

พพร.



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

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
เลขรับ..... 10177
วันที่..... 6 ก.ย. 65
เวลา..... 09.28

ส่วนงาน ฝพร. (สพร. โทร.55641)

ที่ 285 /65

วันที่ 5 ก.ย.65

ลง 2492/65  
6 ก.ย. 16.00 น.

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

เรียน หัวหน้าคณะทำงานระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (รยอ.)

(ผ่าน รองหัวหน้าคณะทำงานฯ (ชยอ.))

ลง 2491/65  
7 ก.ย. 09.00 น.

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 ประกอบกับการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ ด้านการบริหาร  
ทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2564 ผู้ประเมิน (TRIS) ได้มีข้อเสนอแนะว่า ทอท. ควรมีกลไกหรือกระบวนการ  
ติดตามให้การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ ตามข้อ 2 ฝพร. ในฐานะเลขานุการคณะทำงานฯ  
จึงขอรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน/โครงการ และงานประจำรองรับแผนแม่บท  
ทรัพยากรบุคคลของ ทอท. และเกณฑ์ประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปี  
งบประมาณ 2565 ให้หัวหน้าคณะทำงานระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ด้านการบริหารทุนมนุษย์  
รับทราบ โดยรายละเอียดความก้าวหน้าของแผนเป็นตัวเลขประมาณการผล ณ สิ้นปีงบประมาณ (30 ก.ย.65)  
เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการดำเนินงานในอนาคตต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

เรียน หัวหน้าคณะทำงานระบบประเมินผลฯ

คณ. ร.

เลขาธิการฯ

ผู้ทำงานและเลขานุการ (ผอ.ก.ฝพร.)

- ทราบแล้ว

รองหัวหน้าคณะทำงานฯ /รยอ

6 ก.ย.65

หัวหน้าคณะทำงานระบบประเมินผล (รยอ)

7 ก.ย.65

ด/ฝ.วัน  
1 ก.ย.65  
นพพ.

๑๔

10/06/65 ๖๐๓ ๖๖/๖๕ 15.43๖

010

ตารางกระบวนการที่ต้องดำเนินการเพื่อปิด Gap การประเมิน SE-AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์  
และแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน/โครงการรองรับ HR master plan ไตรมาสที่ 4 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	100	ฝพบ. ดำเนินการเรียบร้อยแล้วโดยจัดฝึกอบรมพัฒนาความรู้และทักษะความสามารถด้านการเรียนรู้แบบ Active Learning และทดลองจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning กับหลักสูตรของ ทอท.	ฝพบ.
2	ทอท. ควรมีการพัฒนาผู้บริหารสายงานภายในองค์กร (Line manager) ให้มีความรู้และทักษะในงานด้าน HR ที่ชัดเจน	2 แผนการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (ต.ค.64 - ส.ค.65)	ร้อยละผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจหลักการในเรื่องภาวะผู้นำมีความรู้ และทัศนคติที่ดี ต่อการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ	100	ฝพบ. ดำเนินการเรียบร้อยแล้วโดยส่งผู้อำนวยการส่วนเข้ารับการอบรมหลักสูตร Intelligence Leadership ในเดือน ก.ย.65 เพื่อทราบมุมมองและภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่มีวิสัยทัศน์ เสริมสร้างศักยภาพ วิเคราะห์ผู้การเป็นผู้ที่พร้อมรับของผู้ตามและทีม รวมทั้งทราบ Model รูปแบบของผู้นำ และนำมาปรับให้เหมาะสมกับตนเองและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	ฝพบ.

