กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย
Thailand's Tourism Promotion Fund

ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2570

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)	2-2
• แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)	2-4
• แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2566 – 2570)	2-6
• แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	2-7
• แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา รายปี พ.ศ. 2570	2-9
• แผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา รายปี พ.ศ. 2570	2-10
• แผนปฏิบัติการกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พ.ศ. 2566 – 2570 ฉบับทบทวนปี 2570	2-11
• พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558	2-12
• ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน	2-13
• การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโครงสร้างการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	2-13
บทที่ 3 ผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินการปีที่ผ่านมาและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	**3-1**
• ผลการติดตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี 2569	3-1
• การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	3-7
• ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค จากการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	3-12
บทที่ 4 การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกองทุน ประจำปีบัญชี 2570	**4-1**
บทที่ 5 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2570 ภายใต้การทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี 2570	**5-1**

สารบัญรูปภาพ

หน้า

- แผนภาพที่ 2-1 หมุดหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) 2-4
- แผนภาพที่ 2-2 โครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย 2-14
- แผนภาพที่ 3-1 การวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์ 3-10
- แผนภาพที่ 3-2 ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค จากการดำเนินงานของกองทุน 3-13
- แผนภาพที่ 4-1 การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ทบทวนประจำปีบัญชี 2570 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	2-27
• ตารางที่ 3-1	ผลการติดตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี 2569	3-2
• ตารางที่ 3-2	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน	3-7
• ตารางที่ 3-3	การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก	3-8
• ตารางที่ 3-4	การวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์	3-9
• ตารางที่ 3-5	การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต	3-11
• ตารางที่ 4-1	ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด	4-4
• ตารางที่ 4-2	ความสอดคล้องและสนับสนุนแผนปฏิบัติการระยะยาว (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุน ทบทวนประจำปีบัญชี 2569	4-15
• ตารางที่ 5-1	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2570 ภายใต้การทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี 2570	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 กองทุนได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการทบทวนเพื่อปรับปรุงพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการกำหนดกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีระบบบริหารทรัพยากรบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุน รวมทั้งบุคลากรของกองทุนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด กองทุนได้ดำเนินงานตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย สำนักปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประจำปีบัญชี 2570 โดยในตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดเกณฑ์ชี้วัดเป็นการประเมินประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลภายในหมุนเวียน เพื่อหาสาเหตุ วิเคราะห์ ควบคุม และให้คำแนะนำกรอบการทำงานที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกองทุน โดยองค์ประกอบที่พิจารณา ประกอบด้วย (1) การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลเพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานตามความคาดหวังที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงานตนเอง โดยการกำหนดเป้าหมายการทำงานจะต้องทำร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง และ (2) การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี โดยพิจารณาจากความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกองทุน ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทุนหมุนเวียนและสามารถวัดผลได้ ตามกรอบเวลาที่กำหนด

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

บทที่ 2
กรอบนโยบายและแผนงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 2
กรอบนโยบายและแผนงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง

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

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

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี เป็นยุทธศาสตร์เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในระยะยาวสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยมุ่งบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” อันจะนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและสนองตอบต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ

การท่องเที่ยวนั้นถือว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อบทบาทด้านการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับประเทศ และจากยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีดังกล่าว มีความเกี่ยวเนื่องกับการบริหารงานกองทุนอย่างน้อย 2 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ ได้แก่ (1) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่ทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม (2) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (3) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” การเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (1) รายได้ประชาชาติ การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศและการกระจายรายได้ (2) ผลิตภาพการผลิตของประเทศทั้งในปัจจัยการผลิตและแรงงาน (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

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการยึดหลักธรรมาภิบาล และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อ

การเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนาโดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม

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

โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย (1) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส โดยการให้บริการสาธารณะของภาครัฐได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค และภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ (2) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ (3) ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ (4) ภาครัฐมีความทันสมัย (5) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ (6) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ (7) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น

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

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศตามที่ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุน ดังนี้

1) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (05) การท่องเที่ยว (พ.ศ. 2566–2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

มีเป้าหมายเพื่อยกระดับความสามารถทางการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น ทันต่อกระแสของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน กระจายรายได้จากการท่องเที่ยวไปสู่เมืองรอง เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของสังคมไทย ประกอบด้วย 6 แผนย่อย ดังนี้

(1) การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม เมืองและชุมชนมีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น และสินค้าท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมได้รับการขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาเพิ่มขึ้น โดยดำเนินการผ่านการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการการท่องเที่ยว ผนวกกับจุดแข็งในด้านความหลากหลายทางทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม และวิถีชีวิต เพื่อสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวที่ตอบสนองพฤติกรรมความต้องการนักท่องเที่ยว

(2) การท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ และทำให้ประเทศไทยเป็นจุดหมายปลายทางในการจัดการประชุมนานาชาติ ผ่านการส่งเสริมการจัดงานแสดงสินค้า การจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเป็นรางวัล การจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติ การท่องเที่ยวเชิงกีฬา รวมถึงการพักผ่อนระหว่างหรือหลังการประกอบธุรกิจหรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยเป็นเวทีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่

นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม และเป็นเวทีเจรจาการค้าและการลงทุนของธุรกิจที่เกี่ยวเนื่องกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย

(3) การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย ผ่านการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย มุ่งเน้นการสร้างความแตกต่างและเอกลักษณ์จากการให้บริการตามแบบอย่างความเป็นไทยที่โดดเด่นในระดับสากล ร่วมกับการใช้องค์ความรู้และภูมิปัญญาไทยที่พัฒนาต่อยอดกับความคิดสร้างสรรค์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการที่เกี่ยวข้อง

(4) การท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวทางน้ำให้เป็นทางเลือกหนึ่งของการท่องเที่ยวไทย โดยคำนึงถึงความยั่งยืนของแหล่งท่องเที่ยวและการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยครอบคลุมการท่องเที่ยวทางทะเล ชายฝั่ง และลุ่มน้ำสำคัญ ผ่านการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สร้างสรรค์กิจกรรมการท่องเที่ยวที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว โดยคำนึงถึงบริบทของพื้นที่และชุมชนในพื้นที่

(5) การท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาค มีเป้าหมายเพื่อให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยงเส้นทางการท่องเที่ยวภายในภูมิภาคอาเซียน โดยใช้ประโยชน์จากที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ แผนการลงทุนพัฒนาโครงข่ายคมนาคมทั้งทางถนน ทางราง ทางน้ำ และทางอากาศ และกรอบความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อการเชื่อมโยงเส้นทางการท่องเที่ยวภายในประเทศ อนุภูมิภาค และอาเซียนเข้าด้วยกันบนฐานอัตลักษณ์เดียวกัน เพื่อส่งเสริมให้เป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวร่วมกันโดยมีประเทศไทยเป็นจุดเชื่อมต่อ

(6) การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อต่อการท่องเที่ยว ซึ่งประกอบด้วย การสร้างความปลอดภัยให้กับนักท่องเที่ยว การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมและการท่องเที่ยว และการส่งเสริมความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนให้กับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไทยผ่านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคีที่เกี่ยวข้องและอาสาสมัครด้านการท่องเที่ยวทั่วประเทศ การพัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ แหล่งวัฒนธรรมและสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาและบริหารจัดการการท่องเที่ยว การพัฒนาธุรกิจการท่องเที่ยว และการพัฒนาฐานข้อมูลกลางด้านการท่องเที่ยว เพื่อการวางแผน การกำหนดนโยบาย และการอำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยว

2) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการให้บริการของรัฐให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และเป็นการพัฒนาแบบครอบคลุมทั่วถึง บูรณาการไร้รอยต่อ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบริการดิจิทัล ดำเนินการพัฒนาระบบอำนวยความสะดวกในการบริการภาครัฐ เพื่อให้ประชาชน และผู้รับบริการทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส หลากหลายช่องทาง ตรวจสอบได้ ไม่มีข้อจำกัดของเวลา พื้นที่ และกลุ่มคน รวมทั้งนำนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดค่าใช้จ่ายของประชาชน ประกอบไปด้วย 5 แผนย่อย ดังนี้

(1) การพัฒนาบริการประชาชน เน้นการให้บริการภาครัฐที่สามารถอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนได้อย่างรวดเร็ว โปร่งใส ให้เป็นภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน ซึ่งจะทำให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการประชาชน

(2) การบริหารจัดการการเงินการคลัง เน้นการบูรณาการเชื่อมโยงภาครัฐ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้งบประมาณ การจัดการรายได้รายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ คุ้มค่าและประหยัด ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย

(3) การปรับสมดุลภาครัฐ เน้นการให้ภาคส่วนอื่น ๆ อาทิ ภาคประชาชน ภาคเอกชน หรือ ประชารัฐโมเดล สามารถเข้ามาแบ่งเบาภาระในการแก้ไขและตอบสนองความต้องการของตัวเองในพื้นที่ ส่งผลให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อก่อให้เกิดบริการสาธารณะเพื่อประชาชน

(4) การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ เน้นการพัฒนาระบบฐานข้อมูลภาครัฐและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหารการตัดสินใจและการบริการที่เป็นเลิศ รวมทั้ง การเปิดโอกาสให้เอกชน ประชาชน เข้าถึงข้อมูลข่าวสารภาครัฐ เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันและประโยชน์ ในการใช้ชีวิต ให้วิธีการทำงานของหน่วยงานราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(5) การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติ และประชาชน

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

การพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ผลักดันการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจภาคการผลิตเพื่อเปลี่ยนผ่านสู่การขับเคลื่อนเศรษฐกิจโดยนวัตกรรมและมุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ที่เน้นการสร้างคุณค่าให้แก่สินค้าและบริการเชิงคุณภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการกระจายผลประโยชน์สู่ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องภายในประเทศอย่างทั่วถึงและเป็นรูปธรรม กำหนดเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนสู่อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูง รวมถึงเร่งยกระดับคุณภาพมาตรฐานสินค้าและบริการหลักของไทยให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงห่วงโซ่มูลค่าโลก การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ **“สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”**

แผนภาพที่ 2-1 หมุดหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

ทั้งนี้ หมุดหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุน จำนวน 2 หมุดหมาย โดยแบ่งเป็นด้านการท่องเที่ยว จำนวน 1 หมุดหมาย ได้แก่ หมุดหมายที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญที่จะเปลี่ยนการท่องเที่ยวไทยเป็นการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่เชื่อมโยงกับ

อุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพอื่น และปรับโครงสร้างการท่องเที่ยวให้พึ่งพานักท่องเที่ยวในประเทศ และมีการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจมากขึ้น รวมทั้งบริหารจัดการการท่องเที่ยวให้ยั่งยืนในทุกมิติ

นอกจากนี้ ยังมีหมุดหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กร จำนวน 1 หมุดหมาย คือ หมุดหมายที่ 13 ภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาบริการภาครัฐให้มีคุณภาพ เข้าถึงได้ มีสมรรถนะสูง และคล่องตัว โดยขับเคลื่อนผ่าน 4 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด โดยพัฒนากลไกและสร้างแรงจูงใจให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม

กลยุทธ์ที่ 2 การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ โดยเร่งทบทวนบทบาทและการกระจายอำนาจการบริหารจัดการภาครัฐ ให้รองรับกับแนวทางการพัฒนาประเทศในอนาคต รวมถึงสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ ด้วยการเปิดเผยข้อมูลผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้ประชาชน องค์กร เครือข่าย และภาคต่าง ๆ สามารถเข้าถึงข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น รวมถึงตรวจสอบ การดำเนินงานของหน่วยงานรัฐผ่านช่องทางการสื่อสารระหว่างกันที่หลากหลาย เพื่อลดการทุจริตคอร์รัปชัน

