



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

ส่วนงาน ฝพร. (สผร. โทร.55641)

ที่ 89 /65

วันที่ 29 เม.ย.65

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
เลขที่ 4503
วันที่ 29 เม.ย.65
เวลา 13:33 น.

รณอ.ที่ 1128/65

3 พ.ค.65: 08.34 น.

รณอ.ที่ 1146/65

3 พ.ค.65 15.26 น.

เรื่อง รายงานความคืบหน้าการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน/โครงการ และงานประจำรองรับ
แผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. และเกณฑ์ประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ด้านการบริหาร
ทุนมนุษย์ ประจำปีไตรมาสที่ 2 ปีงบประมาณ 2565

เรียน หัวหน้าคณะทำงานระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (รณอ.)
(ผ่าน รองหัวหน้าคณะทำงานฯ (ชญอ.))

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
จึงขอรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงาน และปัญหาอุปสรรคของแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน/โครงการ
และงานประจำ ตามแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. และที่รองรับเกณฑ์ประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ
ประจำปีไตรมาสที่ 2 ปีงบประมาณ 2565 ให้หัวหน้าคณะทำงานระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ
ด้านการบริหารทุนมนุษย์ รับทราบ เพื่อใช้ประกอบการติดตามการดำเนินงานตามแผนงานต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(Signature)

ผู้ทำงานและเลขานุการ (ผอ.ฝพร.)

เรียน หัวหน้าคณะทำงานระบบประเมินผล
การดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ / รณอ.

เพื่อทราบ

(Signature)

รองหัวหน้าคณะทำงาน ร/ชญอ.

3 พ.ค.65

— ททบแล้ว

(Signature)

หัวหน้าคณะทำงาน ร/ชญอ.

5 พ.ค.65

ตารางกระบวนการที่ต้องดำเนินการเพื่อปิด Gap การประเมิน SE-AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์
และแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน/โครงการรองรับ HR master plan ไตรมาสที่ 2 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	15	อยู่ระหว่างเตรียมการหลักสูตร ซึ่งเป็นไปตามแผนที่กำหนด	ผ.พ.บ.
2	ทอท. ควรมีการพัฒนาผู้บริหารสายงานภายในองค์กร (line manager) ให้มีความรู้และทักษะในงานด้าน HR ที่ชัดเจน	2 แผนการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (ค.ค.64 - ส.ค.65)	ร้อยละผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจหลักการในเรื่องภาวะผู้นำ มีความรู้ และทัศนคติที่ดี ต่อการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ	25	อยู่ระหว่างประสานวิทยากรในการดำเนินการจัดการฝึกอบรม ซึ่งเป็นไปตามแผนที่กำหนด	ผ.พ.บ.