ข้อ	กระบวนการ/เรื่องที่ ควรดำเนินการปรับปรุง ตามเกณฑ์ SE-AM	แผนปฏิบัติการ รองรับ HR master plan และตอบสนอง SE-AM	ตัวชี้วัด	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ความคืบหน้า ปัญหา/อุปสรรค	ผู้รับ ผิดชอบ
3	ทอท. ควรวิเคราะห์อุปทาน ด้านอัตรากำลังมีจำนวน และ ทักษะเพียงพอต่อการ หมุนเวียนงาน เพื่อไปทดแทน อัตรากำลังที่สูญเสียไป และรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	3 แผนการวิเคราะห์และ กำหนดปัจจัยนำเข้า เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล และ การทบทวนอัตรากำลังของ ทอท. (ก.ค.64 - ก.ค.65)	1 ระยะเวลาที่สุปรายงานการหมุนเวียน เปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงาน (Job Rotation) ของส่วนงาน ทอท. ใน ปีงบประมาณ 2564  2 ระยะเวลาที่ผลการทบทวนอัตรากำลัง เพื่อรองรับอาคาร SAT-1 ทสภ. ได้รับ การอนุมัติจากคณะกรรมการ ทอท. *ตัวชี้วัดดังกล่าวกำหนดตามแผน ดำเนินการสรรหาบุคลากร เพื่อให้มี อัตรากำลังรองรับภายในเดือน ค.ค.65 หากมีการเลื่อนกำหนดการ อาจกระทบ กับตัวชี้วัดดังกล่าว	100	- ผบค. สุปรายงานการหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ การปฏิบัติงาน (Job Rotation) ของส่วนงาน ทอท. ในปีงบประมาณ 2564 เรียบร้อยแล้ว โดยสามารถ สุปรายงานฯ ภายในวันที่ 31 ค.ค.64  - ในการประชุมคณะกรรมการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ ทอท. ครั้งที่ 1/65 เมื่อวันที่ 30 มิ.ย.65 ที่ประชุมมีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์และ ผลการพิจารณากรอบอัตราจ้างและอัตราจ้าง รวมทั้งงบประมาณเพื่อรองรับการเปิดใช้อาคาร SAT-1 ทสภ. ตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ - ในการประชุมคณะกรรมการ ทอท. ครั้งที่ 8/65 เมื่อวันที่ 20 ก.ค.65 ที่ประชุมมีมติอนุมัติเพิ่ม อัตราจ้าง 632 อัตรา และกรอบอัตราจ้าง 181 อัตรา และงบประมาณเท่าที่จ่ายจริงภายในวงเงิน 164,103,000.-บาท เพื่อรองรับการเปิดใช้อาคาร SAT-1 ณ ทสภ.	ผบค./ผพร.



ข้อ	กระบวนการ/เรื่องที่ ควรดำเนินการปรับปรุง ตามเกณฑ์ SE-AM	แผนปฏิบัติการ รองรับ HR master plan และตอบสนอง SE-AM	ตัวชี้วัด	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ความคืบหน้า ปัญหา/อุปสรรค	ผู้รับ ผิดชอบ
4	<p>ทอท. ควรมีการใช้ข้อมูล ป้อนกลับจากการดำเนินงาน ตามแนวทางการพัฒนา ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ รวมถึงข้อมูลจากแหล่งอื่นๆ มาปรับปรุงให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ</p>	<p>4 แผนการจัดทำโครงสร้าง เงินเดือนค่าจ้าง (ธ.ค.64 - ก.พ.66)</p>	<p>1 ระยะเวลาแล้วเสร็จตามแผน กรณี พบว่าสถานการณ์ไม่เหมาะสมในการ จัดทำโครงสร้างเงินเดือน 2 ร้อยละของพนักงานและลูกจ้าง ในแต่ละระดับงานที่มีการสำรวจ วิเคราะห์ และเสนอแนะโครงสร้าง เงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้าง ที่เหมาะสมในแต่ละระดับงาน</p>	100	<p>ผบค. ได้รายงานสรุปความเป็นไปได้ของ การจัดทำโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้างของ ทอท. ต่อหัวหน้าคณะทำงานระบบประเมินผลการดำเนินงาน รัฐวิสาหกิจ ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (รยอ.) ซึ่งเห็นชอบให้ ผบค. ชะลอการทบทวนโครงสร้าง เงินเดือนค่าจ้างของ ทอท. ในปีงบประมาณ 2565 ออกไปก่อน และเมื่อสถานการณ์ต่างๆ พื้นตัว กลับสู่ภาวะปกติ ให้นำเสนอการทบทวนการจัดทำ โครงสร้างเงินเดือนค่าจ้างของ ทอท. อีกครั้ง ในช่วงเวลาที่เหมาะสม ซึ่งหากพบว่าโครงสร้าง ปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว ให้ถือว่าการดำเนินการ แล้วเสร็จตามแผนตัวชี้วัด</p>	ผบค.
		<p>5 แผนงานสวัสดิการเพื่อ พัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้าง ความผูกพัน และต่อยอดสู่การ สร้างประสบการณ์ที่ดีของ บุคลากร (ธ.ค.64 - พ.ค.65)</p>	<p>ระยะเวลาที่ได้รับการอนุมัติให้ถือปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์ : 1 การเบิกจ่ายสวัสดิการค่ารักษา พยาบาลกรณีการเจ็บป่วยฉุกเฉินวิกฤต และกรณีผู้ป่วยฉุกเฉินโรคติดต่ออันตราย (ไว้รศโคโรนา 2019)</p>	100	<p>1 การได้รับอนุมัติให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ โดย กอญ. เมื่อวันที่ 3 ธ.ค.64 ให้พนักงาน ลูกจ้าง บุคคลในครอบครัวของพนักงานและลูกจ้าง มีสิทธิ เบิกค่ารักษาพยาบาล กรณีการเจ็บป่วยฉุกเฉินวิกฤต ได้ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาล กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทำศพ กรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งสิทธิ เบิกค่ารักษาพยาบาลกรณีผู้ป่วยฉุกเฉินโรคติดต่อ อันตราย (ไว้รศโคโรนา 2019) โดยให้ผลลัพธ์บังคับ ตั้งแต่วันที่ 5 มี.ค.63</p>	ผสร.

