุคลากรให้มีคุณสมบัติ ตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และสรรหาบุคลากรเพิ่มเติมให้ครบตามแผนงานการบริหารงานของกองทุน ๓. จัดให้มีระบบการประเมินผลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากองทุนสู่กองทุนที่มีสมรรถนะสูง แนวทางที่ ๔.๑ การพัฒนาการบริหารงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุน แนวทางที่ ๔.๓ การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานของสำนักงานกองทุน
๓. การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development)	๑. เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุนอย่างต่อเนื่อง ๒. การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Management) ๓. การจัดการการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan Management) และการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากองทุนสู่กองทุนที่มีสมรรถนะสูง แนวทางที่ ๔.๑ การพัฒนาการบริหารงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุน แนวทางที่ ๔.๓ การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานของสำนักงานกองทุน
๔. การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Environment)	๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ๒. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร ๓. การสร้างสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน ๔. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากองทุนสู่กองทุนที่มีสมรรถนะสูง แนวทางที่ ๔.๑ การพัฒนาการบริหารงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุน แนวทางที่ ๔.๓ การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานของสำนักงานกองทุน แนวทางที่ ๔.๔ การพัฒนาระบบสารสนเทศ และแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลของกองทุน แนวทางที่ ๔.๕ การพัฒนาธรรมาภิบาล การบริหารจัดการความเสี่ยง และการควบคุมภายใน

## บทที่ ๕

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

ภายใต้การทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗



## บทที่ ๕

### แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้การทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

เพื่อให้กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีการดำเนินงานภายใต้การทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ที่ได้กำหนดไว้ จึงจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ ในแต่ละยุทธศาสตร์เพื่อให้กองทุนดำเนินงานทางด้านต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ รวมทั้งเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกองทุน ด้วย โดยกองทุนได้ดำเนินการตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ที่ระบุว่าแผนการปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรมีองค์ประกอบอย่างน้อย ได้แก่ (๑) ชื่อแผนงาน (๒) เป้าประสงค์ (๓) ชื่อหน่วยงานและผู้รับผิดชอบ (๔) งบประมาณ (๕) ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน (๖) เป้าหมายที่ท้าทาย และ (๗) ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์ที่มีคุณภาพและสามารถนำไปติดตามประเมินผลได้จริง โดยกองทุนได้เพิ่มองค์ประกอบปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้า ในการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย เพื่อให้กองทุนได้มองเห็นทิศทางและผลลัพธ์ของแผนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลนี้อย่างชัดเจน และก่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างแท้จริง

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					๑	๒	๓	๔			
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Strategy)											
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : มีการทบทวน/จัดทำกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน											
มีการทบทวน/จัดทำกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ แผนปฏิบัติการระยะยาว แผนปฏิบัติการประจำปีด้านทุนมนุษย์ของกองทุนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนแม่บทของกองทุน	กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว แผนปฏิบัติการด้านทุนมนุษย์ประจำปีที่สุดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนแม่บทระยะยาวของกองทุน	- คณะกรรมการบริหารกองทุน - ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	-	๑. จัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว แผนปฏิบัติการด้านทุนมนุษย์ประจำปีที่สุดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนแม่บทระยะยาวของกองทุน ๒. นำเสนอแผนงานด้านทุนมนุษย์ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนพิจารณาอนุมัติ		←→			ร้อยละ ๑๐๐ ของการดำเนินการ	ระดับความสำเร็จในการจัดให้มีการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว แผนปฏิบัติการด้านทุนมนุษย์ประจำปีที่สุดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนแม่บทระยะยาวของกองทุน	ผู้บริหารให้ความสนใจในการจัดให้มีการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว แผนปฏิบัติการด้านทุนมนุษย์ประจำปีที่สุดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนแม่บทระยะยาวของกองทุน

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					๑	๒	๓	๔			
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Management)											
กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : มีการทบทวน/จัดทำโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนส่งเสริมการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน											
ทบทวน/จัดทำโครงสร้างการบริหารงานกองทุนให้สอดคล้องการบริหารงาน	กองทุนมีโครงสร้างการบริหารงานกองทุนที่เหมาะสม	- คณะกรรมการบริหารกองทุน - ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	-	๑. ผู้บริหารกองทุนทบทวนผลการศึกษาโครงสร้างการบริหารจัดการกองทุน ๒. นำเสนอโครงสร้างฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนพิจารณาอนุมัติ ๓. นำเสนอโครงสร้างฯ ให้กรมบัญชีกลางพิจารณาอนุมัติ	←→	←→	←→	ร้อยละ ๑๐๐ ของการดำเนินการ	ระดับความสำเร็จในการจัดให้มีโครงสร้างการบริหารงานกองทุนที่เหมาะสม	ผู้บริหารให้ความสนใจในการจัดให้มีโครงสร้างการบริหารงานกองทุนที่เหมาะสม	

