



สำนักงานอธิบดีกรมการท่องเที่ยว
เลขรับที่ ๕๑๖
วันที่ ๑๗ มิ.ย. ๒๕๖๔
เวลา ๐๙.๑๕ น.

รองอธิบดีกรมการท่องเที่ยว
เลขรับ ๕๑๖
วันที่ ๒๒ มิ.ย. ๒๕๖๔
เวลา ๑๐:๑๗ น.

สารบรรณ
เลขรับ ๑๑๘๓
วันที่ ๒๒ มิ.ย. ๒๕๖๔
เวลา ๑๙:๕๒ น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มพัฒนาบุคลากร โทร. ๑๓๒๗๑

ที่ กก.๐๔๐๑.๐๙/ ๑๐๗๗ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรของกรมการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

เรียน อธิบดีกรมการท่องเที่ยว

ตามหนังสือกรมการท่องเที่ยว กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ที่ กก ๐๔๐๙/๒๖ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ แจ้งว่า ตามมติที่ประชุมคณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยให้ความร่วมมือเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดรายละเอียดตามเอกสารแนบ นั้น

ในการนี้ สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มพัฒนาบุคลากร ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรของกรมการท่องเที่ยว ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เรียบร้อยแล้ว เพื่อจะได้ดำเนินการนำรายงานดังกล่าวเผยแพร่ในเว็บไซต์ของกรมการท่องเที่ยว ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรของกรมการท่องเที่ยว ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และนำรายงานดังกล่าวลงเผยแพร่ในเว็บไซต์ของกรมการท่องเที่ยวตามที่เสนอมาพร้อมนี้

พ้องภัทร
นางสาวพ้องภัทร แสนนิม
ลูกจ้างแบบบริการ
๑๗ มิ.ย. ๒๕๖๔
๓๓
(นางทัศนีย์ วงศ์แก้ว)
หน้ากลุ่มพัฒนาบุคลากร
๑๗ มิ.ย. ๒๕๖๔

(นายสิโรตม์ มียศ)
เลขาธิการกรม

เห็นชอบ

(นางสาววันทนา แจ้งประจักษ์)
รองอธิบดีกรมการท่องเที่ยว
๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๔

(นายอนันต์ วงศ์เบญจรัตน์)
อธิบดีกรมการท่องเที่ยว
๑๘ มิ.ย. ๒๕๖๔

รายงานผลการดำเนินงาน

ด้านพัฒนาบุคลากร

ของกรมการท่องเที่ยว

ประจำปีงบประมาณ

(พ.ศ. ๒๕๖๓)



สารบัญ

	หน้า
คำนำ	๓
ส่วนที่ ๑ : แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรกรมการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ตุลาคม ๒๕๖๒ - กันยายน ๒๕๖๓)	๔
๑ หลักการและเหตุผล	๔
๒ วัตถุประสงค์	๕
๓ เป้าหมาย	๕
๔ การเตรียมการและการวางแผน	๕
๕ ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	๖
๖ ประเภทของบุคลากร	๖
๗ ประเภทของหลักสูตร	๖
๘ ประโยชน์ที่จะได้รับจากการพัฒนาบุคลากร	๗
๙ ระยะเวลาดำเนินการ	๗
๑๐ งบประมาณ	๗
๑๑ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร	๘
ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมการท่องเที่ยว	๑๓
๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การปรับสมดุลของชีวิตในการทำงาน Work Life Balance และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ”	๑๓
๒ โครงการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่ของกรมการท่องเที่ยว	๑๕
๓ โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของกรมการท่องเที่ยว ประจำปี ๒๕๖๓	๑๗
๔ โครงการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นเพชรจรัสแสงของกรมการท่องเที่ยว ประจำปี ๒๕๖๓	๑๙
๕ โครงการส่งเสริมให้บุคลากรรักสุขภาพโดยตรวจสุขภาพประจำปี	๒๑
๖ โครงการเสริมพลังสร้างแรงบันดาลใจสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการท่องเที่ยวให้สอดคล้องตามภารกิจและมาตรฐานการให้บริการ	๒๓
ส่วนที่ ๓ ตารางสรุปหลักสูตรการฝึกอบรมภายนอกของกรมการท่องเที่ยวที่ได้จัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม	๒๕

คำนำ

กรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาการท่องเที่ยว ในด้านบริการท่องเที่ยว แหล่งท่องเที่ยว ธุรกิจนำเที่ยวมัคคุเทศก์และผู้นำเที่ยว มาตรฐานอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว และการรักษาความปลอดภัยทางท่องเที่ยว รวมถึงการสร้างภาพยนตร์ต่างประเทศ ในราชอาณาจักรให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ กฎหมายว่าด้วยภาพยนตร์และวีดิทัศน์ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสร้างภาพยนตร์ต่างประเทศใน ราชอาณาจักรและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน โดยกรมการท่องเที่ยว แบ่งส่วน ราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๕ กอง ๓ กลุ่ม ได้แก่ สำนักงานเลขานุการกรม กองกิจการภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ต่างประเทศ กองทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ กองพัฒนาบริการท่องเที่ยว กองพัฒนามาตรฐานบุคลากร ด้านการท่องเที่ยว กองพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และกลุ่มงาน คุ้มครองจริยธรรม

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ของกรมการท่องเที่ยวที่เน้นด้านการพัฒนาธุรกิจนำเที่ยว ห่วงโซ่ การท่องเที่ยวและดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยนโยบายการท่องเที่ยวและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเพื่อให้ผู้รับบริการหรือประชาชนได้รับประโยชน์ อย่างมีคุณภาพ ในด้านการบริหารจัดการองค์กรหรือพัฒนาระบบการบริหารงานภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพหรือดำเนินการกิจให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ กรมการท่องเที่ยวได้ส่งเสริมหรือมุ่งเน้นไปที่ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยหลักในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้และเสริมทักษะ โดยการนำหลักคิดและกรอบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ มาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรโดยการ ประเมินและวางแผนให้บุคลากรได้พัฒนากอบความคิดและเสริมทักษะการเรียนรู้ โดยการจัดทำหลักสูตร ฝึกอบรมให้สอดคล้องกับภารกิจและความสามารถของบุคลากร เน้นการขับเคลื่อนและพัฒนาบุคลากรด้วยระบบ การดำเนินงานที่ทันสมัย นำระบบเทคโนโลยีและดิจิทัลมาส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อรองรับภารกิจ องค์กร โดยการพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ

กลุ่มพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเลขานุการกรม

กรมการท่องเที่ยว

พฤษภาคม ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๑

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรกรมการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ตุลาคม ๒๕๖๒ - กันยายน ๒๕๖๓)

๑ หลักการและเหตุผล

ด้วยแผนยุทธศาสตร์พัฒนาการท่องเที่ยว พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับองค์กรและระบบงานสู่ความเป็นเลิศ โดยปรับกระบวนการทำงานภายในองค์กรให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพทั้งบุคลากรภายในกรมการท่องเที่ยวและผู้รับบริการจากกรมการท่องเที่ยว การปรับวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของบุคลากรในกรมการท่องเที่ยว การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้เท่าทันต่อสถานการณ์และพลวัตการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในปัจจุบัน โดยมีเป้าประสงค์เพื่อเป็นองค์กรสมรรถนะสูง บุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดชีพ มีระบบงานและวิธีการทำงานที่ทันสมัย สร้างภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่ยอมรับโดยยึดประโยชน์ของสาธารณะเป็นที่ตั้ง และวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการท่องเที่ยว “เป็นองค์กรที่มีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถสูง โดยให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถบริการด้านการท่องเที่ยวในระดับสากลได้อย่างยั่งยืน”

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กรมการท่องเที่ยวจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการยกระดับองค์กรและกลยุทธ์ด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงโดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลหรือการส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าและแผนพัฒนาอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถรับผิดชอบงานได้เต็มศักยภาพ รวมทั้งจัดทำระบบการบริหารผู้มีความสามารถสูง (Talent Management) และระบบการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Management) เพื่อยืนยันว่าจะมีบุคลากรเข้ามาทดแทนในตำแหน่งสำคัญอย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาข้าราชการตามระบบบริหาร การส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ในสายงานที่ถนัด การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาในทักษะที่สูงขึ้น

๒) แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริม จูงใจ และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและจิตสาธารณะไว้ในภาครัฐ โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างสร้างสรรค์และติดตามประเมินผลความสำเร็จหรือการประเมินคุณภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะพร้อมขับเคลื่อนและผลักดันให้บุคลากรเป็นคนเก่งคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง โดยการรณรงค์ส่งเสริมหลักสูตรความรู้เรื่องวินัยและป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย เน้นความโปร่งใส มุ่งให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม การคัดเลือกและยกย่องผู้มีความรู้ความสามารถดีเด่น และการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะสมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจ เช่น ทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล ความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศทั้งในรูปแบบการฝึกอบรมในห้องเรียนและรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)

๓) แผนปฏิบัติการด้านการสร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาจิตใจในการมีส่วนร่วมทางสังคมสิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเกิดความสุขในการทำงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จึงต้องดำเนินการ

อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนมีความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลัก Happy Workplace ซึ่งเป็นแนวคิดด้านการจัดสมดุลของชีวิต ๘ ประการ คือ สุขภาพ ผ่อนคลาย คุณธรรม ใช้เงินเป็น ครอบครวัดี น้ำใจงาม ใฝ่หาความรู้ สังคมดี เป็นต้น

๔. แผนปฏิบัติการด้านการส่งข้าราชการหรือบุคลากรของกรมการท่องเที่ยวเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก (หลักสูตรประจำ) เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และเข้าใจในบทบาทภารกิจที่หลากหลาย สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แสดงความคิดเห็นและปรับตัวร่วมกับผู้เข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภาครัฐภายนอกอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งเพื่อสร้างมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับองค์กรชั้นนำ

โดยในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมการท่องเที่ยว ได้พิจารณาจากเหตุผลความจำเป็นและความสอดคล้องเชื่อมโยงกับบริบทแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เช่น บทบาทอำนาจหน้าที่ของกรมการท่องเที่ยว นโยบายผู้บริหาร แผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร แบบสำรวจความพึงพอใจต่อหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมจากบุคลากร พร้อมศึกษาวิเคราะห์สมรรถนะหลักของบุคลากรตามความเหมาะสมแต่ละด้าน เพื่อวางแผนการจัดทำโครงการฝึกอบรม/สัมมนาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อยกระดับองค์กรให้มีสมรรถนะสูง มีระบบงานและวิธีการทำงานที่ทันสมัย บุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดชีพ มีทิศทางการดำเนินงานสอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนด

๒) เพื่อให้บุคลากรของกรมการท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและปรับทัศนคติให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว มีจิตสาธารณะในการให้บริการ เสริมสร้างค่านิยมการทำงานเป็นทีม มีคุณธรรมและจริยธรรม

๓) เพื่อให้กรมการท่องเที่ยวเป็นที่ยอมรับในด้านการจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุถึงความพึงพอใจสูงสุดของผู้รับบริการ

๓. เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ : บุคลากรในสังกัดกรมการท่องเที่ยวทุกคน ได้รับการฝึกทักษะอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายเชิงคุณภาพ : บุคลากรในสังกัดกรมการท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา สามารถนำความรู้และแนวทางจากการพัฒนามาใช้ในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การจัดสรรทุนรัฐบาล เพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากรของกรมการท่องเที่ยว โดยดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

๒) พิจารณาเหตุผลความจำเป็นและความสอดคล้องเชื่อมโยงกับบริบทแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เช่น บทบาทอำนาจหน้าที่ของกรมการท่องเที่ยว นโยบายผู้บริหาร แผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร แบบสำรวจความพึงพอใจต่อหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมจากบุคลากร พร้อมศึกษาวิเคราะห์สมรรถนะหลักของบุคลากรตามความเหมาะสมแต่ละด้าน

๓) จัดแยกลักษณะของโครงการแต่ละด้าน เช่น การบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการ การส่งเสริมความรู้และวิชาการด้านกฎหมาย ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัล ตลอดจนโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น

๕. ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

- ๑) เสนอแผนพัฒนาบุคลากรให้อธิบดีกรมการท่องเที่ยว พิจารณออนุมัติแผนการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
- ๒) จัดทำหนังสือแจ้งเวียนผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่สังกัดกรมการท่องเที่ยว เพื่อพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาและร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนา
- ๓) ดำเนินการติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน/หรือสถาบันที่เกี่ยวข้องแต่ละหลักสูตรเพื่อกำหนดแนวทางและระยะเวลาในการจัดอบรม โดยไม่กระทบต่อภารกิจงานของบุคลากร
- ๔) ดำเนินการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก กรมการท่องเที่ยวได้รับหนังสือเชิญให้ส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรม/สัมมนา
- ๕) จัดทำทะเบียนผู้เข้ารับการอบรมพร้อมสรุปจำนวนผู้เข้าร่วมแต่ละหลักสูตร
- ๖) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานโดยจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของหลักสูตรและประเมินวิทยากรผู้บรรยาย

๖. ประเภทของบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของกรมการท่องเที่ยว แบ่งออกเป็น ๔ ประเภท ได้แก่

- ๑) การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ ผู้บริหารของกรมการท่องเที่ยวตั้งแต่ระดับอธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการกองและระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป ซึ่งเป็นโครงการหรือหลักสูตรต่างๆ ที่หน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น เช่น หลักสูตรป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.) หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง (บงส.) หลักสูตรการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน (ปรม.) หรือโครงการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น
- ๒) การพัฒนาผู้บริหารระดับกลางหรือหัวหน้างาน ได้แก่ ข้าราชการกรมการท่องเที่ยวตั้งแต่ระดับหัวหน้างาน ชำนาญการพิเศษ ชำนาญการขึ้นไป ซึ่งเป็นโครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ องค์กรความรู้ เพื่อใช้ในการปรับปรุงพัฒนางาน โดยหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกจัดขึ้นเพื่อเชิญผู้บริหารระดับกลางเข้ารับการอบรม/สัมมนา เช่น หลักสูตรแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ หลักสูตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง หลักสูตรความรู้เรื่องพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ และการบริหารพัสดุภาครัฐ หรือโครงการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น
- ๓) การพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการ ได้แก่ บุคลากรของกรมการท่องเที่ยวตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ พนักงานราชการ และลูกจ้างเหมาบริการ ซึ่งเป็นโครงการฝึกอบรม/สัมมนาและการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ เสริมสร้างทักษะด้านวิชาการและแนวทางในการปรับปรุงพัฒนางาน ซึ่งเป็นโครงการจัดขึ้นภายใน ได้แก่ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารกับผู้รับบริการหรือโครงการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น
- ๔) การพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่และการปฏิบัติงานทดแทนกันในสายงาน ซึ่งเป็นโครงการฝึกอบรม/ปฐมนิเทศ เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่ได้เรียนรู้ กฎ ระเบียบ วินัยข้าราชการ วิธีการปฏิบัติงานสามารถพัฒนางานได้ถูกต้องตามภารกิจที่มอบหมาย สามารถดำเนินงานทดแทนกันหรือหมุนเวียนการปฏิบัติราชการให้มีความเชี่ยวชาญแบบมืออาชีพ

๗. ประเภทของหลักสูตร

หลักสูตรของการฝึกอบรม/สัมมนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ หลักสูตรการฝึกอบรมและสัมมนาภายใน (In House Training) และการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/สัมมนาร่วมกับหน่วยงานภายนอก (Public Training)

๑) หลักสูตรการฝึกอบรมและสัมมนาภายใน (In House Training) ได้แก่ (๑) โครงการอบรมสัมมนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน "หลักสูตรเทคนิคการบริหารคนยุค ๔.๐ ทำอย่างไรถึงจะได้ใจข้าราชการ" (๒) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ" (๓) โครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ (๔) โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรและบุคลากรกรมการท่องเที่ยว (สัมมนาประจำปี) (๕) โครงการอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม (๖) โครงการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่ เป็นต้น

๒) การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/สัมมนาร่วมกับหน่วยงานภายนอก (Public Training) เป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นเป็นประจำทุกปีเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ได้แก่ (๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.) จัดโดยสำนักงาน กพ. (๒) หลักสูตรนักบริหารงบประมาณระดับสูง (บงส.) จัดโดยสำนักงานงบประมาณ (๓) หลักสูตรป้องกันราชอาณาจักร จัดโดยวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) (๔) หลักสูตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง (ปธก.) จัดโดยสถาบันพระปกเกล้า (๕) หลักสูตรความรู้เรื่องพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐและการบริหารพัสดุภาครัฐ จัดโดยกระทรวงการคลัง เป็นต้น

๘. ประโยชน์ที่จะได้รับจากการพัฒนาบุคลากร

๑) ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และดูงานทั้งภายในและภายนอกกรมการท่องเที่ยว เพื่อพัฒนาทักษะและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๒) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกกรมการท่องเที่ยว เพื่อส่งเสริมงานด้านพัฒนาบุคลากร

๓) บุคลากรสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการติดต่อสื่อสารกับผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี

๔) ส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝนและประสบการณ์ที่แลกเปลี่ยนในตัวบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน

๕) เพื่อพัฒนาศักยภาพทั้งด้านการให้บริการ การบริหารจัดการ และภาวะผู้นำ

๖) นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรโดยจัดให้มีการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล

๗) บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และถ่ายทอดการทำงานให้เป็นมาตรฐานใกล้เคียงกัน

๘) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรพร้อมกับการปรับปรุงกระบวนการงานให้มีความคล่องตัว สั้นและกระชับโดยเน้นการให้บริการที่รวดเร็วและถูกต้อง

๙) ส่งเสริมบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม และการพัฒนาจิตใจเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง

๙. ระยะเวลาดำเนินการ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรกรมการท่องเที่ยวประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ - กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

๑๐. งบประมาณ จำนวน ๗,๗๒๕,๐๐๐ บาท

ลงชื่อ

(นายทวิศักดิ์ วาณิชย์เจริญ)

อธิบดีกรมการท่องเที่ยว

ผู้เห็นชอบแผนปฏิบัติการฯ



หลักยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร

๑. การบริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ โครงการแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

แผนปฏิบัติการด้าน	จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Development Plan) โครงการแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของบุคลากรกรมการท่องเที่ยว										
	ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	กย
เป้าหมาย	เพื่อให้ส่วนราชการมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และเพื่อจูงใจบุคลากรที่มีคุณภาพได้พัฒนาตนเองเพื่อรับผิดชอบงานในระดับที่สูงขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง										
ตัวชี้วัด	๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ										
โครงการ/กิจกรรม	๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีความสามารถสูงที่สามารถเติบโตในตำแหน่งที่คาดหวังได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด										
๑.เสนอโครงการแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	งบประมาณ										
- ศึกษาวิเคราะห์องค์กรที่ได้แก่ โครงสร้างองค์กร	ผู้รับ										
- จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพโดยอิงกับส่วนราชการอื่น	สถานที่										
- ออกแบบแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	กลุ่ม										
- ประเมินโครงการ	เป้าหมาย										

<p>๒. การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะและติดตามประเมินผลความสำเร็จหรือการประเมินคุณภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างสร้างสรรค์ มีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พร้อมขับเคลื่อนและผลักดันให้บุคลากรเป็นคนเก่งคนดี</p>	<p>การพัฒนาบุคลากรอย่างสร้างสรรค์และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>เพื่อให้บุคลากรของกรมการท่องเที่ยวมีสมรรถนะตรงตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดยใช้วิธีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับประเภทสมรรถนะและลักษณะขององค์ความรู้ที่ต้องการ บนพื้นฐานของการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจ เช่น ทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล ความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศทั้งในรูปแบบการฝึกอบรมในท้องถิ่นและรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)</p>											
<p>ตัวชี้วัด</p>	<p>๑. ร้อยละของผู้ผ่านเกณฑ์ประเมินสมรรถนะ ๒. ร้อยละของโครงการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ประเมินคุณภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>											
<p>โครงการ/กิจกรรม</p>	<p>กำหนดการ</p>											
<p>๑ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “แนวทางการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดกรมการท่องเที่ยว</p>	<p>พย</p>	<p>ธค</p>	<p>มค</p>	<p>กพ</p>	<p>มีค</p>	<p>เมย</p>	<p>พค</p>	<p>มิย</p>	<p>กค</p>	<p>สค</p>	<p>กย</p>	
<p>๒.โครงการประชุมนิเทศบุคลากร บรรจุนิเทศ (๒ ครั้ง/ปี)</p>	<p>↑</p>	<p>↑</p>	<p>↑</p>	<p>↑</p>	<p>↑</p>	<p>↑</p>	<p>↑</p>	<p>↑</p>	<p>↑</p>	<p>↑</p>	<p>↑</p>	
<p>๓. โครงการอบรมสัมมนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน”หลักสูตรเทคนิคการบริหารคนยุค ๔.๐ ทำอย่างไรถึงจะได้ใจข้าราชการ”</p>	<p>↑</p>	<p>↑</p>	<p>↑</p>	<p>↑</p>	<p>↑</p>	<p>↑</p>	<p>↑</p>	<p>↑</p>	<p>↑</p>	<p>↑</p>	<p>↑</p>	
<p>งบประมาณ</p>	<p>ผู้รับ</p>	<p>สถานที่</p>	<p>กลุ่ม</p>	<p>เป้าหมาย</p>	<p>๒๐๐,๐๐๐</p>	<p>โรงแรม กทม.๑ วัน</p>	<p>กลุ่ม กบ</p>	<p>ข้าราชการ พนักงาน ๓๕๐ คน</p>	<p>๑๐,๐๐๐ (๑ วัน)</p>	<p>กรมการ ท่องเที่ยว</p>	<p>กลุ่ม กบ</p>	<p>บุคลากร บรรจุนิเทศ ๒๐ คน</p>
<p>๓๐,๐๐๐ (๒ วัน)</p>	<p>กรมการ ท่องเที่ยว/รร กทม.</p>	<p>กลุ่ม กบ</p>	<p>ข้าราชการ พนักงาน ๓๕ คน</p>									

๒. โครงการส่งเสริมให้บุคลากรรักสุขภาพโดยตรวจสุขภาพประจำปี										⇓		๕๐,๐๐๐	กรรมการ ท่องเที่ยว	กลุ่ม กบ	ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง
๓. โครงการอบรมเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและจูงใจในการปฏิบัติงาน										⇓		๓๐,๐๐๐ (๑ วัน)	กรรมการ ท่องเที่ยว ๒ วัน	กลุ่ม กบ	ข้าราชการ พนักงาน ๓๕ คน
๔. โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ เกิดความรักสามัคคีภายในองค์กร (CSR) (สัมมนาประจำปี ครั้งที่ ๒)											⇓	๒๒๐๐,๐๐๐	ต่างจังหวัด ๓ วัน ๒ คืน	กลุ่ม กบ	ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ๕๐๐ คน

๔. การส่งข้าราชการไปศึกษาดูงานภายนอก (หลักสูตรประจำ)

แผนปฏิบัติการด้าน	การพัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้หลากหลาย มีความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง																	
เป้าหมาย	เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และเข้าใจในภารกิจที่หลากหลาย สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แสดงความคิดเห็น และปรับตัวพัฒนาองค์กรร่วมกับหน่วยงานภาครัฐอื่นอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งเพื่อสร้างมาตรฐานและเอกลักษณ์ให้กับองค์กร																	
ตัวชี้วัด	๑. ร้อยละของผู้ผ่านเกณฑ์ประเมินสมรรถนะ ๒. ร้อยละของโครงการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ประเมินคุณภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล																	
โครงการ/กิจกรรม	กำหนดการ										งบประมาณ	สถานที่	ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มเป้าหมาย				
	ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค					สค	กย		
๑. หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส)						⇓									ไม่มีค่า หลักสูตร	สนง กพ.	กลุ่ม กบ	ผู้อำนวยการ กอง

ส่วนที่ ๒

สรุปผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมการท่องเที่ยว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ตุลาคม ๒๕๖๒ - กันยายน ๒๕๖๓)

จากแผนปฏิบัติการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กรมการท่องเที่ยวจึงได้จัดทำเส้นทางเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการยกระดับองค์กรและกลยุทธ์ด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง โดยมีแนวทางการพัฒนา ๔ ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ด้านการส่งเสริม จูงใจและรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและจิตสาธารณะไว้ในภาครัฐ ด้านการสร้างความสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และด้านการส่งเสริมหรือบุคลากรของกรมการท่องเที่ยวเข้ารับการศึกษานอกหลักสูตรกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งการดำเนินโครงการต่างๆ ยังไม่สอดคล้องตามแผนปฏิบัติการ เนื่องจากปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด19) จึงสรุปผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมการท่องเที่ยว ดังนี้

๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การปรับสมดุลของชีวิตในการทำงาน Work Life Balance และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ”

กิจกรรม การอบรมเชิงปฏิบัติการมีลักษณะการบรรยาย เรื่อง การปรับสมดุลของชีวิตในการทำงาน Work Life Balance และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อสร้างความตระหนักรู้และปรับทัศนคติที่ดีต่อการใช้ชีวิตในการปฏิบัติงานและการพัฒนากรอบแนวคิดของบุคลากรกรมการท่องเที่ยวให้เกิดความเชื่อมั่นในการใช้ชีวิตให้มีความสุข สามารถบรรลุภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการของบุคลากรทุกระดับ สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓) สร้างความรักสามัคคี การทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

งบประมาณที่ได้รับ ๓๑,๒๐๐ บาท (สามหมื่นหนึ่งพันสองร้อยบาทถ้วน)

ผลการดำเนินงาน

๑) การบรรยาย เรื่อง การปรับสมดุลของชีวิตในการทำงาน Work Life Balance และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีระยะเวลาในการอบรม จำนวน ๖ ชั่วโมง/ ๑ วัน คือวันพุธที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๓ กรมการท่องเที่ยว โดยกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน ๑๐๐ คน

๒) การแบ่งกลุ่มทำกิจกรรมเพื่อสร้างความร่วมมือและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยแบ่งกลุ่มออกเป็น ๔ กลุ่มๆ ละ ๒๕ คน/ วิทยากร จำนวน ๒ คน

๓) การระดมความคิดเห็นเพื่อถอดบทเรียนจากหัวข้อการฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดสู่บุคลากรกรมการท่องเที่ยว โดยบุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือในการระดมความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปรับตัวของการใช้ชีวิตในการทำงาน โดยร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมพร้อมปรับสมดุลของการดำรงชีวิตและมีทิศทางในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข

ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน

๑) บุคลากรของกรมการท่องเที่ยวมีภารกิจหรืองานประจำ จึงไม่สะดวกในการเข้ารับการฝึกอบรมในระยะยาว

๒) การแบ่งกลุ่มทำกิจกรรมของหลักสูตรยังมีข้อจำกัดด้านจำนวนผู้เข้ารับการอบรมและทีมวิทยากรที่ไม่สัมพันธ์กัน ส่งผลให้การอบรมล่าช้า

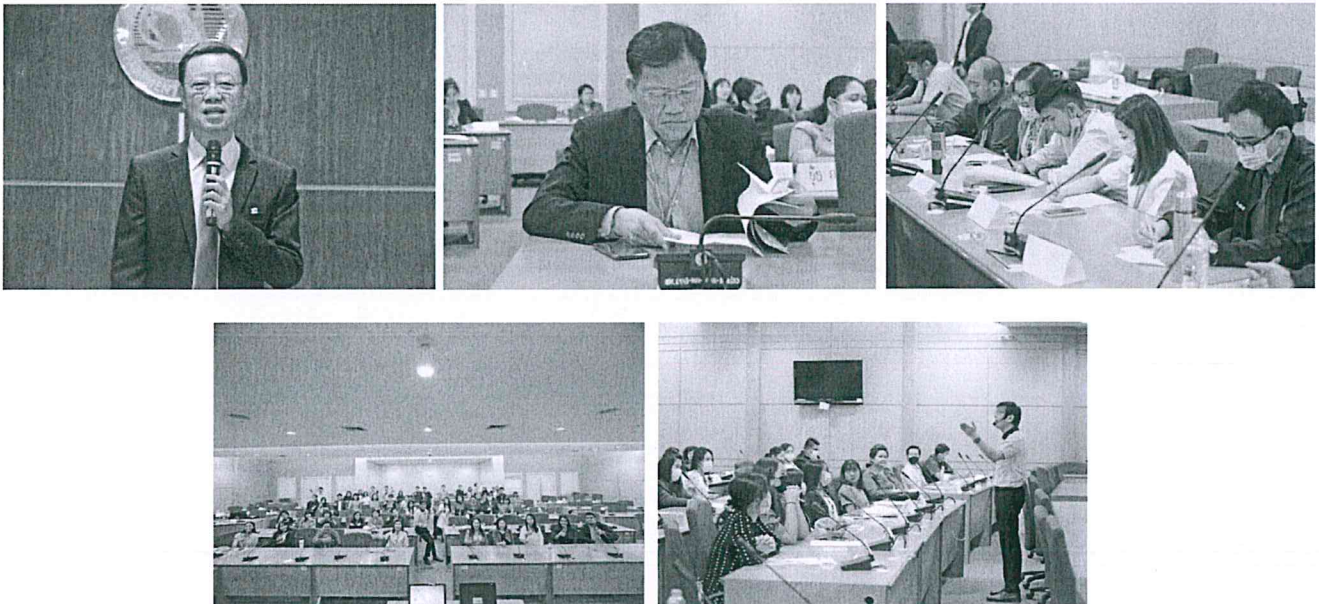
๓) กลุ่มเป้าหมายยังเสนอแนวความคิดค่อนข้างน้อย ส่งผลให้ได้แนวทางในการปฏิบัติที่ยังไม่ครอบคลุม

ข้อเสนอแนะ

๑) กรมการท่องเที่ยวควรจัดโครงการฝึกอบรมในช่วงระยะเวลาที่บุคลากรกรมฯ ว่างจากภารกิจหรือมีภารกิจต้องไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดน้อย เพื่อจะได้จำนวนผู้เข้ารับการอบรมตามเป้าหมาย

๒) ควรประสานงานหรือจัดเตรียมวิทยากรล่วงหน้า และเลือกวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อให้การจัดกิจกรรมมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ภาพประกอบกิจกรรม



ความสอดคล้องของโครงการ/กิจกรรม (ใส่เครื่องหมาย(/))

- () ผลงานตามนโยบายรัฐบาล/ข้อสั่งการนายกรัฐมนตรีฯ
- () ข้อสั่งการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
- (/) งานตามภารกิจพื้นฐาน/งานประจำ
- () การบูรณาการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย

๒. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุนิเทศของกรมการท่องเที่ยว (๒ ครั้ง/ปี)

กิจกรรม การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อมอบนโยบายจากผู้บริหารและการบรรยายโดยวิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. หัวข้อ คุณธรรมจริยธรรมของการเป็นข้าราชการ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรบรรจุนิเทศของกรมการท่องเที่ยวได้รับทราบนโยบายจากผู้บริหาร เป้าหมาย การดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ วิธีการปฏิบัติงาน พร้อมปรับทัศนคติและแนวความคิดของบุคลากรที่เข้ารับการบรรจุนิเทศในการดำเนินงานให้สอดคล้องตามภารกิจองค์กร

งบประมาณที่ได้รับ ๑๑,๒๐๐ บาท (หนึ่งหมื่นหนึ่งพันสองร้อยบาทถ้วน) (๒ ครั้ง/ปี)

ผลการดำเนินงาน

๑) การบรรยาย เรื่อง คุณธรรมและจริยธรรมของการเป็นข้าราชการ โดยวิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. จำนวน ๒ คน มีระยะเวลาในการอบรม จำนวน ๖ ชั่วโมงต่อ ๑ วัน โดยการอบรม ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุม ๕ ชั้น ๒ กรมการท่องเที่ยว โดยกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ข้าราชการบรรจุนิเทศและพนักงานราชการ จำนวน ๒ รุ่น/ปี รุ่นละ ๑๕ คน

๒) การแบ่งกลุ่มทำกิจกรรมเพื่อสร้างความร่วมมือและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๓) การระดมความคิดเห็นเพื่อถอดบทเรียนจากหัวข้อการฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดสู่บุคลากรบรรจุนิเทศของกรมการท่องเที่ยว บุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือในการระดมความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปรับตัวในการทำงาน โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรม รับทราบหลักเกณฑ์และนโยบายผู้บริหารในการปฏิบัติงาน พร้อมปรับทัศนคติทางการปฏิบัติงานตามนโยบายที่กำหนด

ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน

๑) การบรรจุนิเทศข้าราชการใหม่และพนักงานราชการของกรมการท่องเที่ยวดำเนินการไม่ต่อเนื่องหรือบรรจุนิเทศไม่พร้อมเพรียงกัน ส่งผลให้จำนวนกลุ่มเป้าหมายมีความคลาดเคลื่อน

๒) บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ต่างสาขาคือต้องอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ด้วยแอปพลิเคชัน Zoom ส่งผลให้การอบรมขาดความคล่องตัวและการรับข้อมูลข่าวสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ไม่สมบูรณ์

๓) กลุ่มเป้าหมายยังเสนอความคิดเห็นค่อนข้างน้อย ส่งผลให้ได้แนวทางในการปฏิบัติที่ยังไม่ครอบคลุม

ข้อเสนอแนะ

๑) กรมการท่องเที่ยวควรมีตารางการบรรจุนิเทศข้าราชการใหม่และจ้างพนักงานราชการใหม่ประจำปีชัดเจน เพื่อสะดวกต่อการจัดโครงการฯ ให้สอดคล้อง

๒) กรมการท่องเที่ยวควรเพิ่มช่องทางในการจัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุนิเทศให้หลากหลายและเสริมหลักสูตรให้ครอบคลุม เพื่อให้บุคลากรบรรจุนิเทศได้รู้จักองค์กรในหลายมิติ

ภาพประกอบกิจกรรม



ความสอดคล้องของโครงการ/กิจกรรม (ใส่เครื่องหมาย(/))

- () ผลงานตามนโยบายรัฐบาล/ข้อสั่งการนายกรัฐมนตรีฯ
- () ข้อสั่งการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
- (/) งานตามภารกิจพื้นฐาน/งานประจำ
- () การบูรณาการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย

๓. โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของกรมการท่องเที่ยว ประจำปี ๒๕๖๓

กิจกรรม การจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของกรมการท่องเที่ยวเข้ารับเกียรติบัตรและเข็มเชิดชูเกียรติในวันข้าราชการพลเรือน

วัตถุประสงค์

เพื่อคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของกรมการท่องเที่ยว ให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ คุณสมบัติ วิธีการคัดเลือก ขั้นตอนการคัดเลือกและการจัดส่งผลการคัดเลือกตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด โดยแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของกรมการท่องเที่ยว เพื่อทำหน้าที่พิจารณาคัดเลือกข้าราชการฯ ให้มีความถูกต้อง โปร่งใสและเป็นธรรม โดยจัดพิธีมอบเกียรติบัตรและเข็มเชิดชูเกียรติให้แก่ผู้ได้รับการคัดเลือกในวันข้าราชการพลเรือนเป็นประจำทุกปี

งบประมาณที่ได้รับ ๕๒๕ บาท (ห้าร้อยยี่สิบห้าบาทถ้วน)

ผลการดำเนินงาน

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของกรมการท่องเที่ยว เพื่อทำหน้าที่พิจารณาคัดเลือกข้าราชการฯ ให้มีความถูกต้อง โปร่งใสและเป็นธรรม โดยคณะกรรมการประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้อำนวยการและฝ่ายเลขานุการ จำนวน ๑๕ คน มีในการจัดประชุม จำนวน ๑ ครั้ง วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุม ๕ ชั้น ๒ กรมการท่องเที่ยว

๒) เปิดโอกาสให้ข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมการท่องเที่ยวจากทุกสำนัก กลุ่ม/กอง ที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาในการปฏิบัติราชการที่กำหนด มีสิทธิ์เสนอชื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นของกรมการท่องเที่ยว

๓) ผู้ได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นของกรมการท่องเที่ยว มีคุณสมบัติและหลักเกณฑ์สอดคล้องตามประกาศที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และผลการคัดเลือกมีความถูกต้อง โปร่งใสและเป็นธรรม ผู้ได้รับการคัดเลือกจะได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติและประกาศเกียรติคุณเพื่อเผยแพร่ในระบบสารสนเทศหรือเว็บไซต์ของกรมการท่องเที่ยวและการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติจากสำนักงาน ก.พ.

ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน

๑) หลักเกณฑ์ คุณสมบัติ และแนวทางในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นถูกกำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการ ส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนดีเด่นของกรมการท่องเที่ยวที่ได้รับการคัดเลือกมีจำนวนจำกัด (ปีละ ๑ คน)

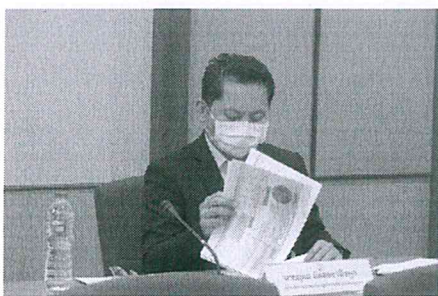
๒) ข้าราชการพลเรือนของกรมการท่องเที่ยวที่มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วน เช่น มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการต่อเนื่องไม่ครบ ๕ ปีบริบูรณ์ จะถูกจำกัดสิทธิในการเสนอชื่อเข้ารับการคัดเลือก ทำให้ข้าราชการบางรายเสียโอกาสในการเข้าร่วม

๓) คณะกรรมการแต่งตั้งจากผู้บริหารของทุกกอง โดยในการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของแต่ละกองจึงต้องเลือกคนในกองของตนเอง ส่งผลให้มีคะแนนเสียงที่เท่ากันทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพิจารณา

ข้อเสนอแนะ

๑) กรมการท่องเที่ยวไม่ควรแต่งตั้งคณะกรรมการจากกองที่ส่งบุคลากรเข้ารับการคัดเลือก เพื่อลดปัญหาการพิจารณาเลือกบุคลากรในสังกัดตนเอง

ภาพประกอบกิจกรรม



ความสอดคล้องของโครงการ/กิจกรรม (ใส่เครื่องหมาย(/))

- () ผลงานตามนโยบายรัฐบาล/ข้อสั่งการนายกรัฐมนตรีฯ
- () ข้อสั่งการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
- (/) งานตามภารกิจพื้นฐาน/งานประจำ
- () การบูรณาการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย

๔. โครงการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นเพชรจรัสแสงของกรมการท่องเที่ยว ประจำปี ๒๕๖๓

กิจกรรม การจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่นเพชรจรัสแสงของกรมการท่องเที่ยว เข้ารับโล่ประกาศเกียรติคุณและเงินรางวัล ในวันสถาปนากรมการท่องเที่ยว

วัตถุประสงค์

เพื่อคัดเลือกบุคลากรดีเด่น “เพชรจรัสแสง” ของกรมการท่องเที่ยว ให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ คุณสมบัติ วิธีการคัดเลือก ตามที่กรมการท่องเที่ยวกำหนด โดยแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่น “เพชรจรัสแสง” ของกรมการท่องเที่ยว จากทุกสำนักงาน กองและกลุ่ม ที่ได้เสนอรายชื่อเพื่อเข้ารับโล่ประกาศเกียรติคุณและเงินรางวัลจากกรมการท่องเที่ยว โดยพิจารณาจากใบสมัคร แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ การครองตน ครองคน ครองงาน และมีผลการดำเนินงานเป็นที่ประจักษ์ โดยจะจัดพิธีมอบโล่ประกาศเกียรติคุณและเงินรางวัลให้แก่ผู้ได้รับการคัดเลือกในวันสถาปนากรมการท่องเที่ยวเป็นประจำทุกปี

งบประมาณที่ได้รับ ๕๒๕ บาท (ห้าร้อยยี่สิบห้าบาทถ้วน)

ผลการดำเนินงาน

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่น “เพชรจรัสแสง” ของกรมการท่องเที่ยว เพื่อทำหน้าที่พิจารณาคัดเลือกบุคลากร ให้มีความถูกต้อง โปร่งใสและเป็นธรรม

๒) เปิดโอกาสให้ข้าราชการและพนักงานราชการของกรมการท่องเที่ยวทุกสำนัก กลุ่ม กอง ที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาในการปฏิบัติราชการที่กำหนด มีสิทธิ์เสนอชื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่น “เพชรจรัสแสง” ของกรมการท่องเที่ยว

๓) การพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่น “เพชรจรัสแสง” ของกรมการท่องเที่ยวมีความสำเร็จ สอดคล้องตามประกาศหลักเกณฑ์และคุณสมบัติที่กรมการท่องเที่ยวกำหนด ผู้ได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ได้รับรางวัลโล่ประกาศเกียรติคุณและเงินรางวัล มีความพึงพอใจและได้รับการประกาศรายชื่อในระบบสารสนเทศ หรือเว็บไซต์ของกรมการท่องเที่ยว

ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน

๑) บุคลากรของกรมการท่องเที่ยวที่มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วน เช่น มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการต่อเนื่องไม่ถึง ๕ ปีบริบูรณ์ จะไม่ได้รับสิทธิในการเสนอชื่อเข้ารับการคัดเลือก อาจทำให้บุคลากรเสียโอกาสในการเข้าร่วม

๒) บุคลากรของกรมการท่องเที่ยวที่ปฏิบัติงานต่างสาขาจะเข้าร่วมโครงการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นเพชรจรัสแสงน้อยกว่าบุคลากรจากส่วนกลาง เนื่องจากสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ต่างจังหวัด

ข้อเสนอแนะ

๑) กรมการท่องเที่ยวไม่ควรแต่งตั้งคณะกรรมการจากกองที่ส่งบุคลากรเข้ารับการคัดเลือก เพื่อลดปัญหาการพิจารณาเลือกบุคลากรในสังกัดตนเองเข้ารับรางวัล

๒) กรมการท่องเที่ยวควรให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ต่างสาขาให้ความร่วมมือส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น

ภาพประกอบกิจกรรม



ความสอดคล้องของโครงการ/กิจกรรม (ใส่เครื่องหมาย(/))

- () ผลงานตามนโยบายรัฐบาล/ข้อสั่งการนายกรัฐมนตรีฯ
- () ข้อสั่งการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
- (/) งานตามภารกิจพื้นฐาน/งานประจำ
- () การบูรณาการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย

๕. โครงการส่งเสริมให้บุคลากรรักสุขภาพโดยตรวจสุขภาพประจำปี

กิจกรรม การร่วมรณรงค์ส่งเสริมให้บุคลากรกรมการท่องเที่ยวทุกคน ดูแลและใส่ใจสุขภาพโดยเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี

วัตถุประสงค์

เพื่ออำนวยความสะดวกและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรของกรมการท่องเที่ยว ให้ได้รับการบริการตรวจสุขภาพประจำปี การฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่และการควบคุมโรคทั่วไป เพื่อให้บุคลากรของกรมการท่องเที่ยวมีสุขภาพดีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งบประมาณที่ได้รับ ๑๐๐,๖๐๐ บาท (หนึ่งแสนหกร้อยบาทถ้วน) โดยข้าราชการได้รับสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายตามระเบียบกระทรวงการคลังฯ

ผลการดำเนินงาน

๑) ร้อยละของผู้เข้ารับการตรวจสุขภาพ มีความพึงพอใจและให้ความร่วมมือเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีตามระยะเวลาที่กำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒) บุคลากรของกรมการท่องเที่ยวมีความใส่ใจในการดูแลสุขภาพตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

๓) ลดการเจ็บป่วย บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการใช้ชีวิต

ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน

๑) บุคลากรที่เบิกค่าใช้จ่ายตามระเบียบฯ ไม่ได้ เช่น พนักงานราชการและลูกจ้างเหมาบริการ จะเข้าร่วมโครงการตรวจสุขภาพประจำปีน้อยกว่าข้าราชการที่ได้รับสิทธิ ส่งผลให้การตรวจสุขภาพไม่ครอบคลุม

๒) บุคลากรที่ปฏิบัติงานต่างสาขาไม่สามารถเดินทางมาเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีที่กรมการท่องเที่ยวหรือส่วนกลางได้ เนื่องจากสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ต่างจังหวัด

๓) การจัดสรรเงินสวัสดิการเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการตรวจสุขภาพของพนักงานราชการขึ้นอยู่กับมติที่ประชุมของคณะกรรมการสวัสดิการกรมการท่องเที่ยว ซึ่งบางปีมีมติให้จัดสรรเงินไว้

ข้อเสนอแนะ

๑) กรมการท่องเที่ยวควรจัดสรรเงินสวัสดิการเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานราชการที่เบิกค่าใช้จ่ายไม่ได้ ให้ได้รับการจัดสรรทุกปี

๒) กรมการท่องเที่ยวควรแจ้งเตือนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานต่างสาขา เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีตามระยะเวลาที่ส่วนกลางกำหนด

ภาพประกอบกิจกรรม



ความสอดคล้องของโครงการ/กิจกรรม (ใส่เครื่องหมาย(/))

- () ผลงานตามนโยบายรัฐบาล/ข้อสั่งการนายกรัฐมนตรีฯ
- () ข้อสั่งการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
- (/) งานตามภารกิจพื้นฐาน/งานประจำ
- () การบูรณาการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย

๖. โครงการเสริมพลังสร้างแรงบันดาลใจสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการท่องเที่ยวให้สอดคล้องตามภารกิจและมาตรฐานการให้บริการ (สัมมนาประจำปี)

กิจกรรม การอบรมเชิงปฏิบัติการมีลักษณะการบรรยายประกอบกิจกรรมและการระดมสมองเพื่อเสนอกรอบแนวคิดหรือประเด็นปัญหาอุปสรรคต่างๆ เกี่ยวกับการดำเนินงาน ภายใต้โครงการเสริมพลังสร้างแรงบันดาลใจสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการท่องเที่ยวให้สอดคล้องตามภารกิจและมาตรฐานการให้บริการ

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อปรับกระบวนการทางความคิดหรือปรับทัศนคติ (Mindsets) ของบุคลากรให้เกิดการพัฒนารับผิดชอบต่อภารกิจหรืองานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ

๒) เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามภารกิจ

๓) เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้เกิดความร่วมแรง ร่วมใจ มองเห็นคุณค่าของตนเองและทีมงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

งบประมาณที่ได้รับ ๒,๙๐๐,๐๐๐ บาท (สองล้านเก้าแสนบาทถ้วน)

ผลการดำเนินงาน

๑) การบรรยาย เรื่อง การเสริมพลังสร้างแรงบันดาลใจสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการท่องเที่ยวให้สอดคล้องตามภารกิจและมาตรฐานการให้บริการ มีระยะเวลาในการสัมมนา จำนวน ๓ วัน ๒ คืน ระหว่างวันที่ ๒๓-๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ ณ โรงแรมทวารวดี รีสอร์ท จังหวัดปทุมธานี โดยกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน ๔๐๐ คน

๒) การแบ่งกลุ่มทำกิจกรรมเพื่อสร้างความร่วมมือและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยแบ่งทีมออกเป็น ๔ ทีมๆ ละ ๑๐๐ คน โดยจัดจ้างทีมวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกเพื่อดำเนินการให้ความรู้และจัดทำกิจกรรมประกอบการสัมมนา

๓) การระดมความคิดเห็นเพื่อถอดบทเรียนจากหัวข้อการฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดสู่บุคลากรกรมการท่องเที่ยว ส่งผลให้บุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือในการระดมความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปรับปรุงในการปฏิบัติงาน โดยร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พร้อมปรับทัศนคติ (Mindsets) และมองเห็นว่าภารกิจที่ทำหรืองานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญในการขับเคลื่อน โดยมีทิศทางในการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นขึ้น

ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน

๑) บุคลากรของกรมการท่องเที่ยวมีภารกิจหรืองานประจำ ทำให้ไม่สะดวกในการเข้าร่วมการสัมมนา

๒) การแบ่งกลุ่มทำกิจกรรมของบุคลากรยังมีข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากรที่มีปริมาณมาก ส่งผลให้การบริหารจัดการต้องวางแผนการดำเนินงานและปรับแผนการดำเนินงาน

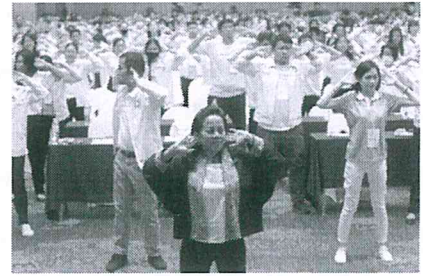
๓) ผู้เข้ารับการอบรมยังเสนอแนวความคิดไม่สอดคล้องกับแนวทางในการปฏิบัติงาน จึงต้องระดมความคิดเห็นแบบไม่จำกัดกลุ่ม

ข้อเสนอแนะ

๑) กรมการท่องเที่ยวควรจัดโครงการฝึกอบรมในช่วงระยะเวลาที่บุคลากรกรมฯ ว่างจากภารกิจหรือมีภารกิจปฏิบัติงานต่างจังหวัดน้อยลง เพื่อจะได้จำนวนผู้เข้ารับการอบรมตามเป้าหมาย

๒) ควรประสานงานหรือจัดเตรียมวิทยากรล่วงหน้าและเลือกวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เพื่อให้การจัดกิจกรรมมีความสอดคล้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ภาพประกอบกิจกรรม



ความสอดคล้องของโครงการ/กิจกรรม (ใส่เครื่องหมาย(/))

- () ผลงานตามนโยบายรัฐบาล/ข้อสั่งการนายกรัฐมนตรีฯ
- () ข้อสั่งการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
- (/) งานตามภารกิจพื้นฐาน/งานประจำ
- () การบูรณาการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย

ส่วนที่ ๓

ตารางสรุปหลักสูตรการฝึกอบรมภายนอกที่กรมการท่องเที่ยวได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม
จำนวน ๒๒ โครงการ ซึ่งผลการดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนี้

ลำดับ	โครงการ	งบประมาณ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย บุคลากร ของ กรมการ ท่องเที่ยว	ระดับ ความสำเร็จ ตามแผน ปฏิบัติการ๖๓
๑	การพัฒนาผู้นำคลื่นลูก ใหม่ในราชการไทย รุ่นที่ ๒๕	ค่าใช้จ่ายจาก สำนักงาน ก.พ.	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ ได้รับการฝึกอบรมสามารถพัฒนา ทักษะและนำความรู้มาปรับใช้ใน การปฏิบัติงาน	ข้าราชการ ๑ ราย	ดำเนินการ ตามแผน
๒	หลักสูตรการดำเนินการ ทางวินัย	ค่าใช้จ่ายจาก สำนักงาน ก.พ.	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำ ความรู้และปฏิบัติงานสอดคล้อง ตามวินัย	ข้าราชการ ๑ ราย	ดำเนินการ ตามแผน
๓	โครงการสัมมนาชี้แจง แนวทางปฏิบัติด้านการ จัดซื้อจัดจ้างและการ บริหารพัสดุของหน่วยงาน	ค่าใช้จ่ายจาก กรมบัญชี กลาง	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ ได้รับการฝึกอบรมสามารถนำ ความรู้และปฏิบัติงานได้สอดคล้อง ตามระเบียบพัสดุ	ข้าราชการ ๑ ราย	ดำเนินการ ตามแผน
๔	โครงการพัฒนานัก ยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูป ประเทศเชิงบูรณาการ (Starategist development Program)	ค่าใช้จ่ายจาก สำนักงาน ก.พ.	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการ ฝึกอบรมสามารถนำความรู้มาปรับ ใช้ในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	ข้าราชการ ๑ ราย	ดำเนินการ ตามแผน
๕	หลักสูตรประกาศนียบัตร ไทยกับประชาคมอาเซียน ในเศรษฐกิจการเมืองโลก รุ่นที่ ๙	๑๐๒,๐๐๐ บาท	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ ได้รับการฝึกอบรมสามารถนำ ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	ข้าราชการ ๑ ราย	ดำเนินการ ตามแผน
๖	โครงการฝึกอบรมการ เสริมสร้างศักยภาพและ พัฒนาดุลยภาพของ ข้าราชการ	๑๙,๗๐๐ บาท	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำ ความรู้มาปรับใช้ในการใช้ชีวิต สำเร็จ	ข้าราชการ ๓ ราย	ดำเนินการ ตามแผน
๗	หลักสูตรการพัฒนา นักกฎหมายภาครัฐระดับ ชำนาญการขึ้นไป รุ่นที่ ๒๖	ค่าใช้จ่ายจาก สำนักงาน คณะกรรมการ กฤษฎีกา	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำ ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	ข้าราชการ ๑ ราย	ดำเนินการ ตามแผน

๘	โครงการฝึกอบรมเรื่อง การประยุกต์ใช้งานกรอบ ธรรมาภิบาลข้อมูลภายใน หน่วยงานภาครัฐ รุ่นที่ ๔	ค่าใช้จ่ายจาก สำนักงานพัฒนา รัฐบาลดิจิทัล (สปร)	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำ ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	ข้าราชการ ๒ ราย	ดำเนินการ ตามแผน
๙	หลักสูตรการจัดทำ รายงานการเงินรวมภาครัฐ ด้วยอิเล็กทรอนิกส์ รุ่น ๒	ค่าใช้จ่ายจากกรม บัญชี กลาง	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำ ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	ข้าราชการ ๒ ราย	ดำเนินการ ตามแผน
๑๐	โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการการแก้ไข ข้อผิดพลาดของรายงาน การเงิน รุ่นที่ ๓	ค่าใช้จ่ายจากกรม บัญชี กลาง	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำ ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	ข้าราชการ ๑ ราย	ดำเนินการ ตามแผน
๑๑	โครงการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของ ข้าราชการกระทรวงการ ท่องเที่ยวและกีฬา หลักสูตรการเป็น ข้าราชการที่ดี	๕๐,๔๐๐ บาท	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำ ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	ข้าราชการ ๙ ราย	ดำเนินการ ตามแผน
๑๒	โครงการเสริมสร้าง ศักยภาพเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการกระทรวงการ ท่องเที่ยวและกีฬา	๕๑,๑๕๐ บาท	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำ ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	พนักงาน ราชการ ๑๑ ราย	ดำเนินการ ตามแผน
๑๓	หลักสูตรที่ ๑ โครงการ ประชุม“เตรียมความพร้อม คนทุกวัยร่วมสร้าง สังคมไทยสูงวัยอย่างมีพลัง”	ค่าใช้จ่ายจากกรม กิจการผู้สูงอายุ	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำ ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	ข้าราชการ ๓ ราย	ดำเนินการ ตามแผน
๑๔	โครงการอบรมและ ทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๕๐ ของเจ้าหน้าที่ หน่วยงานภาครัฐ	ค่าใช้จ่ายจาก กระทรวงการ ท่องเที่ยวและ กีฬา	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำ ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	ข้าราชการ และพนักงาน ราชการ ๒ ราย	ดำเนินการ ตามแผน
๑๕	หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการจัดซื้อจัดจ้างและ การบริหารพัสดุภาครัฐด้วย อิเล็กทรอนิกส์(e-CPP)	ค่าใช้จ่ายจากกรม บัญชีกลาง	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำ ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	ข้าราชการ ๓ ราย	ดำเนินการ ตามแผน

๑๖	หลักสูตรการพัฒนา นักกฎหมายภาครัฐระดับปฏิบัติการ รุ่นที่ ๑๗	ค่าใช้จ่ายจากสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	ข้าราชการ ๑ ราย	ดำเนินการตามแผน
๑๗	การฝึกหลักสูตรฝึก ทบพวนจิตอาสา ๙๐๔	ค่าใช้จ่ายจากศูนย์อำนวยการใหญ่จิตอาสาพระราชทาน	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	ข้าราชการ ๒ ราย	ดำเนินการตามแผน
๑๘	โครงการสัมมนา เรื่อง "การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย"ตามพรบหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒	ค่าใช้จ่ายจากสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	ข้าราชการ ๑ ราย	ดำเนินการตามแผน
๑๙	โครงการอบรมสัมมนาวิชาการ eGovernment Forum ๒๐๒๐	๗,๙๐๐ บาท	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	ผู้บริหาร ๒ ราย	ดำเนินการตามแผน
๒๐	โครงการฝึกอบรม "นักบริหารยุทธศาสตร์การท่องเที่ยงและกีฬา ระดับต้น (นยต.)" รุ่นที่ ๒	๔๓,๑๕๐ บาท	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	ข้าราชการ ๕ ราย	ดำเนินการตามแผน
๒๑	โครงการฝึกอบรม "นักบริหารยุทธศาสตร์การท่องเที่ยงและกีฬา ระดับกลาง (นยก.)" รุ่นที่ ๕	๔๓,๑๕๐ บาท	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	ข้าราชการ ๕ ราย	ดำเนินการตามแผน
๒๒	หลักสูตร Venue Management Course	ค่าใช้จ่ายจากสำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	ข้าราชการ ๑ ราย	ดำเนินการตามแผน