



บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
Airports of Thailand Public Company Limited

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
เลขรับ 8374
วันที่ 26 ก.ค. 65
เวลา 1310

รณ.ที่ 2096/65
27 ก.ค. 65: ดร. 394.
รณ.ที่ 2141/65
27 ก.ค. 65 11.16 น.

ส่วนงาน ฝพร. (สพร. โทร.55641)

ที่ 182 /65

วันที่ 26 ก.ค. 65

เรื่อง รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน/โครงการ และงานประจำรองรับ
แผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. และเกณฑ์ประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ด้านการบริหาร
ทุนมนุษย์ ประจำปี 2565

เรียน หัวหน้าคณะกรรมการระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (รณอ.)

(ผ่าน รองหัวหน้าคณะกรรมการฯ (ชณอ.))

1. ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการ ทอท. ครั้งที่ 12/2564 เมื่อวันที่ 22 ก.ย. 64 ที่ประชุมมีมติรับทราบ
แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 รองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. (ปีงบประมาณ 2560 -
2565) ฉบับทบทวน ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในการประชุม
ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 3 ส.ค. 64 นั้น

2. เนื่องจากเกณฑ์ประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) กำหนดให้ ทอท. ต้องมีกลไกหรือกระบวนการ
ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน/โครงการ และงานประจำ ตามแผนแม่บท
ทรัพยากรบุคคลของ ทอท. ที่มีประสิทธิภาพ ประกอบกับจากการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ ด้านการบริหาร
ทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2564 ผู้ประเมิน (TRIS) ได้มีข้อเสนอแนะว่า ทอท. ควรมีกลไกหรือกระบวนการ
ติดตามให้การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ ตามข้อ 2 ฝพร. ในฐานะเลขานุการคณะกรรมการฯ
จึงขอรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงาน และปัญหาอุปสรรคของแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน/โครงการ
และงานประจำ ตามแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. และที่รองรับเกณฑ์ประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ
ประจำปี 2565 ให้หัวหน้าคณะกรรมการระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ
ด้านการบริหารทุนมนุษย์ รับทราบ เพื่อใช้ประกอบการติดตามการดำเนินงานตามแผนงานต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ



ผู้ทำงานและเลขานุการ (ผอ.ฝพร.)

เรียน หัวหน้าคณะกรรมการฯ / รณอ.
เพื่อทราบ

- ทราบแล้ว



รองหัวหน้าคณะกรรมการฯ / ชณอ.

27 ก.ค. 65



หัวหน้าคณะกรรมการฯ / รณอ.

27 ก.ค. 65

ตารางกระบวนการที่ต้องดำเนินการเพื่อปิด Gap การประเมิน SE-AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์
 และแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน/โครงการรองรับ HR master plan ไตรมาสที่ 3 ปีงบประมาณ 2565
 เรียงตาม AOT HR Strategic Themes

แผนปฏิบัติการ

ข้อ	กระบวนการ/เรื่องที่ควรดำเนินการปรับปรุงตามเกณฑ์ SE-AM	แผนปฏิบัติการรองรับ HR master plan และตอบสนอง SE-AM	ตัวชี้วัด	ร้อยละความก้าวหน้าของแผน	ความคืบหน้าปัญหา/อุปสรรค	ผู้รับผิดชอบ
1	ทอท. ควรมีการปรับปรุงแบบการพัฒนาบุคลากรที่ไม่ได้มุ่งเน้นการอบรมเพียงอย่างเดียว	1 แผนการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning (พ.ย.64 - ก.ย.65)	ร้อยละบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning สามารถจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning กับหลักสูตรของ ทอท. ที่เหมาะสม	40	ฝพบ. อยู่ในขั้นตอนเตรียมการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ในเดือน ส.ค.65 ให้แก่ พนง.สวท.	ฝพบ.
2	ทอท. ควรมีการพัฒนาผู้บริหารสายงานภายในองค์กร (Like manager) ให้มีความรู้และทักษะในงานด้าน HR ที่ชัดเจน	2 แผนการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (ต.ค.64 - ส.ค.65)	ร้อยละผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจหลักการในเรื่องภาวะผู้นำ มีความรู้ และทัศนคติที่ดี ต่อการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ	50	ฝพบ. ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาภาวะผู้นำของ ทอท.ขึ้นใหม่ ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาทุนมนุษย์ระยะยาวของ ทอท.	ฝพบ.