ข้อ	กระบวนการ/เรื่องที่ควรดำเนินการปรับปรุงตามเกณฑ์ SE-AM	แผนปฏิบัติการรองรับ HR master plan และตอบสนอง SE-AM	ตัวชี้วัด	ร้อยละความก้าวหน้าของแผน	ความคืบหน้าปัญหา/อุปสรรค	ผู้รับผิดชอบ
		5 แผนงานสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน และต่อยอดสู่การสร้างประสบการณ์ที่ดีของบุคลากร (ธ.ค.64 - พ.ค.65) (ต่อ)	2 การเลือกนโยบายการลงทุนสำหรับสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ตราสารทุนต่างประเทศ)		2 ทอท. ส่งเสริมให้สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทอท. มีโอกาสปรับรูปแบบการลงทุนที่หลากหลาย และสอดคล้องกับความต้องการได้มากที่สุด โดยปรับเพิ่มรูปแบบการลงทุนจากเดิม 13 เป็น 14 แผนการลงทุน สำหรับแผนการลงทุนใหม่ จะเป็นแผนการลงทุนแบบ DIY เพิ่มการลงทุนในตราสารต่างประเทศ แต่จะต้องไม่เกิน 50% ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค.65 เป็นต้นไป	ฝ.สร.
5	แผนงานความผูกพันองค์กร ควรมีความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์องค์กร และแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญ	6 แผนพัฒนาบุคลากรทางจิตของพนักงาน ทอท. (Employee Assistant Program (EAP)) (ต.ค.64 - ก.ค.65)	1 ร้อยละคะแนนความพึงพอใจของบุคลากร ทอท. ที่องค์กรจัดให้มีโปรแกรมช่วยเหลือพนักงาน (EAP) 2 ร้อยละคะแนนความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ทอท. จากภาพรวมผลการสำรวจประจำปี 3 ร้อยละความถี่ในการใช้บริการขอคำปรึกษาด้านสุขภาพจิตทางโทรศัพท์	35	ถ้าหากว่าแผน โดยขณะนี้อยู่ในขั้นตอนพัสดุ เพื่อจัดหาผู้รับจ้างดำเนินงานโครงการ และประชุมคณะทำงานฯ เรื่องการเตรียมงานเปิดตัวโครงการ ซึ่งความล่าช้าของแผนเกิดจากขั้นตอนทางพัสดุ และงบประมาณ	ฝ.พท.

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	แผนงานความผูกพันองค์กร ควรมีความเชื่อมโยงกับ แผนยุทธศาสตร์องค์กร และแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญ (ต่อ)	7 แผนสำรวจความผูกพัน และความพึงพอใจของ บุคลากร เพื่อการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพที่ดีของบุคลากร (ม.ค.65 - ก.ย.65)	ระยะเวลาที่ดำเนินการสำรวจได้แล้วเสร็จ	100	ดำเนินการสำรวจความผูกพันฯ แล้วเสร็จ และขออนุมัติผลการสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. ประจำปี 2565	ผสร.
		8 แผนเสริมสร้างพนักงานผู้มี ศักยภาพทางความคิดและการ สื่อสาร เพื่อสร้างการรับรู้และ เข้าใจต่อ ทอท. (ธ.ค.64 - ก.ย. 65)	1 ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในการสื่อสารผ่านสื่อสังคม ออนไลน์ 2 จำนวนประเด็น (Content) ที่ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมสามารถกำหนดเพื่อนำไปใช้ ในการเผยแพร่ผ่านสื่อสังคมออนไลน์	100	ผสท. กำหนดจัดโครงการเสริมสร้างพนักงาน ผู้มีความศักยภาพทางความคิดและการสื่อสาร เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าใจต่อ ทอท. ระหว่างวันที่ 8 – 9 ก.ย.65 ตามอนุมัติ กอญ. เมื่อ 25 ก.ค.65 ทยายหนังสือ ทอท. ที่ 8143/65 ลง 21 ก.ค.65	ผสท./ผพท.
6	ควรมีการพัฒนาเทคโนโลยี ดิจิทัลที่สนับสนุนระบบ การเรียนรู้และพัฒนา และนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุน การดำเนินงานด้านบริหาร และพัฒนาทุนมนุษย์ให้มากขึ้น	9 แผนพัฒนาระบบ Digital Learning Center ของ ทอท. (มิ.ย.64 - ธ.ค.64)	ร้อยละความสำเร็จของแผนฯ การพัฒนา ระบบ AOT Digital Learning Center ของ ทอท.	100	ผพท. ได้ดำเนินการออกแบบระบบ AOT Digital Learning Center ของ ทอท. แล้วเสร็จ และได้ส่งรายละเอียดความต้องการการใช้งาน ให้กับ สทท. เพื่อให้ สทท. ดำเนินการในส่วนที่ เกี่ยวข้องต่อไป	ผพท./ สทท./ สทท.



ข้อ	กระบวนการ/เรื่องที่ ควรดำเนินการปรับปรุง ตามเกณฑ์ SE-AM	แผนปฏิบัติการ รองรับ HR master plan และตอบสนอง SE-AM	ตัวชี้วัด	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ความคืบหน้า ปัญหา/อุปสรรค	ผู้รับ ผิดชอบ
6	ควรมีการพัฒนาเทคโนโลยี ดิจิทัลที่สนับสนุนระบบ การเรียนรู้และพัฒนา และนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุน การดำเนินงานด้านบริหาร และพัฒนาทุนมนุษย์ให้มากขึ้น (ต่อ)	10 แผนศึกษาออกแบบ กระบวนการทำงานของ สททอ. เข้าสู่ระบบดิจิทัล (Digital human resources) (ต.ค.64 - ก.ย.65)	ร้อยละความสำเร็จของแผนฯ การศึกษา ออกแบบการปรับกระบวนการทำงาน ของ HR เข้าสู่ระบบดิจิทัล	70	ล่าช้ากว่าแผนเล็กน้อย โดยได้ดำเนินการศึกษา กระบวนการทำงาน HR เข้าสู่ระบบดิจิทัล กลุ่ม 2 (สพบ. และ สพค.) และกลุ่ม 3 (สอภ. และ สพท.) เรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างสรุปแนวทางการพัฒนา กระบวนการทำงานดังกล่าวเข้าสู่ดิจิทัล	สพบ./สททอ.
7	ทอท. ควรมีการพัฒนาให้ บุคลากรของหน่วยงานที่ รับผิดชอบด้าน HR ได้รับ คุณวุฒิวิชาชีพในการขับเคลื่อน งานด้าน HR ต่างๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	1.1 แผนการพัฒนาคุณวุฒิ วิชาชีพ (ธ.ค.64 - มี.ค.65)	จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ ความสามารถด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	100	สพค. ได้ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร ด้านทรัพยากรบุคคลสู่มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิ วิชาชีพบริหารงานบุคคล (Human Resource Certification : HRC) เมื่อวันที่ 24 และ 25 ก.พ.65 เสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมความก้าวหน้า การดำเนินงานร้อยละ 100 ของแผนฯ โดยมี ผู้เข้าร่วมโครงการฯ รวมจำนวนทั้งสิ้น 57 คน สูงกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ 40 คน	สพบ./สพค.