กลยุทธ์ที่ 3 การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ โดยปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐ เช่น ข้อมูลด้านงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และข้อมูลอื่นของหน่วยงานรัฐ ให้เป็นข้อมูลดิจิทัลที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย พร้อมใช้งาน พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูล ที่จำเป็นต่อสาธารณะในการใช้ประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล โดยออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ยกเลิกการใช้เอกสารและขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ตลอดกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน การติดตาม และการประเมินผล โดยเฉพาะการให้บริการประชาชนและผู้ประกอบการให้มีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว มีช่องทางและรูปแบบการให้บริการที่หลากหลาย

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ มุ่งเน้นการปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ต้องทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม ปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุมการจ้างงานในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงานไม่ตลอดชีพมากขึ้น และลดการจ้างงานแบบตลอดชีพ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวม ตลอดจนพัฒนาทัศนคติ จริยธรรม องค์ความรู้ และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับองค์กร ระดับกลุ่มบุคคล และระดับบุคคล

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

วิสัยทัศน์

“การท่องเที่ยวของประเทศไทยเป็นอุตสาหกรรมที่เน้นคุณค่า มีความสามารถในการปรับตัว เติบโตอย่างยั่งยืนและมีส่วนร่วม”

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 การกระจายความเจริญจากการท่องเที่ยวไปยังทุกพื้นที่ทั่วประเทศไทย

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

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) จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาออกเป็น 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไทย (Resilient Tourism)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาปัจจัยพื้นฐานของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพสูง (Quality Tourism)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับประสบการณ์ด้านการท่องเที่ยว (Tourism Experience)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (Sustainable Tourism)

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

แผนปฏิบัติราชการระยะ 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. ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการการตลาด 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 และมีโอกาสในการสร้างรายได้ด้านการท่องเที่ยวและกีฬาเพิ่มขึ้น
4. ส่งเสริมให้ประชาชนชาวไทยมีวิถีชีวิตที่สมบูรณ์ด้วยการออกกำลังกาย เล่นกีฬาและนันทนาการ
5. ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการดึงดูดนักท่องเที่ยวและการแข่งขันกีฬา มีการขยายตัวของการลงทุนในนวัตกรรมด้านท่องเที่ยวและกีฬา
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. ร้อยละของจำนวนกระบวนงานปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50
2. ระดับคะแนนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Management Quality Award : PMQA) ของกระทรวงฯ	สูงขึ้นกว่าปีงบประมาณ 2565	สูงขึ้นกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา	สูงขึ้นกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา	สูงขึ้นกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา	สูงขึ้นกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา
3. ระดับของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนาของหน่วยงาน	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50

กลยุทธ์ (แนวทางในการปฏิบัติ)

1. พัฒนาองค์กรให้ทันสมัยและเป็นมืออาชีพ

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) ที่สอดรับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กร
- ประเด็นในการพิจารณาเพื่อพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย
  - การจัดทำทิศทาง นโยบายและยุทธศาสตร์การดำเนินงานการถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
  - องค์ความรู้ในมิติการท่องเที่ยวและกีฬาที่ร่วมสมัย ทันสมัยและทันเวลา

- การจัดทำโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมที่มีความเป็นไปได้ และมีความคุ้มค่า
- การพยากรณ์แนวโน้ม ภาพอนาคต การสังเคราะห์ Mega Trend
- สมรรถนะ Data Analysis, Data Synthesis และ Data Analytics
- การสื่อสารนโยบาย ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ
- พัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายการดำเนินงาน
- การวิจัยเพื่อการวางแผน การวิจัยเพื่อพัฒนางานเชิงรุกและงานประจำ (Planning Research, Research and Development, Routine to Research) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และการปฏิบัติงานในกระบวนการต่าง ๆ ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
- การบริหารจัดการการพัฒนาภาคการท่องเที่ยวและกีฬาไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
- ทักษะดิจิทัลที่จำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติงานและการปรับกระบวนการปฏิบัติงาน
- ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานของบุคลากรกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency) และสมรรถนะพิเศษประจำตำแหน่งงาน (Specific Competency)
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาสามารถประยุกต์ใช้ข้อมูลและสารสนเทศของบัญชีประชาชาติด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทย (Tourism Satellite Account : TSA) รวมทั้งตารางปัจจัยการผลิตและผลผลิต (Input-Output Table : I/O Table) และข้อมูลสารสนเทศสำคัญของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และหน่วยงานที่เกี่ยวเนื่อง เพื่อใช้ในพัฒนาประสิทธิภาพในการพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬาของไทย เช่น การนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรม การติดตามประเมินผล/การทบทวนผลการดำเนินงาน การพยากรณ์แนวโน้ม การจัดทำบทวิเคราะห์เผยแพร่ การสร้างกลยุทธ์ หรือ การสร้างตัวชี้วัด ชี้นำเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา การวัดประโยชน์ (Benefit) และผลกระทบ (Impact) ของการดำเนินงานด้านการท่องเที่ยวและกีฬา รวมถึงการเป็นคลังความรู้ให้กับภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวได้ใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินงาน

4) พัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬาของประเทศไทย

5) ปรับปรุงระบบการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ระดับชาติตามบทบาทของกระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา รวมถึงยุทธศาสตร์ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาให้บรรลุเป้าหมาย

6) จัดทำมาตรการเชิงปฏิบัติเพื่อรองรับและบริหารวิกฤตในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและกีฬา

7) ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวและกีฬาของประเทศไทย

6. แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา รายปี พ.ศ. 2570

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ในฐานะหน่วยงานหลักที่มีบทบาทในการผลักดัน และขับเคลื่อนงานด้านการท่องเที่ยวและกีฬา ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับแผนในระดับต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยด้วยโมเดลเศรษฐกิจ

BCG พ.ศ. 2564 - 2570 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 3 แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 แผนปฏิบัติการด้านนันทนาการ ระยะที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570) แผนปฏิบัติราชการดิจิทัลระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา รายปี พ.ศ. 2570 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในการบริหารราชการของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และผลักดันให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

ในส่วนของพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ในแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา รายปี พ.ศ. 2570 กำหนดไว้ในประเด็นการพัฒนาที่ 3 ยกระดับการบริหารจัดการองค์กรให้มีสมรรถนะสูงควบคู่หลักธรรมาภิบาล

กำหนดเป้าประสงค์ประเด็นการพัฒนา “องค์กรมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง”

กำหนดตัวชี้วัด (1) คะแนนการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA) คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 450 คะแนน (2) คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ไม่น้อยกว่า 85 คะแนน (3) ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำขับเคลื่อน และรายงานผลแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 (4) ร้อยละของจำนวนบุคลากรกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (แผนปฏิบัติการประจำปี) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (5) ตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาทุกตัวชี้วัดผ่านเกณฑ์การประเมิน ไม่น้อยกว่า 75 คะแนน (ระดับมาตรฐานขั้นสูง)

แนวทางการพัฒนา (1) พัฒนาองค์กรให้ทันสมัยและเป็นมืออาชีพ (2) ยกระดับธรรมาภิบาลขององค์กร (3) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร

7. แผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา รายปี พ.ศ. 2570

สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีภารกิจเป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวง ในการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงฯ เป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการทั่วไปของกระทรวงให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ จากบทบาทภารกิจดังกล่าวข้างต้น สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ยังมีบทบาทสำคัญในการผลักดันและขับเคลื่อนงานด้านการท่องเที่ยวและกีฬา ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับแผนในระดับต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 รวมถึงแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา รายปี พ.ศ. 2570 จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา รายปี พ.ศ. 2570 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในการบริหารราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และผลักดันให้บรรลุ ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

ในส่วนของพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยว ในแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา รายปี พ.ศ. 2570 กำหนดไว้ในประเด็นการพัฒนาที่ 3 พัฒนาสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

กำหนดเป้าประสงค์ประเด็นการพัฒนา “สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพสูง บุคลากรมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในศตวรรษที่ 21”

กำหนดตัวชี้วัด (1) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ผ่านระดับดี (2) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75

แนวทางการพัฒนา (1) พัฒนาระบบงานและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (2) เพิ่มประสิทธิภาพองค์กรเพื่อต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (3) พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

8. แผนปฏิบัติการกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พ.ศ. 2566 – 2570 ฉบับทบทวนปี 2570

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นกองทุนที่มั่นคง เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยให้เป็นแหล่งกระจายรายได้ที่เป็นธรรม และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักท่องเที่ยว”

พันธกิจหลัก (Mission)

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

เป้าประสงค์หลัก (Goal)

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

ยุทธศาสตร์ (Strategy)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารจัดการด้านการเงินของกองทุนอย่างเป็นระบบ

แนวทาง 1.1 การบริหารการจัดเก็บรายได้กองทุน

แนวทาง 1.2 การบริหารจัดการ และการควบคุมทางด้านการเงินอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว ตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ แผนปฏิบัติการพัฒนาการท่องเที่ยว และมาตรการเพื่อส่งเสริมการบริหารและพัฒนาการท่องเที่ยว

แนวทาง 2.1 การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ แผนปฏิบัติการพัฒนาการท่องเที่ยวภายในเขตพัฒนาการท่องเที่ยว และมาตรการเพื่อส่งเสริมการบริหารและพัฒนาการท่องเที่ยว

แนวทาง 2.2 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการที่กองทุนให้การสนับสนุน

แนวทาง 2.3 การพัฒนาศักยภาพหน่วยงานของรัฐที่ร่วมดำเนินงานกับกองทุน

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 รองรับการดำเนินงานของกองทุน

แนวทาง 4.5 การพัฒนาการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารจัดการความเสี่ยง และการควบคุมภายใน

แนวทาง 4.6 การประชาสัมพันธ์

9. พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558

พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยง เสริมสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการด้านการเงินการคลังของรัฐ และกำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นประธาน มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนการบริหารทุนหมุนเวียนเสนอต่อคณะรัฐมนตรี พิจารณากลั่นกรองการขอจัดตั้งทุนหมุนเวียน โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานกองทุน ดังนี้

1) การบริหารงาน กำหนดให้หน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล กำหนดโครงสร้างการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อรองรับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ และให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียนจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา แผนการปฏิบัติงาน ประมาณการรายรับรายจ่ายประจำปี และประมาณการกระแสเงินสด เพื่อนำเสนอต่อ คณะกรรมการบริหารพิจารณาอนุมัติอย่างน้อย 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) พิจารณาอนุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี และ (4) แต่งตั้งผู้บริหารทุนหมุนเวียน

10. ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน

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

1) ให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน พิจารณาอนุมัติโครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียน และการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้าง

2) ให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนแต่งตั้งผู้บริหารทุนหมุนเวียน เพื่อทำหน้าที่บริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน โดยแต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน หรือสรรหาบุคคลภายนอกก็ได้

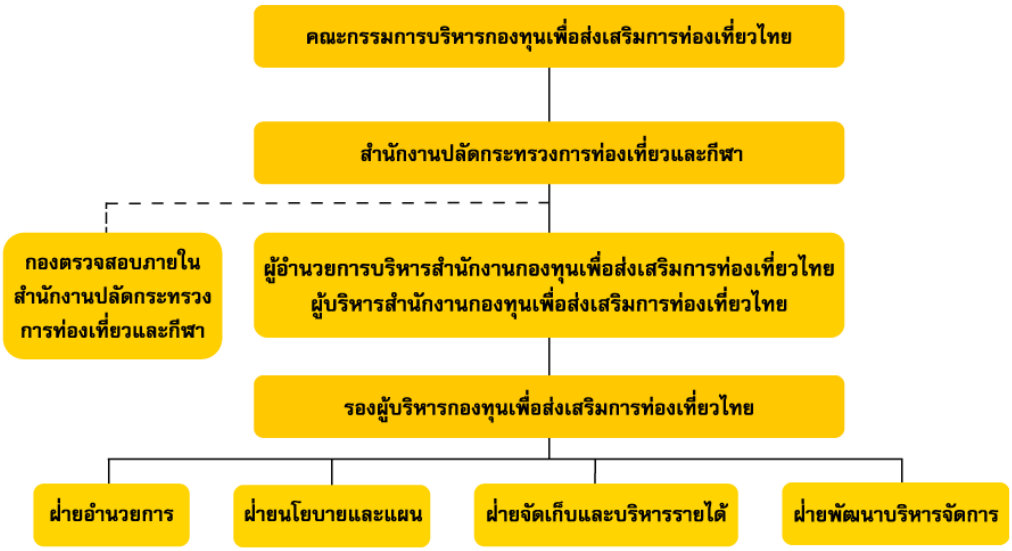
3) ให้คณะกรรมการบริหารกำหนดระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่ง การคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง ถอดถอน วินัย และการลงโทษวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์การลงโทษพนักงานและลูกจ้างของทุนหมุนเวียน รวมทั้งการกำหนดวัน เวลาปฏิบัติงาน วันหยุด วันหยุดประจำปี การลา และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างให้เป็นไปตามระเบี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

