

การประชุมคณะกรรมการส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ  
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ (ประชุมสัญจร)  
วันอังคารที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่เวลา ๑๕.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุมอภิชา ชั้น ๓ มณฑาทิพย์ฮอลล์ จังหวัดอุดรธานี

เรื่องเพื่อพิจารณา  
ขอความเห็นชอบแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

## ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๔.๑ ขอความเห็นชอบแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



สสพน. ขอความเห็นชอบแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
เพื่อให้เป็นไปตามคำรับรองการปฏิบัติงานขององค์การมหาชนของ ก.พ.ร.

(ผ่านการพิจารณาโดยคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหาร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ วันที่  
๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ และการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖





๑. คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) กำหนดกรอบการประเมินความสำเร็จของการพัฒนาด้านการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาด้านการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน โดยพิจารณาจากความสำเร็จของการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน ตามประเด็นที่กำหนด

๒. ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ สำนักงานมีการจัดสรรงบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนทั้งสิ้น ๑๖๑.๔๙ ล้านบาท และได้รับการจัดสรรงบประมาณ เพิ่มเติมจากงบเหลือจ่าย เป็นเงิน ๒๕ ล้านบาท รวมเป็นงบประมาณที่ได้รับทั้งสิ้น ๑๘๖.๔๙ ล้านบาท โดยแบ่งออกเป็นค่าใช้จ่ายในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

- ด้านแผนงานบุคคลากร จำนวน ๑๘๖.๔๙ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๓๔
- ด้านแผนงานโครงการ จำนวน ๓.๑๕ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๖



๓. ในการประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหาร

- ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ของสำนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รวมทั้งให้ สสปน. รับข้อสังเกตของคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหาร ไปปรับปรุง และนำกลับมาเสนอในการประชุมครั้งต่อไป

ข้อสังเกตจากที่ประชุม ประกอบด้วย

- การดำเนินการงบประมาณให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี ที่กำหนดกรอบเงินรวมสำหรับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสำหรับองค์การมหาชน ไว้ไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของเงินอุดหนุนประจำปี
- การจัดสรรงบประมาณสำหรับแผนงานประจำ จำนวน ๑๘๖.๔๙ ล้านบาท จำแนกลงในค่าใช้จ่ายของบุคลากรในรายการใด
- กำหนดให้ สสปน. พิจารณาโครงการ/ กิจกรรมด้าน Green หรือ Sustainability (การจัดงานอย่างยั่งยืน) ให้รวมอยู่ในแผนงานยุทธศาสตร์ด้วย เนื่องจาก สสปน. ได้ดำเนินมาตรฐานการจัดงานไม่ซ์ โดยเน้นการให้คะแนนด้านการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ และแนวทางการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกแบบยั่งยืนมากขึ้น





- ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖ โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ของสำนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการเพื่อขอความเห็นชอบต่อไป

ข้อสังเกตจากที่ประชุม ประกอบด้วย

แผนงานที่ได้้นำกลับไปแก้ไขปรับปรุงตามข้อสังเกตคณะกรรมการฯ มีการพัฒนาในด้านการจัดทำแผนและงบประมาณในเชิงกลยุทธ์เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการ High light และการทำงานแบบ Prototype สั้นๆ มีประโยชน์ทางตรงและทางอ้อม ต่อ TCEB คือ

๑. สามารถทำได้เลยภายในงบประมาณและแผนกว้างๆที่มีอยู่ในปีนี้ และเป็นรากฐานของแผนปีถัดไป
๒. สามารถ focus เรื่องที่ตอบโจทย์กลยุทธ์ได้ทันทีโดยไม่ต้องปรับแผนใหญ่ปีนี้ของ HR
๓. ทดลอง Agile Prototype เพื่อเรียนรู้และเตรียมความพร้อมทั้งคนและองค์กร ในการบริหารงานตาม Agile Structure ใหม่ ที่คณะกรรมการได้อนุมัติแล้ว แต่ยังไม่มีแผนรองรับทั้งปีงบประมาณนี้ และปีงบประมาณหน้า



4. ผลักดันการ Training แบบที่ทำอยู่ สู่การเริ่มใช้ความรู้ที่ได้รับการ Train ไปสู่การปฏิบัติจริง เช่น

- ทักษะ Design Thinking (ผู้บริหารเรียนแล้วแต่ยังไม่เคยนำไปปฏิบัติจริง)
- การนำทีมแบบ Agile,
- การ Engage Team
- การแก้ปัญหาร่วมกันอย่าง Creative & สร้างสรรค์,
- การทำงานแบบ Cross functional team มากขึ้น,
- ทักษะอื่นๆ ที่สอดคล้องกับ leadership/ Core Competencies ของ TCEB เป็นต้น

โดยจะมีการ Design ร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้น และทดลองวัดผลและทักษะที่ Real-Time ชัดเจน จับต้องได้ โปร่งใส เป็นธรรม ตลอดจนเรียนรู้ ปรับปรุง และขยายผล สู่รูปแบบการประเมินผลงานที่ทันสมัยขึ้นต่อไป

รายละเอียดตามเอกสารประกอบวาระการประชุม



ประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประกอบด้วย 2 ส่วนสำคัญ ได้แก่

ส่วนที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการดำเนินงาน (Performance Perspective) ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพการดำเนินงาน และองค์ประกอบที่ 2 ประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการดำเนินงาน และ

ส่วนที่ 2 การประเมินศักยภาพการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Potential Perspective) ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 3 ศักยภาพขององค์การมหาชน (ผลการพัฒนาศักยภาพองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0) และ องค์ประกอบที่ 4 การควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน สรุปได้ ดังนี้

| กรอบการประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | น้ำหนักร้อยละ |
| การประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการดำเนินงาน (Performance Perspective)                            | องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 40            |
|                                                                                                      | 1.1 ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับการติดตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่แสดงให้เห็นการเชื่อมโยงจากยุทธศาสตร์ชาตินโยบายและแผนระดับชาติ ซึ่งองค์การมหาชนเลือกจากรายการตัวชี้วัด (KPIs Basket) ที่สำนักงาน ก.พ.ร. จัดทำขึ้น โดยไม่จำกัดจำนวนตัวชี้วัด ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่มีลักษณะ ดังนี้                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |               |
|                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● ตัวชี้วัดที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 แผนการปฏิรูปประเทศ แผนบูรณาการ และแผนระดับชาติอื่น ๆ</li> <li>● ตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งขององค์การมหาชน</li> <li>● ตัวชี้วัดต่อเนื่องที่มีความสำคัญในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565 (เป็นภารกิจหลักหรือได้รับงบประมาณสูง)</li> <li>● ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดมาตรฐานสากล (International KPIs) (ถ้ามี)</li> <li>● ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดร่วม (Joint KPIs) ของส่วนราชการ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ 3 Agenda (บังคับ) และหน่วยอื่น ๆ (ถ้ามี)</li> </ul> |               |
|                                                                                                      | องค์ประกอบที่ 2 ประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 30            |
|                                                                                                      | 2.1 ตัวชี้วัดที่แสดงถึงประสิทธิภาพในการบริหารงาน (เช่น ความสามารถในการหารายได้เพื่อลดงบประมาณภาครัฐ อัตราส่วนของรายได้ของการหารายได้จากต้นทุนคงที่)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 10            |
|                                                                                                      | 2.2 ตัวชี้วัดความคุ้มค่าในการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 20            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดทำห่วงโซ่ผลการดำเนินงาน (Result Chain: RC)</li> </ul> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |               |

| กรอบการประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566                    |                                                                                                                                                                                                                      |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| การประเมินศักยภาพการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Potential Perspective) | องค์ประกอบที่ 3 ศักยภาพขององค์การมหาชน (ผลการพัฒนาศักยภาพองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0)                                                                                                                            | 20 |
|                                                                         | 3.1 การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล (เลือก 1 จาก 2 ตัวชี้วัดย่อยต่อไปนี้)<br>1) การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (data catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (open data)<br>2) การให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) | 10 |
|                                                                         | 3.2 การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)                                                                                                                                               | 10 |
|                                                                         | องค์ประกอบที่ 4 การควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน                                                                                                                                                         | 10 |
|                                                                         | 4.1 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาด้านการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน (ตัวชี้วัดบังคับ)                                                                                                                    | 10 |

รายละเอียดกรอบการประเมิน มีรายละเอียด ดังนี้

- กรอบการประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีรายละเอียด ดังนี้
- 1) รายละเอียดกรอบการประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
  - 2) รายละเอียดตัวชี้วัดบังคับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
  - 3) รายละเอียดรายงานเพิ่มเติมประจำปี





ตัวชี้วัดบังคับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีจำนวน 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