ข้อ	กระบวนการ/เรื่องที่ควรดำเนินการปรับปรุงตามเกณฑ์ SE-AM	แผนปฏิบัติการรองรับ HR master plan และตอบสนอง SE-AM	ตัวชี้วัด	ร้อยละของแผน	ความคืบหน้าปัญหา/อุปสรรค	ผู้รับผิดชอบ
3	ทอท. ควรวิเคราะห์อุปทานด้านอัตรากำลังว่ามีจำนวน และทักษะเพียงพอต่อการหมุนเวียนงาน เพื่อไปทดแทนอัตรากำลังที่สูญเสียไป และรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	3 แผนการวิเคราะห์และกำหนดปัจจัยนำเข้า เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล และการบริหารอัตรากำลังของทอท. (ก.ค.64 - ก.ค.65)	1 ระยะเวลาที่สรุปรายงานการหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงาน (Job Rotation) ของส่วนงาน ทอท. ในปีงบประมาณ 2564 2 ระยะเวลาที่ผลการทบทวนอัตรากำลังเพื่อรองรับอาคาร SAT-1 ทสภ. ได้รับ การอนุมัติจากคณะกรรมการ ทอท. *ตัวชี้วัดดังกล่าวกำหนดตามแผนดำเนินการสรรหาบุคลากร เพื่อให้มีอัตรากำลังรองรับภายในเดือน ต.ค.65 หากมีการเลื่อนกำหนดการ อาจกระทบกับตัวชี้วัดดังกล่าว	75	- ฝบค. สรุปรายงานการหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงาน (Job Rotation) ของส่วนงาน ทอท. ในปีงบประมาณ 2564 เรียบร้อยแล้ว ผลสรุปตัวชี้วัดเป้าหมายของแผนระดับ 3 คือ สามารถสรุปรายงานฯ ภายในวันที่ 31 ต.ค.64 - ฝบค. ได้ประชุมร่วมกับ ฝพร. เพื่อวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง และอัตรากำลังที่เหมาะสม นำเรียน กอญ. เพื่อพิจารณาสั่งการให้นำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ทอท. ในวันที่ 30 มิ.ย.65 เรียบร้อยแล้ว	ฝบค./ฝพร.

ข้อ	กระบวนการ/เรื่องที่ควรดำเนินการปรับปรุงตามเกณฑ์ SE-AM	แผนปฏิบัติการรองรับ HR master plan และตอบสนอง SE-AM	ตัวชี้วัด	ร้อยละความก้าวหน้าของแผน	ความคืบหน้าปัญหา/อุปสรรค	ผู้รับผิดชอบ
4	ทอท. ควรมีการใช้ข้อมูลป้อนกลับจากการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ รวมถึงข้อมูลจากแหล่งอื่นๆ มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4 แผนการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้าง (ธ.ค.64 - ก.พ.66)	1 ระยะเวลาแล้วเสร็จตามแผน กรณีพบว่าสภาพการณ์ไม่เหมาะสมในการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน 2 ร้อยละของพนักงานและลูกจ้างในแต่ละระดับงานที่มีการสำรวจวิเคราะห์ และเสนอแนะโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างที่เหมาะสมในแต่ละระดับงาน	100	ผบค. ได้รายงานสรุปความเป็นไปได้ของการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้างของ ทอท. ต่อหัวหน้าคณะทำงานระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (รยอ.) ซึ่งเห็นชอบให้ ผบค. เชลอการทบทวนโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้างของ ทอท. ในปีงบประมาณ 2565 ออกไปก่อน และเมื่อสถานการณ์ต่างๆ พื้นตัวกลับสู่ภาวะปกติ ให้นำเสนอการทบทวนการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้างของ ทอท. อีกครั้งในช่วงเวลาที่เหมาะสม ซึ่งหากพบว่าโครงสร้างปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว ให้ถือว่าการดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนตัวชี้วัด	ผบค.
		5 แผนงานสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน และต่อยอดสู่การสร้างประสบการณ์ที่ดีของบุคลากร (ธ.ค.64 - พ.ค.65)	ระยะเวลาที่ได้รับการอนุมัติให้ถือปฏิบัติ	100	1 การได้จ้างอนุมัติให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ โดย กอญ. เมื่อวันที่ 3 ธ.ค.64 ให้พนักงาน ลูกจ้าง บุคคลในครอบครัวของพนักงานและลูกจ้าง มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล กรณีการเจ็บป่วยฉุกเฉินวิกฤต ได้ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาล กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทำศพ กรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลกรณีผู้ป่วยฉุกเฉินโรคติดต่ออันตราย (ไวรัสโคโรนา 2019) โดยให้ผลลัพธ์ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 5 มี.ค.63	ผสร.