ทั้งนี้ จากประกาศดังกล่าว คณะกรรมการบริหารกองทุนสงเสริมการท่องเที่ยวไทย ได้ออกข้อบังคับ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2562 ประกาศ ณ วันที่ 16 สิงหาคม 2562 ซึ่งได้กำหนดการคัดเลือก คุณสมบัติและการจ้างพนักงานกองทุน คาตอบแทนและสิทธิประโยชน การประเมินผลการปฏิบัติงานวินัยและการรักษาวินัย การสิ้นสุดสัญญาจ้างพนักงานกองทุน

11. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโครงสร้างการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ปัจจุบันกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย มีโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลัง ที่ครอบคลุมภารกิจด้านการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยว และการจัดให้มีการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติตามพระราชบัญญัตินโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 โดยโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังนี้ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน ในคราวประชุมครั้ง ที่ 4/2562 วันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2562 และกรมบัญชีกลาง ได้มีหนังสือที่ กค. 0406.6/3597 ลงวันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2563 ให้ความเห็นชอบโครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย และกองทุนได้นำโครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลัง ใช้ในการบริหารงานกองทุนตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ทั้งนี้ โครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังกองทุน มีรายละเอียด ดังนี้

แผนภาพที่ 2-2 โครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย



อัตรากำลังกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ตารางที่ 2-2 อัตรากำลังกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง		
		จ้างจากเงินกองทุน	จ้างจากเงินอื่น ๆ	รวม
ผู้บริหารกองทุน				
- ผู้อำนวยการกอง สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ได้รับมอบหมาย	ข้าราชการ		1	1
รองผู้บริหารกองทุน				
- ข้าราชการกองยุทธศาสตร์และแผนงานที่ได้รับมอบหมาย	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 มิใช่เป็นการกำหนดกรอบอัตราใหม่ หรือกำหนดเพิ่มเติมจากอัตรากำลังที่สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬามีอยู่

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 และแนวทางการบริหารจัดเก็บค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บจากนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ

3) กำหนดเป้าหมายการบริหารการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวที่เรียกเก็บจากนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ

4) ศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ของแต่ละกลุ่มนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ แผนงาน มาตรการในการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของกองทุน

5) เป็นศูนย์ข้อมูลและประมวลผลการจัดเก็บค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บจากนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ

6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 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 ภายใต้มาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการหรือมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

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 แต่งตั้งข้าราชการของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นเลขานุการ 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 พร้อมทั้งปฏิบัติงานในการขอรับเอกสารหลักฐานประกอบโครงการและข้อมูลเพิ่มเติม 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 แต่งตั้งข้าราชการของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นผู้ช่วยเลขานุการ ปัจจุบันมีนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ หรือนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็นข้าราชการกองยุทธศาสตร์และแผนงานเป็นผู้ได้รับมอบหมาย

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

1) มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
2) มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
3) มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

2. ข้าราชการ

2.1 ชื่อตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

อัตรา 4 ตำแหน่ง

อัตราเงินเดือน - บาท (อาจกำหนดค่าตอบแทนเฉพาะตำแหน่งตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยเห็นสมควร)

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1) ด้านการบริหาร

ดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน ที่ปฏิบัติงานฝ่ายนโยบายและแผน

2) ด้านการปฏิบัติการ

(1) รวบรวม วิเคราะห์ และประมวลนโยบายของรัฐบาลและสถานการณ์เศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาสรุปเสนอประกอบการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของกองทุน

(2) รวบรวมข้อมูล และศึกษาวิเคราะห์เบื้องต้น เกี่ยวกับภารกิจหลักและแผนกลยุทธ์ของกองทุนหรือทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เพื่อกำหนดแผนการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้

(3) วิเคราะห์นโยบายหรือแผนงานของกองทุน และเสนอข้อคิดเห็น เพื่อช่วยจัดทำแผนการปฏิบัติงาน แผนงาน โครงการ หรือ กิจกรรมได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(4) สำรวจ รวบรวม และประมวลผลข้อมูลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล และประเด็นปัญหาทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนงาน หรือกำหนดยุทธศาสตร์

(5) ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์และนโยบายของรัฐบาล เพื่อประกอบการเสนอแนะแนวทางการประสานผลักดันยุทธศาสตร์และนโยบาย ตลอดจนการติดตามประเมินผลให้สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน

(6) รวบรวมรายละเอียดการจัดทำงบประมาณ เพื่อใช้ประกอบในการทำงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน

3) ด้านการวางแผน

วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการ วางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย 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) อัตราเงินเดือนขั้นต้น 21,780 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 หรือกำหนดยุทธศาสตร์

5) ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์และนโยบายของรัฐบาล เพื่อประกอบการเสนอแนะแนวทางการประสานผลักดันยุทธศาสตร์และนโยบาย ตลอดจนการติดตามประเมินผลให้สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน

6) รวบรวมรายละเอียดการจัดทำงบประมาณ เพื่อใช้ประกอบในการทำงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน

7) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

8) ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานของกองทุน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

9) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

10) รวบรวมข้อมูล เพื่อเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนงานโครงการ

11) ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบปัญหา และชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานนโยบายและแผน เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

12) ปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน 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) อัตราเงินเดือนขั้นต้น 21,780 บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1) เสนอความเห็นแก่คณะกรรมการบริหารกองทุน คณะอนุกรรมการ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนหรือผู้บังคับบัญชา ในการตอบข้อหารือหรือวินิจฉัยปัญหากฎหมายเกี่ยวกับระเบียบของทางราชการที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของกองทุน เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการพิจารณา

2) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อปรับปรุงกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับกองทุน เพื่อให้ทันกับสถานการณ์และอำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมและเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย

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

4) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

5) ประสานงานทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานของกองทุน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

6) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

7) ให้คำปรึกษาแนะนำด้านกฎหมายแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจในข้อกฎหมายที่เป็นปัญหา และให้ความรู้ถึงข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับการดำเนินงานของบุคคลหรือหน่วยงานดังกล่าว

8) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชานิติศาสตร์

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

เป็นผู้มีความคิดในเชิงวิเคราะห์ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปฏิบัติในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปและอุปกรณ์สำนักงานได้ดี

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) อัตราเงินเดือนขั้นต้น 21,780 บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1) ปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ งานบริหารทั่วไปของกองทุน

2) ศึกษา รวบรวมข้อมูล สถิติ สรุปรายงาน เพื่อสนับสนุนการบริหารกองทุนในด้านต่าง ๆ เช่น งานบริหารทรัพยากรบุคคล งานบริหารงบประมาณ งานบริหารแผนปฏิบัติราชการ งานบริหารอาคารสถานที่ และงานสัญญาต่าง ๆ เป็นต้น

3) จัดเตรียมการประชุม บันทึก และเรียบเรียงรายงานการประชุม และรายงานอื่น ๆ เพื่อให้การบริหารการประชุมมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

4) ประสานงาน/ติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

5) ติดตามการปฏิบัติงาน/การดำเนินงานตามมติของที่ประชุม หรือการปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการบริหารกองทุน คณะอนุกรรมการ เพื่อการรายงานและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุนและคณะอนุกรรมการ

6) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

7) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

8) ตอบปัญหา ชี้แจง และให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ ในระดับเบื้องต้นแก่หน่วยราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไป เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูลและเกิดความเข้าใจในงานกองทุน

9) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในทุกสาขาวิชา

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

เป็นผู้มีความคิดในเชิงวิเคราะห์ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านบริหาร การจัดการ และการวางแผนการปฏิบัติงาน 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) อัตราเงินเดือนขั้นต้น 21,780 บาท

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1) วิเคราะห์ จัดทำแผนงบประมาณ แผนรายรับ-รายจ่ายของกองทุน

2) จัดทำบัญชี เอกสารรายงานความเคลื่อนไหวทางการเงิน เพื่อแสดงสถานะทางการเงิน และใช้เป็นฐานข้อมูลที่ถูกต้องตามระเบียบวิธีการบัญชีของกองทุน

3) รวบรวมข้อมูล และรายงานการเงินของกองทุน เพื่อพร้อมที่จะปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้องและทันสมัย

4) จัดทำข้อมูลและการนำส่งรายงานของกองทุนผ่านระบบบริหารจัดการเงินนอกงบประมาณ (Non-Budgetary Management System: NBMS) และระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Government Fiscal Management Information System: GFMIS)

5) ศึกษาวิเคราะห์ผลการใช้จ่ายเงินของกองทุน เพื่อให้การใช้จ่ายเงินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดทำและจัดสรรงบประมาณ

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

ปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน 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) อัตราเงินเดือนขั้นต้น 21,780 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 เพื่อการออกใบอนุญาตเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

11) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

12) ประสานงานทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานของกองทุน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

13) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

14) จัดทำคู่มือระบบและคู่มือผู้ใช้ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

15) ดำเนินการฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ สนับสนุนการใช้ระบบงานที่พัฒนาแก่เจ้าหน้าที่ผู้ใช้งาน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในด้านวิชาการคอมพิวเตอร์

16) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใช้เมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัยในการใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถแก้ไขและใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

17) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งทางคอมพิวเตอร์

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

เป็นผู้มีความคิดในเชิงวิเคราะห์ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์ ระบบสารสนเทศ และอุปกรณ์สำนักงานได้ดีพนักงานทุนหมุนเวียน

นอกจากนี้แล้วสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาได้มีคำสั่ง ที่ 705/2563 ลงวันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ. 2563 กำหนดให้จัดตั้ง “สำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย” เป็นหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินนโยบายของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และตอบสนองนโยบายได้ทันท่วงที และได้มีการปรับปรุงคำสั่งเพิ่มเติม โดยมีคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ 567/2564 ลงวันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2564 เรื่อง “การปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ภายในสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริม

การท่องเที่ยวไทย สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา” โดยได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริม การท่องเที่ยวไทย ดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พิจารณาการจัดสรรเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารและพัฒนาการท่องเที่ยว เพื่อจัดให้มีการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ และเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหาร กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

2. ศึกษา วิเคราะห์ เสนอหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข แก่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ในการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวภายในประเทศของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว

3. ศึกษา วิเคราะห์ เสนอหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข แก่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ในการขอรับสนับสนุนเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อให้การสนับสนุนเงินเป็นไปตามแนวนโยบายในการพัฒนาการท่องเที่ยวที่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยกำหนด

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) เผยแพร่และประชาสัมพันธ์กิจกรรมผลงานของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(7) อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมถึงให้บริการข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่ผู้มาติดต่อสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มวิเคราะห์และติดตามงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

(1) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล เสนอแนะแนวนโยบาย ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกลไกการขับเคลื่อน และจัดทำยุทธศาสตร์ของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อทำเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(2) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล แนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์ 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 เสนอคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องกลั่นกรอง 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 ของการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวภายในประเทศของนักท่องเที่ยวต่างชาติ 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) ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน

(2) ศึกษา วิเคราะห์ การจัดสรรเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารและพัฒนาการท่องเที่ยว และการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย และเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยพิจารณา

(3) จัดทำรายงานผลตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยประจำปีบัญชี

(4) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวภายในประเทศของนักท่องเที่ยวต่างชาติ และการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในระหว่างการท่องเที่ยวในประเทศ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการทบทวนหลักเกณฑ์การจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวภายในประเทศของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ และการประกันภัยแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในระหว่างการท่องเที่ยวในประเทศ

(5) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อทบทวนและพัฒนาการบริหารงานของสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(6) ศึกษา วิเคราะห์ และประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย เพื่อให้การใช้จ่ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(7) รายงานผลการติดตามและประเมินผลต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

(8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

อัตรากำลังในปัจจุบันของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

สำหรับอัตรากำลังในปัจจุบันของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยนั้น มีอัตรากำลังตามตาราง ต่อไปนี้

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 -
ฝ่ายจัดเก็บและบริหารรายได้ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	 พนักงานทุนหมุนเวียน	 2
ฝ่ายนโยบายและแผน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	 พนักงานทุนหมุนเวียน	 2
ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ - นักวิชาการคอมพิวเตอร์	 -	 -
รวม		**8**

หมายเหตุ : ข้าราชการเป็นบุคลากรในสังกัดของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

กรอบอัตรากำลังของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ปัจจุบันกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีข้าราชการปฏิบัติราชการอยู่ 2 ตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย และรองผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย มีพนักงานทุนหมุนเวียนที่ใช้งบประมาณของกองทุนจัดจ้าง 6 อัตรา จากอัตราเต็ม 8 อัตรา นอกจากนั้นแล้วกองทุนได้มีการทำสัญญาจ้างเหมาบริการจากบุคคลภายนอกเพื่อช่วยปฏิบัติงานด้านกฎหมายอีก 1 อัตรา

ตารางที่ 2-4 กรอบอัตรากำลังของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ชื่อตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติ	อัตรากำลังพนักงานทุนหมุนเวียน		จำนวนที่ปรับระหว่างปี 2568 และ 2569
		กรอบอัตรากำลังปี พ.ศ. 2568	กรอบอัตรากำลังปี พ.ศ. 2569	
1. ผู้บริหารสำนักงานกองทุน*	**2**	**2**	**2**	**-**
2. ข้าราชการที่มาปฏิบัติราชการกองทุน*	**4**	**0**	**0**	**-**
3. พนักงานทุนหมุนเวียน	**8**	**6**	**6**	**-**
1) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	*4*	*4*	*4*	-
2) นักจัดการงานทั่วไป	*1*	*1*	*1*	-
3) นักวิชาการเงินและบัญชี	*1*	*1*	*1*	-
4) นิติกร	*1*	-	-	-
5) นักวิชาการคอมพิวเตอร์	*1*	*0*	*0*	-
รวมทั้งสิ้น	**14**	**8**	**8**	**-**

*หมายเหตุ : * ข้าราชการเป็นบุคลากรในสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา*

บทที่ 3
ผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินการปีที่ผ่านมา และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

บทที่ 3
ผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินการปีที่ผ่านมา และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

ในช่วงปีที่ผ่านมา กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2569 เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลในการสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตามบันทึกข้อตกลงระหว่างกองทุน กับกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้กำหนดให้กองทุนมีการทบทวน/จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้น การจัดทำแผนในครั้งนี้จึงได้มีการทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2569 รวมทั้งดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกกองทุน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการของกองทุน ต่อไป

1. ผลการติดตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี 2569

กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้ดำเนินการติดตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี 2569 เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนและนำมาพิจารณาปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปีในปีถัดไปให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน สำหรับปี 2569 ผลการติดตามและประเมินผล มีผลการดำเนินการ ดังนี้

ตารางที่ 3-1 ผลการติดตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี 2569

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย /ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Strategy)						
กลยุทธ์ที่ 1.1 : การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน						
จัดให้มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปีด้านทุนมนุษย์ของกองทุน	1. จัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว แผนปฏิบัติการด้านทุนมนุษย์ประจำปีที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนแม่บทระยะยาวของกองทุน 2. นำเสนอให้คณะกรรมการบริหารกองทุนพิจารณาอนุมัติ	ร้อยละ 100 ของการดำเนินการ	ระดับความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปีด้านทุนมนุษย์ของกองทุน จำนวน 1 แผน	อยู่ระหว่างการทบทวน/จัดทำกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ แผนปฏิบัติการระยะยาว แผนปฏิบัติการประจำปีด้านทุนมนุษย์ของกองทุนแล้ว เพื่อนำเสนอผู้บริหารพิจารณาและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนต่อไป	ร้อยละ 25	ผู้บริหารให้ความสนใจในการจัดให้มีการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาวแผนปฏิบัติการด้านทุนมนุษย์ประจำปีที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนแม่บทระยะยาวของกองทุน
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Management)						
กลยุทธ์ที่ 2.1 : ทบทวน/จัดทำโครงสร้างการบริหารงานของกองทุน ให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน รวมถึงการพิจารณานำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทน						
จัดให้มีการทบทวนโครงสร้างการบริหารกองทุนที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน รวมถึงการ	1. ผู้บริหารกองทุนโครงสร้างการบริหารจัดการกองทุนและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจของกองทุน 2. หากผู้บริหารเห็นว่าจำเป็นและสมควรที่จะปรับโครงสร้างและ	ร้อยละ 100 ของการดำเนินการ	ระดับความสำเร็จในการทบทวนโครงสร้างบริหารงานกองทุน รวมถึงการพิจารณานำเอา	ผู้บริหารกองทุนอยู่ระหว่างการทบทวนโครงสร้างการบริหารจัดการกองทุนที่เหมาะสม	ร้อยละ 25	ผู้บริหารกองทุนให้ความสนใจในการจัดให้มีการทบทวนโครงสร้างการบริหารจัดการกองทุนที่เหมาะสม

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย /ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
พิจารณานำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทน	อัตรากำลังให้นำเสนอโครงสร้างและอัตรากำลังใหม่แก่คณะกรรมการบริหารกองทุนพิจารณาอนุมัติ 3. หลังจากที่คณะกรรมการบริหารอนุมัติแล้วนำเสนอโครงสร้างฯ ให้กรมบัญชีกลางพิจารณาอนุมัติ		เทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทน			
กลยุทธ์ที่ 2.2 : จัดให้มีแผนงานสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ขาด โดยให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานที่มีการทบทวนแล้ว						
จัดให้มีการสรรหาพนักงานในตำแหน่งที่ขาดและมีความต้องการเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรที่มี	1. ศึกษารวบรวมข้อมูล ลักษณะงาน ปริมาณงานและวิเคราะห์งาน 2. ดำเนินการทบทวน คุณสมบัติของบุคลากรในตำแหน่งงาน เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ 3. จัดสรรค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์สวัสดิการตามระเบียบกำหนด 4. สรรหาบุคลากรทดแทนให้ครบตามแผนงานที่กำหนด	ร้อยละ 100 มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และมีอัตราครบตามโครงสร้างกำหนด	ร้อยละความสำเร็จที่มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ มีคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง และจัดสรรพนักงานได้ครบตามแผนงานกำหนด	ร้อยละ 100	ดำเนินการได้ร้อยละ 100 ของเป้าหมายกำหนด ได้มีการดำเนินการสรรหาบุคลากรเป็นพนักงานของทุนหมุนเวียนตามงบประมาณที่สามารถจัดสรรได้	ผู้บริหารเล็งเห็นถึงความจำเป็นในการดำเนินการ และบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงาน อีกทั้งมีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ให้เป็นมาตรฐาน
กลยุทธ์ที่ 2.3 : จัดให้มีระบบการประเมินผลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ						
1. การทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุน	1. ศึกษารวบรวมข้อมูล ลักษณะงานและปริมาณงาน กระบวนการในภาระหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง 2. ทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุน	ร้อยละ 100 ของตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุน	ร้อยละของตำแหน่งงานบุคลากรกองทุนได้รับการทบทวนตัวชี้วัด	ร้อยละ 100 มีการทบทวนตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานของพนักงานทุนหมุนเวียน	ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน	ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุนเพื่อนำไปใช้ในการประเมิน

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย /ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
2. การถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนสู่รายบุคคล	1. นำตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุนที่ทบทวนแล้วประชุมชี้แจงเพื่อทำความตกลงเกี่ยวกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและตัวชี้วัดรายบุคคล 2. จัดทำตารางการถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนในแต่ละตำแหน่งสู่รายบุคคล 3. เสนอตารางการถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของบุคลากรต่อผู้บริหาร 4. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด	ร้อยละ 100 ของบุคลากรกองทุนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI)	ร้อยละของบุคลากรกองทุนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI)	มีการกำหนดตัวชี้วัดของพนักงานแต่ละตำแหน่งตามลักษณะที่ได้รับมอบหมายและอยู่ระหว่างการดำเนินการประเมินผล	อยู่ระหว่างการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	มีการนำเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการประเมินตามรอบการประเมิน
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development)						
กลยุทธ์ที่ 3.1 : เสริมสร้างความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุนอย่างต่อเนื่อง						
1. จัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	1. ศึกษารวบรวมข้อมูลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อให้มีสมรรถนะตามวิสัยทัศน์และการดำเนินภารกิจของกองทุน 2. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล 3. เสนอแผนพัฒนารายบุคคลต่อผู้บริหาร	บุคลากรกองทุนมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำนวน 1 คน/แผน	บุคลากรกองทุนมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ในแบบประเมินผลให้ผู้ประเมินดำเนินการระบุแนวทางการพัฒนาของพนักงานรายบุคคล	อยู่ระหว่างการดำเนินการ	ผู้บริหารของกองทุนให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย /ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
2. การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนา	1. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน 2. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนารายงานผล 3. รวบรวมรายงานผลการพัฒนาบุคลากร 4. จัดทำรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีเสนอผู้บริหารเพื่อทราบ	1. ร้อยละ 80 ของบุคลากรกองทุน มีการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล 2. รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล 1 ฉบับต่อปี	1. ร้อยละของบุคลากรมีการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล 2. จำนวนการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนารายบุคคลต่อปี	ในปีงบประมาณ 2569 บุคลากรของกองทุนมีแผนการพัฒนารายบุคคล และอยู่ระหว่างการดำเนินการพัฒนาตามแผน	อยู่ระหว่างการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร	มีการกำหนดข้อบังคับให้มีการรายงานผลเมื่อได้รับการพัฒนาตามแผน
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Environment)						
กลยุทธ์ที่ 4.1 : เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การภายใต้แนวคิดหลักธรรมาภิบาล						
โครงการภายใต้การแผนงานการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล	1. พิจารณาคัดเลือกหัวข้อกิจกรรม/การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2. เสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติโครงการ 3. ดำเนินการโครงการภายใต้การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ 4. สรุปผลการดำเนินโครงการเสนอผู้บริหารรับทราบ	ร้อยละ 80 ของบุคลากรเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร	ในปี 2569 กำหนดให้พนักงานทุนหมุนเวียนเข้าร่วมในโครงการส่งเสริมคุณธรรมและโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวฯ (ITA)	อยู่ระหว่างการดำเนินการ	– ผู้บริหารสนับสนุนโครงการ – บุคลากรเห็นความสำคัญการเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานและคุณภาพชีวิต

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย /ตัวชี้วัด		ผลการปฏิบัติตามกิจกรรม	ผลสำเร็จตามตัวชี้วัด	ปัจจัยความสำเร็จ
		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด			
กลยุทธ์ที่ 4.2 : เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร						
1. โครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีกิจกรรมดังนี้ โครงการ 5 ส.	1. จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน 2. ดำเนินการชี้แจงให้บุคลากรกองทุนรับทราบแผนการดำเนินงาน 3. ดำเนินการตามแผนงาน	ร้อยละ 80 ของบุคลากรกองทุนเข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละของบุคลากรกองทุนเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร	ในปีงบประมาณ 2569 กำหนดให้พนักงานทุนหมุนเวียนเข้าร่วมในโครงการกิจกรรม 5 ส	อยู่ระหว่างการดำเนินการ	– ผู้บริหารสนับสนุนการจัดโครงการ – บุคลากรเห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน
2. การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย	1. ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน 2. ดำเนินการสำรวจความพึงใจในการทำงานของบุคลากรกองทุน 3. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล 4. สรุปผลความพึงพอใจในการทำงาน 5. รายงานผลต่อผู้บริหารรับทราบ	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกองทุน	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกองทุนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	อยู่ระหว่างการเตรียมการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานทุนหมุนเวียน	อยู่ระหว่างการเตรียมการสำรวจความพึงพอใจ	แบบสำรวจความพึงพอใจที่มีคุณภาพ
กลยุทธ์ที่ 4.3 : พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล						
การจัดทำ/ปรับปรุงรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรมให้เป็นปัจจุบัน	1. รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรม 2. ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรม 3. ตรวจสอบความถูกต้องและความเป็นปัจจุบัน	ร้อยละ 100 ของบุคลากรกองทุนมีฐานข้อมูลของบุคลากรมีความทันสมัยและถูกต้องครบถ้วน	ร้อยละของฐานข้อมูลของบุคลากรมีความทันสมัยและถูกต้องครบถ้วน	อยู่ระหว่างการดำเนินการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรเข้าสู่ระบบการจัดเก็บข้อมูลของกองทุน	อยู่ระหว่างการดำเนินการจัดเก็บข้อมูลเข้าระบบสารสนเทศของกองทุน	มีการติดตามข้อมูลการพัฒนาบุคลากรกองทุนให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน

2. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis เพื่อประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อกองทุนที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผลการวิเคราะห์มีดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis

1) ปัจจัยภายใน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีรายละเอียดสามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3-2 การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
S1 ผู้บริหารกองทุนให้ความสำคัญและสนับสนุนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ทำให้การพัฒนากำลังคนมีทิศทางชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจของกองทุน	W1 โครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลังของกองทุนยังไม่สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้ภาระงานกระจุกตัวในบางตำแหน่ง
S2 กองทุนมีการกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เอื้อต่อการยกระดับสมรรถนะของบุคลากรในระยะยาว	W2 บุคลากรบางตำแหน่งยังขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อภารกิจของกองทุน เช่น ด้านกฎหมาย เทคโนโลยีสารสนเทศ การวิเคราะห์ข้อมูล และการติดตามประเมินผล
S3 มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และระบบติดตามผลการดำเนินงานที่ชัดเจน ช่วยให้การบริหารงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีมาตรฐานและตรวจสอบได้	W3 การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรและการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรยังต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและเข้มแข็งทั่วทั้งองค์กร
S4 โครงสร้างองค์กรของกองทุนมีขนาดเล็กและมีลักษณะการบริหารงานแบบแนวราบ ส่งผลให้การสั่งการ การตัดสินใจ และการประสานงานมีความคล่องตัว	W4 ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและฐานข้อมูลบุคลากรยังอยู่ระหว่างการพัฒนา ทำให้การวางแผน ติดตาม และพัฒนาบุคลากรยังไม่เต็มประสิทธิภาพ
S5 บุคลากรของกองทุนมีศักยภาพในการเรียนรู้ ปรับตัว และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นทุนมนุษย์สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในอนาคต	W5 กองทุนมีข้อจำกัดด้านงบประมาณสำหรับการสรรหา พัฒนา และรักษาบุคลากร เนื่องจากแหล่งรายได้ของกองทุนยังไม่มั่นคงเพียงพอ

2) ปัจจัยภายนอก

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน มีรายละเอียดสามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3-3 การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
O1 นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเอื้อต่อการยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน O2 กรมบัญชีกลางในฐานะหน่วยประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน มีหลักสูตรอบรม เครื่องมือ และระบบกำกับติดตามที่ช่วยสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุน O3 แนวโน้มการฟื้นตัวของภาคการท่องเที่ยวอาจเอื้อต่อการวางแผนรายได้ของกองทุนให้ชัดเจนขึ้น และส่งผลดีต่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคต O4 ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร	T1 ความไม่ชัดเจนของนโยบายจัดเก็บค่าธรรมเนียมนักท่องเที่ยวต่างชาติ ซึ่งเป็นแหล่งรายได้สำคัญของกองทุน อาจส่งผลต่อเสถียรภาพทางการเงินและการวางแผนด้านบุคลากรในระยะยาว T2 กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของภาครัฐบางประการยังเป็นข้อจำกัดต่อความคล่องตัวในการบริหารงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน T3 การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ทำให้กองทุนต้องเร่งพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมาย การวิเคราะห์ข้อมูล และภารกิจเฉพาะของกองทุน T4 หน่วยงานอื่นมีปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และโอกาสความก้าวหน้าในสายงานที่ดีกว่า ส่งผลให้กองทุนมีความเสี่ยงต่อการสูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพ

2.2 การวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์

แนวทางในการจัดกลยุทธ์ 4 รูปแบบ

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

จากกลยุทธ์ 4 รูปแบบ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับกองทุน ได้ดังนี้

ตารางที่ 3-4 การวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์

ปัจจัยภายใน / ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง S (Strength)	จุดอ่อน W (Weakness)
โอกาส O (Opportunity)	**กลยุทธ์เชิงรุก (SO)** **SO1** พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ให้เชื่อมโยงกับภารกิจของกองทุน โดยอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหาร และแผนพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่เพื่อยกระดับสมรรถนะบุคลากรอย่างเป็นระบบ *(S1, S2, O1, O2)* **SO2** นำเทคโนโลยีสารสนเทศและแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและ การพัฒนาบุคลากร *(S4, S5, O4)* **SO3** จัดทำแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรระยะปานกลางและระยะยาวรองรับภารกิจที่ขยายตัว *(S1, S2, O3)* **SO4** พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้มีมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร *(S3, O1, O2)*	**กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)** **WO1** ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังและวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงาน *(W1, W5, O1, O3)* **WO2** พัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้านที่ยังขาดของบุคลากร เช่น ด้านกฎหมาย เทคโนโลยีสารสนเทศ การวิเคราะห์ข้อมูล และการติดตามประเมินผล *(W2, O2, O4)* **WO3** พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลและฐานข้อมูลบุคลากรให้ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน *(W4, O4)* **WO4** เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ *(W3, O1, O2, O4)*
อุปสรรค T (Threat)	**กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)** **ST1** ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับกฎ ระเบียบและข้อบังคับของภาครัฐ เพื่อลดข้อจำกัดในการขับเคลื่อนงาน *(S3, S4, T2)* **ST2** พัฒนาทักษะบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมาย การวิเคราะห์ข้อมูลและภารกิจเฉพาะของกองทุน*(S1, S2, S5, T3)*	**กลยุทธ์เชิงรับ (WT)** **WT1** จัดทำแผนบริหารกำลังคนเชิงป้องกัน เช่น การหมุนเวียนงาน และการถ่ายทอดความรู้ เพื่อลดความเสี่ยงจากอัตรากำลังจำกัดและการสูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพ *(W1, W2, T4)* **WT2** พัฒนาระบบการรักษาบุคลากรที่เหมาะสม การพัฒนารายบุคคล การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี *(W3, W5, T4)*

ปัจจัยภายใน / ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง S (Strength)	จุดอ่อน W (Weakness)
	ST3 เสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรผ่านมาตรการต่าง ๆ *(S4, S5, T4)* ST4 จัดลำดับความสำคัญของโครงการพัฒนาบุคลากรและบริหารงบประมาณอย่างคุ้มค่า โดยยึดตามแผน HR และระบบติดตามผลที่มีอยู่ *(S1, S2, S3, T1)*	WT3 จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน มาตรฐานงาน และคลังความรู้ขององค์กร *(W2, W4, T2, T3)* WT4 กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นสมรรถนะที่จำเป็นต่อภารกิจหลัก และใช้งบประมาณอย่างประหยัด *(W2, W5, T1, T3)*

แผนภาพที่ 3-1 การวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์

2.3 การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

จากการวิเคราะห์พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนในปัจจุบันอยู่ในระยะของการพัฒนาและปรับระบบให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป แม้ว่ากองทุนจะมีทิศทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนมากขึ้น และผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทบทวนโครงสร้างการบริหารจัดการกองทุน แต่ในทางปฏิบัติยังมีข้อจำกัดสำคัญหลายประการ ได้แก่ อัตรากำลังยังไม่เต็มตามกรอบที่กำหนด การมีตำแหน่งสำคัญบางตำแหน่งที่ยังว่าง หรือยังต้องอาศัยการจ้างจากภายนอก รวมถึงระบบงานด้านทรัพยากรบุคคลบางส่วนยังอยู่ระหว่างการพัฒนา เช่น การทบทวนโครงสร้างองค์กร การถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่รายบุคคล การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และการพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

นอกจากนี้ ระบบสารสนเทศของกองทุนยังเป็นประเด็นที่ต้องเร่งพัฒนาให้สามารถตอบสนองต่อผู้ใช้ทั้งภายในภายนอก และผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ข้อจำกัดด้านงบประมาณและความไม่ชัดเจนของรายได้จากการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยว ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การพัฒนาบุคลากรและระบบ HR ต้องดำเนินไป

สำหรับแนวโน้มในอนาคต การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีทิศทางที่จะพัฒนาไปสู่ระบบที่เป็นมาตรฐานและมีความเป็นยุทธศาสตร์มากขึ้น โดยจะให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนบริหารงานทรัพยากรบุคคลระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี การทบทวนโครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากำลัง และคำบรรยายลักษณะงานให้เหมาะสมกับภารกิจของกองทุนที่เพิ่มขึ้น ควบคู่กับการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ขาด การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ และระบบการปฏิบัติงานให้ทันสมัย ตลอดจนการพัฒนาระบบดิจิทัลและฐานข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการวางแผน ติดตาม และตัดสินใจด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ หากการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวมีความชัดเจนและดำเนินการได้ตามแผน ก็จะช่วยเพิ่มความมั่นคงด้านงบประมาณและเอื้อต่อการลงทุนในการสรรหา พัฒนาและรักษาบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น แนวโน้มสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนในระยะต่อไปจึงเป็นการเปลี่ยนผ่านจากการบริหารบุคลากรแบบประคับประคองภายใต้ข้อจำกัด ไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงระบบที่สามารถรองรับภารกิจใหม่และการเติบโตของกองทุนได้อย่างยั่งยืน

สามารถสรุปการวิเคราะห์สภาวะปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต ได้ในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3-5 การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต

สภาวะปัจจุบัน	แนวโน้มในอนาคต
1. กองทุนมีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่ได้รับความเห็นชอบแล้ว แต่การจัดคนยังไม่เต็มกรอบ โดยปัจจุบันมีข้าราชการปฏิบัติงาน 2 ตำแหน่ง พนักงานทุนหมุนเวียน 6 อัตราจากกรอบ 8 อัตรา และยังต้องจ้างบุคคลภายนอกในตำแหน่งนิติกร ขณะที่ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ยังว่าง ส่งผลให้ภาระงานบางด้านกระจุกตัวและการรองรับภารกิจใหม่ยังมีข้อจำกัด 2. แม้กองทุนได้กำหนดบทบาทงานด้านบริหารบุคคลและระบบสารสนเทศไว้ในโครงสร้างงานแล้ว แต่ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลยังอยู่ในระยะพัฒนาโดยผู้บริหารอยู่ระหว่างทบทวนโครงสร้างการบริหารจัดการกองทุนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น 3. ระบบพัฒนาบุคลากรเริ่มมีองค์ประกอบสำคัญ เช่น การจัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากองค์กรสู่รายบุคคล แต่บางส่วนยังอยู่ระหว่างดำเนินการ จึงทำให้การพัฒนาคนยังไม่เต็มระบบในทางปฏิบัติ 4. ฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากรยังอยู่ระหว่างรวบรวมและนำเข้าระบบ ขณะเดียวกันแผนบริหารความเสี่ยงก็สะท้อนว่าระบบสารสนเทศของกองทุนยังไม่ตอบสนองต่อผู้ใช้ทั้งภายใน ภายนอก และผู้บริหารได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	1. การบริหารกำลังคนจะมุ่งไปสู่การทบทวนโครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากำลัง และคำบรรยายลักษณะงานอย่างเป็นระบบมากขึ้น พร้อมดำเนินการสรรหาบุคลากรตามโครงสร้างที่กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนที่เปลี่ยนแปลง 2. กองทุนมีแนวโน้มจะมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นมาตรฐานมากขึ้น ผ่านการจัดทำแผนบริหารงานทรัพยากรบุคคลระยะยาวและแผนประจำปี ซึ่งจะเชื่อมโยงกับโครงสร้างองค์กร อัตรากำลัง และการสรรหาบุคลากรอย่างชัดเจนมากขึ้น 3. การพัฒนาบุคลากรจะเปลี่ยนไปสู่แนวทางที่อิงสมรรถนะมากขึ้น โดยกำหนดความสามารถที่ต้องการในแต่ละตำแหน่ง วิเคราะห์ช่องว่างของบุคลากร และจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพ/แผนพัฒนารายบุคคลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบมากขึ้น 4. ในอนาคตระบบข้อมูลบุคลากรและระบบดิจิทัลของกองทุนจะได้รับการพัฒนาให้ครบถ้วนและทันสมัยมากขึ้น เพื่อใช้ในการวางแผนบุคลากร การติดตามผล การประเมินผล และการตัดสินใจของผู้บริหารได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 5. แนวโน้มสำคัญคือกองทุนต้องเร่งปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ และระบบการปฏิบัติงานให้รองรับภารกิจใหม่มากขึ้น และหากการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวมีความชัดเจนหรือเกิดขึ้นได้จริง ก็จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการลงทุนด้านบุคลากรและระบบ HR ในระยะต่อไป

สภาวะปัจจุบัน	แนวโน้มในอนาคต
5. การบริหารทรัพยากรบุคคลยังถูกจำกัดด้วยปัจจัยเชิงโครงสร้าง โดยเฉพาะความมั่นคงทางการเงินของกองทุน และการที่กฎ ระเบียบ ข้อบังคับบางส่วนยังไม่สอดคล้องกับภารกิจปัจจุบัน ซึ่งกระทบต่อความคล่องตัวในการสรรหา พัฒนา และรักษาบุคลากร	

3. ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค จากการดำเนินงานของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย

ปัจจัยความสำเร็จ

1. กองทุนมีการจัดทำแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่อง

ทำให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลมีทิศทาง เป้าหมาย และกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถขับเคลื่อนไปสู่การพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ

2. ผู้บริหารกองทุนให้ความสำคัญและสนับสนุนงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจัง

ส่งผลให้การกำหนดนโยบาย การผลักดันแผนงาน และการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง

3. กองทุนมีการกำหนดแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นประจำทุกปี

โดยนำข้อเสนอแนะจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลสำรวจความต้องการฝึกอบรมมาใช้ประกอบการจัดทำหลักสูตรและกิจกรรมพัฒนา ทำให้การพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับความจำเป็นและภารกิจของกองทุนมากขึ้น

4. กองทุนมีโครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และคำบรรยายลักษณะงานที่ชัดเจน

ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่เอื้อต่อการบริหารกำลังคนและการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม

5. กองทุนมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่มีความชัดเจนและตรวจสอบได้

โดยกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและใช้ผลการประเมินประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ช่วยสร้างความเป็นธรรมและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร

6. กองทุนมีการมอบหมายงานและถ่ายทอดงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร

ช่วยให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่อง ลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงกำลังคน และสนับสนุนให้ภารกิจของกองทุนดำเนินไปได้อย่างไม่สะดุด

ปัญหาอุปสรรค

1. กองทุนมีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล

เนื่องจากยังไม่สามารถจัดเก็บค่าธรรมเนียมการท่องเที่ยวจากนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติได้ และไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลอย่างต่อเนื่องในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ส่งผลต่อการสรรหา การพัฒนาและการรักษาบุคลากร

2. ภารกิจเร่งด่วนอาจกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการซักซ้อมความเข้าใจในการดำเนินงาน

ทำให้บุคลากรบางส่วนไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาได้ตามแผน หรือมีความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติงานไม่ตรงกัน ซึ่งอาจกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

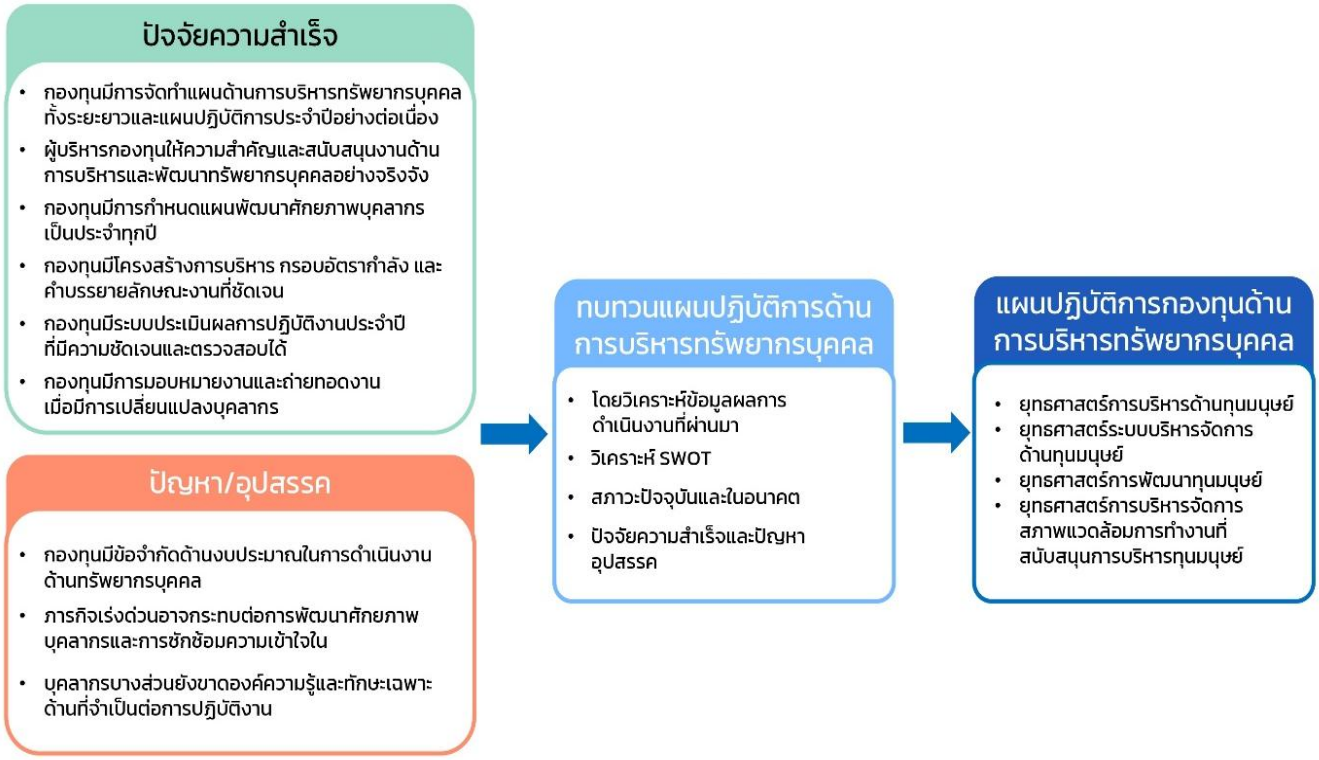
3. บุคลากรบางส่วนยังขาดองค์ความรู้และทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

เช่น การวิเคราะห์สถานการณ์การท่องเที่ยว การติดตามและประเมินผลโครงการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้การดำเนินงานบางด้านยังไม่สามารถขับเคลื่อนได้เต็มประสิทธิภาพ

จากการพิจารณาปัจจัยความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน พบว่า กองทุนมีพื้นฐานที่ดีจากการสนับสนุนของผู้บริหาร การมีแผนงานด้านทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง การกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน ตลอดจนการมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถตรวจสอบได้ อย่างไรก็ตาม กองทุนยังเผชิญข้อจำกัดสำคัญด้านงบประมาณ ภารกิจเร่งด่วนที่กระทบต่อการพัฒนาบุคลากร และการขาดองค์ความรู้เฉพาะด้านในบางตำแหน่ง ดังนั้น การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนในระยะต่อไปจึงควรมุ่งเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร พัฒนาระบบการเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ และจัดลำดับความสำคัญของการใช้งบประมาณด้านบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคดังกล่าว กองทุนฯ ได้นำมาเป็นปัจจัยนำเข้าไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

แผนภาพที่ 3-2 ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค จากการดำเนินงานของกองทุน



บทที่ 4
การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุน ประจำปีบัญชี 2570

บทที่ 4
การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุน ประจำปีบัญชี 2570

การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุน ประจำปีบัญชี 2570 ได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน และปัจจัยแวดล้อมภายนอก ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่กองทุนได้ดำเนินการโดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลในอดีต และส่งผลต่อด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน อีกทั้งได้มีการทบทวนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น แผนปฏิบัติราชการ (พ.ศ. 2566 - 2570) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา แผนปฏิบัติการกระทรวงการท่องเที่ยว รายปี พ.ศ. 2570 แผนปฏิบัติการสำนักปลัดกระทรวงการท่องเที่ยว รายปี พ.ศ. 2570 และผลการทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาวของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย พ.ศ. 2566 – 2570 ประจำปีบัญชี 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2570 ของกองทุน รวมถึงกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี 2569 เป็นต้น รวมถึงแนวนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวของกองทุนสามารถสรุปผลการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุน ประจำปีบัญชี 2570 ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

“บุคลากรของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีความเชี่ยวชาญ และสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของกองทุนได้เป็นอย่างดี”

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบบริหารงานด้านทรัพยากรบุคลากร ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนากองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยสู่ความเป็นเลิศ
2. พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย
3. พัฒนามาตรฐานระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า สร้างความพึงพอใจและประสบการณ์การทำงานที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร และเกิดความผูกพันกับองค์กร

เป้าประสงค์

1. กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีระบบบริหารทรัพยากรบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ
2. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุน เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน
3. บุคลากรของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้รับการพัฒนาสมรรถนะ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน และเกิดความผูกพันกับองค์กร

ผลผลิต

1. กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีโครงสร้างองค์กร อัตรากำลังที่เหมาะกับภารกิจงาน และสถานการณ์ปัจจุบัน

2. กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล มีข้อบังคับ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ชัดเจน โปร่งใส รวมทั้งมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

3. กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีระบบการพัฒนาบุคลากรที่ดีและเหมาะสม บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีความสุขในชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance)

ผลลัพธ์

1. บุคลากรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
3. บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีความรู้ 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) การกระจายตัวชี้วัดองค์กรนำลงสู่ฝ่าย โดยนำตัวชี้วัดองค์กรเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดฝ่าย และตัวชี้วัดพนักงานรายบุคคล ตามหลักการของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลที่เหมาะสมกับองค์กร และทบทวน ปรับปรุง จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีประสิทธิภาพ 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 การคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) และกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool) มีการทบทวนแผนระยะสั้นและระยะยาวในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ และกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง และสามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนดไว้ ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายได้ นอกจากนี้ มีการปรับปรุงกระบวนการเลื่อนตำแหน่งเพื่อให้ได้กำลังคนที่เหมาะสมในช่วงเวลาที่กำหนด และได้จัดให้มีระบบการรักษาคนเก่ง คนดีไว้ ระบบการหาคนทดแทนได้อย่างทันเวลา เมื่อมีพนักงานเสียชีวิต ลาออก เกษียณ เป็นต้น

โดยในยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดให้มีกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 3.1 เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 3.2 การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Management)