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 ด้านอัตรากำลังว่ามีความ และ ทักษะเพียงพอต่อการ หมุนเวียนงาน เพื่อไปทดแทน อัตรากำลังที่สูญเสียไป และรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	3 แผนการวิเคราะห์และ กำหนดปัจจัยนำเข้า เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล และ การทดแทนอัตรากำลังของ ทอท. (ก.ค.64 - ก.ค.65)	1 ระยะเวลาที่สรุปรายงานการหมุนเวียน เปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงาน (Job Rotation) ของส่วนงาน ทอท. ใน ปีงบประมาณ 2564 2 ระยะเวลาที่ผลการทดแทนอัตรากำลัง เพื่อรองรับอาคาร SAT-1 ทสภ. ได้รับ การอนุมัติจากคณะกรรมการ ทอท. *ตัวชี้วัดดังกล่าวกำหนดตามแผน ดำเนินงานการสรรหาบุคลากร เพื่อให้มี อัตรากำลังรองรับภายในเดือน ต.ค.65 หากมีการเลื่อนกำหนดการ อาจกระทบ กับตัวชี้วัดดังกล่าว	60	- ผบค. สรุปรายงานการหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ การปฏิบัติงาน (Job Rotation) ของส่วนงาน ทอท. ในปีงบประมาณ 2564 เรียบร้อยแล้ว ผลสรุป ตัวชี้วัดเป้าหมายของแผนระดับ 3 คือ สามารถสรุป รายงานฯ ภายในวันที่ 31 ต.ค.64 - ผบค. มีหนังสือให้ ส่วนงาน ทอท. ที่เกี่ยวข้อง ทดแทนอัตรากำลังที่จำเป็นต้องใช้ในการรองรับ การเปิดให้บริการอาคาร SAT-1 แบบ Phasing และ ผบค. อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลเตรียมประชุม ร่วมกับ ผพร. เพื่อสรุปอัตรากำลังที่เหมาะสมต่อไป	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	ทอท. ควรมีการใช้ข้อมูล ย้อนกลับจากการดำเนินงาน ตามแนวทางการพัฒนา ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ รวมถึงข้อมูลจากแหล่งอื่นๆ มาปรับปรุงให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4 แผนการจัดทำโครงสร้าง เงินเดือนค่าจ้าง (ธ.ค.64 - ก.พ.66)	1 ระยะเวลาแล้วเสร็จตามแผน กรณี พบว่าสภาพการณ์ไม่เหมาะสมในการ จัดทำโครงสร้างเงินเดือน 2 ร้อยละของพนักงานและลูกจ้าง ในแต่ละระดับงานที่มีการสำรวจ วิเคราะห์ และเสนอแนะโครงสร้าง เงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้าง ที่เหมาะสมในแต่ละระดับงาน	100	ผบค. ได้รายงานสรุปความเป็นไปได้อของ การจัดทำโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้างของ ทอท. ต่อหัวหน้าคณะทำงานระบบประเมินผลการดำเนินงาน รัฐวิสาหกิจ ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (รณูอ.) ซึ่งเห็นชอบให้ ผบค. ชะลอการทบทวนโครงสร้าง เงินเดือนค่าจ้างของ ทอท. ในปีงบประมาณ 2565 ออกไปก่อน และเมื่อสภาพการณ์ต่างๆ พื้นตัว กลับสู่ภาวะปกติให้นำเสนอการทบทวนการจัดทำ โครงสร้างเงินเดือนค่าจ้างของ ทอท. อีกครั้ง ในช่วงเวลาที่เหมาะสม ซึ่งหากพบว่าโครงสร้าง ปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว ให้ถือว่าการดำเนินการ แล้วเสร็จตามแผนตัวชี้วัด	ผบค.
		5 แผนงานสวัสดิการเพื่อ พัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้าง ความผูกพัน และต่อยอดสู่การ สร้างประสบการณ์ที่ดีของ บุคลากร (ธ.ค.64 - พ.ค.65)	ระยะเวลาที่ได้รับการอนุมัติให้ปฏิบัติ	100	การได้รับอนุมัติให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ โดย กอญ. เมื่อวันที่ 3 ธ.ค.64 ให้พนักงาน ลูกจ้าง บุคคลในครอบครัวของพนักงานและลูกจ้าง มีสิทธิ เบิกค่ารักษาพยาบาล กรณีการเจ็บป่วยฉุกเฉินวิกฤต ได้ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาล กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทำศพ กรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งสิทธิ เบิกค่ารักษาพยาบาลกรณีผู้ช่วยฉุกเฉินโรคติดต่อ อันตราย (ไวรัสโคโรนา 2019) โดยให้ผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 5 มี.ค.63	ผสร.