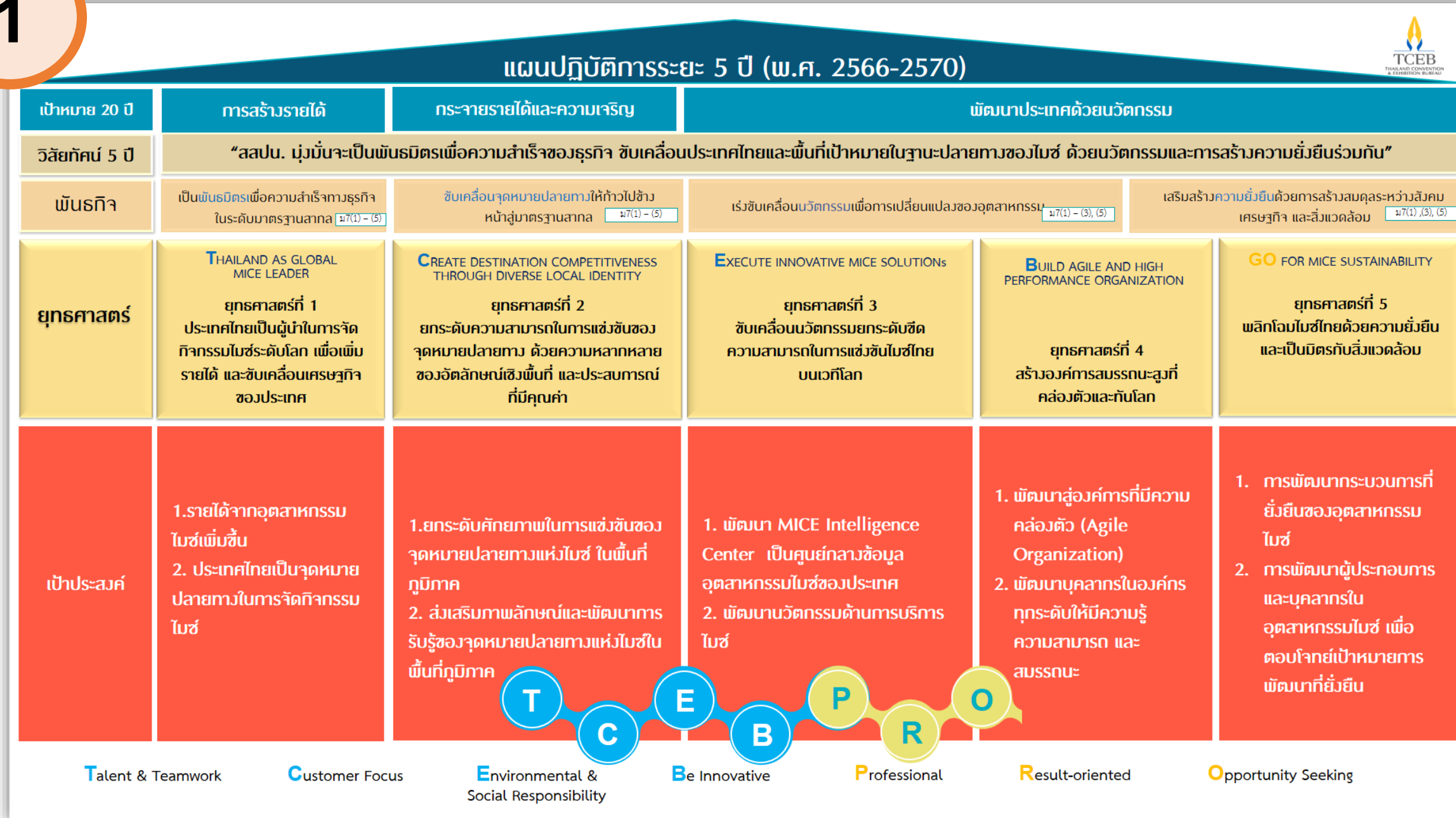
| องค์ประกอบ                                                                                         | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| องค์ประกอบที่ 2 ประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการดำเนินงาน                                            | 2.2 ตัวชี้วัดความคุ้มค่าในการดำเนินงาน <ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำห่วงโซ่ผลการดำเนินงาน (Result Chain: RC)</li> </ul>                                                                                                                                                                    |
| องค์ประกอบที่ 3 การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (ผลการพัฒนาศักยภาพองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0) | 3.1 การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล <ol style="list-style-type: none"> <li>1) การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) หรือ</li> <li>2) การให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)</li> </ol> 3.2 การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) |
| องค์ประกอบที่ 4 การควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการ                                                   | 4.1 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาด้านการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน                                                                                                                                                                                                                           |





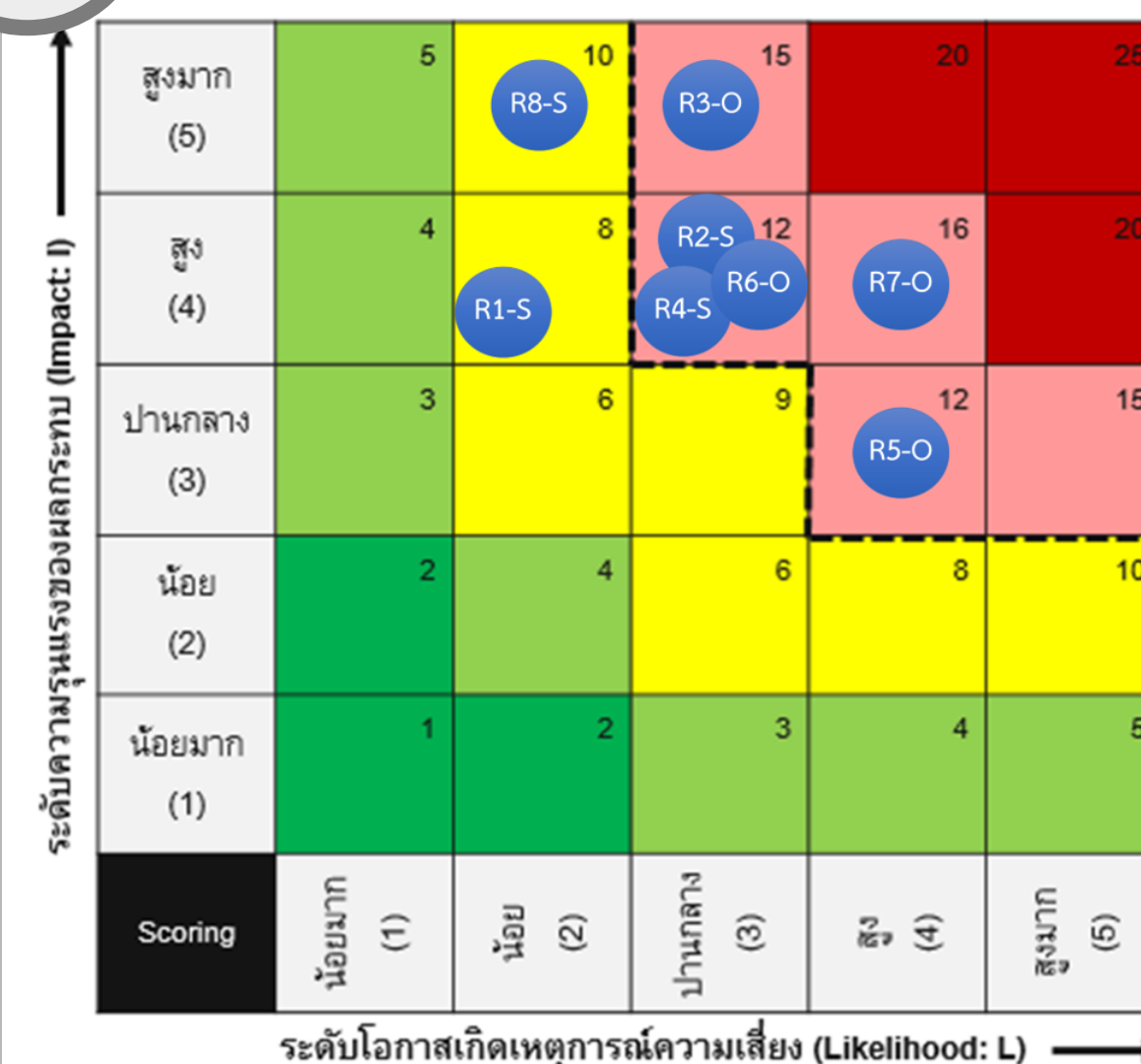


1



2

## Risk Matrix Grid - ระดับความเสี่ยงตัวตน

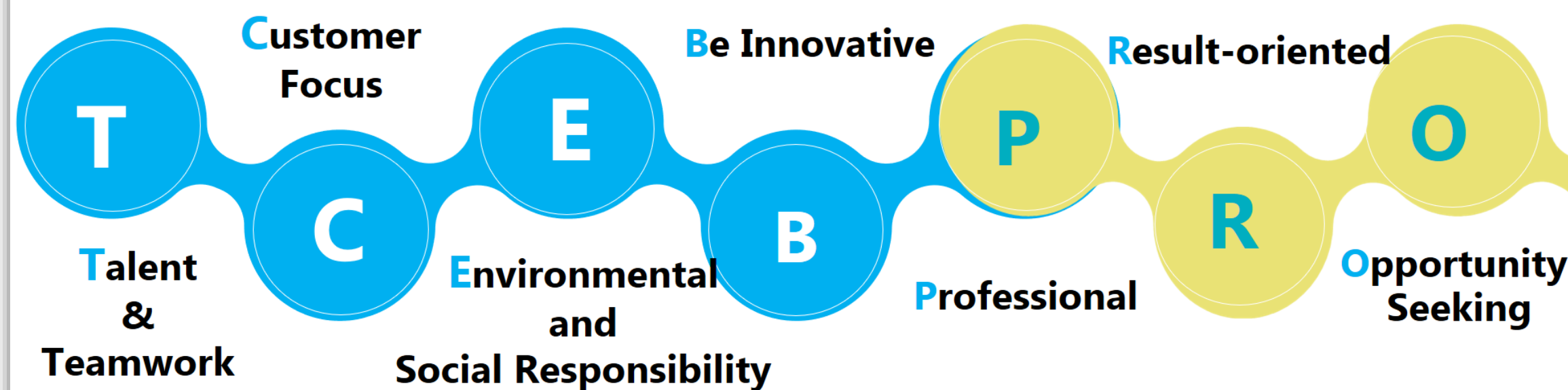


## ชื่อรายการความเสี่ยงองค์กร ปี 2566

- R1-S การเปลี่ยนแปลงนโยบายของพันธมิตร/ภาคี ที่ไม่ก่อให้เกิดการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมไมซ์ไทย
- R2-S ความไม่แน่นอนของสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและการเมืองทั้งในและต่างประเทศ ที่มีต่อการจัดกิจกรรมไมซ์ของกลุ่มเป้าหมาย
- R3-O สถานการณ์ของโรคระบาดอุบัติใหม่/ภัยพิบัติ/เหตุฉุกเฉินที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดกิจกรรมไมซ์
- R4-S การขาดการสนับสนุนและการดำเนินการจากระดับท้องถิ่นในการพัฒนาอุตสาหกรรมไมซ์ในพื้นที่
- R5-O การจัดทำฐานข้อมูลด้านไมซ์เพื่อการเปิดเผย (Open Data) ไม่บรรลุเป้าหมาย
- R6-O ระบบสารสนเทศองค์กรเพื่อการบริหารงาน ถูกคุกคามทำให้เสียหายข้อมูลรั่วไหล/สูญหาย (Cyber Attack)
- R7-O การถ่ายทอดองค์ความรู้/แลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอให้เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน**
- R8-S การผลักดันอุตสาหกรรมไมซ์สีเขียว (Green Meetings and Events) เพื่อความยั่งยืนไม่บรรลุเป้าหมาย