กลยุทธ์ที่ 3.3 การจัดการการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Environment)

ยุทธศาสตร์นี้เป็นการปลูกฝังและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรตระหนักถึงหลักธรรมาภิบาล การมีจริยธรรม การป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ในองค์กร เพื่อให้กองทุนสู่องค์กรคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) มีความปลอดภัย มีสุขอนามัย และมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีการสร้างความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) มีการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction) โดยการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร วิเคราะห์ผลการสำรวจฯ และนำไปจัดกิจกรรมยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจ และมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศสำหรับงานด้านทรัพยากรบุคคล

โดยในยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดให้มีกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 4.1 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายใต้แนวคิดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 4.2 เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 4.3 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน

กลยุทธ์ที่ 4.4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศสำหรับงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)

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

ตารางที่ 4-1 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Strategy)		
กลยุทธ์	**เป้าประสงค์**	**ตัวชี้วัด**
1.1 การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน	กองทุนจัดให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางของแผนแม่บทในการดำเนินของกองทุน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ทบทวน แผนปฏิบัติการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Management)		
กลยุทธ์	**เป้าประสงค์**	**ตัวชี้วัด**
2.1 การทบทวนโครงสร้างการบริหารงานของกองทุน มีความสอดคล้องกับภารกิจของกองทุน รวมถึง การพิจารณานำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทน	กองทุนจัดให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจกองทุน และสอดคล้องกับทิศทางของแผนแม่บทกองทุน รวมถึงการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทนอัตรากำลังคน	ระดับความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำ โครงสร้างบริหารงานกองทุน
2.2 ทบทวน/จัดสรรบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และมีแผนงานสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ขาด โดยให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานที่มีการทบทวนแล้ว	กองทุนมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 และมีการจัดสรรบุคลากรเพิ่มเติมในส่วนที่ต้องการ	ร้อยละความสำเร็จบุคลากรมีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน
2.3 จัดให้มีระบบการประเมินผลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	มีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรกองทุนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI)
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development)		
กลยุทธ์	**เป้าประสงค์**	**ตัวชี้วัด**
3.1 เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรทุกกลุ่มงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน
	มีการรายงานผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ร้อยละของบุคลากรกองทุนมีการรายงานผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
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	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนางานด้านสารสนเทศเพื่อรองรับงานด้านทรัพยากรบุคลากรได้ตามเป้าหมาย

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

วิสัยทัศน์	บุคลากรของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีความเชี่ยวชาญ และสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของกองทุนได้เป็นอย่างดี
พันธกิจ	1. พัฒนาระบบบริหารงานด้านทรัพยากรบุคลากร เพื่อพัฒนากองทุนสู่ความเป็นเลิศ 2. พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุน 3. พัฒนามาตรฐานระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า สร้างความพึงพอใจ ประสบการณ์การทำงานที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร และเกิดความความผูกพันกับองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Strategy)	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Management)	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development)	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Environment)
เป้าประสงค์ 1. กองทุนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางของแผนแม่บทในการดำเนินของกองทุน	เป้าประสงค์ 1. กองทุนมีโครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจกองทุน และสอดคล้องกับทิศทางของแผนแม่บทกองทุน รวมถึงการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทนอัตรากำลังคน 2. กองทุนมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 และมีการจัดสรรบุคลากรเพิ่มเติมในส่วนที่ต้องการ 3. กองทุนมีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	เป้าประสงค์ 1. บุคลากรทุกกลุ่มงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน 2. มีการรายงานผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) 3. มีระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานอย่างเหมาะสม 4. มีระบบการจัดการการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนเก่งอย่างเหมาะสม	เป้าประสงค์ 1. บุคลากรกองทุนมีวัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล 2. บุคลากรกองทุน มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขในการทำงาน 3. กองทุนมีการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานได้อย่างเหมาะสม 4. มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง สำหรับใช้ในการตัดสินใจงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคลากร

กลยุทธ์

1. การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน	1. การทบทวนโครงสร้างการบริหารงานของกองทุนให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน รวมถึงการพิจารณานำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทน 2. ทบทวน/จัดสรรบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และมีแผนงานสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ขาด โดยให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานที่มีการทบทวนแล้ว 3. จัดให้มีระบบการประเมินผลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	1. เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างต่อเนื่อง 2. การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Management) 3. การจัดการการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)	1. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายใต้แนวคิดหลักธรรมาภิบาล 2. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร 3. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน 4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศสำหรับงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)

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

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 2570	งบประมาณรวม	ผู้รับผิดชอบ
<u>กลยุทธ์ที่ 1.1</u> การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน	กองทุนทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปีด้านทุนมนุษย์ มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และทิศทางบริหารงานตามแผนปฏิบัติการระยะยาวของกองทุน	ระดับความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปีด้านทุนมนุษย์ของกองทุน	จัดให้มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปีด้านทุนมนุษย์ของกองทุน	√	-	- คณะกรรมการบริหารกองทุน - ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Management)

เป้าหมาย :

1) ร้อยละ 100 ให้มีการทบทวนโครงสร้างการบริหารงานกองทุนที่สอดคล้องภารกิจของกองทุน
2) ร้อยละ 100 มีทบทวน/ปรับเปลี่ยนบุคลากรให้มีคุณสมบัติ ตามมาตรฐานของตำแหน่งงาน และจัดให้มีแผนสรรหาบุคลากรตามโครงสร้างการบริหารงานกองทุน
3) ร้อยละ 100 ของบุคลากรกองทุนได้รับการถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน
4) ร้อยละ 100 ของบุคลากรกองทุนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators: KPI) มาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ 2570	งบประมาณรวม	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 2.1 การทบทวน/จัดทำโครงสร้างการบริหารงานของกองทุน ให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน รวมถึงการพิจารณานำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทน	กองทุนทบทวน/จัดทำโครงสร้าง และอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจของกองทุนและมีความสอดคล้องกับทิศทางของแผนแม่บทกองทุน รวมถึงการพิจารณานำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทนอัตรากำลังคน	ระดับความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำโครงสร้างบริหารงานกองทุน	จัดให้มีโครงสร้างการบริหารกองทุนที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของกองทุน	√	-	- คณะกรรมการบริหารกองทุน - ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ
กลยุทธ์ที่ 2.2 ทบทวน/จัดสรรบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และมีแผนงานสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ขาด โดยให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานที่มีการทบทวนแล้ว	กองทุนมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติมได้ตามแผนงานที่กำหนด	ร้อยละความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำคำบรรยายลักษณะงานตำแหน่งงานบุคลากรกองทุน	ทบทวน/ปรับเปลี่ยนบุคลากรให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งงานของกองทุน และจัดให้มีการสรรหาพนักงานในตำแหน่งที่ต้องการ	√	-	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ 2570	งบประมาณรวม	ผู้รับผิดชอบ
<u>กลยุทธ์ที่ 2.3</u> จัดให้มีระบบการประเมินผลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	กองทุนมีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรกองทุนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (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 และพนักงานกองทุนมีความเข้าใจในการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานและบุคลากรมีการเติบโตได้ตามสายอาชีพที่กำหนด*
6) มีระบบการจัดการการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนเก่ง และกองทุนมีระบบบริหารจัดการการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนเก่ง*

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ 2570	งบประมาณรวม	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 3.1 เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรของกองทุนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน ตามแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	1. ร้อยละของบุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงานตามแผนรายบุคคล (IDP) 2. ร้อยละ 80 ของบุคลากรกองทุนมีการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	1. จัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) 3. โครงการพัฒนาบุคลากรกองทุน 4. รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	√	50,000	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ
กลยุทธ์ที่ 3.2 การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Management)	มีระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานอย่างเหมาะสม	ร้อยละของบุคลากรกองทุนมีความเข้าใจในการจัดการ	1. จัดทำระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน	*	*	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ 2570	งบประมาณรวม	ผู้รับผิดชอบ
		ความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน	2. สร้างความเข้าใจระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน 3. มีการบริหารจัดการให้พนักงานสามารถเติบโตตามสายงานอาชีพได้อย่างเหมาะสม			
<u>กลยุทธ์ที่ 3.3</u> การจัดการการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)	มีระบบการจัดการการสืบทอดตำแหน่งของพนักงานและการบริหารจัดการคนเก่งอย่างเหมาะสม	ร้อยละของบุคลากรกองทุนมีความเข้าใจในการจัดการการสืบทอดตำแหน่งของพนักงานและการบริหารจัดการคนเก่งอย่างเหมาะสม	จัดทำระบบการบริหารจัดการการสืบทอดตำแหน่งของพนักงานและการบริหารจัดการคนเก่งอย่างเหมาะสม	*	*	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ

*หมายเหตุ : * การดำเนินการโครงการการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Management) การจัดการการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) จะดำเนินการหากกองทุนมีการจัดเก็บค่าธรรมเนียมในปีงบประมาณ 2570 ได้ โดยจะขอปรับแผน และอนุมัติดำเนินการโครงการและงบประมาณอีกครั้งต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ต่อไป*

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Environment)

เป้าหมาย :

1) ร้อยละ 80 ของบุคลากรกองทุนเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์การ
2) ระดับความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรของบุคลากรกองทุนไม่ต่ำกว่าระดับร้อยละ 80
3) ระดับความสำเร็จของระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลได้ตามเป้าหมายกำหนด

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ 2570	งบประมาณรวม	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 4.1 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายใต้แนวคิดหลักธรรมาภิบาล	บุคลากรกองทุนส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีวัฒนธรรมองค์การตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร	โครงการภายใต้แผนงานการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล	√	-	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ
กลยุทธ์ที่ 4.2 เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร	บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในการทำงานกับกองทุน	โครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีกิจกรรมดังนี้ 1. โครงการ 5 ส. 2. การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกองทุน	√	-	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ
กลยุทธ์ที่ 4.3 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน	กองทุนมีการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานได้อย่างเหมาะสม	ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนและพัฒนาปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน	1. สำรวจสิ่งอำนวยความสะดวกที่ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน พร้อมทั้งจัดทำแผนงาน 2. ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดเพื่อพัฒนาสิ่ง	√	-	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ 2570	งบประมาณรวม	ผู้รับผิดชอบ
			อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน			
<u>กลยุทธ์ที่ 4.4</u> พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศสำหรับงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)	มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละของความสำเร็จในการพัฒนางานด้านเทคโนโลยีดิจิทลและสารสนเทศเพื่อรองรับการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์	การจัดทำ/ปรับปรุงรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม รายงานผล การฝึกอบรมให้เป็นปัจจุบัน รวมถึงระบบ HRIS ที่เกี่ยวข้อง	√	*	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ

*หมายเหตุ : * ดำเนินการโดยใช้งบประมาณของโครงการพัฒนาระบบเทคโนยีดิจิทัลและสารสนเทศของกองทุน*

ระยะเวลาดำเนินงาน

ระยะเวลาดำเนินงาน 1 ปี (1 ตุลาคม 2569 ถึง 30 กันยายน 2570)

งบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2570 รวมทั้งสิ้นจำนวน 50,000 บาท มีรายละเอียด ดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 จำนวน 50,000 บาท

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

ยุทธศาสตร์	กรอบแนวทางการดำเนินงาน	ความสอดคล้องและสนับสนุนแผนปฏิบัติการระยะยาว (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุน ทบทวนปีบัญชี 2570
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 รองรับการดำเนินงานของกองทุน
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 รองรับการดำเนินงานของกองทุน
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 รองรับการดำเนินงานของกองทุน **แนวทางที่ 4.5** การพัฒนาการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารจัดการความเสี่ยง และการควบคุมภายใน

บทที่ 5
แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2570ภายใต้การทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี 2570

บทที่ 5
แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2570 ภายใต้การทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี 2570

