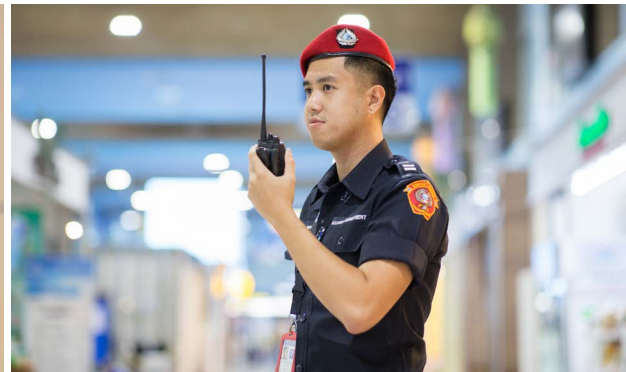


แรงบันดาลใจสู่ความภูมิใจ ในศักยภาพของพนักงาน



สู่ความสำเร็จด้วยพนักงานเปี่ยมศักยภาพ

บุคลากรที่มีศักยภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจการให้บริการท่าอากาศยาน เนื่องจากองค์กรต้องอาศัยพนักงานที่มีความรู้ความสามารถในการส่งมอบการให้บริการที่เป็นเลิศและตอบสนองต่อการขยายตัวทางธุรกิจได้ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.) ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากร จึงกำหนดให้มีการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการรักษามูลค่าของบุคลากรที่มีคุณภาพ ผ่านการสร้างแรงจูงใจในการแสดงศักยภาพและสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรผ่านโครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในประเด็นที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกปี

การพัฒนาบุคลากร

ผู้มีส่วนได้เสีย



ลูกค้า



ผู้ถือหุ้นและนักลงทุน



พันธมิตรทางธุรกิจ



หน่วยงานกำกับดูแล



ชุมชนและสังคม



พนักงาน



ความสำคัญ

องค์กรที่มีพนักงานที่เปี่ยมไปด้วยความรู้ความสามารถ และ ยึดมั่นในค่านิยมที่ดีขององค์กรย่อมผลักดันให้องค์กรสามารถ พัฒนาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างรวดเร็วและมั่นคง ด้วยเหตุนี้ ทอท. จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพพนักงาน ทั้งความรู้ในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการอย่างสมดุล รวมทั้งปลูกฝังค่านิยมที่มุ่งความเป็นเลิศในการทำงานและ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมอีกด้วย

เป้าหมาย

1. ผลการสำรวจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (Culture Survey) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ในปีงบประมาณ 2562
2. การจัดทำระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) สรรุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาระบบการผู้โดยสาร การรวบรวมองค์ความรู้และนำมาปรับปรุงหรือพัฒนาการทำงาน และการจัดเก็บความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุในตำแหน่ง สำคัญต่อระบบงานของ ทอท.
3. พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ในการบริหารจัดการท่าอากาศยาน ทั้งในด้านปฏิบัติการและการบริหารจัดการ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรตาม ศักยภาพของพนักงาน (Core Competency และ Functional Competency)

วัตถุประสงค์หลัก

- เสริมสร้างค่านิยมองค์กร (AOT Core Values) ให้ บุคลากรทุกระดับของ ทอท. มีค่านิยมและพฤติกรรม ที่พึงประสงค์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร โดยมีผู้บริหารระดับสูงเป็นต้นแบบ (Role Model)
- พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการ ท่าอากาศยาน ทั้งในด้านปฏิบัติการและการบริหารจัดการ (Core Competency และ Functional Competency)
- กำหนดกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เพื่อระบุ สร้างความรู้ เสาะหา ปั่นความรู้ และรวบรวมจัดเก็บอย่างเป็นระบบ

แนวทางการจัดการ

1. ดำเนินงานตาม “แผนแม่บทด้านการบริหารและ พัฒนาศักยภาพบุคคล ทอท.” ปีงบประมาณ 2560 - 2564
2. ขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และนวัตกรรมด้วยโมเดล 4Learn (Learn to Learn, Learn to Share, Learn to Connect, Learn to Innovate)
3. บรรยายให้ความรู้ KM กับผู้บริหารและบุคลากร ทั้ง 6 ท่าอากาศยาน รวมทั้งจัดกิจกรรม KM Day และกิจกรรม AOT Core Values Day ณ สำนักงานใหญ่ เป็นประจำทุกปี
4. การฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทั้งด้านปฏิบัติการและบริหารจัดการ รวมทั้งการเผยแพร่ ความรู้ให้กับหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร

ดูรายละเอียด
เพิ่มเติมได้ที่



ผลการดำเนินงานปี 2562

1. ผลการสำรวจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (Culture Survey) ร้อยละ 84.46
2. บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการทั้ง 3 ด้าน* ของการจัดทำระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ได้แก่
 - การพัฒนาระบบการผู้โดยสารจำนวน 1 กระบวนการ
 - การรวบรวมองค์ความรู้และนำมาปรับปรุงหรือ พัฒนางานเพิ่มขึ้น 5 เรื่อง
 - การจัดเก็บความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุในตำแหน่ง สำคัญต่อระบบงานของ ทอท.จำนวน 5 เรื่อง
3. พนักงานได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ย 20.81 ชั่วโมงต่อคน ต่อปี

นอกจากนี้ ทอท. ยังมีรายได้จากการจัดฝึกอบรมให้ หน่วยงานภายนอก เป็นเงินจำนวน 1,327,397.06 บาท โดยมีบุคลากร ทอท. ที่ได้รับทุนการศึกษาของ ทอท. มาเป็น วิทยากรบรรยายในหลักสูตรหลักของ ทอท. ทดแทนการจ้าง วิทยากรจากภายนอก

*หมายเหตุ ดูรายละเอียด หน้า 155

ภาพรวมผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรปี 2562



การเสริมสร้างค่านิยมองค์กร

ค่านิยมองค์กร เป็นแนวทางที่องค์กรปรารถนาให้พนักงานปฏิบัติต่อกัน ซึ่งยึดถือเป็นหลักพื้นฐานของความเชื่อ เพื่อให้แยกแยะว่าสิ่งใดถูกต้องหรือเป็นสิ่งดีงามในองค์กร ทอท. ดำเนินงานตามโครงการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร (AOT Core Values) เพื่อให้บุคลากรทุกระดับของ ทอท. มีค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ

ของ ทอท. โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารระดับสูงเป็นต้นแบบ (Role Model) ปฏิบัติตนที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นและเป็นแบบอย่างที่ดีตามค่านิยม ทอท.