แผนดำเนินงาน/โครงการ

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
1	N/A	1 แผนพัฒนาสมรรถนะหลัก ของพนักงาน ทอท. (Core Competency) (ต.ค.64 - ก.ย.65)	จำนวนกลุ่มงาน (Job Family) ที่จัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) แล้วเสร็จ	100	- ฝพค. ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สำหรับกลุ่มงานทั้ง 8 กลุ่มงานแล้ว และได้นำ ร่างแผนพัฒนาฯ เสนอหัวหน้าสายงาน/ ท่าอากาศยาน เพื่อทราบผลการจัดทำร่าง IDP จากการสัมมนาสมรรถนะรายตำแหน่ง (Functional Competency) ของส่วนงาน ตามหนังสือ ฝพค.ที่ 571/65 ลงวันที่ 18 ก.ค.65 และได้นำเสนอ คณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนการพัฒนามา ทรัพยากรบุคคล ทอท. เมื่อวันที่ 25 ส.ค.65 แล้ว ปัจจุบันอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการฯ	ฝพค.
		2 แผนพัฒนาสมรรถนะ รายตำแหน่ง (Functional Competency) ตามกลุ่มงาน (Job Family) (ต.ค.64 - ก.ย.65)	จำนวนกลุ่มงาน (Job Family) ที่จัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) แล้วเสร็จ  * ปีงบประมาณ 2565 การจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จะ ดำเนินการร่วมกันทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะรายตำแหน่ง จึงใช้ตัวชี้วัด ร่วมกัน	100		ฝพค.
		3 แผนการประเมินสมรรถนะ ด้านการบริหาร (Managerial Competency) พนักงานที่ ดำรงตำแหน่งบริหาร (พ.ค.64 - ก.ย.65)	ร้อยละความสำเร็จของการประเมิน สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) พนักงานที่ดำรงตำแหน่ง บริหาร	100	- ฝพบ. ได้ดำเนินการประเมินสมรรถนะด้านการ บริหาร (Managerial Competency) พนักงานที่ ดำรงตำแหน่งบริหารของ ทอท. ผ่านระบบ SAP เรียบร้อยแล้ว ระหว่างวันที่ 10 – 19 ส.ค.65 โดยจะวิเคราะห์ สรุปผล และนำเสนอ เรียน กอญ. ในเดือน ก.ย.65	ฝพบ.