ข้อ	กระบวนการ/เรื่องที่ควรดำเนินการปรับปรุงตามเกณฑ์ SE-AM	แผนปฏิบัติการรองรับ HR master plan และตอบสนอง SE-AM	ตัวชี้วัด	ร้อยละความก้าวหน้าของแผน	ความคืบหน้าปัญหา/อุปสรรค	ผู้รับผิดชอบ
4	ทอท. ควรมีการใช้ข้อมูลย้อนกลับจากการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ รวมถึงข้อมูลจากแหล่งอื่นๆ มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (ต่อ)	5 แผนงานสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน และต่อยอดสู่การสร้างประสบการณ์ที่ดีของบุคลากร (ต่อ) (ธ.ค.64 - พ.ค.65)	ระยะเวลาที่ได้รับการอนุมัติให้ออปฏิบัติงาน	100	ทอท. ส่งเสริมให้สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทอท. มีโอกาสปรับรูปแบบการลงทุนที่หลากหลาย และสอดคล้องกับความต้องการได้มากที่สุด โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบการลงทุนจากเดิม 13 เป็น 14 แผนการลงทุน สำหรับแผนการลงทุนใหม่ จะเป็นแผนการลงทุนแบบ DIY เพิ่มการลงทุนในตราสารต่างประเทศ แต่จะต้องไม่เกิน 50% ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค.65 เป็นต้นไป	ผ.สร.
5	แผนงานความผูกพันองค์กรควรมีความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์องค์กร และแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญ	6 แผนพัฒนาสุขภาพทางจิตของพนักงาน ทอท. (Employee Assistant Program (EAP)) (ค.ค.64 - ก.ค.65)	1 ร้อยละคะแนนความพึงพอใจของบุคลากร ทอท. ที่องค์กรจัดให้มีโปรแกรมช่วยเหลือพนักงาน (EAP) 2 ร้อยละคะแนนความพึงพอใจและความผูกพันต่อการของบุคลากร ทอท. จากภาพรวมผลการสำรวจประจำปี 3 ร้อยละความถี่ในการใช้บริการขอคำปรึกษาด้านสุขภาพจิตทางโทรศัพท์	15	- อยู่ระหว่างจัดทำ TOR และข้อกำหนด รวมทั้งรายละเอียดของโครงการ ปัญหา/อุปสรรค - เนื่องด้วยเกิดสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 คณะทำงานฯ จึงต้องปรับเปลี่ยนการประชุมเป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	ผ.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	ระยะเวลาที่ดำเนินการสำรวจได้แล้วเสร็จ (ม.ค.65 - ก.ย.65)	25	อยู่ระหว่างขั้นตอนที่ ผพค. ขออนุมัติจัดจ้าง ที่ปรึกษาสำรวจความพึงพอใจและความผูกพัน	ผสร.
		8 แผนเสริมสร้างพนักงานผู้มี ศักยภาพทางความคิดและการ สื่อสาร เพื่อสร้างการรับรู้และ เข้าใจต่อ ทอท. * (ธ.ค.64 - ก.ย.65)	1 ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความ รู้ความเข้าใจ ในการสื่อสารผ่านสื่อสังคม ออนไลน์ 2 จำนวนประเด็น (Content) ที่ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมสามารถกำหนดเพื่อนำไปใช้ ในการเผยแพร่ผ่านสื่อสังคมออนไลน์	40	ผพค. ดำเนินการร่วมกับ ผสภ. โดย ผสภ. ได้รวบรวมรายชื่อพนักงานที่จะเข้ารับ การฝึกอบรมที่ผ่านความเห็นชอบจาก ผู้อำนวยการท่าอากาศยานและส่วนงาน ที่เกี่ยวข้อง และประสานวิทยากรเพื่อจัด หลักสูตรฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว	ผสภ./ผพค.
6	ควรมีการพัฒนาเทคโนโลยี ดิจิทัลที่สนับสนุนระบบ การเรียนรู้และพัฒนา และนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุน การดำเนินงานด้านบริหาร และพัฒนาทุนมนุษย์ให้มากขึ้น	9 แผนพัฒนาระบบ Digital Learning Center ของ ทอท. (ม.ย.64 - ธ.ค.64)	ร้อยละความสำเร็จของแผนฯ การพัฒนา ระบบ AOT Digital Learning Center ของ ทอท.	100	ผพน. ได้ดำเนินการออกแบบระบบ AOT Digital Learning Center ของ ทอท. แล้วเสร็จ และได้ส่งรายละเอียดความต้องการใช้งาน ให้กับ สงทส. เพื่อให้ สงทส. ดำเนินการในส่วนที่ เกี่ยวข้องต่อไป	ผพน./ สวท./ สงทส.

