



ประกาศคณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการ
เรื่อง รับสมัครบุคคลเข้ารับการศึกษาเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาพิงคนคร

ด้วยสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) หรือ สพค. มีความประสงค์จะรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาพิงคนคร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. คุณสมบัติของผู้สมัคร

เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามมาตรา ๒๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๖ (รายละเอียดที่ <http://pinkanakorn.or.th/about-us/law>)

๒. อำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาพิงคนคร

๒.๑ ผู้อำนวยการมีหน้าที่บริหารกิจการของสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๒๖ และมีอำนาจตามมาตรา ๒๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๖ (รายละเอียดที่ <http://pinkanakorn.or.th/about-us/law>)

๒.๒ ผู้อำนวยการจะต้องปฏิบัติตามภารกิจหลักและภารกิจเร่งด่วนที่จะได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จในเงื่อนไขและกรอบระยะเวลาที่กำหนดเพิ่มเติมดังนี้

(๑) การดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ และวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่องการโอนศูนย์ประชุมและแสดงสินค้านานาชาติเฉลิมพระเกียรติ ๗ รอบ พระชนมพรรษา ไปเป็นของกระทรวงการคลัง (กรมธนารักษ์) และสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีไปเป็นของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (องค์การสวนสัตว์)

(๒) การดำเนินงานตามข้อทักท้วงของสำนักตรวจเงินแผ่นดินที่ผ่านมา

(๓) การทำงานตามภารกิจของสำนักงานพัฒนาพิงคนครฯ ส่วนที่เหลือให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ผลงานที่ต้องรับผิดชอบและระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้อำนวยการ

ผลงานที่ต้องรับผิดชอบกำหนดตามเอกสารแนบท้ายประกาศ : การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย ตัวชี้วัด และผลผลิต และกรอบวงเงินค่าตอบแทนในการสรรหาผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาพิงคนคร

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ไม่เกิน ๒ วาระติดต่อกัน ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๖ หรือขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

/๔. กำหนด...

๔. กำหนดการรับสมัคร

(๑) ผู้สนใจสามารถส่งใบสมัครได้ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๑ ถึง ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑
 (๒) ขอรับใบสมัครได้ที่ สำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) หรือ Download ใบสมัครได้ทางเว็บไซต์ www.pinkanakorn.or.th

(๓) การสมัคร

ผู้สมัครต้องยื่นใบสมัครด้วยตนเองพร้อมเอกสารที่ใช้ประกอบการสมัคร จำนวน ๖ ชุด พร้อมลงนามรับรองสำเนา ยื่นที่ ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาพิงคนคร สำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) ๔๕๖ หมู่ ๑ อาคาร SMEs ชั้น ๒ ตำบลช้างเผือก อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ในวันและเวลาราชการ

(๔) ติดต่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ ๐๕๓ - ๙๒๐๐๔๑

(๕) กรณีที่ผู้สมัครรับการคัดเลือกมีจำนวนน้อยราย คณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการ อาจขยายเวลารับสมัครได้

๕. เอกสารการสมัคร

(๑) ใบสมัครตามแบบที่คณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการกำหนด โดยขอรับได้ที่สำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) หรือ Download ได้ทางเว็บไซต์ www.pinkanakorn.or.th

(๒) รูปถ่าย ๑.๕ นิ้ว - ๒ นิ้ว จำนวน ๒ รูป (ถ่ายไว้ไม่เกินหกเดือน)

(๓) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน

(๔) สำเนาทะเบียนบ้าน

(๕) สำเนาเอกสารคุณวุฒิการศึกษา

(๖) หนังสือรับรองประวัติการทำงาน

(๗) หนังสือยินยอมให้ตรวจสอบประวัติบุคคล Download ได้ทางเว็บไซต์ www.pinkanakorn.or.th

(๘) เอกสารแสดงวิสัยทัศน์ หัวข้อ “การพัฒนาและแก้ไขปัญหาของสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) โดยเสนอแผนการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) และแผนธุรกิจของสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี ตลอดจนแนวทางการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และวิธีการบริหารจัดการเพื่อนำสำนักงานสู่ความเป็นเลิศ” จำนวนไม่เกิน ๔ หน้ากระดาษ A๔

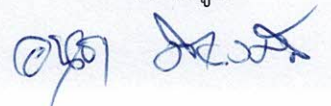
(๙) คัดถ่ายคำพิพากษาและหนังสือรับรองกรณีคดีถึงที่สุดที่เจ้าหน้าที่รับรอง หรือ คัดถ่ายรายงานกระบวนการพิจารณาที่ศาลมีคำสั่งจำหน่ายคดีมาแสดงด้วย (ถ้ามี)

(๑๐) สำเนาเอกสารอื่นๆ ที่ผู้สมัครเห็นว่าจะประโยชน์ต่อการพิจารณาของคณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการ (ถ้ามี)

๖. หลักเกณฑ์การคัดเลือก

๖.๑ คณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการ จะประกาศรายชื่อผู้ผ่านการพิจารณาคุณสมบัติและมีสิทธิเข้ารับการสอบสัมภาษณ์และแสดงวิสัยทัศน์ ในวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ณ สำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) และทางเว็บไซต์ www.pinkanakorn.or.th โดยคณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการ สงวนสิทธิที่จะพิจารณาคัดเลือกเฉพาะผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และเหมาะสมตามที่คณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการเห็นสมควร

/หากผู้...



หากผู้สมัครมีคุณสมบัติต่อไปนี้ จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

(๑) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท หรือปริญญาอื่นที่เทียบเท่าจากสถาบันการศึกษาที่ ก.พ. รับรอง ทางด้านบริหารจัดการ การตลาด เศรษฐศาสตร์ บัญชีและการเงิน หรือสาขาอื่นๆ ที่คณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการเห็นสมควร

(๒) เคยปฏิบัติงานในส่วนราชการ หน่วยงานอื่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ไม่น้อยกว่า ๒๕ ปี และมีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารองค์การขนาดใหญ่ ดังนี้

(ก) ในกรณีที่เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ ต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับรองหัวหน้าหน่วยงาน และมีประสบการณ์ในการบริหารงบประมาณไม่น้อยกว่า ๕๐๐ ล้านบาท

(ข) ในกรณีที่เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารระดับสูงของภาคเอกชน ต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานที่มีบุคลากรไม่น้อยกว่า ๑๐๐ คน และรายได้ไม่น้อยกว่า ๕๐๐ ล้านบาทต่อปี

(ค) มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษ หรือ ภาษาจีน

(ง) เป็นนักบริหารที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน)

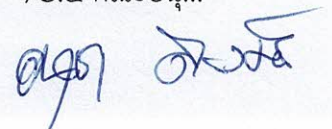
๖.๒ คณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการจะเชิญผู้สมัครที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมเข้ารับการสัมภาษณ์และแสดงวิสัยทัศน์การพัฒนาและแก้ไขปัญหาของสำนักงาน โดยเสนอแผนการบริหารงานของสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) และแผนธุรกิจของสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี ตลอดจนแนวทางการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และวิธีการบริหารจัดการเพื่อนำสำนักงานสู่ความเป็นเลิศในวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑

กรณีมีเหตุผลความจำเป็น คณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการอาจประกาศเปลี่ยนแปลงวันดังกล่าว

ผู้ไม่เข้ารับการสัมภาษณ์และแสดงวิสัยทัศน์ ตามวัน เวลา และสถานที่ ที่คณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการกำหนด จะถือว่าสละสิทธิ และผลการตัดสินของคณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการ ให้ถือเป็นที่สุด

๖.๓ คณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการสงวนสิทธิที่จะดำเนินการสรรหาเฉพาะผู้สมัครที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เหมาะสม ตามที่คณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการเห็นสมควรเท่านั้น ทั้งนี้ ผู้สมัครต้องยอมรับในผลการตัดสินของคณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการโดยถือว่าเป็นที่สิ้นสุด กรณีคณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการเห็นว่า มีจำนวนผู้สมัครจำนวนน้อยรายหรือไม่มีผู้สมัคร คณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการอาจขยายระยะเวลาในการรับสมัครหรือยกเลิกการรับสมัครครั้งนี้ และดำเนินการตามระเบียบสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการสรรหาผู้อำนวยการ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยผู้สมัครไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหาย และค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น

/๖.๔ คณะอนุ...



๖.๔ คณะอนุกรรมการสรรหาผู้อำนวยการ จะเสนอชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาพิงคนครต่อคณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนคร โดยคณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนครอาจเชิญให้บุคคลดังกล่าวเข้าแสดงวิสัยทัศน์หรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนครขอสงวนสิทธิการพิจารณาและผลการพิจารณาให้ถือเป็นที่สุด

๖.๕ คณะอนุกรรมการสรรหาผู้อำนวยการจะดำเนินการตามปฏิทินการสรรหาดังนี้

การดำเนินการ	กำหนด
รับสมัคร	ระหว่างวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑
ประกาศรายชื่อผู้เข้าแสดงวิสัยทัศน์ต่อ คณะอนุกรรมการสรรหาผู้อำนวยการ	วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑
สัมภาษณ์และแสดงวิสัยทัศน์	วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายอนุชา ดำรงมณี)

ประธานอนุกรรมการสรรหาผู้อำนวยการ

เอกสารแนบท้ายประกาศคณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการ
ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑
เรื่อง รับสมัครบุคคลเข้ารับการศึกษาเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาพิงคนคร

เรื่อง การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต และกรอบวงเงินค่าตอบแทน
ในการสรรหาผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาพิงคนคร

สำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) : สพค. จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๐ ตอนที่ ๑๕ ก เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ โดยมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่และพื้นที่ที่เชื่อมโยงหรือต่อเนื่องกับเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพการเป็นแหล่งท่องเที่ยวเกี่ยวกับทั้งเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ดังกล่าว โดยมีการควรวรรวมและโอนกิจการโครงการเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี จากองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) และศูนย์ประชุมและแสดงสินค้านานาชาติ จังหวัดเชียงใหม่ จากสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มาอยู่ภายใต้การบริหารของ สพค.

๑. วัตถุประสงค์

สำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) ต้องการสรรหาผู้อำนวยการที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อรับผิดชอบการบริหารกิจการของสำนักงานให้บรรลุวัตถุประสงค์จัดตั้งตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๖

มาตรา ๗ ให้สำนักงานมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

(๑) วางแผน พัฒนา และบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว ที่พัก ศูนย์ประชุม และกิจการที่ต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาพิงคนคร

(๒) พัฒนาโครงข่ายการคมนาคม การขนส่ง และการสาธารณูปโภคเพื่อส่งเสริมการพัฒนา
ในข้อ ๑

(๓) ประสานและสนับสนุนหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาพิงคนคร

(๔) อนุรักษ์และส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นในพื้นที่การพัฒนาพิงคนคร

(๕) ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน และยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่การพัฒนาพิงคนคร โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชน

ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ ได้มีมติให้ สพค. ดำเนินการตามมติคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) และแนวปฏิบัติที่ประธาน กพม. ได้หารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องแล้ว ดังนี้ เห็นควรให้ สพค. งดการดำเนินการตามวัตถุประสงค์จัดตั้งข้ออื่นๆ เช่น การวางแผนพัฒนาและบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว ที่พัก และกิจการที่ต่อเนื่อง และการพัฒนาโครงข่ายการคมนาคม การขนส่ง และการสาธารณูปโภคเพื่อส่งเสริมการพัฒนาพิงคนคร เป็นต้น

๒. ภารกิจ

ภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งหน่วยงาน “การพัฒนาพิกนคร” หมายถึง การพัฒนาพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่และพื้นที่เชื่อมโยง หรือต่อเนื่องกับเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพการเป็นแหล่งท่องเที่ยวทั้งเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ดังกล่าว

๓. แผนยุทธศาสตร์

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานพัฒนาพิกนคร (องค์การมหาชน) กำหนดในระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาพิกนคร (องค์การมหาชน) โดยคณะผู้จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์ได้กำหนดขอบเขตของการพิจารณาจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์ในระยะเวลา ๕ ปีภายใต้ขอบเขตการพัฒนาพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่และพื้นที่เชื่อมโยง หรือต่อเนื่องกับเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีจังหวัดเชียงใหม่เป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้ เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่องต่างๆ มีขอบเขตการวิเคราะห์ที่ชัดเจน

การพิจารณาจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานพัฒนาพิกนคร (องค์การมหาชน) ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์สำนักงานพัฒนาพิกนคร (องค์การมหาชน) โดยได้กำหนดกรอบแนวทาง ในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์โดยยึดหลักความสอดคล้องของแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานพัฒนาพิกนครฯ กับยุทธศาสตร์ในระดับประเทศ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดและระดับจังหวัด ตลอดจนวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสำนักงานพัฒนาพิกนครฯ และการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ วิสัยทัศน์

สำนักงานพัฒนาพิกนคร (องค์การมหาชน) เป็นศูนย์กลางของการบริหารจัดการแบบบูรณาการเพื่อยกระดับศักยภาพการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ ยั่งยืน สอดคล้องกับศักยภาพของจังหวัดภาคเหนือตอนบน

๓.๒ พันธกิจ

๑. เป็นแกนกลางในการบูรณาการ เชื่อมโยงการพัฒนา ยกระดับ และเพิ่มศักยภาพของทุกภาคส่วนในพื้นที่ภาคเหนือตอนบนที่เกี่ยวข้องกับเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี และศูนย์ประชุมและแสดงสินค้านานาชาติ

๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้ศูนย์ประชุมและแสดงสินค้านานาชาติเฉลิมพระเกียรติ ๗ รอบพระชนมพรรษา เป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมไมซ์ไปสู่ Lanna Eco MICE ในภาคเหนือตอนบน

๓. พัฒนา ยกระดับ และเพิ่มศักยภาพเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี เป็นแหล่งท่องเที่ยวและแหล่งเรียนรู้ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สัตว์ป่า และระบบนิเวศ

๓.๓ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบูรณาการและเชื่อมโยงเพื่อขับเคลื่อนอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในพื้นที่ภาคเหนือตอนบน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :

๑. พัฒนา ยกระดับ และเพิ่มศักยภาพ สินค้า บริการ กิจกรรม และผลิตภัณฑ์ด้านการท่องเที่ยวในพื้นที่ภาคเหนือตอนบนให้เป็นการท่องเที่ยวที่มีคุณค่าสูง (High Value Tourism)
๒. มีการเชื่อมโยงเป้าหมายร่วม (Common Goal) ในพื้นที่ภาคเหนือตอนบนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการ แข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมการเป็นจุดหมายปลายทางด้านอุตสาหกรรมไมซ์ของภาคเหนือตอนบน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :

๑. สร้างภาพลักษณ์ของภาคเหนือตอนบนให้เป็น The World Class Destination of Lanna Eco MICE
๒. สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมไมซ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาศักยภาพศูนย์ประชุมและแสดงสินค้านานาชาติเฉลิมพระเกียรติ ๗ รอบ พระชนมพรรษา และ เชียงใหม่ไนท์ซาฟารีให้สนับสนุนการท่องเที่ยวในระดับสากล

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :

๑. มีคุณภาพ ปลอดภัย และได้มาตรฐานระดับสากล
๒. มีศักยภาพในการรองรับและสนับสนุนอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
๓. สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :

๑. สำนักงานพัฒนาฝึคนคร (องค์การมหาชน) เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (Smart Organization) และมีธรรมาภิบาล
๒. มีระบบบริหารจัดการที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

๔. เป้าหมาย

ผู้อำนวยการมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ และดำเนินการภารกิจหลักของสำนักงานพัฒนาฝึคนคร (องค์การมหาชน) ดังนี้

- (๑) ดำเนินงานของสำนักงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาฝึคนคร (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๖
- (๒) ขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และแผนงบประมาณของสำนักงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- (๓) บริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้
- (๔) สร้างภาพลักษณ์ของสำนักงานให้เป็นที่ยอมรับ

๑๑/๖ ๖/๖๖

๕. อำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน)

อำนาจหน้าที่ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๖ ผู้อำนวยการ มีหน้าที่บริหารกิจการของสำนักงานให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ของสำนักงาน ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด นโยบาย มติ และประกาศของคณะกรรมการและเป็นผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างทุกตำแหน่ง เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน ตามมาตรา ๓๔ วรรคสอง รวมทั้งให้มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑) เสนอเป้าหมาย แผนงาน และโครงการต่อคณะกรรมการ เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานบรรลุวัตถุประสงค์

๒) เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับผลการดำเนินงานด้านต่างๆของสำนักงาน รวมทั้งรายงานการเงินและบัญชี ตลอดจนเสนอแผนการเงินและงบประมาณของปีต่อไปต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณา

๓) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงกิจการและการดำเนินงานของสำนักงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานต่อคณะกรรมการ

ผู้อำนวยการต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการบริหารกิจการของสำนักงาน

๖. ตัวชี้วัด ผลผลิตและเป้าหมาย

กรอบแนวทางการพิจารณาผลงานของผู้อำนวยการ ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐) ซึ่งมีรายละเอียดตัวชี้วัดและผลผลิตดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินผลงานของผู้อำนวยการ (น้ำหนักร้อยละ ๗๐)

๑.๑ สัญญาจ้างผู้อำนวยการ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

๑.๒ ผลการประเมินองค์การ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

๑.๓ งานอื่น ๆ ที่คณะกรรมการมอบหมาย (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)

องค์ประกอบที่ ๒ สมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

๒.๑ ภาวะผู้นำ (น้ำหนักร้อยละ ๕)

๒.๒ วิสัยทัศน์ (น้ำหนักร้อยละ ๕)

๒.๓ การวางกลยุทธ์ (น้ำหนักร้อยละ ๕)

๒.๔ ศักยภาพเพื่อการเปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๕)

๒.๕ การควบคุมตนเอง (น้ำหนักร้อยละ ๕)

๒.๖ การสอนงานและการมอบหมายงาน (น้ำหนักร้อยละ ๕)

ตัวชี้วัด ผลผลิตและเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

องค์ประกอบ การประเมิน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	เป้าหมาย
องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินผลงานผู้อำนวยการ (ร้อยละ ๗๐)			
๑.๑ สัญญาจ้าง ผู้อำนวยการ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)	๑.๑.๑ ร้อยละของโครงการตาม แผนปฏิบัติงานประจำปีสามารถ ดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนดไว้ใน แต่ละปี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	โครงการที่ดำเนินการได้แล้ว เสร็จตามแผน	ร้อยละ ๑๐๐

๑๑๑๑

องค์ประกอบ การประเมิน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	เป้าหมาย
	๑.๑.๒ ความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานอย่างเป็นรูปธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๓)	เรื่องที่ได้สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกประเทศ	ไม่น้อยกว่า ๕ เรื่อง/ปี
	๑.๑.๓ ความสำเร็จการบริหารจัดการสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี ให้มีประสิทธิภาพ ลดการขาดทุน (น้ำหนักร้อยละ ๗)	ผลประกอบกิจการที่มีกำไร (กำไรก่อนหักดอกเบี้ยภาษี ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย)	EBITDA _{ปัจจุบัน} = EBITDA _{ปีก่อน} +๑๐% ข้อมูลพื้นฐาน : EBITDA ปี ๒๕๖๐ เท่ากับ ๑๗.๐๗ ล้านบาท
	๑.๑.๔ ความสำเร็จการบริหารศูนย์ประชุมและแสดงสินค้านานาชาติเฉลิมพระเกียรติ ๗ รอบพระชนมพรรษา ให้มีประสิทธิภาพ ลดการขาดทุน (น้ำหนักร้อยละ ๗)	ผลประกอบกิจการที่มีกำไร (กำไรก่อนหักดอกเบี้ยภาษี ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย)	EBITDA _{ปัจจุบัน} = EBITDA _{ปีก่อน} +๑๐% ข้อมูลพื้นฐาน : EBITDA ปี ๒๕๖๐ เท่ากับ ๓๗.๐๗ ล้านบาท
	๑.๑.๕ จำนวนข้อทักท้วงจากการบริหารที่ไม่เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด นโยบาย มติ และประกาศที่เกี่ยวข้อง (น้ำหนักร้อยละ ๓)	รายงานเสนอคณะกรรมการที่แสดงให้เห็นว่าไม่มีข้อทักท้วง	ไม่มีข้อทักท้วง
๑.๒ ผลการประเมินองค์การ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)	สามารถบริหารจัดการสำนักงาน ให้มีผลการประเมินผลองค์กร เป็นไปตามเป้าหมาย	ผลการประเมินองค์การมหาชนตามแนวทางการประเมินที่ กพม. กำหนด	ระดับมาตรฐาน
๑.๓ งานอื่นๆ ที่คณะกรรมการมอบหมาย (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจที่คณะกรรมการมอบหมายในแต่ละปี	ผลการดำเนินงานตามภารกิจที่คณะกรรมการมอบหมาย	ร้อยละ ๑๐๐



องค์ประกอบ การประเมิน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	เป้าหมาย
องค์ประกอบที่ ๒ สมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการ (ร้อยละ ๓๐)			
	<p>๒.๑ ภาวะผู้นำ (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>๒.๑.๑ ดำเนินการประชุมได้ดีและคอยแจ้ง ข่าวสารความเป็นไปโดยตลอด</p> <p>๒.๑.๒ เป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและ ใช้อำนาจอย่างยุติธรรม</p> <p>๒.๑.๓ ให้การดูแลและช่วยเหลือทีมงาน</p> <p>๒.๑.๔ ประพฤติสมกับเป็นผู้นำ</p> <p>๒.๑.๕ นำทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะ ยาวขององค์กร</p> <p>๒.๒ วิสัยทัศน์ (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>๒.๒.๑ รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร</p> <p>๒.๒.๒ ช่วยทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ ขององค์กร</p> <p>๒.๒.๓ สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์</p> <p>๒.๒.๔ กำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน</p> <p>๒.๒.๕ กำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ระดับประเทศ</p> <p>๒.๓ การวางกลยุทธ์ (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>๒.๓.๑ รู้และเข้าใจนโยบายรัฐบาลที่มีความ เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การมหาชนอย่างไร</p> <p>๒.๓.๒ นำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการ การกำหนดกลยุทธ์ได้</p> <p>๒.๓.๓ นำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมา กำหนดกลยุทธ์</p> <p>๒.๓.๔ กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับ สถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น</p> <p>๒.๓.๕ บูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการ การกำหนดกลยุทธ์ขององค์การมหาชน</p>	มีผลการประเมินสมรรถนะตามพฤติกรรมบ่งชี้ ไม่ต่ำกว่าระดับ “เป็นไปตามเป้าหมาย”	

๑๓๓๓ ๒๕๖๖

องค์ประกอบ การประเมิน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	เป้าหมาย
องค์ประกอบที่ ๒ สมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการ (ร้อยละ ๓๐)			
	<p>๒.๔ ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>๒.๔.๑ เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน</p> <p>๒.๔.๒ สามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจการ ปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น</p> <p>๒.๔.๓ นำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมา กำหนดกลยุทธ์</p> <p>๒.๔.๔ วางแผนงานที่ดีเพื่อรับการ ปรับเปลี่ยนในองค์กร</p> <p>๒.๔.๕ ผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมี ประสิทธิภาพ</p> <p>๒.๕ การควบคุมตนเอง (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>๒.๕.๑ ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม</p> <p>๒.๕.๒ ควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ ได้เป็นอย่างดี</p> <p>๒.๕.๓ สามารถใช้ถ้อยทีวาทจาหรือ ปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบแม้จะอยู่ใน ภาวะที่ถูกขู่ข่ม</p> <p>๒.๕.๔ จัดการความเครียดได้อย่างมี ประสิทธิภาพ</p> <p>๒.๕.๕ เอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ</p> <p>๒.๖ การสอนงานและการมอบหมายงาน (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>๒.๖.๑ สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับ วิธีปฏิบัติงาน</p> <p>๒.๖.๒ ตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มี ศักยภาพ</p> <p>๒.๖.๓ วางแผนเพื่อให้โอกาส ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการ ทำงาน</p> <p>๒.๖.๔ สามารถช่วยแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรค ต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>๒.๖.๕ ทำให้องค์กรมหาชนมีระบบการสอน งานและการมอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบ</p>	<p>มีผลการประเมินสมรรถนะตามพฤติกรรมบ่งชี้ ไม่ต่ำกว่าระดับ “เป็นไปตามเป้าหมาย”</p>	



๗. ผลลัพธ์

๑. สำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) สามารถบูรณาการ เชื่อมโยงการพัฒนา ยกระดับ และเพิ่มศักยภาพของทุกภาคส่วนในพื้นที่ภาคเหนือตอนบน

๒. การบริหารสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี และศูนย์ประชุมและแสดงสินค้านานาชาติ เชียงใหม่เฉลิมพระเกียรติ ๗ รอบพระชนมพรรษา ที่สามารถสนับสนุนอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวภาคเหนือ ตอนบน และมีมาตรฐานสากล

๓. การบริหารจัดการสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) ที่มีความโปร่งใส รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. กรอบวงเงินค่าตอบแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาพิงคนคร จะได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนในกรอบ อัตราเงินเดือนผู้อำนวยการองค์การมหาชน กลุ่มที่ ๒ (ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑) ดังนี้

กลุ่ม	ค่าตอบแทนพื้นฐาน		ค่าตอบแทนผันแปร
	อัตราขั้นต่ำและขั้นสูงต่อเดือน	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	
๑	๑๐๐,๐๐๐ - ๒๕๐,๐๐๐	ไม่เกินอัตราร้อยละ ๒๕ ของค่าตอบแทนพื้นฐาน	ค่าตอบแทนผันแปร เป็นค่าตอบแทน พิเศษ ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของ ผู้อำนวยการ แต่ไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของ เงินเดือนประจำ โดยการประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ให้จ่าย ภายหลังการประเมินผลงานสิ้นปี

หมายเหตุ อัตราเงินเดือนของผู้อำนวยการเป็นไปตามการจัดกลุ่มองค์การมหาชนของ สพค. ที่มีอยู่ในวันก่อน วันทำสัญญาจ้างผู้อำนวยการ รวมถึงผลการพิจารณาที่อาจมีในภายหน้า

ค่าตอบแทนรวม = ค่าตอบแทนพื้นฐาน + ค่าตอบแทนผันแปร

ค่าตอบแทนพื้นฐาน หมายถึง เงินเดือนประจำ และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เป็นตัวเงินและ จ่ายเป็นรายเดือน เช่น ค่าพาหนะ ค่าประกันชีวิตหรืออุบัติเหตุ เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร เงินสำรอง เลี้ยงชีพ ให้ได้รับเป็นการเฉพาะตัว และเงินช่วยเหลืออื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ต้องไม่เกินอัตราร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนประจำ

ค่าตอบแทนผันแปร หมายถึง ค่าตอบแทนพิเศษที่ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของ ผู้อำนวยการ แต่ไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนประจำ ให้จ่ายภายหลังการประเมินผลงานสิ้นปี โดยการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

.....

