



กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย
Thailand's Tourism Promotion Fund

ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว)
และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีบัญชี 2568

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1-1
บทที่ 2 กรอบนโยบายและแผนงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง	2-1
• ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)	2-1
• แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็นการท่องเที่ยว	2-3
• แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)	2-4
• แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2570)	2-6
• แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	2-7
• ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประจำปี พ.ศ. 2566 - 2567	2-10
• แผนปฏิบัติการกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พ.ศ. 2566 - 2570	2-11
• พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558	2-12
• ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน	2-13
• การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโครงสร้างการดำเนินงาน ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	2-13
บทที่ 3 ผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินการที่ผ่านมาและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	3-1
• ผลการติดตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี 2567	3-1
• การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	3-8
• ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค จากการดำเนินงาน ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	3-11
บทที่ 4 การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกองทุน ประจำปีบัญชี 2568	4-1
บทที่ 5 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568 ภายใต้การทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี 2568	5-1

สารบัญรูปร่างภาพ

	หน้า
• แผนภาพที่ 2-1 โครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	2-14
• แผนภาพที่ 3-1 การวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์	3-10
• แผนภาพที่ 3-2 ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค จากการดำเนินงาน ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	3-12
• แผนภาพที่ 4-1 การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ทบทวนประจำปีบัญชี 2568	4-6

สารบัญตาราง

	หน้า
• ตารางที่ 2-1 ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร	2-8
• ตารางที่ 2-2 อัตรากำลังกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	2-14
• ตารางที่ 2-3 อัตรากำลังในปัจจุบันของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	2-27
• ตารางที่ 2-4 กรอบอัตรากำลังของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	2-28
• ตารางที่ 3-1 ผลการติดตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี 2567	3-2
• ตารางที่ 3-2 การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน	3-8
• ตารางที่ 3-3 การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก	3-8
• ตารางที่ 3-4 การวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์	3-9
• ตารางที่ 3-5 การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต	3-10
• ตารางที่ 4-1 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด	4-4
• ตารางที่ 4-2 ความสอดคล้องและสนับสนุนแผนปฏิบัติการระยะยาว (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุน ทบทวนประจำปีบัญชี 2568	4-16
• ตารางที่ 5-1 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568 ภายใต้การทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี 2568	5-2

บทที่ 1
บทนำ

บทที่ 1 บทนำ

กองทุนเพื่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นทุนหมุนเวียนในการพัฒนาการท่องเที่ยว การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้อุตสาหกรรมท่องเที่ยว การพัฒนาทักษะด้านการบริหารการตลาด หรือการอนุรักษ์ทรัพยากรท่องเที่ยวในชุมชน การดูแลรักษาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว และการส่งเสริมสินค้าทางการท่องเที่ยวใหม่ ๆ ในท้องถิ่น รวมทั้งการจัดให้มีการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในระหว่างท่องเที่ยวภายในประเทศ โดยมี คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ซึ่งมีปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นประธานกรรมการ ทำหน้าที่บริหาร ควบคุมการปฏิบัติงาน และพิจารณาจัดสรรเงินกองทุนเพื่อใช้จ่ายตามภารกิจงานต่าง ๆ

เป็นที่ยอมรับกันว่าในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมด ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญมาก องค์กรมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าเป็นผลมาจากประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงถือเป็นกุญแจสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร หากมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีย่อมจะทำให้การบริหารงานในระบบต่าง ๆ ประสบความสำเร็จตามไปด้วย องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นต่องาน รวมทั้งสมรรถนะที่มีความสอดคล้อง และเหมาะสมกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ขององค์กร และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการทบทวนเพื่อปรับปรุงพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการกำหนดกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุน รวมทั้งบุคลากรของกองทุนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด กองทุนได้ดำเนินงานตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย สำนักปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประจำปีบัญชี 2567 โดยในตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้ทุนหมุนเวียนมีปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลภายในทุนหมุนเวียน เพื่อหาสาเหตุ วิเคราะห์ ควบคุม และให้คำแนะนำกรอบการทำงานที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกองทุน โดยองค์ประกอบที่ควรพิจารณา ประกอบด้วย (1) การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานตามความคาดหวังที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงานตนเอง โดยการกำหนดเป้าหมายการทำงานจะต้องทำร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง และ (2) การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี โดยพิจารณาจากความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกองทุน ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ที่กำหนดขึ้นมา

ในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทุนหมุนเวียนและสามารถวัดผลได้ ตามกรอบเวลาที่กำหนด

กองทุนจึงได้จัดทำและทบทวนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการท่องเที่ยว พระราชบัญญัตินโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 ที่ได้มีการปรับปรุงภารกิจของกองทุนให้มีความทันสมัย และแผนปฏิบัติการระยะยาวกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พ.ศ. 2566 – 2570 ที่มีการทบทวนในปีบัญชี 2568 รวมถึงกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี 2567 รวมถึงแนวนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลพื้นฐานของกองทุน โดยนำสาระสำคัญดังกล่าวทั้งหมดมาดำเนินการทบทวนวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของกองทุน รวมถึงมีการเชื่อมโยงแผนและนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญเพื่อให้มีความสอดคล้องกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 ที่ได้มีการทบทวนแล้ว และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568 เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนและพัฒนาทุนหมุนเวียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มเป้าหมายตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัตินโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติต่อไป

บทที่ 2

กรอบนโยบายและแผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล
ที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 2

กรอบนโยบายและแผนงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) พ.ศ. 2566 - 2570 ประจำปีบัญชี 2568 และการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568 ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยในครั้งนี้ ได้มีการทบทวนกรอบนโยบายและแผนในระดับต่าง ๆ ที่มีผลต่อการกำหนดแนวทางการวางแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อให้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีความสอดคล้องกับนโยบายทุกระดับ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี เป็นยุทธศาสตร์เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในระยะยาวสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยมุ่งบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” อันจะนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ

การท่องเที่ยวนั้นถือว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อบทบาทด้านการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับประเทศ และจากยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีดังกล่าว มีความเกี่ยวเนื่องต่อการวางแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นการท่องเที่ยวโดยเฉพาะ โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานกองทุนอย่างน้อย 2 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ ได้แก่ (1) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่ยุทธศาสตร์ชาติในหลากหลายมิติ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายนับรวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (2) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่ออนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่งโครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (3) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการพัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลกควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (1) รายได้ประชาชาติ การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และการกระจายรายได้ (2) ผลผลิตภาพการผลิตของประเทศทั้งในปัจจุบันการผลิตและแรงงาน (3) การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา และ (4) ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว ได้แก่ การสร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว โดยการรักษาการเป็นจุดหมายปลายทางที่สำคัญของการท่องเที่ยวระดับโลกที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวทุกระดับและเพิ่มสัดส่วนของนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพสูง

ประกอบด้วย (1) ท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม (2) ท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ (3) ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงามและแพทย์แผนไทย (4) ท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ และ (5) ท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาค

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริตความมีเกียรติ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัยมีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนาโดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวยความสะดวกยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (1) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ (2) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ (3) ระดับความโปร่งใสการทุจริต ประพฤติมิชอบและ (4) ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม

โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย

- 1) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- 2) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
- 3) ภาครัฐมีขนาดเล็กกลาง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
- 4) ภาครัฐมีความทันสมัย
- 5) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ
- 6) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- 7) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น

2. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็นการท่องเที่ยว

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) เป็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมให้มีความสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ในการพัฒนาประเทศที่เป็นปัจจุบัน แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็นการท่องเที่ยว มีเป้าหมายเพื่อยกระดับความสามารถทางการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้นทันต่อกระแสของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน กระจายรายได้จากการท่องเที่ยวไปสู่เมืองรอง เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุดของการท่องเที่ยวในการเป็นเครื่องมือในการลดความเหลื่อมล้ำของสังคมไทย

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็นการท่องเที่ยว กำหนดแผนย่อยไว้ 6 แผนย่อย ดังนี้

1) **การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม** สร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการการท่องเที่ยว มุ่งเน้น การใช้องค์ความรู้และนวัตกรรม ผนวกกับจุดแข็งในด้านความหลากหลายทางทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม และวิถีชีวิต เพื่อสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว ที่ตอบสนองพฤติกรรมความต้องการนักท่องเที่ยว และสร้างทางเลือกของประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับนักท่องเที่ยว

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

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

4) **การท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ** ส่งเสริมการท่องเที่ยวทางน้ำให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งของการท่องเที่ยวไทย เป็นแหล่งสร้างรายได้ใหม่ให้กับประเทศ โดยคำนึงถึงความยั่งยืนของแหล่งท่องเที่ยว และการมีส่วนร่วมของชุมชน ครอบคลุมการท่องเที่ยวทางทะเลและชายฝั่ง และการท่องเที่ยวในลุ่มน้ำสำคัญ โดยการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวกในการท่องเที่ยวทางน้ำ ให้ได้มาตรฐาน สร้างสรรค์กิจกรรมการท่องเที่ยวที่หลากหลาย ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว รวมถึงบริบทของพื้นที่และชุมชนในพื้นที่

5) **การท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาค** ยกย่องให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยงเส้นทางการท่องเที่ยวภายในภูมิภาคอาเซียน โดยใช้ประโยชน์จากที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ แผนการลงทุนพัฒนาโครงข่ายคมนาคมทั้งทางถนน ทางระบบราง ทางน้ำ และทางอากาศ และกรอบความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อการเชื่อมโยง เส้นทางการท่องเที่ยวภายในประเทศ อนุภูมิภาค และอาเซียน บนฐานอัตลักษณ์เดียวกัน เพื่อส่งเสริมให้เป็นจุดหมายปลายทางท่องเที่ยวร่วมกัน

6) การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว พัฒนาปัจจัยแวดล้อมให้เอื้อต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวในทุกมิติ ประกอบด้วย ด้านความปลอดภัย ด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมและการท่องเที่ยว และด้านความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนให้กับการท่องเที่ยวไทย

3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 มีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้า พลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้นโดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 จึงได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน 5 ประการ ประกอบด้วย

1. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ
2. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม
3. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งในเชิงรายได้ พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ
4. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อกมลพิษ ควบคู่ไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ
5. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยว และการบริหารจัดการด้านบริหารบุคคลของกองทุน ในองค์ประกอบสำคัญ 4 มิติ และหมุดหมายการพัฒนา จำนวน 13 หมุดหมาย มีหมุดหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมุดหมายที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

เป้าหมาย

- 1) การเปลี่ยนการท่องเที่ยวไทยเป็นการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพอื่น
- 2) การปรับโครงสร้างการท่องเที่ยวให้พึ่งพานักท่องเที่ยวในประเทศและมีการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจมากขึ้น

3) การท่องเที่ยวไทยต้องมีการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนในทุกมิติ

กลยุทธ์การพัฒนา

- 1) การส่งเสริม การพัฒนากิจกรรม สินค้า และบริการ การท่องเที่ยวมูลค่าเพิ่มสูง
- 2) การส่งเสริม การพัฒนาและยกระดับการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพรองรับนักท่องเที่ยวทั่วไป
- 3) การยกระดับบริการ และการบริหารจัดการการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของตลาดสากล
- 4) การสนับสนุน การพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยว
- 5) การปรับปรุงกฎหมาย/กฎระเบียบ และขั้นตอนที่ล่าสมัยและเป็นอุปสรรคต่อการทำธุรกิจและการขอใบอนุญาตของผู้ประกอบการรายย่อย
- 6) การพัฒนาระบบข้อมูลการท่องเที่ยวให้เป็นระบบการท่องเที่ยวอัจฉริยะ ที่นักท่องเที่ยว ผู้ประกอบการ และภาครัฐ สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย

2. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

**หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา
แห่งอนาคต**

เป้าหมาย

- 1) คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับสิ้นของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข
- 2) กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต
- 3) ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์การพัฒนา

- 1) คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ
- 2) การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง
- 3) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

**หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชนภาครัฐ
บูรณาการ เป็นเอกภาพ**

เป้าหมาย

- 1) การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้
- 2) ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

กลยุทธ์การพัฒนา

- 1) การพัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด
- 2) การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ
- 3) การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ
- 4) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

4. แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2566 – 2570)

วิสัยทัศน์

การพัฒนาการท่องเที่ยวของประเทศไทยในระหว่าง ปี พ.ศ. 2566 – 2570 จะเป็นการยกระดับและขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวที่สอดคล้องและต่อยอดจากแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2555 – 2559) แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ (พ.ศ. 2564 – 2565) โดยมุ่งเน้นการพลิกโฉมการท่องเที่ยวไทย และขับเคลื่อนการพัฒนาตลอดทั้งห่วงโซ่อุตสาหกรรม

แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญแก่การพลิกฟื้นการท่องเที่ยวไทยเพื่ออนาคตที่ดีกว่าสำหรับทุกคน (Building Forward a Better Tourism For All) โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ 3 กลุ่มหลัก ดังต่อไปนี้

1. ประชาชน (People) การท่องเที่ยวไทยจะมุ่งเน้นไปที่ผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม (Social Impact) ที่ประชาชนไทยและนักท่องเที่ยวจะได้รับประโยชน์ร่วมกัน
2. รายได้ (Profits) การท่องเที่ยวไทยยังคงมุ่งเน้นไปที่ผลกระทบทางเศรษฐกิจ (Economic Impact) มุ่งเน้นไปที่การดึงดูดนักท่องเที่ยวคุณภาพสูงจากหลากหลายประเทศอย่างสมดุล การกระจายความเจริญจากการท่องเที่ยวไปยังทุกพื้นที่ทั่วประเทศ
3. ความยั่งยืน (Planet) การท่องเที่ยวไทยจะมีส่วนช่วยในการรักษาความอุดมสมบูรณ์ของสิ่งแวดล้อมและการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม (Environmental & Cultural Impact)

แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2566 – 2570) มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาและขับเคลื่อนการท่องเที่ยวอย่างครอบคลุมและทั่วถึง ภายในระยะเวลา 5 ปี ดังนี้

“การท่องเที่ยวของประเทศไทยเป็นอุตสาหกรรมที่เน้นคุณค่า มีความสามารถในการปรับตัว เติบโตอย่างยั่งยืนและมีส่วนร่วม”

เป้าหมายของแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2566 – 2570)

เป้าหมายหลัก

- 1) การท่องเที่ยวไทยมีความเข้มแข็งและสมดุล (Resilience & Re-balancing Tourism)
- 2) การยกระดับความเชื่อมโยงและโครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว (Connectivity)
- 3) การสร้างความเชื่อมั่นและมอบประสบการณ์ท่องเที่ยวคุณค่าสูง (Entrusted Experience)
- 4) การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (Sustainable Development)

เป้าหมายรอง

- 1) การพัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพสูงสำหรับทุกคน (Supporting Elements)
- 2) เทคโนโลยีดิจิทัลและโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลพร้อมส่งเสริมการท่องเที่ยว (ICT Readiness)
- 3) ความพร้อมในการรับมือและจัดการกับความเสี่ยงทุกรูปแบบอยู่เสมอ (Risk Readiness)

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และพันธกิจ ของแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2570) จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อเป็น 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไทย (Resilient Tourism)
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาปัจจัยพื้นฐานของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพสูง (Quality Tourism)
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับประสบการณ์ด้านการท่องเที่ยว (Tourism Experience)
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (Sustainable Tourism)

5. แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาถือเป็นกรอบแนวทางให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินงานตามบทบาทและภารกิจหน้าที่ ทำให้การบริหารราชการเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของหน่วยงาน รวมถึงยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับผู้บริหารเพื่อใช้ในการกำกับและติดตามผลการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนด เกิดผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยในแผนมีสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“การท่องเที่ยวและกีฬาพัฒนาสู่ความยั่งยืนในอนาคต”

พันธกิจ

จากวิสัยทัศน์ข้างต้น กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาจึงได้กำหนดพันธกิจหลักในการดำเนินงานของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ดังนี้

1. ส่งเสริมนโยบายการท่องเที่ยวและกีฬาเพื่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเพื่อรองรับการพัฒนาอย่างยั่งยืน
2. ส่งเสริมการใช้วัฒนธรรมเพื่อการบริหารจัดการการตลาด สินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว
3. ปรับปรุงวิถีชีวิตและสุขอนามัยของคนไทยผ่านการออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ
4. สร้างแรงบันดาลใจให้คนไทยจากความสำเร็จด้านการกีฬา
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

ยุทธศาสตร์

จากวิสัยทัศน์และพันธกิจข้างต้น กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์หลักในการส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ไว้ดังนี้

1. ขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยวและกีฬาเพื่อสร้างความเจริญและความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
2. สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทย
3. พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และส่งเสริมความร่วมมือด้านการท่องเที่ยวและกีฬา
4. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

เป้าประสงค์

1. การบริหารจัดการข้อมูลด้านการท่องเที่ยวและกีฬามีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
2. สินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว และแหล่งท่องเที่ยวมีคุณภาพ มีความหลากหลายและได้รับการเพิ่มมูลค่า

3. ชุมชนท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชนได้รับการพัฒนา และมีโอกาสในการสร้างรายได้ด้านการท่องเที่ยว และกีฬาเพิ่มขึ้น
4. ส่งเสริมให้ประชาชนชาวไทยมีวิถีชีวิตที่สมบูรณ์ด้วยการออกกำลังกาย เล่นกีฬาและนันทนาการ
5. ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการดึงดูดนักท่องเที่ยวและการแข่งขันกีฬา มีการขยายตัวของ การลงทุนในนวัตกรรมด้านท่องเที่ยวและกีฬา
6. ประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับประเทศที่เป็นตลาดเป้าหมายที่สำคัญ
7. ระบบบริหารจัดการภาครัฐของกระทรวงได้รับการพัฒนาให้มีความสมดุล

โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกองทุน และแผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตรงได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร ที่ได้มีการกำหนดรายละเอียดในยุทธศาสตร์นี้ ไว้ดังนี้

ตารางที่ 2-1 ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
1. ร้อยละของจำนวนกระบวนการปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50
2. ระดับคะแนนการพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Management Quality Award : PMQA) ของกระทรวงฯ	สูงขึ้นกว่าปีงบประมาณ 2565	สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา	สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา	สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา	สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา
3. ระดับของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนาของหน่วยงาน	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50

กลยุทธ์ (แนวทางในการปฏิบัติ)

1. พัฒนางค์กรให้ทันสมัยและเป็นมืออาชีพ

แนวทางในการปฏิบัติ

- 1) ส่งเสริมการจัดการความรู้ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวเนื่องกับการบูรณาการในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผ่านช่องทางการเรียนรู้ที่ทันสมัย ทันเวลาและมีประสิทธิภาพสูง
- 2) พัฒนาระบบและกลไกการติดตาม ประเมินผล และการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ และแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ
- 3) พัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ครบวงจร
 - การพัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย
 - ทบทวนแผนพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
 - ทบทวนและปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้รองรับพันธกิจและนโยบายในการดำเนินงานในอนาคตของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
 - ทบทวนรายละเอียดของคำบรรยายลักษณะงานรายตำแหน่งของบุคลากรกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ให้รองรับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของกระทรวง

- ทบทวนโมเดลสมรรถนะ โดยเฉพาะสมรรถนะพิเศษประจำตำแหน่งงาน (Specific Functional Competency) ที่สะท้อนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กร
- จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลในระยะยาว (Training and Development Road Map) ที่มีกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะที่ครบวงจรต่อการความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กร
- พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ (KM) ที่สอดคล้องการพัฒนาความรู้ 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 การจัดทำบทวิเคราะห์เผยแพร่ การสร้างกลยุทธ์ หรือ การสร้างตัวชี้วัด ชี้นำเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและกีฬา การวัดประโยชน์ (Benefit) และผลกระทบ (Impact) ของการดำเนินงานด้านการท่องเที่ยวและกีฬา รวมถึงการเป็นคลังความรู้ให้กับภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวได้ใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินงาน

4) พัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬาของประเทศไทย

5) ปรับปรุงระบบการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ระดับชาติตามบทบาทของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬารวมถึงยุทธศาสตร์ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาให้บรรลุเป้าหมาย

6) จัดทำมาตรการเชิงปฏิบัติเพื่อรองรับและบริหารวิกฤตในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและกีฬา

7) ส่งเสริมการพัฒนาวงศ์ความรู้และนวัตกรรมในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวและกีฬาของประเทศไทย

6. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2567

การจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2567 มีวัตถุประสงค์ในการใช้กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เพื่อสนับสนุนการบริหารราชการของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ในลักษณะที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะที่เป็นหุ้นส่วน (Strategic Partner) ทางธุรกิจ ในการผลักดันการปฏิบัติราชการให้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ รวมถึงแผนและนโยบายต่าง ๆ ในการพัฒนาประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการกระตุ้นเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2567 ได้มีการออกแบบกลยุทธ์ และวิธีการดำเนินการ รวมทั้งการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบองค์รวม โดยมีการออกแบบการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR – Architecture) เป็น 3 แนวทาง ได้แก่

1. การบูรณาการกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
2. การมีเกณฑ์มาตรฐานกลางสำหรับกำลังคนคุณภาพด้านการท่องเที่ยวและกีฬา
3. การบูรณาการเพื่อพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2567 ได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์ในการดำเนินการ จำนวน 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบูรณาการกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวง การท่องเที่ยวและกีฬา

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจสำคัญของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

กลยุทธ์ที่ 2 การใช้ประโยชน์กำลังคนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจสำคัญของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างเกณฑ์มาตรฐานกลางกำลังคนคุณภาพด้านการท่องเที่ยวและกีฬา

กลยุทธ์ที่ 1 การกำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์กำลังคนคุณภาพของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

กลยุทธ์ที่ 2 การกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติสอดคล้องตามหลักเกณฑ์กำลังคนคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบูรณาการเพื่อพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

กลยุทธ์ที่ 1 การกำหนดทิศทางการพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างหลักสูตรมาตรฐานกลาง เพื่อพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนของกระทรวง การท่องเที่ยวและกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคลังความรู้ด้านการท่องเที่ยวและกีฬา

กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างระบบคลังความรู้ด้านการท่องเที่ยวและกีฬา

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาระบบเชื่อมโยงความรู้ด้านการท่องเที่ยวและกีฬา

7. แผนปฏิบัติการกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พ.ศ. 2566 – 2570

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นกองทุนที่มั่นคง เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยให้เป็นแหล่งกระจายรายได้ที่เป็นธรรม และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักท่องเที่ยว”

พันธกิจหลัก (Mission)

1. สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันแก่อุตสาหกรรมท่องเที่ยว ตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ แผนปฏิบัติการพัฒนาการท่องเที่ยว และมาตรการเพื่อส่งเสริมการบริหารและพัฒนาการท่องเที่ยว
2. พัฒนาทักษะด้านการบริหาร การตลาด และการส่งเสริมสินค้าและบริการทางการท่องเที่ยวใหม่ ๆ ให้แก่ชุมชน
3. สนับสนุนการดูแลรักษาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ทรัพยากรท่องเที่ยวของท้องถิ่น
4. จัดให้มีการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในระหว่างท่องเที่ยวภายในประเทศ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่นักท่องเที่ยว
5. บริหารจัดการกองทุนให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์หลัก (Goal)

1. กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย มีอัตลักษณ์ และมีทิศทางในการดำเนินงานที่สอดคล้อง แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ แผนปฏิบัติการพัฒนาการท่องเที่ยว และมาตรการเพื่อส่งเสริมการบริหารและพัฒนาการท่องเที่ยว
2. กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเป็นกองทุนหมุนเวียนที่ได้รับการยอมรับในระดับประเทศ
3. นักท่องเที่ยวต่างชาติมีความเชื่อมั่นต่อการปกป้อง ดูแล เยียวยาระหว่างการท่องเที่ยวภายในประเทศไทย
4. อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไทยเป็นแหล่งกระจายรายได้ที่เป็นธรรม และได้รับการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวในระดับสากล

ยุทธศาสตร์ (Strategy)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารจัดการด้านการเงินของกองทุนอย่างเป็นระบบ

แนวทาง 1.1 การบริหารการจัดเก็บรายได้กองทุน

แนวทาง 1.2 การบริหารจัดการ และการควบคุมทางการเงินอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว ตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ แผนปฏิบัติการพัฒนาการท่องเที่ยว และมาตรการเพื่อส่งเสริมการบริหารและพัฒนาการท่องเที่ยว

- แนวทาง 2.1 การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว ตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ แผนปฏิบัติการพัฒนาการท่องเที่ยวภายในเขตพัฒนาการท่องเที่ยว และมาตรการเพื่อส่งเสริมการบริหารและพัฒนาการท่องเที่ยว
- แนวทาง 2.2 การบูรณาการงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวไทย
- แนวทาง 2.3 การสร้างพันธมิตรและเครือข่ายร่วมดำเนินงาน
- แนวทาง 2.4 การพัฒนาศักยภาพหน่วยงานของรัฐที่ร่วมดำเนินงานกับกองทุน
- แนวทาง 2.5 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการที่ กองทุนให้การสนับสนุน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเชื่อมั่นแก่นักท่องเที่ยว

- แนวทาง 3.1 การจัดทำประกันภัยเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่นักท่องเที่ยวต่างชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพกองทุน สู่กองทุนที่มีสมรรถนะสูง

- แนวทาง 4.1 การพัฒนาด้านการบริหารงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุน
- แนวทาง 4.2 การพัฒนาระเบียบ ข้อบังคับ และระบบการปฏิบัติงานของกองทุน
- แนวทาง 4.3 การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานของกองทุน
- แนวทาง 4.4 การพัฒนาระบบดิจิทัลและสารสนเทศ รองรับการทำงานของกองทุน
- แนวทาง 4.5 การพัฒนาการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารจัดการความเสี่ยง และการควบคุมภายใน
- แนวทาง 4.6 การประชาสัมพันธ์

8. พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558

พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยง เสริมสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการด้านการเงิน การคลังของรัฐ และกำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นประธาน มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนการบริหารทุนหมุนเวียนเสนอต่อ คณะรัฐมนตรี พิจารณากลับกรองการขอจัดตั้งทุนหมุนเวียน โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานกองทุน ดังนี้

1) การบริหารงาน กำหนดให้หน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล กำหนดโครงสร้างการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อรองรับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ และให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียนจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา แผนการปฏิบัติงานประมาณการรายรับรายจ่ายประจำปี และประมาณการกระแสเงินสด เพื่อนำเสนอต่อ คณะกรรมการบริหาร พิจารณานุมัติอย่างน้อย 60 วัน ก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี และให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อย 30 วัน ก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี

2) คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ประกอบด้วย (1) หัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน เป็นประธานกรรมการ (2) ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงบประมาณ และผู้แทนหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน ที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล เป็นกรรมการ (3) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินสามคน ซึ่งประธานกรรมการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง จากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ การลงทุน

กฎหมาย หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียนเป็นกรรมการและเลขานุการ กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร ดังต่อไปนี้ (1) กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน (2) กำหนดข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้างให้สอดคล้องกับมาตรฐาน (3) พิจารณออนุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี และ (4) แต่งตั้งผู้บริหารทุนหมุนเวียน

9. ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน

ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน ได้ลงนามเมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2560 เพื่อกำหนดโครงสร้างการบริหารทุนหมุนเวียน มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้างของทุนหมุนเวียน โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานกองทุน ดังนี้

1) ให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน พิจารณออนุมัติโครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียน และการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้าง

2) ให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนแต่งตั้งผู้บริหารทุนหมุนเวียน เพื่อทำหน้าที่บริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน โดยแต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน หรือสรรหาบุคคลภายนอกก็ได้

3) ให้คณะกรรมการบริหารกำหนดระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่ง การคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง ถอดถอน วินัย และการลงโทษวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์การลงโทษพนักงานและลูกจ้างของทุนหมุนเวียน รวมทั้งการกำหนดวัน เวลา ปฏิบัติงาน วันหยุด วันหยุดประจำปี การลา และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการโดยอนุโลม

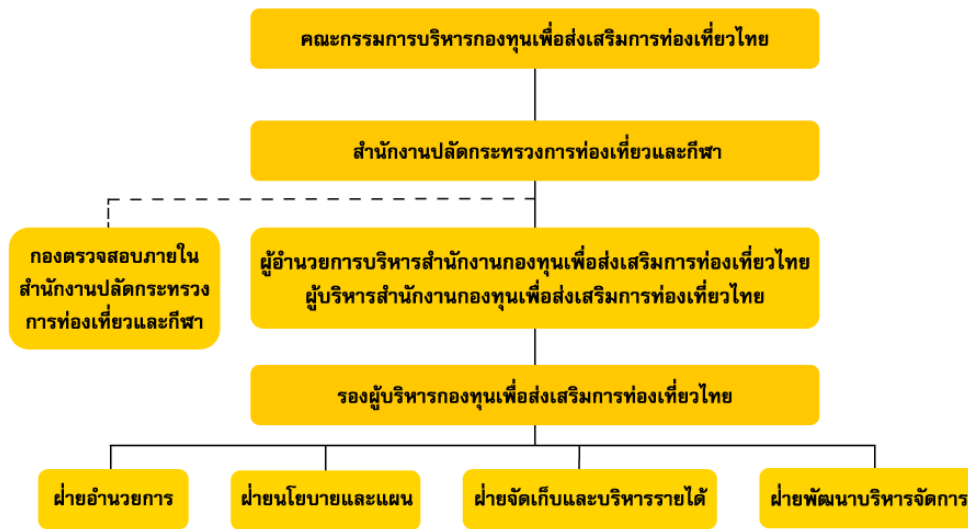
ทั้งนี้ จากประกาศดังกล่าว คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ได้ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2562 ประกาศ ณ วันที่ 16 สิงหาคม 2562 ซึ่งได้กำหนดการคัดเลือก คุณสมบัติและการจ้างพนักงานกองทุน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การประเมินผลการปฏิบัติงานวินัยและการรักษาวินัย การสิ้นสุดสัญญาจ้างพนักงานกองทุน

10. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโครงสร้างการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ได้เห็นชอบโครงสร้างการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อให้ครอบคลุมภารกิจด้านการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยว และการจัดให้มีการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติตามพระราชบัญญัตินโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 ในคราวประชุมครั้งที่ 4/2562 เมื่อวันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2562 และกรมบัญชีกลาง ได้มีหนังสือที่ กค. 0406.6/3597 ลงวันที่ 24 ม.ค. พ.ศ. 2563 ให้ความเห็นชอบโครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป ดังนี้

โครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

แผนภาพที่ 2-1 โครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย



อัตรากำลังกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ตารางที่ 2-2 อัตรากำลังกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง		
		จ้างจากเงินกองทุน	จ้างจากเงินอื่น ๆ	รวม
ผู้บริหารกองทุน				
- ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงานสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	ข้าราชการ		1	1
รองผู้บริหารกองทุน				
- ข้าราชการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ที่ได้รับมอบหมาย	ข้าราชการ		1	1
ฝ่ายอำนวยการ				
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข้าราชการ		1	1
- นิติกร	พนักงานทุนหมุนเวียน	1		1
- นักจัดการงานทั่วไป	พนักงานทุนหมุนเวียน	1		1
- นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานทุนหมุนเวียน	1		1
ฝ่ายนโยบายและแผน				
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข้าราชการ		1	1
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานทุนหมุนเวียน	2		2
ฝ่ายจัดเก็บและบริหารรายได้				
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข้าราชการ		1	1
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานทุนหมุนเวียน	2		2
ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ				
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข้าราชการ		1	1
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานทุนหมุนเวียน	1		1
รวม		8	6	14

หมายเหตุ : การอนุมัติกรอบอัตรากำลังในส่วนที่เป็นข้าราชการ จำนวน 6 อัตรา เพื่อปฏิบัติงานในส่วนของกองทุน มิใช่เป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ หรือกำหนดเพิ่มเติมจากอัตรากำลังที่สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีอยู่

ทั้งนี้ตามกรอบอัตรากำลังข้างต้น ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย ไว้ดังนี้

ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป
- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- 3) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานการจัดซื้อจัดจ้าง และบริหารพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะ
- 5) ดำเนินการเกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์
- 6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือปฏิบัติงานอื่น ๆ

ตามที่ได้รับมอบหมาย

ฝ่ายนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำข้อมูลในการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนงานโครงการ /แผนการปฏิบัติงาน
- 2) จัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ ประสานนโยบายและแผนให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา สำนักงานปลัดกระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานโครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน
- 3) จัดทำแผนการปฏิบัติราชการและงบประมาณประจำปีของกองทุน
- 4) เสนอแนะมาตรการเพื่อผลักดันและสนับสนุนการนำนโยบายและแผนไปสู่การปฏิบัติ
- 5) กลั่นกรอง ติดตามและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน
- 6) งานฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย และคณะอนุกรรมการ

7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องหรือปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ฝ่ายจัดเก็บและบริหารรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

- 1) บริหารจัดการค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บจากนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ รวมถึงเงิน ทรัพย์สินและรายได้ของกองทุน
- 2) ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนา ปรับปรุงและเสนอแนะแนวทางการจัดเก็บรายได้และค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยว ภายในประเทศ และแนวทางการบริหารจัดการเก็บค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บจากนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ
- 3) กำหนดเป้าหมายการบริหารการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวที่เรียกเก็บจากนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ
- 4) ศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยสถานะแวดล้อมต่าง ๆ ของแต่ละกลุ่มนักท่องเที่ยวต่างชาติ เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ แผนงาน มาตรการในการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของกองทุน
- 5) เป็นศูนย์ข้อมูลและประมวลผลการจัดเก็บค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บจากนักท่องเที่ยวต่างชาติ
- 6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

- 1) จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- 3) ดำเนินการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากร
- 4) ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาระบบการบริหารองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

- 5) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร
- 6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารจัดการระบบสารสนเทศ
- 7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ฝ่ายตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของกองทุน ภายใต้มาตรฐานการตรวจสอบภายในและจรรยาบรรณการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการหรือมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

จากโครงสร้างดังกล่าวข้างต้น ได้มีการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหาร

1.1 ชื่อตำแหน่ง ผู้บริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

อัตรา 1 ตำแหน่ง

อัตราเงินเดือน - บาท (อาจกำหนดค่าตอบแทนเฉพาะตำแหน่งตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยเห็นสมควร)

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1) ด้านการปฏิบัติการ

ดำรงตำแหน่งกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

2) ด้านการบริหาร

(1) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนดำเนินงาน แผนงบประมาณ

(2) บังคับบัญชาการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานกองทุน ที่ปฏิบัติงานในกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยให้ดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนดำเนินงานกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) มีอำนาจแต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน/ค่าจ้าง กำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นของพนักงานกองทุน ที่ปฏิบัติงานในกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(4) ประสานการปฏิบัติงานของกองทุนกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่น ๆ ให้มีเอกภาพสอดคล้องกัน รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา แต่งตั้งข้าราชการของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นเลขานุการ ดำรงตำแหน่งนี้

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

1) มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

2) มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

3) มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

1.2 ชื่อตำแหน่ง รองผู้บริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

อัตรา 1 ตำแหน่ง

อัตราเงินเดือน - บาท (อาจกำหนดค่าตอบแทนเฉพาะตำแหน่งตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยเห็นสมควร)

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1) ด้านการบริหาร

- (1) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและดำเนินงาน
- (2) ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน ที่ปฏิบัติงานฝ่ายนโยบายและแผน และฝ่ายจัดเก็บและบริหารรายได้ ในกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ให้ดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนดำเนินงานกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ
- (3) กลั่นกรองการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ และรวบรวมเสนอผู้อำนวยการ/ผู้จัดการกองทุนเพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุน พร้อมทั้งปฏิบัติงานในการขอรับเอกสารหลักฐานประกอบโครงการ และข้อมูลเพิ่มเติม หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการกองทุนมอบหมาย
- (4) พิจารณาแนวทางการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยว การจัดหาประกันภัยเพื่อการท่องเที่ยว ตลอดจนการบริหารจัดการค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวที่จัดเก็บได้ ให้การดำเนินงานบรรลุตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการกองทุนมอบหมาย
- (5) มีอำนาจเสนอแต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน/ ค่าจ้าง กำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ของพนักงานกองทุน ที่ปฏิบัติงานในกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย
- (6) ประสานการปฏิบัติงานของกองทุนกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่น ๆ ให้มีเอกภาพสอดคล้องกัน รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน
- (7) รักษาราชการแทนกรณีผู้อำนวยการกองทุนไม่อาจปฏิบัติราชการได้

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา แต่งตั้งข้าราชการของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ปัจจุบันมีนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ หรือนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็นข้าราชการกองยุทธศาสตร์และแผนงานเป็นผู้ได้รับมอบหมาย

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

- 1) มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
- 2) มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
- 3) มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

2. ข้าราชการ

2.1 ชื่อตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

อัตรา 4 ตำแหน่ง

อัตราเงินเดือน - บาท (อาจกำหนดค่าตอบแทนเฉพาะตำแหน่งตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุน เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยเห็นสมควร)

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1) ด้านการบริหาร

ดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน ที่ปฏิบัติงานฝ่ายนโยบายและแผน

2) ด้านการปฏิบัติการ

- (1) รวบรวม วิเคราะห์ และประมวลนโยบายของรัฐบาลและสถานการณ์เศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาสรุปเสนอประกอบการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของกองทุน
- (2) รวบรวมข้อมูล และศึกษาวิเคราะห์เบื้องต้น เกี่ยวกับภารกิจหลักและแผนกลยุทธ์ของกองทุน หรือทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เพื่อกำหนดแผนการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้

(3) วิเคราะห์นโยบายหรือแผนงานของกองทุน และเสนอข้อคิดเห็น เพื่อช่วยจัดทำแผนการปฏิบัติงาน แผนงาน โครงการ หรือ กิจกรรมได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(4) สํารวจ รวบรวม และประมวลผลข้อมูลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล และประเด็นปัญหาทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนงาน หรือ กำหนดยุทธศาสตร์

(5) ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์และนโยบายของรัฐบาล เพื่อประกอบการเสนอแนะแนวทางการประสานผลักดันยุทธศาสตร์และนโยบาย ตลอดจนการติดตามประเมินผลให้สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน

(6) รวบรวมรายละเอียดการจัดทำงบประมาณ เพื่อใช้ประกอบในการทํางานงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน

3) ด้านการวางแผน

วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการ วางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

4) ด้านการบริการ

(1) รวบรวมข้อมูล เพื่อเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนงานโครงการ

(2) ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบปัญหา และชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานนโยบายและแผน เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

1) มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

2) มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

3) มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

3. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานทุนหมุนเวียน

3.1 พนักงานทุนหมุนเวียน ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ข้อมูลทั่วไป

1) ชื่อตำแหน่งในสายงาน พนักงานทุนหมุนเวียน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)

2) ชื่อหน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

3) ชื่อส่วนงาน/กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน สำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

4) ชื่อตำแหน่งผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

5) อัตรา 4 ตำแหน่ง

6) อัตราเงินเดือน 18,000 บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1) รวบรวม วิเคราะห์ และประมวลนโยบายของรัฐบาลและสถานการณ์เศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาสรุปเสนอประกอบการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายของกองทุน

2) รวบรวมข้อมูล และศึกษาวิเคราะห์เบื้องต้น เกี่ยวกับภารกิจหลัก และแผนกลยุทธ์ของกองทุน หรือทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เพื่อกำหนดแผนการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้

- 3) วิเคราะห์นโยบาย หรือแผนงานของกองทุน และเสนอข้อคิดเห็น เพื่อช่วยจัดทำแผนการปฏิบัติงาน แผนงาน โครงการ หรือ กิจกรรมได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- 4) สำรวจ รวบรวม และประมวลผลข้อมูลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล และประเด็นปัญหาทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนงาน หรือ กำหนดยุทธศาสตร์
- 5) ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์และนโยบายของรัฐบาล เพื่อประกอบการเสนอแนะแนวทางการประสานผลักดันยุทธศาสตร์และนโยบาย ตลอดจนการติดตามประเมินผลให้สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน
- 6) รวบรวมรายละเอียดการจัดทำงบประมาณ เพื่อใช้ประกอบในการทำงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน
- 7) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด
- 8) ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานของกองทุน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด
- 9) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย
- 10) รวบรวมข้อมูล เพื่อเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนงานโครงการ
- 11) ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบปัญหา และชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานนโยบายและแผน เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
- 12) ปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ปริญญาตรีหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชารัฐศาสตร์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาเศรษฐศาสตร์ สาขาบริหารธุรกิจ หรือสาขาสังคมศาสตร์

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

เป็นผู้มีความคิดในเชิงวิเคราะห์ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์และจัดการข้อมูล การบริหารแผนงาน นโยบายและโครงสร้างการบริหารงาน การติดตามและประเมินผล มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป และอุปกรณ์สำนักงานได้ดี

3.2 พนักงานทุนหมุนเวียน ตำแหน่งนิติกร

ข้อมูลทั่วไป

- 1) ชื่อตำแหน่งในสายงาน พนักงานทุนหมุนเวียน (นิติกร)
- 2) ชื่อหน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
- 3) ชื่อส่วนงาน/กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน สำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย
- 4) ชื่อตำแหน่งผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย
- 5) อัตรา 1 ตำแหน่ง
- 6) อัตราเงินเดือน 18,000 บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1) เสนอความเห็นแก่คณะกรรมการบริหารกองทุน คณะอนุกรรมการ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนหรือผู้บังคับบัญชา ในการตอบข้อหารือหรือวินิจฉัยปัญหากฎหมายเกี่ยวกับระเบียบของทางราชการที่มีผลกระทบต่อการทำงานของกองทุน เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการพิจารณา

2) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อปรับปรุงกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับกองทุน เพื่อให้ทันกับสถานการณ์และอำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมและเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย

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

4) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

5) ประสานงานทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกที่งานของกองทุน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

6) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

7) ให้คำปรึกษาแนะนำด้านกฎหมายแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจในข้อกฎหมายที่เป็นปัญหา และให้ความรู้ถึงข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับการดำเนินงานของบุคคลหรือหน่วยงานดังกล่าว

8) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชานิติศาสตร์

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

เป็นผู้มีความคิดในเชิงวิเคราะห์ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปฏิบัติในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปและอุปกรณ์สำนักงานได้ดี

3.3 พนักงานทุนหมุนเวียน ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป

- 1) ชื่อตำแหน่งในสายงาน พนักงานทุนหมุนเวียน (นักจัดการงานทั่วไป)
- 2) ชื่อหน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
- 3) ชื่อส่วนงาน/กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน สำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย
- 4) ชื่อตำแหน่งผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย
- 5) อัตรา 1 ตำแหน่ง
- 6) อัตราเงินเดือน 18,000 บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบ

- 1) ปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ งานบริหารทั่วไปของกองทุน
- 2) ศึกษา รวบรวมข้อมูล สถิติ สรุปรายงาน เพื่อสนับสนุนการบริหารกองทุนในด้านต่าง ๆ เช่น งานบริหารทรัพยากรบุคคล งานบริหารงบประมาณ งานบริหารแผนปฏิบัติการ งานบริหารอาคารสถานที่ และงานสัญญาต่าง ๆ เป็นต้น

3) จัดเตรียมการประชุม บันทึกลง และเรียบเรียงรายงานการประชุม และรายงานอื่น ๆ เพื่อให้การบริหารการประชุมมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

4) ประสานงาน/ติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

5) ติดตามการปฏิบัติงาน/การดำเนินงานตามมติของที่ประชุม หรือการปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการบริหารกองทุน คณะอนุกรรมการ เพื่อกำหนดรายงานและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุนและคณะอนุกรรมการ

6) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

7) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

8) ตอบปัญหา ชี้แจง และให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ ในระดับเบื้องต้นแก่หน่วยราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไป เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูลและเกิดความเข้าใจในงานกองทุน

9) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในทุกสาขาวิชา

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

เป็นผู้มีความคิดในเชิงวิเคราะห์ที่ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านบริหาร การจัดการ และการวางแผน การปฏิบัติงาน มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปและอุปกรณ์สำนักงานได้ดี

3.4 พนักงานทุนหมุนเวียน ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี

ข้อมูลทั่วไป

1) ชื่อตำแหน่งในสายงาน พนักงานทุนหมุนเวียน (นักวิชาการเงินและบัญชี)

2) ชื่อหน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

3) ชื่อส่วนงาน/กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน สำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

4) ชื่อตำแหน่งผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

5) อัตรา 1 ตำแหน่ง

6) อัตราเงินเดือน 18,000 บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1) วิเคราะห์ จัดทำแผนงบประมาณ แผนรายรับ-รายจ่ายของกองทุน

2) จัดทำบัญชี เอกสารรายงานความเคลื่อนไหวทางการเงิน เพื่อแสดงสถานะทางการเงิน และใช้เป็นฐานข้อมูลที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบวิธีการบัญชีของกองทุน

3) รวบรวมข้อมูล และรายงานการเงินของกองทุน เพื่อพร้อมที่จะปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้องและทันสมัย

4) จัดทำข้อมูลและการนำเสนอรายงานของกองทุนผ่านระบบบริหารจัดการการเงินนอกงบประมาณ (Non-Budgetary Management System : NBMS) และระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Government Fiscal Management Information System : GFMS)

5) ศึกษาวิเคราะห์ผลการใช้จ่ายเงินของกองทุน เพื่อให้การใช้จ่ายเงินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดทำและจัดสรรงบประมาณ

6) ดูแลการรับและจ่ายเงิน สถานะทางการเงิน ตรวจสอบเอกสารสำคัญการรับ-จ่ายเงิน เพื่อให้การรับ-จ่ายเงินของกองทุนมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติการถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติของราชการ

7) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

8) ประสานงานทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานของกองทุน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

9) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจ หรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

10) ให้คำแนะนำ ตอบปัญหาและชี้แจงเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชีในเบื้องต้นแก่หน่วยงานราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไป เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้ทราบข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์

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

12) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ปริญญาตรีหรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาบริหารธุรกิจ หรือสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

เป็นผู้มีความคิดในเชิงวิเคราะห์ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านด้านการเงิน การบัญชี การงบประมาณ มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปและอุปกรณ์สำนักงานได้ดี

3.5 พนักงานทุนหมุนเวียน ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์

ข้อมูลทั่วไป

- 1) ชื่อตำแหน่งในสายงาน พนักงานทุนหมุนเวียน (นักวิชาการคอมพิวเตอร์)
- 2) ชื่อหน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
- 3) ชื่อส่วนงาน/กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน สำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย
- 4) ชื่อตำแหน่งผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย
- 5) อัตรา 1 ตำแหน่ง
- 6) อัตราเงินเดือน 18,000 บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1) ติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล ชุดคำสั่งระบบปฏิบัติการ ชุดคำสั่งสำเร็จรูป ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนให้งานเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของกองทุน

2) ประมวลผลและปรับปรุงแก้ไขแฟ้มข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลที่ได้ถูกต้องแม่นยำและทันสมัย

3) ทดสอบคุณสมบัติด้านเทคนิคของระบบ เพื่อให้ระบบมีคุณสมบัติที่ถูกต้อง ตรงตามความต้องการและสภาพการใช้งานของกองทุน

4) เขียนชุดคำสั่งตามข้อกำหนดของระบบงานประยุกต์ และระบบข้อมูลที่ได้วางแผนไว้ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) เขียนชุดคำสั่ง ทดสอบความถูกต้องของคำสั่ง แก้ไขข้อผิดพลาดของคำสั่ง เพื่อให้ระบบปฏิบัติการทำงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำและมีประสิทธิภาพ

6) รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานประยุกต์ และระบบข้อมูลของหน่วยงานที่ไม่ซับซ้อน เพื่อพัฒนาระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการของกองทุน

7) รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาระบบงานประยุกต์ เพื่อให้ได้ระบบงานประยุกต์ที่ตรงตามคุณลักษณะและความต้องการของกองทุน

8) รวบรวมข้อมูลประกอบการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ระบบเครือข่าย ระบบงานประยุกต์ และระบบสารสนเทศ การจัดการระบบการทำงานเครื่อง การติดตั้งระบบเครื่อง เพื่อให้ได้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และตรงตามความต้องการใช้ของกองทุน

9) ตรวจสอบ สืบค้น และรวบรวมข้อมูลการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้าข่ายไม่เหมาะสม ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนด หรือไม่เป็นไปตามมาตรฐานสากล เพื่อความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลหรือระบบ

10) ช่วยตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการออกใบอนุญาต เพื่อการออกใบอนุญาต เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

11) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

12) ประสานงานทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานของกองทุน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

13) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

14) จัดทำคู่มือระบบและคู่มือผู้ใช้ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

15) ดำเนินการฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ สนับสนุนการใช้ระบบงานที่พัฒนาแก่เจ้าหน้าที่ผู้ใช้งาน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในด้านวิชาการคอมพิวเตอร์

16) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใช้เมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัยในการใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถแก้ไขและใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

17) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ปริญญาตรีหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งทางคอมพิวเตอร์

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

เป็นผู้มีความคิดในเชิงวิเคราะห์ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์ ระบบสารสนเทศ และอุปกรณ์สำนักงานได้ดีพนักงานทุนหมุนเวียน

ต่อมาสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาได้มีคำสั่ง ที่ 705/2563 ลงวันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ. 2563 กำหนดให้จัดตั้ง “สำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย” เป็นหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินนโยบายของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และตอบสนองนโยบายได้ทันทั่วทั้ง

หลังจากนั้นได้มีคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ 567/2564 ลงวันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2564 เรื่อง “การปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ภายในสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา” โดยได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พิจารณาการจัดสรรเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารและพัฒนาการท่องเที่ยว เพื่อจัดให้มีการประกนภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ และเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

2. ศึกษา วิเคราะห์ เสนอหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข แก่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ในการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวภายในประเทศของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว

3. ศึกษา วิเคราะห์ เสนอหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข แก่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ในการขอรับสนับสนุนเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อให้การสนับสนุนเงินเป็นไปตามแผนนโยบายในการพัฒนาการท่องเที่ยวที่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยกำหนด

4. ศึกษา วิเคราะห์ เสนอหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข แก่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยในการเก็บรักษาเงินและการใช้เงิน เพื่อใช้ในการบริหารและเป็นค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

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

6. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำข้อเสนอแก่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ในการติดตามและประเมินผลการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวภายในประเทศของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ การใช้จ่ายเงินของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย รวมถึงการปฏิบัติงานของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย รายงานต่อคณะกรรมการบริหารกองทุน เพื่อใช้ควบคุมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

7. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ในการขอรับการจัดสรรเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย และเป็นฐานข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

8. บริหารจัดการ และดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ และพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน

9. ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการของคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

10. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

ให้แบ่งหน่วยงานภายในของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ออกเป็น 4 กลุ่มงาน ได้แก่

1. กลุ่มบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา วินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย ข้อพิพาท งานนิติกรรมและสัญญา และงานพัฒนากฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(2) พัฒนา ปรับปรุง และบริหารจัดการข้อมูลในระบบสารสนเทศของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและเข้าถึงข้อมูลอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

(3) ปฏิบัติงานสารบรรณ งานธุรการ และงานติดต่อประสานงาน

(4) ปฏิบัติงานพัสดุและครุภัณฑ์ งานบริหารบุคคล (พนักงานกองทุน)

(5) จัดทำบัญชี งบการเงิน รายงานทางการเงินของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ

(6) เผยแพร่และประชาสัมพันธ์และประชาสัมพันธ์กิจกรรมผลงานของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(7) อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมถึงให้บริการข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่ผู้มาติดต่อสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มวิเคราะห์และติดตามงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

(1) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล เสนอแนะนโยบาย ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกลไกการขับเคลื่อน และจัดทำยุทธศาสตร์ของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อทำเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(2) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล แนวทางในการการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระเบียบเกี่ยวกับการเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินของกองทุน รวมถึงการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยพิจารณา

(3) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล วิธีการ รวมถึงกำหนดแผน/เป้าหมายในการบริหารรายได้ เพื่อนำเงินและทรัพย์สินของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย มาใช้จ่ายในกิจการของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(4) จัดทำข้อเสนอแนะ รายละเอียดคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย และเงินทุนหมุนเวียนของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(5) จัดทำแผนการจัดสรรเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อให้เป็นไปตามแนวนโยบายที่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยกำหนด

(6) จัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยประจำปี

(7) กลั่นกรอง วิเคราะห์ข้อเสนอ และจัดทำความเห็นประกอบการขอรับสนับสนุนงบประมาณที่สอดคล้องหลักเกณฑ์และแผนการจัดสรรเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกลั่นกรอง และเสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยพิจารณาอนุมัติ

(8) ดูแลรับผิดชอบการเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานและตรงตามความจำเป็นและวัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(9) ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลโครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยเป็นไปตามสัญญาการรับเงินอุดหนุน

(10) ขับเคลื่อนงานของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยและคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายที่กำหนด

(11) ศึกษา วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาคีเครือข่ายในการสร้างความร่วมมือการปฏิบัติงานร่วมกับสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มจัดเก็บและบริหารรายได้ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

(1) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ของการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยว ภายในประเทศของนักท่องเที่ยวต่างชาติ เพื่อกำหนดอัตราค่าธรรมเนียม หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจัดเก็บค่าธรรมเนียม

(2) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล แนวทาง และวิธีการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยว เพื่อใช้ประกอบการจัดหาประกันภัยแก่นักท่องเที่ยว

(3) จัดทำหลักเกณฑ์ในการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อให้ข้อเสนอที่ขอรับการสนับสนุนเป็นไปตามแผนการจัดสรรเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(4) ให้คำปรึกษา แนะนำการให้กู้ยืมเงิน การช่วยเหลือหรืออุดหนุนและการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ในการนำไปใช้ดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ

(5) จัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวภายในประเทศของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ

(6) จัดหาและจัดทำประกันภัยให้กับนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ

(7) จัดสรรเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยพิจารณาอนุมัติ

(8) จัดทำข้อมูลสถิติการจัดเก็บรายได้ รวมถึงแผนการพัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวภายในประเทศของนักท่องเที่ยวต่างชาติ เพื่อให้ระบบการจัดเก็บค่าธรรมเนียมฯ มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

(1) ปฏิบัติหน้าที่ เลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน

(2) ศึกษา วิเคราะห์ การจัดสรรเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารและพัฒนากองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว และการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย และเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พิจารณา

(3) จัดทำรายงานผลตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยประจำปีบัญชี

(4) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวภายในประเทศของนักท่องเที่ยวต่างชาติ และการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในระหว่างการท่องเที่ยวในประเทศ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการทบทวนหลักเกณฑ์การจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวภายในประเทศของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ และการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในระหว่างการท่องเที่ยวในประเทศ

(5) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อทบทวนและพัฒนากองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(6) ศึกษา วิเคราะห์ และประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อให้การใช้จ่ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(7) รายงานผลการติดตามและประเมินผลต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

อัตรากำลังในปัจจุบันของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

สำหรับอัตรากำลังในปัจจุบันของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยนั้น มีอัตรากำลังตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2-3 อัตรากำลังในปัจจุบันของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ตำแหน่ง	สถานะ	จำนวน (อัตรา)
ผู้บริหารกองทุน - ผู้อำนวยการบริหาร สำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	ข้าราชการ	1
รองผู้บริหารกองทุน - รองผู้อำนวยการบริหาร สำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	ข้าราชการ	1
ฝ่ายอำนวยการ - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิชาการเงินและบัญชี - นิติกร	พนักงานทุนหมุนเวียน พนักงานทุนหมุนเวียน พนักงานทุนหมุนเวียน	1 1 1
ฝ่ายจัดเก็บและบริหารรายได้ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานทุนหมุนเวียน	2
ฝ่ายนโยบายและแผน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานทุนหมุนเวียน	2
ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ - นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-
รวม		9

หมายเหตุ : ข้าราชการเป็นบุคลากรในสังกัดของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

กรอบอัตรากำลังของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ปัจจุบันกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย มีข้าราชการปฏิบัติราชการอยู่ 2 ตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย และรองผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย นอกจากนั้นจะเป็นพนักงานทุนหมุนเวียนที่ใช้งบประมาณของกองทุนจัดจ้าง 7 อัตรา จากอัตราเต็ม 8 อัตรา นอกจากนั้นแล้วกองทุนได้มีการจ้างบริการจากบุคคลภายนอกในตำแหน่งนิติกรอีก 1 อัตราในตำแหน่งนิติกร รวมพนักงานที่ใช้งบประมาณกองทุนจัดจ้างทั้งสิ้น 8 อัตรา

ตารางที่ 2-4 กรอบอัตรากำลังของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ชื่อตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติ	อัตรากำลังพนักงานทุนหมุนเวียน		จำนวนที่ปรับระหว่างปี 2566 และ 2567
		กรอบอัตรากำลังปี พ.ศ. 2566	กรอบอัตรากำลังปี พ.ศ. 2567	
1. ผู้บริหารสำนักงานกองทุน*	2	2	2	-
2. ข้าราชการที่มาปฏิบัติราชการกองทุน*	4	0	0	-
3. พนักงานทุนหมุนเวียนและลูกจ้างเหมา	8	8	7	-1
1) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	4	4	4	-
2) นักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	-
3) นักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	1	-
4) นิติกร	1	1	1	-
5) นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	1	0	-1
รวมทั้งสิ้น	14	10	9	-1

หมายเหตุ : * ข้าราชการเป็นบุคลากรในสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

บทที่ 3

ผลการติดตามและประเมินผล
การดำเนินการปีที่ผ่านมา
และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

บทที่ 3

ผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินการปีที่ผ่านมา และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

ในช่วงปีที่ผ่านมา กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567 เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลในการสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตามบันทึกข้อตกลงระหว่างกองทุน กับกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้กำหนดให้กองทุนมีการทบทวน/จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้น การจัดทำแผนในครั้งนี้อาจได้มีการทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมามาตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2567 รวมทั้งดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกกองทุน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการของกองทุน ต่อไป

1. ผลการติดตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี 2567

กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้ดำเนินการติดตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี 2567 เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผน และนำมาพิจารณาปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปีในปีถัดไปให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน สำหรับปี 2567 ผลการติดตามและประเมินผล มีผลการดำเนินการ ดังนี้

ตารางที่ 3-1 ผลการติดตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี 2567

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติ ตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตาม ตัวชี้วัด	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Strategy)						
กลยุทธ์ที่ 1.1 : ทบทวน/จัดทำโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน						
มีการทบทวน/จัดทำ กลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ แผนปฏิบัติการระยะยาว แผนปฏิบัติการประจำปี ด้านทุนมนุษย์ของกองทุน ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนแม่บท ของกองทุน	1. จัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการ ระยะยาว แผนปฏิบัติการด้านทุน มนุษย์ประจำปีให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนแม่บท ระยะยาวของกองทุน 2. นำเสนอแผนงานด้านทุนมนุษย์ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุน พิจารณาอนุมัติ	ร้อยละ 100 ของการดำเนินการ	ระดับความสำเร็จ ในการจัดให้มีการ จัดทำ/ทบทวน แผนปฏิบัติการ ระยะยาว แผนปฏิบัติการ ด้านทุนมนุษย์ ประจำปีให้ สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผน แม่บทระยะยาว ของกองทุน	มีการทบทวน/ จัดทำกลยุทธ์ด้าน ทุนมนุษย์ แผนปฏิบัติการ ระยะยาว แผนปฏิบัติการ ประจำปีด้านทุน มนุษย์ของกองทุน แล้ว อยู่ระหว่าง การพิจารณาของ ผู้บริหาร เพื่อ นำเสนอต่อคณะ กรรมการบริหาร กองทุนต่อไป	ร้อยละ 50	ผู้บริหารให้ความสนใจ ในการจัดให้มีการจัดทำ/ ทบทวนแผนปฏิบัติการ ระยะยาวแผนปฏิบัติการ ด้านทุนมนุษย์ประจำปีให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนแม่บท ระยะยาวของกองทุน
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Management)						
กลยุทธ์ที่ 2.1 : ทบทวน/จัดทำโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน						
ทบทวน/จัดทำโครงสร้าง การบริหารงานกองทุนให้ สอดคล้องกับภารกิจของ กองทุน	1. ผู้บริหารกองทุนทบทวนผล การศึกษาโครงสร้างการบริหาร จัดการกองทุน 2. นำเสนอโครงสร้างฯ ให้ คณะกรรมการกองทุน พิจารณาอนุมัติ	ร้อยละ 100 ของการดำเนินการ	ระดับความสำเร็จ ในการจัดให้มี การโครงสร้าง การบริหารงาน ที่เหมาะสม	ผู้บริหารกองทุน ได้มีการทบทวน ผลการศึกษา โครงสร้าง การบริหารจัดการ กองทุนที่	ร้อยละ 33	ผู้บริหารกองทุน ให้ความสนใจในการจัด ให้มีการทบทวนโครงสร้าง การบริหารจัดการกองทุน ที่เหมาะสม