ข้อ	กระบวนการ/เรื่องที่ ควรดำเนินการปรับปรุง ตามเกณฑ์ SE-AM	แผนปฏิบัติการ รองรับ HR master plan และตอบสนอง SE-AM	ตัวชี้วัด	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ความคืบหน้า ปัญหา/อุปสรรค	ผู้รับ ผิดชอบ
		5 แผนงานสวัสดิการเพื่อ พัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้าง ความผูกพัน และต่อยอดสู่การ สร้างประสบการณ์ที่ดีของ บุคลากร (ต่อ) (ธ.ค.64 - พ.ค.65)	ระยะเวลาที่ได้รับการอนุมัติให้ถือปฏิบัติ	100	2 ทอท. ส่งเสริมให้สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทอท. มีโอกาสปรับรูปแบบการลงทุนที่ หลากหลาย และสอดคล้องกับความต้องการ ได้มากที่สุด โดยปรับเพิ่มรูปแบบการลงทุน จากเดิม 13 เป็น 14 แผนการลงทุน สำหรับ แผนการลงทุนใหม่ จะเป็นแผนการลงทุนแบบ DIV เพิ่มการลงทุนในตราสารต่างประเทศ แต่จะต้อง ไม่เกิน 50% ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค.65 เป็นต้นไป	ผสร.
5	แผนงานความผูกพันองค์กร ควรมีความเชื่อมโยงกับ แผนยุทธศาสตร์องค์กร และแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญ	6 แผนพัฒนาสุขภาวะทางจิต ของพนักงาน ทอท. (Employee Assistant Program (EAP)) (ต.ค.64 - ก.ค.65)	1 ร้อยละคะแนนความพึงพอใจของ บุคลากร ทอท. ที่องค์กรจัดให้มีโปรแกรม ช่วยเหลือพนักงาน (EAP) 2 ร้อยละคะแนนความพึงพอใจและความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ทอท. จาก ภาพรวมผลการสำรวจประจำปี 3 ร้อยละความถี่ในการใช้บริการขอ คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตทางโทรศัพท์	25	ดำเนินการส่ง TOR และข้อกำหนด/รายละเอียด โครงการ เพื่อดำเนินงานจัดหา ตามขั้นตอน ทางพัสดุ เรียบร้อย	ผพท.

ข้อ	กระบวนการ/เรื่องที่ควรดำเนินการปรับปรุงตามเกณฑ์ SE-AM	แผนปฏิบัติการรองรับ HR master plan และตอบสนอง SE-AM	ตัวชี้วัด	ร้อยละความก้าวหน้าของแผน	ความสืบหน้าปัญหา/อุปสรรค	ผู้รับผิดชอบ
5	แผนงานความผูกพันองค์กรควรมีความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์องค์กรและแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญ (ต่อ)	7 แผนสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพที่ดีของบุคลากร	ระยะเวลาที่ดำเนินการสำรวจได้แล้วเสร็จ (ม.ค.65 - ก.ย.65)	80	ดำเนินการสำรวจความผูกพันฯ เรียบร้อยแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างทำปริกษาวิเคราะห์ผลและแปลผลข้อมูลการสำรวจความผูกพันฯ	ผสร.
		8 แผนเสริมสร้างพนักงานผู้มีความสามารถทางความคิดและการสื่อสาร เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าใจต่อ ทอท. * (ธ.ค.64 - ก.ย.65)	1 ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ ในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ 2 จำนวนประเด็น (Content) ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถกำหนดเพื่อนำไปใช้ในการเผยแพร่ผ่านสื่อสังคมออนไลน์	40	ผลก. ขอบปรับแผนจากการจัดอบรมออนไลน์ เป็นการจัดฝึกอบรมนอกสถานที่ ซึ่งกำลังอยู่ในขั้นตอนการประสานเรื่องการเดินทางที่และหลักสูตรการฝึกอบรม	ผสภ./ผพค.
6	ควรมีการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนระบบการเรียนรู้และพัฒนา และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการดำเนินงานด้านบริหาร และพัฒนาทุนมนุษย์ให้มากขึ้น	9 แผนพัฒนาระบบ Digital Learning Center ของ ทอท. (มิ.ย.64 - ธ.ค.64)	ร้อยละความสำเร็จของแผนฯ การพัฒนาระบบ AOT Digital Learning Center ของ ทอท.	100	ผพน. ได้ดำเนินการออกแบบระบบ AOT Digital Learning Center ของ ทอท. แล้วเสร็จ และได้ส่งรายละเอียดความต้องการการใช้งานให้กับ สงทส. เพื่อให้ สงทส. ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป	ผพน./ สภทท./ สงทส.

