

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน)

อพท. ดำเนินการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของ อพท. ประจำปี 2566 (เอกสารแนบ 1) และได้รับมติเห็นชอบจากคณะกรรมการองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน หรือ พพท. ในคราวการประชุม ครั้งที่ 14/2565 เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2565 (วาระที่ 4.3.1) เรียบร้อยแล้ว (เอกสารแนบ 2) ซึ่งแผนดังกล่าวได้กำหนดยุทธศาสตร์สอดคล้องตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประจำปี พ.ศ. 2566 - 2567 และแผนยุทธศาสตร์ของ อพท. โดยมีวัตถุประสงค์และขอบเขตการดำเนินงาน ดังนี้

วัตถุประสงค์

- 1.1) เพื่อให้ อพท. มีนโยบายและระบบการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างผลงานที่มีสมรรถนะสูง (High Performer)
- 1.2) เพื่อให้ อพท. มีระบบและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
- 1.3) เพื่อให้ อพท. มีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ อันนำไปสู่ความภูมิใจและความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ของบุคลากร และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
- 1.4) เพื่อให้ อพท. เกิดระบบการพัฒนาศักยภาพ ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรเกิดความรู้ เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญที่สำคัญ ส่งเสริมต่อการสร้างสมรรถนะขององค์กร และสามารถรองรับงานด้านต่าง ๆ ของ อพท. ได้เป็นอย่างดี

ขอบเขตการดำเนินงาน

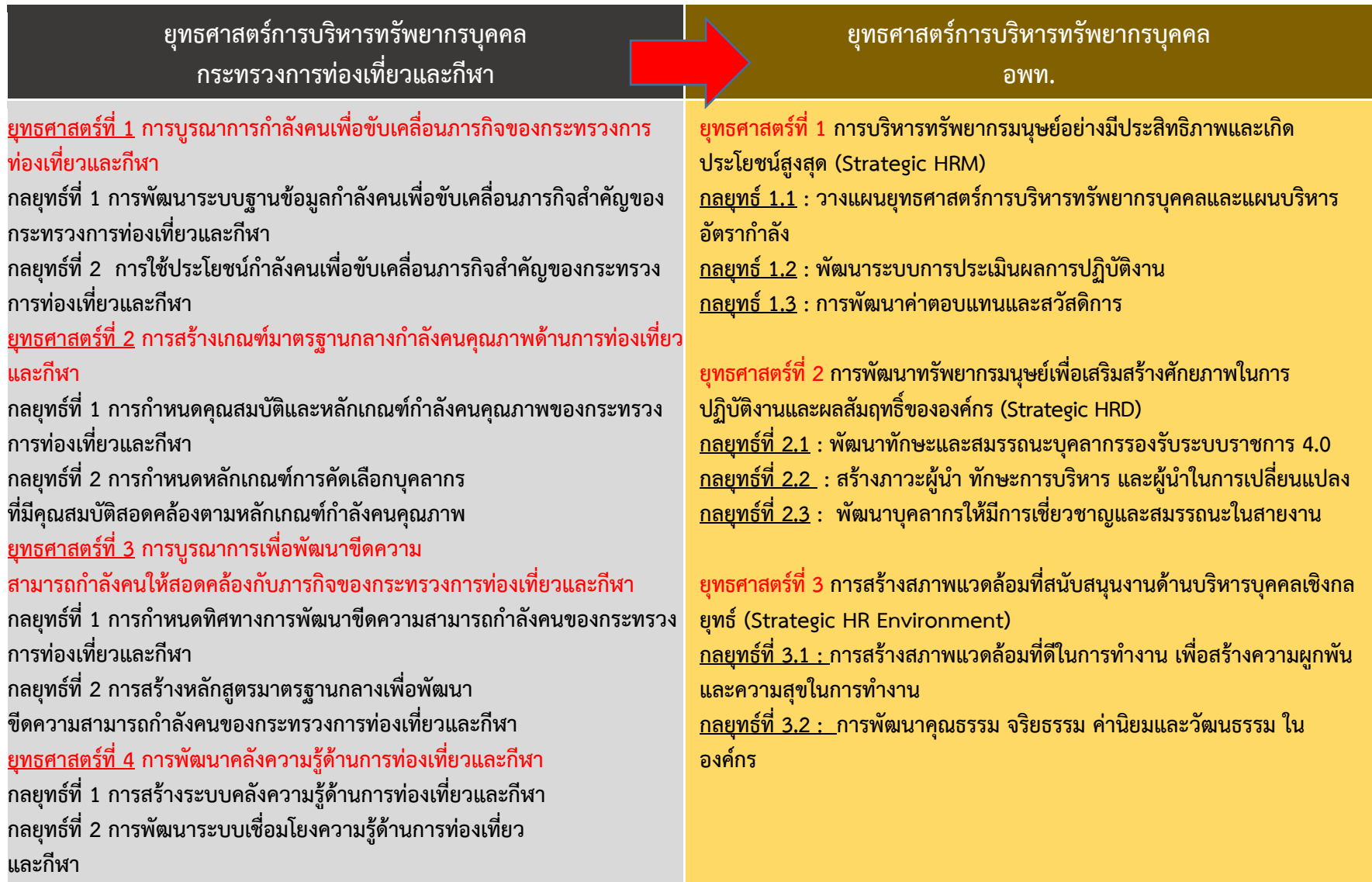
- 2.1) การบริหารงานด้านบุคลากร (Human Resource Management: HRM) เป็นการจัดการอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการวิเคราะห์ความเหมาะสมของอัตรากำลัง พิจารณาผลตอบแทน/สิทธิประโยชน์ให้เกิดความเป็นธรรม จูงใจบุคลากรที่มีศักยภาพ และสอดคล้องผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ
- 2.2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Development: HRD) มีแนวทางการพัฒนาของแต่ละกลุ่มบุคลากรที่แตกต่างกันอย่างเหมาะสม โดยให้มีทั้งความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปขององค์กร เทคโนโลยี และภาวะการแข่งขัน รวมถึง การปรับรูปแบบของการพัฒนาศักยภาพที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ (Action Learning) และนำเทคโนโลยีด้านการศึกษามาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพ
- 2.3) การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านบริหารบุคคล (Human Resource Environment: HRE) เป็นการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ขององค์กรที่ให้การสนับสนุนงานด้านบริหารบุคคล โดยเป็นแนวทางการสร้างค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร การปลูกฝังให้บุคลากรมีจริยธรรม และเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความปลอดภัยและเหมาะสม

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล อพท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดกรอบการประเมินองค์การมหาชน ประจำปี 2566 โดยตัวชี้วัดที่ 4.1 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาด้านการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน อพท. ต้องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ต้องดำเนินการ ประกอบกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประจำปี พ.ศ. 2566 - 2567 ที่มีวัตถุประสงค์ในการสนับสนุน อพท. ซึ่งเป็นหนึ่งในหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ให้มีแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการ เครื่องมือ ระบบ การติดตามผล ที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องสามารถเชื่อมโยงยุทธศาสตร์หน่วยงานกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติเข้าด้วยกัน และสร้างปัจจัยที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็น สำคัญ อันได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) ภาวะผู้นำ (Leadership) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) และการอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (Learning Facility) โดยยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประจำปี พ.ศ. 2566 - 2567

ดังนั้น เพื่อให้ อพท. สามารถดำเนินงานเพื่อสนองตอบต่อนโยบายของรัฐบาล สอดคล้องเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และมีระบบการบริหารจัดการ ด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองยุทธศาสตร์ของ อพท. จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องกำหนดยุทธศาสตร์และ แผนบริหารและพัฒนาบุคคลกร ที่สามารถสร้างปัจจัยส่งเสริมแรงจูงใจ ความคล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและการมีส่วนร่วมในองค์กร รวมถึง พัฒนาระบบการ พัฒนาบุคลากร ให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้และมีจริยธรรม เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่และลักษณะงาน มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการทำงาน ที่มีสมรรถนะสูง เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและสาธารณะประโยชน์โดยเน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ อพท.



ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ อพท. กับแผนบริหารทรัพยากรบุคคล



ยุทธศาสตร์ อพท.

วิสัยทัศน์ เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศระดับประเทศ ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนเพื่อสร้างชุมชนแห่งความสุข

พันธกิจ 1) พัฒนาโครงสร้าง ป้ายชัย และขีดความสามารถของพื้นที่ต้นแบบเพื่อสร้างการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน 2) พัฒนาระบบบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน 3) ส่งเสริมการท่องเที่ยวสร้างสรรค์ เสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชน 4) บูรณาการร่วมกับทุกภาคีเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษสู่ความเป็นพื้นที่ต้นแบบการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาและส่งเสริมต้นแบบการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโดยชุมชนที่ได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมท่องเที่ยวสร้างสรรค์ และเสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขับเคลื่อนสู่องค์กรที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ด้าน HR

เป้าหมาย

- เพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณด้านบุคลากรให้ได้ตามนโยบายรัฐบาล
- พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ประสิทธิภาพ และเป็นธรรม
- ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : Strategic HRM

- กลยุทธ์ 1.1 : วางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนบริหารอัตรากำลัง
- กลยุทธ์ 1.2 : พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ 1.3 : การพัฒนาค่าตอบแทนและสวัสดิการ

เป้าหมาย

- พัฒนาบุคลากรขององค์กรเพื่อพร้อมรองรับการเป็นองค์กรมหาชน 4.0
- พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : Strategic HRD

- กลยุทธ์ที่ 2.1 : พัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากรรองรับระบบราชการ 4.0
- กลยุทธ์ที่ 2.2 : สร้างภาวะผู้นำ ทักษะการบริหาร และผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- กลยุทธ์ที่ 2.3 : พัฒนาบุคลากรให้มีการเชี่ยวชาญและสมรรถนะในสายงาน

เป้าหมาย

- เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความยั่งยืน
- เสริมสร้างระบบธรรมาภิบาลในองค์กร
- เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร
- ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : Strategic HR Environment

- กลยุทธ์ที่ 3.1 : การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานเพื่อสร้างความผูกพันและความสุขในการทำงาน
- กลยุทธ์ที่ 3.2 : การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และวัฒนธรรม ในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 1

การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด (Strategic HRM)

กลยุทธ์ 1.1

วางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนบริหารอัตรากำลัง

- เป้าประสงค์ 1 : การบริหารอัตรากำลังและการบริหารค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

กลยุทธ์ 1.2

พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- เป้าประสงค์ 1 : การกำหนดสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรและตำแหน่งงาน

กลยุทธ์ 1.3

พัฒนาค่าตอบแทนและสวัสดิการ

- เป้าประสงค์ 1 : การปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการและระบบผลตอบแทนที่มีใช้ตัวเงินให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ขององค์กร (Strategic HRD)

กลยุทธ์ 2.1

พัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากร
รองรับระบบราชการ 4.0

- เป้าประสงค์ 1 : การพัฒนาระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

กลยุทธ์ 2.2

สร้างภาวะผู้นำ ทักษะการบริหาร และ
ผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

- เป้าประสงค์ 1 : พัฒนาทักษะการบริหารองค์กรและภาวะผู้นำในองค์กร

กลยุทธ์ 2.3

พัฒนาบุคลากรให้มีการเชี่ยวชาญและ
สมรรถนะในสายงาน

- เป้าประสงค์ 1 : การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร กลุ่มเจ้าหน้าที่ในสายปฏิบัติการ (Front Office)
- เป้าประสงค์ 2 : การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร กลุ่มเจ้าหน้าที่ในสายอำนวยการ (Back Office)

ยุทธศาสตร์ที่ 3

การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านบริหารบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic HR Environment)

กลยุทธ์ 3.1

การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เพื่อ
สร้างความผูกพันและความสุขในการทำงาน

- เป้าประสงค์ 1 : การส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร (Good Quality of Life and Engagement)

กลยุทธ์ 3.2

การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและ
วัฒนธรรม ในองค์กร

- เป้าประสงค์ 1 : ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่ดีของบุคลากร
- เป้าประสงค์ 2 : การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กรให้แก่บุคลากรให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

รายละเอียดการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ลำดับ	เป้าประสงค์	แผนการดำเนินงาน/ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาการดำเนินงาน								หมายเหตุ
			2565	2566							
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4					
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด (Strategic HRM)											
กลยุทธ์ที่ 1.1 วางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนบริหารอัตรากำลัง											
1	การบริหารอัตรากำลังและการบริหารค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	<u>แผนการดำเนินงาน</u> ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างองค์กร									
		<u>ค่าเป้าหมาย</u> โครงสร้างองค์กรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องแผนยุทธศาสตร์และแผนดำเนินงานของ อพท.									
กลยุทธ์ที่ 1.2 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน											
2	การกำหนดสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรและตำแหน่งงาน	<u>แผนการดำเนินงาน</u> โครงการพัฒนาสมรรถนะและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร อพท.									
		<u>ค่าเป้าหมาย</u> อพท. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีองค์ประกอบสมรรถนะตามที่กำหนด									
กลยุทธ์ที่ 1.3 การพัฒนาค่าตอบแทนและสวัสดิการ											
3	การปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	<u>แผนการดำเนินงาน</u> การปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนของ อพท.									
		<u>ค่าเป้าหมาย</u> อพท. มีการปรับปรุง/พัฒนาสวัสดิการและค่าตอบแทนขององค์กร อย่างน้อยจำนวน 1 รายการ									

ลำดับ	เป้าประสงค์	แผนการดำเนินงาน/ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาการดำเนินงาน												หมายเหตุ
			2565	2566											
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4									
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ขององค์กร (Strategic HRD)															
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากรรองรับระบบราชการ 4.0															
4	การพัฒนาระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	<u>แผนการดำเนินงาน</u> 1) จัดทำแผนกิจกรรมพัฒนาบุคลากร กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบ e-Learning ประจำปี 2566 2) จัดหาหลักสูตรออนไลน์ที่ผ่านการรับรองมาตรฐานการศึกษา เพื่อนำมาเผยแพร่ให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนา													
		<u>ค่าเป้าหมาย</u> มีการนำระบบ e-Learning มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร													
กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างภาวะผู้นำ ทักษะการบริหาร และผู้นำในการเปลี่ยนแปลง															
5	พัฒนาทักษะการบริหารองค์กรและภาวะผู้นำในองค์กร	<u>แผนการดำเนินงาน</u> ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมทักษะการบริหารองค์กร และพัฒนาผู้นำในองค์กร 1) สนับสนุนบุคลากรให้ได้เข้ารับการอบรมที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น 2) จัดกิจกรรมอบรม/ สัมมนา/บรรยายพิเศษภายในองค์กร 3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบ e-Learning													
		<u>ค่าเป้าหมาย</u> จัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะการบริหารองค์กร และการพัฒนาผู้นำในองค์กร อย่างน้อย 2 หลักสูตร/กิจกรรม													

ลำดับ	เป้าประสงค์	แผนการดำเนินงาน/ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาการดำเนินงาน												หมายเหตุ
			2565	2566											
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4									
กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาบุคลากรให้มีการเชี่ยวชาญและสมรรถนะในสายงาน															
6	การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร กลุ่มเจ้าหน้าที่สายงานปฏิบัติการ (Front Office)	<u>แผนการดำเนินงาน</u> ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรกลุ่มเจ้าหน้าที่สายงานปฏิบัติการ (Front Office) 1) สนับสนุนบุคลากรให้ได้เข้ารับการอบรมที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น 2) จัดกิจกรรมอบรม /สัมมนา /บรรยายพิเศษ ภายในหน่วยงาน 3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบ e-Learning													
		<u>ค่าเป้าหมาย</u> จัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่ในสายปฏิบัติการ (Front Office) อย่างน้อย 2 หลักสูตร/กิจกรรม													
7	การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร กลุ่มเจ้าหน้าที่สายงานอำนวยการ (Back Office)	<u>แผนการดำเนินงาน</u> ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรกลุ่มเจ้าหน้าที่สายงานอำนวยการ (Back Office) 1) สนับสนุนบุคลากรให้ได้เข้ารับการอบรมที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น 2) จัดกิจกรรมอบรม/สัมมนา/บรรยายพิเศษภายในองค์กร 3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบ e-Learning													
		<u>ค่าเป้าหมาย</u> จัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่ในสายงานอำนวยการ (Back Office) อย่างน้อย 2 หลักสูตร/กิจกรรม													

ลำดับ	เป้าประสงค์	แผนการดำเนินงาน/ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาการดำเนินงาน												หมายเหตุ
			2565	2566											
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4									
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านบริหารบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic HR Environment)															
กลยุทธ์ที่ 3.1 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เพื่อสร้างความผูกพันและความสุขในการทำงาน															
8	การส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร (Good Quality of Life and Engagement)	<u>แผนการดำเนินงาน</u> ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยจัดทำนโยบาย หลักเกณฑ์ และแนวทางการส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร (Good Quality of Life and Engagement)													
		<u>ค่าเป้าหมาย</u> อพท. มีนโยบาย หลักเกณฑ์ และแนวทางการส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร (Good Quality of Life and Engagement) อย่างเป็นรูปธรรม													
กลยุทธ์ที่ 3.2 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและวัฒนธรรม ในองค์กร															
9	ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่ดีของบุคลากร	<u>แผนการดำเนินงาน</u> จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณที่ดีแก่บุคลากร อพท.													
		<u>ค่าเป้าหมาย</u> อพท. มีกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่ดีของบุคลากรอย่างน้อย 1 กิจกรรม													

ลำดับ	เป้าประสงค์	แผนการดำเนินงาน/ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาการดำเนินงาน												หมายเหตุ
			2565			2566									
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4									
10	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากรให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม	<u>แผนการดำเนินงาน</u> จัดกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 1) แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร 2) ดำเนินการออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรม อาทิ การอบรมให้ความรู้ที่สำคัญขององค์กร, การเสวนา/บรรยายพิเศษ, การจัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร และกิจกรรมรูปแบบสละสลวยพฤติกรรม เป็นต้น													
		<u>ค่าเป้าหมาย</u> ดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี 2566 จำนวน 1 กิจกรรม													

สรุปข้อคิดเห็นและมติ พพท.
ครั้งที่ 14/2565 วันที่ 23 ธันวาคม 2565

วาระ/เรื่อง	ข้อคิดเห็นของที่ประชุม	มติที่ประชุม	ข้อสั่งการของผู้อำนวยการ พพท. และการปฏิบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ
ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ	ประธาน พพท. แจ้งต่อที่ประชุม ดังนี้ 1. นายสุทธีวุฒิ รัชกิจประการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการ เนื่องจากมีภารกิจส่วนตัวที่เพิ่มมากขึ้น โดยขอให้มีผลตั้งแต่วันที่ 9 พฤศจิกายน 2565 2. เจตนารมณ์ในการประชุม พพท. สัญจรและลงพื้นที่สำนักงานพื้นที่พิเศษ 3 (สาขา) จังหวัดตราด เพื่อตรวจสอบท่าเทียบเรือบ้านสลักเพชรและท่าเทียบเรือบ้านบางเบา เป็นกรณีศึกษาที่สำคัญว่าจะแก้ไขปัญหาต่อไปอย่างไร ขณะนี้ทรัพย์สินยังอยู่ในความรับผิดชอบของ อพท. ไม่สามารถโอนทรัพย์สินไปยังหน่วยงานอื่นได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่มีระยะเวลายาวนาน เนื่องจากไม่ได้มีการวางแผนบริหารจัดการทั้งเรื่องการออกแบบหรือการใช้ที่ดิน ทั้งนี้ กรรมการทั้ง 3 ท่านที่ได้ลงพื้นที่ได้ร่วมแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้	- รับทราบ	- มอบหมาย อพท.3 (สาขา) ดำเนินการต่อไป

วาระ/เรื่อง	ข้อคิดเห็นของที่ประชุม	มติที่ประชุม	ข้อสั่งการของผู้อำนวยการ อพท. และการปฏิบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ
	2.1 พลเอก ภาณุวัชร นาควงษ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่า ตามที่ได้ไปตรวจดูท่าเทียบเรือบ้านสลักเพชรตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความสวยงามมาก และท่าเทียบเรือบ้านบางเบา มีชุมชนค่อนข้างเข้มแข็ง โดยขอให้นายอำเภอเกาะช้างเป็นคนกลางที่จะช่วยวางแผนในการแก้ไขปัญหาขณะนี้อาจจะยังสรุปไม่ได้เนื่องจากยังอยู่ในความรับผิดชอบของ อพท. แต่ต้องมีการเริ่มต้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาให้แล้วเสร็จในวาระของคณะกรรมการชุดปัจจุบัน 2.2 นางธิดา จิตมทวงศ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่า โครงการก่อสร้างท่าเทียบเรือบ้านสลักเพชรและท่าเทียบเรือบ้านบางเบา เริ่มต้นมาตั้งแต่ปี 2557 ซึ่งอยู่ในพื้นที่ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ปัจจุบันเมื่อได้ไปตรวจดูท่าเทียบเรือบ้านสลักเพชร พบว่า มีความเสื่อมโทรมค่อนข้างมาก จนอาจจะเกิดอันตรายขึ้นได้ สำหรับท่าเทียบเรือบ้านบางเบา อพท. จะมีแนวทางอย่างไรในการที่จะให้ชุมชนบริหารจัดการ เพราะว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจกับชุมชน และในประเด็นที่ อพท. จะสามารถถอนตัว (Exit) หรือจะดำเนินการต่อเนื่อง ก็ต้องจัดทำแผนในการบริหารจัดการท่าเทียบเรือทั้งสองแห่งให้ชัดเจน อาจจะเสนอเข้าโครงการร่วมทุนซึ่งต้องมีการศึกษาให้ชัดเจน		

วาระ/เรื่อง	ข้อคิดเห็นของที่ประชุม	มติที่ประชุม	ข้อสั่งการของผู้อำนวยการ อพท. และการปฏิบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ
	2.3 นายพรพจน์ เพ็ญพาส รองปลัดกระทรวงมหาดไทย มีความเห็นดังนี้ 2.3.1 ควรศึกษาประวัติและความเป็นมาในการเริ่มต้นก่อสร้างโครงการมาประกอบการพิจารณาว่าจะเดินหน้าต่อไปอย่างไร และมีประเด็นเกี่ยวกับข้อกฎหมายต่างๆ อย่างไร 2.3.2 ประเด็นเรื่องการถอนตัว (Exit) หรือการบริหารจัดการต่อเนื่อง อาจมีการซ่อมแซมท่าเทียบเรือในส่วนที่มีความเสียหาย ก่อนส่งมอบให้กับหน่วยงานอื่น 2.3.3 การบริหารจัดการท่าเทียบเรือบ้านบางเบาจะผ่านทางวิสาหกิจชุมชน ในการดำเนินการต่างๆ ทุกอย่างเป็นเรื่องของคำพูดเพียงอย่างเดียว อพท. จึงต้องหาระเบียบ กระบวนการต่างๆ เพื่อหาผู้รับผิดชอบให้ได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับการที่ อพท. ได้ดำเนินการก่อสร้างไว้แล้ว อาจจะทำเป็นบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับอำเภอเกาะช้าง และส่งมอบให้กับท้องถิ่นเพื่อดำเนินการต่อไป ก็จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นได้ว่าท่าเทียบเรือบ้านบางเบาจะสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างยั่งยืน		

วาระ/เรื่อง	ข้อคิดเห็นของที่ประชุม	มติที่ประชุม	ข้อสั่งการของผู้อำนวยการ อพท. และการปฏิบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ
	3. ประธาน พพท. มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในเรื่องแนวทางแก้ไขปัญหาว่าต้องมีความหลากหลายทั้งเรื่อง การถอนตัว (Exit) ออกมาแล้วหน่วยงานใดจะ ดำเนินการต่อ อาจเป็นส่วนราชการด้วยกัน ซึ่ง อพท. ก็เป็นส่วนหนึ่งของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และความร่วมมือพหุภาคีหลากหลาย ทั้งราชการส่วน ภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และภาคประชาสังคม ทั้งนี้ อพท. ควรจะดำเนินการต่อไป เนื่องจากทรัพย์สิน มีมูลค่าสูงมาก ให้ไปดูตั้งแต่จุดเริ่มต้นก่อสร้างโครงการ ว่ามีเจตนารมณ์เป็นอย่างไร แล้วศึกษาคิดวิเคราะห์ว่า ผู้บริหารในขณะนั้นมีแนวคิดอย่างไร จึงได้ดำเนินการ ก่อสร้างโครงการนี้ขึ้นมา อาจจะทำให้เราได้ข้อมูลมา ประกอบการพิจารณา สำหรับประเด็นทำเทียบเรือ บ้านสลักเพชร ต้องทำเป็นรูปแบบรายการปรับปรุง ซ่อมแซม ซึ่งเราอาจจะมียุติอ่อนในเรื่องไม่มีวิศวกร อาจจะต้องมาศึกษาเพิ่มเติมในการจัดหาผู้รับจ้างมา ดำเนินการ โดยในส่วนที่อุทยานแห่งชาติหมู่เกาะช้าง ได้เข้ามาใช้พื้นที่บางส่วนแล้ว ก็ให้ทำเรื่องขออนุญาต ให้ถูกต้อง สำหรับทำเทียบเรือบ้านบางเบ้านี้มีข้อดี คือ มีประชาชนได้เข้ามาใช้ประโยชน์และดูแลรักษา แต่จะอย่างไรให้ถูกระเบียบ หรือหากจะยกระดับ ให้เป็นวิสาหกิจชุมชนการท่องเที่ยว ให้เป็นลักษณะ ของพหุภาคี จะสามารถถ่ายโอนให้ได้หรือไม่ ควรดำเนินการให้เป็นระบบจะอย่างไรให้เกิดผลลัพธ์ (Outcome) ที่คุ้มค่ากับการลงทุนและเกิดประโยชน์ กับชุมชน		

วาระ/เรื่อง	ข้อคิดเห็นของที่ประชุม	มติที่ประชุม	ข้อสั่งการของผู้อำนวยการ อพท. และการปฏิบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ
	4. ร้อยตำรวจโท อาทิตย์ บุญญะโสภิต ที่ปรึกษา ด้านสิ่งแวดล้อม มีความเห็นเพิ่มเติมว่า จะต้องดูจุดเริ่มต้นของโครงการว่าเป็นมาอย่างไร และในส่วนที่ชำระค่าธรรมเนียมก็จะเป็นภาระของ อพท. ในการของบประมาณมาซ่อมแซม รวมทั้งหน่วยงานที่จะต้องมารับมอบ ให้อำเภอเมืองราชบุรีส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน และศักยภาพของวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ว่าจะดำเนินการได้หรือไม่ อีกด้านหนึ่งให้อำเภอเมืองราชบุรีพิจารณาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะว่าท่าเทียบเรือนี้สามารถพัฒนาและสร้างมูลค่าเพิ่มได้ เช่น การนำสินค้าชุมชนมาวางจำหน่าย การนำผลิตภัณฑ์มานำเสนอนักท่องเที่ยวได้ เป็นต้น		
ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณา เรื่องที่ 4.1 กรอบคำของบประมาณ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	1. ประธาน พพท. มีความเห็นว่า โครงการที่เสนอมานั้น ตอบโจทย์ผลผลิตของ อพท. และแผนงานบูรณาการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวหรือไม่ โครงการใดที่ไม่ชัดเจนก็ให้ปรับปรุงให้มีความกระชับ ชัดเจน หากพิจารณาจากชื่อโครงการแล้วเกิดความเข้าใจในทันที เช่น ค่าใช้จ่ายในการเพิ่มศักยภาพทุนทางวัฒนธรรมในพื้นที่พิเศษลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลาและพื้นที่เชื่อมโยงเข้าสู่การเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมในระดับสากล (UCCN) ผู้ชี้แจงต้องอธิบายให้ชัดเจนว่าเพิ่มศักยภาพทุนทางวัฒนธรรมในด้านใด ค่าใช้จ่ายศึกษาและสร้างต้นแบบการบริหารจัดการ	- รับทราบกรอบคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และให้ อพท. รับข้อคิดเห็นของที่ประชุมไปพิจารณาประกอบการดำเนินการตามปฏิทินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ต่อไป	- มอบหมาย สบย. ดำเนินการต่อไป

วาระ/เรื่อง	ข้อคิดเห็นของที่ประชุม	มติที่ประชุม	ข้อสั่งการของผู้อำนวยการ อพท. และการปฏิบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ
	ทรัพยากรและการจัดการของเสียที่เกิดจากกิจกรรมการท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวขนาดเล็กหรือห่างไกลเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (Flagship) ควรมีการระบุให้ชัดเจนว่าแหล่งท่องเที่ยวขนาดเล็กหรือห่างไกลคือพื้นที่ใดบ้าง นักท่องเที่ยวจะเดินทางไปหรือไม่ เงินอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานพื้นที่พิเศษหมู่เกาะช้างและพื้นที่เชื่อมโยง ควรมีการระบุรายละเอียดให้ชัดเจนว่าเป็นค่าใช้จ่ายดำเนินงานด้านใด ค่าใช้จ่ายพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมในบริเวณพื้นที่ชุ่มน้ำโลก (Flagship) คือพื้นที่บริเวณใดเนื่องจากเป็นงบประมาณของประเทศไทย ค่าสำรวจออกแบบสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในทะเลสาบสงขลา (ท่าเทียบเรือ ศูนย์นักท่องเที่ยว ระบบสื่อความหมาย และภูมิทัศน์) ควรระบุให้ชัดเจนว่าเมื่อจ้างเขียนแบบออกมาแล้วจะก่อสร้างบริเวณใด ซึ่งแบบที่ได้มาไม่ใช่แบบมาตรฐานที่จะสร้างบริเวณใดก็ได้ ต้องมีการขออนุญาตใช้พื้นที่ให้เรียบร้อย มิเช่นนั้นก็จะเกิดปัญหาเดียวกับโครงการจ้างออกแบบที่ผ่านมา		

วาระ/เรื่อง	ข้อคิดเห็นของที่ประชุม	มติที่ประชุม	ข้อสั่งการของผู้อำนวยการ อพท. และการปฏิบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ
	2. นายอารัญ บุญชัย ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา แจ้งต่อที่ประชุมว่า ขณะนี้กรอบคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของ อพท. ได้ส่งมาที่กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาแล้ว ตามกำหนดคือวันที่ 21 ธันวาคม 2565 รายละเอียดของแต่ละโครงการ ประกอบด้วย หลักการ เหตุผล และวัตถุประสงค์ ซึ่งมีรายละเอียดครบถ้วน อยู่ระหว่างขั้นตอนการพิจารณา สำหรับเรื่องที่ อพท. ควรให้ความสำคัญ คือ แผนงานโครงการ หรือกิจกรรม จะต้องสอดคล้องกับภารกิจของ อพท. ต้องอยู่ในพื้นที่พิเศษของ อพท. ต้องพิจารณาให้รอบคอบว่าใช้ภารกิจของ อพท. หรือไม่ ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาได้ให้นโยบายมาว่าการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของ อพท. นั้น ให้ความสำคัญในพื้นที่พิเศษจะพัฒนาอย่างไรให้ตอบโจทย์ความยั่งยืน สำหรับประเด็นเรื่องพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา แม้ว่าแผนยุทธศาสตร์จะยังไม่ได้เสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ แต่ อพท. ควรชี้แจงไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ขอให้ส่งคำขอในปี 2567 เนื่องจากคณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติได้ให้ความเห็นชอบแล้ว และเรื่องแผนงานบูรณาการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว นั้น เรามีแผนค่อนข้างชัด มีมิติที่จะ		

วาระ/เรื่อง	ข้อคิดเห็นของที่ประชุม	มติที่ประชุม	ข้อสั่งการของผู้อำนวยการ อพท. และการปฏิบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ
	ตอบโจทย์พื้นที่พิเศษของ อพท. หมายความว่า บัญชีรายการของ อพท. ตอบได้ทั้งมิติทางยุทธศาสตร์ และมิติเชิงพื้นที่ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำนักงบประมาณให้ความสำคัญมาก เพราะงบบัญชีรายการนั้นต้อง บัญชีรายการได้อย่างแท้จริงทั้งในมิติเชิงพื้นที่และมิติ เชิงยุทธศาสตร์ ต้องตอบโจทย์ 3 ด้าน คือ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 13 และนโยบายสำคัญของรัฐบาล แต่เมื่อดูงบประมาณมีอยู่โครงการเดียว คือการ พัฒนาศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษ ยกระดับแหล่งท่องเที่ยวสู่ระดับมาตรฐานสากล หากไม่มีกรอบการพัฒนาที่ชัดเจน มีความกังวลว่า อาจจะไม่โดนตัดงบประมาณ ควรเตรียมการอธิบาย ให้ชัดเจน 3. นายพรพจน์ เพ็ญพาส รองปลัดกระทรวงมหาดไทย ขอให้มติที่ประชุมเป็นรับทราบ และให้ รับข้อคิดเห็นของที่ประชุมเพื่อไปปรับปรุงในการ ชี้แจงงบประมาณในชั้นกรรมาธิการต่อไป		

วาระ/เรื่อง	ข้อคิดเห็นของที่ประชุม	มติที่ประชุม	ข้อสั่งการของผู้อำนวยการ อพท. และการปฏิบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ
เรื่องที่ 4.2 แผนปฏิบัติการดิจิทัล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)	1. พลเอก ภาณุวัชร นาควงษ์ม กรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในฐานะประธานอนุกรรมการติดตามการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ แจ้งต่อที่ประชุมว่า คณะอนุกรรมการติดตามการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ได้ร่วมกันพิจารณาแผนปฏิบัติการดิจิทัล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) และมีมติเห็นชอบให้เสนอ พพท. พิจารณา สำหรับรายละเอียดโครงการที่แยกตามกลยุทธ์นั้นมีทั้งโครงการต่อเนื่องและโครงการใหม่ อีกทั้งวงเงินงบประมาณที่ขอมาก็ไม่สูงมาก เพียงแต่ อพท. จะทำอย่างไรให้เกิดผลสำเร็จ อาจจะต้องสร้างบุคลากรของ อพท. ให้มีความรู้ มิใช่ดำเนินการจ้างบุคคลภายนอกเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 2. ประธาน พพท. มีความเห็นว่า เทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งในอนาคตอาจมีเทคโนโลยีใหม่ๆ เกิดขึ้น อาจจะต้องมีการปรับแผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	- เห็นชอบแผนปฏิบัติการดิจิทัล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)	- มอบหมาย สบก. ดำเนินการตามข้อคิดเห็นของที่ประชุม และให้ สบย. รวบรวมรายงานส่งสำนักงาน ก.พ.ร.

วาระ/เรื่อง	ข้อคิดเห็นของที่ประชุม	มติที่ประชุม	ข้อสั่งการของผู้อำนวยการ อพท. และการปฏิบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ
	3. นางธัชดา จิตมหาวงศ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นในเรื่องการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล (Database) โดยนำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Management Information System) หรือ MIS มาช่วยในการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งระบบ MIS จะให้รายงานสรุปซึ่งรวบรวมจากฐานข้อมูลทั้งหมด เพื่อช่วยให้สามารถมองเห็นแนวโน้มและภาพรวมขององค์กรในปัจจุบันได้ง่ายขึ้น		
เรื่องที่ 4.3 แผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566			
เรื่องที่ 4.3.1 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	1. ประธาน พพท. มีข้อเสนอแนะว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากดำเนินการตามเกณฑ์ตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ.ร. แล้ว จะต้องเกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม จะมีวิธีการอย่างไรทำให้บุคลากรของ อพท. มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และศักยภาพเพิ่มมากขึ้น มีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นนักบริหารยุทธศาสตร์ นักบริหารโครงการและนักวิเคราะห์โครงการ เพื่อลดความเสี่ยงและความผิดพลาดในการดำเนินโครงการ ซึ่งหากวิเคราะห์โครงการได้ก็จะสามารถเขียนข้อเสนอ (Proposal) ได้อย่างถูกต้อง	- เห็นชอบแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	- มอบหมาย สบก. ดำเนินการตามข้อคิดเห็นของที่ประชุม และให้ สบย. รวบรวมรายงานส่งสำนักงาน ก.พ.ร.

วาระ/เรื่อง	ข้อคิดเห็นของที่ประชุม	มติที่ประชุม	ข้อสั่งการของผู้อำนวยการ อพท. และการปฏิบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ
	2. นายพรพจน์ เพ็ญพาส รองปลัดกระทรวงมหาดไทย มีข้อเสนอแนะว่า ควรเพิ่มเติมรายละเอียดแต่ละโครงการหรือกิจกรรมนั้นจะดำเนินการช่วงเวลาใด และต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดหรือกลุ่มเป้าหมาย สิ่งใดเป็นผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และเมื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลก็จะสมบูรณ์ยิ่งขึ้น		
เรื่องที่ 4.3.2 แผนปฏิบัติการดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ประธาน พพท. มีข้อเสนอแนะเรื่องการเผยแพร่เนื้อหาหรือข้อมูลแหล่งท่องเที่ยวพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา ว่าเราสามารถนำเข้าสู่ข้อมูลและเผยแพร่ได้มากน้อยเพียงใด โดยที่ไม่ต้องจ้างหน่วยงานภายนอกดำเนินการ เช่น การจัดทำเป็นซีรีส์ (Series) ในแต่ละเดือน วิถีชีวิต เป็นต้น	- เห็นชอบแผนปฏิบัติการดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	- มอบหมาย สบก. ดำเนินการตามข้อคิดเห็นของที่ประชุม และให้ สบย. รวบรวมรายงานส่งสำนักงาน ก.พ.ร.
เรื่องที่ 4.4 รายงานการเงิน และรายงานผลการสอบทานรายงานการเงินของ อพท. สำหรับปีสิ้นสุด วันที่ 30 กันยายน 2565	- นางธัชดา จิตมทวงศ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในฐานะประธานกรรมการตรวจสอบ แจ้งต่อที่ประชุมว่า คณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่า รายงานการเงินของ อพท. สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2565 เป็นไปตามรูปแบบการนำเสนอรายงานการเงินของหน่วยงานภาครัฐที่กรมบัญชีกลางกำหนด และรายงานการเงินของ อพท. สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2565 โดยรวมถูกต้องตามที่ควรในสาระสำคัญ ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐที่กระทรวงการคลังกำหนด	- เห็นชอบรายงานการเงิน และรายงานผลการสอบทานรายงานการเงินของ อพท. สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2565 ก่อนนำเสนอผู้สอบบัญชีต่อไป	- มอบหมาย สทน. ดำเนินการต่อไป

วาระ/เรื่อง	ข้อคิดเห็นของที่ประชุม	มติที่ประชุม	ข้อสั่งการของผู้อำนวยการ อพท. และการปฏิบัติของหน่วยงานที่ได้รับมอบ
เรื่องที่ 4.5 แต่งตั้งที่ปรึกษา คณะกรรมการองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	-	- เห็นชอบแต่งตั้ง นายกิตติพันธ์ พานสุวรรณ เป็น ที่ปรึกษาคณะกรรมการองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ด้านการอนุรักษ์และบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรม	- ประธาน พพท. ได้ลงนามในคำสั่ง คณะกรรมการองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ที่ 2/2565 เรื่อง แต่งตั้งที่ปรึกษา คณะกรรมการองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เพิ่มเติม เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2565
เรื่องที่ 4.6 การลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) กับ องค์การเพื่อการศึกษา วิจัยศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ หรือ ยูเนสโก	-	- เห็นชอบการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เพื่อบูรณาการขับเคลื่อนการดำเนินงานระหว่าง อพท. และ ยูเนสโก ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป	- มอบหมาย สสอ. ดำเนินการต่อไป
เรื่องที่ 4.7 ขออนุมัติปรับโครงสร้างหน่วยงานภายในและอัตรากำลังของ อพท.	-	- อนุมัติการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานภายในและอัตรากำลังของ อพท. โดยเพิ่ม สำนักงานพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน อีก 3 แห่ง พร้อมอัตรากำลัง ดังนี้ 1. สำนักงานพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา จำนวน 19 อัตรา 2. สำนักงานพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนเชียงราย จำนวน 15 อัตรา 3. สำนักงานพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนคุ้งบางกะเจ้า จำนวน 15 อัตรา	- มอบหมาย สบก. ดำเนินการต่อไป

วาระ/เรื่อง	ข้อคิดเห็นของที่ประชุม	มติที่ประชุม	ข้อสั่งการของผู้อำนวยการ อพท. และการปฏิบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ
		ทั้งนี้ ในส่วนของอัตรากำลังของสำนักงานพื้นที่พิเศษดังกล่าว ยังอยู่ภายในกรอบอัตรากำลังเดิม 299 อัตรา และภายใต้กรอบโครงสร้างขององค์กร ตามข้อบังคับ อพท. ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงาน หน้าที่ของส่วนงานและการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2564	
ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องเพื่อพิจารณา เรื่องที่ 5.1 รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2565 - ผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร และเงินทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สิ้นสุด ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2565 อพท. มีการใช้จ่ายงบประมาณ จำนวนทั้งสิ้น 57.1205 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 66 เมื่อเทียบกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณไตรมาส 1 และคิดเป็นร้อยละ 15 เมื่อเทียบกับงบประมาณที่ได้รับ	-	- รับทราบ	
เรื่องที่ 5.2 ปฏิทินประชุม พพท. ประจำปี พ.ศ. 2566 - กำหนดปฏิทินประชุม พพท. ประจำปี พ.ศ. 2566 ในวันอังคารสัปดาห์ที่สองของเดือน เวลา 09.30 น. โดยอาจมีการเปลี่ยนแปลงกำหนดการประชุมในบางเดือนตามที่ พพท. จะเห็นสมควร	-	- รับทราบ	

วาระ/เรื่อง	ข้อคิดเห็นของที่ประชุม	มติที่ประชุม	ข้อสั่งการของผู้อำนวยการ อพท. และการปฏิบัติของหน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
เรื่องที่ 5.3 การเข้าถึงข่าวสาร และเผยแพร่ภาพลักษณ์ อพท. - ในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2565 อพท. ดำเนินการ ดังนี้ 1. มีการนำเสนอข่าวผ่านสื่อมวลชนอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากส่วนกลาง และสำนักงานพื้นที่พิเศษ รวมข่าวที่เผยแพร่ทั้งทาง Offline และ Online รวม 11 ประเด็นข่าว รวมจำนวน 91 ชิ้น มีการเข้าถึงข่าวสาร 8,040,000 คน/ครั้ง 2. การเผยแพร่ข่าวผ่าน Facebook Fanpage Dasta Thailand - จำนวนคนเข้าถึง 9,725 คน - การมีส่วนร่วมกับโพสต์ 1,159 ครั้ง - ผู้ติดตามใหม่ 128 คน	-	- รับทราบ	