

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘

และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ



DITP 

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
กระทรวงพาณิชย์

คำนำ

กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีภารกิจในการพัฒนาและส่งเสริมการส่งออกสินค้าและบริการ ทั้งทางตรงและทางอ้อม การรักษา การตลาด ปกป้องผลประโยชน์ในทางการพาณิชย์ และแก้ไขปัญหาอุปสรรค ด้านการค้าระหว่างประเทศ เพื่อให้การส่งออกของประเทศเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ตัวแปรสำคัญที่เป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของกองทุนฯ คือ ทรัพยากรบุคคล อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางพลวัตการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ได้แก่ นวัตกรรมใหม่ๆ เทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง รวมทั้งนโยบายรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “Thailand 4.0” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานภาครัฐสมควรต้องมีการปรับตัวตามเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ สามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ข้างต้น เพื่อการบรรลุภารกิจและเป้าประสงค์ของกองทุนฯ จึงจำเป็นต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มทักษะความสามารถอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หลักของกองทุนฯ และเป็นไปตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนตัวชี้วัดที่ ๕.๒

สำนักงานกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

สิงหาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทบาทภารกิจของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	๑
บทที่ ๒ แนวคิดที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖
บทที่ ๓ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	๑๒
บทที่ ๔ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘	๑๕
บทที่ ๕ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๑๙
บทที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๒๖

บทที่ ๑

บทบาทภารกิจของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

๑. ความเป็นมาในการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

๑.๑ การจัดตั้ง : กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศจัดตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติการส่งออกไปนอกและการนำเข้ามาในราชอาณาจักรซึ่งสินค้า พ.ศ. ๒๕๒๒ และอาศัยอำนาจตามมาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์โดยการอนุมัติของ ครม. มีอำนาจเรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียมพิเศษการส่งออกหรือนำเข้าได้ แหล่งรายได้ของกองทุนฯ ประกอบด้วย

- ๑) ค่าธรรมเนียมพิเศษตาม มาตรา ๖
- ๒) เงินและทรัพย์สินอื่นที่ได้รับจากรัฐบาลหรือจากแหล่งต่างๆ ภายในประเทศ หรือต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ หรือบุคคลอื่น
- ๓) ดอกผลของเงินกองทุนฯ

๑.๒ **ทุนเริ่มแรก** : ได้จากการจัดเก็บค่าธรรมเนียมพิเศษการนำเข้า ร้อยละ ๐.๕ ตามมาตรา ๖ ของ พ.ร.บ.การส่งออกไปนอกและการนำเข้า พ.ศ. ๒๕๒๒ รวม ๒ ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ จัดเก็บปี ๒๕๒๕ จำนวน ๓๐๐ ล้านบาท (ปัจจุบันไม่มีการจัดเก็บ)

ครั้งที่ ๒ จัดเก็บปี ๒๕๓๓ - ๒๕๓๔ จำนวน ๒,๐๐๐ ล้านบาท (ปัจจุบันไม่มีการจัดเก็บ)

๑.๓ **รายได้หลักในปัจจุบัน** : ค่าธรรมเนียมพิเศษส่งออกข้าวไปสหภาพยุโรป ปีละประมาณ ๔๖ ล้านบาท ซึ่ง มติ ครม. ให้ใช้ได้เฉพาะการส่งเสริมการพัฒนาข้าวเท่านั้น

๑.๔ การส่งคืนเงินเป็นรายได้แผ่นดิน

๑) ครม. มีมติเมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๘ ให้ทุนหมุนเวียนที่มีสภาพคล่องส่วนเกินความจำเป็น นำส่งคืนเงินเป็นรายได้แผ่นดิน โดยกองทุนฯ ต้องนำส่ง

ครั้งที่ ๑ จำนวน ๒,๓๒๔,๙๕๐,๐๐๐ บาท (นำครบเมื่อ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๙)

ครั้งที่ ๒ จำนวน ๘๓ ล้านบาท นำส่งเมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๐

๒) นำส่งตามข้อเสนอแนะของ สตง. จำนวน ๖๖๖,๒๔๐,๒๔๒.๔๐ บาท ซึ่งเป็นรายได้จากเอกชน (รายได้จากการสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ) ทั้งนี้ ในการประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบนำเงินดังกล่าวมาส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

๒. วัตถุประสงค์/เป้าประสงค์

๒.๑ การดำเนินโครงการและกิจกรรมเพื่อการพัฒนาและส่งเสริมการผลิต และส่งออกสินค้า/บริการ ให้กับ ผู้ผลิต ผู้ส่งออก รวมถึง SMEs ในภูมิภาค วิสาหกิจชุมชน สหกรณ์ต่างๆ เกษตรกร ผู้ประกอบการรุ่นใหม่ และบุคคลทั่วไปที่สนใจการค้าระหว่างประเทศ ตลอดจนการรักษาตลาดเดิม ขยายตลาดใหม่ พัฒนาตลาดเก่าที่เคยเป็นตลาดสำคัญ ผ่านกิจกรรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศในรูปแบบออฟไลน์ ออนไลน์ และไฮบริดการผลักดันการค้าชายแดน การปกป้องผลประโยชน์ในทางการพาณิชย์ รวมทั้งแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการส่งออก สามารถดำเนินการไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๒.๒ การบริหารกิจกรรมการพัฒนาและส่งเสริมการส่งออกในยุค Next Normal มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะโครงการหรือกิจกรรมที่ต้องใช้ความเร่งด่วนในการดำเนินการทุกรูปแบบ เพื่อสร้างความแข็งแกร่งทางการค้าที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

๓. วิสัยทัศน์

เป็นกองทุนที่มีสภาพคล่องและมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าระหว่างประเทศของไทย

๔. พันธกิจ

จัดสรรเงินในการดำเนินกิจกรรม/แผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและส่งเสริมการส่งออกสินค้าและบริการทั้งทางตรงและทางอ้อม การรักษา การตลาด ปกป้องผลประโยชน์ในทางการพาณิชย์และแก้ไขปัญหาอุปสรรคด้านการค้าระหว่างประเทศ

๕. ผลผลิต โครงการพัฒนาและส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศที่ได้รับการสนับสนุนจากเงินกองทุนฯ ทั้งของภาครัฐและเอกชน จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๕๐ โครงการต่อปี

๖. ผลลัพธ์ : มูลค่าการส่งออกทั้งสินค้าและธุรกิจบริการไทยขยายตัวต่อเนื่อง และผู้ประกอบการไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันและสามารถประกอบธุรกิจในต่างประเทศได้อย่างเข้มแข็ง

๗. เป้าหมายหลัก : สามารถผลักดันและส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าระหว่างประเทศของไทยให้เป็น ๑ ใน ๕ ของเอเชียภายในปี ๒๕๗๐

๘. สภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกของกองทุนฯ

๘.๑ สภาพปัจจุบัน

ปัจจุบันกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศมีเงินคงเหลือน้อย ไม่เพียงพอต่อการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี (แผนพัฒนาและส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ) เนื่องจากได้นำเงินส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน อีกทั้งพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียนนำเงินของทุนหมุนเวียนฝากกระทรวงการคลัง ดังนั้น จึงขาดรายได้ในส่วนของดอกเบี้ยเงินฝากธนาคาร

ทั้งนี้ กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ได้คืนเงินกองทุนฯ เป็นรายได้แผ่นดิน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามข้อเสนอแนะของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จึงส่งผลให้ขาดสภาพคล่อง

๘.๒ ปัญหา

กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายในการพัฒนาและส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ปัจจุบันขาดสภาพคล่องทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันทางการค้าได้ในทุกมิติ เพื่อวางรากฐานเศรษฐกิจในระยะยาว โดยรวมถึง

๑) การพัฒนาและส่งเสริมสินค้าที่ตอบสนองต่อความต้องการ Megatrends และ Next Normal โดยเน้นสินค้า BCG และสินค้า/บริการสำหรับยุค Next Normal

๒) การขยายพันธมิตรทางการค้า

๓) การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่เศรษฐกิจยุคใหม่

๔) การเจรจาเชิงรุกเพื่อเปิดตลาด และการปกป้องผลประโยชน์/แก้ไขอุปสรรคทางการค้า

๕) ส่งเสริมการเปิดตลาด แสวงหาช่องทางการตลาดใหม่ๆ

๖) ส่งเสริมการค้าภายใต้ความร่วมมือทางเศรษฐกิจและข้อตกลงทางการค้า

๗) การส่งเสริมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์และเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Platform Economy)

๘) การยกระดับการให้บริการด้านการค้าระหว่างประเทศด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๘.๓ การวิเคราะห์ SWOT การบริหารงานกองทุนฯ

จุดแข็ง (Strength: S)	จุดอ่อน (Weakness: W)
<p>กองทุนฯ จัดตั้งขึ้นตามนโยบายของรัฐและมีระเบียบหลักเกณฑ์การใช้จ่ายและเก็บรักษาเงินของกองทุนฯ ซึ่งมีความคล่องตัวในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว</p>	<p>๑) เงินคงเหลือมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี (แผนพัฒนาและส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ) เนื่องจาก ครม. มีมติให้กองทุนฯ ส่งคืนเงินเป็นรายได้แผ่นดิน รวม ๒ ครั้ง วงเงินทั้งสิ้น ๒,๔๐๗.๙๕ ล้านบาท ทำให้กองทุนฯ ไม่สามารถสนับสนุนโครงการด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันทางการค้าได้ในทุกมิติ</p> <p>๒) ความไม่แน่นอนในการได้รับจัดสรรจากสำนักงบประมาณเพื่อมาสมทบเงินกองทุนฯ</p> <p>๓) กองทุนฯ อยู่ระหว่างการปรับกฎหมายให้เป็นปัจจุบัน จึงส่งผลให้ยังไม่สามารถจัดเก็บรายได้อื่นๆ (นอกเหนือจากเงินงบประมาณ)</p>
โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค (Threat: T)
<p>๑) นโยบายเศรษฐกิจของรัฐบาลมุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านการค้าระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของไทย โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบธุรกิจระหว่างประเทศ ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่สินค้า/บริการ ขยายช่องทางตลาดแก่สินค้า/บริการ และยกระดับคุณภาพการให้บริการสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒) ภาคเอกชนไทยมีศักยภาพ รวมถึงให้ความร่วมมือต่อนโยบายของรัฐบาลเป็นอย่างดี</p>	<p>๑) ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนฯ ไม่เพียงพอในแต่ละโครงการ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผลกีดกันการค้าระหว่างประเทศ การส่งออก และโครงการที่เป็นนโยบายของรัฐบาล ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</p> <p>๒) พระราชกฤษฎีกา เรื่อง การกำหนดจำนวนเงินสะสมสูงสุดและการนำทุนหรือผลกำไรส่วนเกินของทุนหมุนเวียนส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ ทำให้กองทุนฯ มีอัตรากำหนด ยุทธศาสตร์ และการจัดสรรเงินในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากจะมีวงเงินสำหรับการดำเนินงานในระยะสั้นเท่านั้น</p>

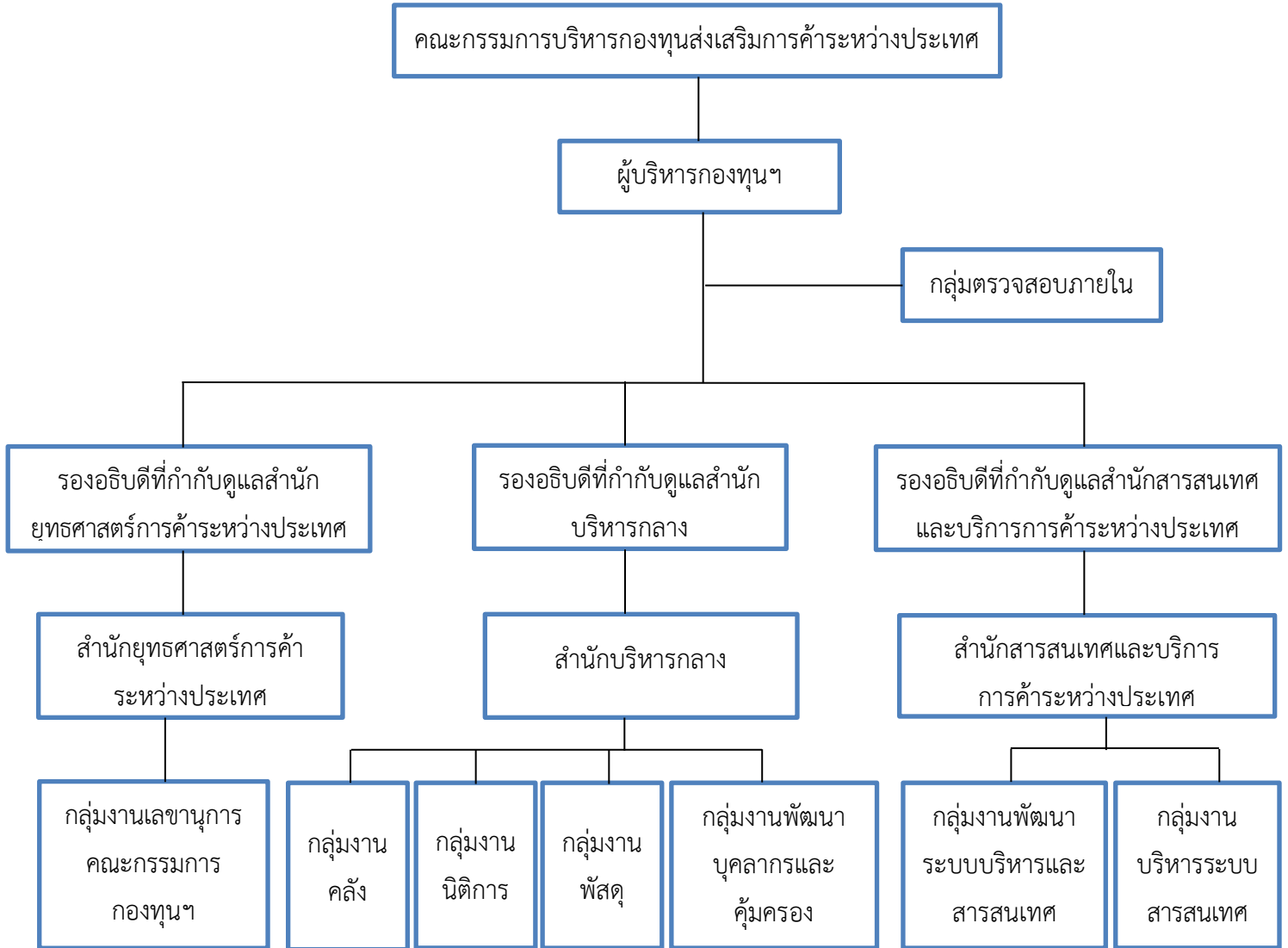
๙. องค์ประกอบคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

- | | |
|---|----------------------------|
| ๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ | ประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดกระทรวงพาณิชย์ | รองประธานกรรมการ |
| ๓) อธิบดีกรมการค้าต่างประเทศ | กรรมการ |
| ๔) ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ | กรรมการ |
| ๕) ผู้แทนสำนักงบประมาณ | กรรมการ |
| ๖) ผู้แทนกระทรวงการคลัง | กรรมการ |
| ๗) ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย | กรรมการ |
| ๘) ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย | กรรมการ |
| ๙) ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย | กรรมการ |
| ๑๐) ผู้แทนสมาคมธนาคารไทย | กรรมการ |
| ๑๑) อธิบดีกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๒) รองอธิบดีกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่

- (๑) พิจารณานุมัติแผนงาน โครงการ งานหรือกิจกรรม และงบประมาณรายจ่ายจากกองทุนฯ เกี่ยวกับการพัฒนาการส่งออกตามที่ส่วนราชการหรือภาคเอกชนได้จัดทำขึ้น เพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมาย
- (๒) ควบคุมและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ งาน หรือกิจกรรม และงบประมาณ
- (๓) บริหารงานกองทุนฯ จัดสรรเงินกองทุนฯ และควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินของกองทุนฯ

โครงสร้างการบริหาร



กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

๒. กรอบอัตรากำลัง จำนวน ๔๖ อัตรา

งาน	สถานะ	วุฒิ	จำนวน (อัตรา)
อธิบดี (ผู้บริหารกองทุนฯ)	ข้าราชการ		๑
รองอธิบดีที่กำกับดูแลสำนักยุทธศาสตร์การค้าระหว่างประเทศ	ข้าราชการ		๑
รองอธิบดีที่กำกับดูแลสำนักบริหารกลาง	ข้าราชการ		๑
รองอธิบดีที่กำกับดูแลสำนักสารสนเทศและการบริการการค้าระหว่างประเทศ	ข้าราชการ		๑
สำนักยุทธศาสตร์การค้าระหว่างประเทศ			๘
ผอ. สำนักยุทธศาสตร์การค้าระหว่างประเทศ	ข้าราชการ		๑
กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการกองทุนฯ			๗
นักวิชาการเผยแพร่/นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการพาณิชย์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ		๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานกองทุน	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔
สำนักบริหารกลาง			๒๗
ผอ. สำนักบริหารกลาง	ข้าราชการ		๑
กลุ่มงานคลัง			๑๓
นักวิชาการการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการการเงินและบัญชีชำนาญการ	ข้าราชการ		๔
นักวิชาการการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุน	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๖
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุน	ปวช./ปวท./ปวส.	๑
กลุ่มงานพัสดุ			๔
นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		๑
เจ้าพนักงานธุรการ			๑
นักวิชาการพัสดุ	พนักงานกองทุน	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒
กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่			๓
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		๑
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		๑
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ข้าราชการ		๑
กลุ่มงานนิติการ			๔
นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการ	ข้าราชการ		๑
นิติกร	พนักงานกองทุน	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒
กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรและคุ้มครองจริยธรรม			๒
นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการ	ข้าราชการ		๑
สำนักสารสนเทศและการบริการการค้าระหว่างประเทศ			๕
ผอ. สำนักสารสนเทศและการบริการการค้าระหว่างประเทศ			๑
กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารและสารสนเทศ			๒
นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ		๑
กลุ่มงานบริหารระบบสารสนเทศ			๒
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ		๑
กลุ่มตรวจสอบภายใน			๒
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	พนักงานกองทุน	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑
	รวม		๔๖



บทที่ ๒

แนวคิดที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) สำนักงาน ก.พ.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้กำหนดภารกิจของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในฐานะผู้จัดการงานบุคคลของรัฐบาลให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารราชการ และกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้ส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการมากขึ้น โดยต้องจัดระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า บุคลากรปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี สำนักงาน ก.พ. จึงส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ๔ ส่วน ดังนี้

๑. มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย คือ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่า มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

๑.๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้จังหวัด บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

๑.๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่

๑.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ใหได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่

๑.๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่

๒.๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) หรือไม่

๒.๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่

๒.๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่

๒.๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด

๓.๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการหรือไม่

๓.๒) ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่

๓.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการหรือไม่

๓.๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่ส่วนราชการ

๔.๑) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่

๔.๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and work-life balance) หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๕.๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่

๕.๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่

๕.๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

๒. ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงานโครงการ มาตรการและการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการและจังหวัด บรรลุ มาตรฐานความสำเร็จ

๓. มาตรการหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวชี้วัดที่บ่งชี้ว่าส่วนราชการและจังหวัด มีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบายแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อย เพียงใด

๔. ผลการดำเนินงาน (Results) หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่า ส่วนราชการและจังหวัดได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงานโครงการและ มาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

๒. มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ ได้มีมติเห็นชอบมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคน ภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) โดย สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรการการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเป็นกลไก ในการบริหารและพัฒนากำลังคนของภาครัฐให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศของ รัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์หลักและการดำเนินการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ

หลักการ

๑. การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐต้องมีความสอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ ปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต
๒. การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐต้องเน้นทั้งเชิงปริมาณ (จำนวนและความพอเพียง) และเชิงคุณภาพ (ขีดสมรรถนะและศักยภาพ) ของบุคลากรภาครัฐ
๓. การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐต้องคำนึงถึงผลภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าต่อภารกิจของรัฐ
๔. การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐต้องมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ปัญหาและสภาพที่เปลี่ยนแปลงไปของส่วนราชการ

เป้าหมาย

๑. ส่วนราชการในสังกัดฝ่ายบริหารมีกำลังคนที่เหมาะสมสำหรับการขับเคลื่อนนโยบาย พันธกิจและยุทธศาสตร์ในปัจจุบัน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงบริบทการบริหารราชการในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ส่วนราชการในสังกัดฝ่ายบริหารสามารถบริหารและพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า โดยมีอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เหมาะสมกับภารกิจ
๓. กำลังคนภาครัฐในสังกัดฝ่ายบริหารได้รับการพัฒนาให้มีขีดความสามารถที่พร้อมรองรับการปฏิบัติภารกิจ มีแรงจูงใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน

๓. แผนปฏิบัติราชการกระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

แผนปฏิบัติราชการกระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ในประเด็นที่ ๔ “ยกระดับองค์กรให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมธรรมาภิบาล” โดยแนวทาง ดังนี้ ๑) พัฒนารูปแบบการบริการประชาชนให้มีความสะดวกสามารถเชื่อมโยงกับหลายหน่วยงาน ๒) พัฒนาบุคลากรให้มีค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ๓) บริหารจัดการบุคลากรให้สอดคล้องกับความจำเป็นและภารกิจ สามารถขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔) พัฒนาและขับเคลื่อนภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ และ ๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรทุกระดับ ด้วยการปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกอย่างต่อเนื่อง

๔. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศมีภารกิจหลักในการขยายการค้าระหว่างประเทศของไทย พัฒนาและสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าและธุรกิจบริการ และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทยในตลาดโลก โดยยุทธศาสตร์ของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศมีความสอดคล้องกับนโยบายทุกระดับ ดังนี้

๔.๑ นโยบายรัฐบาล ของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ซึ่งเน้นการแก้ไขปัญหาของประเทศ เร่งแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน และมุ่งนำความสุข ความสงบสุข กลับคืนสู่ประเทศ โดยมีนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดินในเรื่องต่างๆ จำแนกเป็น ๑๑ ด้าน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องใน ๒ ด้าน ได้แก่

(๑) นโยบายการเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยการลดปัญหาในการส่งออก เพื่อให้เกิดความคล่องตัว การแสวงหาตลาดที่มีศักยภาพ เพื่อขยายฐานการส่งออก การส่งเสริมอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ เช่น อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป การส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่อาหารไทยบนพื้นฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และภูมิปัญญา การเพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ให้เข้มแข็ง โดยการเพิ่มองค์ความรู้ในด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการจัดการในองค์กรฯ รวมทั้งการส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัล ซึ่งหมายรวมถึง การผลิตและการค้าผลิตภัณฑ์ดิจิทัลโดยตรง และการใช้ดิจิทัลรองรับการให้บริการของภาคธุรกิจ

(๒) นโยบายการส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยเร่งส่งเสริมความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน ในภูมิภาคอาเซียน และขยายความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน การส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากความตกลงทางการค้าการลงทุนภายใต้กรอบ ความร่วมมือที่มีผลบังคับใช้แล้ว และการพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทยทุกระดับอย่างสอดคล้องกับข้อตกลงในการเคลื่อนย้ายในด้านสินค้า บริการการลงทุน แรงงานฝีมือ และปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ที่เปิดเสรีมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย ให้สามารถแข่งขันได้ รวมทั้งสามารถดำเนินธุรกิจร่วมกับผู้ประกอบการในประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อนำไปสู่ความเชื่อมโยงกับห่วงโซ่อุปทานตลาดโลกได้

๔.๒ ยุทธศาสตร์ของกระทรวงพาณิชย์ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๗๙) มุ่งเน้นการสร้างความเข้มแข็งและสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจการค้าของประเทศ ด้วยการยกระดับความสามารถทางการแข่งขัน (Competitiveness) และผลักดันความเชื่อมโยงกับโลก (Connectivity) เพื่อรองรับเป้าหมายที่จะนำประเทศไทยไปสู่ Thailand 4.0 โดยขับเคลื่อนให้เกิดความเปลี่ยนแปลงใน ๓ มิติสำคัญ มิติแรกคือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่เชิง “นวัตกรรม” มิติที่สองคือ เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และมิติที่สามคือ เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น และเปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำไปสู่ High Value Services ซึ่งมีความเกี่ยวข้องใน ๒ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้ประกอบการแบบครบวงจร เน้นการพัฒนาผู้ประกอบการไทยเป็นผู้ค้าระดับภูมิภาคและระดับโลก และการพัฒนาผู้ประกอบการภาคบริการสู่การค้าบริการที่มีมูลค่าสูงและมีเอกลักษณ์

(๒) ยุทธศาสตร์การบูรณาการกับระบบการค้าโลก เน้นการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจด้วยการค้าระหว่างประเทศ ทั้งการค้ากับประเทศเพื่อนบ้าน และประเทศในภูมิภาคอื่น โดยการสร้างภาพลักษณ์สินค้า/ธุรกิจบริการของไทยให้เป็นที่รู้จักและยอมรับในต่างประเทศ และผลักดันการส่งออกโดยใช้การนำตลาด นำการผลิต แสวงหาตลาดใหม่ กำหนดกลยุทธ์ในเชิงลึกถึงระดับเมือง (city-focus)

๕. แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

มุ่งเน้น “ผลักดันการค้าระหว่างประเทศในเชิงรุกเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง” โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศไว้ ๔ แนวทางสำคัญ ดังนี้

(๑) Demand-Driven Marketing Approach การเร่งรัดขยายตลาดส่งออกและธุรกิจ在不同ประเทศเชิงรุก ทั้ง Physical และ Digital market (city focus) ได้แก่ การเจาะตลาดเชิงลึก (City Focus) โดยเจาะเข้าสู่เมืองเศรษฐกิจรอง ควบคู่ไปกับการยกระดับตลาดในเมืองหลวงหรือเมืองเศรษฐกิจหลัก การสร้างหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Partnership) และส่งเสริมการใช้ประโยชน์จาก FTA เพื่อการขยายการค้าและการลงทุนร่วมกับพันธมิตรในตลาดศักยภาพ การประกอบธุรกิจระหว่างประเทศ (Outward Business Development Promotion) โดยพัฒนาองค์ความรู้และข้อมูลเชิงลึก (Market Intelligence) พัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการไทยในการทำ

ธุรกิจระหว่างประเทศ (Capacity Building) และการพัฒนาพาณิชย์ดิจิทัลเพื่อพัฒนาและส่งเสริม SMEs สู่อสากล โดยพัฒนาต่อระบบ Thaitrade.com ให้รองรับความต้องการใช้งานสำหรับการค้าออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพ และสะดวกมากยิ่งขึ้น และเชื่อมโยงกับ platform ของพันธมิตร ในต่างประเทศ ตลอดจนการพัฒนาและส่งเสริมผู้ประกอบการไทยให้สามารถทำการค้าออนไลน์ และมีความน่าเชื่อถือในระดับสากล เป็นต้น

(๒) การส่งเสริมอุตสาหกรรมรายคลัสเตอร์ พัฒนาและส่งเสริมสินค้าและบริการที่ประเทศไทยมีศักยภาพ ใน ๕ คลัสเตอร์สำคัญ ได้แก่ สินค้าอาหารและธุรกิจบริการอาหาร สินค้าฮาลาล สินค้าอุตสาหกรรม สินค้าแฟชั่น และไลฟ์สไตล์ และธุรกิจบริการศักยภาพ โดยการพัฒนาผู้ประกอบการสินค้าและบริการให้มีความรู้ ผลิตภัณฑ์/บริการให้ตรงกับความต้องการของตลาด ขยายช่องทางทางการตลาด และสร้างภาพลักษณ์สินค้าและบริการให้เป็นที่รู้จักและยอมรับในตลาดต่างประเทศ

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและสร้างมูลค่าเพิ่มในอุตสาหกรรมส่งออก โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovation-Driven) และการสร้างมูลค่าเพิ่มในอุตสาหกรรมส่งออก (Value Creation) เพื่อยกระดับผู้ประกอบการของไทยให้มีความพร้อมด้านการค้าที่จะรับมือกับเศรษฐกิจยุคใหม่ ในทุกระดับอย่างเป็นระบบและครบวงจร โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพในการทำการค้าระหว่างประเทศแก่ผู้ประกอบการ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มแก่สินค้าและธุรกิจบริการ ผ่านการสร้างแบรนด์หรือตราสินค้าสู่สากล (Brand) และการพัฒนานวัตกรรม (Innovation)

(๔) การพัฒนาองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กรสู่ระบบราชการ ๔.๐ โดยการพัฒนาศักยภาพภายในให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การให้บริการแก่ประชาชน พัฒนาระบบราชการและระบบบริหารจัดการ ตลอดจนเสริมสร้างพันธมิตร/เครือข่ายกับองค์กรทั้งในและต่างประเทศ

บทที่ ๓

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการใช้แนวคิด SWOT Analysis ประกอบด้วย จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) อุปสรรค (Threat) เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ โดยการประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีผลกระทบต่อการทำงานของกองทุนฯ และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อผลักดันให้กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศก้าวสู่การเป็นทุนหมุนเวียนที่มีสมรรถนะสูง ซึ่งผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

๓.๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

๓.๑.๑ จุดแข็ง (Strength: S)

- ๑) บุคลากรกองทุนฯ ผ่านการเลือกสรร คัดกรองอย่างเข้มงวด จึงมีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูง
- ๒) บุคลากรกองทุนฯ ปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และมติคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ที่ชัดเจน
- ๓) การบริหารทรัพยากรบุคคลมีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ สามารถนำไปใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนได้อย่างโปร่งใส
- ๔) มีช่องทางการร้องเรียน/ร้องทุกข์เมื่อเกิดความไม่เป็นธรรมในการบริหารจัดการ
- ๕) กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศมีคณะกรรมการฯ และคณะทำงานฯ ที่มีความรู้ความสามารถ จากหลากหลายสาขามากำกับ ดูแล และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของกองทุนฯ
- ๖) ผู้บริหารของหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๓.๑.๒ จุดอ่อน (Weakness: W)

- ๑) การบริหารงานสำนักงานกองทุนฯ ในปัจจุบัน กระจายไปตามสำนัก/กลุ่มต่าง ๆ ภายในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ การประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ไม่มีความคล่องตัวเท่าที่ควร
- ๒) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกองทุนฯ ควบคู่กับหน้าที่อื่นๆ ในกรม ไม่สามารถปฏิบัติงานของสำนักงานกองทุนฯ ได้เต็มที่
- ๓) การกำหนดอัตรากำลังไม่มีความเหมาะสมและไม่เพียงพอกับภารกิจงานของสำนักงานกองทุนฯ ที่เพิ่มขึ้น
- ๔) ภารกิจที่นอกเหนือจากภารกิจหลักมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่และการพัฒนาศักยภาพตนเอง
- ๕) ที่ผ่านมา การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อาทิ ด้านระเบียบ หลักเกณฑ์เงินกองทุนฯ และมติคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ยังไม่เพียงพอ

๖) ด้วยลักษณะงานที่มีความเฉพาะด้านสูง ต้องอาศัยประสบการณ์ เจ้าหน้าที่จึงมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง หากมีการโยกย้ายจะต้องใช้เวลาในการถ่ายทอดงานมาก ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่องและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๗) การปฏิบัติงานในหลายด้าน ยังไม่มีคู่มือการปฏิบัติงานที่ละเอียดและชัดเจน โดยต้องอาศัยคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเป็นหลัก ทำให้ขาดมาตรฐานในการทำงาน และเกิดข้อผิดพลาดได้ง่าย

๘) ขาดระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่สมบูรณ์ และขาดความเชื่อมโยง

๙) ขาดบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เพียงพอ ทำให้กระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลยังไม่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วน เช่น การวิเคราะห์อัตราากำลัง การออกแบบเส้นทางอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง แผนการฝึกอบรมระยะยาว เป็นต้น

๑๐) การทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ที่ผ่านมา ไม่มีการศึกษา การวิเคราะห์ การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) และแผนปฏิบัติการ (Action Plan)

๓.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

๓.๒.๑ โอกาส (Opportunity : O)

๑) มีหน่วยงานให้คำแนะนำในการบริหารงานกองทุน ได้แก่ กรมบัญชีกลาง สำนักงานประมาณและบริษัทที่ปรึกษาด้านการประเมินผล เป็นต้น

๒) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้หน่วยงานนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น

๓.๒.๒ อุปสรรค (Threat: T)

๑) ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

๒) ในปัจจุบันค่าตอบแทนระหว่างหน่วยงานรัฐและภาคเอกชนแตกต่างกันมาก ทำให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมากอาจเลือกทำงานกับภาคเอกชนมากกว่า

๓) ข้อจำกัดด้านกฎระเบียบเรื่องค่าใช้จ่าย ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ขาดความยืดหยุ่น

จากการวิเคราะห์ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยภายในของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีจุดแข็งในด้านกฎระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน บุคลากรกองทุนฯ มีศักยภาพสูง มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และมีคณะกรรมการฯ คณะอนุกรรมการฯ ที่มีความรู้ความสามารถจากหลากหลายสาขาเข้ามากำกับ ดูแล และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการกองทุนฯ แต่เนื่องจากโลกในปัจจุบันอยู่ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งในแต่ละวันมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมาย ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล และเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สามารถทำได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัด กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบให้เกิดความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบุคลากรของกองทุนฯ ให้เตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงรุกให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ แต่เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังของกองทุนฯ มีอย่างจำกัดไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานทำให้ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ ประกอบกับการเปลี่ยนย้ายตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่

เพื่อพัฒนาทักษะ ประสบการณ์ให้บุคลากร มีความรู้ในการทำงานหลายรูปแบบยังไม่เพียงพอ ขาดการเตรียมพร้อม บุคลากรเพื่อรองรับลักษณะงานที่จะต้องไปปฏิบัติ อีกทั้งระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้นั้น องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพโดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพเหมาะสมในการปฏิบัติ กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศจึงเห็นว่าสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้พร้อมรับกับสถานการณ์ โดยมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการพัฒนาการ ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ เพื่อช่วยลดข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ เนื่องจากบุคลากรสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตลอดเวลา

๓.๓ สถานะปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

ที่ผ่านมาพบว่า จำนวนบุคลากรของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอกับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น ทั้งที่เป็นงานตามภารกิจประจำ งานสนับสนุนข้อมูลสำหรับประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร และงานเร่งด่วนอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ประกอบกับบุคลากรบางส่วนของกองทุนฯ มิใช่ข้าราชการประจำ มีอัตราการเข้าออกสูง จึงทำให้บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความชำนาญในกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และมติคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ส่งผลให้การดำเนินงานเกิดความล่าช้า จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้และขีดความสามารถในการทำงานอย่างเร่งด่วน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๓.๔ แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ในอนาคต จะมีการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ อย่างเคร่งครัด และมีการประเมินผลการดำเนินงานครบถ้วนทุกแผนงาน ก่อนนำผลการประเมินดังกล่าวมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแผนงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หลักของกองทุนฯ และบริบทอื่นๆ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลา โดยยังคงมุ่งเน้นการบริหารจัดการปัจจัยพื้นฐานสำคัญ อาทิ โครงสร้างอัตรากำลัง และลักษณะงานในแต่ละด้าน ให้เหมาะสมกับปริมาณและประเภทของงาน ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการองค์ความรู้ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะให้กับบุคลากร ตลอดจนพัฒนาการทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน นอกจากนี้ สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การควบคุมดูแลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน

บทที่ ๔

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘

กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ เป็นทุนหมุนเวียนที่จัดตั้งขึ้น เพื่อสนับสนุนด้านการเงินในการดำเนินภารกิจด้านการส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ในการพัฒนาและส่งเสริมการผลิต การส่งออก และบริการ รวมทั้งการรักษา การหาลาด การปกป้องผลประโยชน์ในทางการพาณิชย์ การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการส่งออก ให้มีความคล่องตัว และสามารถดำเนินการได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทางเศรษฐกิจโลก ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศที่มีความรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์เศรษฐกิจและการค้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศได้มีการนำผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกและภายในมาพิจารณาประกอบการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ให้มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จึงได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ บุคลากรของกองทุนฯ มีศักยภาพในการทำงานสูง เป็นทีมมืออาชีพ ที่มีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร และพร้อมที่จะเดินไปสู่เป้าหมายด้วยกันอย่างมีความสุข

