ประกาศกรมการท่องเที่ยว
เรื่อง ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

อาศัยอำนาจตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖ และประกาศ อ.ก.พ. กรมการท่องเที่ยว ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการ เพื่อการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ สังกัดกรมการท่องเที่ยวโดยความเห็นชอบจากอธิบดีกรมการท่องเที่ยว จึงประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ดังนี้

๑. การประกาศรายชื่อผู้ผ่านประเมินบุคคล

กรมการท่องเที่ยว ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ **รายละเอียดดังเอกสารแนบท้ายประกาศ**

๒. ระยะเวลาการจัดส่งผลงาน

ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคล ตามข้อ ๑ ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ จัดส่งผลงานตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการสมัครขอรับการประเมินบุคคล จำนวน ๕ ชุด (ตัวจริง ๑ ชุด สำเนา ๔ ชุด)

๒.๒ จัดส่งข้อเสนอแนวคิดตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการสมัครขอรับการประเมินบุคคล จำนวน ๕ ชุด (ตัวจริง ๑ ชุด สำเนา ๔ ชุด)

โดยให้ส่งผลงานตามข้อ ๒.๑ และข้อ ๒.๒ ไปยังกลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม ภายใน ๔ เดือน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล หากพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าผู้ผ่านการประเมินบุคคลสละสิทธิ์ในการขอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุกัญญา จิตตรีสินธุ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๓. การทักท้วง...

๓. การทักท้วงผลงานของผู้ผ่านการประเมินบุคคล

กรมการท่องเที่ยว เปิดโอกาสให้มีการทักท้วงผลงานของผู้ผ่านการประเมินบุคคลเกี่ยวกับสัดส่วนของผลงาน การจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือการลอกเลียนผลงาน หรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตนเอง โดยให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายจาตุรนต์ ภักดีวานิช)
อธิบดีกรมการท่องเที่ยว

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุกัญญา จิตตรีสินธุ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(เอกสารแนบท้ายประกาศ)

รายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ที่	ชื่อ-สกุล	ให้เข้ารับการประเมินผลงาน ในตำแหน่ง/ตำแหน่งเลขที่/สังกัด	เค้าโครงผลงาน			เค้าโครงข้อเสนอแนวคิด	หมายเหตุ
			ชื่อเรื่อง	สัดส่วนที่ตนเองปฏิบัติ	รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน	ชื่อเรื่อง	
๑	นางสาวรุ่งรัตน์ วรรณะอยู่	นักพัฒนาการท่องเที่ยวชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๓๓ กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว กองพัฒนามาตรฐานบุคลากรด้านการท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยว	การบริหารโครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการกิจกรรมเชิงสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ร้อยละ ๘๐	นางสาวณัฐรดี จันทร์หอม ร้อยละ ๒๐	แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเพื่อเข้าสู่มาตรฐานสมรรถนะบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียน โดยการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบ Incentive	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุกัญญา จิตตรีสินธุ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ตอนที่ ๔ เค้าโครงผลงาน (สำหรับผู้ขอประเมิน)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน นางสาวรุ่งรัตน์ วรรณะอยู่

- ตำแหน่งปัจจุบัน นักพัฒนาการท่องเที่ยวปฏิบัติการ

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน

ปฏิบัติงาน ณ กลุ่มส่งเสริมแและพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว กองพัฒนามาตรฐานบุคลากรด้านการท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยว ในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงานด้านพัฒนาการท่องเที่ยว แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย

๑) ศึกษา รวบรวม ประมวล วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อประกอบการวางแผนงาน โครงการการพัฒนาการท่องเที่ยวและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้อง

๒) ร่วมดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง หรือวิธีการ ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว และร่วมดำเนินงาน กิจกรรม และสรุป วิเคราะห์ รวมทั้งร่วมส่งเสริม สนับสนุน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการท่องเที่ยวและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้อง

๓) วางแผนการทำงานที่ได้รับผิดชอบ และร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานและโครงการที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

๔) ประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด พร้อมชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

๕) ให้คำแนะนำและให้บริการทางวิชาการเบื้องต้นแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งให้บริการข้อมูล เอกสาร สื่อ ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการดำเนินงานภายใต้ภารกิจของกองพัฒนามาตรฐานบุคลากรด้านการท่องเที่ยว

๖) ศึกษา และติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาการท่องเที่ยว เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

- ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง นักพัฒนาการท่องเที่ยวชำนาญการ