ข้อ	กระบวนการ/เรื่องที่ควรดำเนินการปรับปรุงตามเกณฑ์ SE-AM	แผนปฏิบัติการรองรับ HR master plan และตอบสนอง SE-AM	ตัวชี้วัด	ร้อยละความก้าวหน้าของแผน	ความคืบหน้าปัญหา/อุปสรรค	ผู้รับผิดชอบ
6	ควรมีการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนระบบการเรียนรู้และพัฒนา และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ให้มากขึ้น (ต่อ)	10 แผนศึกษาออกแบบกระบวนการทำงานของสหขอ. เข้าสู่ระบบดิจิทัล (Digital human resources) (ต.ค.64 - ก.ย.65)	ร้อยละความสำเร็จของแผนฯ การศึกษาออกแบบการรับกระบวนการทำงานของ HR เข้าสู่ดิจิทัล	70	ดำเนินการศึกษาและสรุปแนวทางการพัฒนากระบวนการทำงาน HR เข้าสู่ดิจิทัลกลุ่ม 2 (ผพบ. และ ผพค.) เรียบร้อย อยู่ระหว่างการดำเนินงานตามแผนงานของกลุ่ม 3 (ผอก. และ ผพท.) ต่อไป	ผพบ./สหขอ.
7	ทอท. ควรมีการพัฒนาให้บุคลากรของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้าน HR ได้รับคุณวุฒิวิชาชีพในการขับเคลื่อนงานด้าน HR ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	11 แผนการพัฒนาคุณวุฒิวิชาชีพ (ธ.ค.64 - มี.ค.65)	จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	100	ผพค. ได้ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลสู่มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพบริหารงานบุคคล (Human Resource Certification : HRC) เมื่อวันที่ 24 และ 25 ก.พ.65 เสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมความก้าวหน้าการดำเนินงานร้อยละ 100 ของแผนฯ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ รวมจำนวนทั้งสิ้น 57 คน สูงกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ 40 คน	ผพบ./ผพค.

แผนดำเนินงาน/โครงการ

ข้อ	กระบวนการ/เรื่องที่ควรดำเนินการปรับปรุงตามเกณฑ์ SE-AM	แผนดำเนินงาน/โครงการรองรับ HR master plan และตอบสนอง SE-AM	ตัวชี้วัด	ร้อยละความก้าวหน้าของแผน	ความคืบหน้าปัญหา/อุปสรรค	ผู้รับผิดชอบ
1	N/A	1 แผนพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงาน ทอท. (Core Competency) (ต.ค.64 - ก.ย.65)	จำนวนกลุ่มงาน (Job Family) ที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) แล้วเสร็จ	60	- ดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำนวน 5 กลุ่มงาน เรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอีกครั้ง ก่อนนำเสนอหัวหน้าสายงาน/ท่าอากาศยาน และคณะกรรมการพิจารณาการรองรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทอท. เพื่อทราบตามลำดับต่อไป - อยู่ระหว่างการสื่อสารให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกระบวนการประเมินสมรรถนะ การใช้แผน IDP ผ่าน Line AOT Staff/AOT Application เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับพนักงาน และผู้ประเมิน - อยู่ระหว่างเตรียมจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผน IDP ให้กับผู้อำนวยการส่วน/ศูนย์ของกลุ่มงานที่เหลืออีก 3 กลุ่มงาน ในวันที่ 5 - 6 ก.ค.65	ฝพค.
		2 แผนพัฒนาสมรรถนะรายตำแหน่ง (Functional Competency) ตามกลุ่มงาน (Job Family) (ต.ค.64 - ก.ย.65)	จำนวนกลุ่มงาน (Job Family) ที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) แล้วเสร็จ * ปีงบประมาณ 2565 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จะดำเนินการร่วมกันทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะรายตำแหน่ง จึงใช้ตัวชี้วัดร่วมกัน	80		ฝพค.
		3 แผนการประเมินสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) พนักงานที่ดำรงตำแหน่งบริหาร (พ.ค.64 - ก.ย.65)	ร้อยละความสำเร็จของการประเมินสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) พนักงานที่ดำรงตำแหน่งบริหาร	80	ฝพบ. ได้จัดทำคู่มือการประเมินสมรรถนะการบริหารฯ ของพนักงานผู้ตำแหน่งบริหาร เพื่อเป็นการให้ความรู้เรียบร้อยแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลรายชื่อผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินของพนักงาน ทอท. ที่ดำรงตำแหน่งบริหาร เพื่อเตรียมนำเข้าระบบ SAP ซึ่งจะดำเนินการประเมินสมรรถนะการบริหาร ในเดือน ส.ค.65	ฝพบ.

ข้อ	กระบวนการ/เรื่องที่ควรดำเนินการปรับปรุงตามเกณฑ์ SE-AM	แผนดำเนินงาน/โครงการรองรับ HR master plan และตอบสนอง SE-AM	ตัวชี้วัด	ร้อยละความก้าวหน้าของแผน	ความสืบหน้าปัญหา/อุปสรรค	ผู้รับผิดชอบ
2	ทอท. ควรมีการทบทวนแผนสืบต่อตำแหน่งของกลุ่มผู้บริหารและตำแหน่งงานที่สำคัญ (Key Strategic Position) ให้ความสำคัญเป็นมาตรฐาน และควรมีการทบทวนแนวทางการบริหารจัดการคนเก่ง เพื่อให้องค์กรได้ใช้ประโยชน์จากศักยภาพของกลุ่มบุคลากรดังกล่าว ได้อย่างเต็มที่	4 แผนจัดทำแผนสืบต่อตำแหน่ง (พ.ย.64 - ส.ค.65)	ร้อยละของพนักงานที่อยู่ใน Eligible List ของตำแหน่งที่เป็น Key Strategic Positions ที่คะแนนผ่านเกณฑ์ประเมิน และได้อยู่ใน Successor Pool	95	<p>- ดำเนินการส่ง Successors เต็ม ปีงบประมาณ 2563 – 2564 ที่มีช่องว่างสมรรถนะ เข้ารับการพัฒนารียบร้อยแล้ว โดยจะจบหลักสูตรในเดือน ก.ค.65</p> <p>- กอญ. อนุมัติตำแหน่งงานสำคัญ (Key Strategic Positions) ประจำปีงบประมาณ 2565 เมื่อวันที่ 30 พ.ค.65 ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวมีรายชื่อ Successors เรียบร้อยแล้ว</p>	ผพร./ผพบ.
		5 โครงการพัฒนาพนักงานผู้มีความศักยภาพ (ต.ค.64 - ก.ย.65)	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำโครงการพัฒนาพนักงานผู้มีความศักยภาพ	60	<p>- การดำเนินการล่าช้ากว่ากำหนด แต่ได้มีการดำเนินการในบางขั้นตอนแล้ว ดังนี้</p> <p>1) คัดเลือกคณะวิทยากรที่ปรึกษาภายนอก</p> <p>2) มีหนังสือขออนุมัติโครงการฯ โดย รยอ.</p> <p>ปฏิบัติงานแทน กอญ. ได้พิจารณาอนุมัติโครงการเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 1 มิ.ย.65 ทั้งนี้ ผพบ.ได้มีหนังสือ ผพบ.ที่ 306/65 ลงวันที่ 17 มิ.ย.65 นำเรียน กอญ. พิจารณาคัดเลือกพนักงานเข้าร่วมโครงการฯ ซึ่ง กอญ. พิจารณาแล้ว เห็นควรให้คณะกรรมการพิจารณาเลือกพนักงานเข้ารวมทรัพยากรบุคคล ทบวงกรมการพิจารณาเข้าร่วมโครงการ ให้บรรลุเป้าหมายสอดคล้องกับการกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทอท.</p>	ผพบ.

ข้อ	กระบวนการ/เรื่องที่ควรดำเนินการปรับปรุงตามเกณฑ์ SE-AM	แผนดำเนินงาน/โครงการรองรับ HR master plan และตอบสนอง SE-AM	ตัวชี้วัด	ร้อยละความก้าวหน้าของแผน	ความคืบหน้าปัญหา/อุปสรรค	ผู้รับผิดชอบ
		5 โครงการพัฒนาพนักงานผู้มีความรู้ (ต.ค.64 - ก.ย.65)	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำโครงการพัฒนาพนักงานผู้มีความรู้	60	- ขณะนี้ ผพบ. อยู่ระหว่างการจัดทำรายงานหลักการและวิธีคัดเลือกพนักงานเข้าร่วมโครงการฯ ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทอท. เพื่อเสนอคณะกรรมการฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ	
3	ทอท. ควรมีการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ข้อมูลป้อนกลับจากการดำเนินงาน รวมถึงข้อมูลจากแหล่งอื่นๆ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	6 แผนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยนำ KPI มาใช้ (ต.ค.64 - ก.ย.65)	ร้อยละของหน่วยงานที่บันทึกข้อมูล KPI ลงในระบบ SAP สำเร็จ	80	- ผู้บริหารระดับ 9 - 11 ได้ดำเนินการจัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกำหนดค่าเป้าหมายและค่าเกณฑ์การให้คะแนนเรียบร้อยแล้ว โดย ผพบ. ได้รายงานตัวชี้วัดของผู้บริหารระดับหัวหน้าสายงาน/สาย/สำนัก/ท่าอากาศยาน (ระดับ 10 - 11) ให้ทอท. ทราบ เมื่อวันที่ 19 เม.ย.65 รวมทั้ง ทำหนังสือแจ้งส่วนงาน ทอท. ให้พนักงานระดับ 8 ลงมา จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลเรียบร้อยแล้ว - คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ทอท. เห็นชอบตัวชี้วัดร่วม (Joint KPI) ประจำปีงบประมาณ 2565 ในการประชุมครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 30 มิ.ย.65	ผพบ.

ข้อ	กระบวนการ/เรื่องที่ควรดำเนินการปรับปรุงตามเกณฑ์ SE-AM	แผนดำเนินงาน/โครงการรองรับ HR master plan และตอบสนอง SE-AM	ตัวชี้วัด	ร้อยละความก้าวหน้าของแผน	ความคืบหน้าปัญหา/อุปสรรค	ผู้รับผิดชอบ
4	ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรควรมีความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์องค์กร และแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญ	7 แผนเสริมสร้างค่านิยม (Core Values) และวัฒนธรรมองค์กร (Culture) (ร.ค.64 - ก.ย.65)	1 จำนวนครั้งของการจัดสัมมนาหรือกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยม ทอท. ที่กอญ. หรือผู้บริหารระดับ 10 ขึ้นไปเข้าร่วมหรือบรรยายถ่ายทอดประสบการณ์	74	<p>- ผพค. ได้จัดสัมมนากิจกรรมเสริมสร้างค่านิยม ทอท. ภายใต้โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ “Values – Based Communication for Change Agent” โดยเชิญผู้บริหาร ระดับ 10 ขึ้นไป จำนวน 4 ท่าน ประกอบด้วย กอญ., รณภ., รณุม. และ ชยุตศ. เข้าร่วมบรรยายถ่ายทอดการจัดการความรู้และการเสริมสร้างค่านิยม ทั้ง 5 ใจ จำนวน 4 รุ่น เมื่อวันที่ 14 และ 27 ม.ค.65 ผ่านระบบออนไลน์โปรแกรม Zoom Cloud Meetings</p> <p>- ผพค. เผยแพร่สาร กอญ. และข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ทั้ง 5 ใจ ลงใน Line AOT Staff และคู่มือค่านิยม ทอท. ใน Web Portal ของ ทอท. และ E-mail ของพนักงานทุกคน</p> <p>- ขณะนี้อยู่ระหว่างออกแบบสำรวจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โดยจ้างหน่วยงานภายนอกดำเนินการ ซึ่งผ่านการอนุมัติจาก กอญ. เมื่อวันที่ 21 เม.ย.65 และดำเนินการตามกระบวนการพัสดุเรียบร้อยแล้ว</p>	ผพค.

