



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567
องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน)

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567 ของ องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) เป็นการดำเนินงานภายใต้แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน หรือ พพท. ในคราวการประชุม พพท. ครั้งที่ 14/2566 เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2566

เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ 2567 พพท. โดยงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง ได้ดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ซึ่งประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- 1) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด (Strategic HRM)
- 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ขององค์กร (Strategic HRD) และยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (Strategic HR Environment) จำนวนทั้งสิ้น 13 กิจกรรม สรุปผลการดำเนินงานได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	กิจกรรม	สรุปผลการดำเนินงาน
1. การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด (Strategic HRM)	1) พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กร	ดำเนินการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมต่อการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้เป็นไปตาม Result Chain ที่กำหนด และจัดทำโครงสร้างองค์กรแล้วเสร็จ โดยผู้อำนวยการ พพท. พิจารณาให้ความเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว
	2) บริหารอัตรากำลัง การสรรหาและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	การดำเนินงานภาพรวม (ไตรมาสที่ 1 – 4) 1. ปรับย้ายผู้ปฏิบัติงานขององค์กร 32 ตำแหน่ง 2. มอบหมายผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่ 34 ตำแหน่ง 3. รักษาการในตำแหน่ง 2 ตำแหน่ง 4. การแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานใหม่ 5 ตำแหน่ง 5. เลื่อนระดับผู้ปฏิบัติงาน 5 ตำแหน่ง พพท. ดำเนินการปรับปรุงระเบียบ พพท. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่กลุ่มนักบริหาร (แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 2) พ.ศ. 2567 ลงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567 เรียบร้อยแล้ว
	3) พัฒนาระบบการประเมินผลการ	ดำเนินการปรับเพิ่ม Competency ด้านประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ 2567

ยุทธศาสตร์	กิจกรรม	สรุปผลการดำเนินงาน
	ปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องตามเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร	แล้วเสร็จ ทั้งนี้ เพื่อให้มีความท้าทายและสะท้อนผลประเมินการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
	4) ออกแบบและพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่เหมาะสม	ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับเจ้าหน้าที่ขององค์การให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยการปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินการเลื่อนระดับเจ้าหน้าที่ประจำปี ให้เพิ่มการสอบวัดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทักษะการแก้ไขปัญหา ข้อเสนอแนะทางการพัฒนางาน และสอบวัดองค์ความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ เข้าใจบทบาท ภารกิจขององค์กรมากขึ้น
2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ขององค์กร (Strategic HRD)	5) พัฒนาระบบการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ	แนวทางการพัฒนาบุคลากร อพท. ประจำปี 2567 ได้รับการอนุมัติ และดำเนินการจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางดังกล่าว ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อพท. เรียบร้อยแล้ว
	6) พัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้พื้นฐานที่สำคัญขององค์กร	อพท. จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมความรู้ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ภายใต้พระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง จำนวน 2 หลักสูตร และเปิดการเรียนการสอนในระบบ e-Learning ของ อพท. เรียบร้อยแล้ว
	7) พัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความเชี่ยวชาญในสายงานและสมรรถนะสูง	● การพัฒนาเจ้าหน้าที่กลุ่มนักบริหาร ผู้บริหาร อพท. จำนวนร้อยละ 80 ได้รับการพัฒนาทักษะการบริหาร องค์ความรู้สำคัญขององค์กร ฯลฯ ในรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid Learning) จำนวนอย่างน้อย คนละ 3 หลักสูตร/กิจกรรม ● การพัฒนาเจ้าหน้าที่กลุ่มงานปฏิบัติการ (ระดับอาวุโส) หัวหน้างาน ผู้อำนวยการฝ่าย และเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโส จำนวนร้อยละ 90 ได้รับการพัฒนาทักษะการบริหารงานและทีมงาน องค์ความรู้สำคัญเพื่อสนับสนุนภารกิจงาน ฯลฯ ในรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid Learning) จำนวนอย่างน้อย คนละ 3 หลักสูตร/กิจกรรม ● การพัฒนาเจ้าหน้าที่กลุ่มงานปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ระดับ ต้น-กลาง-สูง จำนวนร้อยละ 90 ได้รับการพัฒนาความเชี่ยวชาญในสายงาน องค์ความรู้สำคัญต่อการปฏิบัติงาน ฯลฯ ในรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid Learning) จำนวนอย่างน้อย คนละ 3 หลักสูตร/กิจกรรม

ยุทธศาสตร์	กิจกรรม	สรุปผลการดำเนินงาน
		● การพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีผู้ปฏิบัติงาน อพท. จำนวนเฉลี่ย 140 คน คิดเป็นร้อยละ 75 ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 2 หลักสูตร ได้แก่ หัวข้อ “ความรู้เรื่องการใช้ข้อมูล Data Literacy” และ หัวข้อ “การสร้างทักษะและแนวทางการใช้ Social Media อย่างมีประสิทธิภาพ” ● การพัฒนาด้านความคิด มีผู้ปฏิบัติงาน อพท. จำนวนร้อยละ 80 ได้รับการพัฒนา 1 หลักสูตร ในหัวข้อ “การพัฒนาบุคลากรและองค์กร ด้วย Growth Mindset”
	8) พัฒนาระบบการเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	● จัดทำหลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นองค์ความรู้ขององค์กร จำนวน 2 หลักสูตร โดยบุคลากรเรียนรู้ผ่านระบบ e-Learning ของ อพท. ● คัดเลือกและจัดหาหลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์เพื่อพัฒนาบุคลากรจากระบบ e-Learning ภายนอกองค์กร ดังนี้ (1) หลักสูตรพัฒนาทักษะบริหาร : 13 หลักสูตร (2) หลักสูตรการบริหารงานและทีมงาน : 6 หลักสูตร (3) หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน : 64 หลักสูตร
	9) บูรณาการความร่วมมือด้านองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากร	สำนักบริหารกลาง (สบก.) และสำนักจัดการองค์ความรู้ด้านการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (สจอ.) ร่วมกัน จัดทำและนำองค์ความรู้ขององค์กรมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร
3. การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (Strategic HR Environment)	10) ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Hygiene Factor) ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร	การดำเนินงานภาพรวม (ไตรมาสที่ 1 – 4) ● ดำเนินการจัดหาอุปกรณ์ เทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ● การปรับปรุงภูมิทัศน์ในสำนักงานดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขอนามัยที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน โดยการจัดฝุ่นและทำความสะอาดพื้นที่ (Big Cleaning)
	11) เสริมสร้างปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivational Factors) ในการปฏิบัติงาน	● ดำเนินการสำรวจเพื่อประเมินระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร อพท. ประจำปี 2567 และได้ผลการประเมิน เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาระดับความผูกพันองค์กรเรียบร้อยแล้ว ดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันองค์กรเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2567

ยุทธศาสตร์	กิจกรรม	สรุปผลการดำเนินงาน
	12) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนในองค์กร	● อพท. ได้เข้าร่วมกิจกรรม “การยกระดับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาไปสู่การองค์กรคุณธรรม” โดยมีหน่วยงานภายใต้สังกัดของ อพท. เข้าร่วมกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ อพท. ประจำปี 2567 จำนวน 7 หน่วยงาน และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานองค์กรคุณธรรม ส่งให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เรียบร้อยแล้ว
	13) เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (Team Work) และภาวะผู้นำ (Leadership) ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลง (Changing Capacity)	● ดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (Team Work) และภาวะผู้นำ (Leadership) จำนวน 2 กิจกรรมเรียบร้อยแล้ว

โดยผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล อพท. ประจำปีงบประมาณ 2567 สามารถดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 100 ตามค่าเป้าหมายและกรอบระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ อพท. มิได้กำหนดเพียงยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic HRM) และ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Strategic HRD) เท่านั้น แต่ยังสามารถกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (Strategic HR Environment) เพิ่มเติม ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่มีการผสมผสานทั้งด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีนัยสำคัญเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งทางด้านกายภาพและแรงจูงใจ ซึ่งมีรายละเอียดผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2567 ดังนี้

- 1) ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (หน้า 5 – 21)
- 2) ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล (หน้า 22 – 26)
- 3) ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ (หน้า 27)

1. ผลการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ อพท. ปีงบประมาณ 2567

ลำดับ	เป้าประสงค์ / แผนการดำเนินงาน / ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ไป (บาท)
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด (Strategic HRM)					
กลยุทธ์ที่ 1.1 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและการบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ					
1	พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และ เป้าหมายขององค์กร <u>แผนการดำเนินงาน</u> พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร <u>ตัวชี้วัด</u> อพท. มีโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์และเป้าหมายของ องค์กร	● ร่วมกันพิจารณาการจัดแบ่งส่วนงานและกำหนดโครงสร้าง ตำแหน่งงานให้มีความสอดคล้องตามเป้าหมายขององค์กรแล้ว เสร็จ	1 – 30 พ.ย. 66	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ
		● ร่วมกันทบทวนและปรับปรุงคุณลักษณะแต่ละตำแหน่งงานให้มี ความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น	1 – 31 ธ.ค. 66		
		● ดำเนินการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมต่อการ ขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้เป็นไปตาม Result Chain ที่ กำหนด และจัดทำ โครงสร้างองค์กรแล้วเสร็จ โดยผู้อำนวยการ อพท. รับทราบเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามบันทึกข้อความ กก 5301.01.1/ 1181/67 ลว. 26 กันยายน 2567	1 - 30 ก.ย. 67		
		<u>สรุปผลการดำเนินงาน</u> การดำเนินงานในกิจกรรมที่ 1 อพท. ดำเนินการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่มีความ เหมาะสมต่อการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้เป็นไปตาม Result Chain ที่กำหนด และจัดทำ โครงสร้างองค์กรแล้วเสร็จ โดยผู้อำนวยการ อพท. พิจารณาให้ความเห็นชอบเรียบร้อยแล้วโดย ดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 100 ตามค่าเป้าหมายและกรอบระยะเวลาที่กำหนด			

ลำดับ	เป้าประสงค์ / แผนการดำเนินงาน / ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ไป (บาท)
2	บริหารอัตรากำลัง การสรรหาและ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรอย่างมี ประสิทธิภาพ <u>แผนการดำเนินงาน</u> 2.1) การกำหนดแนวทางการบริหาร อัตรากำลัง <u>ตัวชี้วัด</u> อพท. มีแนวทางการบริหารอัตรากำลัง ที่สอดคล้องกับงบประมาณและภารกิจ ขององค์กร	1) <u>การเลื่อนระดับผู้ปฏิบัติงาน</u> เพื่อให้การดำเนินงานในภาพรวมขององค์กรเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและมีผลสัมฤทธิ์สูง และเป็นการสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพให้แก่บุคลากร องค์กรจึงมีคำสั่งเลื่อนระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 5 ตำแหน่ง	1 – 31 ม.ค. 67	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ
		2) <u>การปรับย้ายผู้ปฏิบัติงานขององค์กร</u> เพื่อบริหารจัดการอัตรากำลังให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อองค์กร โดยปรับย้ายกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ให้ไปดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม รายละเอียดดังนี้ ไตรมาส 1 : มีผู้ปฏิบัติงานได้รับการปรับย้าย จำนวน 25 ตำแหน่ง ไตรมาส 2 : มีผู้ปฏิบัติงานได้รับการปรับย้าย จำนวน 2 ตำแหน่ง ไตรมาส 4 : มีผู้ปฏิบัติงานได้รับการปรับย้าย จำนวน 5 ตำแหน่ง รวม จำนวนผู้ปฏิบัติงานได้รับการปรับย้าย 32 ตำแหน่ง	1 – 31 ต.ค. 66 1 – 31 มี.ค. 67 1 – 31 ก.ค. 67		
		3) <u>การมอบหมายผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปฏิบัติหน้าที่</u> เพื่อบริหารจัดการอัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถ รองรับกับภารกิจขององค์กร รายละเอียดดังนี้ ไตรมาส 1 : มีผู้ปฏิบัติงานได้รับการมอบหมาย จำนวน 24 ตำแหน่ง ไตรมาส 2 : มีผู้ปฏิบัติงานได้รับการมอบหมาย จำนวน 6 ตำแหน่ง ไตรมาส 4 : มีผู้ปฏิบัติงานได้รับการมอบหมาย จำนวน 4 ตำแหน่ง รวม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการมอบหมาย จำนวน 34 ตำแหน่ง	1 – 30 พ.ย. 66 1 – 31 ม.ค. 67 1 – 31 ก.ค. 67		

ลำดับ	เป้าประสงค์ / แผนการดำเนินงาน / ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ไป (บาท)
		4) <u>การรักษาการในตำแหน่ง</u> เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามกระบวนการด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ โดยมีผู้รักษาการในตำแหน่ง จำนวนทั้งสิ้น 2 ตำแหน่ง	1 – 30 พ.ย. 66		
		5) <u>การแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานใหม่</u> สรรหาบุคลากรจากภายนอก ที่มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และ คุณลักษณะในตำแหน่งเฉพาะทาง ที่ไม่สามารถสรรหาได้จากบุคลากร ภายในองค์กร โดยมีผู้ปฏิบัติงานใหม่ รายละเอียดดังนี้ ไตรมาส 1 : มีผู้ปฏิบัติงานใหม่ได้รับการแต่งตั้ง จำนวน 3 ตำแหน่ง ไตรมาส 4 : มีผู้ปฏิบัติงานใหม่ได้รับการแต่งตั้ง จำนวน 2 ตำแหน่ง รวม ผู้ปฏิบัติงานใหม่ได้รับการแต่งตั้ง จำนวน 5 ตำแหน่ง	1 – 31 ธ.ค. 66 1 – 31 ส.ค. 67		
		<u>สรุปผลการดำเนินงาน</u> การดำเนินงานในกิจกรรมที่ 2 อพท. บริหารอัตรากำลัง การสรรหาเพื่อให้สอดคล้องกับ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานในภาพรวมขององค์กรเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลสัมฤทธิ์สูง โดยดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 100 ตามค่าเป้าหมาย และกรอบระยะเวลาที่กำหนด			

ลำดับ	เป้าประสงค์ / แผนการดำเนินงาน / ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ไป (บาท)
กลยุทธ์ที่ 1.2 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
3	พัฒนาระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องตาม เป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร <u>แผนการดำเนินงาน</u> พัฒนาระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ <u>ตัวชี้วัด</u> ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	ปรับปรุง Competency ด้านประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารให้มีความท้าทายและสะท้อนผลประเมินการ ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น <u>สรุปผลการดำเนินงาน</u> การดำเนินงานในกิจกรรมที่ 2 จัดทำเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินระดับ หน่วยงานของผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดและเกณฑ์การ ประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของ อพท. โดยดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 100 ตามค่า เป้าหมายและกรอบระยะเวลาที่กำหนด	1 ธ.ค. 66 – 31 ม.ค.67	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ
กลยุทธ์ที่ 1.3 กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม					
4	ออกแบบและพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่เหมาะสม	อพท. ดำเนินการพัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สรุปได้ ดังนี้ - ปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับเจ้าหน้าที่ขององค์กรให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น - ปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินการเลื่อนระดับเจ้าหน้าที่ประจำปี โดยเพิ่ม การสอบวัดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทักษะการ	1– 31 ธ.ค. 66 1 - 31 ม.ค. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ

ลำดับ	เป้าประสงค์ / แผนการดำเนินงาน / ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ไป (บาท)
	อพท. มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	รายละเอียดตามบันทึกข้อความที่ กก 5301.01/ 495/67 ลงวันที่ 19 เมษายน 2567			
		ดำเนินการจัดประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อพท. ประจำปี 2567 แก่ผู้ปฏิบัติงาน อพท. ในวันจันทร์ที่ 20 พฤษภาคม 2567 ณ ห้องประชุม อพท. 1 อาคารทิปโก้ ชั้น 31 และการประชุมผ่านระบบ Online Meeting	20 พ.ค. 2567		
		<u>สรุปผลการดำเนินงาน</u> การดำเนินงานกิจกรรมที่ 5 ดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 100 ของผลการดำเนินงานทั้งหมด โดยเป็นไปตามค่าเป้าหมายและกรอบระยะเวลาที่กำหนด			
กลยุทธ์ที่ 2.2 เสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สำคัญแก่บุคลากร					
6	พัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้พื้นฐานที่สำคัญขององค์กร <u>แผนการดำเนินงาน</u> การอบรม/สัมมนา/บรรยายพิเศษ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นสำหรับบุคลากรแต่ละระดับ <u>ตัวชี้วัด</u>	อพท. จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมความรู้ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ภายใต้พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งแล้วเสร็จ ในรูปแบบหลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 2 หลักสูตร ได้แก่ 1) หลักสูตร “ระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาการท่องเที่ยวในเชิงพื้นที่ (ระดับพื้นฐาน)” 2) หลักสูตร “ที่ดินของรัฐ และการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยว (ระดับพื้นฐาน)”	1 ต.ค.66 – 1 มี.ค. 67	1,600,000-	1,600,000-

ลำดับ	เป้าประสงค์ / แผนการดำเนินงาน / ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ไป (บาท)
	อพท. จัดกิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ พื้นฐานที่จำเป็นและสำคัญขององค์กร อย่างน้อย 2 หลักสูตรต่อปี	สรุปผลการดำเนินงาน การดำเนินงานกิจกรรมที่ 6 ดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 100 ของผลการดำเนินงาน ทั้งหมด ซึ่งเป็นไปตามค่าเป้าหมาย ภายในระยะเวลาที่กำหนด			
7	พัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความ เชี่ยวชาญในสายงานและสมรรถนะ สูง <u>แผนการดำเนินงาน</u> การอบรม/สัมมนา/บรรยายพิเศษ** เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะให้มีความเชี่ยวชาญตามสาย งาน <u>ตัวชี้วัด</u> 1) เจ้าหน้าที่กลุ่มนักบริหาร จำนวน อย่างน้อย ร้อยละ 50 ได้รับการ พัฒนาทักษะการบริหาร อย่าง น้อย 2 หลักสูตร ต่อปี 2) เจ้าหน้าที่กลุ่มงานปฏิบัติการ จำนวนอย่างน้อย ร้อยละ 80 ได้รับการพัฒนาความเชี่ยวชาญใน	1) การพัฒนาทักษะบริหาร 1.1 หลักสูตรรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารระดับสูง (รอส.) รุ่นที่ 10 (e-Government Program for Chief Executive Officer: e- GCEO#10) ผู้เข้าร่วมจำนวน 1 คน 1.2 อบรมการสร้างกระบวนการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่รัฐบาลดิจิทัล รุ่นที่ 5 (Digital Transformation Program: DTP#5) ผู้เข้าร่วม จำนวน 1 คน 1.3 การอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มศักยภาพสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน เพื่อป้องกันและจัดการความเสี่ยงการทุจริตในภาครัฐ ผู้เข้าร่วม กิจกรรมจำนวน 1 คน 1.4 อบรมพัฒนาความสัมพันธ์เครือข่ายความมั่นคงระดับผู้บริหาร (พคบ.) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 1 คน 1.5 การอบรมหัวข้อ “การพัฒนาทักษะการสอนงานและการสร้าง แรงจูงใจ” สำหรับผู้บริหารและหัวหน้างาน มีผู้บริหารเข้าร่วม กิจกรรมจำนวน 50 คน 1.6 โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "กฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร" รุ่นที่ 1 ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 1 คน	14 ก.พ. – 12 มี.ย.67 15 มี.ค. – 5 ก.ค.67 29 เม.ย. – 1 พ.ค.67 29 เม.ย. – 1 พ.ค.67 26 มี.ย. 2567 24 – 27 ก.ค. 2567	445,000- 240,000- 5,500- ไม่ใช้ งบประมาณ 50,000- 8,000-	445,000- 240,000- 5,500- ไม่ใช้ งบประมาณ 50,000- 8,000-

ลำดับ	เป้าประสงค์ / แผนการดำเนินงาน / ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ไป (บาท)
	สายงาน อย่างน้อย 2 หลักสูตรต่อ ปี	1.7 เจ้าหน้าที่กลุ่มนักบริหาร (ระดับต้น – กลาง) จำนวนอย่างน้อย ร้อย ละ 90 ได้รับการพัฒนาทักษะการบริหาร ภายใต้แนวทางการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล อพท. ประจำปี 2567 ท่านละ 3 กิจกรรม	พ.ค. – ก.ย. 2567	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ
	3) เจ้าหน้าที่กลุ่มงานปฏิบัติการ จำนวนอย่างน้อย ร้อยละ 50 ได้รับ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างน้อย 2 หลักสูตร ต่อปี	2) การพัฒนาความเชี่ยวชาญตามสายงาน 2.1 กิจกรรม เอพีโอ โครงการ 23-CP-34-GE-WSP-B: Workshop on the Green Tourism Certification Framework ณ เมืองนาดี ประเทศฟิลิปปินส์ มีบุคลากร อพท. เข้าร่วมจำนวน 1 คน	3 – 6 ต.ค. 2566	3,000-	3,000-
	4) บุคลากร อพท. อย่างน้อยร้อยละ 80 ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการคิด เชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) หรือการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) หรือ การคิดเชิง นวัตกรรม (Innovative Thinking)	2.2 การอบรมหลักสูตร “โค้ดดิ้งพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อการจัดการองค์การภาครัฐด้วยเมนดิกซ์ (Mendix)” มีบุคลากร เข้าร่วมจำนวน 1 คน	30 พ.ย. 2566	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ
		2.3 การอบรมหลักสูตร “การพัฒนาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการ ตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567” โดย กรมบัญชีกลาง มีผู้เข้าร่วมจำนวน 4 คน	25-28 ธ.ค. 2566	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ
		2.4 การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการจัดทำกระบวนการของ การบริหารจัดการพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (end to end process) มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 75 คน	31 ม.ค. – 2 ก.พ. 2567	169,500-	168,752-
		2.5 การอบรมแนวทางปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหาร พัสดุของหน่วยงานของรัฐ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของ หน่วยงานของรัฐในส่วนกลาง รุ่นที่ 2 มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม 2 คน	2 ก.พ. 2567	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ

ลำดับ	เป้าประสงค์ / แผนการดำเนินงาน / ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ไป (บาท)
		2.6 การอบรมแนวทางการจัดทำใบสมัครเพื่อส่งเข้าสมัครรับรางวัล เลิศรัฐ ประจำปีงบประมาณ 2567 มีผู้เข้าร่วมจำนวน 10 คน	8 -21 ก.พ. 2567	18,000-	18,000
		2.7 การอบรมของโครงการด้านความยั่งยืน (Sustainability) Green SME Index มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 1 คน	13 ก.พ. 2567	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ
		2.8 การอบรมเชิงปฏิบัติการ "ร่วม-สร้าง-ร่างแบรนด์ อพท. อย่าง ยั่งยืน" (Co-Creating DASTA brand) มีเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 24 คน	29 เม.ย. 2567	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ
		2.9 การอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มศักยภาพสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน เพื่อป้องกันและจัดการความเสี่ยงการทุจริตในภาครัฐ มีผู้เข้าร่วม กิจกรรมจำนวน 1 คน	29 เม.ย.-1 พ.ค. 2567	5,500-	5,500-
		2.10 การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประจำปี พ.ศ. 2568 – 2569 มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 3 คน	13 – 14 พ.ค. 2567	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ
		2.11 การอบรมการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 2 ประจำปี พ.ศ. 2567 มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 1 คน	5 -7 และ 10-12 มิ.ย. 2567	24,000-	24,000-
		2.12 การอบรมประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA) ในรูปแบบออนไลน์ ระดับ 2 Audit Specialist ด้าน <u>Performance Audit Specialist</u> มีเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 1 คน	19 – 21 มิ.ย. 2567	6,000-	6,000-

ลำดับ	เป้าประสงค์ / แผนการดำเนินงาน / ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ไป (บาท)
		2.13 การอบรมประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA) ในรูปแบบออนไลน์ ระดับ 2 Audit Specialist ด้าน <u>Information Technology Audit Specialist</u> มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม 1 คน 2.14 การฝึกอบรมหลักสูตร “การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่และการแสดงข้อมูลเพื่อการผลิตที่มีประสิทธิภาพ (Training Course on Big Data Analytics and Data Visualization)” มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 1 คน 2.15 การอบรมหลักสูตร “ห่วงโซ่อุปทานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมผ่านอุตสาหกรรม 4.0 (Training Course on Greening Supply Chains through Industry 4.0) มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม 1 คน 2.16 การอบรม หัวข้อ “เทคนิคการทำสัญญา การบริหารสัญญา แนวปฏิบัติจัดซื้อจัดจ้าง ตามหนังสือเวียน หนังสือสั่งการ คู่มือตาม ว 124 แผนการจัดซื้อจัดจ้างที่มีการตอบข้อหารือ การตรวจรับพัสดุงานซื้อ งานจ้างทำของ การจ้างบริการ งานก่อสร้าง กำหนดคุณสมบัติผู้ยื่น วิธีคัดกรองผู้ประกอบการ การป้องกันการทิ้งงาน การเร่งรัดการปฏิบัติงานตามสัญญา” มีผู้เข้าร่วม 4 คน 2.17 การอบรมหลักสูตร “เตรียมความพร้อมในการจัดทำงบประมาณสำหรับผู้ทำบัญชี ปี 2567” มีเจ้าหน้าที่เข้าร่วม 2 คน 2.18 การอบรมหลักสูตร “นักบริหารการงบประมาณระดับกลาง” มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 1 คน	11 – 14 มิ.ย. 2567 11 – 14 มิ.ย. 2567 11 – 14 มิ.ย. 2567 6 – 9 มิ.ย. 2567 18 มิ.ย. 2567 19 มิ.ย.-23 ส.ค. 2567	450- 4,000- 4,000- 6,500- ไม่ใช้ งบประมาณ ไม่ใช้ งบประมาณ	450- 4,000- 4,000- 6,500- ไม่ใช้ งบประมาณ ไม่ใช้ งบประมาณ

ลำดับ	เป้าประสงค์ / แผนการดำเนินงาน / ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ไป (บาท)
		2.19 การอบรมหลักสูตร "การเขียนหนังสือราชการ หนังสือ โต้ตอบ และรายงานการประชุม" มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม 33 คน	8 – 9 ก.ค. 2567	150,000-	150,000-
		2.20 การอบรมหลักสูตร “เทคนิคการวิเคราะห์องค์การด้วย SWOT และ Canvas เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ขององค์กร (SWOT + Canvas)” มีผู้เข้าร่วม 3 คน	6 ก.ค. 2567	3,000-	3,000-
		2.21 การอบรมหัวข้อ “หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการแบบ ยืดหยุ่นด้านสุขภาพ และสวัสดิการอื่นๆ” มีผู้เข้าร่วม 1 คน	16 ก.ค. 2567	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ
		2.22 การอบรมหลักสูตร “เคลียร์ปัญหาภาษีจากประมวลรัษฎากร กับگردด้านภาษี” มีเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 3 คน	31 ก.ค. 2567	14,976-	14,976-
		2.23 การอบรมหัวข้อ “เจาะประเด็นปัญหา การหักภาษี ณ ที่ จ่าย” จัดโดย บริษัท ฝึกอบรมและสัมมนาธรรมนิติ จำกัด มี เจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 1 คน	20 ส.ค. 2567	1,498-	1,498-
		2.24 เจ้าหน้าที่กลุ่มงานปฏิบัติการ (ระดับอาวุโส) จำนวนอย่าง น้อย ร้อยละ 90 ได้รับการพัฒนาหลักสูตรการบริหารงานและ ทีมงาน ภายใต้แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อพท. ประจำปี 2567 คนละ 3 กิจกรรม	พ.ค. - ก.ย. 2567	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ
		2.25 เจ้าหน้าที่กลุ่มงานปฏิบัติการ (ระดับต้น - กลาง - สูง) จำนวนอย่างน้อย ร้อยละ 90 ได้รับการพัฒนาหลักสูตรพัฒนา สมรรถนะตามสายงาน ภายใต้แนวทางการพัฒนาทรัพยากร บุคคล อพท. ประจำปี 2567 คนละ 3 กิจกรรม	พ.ค. - ก.ย. 2567	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ

ลำดับ	เป้าประสงค์ / แผนการดำเนินงาน / ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ไป (บาท)
		3) การพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 3.1 การอบรมภายในองค์กร หัวข้อ “ความรู้เรื่องการใช้ข้อมูล Data Literacy” มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 130 คน 3.2 การอบรมหัวข้อ "การสร้างทักษะและแนวทางการใช้ Social Media อย่างมีประสิทธิภาพ" มีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมดังนี้ 1) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโส อบรมในรูปแบบ Onsite จำนวน 50 คน 2) เจ้าหน้าที่ระดับต้น – กลาง - สูง อบรมในรูปแบบ Online จำนวนอย่างน้อย 100 คน	24 ต.ค 2566 25 มิ.ย. 2567	ไม่ใช่ งบประมาณ 50,000-	ไม่ใช่ งบประมาณ 50,000-
		4) การพัฒนาทักษะด้านความคิด จัดอบรมภายในองค์กร ในหัวข้อ "การพัฒนาบุคลากรและองค์กร ด้วย Growth Mindset " วิทยากร นายตฤณ รุ่งกลิ่นหอม นายกสมาคมการค้าดิจิทัลไทย เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2567 ณ โรงแรมวาเลียอา (Valia Hotel Bangkok) โดยมีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมกิจกรรม ทั้งในรูปแบบ Onsite และ Online จำนวน 150 คน	25 มิ.ย. 2567	50,000-	50,000-
		สรุปผลการดำเนินงาน การดำเนินงานในกิจกรรมที่ 7 ดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 100 ของผลการดำเนินงานทั้งหมด ซึ่งเป็นไปตามค่าเป้าหมาย ภายในระยะเวลาที่กำหนด			
กลยุทธ์ที่ 2.3 สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้					

ลำดับ	เป้าประสงค์ / แผนการดำเนินงาน / ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ไป (บาท)
8	พัฒนาระบบการเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) <u>แผนการดำเนินงาน</u> การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบ e-Learning ประจำปี 2567 <u>ตัวชี้วัด</u> บุคลากรของ อพท. ร้อยละ 80 เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ e-Learning	● สำนักจัดการองค์ความรู้ด้านการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ดำเนินการจัดทำ หลักสูตรฝึกอบรมความรู้ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ภายใต้พระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง แล้วเสร็จ จำนวน 2 หลักสูตร โดยจัดทำเป็นหลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์ ผ่านระบบ e-Learning ของ อพท. ● อพท. จัดหาหลักสูตร e-Learning โดยจัดหมวดหมู่หลักสูตรให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่มเป้าหมาย รายละเอียดตามแนวทางการพัฒนาบุคลากร อพท. ประจำปี 2567 <u>สรุปผลการดำเนินงาน</u> การดำเนินโครงการในลำดับที่ 8 ดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 100 ของผลการดำเนินงานทั้งหมด ในไตรมาส 2 ของปีงบประมาณ โดยเป็นไปตามแผนการดำเนินงานและภายใต้กรอบเวลาที่กำหนด	1 ต.ค.67 – 31 มี.ค. 2567	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ

ลำดับ	เป้าประสงค์ / แผนการดำเนินงาน / ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ไป (บาท)
9	บูรณาการความร่วมมือด้านองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากร <u>แผนการดำเนินงาน</u> การบูรณาการความร่วมมือและจัดทำองค์ความรู้ เพื่อการพัฒนาบุคลากร <u>ตัวชี้วัด</u> อพท. มีหลักสูตรองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากร จำนวนอย่างน้อย 2 หลักสูตร	สำนักบริหารกลาง ร่วมกับ สำนักจัดการองค์ความรู้ด้านการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (สจอ.) นำองค์ความรู้พื้นฐานที่สำคัญขององค์การ มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร จำนวน 2 หลักสูตร ได้แก่ (1) ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาการท่องเที่ยวในเชิงพื้นที่ และ (2) ที่ดินของรัฐ และการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยว รายละเอียดตามแนวทางการพัฒนาบุคลากร อพท. ประจำปี 2567 <u>สรุปผลการดำเนินงาน</u> การดำเนินโครงการในลำดับที่ 9 ดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 100 ของผลการดำเนินงานทั้งหมด โดยเป็นไปตามแผนและภายใต้กรอบเวลาที่กำหนด	มี.ค. – เม.ย. 2567	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ

ลำดับ	เป้าประสงค์ / แผนการดำเนินงาน / ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ไป (บาท)
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (Strategic HR Environment)					
กลยุทธ์ที่ 3.1 เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการปฏิบัติงาน					
10	ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Hygiene Factor) ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร <u>แผนการดำเนินงาน</u> การปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน <u>ตัวชี้วัด</u> บุคลากรของ อพท. ร้อยละ 75 มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	- ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณหน้าลิฟท์ สำนักงาน อพท. ส่วนกลาง ชั้น 30 - ดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขอนามัยที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน โดยการจัดทำและทำความสะอาดพื้นพรม (Big Cleaning) ณ สำนักงาน อพท. ส่วนกลาง อาคารทิปโก้ ชั้น 30-31	ธ.ค. 2566 21 มี.ค. 2567	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ
		<u>สรุปผลการดำเนินงาน</u> การดำเนินงานในกิจกรรมที่ 8 ดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 100 ของผลการดำเนินงานทั้งหมด ซึ่งเป็นไปตามค่าเป้าหมาย ก่อนระยะเวลาที่กำหนด			

ลำดับ	เป้าประสงค์ / แผนการดำเนินงาน / ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ไป (บาท)
11	เสริมสร้างปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivational Factors) ในการปฏิบัติงาน <u>แผนการดำเนินงาน</u> จัดกิจกรรมการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร <u>ตัวชี้วัด</u> ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	- ดำเนินการสำรวจเพื่อประเมินระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร อพท. ประจำปี 2567 โดยเป็นการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ซึ่งผลประเมินความผูกพันองค์กรพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรของ อพท. ประกอบด้วย (1) ผลประโยชน์ตอบแทนรวม (Employee benefit) ร้อยละ 98.58 (2) ความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา (Leadership) ร้อยละ 98.28 (3) การเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ (Recognition and Empowerment) ร้อยละ 97.48 (4) ความก้าวหน้าในงาน และโอกาสในการพัฒนา (Carrier development and opportunity) ร้อยละ 97.13 (5) ทรัพยากรในการทำงาน (Resource) ร้อยละ 96.39 ตามลำดับ - ดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ในรูปแบบการสร้างทีมสัมพันธ์ขององค์กร (กิจกรรม Team building / กิจกรรมกีฬา) และกิจกรรมเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR)	มีนาคม 2567 5 กันยายน 2567	ไม่ใช้ งบประมาณ 100,000-	ไม่ใช้ งบประมาณ 96,000-
		<u>สรุปผลการดำเนินงาน</u> การดำเนินโครงการในลำดับที่ 11 ดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 100 ของผลการดำเนินงานทั้งหมด โดยเป็นไปตามแผนการดำเนินงานและภายใต้กรอบเวลาที่กำหนด			

ลำดับ	เป้าประสงค์ / แผนการดำเนินงาน / ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ไป (บาท)
กลยุทธ์ที่ 3.2 เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี					
12	ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และหลัก สิทธิมนุษยชนในองค์กร <u>แผนการดำเนินงาน</u> การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณที่ดี แก่บุคลากร หรือ การส่งเสริมหลักสิทธิมนุษยชนใน องค์กร <u>ตัวชี้วัด</u> อพท. ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณที่ดี แก่บุคลากร หรือ การส่งเสริมหลักสิทธิ มนุษยชนในองค์กร อย่างน้อย 2 กิจกรรม ต่อปี	● แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้การ ขับเคลื่อนองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กร ● แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม อพท. และ คณะทำงานขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมของทุก หน่วยงานภายใต้สังกัด อพท. ● จัดกิจกรรมการบรรยายพิเศษเรื่อง “การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม” โดยวิทยากรจากกรมการศาสนา มีบุคลากร อพท. เข้าร่วมรับฟัง การบรรยาย จำนวนอย่างน้อย 50 คน ● อพท. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานภายใต้สังกัดที่เข้า ร่วมกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ของ อพท. ประจำปี 2567 และจัดทำรายงานผลการดำเนินองค์กรคุณธรรม ส่งให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกระทรวงการท่องเที่ยวและ กีฬาเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามบันทึกข้อความ ด่วนที่สุด กก 5301.01/ 741/67 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2567 ทั้งนี้ อพท. ดำเนินกิจกรรมองค์กรคุณธรรม ครบทั้ง 9 ข้อ มีผลการประเมิน รวมแล้วได้ 27 คะแนน อยู่ในระดับองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	20 พฤศจิกายน 2566 7 ธันวาคม 2566 15 มกราคม 2567 ม.ค. - มิ.ย.2567	ไม่ใช้ งบประมาณ ไม่ใช้ งบประมาณ 1,800- ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ ไม่ใช้ งบประมาณ 1,800 ไม่ใช้ งบประมาณ
		<u>สรุปผลการดำเนินงาน</u> การดำเนินโครงการในลำดับที่ 12 ดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 100 ของผลการดำเนินงาน ทั้งหมด โดยเป็นไปตามแผนการดำเนินงานและภายใต้กรอบเวลาที่กำหนด			

ลำดับ	เป้าประสงค์ / แผนการดำเนินงาน / ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ไป (บาท)
13	เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (Team Work) และภาวะผู้นำ (Leadership) สู่วิธีการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลง (Changing Capacity) <u>แผนการดำเนินงาน</u> การดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร <u>ตัวชี้วัด</u> อพท. ดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามนโยบายหรือแนวทางที่กำหนด อย่างน้อย 1 กิจกรรม ต่อปี	จัดกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ภายใต้แผนบริหารทรัพยากรบุคคล อพท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ระหว่างวันที่ 4 - 6 กันยายน 2567 ณ โรงแรมมิตรพันธ์ อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ทั้งนี้ กิจกรรมดังกล่าวจัดขึ้นเพื่อสร้างการรับรู้ต่อภาพลักษณ์ของภารกิจองค์กร พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และสามารถนำเครื่องมือสำหรับการพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษที่สำคัญของ อพท. ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกิจกรรมดังกล่าวมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (Team Work) ภาวะผู้นำ (Leadership) สู่วิธีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (Changing Capacity) และบุคลากร อพท. มีทัศนคติที่ดีไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากร อพท. เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 190 <u>สรุปผลการดำเนินงาน</u> การดำเนินโครงการในลำดับที่ 13 ดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 100 ของผลการดำเนินงานทั้งหมด โดยเป็นไปตามแผนการดำเนินงานและภายใต้กรอบเวลาที่กำหนด	4 - 6 กันยายน 2567	1,300,000-	1,300,000-

2. ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล อพท. ประจำปีงบประมาณ 2567

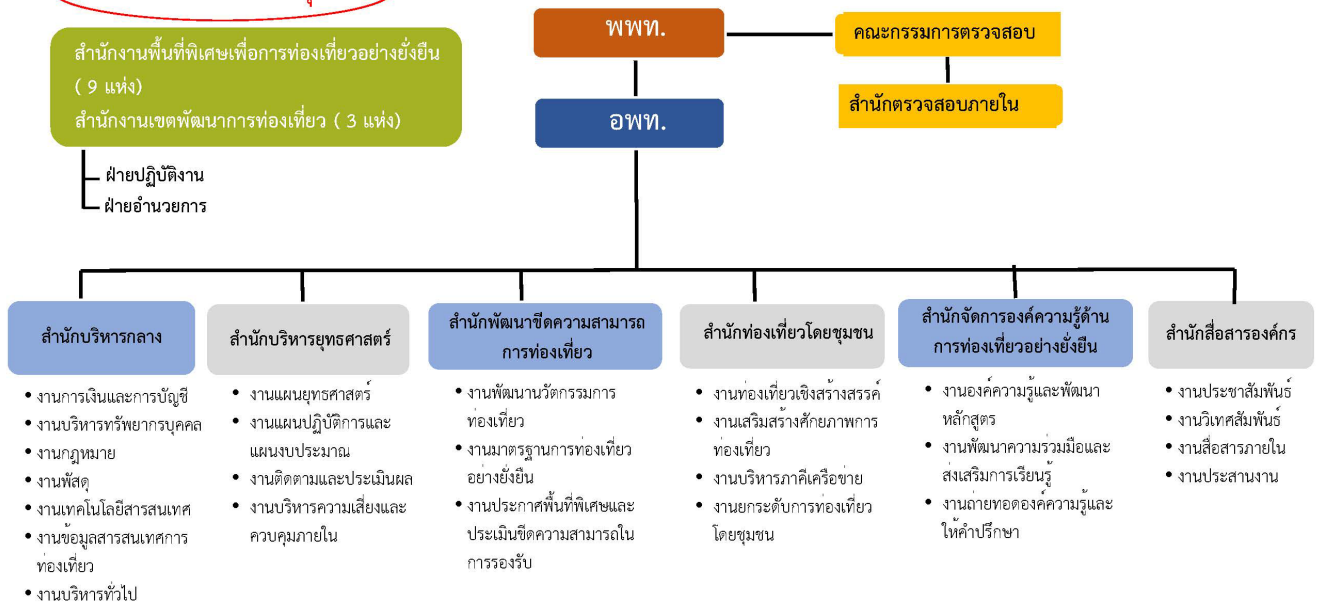
อพท. ดำเนินการจัดทำสรุปข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ ที่สืบเนื่องจากการดำเนินงานตามแผนบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลในปีงบประมาณต่อไป ทั้งด้านการบริหารงบประมาณ การเตรียมความพร้อมกำลังคนขององค์กร ให้สอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์ของ อพท. และวางแผนการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีศักยภาพและสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง สำคัญตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของ อพท. อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้ ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากร บุคคลที่สำคัญของ อพท. ณ วันที่ 30 กันยายน 2567 มีดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร อพท. มีหน่วยงานภายใต้สังกัดจำนวน 19 สำนัก ประกอบด้วย สำนักงานส่วนกลางจำนวน 7 สำนัก และสำนักงานพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน จำนวน 9 แห่ง และสำนักงานเขตพัฒนาการท่องเที่ยว จำนวน 3 แห่ง



องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน)

โครงสร้างองค์กรปัจจุบัน



2. **กรอบอัตรากำลัง** กรอบอัตรากำลังตามบัญชีตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานขององค์กร ตามโครงสร้างปัจจุบันของ อพท. จำนวน 299 อัตรา และกรอบอัตราบรรจุจริง จำนวน 190 อัตรา รายละเอียดดังนี้

กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน	จำนวนเจ้าหน้าที่ (ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)
ผู้บริหาร (ระดับสูง)	4
ผู้บริหาร (ระดับต้น-กลาง)	15
เจ้าหน้าที่	171
ลูกจ้างชั่วคราว	0
ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ	0
รวม	190

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังโครงสร้าง	กรอบอัตรากำลังบรรจุจริง
ผู้อำนวยการ	1	1
รองผู้อำนวยการ	3	2
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	1	1
รวมผู้บริหารองค์กร (ระดับสูง)	5	4
ผู้บริหารสายงานหลัก	24	11
ผู้บริหารสายงานสนับสนุน (สบก. สบย. สสอ. สตน.)	6	4
รวมสายงานสนับสนุน	30	15
ผู้ปฏิบัติงานสายงานหลัก	199	117
ผู้ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุน (สบก. สบย. สสอ. สตน.)	65	54
รวมสายงานหลัก	264	171
รวม	299	190

หมายเหตุ : สายงานสนับสนุนได้แก่ สำนักบริหารกลาง สำนักบริหารยุทธศาสตร์ สำนักสื่อสารองค์กร และสำนักตรวจสอบภายใน

3. การแต่งตั้ง/ปรับย้าย ในปีงบประมาณ 2567 ดำเนินการสรรหาผู้ปฏิบัติงาน อพท. เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ว่างซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์องค์กร และดำเนินการการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) รวมทั้ง บริหารจัดการอัตรากำลังให้เกิดเหมาะสม ทดแทนการสรรหาบุคลากรจากภายนอก โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเภทตำแหน่ง	ประเภทการแต่งตั้ง/โยกย้าย					รวม (ตำแหน่งงาน)
	แต่งตั้ง	ปรับย้าย	มอบหมาย	รักษาการ	เลื่อนระดับ	
ผู้บริหาร	0	1	7	0	0	8
หัวหน้างาน/ผู้อำนวยการสำนัก	0	6	7	0	2	15
เจ้าหน้าที่	5	5	5	0	0	15
รวม (ตำแหน่งงาน)	5	12	19	0	2	38

4. ระดับตำแหน่ง (Position Level) และจำนวนผู้ปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน		รวมทั้งหมด
		ชาย	หญิง	
ผู้อำนวยการ	สูง	1	0	1
นักบริหาร	สูง	2	1	3
	กลาง	9	2	11
	ต้น	2	2	4
รวม		14	5	19
ปฏิบัติการ	อาวุโส	18	17	35
	สูง	18	51	69
	กลาง	12	39	51
	ต้น	5	11	16
รวม		53	118	171
ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ	-	0	0	0
ลูกจ้างองค์การ	-	0	0	0
จ้างเหมาบริการ	-	0	0	0
รวม		0	0	0
รวมทั้งสิ้น		67	123	190

5. โครงสร้างอายุกำลังคน

ข้อมูลโครงสร้างอายุกำลังคน เป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์โครงสร้างอายุกำลังคนในองค์กร เช่น อายุเฉลี่ยของกำลังคนทั้งหมดในปัจจุบัน การกระจายของกำลังคนในช่วงอายุต่างๆ และแนวโน้มการเกษียณอายุในอนาคต เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าจะส่งผลกระทบอย่างไรต่อการปฏิบัติงานขององค์กร รวมถึงแนวโน้มการขาดแคลนบุคลากรในแต่ละสำนัก โดยข้อมูลเหล่านี้จะเป็นข้อมูลสำคัญประกอบการออกแบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานขององค์กร (Succession Plan) ในอนาคต ซึ่งจะเป็นการเตรียมการรองรับกำลังคนที่จะเกษียณอายุต่อไป ทั้งนี้ ช่วงอายุโดยเฉลี่ยของผู้ปฏิบัติงานขององค์กร มีรายละเอียดดังนี้

สำนักงาน	ช่วงอายุผู้ปฏิบัติงาน								รวม (คน)	อายุ เฉลี่ย
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-55	>55		
อพท.	-	-	-	-	-	-	1	3	4	55.75
สบก.	1	2	4	3	5	11	2	3	31	42.29
สбы.	-	-	6	3	4	1		1	15	38.47
สทช.	-	1	5	2	-	2	1	-	11	37.18
สพข.	-	-	-	3	2	1	2	1	9	44.67
สจอ.	-	2	2	2	2	-	1	-	9	36.67
สสอ.	-	2	-	2	2	2	-	2	10	42.30
อพท.หมู่เกาะช้าง	-	-	1	-	2	4	1	1	9	45.44
อพท.พัทยา	-	-	3	5	-	2	1	-	11	38.64
อพท.สุโขทัย	-	-	3	3	3	3	2	-	14	40.57
อพท.เลย	-	1	1	5	2	2	1	2	14	42.00
อพท.น่าน	-	-	5	6	2	1	-	1	15	38.80
อพท.อุ้มทอง	-	-	1	5	4	-	-	2	12	41.75
อพท.ลุ่มน้ำทะเลสาบ สงขลา	1	-	3	1	-	-	2	1	8	40.25
อพท.เชียงราย	-	-	1	2	1	-	1	2	7	43.86
อพท.คุ้งบางกระเจ้า	-	-	1	-	1	2	2	-	6	44.17
สตน.	-	-	-	-	1	2	1	1	5	48.80
รวม	2	8	36	42	31	33	18	20	190	42.45

สำนักงาน	จำนวนผู้เกษียณอายุ / ปีงบประมาณ					รวม (คน)
	2567	2568	2569	2570	2571	
อพท.	-	-	2	-	1	3
สบก.	-	-	-	1	-	1
สбы.	-	-	-	1	-	1
สทช.	-	-	-	-	1	1
สพข.	-	-	-	-	-	0
สจอ.	-	-	-	-	-	0
สสอ.	-	1	-	-	-	1
อพท.หมู่เกาะช้าง	1	-	-	-	-	1
อพท.พัตยา	-	-	-	-	1	1
อพท.สุโขทัย	-	-	-	-	-	0
อพท.เลย	-	-	-	1	-	1
อพท.น่าน	-	1	-	-	-	1
อพท.อุ้มทอง	-	-	-	2	-	2
อพท.ลุ่มน้ำทะเลสาบ สงขลา	1	1	-	-	-	2
อพท.เขียงราย	-		-	1	1	2
อพท.คู้บางกระเจ้า	-	-	-	-	-	0
สตน.	-	-	-	-	1	1
รวม	2	3	2	6	5	18

3. ปัญหา/อุปสรรค

1. มีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคลากรของ อพท. การบริหารงบประมาณ การจัดสรรอัตรากำลังคนที่เหมาะสม การจัดจ้างที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อดำเนินงานที่สำคัญต่อองค์กร ซึ่งปัญหาดังกล่าว ได้อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมขององค์กรได้ หากไม่มีการดำเนินการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง

2. ระบบฐานข้อมูลบุคลากรขององค์กร ยังขาดความเชื่อมโยงและไม่สามารถแสดงผลที่ต้องการได้ทันที ต้องผ่านระบบ manual ซึ่งเกิดความล่าช้า และอาจผิดพลาดได้ ยกตัวอย่างระบบฐานข้อมูลที่ควรได้รับการปรับปรุง/พัฒนา เช่น ระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์สำหรับผู้บริหาร ระบบทะเบียนสำหรับการต่อสัญญาจ้าง/การเลื่อนระดับ/การเสนอพระราชทานเครื่องราชฯ ระบบเพื่อรองรับแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) เป็นต้น

4. ข้อเสนอแนะ

1) ข้อจำกัดด้านงบประมาณบุคลากร เป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ ส่งกระทบต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขึ้นค่าตอบแทนประจำปีของผู้ปฏิบัติงาน ไม่สามารถขึ้นได้ในอัตราตามระเบียบที่กำหนด ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจร่วมกัน และกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาประเด็นดังกล่าวในระยะยาว อาจพิจารณาผลตอบแทนอื่นที่มีใช้ตัวเงินมาทดแทนควบคู่กับการพัฒนาระบบการประเมินผลที่ยุติธรรมโปร่งใส การดำเนินการดังกล่าวจะเป็นการควบคุมไม่ให้ปัจจัย Hygiene Factor ส่งผลต่อความพึงพอใจ และคงไว้ซึ่งมาตรฐานในการทำงานของบุคลากรในภาพรวม

2) การปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร โดยมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย อีกทั้งอาจแต่งตั้งคณะทำงาน หรือผู้เชี่ยวชาญ เข้ามาช่วยให้คำปรึกษาและวางแผนพัฒนาร่วมกัน