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย /ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติ ตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตาม ตัวชี้วัด	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
	3. นำเสนอโครงสร้างฯ ให้ กรมบัญชีกลางพิจารณาอนุมัติ			เหมาะสมแล้วแต่ ยังไม่มีกร นำเสนอ คณะกรรมการ บริหารเนื่องจาก รัฐบาลมีนโยบาย ชะลอการจัดเก็บ ค่าธรรมเนียม การท่องเที่ยว ออกไปยังไม่มี กำหนด		
กลยุทธ์ที่ 2.2 : ทบทวน/จัดสรรบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และมีแผนงานสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ขาด						
ทบทวน/จัดสรรบุคลากร ให้มีคุณสมบัติตาม มาตรฐานของแต่ละ ตำแหน่งงานของกองทุน และจัดให้มีการสรรหา พนักงานในตำแหน่ง ที่ต้องการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษารวบรวมข้อมูล ลักษณะงาน ปริมาณงานและวิเคราะห์งาน 2. ดำเนินการทบทวน คุณสมบัติ ของบุคลากรในตำแหน่งงาน เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ 3. ปรับเปลี่ยนบุคลากรให้ตรงตาม มาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง 4. จัดสรรค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการตามระเบียบที่กำหนด 5. สรรหาบุคลากรทดแทนให้ครบตาม แผนงานที่กำหนด 	ร้อยละ 100 มีบุคลากรที่ปฏิบัติ หน้าที่ มีคุณสมบัติตาม มาตรฐานของแต่ละ ตำแหน่งงานของ กองทุน	ร้อยละความสำเร็จ มีบุคลากรที่ปฏิบัติ หน้าที่ มีคุณสมบัติ ตามมาตรฐาน ของแต่ละตำแหน่ง งานของกองทุน	ร้อยละ 100	ดำเนินการได้ ร้อยละ 100 ของ เป้าหมายกำหนด ได้มีการดำเนินการ สรรหาบุคลากร เป็นพนักงานของ ทุนหมุนเวียนตาม งบประมาณที่ สามารถจัดสรรได้	ผู้บริหารเล็งเห็นถึง ความจำเป็นใน การดำเนินการ

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย /ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติ ตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตาม ตัวชี้วัด	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
กลยุทธ์ที่ 2.3 : จัดให้มีระบบการประเมินผลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ						
1. การทบทวนตัวชี้วัด แต่ละตำแหน่งงาน ของบุคลากรกองทุน	1. ศึกษารวบรวมข้อมูล ลักษณะงาน และปริมาณงาน กระบวนการใน ภาระหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง 2. ทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงาน ของบุคลากรกองทุน	ร้อยละ 100 ของ ตำแหน่งงานของ บุคลากรกองทุน	ร้อยละของ ตำแหน่งงาน บุคลากรกองทุน ได้รับการทบทวน ตัวชี้วัด	ร้อยละ 100 มีการทบทวน ตัวชี้วัดใน การปฏิบัติงาน ของพนักงานทุน หมุนเวียน	ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน	ผู้บริหารเห็นความสำคัญ ของการทบทวนตัวชี้วัด แต่ละตำแหน่งงานของ บุคลากรกองทุนเพื่อ นำไปใช้ในการประเมิน
2. การถ่ายทอดตัวชี้วัด การดำเนินงานของ กองทุนสู่รายบุคคล	1. นำตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของ บุคลากรกองทุนที่ทบทวนแล้ว ประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจ เกี่ยวกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ และตัวชี้วัดรายบุคคล 2. จัดทำตารางการถ่ายทอดตัวชี้วัด การดำเนินงานของกองทุนในแต่ละ ตำแหน่งสู่รายบุคคล 3. เสนอตารางการถ่ายทอดตัวชี้วัด การดำเนินงานของบุคลากรต่อ ผู้บริหาร 4. ประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ตัวชี้วัดที่กำหนด	ร้อยละ 100 ของ บุคลากรกองทุนได้รับ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานโดยระบบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI	ร้อยละของ บุคลากรกองทุน ได้รับการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานโดย ระบบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI)	ร้อยละ 100 มีการกำหนด ตัวชี้วัดของ พนักงานแต่ละ ตำแหน่งตาม ลักษณะที่ได้รับ มอบหมาย และอยู่ระหว่าง การดำเนินการ ประเมินผล	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน	มีการนำเครื่องมือ การประเมินผล การปฏิบัติงานไปใช้ใน การประเมินตามรอบ การประเมิน

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย /ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติ ตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตาม ตัวชี้วัด	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development)						
กลยุทธ์ที่ 3.1 : เสริมสร้างความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุนอย่างต่อเนื่อง						
1. จัดทำ/ทบทวน แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	1. ศึกษารวบรวมข้อมูลการพัฒนา บุคลากรรายบุคคลเพื่อให้มี สมรรถนะตามวิสัยทัศน์และ การดำเนินการกิจของกองทุน 2. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล 3. เสนอแผนพัฒนารายบุคคลต่อ ผู้บริหาร	บุคลากรกองทุน มีแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) จำนวน 1 คน/แผน	บุคลากรกองทุน มีแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP)	ร้อยละ 100 ในแบบ ประเมินผล ให้ผู้ประเมิน ดำเนินการระบุ แนวทาง การพัฒนาของ พนักงาน รายบุคคล	ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน	ผู้บริหารของกองทุนให้ ความสำคัญและสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง
2. รายงานผลการพัฒนา บุคลากรตาม แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	1. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา รูปแบบ ต่าง ๆ รายงานผลตามแบบฟอร์มที่ กำหนด 2. รวบรวมรายงานผลการพัฒนา บุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล 3. จัดทำรายงานผลการพัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนารายบุคคลประจำปี เสนอผู้บริหารรับทราบ	1. ร้อยละ 80 ของ บุคลากรกองทุน มี การรายงานผล การพัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนา รายบุคคล 2. รายงานผล การพัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนา รายบุคคล 1 ฉบับต่อปี	1. ร้อยละของ บุคลากรมีการ รายงานผลการ พัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนา รายบุคคล 2. จำนวน การรายงานผล การพัฒนาบุคลากร ตามแผนการพัฒนา รายบุคคลต่อปี	ร้อยละ 100 ในปีงบประมาณ 2566 บุคลากร ของกองทุน มีแผนการพัฒนา รายบุคคล และอยู่ ระหว่างการ ดำเนินการพัฒนา ตามแผน	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ ตามแผนพัฒนา บุคลากร	มีการกำหนดข้อบังคับให้มี การรายงานผลเมื่อได้รับ การพัฒนาตามแผน

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติ ตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตาม ตัวชี้วัด	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Environment)						
กลยุทธ์ที่ 3.1 : เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การภายใต้แนวคิดหลักธรรมาภิบาล						
โครงการภายใต้ การแผนงาน การขับเคลื่อนวัฒนธรรม องค์กรตามแนวคิดหลัก ธรรมาภิบาล	<ol style="list-style-type: none"> 1. พิจารณาคัดเลือกหัวข้อกิจกรรม/ การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม ในการทำงานและคุณภาพชีวิตใน การทำงาน 2. เสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติ โครงการ 3. ดำเนินการโครงการภายใต้ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ 4. สรุปผลการดำเนินโครงการเสนอ ผู้บริหารรับทราบ 	ร้อยละ 80 ของบุคลากร เข้าร่วมโครงการ เสริมสร้างและ ขับเคลื่อนวัฒนธรรม องค์กร	ร้อยละของ บุคลากรเข้าร่วม โครงการเสริมสร้าง และขับเคลื่อน วัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละ 100 ให้พนักงานทุน หมุนเวียนเข้าร่วม ในโครงการ ส่งเสริมคุณธรรม และโปร่งใสในการ ดำเนินงานของ สำนักงานปลัด กระทรวงการ ท่องเที่ยวฯ (ITA)	ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารสนับสนุน โครงการ - บุคลากรเห็น ความสำคัญการเข้า ร่วมโครงการเสริมสร้าง วัฒนธรรมในการ ทำงานและคุณภาพ ชีวิต
กลยุทธ์ที่ 4.2 : เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร						
1. โครงการเสริมสร้าง บรรยากาศใน การทำงาน มีกิจกรรม ดังนี้ โครงการ กิจกรรม 5 ส. โครงการสรรหา บุคลากรกองทุนดีเด่น เพื่อยกย่อง	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงาน โครงการเสริมสร้างบรรยากาศ ในการทำงาน 2. ดำเนินการชี้แจงให้บุคลากรกองทุน รับทราบแผนการดำเนินงาน 3. ดำเนินการตามแผนงาน 	ร้อยละ 80 ของ บุคลากรกองทุน เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละของ บุคลากรกองทุนเข้า ร่วมโครงการ เสริมสร้างและ ขับเคลื่อน วัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละ 100 ให้พนักงานทุน หมุนเวียนเข้าร่วม ในโครงการ กิจกรรม 5 ส	ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารสนับสนุน การจัดโครงการ - บุคลากรเห็น ความสำคัญของการจัด กิจกรรมเสริมสร้าง บรรยากาศในการ ทำงาน
2. การสำรวจความ พึงพอใจของบุคลากร กองทุนเพื่อส่งเสริม การท่องเที่ยวไทย	<ol style="list-style-type: none"> 1. ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจ ความพึงพอใจในการทำงาน 2. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจใน การทำงานของบุคลากรกองทุน 3. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล 	ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรกองทุน	ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากร กองทุนไม่ต่ำกว่า ระดับ 4	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ สำรวจ ความพึงพอใจ	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ สำรวจความ พึงพอใจ	แบบสำรวจความพึงพอใจ ที่มีคุณภาพ

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย / ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติ ตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตาม ตัวชี้วัด	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
	4. สรุปผลความพึงพอใจในการทำงาน 5. รายงานผลต่อผู้บริหารรับทราบ			ของพนักงาน ทุนหมุนเวียน		
กลยุทธ์ที่ 4.3 : พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล						
การจัดทำ/ปรับปรุง รวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ของบุคลากร ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม รายงานผล การฝึกอบรมให้เป็น ปัจจุบัน	1. รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม รายงานผล การฝึกอบรม 2. ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูล สารสนเทศบุคลากร ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรม 3. ตรวจสอบความถูกต้องและความเป็น ปัจจุบัน	ร้อยละ 100 ของบุคลากรกองทุน มีฐานข้อมูลของ บุคลากร มีความทันสมัย และถูกต้อง ครบถ้วน	ร้อยละของ ฐานข้อมูลของ บุคลากร มีความทันสมัย และถูกต้อง ครบถ้วน	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ จัดเก็บข้อมูล พื้นฐาน ของบุคลากรเข้าสู่ ระบบการจัดเก็บ ข้อมูลของกองทุน	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ จัดเก็บข้อมูลเข้า ระบบสารสนเทศ ของกองทุน	มีการติดตามข้อมูล การพัฒนาบุคลากรกองทุน ให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน

2. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis เพื่อประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อกองทุนที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และแนวโน้มในในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผลการวิเคราะห์มีดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis

ตารางที่ 3-2 การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
S1 ผู้บริหารกองทุนสนับสนุนการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนของกองทุนให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจของกองทุน	W1 โครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลังของกองทุน ยังไม่รองรับภารกิจและปริมาณงาน
S2 มีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง	W2 สมรรถนะของบุคลากรในบางตำแหน่งยังไม่สอดคล้องกับลักษณะงาน และปริมาณงาน บุคลากรยังขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ
S3 มีกฎ ระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ การติดตามผลการบริหารงานของกองทุน ในการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน	W3 ขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน อย่างต่อเนื่อง
S4 โครงสร้างการบริหารกองทุนในปัจจุบันมีขนาดเล็ก และโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นแนวราบทำให้การบริหารงานในด้านต่าง ๆ มีความคล่องตัวทั้งในการบริหารจัดการและประสานงาน	W4 งบประมาณกองทุนมีจำกัด อันเนื่องมาจากกองทุนยังไม่สามารถจะจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวทางท่องเที่ยวได้อีกทั้งกองทุนได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลน้อยมาก
S5 กองทุนมีบุคลากรรุ่นใหม่ ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทำให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงานในระยะยาว	

ตารางที่ 3-3 การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
O1 นโยบายรัฐบาล นโยบายของหน่วยงานภาครัฐต่างๆ ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ จะต้องมีการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าต่อบุคลากร องค์กร สังคม และประเทศชาติ	T1 นโยบายจัดเก็บค่าธรรมเนียมจากนักท่องเที่ยวต่างชาติ จำนวน 300 บาท ซึ่งจะเป็นรายได้หลักของกองทุน ยังไม่มีความชัดเจน เนื่องจากการจัดเก็บค่าธรรมเนียม อาจจะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของไทย
O2 กระทรวงการคลังโดยกรมบัญชีกลางในฐานะ ผู้ประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนจัดหลักสูตรอบรมต่าง ๆ ให้บุคลากรที่ดูแลทุนหมุนเวียน และมีเครื่องมือและเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือการดำเนินงาน กองทุน และมีระบบการติดตามและกำกับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางาน	T2 กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการบางประการ ไม่เอื้อให้กองทุนขับเคลื่อนได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ
O3 สถานการณ์การท่องเที่ยวทั่วโลกดีขึ้นมาก ซึ่งส่งผลให้กองทุนสามารถวางแผนการจัดเก็บค่าธรรมเนียม	T3 สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีผลต่อการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมไปถึง การพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมาย และพันธกิจ ของกองทุนฯ

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>นักท่องเที่ยวต่างชาติตามที่กฎหมายกำหนดได้ชัดเจนขึ้น</p> <p>O4 ปัจจุบันมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง</p>	T4 หน่วยงานอื่นมีแรงดึงดูดบุคลากรที่ดีกว่า

2.2 การวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์

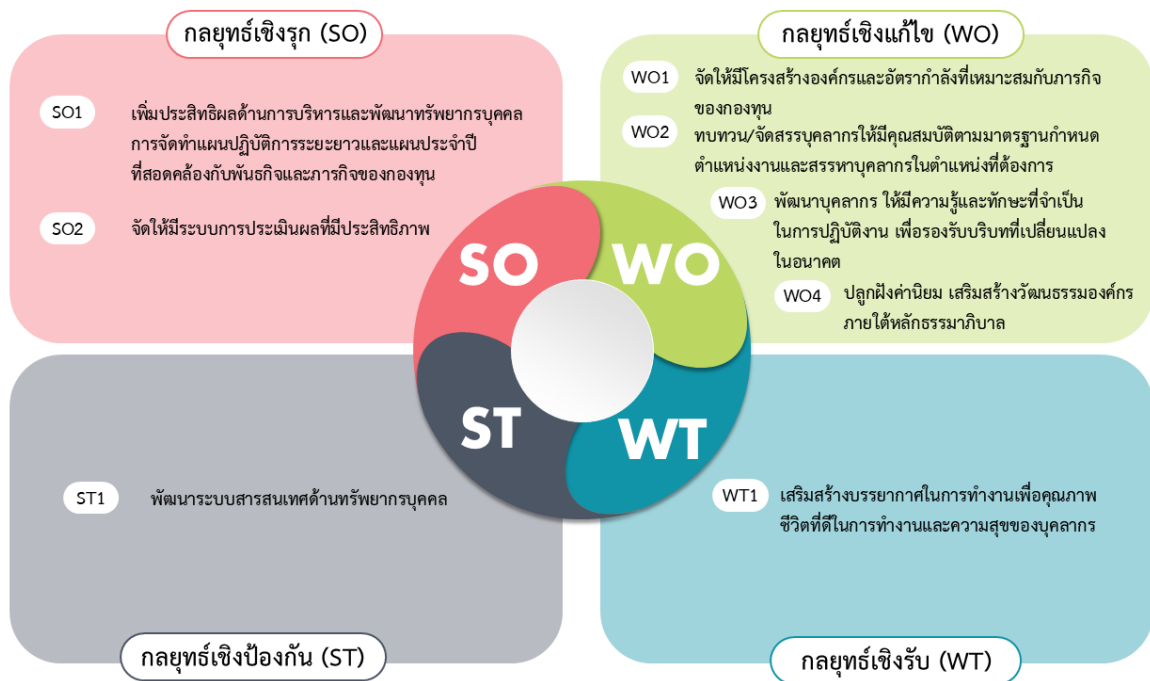
แนวทางในการจัดกลยุทธ์ 4 รูปแบบ

1. กลยุทธ์เชิงรุก SO (SO Strategies) เป็นการคิดหาแนวทางดำเนินการโดยใช้จุดแข็งเพื่อสร้างความสำเร็จได้เปรียบจากโอกาสที่อำนวยให้
2. กลยุทธ์เชิงป้องกัน ST (ST Strategies) เป็นการใช้จุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยงหรือลดผลกระทบจากอุปสรรคหรือภัยคุกคามจากภายนอก
3. กลยุทธ์เชิงแก้ไข WO (WO Strategies) เป็นความพยายามเพื่อปรับปรุงจุดอ่อนที่เป็นปัจจัยภายในด้วยการใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นภายนอก
4. กลยุทธ์เชิงรับ WT (WT Strategies) เป็นการลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค

ตารางที่ 3-4 การวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์

ปัจจัยภายใน / ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง S (Strength)	จุดอ่อน W (Weakness)
<p>โอกาส O (Opportunity)</p>	<p>กลยุทธ์เชิงรุก (SO)</p> <p>SO1 เพิ่มประสิทธิผลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การจัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาวและแผนประจำปีที่สอดคล้องกับพันธกิจและภารกิจของกองทุน</p> <p>SO2 จัดให้มีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)</p> <p>WO1 จัดให้มีโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจของกองทุน</p> <p>WO2 ทบทวน/จัดสรรบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงานและสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ต้องการ</p> <p>WO3 พัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต</p> <p>WO4 ปลุกฝังค่านิยม เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ภายใต้หลักธรรมาภิบาล</p>
<p>อุปสรรค T (Threat)</p>	<p>กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)</p> <p>ST1 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล</p>	<p>กลยุทธ์เชิงรับ (WT)</p> <p>WT1 เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และความสุขของบุคลากร</p>

แผนภาพที่ 3-1 การวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์



2.3 การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ตารางที่ 3-5 การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต

สภาวะปัจจุบัน	แนวโน้มในอนาคต
<ol style="list-style-type: none"> 1. กองทุนยังขาดการวางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ให้มีการเชื่อมโยงโครงสร้างการบริหารที่ได้รับการอนุมัติแล้วจากคณะกรรมการบริหารกองทุน เมื่อวันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2562 และคำสั่งการจัดตั้งสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ 567/2564 เมื่อวันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2564 ให้เป็นระบบเดียวกัน 2. ผู้บริหารกองทุนสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน และการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. กองทุนมีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Master Plan) (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ที่มีการกำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานตามกรอบที่กรมบัญชีกลางกำหนด ซึ่งจะสามารถนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนของกองทุนให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจของกองทุนได้ 2. กองทุนมีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้บริหารของกองทุนเป็นข้าราชการที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ทำให้ระบบงานต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีระบบที่ดี ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ นอกจากนี้ พนักงานทุนหมุนเวียนก็มีระบบการประเมินผลที่กำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผล 3. เมื่อกองทุนสามารถจัดเก็บค่าธรรมเนียมกองทุน นักท่องเที่ยวต่างชาติได้ ซึ่งจะทำให้กองทุนมีรายได้ที่เพียงพอมาพัฒนางานด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะงานด้าน

สภาวะปัจจุบัน	แนวโน้มในอนาคต
	<p>ทรัพยากรบุคคล ย่อมทำให้การพัฒนาทางด้านต่าง ๆ ของกองทุนสามารถขับเคลื่อนได้ดีกว่าเดิมเป็นอย่างมาก</p> <p>4. กฎหมาย PDPA มีผลบังคับใช้ ทำให้กองทุนจะต้องมีแนวปฏิบัติที่ครอบคลุมตามกฎหมายกำหนด</p> <p>5. เทคโนโลยีสารสนเทศมีการปรับตัวเป็นไปอย่างรวดเร็ว จะต้องมีการดำเนินการที่สนองตอบ และกองทุนต้องมีการเตรียมการเพื่อป้องกันการโจรกรรมข้อมูลต่าง ๆ ทาง Cyber</p>

3. ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค จากการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ปัจจัยความสำเร็จ

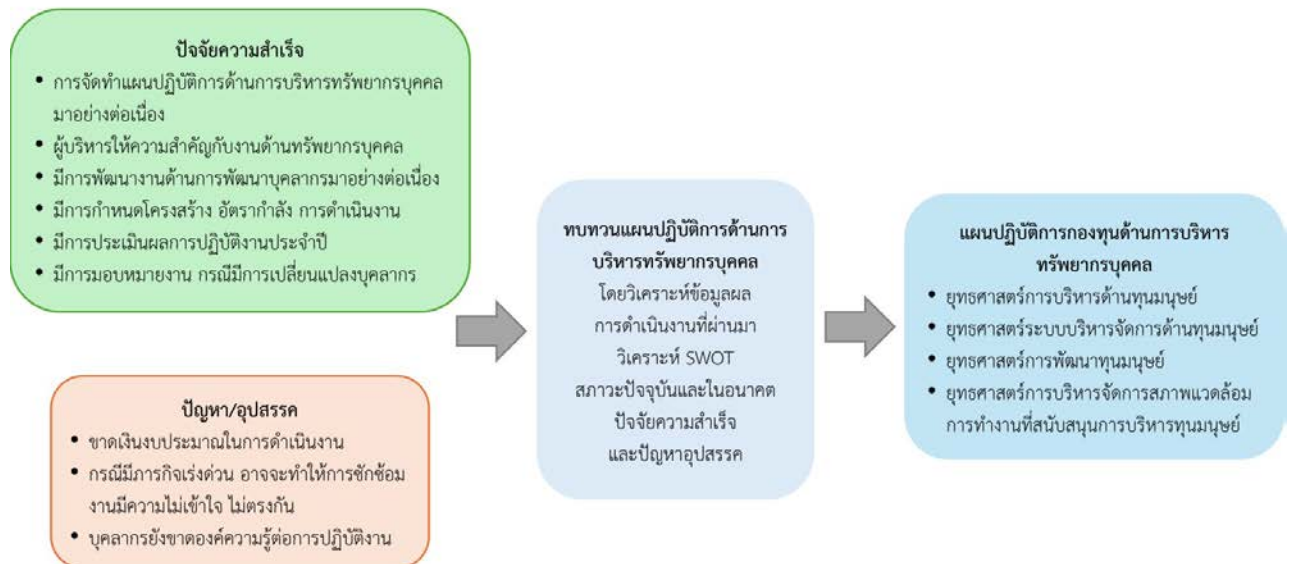
1. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมาต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารกองทุนเห็นความสำคัญของงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุน
3. มีการกำหนดแผนงานในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี โดยได้มีการนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานฯ และนำผลสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมมาจัดทำหลักสูตรในการอบรมให้ความรู้แก่พนักงานกองทุนฯ
4. มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารกองทุน กรอบอัตรากำลัง และคำบรรยายลักษณะงาน ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งดำเนินการโดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ เพื่อพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีให้แก่พนักงานกองทุนฯ ซึ่งได้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วันลา (ลาป่วยและลากิจส่วนตัว) ลักษณะงาน ปริมาณงาน ผลการเบิกจ่ายเงินในระบบปกติ การประสานงานและการจัดส่งเอกสาร โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่ชัดเจนและประเมินผลได้
6. มีการมอบหมายงานกรณีมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร เพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

ปัญหาอุปสรรค

1. กองทุนขาดงบประมาณในการดำเนินการ เนื่องจากไม่สามารถจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวจากนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติได้ และไม่ได้รับเงินงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมาเป็นระยะเวลาหลายปีติดต่อกัน
2. กรณีมีการกิจเร่งด่วน อาจส่งผลต่อการเข้าร่วมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการชักชวนการดำเนินงานกองทุนในปีนั้น ๆ จึงทำให้การปฏิบัติงานมีความเข้าใจไม่ตรงกันได้
3. บุคลากรยังขาดองค์ความรู้ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น การวิเคราะห์สถานการณ์ทางการท่องเที่ยว การติดตามประเมินผลโครงการ เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

จากปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคดังกล่าว กองทุนฯ ได้นำมาเป็นปัจจัยนำเข้าไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

แผนภาพที่ 3-2 ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค จากการดำเนินงานของกองทุน



บทที่ 4

การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ระยะยาว (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุน
ประจำปีบัญชี 2568

บทที่ 4

การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุน ประจำปีบัญชี 2568

การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุน ประจำปีบัญชี 2568 ได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน และปัจจัยแวดล้อมภายนอก ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ที่กองทุนได้ดำเนินการโดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ในอดีต และส่งผลกระทบต่อด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน อีกทั้งได้มีการทบทวนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น แผนปฏิบัติการราชการ (พ.ศ. 2566 - 2570) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประจำปี 2566 - 2567 และผลการทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาวของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พ.ศ. 2566 – 2570 ประจำปีบัญชี 2568 และแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2568 ของกองทุน รวมถึงกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี 2567 เป็นต้น รวมถึงแนวนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวของกองทุน สามารถสรุปผลการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุน ประจำปีบัญชี 2568 ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีความเชี่ยวชาญ และสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของกองทุนได้เป็นอย่างดี

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลกร ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนากองทุนสู่ความเป็นเลิศ
2. พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุน
3. พัฒนามาตรฐานระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าสร้างความพึงพอใจ ประสพการณ์การทำงานที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร และเกิดความผูกพันกับองค์กร

เป้าประสงค์

1. กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลกรที่มีประสิทธิภาพ
2. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน
3. บุคลากรของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้รับการพัฒนาสมรรถนะ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร

ผลผลิต

1. กองทุนมีโครงสร้างองค์กร อัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจงาน และสถานการณ์ปัจจุบัน
2. กองทุนมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล มีข้อบังคับ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ชัดเจน โปร่งใส รวมทั้งมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

3. กองทุนมีระบบการพัฒนาบุคลากรที่ดีและเหมาะสม บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. บุคลากรกองทุนมีความสุขในชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance)

ผลลัพธ์

1. บุคลากรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
3. บุคลากรกองทุนมีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสม และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง
4. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเกิดความผูกพันกับองค์กร

ยุทธศาสตร์ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Strategy)

ยุทธศาสตร์นี้เป็นการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อการบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ของกองทุนโดยกลยุทธ์ที่กำหนดจะต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ งบประมาณของกองทุน เพื่อให้มีการกำหนดแผนปฏิบัติการด้านทุนมนุษย์ทั้งในระยะยาว และเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี ทำให้การบริหารด้านทุนมนุษย์ของกองทุนมีแนวทางที่ชัดเจน

โดยในยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดให้มีกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1.1 การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Management)

ยุทธศาสตร์นี้เป็นการบริหารโครงสร้างองค์กร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจงาน และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การสรรหาบุคลากรได้บุคลากรที่มีความสามารถตามที่กำหนดเหมาะสมกับงานและองค์กร การดูแลอัตรากำลังให้เหมาะสมพอเพียง (Manpower planning) มีการวิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สำคัญหรือการศึกษาเวลาทำงาน รวมถึงการวิเคราะห์การทดแทนอัตรากำลังที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การทบทวนคำบรรยายลักษณะงานที่ครอบคลุมทุกตำแหน่งงานและมีองค์ประกอบครบถ้วน ทบทวนสมรรถนะที่จำเป็นทุกตำแหน่ง การประเมินสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคล การบริหารจัดการการวัดผลงาน (Performance Management) การกระจายตัวชีวิตองค์กรนำลงสู่ฝ่าย โดยนำตัวชีวิตองค์กรเชื่อมโยงกับตัวชีวิตฝ่าย และตัวชีวิตพนักงานรายบุคคล ตามหลักการของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคคลที่เหมาะสมกับองค์กร และทบทวน ปรับปรุง จัดทำตัวชีวิตรายบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำมาใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง

โดยในยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดให้มีกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 2.1 ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานของกองทุน ให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน รวมถึงการพิจารณานำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทน

กลยุทธ์ที่ 2.2 ทบทวน/จัดสรรบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และมีแผนงานสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ขาด โดยให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานที่มีการทบทวนแล้ว

กลยุทธ์ที่ 2.3 จัดให้มีระบบการประเมินผลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development)

ยุทธศาสตร์นี้เป็นการพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Individual development plan & learning roadmap) ครอบคลุมทุกตำแหน่ง เพื่อฝึกฝนและสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ (Training & Development)

การดูแลให้พนักงานมีโอกาสเติบโตก้าวหน้า (Career Development) การจัดให้มีแนวทาง การคัดเลือก บุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) และกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool) มีการทบทวนแผนระยะ สั้นและระยะยาวในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ และกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง และสามารถดำเนินการ ได้ตามแผนที่กำหนดไว้ ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถ ดำเนินการบรรลุเป้าหมายได้ นอกจากนี้ มีการปรับปรุงกระบวนการเลื่อนตำแหน่งเพื่อให้ได้กำลังคนที่ เหมาะสมในช่วงเวลาที่กำหนด และได้จัดให้มีระบบการรักษาคนเก่ง คนดีไว้ ระบบการหาคนทดแทนได้อย่าง ทันเวลา เมื่อมีพนักงานเสียชีวิต ลาออก เกษียณ เป็นต้น

โดยในยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดให้มีกลยุทธ์ ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ 3.1** เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างต่อเนื่อง
- กลยุทธ์ที่ 3.2** การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Management)
- กลยุทธ์ที่ 3.3** การจัดการการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Environment)

ยุทธศาสตร์นี้เป็นการปลูกฝังและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรตระหนักถึงหลัก ธรรมาภิบาล การมีจริยธรรม การป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ในองค์กร เพื่อให้กองทุนสู่องค์กร คุณธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) มีความปลอดภัย มีสุขอนามัย และมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการ ทำงาน มีสร้างความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) มีการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของ บุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction) โดยการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของ บุคลากร วิเคราะห์ผลการสำรวจฯ และนำไปจัดกิจกรรมยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจ และมีการ พัฒนาพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศสำหรับงานด้านทรัพยากรบุคคล

โดยในยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดให้มีกลยุทธ์ ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ 4.1** เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายใต้แนวคิดหลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ที่ 4.2** เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุข ของบุคลากร
- กลยุทธ์ที่ 4.3** การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน
- กลยุทธ์ที่ 4.4** พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศสำหรับงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)

การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์กับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และการกำหนดเป้าประสงค์ และตัวชี้วัด นั้นสามารถแสดงได้ในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-1 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Strategy)		
กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1.1 การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน	กองทุนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางของแผนแม่บทในการดำเนินงานของกองทุน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ ทบทวน แผนปฏิบัติการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Management)		
กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
2.1 การทบทวนโครงสร้างการบริหารงานของกองทุน ให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน รวมถึงการพิจารณานำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทน	กองทุนมีโครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจของกองทุน และสอดคล้องกับทิศทางของแผนแม่บทกองทุน รวมถึงการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทนอัตรากำลังคน	ระดับความสำเร็จในการทบทวน/ โครงสร้างบริหารงานกองทุน
2.2 ทบทวน/จัดสรรบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และมีแผนงานสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ขาด โดยให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานที่มีการทบทวนแล้ว	กองทุนมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 และมีการจัดสรรบุคลากรเพิ่มเติมในส่วนที่ต้องการ	ร้อยละความสำเร็จบุคลากรมีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน
2.3 จัดให้มีระบบการประเมินผลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	กองทุนมีการนำระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรกองทุนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI)
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development)		
กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
3.1 เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรทุกกลุ่มงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน
	มีการรายงานผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ร้อยละของบุคลากรกองทุนมีการรายงานผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

3.2 การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Management)	มีระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานอย่างเหมาะสม	ร้อยละของบุคลากรกองทุนมีความเข้าใจในการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน และบุคลากรของกองทุนสามารถเจริญเติบโตตามความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กำหนด
3.3 การจัดการการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)	มีระบบการจัดการการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนเก่งอย่างเหมาะสม	ร้อยละของบุคลากรกองทุนมีความเข้าใจในการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน และการจัดการการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนเก่งของกองทุนมีการดำเนินการตามแผนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Environment)		
กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
4.1 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายใต้แนวคิดหลักธรรมาภิบาล	บุคลากรกองทุนมีวัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร
4.2 เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร	บุคลากรกองทุน มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานกับกองทุน
4.3 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน	กองทุนมีการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานได้อย่างเหมาะสม	ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนและพัฒนาปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนได้ตามเป้าหมาย
4.4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศสำหรับงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)	มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง สำหรับใช้ในการตัดสินใจงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคลากร	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนางานด้านสารสนเทศเพื่อรองรับงานด้านทรัพยากรบุคคลได้ตามเป้าหมาย

แผนภาพที่ 4-1 การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย
ทบทวนประจำปีบัญชี 2568

วิสัยทัศน์	บุคลากรของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีความเชี่ยวชาญ และสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของกองทุนได้เป็นอย่างดี			
พันธกิจ	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนากองทุนสู่ความเป็นเลิศ พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุน พัฒนามาตรฐานระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า สร้างความพึงพอใจ ประสบการณ์การทำงานที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร และเกิดความผูกพันกับองค์กร 			
ประเด็นยุทธศาสตร์				
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหาร กลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Strategy)	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารจัดการ ด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Management)	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development)	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการสภาพแวดล้อม การทำงานที่สนับสนุนการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Environment)	
เป้าประสงค์ <ol style="list-style-type: none"> กองทุนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางของแผนแม่บทในการดำเนินงานของกองทุน 	เป้าประสงค์ <ol style="list-style-type: none"> กองทุนมีโครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจกองทุน และสอดคล้องกับทิศทางของแผนแม่บทกองทุน รวมถึงการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทนอัตรากำลังคน กองทุนมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 และมีการจัดสรรบุคลากรเพิ่มเติมในส่วนที่ต้องการ กองทุนมีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ 	เป้าประสงค์ <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรทุกกลุ่มงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน มีการรายงานผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) มีระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานอย่างเหมาะสม มีระบบการจัดการการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนเก่งอย่างเหมาะสม 	เป้าประสงค์ <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรกองทุนมีวัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรกองทุน มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขในการทำงาน กองทุนมีการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานได้อย่างเหมาะสม มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง สำหรับใช้ในการตัดสินใจงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคลากร 	
กลยุทธ์				
<ol style="list-style-type: none"> การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน 	<ol style="list-style-type: none"> การทบทวนโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน รวมถึงการพิจารณา นำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทน ทบทวน/จัดสรรบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และมีแผนงานสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ขาด โดยให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานที่มีการทบทวนแล้ว จัดให้มีระบบการประเมินผลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ 	<ol style="list-style-type: none"> เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุน เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างต่อเนื่อง การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Management) การจัดการการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) 	<ol style="list-style-type: none"> เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายใต้แนวคิดหลักธรรมาภิบาล เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศสำหรับงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) 	

การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Strategy)

เป้าหมาย :

- 1) ร้อยละ 100 ของความสำเร็จการจัดให้มีการทบทวน และจัดทำกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์
- 2) ร้อยละ 100 ของความสำเร็จการทบทวน/จัดทำ แผนปฏิบัติการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปีด้านทุนมนุษย์ของกองทุน

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			งบประมาณรวม	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
กลยุทธ์ที่ 1.1 การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน	กองทุนทบทวนและจัดทำกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปีด้านทุนมนุษย์มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และทิศทางการบริหารงานตามของแผนแม่บทของกองทุน	ระดับความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปีด้านทุนมนุษย์ของกองทุน	จัดให้มีการทบทวน/จัดทำกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปีด้านทุนมนุษย์ของกองทุน	-	-	-	-	- คณะกรรมการบริหารกองทุน - ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Management)

เป้าหมาย :

- 1) ร้อยละ 100 ให้มีการทบทวนโครงสร้างการบริหารงานกองทุนที่สอดคล้องภารกิจของกองทุน
- 2) ร้อยละ 100 มีทบทวน/ปรับเปลี่ยน บุคลากรให้มีคุณสมบัติ ตามมาตรฐานของตำแหน่งงาน และจัดให้มีแผนสรรหาบุคลากรตามโครงสร้างการบริหารงานกองทุน
- 3) ร้อยละ 100 ของบุคลากรกองทุนได้รับการถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน
- 4) ร้อยละ 100 ของบุคลากรกองทุนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติการปฏิบัติงานโดยมีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators: KPI) มาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			งบประมาณรวม	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
กลยุทธ์ที่ 2.1 การทบทวน/จัดทำโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน รวมถึงการพิจารณา นำเอาเทคโนโลยีดิจิทัล มาทดแทน	กองทุนทบทวน/จัดทำโครงสร้าง และ อัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจของกองทุนและมีความสอดคล้องกับทิศทางของแผนแม่บทกองทุน รวมถึงการพิจารณานำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทนอัตรากำลังคน	ระดับความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำโครงสร้างบริหารงานกองทุน	จัดให้มีโครงสร้างการบริหารกองทุนที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของกองทุน	-	3,000,000	-	3,000,000	- คณะกรรมการบริหารกองทุน - ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ
กลยุทธ์ที่ 2.2 ทบทวน/จัดสรรบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และมีแผนงาน	กองทุนมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และจัดสรร	ร้อยละความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำคำบรรยายลักษณะงานตำแหน่งงานบุคลากรกองทุน	ทบทวน/ปรับเปลี่ยนบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งงานของกองทุน และจัดให้มีการสรรหา	-	-	-	-	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			งบประมาณรวม	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
สรรหามูลนิธิในตำแหน่งที่ขาด โดยให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานที่มีการทบทวนแล้ว	อัตรากำลังเพิ่มเติมได้ตามแผนงานที่กำหนด		พนักงานในตำแหน่งที่ต้องการ					
กลยุทธ์ที่ 2.3 จัดให้มีระบบการประเมินผลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	กองทุนมีการนำระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) มาใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรกองทุนได้รับการประเมินผล การปฏิบัติงานโดยระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน (KPI)	1. การทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุน 2. การถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนสู่รายบุคคล	-	-	-	-	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development)

เป้าหมาย :

- 1) ร้อยละ 80 ของบุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)
- 2) บุคลากรกองทุนมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำนวน 1 แผน / คน
- 3) ร้อยละ 80 ของบุคลากรกองทุนมีการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
- 4) ร้อยละ 80 ของบุคลากรกองทุนผ่านการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และมีการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล 1 ฉบับ/ปี
- 5) มีระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานอย่างเหมาะสม และพนักงานกองทุนมีความเข้าใจในการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน และบุคลากรมีการเติบโตได้ตามสายอาชีพที่กำหนด
- 6) มีระบบการจัดการการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนเก่ง และกองทุนมีระบบบริหารจัดการการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนเก่ง

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			งบประมาณรวม	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
กลยุทธ์ที่ 3.1 เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุน เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรของกองทุนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน ตามแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	1. มีคู่มือมาตรฐานสมรรถนะหลักขององค์กรในการปฏิบัติงาน (Standard Competency Manual) 1 ฉบับ 2. ร้อยละของบุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงานตามแผนรายบุคคล (IDP) 3. ร้อยละ 80 ของบุคลากรกองทุนมีการ	1.ศึกษา วิเคราะห์ และออกแบบโครงสร้างสมรรถนะหลักขององค์กร และคู่มือมาตรฐานสมรรถนะหลักขององค์กรในการปฏิบัติงาน (Standard Competency Manual) 2. จัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) 3. โครงการพัฒนาบุคลากรกองทุน	10,000	5,000,000	5,000,000	10,010,000	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			งบประมาณรวม	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
		รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) 4. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง	4. รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)					
กลยุทธ์ที่ 3.2 การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Management)	มีระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานอย่างเหมาะสม	ร้อยละของบุคลากรกองทุนมีความเข้าใจในการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน	1. จัดทำระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน 2. สร้างความเข้าใจระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน 3. มีการบริหารจัดการให้พนักงานสามารถเติบโตตามสายงานอาชีพได้อย่างเหมาะสม	-	-	2,000,000	2,000,000	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ
กลยุทธ์ที่ 3.3 การจัดการการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนเก่ง (Succession Plan) และการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)	มีระบบการจัดการการสืบทอดตำแหน่งของพนักงาน และการบริหารจัดการคนเก่งอย่างเหมาะสม	ร้อยละของบุคลากรกองทุนมีความเข้าใจในการจัดการการสืบทอดตำแหน่งของพนักงาน และการบริหารจัดการคนเก่งอย่างเหมาะสม	จัดทำระบบการบริหารจัดการการสืบทอดตำแหน่งของพนักงาน และการบริหารจัดการคนเก่งอย่างเหมาะสม	-	-	2,000,000	2,000,000	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Environment)

เป้าหมาย :

- 1) ร้อยละ 80 ของบุคลากรกองทุนเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์การ
- 2) ร้อยละ 100 ของบุคลากรกองทุนมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรดีเด่น
- 3) ระดับความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรของบุคลากรกองทุนไม่ต่ำกว่าระดับร้อยละ 80
- 4) ระดับความสำเร็จของระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลได้ตามเป้าหมายกำหนด

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			งบประมาณรวม	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
กลยุทธ์ที่ 4.1 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การภายใต้แนวคิดหลักธรรมภิบาล	บุคลากรกองทุนส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย มีวัฒนธรรมองค์การตามหลักธรรมมาภิบาล	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์การ	โครงการภายใต้การแผนงานการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์การตามหลักธรรมภิบาล	20,000	20,000	20,000	60,000	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ
กลยุทธ์ที่ 4.2 เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร	บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในการทำงานกับกองทุน	โครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีกิจกรรมดังนี้ 1. โครงการ 5 ส. 2. โครงการสรรหาบุคลากรกองทุนดีเด่นเพื่อยกย่อง 3. การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกองทุน	5,000	20,000	20,000	45,000	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			งบประมาณรวม	ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570		
กลยุทธ์ที่ 4.3 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน	กองทุนมีการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานได้อย่างเหมาะสม	ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนและพัฒนาปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน	1. สำรวจสิ่งอำนวยความสะดวกที่ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน พร้อมทั้งจัดทำแผนงาน 2. ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดเพื่อพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	-	10,000,000	10,000,000	20,000,000	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ
กลยุทธ์ที่ 4.4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศสำหรับงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)	มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละของความสำเร็จในการพัฒนางานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศเพื่อรองรับการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์	การจัดทำ/ปรับปรุงรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรมให้เป็นปัจจุบัน รวมถึงระบบ HRIS ที่เกี่ยวข้อง	-	*	*	*	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ

หมายเหตุ : * ดำเนินการโดยใช้งบประมาณของโครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองทุน

ระยะเวลาดำเนินงาน

ระยะเวลาดำเนินงาน 3 ปี (1 ตุลาคม 2568 ถึง – 30 กันยายน 2570)

งบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2568 – 2570 รวมทั้งสิ้นจำนวน 37,115,000 บาท
มีรายละเอียด ดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 35,000 บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำนวน 18,040,000 บาท
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 จำนวน 19,040,000 บาท

ตารางที่ 4-2 ความสอดคล้องและสนับสนุนแผนปฏิบัติการระยะยาว (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุน ทบหวนประจำปีบัญชี 2568

ยุทธศาสตร์	กรอบแนวทางการดำเนินงาน	ความสอดคล้องและสนับสนุนแผนปฏิบัติการระยะยาว (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุน ทบหวนปีบัญชี 2568
1. การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Strategy)	1. การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ที่สอดคล้องวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากองทุนสู่กองทุนที่มีสมรรถนะสูง แนวทางที่ 4.1 การพัฒนาการบริหารงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุน แนวทางที่ 4.3 การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานของกองทุน
2. การบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Management)	1. การทบทวน/จัดทำโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนรวมถึงการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทน 2. ทบทวน/จัดสรรบุคลากรให้มีคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และมีแผนงานสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ขาด โดยให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานที่มีการทบทวนแล้ว 3. จัดให้มีระบบการประเมินผลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากองทุนสู่กองทุนที่มีสมรรถนะสูง แนวทางที่ 4.1 การพัฒนาการบริหารงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุน แนวทางที่ 4.2 การพัฒนาระเบียบ ข้อบังคับ และระบบการปฏิบัติงานของกองทุน แนวทางที่ 4.3 การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานของกองทุน แนวทางที่ 4.4 การพัฒนาระบบดิจิทัลและสารสนเทศ รองรับการทำงานของกองทุน
3. การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development)	1. เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุนอย่างต่อเนื่อง 2. การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Management) 3. การจัดการการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan Management) และการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากองทุนสู่กองทุนที่มีสมรรถนะสูง แนวทางที่ 4.1 การพัฒนาการบริหารงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุน แนวทางที่ 4.3 การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานของกองทุน แนวทางที่ 4.4 การพัฒนาระบบดิจิทัลและสารสนเทศ รองรับการทำงานของกองทุน
4. การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Environment)	1. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล 2. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร 3. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน 4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศสำหรับงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากองทุนสู่กองทุนที่มีสมรรถนะสูง แนวทางที่ 4.1 การพัฒนาการบริหารงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุน แนวทางที่ 4.3 การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานของกองทุน แนวทางที่ 4.4 การพัฒนาระบบดิจิทัลและสารสนเทศ รองรับการทำงานของกองทุน แนวทางที่ 4.5 การพัฒนาการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารจัดการความเสี่ยง และการควบคุมภายใน

บทที่ 5

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ. 2568

ภายใต้การทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

(พ.ศ. 2566 – 2570)

ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ประจำปีบัญชี 2568

บทที่ 5

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568 ภายใต้การทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี 2568

เพื่อให้กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีการดำเนินงานภายใต้การทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี 2568 ที่ได้กำหนดไว้ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2568 ในแต่ละยุทธศาสตร์เพื่อให้กองทุนดำเนินงานทางด้านต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 รวมทั้งเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยระยะยาว (พ.ศ. 2566 – 2570) แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี 2568 ของกองทุน และสอดคล้องกับงบประมาณของกองทุน โดยกองทุนได้ดำเนินการตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี 2567 ที่ระบุว่าแผนการปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ควรมีองค์ประกอบอย่างน้อยได้แก่ (1) ชื่อแผนงาน (2) เป้าประสงค์ (3) ชื่อหน่วยงานและผู้รับผิดชอบ (4) งบประมาณ (5) ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน (6) เป้าหมายที่ท้าทาย และ (7) ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์ที่มีคุณภาพและสามารถนำไปติดตามประเมินผลได้จริง โดยกองทุนได้เพิ่มองค์ประกอบข้อมูลปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าในการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย เพื่อให้กองทุนได้มองเห็นทิศทางและผลลัพธ์ของแผนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลนี้อย่างชัดเจน และก่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างแท้จริง