ข้อ	กระบวนการ/เรื่องที่ควรดำเนินการปรับปรุงตามเกณฑ์ SE-AM	แผนดำเนินงาน/โครงการรองรับ HR master plan และตอบสนอง SE-AM	ตัวชี้วัด	ร้อยละความก้าวหน้าของแผน	ความคืบหน้าปัญหา/อุปสรรค	ผู้รับผิดชอบ
5	ทบท. ควบให้ความสำคัญกับแนวทาง HR Audit เพื่อให้องค์กร ได้ทราบถึงกระบวนการในด้าน HR ที่ยังมีข้อผิดพลาด และสามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	8 แผนพัฒนาแนวทาง/วิธีการในการสอบทานการดำเนินงานของกระบวนการที่สำคัญด้าน HR (HR audit) (ต.ค.64 - มิ.ย.65)	ตัวชี้วัด : จำนวนกระบวนการที่สำคัญด้าน HR ที่ได้รับการ audit และเสนอให้คณะทำงาน SE-AM ด้าน HCM พิจารณา	80	<p>- ผพร. ดำเนินการสร้างความรู้และความเข้าใจในแนวทาง/วิธีการ/เครื่องมือในการสอบทานการดำเนินงานของกระบวนการที่สำคัญด้าน HR และนำเรียนรู้บริหาร สงทอ. เลือกกระบวนการที่จะดำเนินการสอบทานทั้งด้าน HRM และ HRD ในปีงบประมาณ 2565 เรียบร้อยแล้ว ได้แก่</p> <p>1) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะรายตำแหน่งตามกลุ่มงาน ของ ผพค.</p> <p>2) กระบวนการครบกำหนดสัญญาจ้างของลูกจ้างชั่วคราว ของ ผบค.</p> <p>ซึ่งขณะนี้ ผพร. มีหนังสือลงวันที่ 8 มิ.ย.65 ให้ ผบค./ผพค. รายงานผลการสอบทานเรียบร้อยแล้ว ก่อนที่จะเสนอคณะทำงาน SE-AM ด้าน HCM พิจารณา ในเดือน ส.ค.65</p>	ผบค./ผพค./ผพร.

ข้อ	กระบวนการ/เรื่องที่ ควรดำเนินการปรับปรุง ตามเกณฑ์ SE-AM	แผนดำเนินงาน/โครงการ รองรับ HR master plan และตอบสนอง SE-AM	ตัวชี้วัด	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ความคืบหน้า ปัญหา/อุปสรรค	ผู้รับ ผิดชอบ
6	ทอท. ควรมีแนวทางการ กำหนดให้แผนงานด้านความ ปลอดภัยฯ เชื่อมโยงกับ แผนงานที่สำคัญอย่างครบถ้วน และควรมีการใช้ข้อมูลเพื่อนกลับ จากการดำเนินงานตามแผนงาน ประจำปี รวมถึงข้อมูลจากแหล่ง อื่นๆ มาปรับปรุงให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	9 โครงการจัดทำฐานข้อมูล การตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัย เสี่ยง (ม.ค.65 - ก.ย.65)	ร้อยละของการดำเนินการตามแผนงาน (สะสม) ปีงบประมาณ 2565	45	อยู่ระหว่างพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อรองรับ ระบบฐานข้อมูลการตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยง	ผปอ.

หมายเหตุ * ท้ายชื่อแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน/โครงการ หมายถึง แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน/โครงการนั้นมีการขอปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
ในไตรมาสที่ 3/2565