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เหมาะสมกับความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง และต่อภารกิจขององค์กร เป็นคนดี คนเก่ง และรักองค์กร
๒. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูง มีการบริหารอัตรากำลังคนที่เหมาะสม บุคลากรได้ทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และความรู้ความสามารถ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ สร้างจิตสำนึกของบุคลากรให้ทำงานโดยมุ่งผลประโยชน์ของชาติและส่วนรวม
๔. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจ และความภูมิใจต่อการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเพียงพอ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
๒. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรมีความต่อเนื่อง บุคลากรนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาต่อยอดได้
๓. กระบวนการวัดและประเมินผลการดำเนินงานสะท้อนถึงผลงานอย่างแท้จริง
๔. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ^๑	ปีที่ดำเนินการ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์					
๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของกองทุนฯ และเพื่อบรรลุเป้าหมายตามภารกิจและยุทธศาสตร์กองทุนฯ	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสอดคล้องกับสมรรถนะที่คาดหวัง	๑. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	ระดับ ๓	๒๕๖๖ - ๒๕๖๘
๒. วางแผนพัฒนาระบบบริหารกำลังคนและฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุด	เพื่อให้ฐานข้อมูลบุคลากรมีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย	๒. การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่มีข้อมูลถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ระดับ ๓	๒๕๖๖ - ๒๕๖๘
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ มีประสิทธิภาพสูง	๑. เพื่อให้กิจกรรมและกระบวนการทางด้านการบริหารบุคคลของกองทุนฯ มีความถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ	๓. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรกองทุนฯ	ระดับความสำเร็จของการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง ทันต่อความต้องการของหน่วยงานที่ร้องขอ (ในกรณีที่ไม่มียุทธศาสตร์ผู้สอบแข่งขันได้)	ระดับ ๓	๒๕๖๖ - ๒๕๖๘
	๒. เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาองค์ความรู้ที่หลากหลาย	๔. การสร้างความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ให้มีความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ระดับ ๓	๒๕๖๖ - ๒๕๖๘
	๓. เพื่อให้บุคลากรผู้รับบริการทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ มีความพึงพอใจสูงสุด	๕. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ	ระดับ ๓	๒๕๖๖ - ๒๕๖๘

^๑ เป้าหมายตามเกณฑ์สูงสุดในการประเมินผลการดำเนินโครงการ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘

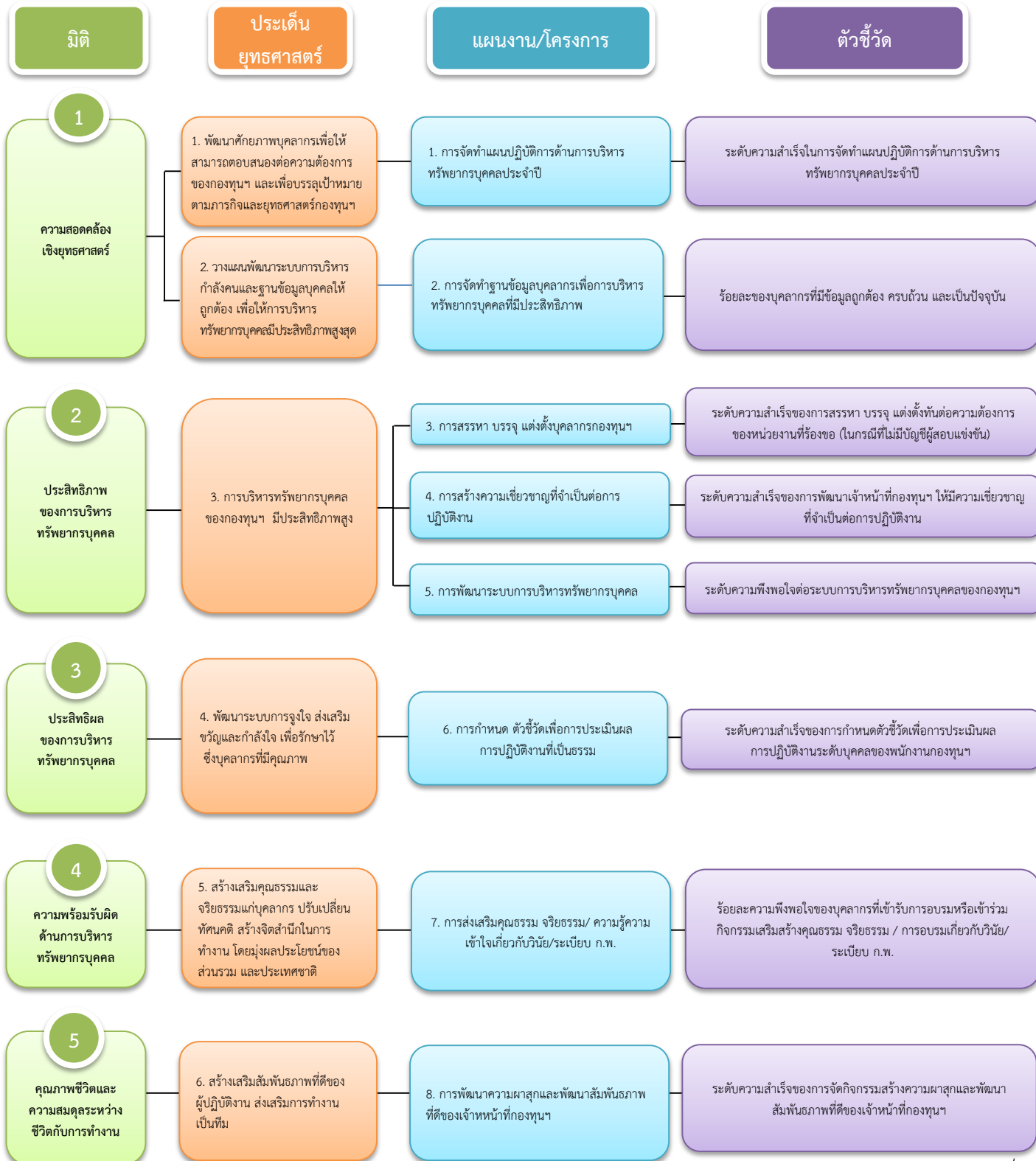
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ^๑	ปีดำเนินการ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
๔. พัฒนาระบบการจูงใจ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ	๑. มีระบบการประเมินผลที่เป็นธรรมและมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	๖. การกำหนด ตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	ระดับความสำเร็จของการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลของพนักงานกองทุนฯ	ระดับ ๓	๒๕๖๖ - ๒๕๖๘
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
๕. สร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากร ปรับเปลี่ยนทัศนคติสร้างจิตสำนึกในการทำงาน โดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวม และประเทศชาติ	เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ มีจิตสำนึกและวิถีปฏิบัติตามแนวทางคุณธรรมและจริยธรรม	๗. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม/ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย/ระเบียบ ก.พ.	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม / การอบรมเกี่ยวกับวินัย/ระเบียบ ก.พ.	ระดับ ๓	๒๕๖๖ - ๒๕๖๘
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
๖. สร้างเสริมสัมพันธภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดี และมีการทำงานเป็นทีม	๘. การสร้างความผาสุกและพัฒนาสัมพันธภาพที่ดีของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ	ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมสร้างความผาสุกและพัฒนาสัมพันธภาพที่ดีของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ	ระดับ ๓	๒๕๖๖ - ๒๕๖๘

แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปี 2566-2568

มิติ ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ และตัวชี้วัด

- วิสัยทัศน์ : บุคลากรของกองทุนฯ มีศักยภาพในการทำงานสูง เป็นทีมมืออาชีพ ที่มีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร และพร้อมที่จะเดินไปสู่เป้าหมายด้วยกันอย่างมีความสุข
- พันธกิจ : 1. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เหมาะสมกับความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง และต่อภารกิจขององค์กร เป็นคนดี คนเก่ง และรักองค์กร
2. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูง มีการบริหารอัตรากำลังคนที่เหมาะสม บุคลากรได้ทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และความรู้ความสามารถ
3. ส่งเสริมและพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ สร้างจิตสำนึกของบุคลากรให้ทำงานโดยมุ่งผลประโยชน์ของชาติและส่วนรวม
4. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจและความภูมิใจต่อการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ที่	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน	ขั้นตอน	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
๑	การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน ๑.หารือกับสำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้อง /จัดทำแบบสอบถามความต้องการ เพื่อระดมความคิดในการจัดทำแผนฯ ๒. จัดทำร่างแผนฯ ประจำปี ให้มีองค์ประกอบครบถ้วนตามตัวชี้วัดที่กรมบัญชีกลางกำหนด ๓. เสนอกรมฯ และคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ	๑. หารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ ถึงความต้องการในการพัฒนา เพื่อระดมความคิดในการจัดทำแผนฯ ๒. จัดทำร่างแผนฯ ประจำปี ให้มีองค์ประกอบครบถ้วนตามตัวชี้วัดที่กรมบัญชีกลางกำหนด ๓. เสนอกรมฯ และคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ	พบ.
๒	การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่มีข้อมูล ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน ๑. ดำเนินการแจ้งสำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้องให้กรอกแบบฟอร์ม เพื่อตรวจสอบปรับปรุงข้อมูลบุคลากร ๒. รวบรวมข้อมูลให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ๓. บันทึกข้อมูลทั้งหมดลงในทะเบียนประวัติในคอมพิวเตอร์ ๔. หัวหน้ากลุ่มงาน กจ. ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูล ๕. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลางดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูล	๑. ดำเนินการแจ้งสำนัก/กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องให้กรอกแบบฟอร์ม เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงข้อมูลบุคลากร รวมถึงประวัติการอบรมต่างๆ ให้เป็นปัจจุบัน ๒. กจ. รวบรวมข้อมูลให้ครบถ้วนและบันทึกข้อมูลทั้งหมดลงในทะเบียนประวัติในคอมพิวเตอร์ ๓. กจ. บันทึกข้อมูลทั้งหมดลงในทะเบียนประวัติในคอมพิวเตอร์ ๔. หัวหน้ากลุ่มงาน กจ. ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูล ๕. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูล และสามารถนำฐานข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างได้	กจ.
๓	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรกองทุนฯ	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ทันต่อความต้องการของหน่วยงานที่ร้องขอ (ในกรณีไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้)	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานกองทุนฯ ๒. จัดประชุมคณะกรรมการดำเนินการสรรหาเพื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานกองทุนฯ เช่น ร่างประกาศรับสมัคร ฯลฯ	กจ.

ที่	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน	ขั้นตอน	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
		<p>ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานกองทุนฯ ๒. จัดประชุมคณะกรรมการดำเนินการ สรรหา เพื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานกองทุนฯ เช่น ร่างประกาศรับสมัคร ฯลฯ ๓. ประกาศและดำเนินการรับสมัคร ๔. ดำเนินการสอบ (ข้อเขียนและสัมภาษณ์) และประกาศผลสอบ ๕. บรรจุผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นพนักงานกองทุนฯ ให้ทันต่อความต้องการของหน่วยงานที่ร้องขอ 	<ol style="list-style-type: none"> ๓. ประกาศและดำเนินการรับสมัคร ๔. ดำเนินการสอบ (ข้อเขียนและสัมภาษณ์) และประกาศผลสอบ ๕. บรรจุผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นพนักงานกองทุนฯ ให้ทันต่อความต้องการของหน่วยงานที่ร้องขอ 	
๔	การสร้างความสำเร็จที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ให้มีความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ทดสอบ/จัดทำแบบสอบถามกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ สืบหาความต้องการในการพัฒนา เพื่อไปสู่ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ หรือ training needs ๒. ดำเนินการพัฒนาหรือจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ๓. ประเมินผล ความรู้ที่เพิ่มขึ้นหลังจากการพัฒนา/อบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. สอบถามเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เพื่อทราบความต้องการในการพัฒนา ๒. ดำเนินการพัฒนาหรือจัดฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ๓. ประเมินผล ความรู้ที่เพิ่มขึ้นหลังจากการพัฒนา/อบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ 	พบ.
๕	การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ</p> <p>ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน</p> <p>ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (เจ้าหน้าที่กองทุนฯ) ต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ร้อยละ ๖๐ ๒. ร้อยละ ๖๕ ๓. ร้อยละ ๗๐ ๔. ร้อยละ ๗๕ ๕. ร้อยละ ๘๐ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ทบทวนแบบประเมินเพื่อวัดความพึงพอใจ ๒. พนักงานกองทุนฯ ตอบแบบประเมิน ๓. สรุปผลการประเมิน ๔. นำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อทบทวนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ 	กจ.

ที่	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน	ขั้นตอน	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
๖	การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	<p>ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลของพนักงานกองทุนฯ</p> <p>ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน</p> <ol style="list-style-type: none"> กำหนดตัวชี้วัดให้เหมาะสมกับมาตรฐานของตำแหน่ง สำนักประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ในสังกัด รวบรวมผลการปฏิบัติงานตามที่สำนักฯ จัดทำ จัดประชุมเพื่อนำผลประเมินมาพิจารณาค่าตอบแทน/เลื่อนขั้น พนักงานกองทุนฯ แจ้งผลการพิจารณาค่าตอบแทน/เลื่อนขั้น แก่พนักงานกองทุนฯ 	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดตัวชี้วัดให้เหมาะสมกับมาตรฐานของตำแหน่ง สำนักประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ในสังกัด รวบรวมผลการปฏิบัติงานตามที่สำนักฯ จัดทำ จัดประชุมเพื่อนำผลประเมินมาพิจารณาค่าตอบแทน/เลื่อนขั้น พนักงานกองทุนฯ แจ้งผลการพิจารณาค่าตอบแทน/เลื่อนขั้น แก่พนักงานกองทุนฯ และนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์เพื่อการจัดอบรม/พัฒนาพนักงานกองทุนฯ ต่อไป 	กจ.
๗	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย และระเบียบราชการ	<p>ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม หรือการอบรมเกี่ยวกับวินัย และระเบียบราชการ</p> <p>ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน</p> <ol style="list-style-type: none"> ร้อยละ ๖๐ ร้อยละ ๖๕ ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๗๕ ร้อยละ ๘๐ 	<ol style="list-style-type: none"> จัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม แจ้งเวียนสำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้อง เพื่อเข้าร่วมกิจกรรม สรุปผลการจัดกิจกรรมและสรุปผลความพึงพอใจของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรม จัดทำรายงานเสนอกรมฯ 	พบ.
๘	การสร้างสัมพันธภาพที่ดีของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ	<p>ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธภาพที่ดีของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ</p> <p>ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน</p> <ol style="list-style-type: none"> สำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ในการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ดำเนินการจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ จัดทำรายงานเสนอกรมฯ เพื่อทราบ 	<ol style="list-style-type: none"> หารือและสอบถามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ในการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ดำเนินการจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ จัดทำรายงานเสนอกรมฯ 	พบ.

กรอบระยะเวลาการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

ที่	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ปี พ.ศ. ๒๕๖๖			ปี พ.ศ. ๒๕๖๗						หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.		ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์																
๑	การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	๑. จัดประชุมหารือร่วมกับสำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้อง/ จัดทำแบบสอบถามความต้องการ เพื่อระดมความคิดเห็น	↔											พบ. (ว่าที่ร้อยตรี ณัฐรินทร์ กุลสุริยา)	
			๒. จัดทำร่างแผนฯ ประจำปี ให้มีองค์ประกอบครบถ้วนตามตัวชี้วัดที่กรมบัญชีกลางกำหนด	↔												
			๓. เสนอกรมฯ และคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ		↔											
๒	การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่มี ข้อมูล ถูก ต้ อ ง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๑. ดำเนินการแจ้งสำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้องให้กรอกแบบฟอร์ม เพื่อตรวจสอบ/อัปเดต/ปรับปรุงข้อมูลบุคลากร รวมถึงประวัติการอบรมต่างๆ ให้เป็นปัจจุบัน		↔										กจ. (นางพัชรินทร์ พัฒนพงษ์พันธ์)	
			๒. กจ. รวบรวมข้อมูลให้ครบถ้วนและบันทึกข้อมูลทั้งหมดลงในทะเบียนประวัติในคอมพิวเตอร์						↔							
			๓. หัวหน้ากลุ่มงาน กจ. และผู้อำนวยการสำนักบริหารกลางดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูล										↔			

ที่	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ปี พ.ศ. ๒๕๖๖			ปี พ.ศ. ๒๕๖๗							หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ		
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		ส.ค.	ก.ย.
มิตีที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล																
๓	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรกองทุนฯ	ระดับความสำเร็จของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งทันต่อความต้องการของหน่วยงานที่ร้องขอ (ในกรณีที่ไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้)	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานกองทุนฯ	↔											กจ. (นางพัชรินทร์ พัฒนะพงศ์พันธุ์)	
			๒. จัดประชุมคณะกรรมการดำเนินการสรรหาฯ เพื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานกองทุนฯ เช่น ร่างประกาศรับสมัคร ฯลฯ		↔											
			๓. ประกาศและดำเนินการรับสมัคร			↔										
			๔. ดำเนินการสอบ (ข้อเขียนและสัมภาษณ์) และประกาศผลสอบ				↔									
			๕. บรรจุผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นพนักงานกองทุนฯ ให้ทันต่อความต้องการของหน่วยงานที่ร้องขอ				↔	↔								
๔	การสร้างความสำเร็จของความร่วมมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ให้มีความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๑. ทหารเรือ/จัดทำแบบสอบถามกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาเพื่อไปสู่ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ หรือ Training Needs				↔								พบ. (ว่าที่ร้อยตรี ญัฐธินันท์ กฤษสุริยา)	
			๒. ดำเนินการพัฒนาหรือจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่กองทุนฯ				↔						↔			
			๓. ประเมินผล ความรู้ที่เพิ่มขึ้นหลังจากการพัฒนา/อบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐				↔							↔		
๕	การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ	๑. ทบทวนแบบประเมินเพื่อวัดความพึงพอใจ	↔											กจ. (นางพัชรินทร์ พัฒนะพงศ์พันธุ์)	
			๒. เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ตอบแบบประเมิน				↔									
			๓. สรุปผลการประเมิน										↔			

ที่	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ปี พ.ศ. ๒๕๖๖			ปี พ.ศ. ๒๕๖๗							หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		ส.ค.
มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล															
๖	การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	ระดับความสำเร็จของ การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานระดับ บุคคลของพนักงาน กองทุนฯ	๑. กำหนดตัวชี้วัดให้เหมาะสมกับมาตรฐาน ของตำแหน่ง	↔											กจ. (นางพัชรินทร์ พัฒนาพงศ์พันธุ์)
			๒. สำนักประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานกองทุนฯ ในสังกัด		↔					↔					
			๓. รวบรวมผลการปฏิบัติงานตามที่ สำนักฯ จัดทำ			↔					↔				
			๔. จัดประชุมเพื่อนำผลประเมินมา พิจารณาค่าตอบแทน/เลื่อนชั้นพนักงาน กองทุนฯ				↔								
			๕. แจ้งผลการพิจารณาค่าตอบแทน/ เลื่อนชั้นแก่พนักงานกองทุนฯ					↔							
มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล															
๗	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ วินัย และระเบียบ ก.พ.	ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรที่เข้ารับ การอบรมหรือเข้าร่วม กิจกรรมเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม หรือการอบรมเกี่ยวกับ วินัยและระเบียบ ก.พ.	๑. จัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ วินัยและระเบียบ ก.พ.	↔											พบ. (ว่าที่ร้อยตรี ณัฐธินันท์ กฤษสุริยา)
			๒. กำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรมส่งเสริม เกี่ยวกับวินัยและระเบียบ ก.พ.			↔									
			๓. แจ้งเวียนสำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้อง เพื่อ เข้าร่วม/กิจกรรม/ดำเนินการอบรม/ กิจกรรม				↔							↔	
			๔. สรุปผลการจัดกิจกรรม และสรุปผล ความพึงพอใจของบุคลากรกรมฯ ในการ เข้าร่วมกิจกรรม					↔						↔	
			๕. จัดทำรายงานเสนอกกรมฯ											↔	

ที่	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ปี พ.ศ. ๒๕๖๖			ปี พ.ศ. ๒๕๖๗							หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		ส.ค.
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน															
๘	การสร้างสัมพันธภาพที่ดีของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ	ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธภาพที่ดีของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ	๑. ทารือหรือสอบถามความเห็นของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ในการสร้างสัมพันธภาพที่ดี		←→										พบ. (ว่าที่ร้อยตรี ณัฐรินทร์ กฤษสุริยา)
			๒. ดำเนินการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธภาพที่ดีของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ			←→									
			๓. จัดทำรายงานเสนอกรมฯ										←→		

บทที่ ๕

การติดตามและประเมินผล

เมื่อมีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ แล้ว จะต้องมีการติดตาม ประเมินผล และรายงานให้ผู้บริหารกองทุนฯ ทราบเป็นระยะ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงาน แก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. สำนักบริหารกลาง (โดยกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ และกลุ่มพัฒนาบุคลากรฯ) จัดทำรายงานผล การดำเนินงาน ตามแบบฟอร์ม (หน้า ๒๗) พร้อมเอกสารหลักฐานการดำเนินงานทั้งหมด จัดส่งให้ สำนักยุทธศาสตร์การต่างประเทศ เป็นรายไตรมาส ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนมกราคม เมษายน กรกฎาคม และตุลาคม

๒. สำนักยุทธศาสตร์ฯ รวบรวมเอกสารหลักฐานการดำเนินงานทั้งหมด และประเมินผลการดำเนินงานตามค่าเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เป็นรายไตรมาส ภายใน ๓๐ วันหลังสิ้นสุดไตรมาส

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
ประจำปีงบประมาณที่.....ปีงบประมาณ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด		รายละเอียดผลการดำเนินโครงการ	สถานะ ✓/✗	ปัญหา/อุปสรรค/หมายเหตุ
	แผน	ผล			

เอกสาร/หลักฐานประกอบรายงานผล (กรุณาแนบมาพร้อมกับรายงานผล)

๑.
๒.

หมายเหตุ

๑. สถานะ (✓) หมายถึง โครงการดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว
(✗) หมายถึง โครงการอยู่ระหว่างดำเนินการ
๒. จัดส่งรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ให้สำนักยุทธศาสตร์การค้าระหว่างประเทศ ภายในวันที่ ๑๕ ของเดือน มกราคม เมษายน กรกฎาคม และตุลาคม
๓. หากมีข้อสงสัยในการกรอกรายงาน กรุณาติดต่อ คุณพัชณี พันธุ์ศรี โทร. ๐๒-๕๐๗-๗๗๗๔ อีเมลล์ : ditp.itpf@gmail.com