ตารางที่ 5-1 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568 ภายใต้การทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี 2568

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	หน่วยงานและ ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลา ดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์ วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัย ความสำเร็จ
					1	2	3	4			
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Strategy)											
กลยุทธ์ที่ 1.1 : การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน											
จัดให้มีการทบทวน/ จัดทำกลยุทธ์ด้านทุน มนุษย์ มีการทบทวน/ จัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะยาว และ แผนปฏิบัติการ ประจำปีด้านทุนมนุษย์ ของกองทุน	กองทุนทบทวนและจัดทำ กลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ มี การทบทวน/จัดทำ แผนปฏิบัติการระยะยาว และแผนปฏิบัติการ ประจำปีด้านทุนมนุษย์ ของกองทุนมีความ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และทิศทางการ บริหารงานตามของแผน แม่บทของกองทุน	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการบริหารกองทุน - ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนา บริหารจัดการ 	-	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการ ระยะยาว แผนปฏิบัติการด้าน ทุนมนุษย์ประจำปีที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนแม่บท ระยะยาวของกองทุน 2. นำเสนอแผนงานด้านทุนมนุษย์ให้ คณะกรรมการบริหารกองทุน พิจารณาอนุมัติ 	↔			ร้อยละ 100 ของ การดำเนินการ	ระดับความสำเร็จ ในการทบทวน/ จัดทำกลยุทธ์ด้าน ทุนมนุษย์ มีการ ทบทวน/จัดทำ แผนปฏิบัติการ ระยะยาว และ แผนปฏิบัติการ ประจำปีด้าน ทุนมนุษย์ของกองทุน จำนวน 1 แผน	ผู้บริหารให้ ความสนใจใน การจัดให้มีการ จัดทำ/ทบทวน แผนปฏิบัติการ ระยะยาว แผนปฏิบัติการ ด้านทุนมนุษย์ ประจำปีที่ สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์พันธกิจ และแผนแม่บท ระยะยาวของ กองทุน	

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					1	2	3	4			
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Management)											
กลยุทธ์ที่ 2.1 : ทบทวน/จัดทำโครงสร้างการบริหารงานของกองทุน ให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน รวมถึงการพิจารณานำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทน											
จัดให้มีการทบทวนโครงสร้างการบริหารกองทุนที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของกองทุน รวมถึงการพิจารณานำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทน	กองทุนมีการทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจของกองทุนและมีความสอดคล้องกับทิศทางของแผนแม่บทกองทุน	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการบริหารกองทุน - ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ 	-	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารกองทุนโครงสร้างการบริหารจัดการกองทุนและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจของกองทุน 2. หากผู้บริหารเห็นว่าจำเป็นและสมควรที่จะปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้นำเสนอโครงสร้างและอัตรากำลังใหม่แก่คณะกรรมการบริหารกองทุนพิจารณาอนุมัติ 3. หลังจากที่คณะกรรมการบริหารอนุมัติแล้วให้นำเสนอโครงสร้างฯ ให้กรมบัญชีกลางพิจารณาอนุมัติ 	← →				ร้อยละ 100 ของการดำเนินการ	ระดับความสำเร็จในการทบทวนโครงสร้างบริหารงานกองทุนรวมถึงการพิจารณานำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทน	ผู้บริหารให้ความสนใจในการจัดให้มีโครงสร้างการบริหารงานกองทุนที่เหมาะสม

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					1	2	3	4			
กลยุทธ์ที่ 2.2 : ทบทวน/จัดสรรบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และมีแผนงานสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ขาด โดยให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานที่มีการทบทวนแล้ว											
ทบทวน/ปรับเปลี่ยนบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งงานของกองทุน และจัดให้มีการสรรหาพนักงานในตำแหน่งที่ต้องการ	กองทุนมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 และมีการจัดสรรบุคลากรตามความเหมาะสมในภารกิจของกองทุน	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	-	1. ศึกษารวบรวมข้อมูล ลักษณะงานปริมาณงานและวิเคราะห์งาน 2. ดำเนินการทบทวน คุณสมบัติของบุคลากรในตำแหน่งงาน เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ 3. ปรับเปลี่ยนบุคลากรให้ตรงตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง 4. จัดสรรค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์สวัสดิการตามระเบียบที่กำหนด 5. สรรหาบุคลากรทดแทนให้ครบตามแผนงานที่กำหนด	↔				ร้อยละ 100 มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน	ร้อยละความสำเร็จที่มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งได้ตามแผนงานที่กำหนด	บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงาน อีกทั้งมีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ให้เป็นมาตรฐาน
กลยุทธ์ที่ 2.3 : จัดให้มีระบบการประเมินผลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ											
1. การทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุน	กองทุนมีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) มาใช้ในการประเมินผลการ	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	-	1. ศึกษารวบรวมข้อมูล ลักษณะงานและปริมาณงาน กระบวนการ ในภาระหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง	↔				ร้อยละ 100 ของตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุน	ร้อยละของบุคลากรกองทุนได้รับการทบทวนตัวชี้วัด	ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุน

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					1	2	3	4			
	ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ			2. ทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุน	↔						เพื่อนำไปใช้ในการประเมิน
2. การถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนสู่รายบุคคล	กองทุนมีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	-	1. นำตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุนที่ทบทวนแล้วประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและตัวชี้วัดรายบุคคล 2. จัดทำตารางการถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนในแต่ละตำแหน่งสู่รายบุคคล 3. เสนอตารางการถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของบุคลากรต่อผู้บริหาร 4. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด	↔	↔	↔	↔	ร้อยละ 100 ของบุคลากรกองทุนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI)	ร้อยละของบุคลากรกองทุนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) Performance Indicators : KPI	มีการนำเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการประเมินตามกรอบการประเมิน และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร รวมถึงการพิจารณาให้คุณให้โทษ

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					1	2	3	4			
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development)											
กลยุทธ์ที่ 3.1 : เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างต่อเนื่อง											
1. จัดทำ/ทบทวน แผนพัฒนาบุคลากร เป็นรายบุคคล รายบุคคล (IDP)	มีแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (IDP)	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนา บริหารจัดการ	-	1. ศึกษารวบรวมข้อมูลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อให้มีสมรรถนะตามวิสัยทัศน์และการดำเนินภารกิจของกองทุน 2. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล 3. เสนอแผนพัฒนารายบุคคลต่อผู้บริหาร	↔				บุคลากรกองทุนมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำนวน 1 คน/แผน	บุคลากรกองทุนมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ผู้บริหารของกองทุนให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
2. การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนา	มีการรายงานผลการพัฒนาตนเอง	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนา บริหารจัดการ	10,000	1. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์คือ การปฏิบัติงาน 2. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนารายงานผล 3. รวบรวมรายงานผลการพัฒนาบุคลากร 4. จัดทำรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีเสนอผู้บริหารเพื่อทราบ	↔			1. ร้อยละ 80 ของบุคลากรกองทุนมีการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนา จำนวน 1 ฉบับ	1. ร้อยละของบุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน 2. จำนวนการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตาม	มีการกำหนดข้อบังคับให้มีการรายงานการพัฒนาบุคลากรเมื่อได้รับการพัฒนาตามบุคลากร	

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					1	2	3	4			
										แผนพัฒนา รายบุคคล (IDP)	
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Environment)											
กลยุทธ์ที่ 4.1 : เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายใต้แนวคิดหลักธรรมาภิบาล											
โครงการภายใต้ การแผนงานการ ขับเคลื่อนวัฒนธรรม องค์กรตามหลัก ธรรมาภิบาล	บุคลากรกองทุนส่งเสริม การท่องเที่ยวไทย มีวัฒนธรรมองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนา บริหารจัดการ	20,000 บาท	1. พิจารณาคัดเลือกหัวข้อ กิจกรรม/การเรียนรู้เพื่อ เสริมสร้างวัฒนธรรมในการ ทำงานและคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน 2. เสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติ โครงการ 3. ดำเนินการโครงการภายใต้การ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร 4. สรุปผลการดำเนินโครงการ เสนอผู้บริหารรับทราบ	↔	↔	↔	↔	ร้อยละ 80 ของบุคลากร เข้าร่วมโครงการ เสริมสร้างและ ขับเคลื่อน วัฒนธรรม องค์กร	ร้อยละของบุคลากร เข้าร่วมโครงการ เสริมสร้างและ ขับเคลื่อนวัฒนธรรม องค์กร	- ผู้บริหาร สนับสนุน โครงการ - บุคลากรเห็น ความสำคัญ การเข้าร่วม โครงการ เสริมสร้าง วัฒนธรรม ในการทำงาน และคุณภาพ ชีวิต

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					1	2	3	4			
กลยุทธ์ที่ 4.2 : เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร											
1. โครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีกิจกรรม ดังนี้ โครงการ 5 ส.	บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนา บริหารจัดการ	5,000 บาท	1. จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน 2. ดำเนินการชี้แจงให้บุคลากรกองทุนรับทราบแผนการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน 3. ดำเนินการตามแผนโครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน	←→	←→			ร้อยละ 80 ของบุคลากรกองทุนเข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละของบุคลากรกองทุนที่เข้าร่วมโครงการ	- ผู้บริหารสนับสนุนการจัดโครงการ - บุคลากรเห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน
2. การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกองทุน	บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนา บริหารจัดการ	-	1. ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจ 2. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงานของบุคลากรกองทุน 3. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล 4. สรุปผลการสำรวจและรายงานผลการสำรวจต่อผู้บริหาร	←→	←→	←→	←→	ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกองทุนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	ระดับความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในการทำงานกับกองทุน	แบบสำรวจความพึงพอใจที่มีคุณภาพ

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					1	2	3	4			
กลยุทธ์ที่ 4.3 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศสำหรับงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)											
การจัดทำ/ปรับปรุง รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรมให้เป็นปัจจุบัน	มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนา บริหารจัดการ	-	1. รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรม 2. ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ ดำเนินการเอาข้อมูลเข้าในระบบสารสนเทศของกองทุน 3. ตรวจสอบความถูกต้อง และความเป็นปัจจุบันของข้อมูล	←				ร้อยละ 100 ของบุคลากรกองทุนมีฐานข้อมูลอยู่ในระบบ สารสนเทศของกองทุน ข้อมูลมีความถูกต้อง ทันสมัย และครบถ้วน	ร้อยละของฐานข้อมูลของบุคลากรมีความถูกต้อง อยู่ในระบบสารสนเทศของกองทุน	มีการติดตามข้อมูลในระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
รวมงบประมาณทั้งสิ้น			35,000	สามหมื่นห้าพันบาทถ้วน							

แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

จากแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2568 ภายใต้การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย (ระยะยาว) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 -2570 ประจำปีบัญชี 2568 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “บุคลากรของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีความเชี่ยวชาญ และสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของกองทุนได้เป็นอย่างดี”

กำหนดพันธกิจหลัก ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. พัฒนาระบบบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลากร เพื่อพัฒนากองทุนสู่ความเป็นเลิศ
2. พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุน
3. พัฒนามาตรฐานระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า สร้างความพึงพอใจ ประสบการณ์การทำงานที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร และเกิดความความผูกพันกับองค์กร

และได้กำหนดยุทธศาสตร์ ไว้ 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

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)

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2568 ภายใต้การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย (ระยะยาว) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 -2570 ประจำปีบัญชี 2568 ได้ดำเนินการจัดทำโดยการยึดตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานทั้ง 4 ยุทธศาสตร์ โดยนำเอาแนวทางการดำเนินการที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์มากำหนดแนวทางการดำเนินการในแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2568 โดยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งทุนหมุนเวียน นโยบายของรัฐบาลและกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เพื่อให้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2568 ของกองทุนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง กองทุนจึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

1. แนวทางการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกที่สำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จ และ/หรือ ความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และนำไปสู่การทบทวน ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์จนส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนด โดยอาศัยหลักการ PDCA ที่จะส่งผลให้เกิดกระบวนการ “ตั้งเป้า ปฏิบัติ ตรวจสอบ ปรับปรุง” อย่างบูรณาการและมีความต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

(1) การวางแผน (Plan) มีการวางแผนการปฏิบัติงาน โดยมีปฏิทินงบประมาณเป็นกรอบกำหนดระยะเวลา แนวทางการดำเนินงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทราบถึงบทบาทของตนเองในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผน

(2) การปฏิบัติ (Do) คือ การนำแผนมาแปลงไปสู่การปฏิบัติตามที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด รวมถึง การดำเนินการต่าง ๆ ในรูปแบบโครงการ/การดำเนินงาน ตามที่วางแผนไว้ โดยการปฏิบัติจะต้อง มุ่งเน้นให้เกิด การบรรลุผลสัมฤทธิ์และผลลัพธ์สำเร็จตามเป้าหมายของแผนได้อย่างเป็นรูปธรรม

(3) การตรวจสอบ (Check) เป็นการตรวจสอบระหว่างและหลังจากปฏิบัติตามแผน และการพัฒนาตามแผนที่วางไว้โดยกลไกที่ได้รับมอบหมาย เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามแผนของผู้ปฏิบัติ รวมทั้ง วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินการ ต่าง ๆ ป้องกันมิให้เกิดปัญหาซ้ำรอย

(4) การปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) เป็นขั้นการปรับปรุงแผนและการปฏิบัติให้มีความสอดคล้อง และเหมาะสมต่อไป

โดยแนวทางการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ประกอบด้วย 2 แนวทาง คือ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และการประเมินตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการระบุรายละเอียดแผนงาน/โครงการ ขั้นตอน ในการดำเนินงานที่สามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยในการติดตามความก้าวหน้า ในการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตรวจสอบ ว่าการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน/โครงการอยู่ภายใต้ระยะเวลา และงบประมาณที่กำหนดไว้รวมทั้งติดตาม ผลการดำเนินโครงการตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ โดยในการเก็บข้อมูลและรายงานความก้าวหน้า ในการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ ขั้นตอนการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลกำหนด

(2) การติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีแนวทางในการติดตามประเมินการติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ในรายยุทธศาสตร์ โดยจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดในรายยุทธศาสตร์ ที่ประกอบด้วยคำอธิบาย ค่าเป้าหมาย และผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบหลักในแต่ละตัวชี้วัดให้ชัดเจน

การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2568

การติดตามและประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าประสงค์ ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้คณะกรรมการบริหารกองทุน ผู้บริหารกองทุน และผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหา อุปสรรคได้อย่างเหมาะสม และทันต่อสถานการณ์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยมี การจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนางองค์ความรู้ และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผล และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ของกองทุน พ.ศ. 2568 อย่างต่อเนื่อง

3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2568 ทุก ๆ 3 เดือน พร้อมให้ผู้รับผิดชอบทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

เพื่อให้การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

(1) สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2568 โดยจัดทำแนวทางการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย ให้กับบุคลากรภายในกองทุน และกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาในส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้รับทราบถึงบทบาท ความรับผิดชอบที่จะต้องให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568 ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ อย่างน้อย 1 ช่องทาง โดยผ่านทางหนังสือเวียน หรือการจัดประชุม ชี้แจง

(2) ผลักดันงบประมาณ และพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด

(3) ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนงานที่ได้กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณา ให้การสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) สร้างกลไกการประสานงานภายใน รวมทั้งกับหน่วยงานอื่น ๆ ให้ร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือ โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร พร้อมจัดทำฐานข้อมูลให้เข้าถึง และสามารถใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

(5) ติดตามและตรวจสอบผลที่ได้จากการดำเนินกิจกรรม ว่าสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2568 รวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม