



ประกาศกรมการท่องเที่ยว
เรื่อง ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

อาศัยอำนาจตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ และประกาศ อ.ก.พ. กรมการท่องเที่ยว ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ สังกัดกรมการท่องเที่ยว โดยความเห็นชอบจากอธิบดีกรมการท่องเที่ยว จึงประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับ การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ดังนี้

๑. การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล

กรมการท่องเที่ยว ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ รายละเอียดดังเอกสารแนบท้ายประกาศ

๒. ระยะเวลาการจัดส่งผลงาน

ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคล ตามข้อ ๑ ดำเนินการ ดังนี้

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

๒.๒ จัดส่งข้อเสนอแนวคิดตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการสมัครขอรับ การประเมินบุคคล จำนวน ๕ ชุด (ตัวจริง ๑ ชุด สำเนา ๔ ชุด)

โดยให้ส่งผลงานตามข้อ ๒.๑ และข้อ ๒.๒ ไปยังกลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม ภายใน ๔ เดือน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล หากพ้นระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่า ผู้ผ่านการประเมินบุคคลสละสิทธิ์ในการขอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๓. การทักท้วงผลงานของผู้ผ่านการประเมินบุคคล

กรมการท่องเที่ยว เปิดโอกาสให้มีการทักท้วงผลงานของผู้ผ่านการประเมินบุคคล เกี่ยวกับสัดส่วนของผลงาน การจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือการลอกเลียนผลงาน หรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้ เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริง ของตนเอง โดยให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘


(นายจาตุรนต์ ภักดีวานิช)
อธิบดีกรมการท่องเที่ยว

สำเนาถูกต้อง

(นายปรกรณ์เกียรติ นิจสุข)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสาขาวิชาการ ระดับชำนาญการ

ที่	ชื่อ-สกุล	ให้เข้ารับการประเมินผลงาน ในตำแหน่ง/ตำแหน่งเลขที่/สังกัด	เค้าโครงผลงาน			รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน	ข้อเสนอแนวคิด	หมายเหตุ
			ชื่อเรื่อง	สัดส่วนที่ ตนเองปฏิบัติ	ร้อยละ			
๑	นายคมหันต์ ปานสุกัญ	นักพัฒนาการท่องเที่ยวชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๓๐ กลุ่มวิชาการและประสานความร่วมมือ กองพัฒนามาตรฐานบุคลากรด้านการท่องเที่ยว	กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ ภายใต้โครงการส่งเสริมและยกระดับศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ร้อยละ ๘๐	นางสาวชลธร สุมนะเศรษฐกุล ร้อยละ ๑๐ นางสาวอารีรัตน์ พงษ์จากกลาง ร้อยละ ๑๐	การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ ตามความต้องการของตลาดแรงงาน		

ผู้อำนวยการกอง

ปัทมาภรณ์

(นายปกรณ์เกียรติ นิจสุข)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ตอนที่ ๒เค้าโครงผลงาน (สำหรับผู้ขอประเมิน) ระดับชำนาญการ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน นายคมพันธ์ ปานสกุลณ

- ตำแหน่งปัจจุบัน นักพัฒนาการท่องเที่ยวปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๓๐
สังกัดกลุ่มวิชาการและประสานความร่วมมือ กองพัฒนามาตรฐานบุคลากรด้านการท่องเที่ยว
หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน
 ๑. ดำเนินการกิจกรรมการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ
 ๒. ดำเนินการกิจกรรมการศึกษาแนวทางการรับรองมาตรฐานบุคลากรด้านการท่องเที่ยวร่วมกับ
มาตรฐานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 ๓. ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการ
บุคลากรด้านการท่องเที่ยวแห่งชาติ คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนโครงการส่งเสริมท่องเที่ยวที่
ปลอดภัยและเป็นมิตรกับเด็ก
 ๔. ปฏิบัติหน้าที่/ดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ
 ๕. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
 - ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานและบุคลากรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนตามที่ได้รับ
มอบหมาย
 - เข้าร่วมการประชุมตามที่ได้รับมอบหมาย
 - ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
- ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง นักพัฒนาการท่องเที่ยวชำนาญการ สังกัดกลุ่มวิชาการและประสานความ
ร่วมมือ กองพัฒนามาตรฐานบุคลากรด้านการท่องเที่ยว
หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
 ๑. ด้านการปฏิบัติการ
 - (๑) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยด้านการพัฒนามาตรฐานและสมรรถนะบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่
เกี่ยวข้อง รวมทั้งกำหนดวิธีประเมิน
 - (๒) ดำเนินการประสานความร่วมมือและเสริมสร้างการสร้างเครือข่ายองค์กรภาครัฐและเอกชน
ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและร่วมดำเนินการพัฒนา
บุคลากรด้านการท่องเที่ยว
 - (๓) ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์และการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่
 - (๔) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานที่
จัดตั้งขึ้นตามข้อตกลงร่วมๆ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
 - (๕) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ
มอบหมาย
 ๒. ด้านการวางแผน
จัดทำข้อเสนอนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว
 ๓. ด้านการประสานงาน
 - (๑) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้น เพื่อให้เป็นไปตาม
ข้อตกลงร่วมกันว่าด้วยการยอมรับคุณสมบัติบุคลากรวิชาชีพด้านการท่องเที่ยวอาเซียน และข้อตกลงที่เกี่ยวข้อง

สำเนาถูกต้อง



(นายปรกรณ์เกียรติ นิงสุวน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(๒) ดำเนินการประสานความร่วมมือและสร้างเสริมการสร้างเครือข่ายองค์กรภาครัฐและเอกชน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว และการร่วมดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว

๔. ด้านการบริการ

- (๑) ให้คำปรึกษา แนะนำ และติดตามการประเมินบุคลากรด้านการท่องเที่ยว
- (๒) จัดทำฐานข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียน และบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้อง
- (๓) ปฏิบัติงานร่วมมือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง

กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ ภายใต้โครงการส่งเสริมและยกระดับศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ

(กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ – เมษายน ๒๕๖๘)

๓. ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ (Marinetime Tourism) เป็นการท่องเที่ยวรูปแบบหนึ่งที่เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว อีกทั้งยังเป็น ๑ ใน ๖ แผนย่อย ในแผนแม่บทด้านการท่องเที่ยวภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ โดยแผนย่อย การท่องเที่ยวสำราญทางน้ำมุ่งเน้นการส่งเสริมการท่องเที่ยวทางน้ำให้เป็นทางเลือกหนึ่งของการท่องเที่ยวไทยซึ่งถือเป็นแหล่งสร้างรายได้ใหม่ให้กับประเทศ โดยคำนึงถึงความยั่งยืนของแหล่งท่องเที่ยวและการมีส่วนร่วมของชุมชน การท่องเที่ยวทางน้ำจะครอบคลุมการท่องเที่ยวทางทะเลและชายฝั่ง และการท่องเที่ยวในลุ่มน้ำสำคัญโดยการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวกในการท่องเที่ยวทางน้ำให้ได้มาตรฐาน รวมถึงสร้างสรรค์กิจกรรมการท่องเที่ยวที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวโดยคำนึงถึงบริบทของพื้นที่และชุมชนในพื้นที่ ซึ่งในการพัฒนาการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรทั้งบุคลากรด้านการท่องเที่ยวภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรด้านการท่องเที่ยวมีความรู้ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานและการให้บริการนักท่องเที่ยว ซึ่งจะเป็นการยกระดับคุณภาพในการให้บริการด้านการท่องเที่ยว เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ในปัจจุบัน อุตสาหกรรมเรือสำราญ (Cruise Industry) เป็นกลไกหนึ่งที่หลายประเทศใช้ในการกระตุ้นเศรษฐกิจส่งเสริมการท่องเที่ยว และขับเคลื่อนเมืองทำให้กลายเป็นแหล่งรายได้สำคัญของชาติ ประเทศไทยในฐานะประเทศที่มีศักยภาพด้านภูมิศาสตร์และทรัพยากรทางทะเล จึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมอุตสาหกรรมเรือสำราญ ภายใต้แผนพัฒนาต่าง ๆ ทั้งในระดับชาติและระดับหน่วยงาน โดยมีบทบาทของภาคราชการเข้ามาเกี่ยวข้องในหลายด้าน ทั้งการวางนโยบาย การบริหารงบประมาณ การปฏิบัติภารกิจในพื้นที่ และการควบคุมกำกับตาม

กฎหมายความเชื่อมโยงที่เกี่ยวข้อง

๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มุ่งเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจจากการท่องเที่ยวคุณภาพสูง โดยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ท่าเรือ สมาร์ทพอร์ต และบริการภาคพื้นดินที่เชื่อมโยง
๒. แผนแม่บทด้านการท่องเที่ยวแห่งชาติ สนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงพื้นที่ โดยเน้นการกระจายนักท่องเที่ยวจากเมืองหลักไปสู่เมืองรอง ซึ่งการเดินทางด้วยเรือสำราญสามารถเป็นกลไกสำคัญในการกระจายรายได้สู่ท้องถิ่น
๓. การบริหารจัดการซื้อจัดจ้างภาครัฐ การดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมเรือสำราญในระดับหน่วยงานรัฐ เช่น

สำเนาถูกต้อง



(นายปรกรณ์เกียรติ นิจสุข)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- การจัดจ้างศึกษา สำรวจ ออกแบบโครงการพัฒนาท่าเรือ
- การจ้างผู้ให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้โดยสาร
- การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานหรือสิ่งอำนวยความสะดวก

ทั้งหมดต้องดำเนินการภายใต้ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การจัดทำร่างขอบเขตงาน (TOR) อย่างชัดเจน การใช้ระบบ e-GP อย่างโปร่งใสและการตรวจสอบตามหลักธรรมาภิบาล เช่น การเปิดเผยข้อมูล การมีผู้ตรวจรับงานที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์

๔. การปฏิบัติราชการและการเดินทางไปราชการ

เมื่อหน่วยงานของรัฐมีการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน หรือเข้าร่วมประชุม สัมมนาเกี่ยวกับเรือสำราญ ทั้งในและต่างประเทศ จะต้องปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และระเบียบกระทรวงการคลังเกี่ยวกับการเดินทางไปราชการ

๕. ประเด็นธรรมาภิบาลที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินนโยบายหรือโครงการที่เกี่ยวกับเรือสำราญ หน่วยงานของรัฐต้องยึดหลักธรรมาภิบาลดังนี้

- ความโปร่งใส จัดทำข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ เช่น ผลการประมูล ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม
- การมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง เช่น ชาวบ้านรอบท่าเรือ
- ความรับผิดชอบ มีการรายงานผลโครงการ มีระบบประเมินผลและตรวจสอบ
- ความคุ้มค่า พิจารณาประโยชน์สูงสุดจากงบประมาณของรัฐที่ใช้ในการพัฒนาโครงการ

๖. แผนยุทธศาสตร์ของกรมการท่องเที่ยวเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเรือสำราญ ครอบคลุม ๖ ด้าน

ตั้งแต่โครงสร้างพื้นฐาน ๑. กฎหมาย ๒. บุคลากร ๓. สิ่งแวดล้อม ๔. การตลาด และ ๕. บูรณาการหน่วยงาน หากภาคราชการดำเนินการตามแผนพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน อุตสาหกรรมเรือสำราญจะสามารถ สร้างรายได้เข้าสู่ประเทศจากนักท่องเที่ยวต่างชาติ ส่งเสริมเศรษฐกิจท้องถิ่น ผ่านการจ้างงานได้ครอบคลุม

โดยสรุป การพัฒนาอุตสาหกรรมเรือสำราญในประเทศไทยจำเป็นต้องใช้ทั้งองค์ความรู้เฉพาะทางประสบการณ์จริงจากภาคสนาม และการวิเคราะห์เชิงวิพากษ์อย่างลึกซึ้งเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้ปฏิบัติงานในภาคส่วนนี้ต้องมีทั้งทักษะเชิงวิชาชีพ การมองภาพเชิงระบบ และความสามารถในการประสานงานข้ามภาคส่วน เพื่อให้การเติบโตของอุตสาหกรรมเรือสำราญไม่เพียงเป็นแหล่งรายได้ แต่ยังเป็นแรงขับเคลื่อนของการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและสังคมไทยในภาพรวมโดยความรู้พื้นฐานสำหรับบุคลากรด้านการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำในการพัฒนาและยกระดับศักยภาพของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำอย่างยั่งยืน

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

๔.๑ สรุปสาระสำคัญ

การดำเนินการกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ มีเป้าหมายหลักเพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นต่อบริบทของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวสำราญทางน้ำซึ่งมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านโอกาสของอุตสาหกรรมและอาชีพใหม่ การเพิ่มพูนทักษะการบริการ การทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในวิชาชีพ เนื้อหาหลักสูตรครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ ภาพรวมของการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำในประเทศไทย โอกาสการเติบโตและความท้าทายของอุตสาหกรรม ความพร้อมของบุคลากร แนวทางการพัฒนาอาชีพและความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งมีการจัดทำสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบที่ทันสมัยและเข้าถึงง่าย เพื่อถ่ายทอดข้อมูลแก่กลุ่มเป้าหมาย อาทิ นักศึกษา อาจารย์ ผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไป นอกจากนี้กระบวนการดำเนินการโครงการยังครอบคลุมตั้งแต่การคิดริเริ่มและจัดทำข้อเสนอโครงการเพื่อของบประมาณ การจัดจ้างผู้ดำเนินงานตามขั้นตอน และการบริหารสัญญาโดยเน้นการควบคุมคุณภาพของเนื้อหาและกระบวนการทำงาน ซึ่งมี

สำเนาถูกต้อง

ปลัดกระทรวง

(นายปกรณ์เกียรติ นิจสุข)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สัดส่วนเชิงเนื้อหาและวิชาการสูงถึงร้อยละ ๘๐ ของงานทั้งหมด สะท้อนถึงความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรและ กิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและ สนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวสำราญทางน้ำในอนาคต ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน ดังนี้

๔.๒ ขั้นตอนการดำเนินการ

(๑) การกำหนดแนวคิดโครงการผ่านหลักการและเหตุผลเพื่อการขอรับงบประมาณประจำปี ในการจัดทำโครงการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

(๒) การวางกรอบแนวคิดโครงการ

(๓) การจัดทำร่างขอบเขตของงาน และเจ้าหน้าที่กำหนดราคากลาง (ราคาอ้างอิง)

- กำหนดผลผลิตของงาน ขั้นตอน และรายละเอียดการดำเนินงานเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิต

- กำหนดรายละเอียดร่างขอบเขตของงานและราคากลาง (ราคาอ้างอิง) เพื่อดำเนินการจัดซื้อจัด จ้างที่ปรึกษาด้วยวิธีคัดเลือก

(๔) การดำเนินการประสาน ในขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างตามองค์ประกอบของคณะกรรมการแต่ละชุด เช่น การจัดประชุมและรายงานผลการพิจารณาผลการจ้างที่ปรึกษา

(๕) การบริหารสัญญาและการตรวจรับพัสดุในงานจ้างที่ปรึกษาโครงการ ซึ่งต้องใช้ความรู้และ ประสบการณ์ด้านการวิเคราะห์เชิงพื้นที่ ความรู้ด้านการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ ความรู้ด้านกราฟิก ความละเอียด ในการตรวจสอบข้อมูล การศึกษาหาแหล่งข้อมูลประกอบการศึกษาเพิ่มเติม

๔.๓ เป้าหมายของงาน

การจัดทำหลักสูตรกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ มีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและสมรรถนะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม ท่องเที่ยวในยุคใหม่ โดยเนื้อหาหลักสูตรครอบคลุมภาพรวมของการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำในประเทศไทย วิเคราะห์ศักยภาพ โอกาส และความท้าทายของอุตสาหกรรม รวมถึงแนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะและ สมรรถนะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานจริงในภาคสนาม นอกจากนี้ ยังเน้นการส่งเสริมความเข้าใจใน โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านนี้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ การจัดทำหลักสูตรได้ออกแบบภายใต้แนวคิด การถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงวิชาการในรูปแบบที่เข้าถึงง่าย เหมาะสมกับผู้เรียนหลากหลายกลุ่ม โดยใช้กระบวนการ อบรมที่น่าสนใจ เข้าใจง่าย และสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงผ่านวิทยากรที่มีประสบการณ์ตรงในภาคอุตสาหกรรม ท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ หลักสูตรนี้มุ่งสร้างกลไกการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (participatory learning) และการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง (experiential learning) ซึ่งมีความเหมาะสมอย่างยิ่งต่ออุตสาหกรรมที่ต้อง การบุคลากรที่มีทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม เพื่อยกระดับมาตรฐานการให้บริการ สร้างความแตกต่าง เชิงคุณค่า และสนับสนุนความยั่งยืนของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวสำราญทางน้ำในระยะยาว อีกทั้งยังมุ่งเน้น การเผยแพร่และส่งต่อองค์ความรู้แก่กลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นักศึกษา นักวิชาการ บุคลากรภาครัฐและ เอกชน ตลอดจนผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและพัฒนาทิศทางของอุตสาหกรรมให้ ตอบสนองต่อบริบทของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในระยะยาว หลักสูตรยังมี แผนพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ให้ทันต่อแนวโน้มและความซับซ้อนของข้อมูลที่เพิ่มขึ้นในอุตสาหกรรมนี้ ทั้งในด้าน รูปแบบบริการ นวัตกรรมจัดการ และพฤติกรรมนักท่องเที่ยว ซึ่งล้วนมีผลต่อความสามารถในการแข่งขันของ ประเทศในเวทีสากล โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถรับมือกับความท้าทายที่ซับซ้อน มีวิสัยทัศน์ และพร้อมปรับตัว อย่างมีอาชีพในบริบทของโลกยุคใหม่

สำเนาถูกต้อง



(นายปรกรณ์เกียรติ นิงสุข)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๕.๑ **เชิงปริมาณ** : โครงการกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ บรรลุผลสำเร็จในเชิงปริมาณอย่างมีนัยสำคัญ โดยสามารถจัดอบรมให้แก่ผู้เข้าร่วมมากกว่า ๖๐๐ คน จากกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย อาทิ บุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน นักศึกษา และผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ ทั้งนี้ การอบรมครอบคลุมหลักสูตรจำนวน ๕ หัวข้อหลัก ได้แก่ (๑) ภาพรวมของการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำในประเทศไทยซึ่งให้ข้อมูลสถานการณ์และแนวโน้มของอุตสาหกรรมทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ (๒) ศักยภาพ โอกาส และความท้าทายของอุตสาหกรรม ที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ (๓) แนวทางการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งมุ่งเสริมสร้างความสามารถทั้งด้านวิชาชีพและทักษะอ่อน (๔) โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ ที่เชื่อมโยงกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต และ (๕) ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในบริบทจริง ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์การทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จในเชิงปริมาณนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสนใจที่เพิ่มขึ้นของภาคส่วนต่าง ๆ ที่ตระหนักถึงศักยภาพของอุตสาหกรรม และความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่ตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบันและอนาคต

๕.๒ **เชิงคุณภาพ** : การดำเนินกิจกรรมอบรมภายใต้โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ ก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงคุณภาพที่สำคัญ โดยเฉพาะในด้านการยกระดับความรู้ความเข้าใจ และแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการให้บริการในภาคการท่องเที่ยวทางน้ำ โดยผู้เข้าอบรมสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มคุณภาพและความหลากหลายของการให้บริการ ตลอดจนมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมและประสบการณ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังพบว่าผู้เข้าอบรมมีพัฒนาการด้านทักษะการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การบริหารจัดการ และความเข้าใจในบริบทของการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำอย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นซึ่งสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมและทัศนคติในเชิงบวกต่อการพัฒนาวิชาชีพ อีกทั้งยังส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่ในการพัฒนาการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ การออกแบบการให้บริการที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล และการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน การประเมินผลหลังการอบรมพบว่า ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับสูงต่อเนื้อหา รูปแบบการอบรม และคุณภาพของวิทยากร พร้อมทั้งแสดงออกถึงความตั้งใจที่จะนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง ซึ่งถือเป็นดัชนีชี้วัดที่สะท้อนถึงคุณภาพของกระบวนการเรียนรู้และการถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๖.๑ **หน่วยงานภาครัฐ** ผู้ประกอบการ บุคลากรด้านการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ ภายใต้โครงการส่งเสริมและยกระดับศักยภาพของบุคลากร มีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และระบบอุตสาหกรรม สำหรับบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการจะได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งด้านองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมต่อบริบทของการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะด้านการบริการ ความปลอดภัย กฎระเบียบระหว่างประเทศ และความเข้าใจในพฤติกรรมนักท่องเที่ยวกลุ่มเฉพาะ ในส่วนของผู้ประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลจากการพัฒนาในโครงการนี้ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงมาตรฐานการให้บริการ และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในตลาดการท่องเที่ยวระดับภูมิภาคและสากล โดยเฉพาะในภาคส่วนที่ต้องการบุคลากรที่มีความเข้าใจในบริการเรือสำราญ การจัดการเส้นทาง การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และการจัดการภาวะวิกฤต ซึ่งมีความสำคัญต่อการให้บริการที่มีคุณภาพในระดับนานาชาติ

สำเนาถูกต้อง



(นายปกรณ์เกียรติ นิงสุข)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๖.๒ ผลกระทบในเชิงนโยบายและระบบการพัฒนากำลังคน

ผลลัพธ์จากโครงการนี้ยังส่งผลในเชิงระบบ โดยช่วยเสริมสร้างฐานข้อมูลและแนวทางการพัฒนากำลังคนด้านการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ ซึ่งสามารถนำไปใช้ต่อยอดในการกำหนดนโยบายฝึกอบรม การจัดทำมาตรฐานอาชีพ หรือการพัฒนาเส้นทางอาชีพ (career path) ที่ชัดเจนในภาคอุตสาหกรรมดังกล่าว กรมการท่องเที่ยวในฐานะหน่วยงานหลักจะสามารถใช้ข้อมูลและองค์ความรู้จากโครงการนี้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมบุคลากรที่ตรงกับแนวโน้มของตลาดแรงงานในอนาคต รวมถึงใช้เป็นแนวทางขยายผลสู่การพัฒนาหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเฉพาะทางในบริบทของเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) และแนวคิด BCG (Bio-Circular-Green Economy)

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

การดำเนินกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำภายใต้โครงการส่งเสริมและยกระดับศักยภาพของบุคลากร ยังเผชิญกับความยุ่งยากและความซับซ้อนหลายประการทั้งในด้านโครงสร้างองค์ความรู้ กลไกการดำเนินงาน และการเชื่อมโยงกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง หนึ่งในข้อจำกัดหลักคือการขาดแคลนองค์ความรู้เฉพาะทางที่ครอบคลุมและทันสมัยเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำในบริบทของประเทศไทย ทั้งในด้านมาตรฐานวิชาชีพ ข้อมูลตลาดแรงงาน รูปแบบการบริการที่เป็นสากล และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและเทคโนโลยี ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด นอกจากนี้ระบบการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำยังขาดความเป็นระบบและต่อเนื่อง ทำให้เกิดความท้าทายในการประเมินสถานะทักษะของกลุ่มเป้าหมาย และการวางแผนพัฒนาหลักสูตรที่มีความจำเพาะต่อกลุ่มอาชีพย่อย เช่น พนักงานต้อนรับบนเรือ พนักงานบริการห้องอาหาร ผู้ควบคุมกิจกรรมบันเทิง หรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยทางทะเล เพื่อแก้ไขความยุ่งยากดังกล่าว โครงการได้ดำเนินการวิจัยและสังเคราะห์ข้อมูลจากกรณีศึกษาทั้งในและต่างประเทศ โดยเฉพาะจากประเทศที่มีอุตสาหกรรมเรือสำราญเข้มแข็ง เช่น สิงคโปร์ และประเทศในยุโรป พร้อมทั้งจัดทำหมวดหมู่ทักษะและความรู้ที่จำเป็นในบริบทของไทย อาทิ ความรู้ด้านกฎระเบียบระหว่างประเทศ การบริหารจัดการในภาวะวิกฤติทางทะเล การบริการลูกค้าแบบองค์รวม และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานบริการ แนวทางดังกล่าวช่วยลดความซับซ้อนในการพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรและคู่มือฝึกอบรม ส่งเสริมให้การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้มีความเป็นระบบ เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย และสามารถนำไปใช้ได้จริงในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ซับซ้อนของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวสำราญทางน้ำในระดับภูมิภาคและนานาชาติ

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

การดำเนินกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำภายใต้โครงการส่งเสริมและยกระดับศักยภาพของบุคลากร มีประเด็นปัญหาและอุปสรรคหลายประการที่ส่งผลต่อความต่อเนื่องและประสิทธิภาพของการพัฒนา โดยสามารถสรุปได้ในประเด็นสำคัญ ดังนี้

๑. ข้อจำกัดด้านองค์ความรู้เฉพาะทางและแหล่งข้อมูลในประเทศองค์ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ โดยเฉพาะด้านทักษะวิชาชีพ บริบทการทำงานบนเรือ มาตรฐานความปลอดภัยระหว่างประเทศ และการบริการในระดับพรีเมียม ยังค่อนข้างจำกัดในประเทศไทย ทั้งนี้เพราะอุตสาหกรรมเรือสำราญยังถือเป็นอุตสาหกรรมเกิดใหม่ในประเทศ การนำองค์ความรู้จากต่างประเทศมาประยุกต์ใช้จำเป็นต้องสังเคราะห์ให้เหมาะสมกับบริบทวัฒนธรรม ทรัพยากรมนุษย์ และศักยภาพของบุคลากรในประเทศ ซึ่งต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อให้สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง

สำเนาถูกต้อง



(นายปกรณ์เกียรติ นิจสุข)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒. ความซับซ้อนของการออกแบบเนื้อหาหลักสูตรและสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม เนื้อหาหลายส่วนในหลักสูตรเกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพสากล การจำลองสถานการณ์เฉพาะทาง และการฝึกปฏิบัติจริงบนเรือสำราญ การถ่ายทอดองค์ความรู้เหล่านี้ให้เห็นภาพชัดเจนและเข้าใจง่ายจำเป็นต้องใช้เทคนิคการออกแบบสื่อกราฟิก อินโฟกราฟิก แอนิเมชัน หรือสื่อเสมือนจริง (VR/AR) ซึ่งใช้ระยะเวลาและงบประมาณสูงในการพัฒนา รวมถึงต้องอาศัยทีมงานที่มีความชำนาญด้านเนื้อหาและเทคโนโลยีการเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้กระบวนการผลิตเนื้อหาและคู่มือการเรียนรู้มีความท้าทายสูง

ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถก้าวข้ามข้อจำกัดดังกล่าว โครงการจึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นและใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมเรือสำราญ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนทั้งในด้านข้อมูล วิทยากร และทรัพยากรในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่มีคุณภาพและสามารถตอบโจทย์ตลาดแรงงานได้อย่างแท้จริง

๙. ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ควรเร่งส่งเสริมความร่วมมือในระดับนานาชาติระหว่างหน่วยงานภาครัฐไทยกับผู้ประกอบการและองค์กรที่มีประสบการณ์ในอุตสาหกรรมเรือสำราญของต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลเชิงลึก องค์ความรู้เฉพาะทาง และนวัตกรรมเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมอบรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล นอกจากนี้ การสร้างความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ดังกล่าวจะช่วยให้สามารถพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรในทุกระดับอย่างครอบคลุมทั้งในด้านการบริการลูกค้า ความปลอดภัยบนเรือ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถปรับใช้ได้ ในบริบทของประเทศไทย ซึ่งมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและความต้องการเฉพาะตัว ในทางปฏิบัติการพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศควรได้รับการสนับสนุนจากนโยบายภาครัฐที่ชัดเจน พร้อมทั้งงบประมาณและกลไกการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือระยะยาวและพัฒนาศักยภาพบุคลากรไทยให้เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล ส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวสำราญทางน้ำของประเทศสามารถเติบโตอย่างยั่งยืนและสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจได้ในระยะยาว

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

(ให้ระบุผู้ขอประเมิน และผู้ร่วมจัดทำผลงานทุกราย)

- | | |
|-------------------------------|-----------------------|
| (๑) นายคมพันธ์ ปานสุกณ | สัดส่วนผลงานร้อยละ ๘๐ |
| (๒) นางสาวชโลธร สุนนะเศรษฐกุล | สัดส่วนผลงานร้อยละ ๑๐ |
| (๓) นางสาวอารีรัตน์ พงษากลาง | สัดส่วนผลงานร้อยละ ๑๐ |

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....^๑.....ผู้ขอประเมิน

(นายคมพันธ์ ปานสุกณ)

ตำแหน่ง นักพัฒนาการท่องเที่ยวปฏิบัติการ

วันที่ ๐๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘


ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

สำเนาถูกต้อง




(นายปกรณ์เกียรติ นิจุช)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ


รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ
นางสาวชโลธร สุนนะเศรษฐกุล	
นางสาวอารีรัตน์ พงษากลาง	อารีรัตน์

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....
ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล
(นางสาวชโลธร สุนนะเศรษฐกุล)

ตำแหน่ง นักพัฒนาการท่องเที่ยวชำนาญการพิเศษ

วันที่...๑๗...เดือน...กรกฎาคม...พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ).....
ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป
(นายวีรพัฒน์ ชินพันธ์)

ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาบริการท่องเที่ยว รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานบุคลากรด้านการท่องเที่ยว

วันที่...๑๗...เดือน...กรกฎาคม...พ.ศ. ๒๕๖๔

หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวก็ให้มี คำรับรองหนึ่งระดับได้

สำเนาถูกต้อง



(นายปกรณ์เกียรติ นิจสุข)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ตอนที่ ๗ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (สำหรับผู้ขอประเมิน)

- ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ เรื่อง

ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานของกองหรือกรมให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของกรมการท่องเที่ยว

๑. เรื่อง

การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำตามความต้องการของตลาดแรงงาน

๒. หลักการและเหตุผล

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำได้แสดงบทบาทสำคัญในฐานะกลไกเศรษฐกิจระดับโลกที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านจำนวนผู้โดยสารและขนาดการลงทุนของสายการบินเรือสำราญ ข้อมูลจาก Cruise Lines International Association (CLIA) ระบุว่า ระหว่างปี ค.ศ. ๒๐๒๓ - ๒๐๒๘ มีแผนเปิดตัวเรือสำราญใหม่จำนวนถึง ๖๔ ลำ สามารถรองรับผู้โดยสารได้รวมกว่า ๑๔๔,๐๐๐ คน ซึ่งชี้ให้เห็นถึงทิศทางการเติบโตอย่างมั่นคงของอุตสาหกรรมนี้ ในขณะเดียวกัน อุตสาหกรรมเรือสำราญยังเป็นแหล่งจ้างงานสำคัญในระดับสากล โดยในช่วงต้นปี ค.ศ. ๒๐๒๔ มีการจ้างงานทั่วโลกกว่า ๑.๒ ล้านตำแหน่ง ทั้งในภาคการให้บริการบนเรือและการสนับสนุนจากฝั่ง ซึ่งรวมถึงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการจัดการท่าเรือ การนำเที่ยวบนฝั่ง (shore excursion) และงานบริการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในบริบทของประเทศไทยแม้จะมีศักยภาพเชิงภูมิศาสตร์และความหลากหลายของแหล่งท่องเที่ยวทางทะเลที่สามารถรองรับเรือสำราญได้ แต่ยังคงมีข้อจำกัดด้าน “ทุนมนุษย์” ที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมนี้ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศในภูมิภาคเดียวกัน เช่น สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ อินเดีย และจีน ซึ่งได้ส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง จนสามารถกลายเป็นฐานแรงงานสำคัญของอุตสาหกรรมเรือสำราญโลก เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และใช้ประโยชน์จากโอกาสทางเศรษฐกิจในอุตสาหกรรมนี้ได้อย่างยั่งยืน จำเป็นต้องดำเนินมาตรการด้านการพัฒนา “ศักยภาพของบุคลากร” อย่างเร่งด่วนและเป็นระบบ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) โดยเฉพาะในด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ในบริบทของการเติบโตอย่างรวดเร็วของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ ความต้องการด้านแรงงานไม่ได้จำกัดเฉพาะบุคลากรบนเรือเท่านั้น หากแต่ยังครอบคลุมถึงบุคลากรที่ทำงานใน “จุดเชื่อมต่อ” สำคัญอย่างท่าเรือ ซึ่งเป็นประตูแรกของการประสบการณ์นักท่องเที่ยว ความประทับใจ ความปลอดภัย และความราบรื่นของกระบวนการขึ้น-ลงเรือ ล้วนเกิดจากบุคลากรในภาคส่วนนี้โดยตรง อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังขาดระบบการพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของ “พนักงานขึ้นเรือ (Embarkation Staff)” และ “พนักงานบริการที่ท่าเรือ (Port-Based Personnel)” ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพของอุตสาหกรรมโดยรวม และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับนานาชาติ

แนวทางสำคัญที่เสนอคือ การออกแบบกิจกรรมการฝึกอบรมเฉพาะทาง ที่ตอบสนองต่อความต้องการจริงของตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมเรือสำราญ โดยเฉพาะใน ๓ หัวข้อหลัก ดังนี้

๑. การบริหารจัดการกระบวนการขึ้น-ลงเรือ (Embarkation & Disembarkation Process Management) มุ่งพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับขั้นตอนการรับ-ส่งนักท่องเที่ยว การจัดการสัมภาระ การตรวจเอกสาร และการควบคุมความปลอดภัย โดยเน้นความรวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นมิตรต่อผู้โดยสาร

สำเนาถูกต้อง



(นายปกรณ์เกียรติ นิจสุข)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒. การบริการลูกค้าสำหรับพนักงานท่าเรือ (Customer Service at Cruise Terminals) เน้นการเสริมสร้างทักษะด้านการสื่อสาร การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และการสร้างประสบการณ์เชิงบวกให้กับนักท่องเที่ยวในจุด Touchpoint แรกของการเดินทาง ทั้งในเชิงภาษาอังกฤษ บุคลิกภาพ และความเข้าใจในวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวต่างชาติและเป็นมิตรต่อนักท่องเที่ยวมุสลิม

๓. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเรือสำราญและความปลอดภัย (Cruise Ship Operations & Safety Awareness) เสริมความเข้าใจในประเภทของเรือสำราญ การทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่บนเรือเบื้องต้น การจัดการเหตุฉุกเฉิน การปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย และบทบาทของบุคลากรท่าเรือในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการฝึกอบรมในลักษณะนี้ ไม่เพียงช่วยเพิ่มทักษะและความพร้อมของบุคลากรไทยในการเข้าสู่อุตสาหกรรมเรือสำราญในระดับสากล แต่ยังเป็นการเสริมสร้าง “ความพร้อมของระบบบริการ” ตั้งแต่จุดเริ่มต้นของการเดินทาง ซึ่งเป็นหัวใจของการสร้างความประทับใจและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว ทั้งยังมีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากผ่านการจ้างงานในระดับชุมชนท้องถิ่น

๓. บทวิเคราะห์

กรอบการดำเนินงานและบทบาทภารกิจของกรมการท่องเที่ยว

เพื่อยกระดับขีดความสามารถของประเทศไทยในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำอย่างยั่งยืน กรมการท่องเที่ยวควรมุ่งเน้นบทบาทสำคัญในการพัฒนาและยกระดับศักยภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะบริเวณท่าเรือและกระบวนการขึ้นเรือ ซึ่งถือเป็นจุดเชื่อมโยงสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสบการณ์ของนักท่องเที่ยว โดยมีภารกิจหลักที่ควรดำเนินการ

แนวความคิด

(๑) พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและพิจารณาการจัดด้วยมาตรฐานบุคลากรผู้ให้บริการในพื้นที่ท่าเรือ สร้างความร่วมมือกับสายการบินเรือสำราญ สถาบันการศึกษา และองค์กรระหว่างประเทศ เช่น Cruise Lines International Association (CLIA) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทาง เช่น

- การจัดการกระบวนการขึ้น-ลงเรือ (Embarkation & Disembarkation Process)
- ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานท่าเรือ
- มาตรฐานความปลอดภัย การรับมือลูกค้าหลากหลายวัฒนธรรมและเป็นมิตรต่อมุสลิม

(๒) จัดทำฐานข้อมูลด้านกำลังคน ณ ท่าเรือท่องเที่ยว เช่น จำนวนบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมในระดับสากล ตำแหน่งงานที่ต้องการในแต่ละท่าเรือ ความสามารถในการให้บริการของบุคลากร และประสิทธิภาพของการให้บริการ ณ จุดขึ้น-ลงเรือ เพื่อสนับสนุนการวางแผนกำลังคนและพัฒนาระบบบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอ

(๑) พัฒนาสภาพแวดล้อมการให้บริการในบริเวณท่าเรือร่วมกับท้องถิ่น สนับสนุนการจัดทำพื้นที่ต้อนรับ (Cruise Welcome Zone) ที่มีพนักงานบริการพร้อมสื่อสารได้หลายภาษา มีระบบข้อมูลนักท่องเที่ยวและอำนวยความสะดวกแก่ผู้สูงอายุ ครอบครัว และนักท่องเที่ยวกลุ่มพิเศษ เพื่อสร้างความประทับใจตั้งแต่ก้าวแรกที่มาถึง

(๒) สร้างกลไกความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำหรับบริเวณท่าเรือ เช่น โครงการฝึกอบรมแบบร่วมมือ (Co-Training) หรือการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมเฉพาะด้านบริการเรือสำราญในระดับภูมิภาค เพื่อเป็นฐานพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

สำเนาถูกต้อง



(นายปกรณ์เกียรติ นิจสุข)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข

๑. การขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทางสำหรับการปฏิบัติงานในบริเวณท่าเรือและบนเรือ แม้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำจะเติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่ประเทศไทยยังประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทางสำหรับการให้บริการในบริเวณท่าเรือและบนเรือสำราญอย่างชัดเจน โดยเฉพาะด้านทักษะภาษาอังกฤษเชิงปฏิบัติ การจัดการสถานการณ์เฉพาะหน้า และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นหัวใจสำคัญของการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้นักท่องเที่ยว และเป็นปัจจัยที่สะท้อนคุณภาพการให้บริการในจุดสัมผัสแรกของประเทศ

แนวทางแก้ไข

- พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นเฉพาะทาง ควรจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นที่มุ่งพัฒนาทักษะจำเป็นสำหรับบุคลากรในพื้นที่ท่าเรือ โดยเฉพาะในด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ การบริหารจัดการจุดให้บริการ และการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยของอุตสาหกรรมเรือสำราญ โดยหลักสูตรควรได้รับการรับรองจากหน่วยงานหรือองค์กรระดับนานาชาติเพื่อยกระดับมาตรฐานให้เทียบเท่าประเทศคู่แข่งในภูมิภาค
- จัดการฝึกอบรมแบบ On-Site และการฝึกงานจริงร่วมกับสายการบินเรือ สนับสนุนการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง ผ่านความร่วมมือกับสายการบินเรือและผู้ประกอบการท่าเรือ เพื่อให้อบรมเชิงปฏิบัติการ ณ สถานที่จริง (On-Site Training) และฝึกงานภาคสนาม เพื่อเสริมทักษะในการปฏิบัติงานจริง และเพิ่มความเข้าใจในการบริหารจัดการผู้โดยสารจำนวนมากอย่างมีประสิทธิภาพ
- ให้ทุนและจัดตั้งศูนย์พัฒนาทักษะเรือสำราญระดับภูมิภาค เสนอให้จัดตั้ง "ศูนย์พัฒนาทักษะบุคลากรเรือสำราญ" ในพื้นที่ศักยภาพ เช่น ท่าเรือหลักที่มีแผนรองรับเรือสำราญระหว่างประเทศ โดยศูนย์ดังกล่าวอยู่ภายใต้การกำกับของกรมการท่องเที่ยว ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม และเชื่อมโยงกับตลาดแรงงานในประเทศและต่างประเทศ

๒. ขาดกลไกการบริหารจัดการกำลังคนในบริเวณท่าเรือแบบบูรณาการ ยังไม่มีหน่วยงานกลางที่ดูแลการวางแผนกำลังคนและมาตรฐานการบริการเฉพาะจุดขึ้นเรือ

แนวทางแก้ไข ประสานความร่วมมือกับกรมเจ้าท่าและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรบริเวณท่าเรือร่วมกัน โดยอาจจัดตั้ง “หน่วยพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำท่าเรือท่องเที่ยว” ทำหน้าที่ประสานแผนการฝึกอบรมกับท่าเรือ ท้องถิ่น และเอกชนอย่างต่อเนื่อง

๓. ขาดข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ของนักท่องเที่ยว ณ ท่าเรือ ไม่สามารถประเมินผลกระทบของบุคลากรประจำท่าเรือต่อคุณภาพการท่องเที่ยวโดยรวมได้ชัดเจน

แนวทางแก้ไข พัฒนาระบบ รับความคิดเห็น ณ จุดท่าเรือ โดยใช้แบบสอบถามดิจิทัลและการสังเกตพฤติกรรมเชิงคุณภาพ เพื่อใช้เป็นข้อมูลปรับปรุงการฝึกอบรมและการบริหารงานบุคลากรในระยะยาว

สำเนาถูกต้อง



(นายปกรณ์เกียรติ นิงสุข)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. กรมการท่องเที่ยวจะมีบทบาทชัดเจนในการเป็นหน่วยงานหลักด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำท่าเรือท่องเที่ยว

- กรมการท่องเที่ยวจะสามารถพัฒนาองค์ความรู้และกลไกด้านการฝึกอบรมที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจุดยุทธศาสตร์ เช่น จุดตรวจเอกสาร จุดต้อนรับ การบริหารสัมภาระ และการจัดการกระบวนการขึ้น-ลงเรือสำราญ

- การทำหน้าที่เป็น “ศูนย์กลางด้านการพัฒนาทุนมนุษย์เรือสำราญ” จะช่วยผลักดันให้เกิดมาตรฐานใหม่ในการให้บริการ ณ ท่าเรือที่สามารถแข่งขันได้ในระดับภูมิภาค

๒. มีกลไกบริหารงบประมาณและวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาท่าเรือและบุคลากรในพื้นที่

- กรมการท่องเที่ยวสามารถกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ (KPIs) ที่ชัดเจน เช่น จำนวนบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมตามมาตรฐานสากล อัตราความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อการให้บริการ ณ ท่าเรือ

- การเชื่อมโยงเป้าหมายเหล่านี้กับแผนปฏิบัติราชการและงบประมาณพื้นฐาน จะช่วยให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ยืดหยุ่น และตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เกิดกลไกบูรณาการระหว่างหน่วยงานรัฐและเอกชนในมิติการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ณ จุดท่าเรือ

- การทำงานร่วมกันระหว่างกรมการท่องเที่ยว กระทรวงคมนาคม กรมเจ้าท่า การท่าเรือแห่งประเทศไทย และผู้ประกอบการ จะนำไปสู่ระบบการฝึกอบรมที่ตรงความต้องการของพื้นที่และสามารถผลิตบุคลากรคุณภาพป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงานได้จริง

- ความร่วมมือดังกล่าวยังช่วยลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในระดับพื้นที่

๔. สนับสนุนการจ้างงานในระดับท้องถิ่นและยกระดับทักษะแรงงานบริการในจุดท่าเรือ

- การฝึกอบรมพนักงานบริเวณท่าเรือในพื้นที่เป้าหมาย เช่น จังหวัดชายฝั่งที่เป็นจุดจอดของเรือสำราญ จะช่วยเพิ่มโอกาสการจ้างงานในชุมชนท้องถิ่น

- ส่งเสริมให้เกิดแรงงานคุณภาพที่มีความสามารถด้านภาษาอังกฤษ การบริการเฉพาะทาง และความเข้าใจในวัฒนธรรมการท่องเที่ยวระดับสากล ซึ่งสามารถสร้างรายได้ให้กับครัวเรือนในพื้นที่โดยตรง

๕. ยกระดับภาพลักษณ์ท่าเรือและระบบการให้บริการของประเทศไทยในสายตานักท่องเที่ยวเรือสำราญ

- เมื่อบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการขึ้น-ลงเรือมีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ และมีจิตบริการในระดับมืออาชีพ จะสะท้อนภาพลักษณ์ความเป็น “ประเทศที่พร้อมต้อนรับ” อย่างแท้จริง

- ช่วยผลักดันให้ท่าเรือหลักของไทย เช่น แหลมฉบัง ภูเก็ต หรือสมุย เป็นจุดหมายปลายทางระดับภูมิภาค และส่งผลบวกต่อแบรนด์การท่องเที่ยวทางน้ำของประเทศโดยรวม

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators: KPIs) สำหรับการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเรือสำราญ จำเป็นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ความเป็นไปได้ในการวัดผล และการสะท้อนถึงผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยสามารถแบ่งแนวคิดการกำหนดตัวชี้วัดออกเป็น ๓ มิติหลัก ดังนี้

๑. มิติด้านศักยภาพและมาตรฐานวิชาชีพของบุคลากร

- จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรมาตรฐานสากล ทั้งในด้านบริการบนเรือ (Hospitality at Sea) และการให้บริการบริเวณท่าเรือ

สำเนาถูกต้อง



(นายปภังกรเกียรติ นิจสุข)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- สัดส่วนบุคลากรที่ได้รับใบรับรองจากหน่วยงานหรือองค์กรวิชาชีพระดับโลก เช่น STCW, CLIA หรือ Cruise Academy

- อัตราความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Development) ของบุคลากรทั้งสองกลุ่ม ภายในระยะเวลา ๑-๓ ปีหลังจบการอบรม

๒. มิติด้านคุณภาพการบริการและประสบการณ์ของนักท่องเที่ยว

- ดัชนีความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อการให้บริการของบุคลากรบนเรือ (เช่น ความสุภาพ ความเอาใจใส่ ความปลอดภัย) และบริเวณท่าเรือ (เช่น การต้อนรับ การอำนวยความสะดวก และการสื่อสาร)

- จำนวนข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือการให้บริการของบุคลากร ลดลงต่อเนื่องเมื่อเทียบรายปี

- อัตราการกลับมาใช้บริการซ้ำ (Repeat Cruise Rate) ที่สัมพันธ์กับประสบการณ์ของลูกค้าต่อคุณภาพของบุคลากร

๓. มิติด้านการจัดการเชิงระบบและความยั่งยืนของการพัฒนาบุคลากร

- จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาและดำเนินการร่วมกันระหว่างภาครัฐ เอกชน และสายการบินเรือ

- การจัดตั้ง “ศูนย์พัฒนาทักษะบุคลากรเรือสำราญ” ทั้งในรูปแบบศูนย์กลางฝึกอบรม (Training Hub) และศูนย์ภาคสนาม (Onboard & Portside Practicum Center)

- สัดส่วนงบประมาณที่สนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมเรือสำราญต่อเนื่องทุกปี พร้อมกรอบการประเมินผลในระดับชาติและระดับภูมิภาค

แนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ในการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเชื่อมโยงกับพันธกิจหลักของกรมการท่องเที่ยว ตลอดจนสอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศที่มุ่งเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนและครอบคลุมทุกมิติ ตัวชี้วัดที่กำหนดควรมีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ เป็นจริง สัมพันธ์กับเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสามารถกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินการได้อย่างชัดเจน ตามหลักการของ SMART Indicators อันประกอบด้วย Specific (เฉพาะเจาะจง), Measurable (วัดผลได้), Achievable (สามารถดำเนินการได้จริง), Relevant (เกี่ยวข้องโดยตรงกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร) และ Time-bound (มีระยะเวลาในการประเมินผลที่ชัดเจน) ซึ่งตัวชี้วัดในลักษณะนี้จะเอื้อต่อการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องโดยใช้ข้อมูลจริงและหลักฐานเชิงประจักษ์เป็นพื้นฐาน อันจะนำไปสู่การพัฒนา นโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

(ลงชื่อ).....^{ต่อหน้า}.....ผู้ขอประเมิน

(นายคมพันธ์ ปานสกุล)

ตำแหน่ง นักพัฒนาการท่องเที่ยวปฏิบัติการ

วันที่ ๐๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

สำเนาถูกต้อง

ปกรณเกียรติ

(นายปกรณเกียรติ นิจสุข)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