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงาน ที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหา และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย

๑) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ปัญหา ทางการท่องเที่ยว เพื่อหาแนวทางในการวางแผนงาน โครงการหรือแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้อง

๒) วิเคราะห์ข้อมูล กฎระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการจัดทำแนวทางปฏิบัติ เอกสารวิชาการและสื่อ เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้อง

๓) ประมวล วิเคราะห์ข้อมูล สถานการณ์และปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว เพื่อวางแผนด้านการศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้อง

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุกัญญา จิตตรีสินธุ์)

๔) ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานตามแผนงานหรือโครงการของกองพัฒนามาตรฐานบุคลากรด้านการท่องเที่ยว และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

๕) ประสานการทำงานร่วมกัน โดยสามารถให้ความเห็นและคำแนะนำเบื้องต้นแก่สมาชิกในทีมงานหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็นหรือคำแนะนำเบื้องต้นแก่สมาชิกในทีมงานหรือบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

๖) ให้คำแนะนำและให้บริการทางวิชาการเบื้องต้นแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งให้บริการข้อมูล เอกสาร สื่อ ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการดำเนินงานภายใต้ภารกิจของกองพัฒนามาตรฐานบุคลากรด้านการท่องเที่ยว

๗) ดำเนินการพัฒนาฐานข้อมูล โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการท่องเที่ยวและการศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้อง

<u>ส่วนที่</u> ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง การบริหารโครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการกิจกรรมเชิงสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ

ตั้งแต่ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ - มกราคม ๒๕๖๖

๓. ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

การจัดทำโครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการกิจกรรมเชิงสุขภาพ เป็นการดำเนินงานที่มีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพของผู้ให้บริการกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพทั้งผู้ประกอบการและบุคลากรผู้ให้บริการในภาคธุรกิจการท่องเที่ยว การโรงแรม และธุรกิจการบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับนักท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ซึ่งถือเป็นกลุ่มบริการทางการท่องเที่ยวและเป็นกลุ่มเศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนในทุกมิติ โดยการดำเนินงานโครงการดังกล่าวนั้น ได้อาศัยความรู้ความเข้าใจทางวิชาการ หลักการ แนวคิด และองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน รวมถึงต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และระเบียบวิธีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ กับเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม และการมีส่วนร่วมของของทุกภาคส่วน โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันที่กำหนดแนวทางการพัฒนาโดยให้ความสาคัญกับการพัฒนากลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคตที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้ทั้งในภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการและการท่องเที่ยว

๒. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ (๕) ประเด็นการท่องเที่ยว (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ให้ความสำคัญกับการรักษาการเป็นจุดหมายปลายทางของการท่องเที่ยวระดับโลก โดยการพัฒนาการท่องเที่ยวทั้งระบบ มุ่งเน้นนักท่องเที่ยวกลุ่มคุณภาพ สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับความต้องการของนักท่องเที่ยว และมุ่งเน้นการพัฒนาการท่องเที่ยวในสาขาที่มีศักยภาพ โดยประกอบด้วยแผนย่อยด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย มุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับสินค้า บริการ บุคลากร ผู้ประกอบการ และแหล่งท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่คุณค่าการท่องเที่ยว

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุกัญญา จิตตรีสินธุ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๓. แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยให้ความสำคัญกับการวางรากฐานและแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวของประเทศ ทั้งด้านคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว บุคลากรการท่องเที่ยว และโครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งการสร้างความสมดุลของการพัฒนาทั้งในมิติของพื้นที่ เวลา กิจกรรม รูปแบบ และกลุ่มนักท่องเที่ยว เพื่อการสร้างรายได้และกระจายรายได้สู่ชุมชนและการเตรียมความพร้อมของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวสู่การเติบโตในอนาคตบนพื้นฐานของการลงทุนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างบูรณาการระหว่างภาครัฐภาคเอกชน ประชาชน และระหว่างประเทศ

๔. แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของประเทศไทย และแนวคิดมุ่งเน้นใน ๓ มิติ ได้แก่ การพร้อมรับ (Cope) การปรับตัว (Adapt) และการเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน (Transform) โดยใช้ประโยชน์จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ให้เป็นโอกาสและจูงใจทุกภาคส่วนในการร่วมกันยกระดับผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทย ให้เป็ผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวคุณภาพที่ผ่านการปรับปรุงและยกระดับมาตรฐานการท่องเที่ยวไทย

๕. แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยมีเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยวและกีฬาให้มีความต่อเนื่องและบรรลุผลสัมฤทธิ์ เน้นการพัฒนาระบบงาน ระบบดิจิตัล และการบริหารบุคลากรของหน่วยงาน รวมถึงพัฒนาความร่วมมือด้านการท่องเที่ยวและกีฬากับภาคีทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๖. แผนยุทธศาสตร์พัฒนาการท่องเที่ยวกรมการท่องเที่ยว พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ที่ให้ความสาคัญกับการพัฒนาคุณภาพห่วงโซ่อุปทานทางการท่องเที่ยวในทุกมิติ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมการท่องเที่ยวให้มีความเป็นเลิศและมุ่งพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพชั้นนำของโลกที่เติบโตอย่างมีดุลยภาพและยั่งยืน

๗. พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าต่อภารกิจของรัฐ

๘. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าต่อภารกิจของรัฐ

๙. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าต่อภารกิจของรัฐ

๑๐. หลักเกณฑ์ อัตราค่าใช้จ่าย และแนวทางการพิจารณางบประมาณรายจ่ายประจำปี (การฝึกอบรม สัมมนา การโฆษณา การประชาสัมพันธ์ การจ้างที่ปรึกษา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการต่างประเทศ) สำนักงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาอัตราค่าใช้จ่ายอ้างอิงภายใต้โครงการ

๑๑. หลักสูตรการให้บริการแก่นักท่องเที่ยวกลุ่มคนพิการและผู้สูงอายุ (กรมการท่องเที่ยว) แนวคิดเพื่อยกระดับมาตรฐานการท่องเที่ยวของประเทศไทย โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้มีความรู้ความเข้าใจในการให้บริการแก่นักท่องเที่ยวกลุ่มคนพิการและผู้สูงอายุ และส่งเสริมให้สถานประกอบการและแหล่งท่องเที่ยวเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกและการให้บริการ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุกัญญา จิตตรีสินธุ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๑๒. กรอบแนวคิดด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Health Tourism) โดยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการท่องเที่ยวและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การให้บริการทางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพแก่นักท่องเที่ยว รวมทั้งนักท่องเที่ยวกลุ่มคนพิการและกลุ่มผู้สูงอายุ

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

๔.๑ สรุปสาระสำคัญ

ภายหลังจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ และการเปลี่ยนแปลงบริบทสังคมของประเทศไทยที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ บวกกับเป้าหมายของประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านขีดความสามารถในการแข่งขัน ในการยกระดับมาตรฐานการดูแลสุขภาพในเชิงของการท่องเที่ยว ต่อยอดสู่การสร้างงาน สร้างอาชีพและพัฒนาวิชาชีพ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ หรือ Medical Hub ถือเป็นปัจจัยและแรงผลักสำคัญที่นำไปสู่การมุ่งเน้นการพัฒนาและการยกระดับสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การดำเนินงานโครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการกิจกรรมเชิงสุขภาพนั้น จึงได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินงาน เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการและบุคลากรผู้ให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ โดยการส่งเสริมการยกระดับคุณภาพการบริการของบุคลากรทางการท่องเที่ยว และต่อยอดองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิม เพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับนักท่องเที่ยวเชิงสุขภาพให้สอดรับกับพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงของนักท่องเที่ยวและเพื่อพร้อมรองรับนักท่องเที่ยวทุกกลุ่มได้อย่างเหมาะสม รวมทั้ง เพื่อเตรียมความพร้อมในการให้บริการแก่นักท่องเที่ยวกลุ่มผู้พิการและผู้สูงอายุตามแนวคิดการท่องเที่ยวเที่ยวเพื่อคนทั้งมวล (Tourism for All)

การดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการกิจกรรมเชิงสุขภาพ มีรายละเอียดดังนี้

๑) การจัดทำวีดีทัศน์หรือคลิปวิดีโอนำเสนอต้นแบบสถานประกอบการหรือแหล่งท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสำหรับเผยแพร่ จำนวน ๑ คลิป สำหรับเป็นต้นแบบให้แก่ผู้ประกอบการหรือสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

๒) การจัดการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพให้แก่ผู้ประกอบการและบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ โดยจัดอบรมในพื้นที่จำนวน ๒ ครั้ง ได้แก่ จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดระยอง และจัดอบรมออนไลน์ ณ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๒ ครั้ง โดยมีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๕๕๖ คน

๓) การจัดทำบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) หลักสูตร “การให้บริการแก่นักท่องเที่ยวกลุ่มผู้พิการและผู้สูงอายุ” จำนวน ๑ หลักสูตร ประกอบด้วยบทเรียน จำนวน ๖ บทเรียน เพื่อให้บุคลากรทางด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและผู้สนใจสามารถอบรมผ่านระบบ e-Learning ของกรมการท่องเที่ยวได้ที่ https://e-learning.dot.go.th/dot-web/

๔.๒ ขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นตอนการดำเนินงานโครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการกิจกรรมเชิงสุขภาพ มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๑) ศึกษายุทธศาสตร์ กรอบดำเนินงาน แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๒) ขออนุมัติหลักการและค่าใช้จ่ายโครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการกิจกรรมเชิงสุขภาพ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุกัญญา จิตตรีสินธุ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๓) วิเคราะห์ข้อมูล รวบรวมข้อมูล และจัดทำรายละเอียดการกำหนดคุณลักษณะขอบเขตของงาน (Term of Reference)

๔) จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานภายใต้โครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการกิจกรรมเชิงสุขภาพ

๕) ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายในองค์กรและหน่วยงานภายนอกเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

๖) ดำเนินการตามขั้นตอนของระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๗) ดำเนินการบริหารสัญญาภายใต้โครงการให้เป็นไปตามที่กำหนด

๘) ร่วมลงพื้นที่เพื่อดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการ

๙) จัดประชุมคณะกรรมการภายใต้โครงการที่เกี่ยวข้อง พร้อมรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ

๑๐) จัดทำสรุปผลการดำเนินงานโครงการ

๔.๓ เป้าหมายของงาน

๑) เพื่อพัฒนาผู้ประกอบการและผู้ให้บริการด้านการท่องเที่ยวมีความรู้ความเข้าใจในการให้บริการแก่นักท่องเที่ยวกลุ่มผู้สูงอายุและคนพิการ

๒) เพื่อส่งเสริมและยกระดับการให้บริการของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพให้มีศักยภาพเทียมเท่าการให้บริการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในระดับสากล

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

๑) ผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการให้บริการกิจกรรมเชิงสุขภาพ จำนวนไม่น้อยกว่า ๕๐๐ คน

๒) ผู้ประกอบการ ทั้งภาครัฐ เอกชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง สามารถใช้เครื่องมือการพัฒนาคุณภาพการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

๑) ผู้ประกอบการ ทั้งภาครัฐ เอกชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์คุณภาพการให้บริการของกิจกรรมเชิงสุขภาพ รวมทั้งสามารถนำองค์ความรู้ดังกล่าวไปพัฒนาและยกระดับการให้บริการกิจกรรมเชิงสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) เพื่อส่งเสริมและยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของประเทศไทยเพื่อความได้เปรียบเชิงแข่งขันด้านการท่องเที่ยวในภูมิภาคเอเชียและระดับสากล พร้อมทั้งบรรลุการเป้าหมายศูนย์กลางด้าน Medical and Wellness Hub ในภูมิภาค

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๕.๑ ผลสำเร็จของงานเชิงปริมาณ

๑) บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) หลักสูตร “การให้บริการแก่นักท่องเที่ยวกลุ่มผู้พิการและผู้สูงอายุ” จำนวน ๑ หลักสูตร ประกอบด้วยบทเรียน จำนวน ๖ บทเรียน โดยบุคลากรทางด้านการท่องเที่ยวและผู้สนใจสามารถเข้าอบรมในระบบ e-Learning ของกรมการท่องเที่ยวได้ที่ https://e-learning.dot.go.th/dot-web/

๒) คลิปวิดีโอต้นแบบสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสำหรับเผยแพร่ จำนวน ๑ คลิป เพื่อเป็นต้นแบบให้แก่ผู้ประกอบการหรือสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ โดยแหล่งท่องเที่ยวต้นแบบ คือ อุทยานธรรมชาติวิทยาสิรีรุกขชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล จังหวัดนครปฐม

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุกัญญา จิตตรีสินธุ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๓) การจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสำหรับกลุ่มคนพิการและผู้สูงอายุให้แก่ผู้ประกอบการและบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ จำนวน ๔ ครั้ง โดยจัดอบรมในพื้นที่จำนวน ๒ ครั้ง ณ จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดระยอง และจัดอบรมออนไลน์ ณ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๒ ครั้ง โดยมีผู้เข้ารับการอบรม จำนวนทั้งสิ้น ๕๕๖ คน

๕.๒ ผลสำเร็จของงานเชิงคุณภาพ

๑) ผู้ประกอบการ ทั้งภาครัฐ เอกชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์คุณภาพการให้บริการของกิจกรรมเชิงสุขภาพ รวมทั้งสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาและยกระดับการให้บริการกิจกรรมเชิงสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) สามารถยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของประเทศไทย เพื่อความได้เปรียบเชิงแข่งขันด้านการท่องเที่ยวในภูมิภาคเอเชียและระดับสากล

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๖.๑ ผู้ประกอบการและบุคลากรผู้ให้บริการด้านการท่องเที่ยวมีความรู้ความเข้าใจในการให้บริการแก่นักท่องเที่ยวกลุ่มผู้พิการและผู้สูงอายุอย่างถูกต้อง และเป็นการยกระดับการให้บริการของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพให้มีศักยภาพเทียมเท่าการให้บริการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในระดับสากล

๖.๒ ผู้ประกอบการและบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่เข้ารับการอบรมสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปต่อยอดเพื่อพัฒนาการบริการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ และสามารถสร้างความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ที่ดีต่อนักท่องเที่ยวได้

๖.๓ นักท่องเที่ยวกลุ่มผู้พิการและผู้สูงอายุทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ ได้รับการบริการที่ดี ปลอดภัย และเป็นธรรม และเกิดความเชื่อมั่นในการบริการทางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของประเทศไทย

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๗.๑ การดำเนินการจัดจ้างโครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการกิจกรรมเชิงสุขภาพ ได้ดำเนินการด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) จำนวน ๒ ครั้ง เนื่องจากการดำเนินการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) ครั้งที่ ๑ มีผู้ยื่นข้อเสนอเพียงรายเดียว ผู้รับผิดชอบโครงการจึงจำเป็นต้องศึกษาระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและระเบียบที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมโดยละเอียด พร้อมทั้งขอคำปรึกษาจากเจ้าหน้าที่พัสดุของกรมการท่องเที่ยว เพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินการโครงการต่อไป เมื่อผู้รับผิดชอบได้เข้าใจระเบียบฯ และได้รับคำแนะนำแล้ว จึงได้ดำเนินการยกเลิกการดำเนินการ พร้อมทั้งทบทวนราคากลาง (ราคาอ้างอิง) และขอบเขตของงานจ้าง (TOR) อีกครั้ง ในฐานะคณะกรรมการกำหนดราคากลาง (ราคาอ้างอิง) และขอบเขตของงานจ้าง (TOR) เพื่อให้ขอบเขตของงานจ้างมีรายละเอียดเนื้อหาที่ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น และดำเนินการจัดจ้างโครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการกิจกรรมเชิงสุขภาพ ด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) ครั้งที่ ๒ ได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ

๗.๒ เนื่องจากกิจกรรมภายใต้โครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการกิจกรรมเชิงสุขภาพ มีกิจกรรมที่ต้องจัดทำคลิปวิดีโอเพื่อนำเสนอต้นแบบสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ จำนวน ๑ สถานที่ ซึ่งการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวผู้รับจ้างดำเนินโครงการได้นำเสนอสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพต้นแบบของเอกชนที่มีความพร้อมและมีความแตกต่างกันจำนวนหลายแห่งเพื่อให้กรมการท่องเที่ยวคัดเลือกสถานประกอบการที่เหมาะสมที่สุดเพื่อเป็นสถานประกอบการต้นแบบ ผู้รับผิดชอบโครงการได้ตระหนักถึงข้อควรระวังเพื่อหลีกเลี่ยงการโต้แย้ง

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุกัญญา จิตตรีสินธุ์)

เกี่ยวกับการมีส่วนได้ส่วนเสียหากคัดเลือกสถานประกอบการท่องเที่ยวของเอกชนสถานที่ใดสถานที่หนึ่งเพื่อนำเสนอเป็นสถานที่ท่องเที่ยวต้นแบบ จึงได้เสนอให้กรมการท่องเที่ยวคัดเลือกสถานประกอบการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพต้นแบบที่เป็นของหน่วยงานภาครัฐแทนสถานประกอบการเอกชน โดยสามารถเป็นต้นแบบให้กับผู้ประกอบการแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเชิงต่างๆ ได้ เช่น การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพต้นแบบ การท่องเที่ยวเชิงสมุนไพรเพื่อการเรียนรู้ และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพที่คำนึงถึงคนทั้งมวล เป็นต้น

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๘.๑ เนื่องจากผู้เข้ารับการอบรมเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ซึ่งมีความหลากหลายทางด้านอาชีพหรือระดับของประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เนื้อหาการอบรมบางส่วนไม่ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม

๘.๒ โครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการกิจกรรมเชิงสุขภาพดำเนินการโดยการจัดจ้าง โดยระหว่างการดำเนินงานผู้รับจ้างมีการปรับเปลี่ยนผู้ประสานงานและทีมงานภายในส่งผลให้เกิดความเสี่ยงต่อการดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการฯ ซึ่งมีรายละเอียดงานค่อนข้างมาก โดยอาจไม่สามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดที่ตั้งไว้

๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ ในการดำเนินการจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวในอนาคต ควรกำหนดรายละเอียดของหลักสูตรที่เปิดอบรมให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวในทุกระดับ รวมทั้งควรระบุหัวข้อการอบรมที่ชัดเจนกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเลือกหลักสูตรการอบรมได้ตรงกับความต้องการและเหมาะสมกับสายงานของตนเอง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว

๙.๒ เพื่อให้เกิดการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของประเทศไทยเพื่อความได้เปรียบเชิงแข่งขันด้านการท่องเที่ยวในภูมิภาคเอเชียและระดับสากล ควรดำเนินการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการและบุคลากรผู้ให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับรูปแบบการดำเนินกิจกรรมให้มีรูปแบบต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับบริบทการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของประเทศไทย และสถานการณ์การท่องเที่ยวโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๙.๓ ในการติดตามการดำเนินงานผู้รับจ้าง นอกจากมีการกำหนดขอบเขตของการดำเนินงานและความรับผิดชอบตามแผนอย่างชัดเจน และมีการติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะเพื่อตรวจสอบรายละเอียดงานแล้ว ผู้รับผิดชอบโครงการควรต้องจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยงเพื่อรองรับปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นระหว่างดำเนินงาน โดยแผนบริหารความเสี่ยงดังกล่าวจะต้องครอบคลุมความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในทุกๆ ด้าน รวมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดระยะเวลาดำเนินการ

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

๑๐.๑ บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) หลักสูตร “การให้บริการแก่นักท่องเที่ยวกลุ่มผู้พิการและผู้สูงอายุ” สามารถเข้าอบรมรูปแบบออนไลน์ในระบบ e-Learning ของกรมการท่องเที่ยวได้ที่ https://e-learning.dot.go.th/dot-web/

๑๐.๒ วิดีโอต้นแบบสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ คือ อุทยานธรรมชาติวิทยาสิรีรุกขชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล จังหวัดนครปฐม สามารถรับข้อมูลจากเฟซบุ๊กและ Youtube ของกรมการท่องเที่ยว

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุกัญญา จิตตรีสินธุ์)

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

(ให้ระบุผู้ขอประเมิน และผู้ร่วมจัดทำผลงานทุกราย)

ต้องเป็นงานที่*ผู้ขอประเมินมีสัดส่วนร่วมดำเนินการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐*

๑) นางสาวรุ่งรัตน์ วรรณะอยู่ สัดส่วนผลงานร้อยละ ๘๐

๒) นางสาวณัฐรดี จันทร์หอม สัดส่วนผลงานร้อยละ ๒๐

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....ผู้ขอประเมิน

(นางสาวรุ่งรัตน์ วรรณะอยู่)

ตำแหน่งนักพัฒนาการท่องเที่ยวปฏิบัติการ

วันที่ ๑๗ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ
นางสาวณัฐรดี จันทร์หอม	

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(นางสาวธันยดา ลิ้มศิริ)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว

วันที่ ๑๗ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไป

(นางพัฒนศิริ ศัลยสิริ อิ้วตกส้าน)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานบุคลากรด้านการท่องเที่ยว

วันที่ ๑๗ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุกัญญา จิตตรีสินธุ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

<u>ตอนที่ ๕</u> ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (สำหรับผู้ขอประเมิน)

๑. เรื่อง

แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเพื่อเข้าสู่มาตรฐานสมรรถนะบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียน โดยการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบ Incentive

๒. หลักการและเหตุผล

ตามที่ประเทศสมาชิกสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations) หรือ อาเซียน (ASEAN) ทั้ง ๑๐ ประเทศ ได้ลงนามในข้อตกลงร่วมว่าด้วยการยอมรับคุณสมบัติบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียน หรือ ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Tourism Professionals (MRA on TP) ภายใต้สาขาการท่องเที่ยว ๒ สาขา ได้แก่ ๑. สาขาที่พัก (Hotel Services) ประกอบด้วย แผนกต้อนรับส่วนหน้า แผนกแม่บ้าน แผนกประกอบอาหาร แผนกบริการอาหารและเครื่องดื่ม ๒. สาขาการเดินทาง (Travel Services) ประกอบด้วย แผนกธุรกิจท่องเที่ยว แผนกปฏิบัติการธุรกิจท่องเที่ยว โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรด้านการท่องเที่ยวในอาเซียนมีทักษะและสมรรถนะเท่าเทียมหรือใกล้เคียงกัน และเพื่อความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานในภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงานธุรกิจท่องเที่ยวในภูมิภาคอาเซียน และช่วยส่งเสริมบุคลากรการท่องเที่ยวในอาเซียนให้มีคุณภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ในการดำเนินงานตามข้อตกลงร่วมว่าด้วยการยอมรับคุณสมบัติบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียน (MRA on TP) โดยการดำเนินการส่งเสริมบุคลากรด้านการท่องเที่ยวภายในประเทศให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานสมรรถนะของอาเซียน และส่งเสริมบุคลากรด้านการท่องเที่ยวภายในประเทศเข้าสู่การประเมินสมรรถนะเพื่อขอรับรองเป็นบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียน (ASEAN Tourism Professionals: ATP) นอกเหนือจากมุ่งหวังเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานในภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนแล้ว อีกประการที่สำคัญคือการการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวในประเทศให้มีทักษะและมาตรฐานสมรรถนะที่จำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทยที่เป็นอีกเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ที่กำหนดให้พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวทั้งระบบให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และเป็นการยกระดับการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยวให้ตรงกับความต้องการของธุรกิจและการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพสูง ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรด้านการท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาทักษะและศักยภาพเพื่อสามารถรองรับกับการท่องเที่ยวคุณภาพสูง จึงเห็นควรมีแนวทางการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทยเข้าสู่มาตรฐานสมรรถนะบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียน และเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวของประเทศให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานรวมถึงมีมาตรฐานในการบริการสามารถแข่งขันกับประเทศสมาชิกอาเซียนและในระดับสากล และเพียงพอต่อความต้องการของตลาด

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุกัญญา จิตตรีสินธุ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

กรมการท่องเที่ยวในฐานะหน่วยงานที่มีภารกิจในการส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยว โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและเป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจในการรับผิดชอบการดำเนินงานตามข้อตกลงรวมว่าด้วยการยอมรับคุณสมบัติบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียน หรือ ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Tourism Professionals หรือ MRA on TP ซึ่งที่ผ่านมากรมการท่องเที่ยวได้ดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานภายใต้ข้อตกลง MRA on TP โดยการลงพื้นที่ประชาสัมพันธ์ในจังหวัดท่องเที่ยวต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจข้อตกลง MRA on TP ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา สมาคมที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และผู้ประกอบการท่องเที่ยว การจัดการอบรมหลักสูตรผู้สอนระดับประเทศ (National Trainer: NT) และผู้ประเมินระดับประเทศ (National Assessor: NA) เพื่อเตรียมความพร้อมของผู้สอนระดับประเทศและผู้ประเมินระดับประเทศ และเพื่อเพิ่มจำนวนผู้สอนและผู้ประเมินระดับประเทศให้เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่มีอยู่จำนวนมากทั่วประเทศ และในปัจจุบันกรมการท่องเที่ยวได้ดำเนินการจัดตั้งหน่วยอบรมและหน่วยประเมินบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียนเพื่อรองรับการอบรมและประเมินบุคลากรด้านการท่องเที่ยวใน ๓๒ ตำแหน่งงาน ตามมาตรฐานสมรรถนะขั้นพื้นฐานบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียน โดยพัฒนาทักษะและประเมินสมรรถนะบุคลากรด้านการท่องเที่ยวตามมาตรฐานอาเซียน เพื่อให้บุคลากรด้านการท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาทักษะและได้รับการรับรองเป็นบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียน (ASEAN Tourism Professional)

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานภายใต้ข้อตกลง MRA on TP ที่ผ่านมาพบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวตามมาตรฐานสมรรถนะขั้นพื้นฐานบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียน เพื่อเข้าสู่การเป็นบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียน (ASEAN Tourism Professional : ATP) นั้น ยังคงอยู่ในวงจำกัด อีกทั้งบุคลากรด้านการท่องเที่ยวยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการได้รับการพัฒนาทักษะและการได้รับการรับรองเป็นบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียน รวมทั้ง การดำเนินการเคลื่อนย้ายแรงงานภายใต้ข้อตกลง MRA on TP ยังมีข้อจำกัดทางกฎหมายของประเทศที่ไม่เอื้อต่อการเคลื่อนย้ายบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียนได้โดยตรง แต่ยังคงต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องของประเทศที่เข้าไปทำงาน ดังนั้นเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานภายใต้ข้อตกลง MRA on TP เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทย จึงเห็นควรมีแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเพื่อเข้าสู่มาตรฐานสมรรถนะบุคลากรด้านารท่องเที่ยวอาเซียนโดยการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบ Incentive เพื่อให้บุคลากรด้านการท่องเที่ยวตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียน ซึ่งเป็นมาตรฐานที่แสดงให้เห็นถึงการมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานรวมถึงมีมาตรฐานในการบริการให้สามารถแข่งขันกับประเทศสมาชิกอาเซียนและในระดับสากล และเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสนับสนุนบุคลากรที่มีสมรรถนะขั้นพื้นฐานตามตำแหน่งงานและได้รับการฝึกอบรมและประเมินมาตรฐานบุคลกรด้านการท่องเที่ยวที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล

ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข

การขอความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อจัดทำแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้เข้าสู่มาตรฐานสมรรถนะบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียนนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจมีข้อจำกัดเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ตามระเบียบหรือกฎหมายของแต่ละหน่วยงาน ประกอบกับแต่ละหน่วยงานมีพื้นฐานความต้องการ วัตถุประสงค์ เป้าหมายการดำเนินการ และตัวชี้วัดในการดำเนินการที่แตกต่างกัน ดังนั้น หากเป็นการนำร่องเพื่อให้แนวทางการส่งเสริมนี้สามารถดำเนินการได้จริง เห็นควรมีการจัดทำความร่วมมือเพื่อบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยว เพื่อวิเคราะห์

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวสุกัญญา จิตตรีสินธุ์)

ความเป็นไปได้และสามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานหรือมีกรอบการกำกับดูแลอย่างครอบคลุมร่วมกันบนพื้นฐานการสร้างความสมดุลให้เกิดผลกระทบน้อยที่สุดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากรที่เข้ารับการรับรองมาตรฐานสมรรถนะบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียนอย่างแท้จริง

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ประเทศไทยมีแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเพื่อเข้ารับการรับรองมาตรฐานสมรรถนะบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียน

๒. สามารถสร้างแรงแรงจูงใจให้บุคลากรด้านการท่องเที่ยวเข้ารับการรับรองมาตรฐานสมรรถนะบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียนเพิ่มขึ้น

๓. บุคลากรด้านการท่องเที่ยวของประเทศที่เข้ารับการรับรองมาตรฐานสมรรถนะบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียนได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีความพร้อมและมีศักยภาพในการแข่งขันในระดับสากล

๔. กรมการท่องเที่ยวสามารถนำแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเพื่อเข้ารับการรับรองมาตรฐานสมรรถนะบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียนไปใช้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาและสนับสนุนบุคลากรด้านการท่องเที่ยวได้

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

เชิงปริมาณ

๑. แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเพื่อเข้ารับการรับรองมาตรฐานสมรรถนะบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียน

๒. มีบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเข้ารับการรับรองมาตรฐานสมรรถนะบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียนเพิ่มขึ้นจากเดิมคิดเป็น ร้อยละ ๒๐

เชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทยได้รับการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเพื่อเข้ารับการรับรองมาตรฐานสมรรถนะบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียน

๒. บุคลากรด้านการท่องเที่ยวของประเทศที่ผ่านรับการรับรองมาตรฐานสมรรถนะบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียนมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีความพร้อมและมีศักยภาพในการแข่งขันในระดับสากล

(ลงชื่อ).....ผู้ขอประเมิน
(นางสาว สุงรัตน์ กรรณะอยู่)
ตำแหน่ง นักพัฒนาการท่องเที่ยวปฏิบัติการ
วันที่ ๑๗ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวสุภัญญา จิตตรีสินธุ์)
ทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