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					๑	๒	๓	๔			
<b>กลยุทธ์ที่ ๒.๒ : ทบทวน/จัดสรรบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และมีแผนงานสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ขาด</b>											
ทบทวน/จัดสรรบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และจัดให้มีการสรรหาพนักงานในตำแหน่งที่ต้องการ	กองทุนมีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ มีคุณสมบัติ ตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงาน และได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และมีการจัดสรรบุคลากรเพิ่มเติมในส่วนที่ต้องการ	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	-	๑. ศึกษารวบรวมข้อมูล ลักษณะงาน ปริมาณงานและวิเคราะห์งาน ๒. ดำเนินการทบทวนคุณสมบัติของบุคลากรในตำแหน่งงาน เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ๓. ปรับเปลี่ยนบุคลากรให้ตรงตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง ๔. จัดสรรค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์สวัสดิการตามระเบียบที่กำหนด ๕. สรรหาบุคลากรทดแทนให้ครบตามแผนงานที่กำหนด	←→	←→	←→	←→	ร้อยละ ๑๐๐ มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน	ร้อยละความสำเร็จ มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน	บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงาน อีกทั้งมีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ให้เป็นมาตรฐาน
<b>กลยุทธ์ที่ ๒.๓ : จัดให้มีระบบการประเมินผลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ</b>											
๑. การทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุน	กองทุนมีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	๑๐,๐๐๐ บาท	๑. ศึกษารวบรวมข้อมูล ลักษณะงาน และปริมาณงาน กระบวนการในภาระหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง ๒. ทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุน	←→	←→		ร้อยละ ๑๐๐ ของตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุน	ร้อยละของตำแหน่งงานบุคลากร กองทุนได้รับการทบทวนตัวชี้วัด	ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุน เพื่อนำไปใช้ในการประเมิน	

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					๑	๒	๓	๔			
๒. การถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนสู่รายบุคคล	กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	๑๐,๐๐๐ บาท	๑. นำตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุนที่ทบทวนแล้วประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและตัวชี้วัดรายบุคคล ๒. จัดทำตารางการถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนในแต่ละตำแหน่งสู่รายบุคคล ๓. เสนอตารางการถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของบุคลากรต่อผู้บริหาร ๔. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด	↔	↔	↔	↔	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรกองทุนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI)	ร้อยละของบุคลากรกองทุนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI)	มีการนำเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการประเมินตามกรอบการประเมิน

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					๑	๒	๓	๔			
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development)											
กลยุทธ์ที่ ๓.๑ : เสริมสร้างความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุนอย่างต่อเนื่อง											
๑. จัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	-	๑. ศึกษารวบรวมข้อมูลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อให้มีสมรรถนะตามวิสัยทัศน์และดำเนินการภารกิจของกองทุน ๒. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓. เสนอแผนพัฒนารายบุคคลต่อผู้บริหาร	↔				บุคลากรกองทุนมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำนวน ๑ คน/แผน	บุคลากรกองทุนมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ผู้บริหารของกองทุนให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๒. รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	มีการรายงานผลการพัฒนาตนเองตามแผนรายบุคคล (IDP)	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	๕๐๐,๐๐๐	๑. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ รายงานผลตามแบบฟอร์มที่กำหนด ๒. รวบรวมรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ๓. จัดทำรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคลประจำปีเสนอผู้บริหารรับทราบ		↔		๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนมีการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ๒. รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ๑ ฉบับต่อปี	๑. ร้อยละของบุคลากรมีการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ๒. จำนวนการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนารายบุคคลต่อปี	มีการกำหนดข้อบังคับให้มีการรายงานผลเมื่อได้รับการพัฒนาตามแผน	

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					๑	๒	๓	๔			
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างมืออาชีพ</b>											
<b>กลยุทธ์ที่ ๔.๑ : เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การภายใต้แนวคิดหลักธรรมาภิบาล</b>											
โครงการภายใต้การ แผนงานการขับเคลื่อน วัฒนธรรมองค์กรตาม การบริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาล	บุคลากรกองทุน มีวัฒนธรรมองค์การ บริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาล	- ฝ่าย อำนวยการ  - ฝ่ายพัฒนา บริหารจัดการ	๒๐,๐๐๐	๑. พิจารณาคัดเลือกหัวข้อกิจกรรม/ การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม ในการทำงานและคุณภาพชีวิตใน การทำงาน ๒. เสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติ โครงการ ๓. ดำเนินการโครงการภายใต้การ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ ๔. สรุปผลการดำเนินโครงการเสนอ ผู้บริหารรับทราบ	↔			ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร เข้าร่วมโครงการ เสริมสร้างและ ขับเคลื่อน วัฒนธรรม องค์กร	ร้อยละของบุคลากร เข้าร่วมโครงการ เสริมสร้างและ ขับเคลื่อนวัฒนธรรม องค์กร	- ผู้บริหาร สนับสนุน โครงการ  - บุคลากรเห็น ความสำคัญ การเข้าร่วม โครงการ เสริมสร้าง วัฒนธรรม ในการทำงาน และคุณภาพ ชีวิต	
<b>กลยุทธ์ที่ ๔.๒ : เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร</b>											
๑. โครงการเสริมสร้าง บรรยากาศในการ ทำงาน มีกิจกรรมดังนี้ โครงการกิจกรรม ๕ ส. โครงการสรรหา บุคลากรกองทุนดีเด่น เพื่อยกย่องภายใน องค์กร	บุคลากรกองทุนได้รับการ พัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ ดีและมีความสุขในการ ทำงาน	- ฝ่าย อำนวยการ  - ฝ่ายพัฒนา บริหารจัดการ	๕,๐๐๐	๑. จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงาน โครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการ ทำงาน ๒. ดำเนินการชี้แจงให้บุคลากร กองทุนรับทราบแผนการดำเนินงาน โครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการ ทำงาน	↔		ร้อยละ ๘๐ ของ บุคลากรกองทุน เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละของบุคลากร กองทุนเข้าร่วม โครงการเสริมสร้าง และขับเคลื่อน วัฒนธรรมองค์กร	- ผู้บริหาร สนับสนุนการ จัดโครงการ  - บุคลากรเห็น ความสำคัญ ของการจัด กิจกรรม เสริมสร้าง		

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					๑	๒	๓	๔			
				๓. ดำเนินการตามแผนโครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน		←→				บรรยากาศในการทำงาน	
๒. การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกองทุน	บุคลากรของกองทุนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	-	๑. ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน ๒. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกองทุน ๓. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ๔. สรุปผลความพึงพอใจในการทำงาน ๕. รายงานผลต่อผู้บริหารรับทราบ	←→		←→		ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกองทุนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกองทุน แบบสำรวจความพึงพอใจที่มีคุณภาพ	
<b>กลยุทธ์ที่ ๔.๓ : พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล</b>											
การจัดทำ/ปรับปรุงรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรของกองทุน รวมถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบการฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรม เพื่อปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน	มีระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านบุคลากร	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	-	๑. รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรม ๒. ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรม ๓. ตรวจสอบความถูกต้องและความเป็นปัจจุบัน	←→		←→		ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรกองทุนมีฐานข้อมูลของบุคลากรมีความทันสมัยและถูกต้อง ครบถ้วน	ร้อยละของฐานข้อมูลของบุคลากรมีความทันสมัย และถูกต้อง ครบถ้วน	มีการติดตามข้อมูลการพัฒนาบุคลากรกองทุน
รวมงบประมาณทั้งสิ้น			๕๔๕,๐๐๐	ทำแผนสี่หมื่นห้าพันบาทถ้วน							



## แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

จากแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย (ระยะยาว) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “บุคลากรของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีความเชี่ยวชาญ และสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของกองทุนได้เป็นอย่างดี”

กำหนดพันธกิจหลัก ไว้ ๓ ประการ ดังนี้

๑. พัฒนาระบบบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนากองทุนสู่ความเป็นเลิศ
๒. พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุน
๓. พัฒนามาตรฐานระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า สร้างความพึงพอใจ ประสบการณ์การทำงานที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร และเกิดความความผูกพันกับองค์กร

และได้กำหนดยุทธศาสตร์ ไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Strategy)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Management)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Environment)

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย (ระยะยาว) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ได้ดำเนินการจัดทำโดยการยึดตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานทั้ง ๔ ยุทธศาสตร์ โดยนำเอาแนวทางการดำเนินการที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์มากำหนดแนวทางการดำเนินการในแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งทุนหมุนเวียน นโยบายของรัฐบาลและกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เพื่อให้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกองทุนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง กองทุนจึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

เพื่อให้มีการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสานความร่วมมือในการดำเนินการแต่ละกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรของกองทุนและกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาในส่วนที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องการดำเนินงานตามกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ เพื่อปรับกระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการ เพื่อนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ อย่างเป็นระบบ

## แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยจัดทำแนวทางการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย ให้กับบุคลากรภายในกองทุน และกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาในส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้รับทราบถึงบทบาท ความรับผิดชอบที่จะต้องให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ อย่างน้อย ๑ ช่องทาง โดยผ่านทางหนังสือเวียน หรือการจัดประชุมชี้แจง

๒. ผลักดันงบประมาณ และพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด

๓. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนงานที่ได้กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาให้การสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. สร้างกลไกการประสานงานภายใน รวมทั้งกับหน่วยงานอื่น ๆ ให้ร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือ โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้เข้าถึง และสามารถใช้ประโยชน์ได้โดยง่าย

๕. ติดตามและตรวจสอบผลที่ได้จากการดำเนินกิจกรรม ว่าสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ รวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

### การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

การติดตามและประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้คณะกรรมการบริหารกองทุน ผู้บริหารกองทุน และผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างเหมาะสม และทันต่อสถานการณ์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยมีการจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

๑. พัฒนาองค์ความรู้ และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผล และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของกองทุน พ.ศ. ๒๕๖๗ อย่างต่อเนื่อง

๓. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ทุก ๆ ๓ เดือน พร้อมให้ผู้รับผิดชอบทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร