

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐



DITP 

กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

สารบัญ

หน้า

คำนำ

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒
๑.๓ เป้าหมาย	๒
๑.๔ ความคาดหวัง	๒

บทที่ ๒ กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

๒.๑ ประวัติความเป็นมา	๓
๒.๒ วิสัยทัศน์	๓
๒.๓ พันธกิจ	๓
๒.๔ เป้าประสงค์	๔
๒.๕ เป้าหมายหลัก	๔
๒.๖ การบริหารงานของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	๔
๒.๗ โครงสร้างสำนักงานกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศและกรอบอัตรากำลัง	๕

บทที่ ๓ กรอบแนวคิดและการวิเคราะห์ปัจจัยต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)	๘
๓.๒ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) สำนักงาน ก.พ.	๙
๓.๓ ยุทธศาสตร์ของกระทรวงพาณิชย์ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๗๙)	๑๑
๓.๔ แผนปฏิบัติราชการ ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กระทรวงพาณิชย์	๑๒
๓.๕ แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	๑๓
๓.๖ ผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	๑๓
๓.๗ การวิเคราะห์ SWOT ด้านทรัพยากรบุคคล	๑๖
๓.๘ สภาวะปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๘
๓.๙ แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๙

บทที่ ๔ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๔.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์	๒๑
๔.๒ ยุทธศาสตร์และแผนงาน/โครงการภายใต้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	๒๒
๔.๓ การเชื่อมโยงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กับแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	๒๓
๔.๔ รายละเอียดยุทธศาสตร์ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	๒๔

บทที่ ๕ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

บทที่ ๖ การติดตามประเมินผล

คำนำ

ตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงาน ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเกณฑ์การประเมินย่อยที่ ๒ กำหนดให้ทุนหมุนเวียนต้องมีการจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งนี้ แผนดังกล่าวต้องมีองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนถึงแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับบริบทและทิศทางการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน อาทิ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ตลอดจนการแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียนอย่างเป็นรูปธรรม

ทรัพยากรบุคคลนับเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมทางการค้าในระดับประเทศและระหว่างประเทศที่มีความผันผวนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจ รวมทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวและรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทัน จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

ในการนี้ กองทุนฯ ได้ทบทวนบริบท ทิศทาง และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งพิจารณาความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนฯ ตลอดจนแนวนโยบายและทิศทางการพัฒนาระบบราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ให้มีทิศทางที่ชัดเจน สามารถเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของกองทุน และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

แผนฉบับนี้มุ่งเน้นการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมตั้งแต่การบริหารอัตรากำลัง การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในบริบทที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

สิงหาคม ๒๕๖๙

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการค้าระหว่างประเทศ โดยมีบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการไทย เพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการ ตลอดจนขยายโอกาสและช่องทางการค้าในตลาดต่างประเทศ อันจะนำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตทางการค้าอย่างมั่นคง

ปัจจุบันบริบททางเศรษฐกิจและการค้าระหว่างประเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อนมากขึ้น ทั้งจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงของห่วงโซ่อุปทานโลก การเพิ่มขึ้นของมาตรการและข้อจำกัดทางการค้า ตลอดจนแนวโน้มการพัฒนาเศรษฐกิจที่ให้ความสำคัญกับความยั่งยืนและการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้การดำเนินงานด้านการส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว และตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น บทบาทของกองทุนฯ จึงมีความสำคัญเพิ่มขึ้นในการสนับสนุนภารกิจด้านการค้าระหว่างประเทศให้สามารถบรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับบริบทของประเทศและสถานการณ์โลก

การขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจ มีความพร้อมในการเรียนรู้และปรับตัว สามารถปฏิบัติงานเชิงรุก ตลอดจนมีความเข้าใจและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม และสิ่งแวดล้อม บุคลากรจึงมิได้เป็นเพียงทรัพยากรในการดำเนินงานเท่านั้น แต่เป็นทุนทางยุทธศาสตร์ที่มีส่วนสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และขับเคลื่อนกองทุนฯ ไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องดำเนินการในลักษณะเชิงกลยุทธ์ โดยมีระบบและแนวทางที่ชัดเจน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ สามารถสนับสนุนภารกิจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และรองรับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม

ในการนี้ กองทุนฯ จึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และทิศทางการดำเนินงานของกองทุนฯ แผนดังกล่าวจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะและความพร้อมในการปฏิบัติงาน สามารถสนับสนุนและขับเคลื่อนภารกิจของกองทุนฯ ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. เพื่อทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ทิศทาง และภารกิจของกองทุนฯ ตลอดจนบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๒. เพื่อกำหนดกรอบและแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ในช่วงปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้สามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจและยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์

๑.๓ เป้าหมาย

กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเป็นระบบ และเหมาะสมกับบริบทขององค์กร สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานโดยรวมของกองทุนฯ

๑.๔ ความคาดหวัง

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ มีความคาดหวังให้เป็นกรอบและเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นระบบ มีมาตรฐาน และสามารถรองรับการดำเนินงานตามภารกิจและยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างความพร้อมและความมั่นคงด้านกำลังคนให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการค้าระหว่างประเทศได้อย่างเหมาะสม โดยมีความคาดหวังที่สำคัญ ดังนี้

๑) กองทุนฯ มีระบบและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นมาตรฐาน ทันสมัย และสอดคล้องกับทิศทางองค์กร มุ่งหวังให้กองทุนฯ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจน เป็นระบบ และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ความโปร่งใส และความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านเศรษฐกิจดิจิทัล รูปแบบการค้าและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนแนวทางการพัฒนาที่คำนึงถึงความยั่งยืน ขณะเดียวกัน มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจ มีค่านิยมร่วม และจิตสำนึกในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ รวมทั้งมีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างทั้งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความเข้มแข็งขององค์กรในระยะยาว

๒) บุคลากรมีความพึงพอใจ มีแรงจูงใจ และมีความผูกพันต่อองค์กร มุ่งหวังให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ที่ดีจากระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ โดยได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองและองค์กร โดยเฉพาะในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความรู้และทักษะ ตลอดจนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กร และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และนำไปสู่ประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ และความยั่งยืนของกองทุนฯ ในระยะยาว

บทที่ ๒

กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

๒.๑ ประวัติความเป็นมา

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

๑) ค่าธรรมเนียมพิเศษตามมาตรา ๖

๒) เงินและทรัพย์สินอื่นที่ได้รับจากรัฐบาลหรือจากแหล่งต่างๆ ภายในประเทศ หรือต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ หรือบุคคลอื่น

๓) ดอกผลของเงินกองทุนฯ

๒. ทุนเริ่มแรก : ได้จากการจัดเก็บค่าธรรมเนียมพิเศษการนำเข้า ร้อยละ ๐.๕ ตามมาตรา ๖ ของ พ.ร.บ.การส่งออกป้อนอกและการนำเข้า 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)

๓. รายได้หลักในปัจจุบัน : ค่าธรรมเนียมพิเศษส่งออกข้าวไปสหภาพยุโรป ปีละประมาณ ๓๐ ล้านบาท ซึ่งมติ ครม. ให้ใช้ได้เฉพาะการส่งเสริมการพัฒนาข้าวเท่านั้น

๔. การส่งคืนเงินเป็นรายได้แผ่นดิน

๑) ครม. มีมติเมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๘ ให้ทุนหมุนเวียนที่มีสภาพคล่องส่วนเกินความจำเป็น นำส่งคืนเงินเป็นรายได้แผ่นดิน โดยกองทุนฯ ได้นำส่งคืนเงินเป็นรายได้แผ่นดิน รวม ๒ ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ จำนวน ๒,๓๒๔,๙๕๐,๐๐๐ บาท เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๙

ครั้งที่ ๒ จำนวน ๘๓ ล้านบาท เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๐

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

๒.๒ วิสัยทัศน์*

“เป็นกองทุนที่มีสภาพคล่องและมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าระหว่างประเทศของไทยให้ทันกับสถานการณ์ในตลาดโลกในปัจจุบัน”

๒.๓ พันธกิจ*

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการค้าระหว่างประเทศของไทยอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทยในตลาดโลก

๒. พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศให้มีประสิทธิภาพและคล่องตัว เพื่อให้การใช้ทรัพยากรเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการขับเคลื่อนการส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

* อ้างอิงตามแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ โดยกรมวิเทศนิต เมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๙

๒.๔ เป้าประสงค์*

๑. ผู้ประกอบการไทยได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านการค้าระหว่างประเทศ สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและขยายโอกาสทางการค้าในตลาดโลก

๒. กองทุนฯ มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัว เพื่อรองรับการขับเคลื่อนภารกิจด้านการส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ เป้าหมายหลัก*

๑. กองทุนฯ สามารถเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทยในตลาดโลก ผ่านการส่งเสริมและพัฒนาการค้าระหว่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. กองทุนฯ มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมีความมั่นคงทางการเงิน รองรับการค้าเงินการกิจได้อย่างยั่งยืน

๒.๖ การบริหารงานของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

ตามข้อ ๕ แห่งระเบียบกระทรวงพาณิชย์ว่าด้วยการบริหารกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ เป็นประธานกรรมการ

(๒) ปลัดกระทรวงพาณิชย์ เป็นรองประธานกรรมการ

(๓) ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ อธิบดีกรมการค้าต่างประเทศ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้แทนสมาคมธนาคารไทย เป็นกรรมการ

(๔) อธิบดีกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๕) รองอธิบดีกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ในกรณีที่รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงพาณิชย์ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ให้เป็นรองประธานกรรมการในองค์ประกอบคณะอีกคนหนึ่งด้วย

โดยคณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ

(๒) กำหนดข้อบังคับ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการว่าด้วยการบริหารงานบุคคล การรับและใช้จ่ายเงิน การเบิกจ่าย การเก็บรักษาเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้บริหารกองทุน พนักงาน และลูกจ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนด

(๓) พิจารณออนุมัติแผนการดำเนินงานประจำปีตามคำขอของส่วนราชการและภาคเอกชน

(๔) วางและรักษาไว้ซึ่งระบบบัญชีที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถจัดทำรายงานการเงินแสดงฐานะทางการเงิน และผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ได้อย่างถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป

* อ้างอิงตามแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ โดยการเวียนมติ เมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๙

(๕) จัดทำรายงานการเงินของกองทุนฯ ส่งผู้สอบบัญชีภายในหกสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี
ทั้งนี้ ปีบัญชีให้เป็นไปตามปีงบประมาณ

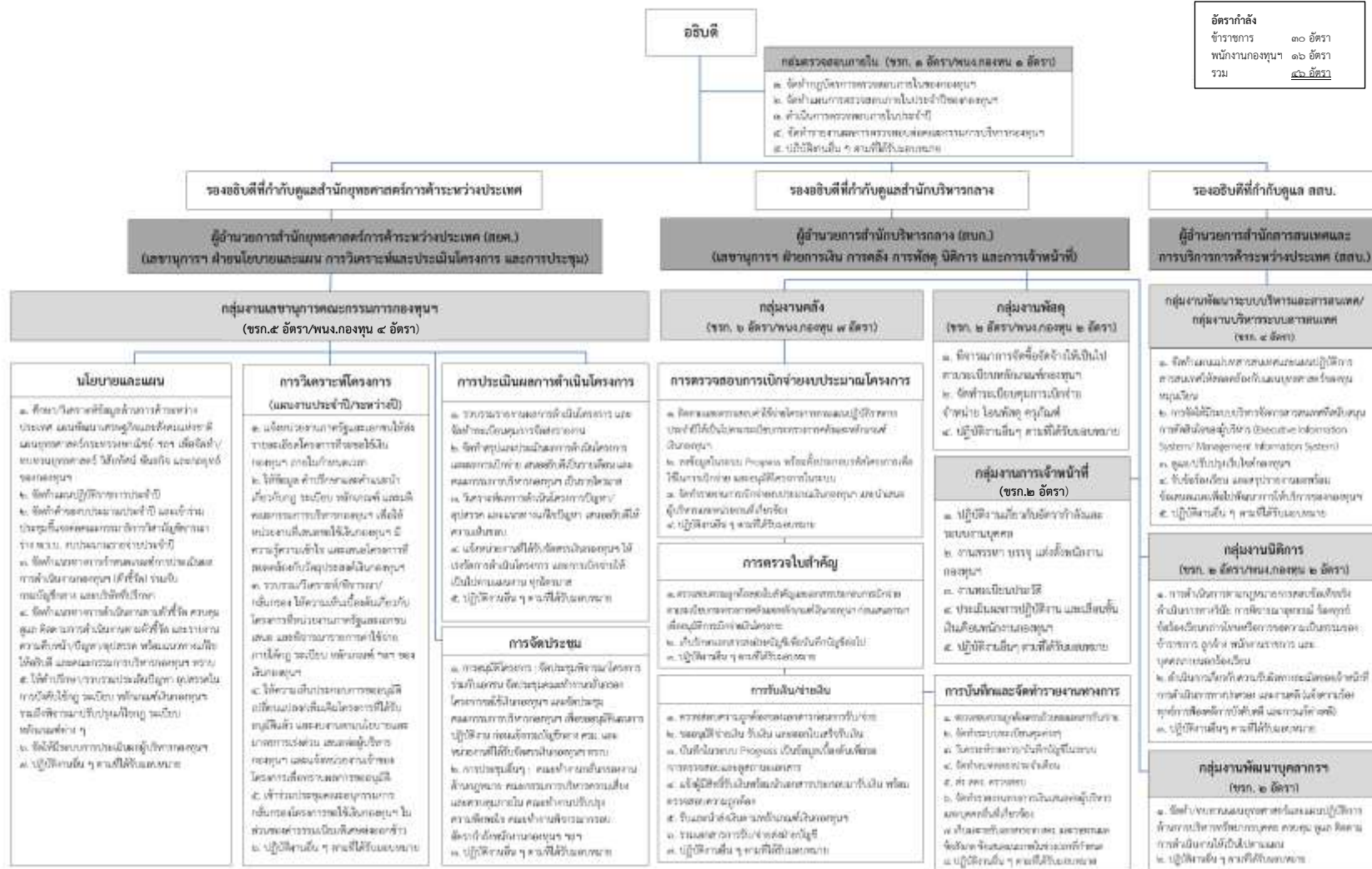
(๖) นำส่งรายงานการเงินพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อกระทรวงการคลัง
ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับรายงานจากผู้สอบบัญชี

(๗) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

๒.๗ โครงสร้างสำนักงานกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศและกรอบอัตรากำลัง

ตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ส่วนที่ ๒ มาตรา ๑๖ กำหนดให้
หน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลกำหนดโครงสร้างการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อ
รองรับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่คณะกรรมการประกาศกำหนด ประกอบกับ
ตามข้อ ๗ แห่งระเบียบกระทรวงพาณิชย์ว่าด้วยการบริหารกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดให้กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศทำหน้าที่เป็นสำนักงานกองทุนส่งเสริมการค้า
ระหว่างประเทศ ดังนั้น อธิบดีกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จึงถือเป็นผู้บริหารทุนหมุนเวียน และ
มีโครงสร้างสำนักงานกองทุนฯ ดังนี้

โครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ



กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

งาน	สถานะ	วุฒิ	จำนวน (อัตรา)
อธิบดี (ผู้บริหารกองทุนฯ)	ข้าราชการ		๑
รองอธิบดี ที่กำกับดูแลสำนักยุทธศาสตร์การค้าระหว่างประเทศ	ข้าราชการ		๑
รองอธิบดี ที่กำกับดูแลสำนักบริหารกลาง	ข้าราชการ		๑
รองอธิบดี ที่กำกับดูแลสำนักสารสนเทศและการบริการการค้าระหว่างประเทศ	ข้าราชการ		๑
สำนักยุทธศาสตร์การค้าระหว่างประเทศ			๑๐
ผอ. สำนักยุทธศาสตร์การค้าระหว่างประเทศ	ข้าราชการ		๑
กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการกองทุนฯ			๙
นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการ	ข้าราชการ		๒
นักวิชาการพาณิชย์ปฏิบัติการ/นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	ข้าราชการ		๒
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓
นักวิชาการพาณิชย์	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑
สำนักบริหารกลาง			๒๖
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			๒
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		๑
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ข้าราชการ		๑
กลุ่มงานนิติการ			๔
นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการ	ข้าราชการ		๑
นิติการ	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒
กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรและคุ้มครองจริยธรรม			๒
นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		๑
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	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			๔๖

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดและการวิเคราะห์ปัจจัยต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยมุ่งสร้างการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี นวัตกรรม โครงสร้างเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนบริบทของโลกที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยยุทธศาสตร์ชาติถือเป็นกรอบระดับสูงที่หน่วยงานของรัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้องต้องนำไปถ่ายทอดสู่การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ แผนงาน และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกัน

สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ประเด็นของยุทธศาสตร์ชาติที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งเป็นกรอบสำคัญในการยกระดับบุคลากรและระบบบริหารจัดการของกองทุนฯ ให้สามารถสนับสนุนภารกิจด้านการส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ด้านนี้มุ่งยกระดับศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ โดยเฉพาะการพัฒนาคนให้สามารถเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี นวัตกรรม และโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาในบริบทของกองทุนฯ บุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของกองทุนฯ เนื่องจากภารกิจของกองทุนฯ เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนและขับเคลื่อนการส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้และความเข้าใจทั้งด้านการค้า การตลาด การเงิน การบริหารโครงการ และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ รวมถึงสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและความต้องการของตลาดเพื่อประกอบการตัดสินใจในการสนับสนุนโครงการได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ จึงไม่ควรมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้เฉพาะด้านเพียงมิติเดียว แต่ควรพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลและตลาดเชิงลึก การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารโครงการ การบริหารงบประมาณ การสื่อสารและประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบการค้าโลก

๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ยุทธศาสตร์ด้านนี้มุ่งให้หน่วยงานภาครัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันท่วงที และมีสมรรถนะสูง โดยให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล การบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ และการปรับปรุงระบบบริหารจัดการให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันทั่วถึง

สำหรับกองทุนฯ ประเด็นดังกล่าวมีความสำคัญต่อการยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถสนับสนุนการบริหารกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยควรพัฒนาระบบ HR ให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกองทุนฯ มากขึ้น เช่น การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร และการใช้ข้อมูลด้านบุคลากรเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร

๓.๒ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) สำนักงาน ก.พ.

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. เป็นกรอบสำคัญสำหรับการประเมินและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ โดยมุ่งให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเชื่อมโยงกับภารกิจขององค์กร มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีความรับผิดชอบ และให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ทั้งนี้ กรอบมาตรฐานประกอบด้วย ๕ มิติ ได้แก่ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีรายละเอียด ดังนี้



มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) มิติดังกล่าวมีความสำคัญกับการทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเชื่อมโยงและสนับสนุนพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร โดยครอบคลุมการจัดทำนโยบายและแผน HR การวางแผนและบริหารกำลังคน การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และการพัฒนาผู้บริหารและผู้สืบทอดตำแหน่ง ซึ่งเป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่ามีความสอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

๑.๑) มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้จังหวัด บรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

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

๑.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่

๑.๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

มิตินี้มุ่งเน้นให้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนา การแต่งตั้งและโยกย้าย ตลอดจนการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริหารค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เกิดความคุ้มค่า ซึ่งพิจารณาจากกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) ว่ามีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่

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

๒.๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่

๒.๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่

๒.๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) มิตินี้ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากนโยบายและมาตรการด้านทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะการรักษาบุคลากร การสร้างความพึงพอใจ การเรียนรู้และพัฒนา การจัดการความรู้ และการบริหารผลการปฏิบัติงานให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งพิจารณาจากนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้ หรือไม่ 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 ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) มิตินี้มุ่งให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อ การตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านบุคลากร โดยพิจารณาจากการที่ส่วนราชการมีความพร้อม ดังนี้

๔.๑) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่

๔.๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการหรือไม่

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and work-life balance) มิติดังนี้ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม ระบบงาน และบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนได้รับสวัสดิการและการสนับสนุนที่เหมาะสม และมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร โดยพิจารณาจากการที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๕.๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ ประชาชน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิต ส่วนตัวหรือไม่

๕.๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่

๕.๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการ บุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง รวมถึงกำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อน ส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่านโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

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

ยุทธศาสตร์ของกระทรวงพาณิชย์ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๗๙) มุ่งเน้นการสร้างการแข่งขัน และสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจการค้าของประเทศ ด้วยการยกระดับความสามารถทางการแข่งขัน (Competitiveness) และผลักดันความเชื่อมโยงกับโลก (Connectivity) เพื่อรองรับเป้าหมายที่จะนำประเทศไทยไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยขับเคลื่อนให้เกิดความเปลี่ยนแปลงใน ๓ มิติสำคัญ มิติแรกคือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่ เชิง “นวัตกรรม” มิติที่สองคือ เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วย เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และมิติที่สามคือ เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาค บริการมากขึ้น และเปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำไปสู่ High Value Services ซึ่งมีความเกี่ยวข้องใน ๒ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้ประกอบการแบบครบวงจร เน้นการพัฒนาผู้ประกอบการไทยเป็นผู้ค้าระดับภูมิภาคและระดับโลก และการพัฒนาผู้ประกอบการภาคบริการสู่การค้าบริการที่มีมูลค่าสูงและมีเอกลักษณ์

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

เมื่อพิจารณาความเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคล จะเห็นได้ว่าการที่กองทุนฯ จะสามารถสนับสนุนภารกิจของกระทรวงพาณิชย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่เข้าใจทิศทางการค้าโลกและสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับแนวทาง “นำตลาด นำการผลิต” รวมถึงสามารถวิเคราะห์ตลาดและประเมินความต้องการของผู้ประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น สมรรถนะของบุคลากรกองทุนฯ ควรครอบคลุมทั้งความรู้ด้านการค้าระหว่างประเทศ การบริหารโครงการ การบริหารงบประมาณ การติดตามและประเมินผล การบริหารความเสี่ยง และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนทักษะด้านการประสานงานและการทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้การจัดสรรและสนับสนุนเงินกองทุนสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ด้านการส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศอย่างเป็นรูปธรรม

๓.๔ แผนปฏิบัติการระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กระทรวงพาณิชย์

แผนปฏิบัติการกระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในประเด็นที่ ๔ “ยกระดับองค์กรให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมธรรมาภิบาล” โดยแนวทาง ดังนี้ ๑) พัฒนารูปแบบการบริการประชาชนให้มีความสะดวกสามารถเชื่อมโยงกับหลายหน่วยงาน ๒) พัฒนาศักยภาพให้มีค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ๓) บริหารจัดการบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการและภารกิจสามารถขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔) พัฒนาและขับเคลื่อนภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ และ ๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรทุกระดับด้วยการปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกอย่างต่อเนื่อง

กรอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศในฐานะหน่วยงานภายใต้กระทรวงพาณิชย์ เนื่องจากการบริหารกองทุนจำเป็นต้องมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการยึดหลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อการบริหารทรัพยากรของภาครัฐ

ดังนั้น การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับภารกิจเฉพาะของกองทุนฯ นอกจากนี้ การบริหารกำลังคนควรพิจารณาให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานของกองทุนฯ โดยเฉพาะงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และงานที่มีความเสี่ยงสูง เช่น การพิจารณาโครงการ การบริหารงบประมาณ การเบิกจ่าย การติดตามผลการประเมินความคุ้มค่า และการบริหารความเสี่ยง ทั้งนี้ เพื่อให้กองทุนฯ สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓.๕ แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒*

ยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย ๒ กรอบยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศให้สอดคล้องกับนโยบายภาครัฐและสถานการณ์ปัจจุบัน

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การจัดสรรเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การยกระดับระบบติดตามและประเมินผลโครงการเชิงผลสัมฤทธิ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุนฯ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การบริหารงบประมาณและโครงการให้เกิดความคล่องตัวและ
บรรลุเป้าหมาย

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การกำกับดูแลและการบริหารความเสี่ยงของกองทุนฯ

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ การเสริมสร้างเสถียรภาพทางการเงินของกองทุนฯ

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้พร้อมรับ
การเปลี่ยนแปลง

โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ คือ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ กลยุทธ์ที่ ๒.๕ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๓.๖ ผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๓.๖.๑ ผลการประเมินจากรายงานผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

กองทุนฯ ได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ในแต่ละปี เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนและนำมาพิจารณา
ปรับปรุงแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีในปีถัดไป ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ
สถานการณ์ปัจจุบัน สำหรับปีบัญชี ๒๕๖๘ มีผลการดำเนินการดังนี้

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐๐๐
๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	๓.๐๐๐๐
คะแนนรวม	๓.๖๐๐๐

* อ้างอิงตามแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ที่ได้รับความเห็นชอบจาก
คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ โดยการเวียนมติ เมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๙

โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้

๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)
 ทุนมนุษย์มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน เนื่องจากทุนมนุษย์กำหนดตัวชี้วัด
 ในบุคลากรทุกระดับของทุนมนุษย์และใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงกองทุนฯ ใช้ประโยชน์จาก
 ผลประเมินในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง และใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพัฒนา
 บุคลากร

๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการ
 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (น้ำหนักร้อยละ ๗๐) ทุนมนุษย์มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ
 ๓.๐๐๐๐ คะแนน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ทุนมนุษย์มีผล
 การดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๑.๗๕๐๐ คะแนน เนื่องจากทุนมนุษย์ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี
 ๒๕๖๘ ได้ครบถ้วนจำนวน ๗ แผน จากทั้งหมด ๘ แผน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕ อย่างไรก็ตาม ทุนมนุษย์
 ควรดำเนินการตามแผนให้สำเร็จครบทุกแผนงาน และจัดทำรายงานตามแผนที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ
 อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๒.๒ การจัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการ
 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ทุนมนุษย์มีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๔.๒๕๐๐
 คะแนน เนื่องจากทุนมนุษย์จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร
 ทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๑ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๙ และจัดทำ
 บันทึกแจ้งผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์การค้ำระหว่างประเทศ และนำเสนอคณะกรรมการบริหารทุนมนุษย์
 เพื่อเห็นชอบภายในปีบัญชี รวมทั้งแจ้งเวียนหนังสือเพื่อสื่อสารให้ผู้บริหารทุนมนุษย์และหน่วยงานภายใน
 ทุนมนุษย์ ที่เกี่ยวข้องรับทราบ และเผยแพร่ทางเว็บไซต์ อย่างไรก็ตาม แผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว
 ขาดคุณภาพ ในองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ ๑) การกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดและติดตามประเมินผลของแต่ละ
 ยุทธศาสตร์ ที่ครอบคลุมตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) และตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) และสามารถวัด
 และติดตามประเมินผลของแต่ละยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน สำหรับแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี
 ๒๕๖๙ ยังขาดคุณภาพในองค์ประกอบของขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน

๓.๖.๒ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตที่ผ่านมา

จากผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ในปีบัญชี
 ๒๕๖๘ พบว่า กองทุนฯ มีระบบพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความพร้อม โดยได้รับผลการประเมิน
 ในประเด็นการจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับ ๕.๐๐๐๐ คะแนน
 สะท้อนให้เห็นว่ากองทุนฯ มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ และสามารถนำผลการประเมิน
 ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการพิจารณาผลตอบแทน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง และ
 การพัฒนาบุคลากร ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการบริหารและ
 พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินในส่วนของการจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ระยะยาวและแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีอยู่ในระดับ ๓.๐๐๐๐ คะแนน
 โดยมีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ
 ดังนี้

๑) ปัจจัยสำเร็จ

๑.๑) มีระบบพื้นฐานด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยกองทุนฯ มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทุกระดับ และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งการพิจารณาผลตอบแทน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถเชื่อมโยงกับการบริหารบุคลากรได้ในระดับหนึ่ง

๑.๒) ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญต่อการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนฯ มีการจัดทำและทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวและแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประจำทุกปี รวมทั้งมีกระบวนการนำเสนอเพื่อขอความเห็นชอบ การสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ ตลอดจนเผยแพร่แผนผ่านช่องทางที่เหมาะสม สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับองค์กร

๑.๓) มีการติดตามผลการดำเนินงานและนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแผน กองทุนฯ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำผลการดำเนินงาน ปัญหา และข้อเสนอแนะมาใช้ประกอบการจัดทำแผนในปีถัดไป ซึ่งเป็นกลไกสำคัญของการบริหารจัดการตามหลักการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)

๑.๔) มีโครงสร้างและกระบวนการที่สามารถต่อยอดไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ ได้จากการที่กองทุนฯ มีทั้งแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว แผนปฏิบัติการประจำปี ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และการนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารบุคลากร จึงถือเป็นพื้นฐานที่สามารถนำมาต่อยอดให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ของกองทุนฯ ได้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

๒) ปัญหาและอุปสรรค

๒.๑) การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการยังไม่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วนทุกแผนงาน ในปีบัญชี ๒๕๖๘ กองทุนฯ สามารถดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จำนวน ๗ แผน จากทั้งหมด ๘ แผน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕ สะท้อนว่ายังมีบางกิจกรรมหรือโครงการที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด จึงควรมีการวิเคราะห์สาเหตุของความล่าช้าหรือข้อจำกัดของแต่ละกิจกรรมอย่างเป็นระบบ เช่น ข้อจำกัดด้านบุคลากร การประสานงาน หรือปัจจัยภายนอก เพื่อกำหนดแนวทางป้องกันและแก้ไขให้เหมาะสม

๒.๒) การกำหนดตัวชี้วัดของแผนระยะยาวยังไม่ครอบคลุมผลลัพธ์เชิงยุทธศาสตร์อย่างเพียงพอ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวยังมีข้อจำกัดในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่สามารถวัดและติดตามผลได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะการกำหนดทั้งตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) ซึ่งสะท้อนความก้าวหน้าหรือปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ และตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ซึ่งสะท้อนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงจากการดำเนินงาน

ดังนั้น การจัดทำแผนในระยะต่อไปควรกำหนดตัวชี้วัดให้สามารถสะท้อนทั้งผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถประเมินได้อย่างชัดเจนว่า การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลสามารถสนับสนุนยุทธศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ของกองทุนฯ ได้มากน้อยเพียงใด

๒.๓) แผนปฏิบัติการยังขาดรายละเอียดของขั้นตอนและกรอบระยะเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๙ ยังขาดรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมและกรอบระยะเวลาของแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน ส่งผลให้การกำกับ ติดตาม และประเมินความก้าวหน้าของแต่ละกิจกรรมทำได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะต่อไป จึงควรกำหนดรายละเอียดตั้งแต่กิจกรรมหลัก ขั้นตอนการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา เป้าหมาย ผลผลิต ตัวชี้วัด และหลักฐานประกอบการดำเนินงานให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถติดตามผลได้เป็นระยะและสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันเวลาที่

๒.๔) การเชื่อมโยงระหว่างแผน HR กับยุทธศาสตร์และภารกิจของกองทุนฯ ควรมีความชัดเจนยิ่งขึ้น การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ควรมุ่งไปสู่การเป็นกลไกสนับสนุนภารกิจหลักของกองทุนฯ โดยเฉพาะภารกิจด้านการบริหารเงินกองทุนเพื่อสนับสนุนการส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ดังนั้น การกำหนดโครงการและกิจกรรมด้าน HR ควรพิจารณาจากความต้องการและช่องว่างด้านกำลังคนและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนภารกิจ เช่น ความรู้ด้านการค้าระหว่างประเทศ การวิเคราะห์และประเมินโครงการ การบริหารงบประมาณ การติดตามและประเมินผล การบริหารความเสี่ยง การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงทักษะด้านการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์

๓) ประเด็นที่ควรนำไปใช้ในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒

จากปัจจัยสำเร็จและปัญหาอุปสรรคดังกล่าว เห็นควรนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยมีแนวทางสำคัญ ดังนี้

๓.๑) ยกระดับจากการบริหารตามแผนไปสู่การบริหารเชิงผลสัมฤทธิ์ โดยกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่สะท้อนผลลัพธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน

๓.๒) กำหนด Leading Indicator และ Lagging Indicator ให้ครอบคลุมในแต่ละยุทธศาสตร์ เพื่อให้สามารถติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลสำเร็จได้ทั้งระหว่างดำเนินงานและเมื่อสิ้นสุดแผน

๓.๓) กำหนดแผนปฏิบัติการให้มีรายละเอียดและสามารถติดตามได้จริง โดยระบุขั้นตอน ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และผลผลิตที่ชัดเจน

๓.๔) จัดให้มีระบบติดตามแผนอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดจุดติดตาม (Milestone) และทบทวนความก้าวหน้าเป็นระยะ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการปัญหาและปรับแผนได้อย่างทันท่วงที

๓.๗ การวิเคราะห์ SWOT ด้านทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสนับสนุนภารกิจหลักของกองทุนฯ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการพัฒนานโยบาย การบริหารจัดการโครงการ การกำกับดูแลการใช้จ่ายเงินกองทุนฯ ตลอดจนการเสริมสร้างภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือขององค์กร ทั้งนี้ บุคลากรของกองทุนฯ ในทุกระดับจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ตลอดจนสามารถปรับตัวได้ต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทภายนอกที่ทวีความซับซ้อนยิ่งขึ้น

ในการนี้ เพื่อให้การกำหนดทิศทางและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการภาครัฐที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-Based Management) จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์สถานภาพและศักยภาพของทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน ตลอดจนแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอย่างเป็นระบบ โดยการวิเคราะห์ SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) ด้านทรัพยากรบุคคล สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
S1. กองทุนฯ มีวัตถุประสงค์ ภารกิจ โครงสร้าง การบริหารงาน กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งที่ชัดเจน แยกตามสายงานเชิงหน้าที่ (Functional Structure) ช่วยให้การดำเนินงานเป็นระบบและควบคุม คุณภาพได้ S2. มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวและระยะสั้น ที่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ S3. มีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจนตามแบบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators: KPI) และระบบสมรรถนะ (Competency System) S4. มีคู่มือการดำเนินงานของกองทุนฯ ได้แก่ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน S5. การสื่อสารภายในมีความคล่องตัว เนื่องจาก ขนาดองค์กรไม่ใหญ่มากจึงสามารถวางระบบบริหาร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงฉับพลัน	W1. พนักงานของกองทุนฯ มีอัตราการลาออก สาเหตุ มาจากการสอบบรรจุเป็นข้าราชการได้หน่วยงานอื่น ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน W2. พนักงานของกองทุนฯ มีการผลัดเปลี่ยนเข้ามาแทน อัตรารที่สอบบรรจุได้ จึงทำให้ยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน W3. พนักงานของกองทุนฯ ยังขาดความรู้ และ ความเข้าใจการใช้ระบบในการปฏิบัติงาน W4. พนักงานของกองทุนฯ มีสถานะที่แตกต่างจากข้าราชการ อาจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจระยะยาว เช่น สิทธิประโยชน์ ความ มั่นคงในอาชีพ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น W5. ภาระงานค่อนข้างมาก จึงอาจจะทำให้ไม่ได้เข้าร่วมการ อบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
O1. มีกฎหมาย ระเบียบการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 ที่เอื้อต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล O2. รัฐบาล และหน่วยงานของภาครัฐมีการสนับสนุน ทุนด้านการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เป็นโอกาสในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงาน O3. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและ แนวนโยบายรัฐสนับสนุนการพัฒนาระบบราชการ ดิจิทัลและ HR 4.0 เป็นโอกาสในการนำระบบดิจิทัล มาใช้กับงานด้านการบริหารบุคคลในการพัฒนา บุคลากร การพัฒนาทักษะ และความรู้ ความสามารถ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือลักษณะ การทำงาน O4. มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการ ดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่กำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัด ดานการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นโอกาส ในการพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ	T1. ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และ ภัยธรรมชาติ มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ ของบุคลากร อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ลดลง T2. เนื่องจากสังคมในปัจจุบันมีสถานะเงินเฟ้อ ทำให้ค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่ออัตรา การลาออกของบุคลากรเพิ่มขึ้น T3. ความเสี่ยงในการพึ่งพาบุคลากรที่มีค่อนข้างจำกัด

จากผลการวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของหน่วยงาน จึงนำปัจจัยดังกล่าวมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยกรอบ TOWS Matrix เพื่อกำหนดแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสม โดยมุ่งใช้จุดแข็งและโอกาสให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งลดจุดอ่อน และผลกระทบจากอุปสรรค อันจะนำไปสู่การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ บริบทและทิศทางการพัฒนาของหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
โอกาส (Opportunity)	SO Strategy (ใช้จุดแข็งคว้าโอกาส) (S2, S3, O1, O2, O3, O4) SO1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถตอบสนองความต้องการของกองทุนฯ และบรรลุเป้าหมายตามภารกิจและยุทธศาสตร์กองทุนฯ เพื่อพัฒนาพนักงานกองทุนฯ ให้มีขีดสมรรถนะที่สอดคล้องกับสมรรถนะที่คาดหวัง (S1, S4, S5, O1, O3, O4) SO2. วางแผนพัฒนาระบบการบริหารอัตรา กำลังคนและฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้ได้ฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	WO Strategy (ใช้โอกาสเพื่อลดจุดอ่อน) (W1, W2, W3, W5, O2, O3, O4) WO1. บริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพสูง เพื่อรองรับภารกิจของกองทุนฯ
อุปสรรค (Threat)	ST Strategy (ใช้จุดแข็งลดอุปสรรค) (S1, S2, S3, S5, T1, T2, T3) ST1. สร้างคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากร ปรับเปลี่ยนทัศนคติ สร้างจิตสำนึกในการทำงาน โดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ	WT Strategy (ลดจุดอ่อนเพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรค) (W1, W4, W5, T1, T2) WT1. พัฒนาระบบแรงจูงใจ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ (W2,W3,T3) WT2. สร้างเสริมสัมพันธภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

๓.๔ สถานะปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ในปัจจุบันมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

๑. โครงสร้างการบริหารจัดการที่ชัดเจนและแบ่งหน้าที่ตามสายงาน (Functional Structure)

กองทุนฯ มีการจัดองค์กรตามลักษณะงานหลัก เช่น งานนโยบาย แผนและประเมินผล งานคลังและงบประมาณ งานกฎหมายและพัสดุ ตลอดจนงานสารสนเทศและการเจ้าหน้าที่ ทำให้สามารถแบ่งภาระงานและกำหนดบทบาทความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม โครงสร้างแบบสายงานที่ชัดเจนนี้ยังมีลักษณะเป็นแนวดิ่ง (Vertical) ค่อนข้างมาก ซึ่งอาจเป็นข้อจำกัดต่อการทำงานข้ามสายงานในภารกิจที่ต้องอาศัยความรวดเร็วและการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

๒. มีจำนวนบุคลากรจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจที่ขยายตัวต่อเนื่อง ปัจจุบันกองทุนฯ มีอัตรากำลังรวมเพียง ๔๖ อัตรา แบ่งเป็นข้าราชการ ๓๐ อัตรา และพนักงานกองทุน ๑๖ อัตรา ซึ่งถือว่าอัตรากำลังยังไม่รองรับปริมาณโครงการ ภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ และความหลากหลายของบทบาทด้านการค้าระหว่างประเทศ ข้อจำกัด

ด้านจำนวนบุคลากรนี้ส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนต้องรับผิดชอบงานหลายด้านพร้อมกัน (Multi-tasking) และเป็นแรงกดดันต่อการพัฒนาศักยภาพเชิงลึกในแต่ละสายงาน

๓. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะ ได้แก่ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ และกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร ซึ่งรับผิดชอบด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาและประเมินผล ตลอดจนการพัฒนาและติดตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ การดำเนินงานของทั้งสองกลุ่มงานยังเป็นลักษณะเชิงปฏิบัติการ (Operational) เป็นหลัก มากกว่าการวางบทบาทเชิงกลยุทธ์ (Strategic HR Partner) ที่เชื่อมโยงกับทิศทางองค์กรโดยตรง

๔. ระบบพัฒนาบุคลากรยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการบูรณาการเชิงกลยุทธ์ แม้จะมีการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระดับแผนงาน แต่การนำเทคโนโลยี HR ดิจิทัล หรือการวิเคราะห์สมรรถนะเชิงลึกยังมีข้อจำกัด การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรยังไม่เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ ทำให้การตัดสินใจด้าน HR ยังอาศัยดุลยพินิจและประสบการณ์มากกว่าข้อมูลเชิงประจักษ์

๕. ความแตกต่างในสถานภาพบุคลากรระหว่างข้าราชการและพนักงานกองทุนฯ ความแตกต่างด้านสถานภาพนี้ส่งผลต่อการบริหารแรงจูงใจ ความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างบุคลากรทั้งสองกลุ่ม ซึ่งเป็นความท้าทายสำคัญต่อการรักษาบุคลากรคุณภาพ (Retention) ในระยะยาว โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานกองทุนฯ ที่มีความเสี่ยงสูงกว่าในการโยกย้ายออกไปสู่หน่วยงานหรือภาคเอกชนที่ให้ผลตอบแทนและความก้าวหน้าที่ชัดเจนกว่า

๓.๔ แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและภารกิจของกองทุนฯ ตลอดจนเพื่อตอบสนองต่อประเด็นท้าทายที่ระบุไว้ในหัวข้อ ๓.๘ แนวโน้มที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตประกอบด้วย

๑. การพัฒนาทักษะใหม่ (Reskill/Upskill) ในยุคที่การค้าระหว่างประเทศมีความเชื่อมโยงกับประเด็นสมัยใหม่ เช่น การค้าแบบ E-commerce การเจรจาเชิงสิ่งแวดล้อม (ESG Trade) การใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มตลาด และเศรษฐกิจดิจิทัล การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรจึงไม่ใช่แค่การอบรมทั่วไป แต่ต้องเน้นการ Reskill และ Upskill อย่างมีเป้าหมาย เพื่อตอบโจทย์บทบาทของกองทุนในอนาคต เช่น การจัดทำหลักสูตรเฉพาะทางการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง แนวโน้มนี้ตอบสนองโดยตรงต่อข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง (๓.๘ ข้อ ๒) เนื่องจากช่วยให้บุคลากรจำนวนจำกัดสามารถรองรับภารกิจที่หลากหลายและซับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่จำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในสัดส่วนเดียวกับปริมาณงานที่ขยายตัว

๒. แนวโน้มการบริหารแบบยืดหยุ่น (Agile HR) และองค์กรแบบแบนราบ (Flat Structure) รูปแบบการบริหารยุคใหม่มุ่งเน้นความคล่องตัว การลดขั้นตอน และการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง กองทุนฯ ในฐานะองค์กรขนาดเล็กที่มีภารกิจเฉพาะด้าน จึงควรปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับการทำงานข้ามสายงาน (Cross-functional Collaboration) การมอบหมายงานเชิงกลยุทธ์ให้บุคลากรระดับปฏิบัติ และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ในทุกระดับ ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวมิได้หมายถึงการยกเลิกโครงสร้างตามสายงาน (Functional Structure) ที่มีอยู่เดิม แต่เป็นการเพิ่ม "กลไกเชื่อมโยงประสาน" ระหว่างสายงาน เช่น การตั้งทีมงานเฉพาะกิจ (Task Force) ข้ามหน่วยงานสำหรับโครงการเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อลดข้อจำกัดของโครงสร้างแนวดิ่งโดยไม่ต้องปรับเปลี่ยนองค์กรขนาดใหญ่

๓. การขับเคลื่อนด้วยระบบ HR ที่ใช้เทคโนโลยีและข้อมูลมากขึ้น (Data-Driven HR) ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตจะต้องพึ่งพาข้อมูล (HR Analytics) เพื่อช่วยในการตัดสินใจอย่างเป็นระบบและแม่นยำ ทั้งในด้านการวิเคราะห์อัตรากำลังคน การระบุความสามารถหลัก (Core Competency) การประเมินสมรรถนะรายบุคคล รวมถึงการคาดการณ์ความเสี่ยงด้านบุคลากร (เช่น ความเสี่ยงจากการลาออกในตำแหน่งสำคัญ) แนวโน้มนี้เป็นคำตอบโดยตรงต่อข้อจำกัดที่ระบุใน ๓.๘ ข้อ ๔ กล่าวคือ กองทุนฯ ควรเริ่มจากการนำระบบสารสนเทศ HR

พื้นฐาน (เช่น ระบบติดตามผลการพัฒนาบุคลากรที่เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์องค์กร) มาใช้ก่อน แล้วจึงขยายสู่การวิเคราะห์เชิงคาดการณ์ (Predictive Analytics) ในระยะถัดไป เพื่อให้กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่และกลุ่มงานพัฒนาบุคลากรสามารถปรับบทบาทจากเชิงปฏิบัติการไปสู่การเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (Strategic HR Partner) ได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔. ความจำเป็นในการสร้างและรักษาบุคลากรเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ภารกิจของกองทุนฯ มีความเกี่ยวข้องกับศาสตร์เฉพาะทางที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การพัฒนาแบรนด์ การเจรจาการค้า การเงินระหว่างประเทศ ฯลฯ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตจะต้องมุ่งเน้นการสร้าง "ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง" ผ่านการให้ทุนฝึกอบรมระยะยาว การสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Path) และการจัดทำระบบจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

จากการวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มอนาคตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ โดยใช้กรอบ SWOT พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ มีทั้งจุดแข็งและโอกาสที่สามารถนำมาต่อยอด ขณะเดียวกันยังมีจุดอ่อนและปัจจัยภายนอกที่เป็นความท้าทาย ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทการทำงาน เทคโนโลยี และภารกิจของกองทุนฯ ในอนาคต

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจึงสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการวางแผนแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจ ตลอดจนส่งเสริมระบบการบริหารบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ยืดหยุ่น และรองรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้กองทุนฯ สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายในระยะยาว ดังนั้น ผลจากการวิเคราะห์ SWOT จึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดทิศทางและประเด็นการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวของกองทุนฯ ในบทถัดไป เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแนวทางการดำเนินงานให้มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของกองทุนฯ ในระยะยาว

บทที่ ๔

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

จากผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับบริบทและทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ จึงนำมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระยะยาว เพื่อให้การดำเนินงานมีความชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายของกองทุนฯ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวจึงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เสริมสร้างศักยภาพบุคลากร และสนับสนุนการขับเคลื่อน ภารกิจของกองทุนฯ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

วิสัยทัศน์ : มุ่งมั่นพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

- ๑) พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสม เพื่อรองรับภารกิจของกองทุน และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
- ๒) ส่งเสริมให้กองทุนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้บุคลากรมีทักษะการทำงานเชิงรุก ทำงานอย่างมืออาชีพ และสามารถปรับตัวได้ต่อการเปลี่ยนแปลง
- ๓) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อสร้างสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรของกองทุนมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร
- ๒) มีระบบและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้และพัฒนาต่อยอดได้อย่างเป็นรูปธรรม
- ๓) ระบบการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส เป็นธรรม และสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงานได้อย่างแท้จริง
- ๔) บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึกที่ดีในการทำงาน และได้รับการดูแลด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงานอย่างเหมาะสม

๔.๒ ยุทธศาสตร์และแผนงาน/โครงการภายใต้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ และแผนงาน/โครงการภายใต้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ มี ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดยุทธศาสตร์และจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคล

ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดทิศทางและวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนฯ

แผนงาน การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ของงาน

แผนงาน การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและสอดคล้องกับภารกิจของกองทุนฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารอัตรากำลัง

ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ ๓.๑ บริหารอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ

แผนงาน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งพนักงานกองทุนฯ

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แผนงาน การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

แผนงาน พัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของบุคลากร

ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความรู้ด้านวินัยและระเบียบราชการ

แผนงาน การฝึกอบรม/ศึกษาดูงานด้านคุณธรรม จริยธรรม วินัย และระเบียบราชการ

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

แผนงาน การเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ

๔.๓ การเชื่อมโยงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กับแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	วิสัยทัศน์ เป็นกองทุนที่มีสภาพคล่องและมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าระหว่างประเทศของไทยให้ทันกับสถานการณ์ในตลาดโลกในปัจจุบัน						
	พันธกิจ ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการค้าระหว่างประเทศของไทยอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทยในตลาดโลก ๒. พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศให้มีประสิทธิภาพและคล่องตัว เพื่อให้การใช้ทรัพยากรเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการขับเคลื่อนการส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ						
	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศให้สอดคล้องกับนโยบายภาครัฐและสถานการณ์ปัจจุบัน		ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น				
	๑.๑ การจัดสรรเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ	๑.๒ การยกระดับระบบติดตามและประเมินผลโครงการเชิงผลสัมฤทธิ์	๒.๑ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุนฯ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	๒.๒ การบริหารงบประมาณและโครงการให้เกิดความคล่องตัวและบรรลุเป้าหมาย	๒.๓ การกำกับดูแลและการบริหารความเสี่ยงของกองทุนฯ	๒.๔ การเสริมสร้างเสถียรภาพทางการเงินของกองทุนฯ	๒.๕ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง



ยุทธศาสตร์ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กองทุนฯ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดยุทธศาสตร์และจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคล	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวัดและประเมินผล การดำเนินงานของกองทุนฯ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารอัตรากำลัง			ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของบุคลากร	
กลยุทธ์	๑.๑ กำหนดทิศทางและวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการกิจของกองทุนฯ	๒.๑ พัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ของงาน	๓.๑ บริหารอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ	๓.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๓ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๔.๑ เสริมสร้างความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๕.๑ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความรู้ด้านวินัยและระเบียบราชการ	๕.๒ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม
แผนงาน	การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี และสอดคล้องกับการกิจของกองทุนฯ	การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งพนักงานกองทุนฯ	การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ	การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร	การฝึกอบรม/ศึกษาดูงานด้านคุณธรรม จริยธรรม วินัย และระเบียบราชการ	การเสริมสร้างสัมพันธภาพของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ

๔.๔ รายละเอียดยุทธศาสตร์ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดยุทธศาสตร์และจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์ : เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และทิศทางการดำเนินงานของกองทุนฯ โดยมีกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน เป็นระบบ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายหลัก : กองทุนฯ มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีที่ครอบคลุมสอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการดำเนินงาน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์การดำเนินงาน :

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดทิศทางและวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนฯ

ตัวชี้วัด :

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

- ระดับความสำเร็จในรวบรวมข้อมูลในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดยุทธศาสตร์และจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
				๗๐	๗๑	๗๒	
กองทุนฯ มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีที่ครบถ้วนสอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการดำเนินงาน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) : ระดับความสำเร็จในรวบรวมข้อมูลในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ค่าเป้าหมาย : รวบรวมและตรวจสอบข้อมูลเพื่อใช้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ : ศึกษากรอบหลักเกณฑ์การประเมินผล ระดับ ๓ : ประสานกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ดำเนินการจัดทำข้อมูล ระดับ ๕ : รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความครบถ้วน	กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดทิศทางและวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนฯ	แผนงานการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	✓	✓	✓	สบก./สยค.
	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ค่าเป้าหมาย : แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ : ทหารือกับสำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้อง เพื่อระดมความคิดในการจัดทำแผนฯ ระดับ ๓ : จัดทำร่างแผนฯ ประจำปี ให้มีองค์ประกอบครบถ้วนตามตัวชี้วัดที่กรมบัญชีกลางกำหนด ระดับ ๕ : เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ			ไม่ใช้งบประมาณ			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ให้มีมาตรฐาน ชัดเจน และเป็นธรรม โดยกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งเชื่อมโยงกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ เพื่อให้การประเมินผลสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม และนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม

เป้าหมายหลัก : มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ

กลยุทธ์การดำเนินงาน :

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ของงาน

ตัวชี้วัด :

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

- ระดับความสำเร็จในการแจ้งให้จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

- ระดับความสำเร็จของการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลของพนักงานกองทุนฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
				๗๐	๗๑	๗๒	
มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานรายบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ สะท้อน ผลสัมฤทธิ์ของงาน และ สอดคล้องกับภารกิจและ ยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) : ระดับความสำเร็จในการแจ้งให้จัดทำ ตัวชี้วัดรายบุคคล ค่าเป้าหมาย : พนักงานกองทุนฯ รับทราบหนังสือแจ้งให้จัดทำตัวชี้วัด รายบุคคล ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ : ประสานพนักงานกองทุนฯ เบื้องต้นเพื่อให้เตรียมจัดทำตัวชี้วัด ระดับ ๓ : จัดทำร่างหนังสือแจ้งให้ดำเนินการประเมินผลปฏิบัติงาน ระดับ ๕ : นำส่งหนังสือให้พนักงานกองทุนฯ ดำเนินการ	กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ของงาน	แผนงานการกำหนดตัวชี้วัด รายบุคคลเพื่อการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปีและ สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนฯ	✓	✓	✓	สบก./สยค.
	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) : ระดับความสำเร็จของการกำหนด ตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลของพนักงานกองทุนฯ ค่าเป้าหมาย : พนักงานกองทุนฯ รับทราบผลการพิจารณาค่าตอบแทน/ เลื่อนขั้นของปีงบประมาณนั้น ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ : กำหนดตัวชี้วัดให้เหมาะสมกับมาตรฐานของตำแหน่ง ระดับ ๒ : สำนักประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ในสังกัด ระดับ ๓ : รวบรวมผลการปฏิบัติงานตามที่สำนักฯ จัดทำ ระดับ ๔ : นำผลประเมินมาพิจารณาค่าตอบแทน/เลื่อนขั้น พนักงานกองทุนฯ ระดับ ๕ : แจ้งผลการพิจารณาค่าตอบแทน/เลื่อนขั้น แก่พนักงานกองทุนฯ			ไม่ใช้งบประมาณ			

วัตถุประสงค์ : เพื่อบริหารอัตรากำลังและดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับโครงสร้าง ภารกิจ และความต้องการของหน่วยงาน โดยมุ่งให้กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีจำนวนและคุณสมบัติเหมาะสมกับลักษณะงาน สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและภารกิจของกองทุนฯ ในอนาคต

เป้าหมายหลัก : กองทุนฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ โดยสามารถบริหารจัดการตำแหน่งว่างและดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรได้อย่างรวดเร็วและทันต่อความต้องการของหน่วยงาน รวมทั้งมีฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

กลยุทธ์การดำเนินงาน :

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ บริหารอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด :

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

๑. ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาอัตรากำลังจนถึงการเปิดรับสมัคร
๒. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงฐานข้อมูลพนักงานกองทุนฯ
๓. ระดับความสำเร็จในการเปิดรับฟังความเห็นเพื่อพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

๑. ระดับความสำเร็จของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ให้ทันต่อความต้องการของหน่วยงาน
๒. ร้อยละของพนักงานกองทุนฯ ที่มีข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
๓. ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารอัตรากำลัง

เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
				๗๐	๗๑	๗๒	
กองทุนฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยสามารถบริหารจัดการตำแหน่งว่างและดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรได้อย่างรวดเร็วและทันต่อความต้องการของหน่วยงาน รวมทั้งมีฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) : ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาอัตรากำลังจนถึงการเปิดรับสมัคร ค่าเป้าหมาย : สามารถดำเนินการสรรหาอัตรากำลังของพนักงานกองทุนฯ ได้ภายใน ๑๐ เดือน ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ : ดำเนินการภายใน ๑๒ เดือน ระดับ ๓ : ดำเนินการภายใน ๑๑ เดือน ระดับ ๕ : ดำเนินการภายใน ๑๐ เดือน	กลยุทธ์ที่ ๓.๑ บริหารอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ	แผนงานการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งพนักงานกองทุนฯ	✓	✓	✓	สบก.
	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) : ระดับความสำเร็จของการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง ให้ทันต่อความต้องการของหน่วยงาน ค่าเป้าหมาย : ประกาศและเปิดรับสมัครพนักงานกองทุนฯ และเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ข่าวสารรับสมัคร ไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการก่อนกำหนดวันรับสมัคร ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ : แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานกองทุนฯ ระดับ ๓ : จัดประชุมคณะกรรมการดำเนินการ สรรหาฯ เพื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานกองทุนฯ เช่น ร่างประกาศรับสมัคร ฯลฯ ระดับ ๕ : ประกาศและดำเนินการรับสมัคร ติดประกาศไว้ในที่เปิดเผย และให้เผยแพร่ข่าวสารการรับสมัครในเว็บไซต์ของส่วนราชการ โดยมีระยะแพร่ข่าว ไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการก่อนกำหนดวันรับสมัคร			งบประมาณ ๑,๐๐๐ บาท (ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มการประชุม คณะกรรมการสรรหาฯ)			
	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) : ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงฐานข้อมูลพนักงานกองทุนฯ ค่าเป้าหมาย : ปรับปรุงข้อมูลพนักงานกองทุนฯ ให้เป็นปัจจุบัน ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ : ดำเนินการประสานสำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้องให้ตรวจสอบข้อมูลบุคลากร ระดับ ๓ : รวบรวมข้อมูลที่จะดำเนินการปรับปรุง ระดับ ๕ : ปรับปรุงข้อมูลทั้งหมดลงในทะเบียนประวัติ	กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงานการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	✓	✓	✓	สบก.
				ไม่ใช้งบประมาณ			

เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
				๗๐	๗๑	๗๒	
	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) : ร้อยละของพนักงานกองทุนฯ ที่มีข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ค่าเป้าหมาย : ข้อมูลของพนักงานกองทุนฯ มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานกองทุนฯ ทั้งหมด ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ : ร้อยละ ๘๐ ของพนักงานกองทุนฯ ทั้งหมด ระดับ ๓ : ร้อยละ ๙๐ ของพนักงานกองทุนฯ ทั้งหมด ระดับ ๕ : ร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานกองทุนฯ ทั้งหมด						
	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) : ระดับความสำเร็จในการเปิดรับฟังความเห็นเพื่อพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล ค่าเป้าหมาย : รวบรวมความเห็นและจัดทำสรุปแบบสอบถามจากพนักงานกองทุนฯ ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ : จัดทำแบบสอบถามเพื่อพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล ระดับ ๓ : ประสานพนักงานกองทุนฯ จัดทำแบบสอบถามดังกล่าว ระดับ ๕ : รวบรวมความเห็นและจัดทำสรุป เพื่อนำไปพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลต่อไป	กลยุทธ์ที่ ๓.๓ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	แผนงานการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ	✓	✓	✓	สบก/สยค.
	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) : ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ค่าเป้าหมาย : ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ : ร้อยละ ๖๕ ระดับ ๒ : ร้อยละ ๗๐ ระดับ ๓ : ร้อยละ ๗๕ ระดับ ๔ : ร้อยละ ๘๐ ระดับ ๕ : ร้อยละ ๘๕			ไม่ใช้งบประมาณ			

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

เป้าหมายหลัก : กองทุนฯ มีระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เป็นระบบ และรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์การดำเนินงาน :

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ พัฒนาและเสริมสร้างความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด :

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

- ร้อยละของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ที่เข้ารับการพัฒนาหรือเข้าร่วมการฝึกอบรม เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

- ร้อยละของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ที่นำความรู้ไปใช้ในการทำงานจริง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
				๗๐	๗๑	๗๒	
กองทุนฯ มีระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เป็นระบบและรองรับการเปลี่ยนแปลงโดยมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) : ร้อยละของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ที่เข้ารับการพัฒนารหรือเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ค่าเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้ารับการพัฒนารหรือเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ระดับ ๒ เข้าร่วมตั้งแต่ร้อยละ ๕๑ - ๕๙ ระดับ ๓ เข้าร่วมตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ - ๖๙ ระดับ ๔ เข้าร่วมตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ - ๗๙ ระดับ ๕ เข้าร่วมตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	กลยุทธ์ที่ ๔.๑ พัฒนาและเสริมสร้างความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	แผนงานพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร	✓	✓	✓	สบก./สยค/สสب.
	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) : ร้อยละของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ที่นำความรู้ไปใช้ในการทำงานจริง ค่าเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่กองทุนฯ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำงานจริงได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ ร้อยละ ๔๐ - ๔๙ ระดับ ๒ ร้อยละ ๕๐ - ๕๙ ระดับ ๓ ร้อยละ ๖๐ - ๖๙ ระดับ ๔ ร้อยละ ๗๐ - ๗๙ ระดับ ๕ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป			ไม่น้อยกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท			

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของกองทุนฯ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม วินัย และระเบียบราชการ ตลอดจนมีจิตสำนึกและทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน โดยสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม อันจะนำไปสู่การสร้าง ความผูกพันของบุคลากรและการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายหลัก : กองทุนฯ มีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วินัย และการปฏิบัติงานตามระเบียบราชการ พร้อมทั้งมีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีม บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดี มีความรู้สึผูกพันต่อองค์กร และสามารถร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจของกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์การดำเนินงาน :

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความรู้ด้านวินัยและระเบียบราชการ

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

ตัวชี้วัด :

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)

- ร้อยละของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ที่เข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม หรือการอบรมเกี่ยวกับวินัย และระเบียบราชการ
- ร้อยละของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพและความผูกพันของบุคลากรที่หน่วยงานจัดขึ้นในโอกาสต่าง ๆ

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)

- จำนวนกรณีการร้องเรียนคุณธรรม จริยธรรมของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ
- ร้อยละความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของบุคลากร

เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
				๗๐	๗๑	๗๒	
กองทุนฯ มีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วินัย และการปฏิบัติงานตามระเบียบราชการ พร้อมทั้งมีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีม บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดี มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และสามารถร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจของกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) : ร้อยละของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ที่เข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม หรือการอบรมเกี่ยวกับวินัย และระเบียบราชการ ค่าเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ที่เข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม หรือการอบรมเกี่ยวกับวินัย และระเบียบราชการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ เข้าร่วมน้อยกว่าร้อยละ ๔๕ ระดับ ๒ เข้าร่วมตั้งแต่ร้อยละ ๔๕ - ๔๙ ระดับ ๓ เข้าร่วมตั้งแต่ร้อยละ ๕๐ - ๕๔ ระดับ ๔ เข้าร่วมตั้งแต่ร้อยละ ๕๕ - ๕๙ ระดับ ๕ เข้าร่วมตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความรู้ด้านวินัยและระเบียบราชการ	แผนงานการฝึกอบรม/ศึกษาดูงานด้านคุณธรรม จริยธรรม วินัย และระเบียบราชการ	✓	✓	✓	สบก.
	ไม่ใช้งบประมาณ						
	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) : จำนวนกรณีการร้องเรียนคุณธรรม จริยธรรมของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ค่าเป้าหมาย : ไม่พบเรื่องร้องเรียนคุณธรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ มีเรื่องร้องเรียนมากกว่า ๑ เรื่อง ระดับ ๕ ไม่พบเรื่องร้องเรียน						
	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) : ร้อยละของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพและความผูกพันของบุคลากรที่หน่วยงานจัดขึ้นในโอกาสต่าง ๆ ค่าเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพและความผูกพันของบุคลากรที่หน่วยงานจัดขึ้นในโอกาสต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ เข้าร่วมน้อยกว่าร้อยละ ๔๕ ระดับ ๒ เข้าร่วมตั้งแต่ร้อยละ ๔๕ - ๔๙ ระดับ ๓ เข้าร่วมตั้งแต่ร้อยละ ๕๐ - ๕๔	กลยุทธ์ที่ ๕.๒ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม	แผนงานการเสริมสร้างสัมพันธภาพของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ	✓	✓	✓	สบก.
	ไม่น้อยกว่า ๑๖,๐๐๐ บาท						

เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
				๗๐	๗๑	๗๒	
	ระดับ ๔ เข้าร่วมตั้งแต่ร้อยละ ๕๕ - ๕๙ ระดับ ๕ เข้าร่วมตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไปที่ ๔ เข้าร่วมตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ - ๖๔ ระดับ ๕ เข้าร่วมตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) : ร้อยละความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงาน ค่าเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่กองทุนฯ มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ ร้อยละ ๔๐ - ๔๙ ระดับ ๒ ร้อยละ ๕๐ - ๕๙ ระดับ ๓ ร้อยละ ๖๐ - ๖๙ ระดับ ๔ ร้อยละ ๗๐ - ๗๙ ระดับ ๕ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป						

บทที่ ๕

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยสนับสนุนยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กลยุทธ์ที่ ๒.๕ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนสอดคล้องกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ในทุกมิติ เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของกองทุนฯ อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการนี้ กองทุนฯ ได้กำหนดรายละเอียดการดำเนินงานในแต่ละโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล โดยมีองค์ประกอบที่ครบถ้วนตามเกณฑ์การประเมินทุนหมุนเวียน ประกอบด้วย

- ๑) ชื่อแผนงาน
- ๒) เป้าประสงค์
- ๓) ชื่อหน่วยงานและชื่อผู้รับผิดชอบ
- ๔) งบประมาณ
- ๕) ขั้นตอนและระยะเวลาที่ดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน
- ๖) เป้าหมายที่ท้าทาย
- ๗) ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพและสามารถนำไปติดตามและประเมินผลได้จริง

แผนผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติการ กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่าง ประเทศ ประจำปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒	กลยุทธ์ภายใต้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบ บริหารจัดการกองทุนส่งเสริม การค้าระหว่างประเทศให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กลยุทธ์ที่ ๒.๕ การพัฒนาศักยภาพ บุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดยุทธศาสตร์ และจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดทิศทางและวางแผน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้อง กับภารกิจของกองทุนฯ	๑.๑.๑ แผนงานการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลประจำปี
	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวัดและ ประเมินผลการดำเนินงานของ กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ของงาน	๒.๑.๑ แผนงานการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและสอดคล้องกับ ภารกิจของกองทุนฯ
	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหาร อัตรากำลัง	กลยุทธ์ที่ ๓.๑ บริหารอัตรากำลังและสรรหา บุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ	๓.๑.๑ แผนงานการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งพนักงาน กองทุนฯ
		กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อ สนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๒.๑ แผนงานการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
		กลยุทธ์ที่ ๓.๓ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๓.๓.๑ แผนงานการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนฯ
	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ ๔.๑ พัฒนาและเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๔.๑.๑ แผนงานพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ บุคลากร
	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพัน ของบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และ ความรู้ด้านวินัยและระเบียบราชการ	๕.๑.๑ แผนงานการฝึกอบรม/ศึกษาดูงานด้านคุณธรรม จริยธรรม วินัย และระเบียบราชการ
		กลยุทธ์ที่ ๕.๒ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและ วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม	๕.๒.๑ แผนงานการเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพของเจ้าหน้าที่ กองทุนฯ

สรุปแผนงานตามยุทธศาสตร์ภายใต้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

กลยุทธ์และแผนงานตามยุทธศาสตร์	ปีดำเนินการ		
	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดยุทธศาสตร์และจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคล			
๑.๑.๑ แผนงานการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	✓	✓	✓
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ			
๒.๑.๑ แผนงานการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและสอดคล้องกับภารกิจของกองทุนฯ	✓	✓	✓
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารอัตรากำลัง			
๓.๑.๑ แผนงานการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งพนักงานกองทุนฯ	✓	✓	✓
๓.๒.๑ แผนงานการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	✓	✓	✓
๓.๓.๑ แผนงานการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ	✓	✓	✓
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล			
๔.๑.๑ แผนงานพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร	✓	✓	✓
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของบุคลากร			
๕.๑.๑ แผนงานการฝึกอบรม/ศึกษาดูงานด้านคุณธรรม จริยธรรม วินัย และระเบียบราชการ	✓	✓	✓
๕.๒.๑ แผนงานการเสริมสร้างสัมพันธภาพของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ	✓	✓	✓

รายละเอียดแผนงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๗๐

๑.๑.๑ แผนงานการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี												
วัตถุประสงค์ : เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และทิศทางการดำเนินงานของกองทุนฯ โดยมีกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน เป็นระบบ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ												
เป้าหมาย : กองทุนฯ มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีที่ครบถ้วน สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการดำเนินงาน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล												
งบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ												
ผู้รับผิดชอบ : สำนักบริหารกลาง/สำนักยุทธศาสตร์การค้าระหว่างประเทศ												
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย :												
ตัวชี้นำ (Leading Indicator) : ระดับความสำเร็จในรวบรวมข้อมูลในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ค่าเป้าหมาย : รวบรวมและตรวจสอบข้อมูลเพื่อใช้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ : ศึกษากรอบหลักเกณฑ์การประเมินผล ระดับ ๓ : ประสานกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ดำเนินการจัดทำข้อมูล ระดับ ๕ : รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความครบถ้วน												
ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ค่าเป้าหมาย : แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ : เปรียบเทียบสำเนา/กลุ่มที่เกี่ยวข้อง เพื่อยืนยันความคิดในการจัดทำแผนที่แนบมา ระดับ ๓ : จัดทำร่างแผนที่แนบมา ประจำปี ให้มีองค์ประกอบครบถ้วนตามตัวชี้วัดที่กรมบัญชีกลางกำหนด ระดับ ๕ : เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ												
ขั้นตอนการทำงาน	ระยะเวลาดำเนินงานระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๙ ถึงเดือนกันยายน ๒๕๗๐											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. ศึกษาหลักเกณฑ์และกรอบการจัดทำแผน รวมทั้งแนวทางและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง	←→											
๒. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อม ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล			←→									
๓. เปรียบเทียบและระดมความคิดเห็น ร่วมกับสำนัก/ กลุ่มที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางและ กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					←→							
๔. จัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลประจำปี ให้มีองค์ประกอบ ครบถ้วนและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำหนด							←→					
๕. เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณา ให้ความเห็นชอบ และนำแผนไปใช้เป็นกรอบใน การดำเนินงานประจำปี										←→		

๒.๑.๑ แผนงานการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและสอดคล้องกับการกิจของกองทุนฯ												
วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ให้มีมาตรฐาน ชัดเจน และเป็นธรรม โดยกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และผลสัมฤทธิ์ของงาน เชื่อมโยงกับการกิจและยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม												
เป้าหมาย : มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสอดคล้องกับการกิจและยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ												
งบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ												
ผู้รับผิดชอบ : สำนักบริหารกลาง												
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย :												
ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) : ระดับความสำเร็จในการแจ้งให้จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล												
ค่าเป้าหมาย : พนักงานกองทุนฯ รับทราบหนังสือแจ้งให้จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล												
ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ : ประสานพนักงานกองทุนฯ เบื้องต้นเพื่อให้เตรียมจัดทำตัวชี้วัด												
ระดับ ๓ : จัดทำร่างหนังสือแจ้งให้ดำเนินการประเมินผลปฏิบัติงาน												
ระดับ ๕ : นำส่งหนังสือให้พนักงานกองทุนฯ ดำเนินการ												
ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) : ระดับความสำเร็จของการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลของพนักงานกองทุนฯ												
ค่าเป้าหมาย : พนักงานกองทุนฯ รับทราบผลการพิจารณาคำตอบแทน/เลื่อนชั้นของปีงบประมาณนั้น												
ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ : กำหนดตัวชี้วัดให้เหมาะสมกับมาตรฐานของตำแหน่ง												
ระดับ ๒ : สำนักประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ในสังกัด												
ระดับ ๓ : รวบรวมผลการปฏิบัติงานตามที่สำนักฯ จัดทำ												
ระดับ ๔ : นำผลประเมินมาพิจารณาคำตอบแทน/เลื่อนชั้น พนักงานกองทุนฯ												
ระดับ ๕ : แจ้งผลการพิจารณาคำตอบแทน/เลื่อนชั้น แก่พนักงานกองทุนฯ												
ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงานระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๙ ถึงเดือนตุลาคม ๒๕๗๐											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	กย.- ต.ค.
๑. แจ้งแนวทางและหลักเกณฑ์การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลให้พนักงานกองทุนฯ รับทราบ												
๒. จัดทำและกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ภารกิจ และยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ												
๓. ประเมินและรวบรวมผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ตามตัวชี้วัดที่กำหนด												
๔. พิจารณาคำตอบแทน/เลื่อนชั้นตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด												
๕. แจ้งผลการประเมินและผลการพิจารณาให้พนักงานกองทุนฯ รับทราบ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป												

๓.๒.๑ แผนงานการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน												
วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาและปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรของกองทุนฯ ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลมาใช้ประกอบการบริหารและวางแผนทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ												
เป้าหมาย : กองทุนฯ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน สามารถนำไปใช้สนับสนุนการบริหารและการตัดสินใจด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม โดยมีข้อมูลของพนักงานกองทุนฯ ครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด												
งบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ												
ผู้รับผิดชอบ : สำนักบริหารกลาง												
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย :												
ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) : ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงฐานข้อมูลพนักงานกองทุนฯ												
ค่าเป้าหมาย : ปรับปรุงข้อมูลพนักงานกองทุนฯ ให้เป็นปัจจุบัน												
ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ : ดำเนินการประสานสำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้องให้ตรวจสอบข้อมูลบุคลากร												
ระดับ ๓ : รวบรวมข้อมูลที่จะดำเนินการปรับปรุง												
ระดับ ๕ : ปรับปรุงข้อมูลทั้งหมดลงในทะเบียนประวัติ												
ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) : ร้อยละของพนักงานกองทุนฯ ที่มีข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน												
ค่าเป้าหมาย : ข้อมูลของพนักงานกองทุนฯ มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานกองทุนฯ ทั้งหมด												
ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ : ร้อยละ ๘๐ ของพนักงานกองทุนฯ ทั้งหมด												
ระดับ ๓ : ร้อยละ ๙๐ ของพนักงานกองทุนฯ ทั้งหมด												
ระดับ ๕ : ร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานกองทุนฯ ทั้งหมด												
ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงานระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๙ ถึงเดือนกันยายน ๒๕๗๐											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. กำหนดข้อมูลและตรวจสอบฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อระบุข้อมูลที่ต้องปรับปรุงและข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน	←				→							
๒. ประสานสำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องของข้อมูลบุคลากร			←				→					
๓. รวบรวมและตรวจสอบข้อมูล พร้อมจัดเตรียมข้อมูลสำหรับการปรับปรุงทะเบียนประวัติ				←						→		
๔. ปรับปรุงข้อมูลบุคลากร ในทะเบียนประวัติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน				←								→

๓.๓.๑ แผนงานการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้พนักงานกองทุนฯ มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

เป้าหมาย : กองทุนฯ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร โดยมีการนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานกองทุนฯ มาใช้ประกอบการพัฒนาระบบ และมีระดับความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

งบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

ผู้รับผิดชอบ : สำนักบริหารกลาง/สำนักยุทธศาสตร์การค้าระหว่างประเทศ

ตัวชี้วัด/เป้าหมาย :

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) : ระดับความสำเร็จในการเปิดรับฟังความเห็นเพื่อพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล

คำเป้าหมาย : รวบรวมความเห็นและจัดทำรูปแบบสอบถามจากพนักงานกองทุนฯ

ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ : จัดทำแบบสอบถามเพื่อพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล

ระดับ ๓ : ประสานพนักงานกองทุนฯ จัดทำแบบสอบถามดังกล่าว

ระดับ ๕ : รวบรวมความเห็นและจัดทำสรุป เพื่อนำไปพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลต่อไป

ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) : ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองฯ

คำเป้าหมาย : ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ : ร้อยละ ๖๕

ระดับ ๒ : ร้อยละ ๗๐

ระดับ ๓ : ร้อยละ ๗๕

ระดับ ๔ : ร้อยละ ๘๐

ระดับ ๕ : ร้อยละ ๘๕

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงานระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๙ ถึงเดือนกันยายน ๒๕๗๐											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. ทบทวนและกำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ควรได้รับการพัฒนา	←				→							
๒. จัดทำแบบสอบถามและเปิดรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานกองทุนฯ				←		→						
๓. รวบรวมและวิเคราะห์ความคิดเห็น พร้อมปรับปรุงระบบดังกล่าวตามข้อเสนอแนะ					←						→	
๔. ประเมินความพึงพอใจและติดตามผล เพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงระบบ								←				→

๔.๑.๑ แผนงานพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร

วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ การกิจ และการเปลี่ยนแปลงของงาน รวมทั้งส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง โดยมีผู้ได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

งบประมาณ : ไม่น้อยกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท

ผู้รับผิดชอบ : สำนักบริหารกลาง/สำนักยุทธศาสตร์การค้ำระหว่างประเทศ/ สำนักสารสนเทศและการบริการการค้ำระหว่างประเทศ

ตัวชี้วัด/เป้าหมาย :

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) : ร้อยละของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ที่ได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

คำเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่กองทุนฯ เข้ารับการพัฒนาหรือเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐

ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ เข้าร่วมน้อยกว่าร้อยละ ๕๐

ระดับ ๒ เข้าร่วมตั้งแต่วันที่ ๕๑ - ๕๙

ระดับ ๓ เข้าร่วมตั้งแต่วันที่ ๑๐ - ๑๙

ระดับ ๔ เข้าร่วมตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ - ๗๙

ระดับ ๕ เข้าร่วมตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

Lagging Indicator) : ร้อยละของเจ้าหนี้

คำเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่กองทัพนฯ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำงานจริงได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ ร้อยละ ๔๐ - ๔๙

ระดັบ ๒ ร้อยละ ๕๐ - ๕๙

ระดັบ ๓ ร้อยละ ๖๐ - ๖๙

រដ្ឋឡើយ ៤ រៀនតិច ៣០ - ៣៥

ระดัง ๕ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

ଶ୍ରୀମତୀ ଶ୍ରୀମତୀ ଶ୍ରୀମତୀ ଶ୍ରୀମତୀ ଶ୍ରୀମତୀ

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาทักษะ ให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจของกองทุนฯ	↔											
๒. กำหนดหลักสูตร/แนวทางการพัฒนาให้เหมาะสมกับความต้องการและระดับทักษะของบุคลากร		↔										
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการ พัฒนา หรือเข้าร่วมการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน			←									→
๔. ติดตามการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานจริงและประเมินผล			←									→

๕.๑.๑ แผนงานการฝึกอบรม/ศึกษาดูงานด้านคุณธรรม จริยธรรม วินัย และระเบียบราชการ

วัตถุประสงค์ : เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม วินัย และระเบียบราชการแก่เจ้าหน้าที่
กองทัพนรา รวมทั้งส่งเสริมให้สามารถนำหลักคุณธรรมและระเบียบที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
โปร่งใส และรับผิดชอบต่อนานาชาติ

เป้าหมาย : เจ้าหน้าที่กองทุนฯ มีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม วินัย และระเบียบราชการ โดยเข้าร่วมการอบรมหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และมุ่งให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสุจริต โปร่งใส และไม่พบกรณีร้องเรียนด้านคุณธรรมและจริยธรรม

งบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

ผู้รับผิดชอบ : สำนักบริหารกลาง

ตัวชี้วัด/เป้าหมาย :

ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) : ร้อยละของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ที่เข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม หรือการอบรมเกี่ยวกับวินัย และระเบียบราชการ

คำเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ที่เข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม หรือการอบรมเกี่ยวกับวินัย และระเบียบราชการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ เข้าร่วมน้อยกว่าร้อยละ ๔๕

ระดับ ๒ เข้าร่วมตั้งแต่ร้อยละ ๔๕ - ๔๙

ระดับ ๓ เข้าร่วมตั้งแต่ร้อยละ ๕๐ - ๕๔

ระดับ ๔ เข้าร่วมตั้งแต่ร้อยละ ๕๕ - ๕๙

ระดับ ๕ เข้าร่วมตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป

Lagging Indicator) : จำนวนกรณีการรื้อ

คำเป้าหมาย : ไม่พบเรื่องร้องเรียนคุณธรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่กองหนา

ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ มีเรื่องร้องเรียนมากกว่า ๑ เรื่อง

ระดับ ๕ ไม่พบเรื่องร้องเรียน

○ ●

[illegible]

๕.๒.๑ แผนงานการเสริมสร้างสัมพันธภาพของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ												
วัตถุประสงค์ : เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ความร่วมมือ และความผูกพันระหว่างเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ตลอดจนสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ												
เป้าหมาย : เจ้าหน้าที่กองทุนฯ มีความสัมพันธ์ที่ดี มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน และเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพและความผูกพันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐												
งบประมาณ : ไม่น้อยกว่า ๑๖,๐๐๐.-บาท												
ผู้รับผิดชอบ : สำนักบริหารกลาง												
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย :												
ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) : ร้อยละของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพและความผูกพันของบุคลากรที่หน่วยงานจัดขึ้นในโอกาสต่าง ๆ												
ค่าเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพและความผูกพันของบุคลากรที่หน่วยงานจัดขึ้นในโอกาสต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐												
ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ เข้าร่วมน้อยกว่าร้อยละ ๔๕												
ระดับ ๒ เข้าร่วมตั้งแต่ร้อยละ ๔๕ - ๕๔												
ระดับ ๓ เข้าร่วมตั้งแต่ร้อยละ ๕๐ - ๕๔												
ระดับ ๔ เข้าร่วมตั้งแต่ร้อยละ ๕๕ - ๕๙												
ระดับ ๕ เข้าร่วมตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป												
ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) : ร้อยละความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงาน												
ค่าเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่กองทุนฯ มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐												
ค่าเกณฑ์วัด : ระดับ ๑ ร้อยละ ๔๐ - ๔๙												
ระดับ ๒ ร้อยละ ๕๐ - ๕๙												
ระดับ ๓ ร้อยละ ๖๐ - ๖๙												
ระดับ ๔ ร้อยละ ๗๐ - ๗๙												
ระดับ ๕ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป												
ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงานระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๙ ถึงเดือนกันยายน ๒๕๗๐											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. สำรวจความต้องการและกำหนดรูปแบบกิจกรรม ที่เหมาะสมกับบุคลากร	↔											
๒. จัดทำแผนและกำหนดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ ความร่วมมือ และความผูกพันของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ		↔										
๓. ดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม		←									→	
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมผ่านกิจกรรมที่จัดขึ้น		←									→	
๕. ประเมินความพึงพอใจและสรุปผลการดำเนินงาน เพื่อนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุง			←									→

บทที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ จำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้า ผลสัมฤทธิ์ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน รวมทั้งตรวจสอบให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผน

การติดตามและประเมินผลจะมุ่งเน้นทั้งความก้าวหน้าของการดำเนินงาน (Leading Indicator) และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน (Lagging Indicator) โดยรวบรวมข้อมูลและหลักฐานประกอบการประเมินอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผลการประเมินมีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ หากพบว่าการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หรือมีปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของแผน จะมีการพิจารณาปรับปรุงแนวทางหรือมาตรการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. การจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน สำนักบริหารกลาง โดยกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (กจ.) และกลุ่มพัฒนาบุคลากรฯ (พบ.) จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแบบฟอร์ม พร้อมเอกสารและหลักฐานประกอบให้ครบถ้วน และจัดส่งให้สำนักยุทธศาสตร์การข้าราชการระหว่างประเทศเป็นรายไตรมาส ภายในวันที่ ๑๐ ของเดือนมกราคม เมษายน กรกฎาคม และตุลาคม

๒. การรวบรวมและประเมินผลการดำเนินงาน สำนักยุทธศาสตร์การข้าราชการระหว่างประเทศ รวบรวมและตรวจสอบเอกสารหลักฐาน พร้อมประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การรายงานผลต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ สำนักยุทธศาสตร์การข้าราชการระหว่างประเทศ จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานและเสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เป็นรายไตรมาส ภายใน ๑๕ วันนับแต่วันสิ้นสุดไตรมาส เพื่อใช้ประกอบการกำกับ ติดตาม และพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
ประจำปีใดมาที่.....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 ๑๐ ของเดือน มกราคม เมษายน กรกฎาคม และตุลาคม

๓. หากมีข้อสงสัยในการกรอกรายงาน กรุณาติดต่อ คุณพัชณี พันธุ์ศรี โทร. ๐๒-๕๐๗-๗๗๗๔ อีเมล: fund@ditp.go.th