ผลการประเมินความสำเร็จผ่านการสำรวจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (Culture Survey) ในปี 2562 มีดังนี้

เป้าหมายและผลการดำเนินงานปี 2562

เป้าหมาย:

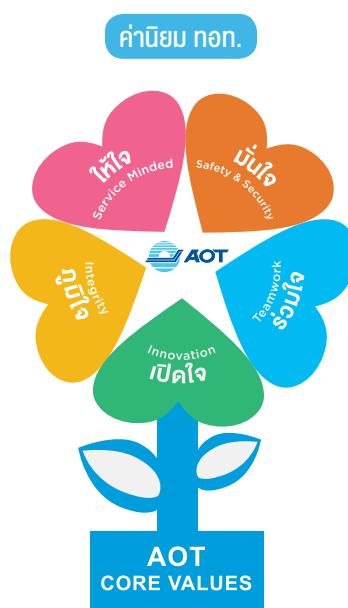
ร้อยละ **80** ของพนักงาน ทอท.
ที่รับรู้ว่าผู้บริหารระดับ 10 ขึ้นไป ได้ปฏิบัติตน
ที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นต่อค่านิยมองค์กร

ผลลัพธ์: ✓ ผ่าน

ร้อยละ **84.46** ของพนักงาน ทอท.
ที่รับรู้ว่าผู้บริหารระดับ 10 ขึ้นไป ได้ปฏิบัติตน
ที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นต่อค่านิยมองค์กร

ทั้งนี้ การสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ทอท. ในมิติที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม ทอท. และนำผลการสำรวจมาเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรให้ต่อเนื่องและยั่งยืน โดยการรับรู้ของผู้บริหารระดับสูงได้ปฏิบัติตนที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นต่อค่านิยมองค์กร

สะท้อนถึงการเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมทั้ง 5 ใจ ทำให้บุคลากร ทอท. เกิดแรงจูงใจและมีส่วนในการผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องตามค่านิยม ทอท.



โครงการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร

เพื่อให้พนักงาน ทอท. ทุกระดับมีค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร จึงจัดโครงการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร (AOT Core Values) ประจำปีงบประมาณ 2562 ดังนี้



สร้างความรู้ ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วม ของผู้บริหารระดับสูง

โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “Leading Culture Development with the Speed of Trust” สำหรับผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงมีความเข้าใจบทบาท และความรับผิดชอบของผู้นำ ในการส่งเสริมและผลักดันค่านิยม ทอท. รวมทั้งสามารถแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามค่านิยม ทอท.

ผู้บริหารระดับสูงเป็นต้นแบบค่านิยม (Role Model) ผู้บริหารระดับสูงเป็นต้นแบบและปฏิบัติตนที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นต่อค่านิยม โดยมีการถ่ายทอดแนวคิดและประสบการณ์ค่านิยม ทอท. ให้กับพนักงานและลูกจ้าง ทอท. เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องตามค่านิยม ทอท.



คุยให้คิดกับ
นิตินัย
Nitinai Talk

เพิ่มช่องทางการสื่อสารค่านิยม

ผู้บริหารระดับสูงสื่อสารค่านิยม ทอท. ในช่องทางที่สามารถเข้าถึงพนักงานและลูกจ้าง ทอท. ทุกระดับ เช่น รายการ “คุยให้คิดกับนิตินัย” ผ่านทาง YouTube และ Facebook



ค่านิยมกับการปรับปรุง/พัฒนาคุณภาพการให้บริการท่าอากาศยาน ผู้บริหารระดับสูงริเริ่มโครงการฝึกอบรม “การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน จุดให้บริการ (Touchpoint) เพื่อยกระดับคุณภาพบริการของท่าอากาศยานดอนเมือง (มาตรฐานการให้บริการและความปลอดภัยระดับสากล) และท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (ด้านการบริการ)



กิจกรรม AOT Core Values Day 2019 “40 ปี ทอท.กับการส่งต่อค่านิยมแห่งความภูมิใจสู่อนาคต”

ทอท. จัดกิจกรรม AOT Core Values Day 2019 “40 ปี ทอท.กับการส่งต่อค่านิยมแห่งความภูมิใจสู่อนาคต” ประจำปีงบประมาณ 2562 เพื่อสร้างบรรยากาศและกระตุ้นการส่งเสริมค่านิยม ทอท.ให้กับพนักงานและลูกจ้าง ทอท. รวมทั้งเป็นกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความร่วมมือร่วมใจของผู้บริหารและพนักงานในการส่งเสริมและผลักดันค่านิยมให้เกิดขึ้นในองค์กร

ทั้งนี้ มีการประกาศผลรางวัลชนะเลิศการประกวดออกแบบสื่อสัญลักษณ์ค่านิยม ทอท.(AOT Core Values) และกิจกรรมการนำเสนอผลงานวิดิทัศน์และการเล่าเรื่อง (Story Telling) “7 เรื่องราวแห่งแรงบันดาลใจ ส่งมอบให้ผ่านค่านิยม” ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร



โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างค่านิยมองค์กร

ทอท. ดำเนินโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างค่านิยมองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2562 เพื่อเป็นการปลูกฝังและเสริมสร้างค่านิยม ทอท. ในผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ โดยในปีที่ผ่านมาได้มีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ จำนวน 5 หลักสูตร ได้แก่



1. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “Leading Culture Development with the Speed of Trust” สำหรับผู้บริหารระดับสูง เพื่อเป็นต้นแบบและปฏิบัติตนที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นต่อค่านิยม โดยให้ผู้สัมมนามี Character และ Competency ที่ช่วยส่งเสริมและผลักดันค่านิยม ทอท.



3. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “AOT Core Values Mentor with Speed of Trust Foundations” สำหรับกลุ่มพี่เลี้ยงพนักงานใหม่ เพื่อให้ความรู้และทักษะในการถ่ายทอด และสามารถปลูกฝังค่านิยมให้กับพนักงานใหม่ และจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยม ทอท.



2. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “Change Leader by Speed of Trust Foundations” สำหรับผู้บริหารระดับฝ่าย เพื่อให้ผู้อำนวยการฝ่ายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) ในการส่งเสริมค่านิยม ทอท. และสามารถพัฒนาวิธีการเพื่อจูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ ทอท.



4. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “AOT Core Values Young Role Model with Speed of Trust Foundations” สำหรับพนักงานต้นแบบค่านิยมระดับปฏิบัติการ เพื่อให้ความเข้าใจในบทบาทและความรับผิดชอบในการส่งเสริมและผลักดันค่านิยม ทอท. รวมทั้งสามารถแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามค่านิยม ทอท.





5. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “Inspire AOT Culture by Speed of Trust Foundations” สำหรับพนักงานสายงานบัญชีและการเงิน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำค่านิยม ทอท. ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเสริมสร้างบรรยากาศอันดีในการทำงานร่วมกันภายในสายงาน กับส่วนงานที่เกี่ยวข้องใน ทอท.

ทั้งนี้กิจกรรมการถ่ายทอดประสบการณ์ค่านิยม ทอท. ในฐานะผู้บริหารต้นแบบ (Role Model) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นในทุกการสัมมนา เพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานและลูกจ้าง ทอท. และส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมทั้ง 5 ใจ



นอกจากนี้ยังมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ รวมถึงวิธีปฏิบัติในการส่งเสริมค่านิยมของ ทอท. ให้กับหน่วยงานภายนอก ได้แก่ องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย (อ.ส.ค.) ที่มาศึกษาดูงานเกี่ยวกับการ

จัดกิจกรรมสื่อสารและส่งเสริมวัฒนธรรมของ ทอท. รวมทั้งกระบวนการคัดเลือกบุคคลต้นแบบ (Role Model) ในโครงการส่งเสริมค่านิยม ทอท. เพื่อ อ.ส.ค. ได้นำไปปรับใช้ต่อไป

การจัดการความรู้ของ กอก. (KM)

ทอท. ใช้เครื่องมือการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เพื่อนำความรู้ที่สำคัญต่อขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรไปต่อยอด และพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม จัดเก็บ และถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ สามารถเข้าถึงได้ง่ายและมีประสิทธิภาพ และป้องกันการสูญหายของความรู้ไปกับการเกษียณของบุคลากร



เป้าหมายและผลการดำเนินงานปี 2562

เป้าหมาย: จำนวนกระบวนการที่สนับสนุนการให้บริการท่าอากาศยานที่นำองค์ความรู้ไปใช้ 1 กระบวนการ	ผลลัพธ์: ✓ ผ่าน Passenger Service Division System (PSD System) สนับสนุนการให้บริการผู้โดยสารผ่านระบบ Digital และ PSD Learning Center เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และข้อมูลการบริการผู้โดยสารของพนักงาน และลูกจ้าง ฝ่ายการท่าอากาศยาน ท่าอากาศยานดอนเมือง
เป้าหมาย: จำนวนองค์ความรู้ที่รวบรวมและนำมาใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนางานเพิ่มขึ้น 5 เรื่อง	ผลลัพธ์: ✓ ผ่าน 5 องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมและนำมาใช้ในการปรับปรุง/พัฒนางาน ได้แก่ 1) คู่มือคุณภาพการบริการ (Airport Service Character) สำหรับกลุ่มประชาสัมพันธ์ 2) คู่มือคุณภาพการบริการ (Airport Security Character) สำหรับกลุ่มรักษาความปลอดภัย 3) ศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านการดับเพลิงและกู้ภัย และโครงสร้างหลักสูตรการดับเพลิงและกู้ภัยขั้นต้น 4) การพัฒนาระบบตรวจสอบ QR code ขั้นตอนการจับสะพานเทียบเครื่องบิน 5) การปรับปรุงกระบวนการตรวจร้านค้าผู้ประกอบการเชิงพาณิชย์
เป้าหมาย: การจัดเก็บความรู้จากผู้ที่เกษียณอายุในตำแหน่งงานที่สำคัญต่อระบบงานขององค์กร 5 เรื่อง	ผลลัพธ์: ✓ ผ่าน 5 เรื่อง ที่ได้สัมภาษณ์จากผู้ที่จะเกษียณอายุ ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานตรวจสอบ 2) การเป็นที่ปรึกษาด้านการบริหารงานตรวจสอบ 3) ด้านการบริหารงานยุทธศาสตร์ 4) ความรู้ด้านมาตรฐานท่าอากาศยานและการบิน 5) ด้านการดับเพลิงและกู้ภัย

กิจกรรม KM Day 2019 “AOT Digital Services Creation”

ทอท. จัดกิจกรรม KM Day 2019 ภายใต้ชื่องาน “AOT Digital Services Creation” โดยกิจกรรมประกอบด้วย การแสดงปาฐกถาพิเศษในหัวข้อ “AOT Digital Airports: สนามบินที่มีชีวิต” โดย นายณิธินัย ศิริสมรรถการ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ทอท. รวมทั้งการนำเสนอผลงานการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาท่าอากาศยาน โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (KM Expert) และกลุ่ม KM CoP New Gen ข้ามสายงาน และเกิดความเชื่อมโยงจากความคิดนำสู่การปฏิบัติ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและพนักงาน ทอท. พร้อมทั้งแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันกับหน่วยงานภายนอก

ผลการดำเนินงาน

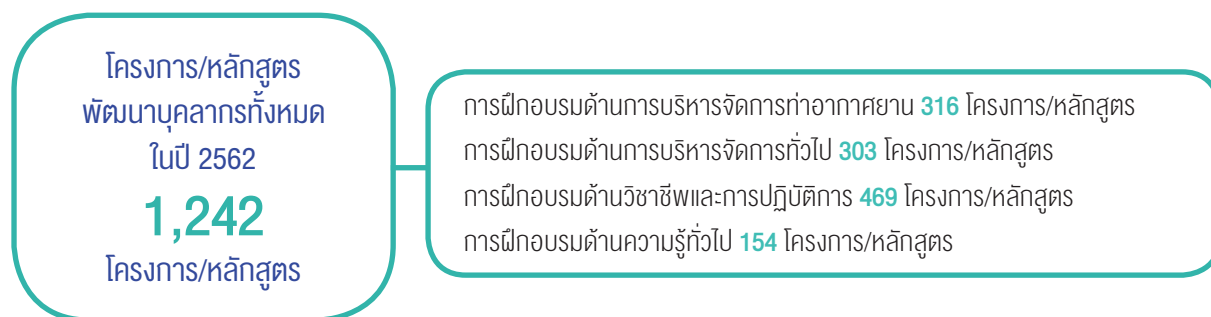
- กิจกรรมดังกล่าวมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น 576 คน
- ผู้เข้าร่วม ร้อยละ 74 เห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวมีประโยชน์มากที่สุด



โครงการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน (Core Competency & Functional Competency)

ทอท. พัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการท่าอากาศยาน ทั้งในด้านปฏิบัติการและการบริหารจัดการ สอดคล้องตามมาตรฐานการขนส่งทางอากาศที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (ICAO) และ

สำนักงานบริหารการบินแห่งชาติสหรัฐอเมริกา (FAA) โดยในปี 2562 ทอท. จัดฝึกอบรมทั้งสิ้น 1,242 หลักสูตร/โครงการ โดยมีพนักงานเข้าร่วมฝึกอบรมทั้งสิ้น 24,734 คน ตามรายละเอียดดังนี้



โครงการฝึกอบรมด้านการจัดการท่าอากาศยานของพนักงาน ทอท.

โครงการฝึกอบรมด้านการจัดการท่าอากาศยานเป็นหลักสูตรที่มุ่งให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานท่าอากาศยานตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปจนถึงระดับสูง ประกอบไปด้วย 4 โครงการ มีรายละเอียดดังนี้

	การปฏิบัติการท่าอากาศยาน Airport Operations: AO	การจัดการท่าอากาศยาน ระดับต้น Junior Airport Management (JAM)	การจัดการท่าอากาศยาน ระดับกลาง Intermediate Airport Management (IAM)	การจัดการท่าอากาศยาน ระดับสูง Senior Airport Management (SAM)
	<p>กลุ่มเป้าหมาย: พนักงานระดับ 1 - 4</p> <ul style="list-style-type: none"> สร้างความรู้ความเข้าใจพื้นฐานด้านอุตสาหกรรมขนส่งทางอากาศ มีทักษะในการปฏิบัติการภายในท่าอากาศยาน มีทัศนคติเปิดรับต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง 	<p>กลุ่มเป้าหมาย: พนักงานระดับ 4 - 5</p> <ul style="list-style-type: none"> สร้างความรู้ความเข้าใจในความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับต้น เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อการแก้ไขปัญหาจากการดำเนินงานได้ พัฒนาความเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม 	<p>กลุ่มเป้าหมาย: พนักงานระดับ 5 - 6</p> <ul style="list-style-type: none"> บ่มเพาะแนวความคิดและวิสัยทัศน์การบริหารและปฏิบัติงานท่าอากาศยาน เข้าใจเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานด้านการตลาด 	<p>กลุ่มเป้าหมาย: พนักงานระดับ 6 - 7</p> <ul style="list-style-type: none"> สร้างวิสัยทัศน์การบริหารงานท่าอากาศยาน ฝึกฝนทักษะการวางแผนกลยุทธ์ และการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพื่อพัฒนารูปร่างท่าอากาศยานสู่ความเป็นเลิศ
จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ปี 2562	271 คน	226 คน	153 คน	38 คน
สัดส่วนพนักงานที่ผ่านโครงการ ณ ปัจจุบัน*	ร้อยละ 46.40 ของพนักงาน ระดับ 1 - 4	ร้อยละ 64.57 ของพนักงาน ระดับ 4 - 5	ร้อยละ 29.19 ของพนักงาน ระดับ 5 - 6	ร้อยละ 2.25 ของพนักงาน ระดับ 6 - 7

*หมายเหตุ: การคำนวณพนักงานที่เข้าอบรม คำนวณจากพนักงานที่มีคุณสมบัติ โดยไม่ได้คำนวณจากพนักงานทั้งหมดในระดับนั้น ๆ

โครงการบรรยายพิเศษเรื่อง “ส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการ (Managerial Competency) ของผู้บริหารระดับสูง”

ฝ่ายพัฒนาการบริหาร สถาบันวิทยาการท่าอากาศยาน จัดโครงการบรรยายพิเศษเรื่อง “ส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการ (Managerial Competency) ของผู้บริหารระดับสูง” เพื่อพัฒนาบุคลากรในระดับบริหารให้มีความสามารถเชิงบริหารและภาวะผู้นำ พร้อมรับการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินธุรกิจให้สูงขึ้นอย่างยั่งยืน โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นพนักงาน ทอท. ระดับ 9 ขึ้นไป จากทุกสายงานทั้ง 6 ท่าอากาศยานและสำนักงานใหญ่ ที่ดำรงตำแหน่งบริหารหรือรักษาการผู้บริหารเข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น 114 คน โดยมีหัวข้อบรรยายเรื่อง Airport Acumen และ Strategic Management ซึ่งเป็น 2 เรื่อง จาก 8 เรื่อง ภายใต้

สมรรถนะด้านการจัดการ (Managerial Competency) ที่ได้สำรวจจากความต้องการส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการของของผู้บริหารระดับสูง

การเข้าร่วมโครงการฯ ของผู้บริหารระดับสูง คาดว่าผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิดและหลักการของ Airport Acumen และ Strategic Management และสามารถเชื่อมโยงการบูรณาการกับการบริหารจัดการขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจขององค์กร รวมทั้งสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจท่าอากาศยาน



การประเมินผลตอบแทนจากการลงทุนด้านการพัฒนาบุคลากร

ผลตอบแทนจากการลงทุนด้านการพัฒนาบุคลากร

1 : 4.84

- รายได้จากการเรียกเก็บค่าดำเนินการจัดฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก **1,327,397.06** บาท
- จ่ายค่าตอบแทนวิทยากร (พนักงาน ทอท.) **322,204** บาท



ความใส่ใจต่อพนักงาน

บุคลากรของ ทอท. เป็นทรัพยากรอันทรงคุณค่าและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่จุดหมายที่วางไว้ ทอท. จึงตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน และลูกจ้าง การยอมรับในความหลากหลาย และการเป็น

องค์กรที่พนักงานมีความผูกพัน จึงมุ่งดูแลพนักงานและลูกจ้างด้วยสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งพัฒนากระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและยกย่องชื่นชมผู้ที่ปฏิบัติงานและทำคุณประโยชน์ให้กับองค์กรได้อย่างเป็นเลิศ

การดึงดูดและรักษาพนักงาน

ทอท. ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และสร้างแรงจูงใจให้พนักงานที่มีความสามารถให้ยังคงร่วมงานกับองค์กรตาม “แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ทอท.” ปี 2560 - 2564 เพื่อวางแผนด้านการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งงาน และสามารถแสดงศักยภาพได้

เต็มความสามารถ อีกทั้งยังร่วมกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาบุคลากรทางด้านการบินอีกด้วย โดย ทอท. มีการกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรายบุคคลและกำหนดแรงจูงใจให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม รวมทั้งกำหนดโครงการเพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรให้ทำงานกับ ทอท. ได้อย่างภาคภูมิใจ

ผลการดำเนินงาน

1 โครงการ MOU ร่วมกับสถาบันการบินพลเรือนในการพัฒนาบุคลากรทางด้านการบิน

ร้อยละ **100** ของพนักงานได้รับการประเมินผลโดยตัวชี้วัดในระดับบุคคล

อัตราการลาออก ร้อยละ **1.56** โดยเป็นการลาออกแบบสมัครใจ ร้อยละ **0.31**

โครงการบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรทางด้านการบิน

ทอท. ร่วมลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรทางด้านการบิน (ปีงบประมาณ 2562 - 2564) กับ สถาบันการบินพลเรือน (สบพ.) เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2562 เพื่อร่วมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการเตรียมความพร้อมที่จะนำประเทศไทยไปสู่การเป็นศูนย์กลางการคมนาคมขนส่งทางอากาศของภูมิภาคใน 3 สาขา ได้แก่ สาขานิรภัยและการรักษาความปลอดภัยด้านการบิน (Aviation Safety and Security) สาขาการบริหารจัดการสนามบิน

(Airport Management) และสาขาการจัดการการขนส่งทางอากาศ (Air Transport Management)

ผลการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ 2562 ทอท. ได้จัดการฝึกอบรมในสาขาการขนส่งทางอากาศ (Air Transport Management) หลักสูตร Air Cargo Management โดยมีพนักงานที่ปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารการขนส่งทางอากาศ เข้ารับการอบรม จำนวน 30 คน



รางวัลพนักงานดีเด่น ประจำปี 2562

เนื่องในโอกาสวันครบรอบการดำเนินงาน 40 ปี ของ ทอท. วันที่ 1 กรกฎาคม 2562 ทอท. จัดพิธีมอบรางวัลดีเด่น ประจำปี 2562 ให้แก่ พนักงานดีเด่น พนักงานลูกจ้างที่ได้รับการยกย่องเป็นกรณีพิเศษ กลุ่มดีเด่น หน่วยงาน ทอท.ดีเด่น รวมทั้งบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกผู้ทำคุณประโยชน์ ให้แก่ ทอท. รวมทั้งสิ้น 29 คน



ทั้งนี้ คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกรางวัลในแต่ละประเภท ได้พิจารณาคัดเลือกโดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคัดเลือกรางวัลพนักงานดีเด่นที่ให้น้ำหนักผลงาน 100 คะแนน ประกอบด้วยผลงานที่มีความสอดคล้องกับค่านิยม ทอท. (Core Values) ร้อยละ 40 และหลักฐานสนับสนุนของผลงาน (Supporting Evidence) ซึ่งสร้างคุณค่าที่เกิดประโยชน์ต่อ ทอท. รวมทั้งได้รับการชมเชยหรือเคยได้รับรางวัลจากผลงานอีกร้อยละ 60

ผลการดำเนินงาน

- พนักงาน 29 คน จากท่าอากาศยานทั้ง 6 แห่งและสำนักงานใหญ่ ได้รับรางวัลในแต่ละประเภท



นายศุภณัฐ เจริญ
วิศวกรอาวุโส 6 ส่วนบำรุงรักษา
ท่าอากาศยานหาดใหญ่
“รู้สึกภาคภูมิใจในงานและรางวัล
ที่ได้รับ และจะตั้งใจทำงานให้ดีขึ้น
ที่สุดต่อไป”



พิธีมอบรางวัล Suvarnabhumi Service Excellence (SSE) ประจำปี 2562

ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิจัดพิธีมอบรางวัล Suvarnabhumi Service Excellence (SSE) ประจำปี 2562 ซึ่งจัดต่อเนื่องเป็นปีที่ 7 ตั้งแต่ปี 2555 ให้แก่พนักงานและหน่วยงานที่ปฏิบัติงานภายในท่าอากาศยานที่ให้บริการผู้โดยสารอย่างยอดเยี่ยมเหนือกว่ามาตรฐานการบริการทั่วไป สร้างความประทับใจให้กับผู้โดยสารและผู้ให้บริการ พร้อมยกระดับการให้บริการให้ได้ตามมาตรฐานสากลภายใต้แนวคิด “ท่าอากาศยานแห่งรอยยิ้ม” หรือ “Airport of Smiles” โดยแบ่งรางวัลออกเป็น 3 ประเภท คือ

- รางวัล “ผู้ให้บริการดีเด่น” (ประเภทบุคคล) คัดเลือกจากที่มีการปฏิบัติงานให้บริการได้ยอดเยี่ยมเหนือมาตรฐานและให้บริการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

- รางวัล “เรื่องราวบริการยอดเยี่ยม” (ประเภทบุคคล และ ประเภทกลุ่ม 2 - 5 คน) คัดเลือกจากบุคคลและกลุ่มบุคคลที่ให้บริการหรือช่วยเหลือผู้โดยสารได้อย่างยอดเยี่ยมจนเป็นที่ประทับใจ

- รางวัล “พัฒนาบริการยอดเยี่ยม” คัดเลือกจากหน่วยงานที่มีการพัฒนาปรับปรุงการบริการที่นำมาเริ่มให้บริการจริง

ดูรายละเอียด
ผู้ได้รับรางวัล



น.ก.สุธีรวัฒน์ สุวรรณวัฒน์
ผู้อำนวยการท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ
“โครงการนี้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี เพราะช่วยสร้างขวัญ กำลังใจ และความสามัคคีอันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และหน่วยงานต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นพัฒนาการให้บริการที่ดีแก่ผู้โดยสารและผู้ให้บริการอย่างต่อเนื่อง”



คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

ทอท. กำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรทั้งสุขภาพกายและใจ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยกำหนดสวัสดิการ

และโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้สิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความต้องการผ่านคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ทอท. อีกด้วย

ผลการดำเนินงาน

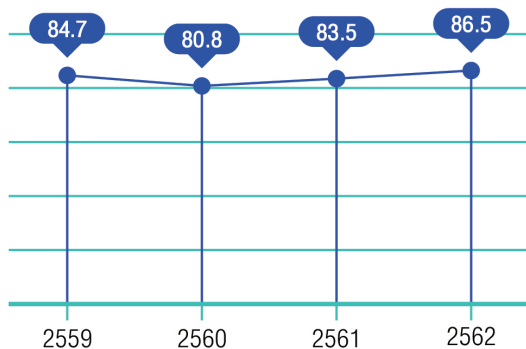
ผลสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน ร้อยละ 86.05

บรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 75 ในปี 2562

ค่าเฉลี่ยเพศชาย ร้อยละ 86.75

ค่าเฉลี่ยเพศหญิง ร้อยละ 82.47



ร้อยละ 100

ของพนักงานได้รับสิทธิประโยชน์จากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ร้อยละ 66.07

ของพนักงานเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ทอท.

ร้อยละ 83.3

ของข้อเรียกร้องด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในปีที่ผ่านมาได้รับการตอบสนอง

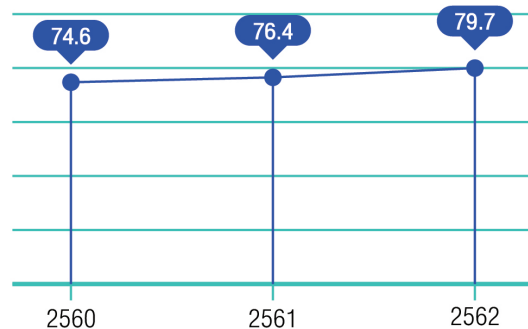
ผลสำรวจความผูกพันของพนักงาน

ความผูกพันของพนักงาน ร้อยละ 77.23

บรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 70 ในปี 2562

ค่าเฉลี่ยเพศชาย ร้อยละ 78.23

ค่าเฉลี่ยเพศหญิง ร้อยละ 75.64



การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน

ทอท. สำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานในระบบออนไลน์อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ในปี 2562 พบว่า ทอท. ได้คะแนนผลสำรวจความพึงพอใจที่ร้อยละ 86.05 และคะแนนความผูกพันของพนักงานที่ร้อยละ 77.23 ตามลำดับ มีพนักงานและลูกจ้างร่วมทำแบบสำรวจร้อยละ 97.32 โดยประเด็นที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุดได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และสัมพันธภาพ และประเด็นที่ควรพัฒนาในปีต่อไป ได้แก่ ระบบเส้นทางก้าวหน้า

ในสายอาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน นวัตกรรม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้ ทอท. มีแผนในการดำเนินการในปีต่อไปเพื่อตอบสนองประเด็นดังกล่าว เช่น โครงการประกวดด้านนวัตกรรม โครงการจัดสถานที่พักผ่อนสำหรับพนักงาน เป็นต้น

*หมายเหตุ การสำรวจทั้งสองแบบมีความแตกต่างกัน คือ การสำรวจความพึงพอใจ เป็นการสำรวจในเรื่องของปัจจัยสำคัญ 6 ด้าน ที่ส่งผลต่อความรู้สึกที่แสดงระดับความพึงพอใจของบุคลากร ในขณะที่การสำรวจความผูกพันจะมุ่งเน้นเรื่องความคิดเห็นและการแสดงพฤติกรรมของบุคลากรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Say - Stay - Strive)

แรงงานสัมพันธ์

ทอท. กำหนดกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ด้านสภาพการจ้างงานและสวัสดิการของพนักงานและ ลูกจ้างผ่านการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ทอท. อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง โดยโครงสร้างคณะกรรมการกิจการ สัมพันธ์ ทอท. ประกอบด้วย ประธานซึ่งเป็นบุคคลภายนอก 1 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 9 คน และผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจ ทอท. 9 คน ทำหน้าที่พิจารณาปรับปรุง

ประสิทธิภาพและพัฒนาการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งในปี 2562 ข้อเสนอแนะที่ได้รับการพิจารณา ได้แก่ ค่าจัดการ งานศพ ค่าเผื่ออันตรายของผู้ปฏิบัติงานด้านดับเพลิง และกู้ภัย ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น โดยร้อยละ 83.3 ของ ข้อเสนอแนะด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในปีที่ผ่านมา ได้รับการตอบสนองโดยการอนุมัติโครงการและสวัสดิการ ที่เกี่ยวข้อง

สวัสดิการและโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตพนักงาน

การมอบทุนการศึกษาบุตรของ พนักงานและลูกจ้าง ทอท. ประจำปี 2562

ทอท. มอบทุนการศึกษาบุตรของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. ที่มีผลการเรียนดีตามหลักเกณฑ์การมอบทุนการศึกษา ที่กำหนดเป็นประจำทุกปี โดยครอบคลุมตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงระดับปริญญาตรี ซึ่งในปีนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 457 ทุน รวมเป็นเงิน 3,411,000 บาท



โครงการค่ายเยาวชน

ทอท. จัดโครงการค่ายเยาวชน “โครงการเรียนรู้ทักษะเชิงเกษตร ณ Farm De Lek นครนายก” ในปี 2562 ซึ่งเป็น สวัสดิการที่จัดให้แก่บุตรของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. ที่มีอายุระหว่าง 9 - 12 ปี จำนวน 44 คน ได้เดินทางไปทัศนศึกษา ณ สถานศึกษาที่เพื่อสร้างการเรียนรู้นอกห้องเรียน ผ่านกระบวนการและกิจกรรมทางการเกษตร เกิดการพัฒนา ทางสังคม ปลูกฝังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเสริมสร้าง จินตนาการ และเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการประกอบ อาชีพ รวมทั้งเป็นการสานสัมพันธ์ระหว่างเยาวชนผู้เข้าร่วม โครงการ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นประจำทุกปี





สวัสดิการบ้านพักพนักงาน

ทอท. จัดให้มีสวัสดิการบ้านพักพนักงานทั้งในส่วนกลางและท่าอากาศยานภูมิภาคทุกแห่งโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย สำหรับพนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามระเบียบ ทอท. โดยพิจารณาจากผู้ได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการพักอาศัย เช่น ผู้ไร้ที่พำนักอาศัยเนื่องจากประสบอัคคีภัยหรือวินาศภัยอื่น ๆ ผู้มีหน้าที่อำนวยความสะดวกปฏิบัติงานกรณีเกิดเหตุการณ์ไม่ปกติ ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีภารกิจรับผิดชอบตลอด 24 ชั่วโมง รวมทั้งผู้ที่โยกย้ายไปปฏิบัติงานในท่าอากาศยานภูมิภาคหรือพื้นที่ต่างถิ่น

ห้องปั๊มนมให้บุตร

ทอท. จัดให้มีบริการห้องปั๊มนมให้บุตรสำหรับพนักงานและลูกจ้างหญิงที่มาทำงานขณะมีบุตรวัยทารก โดยจัดพื้นที่เป็นสัดส่วนเปิดใช้งานในช่วงเวลาทำงาน พร้อมมีตู้แช่เย็นสำหรับเก็บน้ำนมอีกด้วย ปัจจุบันห้องปั๊มนมให้บุตรเปิดให้บริการ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ท่าอากาศยานดอนเมือง และสำนักงานใหญ่ โดยมีแผนจะขยายให้ครบทั้ง 6 ท่าอากาศยานในอนาคต



โครงการตรวจร่างกายประจำปี

ทอท. จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานและลูกจ้าง ทอท. ทั้ง 6 ท่าอากาศยานและสำนักงานใหญ่ ประกอบด้วย การตรวจเลือด ตรวจปัสสาวะ และเอกซเรย์ทรวงอก รวมทั้งการตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงจากการทำงานให้กับพนักงานและลูกจ้างที่สัมผัสกับปัจจัยเสี่ยง เช่น การตรวจสมรรถภาพการได้ยิน การตรวจสมรรถภาพการมองเห็น การตรวจหาสารตะกั่วในเลือด

ทอท. ยังได้จัดโครงการฉีดวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ประจำปี 2562 เนื่องจากเป็นโรคที่ติดต่อได้ง่ายและแพร่ระบาดได้รวดเร็วทันที่ที่มีการติดเชื้อ จึงจัดให้มีการฉีดวัคซีนเพื่อช่วยเพิ่มภูมิคุ้มกันให้พนักงานและลูกจ้าง ทอท. มีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์ และป้องกันการแพร่ระบาดของโรค ลดค่าใช้จ่ายในการรักษา และลดอัตราการหยุดงาน

สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล

ทอท. กำหนดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล กรณีผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในสำหรับการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ตามอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนดหรือสูงกว่าตามที่ ทอท. กำหนด โดยในปี 2562 ทอท. ได้ปรับวงเงินค่ารักษาพยาบาลกรณีผู้ป่วยนอกที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเอกชน ประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล ค่ารักษาพยาบาลกรณีฉุกเฉินเนื่องจากอุบัติเหตุ และค่ารักษาทันตกรรม รวมทั้งการปรับอัตราค่าห้องพักและค่าอาหาร สำหรับพนักงาน ลูกจ้าง และบุคคลในครอบครัว ที่ต้องเข้ารับการรักษากรณีผู้ป่วยใน (Internal Patient Department) ตลอดจนปรับเปลี่ยนเงินค่าจัดการงานศพของพนักงานและครอบครัว เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีให้มากขึ้น

การปรับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์				ผู้ได้รับสิทธิในการใช้สิทธิการจ่ายค่ารักษาพยาบาล (ตามระเบียบของ ทอท. เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์) (15 แห่ง)			
การปรับอัตราค่ารักษาพยาบาล				ผู้ได้รับสิทธิ	จำนวน	จำนวน	จำนวน
ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ
1,700.-	2,200.-	2,200.-	2,200.-	ปีงบประมาณ	13	-	3
800.-	1,200.-	1,200.-	1,200.-	ปีงบประมาณ	1	5	9
800.-	1,200.-	1,200.-	1,200.-	ปีงบประมาณ	3	-	3
600.-	1,000.-	1,000.-	1,000.-	ปีงบประมาณ	-	3	3

การปรับวงเงินค่ารักษาพยาบาลกรณีฉุกเฉิน			
ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ
6,300	6,300	10,000	10,000
6,000	6,000	8,000	8,000
2,500	2,500	5,000	5,000

โครงการส่งเสริมสุขภาพ “ฟื้นฟูสมรรถภาพการทำงาน เพิ่มความสบาย ๆ สไตล์การยศาสตร์”

ทอท. จัดโครงการส่งเสริมสุขภาพ “ฟื้นฟูสมรรถภาพการทำงาน เพิ่มความสบาย ๆ สไตล์การยศาสตร์” โดยสาธิตกิจกรรมนวดฟื้นฟูสมรรถภาพการทำงาน การนวดตัดจัดสรีระ และให้คำแนะนำในการดูแลสุขภาพ รวมทั้งการทำให้แบบสอบถามเพื่อประเมินสภาพปัญหาการเจ็บป่วย การบาดเจ็บเนื่องจากท่าทางการทำงานที่ไม่เหมาะสม (Office Syndrome) ให้แก่พนักงาน ทอท. เพื่อป้องกันปัญหาด้านการยศาสตร์ในสถานที่ทำงาน และช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้มีผู้เข้าร่วมโครงการถึง 117 คน

ผลการดำเนินงาน

- ร้อยละ 72 ของผู้เข้าร่วมเห็นว่าโครงการดังกล่าวมีประโยชน์ในระดับ ‘มาก’ ถึง ‘มากที่สุด’
- ร้อยละ 57 ของผู้เข้าร่วมเห็นว่า หากมีการนวดผ่อนคลายตามที่ได้เข้าร่วมโครงการอย่างต่อเนื่อง จะช่วยบรรเทาอาการปวดเมื่อยและช่วยฟื้นฟูสมรรถภาพการทำงานได้จริงในระดับ ‘มาก’ ถึง ‘มากที่สุด’



โครงการ กอก. ลดพุง ลดโรค ครั้งที่ 8

ทอท. จัดโครงการ “ทอท.ลดพุง ลดโรค ครั้งที่ 8” สำหรับพนักงาน ทอท. เมื่อวันที่ 12 - 13 กันยายน 2562 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสุขภาพร่างกายให้มีความสมบูรณ์ แข็งแรง ปราศจากโรคภัย และลดความเสี่ยงในการเกิดโรค ตลอดจนส่งเสริมบุคลิกภาพที่ดีให้แก่พนักงาน เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร โดยจัดนิทรรศการให้ความรู้ด้านสุขภาพ จัดกิจกรรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมชีวิต Fit and Firm และมีการจัดทีมวิทยากรบรรยายความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพให้กับพนักงาน

นอกจากนี้ ยังมีการจัดนิทรรศการส่งเสริมการดูแลสุขภาพและตลาดสีเขียว เพื่อให้พนักงานที่เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทั้งด้านบริโภคและการออกกำลังกาย ป้องกันปัญหาน้ำหนักเกินและอ้วนลงพุง รวมทั้งสามารถนำความรู้ไปถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว และเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

ผลการดำเนินงาน

- ร้อยละ 88.40 ของผู้เข้าร่วมเห็นว่าโครงการดังกล่าวมีประโยชน์ในการช่วยให้สุขภาพดีขึ้นในระดับ ‘สูงมาก’



