



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

ส่วนงาน ฝพร. (สพร. โทร.55641, 55640)

Scan ที่ 62 /67

วันที่ 6 มี.ค.67

เรื่อง ขออนุมัติแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงานรองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคล (HR master plan) ของ ทอท. (ปีงบประมาณ 2566 - 2570) ประจำปีงบประมาณ 2567 จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงานรองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคล (HR master plan) ของ ทอท. (ปีงบประมาณ 2566 - 2570)

เรียน กอญ. (ผ่าน รญอ.) (ผ่าน ขญอ.)

1. ตามที่ สทอ. ได้จัดทำแผนแม่บททรัพยากรบุคคล (HR master plan) ปีงบประมาณ 2566 - 2570 เรียบร้อยแล้ว และคณะกรรมการ ทอท. มีมติรับทราบ ในการประชุมคณะกรรมการ ทอท. ครั้งที่ 14/2566 เมื่อวันที่ 22 ธ.ค.66 นั้น

2. ฝพร. ได้จัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงานรองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคล (HR master plan) ของ ทอท. (ปีงบประมาณ 2566 - 2570) เมื่อวันที่ 25 - 26 ม.ค.67 และวันที่ 1 ก.พ.67 เพื่อให้ส่วนงานในสังกัด สทอ. ได้มีความเข้าใจในวิธีการจัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัจจุบันส่วนงานในสังกัด สทอ. ได้จัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงานรองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคล (HR master plan) ของ ทอท. ประจำปีงบประมาณ 2567 เรียบร้อยแล้ว โดยมีแผนปฏิบัติการจำนวน 2 แผน และแผนดำเนินงาน จำนวน 15 แผน (รายละเอียดตามแนบ)

3. ฝพร. พิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรดำเนินการดังนี้

3.1 ขออนุมัติแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงานรองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคล (HR master plan) ของ ทอท. (ปีงบประมาณ 2566 - 2570) ประจำปีงบประมาณ 2567 ตามข้อ 2

3.2 สั่งการให้ส่วนงาน สทอ. ที่รับผิดชอบแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงานรองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคล (HR master plan) ของ ทอท. (ปีงบประมาณ 2566 - 2570) ประจำปีงบประมาณ 2567 ตามข้อ 2 ดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงาน ให้ ฝพร. ทราบเป็นรายไตรมาส โดยกรอกข้อมูลลงในแบบฟอร์มติดตามการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2567 และจัดส่งให้ ฝพร. ทราบ ภายใน 7 วัน หลังเสร็จสิ้นไตรมาสที่ 2, 3 และ 4

SCAN: ฝพม., ฝพค., ฝมค., ฝศร., ฝพท. เรียน รญอ. แล้ว
19 มี.ค.67 14.08 น.

7 มี.ค.67 14.46

รณอ.ที่ 743/67
11 มี.ค.67 08.26 น.
14.20 น.

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)	เลขที่ 3371
เลขรับ	วันที่ 7 มี.ค.67
เวลา 1045	

ข้อที่ 700/67

มีนาคม 67/09.12 น.

รณอ.ที่ 743/67
มีนาคม 13.50 น.

63
15.37 น.
15 มี.ค.67
10.11 น.

4. ทั้งนี้ โครงร่างแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงานรองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคล (HR master plan) ของ ทอท. (ปีงบประมาณ 2566 – 2570) ประจำปีงบประมาณ 2567 ตามข้อ 2 ผ่านความเห็นชอบจาก คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ ทอท. ในการประชุมคณะกรรมการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ ทอท. ครั้งที่ 3/2566 เมื่อวันที่ 27 พ.ย.66 และคณะกรรมการ ทอท. มีมติรับทราบ ในการประชุมคณะกรรมการ ทอท. ครั้งที่ 14/2566 เมื่อวันที่ 22 ธ.ค.66 โดยในรายละเอียดของแผนปฏิบัติการ/ แผนดำเนินงาน การอนุมัติอยู่ในอำนาจ กอญ. แต่ทั้งนี้ กอญ. ได้มอบอำนาจตามหนังสือมอบอำนาจช่วง ลง 3 ม.ค.67 ให้ รณู. มีอำนาจในการสั่ง อนุญาต อนุมัติ ให้ความเห็นชอบ หรือปฏิบัติงานใดๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของ สงทอ.

จึงเรียนมาเพื่อกรุณาพิจารณา หากเห็นชอบขอได้อนุมัติตามข้อ 3.1 และสั่งการตามข้อ 3.2 ให้ต่อไปด้วย

เรียน กอญ.(ผ่าน รณู.)
เพื่อกรุณาดำเนินการตามข้อ 3.1
และสั่งการในข้อต่อไปด้วย


รณู.
11 ส.ค.67


พอก.ฝพร.

- อนุมัติ ตามข้อ 3.1
- ผอ.สวท.ทราบ
- ส่วนงานทอท.ตามข้อ 3.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง



รณู. ปฏิบัติงานแทน
กอญ.
11 ส.ค.67

- เขตมหาด
- สอ. ฝพร. ททท
- ส.พร. ดำเนินการต่อไป

- เขตมหาด


รณู. ฝพร.
12 ส.ค.67


รณู. ฝพร.
12 ส.ค.67

สรุปแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงานรองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคล (HR master plan) ของ ทอท.

ประจำปีงบประมาณ 2567

ลำดับที่	รายชื่อแผน	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
แผนปฏิบัติการ			
1	AOT Learning Ecosystem	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน AOT Learning Ecosystem	ฝพบ.
2	แผนการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานและลูกจ้าง ทอท. (Employee Experience)	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน	ฝสร.
แผนดำเนินงาน			
1	โครงการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างในรูปแบบ 70:20:10 ด้วยวิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	- ร้อยละพนักงานใหม่ที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยวิธี OJT (เฉพาะกลุ่มทดลอง) - ร้อยละพนักงานที่โอนย้ายหน่วยงานที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติการด้วยวิธี OJT (เฉพาะกลุ่มทดลอง) - การพัฒนาและปรับปรุงคู่มือและแบบฟอร์ม OJT	ฝพบ.
2	โครงการพัฒนาพนักงานผู้มีศักยภาพของ ทอท.	- ร้อยละของจำนวนพนักงานผู้มีศักยภาพ ปี 2567 ที่ผ่านการพัฒนา และสามารถใช้ประโยชน์ระหว่างดำเนินโครงการฯ ตามยุทธศาสตร์/นโยบายของ ทอท. - ร้อยละของพนักงานผู้มีศักยภาพที่ลาออก - ร้อยละความสำเร็จของโครงการใช้ประโยชน์ฯ ปี 2566 ที่ได้รับมอบหมาย	ฝพบ.

ลำดับที่	รายชื่อแผน	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
3	แผนการประเมินสมรรถนะและดำเนินงานพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ เพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะของพนักงานที่ดำรงตำแหน่งบริหาร	ร้อยละความสำเร็จในการปิดช่องว่างสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency)	ฝพบ.
4	แผนพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของพนักงาน ทอท.	ร้อยละของจำนวนพนักงานกลุ่มเป้าหมาย (ระดับ 8) ที่มีช่องว่างสมรรถนะ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ฝพค.
5	โครงการเตรียมความพร้อมในการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) และการพัฒนาความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรงานทรัพยากรบุคคล เพื่อยกระดับบุคลากรงานทรัพยากรบุคคลสู่มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพบริหารงานบุคคล (Human Resource Certification : HRC)	จำนวนพนักงานที่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงาน ณ สนย. และท่าอากาศยานทั้ง 6 แห่ง ได้จัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) และได้รับการพัฒนาความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพบริหารงานบุคคล พร้อมทั้งเข้ารับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพบริหารงานบุคคล เพื่อยกระดับบุคลากรงานทรัพยากรบุคคล	ฝพค.
6	โครงการพัฒนากลุ่มพนักงานจ้างภายนอกและลูกจ้าง	- ผลการประเมินการเรียนรู้ (Post Test) กลุ่มพนักงานจัดจ้างภายนอก ผ่านช่องทางการสื่อสารของ ทอท. - ผลการประเมินการเรียนรู้ (Post Test) กลุ่มลูกจ้าง ผ่านระบบ e-Learning	ฝพค.

ลำดับที่	รายชื่อแผน	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
7	แผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละของบุคลากร ทอท. ที่มีพฤติกรรมการทำงานสอดคล้องกับค่านิยม ทอท.	ฝพค.
8	แผนการดำเนินการทบทวนคำบรรยายหน้าที่งาน (Functional Description) ในภารกิจงานที่ซ้ำซ้อน และการเป็นหัวหน้าสายวิชาการขององค์กร	- ร้อยละของจำนวนหน่วยงาน ใน ทอท. ที่ได้ดำเนินการทบทวนคำบรรยายหน้าที่งาน (Functional Description) ในภารกิจงานที่ซ้ำซ้อน - ร้อยละการกำหนดให้มีส่วนงานทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสายวิชาการของ ทอท. ครบทุกด้าน	ฝพร.
9	แผนพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ตัวชี้วัด (KPI) สำหรับการใช้งานผ่าน Web Application	- ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยใช้ตัวชี้วัด (KPI) ผ่าน Web Application - ร้อยละของพนักงาน ทอท. ที่เข้าใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยใช้ตัวชี้วัด (KPI) ผ่าน Web Application	ฝพร.
10	แผนการทบทวนและจัดหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ขององค์กร สำหรับตำแหน่งเป้าหมายที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ ที่ไม่ใช่ระดับบริหาร	จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Key Strategic Position) ที่ไม่ใช่ระดับบริหาร ที่มีผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	ฝพร.
11	แผนการในการสอบทานการดำเนินงานของกระบวนการที่สำคัญด้าน HR (HR audit)	จำนวนกระบวนการที่สำคัญด้าน HR ที่ได้รับการ audit และเสนอให้คณะทำงาน SE-AM ด้าน HCM พิจารณา	ฝพร.

ลำดับที่	รายชื่อแผน	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
12	โครงการปรับปรุงกระบวนการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง กรอบอัตราค่าจ้าง และทักษะความรู้ที่จำเป็นในงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ทอท.	- ร้อยละของจำนวนอัตราค่าจ้าง ที่สรรหาให้กับส่วนงาน ทอท. เมื่อเทียบกับจำนวนอัตราค่าจ้างที่ ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ ทอท. ในปีงบประมาณ 2567 - ร้อยละของจำนวนอัตราค่าจ้าง ด้าน Safety หรือ Security ปัจจุบัน ของ ทอท. ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานและการรักษา ความปลอดภัย ได้รับการพัฒนา ทักษะและความรู้ที่จำเป็นในงาน และ/หรือได้รับใบอนุญาตให้ ปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด	ผบค.
13	โครงการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้าง	รายงานความเป็นไปได้ในการจัดทำ โครงสร้างเงินเดือนค่าจ้าง - ระยะเวลาแล้วเสร็จตามแผน - ระดับการจ่าย (Percentile) ค่าจ้างของบริษัทให้อยู่ในระดับ เดียวกับตลาดในกลุ่มที่แข่งขันด้วย	ผบค.
14	แผนยกระดับความพึงพอใจและความผูกพัน ของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. (Employee Engagement)	คะแนนผลการสำรวจความผูกพัน (Employee Engagement Score) ของพนักงานและลูกจ้าง	ผสร.

ลำดับที่	รายชื่อแผน	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
15	โครงการ Hotline สาย Happy	- ร้อยละจำนวนการให้คำปรึกษาโดยนักจิตวิทยาแก่นักงานและลูกจ้าง ทอท. - ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. ต่อการให้บริการของนักจิตวิทยา - ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมโครงการนี้	ผพท.