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	35	- อยู่ระหว่างขั้นตอนการวิเคราะห์ Gap Analysis กระบวนการทำงานกลุ่ม 2 (ฝพบ. และ ฝพค.) - อยู่ระหว่างการศึกษากระบวนการทำงานจากคู่มือ การปฏิบัติงาน (SOP) กลุ่ม 3 (สอก. และ ฝพท.) โดยนัดหมายสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ฝพบ./สททอ.
7	ทอท. ควรมีการพัฒนาให้ บุคลากรของหน่วยงานที่ รับผิดชอบด้าน HR ได้รับ คุณวุฒิวิชาชีพในการขับเคลื่อน งานด้าน HR ต่างๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	11 แผนการพัฒนาคุณวุฒิ วิชาชีพ (ธ.ค.64 - มี.ค.65)	จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ ความสามารถด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	100	ฝพค. ได้ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร ด้านทรัพยากรบุคคลสู่มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิ วิชาชีพบริหารงานบุคคล (Human Resource Certification : HRC) เมื่อวันที่ 24 และ 25 ก.พ.65 เสร็จเรียบร้อยแล้ว หรือมีความก้าวหน้า การดำเนินงานร้อยละ 100 ของแผนฯ โดยมี ผู้เข้าร่วมโครงการฯ รวมจำนวนทั้งสิ้น 57 คน สูงกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ 40 คน หรือเทียบกับ เกณฑ์ค่าเป้าหมายอยู่ที่ ระดับ 5	ฝพบ./ฝพค.

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	30	อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	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	65	- อยู่ระหว่างดำเนินการนำข้อมูลสมรรถนะ รายตำแหน่งตามกลุ่มงานที่ได้รับการอนุมัติจาก กฤษฎี เมื่อวันที่ 24 ก.พ.65 เข้าสู่ระบบประเมิน ในระบบ ERP - จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดย ฝพค. ได้จัด สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ให้กับผู้อำนวยการส่วน/ศูนย์ ทุกส่วนงานของ ทอท. จำนวน 5 กลุ่มงาน ผ่านระบบออนไลน์ โปรแกรม Zoom Cloud Meetings ระหว่างวันที่ 22 – 29 มี.ค.65	ฝพค.
		3 แผนการประเมินสมรรถนะ ด้านการบริหาร (Managerial Competency) พนักงานที่ ดำรงตำแหน่งบริหาร (พ.ค.64 - ก.ย.65)	ร้อยละความสำเร็จของการประเมิน สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) พนักงานที่ดำรงตำแหน่ง บริหาร	50	อยู่ระหว่างการเตรียมการเพื่อจัดทำข้อมูลรายชื่อ ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ของพนักงาน ทอท. ที่ดำรงตำแหน่งบริหาร เพื่อเตรียมนำเข้าระบบ SAP ทั้งนี้ ฝบค. จะส่งข้อมูลรายชื่อพนักงาน ที่ดำรงตำแหน่งบริหารที่สมบูรณ์ให้ ฝพบ. ภายหลัง จากมีประกาศคำสั่งแต่งตั้งพนักงาน พ.ค.65	ฝพบ.

ข้อ	กระบวนการ/เรื่องที่ควรดำเนินการปรับปรุงตามเกณฑ์ SE-AM	แผนดำเนินงาน/โครงการรองรับ HR master plan และตอบสนอง SE-AM	ตัวชี้วัด	ร้อยละความก้าวหน้าของแผน	ความคืบหน้าปัญหา/อุปสรรค	ผู้รับผิดชอบ
2	ทอท. ควรมีการทบทวนแผนสืบพทอดตำแหน่งของกลุ่มผู้บริหารและตำแหน่งงานที่สำคัญ (Key Strategic Position) ให้มีความเป็นมาตรฐาน และควรมีการทบทวนแนวทางการบริหารจัดการคนเก่ง เพื่อให้องค์กรได้ใช้ประโยชน์จากศักยภาพของกลุ่มบุคลากรดังกล่าว ได้อย่างเต็มที่	4 แผนจัดทำแผนสืบพทอดตำแหน่ง (พ.ย.64 - ส.ค.65)	ร้อยละของพนักงานที่อยู่ใน Eligible List ของตำแหน่งที่เป็น Key Strategic Positions ที่คะแนนผ่านเกณฑ์ประเมินและได้อยู่ใน Successor Pool	45	- อยู่ระหว่างจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนา Successors เดิม ที่มีช่องว่างสมรรถนะ - อยู่ระหว่างเสนอแนวทางการดำเนินงานและระบุตำแหน่งงานสำคัญ (Key Strategic Positions) ประจำปีงบประมาณ 2565 ให้ กอญ. เห็นชอบ ปัญหา/อุปสรรค - มีการเปลี่ยนแปลงแนวทางการระบุตำแหน่งงานสำคัญ (Key Strategic Positions) ให้สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ TRIS	ผพร./ผพบ.
		5 โครงการพัฒนาพนักงานผู้มีศักยภาพ (ต.ค.64 - ก.ย.65)	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำโครงการพัฒนาพนักงานผู้มีศักยภาพ	40	- ถ้าหากว่ากำหนดเล็กน้อย โดยขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการในขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกคณะวิทยากรที่ปรึกษาภายนอก เพื่อดำเนินการกำหนดรูปแบบการคัดเลือกและพัฒนาพนักงานผู้มีศักยภาพของ ทอท. เพื่อเข้าสู่ขั้นตอนการเสนอแผนโครงการฯ ต่อคณะกรรมการพิจารณา กลั่นกรองการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินโครงการฯ ปัญหา/อุปสรรค - นโยบายในการดำเนินโครงการฯ มีการเปลี่ยนแปลง	ผพบ.

ชื่อ	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)	ร้อยละของหน่วยงานที่บันทึกข้อมูล KPI ลงในระบบ SAP สำเร็จ	65	- ผู้บริหารระดับ 9 - 11 ได้ดำเนินการจัดทำตัวชี้วัด การประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกำหนด ค่าเป้าหมายและค่าเกณฑ์การให้คะแนนเรียบร้อยแล้ว แล้ว โดย ฝพร. ได้รายงานตัวชี้วัดของผู้บริหารระดับ หัวหน้าสายงาน/สาย/สำนัก/ท่าอากาศยาน (ระดับ 10 - 11) ให้ กอญ. ทราบ เรียบร้อยแล้ว - กอญ. เห็นชอบให้ ฝพร. นำเรื่องการทำหนด ตัวชี้วัดร่วม (Joint KPI) ประจำปีงบประมาณ 2565 เข้าพิจารณาในการประชุมคณะกรรมการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ทอท. ซึ่งขณะนี้ ยังไม่ได้กำหนดวันประชุม	ฝพร.

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) (ธ.ค.64 - ก.ย.65)	1 จำนวนครั้งของการจัดสัมมนาหรือกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยม ทอท. ที่ กอญ. หรือผู้บริหารระดับ 10 ขึ้นไป เข้าร่วมหรือบรรยายถ่ายทอดประสบการณ์ 2 ร้อยละของผลสำรวจ พนง. และลูกจ้าง ทอท. ที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยม ทอท.	45	ผพค. ได้จัดสัมมนากิจกรรมเสริมสร้างค่านิยม ทอท. ภายใต้โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ “Values – Based Communication for Change Agent” จำนวน 4 รุ่น เมื่อวันที่ 14 และ 27 ม.ค.65 ผ่านระบบออนไลน์ โปรแกรม Zoom Cloud Meetings โดยเชิญผู้บริหาร ระดับ 10 ขึ้นไป จำนวน 4 ท่าน ประกอบด้วย กอญ., รณภ., รณม. และ ชญศ. เข้าร่วมบรรยายถ่ายทอดการจัดการความรู้และการเสริมสร้างค่านิยม ทั้ง 5 ใจ ดังนี้ - ครั้งที่ 1 กอญ. บรรยายหัวข้อ “ค่านิยมภูมิใจกับค่านิยมเปิดใจ กับ Generation Z” - ครั้งที่ 2 รณภ. บรรยายหัวข้อ “ค่านิยมร่วมมือพลังขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กร” - ครั้งที่ 3 รณม. บรรยายหัวข้อ “ค่านิยมมั่นคงใจความไว้วางใจ (ผู้นำใช้บริการ) กับมาตรฐานความปลอดภัยท่าอากาศยาน” - ครั้งที่ 4 ชญศ. บรรยายหัวข้อ “ค่านิยมให้ใจหัวใจสำคัญในการให้บริการด้วยใจ”	ผพค.

ข้อ	กระบวนการ/เรื่องที่ควรดำเนินการปรับปรุงตามเกณฑ์ SE-AM	แผนดำเนินงาน/โครงการรองรับ HR master plan และตอบสนอง SE-AM	ตัวชี้วัด	ร้อยละความก้าวหน้าของแผน	ความคืบหน้าปัญหา/อุปสรรค	ผู้รับผู้รับผิดชอบ
5	<p>ทอท. ควรให้ความสำคัญกับแนวทาง HR Audit เพื่อให้องค์กร ได้ทราบถึงกระบวนการในด้าน HR ที่ยังมีข้อผิดพลาด และสามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานใหม่ ประสิทธิภาพ</p>	<p>8 แผนพัฒนางาน/วิธีการในการสอบทานการดำเนินงานของกระบวนการที่สำคัญด้าน HR (HR audit) (แผนหลัก ค.ศ.64 - มิ.ย.65) ประกอบด้วย 2 แผนย่อย ได้แก่</p> <p>8.1 การตรวจสอบ/สอบทานระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Audit) ด้านกระบวนการพัฒนาพนักงาน (HR Audit) จากการสิ้นสุดการจ้างของลูกจ้างชั่วคราว ทอท. (ค.ศ.64 - ก.ย.65)</p> <p>8.2 การตรวจสอบ/สอบทานขั้นตอนการเตรียมโครงสร้างระบบการประเมิน พร้อมนำข้อมูลสมรรถนะรายตำแหน่งตามกลุ่มงานเข้าระบบประเมินบน ERP (ค.ศ.64 - ก.ย.65)</p>	<p>ตัวชี้วัดแผนหลัก : จำนวนกระบวนการที่สำคัญด้าน HR ที่ได้รับการ audit และเสนอให้คณะทำงาน SE-AM ด้าน HCM พิจารณา</p> <p><u>ตัวชี้วัดแผนการตรวจสอบ/สอบทานระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Audit) ด้านกระบวนการพัฒนาพนักงาน</u></p> <p>จากการสิ้นสุดการจ้างของลูกจ้างชั่วคราว ทอท.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. รายงานข้อผิดพลาดและแนวทางปฏิบัติ/แก้ไขในกระบวนการเมื่อสิ้นสุดการจ้างตามสัญญาจ้างของลูกจ้าง 2. จำนวนข้อผิดพลาดของกระบวนการเมื่อสิ้นสุดการจ้างตามสัญญาจ้างลูกจ้างปีงบประมาณ 2565 3. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (SOP) เรื่องกระบวนการพัฒนาพนักงานของลูกจ้างชั่วคราวแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด <p>ทั้งนี้ ผพค. ไม่ได้กำหนดตัวชี้วัด การตรวจสอบ/สอบทานขั้นตอนการเตรียมโครงสร้างระบบการประเมิน พร้อมนำข้อมูลสมรรถนะรายตำแหน่งตามกลุ่มงานเข้าระบบประเมินบน ERP</p>	70	<p>- ผพร. ดำเนินการสร้างความรู้และความเข้าใจในแนวทาง/วิธีการ/เครื่องมือในการสอบทานการดำเนินงานของกระบวนการที่สำคัญด้าน HR และนำเสนอผู้บริหาร สททอ. เลือกระดับการที่จะดำเนินการสอบทานทั้งด้าน HRM และ HRD ในปีงบประมาณ 2565 เรียบร้อยแล้ว ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะรายตำแหน่งตามกลุ่มงาน ของ ผพค. 2 กระบวนการครบกำหนดสัญญาจ้างของลูกจ้างชั่วคราว ของ ผบค. <p>ผบค.ดำเนินการแล้ว ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 ประชุมหารือส่วนงาน ทอท. ที่มีลูกจ้างชั่วคราวภายในสังกัด สรุปลี้ 3 ประเด็น ได้แก่ แนวทางการทดสอบความรู้ภาคทฤษฎีและ/หรือภาคปฏิบัติในด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน, แนวทางพิจารณาต่อ/ไม่ต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว และแนวทางการบริหารจัดการสัญญาจ้างของลูกจ้างชั่วคราว 2 ประชุมคณะทำงานสอบทานการดำเนินงานของกระบวนการที่สำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการสัญญาจ้างของลูกจ้างชั่วคราว ในประเด็นตามข้อ 1 	ผบค./ผพค./ผพร.

ข้อ	กระบวนการ/เรื่องที่ควรดำเนินการปรับปรุงตามเกณฑ์ SE-AM	แผนดำเนินงาน/โครงการรองรับ HR master plan และตอบสนอง SE-AM	ตัวชี้วัด	ร้อยละความก้าวหน้าของแผน	ความคืบหน้าปัญหา/อุปสรรค	ผู้รับผิดชอบ
5	<p>ทอท. ควรให้ความสำคัญกับแนวทาง HR Audit เพื่อให้องค์กร ได้ทราบถึงกระบวนการในด้าน HR ที่ยังมีข้อผิดพลาด และสามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (ต่อ)</p>	<p>8 แผนพัฒนางาน/วิธีการในการสอบทานการดำเนินงานของกระบวนการที่สำคัญด้าน HR (HR audit) (แผนหลัก ต.ค.64 - มิ.ย.65) ประกอบด้วย 2 แผนย่อย ได้แก่</p> <p>8.1 การตรวจสอบ/สอบทานระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Audit) ด้านกระบวนการพัฒนาพนักงานจากการสิ้นสุดการจ้างของลูกจ้างชั่วคราว ทอท. (ต.ค.64 - ก.ย.65)</p> <p>8.2 การตรวจสอบ/สอบทานขั้นตอนการเตรียมโครงสร้างระบบการประเมิน พร้อมนำข้อมูลสมรรถนะรายตำแหน่งตามกลุ่มงานเข้าสู่ระบบประเมินบน ERP (ต.ค.64 - ก.ย.65)</p>	<p>ตัวชี้วัดแผนหลัก : จำนวนกระบวนการที่สำคัญด้าน HR ที่ได้รับการ audit และเสนอให้คณะทำงาน SE-AM ด้าน HCM พิจารณา</p> <p>ตัวชี้วัดแผนการตรวจสอบ/สอบทานระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Audit) ด้านกระบวนการพัฒนาพนักงานจากการสิ้นสุดการจ้างของลูกจ้างชั่วคราว ทอท.</p> <p>1. รายงานข้อผิดพลาดและแนวทางปฏิบัติ/แก้ไขในกระบวนการเมื่อสิ้นสุดการจ้างตามสัญญาจ้างของลูกจ้าง</p> <p>2. จำนวนข้อผิดพลาดของกระบวนการเมื่อสิ้นสุดการจ้างตามสัญญาจ้างลูกจ้างปีงบประมาณ 2565</p> <p>3. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (SOP) เรื่องกระบวนการพัฒนาสภาพของลูกจ้างชั่วคราวแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>ทั้งนี้ ผพค. ไม่ได้กำหนดตัวชี้วัดการตรวจสอบ/สอบทานขั้นตอนการเตรียมโครงสร้างระบบการประเมิน พร้อมนำข้อมูลสมรรถนะรายตำแหน่งตามกลุ่มงานเข้าสู่ระบบประเมินบน ERP</p>	70	<p>3 ประชุมหารือร่วมกับส่วนงาน IT เพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบ ERP</p> <p>ผพค. เริ่มดำเนินการตรวจสอบ/สอบทานขั้นตอนการเตรียมโครงสร้างระบบการประเมิน พร้อมนำข้อมูลสมรรถนะรายตำแหน่งตามกลุ่มงานเข้าสู่ระบบประเมินบน ERP เรียบร้อยแล้ว</p>	

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 และควรมีการใช้ข้อมูลย้อนกลับ จากการดำเนินงานตามแผนงาน ประจำปี รวมถึงข้อมูลจากแหล่ง อื่นๆ มาปรับปรุงให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	9 โครงการจัดทำฐานข้อมูล การตรวจสุขภาพตามปัจจัย เสี่ยง (ม.ค.65 - ก.ย.65)	ร้อยละของการดำเนินการตามแผนงาน (สะสม) ปีงบประมาณ 2565	15	อยู่ระหว่างพัฒนาระบบฯ โดย - ดำเนินการรวบรวมความต้องการ (Get Requirements) กำหนดขั้นตอน (Process Flow) และหน้าที่/ผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอน (Role Matrix) - ออกแบบ Platform, Hardware, Database และ Tools ที่จะใช้พัฒนาระบบฯ ออกแบบ Interface กับระบบ AOT API / ERP-HR	ผบอ.

หมายเหตุ * ท้ายชื่อแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน/โครงการ หมายถึง แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน/โครงการนั้นมีการขอปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
ในไตรมาสที่ 2/2565