พิธีเปิดโครงการบรรยายให้ความรู้ หัวข้อ

“บริหารจัดการ พืชความเครียด แนวทางสู่ ทอท. องค์การสุขภาพดี”

โครงการบรรยายให้ความรู้ หัวข้อ “บริหารจัดการ พืชความเครียด แนวทางสู่ ทอท. องค์การสุขภาพดี” ครั้งที่ 1 ณ สำนักงานใหญ่ และครั้งที่ 2 ณ อาคาร AOB ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ประกอบด้วยกิจกรรมการฟังบรรยาย เกี่ยวกับการจัดการความเครียด การรับคำปรึกษาจากนักจิตวิทยาบุคคล การทำแบบสอบถาม การเล่นเกมทดสอบสมาธิและความเครียด เพื่อให้ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจถึงกลไกการเกิดความเครียด การเผชิญกับความเครียด และวิธีการจัดการกับความเครียดที่ถูกต้องตาม หลักวิชาการ มีทักษะและทัศนคติในการนำมาปรับใช้ได้จริงสำหรับการ จัดการความเครียดที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และเพื่อให้ ทอท. เป็นองค์กรสุขภาพอย่างยั่งยืนโดยที่พนักงานและลูกจ้าง ทอท. มีสุขภาพร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ที่แข็งแรงสมบูรณ์ สามารถ ปฏิบัติงานให้กับ ทอท. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



โครงการเตรียมความพร้อมให้ผู้เกษียณ ประจำปี 2562

ทอท. จัดโครงการเตรียมความพร้อมให้ผู้เกษียณ ประจำปี 2562 เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณสำหรับพนักงาน โดยเชิญวิทยากรที่เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ และการบริหารด้านการเงิน ณ โรงแรม เรนซองด์ พัทยา จังหวัดชลบุรี ซึ่งในปี 2562 ทอท. มีผู้เกษียณจำนวน 61 คน

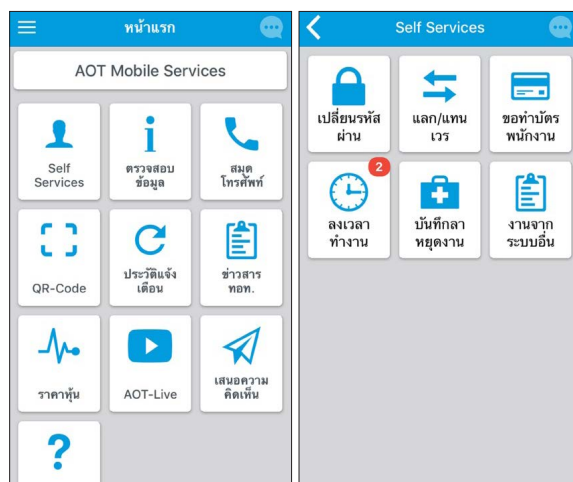
ผลการดำเนินงาน

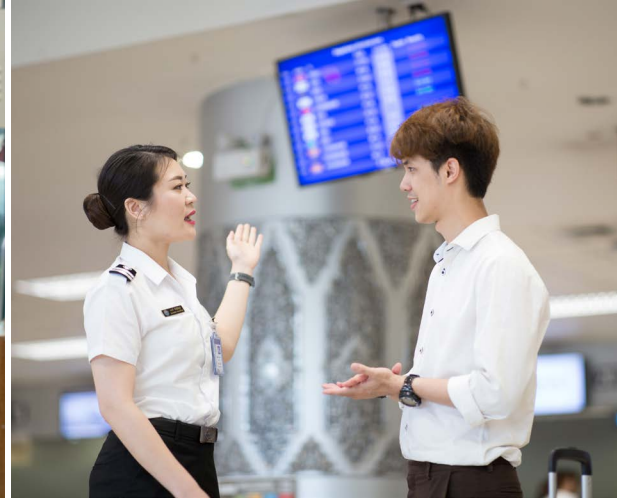
ร้อยละ 94 ของผู้เข้าร่วมเห็นว่าโครงการดังกล่าวมีประโยชน์ ในการนำไปใช้จริงในระดับ ‘สูงมาก’

AOT MOBILE

พนักงาน ทอท. ทั้ง 6 ท่าอากาศยาน และสำนักงานใหญ่ สามารถเข้าถึงข้อมูลด้านสวัสดิการได้ทุกที่ ทุกเวลา ผ่าน แอปพลิเคชัน AOT Mobile และ Line รวมถึงผ่าน คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล (PC) โดยสามารถตรวจสอบ ข้อมูล ดังนี้

- ประวัติข้อมูลการเบิกค่ารักษาพยาบาล
- ประวัติข้อมูลการลา
- ประวัติข้อมูลการลงเวลาปฏิบัติงาน
- ประวัติข้อมูลการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร
- ข้อมูลภาษี
- ค้นหาข้อมูลเบอร์ติดต่อพนักงาน/ลูกจ้าง
- คู่มือ/เอกสารของ ทอท.





ความหลากหลายของพนักงาน

ทอท. เชื่อว่าความหลากหลายทางความคิดที่มาจากบุคลากรที่มีความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม อายุ เพศ บริบททางสังคม ฯลฯ สามารถสนับสนุนองค์กรให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วตามบริบททางธุรกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป พร้อมก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ทอท. จึงมุ่งส่งเสริม

การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมเพื่อให้เกิดการยอมรับและเปิดกว้างต่อความหลากหลาย เช่น ความสมดุลของพนักงานเพศหญิงในระดับต่าง ๆ และความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่น นอกจากนี้ ทอท. ไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ โดยกำหนดไว้เป็นหนึ่งในจรรยาบรรณ ทอท.

ผลการดำเนินงาน

สัดส่วน
กรรมการเพศหญิง
ร้อยละ **13.33**

สัดส่วน
พนักงานเพศหญิง
ร้อยละ **40.22**

0 กรณี
ข้อร้องเรียน
ที่ได้รับการยืนยันด้าน
การเลือกปฏิบัติ



กิจกรรมรณรงค์การแต่งกายด้วยผ้าไทยทุกวันศุกร์

ทอท. ส่งเสริมให้พนักงานและลูกจ้าง ทอท. แต่งกายด้วยชุดผ้าไทยหรือชุดท้องถิ่นพื้นเมืองทุกวันศุกร์ ทั้ง 6 ท่าอากาศยานและสำนักงานใหญ่ โดยเปิดโอกาสให้

แสดงออกถึงอัตลักษณ์และความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่น ซึ่งเป็นการแสดงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและเป็นการสนับสนุนการใช้สินค้าไทย