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

ต่อ ฝพบ.ที่ 324/67

ฝพบ.ที่ 36/67

(สพพ.ฝพบ.) โทร.55572

เรื่อง ขอให้จัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงานรองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคล (HR Masterplan) ของ ทอท.
และเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ Core Business Enables ด้านที่ 6
การบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2567

เสนอ ฝพบ.

1. ตามหนังสือ ฝพบ.ที่ 36/67 ลงวันที่ 7 ก.พ.67 เรื่องขอให้จัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงานรองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคล (HR Masterplan) ของ ทอท. และเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ Core Business Enables ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2567 และส่งให้ ฝพบ. นั้น

2. ฝพบ. ได้จัดทำแผนดังกล่าวในส่วนที่เกี่ยวข้องเรียบร้อยแล้ว ประกอบด้วย แผนดำเนินงานจำนวน 4 แผน ดังนี้ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

2.1 โครงการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างในรูปแบบ 70:20:10 ด้วยวิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

2.2 โครงการพัฒนาพนักงานผู้มีศักยภาพของ ทอท. ประจำปีงบประมาณ 2567

2.3 แผนการประเมินสมรรถนะและดำเนินงานพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ เพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะของพนักงานที่ดำรงตำแหน่งบริหาร ประจำปีงบประมาณ 2567

2.4 AOT Learning Ecosystem

จึงเสนอมาเพื่อทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

36
ผอ.ฝพบ.

๑๖ ก.พ.67

- ทบทวนแล้ว

- พอ. ฝพบ. ทบทวน

- ฝพบ. ดำเนินการต่อไป

ฝพบ. ฝพบ.

พอ. ฝพบ.
๑๖ ก.พ.67

- ทบทวนแล้ว

พอ. ฝพบ.
๑๖ ก.พ.67

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ / แผนดำเนินงาน รองรับเกณฑ์ SE-AM และ HR Master Plan

1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน: AOT Learning Ecosystem	3. วัตถุประสงค์หลัก: สร้างองค์กรให้มีความพร้อมทั้งในด้านคน (Mindset และทักษะการเรียนรู้) และกระบวนการเรียนรู้ ที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้คนเรียนรู้และเติบโตอย่างต่อเนื่อง
2. หลักการและเหตุผล: เพื่อให้ ทอท. มีการเติบโตอย่างยั่งยืน ในสถานการณ์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การเมือง การเปลี่ยนแปลงของประชากร และเทคโนโลยี บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัว และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาจากเดิมที่พัฒนามาตามแบบแผนที่เน้นให้ทีมงานทำตาม KPI ตาม Job Description ที่กำหนดไว้ ให้เติมจุดที่ขาด (Competency Gap) พัฒนาแบบเฉพาะกิจ ตามวาระที่จำเป็น (Event) มาสู่การทำให้การเรียนรู้และพัฒนาที่สอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของมนุษย์ โดยนำการเรียนรู้กลับมาสู่ชีวิตของผู้คน เป็นวิถีชีวิตการใช้ชีวิตในองค์กร ที่ไม่ได้แบ่งแยกออกจากกัน ให้ทุกคนมี Mindset และทักษะที่พร้อมในการเรียนรู้เชิงรุก (Proactive Learning) ให้ทุกเหตุการณ์ ทุกกิจกรรมที่เกิดขึ้นกับพวกเขา เป็นต้น “ห้องเรียน” โดยมีวัฒนธรรม (Culture) ระบบนิเวศ (Ecosystem) ที่จัดสรรพื้นที่การเรียนรู้ที่รองรับและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และเติบโตอย่างต่อเนื่อง	4. งบประมาณที่คาดว่าจะใช้:

ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI)							
ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	หน่วยวัด	เป้าหมายประจำปี	ค่าเกณฑ์วัด				
			1	2	3	4	5
AOT Learning Ecosystem	%	80	60	70	80	90	100

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ															
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2567)											ส่วนงานรับผิดชอบ	งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)	
		พ.ศ.2566			พ.ศ. 2567									งบทำการ	งบลงทุน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			
1	ส่วนงานที่เกี่ยวข้องหารือร่วมกัน เพื่อกำหนดแนวทางดำเนินการ LES	←			→										
2	ดำเนินการให้ความรู้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่อง LES แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยผู้เชี่ยวชาญ					←		→							
3	ตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินงานเรื่อง LES ให้ครอบคลุมทุกภาคส่วน							←	→						
4	ศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบ (Best Practice)							←	→						
5	ผู้เชี่ยวชาญด้าน LES (LES Expert) จัดทำแผน Master Plan ปี 2567-2571							←					→		
6	ให้ความรู้เรื่องรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรแบบ 70:20:10 แก่พนักงานระดับ 8 และ 9						←	→							
7	ฝึกอบรมการเป็นโค้ช แก่พนักงานระดับ 9 ที่ดำรงตำแหน่งบริหาร ตามหลักการ Coaching เพื่อเปิดช่องว่างสมรรถนะให้พนักงานระดับ 8 ที่ดำรงตำแหน่งบริหาร							←	→						
8	ดำเนินการเปิดช่องว่างสมรรถนะของพนักงานระดับ 8 ที่มีตำแหน่งบริหาร ด้วยวิธี Coaching								←		→				
9	ประเมินผลและวิเคราะห์ผลการดำเนินการปรับปรุงการเรียนรู้และการพัฒนาด้วยวิธี Coaching ต่อไป										←	→			
เป้าหมายความก้าวหน้าของแผนแสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ)		30			40	50	60	70	80	90	100				

Why Do You Need to Build a Learning Ecosystem?

- As an L&D leader, you need to build a learning ecosystem for three reasons: to increase employee engagement, to cut reskilling costs, and to increase innovation in your organization.
- A learning ecosystem is a symbiotic environment where people interact with the content, technologies, and data that surround them to facilitate and deliver learning experiences based on the governance guardrails set by the organization. A learning ecosystem can be broad and organization-agnostic, open, and accessible to anyone. For example, think of LinkedIn and how much you learn, connect, and engage with other professionals daily.
- A learning ecosystem can also be specific and organization-centric (existing within your organization). The resilience and survival of the ecosystem depends on the variety and diversity of the people and content in it as well as the frequency, ease, and depth of the interaction facilitated by the underlying technologies. As a learning leader, you can focus on building an organization-specific learning ecosystem, which is more within your control. An organization-specific ecosystem that embraces diversity of content, access, and types of learning fosters innovation and is more resilient to change than a closed and rigid ecosystem.

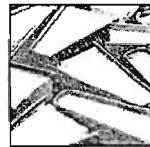
AOT Learning Ecosystem

Governance (Process)



People (คน)

- มีผู้ดูแล เป็น Learning Leader
- Feedback, Coaching, Mentoring
- สร้างวัฒนธรรมให้เป็น Lifelong Learner
- Integrated Competency
- Integrated PMS
- Integrated Job 70:20
- มีระบบนิเวศน์ Ecosystem
- ฐาน Best Practice องค์กร
- Learning Organization
- มีโมเดลพัฒนาทักษะ 70:20:10 Model



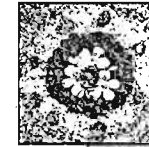
Content (เนื้อหา)

- พัฒนาหลักสูตรร่วมกับสาย
วิชาการด้านต่างๆ
- Integrated COP
- Integrated KM



Technology (เทคโนโลยี)

- Learning Experience
Platform (LXP) Study
- Digital Learning Center



Learning Culture (วัฒนธรรมการเรียนรู้)

- ขับเคลื่อนระดับสูงให้มีความ
และสนับสนุน
- สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
เริ่มจาก ต่อ.ฝ่าย

แบบฟอร์มการจัดทำแผนดำเนินงาน / โครงการ / งานประจำ รองรับเกณฑ์ SE-AM และ HR Masterplan

1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/ โครงการ/งานประจำ: โครงการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างในรูปแบบ 70:20:10 ด้วยวิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (on the job training)	3. วัตถุประสงค์หลัก: 1.เพื่อให้พนักงาน ทอท.มีความรู้เกี่ยวกับโมเดลการเรียนรู้และพัฒนา 70:20:10 ซึ่งเป็นโมเดลการเรียนรู้ที่ช่วยให้โครงการเรียนรู้และการพัฒนาขององค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุดด้วยการนำกิจกรรมและ input อื่นๆ มาใช้ในการฝึกอบรมหรือให้ความรู้แก่พนักงานนอกเหนือไปจากการเรียนรู้หรือการฝึกอบรมในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว 2.เพื่อให้พนักงานได้ทดลองพัฒนาด้วยวิธีการ on the job training
2. หลักการและเหตุผล: การพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานเพื่อให้มีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่วนมากจะเน้นไปที่การฝึกอบรมในห้องเรียนเพราะมองปัจจัยที่เกี่ยวข้องว่าน่าจะเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด แต่เนื่องจากการฝึกอบรมแบบเป็นทางการในห้องฝึกอบรมมีค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง, เอาเวลาทำงานไปรับการฝึกอบรม, และยุ่งยากในการวางแผนการผลิตและวางแผนกำลังคนทดแทนผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม จึงเกิดแนวคิดการพัฒนาพนักงานในรูปแบบอื่นๆ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-learning), การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (knowledge sharing), การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ตรง (on-the-job training), และการสอนงานและให้คำแนะนำ (coaching and mentoring) ซึ่งโมเดล 70-20-10 เป็นโมเดลการพัฒนาและเรียนรู้ ที่มีการนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติกันอย่างแพร่หลาย เป็นสัดส่วนการเรียนรู้ที่ส่งผลการเรียนรู้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี	4. งบประมาณ ที่คาดว่าจะใช้: การจัดหลักสูตรฝึกอบรม 300,000 บาท

ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI)							
ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	หน่วยวัด	เป้าหมายประจำปี	ค่าเกณฑ์วัด				
			60	70	80	90	100
ร้อยละพนักงานใหม่ที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยวิธี OJT (เฉพาะกลุ่มทดลอง)	ร้อยละ	80	60	70	80	90	100
ร้อยละพนักงานที่โอนย้ายหน่วยงานที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติการด้วยวิธี OJT (เฉพาะกลุ่มทดลอง)	ร้อยละ	80	60	70	80	90	100
การพัฒนาและปรับปรุงคู่มือและแบบฟอร์ม OJT	ร้อยละ	80	60	70	80	90	100

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)												ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)	
		พ.ศ.2566		พ.ศ. 2567											งบทำการ	งบลงทุน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
1.	จัดทำคู่มือวิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (on the job training)						↔							ฝพบ.และ ฝพค.	-	
2.	จัดทำแบบฟอร์มการทำ OJT ที่จะทดลองกับกลุ่มพนักงานนำร่อง						↔	↔								
3.	กำหนดกลุ่มทดลองจัดรูปแบบการเรียนรู้แบบ OJT กับกลุ่มนำร่อง 3 กลุ่มได้แก่ 1.กลุ่มปฏิบัติการท่าอากาศยาน 2.กลุ่มมาตรฐานท่าอากาศยาน 3.กลุ่มสนับสนุนการปฏิบัติงาน							↔								
4.	กำหนดกลุ่มเป้าหมาย พนักงานใหม่ พนักงานโอนย้ายส่วนงาน						↔	↔								
5.	พัฒนาโดยใช้เครื่องมือ OJT ตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้							↔	↔	↔						
6.	ติดตามผลและประเมินผล										↔	↔				
7.	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์คู่มือ และแบบฟอร์มวิธีการเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงานจริง (on the job training)												↔			
8.	เป้าหมายความก้าวหน้าของแผนแสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ)						10	20	30	40	60	80	100			

ชื่อแผนดำเนินงาน : โครงการพัฒนาพนักงานผู้มีศักยภาพ รองรับเกณฑ์ SE-AM และ HR Masterplan

1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน: โครงการพัฒนาพนักงานผู้มีศักยภาพ	3. วัตถุประสงค์หลัก: 1. เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพและเทคนิคในการจัดการสมัยใหม่ให้กับพนักงานผู้มีศักยภาพ ให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ของโลกด้านต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป และมีผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการบิน 2. เพื่อให้พนักงานผู้มีศักยภาพที่ได้รับการพัฒนา ได้นำศักยภาพของตนมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามนโยบายของ ทอท. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. เพื่อให้ประโยชน์พนักงานผู้มีศักยภาพให้ปฏิบัติงานในโครงการที่ได้รับมอบหมาย (Project Based Assignment) เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในการสร้างผลงานด้านต่างๆ และเพิ่มโอกาสในการแข่งขันให้กับ ทอท. ในอนาคต 4. เพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับการวางแผนสืบทอดตำแหน่งของ ทอท.
2. หลักการและเหตุผล: ทอท. ได้ดำเนินการกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานผู้มีศักยภาพให้ได้รับองค์ความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพและเทคนิคทางด้านการจัดการสมัยใหม่ และสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และโครงการที่ได้รับมอบหมาย (Project Based Assignment) พร้อมรับมือกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อเพิ่มโอกาส และความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร ตลอดจนเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการสืบทอดตำแหน่งต่อไป	4. งบประมาณที่คาดว่าจะใช้: 5,000,000

ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	หน่วยวัด	เป้าหมายประจำปี	ค่าเกณฑ์วัด				
			1	2	3	4	5
ร้อยละของจำนวนพนักงานผู้มีศักยภาพปี 2567 ที่ผ่านการพัฒนาและสามารถใช้ประโยชน์ระหว่างดำเนินโครงการฯ ตามยุทธศาสตร์/นโยบายของ ทอท.	ร้อยละ	70	50	60	70	80	100
ร้อยละของพนักงานผู้มีศักยภาพที่ลาออก	ร้อยละ	≤ 5	≤ 10	≤ 7	≤ 5	≤ 3	≤ 1
ร้อยละความสำเร็จของโครงการใช้ประโยชน์ฯ ปี 2566 ที่ได้รับมอบหมาย	ร้อยละ	60	20	40	60	80	100

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)												ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)	
		พ.ศ.2566			พ.ศ. 2567										งบทำการ	งบลงทุน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
1	ทบทวนกระบวนการคัดเลือกพนักงานเข้าร่วมโครงการฯ 1.1 วิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะของพนักงานผู้มีศักยภาพ (Talent Competency) 1.2 พิจารณากำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือก 1.3 วิเคราะห์ข้อดี - ข้อเสียของเครื่องมือในการคัดเลือก													ฝพบ.	5,000,000	
2	ทบทวนวิธีการ และรูปแบบการพัฒนา 2.1 ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการเรียนรู้ตามขั้นตอน Kirk Patrick Model ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ปี 2566 และประเมิน HR ROI 2.2 วิเคราะห์ผลประเมินฯ เพื่อปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรและรูปแบบการเรียนรู้เพื่อใช้ในการพัฒนา													ฝพบ. และ ส่วนงาน ทอท.		
3	การใช้ประโยชน์พนักงานผู้มีศักยภาพ 3.1 ติดตามการใช้ประโยชน์ Group Project ปี 2566 3.2 การมอบหมายงาน (Project Based Assignment) ให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ปี 2566 3.2.1 โครงการทบทวนแผนพัฒนาทุนมนุษย์ระยะยาว ทอท. (เช่น การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้, Learning Ecosystem) 3.2.2 โครงการการจัดการความรู้ “ถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) (KM Camp for KM Facilitator)” 3.3 พิจารณากำหนดแนวทางการใช้ประโยชน์ ปี 2567													ฝพบ. และ ส่วนงาน ทอท.		

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)												ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)	
		พ.ศ.2566			พ.ศ. 2567										งบทำการ	งบลงทุน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
4	การดำเนินโครงการพัฒนาพนักงานผู้มีศักยภาพ ปี 2567 4.1 คัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ 4.2 เสนอ รณอ. ขออนุมัติโครงการฯ 4.3 ฝึกอบรม พัฒนาและใช้ประโยชน์ระหว่างดำเนินโครงการฯ 4.4 วิเคราะห์สรุปผลโครงการฯ													ฝพบ.		
เป้าหมายความก้าวหน้าของแผนแสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ)		5	10	15	20	30	40	50	60	70	80	90	100			

โครงการพัฒนาพนักงานผู้มีศักยภาพ

ปีงบประมาณ 66

การฝึกอบรม พัฒนาพนักงานผู้มี
ศักยภาพกลุ่มเป้าหมายตามหลักสูตรที่
กำหนดและใช้ประโยชน์ระหว่างดำเนิน
โครงการฯ

- เรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) บนระบบออนไลน์ Catalyst™ Platform ภาคทฤษฎี และการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
- ศึกษาดูงานศูนย์การเรียนรู้โรงไฟฟ้า ขนอม ในกลุ่มบริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) หรือ เอ็กโก กรุ๊ป
- การนำเสนอผลงาน (Virtual Feedback)
- การทบทวนหลังการพัฒนา (Virtual AAR : After -Action Review)
- กำหนดและมอบหมายงานเพิ่มเติม (Project Based Assignment)

ปีงบประมาณ 67

การใช้ประโยชน์พนักงานผู้มีศักยภาพ
โครงการทบทวนแผนพัฒนา
ทุนมนุษย์ระยะยาว ทอท.
และ
โครงการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้

- ประชุมหารือเพื่อวางแผนดำเนินโครงการใช้ประโยชน์
- คัดเลือกพนักงานผู้มีศักยภาพเข้าร่วมโครงการฯ
- ประชุมหารือระหว่าง สบวท. และพนักงานกลุ่มเป้าหมายเพื่อสรุปแนวทางและรูปแบบการดำเนินโครงการ
- ขออนุมัติโครงการฯ
- ดำเนินโครงการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
- ประชุมติดตามความก้าวหน้าการใช้ประโยชน์ Group Project ปี 2566

ทบทวนกระบวนการคัดเลือกพนักงาน
เข้าร่วมโครงการฯ วิธีการ และรูปแบบ
การพัฒนา

- วิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะของพนักงานผู้มีศักยภาพ (Talent Competency)
- กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือก
- วิเคราะห์ข้อดี - ข้อเสียของเครื่องมือในการคัดเลือก
- ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการเรียนรู้ ตามขั้นตอน Kirk Patrick Model ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ปี 2566 และประเมิน HR ROI
- วิเคราะห์ผลประโยชน์ เพื่อปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรและรูปแบบการเรียนรู้เพื่อใช้ในการพัฒนา

ปีงบประมาณ 68

การดำเนินโครงการพัฒนาพนักงาน
ผู้มีศักยภาพ ปี 2567

- คัดเลือกเครื่องมือ และดำเนินการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ
- ขออนุมัติโครงการ
- การฝึกอบรมออนไลน์ และการบรรยาย
- การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
- การศึกษาดูงานองค์กรตัวอย่าง
- การนำเสนอผลงานหลังการพัฒนา

การดำเนินโครงการ
และ
การติดตามประเมินผล

- ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการเรียนรู้ ตามขั้นตอน Kirk Patrick Model ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ปี 2567 และประเมิน HR ROI
- กำหนดและมอบหมายงานเพิ่มเติมให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ปี 2567
- คัดเลือกและพัฒนาพนักงานผู้มีศักยภาพ ปี 2568 ตามขั้นตอนกิจกรรมย่อย
- สรุปผลและรายงานความก้าวหน้าของโครงการใช้ประโยชน์ฯ

หมายเหตุ : การดำเนินการในปีต่อไป จะดำเนินการตามกิจกรรมหลัก และอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

ชื่อแผนดำเนินงาน : แผนการประเมินสมรรถนะและดำเนินงานพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ เพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะของพนักงานที่ดำรงตำแหน่งบริหาร ประจำปีงบประมาณ 2567
 รองรับเกณฑ์ SE-AM และ HR Masterplan

1. ชื่อแผนดำเนินงาน โครงการ/งานประจำ: แผนการประเมินสมรรถนะและดำเนินงานพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ เพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะของพนักงานที่ดำรงตำแหน่งบริหาร ประจำปีงบประมาณ 2567	3. วัตถุประสงค์หลัก: 1. เพื่อพัฒนาเครื่องมือและรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการปิดช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) 2. เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้เกี่ยวกับรูปแบบ และเครื่องมือการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการปิดช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) 3. เพื่อดำเนินการปิดช่องว่างสมรรถนะให้กับพนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร เพื่อพัฒนาทักษะ RUN (Re-skill/Up-skill/New-skill) และการเรียนรู้ด้วยมุมมองใหม่ (Learn/Unlearn/Relearn)
2. หลักการและเหตุผล: การพัฒนาพนักงานเพื่อให้มีสมรรถนะตามข้อกำหนดถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินธุรกิจของ ทอท. ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ซึ่งในปีงบประมาณ 2566 ที่ผ่านมา ทอท.ได้ดำเนินการประเมินสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) พนักงานที่ดำรงตำแหน่งบริหาร เพื่อให้ทราบช่องว่างของสมรรถนะ (Competency Gap) สำหรับนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ดังนั้นปีงบประมาณ 2567 ฝพบ.จะได้ดำเนินการปิดช่องว่างสมรรถนะให้กับพนักงานที่มีตำแหน่งบริหารตามผลการประเมินสมรรถนะด้านการบริหาร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ตามนโยบายแผนงาน ยุทธศาสตร์ขององค์กร ต่อไป	4. งบประมาณ ที่คาดว่าจะใช้: ใช้งบประมาณตามแผนพัฒนาบุคคล ทอท. ประจำปีงบประมาณ 2567

ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนดำเนินงาน (KPI)							
ตัวชี้วัดแผนดำเนินงาน	หน่วยวัด	เป้าหมายประจำปี	ค่าเกณฑ์วัด				
			1	2	3	4	5
ร้อยละความสำเร็จในการปิดช่องว่างสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency)	ร้อยละ	60	40	50	60	70	80

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																				
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567															ส่วนงานรับผิดชอบ	งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)		
		พ.ศ. 2567												2568				งบ ทำ การ	งบ ลงทุน	
		ต.ค. 66	พ.ย. 66	ธ.ค. 66	ม.ค. 67	ก.พ 67	มี.ค. 67	เม.ย. 67	พ.ค. 67	มิ.ย. 67	ก.ค. 67	ส.ค. 67	ก.ย. 67	ต.ค. 67	พ.ย. 67	ธ.ค. 67				
1.	การจัดทำแผนการพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา - วิเคราะห์และสรุปผลการประเมินสมรรถนะด้านการบริหารของปีงบประมาณ 2566 - ศึกษาเครื่องมือและรูปแบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินการตามแผน																ฝพบ.	✓		
2.	ดำเนินโครงการฝึกอบรม รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรบนหลัก 70:20:10 (Coaching - Mentoring) ประจำปีงบประมาณ 2567 - จัดทำรายชื่อผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม - ขออนุมัติโครงการ - สรุปกรอบวิธีการเรียนรู้ พัฒนาและเครื่องมือเพื่อใช้ในการพิจารณาจัดทำหลักสูตรและการพัฒนาเพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะ - กำหนดสมรรถนะที่มีนัยสำคัญ (มีภาวะผู้นำและสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลง) เพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะก่อน															ฝพบ./ ส่วนงาน ทอท.				
3.	การปิดช่องว่างสมรรถนะให้กับพนักงานที่มีตำแหน่งบริหารตามผลการประเมินสมรรถนะด้านการบริหารของปีงบประมาณ 2566 - วิเคราะห์ และคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย - ศึกษา กำหนดหลักสูตร และเครื่องมือในการปิดช่องว่างสมรรถนะเช่น Coaching ลงในแบบฟอร์ม IDP พนักงานกลุ่มเป้าหมาย - พนักงานที่มีตำแหน่งบริหารเข้ารับการพัฒนาเพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะ ตาม IDP															ฝพบ.				
4.	การประเมินสมรรถนะประจำปีงบประมาณ 2567 ในระบบ ERP - จัดทำข้อมูลรายชื่อผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมิน - ขออนุมัติโครงการ - รายงานผลการประเมินสมรรถนะด้านการบริหาร ต่อ กอญ.															ฝพบ./ ส่วนงาน ทอท.				
5. เป้าหมายความก้าวหน้าของแผนแสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ)		20			30			40		60			90			100				

แผนการประเมินสมรรถนะและดำเนินงานพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ เพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะของพนักงานที่ดำรงตำแหน่งบริหาร ประจำปีงบประมาณ 2567
รองรับเกณฑ์ SE-AM และ HR Masterplan

ปีงบประมาณ 66

การจัดทำแผนการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา

- วิเคราะห์และสรุปผลการประเมินสมรรถนะด้านการบริหารของปีงบประมาณ 2566
- ศึกษาเครื่องมือและรูปแบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินการตามแผน

ปีงบประมาณ 67

ดำเนินโครงการฝึกอบรม รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรบนหลัก 70:20:10 (Coaching - Mentoring) ประจำปีงบประมาณ 2567

- จัดทำรายชื่อผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม
- ขออนุมัติโครงการฯ
- สรุปกรอบวิธีการเรียนรู้ พัฒนา และเครื่องมือเพื่อใช้ในการพิจารณาจัดทำหลักสูตรและการพัฒนาเพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะ
- กำหนดสมรรถนะที่มีนัยสำคัญ (มีภาวะผู้นำและสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลง) เพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะก่อน

การปิดช่องว่างสมรรถนะให้กับพนักงานที่มีตำแหน่งบริหารตามผลการประเมินสมรรถนะด้านการบริหารของปีงบประมาณ 2566

- วิเคราะห์ และคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย เช่น ระดับ 8 และ 7 ที่มีตำแหน่งบริหาร
- พิจารณากำหนดหลักสูตร และเครื่องมือในการปิดช่องว่างสมรรถนะ เช่น Coaching ลงในแบบฟอร์ม IDP พนักงานกลุ่มเป้าหมาย
- พนักงานที่มีตำแหน่งบริหารเข้ารับการพัฒนเพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะตาม IDP

การประเมินสมรรถนะประจำปีงบประมาณ 2567 ในระบบ ERP

- จัดทำข้อมูลรายชื่อผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมิน
- ขออนุมัติโครงการฯ
- รายงานผลการประเมินสมรรถนะด้านการบริหาร ต่อ กอญ.



บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
Airports of Thailand Public Company Limited
ฝพค.(งบท.โทร.800 55590)

ต่อ ฝพร.ที่ 36/67
ฝพค.ที่ 302/67

เรื่อง ขอให้จัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงานรองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. และเกณฑ์การประเมิน
กระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ Core Business Enablers ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ ประจำปี
งบประมาณ 2567

เสนอ ฝพร.

1. ตามหนังสือ ฝพร.ที่ 36/67 ลงวันที่ 7 ก.พ.67 เรื่อง ขอให้จัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน
รองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. และเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ Core
Business Enablers ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2567 โดยขอให้กรอรายละเอียดลงใน
แบบฟอร์มที่แนบ และส่งกลับมายัง ฝพร.ภายในวันศุกร์ที่ 16 ก.พ.67 รูปแบบเอกสารและไฟล์ทาง Email :
suwirun.i@airportthai.co.th ให้ นายสุวิรุฬห์ อินทรเกิด จทบ.7 สพร.ฝพร. โทร.55641 เป็นผู้ประสานงานนั้น

2. ฝพค.ได้ดำเนินการตามข้อ 1 เรียบร้อยแล้ว(ตามเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ต่อไปด้วย

ผอ.ก.ฝพค.

14 ก.พ.67

- ททท.สอ
- ผอ.ก.ฝพร.ททท.
- สพร. ฝ่ายบริหารทั่วไป

พอท. ฝพร.
14 ก.พ.67

- ททท.สอ

พอท. ฝพร.
14 ก.พ.67

16/2
11.9.67

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ/โครงการ/งานประจำ รองรับเกณฑ์ SE-AM และ HR Masterplan ปีงบประมาณ 2567

1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/ โครงการ/งานประจำ: แผนพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของพนักงาน ทอท. ประจำปีงบประมาณ 2567	3. วัตถุประสงค์หลัก: 3.1 เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ของ ทอท. 3.2 เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล (IDP) เพื่อพัฒนาสมรรถนะ (Competency Development) ของพนักงาน ทอท. 3.3 เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ ความเข้าใจแนวทางการเรียนรู้และ พัฒนาในรูปแบบ (Learning Model) 70 : 20 : 10
2. หลักการและเหตุผล: การสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะของ ทอท. ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก สมรรถนะการบริหาร และ สมรรถนะรายตำแหน่ง รวมทั้งการนำผลการประเมิน สมรรถนะมาใช้ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากผลการประเมิน สมรรถนะที่มีความถูกต้อง จะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนา ความรู้และทักษะของพนักงาน ทอท.ได้อย่างตรงจุด หากพนักงานที่มีช่องว่างสมรรถนะ (ผลการประเมินต่ำกว่า ค่าคาดหวังที่องค์กรกำหนด) จะนำไปสู่การจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) รวมถึงการเรียนรู้ เกี่ยวกับแนวทางการเรียนรู้และพัฒนาในรูปแบบ (Learning Model) 70 : 20 : 10 ที่จะนำมาพัฒนา สมรรถนะ และช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะของตนเองเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอันเป็นปัจจัย สำคัญในการขับเคลื่อนให้ ทอท.บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ต่อไป	4. งบประมาณ ที่คาดว่าจะใช้: ใช้งบประมาณตามแผนพัฒนาบุคคล ทอท. ประจำปีงบประมาณ 2567 (ศ.1 ส่วนกลาง)

ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI)

ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	หน่วยวัด	เป้าหมายประจำปี	ค่าเกณฑ์วัด				
			1	2	3	4	5
ร้อยละของจำนวนพนักงานกลุ่มเป้าหมาย (ระดับ 8) ที่มีช่องว่างสมรรถนะจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ร้อยละ	60	40	50	60	70	80

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																
ลำดับ ที่	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567												ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณที่ คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)	
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567										งบ ทำการ	งบ ลงทุน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
1	ให้ความรู้หลักสูตร“ความรู้ฐานสมรรถนะ” ให้แก่ พนักงานระดับ 1 – 8 ผ่านระบบ e-Learning													ฝพค.		
2	ให้ความรู้หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) ระดับพื้นฐาน จำนวน 2 หลักสูตร ให้แก่ พนักงานระดับ 1-3 ผ่านระบบ e-Learning 2.1 มุ่งมั่นบริการ หลักสูตร การพัฒนาและส่งมอบการ บริการที่เป็นเลิศ 2.2 มั่นคงปลอดภัย หลักสูตร การให้ความสำคัญกับความ ปลอดภัย													ฝพค.		
3	ให้ความรู้หลักสูตรการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ให้แก่ ผู้บริหาร ระดับ 8 - 11 และ ผอส.7 ในรูปแบบ Online Training													ฝพค.		
4	โครงการจัดทำแผน IDP พนักงานกลุ่มเป้าหมาย (ระดับ 8) ที่มีช่องว่างสมรรถนะจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)													ฝพค.		

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																
ลำดับ ที่	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567												ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณที่ คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)	
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567										งบ ทำการ	งบ ลงทุน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
5	ประเมินสมรรถนะหลักของพนักงาน ทอท.ประจำปี งบประมาณ 2567 บนระบบ SAP													ฝพค.		
6	จัดทำหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะหลัก (ระดับพื้นฐานและ ระดับกลาง) บนระบบ e-Learning จำนวน 3 หลักสูตร ประกอบด้วย 6.1 คิดสร้างสรรค์ หลักสูตร รูปแบบการคิดเพื่อ ความสำเร็จ 6.2 มุ่งมั่นบริการ หลักสูตร การพัฒนาและส่งมอบ การบริการที่เป็นเลิศ 6.3 มั่นคงปลอดภัย หลักสูตร การให้ความสำคัญกับ ความปลอดภัย													ฝพค.		
7	เป้าหมายความก้าวหน้าของแผนแสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ)	5	10	15	25	40	55	60	65	75	85	95	100			

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ/โครงการ/งานประจำ รองรับเกณฑ์ SE-AM และ HR Masterplan ปีงบประมาณ 2567

1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/ โครงการ/งานประจำ:	โครงการเตรียมความพร้อมในการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) และการพัฒนาความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรงานทรัพยากรบุคคลเพื่อยกระดับบุคลากรงานทรัพยากรบุคคลสู่มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพบริหารงานบุคคล (Human Resource Certification : HRC) ประจำปีงบประมาณ 2567	3. วัตถุประสงค์หลัก: 1. เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลได้มีการเตรียมความพร้อมในการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน ((Portfolio) และได้รับการพัฒนาความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพบริหารงานบุคคล 2. เพื่อยกระดับบุคลากรงานทรัพยากรบุคคลสู่มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพบริหารงานบุคคล (Human Resource Certification : HRC)
2. หลักการและเหตุผล:	การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนให้ ทอท.บรรลุวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ ดังนั้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลจะต้องมีความสามารถและความเชี่ยวชาญ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีความเป็นมืออาชีพพร้อมขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนต่อไป	4. งบประมาณ ที่คาดว่าจะใช้: ใช้งบประมาณตามแผนพัฒนาบุคคล ทอท. ประจำปีงบประมาณ 2567 (ศ.1 ส่วนกลาง)

ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI)

ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	หน่วยวัด	เป้าหมายประจำปี	ค่าเกณฑ์วัด				
			1	2	3	4	5
จำนวนพนักงานที่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงาน ณ สนง. และท่าอากาศยานทั้ง 6 แห่ง ได้จัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) และได้รับการพัฒนาความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพบริหารงานบุคคล พร้อมทั้งเข้ารับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพบริหารงานบุคคล เพื่อยกระดับบุคลากรงานทรัพยากรบุคคล	จำนวนคน	10	8	9	10	11	12

[illegible]

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567												ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณที่ คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)	
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567										งบ ทำการ	งบ ลงทุน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
4	ผู้เข้าร่วมโครงการฯ แจ้งความประสงค์สมัครขอเข้ารับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ โดยจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) และส่งผลงานให้สถาบันรับรองคุณวุฒิวิชาชีพฯ													ฝพค.		
5	จัดพิธีมอบประกาศนียบัตรและชื่นชมผู้ผ่านการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ													ฝพค.		
6	ประเมินผลและรายงานผลการฝึกอบรม													ฝพค.		
7	เป้าหมายความก้าวหน้าของแผนแสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ)	0	5	10	15	25	40	50	60	70	80	90	100			

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ/โครงการ/งานประจำ รองรับเกณฑ์ SE-AM และ HR Masterplan ปีงบประมาณ 2567

1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ/งานประจำ: โครงการพัฒนากลุ่มพนักงานจ้างภายนอกและลูกจ้าง	3. วัตถุประสงค์หลัก: 3.1 พนักงานภายนอกมีความเข้าใจในทิศทาง วิสัยทัศน์ ค่านิยมของ ทอท. เสมือนเป็นทีมเดียวกันเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน 3.2 ลูกจ้าง ทอท.มีความรู้ความเข้าใจบริบทของ ทอท.
2. หลักการและเหตุผล: ทอท.มีแนวทางในการพัฒนากลุ่มพนักงานจ้างภายนอกและลูกจ้าง ทอท.เพื่อให้มีความเข้าใจในทิศทาง วิสัยทัศน์ ค่านิยมของ ทอท.เสมือนเป็นทีมเดียวกันกับพนักงาน ทอท. เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายองค์กรเดียวกัน โดยการให้ความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารของ ทอท. โดยทดลองกลุ่มพนักงานจ้างภายนอก (Pilot Project) กลุ่มเจ้าหน้าที่ตรวจค้น บริษัท รักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน (บรท.) ปฏิบัติงาน ณ ทดม. เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญและเป็นด่านแรกในการให้บริการผู้โดยสารในเรื่องของความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล	4. งบประมาณ ที่คาดว่าจะใช้: ใช้งบประมาณตามแผนพัฒนาบุคคล ทอท. ประจำปีงบประมาณ 2567

ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI)

ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	หน่วยวัด	เป้าหมายประจำปี	ค่าเกณฑ์วัด				
			1	2	3	4	5
ผลการประเมินการเรียนรู้ (Post Test) กลุ่มพนักงานจัดจ้างภายนอก ผ่านช่องทางการสื่อสารของ ทอท.	ร้อยละ	70	50	60	70	80	90
ผลการประเมินการเรียนรู้ (Post Test) กลุ่มลูกจ้าง ผ่านระบบ e-Learning	ร้อยละ	80	60	70	80	90	100

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ 2567												ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณที่ คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)	
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567										งบ ทำการ	งบ ลงทุน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
1	ให้ความรู้กลุ่มพนักงานจัดจ้างภายนอก ผ่านช่องทางการสื่อสารของ ทอท. ในเรื่อง 1.1 การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 1.2 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ ทอท. 1.3 การเสริมสร้างบริการที่ดีของ ทอท.													ฝพค.		
2	ให้ความรู้กลุ่มลูกจ้างผ่านระบบ e-Learning หลักสูตรการสร้างความรู้คุ้นเคยกับ ทอท. (AOT Familiarization)													ฝพค.		
3	ส่งสื่อประชาสัมพันธ์เรื่องค่านิยม ทอท.ให้กลุ่มพนักงานจัดจ้างภายนอก													ฝพค.		
4	สรุปประเมินผลการฝึกอบรม													ฝพค.		
5	เป้าหมายความก้าวหน้าของแผนแสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ)	0	0	0	7	14	21	28	42	56	70	90	100			

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน รองรับเกณฑ์ SE-AM และ HR Master Plan

1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/ แผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร แผนดำเนินงาน:	3. วัตถุประสงค์หลัก: 1. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ที่สอดคล้องกับค่านิยม ทอท.อย่างต่อเนื่อง 2. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ DEI&B ที่ส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร และสร้างความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) 3. เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality focus)
2. หลักการและเหตุผล: ตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM) ข้อ 4.1 การสร้างประสบการณ์ที่ดี และความผูกพันของบุคลากร/ค่านิยมและวัฒนธรรม/การจัดการ การเปลี่ยนแปลง ในด้านการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร (core value) ผ่านการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ การจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้ตระหนักและปฏิบัติตนจนเกิดเป็นวัฒนธรรม องค์กร (Corporate Culture) ทั้งนี้ การเสริมสร้างค่านิยมต้องสะท้อนให้ เห็นถึงความหลากหลาย ความเสมอภาค การหลอมรวม ความสัมพันธ์ต่อ กัน (DEI&B) และครอบคลุมถึงการทำงานของรัฐบาลที่มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality focused) ทอท.จึงได้มีการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้บุคลากรของ ทอท.เกิดการรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับ DEI&B และ เพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับค่านิยม ทอท. ภายใต้แผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2567	4. งบประมาณ ที่คาดว่าจะใช้: งบประมาณตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567

ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI)							
ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	หน่วยวัด	เป้าหมายประจำปี	ค่าเกณฑ์วัด				
			1	2	3	4	5
ร้อยละของบุคลากร ทอท.ที่มีพฤติกรรมปฏิบัติงาน สอดคล้องกับค่านิยม ทอท.	ร้อยละ	70	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)											ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณ ที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)		
		2566			2567									งบทำการ	งบลงทุน	
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.				ก.ย.
1	โครงการ Living AOT Core Values with High Trust & Inclusive Leadership (กลุ่มเป้าหมาย: ผบ.ระดับ 9 ขึ้นไป) สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ DEI&B และค่านิยม ทอท. และให้ผู้บริหารระดับสูง ส่วนร่วมในการสื่อสาร ถ่ายทอดค่านิยม ทอท. รวมทั้งประสบการณ์หรือสร้างแรงจูงใจ เพื่อขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร													ฝพค.		
2	โครงการ Core Values Communication (กลุ่มเป้าหมาย: ผู้บริหาร/พนักงาน ทอท.) ผู้บริหารและ พนง.ทอท.มีส่วนร่วมในการสื่อสาร ถ่ายทอดค่านิยม ทอท.ในเวทีต่างๆ													ฝพค./ ส่วนงาน ทอท.		
3	โครงการ AOT Core Values Transformative Leadership Program (กลุ่มเป้าหมาย: ผู้อำนวยการส่วนที่ยังไม่ผ่านหลักสูตรการเสริมสร้าง ค่านิยม ทอท.) ผู้อำนวยการส่วนมีแนวทางและวิธีการ ในการขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และสร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างค่านิยมและ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในส่วนงาน													ฝพค./ ส่วนงาน ทอท.		

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)												ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณ ที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)	
		2566			2567										งบทำการ	งบลงทุน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
4	โครงการบูรณาการแผนงานค่านิยม ทอท.กับระบบงานภายใต้เกณฑ์ SE AM (กลุ่มเป้าหมาย: ส่วนงานภายใต้เกณฑ์ SE-AM เช่น ฝกป., ฝคส., ฝบค., ฝสร., ฝพค.และ ฝพน.) บูรณาการแผนงาน/โครงการของส่วนงานกับแผนงานเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับค่านิยม ทอท.													ฝพค./ ฝกป., ฝคส., ฝบค., ฝสร., ฝพค., ฝพน.		
5	โครงการเสริมสร้างให้บุคลากรในหน่วยงาน ทอท. มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามค่านิยม ทอท. (กลุ่มเป้าหมาย: ทำอากาศยาน) ส่งเสริมให้พนักงานทอท.มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ (Quality Focus) สอดคล้องกับค่านิยม ทอท.													ฝพค./ ส่วนงาน ทอท.		
6	โครงการ We are 5 ใจ DNA (CV Point) (กลุ่มเป้าหมาย: พนักงานทุกระดับ) สะสมแต้มและยกย่องชมเชยบุคคลที่เป็นแบบอย่างในโครงการกิจกรรม AOT Core Values Day (Show & Share)													ฝพค./ ส่วนงาน ทอท.		

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)												ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณ ที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)	
		2566			2567										งบทำการ	งบลงทุน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
7	โครงการสำรวจความเข้าใจ การยอมรับและ ความมุ่งมั่นต่อค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (Culture Survey 2024) (กลุ่มเป้าหมาย: คณะกรรมการ ทอท./พนักงานทุกระดับ/ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย) ออกแบบสำรวจ (Culture Survey) และสำรวจพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับ ค่านิยม ทอท. เพื่อนำผลการสำรวจเป็นปัจจัยนำเข้า ในการปรับปรุงพัฒนาแผนงาน/กิจกรรมการเสริมสร้าง ค่านิยม													ฝพค./ คณะกรรมการ ทอท./ พнг.ทอท./ ผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย		
	เป้าหมายความก้าวหน้าของแผนแสดงเป็นรายเดือน สะสม (ร้อยละ)	10	20	30	40	50	60	70	80	85	90	95	100			

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ / โครงการ / งานประจำ รองรับเกณฑ์ SE-AM และ HR Master Plan

1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/ โครงการ/งานประจำ:	แผนการดำเนินการทบทวนคำบรรยายหน้าที่งาน (Functional Description) ในภารกิจงานที่ซับซ้อนและการเป็นหัวหน้าสายวิชาการขององค์กร	3. วัตถุประสงค์หลัก:	1. เพื่อให้ ทอท. มีคำบรรยายหน้าที่งาน (Functional Description) และผู้รับผิดชอบในภารกิจต่างๆ ที่ชัดเจน 2. เพื่อกำหนดให้ ทอท. มีหน่วยงานสายวิชาการครบทุกด้าน 3. เพื่อให้การดำเนินงานของ ทอท. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. หลักการและเหตุผล:	การทบทวนคำบรรยายหน้าที่งาน (Functional Description) ในภารกิจงานที่ซับซ้อนและการกำหนดให้มีส่วนงานทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสายวิชาการขององค์กรนั้น เกิดจากผลการประชุมหารือร่วมกับส่วนงาน ทอท. ในการประเมินกรอบอัตรากำลังและอัตรากำลังของ ทอท. เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังและอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 โดยได้ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ 2566 โดยบางส่วนงานได้แจ้งปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อน ส่งผลให้เกิดความสับสนในการส่งมอบงาน การกำหนดผู้รับผิดชอบ และการประสานงานภายในองค์กร รวมทั้ง ทอท. ยังไม่ได้กำหนดให้มีส่วนงานที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสายวิชาการครบทุกด้าน เพื่อให้คำปรึกษาด้านวิชาการ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน จัดทำข้อกำหนด (Terms of Reference : TOR) และกลั่นกรองรายการงบประมาณให้มีความเหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน	4. งบประมาณ ที่คาดว่าจะใช้:	ไม่มี

ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI) ปีงบประมาณ 2567							
ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	หน่วยวัด	เป้าหมายประจำปี	ค่าเกณฑ์วัด				
			1	2	3	4	5
ร้อยละของจำนวนหน่วยงานใน ทอท. ที่ได้ดำเนินการทบทวน คำบรรยายหน้าที่งาน (Functional Description) ในการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน	ร้อยละ	80	60	70	80	90	100
ร้อยละการกำหนดให้มีส่วนงานทำหน้าที่เป็นหัวหน้า สายวิชาการของ ทอท. ครบทุกด้าน	ร้อยละ	80	60	70	80	90	100

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2567)											ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)		
		พ.ศ.2566			พ.ศ. 2567									งบทำการ	งบลงทุน	
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.				ก.ย.
1.	รวบรวมข้อมูลการทบทวน คำบรรยายหน้าที่งาน (Functional Description) จากส่วนงาน ทอท.													ฝพร.		
2.	วิเคราะห์ จำแนกหมวดหมู่ข้อมูล และออกแบบแนวทางในการ ปรับปรุงคำบรรยายหน้าที่งาน (Functional Description) ที่มีอุปสรรคปัญหาในการดำเนินงาน จากภารกิจงานที่มีความซ้ำซ้อนและ การเป็นหัวหน้าสายวิชาการของ ทอท.													ฝพร.		
3.	เสนอ ผอ.ก.ฝพร. และ รอก.ฝพร. ขออนุมัติแนวทาง ดังนี้ 3.1 การปรับปรุงคำบรรยายหน้าที่ งานของส่วนงานที่มีความซ้ำซ้อน 3.2 การกำหนดการเป็นหัวหน้า สายวิชาการให้กับส่วนงานของ ทอท. 3.3 การกำหนดค่านิยามและระบุ													ฝพร.		

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ															
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2567)											ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)	
		พ.ศ.2566			พ.ศ. 2567									งบทำการ	งบลงทุน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			
	หน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้า สายวิชาการของ ทอท.														
4.	พิจารณากำหนดหัวหน้าสายวิชาการ และจัดประชุมร่วมกับหัวหน้า สายวิชาการ หัวหน้าสายงาน และ ผบค.												ผพร.		
5.	จัดประชุมร่วมกับส่วนงาน ทอท. หัวหน้าสายงาน และ ผบค. ในการปฏิบัติงานเข้าช้อน เพื่อกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน												ผพร.		
6.	ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขจัดทำ คำบรรยายหน้าที่งาน (Functional Description) ในภารกิจงานเข้าช้อน และกำหนดหัวหน้าสายวิชาการของ ส่วนงาน ทอท.												ผพร.		
7.	เสนอ กอญ. เพื่อลงนามอนุมัติคำสั่ง ทอท. เรื่อง คำบรรยายหน้าที่งาน และกรอบอัตรากำลังของ ทอท.												ผพร.		

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2567)												ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)	
		พ.ศ.2566			พ.ศ. 2567										งบทำการ	งบลงทุน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
8.	ดำเนินการแจ้งการแก้ไขคำสั่ง ทอท. เรื่อง คำบรรยายหน้าที่งานและ กรอบอัตรากำลังของ ทอท. แก่ส่วนงาน ทอท. ที่เกี่ยวข้อง													ฝพร.		
เป้าหมายความก้าวหน้าของแผน แสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ)			10	15	20	40	60	80	100							

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ / แผนดำเนินงาน รองรับเกณฑ์ SE-AM และ HR Master Plan

1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/ แผนดำเนินงาน: แผนพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ตัวชี้วัด (KPI) สำหรับการใช้งานผ่าน Web Application	3. วัตถุประสงค์หลัก: 1. เพื่อรองรับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ตัวชี้วัด (KPI) ของ ทอท. 2. เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ในด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลด้าน HR
2. หลักการและเหตุผล: เนื่องจาก ทอท. ได้ดำเนินการนำตัวชี้วัด (KPI) มาใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทอท. เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ช่วยพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานเพิ่มขึ้น ประกอบกับในปีงบประมาณ 2566 ผู้ประเมิน TRIS ได้ให้ข้อสังเกตไว้ว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงานของ ทอท. ยังใช้การประเมินรูปแบบเดิมควบคู่กับการประเมินด้วยตัวชี้วัด (KPIs) ซึ่งการประเมินรูปแบบเดิมมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับแต่การประเมินด้วยตัวชี้วัดยังอยู่ระหว่างการพัฒนาระบบให้รองรับ แต่การประเมินด้วยตัวชี้วัดยังอยู่ระหว่างการพัฒนาระบบให้รองรับ โดยปัจจุบันการกำหนดตัวชี้วัดทำบนโปรแกรม MS Excel ทั้งนี้ ทอท. ควรเร่งดำเนินการให้การประเมินผลด้วยตัวชี้วัดสามารถประเมินผลได้จริงผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สามารถนำผลไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว” และสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ในด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลด้าน HR	4. งบประมาณ ที่คาดว่าจะใช้: ไม่มี (ผพร. และ ผรส. ร่วมกันพัฒนาระบบ)

ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI)																
ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ		หน่วยวัด	เป้าหมายประจำปี	ค่าเกณฑ์วัด												
				1	2	3	4	5								
1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี โดยใช้ตัวชี้วัด (KPI) ผ่าน Web Application		ร้อยละ	80	60	70	80	90	100								
2. ร้อยละของพนักงาน ทอท. ที่เข้าใช้ระบบประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี โดยใช้ตัวชี้วัด (KPI) ผ่าน Web Application		ร้อยละ	80	60	70	80	90	100								
รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)												ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)	
		พ.ศ.2566			พ.ศ. 2567										งบทำการ	งบลงทุน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
1.	หาหรือแนวทางการพัฒนาระบบ ประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี โดยใช้ตัวชี้วัด (KPI) ผ่าน Web Application โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ ร่วมกับ ฝรส.													ฝพร./ฝรส.	-	-

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)												ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)	
		พ.ศ.2566			พ.ศ. 2567										งบทำการ	งบลงทุน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
2.	ฝรส. ดำเนินการพัฒนา Web Application ตามแผนงานระยะที่ 1 (การเข้าระบบและการบันทึกตั้งค่า KPI) ตามเงื่อนไขที่ ฝพร. กำหนด													ฝรส.	-	-
3.	ฝพร. และ ฝรส. ทดสอบ Web Application ตามแผนงานระยะที่ 1 และลงนามในเอกสารทดสอบระบบงาน													ฝพร./ฝรส.	-	-
4.	จัดทำคู่มือการใช้งาน Web Application เพื่อให้พนักงานทุกระดับสามารถเข้าใช้งานระบบได้													ฝพร./ฝรส.		
5.	ฝพร. จัดทำแผนประชาสัมพันธ์การใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยใช้ตัวชี้วัด (KPI) ผ่าน Web Application เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับพนักงานทุกระดับ													ฝพร./ ส่วนงาน ทอท.		

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)												ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)	
		พ.ศ.2566			พ.ศ. 2567										งบทำการ	งบลงทุน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
6.	พนักงาน ทอท. ทุกระดับเข้าทดสอบใช้ระบบ Web Application เพื่อการบันทึกตั้งค่า KPI													ส่วนงาน ทอท.	-	-
7.	ฝรส. ดำเนินการพัฒนา Web Application ตามแผนงานระยะที่ 2 เพื่อรองรับการบันทึกผล KPI และการคำนวณผล													ฝรส.	-	-
8.	ฝพร. และ ฝรส. ทดสอบ Web Application ตามแผนงานระยะที่ 2 และลงนามในเอกสารทดสอบระบบงาน													ฝพร.	-	-
9.	พนักงาน ทอท. ทุกระดับ เข้าทดสอบใช้ระบบ Web Application เพื่อการบันทึกผล KPI และการคำนวณผล KPI													ส่วนงาน ทอท.	-	-
เป้าหมายความก้าวหน้าของแผนแสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ)		10	20	30	40	45	50	60	70	80	90	95	100		-	-

- หมายเหตุ : กรณีที่มีการปรับหลักเกณฑ์การประเมิน KPI จะกระทบต่อแผนการดำเนินงาน ซึ่งอาจจำเป็นต้องมีการปรับปรุงระบบอีกครั้ง กรณีที่แผนมีความล่าช้าจากปัจจัยภายนอก ฝพร. ขอปรับแผนตามความเหมาะสม

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ / โครงการ / งานประจำ รองรับเกณฑ์ SE-AM และ HR Master Plan

1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/ โครงการ/งานประจำ:	แผนการทบทวนและจัดหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ขององค์กร สำหรับตำแหน่งเป้าหมายที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ที่ไม่ใช่ระดับบริหาร	3. วัตถุประสงค์หลัก: 1. เพื่อสร้าง Successor Pool ของตำแหน่งเป้าหมายที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Key Strategic Position) ในการหาผู้สืบทอดตำแหน่งที่ไม่ใช่ระดับบริหาร เพื่อให้มีกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งที่ไม่ใช่ระดับบริหาร ที่สนับสนุนให้การดำเนินงานของกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งที่เป็นระดับบริหารบรรลุเป้าหมาย และในอนาคตสามารถเติบโตไปเป็น Candidate ของกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งที่เป็นระดับบริหารต่อไป 2. เพื่อสร้าง Successor Pool ของตำแหน่งระดับผู้บริหารท่าอากาศยาน (ผู้อำนวยการท่าอากาศยาน) รองรับการทดแทนตำแหน่งงานหลัก (Key Position) ที่จะว่างลงในอนาคต 3. เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. หลักการและเหตุผล:	เนื่องจากองค์กรที่ยั่งยืนต้องมีการเตรียมความพร้อมของผู้บริหารที่จะทดแทนตำแหน่งงานหลัก (Key Position) ที่จะว่างลงในอนาคต ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความพร้อม และสามารถบริหารงานได้ต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan) เป็นหนึ่งในกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ ทอท. และเรื่องดังกล่าวเป็นหัวข้อหนึ่งในเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ประกอบกับ TRIS ได้มีข้อเสนอแนะในเรื่องการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) ว่าควรทบทวนให้แผนการสืบทอดตำแหน่งมีการวิเคราะห์และระบุตำแหน่งเป้าหมายที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Key Strategic Position) ในการหาผู้สืบทอดตำแหน่ง ทั้งที่เป็นระดับบริหาร และที่ไม่ใช่ระดับบริหาร	4. งบประมาณ ที่คาดว่าจะใช้: ไม่มี

ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI) ปีงบประมาณ 2567							
ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	หน่วยวัด	เป้าหมายประจำปี	ค่าเกณฑ์วัด				
			1	2	3	4	5
จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Key Strategic Position) ที่ไม่ใช่ระดับบริหาร ที่มีผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	ตำแหน่ง	3	1	2	3	4	5

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2567)											ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)		
		พ.ศ.2566			พ.ศ. 2567									งบทำการ	งบลงทุน	
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.				ก.ย.
การจัดหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) สำหรับตำแหน่งเป้าหมายที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Key Strategic Position) ที่ไม่ใช่ระดับบริหาร (Non-Executive) (ต่อเนื่องปี 2566)																
1.	คัดเลือกเครื่องมือในการคัดกรองผู้สืบทอดตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งเป้าหมายที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Key Strategic Position) ที่เป็น Non-Executive (ผู้บริหารในระดับฝ่าย/ส่วนของท่าอากาศยาน)													ฝพร.		
2.	เสนอ กอญ. ขออนุมัติแนวทางในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง พร้อมทั้งเครื่องมือในการคัดกรองผู้สืบทอดตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งเป้าหมายที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Key Strategic Position) ที่เป็น Non-Executive (ผู้บริหารในระดับฝ่าย/ส่วน ของท่าอากาศยาน)													ฝพร.		

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2567)												ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)	
		พ.ศ.2566			พ.ศ. 2567										งบทำการ	งบลงทุน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
การทบทวนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) สำหรับตำแหน่งงานหลัก (Key Position) ที่เป็นตำแหน่งระดับผู้บริหารท่าอากาศยาน (ผู้อำนวยการท่าอากาศยาน)																
1.	ทบทวนกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) สำหรับตำแหน่งงานหลัก (Key Position) ที่เป็นตำแหน่งระดับผู้บริหารท่าอากาศยาน (ผู้อำนวยการท่าอากาศยาน)													ผพร.		
2.	เสนอ กอญ. ขออนุมัติหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการท่าอากาศยานเพิ่มเติม พร้อมทั้งเครื่องมือในการคัดกรองผู้สืบทอดตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งตำแหน่งงานหลัก (Key Position) ที่เป็นตำแหน่งระดับผู้บริหารท่าอากาศยาน (ผู้อำนวยการท่าอากาศยาน)													ผพร.		

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																	
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2567)												ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)		
		พ.ศ.2566			พ.ศ. 2567										งบทำการ	งบลงทุน	
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
การทบทวนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) สำหรับตำแหน่งงานหลัก (Key Position) ที่เป็นตำแหน่งระดับผู้บริหารท่าอากาศยาน (ผู้อำนวยการท่าอากาศยาน)																	
3.	พิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการเป็น Successor (Candidate) โดยการสัมภาษณ์เจ้าของตำแหน่ง/ผู้บริหาร														ผพร.		
4.	ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม (Candidate) เข้ารับการประเมินด้วยเครื่องมือที่กำหนด เพื่อประเมินศักยภาพของแต่ละคน														ผพร.		
5.	ประมวลผลการประเมินศักยภาพ														ผพร.		
6.	นำผลการประเมินรายบุคคลมาจัดทำ Successor Pool เสนอ กอญ. เพื่อทราบ และเสนอ สบวท. เพื่อดำเนินการพัฒนาต่อไป														ผพร.		
เป้าหมายความก้าวหน้าของแผนแสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ)		5	10	15	20	30	40	50	60	70	80	90	100				

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ / แผนดำเนินงาน รองรับเกณฑ์ SE-AM และ HR Masterplan

1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/ โครงการ/งานประจำ:	แผนการในการสอบทานการดำเนินงานของกระบวนการที่สำคัญ ด้าน HR (HR audit) ปีงบประมาณ 2567	3. วัตถุประสงค์หลัก:	1. เพื่อพัฒนาแนวทาง/วิธีการในการสอบทานการดำเนินงานของกระบวนการที่สำคัญด้าน HR (HR audit) ให้เป็นมาตรฐาน และมีการสอบทานอย่างเป็น รูปธรรม 2. เพื่อมุ่งเน้นการสอบทานเชิงป้องกัน (Preventive approach) ในขั้นตอน การปฏิบัติงานในกระบวนการทำงานที่สำคัญด้าน HR ให้สามารถดำเนินการ ไปได้ตามที่กำหนดโดยไม่มีข้อผิดพลาด และเกิดผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้
2. หลักการและเหตุผล:	ในปัจจุบันมีแนวคิดและวิธีในการบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดขึ้นมากมาย หลายวิธีด้วยกัน ซึ่งองค์กรชั้นนำต่างๆ อาจมีการนำระบบและแนวคิด มาปรับใช้ ทั้งที่มีความเหมือนหรือแตกต่างกันออกไป ซึ่งองค์กรจะ เลือกใช้ระบบหรือแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบใด การทำ HR Audit หรือการตรวจสอบระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกหนึ่งแนวทางในการสำรวจตรวจสอบว่าระบบพื้นฐานที่สำคัญ ด้านทรัพยากรบุคคลที่องค์กรมีอยู่ในปัจจุบันครบถ้วน หรือจุดใดที่ ยังไม่สมบูรณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากร บุคคลต่อไป ซึ่ง HR Audit เป็นหัวข้อหนึ่งในเกณฑ์การประเมินผล การดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) อีกด้วย	4. งบประมาณ ที่คาดว่าจะใช้:	-

ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI)

ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	หน่วยวัด	เป้าหมายประจำปี	ค่าเกณฑ์วัด				
			1	2	3	4	5
จำนวนกระบวนการที่สำคัญด้าน HR ที่ได้รับการ audit และเสนอ ให้คณะทำงาน SE-AM ด้าน HCM พิจารณา	จำนวน กลุ่มงาน HR	4	0	1	2	3	4

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)												ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)	
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567										งบทำการ	งบลงทุน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
1	ปรับปรุงกระบวนการทำ HR Audit ตามข้อเสนอแนะของ TRIS													ผพร.		
2	คัดเลือกกระบวนการสำคัญด้าน HR (HR audit) ที่จะดำเนินการ สอบทานในปีงบประมาณ 2567													ผพร./ คณะทำงาน SE-AM ด้าน HCM		
3	ดำเนินการสอบทานกระบวนการสำคัญด้าน HR ที่ได้รับการคัดเลือก ในปีงบประมาณ 2567 ในรูปแบบ Self-Assessment													สงทอ.		
4	รายงานผลการสอบทานต่อ คณะทำงาน SE-AM ด้าน HCM ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร สงทอ. ทั้งหมด													ผพร./ คณะทำงาน SE-AM ด้าน HCM		
เป้าหมายความก้าวหน้าของแผน แสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ)		10	20	30	40	50	55	60	70	80	90	95	100			



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

ต่อ ฝพร.ที่ 36/67

ฝบค.ที่ 468/67

(โทร. 55659)

เรื่อง ขอส่งแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงานรองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. และเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ Core Business Enablers ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2567

เสนอ ฝพร.

1. ตามหนังสือ ฝพร.ที่ 36/67 ลงวันที่ 7 ก.พ.67 เรื่อง ขอให้จัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงานรองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. และเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ Core Business Enablers ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2567 ขอให้ ฝบค.จัดทำรายละเอียดของแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน รองรับกลยุทธ์หลักด้านทรัพยากรบุคคลของ ทอท. ประจำปี 2567 ในส่วนที่เกี่ยวข้องตามแบบฟอร์มที่กำหนด และจัดส่งให้ ฝพร. ภายในกำหนดนั้น

2. ฝบค. ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ จำนวน 2 แผน เรียบร้อยแล้ว ตามแบบฟอร์มที่แนบ และได้จัดส่งผ่านอีเมล : suwirun.i@airportthai.co.th เรียบร้อยแล้ว

จึงเสนอมาเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ต่อไปด้วย

ผอ.ฝบค.

20 ก.พ.67

- ททท.แล้ว
- รศท. ฝพร. ททท.
- ฝพร. ดำเนินการต่อไป

รศท. ฝพร.
21 ก.พ.67

- ททท.แล้ว

รศท. ฝพร.
21 ก.พ.67

3.5.31
กศท. 64
18.06.67

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ / โครงการ / งานประจำ รองรับเกณฑ์ SE-AM และ HR master plan

1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ/งานประจำ: โครงการปรับปรุงกระบวนการวิเคราะห์หัตถรากำลัง กรอบอัตรากำลัง และทักษะความรู้ที่จำเป็นในงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ทอท.	3. วัตถุประสงค์หลัก: 1. เพื่อให้ ทอท. สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ 2. เพื่อให้ส่วนงาน ทอท.มีบุคลากรที่มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น และส่งผลให้ภารกิจงานของส่วนงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3. เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะและความรู้ในงานของพนักงาน และส่งเสริมให้พนักงานสามารถเติบโตในองค์กรได้ 4. เพื่อให้หัตถรากำลังด้าน Safety และ Security มีความพร้อมด้านอัตรากำลังและความรู้หรือทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้วย
2. หลักการและเหตุผล: ทอท. มีกระบวนการวิเคราะห์หัตถรากำลังและกรอบอัตรากำลัง โดยมีแผนการพัฒนาขีดความสามารถของท่าอากาศยานต่างๆ รวมทั้งการคาดการณ์ปริมาณจราจรทางอากาศเป็นปัจจัยนำเข้าที่สำคัญในการวิเคราะห์หัตถรากำลังและกรอบอัตรากำลัง แต่เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอกที่เข้ามากระทบแผนการพัฒนาขีดความสามารถของท่าอากาศยานต่างๆ หรือการคาดการณ์ปริมาณจราจรทางอากาศ อาทิ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นต้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานต่าง ๆ ของท่าอากาศยาน ทำให้ ทอท. จำเป็นต้องปรับปรุงกระบวนการวิเคราะห์หัตถรากำลังเพื่อให้สามารถกำหนดอุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) เพื่อให้มีอัตรากำลังพร้อมรองรับแผนการพัฒนาขีดความสามารถของท่าอากาศยานต่าง ๆ ได้ หมายรวมถึงการเพิ่มอัตรากำลังและเพิ่มทักษะหรือความรู้ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานของแต่ละสายงาน โดยเฉพาะด้าน Safety และ Security ให้เป็นไปตามระเบียบหรือกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลัง ทอท. จึงจะกำหนดให้มีการสำรวจทักษะที่จำเป็นในงานของแต่ละส่วนงาน ความต้องการเพิ่มทักษะและความรู้ที่จำเป็นของบุคลากรในแต่ละภารกิจงานของส่วนงาน ซึ่งทำให้ ทอท.สามารถวางแผนการเพิ่มทักษะและความรู้ให้แก่พนักงาน และทำให้พนักงานสามารถเติบโตในองค์กรได้ต่อไป	4. งบประมาณ ที่คาดว่าจะใช้: ไม่ใช้งบประมาณ

ร่าง

ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI)							
ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	หน่วยวัด	เป้าหมายประจำปี	ค่าเกณฑ์วัด				
			1	2	3	4	5
ปีงบประมาณ 2567							
1. ร้อยละของจำนวนอัตรากำลังที่สรรหาให้กับส่วนงาน ทอท. เมื่อเทียบกับจำนวนอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ ทอท. ในปีงบประมาณ 2567	ระดับ 1 - 5	ระดับ 3	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100
2. ร้อยละของจำนวนอัตรากำลังด้าน Safety หรือ Security ปัจจุบันของ ทอท. ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านมาตรฐานและการรักษาความปลอดภัยได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นในงานและ/หรือได้รับใบอนุญาตให้ปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด	ระดับ 1 - 5	ระดับ 3	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100
ปีงบประมาณ 2568							
1. ร้อยละของจำนวนอัตรากำลังด้าน Safety หรือ Security ที่สรรหาใหม่ของ ทอท. ในปีงบประมาณ 2567 ได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นในงานและ/หรือได้รับใบอนุญาตให้ปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด	ระดับ 1 - 5	ระดับ 3	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100

ร่าง

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2567)											ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณ ที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)		
		ปี พ.ศ.2566			ปี พ.ศ.2567									งบ ทำการ	งบ ลงทุน	
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.				ก.ย.
1.	ผบค. สรุปอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ ทอท.	↔												ผบค.	-	-
2.	ผบค. นำเรียน กอญ. เพื่อพิจารณาแผนดำเนินการและขออนุมัติตั้งคณะกรรมการสรรหาฯ	↔												ผบค.	-	-
3.	สบวท. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพและความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานตามรายงานของ ผบค. แล้วแจ้งผลการดำเนินการให้ ผบค. ทราบ	←								→				สบวท.	-	-
4.	ผบค. ตรวจสอบบัญชีสำรอง และนำเรียน กอญ. ขออนุมัติเรียกบัญชีสำรองเข้าปฏิบัติงาน		↔											ผบค.	-	-
5.	ผบค. ดำเนินการสรรหาคัดเลือกอัตรากำลัง		←											ผบค.	-	-
6.	บัญชีสำรองและผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงาน									→				ผบค.	-	-
7.	ผบค. จัดทำรายงานสรุปข้อมูลจำนวนอัตรากำลังที่สรรหาให้กับส่วนงาน ทอท. เมื่อเทียบกับจำนวนอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ ทอท. ในปีงบประมาณ 2567										←		→	ผบค.	-	-
8.	ผบค. ประสาน ผมบ. เพื่อรวบรวมข้อมูลการพัฒนาศักยภาพและความรู้ที่จำเป็นในงานของเจ้าหน้าที่ตรวจค้นของ ทอท. ในปัจจุบัน										←		→	ผบค. และ ผมบ.	-	-
เป้าหมายความก้าวหน้าของแผนแสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ)		10	20		40		60				80		100			

