



ทอท. ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรที่เปี่ยมด้วยศักยภาพในการขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจ การให้บริการท่าอากาศยาน ทอท. จึงมุ่งมั่นพัฒนาความสามารถของพนักงานผ่านโครงการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบ และดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถโดยสร้างแรงจูงใจให้พนักงานสามารถแสดง ศักยภาพการทำงานได้อย่างเต็มที่ ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ยุติธรรม และเปิดกว้างให้กับความหลากหลายของพนักงาน อันนำไปสู่ความสำเร็จทางธุรกิจของ ทอท. อย่างยั่งยืน

การพัฒนาบุคลากร

ทอท. ให้ความสำคัญกับค่านิยมและความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงได้จัดโครงการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านการฝึกอบรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมรณรงค์ปลูกฝังค่านิยม เพื่อส่งเสริมให้พนักงานทอท. เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสามารถ นอกจากนี้ ทอท. ได้กำหนดให้มีการจัดการความรู้ เพื่อเผยแพร่ รักษา และต่อยอดองค์ความรู้ต่างๆ ภายในองค์กรอีกด้วย

แนวทางการจัดการ

1. ดำเนินงานตาม “แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล” ปีงบประมาณ 2560 - 2565
2. จัดโครงการจัดทำระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) โครงการสัมมนาเครือข่ายผู้ส่งเสริมค่านิยมองค์กร (Core Value Facilitator Team) เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง
3. ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติการ และการบริหารจัดการ



ดูรายละเอียด
เพิ่มเติมได้ที่

ผลการดำเนินงาน



เงินลงทุนด้านการฝึกอบรมทั้งสิ้น
46,726,794 บาท

ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเฉลี่ย
2,154 บาท ต่อคนต่อปี



Human Capital
Return on Investment
(HCROI)

2.79



โครงการเสริมสร้าง ค่านิยมองค์กร

ทอท. ดำเนินการโครงการเสริมสร้างค่านิยม (Core Values) ผ่านการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยแบ่งเป็นกิจกรรม/การบรรยายให้ความรู้/โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้พนักงานทุกระดับได้ตระหนักและปฏิบัติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ทั้งนี้ยังได้จัดทำแผนเสริมสร้างค่านิยม (Core Values) และวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2563 - 2567) ซึ่งมีการทบทวนและเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านค่านิยมให้เกิดการต่อยอดและต้องสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลรัฐวิสาหกิจ ที่มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality Focused) และสอดคล้องกับปัจจัยภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้าน Digital Technology

1. กิจกรรมและการบรรยายให้ความรู้ เพื่อเสริมสร้างค่านิยม จำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่

- การบรรยายให้ความรู้แก่พนักงานและลูกจ้างใหม่เพื่อเสริมสร้างค่านิยม ทอท. (AOT Core Values) ในโครงการสร้างความคุ้นเคยกับ ทอท. (AOT Familiarization)
- การบรรยายให้ความรู้แก่พนักงานในหลักสูตร การจัดการท่าอากาศยานระดับกลาง (Intermediate Airport Management)
- กิจกรรม AOT New Normal Sharing หรือกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ดิจิทัลในชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ของพนักงานและลูกจ้าง ทอท.



2. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ได้แก่

สัมมนาเชิงปฏิบัติการ “Values Direction” สำหรับผู้บริหาร

เพื่อทบทวนความเหมาะสมของ
ค่านิยม 5 ใจ ให้สอดคล้องกับทิศทาง
ธุรกิจและยุทธศาสตร์องค์กร รวมทั้ง
วิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
และความคาดหวังของผู้บริหารระดับ
10 ขึ้นไป

สัมมนาเชิงปฏิบัติการ
“Values in Action”
สำหรับผู้บริหาร นอก. ระดับ 9
(Change Leader)
ที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ
ท่าอากาศยาน ผู้อำนวยการฝ่าย

เพื่อสร้างความเข้าใจการเชื่อมโยง
ค่านิยมองค์กรกับทิศทางธุรกิจและ
ยุทธศาสตร์องค์กร การทบทวน ความ
ตระหนักรู้ ความเข้าใจและการแสดงออก
ที่สะท้อนค่านิยม 5 ใจ

สัมมนาเชิงปฏิบัติการ “Values-Based Communication” ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการส่วน (ระดับ 8)

เพื่อนำเสนอผลประเมินการดำเนินงาน
ค่านิยม 5 ใจ ในระยะที่ผ่านมาถึง
ปัจจุบัน และอภิปรายการปฏิบัติงานที่ดี
โอกาสการปรับปรุง ตลอดจนรับทราบ
ผลการสัมมนาของผู้บริหารระดับสูง

สัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำ แผนเสริมสร้างค่านิยม (Core Values) และวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2563 - 2567)

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาพิจารณา
ให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงร่างแผน
เสริมสร้างค่านิยม ทอท. โดยมีกรรมการ
ผู้อำนวยการใหญ่เป็นประธานในการ
ประชุม

สัมมนาเครือข่ายผู้ส่งเสริมค่านิยมองค์กร (Facilitator Team)

เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับ
คณะทำงานขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร
ของ ทอท. และให้เข้าใจในบทบาท
หน้าที่ของ Facilitator Team พร้อม
กำหนดเครือข่ายของผู้ส่งเสริมค่านิยม
5 ใจ ในการประชุมเผยแพร่เรื่องราว
การปฏิบัติตามค่านิยมต่อไป

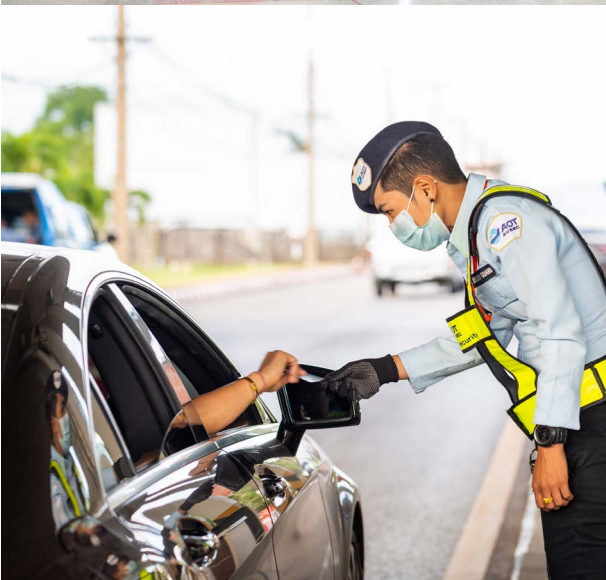


การจัดการความรู้ของ ทอท. (Knowledge Management: KM)

ทอท. มีการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาในระดับบุคคลและองค์กร โดยรวบรวมความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) และความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) และการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer) ซึ่งมีความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร ที่จะศึกษาและเรียนรู้จากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ทั้งนี้ ทอท. ได้มีการจัดเก็บความรู้ที่สำคัญไว้ในระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management System: KMS) เพื่อให้บุคลากร ทอท. สามารถเข้าถึงความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ในปีงบประมาณ 2563 ทอท. ได้ดำเนินการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ในส่วนของบุคลากรระดับผู้บริหาร มีการสร้างความเข้าใจถึงบทบาทของผู้นำและความตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการความรู้ (ปีงบประมาณ 2564-2568) โดยคณะทำงานการจัดการความรู้ ทอท. เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย กลยุทธ์ ตัวชี้วัดที่สำคัญ และการระบอบองค์ความรู้ที่สำคัญ (ระดับองค์กร) ที่สอดคล้องกับแผนที่ความรู้ (Organization Knowledge) การถ่ายโอนความรู้จากผู้บริหารที่กำลังจะเกษียณอายุ โดยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับบทเรียนที่ต้องทบทวนเพื่อการเรียนรู้ (Lessons Learned) เช่น ความรู้การบริหารจัดการท่าอากาศยานในสถานการณ์ COVID-19

นอกจากนี้ ทอท. ได้มีการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในท่าอากาศยานต่างๆ เพื่อสื่อสารให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ในส่วนของบุคลากรระดับปฏิบัติการ ได้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะการจัดการความรู้ (KM Competency) ที่เพียงพอในการดำเนินการจัดการความรู้ของส่วนงาน/องค์กร และพัฒนาให้เป็นนักจัดการความรู้ประจำส่วนงาน (KM Facilitator) รวมทั้งการต่อยอดความรู้ของกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติรุ่นใหม่ (KM CoP New Generation) เพื่อให้มีความสามารถในการสร้างและจัดเก็บองค์ความรู้ด้วยสื่อ Multimedia รวมถึงการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างศักยภาพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) ต่อไป



โครงการพัฒนาบุคลากร ตามศักยภาพของพนักงาน

ทอท. ดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีศักยภาพ ทั้งในด้านปฏิบัติการและการจัดการท่าอากาศยาน ให้สอดคล้องตามมาตรฐานการขนส่งทางอากาศที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ทอท. จึงได้ปรับวิธีการฝึกอบรมให้อยู่ในรูปแบบออนไลน์มากขึ้น ทำให้พนักงาน ทอท. สามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่อง

โครงการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด ในปี 2563 **869 โครงการ**



การฝึกอบรมด้านการบริหาร
จัดการท่าอากาศยาน

220 โครงการ

การฝึกอบรมด้าน
การบริหารจัดการทั่วไป

213 โครงการ



การฝึกอบรมด้านวิชาชีพ
และการปฏิบัติการ

301 โครงการ

การฝึกอบรม
ด้านความรู้ทั่วไป

135 โครงการ





การดึงดูดและรักษาบุคลากร

ทอท. ให้ความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ รวมทั้งรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมและดึงดูดให้บุคลากรภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถมาร่วมงานกับองค์กร อีกทั้ง ทอท. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรายบุคคล เพื่อพิจารณาปรับตำแหน่งของพนักงาน และมีการคัดเลือกพนักงานดีเด่น พนักงาน ลูกจ้างที่ได้รับการยกย่องเป็นกรณีพิเศษ กลุ่มหรือหน่วยงาน ทอท. ดีเด่น เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานและสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานอีกด้วย

แนวทางการจัดการ

1. ดำเนินงานตาม “แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล” ปีงบประมาณ 2560 - 2565
2. บันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรด้านการบิน ระหว่าง ทอท. กับสถาบันการบินพลเรือน (สบพ.) ในปีงบประมาณ 2562 - 2564
3. มอบรางวัลพนักงานดีเด่นให้แก่พนักงานที่แสดงความเป็นเลิศในการยกระดับการทำงาน



ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่

ผลการดำเนินงาน



ร้อยละ 100

ของพนักงานได้รับการประเมินผล
โดยตัวชี้วัดในระดับบุคคล

อัตรา
การลาออก **ร้อยละ 1.51**

โดย **ร้อยละ 0.24**

เป็นการลาออกภาคสมัครใจ

สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

พนักงานทุกคนเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร นอกจากการพัฒนาศักยภาพของพนักงานแล้ว ทอท. ยังให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ตลอดจนสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สนับสนุนให้บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ทอท. จึงกำหนดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ โดยกำหนดโครงการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังให้สิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในรูปแบบคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจอีกด้วย

แนวทางการจัดการ

สำรวจความคิดเห็นของพนักงานและลูกจ้างเกี่ยวกับสวัสดิการแบบยืดหยุ่น เพื่อสำรวจความต้องการที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละช่วงวัย และนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมต่อไป



ดูรายละเอียด
เพิ่มเติมได้ที่

ผลการดำเนินงาน

โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตด้วยสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับบุคลากรของ ทอท.

ในปี 2563 ได้จัดทำโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตด้วยสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับบุคลากรของ ทอท. ผ่านระบบออนไลน์ โดยวัตถุประสงค์ในการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น และสวัสดิการทางเลือก เพื่อให้มีสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับพนักงานแต่ละช่วงวัย รวมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการจัดสวัสดิการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น สำหรับผลการสำรวจ พบว่า สวัสดิการ

ที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร้อยละ 87 ของบุคลากรยินดีให้มีการใช้ระบบสวัสดิการแบบยืดหยุ่น สำหรับสวัสดิการทางเลือกที่พนักงานต้องการมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การเพิ่มห้องสันทนาการ สวัสดิการอื่นๆ (ค่ารักษาพยาบาล เครื่องแบบพนักงาน และบ้านพัก ทอท.) และการเพิ่มรูปแบบการแต่งกายวัน Freestyle Day ทั้งนี้ ทอท. นำผลการสำรวจฯ และข้อเสนอแนะไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

การยกระดับสภาพการทำงาน



ร้อยละ 100

ของพนักงานได้รับ
สิทธิประโยชน์จากข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้าง



ร้อยละ 71.75

ของพนักงานเป็น
สมาชิกสหภาพแรงงาน
รัฐวิสาหกิจ ทอท.

6

ข้อเรียกร้องด้าน
สวัสดิการและ
สิทธิประโยชน์
ในปีที่ผ่านมา
ได้รับการ
ตอบสนอง*

* ข้อเรียกร้องด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ได้รับการตอบสนองครบถ้วน คิดเป็น 100%

การส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงาน ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19



มาตรการตรวจวัดอุณหภูมิ
เพื่อคัดกรองผู้มาติดต่อ
และปฏิบัติงาน



ส่งเสริมการรักษา
ระยะห่างทางสังคม



การรักษาความสะอาด
ของจุดสัมผัสที่ใช้ร่วมกัน



การปฏิบัติงานปกติ
(Daywork)
แบบเหลื่อมเวลาทำงาน



การปฏิบัติงานจากบ้าน
(Work from Home)



ระบบการประชุม
ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
(Video Conference)

ความหลากหลายของพนักงาน

ความหลากหลายของบุคลากรทั้งในด้านวัฒนธรรม อายุ เพศ และบริบททางสังคม เป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว เพิ่มความสามารถทางการแข่งขัน และกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม ทอท. จึงมุ่งมั่นในการส่งเสริมการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม พร้อมเปิดกว้างต่อความหลากหลาย และไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ โดยกำหนดไว้เป็นหนึ่งในจรรยาบรรณ ทอท. ซึ่งพนักงานทุกคนยึดถือปฏิบัติ

ผลการดำเนินงาน

สัดส่วนกรรมการ
เพศหญิง
ร้อยละ 21.43

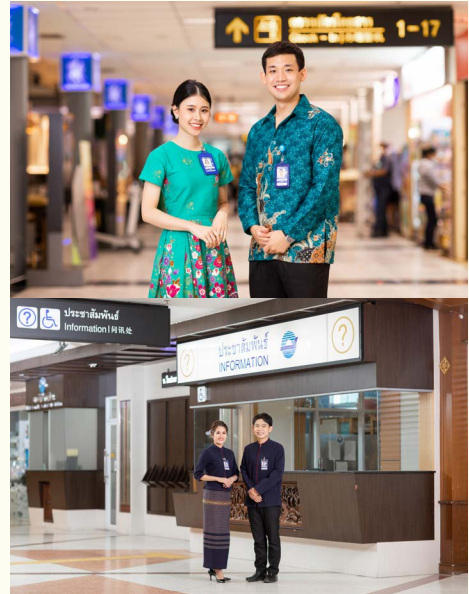
สัดส่วนพนักงาน
เพศหญิง
ร้อยละ 38.75

สัดส่วน
พนักงาน
เพศหญิง
ในสายงาน
ที่สร้างรายได้*
ร้อยละ 20.33

0
กรณีข้อร้องเรียน
ที่ได้รับการ
ยืนยันด้านการ
เลือกปฏิบัติ

*หมายเหตุ สายงานที่สร้างรายได้ตามนิยามของ ทอท.

รวมสายงานพัฒนารูขี้อย่างและการตลาด และสายปฏิบัติการ



กิจกรรมรณรงค์การแต่งกาย ด้วยผ้าไทย

ทอท. ส่งเสริมให้พนักงานและลูกจ้าง ทอท. แต่งกายด้วยชุดผ้าไทยหรือชุดท้องถิ่น พื้นที่เมืองทุกวันพฤหัสบดีและวันศุกร์ รวมทั้งจัดกิจกรรมประกวดการแต่งกายด้วยชุดไทยประจำภาค ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสในการแสดงออกถึงอัตลักษณ์และความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่น อันเป็นการสะท้อนความหลากหลายทางวัฒนธรรม และเป็นการสนับสนุนการใช้สินค้าไทยอีกทางหนึ่ง

นอกจากนี้ ยังได้มีการตอบสนองความต้องการของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. ตามที่ได้สำรวจความคิดเห็นของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. เกี่ยวกับสวัสดิการแบบยืดหยุ่น จึงกำหนดการแต่งกายสำหรับการมาปฏิบัติงานในรูปแบบ Freestyle ที่มีความยืดหยุ่น เป็นอิสระ ในทุกวันศุกร์อีกด้วย