ข้อ	กระบวนการ/เรื่องที่ควรดำเนินการปรับปรุงตามเกณฑ์ SE-AM	แผนดำเนินงาน/โครงการรองรับ HR master plan และตอบสนอง SE-AM	ตัวชี้วัด	ร้อยละความก้าวหน้าของแผน	ความคืบหน้าปัญหา/อุปสรรค	ผู้รับผู้ตอบ
2	ทอท. ควรมีการทบทวนแผนสืบต่อตำแหน่งของกลุ่มผู้บริหารและตำแหน่งงานที่สำคัญ (Key Strategic Position) ให้มีความเป็นมาตรฐาน และควรมีการทบทวนแนวทางการบริหารจัดการคนเก่ง เพื่อให้องค์กรได้ใช้ประโยชน์จากศักยภาพของกลุ่มบุคลากรดังกล่าว ได้อย่างเต็มที่	4 แผนจัดทำแผนสืบต่อตำแหน่ง (พ.ย.64 - ส.ค.65)	ร้อยละของพนักงานที่อยู่ใน Eligible List ของตำแหน่งที่เป็น Key Strategic Positions ที่คะแนนผ่านเกณฑ์ประเมินและได้อยู่ใน Successor Pool	100	<p>- ดำเนินการส่ง Successors เต็ม ปังบประมาณ 2563 – 2564 ที่มีช่องว่างสมรรถนะ เข้ารับการพัฒนารียบร้อยแล้ว โดยจบหลักสูตรในเดือน ก.ค.65</p> <p>- กอญ. อนุมัติตำแหน่งงานสำคัญ (Key Strategic Positions) ที่เป็นตำแหน่งบริหาร ประจำปีงบประมาณ 2565 เมื่อวันที่ 30 พ.ค.65 ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวมีรายชื่อ Successors เรียบร้อยแล้ว</p>	ผพร./ผพบ.
		5 โครงการพัฒนาพนักงานผู้มีศักยภาพ (ต.ค.64 - ก.ย.65)	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำโครงการพัฒนาพนักงานผู้มีศักยภาพ	60	<p>- ล่าช้ากว่าแผน โดย ผพบ. ได้มีหนังสือ ผพบ.ที่ 256/65 ลงวันที่ 31 พ.ค.65 ขออนุมัติโครงการฯ ซึ่งได้รับการอนุมัติเมื่อวันที่ 1 มิ.ย.65</p> <p>- มีการทบทวนการสรรหาคัดเลือกพนักงาน ทอท. เพื่อเข้าร่วมโครงการฯ และมีการนำเข้ากระบวนการสรรหาบริษัทผู้ฝึกอบรมตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 ดังนั้น ในการจัดโครงการพัฒนาพนักงานผู้มีศักยภาพนั้น จะต้องดำเนินการขออนุมัติ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบฯ ดังกล่าวต่อไป</p>	ผพบ.

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
3	ทอท. ควรมีการปรับปรุงระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ข้อมูลย้อนกลับจากการ ดำเนินงาน รวมถึงข้อมูลจาก แหล่งอื่นๆ ให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	6 แผนการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน โดยนำ KPI มาใช้ (ต.ค.64 - ก.ย.65)	ร้อยละของหน่วยงานที่จัดทำ KPI แล้วเสร็จ	100	- ผู้บริหารระดับ 9 - 11 ได้ดำเนินการจัดทำตัวชี้วัด การประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) พร้อมทั้ง กำหนดค่าเป้าหมายและค่าเกณฑ์การให้คะแนน เรียบร้อยแล้ว โดย ผพร. ได้รายงานตัวชี้วัดของ ผู้บริหารระดับหัวหน้าสายงาน/สาย/สำนัก/ ท่าอากาศยาน (ระดับ 10 - 11) ให้ กอญ. ทราบ เมื่อวันที่ 19 เม.ย.65 รวมทั้ง ทำหนังสือแจ้ง ส่วนงาน ทอท. ให้พนักงานระดับ 8 ลงมา จัดทำ ตัวชี้วัดรายบุคคลเรียบร้อยแล้ว โดยมีหน่วยงานที่ จัดทำ KPI แล้วเสร็จ คิดเป็นร้อยละ 100 - คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ ทอท. เห็นชอบตัวชี้วัดร่วม (Joint KPI) ประจำปีงบประมาณ 2565 ในการประชุมครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 30 มิ.ย.65	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
4	ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ควรมีความเชื่อมโยงกับแผน ยุทธศาสตร์องค์กร และ แผนงาน/ระบบงานที่สำคัญ	7 แผนเสริมสร้างค่านิยม (Core Values) และ วัฒนธรรมองค์กร (Culture) (อ.ค.64 - ก.ย.65)	1 จำนวนครั้งของการจัดสัมมนาหรือ กิจกรรมเสริมสร้างค่านิยม ทอท. ที่ กอบู. หรือผู้บริหารระดับ 10 ขึ้นไป เข้าร่วมหรือบรรยายถ่ายทอด ประสบการณ์	100	- ฝพค. ได้จัดสัมมนากิจกรรมเสริมสร้างค่านิยม ทอท. ภายใต้โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ “Values – Based Communication for Change Agent” โดยเชิญผู้บริหาร ระดับ 10 ขึ้นไป จำนวน 4 ท่าน ประกอบด้วย กอบู., รณภ. รณม. และ ชยุต. เข้าร่วมบรรยายถ่ายทอด การจัดการความรู้และการเสริมสร้างค่านิยม ทั้ง 5 ใจ จำนวน 4 รุ่น เมื่อวันที่ 14 และ 27 ม.ค.65 ผ่านระบบออนไลน์ไปโปรแกรม Zoom Cloud Meetings  - ฝพค. ดำเนินการออกแบบสำรวจค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรเรียบร้อยแล้ว ผลการสำรวจพบว่า พนักงานและลูกจ้างมีพฤติกรรมที่แสดงออกตาม พฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมที่ ทอท. กำหนด ร้อยละ 84.47	ฝพค.