เพื่อให้กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีการดำเนินงานภายใต้การทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี 2570 ที่ได้กำหนดไว้ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2570 ในแต่ละยุทธศาสตร์เพื่อให้กองทุนดำเนินงานทางด้านต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 รวมทั้งเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยระยะยาว (พ.ศ. 2566 – 2570) แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี 2570 ของกองทุน และสอดคล้องกับงบประมาณของกองทุน โดยกองทุนได้ดำเนินการตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี 2569 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. 2570 ภายใต้การทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย ประจำปีบัญชี 2570

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					1	2	3	4			
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Strategy)											
กลยุทธ์ที่ 1.1 : การบริหารกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน											
จัดให้มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปีด้านทุนมนุษย์ของกองทุน	กองทุนมีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปีด้านทุนมนุษย์ของกองทุนมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และทิศทางการบริหารงานตามแผนปฏิบัติการระยะยาวของกองทุน	- คณะกรรมการบริหารกองทุน - ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	-	1. จัดทำ/ทบทวน แผนปฏิบัติการระยะยาว แผนปฏิบัติการด้านทุนมนุษย์ประจำปีที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการระยะยาวระยะยาวของกองทุน 2. นำเสนอให้คณะกรรมการบริหารกองทุนพิจารณาอนุมัติ		↔	↔		ร้อยละ 100 ของการดำเนินการ	ระดับความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปีด้านทุนมนุษย์ของกองทุน จำนวน 1 แผน	ผู้บริหารให้ความสนใจในการจัดให้มีการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปีด้านทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและแผนปฏิบัติการระยะยาวของกองทุน

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/จัดทำ โครงสร้างการบริหารงานของกองทุน ให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน รวมถึงการพิจารณานำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทน											
จัดให้มีการทบทวนโครงสร้างการบริหารกองทุนที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน รวมถึงการพิจารณานำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทน	กองทุนมีการทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจของกองทุนและมีความสอดคล้องกับทิศทางของแผนแม่บทกองทุน	- คณะกรรมการบริหารกองทุน - ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	-	1. ผู้บริหารกองทุนโครงสร้างการบริหารจัดการกองทุนและอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจของกองทุน 2. หากผู้บริหารเห็นว่าจำเป็นและสมควรที่จะปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้นำเสนอโครงสร้างและอัตรากำลังใหม่แก่คณะกรรมการบริหารกองทุนพิจารณาอนุมัติ 3. หลังจากที่คณะกรรมการบริหารอนุมัติแล้วนำเสนอโครงสร้างฯ ให้กรมบัญชีกลางพิจารณาอนุมัติ	↔	↔	↔	↔	ร้อยละ 100 ของการดำเนินการ	ระดับความสำเร็จในการทบทวนโครงสร้างบริหารงานกองทุนรวมถึงการพิจารณานำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทน	ผู้บริหารให้ความสนใจในการจัดให้มีโครงสร้างการบริหารงานกองทุนที่เหมาะสม
กลยุทธ์ที่ 2.2 : จัดให้มีแผนงานสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ขาด โดยให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานที่มีการทบทวนแล้ว											
จัดให้มีการสรรหาพนักงานในตำแหน่งที่ขาด และมีความต้องการ เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรที่มี	กองทุนมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานของกองทุน และได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ตามระเบียบ	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	-	1. ศึกษารวบรวมข้อมูล ลักษณะงานปริมาณงานและวิเคราะห์งาน 2. ดำเนินการทบทวน คุณสมบัติของบุคลากรในตำแหน่งงาน เช่น	↔	↔			ร้อยละ 100 มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่	ร้อยละความสำเร็จที่มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งและจัดสรรพนักงานได้	บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงาน อีกทั้งมี

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					1	2	3	4			
	สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 และมีการจัดสรรบุคลากรตามความเหมาะสมในภารกิจของกองทุน			ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ 3. จัดสรรค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์สวัสดิการตามระเบียบกำหนด 4. สรรหาบุคลากรทดแทนให้ครบตามแผนงานที่กำหนด		↔			งานของกองทุนและมีอัตราครบตามโครงสร้างกำหนด	ครบตามแผนงานกำหนด	ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ให้เป็นมาตรฐาน
กลยุทธ์ที่ 2.3 : จัดให้มีระบบการประเมินผลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ											
1. การทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุน	กองทุนมีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	-	1. ศึกษารวบรวมข้อมูล ลักษณะงานและปริมาณงาน กระบวนการในภาระหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง 2. ทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุน	↔ ↔				ร้อยละ 100 ของตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุน	ร้อยละของบุคลากรกองทุนได้รับการทบทวนตัวชี้วัด	ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการทบทวนตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุนเพื่อนำไปใช้ในการประเมิน

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					1	2	3	4			
2. การถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนสู่รายบุคคล	กองทุนมีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	-	1. นำตัวชี้วัดแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรกองทุนที่ทบทวนแล้วประชุมชี้แจงเพื่อทำความตกลงเกี่ยวกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและตัวชี้วัดรายบุคคล 2. จัดทำตารางการถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนในแต่ละตำแหน่งสู่รายบุคคล 3. เสนอตารางการถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของบุคลากรต่อผู้บริหาร 4. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด	↔	↔		↔	ร้อยละ 100 ของบุคลากรกองทุนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI)	ร้อยละของบุคลากรกองทุนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key 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/ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (IDP)	มีแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (IDP)	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	-	1. ศึกษารวบรวมข้อมูลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อให้มีสมรรถนะตามวิสัยทัศน์และการดำเนินภารกิจของกองทุน 2. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล 3. เสนอแผนพัฒนารายบุคคลต่อผู้บริหาร	↔				บุคลากรกองทุนมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำนวน 1 คน/แผน	บุคลากรกองทุนมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ผู้บริหารของกองทุนให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
2. การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนา	มีการรายงานผลการพัฒนาตนเอง	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	50,000	1. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน 2. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนารายงานผล 3. รวบรวมรายงานผลการพัฒนาบุคลากร 4. จัดทำรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีเสนอผู้บริหารเพื่อทราบ	→	→	→	↔	1. ร้อยละ 80 ของบุคลากรกองทุนมีการรายงานผลการพัฒนา 2. รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนา จำนวน 1 ฉบับ	1. ร้อยละของบุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน 2. จำนวนการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	มีการกำหนดข้อบังคับให้มีการรายงานการพัฒนาบุคลากรเมื่อได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					1	2	3	4			
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Environment)											
กลยุทธ์ที่ 4.1 : เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายใต้แนวคิดหลักธรรมาภิบาล											
โครงการภายใต้แผนงานการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล	บุคลากรกองทุนมีวัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	-	1. พิจารณาคัดเลือกหัวข้อกิจกรรม/การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2. เสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติโครงการ 3. ดำเนินการโครงการภายใต้การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ 4. สรุปผลการดำเนินโครงการเสนอผู้บริหารรับทราบ	↔	↔	↔	↔	ร้อยละ 80 ของบุคลากรเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร	- ผู้บริหารสนับสนุนโครงการ - บุคลากรเห็นความสำคัญการเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานและคุณภาพชีวิต
กลยุทธ์ที่ 4.2 : เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความสุขของบุคลากร											
1. โครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีกิจกรรมดังนี้ โครงการ 5 ส.	บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	-	1. จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน 2. ดำเนินการชี้แจงให้บุคลากรกองทุนรับทราบแผนการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน	↔	↔			ร้อยละ 80 ของบุคลากรกองทุนเข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละของบุคลากรกองทุนที่เข้าร่วมโครงการ	- ผู้บริหารสนับสนุนการจัดโครงการ - บุคลากรเห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมเสริมสร้าง

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	หน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				เป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ปัจจัยความสำเร็จ
					1	2	3	4			
				3. ดำเนินการตามแผนโครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน			↔	↔			บรรยากาศในการทำงาน
2. การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกองทุน	บุคลากรกองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	-	1. ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจ 2. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงานของบุคลากรกองทุน 3. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล 4. สรุปผลการสำรวจและรายงานผลการสำรวจต่อผู้บริหาร		↔	↔	↔ ↔	ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกองทุนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	ระดับความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในการทำงานกับกองทุน	แบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันที่มีคุณภาพ
กลยุทธ์ที่ 4.3 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศสำหรับงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)											
การจัดทำ/ปรับปรุงรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรมให้เป็นปัจจุบัน	มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	- ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายพัฒนาบริหารจัดการ	-	1. รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรม 2. ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ ดำเนินการเอาข้อมูลเข้าในระบบสารสนเทศของกองทุน 3. ตรวจสอบความถูกต้อง และความเป็นปัจจุบันของข้อมูล	↔	↔	↔	↔ ↔	ร้อยละ 100 ของบุคลากรกองทุนมีฐานข้อมูลอยู่ในระบบสารสนเทศของกองทุน ข้อมูลมีความถูกต้องทันสมัย และครบถ้วน	ร้อยละของฐานข้อมูลของบุคลากรมีความถูกต้อง อยู่ในระบบสารสนเทศของกองทุน	มีการติดตามข้อมูลในระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
รวมงบประมาณทั้งสิ้น			**50,000**	**ห้าหมื่นบาทถ้วน**							

แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

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

กำหนดพันธกิจหลัก ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. พัฒนาระบบบริหารงานด้านทรัพยากรบุคลากร เพื่อพัฒนากองทุนสู่ความเป็นเลิศ
2. พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุน
3. พัฒนามาตรฐานระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า สร้างความพึงพอใจ ประสบการณ์การทำงานที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร และเกิดความผูกพันกับองค์กร

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. 2570 ภายใต้การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย (ระยะยาว) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 ประจำปีบัญชี 2570 ได้ดำเนินการจัดทำโดยการยึดตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานทั้ง 4 ยุทธศาสตร์ โดยนำเอาแนวทางการดำเนินการที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์มากำหนดแนวทางการดำเนินการในแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2570 โดยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งทุนหมุนเวียน นโยบายของรัฐบาลและกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เพื่อให้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2570 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 โดยการปฏิบัติจะต้องมุ่งเน้นให้เกิด การบรรลุผลสัมฤทธิ์และผลลัพธ์สำเร็จตามเป้าหมายของแผนได้อย่างเป็นรูปธรรม

(3) การตรวจสอบ (Check) เป็นการตรวจสอบระหว่างและหลังจากปฏิบัติตามแผน และการพัฒนาตามแผนที่วางไว้โดยกลไกที่ได้รับมอบหมาย เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามแผนของผู้ปฏิบัติ รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินการต่าง ๆ ป้องกันมิให้เกิดปัญหาซ้ำรอย

(4) การปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) เป็นขั้นการปรับปรุงแผนและการปฏิบัติให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมต่อไป

โดยแนวทางการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 2 แนวทาง คือ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการประเมินตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการระบุรายละเอียดแผนงาน/โครงการ ขั้นตอนในการดำเนินงานที่สามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยในการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน/โครงการอยู่ภายใต้ระยะเวลา และงบประมาณที่กำหนดไว้รวมทั้งติดตามผลการดำเนินโครงการตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ โดยในการเก็บข้อมูลและรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ ขั้นตอนการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด

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

การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2570

การติดตามและประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้คณะกรรมการบริหารกองทุน ผู้บริหารกองทุน และผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างเหมาะสม และทันต่อสถานการณ์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยมีการจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาองค์ความรู้ และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผล และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของกองทุน พ.ศ. 2570 อย่างต่อเนื่อง

3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2570 ทุก ๆ 3 เดือน พร้อมให้ผู้รับผิดชอบทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

เพื่อให้การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

(1) สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2570 โดยจัดทำแนวทางการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย ให้กับบุคลากรภายในกองทุน และกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาในส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้รับทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบที่จะต้องให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2570 ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ อย่างน้อย 1 ช่องทาง โดยผ่านทางหนังสือเวียน หรือการจัดประชุมชี้แจง

(2) ผลักดันงบประมาณ และพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด

(3) ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนงานที่ได้กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาให้การสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

(5) ติดตามและตรวจสอบผลที่ได้จากการดำเนินกิจกรรม ว่าสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2570 รวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม