

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕
และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓



คำนำ

กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีภารกิจในการพัฒนาและส่งเสริมการส่งออกสินค้าและบริการ ทั้งทางตรงและทางอ้อม การศึกษา การหาตลาด ปกป้องผลประโยชน์ในทางการพาณิชย์ และแก้ไขปัญหาอุปสรรค ด้านการค้าระหว่างประเทศ เพื่อให้การส่งออกของประเทศเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ตัวแปรสำคัญที่เป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของกองทุนฯ คือ ทรัพยากรบุคคล อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางพลวัตการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ได้แก่ นวัตกรรมใหม่ๆ เทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง รวมทั้ง นโยบายรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “Thailand ๔.๐” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้าง เศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานภาครัฐ สมควรต้องมีการปรับตัวตามเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ สามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ข้างต้น เพื่อการบรรลุภารกิจและเป้าประสงค์ของกองทุนฯ จึงจำเป็นต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและ ศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มทักษะความสามารถอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม กองทุนส่งเสริมการค้า ระหว่างประเทศ จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้บรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หลักของกองทุนฯ และเป็นไปตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนตัวชี้วัดที่ ๕.๒

สำนักงานกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

กรกฎาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทบาทภารกิจของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	๑
บทที่ ๒ แนวคิดที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
บทที่ ๓ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	๑๑
บทที่ ๔ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕	๑๔
บทที่ ๕ การติดตามและประเมินผล	๒๕

บทที่ ๑

บทบาทภารกิจของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

๑. ความเป็นมาในการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

๑.๑ กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศจัดตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติการส่งออกปศุสัตว์และการนำเข้าในราชอาณาจักรซึ่งสินค้า พ.ศ. ๒๕๒๒ และอาศัยอำนาจตามมาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์โดยการอนุมัติของคณะรัฐมนตรี มีอำนาจเรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียมพิเศษการส่งออกหรือนำเข้าได้

๑.๒ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔ คณะรัฐมนตรีเห็นชอบข้อเสนอของกระทรวงพาณิชย์ เรื่องหลักการเบื้องต้นการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมพิเศษจากสินค้าขาเข้า และร่างระเบียบว่าด้วยการบริหารกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

๑.๓ กระทรวงพาณิชย์ได้นำเงินรายได้ค่าธรรมเนียมพิเศษที่จัดเก็บจากแหล่งต่างๆ ส่งให้กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศบริหารจัดการตามเงื่อนไขที่คณะรัฐมนตรีมีมติกำหนด

๒. วัตถุประสงค์/เป้าประสงค์

การส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศต้องการความคล่องตัวสูง ทั้งในด้านการดำเนินกิจกรรมและการสนับสนุนด้านการเงิน เพื่อให้ทันต่อสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจโลกและของประเทศคู่ค้า ตลอดจนแนวโน้มความต้องการของตลาดโลก ดังนั้น เพื่อผลักดันให้การส่งออกของประเทศขยายตัวตามเป้าหมายที่กำหนด กระทรวงพาณิชย์จึงได้จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ ดังนี้

๒.๑ เพื่อเป็นแหล่งสนับสนุนด้านการเงินที่มีการดำเนินโครงการและกิจกรรม ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาและส่งเสริมการผลิต และส่งออกสินค้า/บริการ ตลอดจนการรักษา การตลาด การปกป้องผลประโยชน์ในทางการพาณิชย์รวมทั้งแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการส่งออก ให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๒.๒ เพื่อความคล่องตัวในการบริหารกิจกรรมการพัฒนาและส่งเสริมการส่งออกให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะโครงการหรือกิจกรรมที่ต้องใช้ความเร่งด่วนในการดำเนินการทุกรูปแบบเพื่อสร้างความแข็งแกร่งทางการค้าที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

๒.๓ เพื่อสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาการค้าระหว่างประเทศของภาคเอกชนที่มีความจำเป็นเพื่อช่วยผลักดันการค้าให้การค้าระหว่างประเทศให้ขยายตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วิสัยทัศน์

เป็นกองทุนที่มีสภาพคล่องและมีประสิทธิภาพในการดำเนินการผลักดันให้การค้าระหว่างประเทศขยายตัวอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าระหว่างประเทศของไทยให้เป็น ๑ ใน ๕ ของเอเชียภายในปี ๒๕๖๕

๔. พันธกิจ

จัดสรรเงินในการดำเนินกิจกรรม/แผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาและส่งเสริมการส่งออกสินค้าและบริการทั้งทางตรงและทางอ้อม การรักษา การตลาด ปกป้องผลประโยชน์ในทางการพาณิชย์ และแก้ไขปัญหาอุปสรรคด้านการค้าระหว่างประเทศ

๕. ผลผลิต โครงการส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศที่ได้รับการสนับสนุนจากเงินกองทุนฯ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒๐๐ โครงการต่อปี

๖. ผลลัพธ์ : มูลค่าการส่งออกทั้งสินค้าและธุรกิจบริการไทยขยายตัวต่อเนื่อง และผู้ประกอบการไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันและสามารถประกอบธุรกิจในต่างประเทศได้อย่างเข้มแข็ง

๗. เป้าหมายหลัก : สามารถผลักดันและส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าระหว่างประเทศของไทยให้เป็น ๑ ใน ๕ ของเอเชียภายในปี ๒๕๖๔

๘. ยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปี ๒๕๖๓ ที่มีความสอดคล้องกับการสนับสนุนและส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศในเชิงรุก ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศ ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

(๑) การผลักดันคลัสเตอร์เป้าหมาย แบ่งเป็น กลุ่มคลัสเตอร์สำคัญ ได้แก่ สินค้าอาหาร สินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูป อุตสาหกรรมหนัก แพชั่นไลฟ์สไตล์ สุขภาพและความงาม ฮาลาล สินค้าท้องถิ่น สินค้าเฉพาะกลุ่ม/ Niche products สัตว์เลี้ยง สินค้าที่เกี่ยวข้องกับ Environmental Issues และกลุ่มคลัสเตอร์ที่สอดคล้องกับ Thailand 4.0

(๒) การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการการค้าระหว่างประเทศของไทย ผ่านโครงการฝึกอบรมเชิงลึก/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Coaching) เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการไทยให้สามารถดำเนินธุรกิจการค้าระหว่างประเทศได้อย่างยั่งยืน การสร้างผู้ประกอบการรายใหม่ โดยพัฒนาองค์ความรู้ด้านการค้าระหว่างประเทศให้แก่ผู้ประกอบการ SMEs การส่งเสริมผู้ประกอบการไปดำเนินธุรกิจในต่างประเทศและแสวงหาปัจจัยการผลิตและวัตถุดิบ และการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการในด้านการเพิ่มความสามารถในการป้องกันความเสี่ยง จากอัตราแลกเปลี่ยน (Hedging) และการสนับสนุนให้ผู้ประกอบการป้องกันความเสี่ยงจากอัตราแลกเปลี่ยน

(๓) การพัฒนาส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่ม และการสร้างภาพลักษณ์และส่งเสริมการสร้างแบรนด์สินค้าและบริการ โดยการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการไทยมีการพัฒนานวัตกรรมในสินค้าและบริการ พัฒนาศักยภาพด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ และส่งเสริมแบรนด์ไทยให้เป็นแบรนด์ระดับสากล การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่สินค้าและบริการของไทยผ่านเครื่องหมายรับรองคุณภาพ รวมถึงการสร้างภาพลักษณ์ประเทศในฐานะผู้ผลิตและส่งออกสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ มาตรฐานและมีความน่าเชื่อถือ (Country Image) เพื่อให้เห็นศักยภาพของประเทศไทยในฐานะที่เป็นประเทศเป็นผู้ผลิตและผู้ส่งออกสินค้าชั้นนำของโลก

(๔) การพัฒนาองค์กรสู่อนาคต โดยการเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบการบริหารจัดการข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการข้อมูลด้านการค้าระหว่างประเทศในเชิงลึก

การสร้างพันธมิตรและขยายความสัมพันธ์กับเครือข่ายกับองค์กรด้านการค้าระหว่างประเทศทั้งในประเทศและต่างประเทศ ส่งเสริมการดำเนินงานตามกรอบความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ และการดำเนินงานร่วมกับที่ปรึกษากิตติมศักดิ์ของกระทรวงพาณิชย์ด้านการค้าระหว่างประเทศ (HTAs)

๒) การเจรจาเชิงรุกเพื่อเปิดตลาด สนับสนุนการเข้าร่วมการประชุมเพื่อขยายความร่วมมือทางการค้าในระดับทวิภาคี พหุภาคี และสนับสนุนการประชุมและการหารือเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่ส่งต่อการส่งออก

๓) ยุทธศาสตร์การเร่งรัดทำการตลาดเชิงกลยุทธ์ โดยมีกลยุทธ์สำคัญ ๒ ด้าน คือ ๑) การรักษาและขยายตลาดเดิม เปิดตลาดใหม่ พื้นที่ตลาดเก่า สนับสนุนกิจกรรมทางการตลาดที่สอดคล้องกับระดับพัฒนาการทางเศรษฐกิจในแต่ละกลุ่มตลาด โดยเน้นการบุกเจาะหัวเมืองเศรษฐกิจใหญ่ ขยายตลาดสู่เมืองรอง ผ่านการจัดคณะผู้บริหารระดับสูง และผู้แทนการค้าไปเจรจาการค้าการลงทุน การจัดงานแสดงสินค้าในต่างประเทศ การจัด Pop-up Store และ Special Store (Private brand) และสนับสนุนผู้ประกอบการไทยในการจัดตั้ง Sales/Marketing Office ๒) การผลักดันการค้าผ่านช่องทางตลาดพาณิชย์ดิจิทัลและช่องทางกระจายสินค้ารูปแบบใหม่ สนับสนุนผู้ประกอบการไทยในการขยายตลาดผ่านช่องทาง E-commerce อาทิ Thaitrade.com และตลาดกลางพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ชั้นนำของโลก เป็นต้น

๙. องค์ประกอบคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

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

อำนาจหน้าที่

(๑) พิจารณานุมัติแผนงาน โครงการ งานหรือกิจกรรม และงบประมาณรายจ่ายจากกองทุนฯ เกี่ยวกับการพัฒนาการส่งออกตามที่ส่วนราชการหรือภาคเอกชนได้จัดทำขึ้น เพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมาย

(๒) ควบคุมและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ งาน หรือกิจกรรม และงบประมาณ

(๓) บริหารงานกองทุนฯ จัดสรรเงินกองทุนฯ และควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินของกองทุนฯ

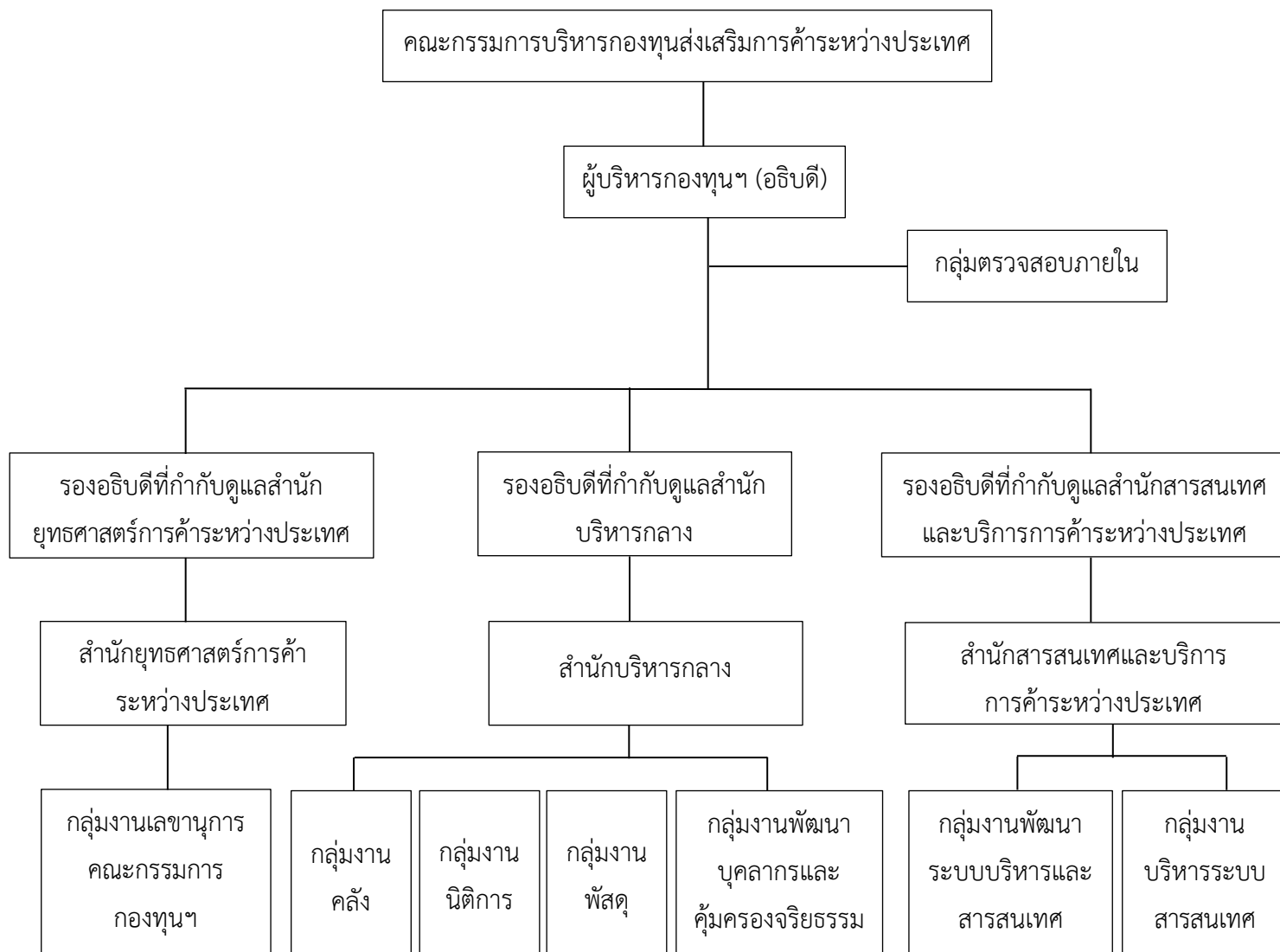
๑๐. ปฏิทินการดำเนินงาน

ระยะเวลา	การดำเนินงาน
ก.ย. ๖๒	• แจ้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้จัดส่งโครงการที่เสนอขอใช้เงินกองทุนฯ
ต.ค.๖๒	• เสนอคำขอของประมาณต่อสำนักงบประมาณ เพื่อนำมาสมทบเงินกองทุนฯ
พ.ย. - ธ.ค. ๖๒	• รวบรวมและสรุปโครงการที่เสนอขอใช้เงินกองทุนฯ ของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน
ม.ค. - มี.ค.๖๓	• รวบรวมและพิจารณาถ้อยแถลงโครงการเบื้องต้น โดยโครงการต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ระเบียบหลักเกณฑ์ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ และนโยบายของรัฐบาล
เม.ย. ๖๓	• จัดประชุมพิจารณาโครงการร่วมกับภาคเอกชน (เฉพาะโครงการของภาคเอกชน) เพื่อให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพิจารณาโครงการ • แจ้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่ได้รับจัดสรรเงินกองทุนฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ที่มีความจำเป็นต้องการเงินไว้เบิกจ่ายเหลือในปี จัดส่งรายละเอียดโครงการ/สัญญา/ใบสั่งจ้าง เพื่อสำนักงานกองทุนฯ รวบรวมและสรุปนำเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ
พ.ค. ๖๓	• จัดประชุมคณะทำงานถ้อยแถลงโครงการขอใช้เงินกองทุนฯ เพื่อพิจารณาแผนงานปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เบื้องต้นก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณานุมัติ • ชี้แจงคณะกรรมการธิการ (กรณีได้รับเงินงบประมาณมาสมทบเงินกองทุนฯ)
มิ.ย. ๖๓	• ชี้แจงคณะกรรมการธิการ (กรณีได้รับเงินงบประมาณมาสมทบเงินกองทุนฯ) • จัดประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อพิจารณานุมัติแผนงานปีงบประมาณปี ๒๕๖๔ ก่อนส่งกระทรวงการคลัง
ก.ค.๖๓	• ส่งแผนงานกองทุนฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ให้กรมบัญชีกลางพิจารณา (ตามมาตรา ๑๗ แห่ง พ.ร.บ.การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘) • ชี้แจงและจัดส่งข้อมูลให้กรมบัญชีกลาง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา
ส.ค. ๖๓	• จัดประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อพิจารณานุมัติโครงการขอใช้เงินกองทุนฯ (กรณีกรมบัญชีกลางไม่อนุมัติแผนงานปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตามที่สำนักงานกองทุนฯ เสนอขอ) • เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบแผนงานกองทุนฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔
ก.ย. ๖๓	• แจ้งผลโครงการที่ได้รับอนุมัติเงินกองทุนฯ ให้หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนทราบ และจัดทำแผนการใช้เงินปีงบประมาณ ๒๕๖๔

โครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงาน

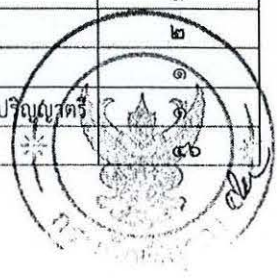
กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

๑. โครงสร้างการบริหาร



๒. กรอบอัตรากำลัง จำนวน ๔๖ อัตรา

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



บทที่ ๒

แนวคิดที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

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

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

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่า มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

๑.๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้จังหวัด บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

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

๑.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่

๑.๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่

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

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

๒.๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่

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

๒.๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่

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

๓.๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการหรือไม่

๓.๒) ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่

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

๓.๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน ความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่ส่วนราชการ

๔.๑) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่

๔.๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่

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

๕.๑) ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่

๕.๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่

๕.๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่

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

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

๓. มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวที่บ่งชี้ว่า ส่วนราชการและจังหวัด มีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบายแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อย เพียงใด

๔. ผลการดำเนินงาน (Results) หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่า ส่วนราชการ และจังหวัดได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงานโครงการและ มาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความ สอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

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

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ

หลักการ

๑. การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐต้องมีความสอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติ ภารกิจปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต

๒. การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐต้องเน้นทั้งเชิงปริมาณ (จำนวนและความพอเพียง) และเชิงคุณภาพ (ขีดสมรรถนะและศักยภาพ) ของบุคลากรภาครัฐ

๓. การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐต้องคำนึงถึงผลภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า
ต่อภารกิจของรัฐ

๔. การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐต้องมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ
ปัญหาและสภาพที่เปลี่ยนแปลงไปของส่วนราชการ

เป้าหมาย

๑. ส่วนราชการในสังกัดฝ่ายบริหารมีกำลังคนที่เหมาะสมสำหรับการขับเคลื่อนนโยบาย
พันธกิจและยุทธศาสตร์ในปัจจุบัน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงบริบทการบริหารราชการในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ส่วนราชการในสังกัดฝ่ายบริหารสามารถบริหารและพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และเกิดความคุ้มค่า โดยมีอัตราค่าจ้างและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เหมาะสมกับภารกิจ

๓. กำลังคนภาครัฐในสังกัดฝ่ายบริหารได้รับการพัฒนาให้มีขีดความสามารถที่พร้อมรองรับ
การปฏิบัติภารกิจ มีแรงจูงใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน

๓. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔

แผนยุทธศาสตร์กระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ
การบริหารทรัพยากรบุคคล ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ “เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในเชิงรุกและมี
ธรรมาภิบาล” โดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้ ๑) องค์กรและบุคลากรมีขีดสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาลพร้อมเข้าสู่
การเป็นภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และ ๒) ระบบบริหารและกระบวนการจัดการต่อกรณีการทุจริต
คอร์รัปชันมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผ่านกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ช่วยยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
หน่วยงาน และสร้างความตื่นตัวและการเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน

๔. แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๒

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศได้กำหนดกลยุทธ์ประจำปี ๒๕๖๒ ดังนี้

๑. ส่งเสริมการค้าผ่านช่องทางดิจิทัลและรูปแบบการค้าสมัยใหม่อื่นๆ
๒. ผลักดันการขยายการค้าและการลงทุนกับพันธมิตรในตลาดศักยภาพ และส่งเสริมการใช้ประโยชน์จาก FTA
๓. ส่งเสริมการพัฒนาบริการและขยายบริการของผู้ให้บริการโลจิสติกส์
๔. พัฒนาและส่งเสริมสินค้าและบริการเป็นกลุ่มอย่างครบวงจร (Clusters) และรองรับแนวโน้มความ
ต้องการใหม่ๆ ของตลาดโลก
๕. พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ผู้ประกอบการไทย และสร้างมูลค่าเพิ่ม/สร้างแบรนด์สินค้าและบริการ
๖. พัฒนาศักยภาพ ระบบการทำงาน ตลอดจนระบบข้อมูลการค้าเพื่อการค้าบริการ และนำเทคโนโลยี
สมัยใหม่มาเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง

บทที่ ๓

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis ประกอบด้วย จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) อุปสรรค (Threat) เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ โดยการประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อผลักดันให้กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศก้าวสู่การเป็นทุนหมุนเวียนที่มีสมรรถนะสูง ซึ่งผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

๒.๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

๒.๑.๑ จุดแข็ง (Strength: S)

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

๒.๑.๒ จุดอ่อน (Weakness: W)

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

๖) ด้วยลักษณะงานที่มีความเฉพาะด้านสูง ต้องอาศัยประสบการณ์ เจ้าหน้าที่จึงมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง หากมีการโยกย้ายจะต้องใช้เวลาในการถ่ายทอดงานมาก ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง และไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๗) การปฏิบัติงานในหลายด้าน ยังไม่มีคู่มือการปฏิบัติงานที่ละเอียดและชัดเจน โดยต้องอาศัยคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเป็นหลัก ทำให้ขาดมาตรฐานในการทำงาน และเกิดข้อผิดพลาดได้ง่าย

๘) ขาดระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่สมบูรณ์ และขาดความเชื่อมโยง

๙) ขาดบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เพียงพอ ทำให้กระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลยังไม่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วน เช่น การวิเคราะห์อัตราากำลัง การออกแบบเส้นทางอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง แผนการฝึกอบรมระยะยาว เป็นต้น

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

๒.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

๒.๒.๑ โอกาส (Opportunity : O)

๑) มีหน่วยงานให้คำแนะนำในการบริหารงานกองทุน ได้แก่ กรมบัญชีกลาง สำนักงานประมาณ และบริษัทที่ปรึกษาด้านการประเมินผล เป็นต้น

๒) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้หน่วยงานนำระบบเทคโนโลยีเข้ามามีใช้ในการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น

๒.๒.๒ อุปสรรค (Threat: T)

๑) ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ

๒) ในปัจจุบันค่าตอบแทนระหว่างหน่วยงานรัฐและภาคเอกชนแตกต่างกันมาก ทำให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอาจเลือกทำงานกับภาคเอกชนมากกว่า

๓) ข้อจำกัดด้านกฎระเบียบเรื่องค่าใช้จ่าย ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ขาดความยืดหยุ่น

จากการวิเคราะห์ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยภายในของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีจุดแข็งในด้านกฎระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน บุคลากรกองทุนฯ มีศักยภาพสูง มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และมีคณะกรรมการฯ คณะอนุกรรมการฯ ที่มีความรู้ความสามารถจากหลากหลายสาขาเข้ามามีส่วนร่วม และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการกองทุนฯ แต่เนื่องจากโลกในปัจจุบันอยู่ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งในแต่ละวันมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมาย ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สามารถทำได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัด กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบให้เกิดความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบุคลากรของกองทุนฯ ให้เตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงรุกให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ แต่เนื่องจากการกำหนดอัตราค่าจ้างของกองทุนฯ มีอย่างจำกัดไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานทำให้ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ ประกอบกับการเปลี่ยนย้ายตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อพัฒนาทักษะ

ประสบการณ์ให้บุคลากร มีความรู้ในการทำงานหลายรูปแบบยังไม่เพียงพอ ขาดการเตรียมพร้อมบุคลากร เพื่อรองรับลักษณะงานที่จะต้องไปปฏิบัติ อีกทั้งระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้นั้น องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพเหมาะสมในการปฏิบัติ กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศจึงเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้พร้อมรับกับสถานการณ์โดยมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการพัฒนาการ ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ เพื่อช่วยลดข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ เนื่องจากบุคลากรสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตลอดเวลา

๒.๓ สถานะปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

ที่ผ่านมาพบว่า จำนวนบุคลากรของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอกับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น ทั้งที่เป็นงานตามภารกิจประจำ งานสนับสนุนข้อมูลสำหรับประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร และงานเร่งด่วนอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ประกอบกับบุคลากรบางส่วนของกองทุนฯ มิใช่ข้าราชการประจำ มีอัตรา การเข้าออกสูง จึงทำให้บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความชำนาญในกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และมติคณะกรรมการ บริหารกองทุนฯ ส่งผลให้การดำเนินงานเกิดความล่าช้า จึงจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้และ ซัดความสามารถในการทำงานอย่างเร่งด่วน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๒.๔ แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ในอนาคต จะมีการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ อย่างเคร่งครัด และมีการประเมินผลการดำเนินงานครบถ้วนทุกแผนงาน ก่อนนำผลการประเมินดังกล่าวมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแผนงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หลักของกองทุนฯ และ บริบทอื่นๆ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลา โดยยังคงมุ่งเน้นการบริหารจัดการปัจจัยพื้นฐานสำคัญ อาทิ โครงสร้างอัตรากำลัง และลักษณะงานในแต่ละด้าน ให้เหมาะสมกับปริมาณและประเภทของงาน ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการองค์ความรู้ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะให้กับบุคลากร ตลอดจนพัฒนาการทำงานเป็นทีม การสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน นอกจากนี้ สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การควบคุมดูแลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และปราศจากการ ททุจริตคอร์รัปชัน

บทที่ ๔

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

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

วิสัยทัศน์ บุคลากรของกองทุนฯ มีศักยภาพในการทำงานสูง เป็นทีมมืออาชีพ ที่มีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร และพร้อมที่จะเดินไปสู่เป้าหมายด้วยกันอย่างมีความสุข

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เหมาะสมกับความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง และต่อภารกิจขององค์กร เป็นคนดี คนเก่ง และรักองค์กร

๒. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูง มีการบริหารอัตรากำลังคนที่เหมาะสม บุคลากรได้ทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และความรู้ความสามารถ

๓. ส่งเสริมและพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ สร้างจิตสำนึกของบุคลากรให้ทำงานโดยมุ่งผลประโยชน์ของชาติและส่วนรวม

๔. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจ และความภูมิใจต่อการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเพียงพอ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรมีความต่อเนื่อง บุคลากรนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาต่อยอดได้

๓. กระบวนการวัดและประเมินผลการดำเนินงานสะท้อนถึงผลงานอย่างแท้จริง

๔. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ^๑	ปีดำเนินการ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์					
๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของกองทุนฯ และเพื่อบรรลุเป้าหมายตามภารกิจและยุทธศาสตร์กองทุนฯ	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสอดคล้องกับสมรรถนะที่คาดหวัง	๑. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	ระดับ ๓	๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
๒. วางแผนพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนและฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุด	เพื่อให้ฐานข้อมูลบุคลากรมีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย	๒. การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่มีข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ระดับ ๓	๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ มีประสิทธิภาพสูง	๑. เพื่อให้กิจกรรมและกระบวนการทางด้านการบริหารบุคคลของกองทุนฯ มีความถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ	๓. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรกองทุนฯ	ระดับความสำเร็จของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ทันต่อความต้องการของหน่วยงานที่ร้องขอ	ระดับ ๓	๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
	๒. เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาองค์ความรู้ที่หลากหลาย	๔. การสร้างความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ให้มีความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ระดับ ๓	๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
	๓. เพื่อให้บุคลากรผู้รับบริการทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ มีความพึงพอใจสูงสุด	๕. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ	ระดับ ๓	๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

^๑ เป้าหมายตามเกณฑ์สูงสุดในการประเมินผลการดำเนินโครงการ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

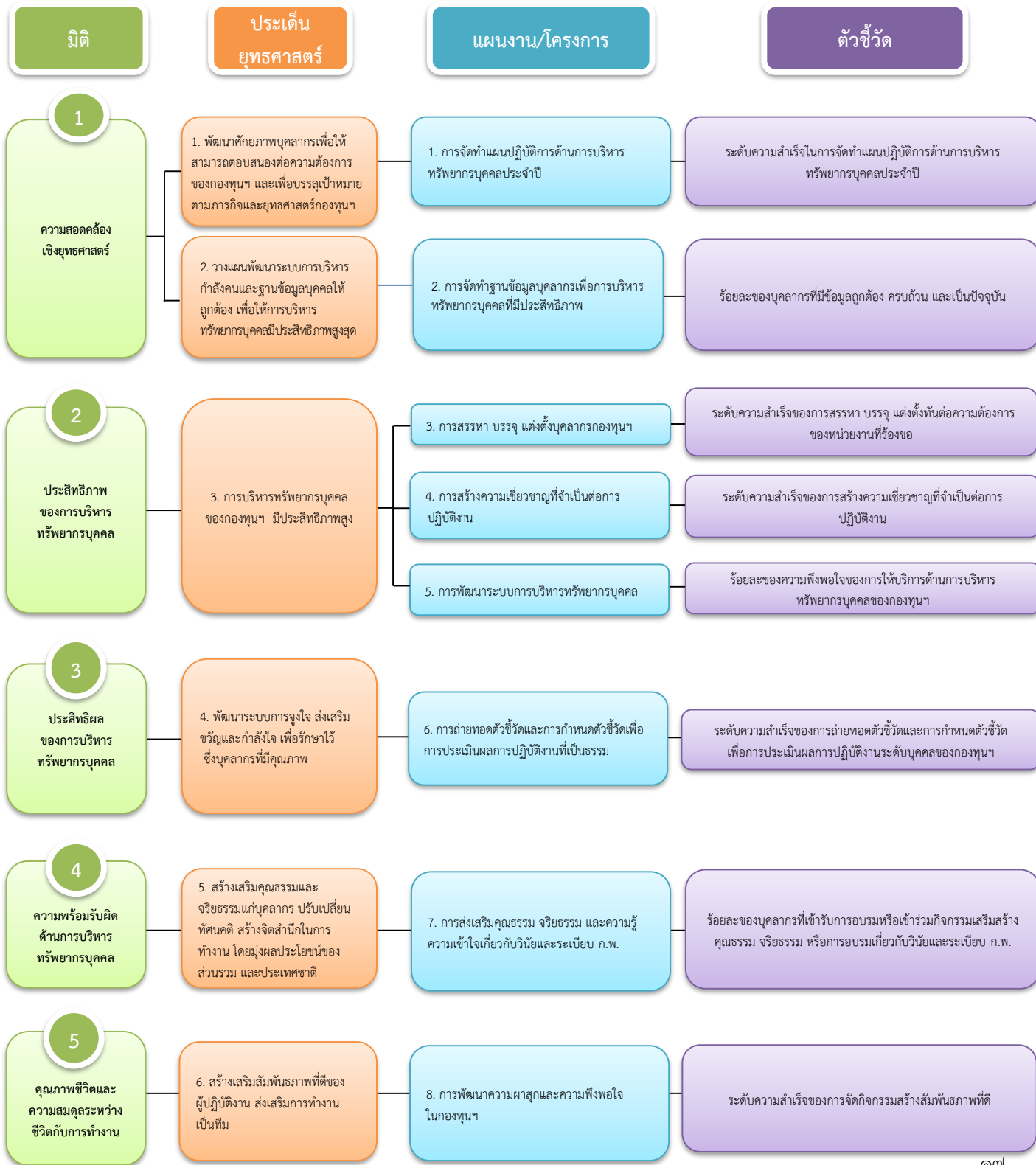
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ^๑	ปีเพื่อดำเนินการ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
๔. พัฒนาระบบการจูงใจ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ	๑. มีระบบการประเมินผลที่เป็นธรรมและมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	๖. การถ่ายทอดตัวชี้วัด และการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัด และการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลของพนักงานกองทุนฯ	ระดับ ๓	๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
๕. สร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรปรับเปลี่ยนทัศนคติ สร้างจิตสำนึกในการทำงาน โดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวม และประเทศชาติ	เพื่อให้บุคลากรของกองทุนฯ มีจิตสำนึกและวิถีปฏิบัติตามแนวทางคุณธรรมและจริยธรรม	๗. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม/ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย/ระเบียบ ก.พ.	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม / การอบรมเกี่ยวกับวินัย/ระเบียบ ก.พ.	ระดับ ๓	๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
๖. สร้างเสริมสัมพันธภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดี และมีการทำงานเป็นทีม	๘. การพัฒนาความผาสุกและสร้างสัมพันธภาพที่ดีของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ	ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมพัฒนาความผาสุกและสร้างสัมพันธภาพที่ดีของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ	ระดับ ๓	๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปี 2563-2565

มิติ ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ และตัวชี้วัด

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



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปี ๒๕๖๓

ที่	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ขั้นตอน	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน				
							๑	๒	๓	๔	๕
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์											
๑	การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	ระดับความสำเร็จใน การ จัด ทำ แผนปฏิบัติการด้าน การ บริหาร ทรัพยากรบุคคลประจำปี	ระดับ ๓	๑. ศึกษาโครงการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เพื่อกำหนดแนวทาง การดำเนินงาน ๒. จัดประชุมหารือร่วมกับสำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้อง เพื่อระดมความคิดในการจัดทำแผนฯ ๓. จัดทำร่างแผนฯ ประจำปี ให้มีองค์ประกอบครบถ้วนตามตัวชี้วัดที่กรมบัญชีกลางกำหนด ๔. เสนอกรมฯ และคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ	พบ.	-	ศึกษาโครงการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงาน	จัดประชุมหารือร่วมกับสำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้องเพื่อระดมความคิดในการจัดทำแผนฯ	จัดทำร่างแผนฯ ประจำปี ให้มีองค์ประกอบครบถ้วนตามตัวชี้วัดที่กรมบัญชีกลางกำหนด	เสนอกรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ	เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ
๒	การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่มีข้อมูล ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ระดับ ๓	๑. ดำเนินการแจ้งสำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้อง ให้กรอกแบบฟอร์ม เพื่อตรวจสอบ/อัปเดต/ปรับปรุงข้อมูลบุคลากร รวมถึงประวัติการอบรมต่างๆ ให้เป็นปัจจุบัน ๒. กจ. รวบรวมข้อมูลให้ครบถ้วนและบันทึกข้อมูลทั้งหมดลงในทะเบียนประวัติในคอมพิวเตอร์ ๓. หัวหน้ากลุ่มงาน กจ. และผู้อำนวยการสำนักบริหารกลางดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูล	กจ.	-	ดำเนินการแจ้งสำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้องให้กรอกแบบฟอร์มเพื่อตรวจสอบ/อัปเดต/ปรับปรุงข้อมูลบุคลากร	รวบรวมข้อมูลให้ครบถ้วน	บันทึกข้อมูลทั้งหมดลงในทะเบียนประวัติในคอมพิวเตอร์	หัวหน้ากลุ่มงาน กจ. ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูล	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูล

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปี ๒๕๖๓

ที่	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ขั้นตอน	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน				
							๑	๒	๓	๔	๕
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล											
๓	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร กองทุนฯ	ระดับความสำเร็จของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ทันต่อความต้องการของหน่วยงานที่ร้องขอ	ระดับ ๓	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานกองทุนฯ ๒. จัดประชุมคณะกรรมการดำเนินการสรรหาฯ เพื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานกองทุนฯ เช่น ร่างประกาศรับสมัคร ฯลฯ ๓. ประกาศและดำเนินการรับสมัคร ๔. ดำเนินการสอบ (ข้อเขียนและสัมภาษณ์) และประกาศผลสอบ ๕. บรรจุผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นพนักงานกองทุนฯ ให้ทันต่อความต้องการของหน่วยงานที่ร้องขอ	กจ.	-	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานกองทุนฯ	จัดประชุมคณะกรรมการดำเนินการสรรหาฯ เพื่อพิจารณา รายละเอียดเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานกองทุนฯ เช่น ร่างประกาศรับสมัคร ฯลฯ	ประกาศและดำเนินการรับสมัคร	ดำเนินการสอบ (ข้อเขียนและสัมภาษณ์) และประกาศผลสอบ	บรรจุผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นพนักงานกองทุนฯ ให้ทันต่อความต้องการของหน่วยงานที่ร้องขอ
๔	การสร้าง ความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ให้มีความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ระดับ ๓	๑. จัดประชุมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาเพื่อไปสู่ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ หรือ Training Needs ๒. ดำเนินการพัฒนาหรือจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ๓. ประเมินผล ความรู้ที่เพิ่มขึ้นหลังจากการพัฒนา/อบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	พบ.	-	จัดประชุมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนา เพื่อไปสู่ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ หรือ Training Needs	-	ดำเนินการพัฒนาหรือจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่กองทุนฯ	-	ประเมินผล ความรู้ที่เพิ่มขึ้นหลังจากการพัฒนา/อบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปี ๒๕๖๓

ที่	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ขั้นตอน	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน				
							๑	๒	๓	๔	๕
๕	การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ	ระดับ ๓	๑. ศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ๒. จัดทำแบบสอบถามเพื่อวัดความพึงพอใจ ๓. เจ้าหน้าที่กองทุนฯประเมินความพึงพอใจ ๔. สรุปผล ๕. จัดทำรายงานเสนอกรมฯและคณะกรรมการกองทุนฯเพื่อทราบ	กจ.	-	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล											
๖	การถ่ายทอดตัวชี้วัดและการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัด และการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลของพนักงานกองทุนฯ	ระดับ ๓	๑. จัดการประชุมชี้แจงกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. แจ้งสำนัก/กลุ่มงานที่มีพนักงานกองทุนฯ กำหนดตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓. รวบรวมข้อมูลตัวชี้วัดตามที่สำนัก/กลุ่มงานที่มีพนักงานกองทุนฯ จัดทำเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	กจ.	-	จัดการประชุมชี้แจงกรอบหลักเกณฑ์		แจ้งสำนัก/กลุ่มงานที่มีพนักงานกองทุนฯ กำหนดตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน		รวบรวมข้อมูลตัวชี้วัดตามที่สำนัก/กลุ่มงานที่มีพนักงานกองทุนฯ จัดทำเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล											
๗	การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย และระเบียบ ก.พ.	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม หรือการอบรมเกี่ยวกับวินัย และระเบียบ ก.พ.	ระดับ ๓	๑. จัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม/ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย/ระเบียบ ก.พ. ๒. กำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรมส่งเสริม ๓. แจ้งเวียนสำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้องเพื่อเข้าร่วม/กิจกรรม ๔. สรุปผล ๕. จัดทำรายงานเสนอกรมฯและคณะกรรมการกองทุนฯเพื่อทราบ	พป.		๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปี ๒๕๖๓

ที่	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ขั้นตอน	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ค่าเกณฑ์วัด/ระดับการประเมิน				
							๑	๒	๓	๔	๕
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน											
๘	การพัฒนาความ ผาสุกและสร้าง สัมพันธภาพที่ดีของ เจ้าหน้าที่กองทุนฯ	ระดับความสำเร็จของ การจัดกิจกรรมพัฒนา ความผาสุกและสร้าง สัมพันธภาพที่ดีของ เจ้าหน้าที่กองทุนฯ	ระดับ ๓	๑. สํารวจความเห็นของเจ้าหน้าที่ กองทุนฯในการพัฒนาความผาสุก และสร้างสัมพันธภาพที่ดี ๒. ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนา ความผาสุกและสร้างสัมพันธภาพที่ดี ของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ๓. จัดทำรายงานเสนอกรมฯและ คณะกรรมการกองทุนฯเพื่อทราบ	พบ.	-	สํารวจ ความเห็นของ เจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ใน การพัฒนา ความผาสุก และสร้าง สัมพันธภาพ ที่ดี		ดำเนินการ จัดกิจกรรม พัฒนาความ ผาสุกและ สร้าง สัมพันธภาพ ที่ดีของ เจ้าหน้าที่ กองทุนฯ		จัดทำรายงาน เสนอกรมฯและ คณะกรรมการ กองทุนฯ เพื่อทราบ

กรอบระยะเวลาการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

ที่	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ปี พ.ศ. ๒๕๖๒			ปี พ.ศ. ๒๕๖๓								หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์															
๑	การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	๑. ศึกษาโครงการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงาน												พบ. (น.ส.สุพาณี ชัยสิทธิเมธินทร์)
			๒. จัดประชุมหารือร่วมกับสำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้องเพื่อระดมความคิด ในการจัดทำแผนฯ												
			๓. จัดทำร่างแผนฯ ประจำปี ให้มีองค์ประกอบครบถ้วนตามตัวชี้วัดที่กรมบัญชีกลางกำหนด												
			๔. เสนอกรมฯ และคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ												
๒	การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่มีข้อมูลถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๑. ดำเนินการแจ้งสำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้องให้กรอกแบบฟอร์ม เพื่อตรวจสอบ/อัปเดต/ปรับปรุงข้อมูลบุคลากร รวมถึงประวัติการอบรมต่างๆ ให้เป็นปัจจุบัน												กจ. (นายชำนาญ คชประภา)
			๒. กจ. รวบรวมข้อมูลให้ครบถ้วนและบันทึกข้อมูลทั้งหมดลงในทะเบียนประวัติในคอมพิวเตอร์												
			๓. หัวหน้ากลุ่มงาน กจ. และผู้อำนวยการสำนักบริหารกลางดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล												
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล															
๓	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรกองทุนฯ	ระดับความสำเร็จของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ท้นต่อความต้องการของหน่วยงานที่ร้องขอ	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานกองทุนฯ												กจ. (นายชำนาญ คชประภา)
			๒. จัดประชุมคณะกรรมการดำเนินการสรรหาฯ เพื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานกองทุนฯ เช่น ร่างประกาศรับสมัคร ฯลฯ												

ที่	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ปี พ.ศ. ๒๕๖๒			ปี พ.ศ. ๒๕๖๓								หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
			๓. ประกาศและดำเนินการรับสมัคร ๔. ดำเนินการสอบ (ข้อเขียนและสัมภาษณ์) และประกาศผลสอบ ๕. บรรจุผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นพนักงานกองทุนฯ ให้ทันต่อความต้องการของหน่วยงานที่ร้องขอ			↔										
๔	การสร้างความสำเร็จของ เชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาเจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ให้มีความ เชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน	๑. จัดประชุมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ กองทุนฯ เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนา เพื่อไปสู่ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ หรือ Training Needs		↔											พบ. (น.ส.สุพาณี ชัยสิทธิเมธินทร์)
			๒. ดำเนินการพัฒนาหรือจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ กองทุนฯ			↔										
			๓. ประเมินผล ความรู้ที่เพิ่มขึ้นหลังจากการ พัฒนา/อบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐				↔									
๖	การพัฒนาระบบการ บริหารทรัพยากร บุคคล	ระดับความพึงพอใจ ต่อระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ กองทุนฯ	๑. ศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กองทุนฯ				↔									กจ. (นายชำนาญ คชประภา)
			๒. จัดทำแบบสอบถามเพื่อวัดความพึงพอใจ					↔								
			๓. เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ประเมินความพึงพอใจ						↔							
			๔. สรุปผล							↔						
			๕. จัดทำรายงานเสนอกรมฯ และ คณะกรรมการกองทุนฯ เพื่อทราบ									↔				
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล																
๗	การถ่ายทอดตัวชี้วัด และ การกำหนด ตัวชี้วัด เพื่อ การ ประเมินผล การ ปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	ระดับความสำเร็จของ การถ่ายทอดตัวชี้วัด และการกำหนดตัวชี้วัด เพื่อการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ระดับ บุคคลของพนักงาน กองทุนฯ	๑. จัดการประชุมชี้แจงกรอบหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน		↔											กจ. (นายชำนาญ คชประภา)
			๒. แจ้งสำนัก/กลุ่มงานที่มีพนักงานกองทุนฯ กำหนดตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน				↔									
			๓. รวบรวมข้อมูลตัวชี้วัดตามที่สำนัก/กลุ่มงาน ที่มีพนักงานกองทุนฯ จัดทำ เพื่อใช้สำหรับการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ											↔		

ที่	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ขั้นตอน	ปี พ.ศ. ๒๕๖๒			ปี พ.ศ. ๒๕๖๓								หน่วยงาน
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล															
๘	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ วินัย และระเบียบ ก.พ.	ร้อยละของบุคลากรที่เข้า รับการอบรมหรือเข้าร่วม กิจกรรมเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม หรือการอบรมเกี่ยวกับ วินัยและระเบียบ ก.พ.	๑. จัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและระเบียบ กพ.												พบ. (น.ส.สุพาณี ชัยสิทธิเมธินทร์)
			๒. กำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรมส่งเสริม												
			๓. แจ้งเวียนสำนัก/กลุ่มที่เกี่ยวข้อง เพื่อเข้า ร่วม/กิจกรรม												
			๔. สรุปผล												
			๕. จัดทำรายงานเสนอกรมฯและ คณะกรรมการกองทุนฯเพื่อทราบ												
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน															
๙	การพัฒนาความผาสุก และสร้างสัมพันธภาพ ที่ดีของเจ้าหน้าที่ กองทุนฯ	ระดับความสำเร็จของ การจัดกิจกรรมพัฒนา ความผาสุกและสร้าง สัมพันธภาพที่ดีของ เจ้าหน้าที่กองทุนฯ	๑. ส้ารวจความเห็นของเจ้าหน้าที่กองทุนฯในการ พัฒนาความผาสุกและสร้างสัมพันธภาพที่ดี												พบ. (น.ส.สุพาณี ชัยสิทธิเมธินทร์)
			๒. ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาความผาสุกและ สร้างสัมพันธภาพที่ดีของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ												
			๓. จัดทำรายงานเสนอกรมฯและคณะกรรมการ กองทุนฯเพื่อทราบ												

บทที่ ๕

การติดตามและประเมินผล

เมื่อมีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ แล้ว จะต้องมีการติดตาม ประเมินผล และรายงานให้ผู้บริหารกองทุนฯ ทราบเป็นระยะ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงาน แก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้เหมาะสมกับสถานการณ์และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. สำนักบริหารกลาง (โดยกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ และกลุ่มพัฒนาบุคลากรฯ จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ตามแบบฟอร์ม (หน้า ๒๖) พร้อมเอกสารหลักฐานการดำเนินงานทั้งหมด จัดส่งให้ สำนักยุทธศาสตร์ การค้าระหว่างประเทศ เป็นรายไตรมาส ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนมกราคม เมษายน กรกฎาคม และตุลาคม

๒. สำนักยุทธศาสตร์ฯ รวบรวมเอกสารหลักฐานการดำเนินงานทั้งหมด และประเมินผลการดำเนินงานตามค่าเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เป็นรายไตรมาส ภายใน ๔๕ วันหลังสิ้นสุดไตรมาส

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 กองทุนส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
 ประจำปีงบประมาณ
 ประจำปีไตรมาส.....

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

เอกสาร/หลักฐานประกอบรายงานผล (กรุณาแนบมาพร้อมกับรายงานผล)

- ๑.....
 ๒.

หมายเหตุ

๑. สถานะ (✓) หมายถึง โครงการดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว
 (✗) หมายถึง โครงการอยู่ระหว่างดำเนินการ
 ๒. จัดส่งรายงานให้สำนักยุทธศาสตร์การค้าระหว่างประเทศ รายงานไตรมาส ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือน มกราคม เมษายน กรกฎาคม และตุลาคม
 ๓. หากมีข้อสงสัยในการกรอกรายงาน กรุณาติดต่อคุณพรทิพย์ วิบุญพันธ์ โทร. ๐ ๒๕๐๗ ๗๗๗๒ โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๕๖๖๖ ถึง ๗ หรือ อีเมล : ditp.itpf@gmail.com