

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว)

ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘



กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

คำนำ

กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) เพื่อปรับปรุงทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยกำหนดแผนงานและแนวทางพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรมเพื่อการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศต่อไปในอนาคต

เอกสารฉบับนี้เป็นแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ โดยได้มุ่งเน้นและเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อการบรรลุภารกิจและเป้าประสงค์ของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จึงจำเป็นต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มทักษะความสามารถอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หลักของกองทุนฯ และเป็นไปตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

มิถุนายน ๒๕๖๗

สารบัญ

หน้า

คำนำ

บทที่ ๑ บทนำ

- ๑.๑ ความเป็นมาในการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ๑
- ๑.๒ วัตถุประสงค์/เป้าประสงค์ ๑
- ๑.๓ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ผลผลิต ผลลัพธ์ เป้าหมายหลัก ๒
- ๑.๔ โครงสร้างการบริหารงานกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ๒

บทที่ ๒ แนวคิดที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๒.๑ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) สำนักงาน ก.พ. ๖
- ๒.๒ มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ๘
- ๒.๓ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ๙
- ๒.๔ แผนปฏิบัติราชการ ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กระทรวงพาณิชย์ ๑๐
- ๒.๕ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ๑๐
- ๒.๖ ยุทธศาสตร์ของกระทรวงพาณิชย์ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๗๙) ๑๑
- ๒.๗ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ๑๑

บทที่ ๓ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๓.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ๑๓
- ๓.๒ สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๕

บทที่ ๔ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐)

- ๔.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ๑๖
- ๔.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๗
- ๔.๓ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) ๑๘

บทที่ ๕ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ๒๑

บทที่ ๖ การติดตามและประเมินผล ๓๑

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาในการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

การจัดตั้ง : กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศจัดตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติการส่งออกไปนอกและการนำเข้ามาในราชอาณาจักรซึ่งสินค้า พ.ศ. ๒๕๒๒ และอาศัยอำนาจตามมาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์โดยการอนุมัติของคณะรัฐมนตรีมีอำนาจเรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียมพิเศษการส่งออกหรือนำเข้าได้ แหล่งรายได้ของกองทุนฯ ประกอบด้วย

๑) ค่าธรรมเนียมพิเศษตาม มาตรา ๖
๒) เงินและทรัพย์สินอื่นที่ได้รับจากรัฐบาลหรือจากแหล่งต่างๆ ภายในประเทศ หรือต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ หรือบุคคลอื่น

๓) ดอกผลของเงินกองทุนฯ

ทุนเริ่มแรก : ได้จากการจัดเก็บค่าธรรมเนียมพิเศษการนำเข้า ร้อยละ ๐.๕ ตามมาตรา ๖ ของพระราชบัญญัติการส่งออกไปนอกและการนำเข้ามา 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)

รายได้หลักในปัจจุบัน : ค่าธรรมเนียมพิเศษส่งออกข้าวไปสหภาพยุโรป ปีละประมาณ ๓๐ ล้านบาท ซึ่งมติคณะรัฐมนตรีให้ใช้ได้เฉพาะการส่งเสริมการพัฒนาข้าวเท่านั้น

การส่งคืนเงินเป็นรายได้แผ่นดิน

๑) ครม. มีมติเมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๘ ให้ทุนหมุนเวียนที่มีสภาพคล่องส่วนเกินความจำเป็นนำส่งคืนเงินเป็นรายได้แผ่นดิน โดยกองทุนฯ ต้องนำส่ง

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

ครั้งที่ ๒ จำนวน ๘๓ ล้านบาท นำส่งเมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๐

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

๑.๒ วัตถุประสงค์/เป้าประสงค์

๑. การดำเนินโครงการและกิจกรรมเพื่อการพัฒนาและส่งเสริมการผลิต และส่งออกสินค้า/บริการ ให้กับผู้ผลิต ผู้ส่งออก รวมถึง SMEs ในภูมิภาค วิสาหกิจชุมชน สหกรณ์ต่างๆ เกษตรกร ผู้ประกอบการรุ่นใหม่ และบุคคลทั่วไปที่สนใจการค้าระหว่างประเทศ ตลอดจนเพิ่มศักยภาพตลาดเดิมในเชิงรุก และเปิดตลาดใหม่เพื่อขยายสัดส่วนการส่งออกสินค้าและบริการของไทยสู่ตลาดโลก การผลักดันการค้าชายแดน การปกป้องผลประโยชน์ในทางการพาณิชย์ รวมทั้งแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการส่งออก สามารถดำเนินการไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๒. การบริหารกิจกรรมการพัฒนาและส่งเสริมการส่งออกในยุค Megatrends และเศรษฐกิจใหม่ให้มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะโครงการหรือกิจกรรมที่ต้องใช้ความเร่งด่วนในการดำเนินการทุกรูปแบบ สร้างศักยภาพทางการค้าให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน

๑.๓ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ผลผลิต ผลลัพธ์ เป้าหมายหลัก

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นกองทุนที่มีสภาพคล่องและมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าระหว่างประเทศของไทยให้ทันกับสถานการณ์ในตลาดโลกในปัจจุบัน

พันธกิจ (Mission)

จัดสรรเงินในการดำเนินกิจกรรม/แผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและส่งเสริมการส่งออกสินค้าและบริการทั้งทางตรงและทางอ้อม การรักษา การหาคัดลอก ปกป้องผลประโยชน์ในทางการพาณิชย์และแก้ไขปัญหาอุปสรรคด้านการค้าระหว่างประเทศ

ผลผลิต (Output) : โครงการพัฒนาและส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศที่ได้รับการสนับสนุนจากเงินกองทุนฯ ทั้งของภาครัฐและเอกชน จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๕๐ โครงการต่อปีให้มีความสำเร็จในการดำเนินโครงการ

ผลลัพธ์ (Outcome) : มูลค่าการส่งออกทั้งสินค้าและธุรกิจบริการไทยขยายตัวต่อเนื่อง และผู้ประกอบการไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันและสามารถประกอบธุรกิจในต่างประเทศได้อย่างเข้มแข็ง

เป้าหมายหลัก : สามารถผลักดันและส่งเสริมศักยภาพในการแข่งขันด้านการค้าระหว่างประเทศของไทยให้เป็น ๑ ใน ๕ ของเอเชียภายในปี ๒๕๗๑

๑.๔ โครงสร้างการบริหารงานกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

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 |

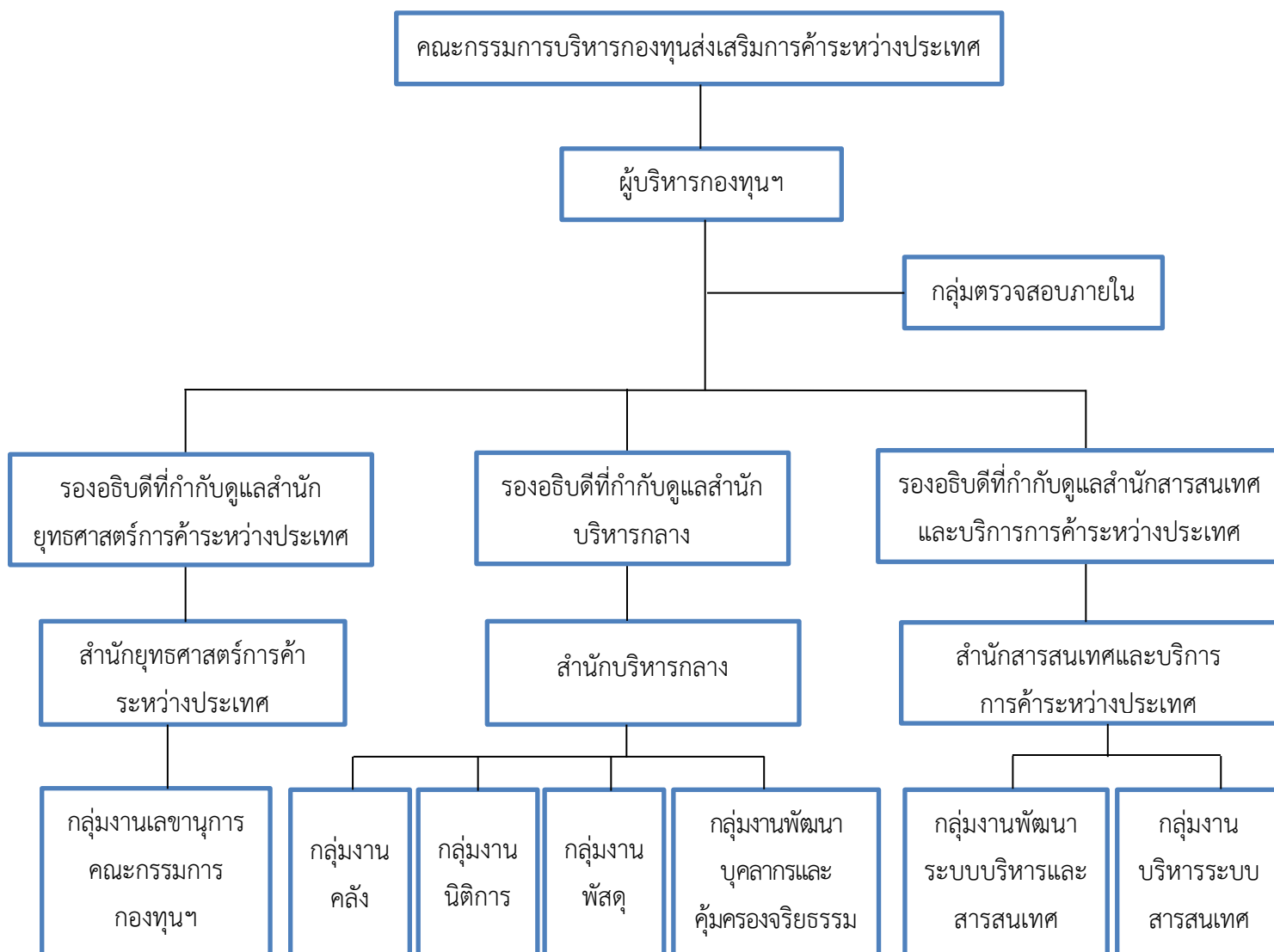
อำนาจหน้าที่

(๑) พิจารณานุมัติแผนงาน โครงการ งานหรือกิจกรรม และงบประมาณรายจ่ายจากกองทุนฯ เกี่ยวกับการพัฒนาการส่งออกตามที่ส่วนราชการหรือภาคเอกชนได้จัดทำขึ้น เพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมาย

(๒) ควบคุมและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ งาน หรือกิจกรรม และงบประมาณ

(๓) บริหารงานกองทุนฯ จัดสรรเงินกองทุนฯ และควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินของกองทุนฯ

โครงสร้างการบริหารงานกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ



กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

งาน	สถานะ	วุฒิ	จำนวน (อัตรา)
อธิบดี (ผู้บริหารกองทุนฯ)	ข้าราชการ		๑
รองอธิบดี ที่กำกับดูแลสำนักยุทธศาสตร์การค้าระหว่างประเทศ	ข้าราชการ		๑
รองอธิบดี ที่กำกับดูแลสำนักบริหารกลาง	ข้าราชการ		๑
รองอธิบดี ที่กำกับดูแลสำนักสารสนเทศและการบริการการค้าระหว่างประเทศ	ข้าราชการ		๑
สำนักยุทธศาสตร์การค้าระหว่างประเทศ			๘
ผอ. สำนักยุทธศาสตร์การค้าระหว่างประเทศ	ข้าราชการ		๑
กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการกองทุนฯ			๗
นักวิชาการเผยแพร่/นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการ	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการพาณิชย์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ		๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓
นักวิชาการพาณิชย์	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑
สำนักบริหารกลาง			๒๗
ผอ. สำนักบริหารกลาง	ข้าราชการ		๑
กลุ่มงานคลัง			๑๓
นักวิชาการการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการการเงินและบัญชีชำนาญการ	ข้าราชการ		๔
นักวิชาการการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๖
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ปวช./ปวท./ปวส.	๑
กลุ่มงานพัสดุ			๔
นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		๑
เจ้าพนักงานธุรการ	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการพัสดุ	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒
กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่			๓
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		๒
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ข้าราชการ		๑
กลุ่มงานนิติการ			๔
นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการ	ข้าราชการ		๑
นิติการ	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒
กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรและคุ้มครองจริยธรรม			๒
นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการ	ข้าราชการ		๑

สำนักสารสนเทศและการบริการการค้าระหว่างประเทศ				๕
	ผอ. สำนักสารสนเทศและการบริการการค้าระหว่างประเทศ	ข้าราชการ		๑
	กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารและสารสนเทศ			๒
	นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		๑
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	ข้าราชการ		๑
	กลุ่มงานบริหารระบบสารสนเทศ			๒
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		๑
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	ข้าราชการ		๑
กลุ่มตรวจสอบภายใน				๒
	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		๑
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑
รวม				๕๖

บทที่ ๒

แนวคิดที่เกี่ยวข้องข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ 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 ประกอบด้วย ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย ได้แก่

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่า มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

๑.๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้จังหวัด บรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

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

๑.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้นปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่

๑.๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้นปฏิบัติงาน 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) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (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 นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่ส่วนราชการมีความพร้อม ดังนี้

๔.๑) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่

๔.๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่

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

๕.๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่

๕.๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่

๕.๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการ บุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง รวมถึงกำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

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

๓. มาตรการหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวที่บ่งชี้ว่าส่วน ราชการและจังหวัด มีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบายแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

๔. ผลการดำเนินงาน (Results) หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่า ส่วนราชการและ จังหวัดได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงานโครงการและ มาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้อง กับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

๒.๒ มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนและสร้างเสริมความพร้อมเชิงกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ

หลักการ

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

เป้าหมาย

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

๒.๓ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประกาศราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสามบัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมี คุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น มีสาระสำคัญดังนี้

ข้อ ๑ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมดังต่อไปนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติศาสนาพระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือเคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติ ตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริตปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มิชอบเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบหรือขัดขวางต่อ หน้าที่ที่มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบมีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคมสิ่งแวดล้อมสิทธิมนุษยชนและ เคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(ก) กล้าตัดสินใจและยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมกล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องกล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติและไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

(ข) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนเสียสละมีจิตสาธารณะสามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงานไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมและไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

(ค) มุ่งผลสัมฤทธิ์ประสิทธิภาพและคุณภาพของงานปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดีพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจและเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

(ง) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกายสถานะทางเศรษฐกิจสังคมและต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

(จ) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการพึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชนปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตนไม่อ้าง หรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผลดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาทหลักคำสอนทางศาสนามาใช้และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมาย

๒.๔ แผนปฏิบัติราชการ ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กระทรวงพาณิชย์

แผนปฏิบัติราชการกระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในประเด็นที่ ๔ “ยกระดับองค์กรให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมธรรมาภิบาล” โดยแนวทาง ดังนี้ ๑) พัฒนารูปแบบการบริการประชาชนให้มีความสะดวกสามารถเชื่อมโยงกับหลายหน่วยงาน ๒) พัฒนาบุคลากรให้มีความนิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ๓) บริหารจัดการบุคลากรให้สอดคล้องกับความจำเป็นและภารกิจสามารถขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔) พัฒนาและขับเคลื่อนภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ และ ๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรทุกระดับด้วยการปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกอย่างต่อเนื่อง

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

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) จัดทำขึ้นเพื่อใช้ขับเคลื่อนให้ประเทศมีการพัฒนาในทุกมิติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและในด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งแนวโน้มเหล่านี้จะก่อให้เกิดความท้าทายต่อการพัฒนาประเทศในหลายมิติ ถ้าหากไม่มีมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันและรองรับผลกระทบต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ซึ่งรวมถึงการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมแบบพลิกผันที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจากปัจจัยและแนวโน้มที่คาดว่าจะ ส่งผลต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่างๆ ดังนั้น การพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาที่ครอบคลุมทุกมิติและทุกด้านการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ภายใต้เงื่อนไขโครงสร้างประชากร โครงสร้างเศรษฐกิจ สภาพ

สังคม สภาพภูมิอากาศ สิ่งแวดล้อมและปัจจัยการพัฒนาต่างๆ ซึ่งส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการวางแผนการพัฒนาที่รอบคอบและครอบคลุม อย่างไรก็ตาม หลายประเด็นพัฒนาเป็นเรื่องที่ต้องใช้ระยะเวลา ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการปรับตัวซึ่งจะต้องหยั่งรากลึกลงไปถึงการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างการขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคตจึงจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ในระยะยาวที่ต้องบรรลุ พร้อมทั้งแนวยุทธศาสตร์หลักในด้านต่างๆ เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างเป็นบูรณาการบนพื้นฐานประชาธิปไตย ยุทธศาสตร์ระดับจุดแข็งและจุดเด่นของประเทศ และปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนและจุดด้อยต่างๆ อย่างเป็นระบบ โดยยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นเป้าหมายใหญ่ในการขับเคลื่อนประเทศ และถ่ายทอดไปสู่แผนในระดับอื่นๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ภารกิจ และพื้นที่ซึ่งรวมถึงพื้นที่พิเศษต่างๆ อาทิ เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกองทุนฯ และการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒.๖ ยุทธศาสตร์ของกระทรวงพาณิชย์ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์ของกระทรวงพาณิชย์ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๗๙) มุ่งเน้นการสร้างความเข้มแข็ง และสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจการค้าของประเทศ 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)

๒.๗ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

เพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน รวมทั้งกฎและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามนโยบาย เพื่อบรรลุความสำเร็จสอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง โดยวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยวิธีการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะตามที่กำหนดและให้ยึดประโยชน์และผลสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ

๒. การพัฒนาบุคลากร ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยมคุณธรรมจริยธรรม การเรียนรู้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาด้วยตนเองตลอดชีวิต

๓. การรักษาไว้ และการจูงใจ ให้มีการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสมดุล โดยการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงานที่ดี มีการวางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคต มีการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากร และมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๔. การใช้ประโยชน์ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานให้เกิดความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๓ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ได้วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning) และปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning) ของกองทุนฯ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis ประกอบด้วย

S (Strengths) หรือ จุดแข็ง หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งหรือเป็นจุดแข็งขององค์กรที่จะนำไปสู่การได้เปรียบคู่แข่งขั้นเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายใน

W (Weaknesses) หรือ จุดอ่อน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรที่ทำให้เกิดความอ่อนแอ หรือเป็นจุดอ่อนนำไปสู่การเสียเปรียบคู่แข่ง เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพภายในองค์กร

O (Opportunity) หรือ โอกาส หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ภายนอกองค์กรที่เอื้อประโยชน์ให้ ซึ่งเป็นโอกาสที่ช่วยส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร

T (Threats) หรือ อุปสรรค หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ภายนอกองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานเป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก

โดยมีผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

(๑) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning) ของกองทุนฯ ที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลจากปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย จุดแข็ง (Strength : S) และจุดอ่อน (Weakness : W) โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
<p>๑. กองทุนฯ มีวัตถุประสงค์ ภารกิจ โครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจน</p> <p>๒. มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และระยะสั้นที่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ</p> <p>๓. มีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจนตามแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) และระบบสมรรถนะ (Competency System)</p> <p>๔. มีคู่มือการดำเนินงานของกองทุนฯ ได้แก่ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน</p>	<p>๑. พนักงานของกองทุนฯ มีอัตราการลาออกอย่างต่อเนื่อง สาเหตุมาจากการสอบบรรจุเป็นข้าราชการได้หน่วยงานอื่น ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน</p> <p>๒. พนักงานของกองทุนฯ มีการผลัดเปลี่ยนเข้ามาแทนอัตราที่สอบบรรจุได้ จึงทำให้ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. พนักงานของกองทุนฯ ยังขาดความรู้ และความเข้าใจการใช้ระบบในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. กองทุนฯ ยังขาดระบบสารสนเทศที่ช่วยในการจัดเก็บข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลในส่วนของพนักงานกองทุนฯ</p>

(๒) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning) ที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลจากปัจจัยแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย โอกาส (Opportunities : O) และอุปสรรค (Threats : T) โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค (Threats : T)
<p>๑. มีกฎหมาย ระเบียบการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่เอื้อต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. รัฐบาล และหน่วยงานของภาครัฐมีการสนับสนุนทุนด้านการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เป็นโอกาสในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทักษะ และความรู้ ความสามารถ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือลักษณะการทำงาน</p> <p>๔. มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่กำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นโอกาสในการพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และภัยธรรมชาติ มีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของบุคลากร อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง</p> <p>๒. เนื่องจากสังคมในปัจจุบันมีสภาวะเงินเฟ้อ ทำให้ค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้น ค่าตอบแทนที่ได้รับจึงไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ส่งผลกระทบต่ออัตราการลาออกของบุคลากรเพิ่มขึ้น</p>

ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (TOWS Matrix) จากการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมของกองทุนฯ SWOT Analysis ที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning) และปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning) ข้างต้น จึงนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ต่างๆ ได้ดังนี้

กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)

จุดแข็ง (Strengths : S)	โอกาส (Opportunity : O)	กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)
<p>๑. กองทุนมีวัตถุประสงค์ ภารกิจ โครงสร้าง การบริหารงาน กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจน</p> <p>๒. มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว และระยะสั้นที่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ</p> <p>๓. มีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจนตามแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) และระบบสมรรถนะ (Competency System)</p> <p>๔. มีคู่มือการดำเนินงานของกองทุนฯ ได้แก่ ระเบียบ ข้อปฏิบัติและหลักเกณฑ์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน</p>	<p>๑. มีกฎหมาย ระเบียบการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่เอื้อต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. รัฐบาล หน่วยงานของภาครัฐมีการ สนับสนุน ทุน ด้านการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เป็นโอกาสในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงาน</p> <p>๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรการพัฒนาทักษะ และความรู้ ความสามารถ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือลักษณะการทำงาน</p> <p>๔. มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่กำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นโอกาสในการพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>SO1. ทบทวนกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ภารกิจ และโครงสร้างของกองทุนฯ</p> <p>SO2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุน โดยเสริมสร้างความรู้เฉพาะตามบทบาทหน้าที่ ลักษณะงานและองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน</p> <p>SO3. พัฒนาบุคลากรผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Learning Platform/ MOOC/ สำนักงาน ก.พ.)</p>

๓.๒ สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. สถานะปัจจุบัน

๑. กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงานรวม ๔๖ อัตรา ประกอบไปด้วย ข้าราชการ ๓๐ อัตรา พนักงานกองทุนฯ ๑๖ อัตรา แต่อย่างไรก็ดี เนื่องจากอัตราการลาออกของบุคลากรกองทุนฯ ส่งผลให้มีผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อภารกิจของกองทุนฯ จึงจำเป็นต้องมีการเรียกบรรจุ/จัดจ้างพนักงานกองทุนฯ เพื่อทดแทนอัตราเดิม เพื่อให้เพียงพอและรองรับต่อภารกิจของกองทุนฯ

๒. บุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการบรรจุ/จัดจ้างในปีบัญชี ๒๕๖๖ จนถึงปัจจุบัน ยังขาดประสบการณ์ ความรู้ และความเข้าใจ รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานส่วนที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้ภาพรวมการดำเนินงานบางอย่างขาดความต่อเนื่องและอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ดี บุคลากรกองทุนฯ ยังคงมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้แก่บุคลากรที่บรรจุ/จัดจ้างใหม่ในปีบัญชี ๒๕๖๖

๒. แนวโน้มในอนาคต

จากข้อมูลสถานะปัจจุบันของกองทุนฯ เมื่อนำข้อมูลผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาประกอบการคาดการณ์แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต พบว่ามีแนวโน้ม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในประเด็น ดังต่อไปนี้

(๑) การบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน และเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) การบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานบนภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย หรือต่อยอดพัฒนาองค์ความรู้ สมรรถนะ และทักษะอื่นๆ นอกเหนือจากภาระตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อรองรับกรณีขาดแคลนบุคลากรในบางช่วงเวลา

(๓) การเตรียมความพร้อมบุคลากรโดยการอบรมพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ ในการเรียนรู้เพื่อรองรับการปรับรูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานะปัจจุบันที่มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพการสื่อสาร ทั้งอำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

บทที่ ๔
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ระยะยาว ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐)

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) จากการพิจารณาหลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยสำเร็จจากการดำเนินงานในอดีต สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) เพื่อให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และเพื่อใช้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีกรอบการดำเนินงานที่มีความชัดเจนโดยมีรายละเอียด ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

วิสัยทัศน์

“มุ่งมั่นพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ
กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนากองทุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และบุคลากรมีศักยภาพในการทำงานเชิงรุกอย่าง

มืออาชีพ

๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

เป้าประสงค์

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

๔.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) ให้เหมาะสมสอดคล้องกับผลการประเมินสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน วิสัยทัศน์ และพันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสรุปได้ ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ พร้อมกับกำหนดกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จของประเด็นยุทธศาสตร์แต่ละประเด็น ตัวชี้วัด ระดับค่าเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ ผู้รับผิดชอบ และงบประมาณ (ถ้ามี) ภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ ซึ่งมีความเชื่อมโยงระหว่างกัน ดังนี้

แผนผังแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ระยะยาว ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ : “มุ่งมั่นพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ
กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

พันธกิจ : ๑. พัฒนาบุคลากรทุกระดับใหม่ความรู้ ความสามารถ เพื่อการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนากองทุนให้เป็องค์กรแห่งการเรียนรู้ และบุคลากรมีศักยภาพในการทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ
๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของกองทุนฯ และเพื่อบรรลุเป้าหมายตามภารกิจและยุทธศาสตร์กองทุนฯ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ วางแผนพัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังคนและฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อรองรับภารกิจของกองทุนฯ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบแรงจูงใจ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากร ปรับเปลี่ยนทัศนคติสร้างจิตสำนึกในการทำงาน โดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวม และประเทศชาติ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างเสริมสัมพันธภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

แผนงาน/โครงการ

๑. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
๒. การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง สมบูรณ์ของบุคลากร เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ
๓. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรกองทุนฯ
๔. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล-ของกองทุนฯ
๕. การสร้างความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานผ่านโครงการฝึกอบรม และการเข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก
๖. การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
๗. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและระเบียบราชการ ผ่านโครงการฝึกอบรม/โครงการศึกษาดูงาน
๘. การสร้างสัมพันธภาพที่ดีของพนักงานกองทุนฯ ผ่านกิจกรรม/โครงการที่ไม่ใช่งบประมาณ เช่น กิจกรรมวันปีใหม่ กิจกรรมวันสงกรานต์ กิจกรรมวันลอยกระทง และกิจกรรม/โครงการที่ใช้งบประมาณ เช่น โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๔.๓ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (ระยะยาว) ประจำปี ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ^๑	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ			กลุ่มที่รับผิดชอบ
					๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์								
๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของกองทุนฯ และเพื่อบรรลุเป้าหมายภารกิจและยุทธศาสตร์กองทุนฯ	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสอดคล้องกับสมรรถนะที่คาดหวัง	๑. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	ระดับ ๓	✓	✓	✓	กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม
๒. วางแผนพัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังคนและฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด	เพื่อให้ฐานข้อมูลบุคลากรมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๒. การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง ครบถ้วนของบุคลากร เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของพนักงานกองทุนฯ ที่มีข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ระดับ ๓	✓	✓	✓	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล								
๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพสูง เพื่อรองรับภารกิจของกองทุนฯ	๑. เพื่อให้กระบวนการด้านการบริหารบุคคลของกองทุนฯ มีความถูกต้องมีประสิทธิภาพ ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามภารกิจกองทุนฯ	๓. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรกองทุนฯ	ระดับความสำเร็จของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งให้ทันต่อความต้องการของหน่วยงาน (ในกรณีที่ไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้)	ระดับ ๓	✓	✓	✓	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

^๑ เป้าหมายตามเกณฑ์สูงสุดในการประเมินผลการดำเนินโครงการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ^๑	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ			กลุ่มที่รับผิดชอบ
					๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
	๒. เพื่อให้บุคลากร ผู้รับบริการทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ มีความพึงพอใจสูงสุด	๔. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ	ระดับความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ	ระดับ ๓	✓	✓	✓	กลุ่มงาน การเจ้าหน้าที่
	๓. เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ให้มีทักษะความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๕. การสร้างความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานผ่านโครงการฝึกอบรมและการเข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก	ร้อยละของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ที่เข้ารับการพัฒนาหรือเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ระดับ ๓	✓	✓	✓	กลุ่มงาน การเจ้าหน้าที่
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล								
๔. พัฒนาระบบแรงจูงใจ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ	มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นโปร่งใสและเป็นธรรม และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	๖. การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	ระดับความสำเร็จของการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลของพนักงานกองทุนฯ	ระดับ ๓	✓	✓	✓	กลุ่มงาน การเจ้าหน้าที่
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล								
๕. สร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรปรับเปลี่ยนทัศนคติ สร้างจิตสำนึกในการทำงาน โดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ	เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และถูกต้อง	๗. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและระเบียบราชการ ผ่านโครงการฝึกอบรมโครงการศึกษาดูงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม หรือการอบรมเกี่ยวกับวินัยและระเบียบราชการ	ระดับ ๓	✓	✓	✓	กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ^๑	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ			กลุ่มที่รับผิดชอบ
					๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน								
๖. สร้างเสริมสัมพันธภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานกองทุนฯ มีสัมพันธภาพที่ดี และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	๘. การสร้างสัมพันธภาพที่ดีของพนักงานกองทุนฯ ผ่านกิจกรรม/โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ เช่น กิจกรรมวันปีใหม่ กิจกรรมวันสงกรานต์ กิจกรรมวันลอยกระทง และกิจกรรม/โครงการที่ใช้งบประมาณ เช่น โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมสัมพันธภาพที่ดีของพนักงานกองทุนฯ	ระดับ ๓	✓	✓	✓	กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม

บทที่ ๕

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ในแต่ละแผนงาน/โครงการ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) ที่กำหนดไว้ให้สามารถพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ ให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเชื่อมโยงกับกลยุทธ์หลักของหน่วยงานด้วย

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

ที่	แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัด/ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
๑	การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี	เพื่อพัฒนาพนักงานกองทุนฯ ให้มีขีดสมรรถนะสอดคล้องกับสมรรถนะที่คาดหวัง	กองทุนฯ มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนการปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ที่มีทิศทางการปฏิบัติสอดคล้องและสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ ได้	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน ๑. หรือกับสำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้อง /จัดทำแบบสอบถามความต้องการ เพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนฯ ๒. จัดทำร่างแผนฯ ประจำปี ให้มีองค์ประกอบครบถ้วนตามตัวชี้วัดที่กรมบัญชีกลางกำหนด ๓. เสนอกรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ	๑. หรือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ ถึงความต้องการในการพัฒนาเพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนฯ ๒. จัดทำร่างแผนฯ ประจำปี ให้มีองค์ประกอบครบถ้วนตามตัวชี้วัดที่กรมบัญชีกลางกำหนด ๓. เสนอกรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ	ต.ค. - ธ.ค.๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	พ.บ. (ว่าที่ร้อยตรีหญิง ญัฐนันท์ กฤษสุริยา)

ที่	แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัด/ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
๒	การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ	เพื่อให้ฐานข้อมูลบุคลากรมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	กองทุนฯ มีการทบทวนการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรที่รวดเร็ว โดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่มีข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน ๑. ดำเนินการแจ้งสำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้องให้กรอกแบบฟอร์มเพื่อตรวจสอบปรับปรุงข้อมูลบุคลากร ๒. รวบรวมข้อมูลให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ๓. บันทึกข้อมูลทั้งหมดลงในทะเบียนประวัติในคอมพิวเตอร์ ๔. หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูล ๕. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลางดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูล	๑. ดำเนินการแจ้งสำนัก/กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องให้กรอกแบบฟอร์ม เพื่อตรวจสอบปรับปรุงข้อมูลบุคลากร รวมถึงประวัติการอบรมต่างๆ ให้เป็นปัจจุบัน ๒. กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่รวบรวมข้อมูลให้ครบถ้วน ๓. กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลทั้งหมดลงในทะเบียนประวัติในระบบคอมพิวเตอร์ ๔. หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูล ๕. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูล และสามารถนำฐานข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างได้	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (นางพัชรินทร์ พัฒนะพงศ์พันธุ์)

ที่	แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัด/ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
๓	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรกองทุนฯ	เพื่อให้กระบวนการด้านการบริหารบุคคลของกองทุนฯ มีความถูกต้อง มีประสิทธิภาพ ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามภารกิจของกองทุนฯ ได้ทันต่อความต้องการของหน่วยงานที่ร้องขอ	สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ พร้อมปฏิบัติงานได้ตรงตามภารกิจของกองทุนฯ ได้ทันต่อความต้องการของหน่วยงานที่ร้องขอ	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>ระดับความสำเร็จของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ทันต่อความต้องการของหน่วยงานที่ร้องขอ (ในกรณีไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้)</p> <p>ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน</p> <p>๑. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานกองทุนฯ</p> <p>๒. จัดประชุมคณะกรรมการดำเนินการ สรรหา เพื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานกองทุนฯ เช่น ร่างประกาศรับสมัครฯลฯ</p> <p>๓. ประกาศและดำเนินการรับสมัคร</p> <p>๔. ดำเนินการสอบ (ข้อเขียนและสัมภาษณ์) และประกาศผลสอบ</p> <p>๕. บรรจุผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นพนักงานกองทุนฯ ให้ทันต่อความต้องการของหน่วยงานที่ร้องขอ</p>	<p>๑. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานกองทุนฯ</p> <p>๒. จัดประชุมคณะกรรมการดำเนินการสรรหา เพื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานกองทุนฯ เช่น ร่างประกาศรับสมัคร ฯลฯ</p> <p>๓. ประกาศและดำเนินการรับสมัคร</p> <p>๔. ดำเนินการสอบ (ข้อเขียนและสัมภาษณ์) และประกาศผลสอบ</p> <p>๕. บรรจุผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นพนักงานกองทุนฯ ให้ทันต่อความต้องการของหน่วยงานที่ร้องขอ</p>	ต.ค. ๖๗ – ก.พ. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (นางพัชรินทร์ พัฒนะพงศ์พันธุ์)

ที่	แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัด/ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
๔	การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ	เพื่อให้บุคลากรผู้รับบริการทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ มีความพึงพอใจสูงสุด	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าใช้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลคิดเป็นร้อยละ ๘๐	ตัวชี้วัด ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (พนักงานกองทุนฯ) ต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ๑. ร้อยละ ๖๐ ๒. ร้อยละ ๖๕ ๓. ร้อยละ ๗๐ ๔. ร้อยละ ๗๕ ๕. ร้อยละ ๘๐	๑. ทบทวนแบบประเมินเพื่อวัดความพึงพอใจ ๒. พนักงานกองทุนฯ ตอบแบบประเมิน ๓. สรุปผลการประเมิน ๔. นำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อทบทวนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (นางพัชรินทร์ พัฒนะพงศ์พันธุ์)
๕	การสร้าง ความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานผ่านโครงการฝึกอบรม และการเข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก	เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ให้มีทักษะความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานกองทุนฯ มีความรู้ความสามารถในปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ได้	ตัวชี้วัด ร้อยละของพนักงานกองทุนฯ ที่เข้ารับการพัฒนา หรือเข้าร่วมการฝึกอบรม เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน ๑. ร้อยละ ๕๐ ๒. ร้อยละ ๕๕ ๓. ร้อยละ ๖๐ ๔. ร้อยละ ๖๕ ๕. ร้อยละ ๗๐	๑. ทบทวน/สอบถามความต้องการในการพัฒนา เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ๒. ดำเนินการพัฒนาหรือจัดฝึกอบรมแก่พนักงานกองทุนฯ ๓. สรุปผลกิจกรรมและจำนวนของพนักงานกองทุนฯ ที่เข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ	ธ.ค. ๖๗ - ส.ค. ๖๘	๒๑,๑๕๐.- บาท	พบ. (ว่าที่ร้อยตรีหญิง ณีฐิณันท์ กลุขสุริยา)

ที่	แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัด/ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
๖	การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานกองทุนฯ มีตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ อย่างน้อย ๒ ครั้ง/ปี	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลของพนักงานกองทุนฯ ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน ๑. กำหนดตัวชี้วัดให้เหมาะสมกับมาตรฐานของตำแหน่ง ๒. สำนักประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ในสังกัด ๓. รวบรวมผลการปฏิบัติงานตามที่สำนักฯ จัดทำ ๔. จัดประชุมเพื่อนำผลประเมินมาพิจารณาคำตอบแทน/เลื่อนขั้นพนักงานกองทุนฯ และแจ้งผลการพิจารณาคำตอบแทน/เลื่อนขั้น แก่พนักงานกองทุนฯ ๕. แจ้งผลการพิจารณาคำตอบแทน/เลื่อนขั้น แก่พนักงานกองทุนฯ	๑. กำหนดตัวชี้วัดให้เหมาะสมกับมาตรฐานของตำแหน่ง ๒. สำนักประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ในสังกัด ๓. รวบรวมผลการปฏิบัติงานตามที่สำนักฯ จัดทำ ๔. จัดประชุมเพื่อนำผลประเมินมาพิจารณาคำตอบแทน/เลื่อนขั้นพนักงานกองทุนฯ ๕. แจ้งผลการพิจารณาคำตอบแทน/เลื่อนขั้น แก่พนักงานกองทุนฯ และนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์เพื่อการจัดอบรม/พัฒนาพนักงานกองทุนฯ ต่อไป	ต.ค. ๖๗ – ก.ค. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	กจ. (นางพัชรินทร์ พัฒนะพงศ์พันธุ์)
๗	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและระเบียบราชการ ผ่านโครงการฝึกอบรม/โครงการศึกษาดูงาน	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานกองทุนฯ มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตและถูกต้อง	สร้างสังคมการทำงานที่มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อส่งเสริมค่านิยมและพฤติกรรมที่ดีงามในหน่วยงาน รวมถึงการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ ยุติธรรม และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม หรือการอบรมเกี่ยวกับวินัย และระเบียบราชการ	๑. จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ๒. กำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	๕,๑๐๐.- บาท	พบ. (ว่าที่ร้อยตรีหญิง ณัฐฉิรินทร์ กฤษสุริยา)

ที่	แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัด/ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				<u>ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน</u> ๑. ร้อยละ ๕๐ ๒. ร้อยละ ๕๕ ๓. ร้อยละ ๖๐ ๔. ร้อยละ ๖๕ ๕. ร้อยละ ๗๐	๓. แจ้งเวียนสำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้อง เพื่อเข้าร่วมกิจกรรม ๔. สรุปผลการจัดกิจกรรมและสรุปผลความพึงพอใจของบุคลากรกรมในการเข้าร่วมกิจกรรม ๕. จัดทำรายงานเสนอกรมฯ			
๘	การสร้างสัมพันธภาพที่ดีของพนักงานกองทุนฯ ผ่านกิจกรรม/โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ เช่น กิจกรรมวันปีใหม่ กิจกรรมวันสงกรานต์ กิจกรรมวันลอยกระทง และกิจกรรม/โครงการที่ใช้งบประมาณ เช่น โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานกองทุนฯ มีความสัมพันธ์ที่ดี และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	ส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกองทุนฯ บุคลากรกรม และผู้บริหาร เพื่อสร้างความรัก ความผูกพัน และความสามัคคีภายในองค์กร	<u>ตัวชี้วัด</u> ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมสัมพันธภาพที่ดีของพนักงานกองทุนฯ <u>ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน</u> ๑. ร้อยละ ๕๐ ๒. ร้อยละ ๕๕ ๓. ร้อยละ ๖๐ ๔. ร้อยละ ๖๕ ๕. ร้อยละ ๗๐	๑. ทบทวน/สอบถามความต้องการในการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ๒. ดำเนินการจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีของพนักงานกองทุนฯ ๓. สรุปผลกิจกรรมและจำนวนของพนักงานกองทุนฯ ที่เข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	๓๑,๕๐๐.- บาท	พบ. (ว่าที่ร้อยตรีหญิง ณิชฐินันท์ กฤษสุริยา)

กรอบระยะเวลาการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการด้านการบริหารบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

ที่	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ปี พ.ศ. ๒๕๖๗			ปี พ.ศ. ๒๕๖๘							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 ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์															
๑	การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	๑. ทารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ ถึงความต้องการในการพัฒนา เพื่อระดมความคิดในการจัดทำแผนฯ	↔											พบ. (ว่าที่ร้อยตรีหญิง ณัฐธินันท์ กฤษสุริยา)
			๒. จัดทำร่างแผนฯ ประจำปี ให้มีองค์ประกอบครบถ้วนตามตัวชี้วัดที่กรมบัญชีกลางกำหนด	↔											
			๓. เสนอกรมฯ และคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ		↔										
๒	การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่มีข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๑. ดำเนินการแจ้งสำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้องให้กรอกแบบฟอร์ม เพื่อตรวจสอบปรับปรุงข้อมูลบุคลากร รวมถึงประวัติการอบรมต่างๆ ให้เป็นปัจจุบัน	↔											กจ. (นางพัชรินทร์ พัฒนะพงศ์พันธุ์)
			๒. กจ. รวบรวมข้อมูลให้ครบถ้วน			↔		↔		↔					
			๓. กจ. บันทึกข้อมูลทั้งหมดลงในทะเบียนประวัติในระบบคอมพิวเตอร์			↔		↔		↔					
			๔. หัวหน้ากลุ่มงาน กจ. ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูล			↔		↔		↔					

ที่	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ปี พ.ศ. ๒๕๖๗			ปี พ.ศ. ๒๕๖๘							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.			
			๕. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูล และสามารถนำ ฐานข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการ บริหารจัดการอัตรากำลังได้				↔				↔				↔				
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล																			
๓	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งพนักงาน กองทุนฯ	ระดับความสำเร็จของ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ทันต่อความ ต้องการของหน่วยงาน ที่ร้องขอ (ในกรณีที่ไม่มีบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้)	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ สรรหาและเลือกสรรพนักงานกองทุนฯ	↔													กจ. (นางพัชรินทร์ พัฒนาพงศ์พันธุ์)		
			๒. จัดประชุมคณะกรรมการ ดำเนินการสรรหาฯ เพื่อพิจารณา รายละเอียดเกี่ยวกับการสรรหา พนักงานกองทุนฯ เช่น ร่างประกาศ รับสมัคร ฯลฯ		↔														
			๓. ประกาศและดำเนินการรับสมัคร			↔													
			๔. ดำเนินการสอบ (ข้อเขียนและ สัมภาษณ์) และประกาศผลสอบ				↔												
			๕. บรรจุผู้ผ่านการคัดเลือกเป็น พนักงานกองทุนฯ ให้ทันต่อความ ต้องการของหน่วยงานที่ร้องขอ					↔	↔										
๔	การพัฒนาระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนฯ	ระดับความพึงพอใจ ต่อระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ กองทุนฯ	๑. ทบทวนแบบประเมินเพื่อวัดความ พึงพอใจ	↔	↔												กจ. (นางพัชรินทร์ พัฒนาพงศ์พันธุ์)		
			๒. เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ตอบแบบประเมิน			↔													
			๓. สรุปผลการประเมิน										↔	↔					
			๔. นำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อ ทบทวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กองทุนฯ												↔	↔			

ที่	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ปี พ.ศ. ๒๕๖๗			ปี พ.ศ. ๒๕๖๘							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.	
๕	การสร้างความสำเร็จของ เครือข่ายที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงานผ่าน โครงการฝึกอบรมและ การเข้าร่วมหลักสูตร ฝึกอบรมจากหน่วยงาน ภายนอก	ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาเจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ให้มีความ เชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน	๑. ทบทวน/สอบถามความต้องการใน การพัฒนา เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน			↔										พบ. (ว่าที่ร้อยตรี หญิง ญัฐฉิรินทร์ กฤษสุริยา)	
			๒. ดำเนินการพัฒนาหรือจัดฝึกอบรม แก่พนักงานกองทุนฯ				←							→			
			๓. สรุปผลกิจกรรมและจำนวนของ พนักงานกองทุนฯ ที่เข้าร่วมการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ				←								→		
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล																	
๖	การกำหนดตัวชี้วัด รายบุคคลเพื่อการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี	ระดับความสำเร็จของ การกำหนดตัวชี้วัด เพื่อการประเมินผล การปฏิบัติงานระดับ บุคคลของพนักงาน กองทุนฯ	๑. กำหนดตัวชี้วัดให้เหมาะสมกับ มาตรฐานของตำแหน่ง	↔												กจ. (นางพัชรินทร์ พัฒนพงษ์พันธุ์)	
			๒. สำนักประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานกองทุนฯ ในสังกัด		↔					↔							
			๓. รวบรวมผลการปฏิบัติงานตามที่ สำนักฯ จัดทำ						↔					↔			
			๔. จัดประชุมเพื่อนำผลประเมินมา พิจารณาคำตอบแทน/เลื่อนชั้น พนักงานกองทุนฯ							↔							
			๕. แจ้งผลการพิจารณาคำตอบแทน/ เลื่อนชั้นแก่พนักงานกองทุนฯ และนำ ผลการประเมินมาใช้ประโยชน์เพื่อการ จัดอบรม/พัฒนาพนักงานกองทุนฯ ต่อไป							↔	↔						

ที่	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ปี พ.ศ. ๒๕๖๗			ปี พ.ศ. ๒๕๖๘							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 ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล															
๗	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ วินัย และระเบียบ ราชการ ผ่านโครงการ ฝึกอบรมโครงการศึกษา ดูงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ เข้ารับการอบรมหรือ เข้าร่วมกิจกรรม เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม หรือการ อบรมเกี่ยวกับวินัย และระเบียบราชการ	๑. จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริม คุณธรรม ของกรมส่งเสริมการค้า ระหว่างประเทศ ๒. กำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ๓. แจกเวียนสำเนา/กลุ่มที่เกี่ยวข้อง เพื่อเข้าร่วมกิจกรรม ๔. สรุปผลการจัดกิจกรรม และ สรุปผลความพึงพอใจของบุคลากร กรมฯ ในการเข้าร่วมกิจกรรม ๕. จัดทำรายงานเสนอกรมฯ												พบ. (ว่าที่ร้อยตรี หญิง ณัฐฉิรินทร์ กฤษสุริยา)
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน															
๘	การสร้างสัมพันธภาพ ที่ดีของพนักงานกองทุน ฯ ผ่านกิจกรรม/ โครงการที่ไม่ใช้ งบประมาณ เช่น กิจกรรมวันปีใหม่ กิจกรรมวันสงกรานต์ กิจกรรมวันลอยกระทง และกิจกรรม/โครงการ ที่ใช้งบประมาณ เช่น โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ เป็นต้น	ร้อยละของบุคลากรที่ เข้าร่วมกิจกรรม สัมพันธภาพที่ดีของ พนักงานกองทุนฯ	๑. ทบทวน/สอบถามความต้องการใน การสร้างสัมพันธภาพที่ดี ๒. ดำเนินการจัดกิจกรรมสร้าง สัมพันธภาพที่ดีของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ๓. สรุปผลกิจกรรมและจำนวนของ พนักงานกองทุนฯ ที่เข้าร่วมการ ฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ												พบ. (ว่าที่ร้อยตรี หญิง ณัฐฉิรินทร์ กฤษสุริยา)

บทที่ ๕ การติดตามและประเมินผล

เมื่อมีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ แล้ว จะต้องมีการติดตามและประเมินผล และรายงานให้ผู้บริหารกองทุนฯ ทราบเป็นระยะ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงาน แก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้เหมาะสมกับสถานการณ์และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. สำนักบริหารกลาง (โดยกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ และกลุ่มพัฒนาบุคลากรฯ) จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแบบฟอร์ม (หน้า ๓๒) พร้อมเอกสารหลักฐานการดำเนินงานทั้งหมด จัดส่งให้สำนักยุทธศาสตร์การต่างประเทศ เป็นรายไตรมาส ภายในวันที่ ๑๕ ของเดือนมกราคม 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