ข้อ	กระบวนการ/เรื่องที่ควรดำเนินการปรับปรุงตามเกณฑ์ SE-AM	แผนดำเนินงาน/โครงการรองรับ HR master plan และตอบสนอง SE-AM	ตัวชี้วัด	ร้อยละความก้าวหน้าของแผน	ความคืบหน้าปัญหา/อุปสรรค	ผู้รับผู้รับผิดชอบ
5	ทอท. ควรให้ความสำคัญกับแนวทาง HR Audit เพื่อให้องค์กร ได้ทราบถึงกระบวนการในด้าน HR ที่ยังมีข้อผิดพลาด และสามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	8 แผนพัฒนาแนวทาง/วิธีการในการสอบทานการดำเนินงานของกระบวนการที่สำคัญด้าน HR (HR audit) (ต.ค.64 - มิ.ย.65)	ตัวชี้วัด : จำนวนการกระบวนการที่สำคัญด้าน HR ที่ได้รับการ audit และเสนอให้คณะกรรมการ SE-AM ด้าน HCM พิจารณา	100	- ผพร. ดำเนินการสร้างการรับรู้และความเข้าใจในแนวทาง/วิธีการ/เครื่องมือในการสอบทานการดำเนินงานของกระบวนการที่สำคัญด้าน HR และนำเรียนผู้บริหาร สททอ. เลือกระดับการที่จะดำเนินการสอบทานทั้งด้าน HRM และ HRD ในปีงบประมาณ 2565 เรียบร้อยแล้ว ได้แก่ 1) กระบวนการพัฒนาศมรรถนะรายตำแหน่งตามกลุ่มงาน ของ ผพค. 2) กระบวนการครบกำหนดสัญญาจ้างของลูกจ้างชั่วคราว ของ ผบค. ซึ่งขณะนี้ ผพร. รายงานผลการสอบทานทั้ง 2 กระบวนการ ให้คณะกรรมการ SE-AM ด้าน HCM ซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหารระดับสูงของ สททอ. พิจารณารียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 15 ส.ค.65	ผบค./ผพค./ผพร.
6	ทอท. ควรมีแนวทางในการกำหนดให้แผนงานด้านความปลอดภัยฯ เชื่อมโยงกับแผนงานที่สำคัญอย่างครบถ้วน และควรมีการใช้ข้อมูลป้อนกลับจากการดำเนินงานตามแผนงานประจำปี รวมถึงข้อมูลจากแหล่งอื่นๆ มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	9 โครงการจัดทำฐานข้อมูลการตรวจสอบคุณภาพตามปัจจัยเสี่ยง (ม.ค.65 - ก.ย.65)	ร้อยละของการดำเนินการตามแผนงาน (สะสม) ปีงบประมาณ 2565	70	อยู่ระหว่างการพัฒนาระบบ คาดว่าจะดำเนินการฝึกอบรม/ประชาสัมพันธ์การใช้งาน ในเดือน ก.ย.65 ซึ่งเป็นไปตามแผนงานของปีงบประมาณ 2565 โดยกิจกรรมที่เหลืออีกร้อยละ 30 จะดำเนินการในปีงบประมาณ 2566	ผบอ.