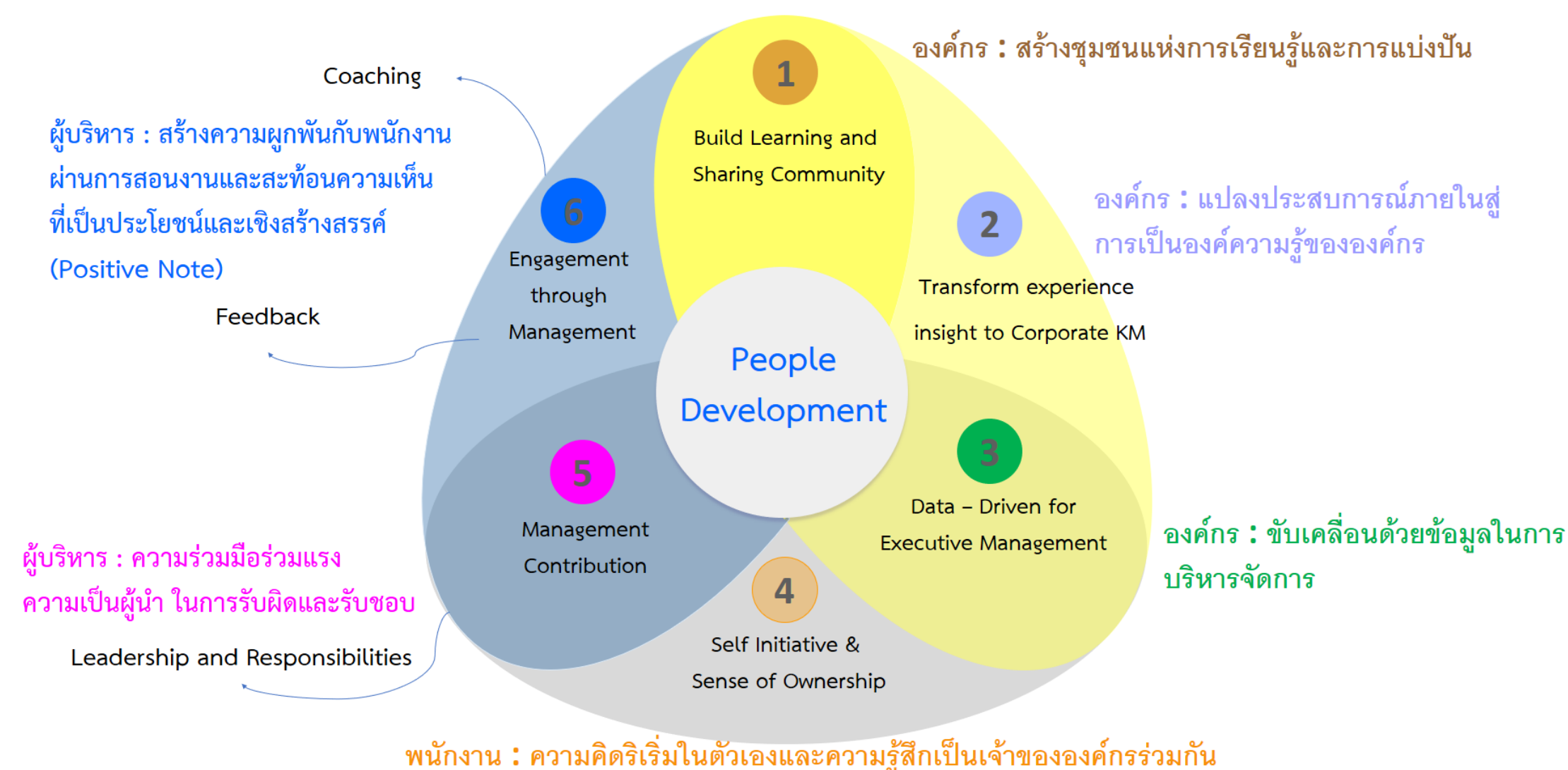
3

## TCEB Core Values

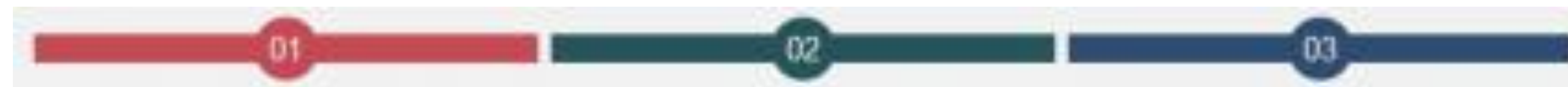


4

## หัวใจสำคัญในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร



# ยุทธศาสตร์ 4 สร้างองค์การสมรรถนะสูงที่คล่องตัวและทันโลก BUILD AGILE AND HIGH PERFORMANCE ORGANIZATIONและนโยบายและวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สสปน. ประจำปี 2566-2570



## ยุทธศาสตร์ที่ 4

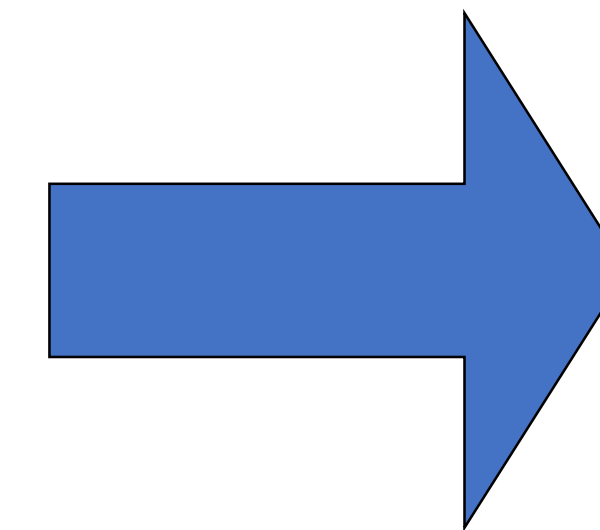
สร้างองค์การสมรรถนะสูงที่  
คล่องตัวและทันโลก

## เป้าประสงค์

- พัฒนาสู่องค์การที่มีความคล่องตัว (Agile Organization)
- พัฒนาบุคลากรในองค์กรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะ

## กลยุทธ์

พัฒนาระบบและกระบวนการทำงานสู่องค์การที่มีความคล่องตัว พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ (Competency) และพร้อมต่อการปฏิบัติงาน และการให้บริการที่เป็นเลิศ



1. แผนงาน  
ประจำ

2. แผนงาน  
ตามยุทธศาสตร์





# แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)

| เป้าหมาย 20 ปี  | การสร้างรายได้                                                                                                                                                                | กระจายรายได้และความเจริญ                                                                                                                                                                                                           | พัฒนาประเทศด้วยนวัตกรรม                                                                                                                               |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                 |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| วิสัยทัศน์ 5 ปี | “สสปน. มุ่งมั่นจะเป็นพันธมิตรเพื่อความสำเร็จของธุรกิจ ขับเคลื่อนประเทศไทยและพื้นที่เป้าหมายในฐานะปลายทางของไมซ์ ด้วยนวัตกรรมและการสร้างความยั่งยืนร่วมกัน”                    |                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                 |
| พันธกิจ         | เป็นพันธมิตรเพื่อความสำเร็จทางธุรกิจ<br>ในระดับมาตรฐานสากล ม7(1) – (5)                                                                                                        | ขับเคลื่อนจุดหมายปลายทางให้ก้าวไปข้างหน้าสู่มาตรฐานสากล ม7(1) – (5)                                                                                                                                                                | เร่งขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม ม7(1) – (3), (5)                                                                               | เสริมสร้างความยั่งยืนด้วยการสร้างสมดุลระหว่างสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ม7(1) ,(3), (5)                                                     |                                                                                                                                                                 |
| ยุทธศาสตร์      | <div>THAILAND AS GLOBAL MICE LEADER</div> <div>ยุทธศาสตร์ที่ 1</div> <div>ประเทศไทยเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมไมซ์ระดับโลก เพื่อเพิ่มรายได้ และขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ</div> | <div>CREATE DESTINATION COMPETITIVENESS THROUGH DIVERSE LOCAL IDENTITY</div> <div>ยุทธศาสตร์ที่ 2</div> <div>ยกระดับความสามารถในการแข่งขันของจุดหมายปลายทาง ด้วยความหลากหลายของอัตลักษณ์เชิงพื้นที่ และประสบการณ์ที่มีคุณค่า</div> | <div>EXECUTE INNOVATIVE MICE SOLUTIONS</div> <div>ยุทธศาสตร์ที่ 3</div> <div>ขับเคลื่อนนวัตกรรมยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันไมซ์ไทยบนเวทีโลก</div> | <div>BUILD AGILE AND HIGH PERFORMANCE ORGANIZATION</div> <div>ยุทธศาสตร์ที่ 4</div> <div>สร้างองค์การสมรรถนะสูงที่คล่องตัวและทันโลก</div>      | <div>GO FOR MICE SUSTAINABILITY</div> <div>ยุทธศาสตร์ที่ 5</div> <div>พลิกโฉมไมซ์ไทยด้วยความยั่งยืน และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม</div>                             |
| เป้าประสงค์     | <div>1.รายได้จากอุตสาหกรรมไมซ์เพิ่มขึ้น</div> <div>2. ประเทศไทยเป็นจุดหมายปลายทางในการจัดกิจกรรมไมซ์</div>                                                                    | <div>1.ยกระดับศักยภาพในการแข่งขันของจุดหมายปลายทางแห่งไมซ์ ในพื้นที่ภูมิภาค</div> <div>2. ส่งเสริมภาพลักษณ์และพัฒนาการรับรู้ของจุดหมายปลายทางแห่งไมซ์ในพื้นที่ภูมิภาค</div>                                                        | <div>1. พัฒนา MICE Intelligence Center เป็นศูนย์กลางข้อมูลอุตสาหกรรมไมซ์ของประเทศ</div> <div>2. พัฒนานวัตกรรมด้านการบริการไมซ์</div>                  | <div>1. พัฒนาสู่องค์กรที่มีความคล่องตัว (Agile Organization)</div> <div>2. พัฒนาบุคลากรในองค์กรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะ</div> | <div>1. การพัฒนากระบวนการที่ยั่งยืนของอุตสาหกรรมไมซ์</div> <div>2. การพัฒนาผู้ประกอบการและบุคลากรในอุตสาหกรรมไมซ์ เพื่อตอบโจทย์เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน</div> |

T

C

E

B

P

R

O

Talent & Teamwork

Customer Focus

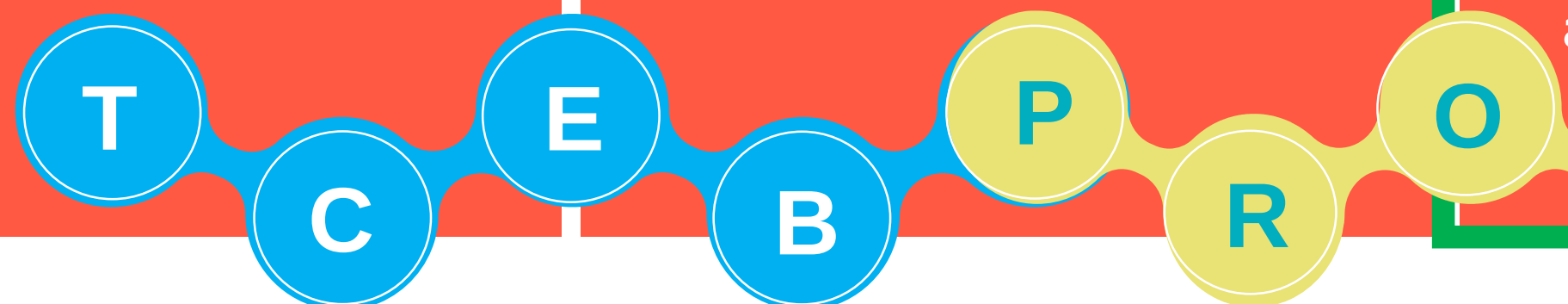
Environmental & Social Responsibility

Be Innovative

Professional

Result-oriented

Opportunity Seeking



Talent &amp; Teamwork

Customer Focus

Environmental &amp; Social Responsibility

Be Innovative

Professional

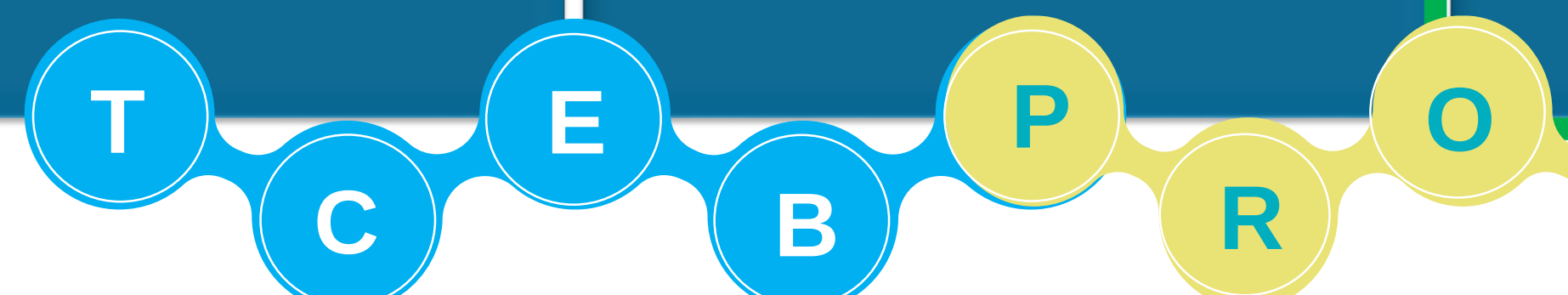
Result-oriented

Opportunity Seeking



# แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)

| เป้าหมาย 20 ปี  | การสร้างรายได้                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                    | กระจายรายได้และความเจริญ                                                                                                                              |                                                                                                                                                                           | พัฒนาประเทศด้วยนวัตกรรม                                                                                                                                                                            |  |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| วิสัยทัศน์ 5 ปี | “สสปน. มุ่งมั่นจะเป็นพันธมิตรเพื่อความสำเร็จของธุรกิจ ขับเคลื่อนประเทศไทยและพื้นที่เป้าหมายในฐานะปลายทางของไมซ์ ด้วยนวัตกรรมและการสร้างความยั่งยืนร่วมกัน”                                                              |                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                    |  |
| พันธกิจ         | เป็นพันธมิตรเพื่อความสำเร็จทางธุรกิจ<br>ในระดับมาตรฐานสากล ม7(1) – (5)                                                                                                                                                  | ขับเคลื่อนจุดหมายปลายทางให้ก้าวไปข้างหน้าสู่มาตรฐานสากล ม7(1) – (5)                                                                                                                                                                | เร่งขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม ม7(1) – (3), (5)                                                                               | เสริมสร้างความยั่งยืนด้วยการสร้างสมดุลระหว่างสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ม7(1) ,(3), (5)                                                                                |                                                                                                                                                                                                    |  |
| ยุทธศาสตร์      | <div>THAILAND AS GLOBAL MICE LEADER</div> <div>ยุทธศาสตร์ที่ 1</div> <div>ประเทศไทยเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมไมซ์ระดับโลก เพื่อเพิ่มรายได้ และขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ</div>                                           | <div>CREATE DESTINATION COMPETITIVENESS THROUGH DIVERSE LOCAL IDENTITY</div> <div>ยุทธศาสตร์ที่ 2</div> <div>ยกระดับความสามารถในการแข่งขันของจุดหมายปลายทาง ด้วยความหลากหลายของอัตลักษณ์เชิงพื้นที่ และประสบการณ์ที่มีคุณค่า</div> | <div>EXECUTE INNOVATIVE MICE SOLUTIONs</div> <div>ยุทธศาสตร์ที่ 3</div> <div>ขับเคลื่อนนวัตกรรมยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันไมซ์ไทยบนเวทีโลก</div> | <div>BUILD AGILE AND HIGH PERFORMANCE ORGANIZATION</div> <div>ยุทธศาสตร์ที่ 4</div> <div>สร้างองค์การสมรรถนะสูงที่คล่องตัวและทันโลก</div>                                 | <div>GO FOR MICE SUSTAINABILITY</div> <div>ยุทธศาสตร์ที่ 5</div> <div>พลิกโฉมไมซ์ไทยด้วยความยั่งยืน และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม</div>                                                                |  |
| เป้าประสงค์     | การสร้างรายได้                                                                                                                                                                                                          | การยกระดับศักยภาพจุดหมายปลายทางแห่งไมซ์ในภูมิภาค                                                                                                                                                                                   | การพัฒนาอุตสาหกรรมไมซ์ด้วยนวัตกรรม                                                                                                                    | การเป็นองค์การสมรรถนะสูงและทันสมัย                                                                                                                                        | การขับเคลื่อนอุตสาหกรรมไมซ์อย่างยั่งยืน                                                                                                                                                            |  |
| กลยุทธ์         | <div>1. เสริมสร้างพันธมิตรทางธุรกิจ และการสร้างโอกาสทางธุรกิจ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประเทศ จากอุตสาหกรรมไมซ์</div> <div>2. ขยายฐานตลาดใหม่ และรักษาตลาดเดิมที่มีคุณภาพสำหรับการจัดกิจกรรมไมซ์ระดับชาติและนานาชาติ</div> | <div>1. พัฒนาและส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายใน ท้องถิ่น เพื่อต่อยอดพัฒนาจุดหมายปลายแห่งไมซ์ และสร้างมูลค่าเพิ่ม</div> <div>2. สร้างภาพลักษณ์เพื่อสื่อสารอัตลักษณ์ของท้องถิ่นและสร้างประสบการณ์แก่นักเดินทางไมซ์</div>   | <div>1. พัฒนา MICE Intelligence Center and Digital Literacy</div> <div>2. พัฒนานวัตกรรมด้านการบริการไมซ์ (MICE Service Innovation)</div>              | <div>1. พัฒนาระบบและกระบวนการทำงานสู่องค์กรที่มีความคล่องตัว</div> <div>2. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ (Competency) และพร้อมต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการที่เป็นเลิศ</div> | <div>1. พัฒนาระบบการสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของอุตสาหกรรมไมซ์</div> <div>2. พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและบุคลากรในอุตสาหกรรมไมซ์ ในมิติความสามารถในการดำเนินการตามแนวทางในการพัฒนาที่ยั่งยืน</div> |  |



| ยุทธศาสตร์ | <b>T</b> HAILAND AS GLOBAL MICE LEADER<br><br><b>ยุทธศาสตร์ที่ 1</b><br>ประเทศไทยเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมไมซ์ระดับโลก เพื่อเพิ่มรายได้ และขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <b>C</b> REATE DESTINATION COMPETITIVENESS THROUGH DIVERSE LOCAL IDENTITY<br><br><b>ยุทธศาสตร์ที่ 2</b><br>ยกระดับความสามารถในการแข่งขันของจุดหมายปลายทาง ด้วยความหลากหลายของอัตลักษณ์เชิงพื้นที่ และประสบการณ์ที่มีคุณค่า                                                                                                                                                 | <b>E</b> XECUTE INNOVATIVE MICE SOLUTIONs<br><br><b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b><br>ขับเคลื่อนนวัตกรรมยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันไมซ์ไทยบนเวทีโลก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>B</b> UILD AGILE AND HIGH PERFORMANCE ORGANIZATION<br><br><b>ยุทธศาสตร์ที่ 4</b><br>สร้างองค์การสมรรถนะสูงที่คล่องตัวและทันโลก                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>GO</b> FOR MICE SUSTAINABILITY<br><br><b>ยุทธศาสตร์ที่ 5</b><br>พลิกโฉมไมซ์ไทยด้วยความยั่งยืน และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม                                                                                                                             |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ตัวชี้วัด  | <ol style="list-style-type: none"> <li>อัตราการขยายตัวของรายได้จากนักเดินทางไมซ์ (ทั้งในและต่างประเทศ)</li> <li>อันดับของประเทศจากการจัดอันดับโดยองค์กรไมซ์นานาชาติ               <ul style="list-style-type: none"> <li>อันดับของ ICCA ในเอเชีย</li> <li>อันดับของ UFI ในเอเชีย</li> </ul> </li> <li>จำนวนงานไมซ์ระดับโลก/นานาชาติ ที่ชนะการประมูลสิทธิ์ (New Event/ Won bid)</li> <li>จำนวนงาน EMTEX ที่ถูกยกระดับเป็นงานระดับชาติ</li> <li>จำนวนงานไมซ์ต่างประเทศที่จัดประเทศไทยต่อเนื่องมากกว่า 2 ปี หรือกลับมาซ้ำ</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>จำนวนสถานประกอบการไมซ์ที่ได้รับมาตรฐาน TMVS/AMVS</li> <li>ผลกระทบทางสังคมของการจัดกิจกรรมไมซ์ในภูมิภาค (Regional Social Impact)</li> <li>เรื่องหรือประเด็นในการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมไมซ์ ตามมิติของ MICE INDEX</li> <li>อัตราการรับรู้ภาพลักษณ์การเป็นจุดหมายปลายทางแห่งไมซ์ที่มีคุณค่า</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมไมซ์ของ สสปน.</li> <li>จำนวนผู้เข้าใช้ฐานข้อมูลของ สสปน.</li> <li>ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมด้านการบริการไมซ์ที่ สสปน.ให้การสนับสนุน</li> <li>จำนวนผู้ใช้นวัตกรรมด้านการบริการไมซ์ที่ สสปน. ให้การสนับสนุน</li> <li>จำนวนนวัตกรรมด้านการบริการไมซ์ที่ สสปน. ให้การสนับสนุนและถูกนำไปใช้ประโยชน์โดยผู้ประกอบการ</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)</li> <li>จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไข/ปรับปรุง</li> <li>จำนวนรายได้ของ สสปน. เพื่อลดงบประมาณภาครัฐ</li> <li>ร้อยละความพึงพอใจต่อสมรรถนะของบุคลากร</li> <li>ระดับความผูกพันของพนักงานต่อสสปน.</li> <li>จำนวนนวัตกรรมการทำงานที่นำมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและยกระดับสู่องค์การที่มีความคล่องตัว</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>จำนวนหน่วยงานเกี่ยวกับอุตสาหกรรมไมซ์ที่ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน</li> <li>จำนวนงานไมซ์ที่อยู่บนฐานของความยั่งยืน (Sustainability MICE Event)</li> <li>จำนวนหน่วยงานที่ได้รับมาตรฐาน TSEMS</li> </ol> |





# Risk Matrix Grid - ระดับความเสี่ยงตั้งแต่ต้น

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact: I) ↑

|             |             |          |             |         |            |
|-------------|-------------|----------|-------------|---------|------------|
| สูงมาก (5)  | 5           | 10       | 15          | 20      | 25         |
| สูง (4)     | 4           | 8        | 12          | 16      | 20         |
| ปานกลาง (3) | 3           | 6        | 9           | 12      | 15         |
| น้อย (2)    | 2           | 4        | 6           | 8       | 10         |
| น้อยมาก (1) | 1           | 2        | 3           | 4       | 5          |
| Scoring     | น้อยมาก (1) | น้อย (2) | ปานกลาง (3) | สูง (4) | สูงมาก (5) |

ระดับโอกาสเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง (Likelihood: L) →

## ชื่อรายการความเสี่ยงองค์กร ปี 2566

R1-S การเปลี่ยนแปลงนโยบายของพันธมิตร/ภาคี ที่ไม่ก่อให้เกิดการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมไมซ์ไทย

R2-S ความไม่แน่นอนของสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและการเมืองทั้งในและต่างประเทศ ที่มีต่อการจัดกิจกรรมไมซ์ของกลุ่มเป้าหมาย

R3-O สถานการณ์ของโรคระบาดอุบัติใหม่/ภัยพิบัติ/เหตุฉุกเฉิน ที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดกิจกรรมไมซ์

R4-S การขาดการสนับสนุนและการดำเนินการจากระดับท้องถิ่นในการพัฒนาอุตสาหกรรมไมซ์ในพื้นที่

R5-O การจัดทำฐานข้อมูลด้านไมซ์เพื่อการเปิดเผย (Open Data) ไม่บรรลุเป้าหมาย

R6-O ระบบสารสนเทศองค์กรเพื่อการปฏิบัติงาน ถูกคุกคามทำให้เสียหายข้อมูลรั่วไหล/สูญหาย (Cyber Attack)

R7-O การถ่ายทอดองค์ความรู้/แลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอให้เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน

R8-S การผลักดันอุตสาหกรรมไมซ์สีเขียว (Green Meetings and Events) เพื่อความยั่งยืนไม่บรรลุเป้าหมาย



|                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| R7-O การถ่ายทอดองค์ความรู้/แลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร<br>ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอให้เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน<br>KRI: ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ สสปน. ต่ำกว่าเป้าหมาย<br>Trigger Point: ความคืบหน้าต่ำกว่าแผนที่วางไว้ | Risk Owner: คณะทำงาน<br>จัดการองค์ความรู้<br>(TCEB KM Committee) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|

| ปัจจัย/สาเหตุความเสี่ยง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | มาตรการ/รูปแบบกิจกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | เป้าหมาย                                                                                                  | ผู้เกี่ยวข้อง                                  | ผู้สนับสนุน      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|------------------|
| 1. การไม่มีระบบการจัดการองค์ความรู้สำคัญขององค์กร(Knowledge Management: KM) ที่เป็นรูปธรรม<br>2. การขาดการตระหนักรู้ในกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในแบบข้ามฝ่ายงานและข้ามสายงาน เป็นผลให้ไม่ได้รับความร่วมมือในการดำเนินการ<br>3. ขั้นตอน/กระบวนการงานขององค์กรที่ยังยึดโยงกับการปฏิบัติในรูปแบบเดิมเป็นอุปสรรคต่อการเชื่อมโยงข้อมูลภายใน | M71. จัดวางระบบการจัดการองค์ความรู้สำคัญขององค์กร (TCEB KM) พร้อมกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แนวทาง/รูปแบบในกระบวนการ KM เครื่องมือการจัดการองค์ความรู้ (KM Tools) และแผนการสื่อสารทั่วทั้งองค์กรที่มีความชัดเจน <ul style="list-style-type: none"> <li>สื่อสารทั่วทั้งองค์กรเกี่ยวกับความสำคัญ แนวคิด และที่มาของระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ทิศทางและเป้าหมาย ซึ่งขับเคลื่อนโดยคณะทำงานจัดการความรู้ (TCEB KM Committee)</li> </ul>                       | การจัดการองค์ความรู้สำคัญของ สสปน. (TCEB KM) เป็นระบบ ที่ชัดเจนเพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติของบุคลากรทุกระดับ | TCEB KM Committee<br><br>(สายงานบริหาร ADM-HR) | ทุกฝ่ายของ สสปน. |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | M72. จัดกิจกรรมสร้างการมีส่วนร่วม/กิจกรรมฝึกปฏิบัติการถ่ายทอดองค์ความรู้สำคัญและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันด้วย KM Tools ในรูปแบบต่างๆ หรือกำหนดโครงการนำร่อง (Pilot Projects) สำหรับเป็นต้นแบบในกระบวนการ KM ที่กำหนดให้เป็นรูปแบบการดำเนินงานที่ทุกฝ่ายงานต้องปฏิบัติต่อไป                                                                                                                                                                                          | รูปแบบการทำงานแบบบูรณาการภายในด้วยกระบวนการ KM ที่สามารถนำไปขยายผลในกระบวนการทำงานทั่วทั้งองค์กร          |                                                |                  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | M73. ปรับปรุงแผนปฏิบัติงาน/กระบวนการที่เชื่อมโยงกันภายในขององค์กรด้วยการนำเครื่องมือ/นวัตกรรม ที่ทำให้เกิดความคล่องตัวมาใช้งาน (Streamline Process) ก่อให้เกิดการส่งต่อ/เชื่อมข้อมูลภายในระหว่างกันอย่างเป็นระบบ <ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดหาหรือร่วมกันภายใน สสปน. ของทุกฝ่ายงาน เพื่อร่วมกันกำหนดว่ามีกระบวนการใดที่ควรต้องทำการปรับปรุง (Critical) โดยอาจพิจารณาตามลำดับความจำเป็นเร่งด่วน ระดับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น หากไม่ปรับปรุง</li> </ul> | กระบวนการภายในที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานแบบบูรณาการเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลภายใน ได้รับการปรับปรุง             |                                                |                  |



การระบุนายการความเสี่ยง ปี 2566

ความเสี่ยงองค์กร ที่มีต่อเป้าหมายและยุทธศาสตร์หลักของ สสพ.น.

ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์  
(Strategic: S)

R1-S การเปลี่ยนแปลงนโยบายของพันธมิตร/  
ภาคี ที่ไม่ก่อให้เกิดการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม  
โมชไทย **S1**

R2-S ความไม่แน่นอนของสถานการณ์ทาง  
เศรษฐกิจและการเมืองทั้งในและต่างประเทศ ที่มี  
ต่อการจัดกิจกรรมโมชของกลุ่มเป้าหมาย **S1**

R4-S การขาดการสนับสนุนและการดำเนินการ  
จากระดับท้องถิ่นในการพัฒนาอุตสาหกรรมโมช  
ในพื้นที่ **S2**

R8-S การผลักดันอุตสาหกรรมโมชสีเขียว  
(Green Meetings and Events) เพื่อความ  
ยั่งยืนไม่บรรลุเป้าหมาย **S5**

ความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน  
(Operational: O)

R3-O สถานการณ์ของโรคระบาดอุบัติใหม่/ภัย  
พิบัติ/เหตุฉุกเฉิน ที่เป็นอุปสรรคต่อการจัด  
กิจกรรมโมช **PMQA S1**

R5-O การจัดทำฐานข้อมูลด้านโมชเพื่อการ  
เปิดเผย (Open Data) ไม่บรรลุเป้าหมาย **PMQA S3**

R6-O ระบบสารสนเทศองค์กรเพื่อการ  
ปฏิบัติงาน ถูกคุกคามทำให้เสียหายข้อมูล  
รั่วไหล/สูญหาย (Cyber Attack) **PMQA S4**

R7-O การถ่ายทอดองค์ความรู้/แลกเปลี่ยน  
เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร  
ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอให้เกิดการบูรณา  
การทำงานร่วมกัน **PMQA S4**

ความเสี่ยงเพื่อการควบคุมภายใน

ความเสี่ยงด้านการเงิน  
(Financial: F)

IR1 การดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ไม่เป็นไปตาม  
เป้าหมายแผนงานและการเบิกจ่ายงบประมาณที่  
กำหนด

ความเสี่ยงด้านปฏิบัติตามระเบียบและ  
หลักเกณฑ์ (Compliance: C)

IR2 การดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่อาจไม่เป็นไป  
ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ภายในและภายนอกที่  
เกี่ยวข้อง



กิจกรรมการควบคุมภายใน จะต้องได้รับการสอบทาน  
โดยฝ่ายตรวจสอบภายใน ณ สิ้นสุดปีงบประมาณ โดย  
ความเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อให้  
เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังฯ

กำหนดเป็นรายการความเสี่ยงระดับองค์กร ปี 2566 ที่จะต้องทำการประเมินระดับความเสี่ยงตั้งต้นและ  
เป้าหมาย โดยจัดให้มีมาตรการจัดการ/ควบคุมความเสี่ยง พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลทุกไตรมาส



# การระบุนายการความเสี่ยง ปี 2566

## ความเสี่ยงองค์กร ที่มีต่อเป้าหมายและยุทธศาสตร์หลักของ สสพ.น.

### ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic: S)

R1-S การเปลี่ยนแปลงนโยบายของพันธมิตร/  
ภาคี ที่ไม่ก่อให้เกิดการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม  
โมชไทย

S1

R2-S ความไม่แน่นอนของสถานการณ์ทาง  
เศรษฐกิจและการเมืองทั้งในและต่างประเทศ ที่มี  
ต่อการจัดกิจกรรมโมชของกลุ่มเป้าหมาย

S1

R4-S การขาดการสนับสนุนและการดำเนินการ  
จากระดับท้องถิ่นในการพัฒนาอุตสาหกรรมโมช  
ในพื้นที่

S2

R8-S การผลักดันอุตสาหกรรมโมชสีเขียว  
(Green Meetings and Events) เพื่อความ  
ยั่งยืนไม่บรรลุเป้าหมาย

S5

### ความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน (Operational: O)

R3-O สถานการณ์ของโรคระบาดอุบัติใหม่/ภัย  
พิบัติ/เหตุฉุกเฉิน ที่เป็นอุปสรรคต่อการจัด  
กิจกรรมโมช

PMQA

S1

R5-O การจัดทำฐานข้อมูลด้านโมชเพื่อการ  
เปิดเผย (Open Data) ไม่บรรลุเป้าหมาย

PMQA

S3

R6-O ระบบสารสนเทศองค์กรเพื่อการ  
ปฏิบัติงาน ถูกคุกคามทำให้เสียหายข้อมูล  
รั่วไหล/สูญหาย (Cyber Attack)

PMQA

S4

R7-O การถ่ายทอดองค์ความรู้/แลกเปลี่ยน  
เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร  
ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอให้เกิดการบูรณา  
การทำงานร่วมกัน

PMQA

S4

## ความเสี่ยงเพื่อการควบคุมภายใน

### ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial: F)

IR1 การดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ไม่เป็นไปตาม  
เป้าหมายแผนงานและการเบิกจ่ายงบประมาณที่  
กำหนด

### ความเสี่ยงด้านปฏิบัติตามระเบียบและ หลักเกณฑ์ (Compliance: C)

IR2 การดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่อาจไม่เป็นไป  
ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ภายในและภายนอกที่  
เกี่ยวข้อง

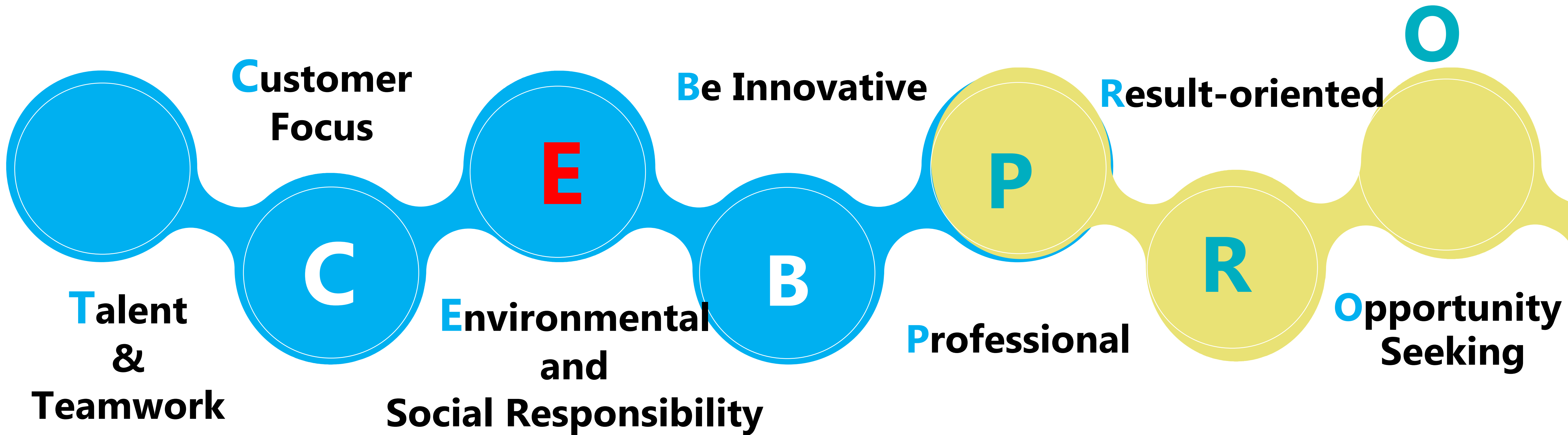


กิจกรรมการควบคุมภายใน จะต้องได้รับการสอบทาน  
โดยฝ่ายตรวจสอบภายใน ณ สิ้นสุดปีงบประมาณ โดย  
ความเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อให้  
เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังฯ

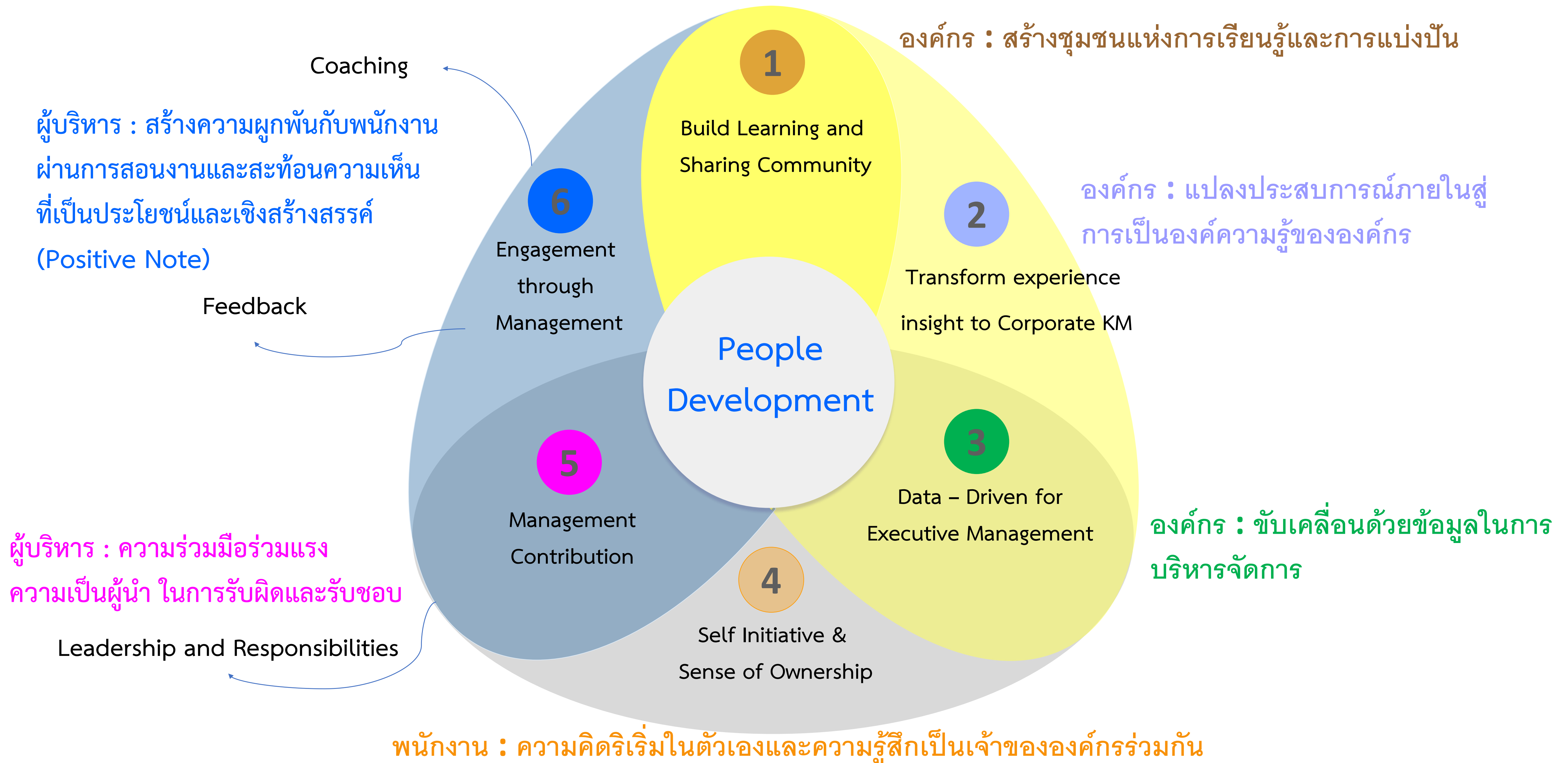
กำหนดเป็นรายการความเสี่ยงระดับองค์กร ปี 2566 ที่จะต้องทำการประเมินระดับความเสี่ยงตั้งต้นและ  
เป้าหมาย โดยจัดให้มีมาตรการจัดการ/ควบคุมความเสี่ยง พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลทุกไตรมาส



# TCEB Core Values



# หัวใจสำคัญในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร



# GREEN HRM

**GREEN HRM** จะเป็นการสร้างความตระหนักรู้ถึงว่า พนักงานทุกคนมีส่วนช่วยในการรักษาโลก ยืดอายุให้โลก ที่จะเป็นโลกที่น่าอยู่อาศัยสำหรับคนรุ่นหลังๆ อย่างยั่งยืนตลอดไป

## วัตถุประสงค์

เพื่อให้เข้าใจถึงแนวคิดของ **GREEN HRM** และให้เห็นภาพในเชิงการปฏิบัติว่าองค์กรสีเขียวมีปฏิบัติงานอย่างไรผ่านการทำ **GREEN HRM** ตั้งแต่รับพนักงานเข้ามาจนพนักงานลาออกไปจากองค์กร



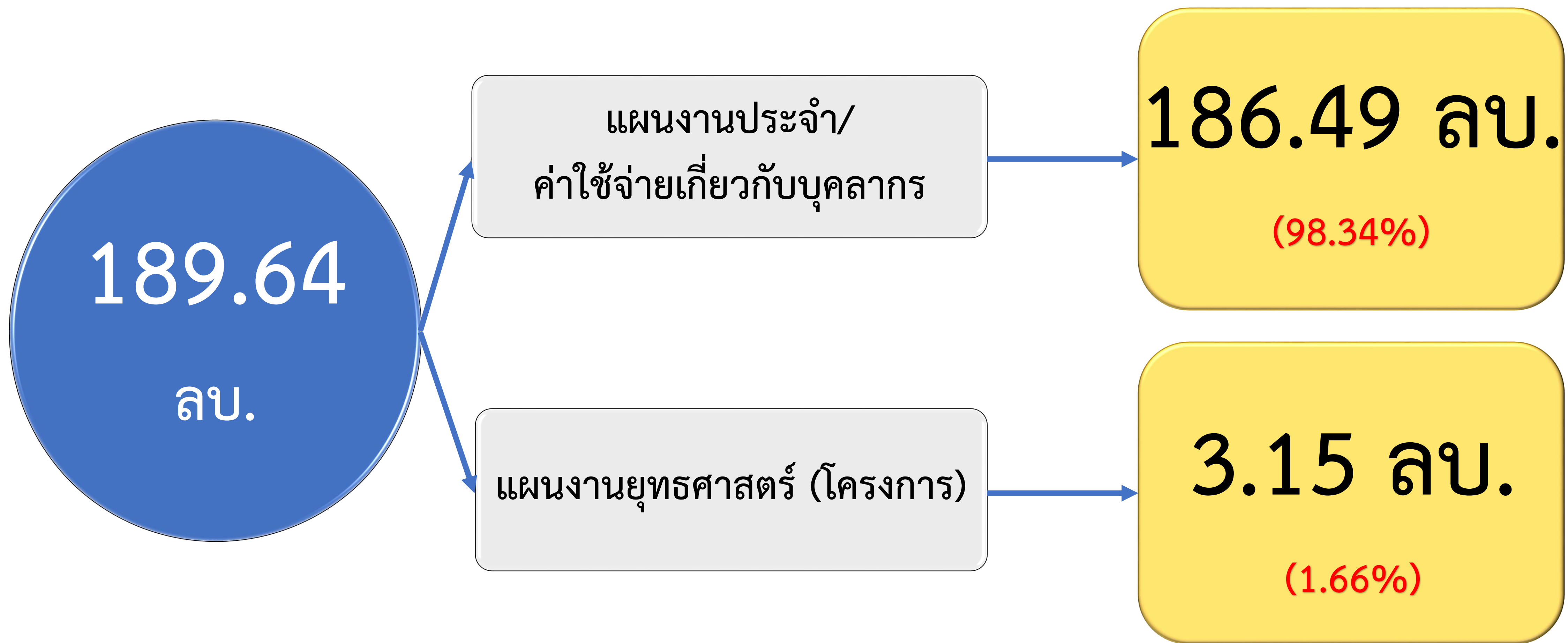


# งบประมาณ

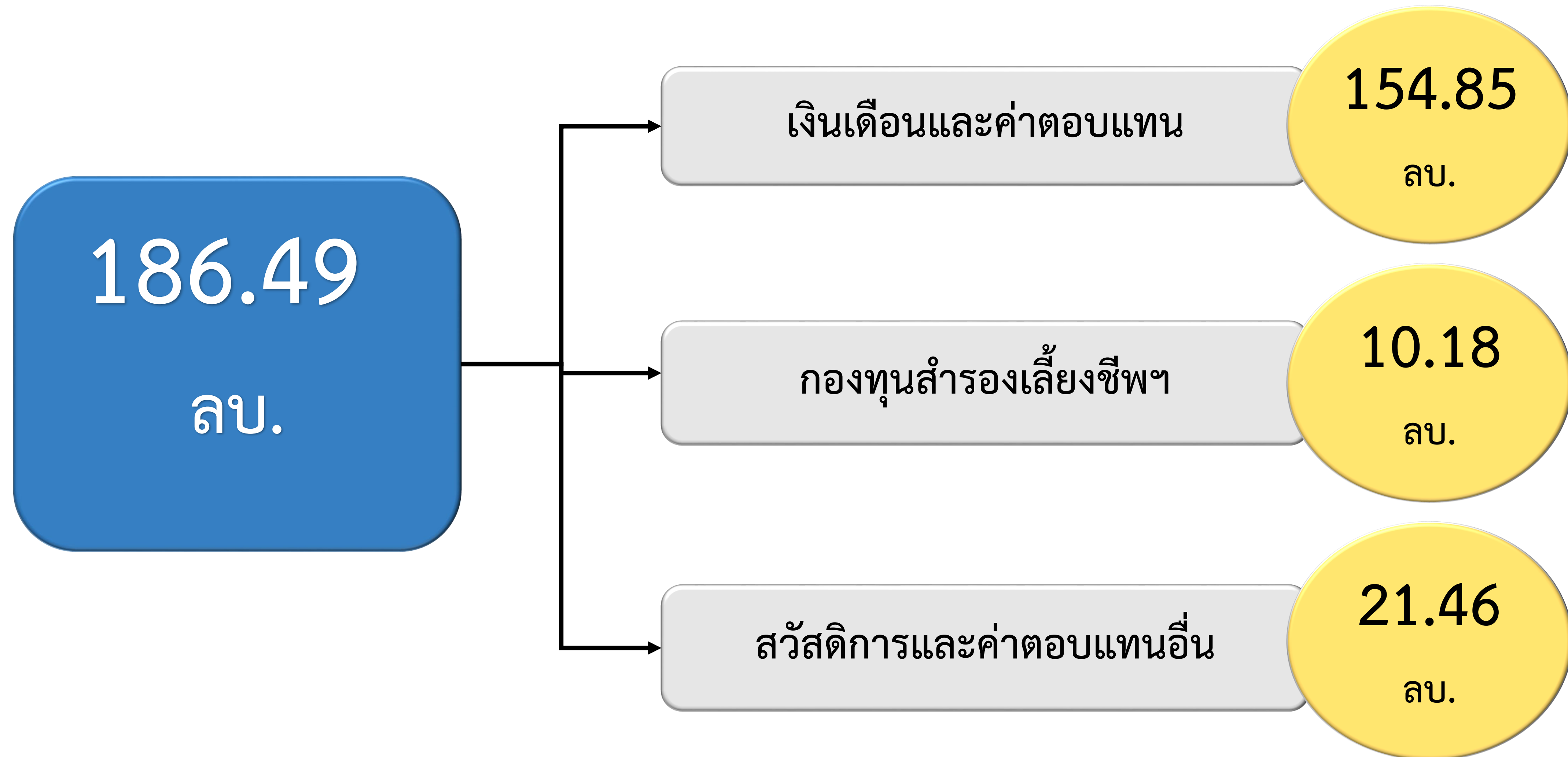


# งบประมาณในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR)

## ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

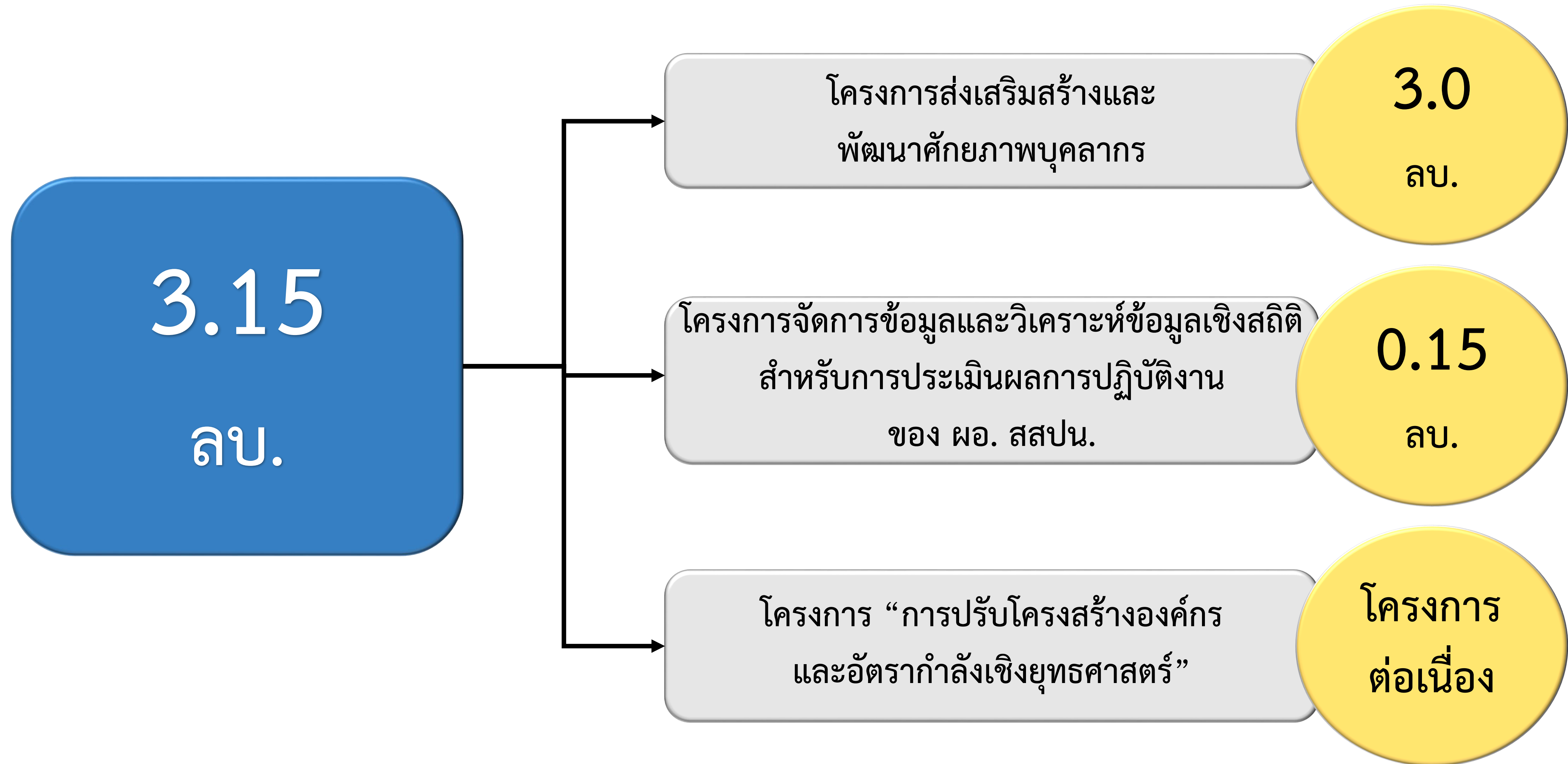


# แผนงานประจำ/ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคลากร





# แผนงานยุทธศาสตร์ (โครงการ)



การพัฒนาทักษะเพื่อตอบสนองกลยุทธ์องค์กร

แบบ

Cross Functional and Agile



## โครงการงบประมาณแผนงานยุทธศาสตร์

| ลำดับ | โครงการ                                                                                                                                       | งบประมาณ (บาท)                 |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| 1     | โครงการส่งเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากร                                                                                                    | 3,000,000                      |
| 2     | โครงการจัดการข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ เพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี งบประมาณ 2566 ของ ผอ. สสปน.                     | 150,000                        |
| 3     | โครงการ “การปรับโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังเชิงยุทธศาสตร์” (TCEB People Reform)<br>- กิจกรรม การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) | (งบประมาณของปี 2565 ต่อเนื่อง) |
|       | รวม                                                                                                                                           | 3,150,000                      |





# 1. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากร งบประมาณรวม 3,000,000 บาท (3 กิจกรรม)

| วัตถุประสงค์ของโครงการ                                                                                                                 | รายละเอียดโครงการ<br>(กิจกรรม)                                                                                                                                                                                                                                                               | งบประมาณ<br>(บาท) | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------|
| <u>กิจกรรมที่ 1</u>                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                   |                                                                   |
| ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) และความเชี่ยวชาญบุคลากรของสสพ. เพื่อให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการที่เป็นเลิศ | <ul style="list-style-type: none"><li>- จัดทำแผนโครงการการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ สมรรถนะองค์กร แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ</li><li>- จัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plans : IDPs) พัฒนาทักษะเพื่อตอบโจทย์กลยุทธ์</li></ul> | 300,000           | แผนงานโครงการการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากร (จำนวน 1 แผนงาน) |



# 1. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากร งบประมาณรวม 3,000,000 บาท (3 กิจกรรม)

| วัตถุประสงค์ของโครงการ                                                            | รายละเอียดโครงการ<br>(กิจกรรม)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | งบประมาณ<br>(บาท) | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <u>กิจกรรมที่ 2</u>                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                   |                                                                                                                                                 |
| 1 สร้าง Strategic Initiative ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์องค์กร | <p><b>ปี 2566 focus ยุทธศาสตร์ที่ 2 และยุทธศาสตร์ที่ 4 ประกอบด้วย</b></p> <p>1.1ดำเนินการพัฒนาทักษะ Leader และ Manage เพื่อตอบยุทธศาสตร์องค์กร</p> <p>1.2 พัฒนาทักษะผู้บริหาร (Line Management) ให้มีบทบาท รับผิดชอบงาน ด้าน HR, People Development &amp; Management for Leader ผ่านการ Coaching /Feedback Monitoring และต้องรับผิดชอบ Monitor ลูกน้องของตัวเอง</p> <p>*IT เสริมวิธีการผ่าน online และประมวผล เพื่อการบริหารแต่ละคนได้อย่างโปร่งใส และมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>1.3 เริ่มต้นกระบวนการต้นแบบในการหา KM ในองค์กร</p> <p>1.4 การสร้าง Talent Pool</p> | 2,600,000         | <p>1. ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการพัฒนา มากกว่าร้อยละ 80</p> <p>2. ร้อยละของพนักงานที่นำความรู้ไปประยุกต์ใช้จริงในการทำงาน มากกว่าร้อยละ 60</p> |
| 2.Prototype Project                                                               | <p><b>ดำเนินการเพื่อตอบโจทย์ 1.3-1.4 โดยเริ่มต้นอย่างน้อย 2 โครงการ</b></p> <p>การพัฒนาทักษะโดยดำเนินการจริง (Action Learning Oriented) เพื่อ</p> <p>2.1สร้างทักษะในการบริหารจัดการ รูปแบบ Algile และ Cross functional</p> <p>2.2สร้างทักษะในการสร้าง Engage Team แบบ Agile</p> <p>2.3 ทดสอบการทำงานแบบ Cross functional อย่างเต็มรูปแบบ</p> <p>2.4 ใช้การทำ Design Thinkingใน กระบวนการทำงาน</p>                                                                                                                                                                    |                   | <p>1. ร้อยละของพนักงานที่ได้รับพัฒนา มากกว่าร้อยละ 80</p> <p>2. ร้อยละของพนักงานที่นำความรู้ไปประยุกต์ใช้จริงในการทำงาน มากกว่าร้อยละ 60</p>    |

# 1. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากร งบประมาณรวม 3,000,000 บาท (ต่อ)

| วัตถุประสงค์ของโครงการ                                                                                             | รายละเอียดโครงการ<br>(กิจกรรม)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | งบประมาณ<br>(บาท) | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------|
| <u>กิจกรรมที่ 3</u>                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                   |                                                               |
| เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ มาพัฒนาให้เป็นระบบ เกิดการนิยามความรู้ขององค์กร (Knowledge Management System : KM) | <div>1. กิจกรรม 1 คน 1 องค์ความรู้ (KM Line) โดยให้พนักงานเลือกความรู้คนละอย่างน้อย 1 เรื่องที่จะนำมาแชร์เผยแพร่ จัดทำในรูปแบบต่างๆ เช่น คลิปวิดีโอ, สื่อสิ่งพิมพ์ บทความ คู่มือ ฯลฯ</div> <div>2. แลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) ผ่านช่องทางภายใน (Line, Intranet)</div> <div>3. จัดหมวดหมู่ความรู้ให้เป็นระบบ ให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ และนำไปประยุกต์ใช้ในงานให้เกิดประสิทธิผลได้</div> | 100,000           | ร้อยละของพนักงานที่มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้มากกว่าร้อยละ 60 |





## 2. โครงการจัดการข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ เพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2565 ของ ผอ. สสปน. งบประมาณรวม 150,000 บาท (2 กิจกรรม)

| วัตถุประสงค์ของโครงการ                                                                                                                                                                                                                                                                                      | รายละเอียดโครงการ<br>(กิจกรรม)                                                                                                                        | งบประมาณ<br>(บาท) | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| <u>กิจกรรมที่ 1</u>                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                       |                   |                                                                                  |
| เป็นโครงการที่นำผลการประเมินด้านสมรรถนะทางการบริหารของ ผอ. สสปน. จากกลุ่มผู้ประเมินต่างๆ มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติเพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้มาจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ได้อย่างครบถ้วนและถูกต้องซึ่งเป็นองค์ประกอบในการประเมินผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการ สสปน. | เป็นการจัดหาหน่วยงานภายนอกดำเนินการสำรวจ วิเคราะห์ และประเมินการปฏิบัติงานของ ผอ. สสปน. ในด้านสมรรถนะทางการบริหารตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด | 150,000           | <input type="checkbox"/> จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละกลุ่ม มากกว่าร้อยละ 80       |
| <u>กิจกรรมที่ 2</u>                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                       |                   |                                                                                  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | กระบวนการตอบแบบสอบถาม และประมวลผล ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์                                                                                                |                   | <input type="checkbox"/> ร้อยละของกระบวนการที่ได้รับการปรับเปลี่ยนให้เป็นดิจิทัล |

### 3. โครงการ “การปรับโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังเชิงยุทธศาสตร์” (TCEB People Reform) (โครงการต่อเนื่อง)



### 3. โครงการ “การปรับโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังเชิงยุทธศาสตร์” (TCEB People Reform) (โครงการต่อเนื่อง) (ต่อ)

#### กิจกรรม การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)

| วัตถุประสงค์ของโครงการ                                                                                                  | รายละเอียดโครงการ<br>(กิจกรรม)                                                                                                                                                                                                                                     | งบประมาณ<br>(กิจกรรม)          | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <u>กิจกรรมที่ 1</u>                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                |                                                                                                                                       |
| เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการต่อเนื่องจากการปรับโครงสร้างองค์กร การจัดวางอัตรากำลังและเตรียมการสำหรับการสืบทอดตำแหน่ง ในอนาคต | ดำเนินการโดยบริษัทที่ปรึกษา HIM<br>➤ ออกแบบกระบวนการ เครื่องมือที่ใช้ในการคัดกรองผู้มีศักยภาพสูง โดยใช้ Gallup Strength Finder เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรและวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง<br>➤ จัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (IDP) และแนวทางการพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำ | งบประมาณของปี 2565 (ต่อเนื่อง) | <input type="checkbox"/> ข้อมูล Gallup Strength Finder<br><input type="checkbox"/> ร้อยละความสำเร็จของแผนพัฒนาตนเอง และการนำไปปฏิบัติ |





การวางแผนผู้สืบทอด  
ตำแหน่ง (Succession  
Planning)



การสร้างทักษะของหัวหน้า  
งานในการประเมินผลการ  
ปฏิบัติงาน



เจาะจุดเด่น-เน้นจุดแข็ง  
ด้วย Gallup Strength  
Finder และการนำไปปฏิบัติ



## โครงการอื่นๆ

Employee  
Experience



การต่อต้านทุจริตและ  
ประพฤติมิชอบและ  
กิจกรรมองค์กรคุณธรรม



พัฒนาระบบคุณภาพตาม  
เกณฑ์คุณภาพการบริหาร  
จัดการภาครัฐ (PMQA 4.0)



จึงเรียนมาเพื่อ ขอความเห็นชอบแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ของสำนักงาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นไปตามคำรับรองการปฏิบัติงานขององค์การ  
มหาชน ของสำนักงาน ก.พ.ร.

มติที่ประชุม

เห็นชอบแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ของสำนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



THAILAND  
**MICE**  
TO MEET  
YOU **Y2023**

THAILAND  
**MICE**  
MEET THE MAGIC



[www.businesseventsthailand.com](http://www.businesseventsthailand.com)