ร่าง

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2567)											ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณ ที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)		
		ปี พ.ศ.2567			ปี พ.ศ.2568									งบ ทำการ	งบ ลงทุน	
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.				ก.ย.
1.	ผบค. สรุปจำนวนของเจ้าหน้าที่ตรวจค้นของ ทอท. ที่สรรหาใหม่ในปีงบประมาณ 2567	↔												ผบค.	-	-
2.	สบวท. ดำเนินการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานตามรายงานของ ผบค. แล้วแจ้งผลการดำเนินการให้ ผบค. ทราบ	←									→			สบวท..	-	-
3.	ผบค. ติดตามผลการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจค้นของ ทอท. ที่สรรหาใหม่ในปีงบประมาณ 2567		←								→			สบวท.	-	-
4.	ผบค. ประสาน ผมบ. รายชื่อผู้ได้รับการรับรองให้ปฏิบัติหน้าที่ตรวจค้นจาก กพท. (ผ่านการอบรมและมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด)									↔	→			ผบค. และ ผมบ.	-	-
5.	ผบค. รวบรวมผลการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจค้นของ ทอท. ที่สรรหาใหม่ในปีงบประมาณ 2567											↔	→	ผบค. และ ผมบ.	-	-
6.	ผบค. รวบรวมข้อมูลสรุปผลการดำเนินการนำเรียน รณอ. เพื่อทราบ											↔	→	ผบค.	-	-
เป้าหมายความก้าวหน้าของแผนแสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ)		10	30			50				70	80		100			

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ / โครงการ / งานประจำ รองรับเกณฑ์ SE-AM และ HR Masterplan

1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ/งานประจำ: การจัดทำโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้าง	3. วัตถุประสงค์หลัก: 1. เพื่อให้ ทอท.มีโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้างที่เหมาะสม สามารถแข่งขันกับตลาดแรงงานในประเทศได้อย่างเหมาะสม 2. เพื่อสร้างความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่างานตามความรับผิดชอบของแต่ละระดับ และตำแหน่งงาน 3. เพื่อให้ตอบสนองโครงการ Total Rewards Strategy ของคนรุ่นใหม่ทุกเจนเนอเรชั่นในสถานที่ทำงาน (Gen Me)
2. หลักการและเหตุผล: การจัดทำโครงสร้างเงินเดือนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนา Total Rewards Strategy ของคนรุ่นใหม่ทุกเจนเนอเรชั่นในสถานที่ทำงาน (Gen Me) อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญขององค์กร ที่จะใช้ในการบริหารและควบคุมการจ่ายเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างให้เกิดความเป็นธรรมมากที่สุด ทั้งนี้ เพื่อดึงดูดและรักษาพนักงานและลูกจ้างให้ทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจำเป็นต้องหาคนกลาง/ที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อร่วมกันหาแนวทางในการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนที่ออกแบบไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและพนักงาน ทอท.	4. งบประมาณที่คาดว่าจะใช้: 3,500,000.- บาท (ผบค.ตั้งงบประมาณรองรับไว้เรียบร้อยแล้ว)

ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI)							
ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	หน่วยวัด	เป้าหมายประจำปี	ค่าเกณฑ์วัด				
			1	2	3	4	5
รายงานความเป็นไปได้ในการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้าง							
(1) กรณีพบว่าสถานการณ์ไม่เหมาะสมในการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน	ระยะเวลาแล้วเสร็จตามแผน	ภายใน 31 มี.ค.68	15 เม.ย.68	1 เม.ย.68	31 มี.ค.68	15 มี.ค. 68	1 มี.ค.68
(2) กำหนดระดับการจ่ายค่าจ้างของบริษัทให้อยู่ในระดับเดียวกับตลาดในกลุ่มที่แข่งขันด้วย	Percentile	40	30	30	40	50	60

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																				
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)																ส่วน งานรับ ผิด ชอบ	งบประมาณ ที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)	
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567								พ.ศ.2568						งบทำ การ	งบลงทุน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.			
1.	ฝบค.สำรวจและศึกษาความเป็นไปได้ ของข้อมูลเงินเดือนค่าจ้างเบื้องต้นของ ตลาดแรงงานในประเทศรวมทั้งเศรษฐกิจ ในภาพรวม ผลประกอบการและแนวโน้มผลการ ดำเนินการของ ทอท. เพื่อเป็นข้อมูล ประกอบในการตัดสินใจว่าเป็นช่วงเวลา ที่มีความเหมาะสมที่จะดำเนินการหรือไม่																		ฝบค.	3,500,000.-บาท

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																				
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)																ส่วน งานรับ ผิด ชอบ	งบประมาณ ที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)	
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567								พ.ศ.2568						งบทำการ	งบลงทุน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.			
2.	ฝบค. รายงานสรุปความเป็นไปได้ของ การจัดทำโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้าง ในสภาวการณ์ปัจจุบัน เสนอ กอญ.					↔													ฝบค.	หมายเหตุ : (1) หากพบว่าโครงสร้างฯ ปัจจุบันมีความเหมาะสม แล้ว ให้ถือว่าการ ดำเนินการแล้วเสร็จ ตามแผนตามตัวชี้วัด ตามข้อ (1) (2) หากพบว่า สภาวการณ์ มีความเหมาะสมในการ ปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน ให้ดำเนินการตามข้อ 3 – 6 ต่อไป
3.	ฝบค.ดำเนินการขออนุมัติจ้าง ที่ปรึกษา/จัดทำ TOR การจ้างฯ พร้อมทั้งจัดตั้งคณะกรรมการจัดจ้าง, คณะกรรมการตรวจรับงาน (หากพิจารณาแล้วว่าเป็นช่วงเวลา ที่มีความเหมาะสมที่จะดำเนินการ)							↔											ฝบค.	
4.	ฝพค.ดำเนินการในกระบวนการจ้าง (เช่น ตรวจ TOR/กระบวนการพัสดุ) *ทั้งนี้ ขั้นตอนดังกล่าวต้องเป็นไปตาม พรบ.การจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ.2560									↔									ฝบค./คณะกรรมการการจัดจ้าง/ฝพค.	

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																					
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)																ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณ ที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)		
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567									พ.ศ.2568					งบทำ การ	งบลงทุน	
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.				ก.พ.
5.	ที่ปรึกษาดำเนินการตามแผนดำเนินงานและวิธีการดำเนินงานที่ระบุไว้ใน TOR ดังนี้ - เก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ศึกษาผลกระทบ อาทิ กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ข้อมูลผลการสำรวจเงินเดือน ค่าจ้างในตลาดแรงงานของประเทศ - บัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต้น-ขั้นสูงของโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างที่เหมาะสมในแต่ละระดับงาน - บัญชีกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างแรกบรรจุตามคุณวุฒิของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. - ข้อดี-ข้อเสีย-ผลกระทบ-งบประมาณที่ต้องใช้ในแต่ละทางเลือกที่เสนอ และข้อเสนอแนะ																			ฝบค./คณะกรรมการตรวจรับงาน/ ที่ปรึกษา	

		รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																			
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)																ส่วน งานรับ ผิด ชอบ	งบประมาณ ที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)		
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567								พ.ศ.2568						งบ ทำการ	งบ ลงทุน	
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.				ก.พ.
6.	คณะกรรมการตรวจรับงาน ประชุม สรุปพิจารณาทางเลือกที่ที่ปรึกษา เสนอ สรุปนำเสนอ Final Report เพื่อเสนอ กอญ.																			ผบค./คณะกรรมการตรวจรับงาน	

หมายเหตุ :

- (1) หากพบว่าโครงสร้างฯ ปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว ให้ทำ Final Report รายงานเพื่อทราบ และถือว่ายุติการดำเนินการ
- (2) หากพบว่า ทอท. มีสถานการณ์เหมาะสมในการปรับปรุงโครงสร้างฯ ให้นำเสนอคณะกรรมการ ทอท. เพื่อพิจารณาต่อไป



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

ต่อ ฝพร.ที่ 36/67

ฝสร.ที่ 398/67

(สพช.ฝสร.โทร 55687)

เรื่อง ขอส่งแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงานรองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. และเกณฑ์การประเมิน
กระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ Core Business Enablers ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์
ประจำปีงบประมาณ 2567

เสนอ ฝพร.

1. ตามหนังสือ ฝพร.ที่ 36/67 ลงวันที่ 7 ก.พ.67 ให้จัดทำรายละเอียดของแผนปฏิบัติการ/
แผนดำเนินงานรองรับกลยุทธ์หลักด้านทรัพยากรบุคคลของ ทอท.ประจำปีงบประมาณ 2567 และกรอกรายละเอียด
ตามแบบฟอร์มที่กำหนดแล้วส่งให้ ฝพร.ทราบต่อไป นั้น

2. ฝสร.ได้จัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงานฯ และบันทึกข้อมูลลงในแบบฟอร์มที่กำหนด
เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ ได้จัดส่งข้อมูลทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ suwirun.i@airportthai.co.th ในเบื้องต้นแล้ว
จึงเสนอมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ต่อไปด้วย

ผอ.ฝสร.

16 ก.พ.67

- ททท.ผอ.
- ผอ.ฝพร.ททท.
- ส.มร. ส.ท.น.ท.อ.อ.อ.อ.

ผอ. ฝพร.
16 ก.พ. 67

- ททท.ผอ.

ผอ. ฝพร.
16 ก.พ. 67

16/2/67
16/2/67
16/2/67

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ / โครงการ / งานประจำรองรับเกณฑ์ SE-AM และ HR Master plan

1. ชื่อโครงการ : แผนการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานและลูกจ้าง ทอท. (Employee Experience)	3. วัตถุประสงค์หลัก 1) เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานและลูกจ้าง ทอท. ตลอดช่วงชีวิตการทำงาน 2) เพื่อรักษาพนักงานและลูกจ้าง ทอท. ที่มีความรู้ ความสามารถ ให้ปฏิบัติงานในองค์กรนานที่สุด อันจะส่งผลให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น 3) เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่พนักงานและลูกจ้าง ทอท. (Employee Experience) 4) เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายความหลากหลาย ความเสมอภาค การหลอมรวมและความสัมพันธ์ต่อกันของบุคลากร (Diversity, Equity, Inclusion and Belonging : DEI&B) ต่อยอดไปสู่การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากร (Employee Experience)
2. หลักการและเหตุผล ทอท.เป็นรัฐวิสาหกิจที่อยู่ภายใต้การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลรัฐวิสาหกิจ State Enterprise Assessment Model : SE-AM ซึ่งมีการกำหนดกลไกที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ในเรื่องการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากร (Employee Experience) ครอบคลุมตลอดช่วงชีวิตการทำงานของบุคลากร (Employee Journey) โดยเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ด้าน HR ของการสร้างความผูกพันองค์กรของบุคลากร รวมทั้งเป็นการรองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท.(HR master plan) ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ในเสาหลักที่ 3 ความเป็นเลิศด้านสภาพแวดล้อมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ แผน/โครงการที่ 3.1-4 การศึกษา Employee Journey เพื่อจัดทำแผนเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากร (Employee Experience) เกิดความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) ต่อไป	4. งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ : บาท/ปี

ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI)							
ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (ระยะเวลาดำเนินงานของตัวชี้วัด)	หน่วยวัด	เป้าหมายประจำปี	ค่าเกณฑ์วัด				
			1	2	3	4	5
ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน	%	80	60	70	80	90	100

โครงการ/งานประจำ : แผนการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานและลูกค้า ทอท. (Employee Experience) ประจำปี 2567 - 2570

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)												ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณ ที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)	
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567										งบทำการ	งบลงทุน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
1.	ศึกษา Best Practice เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานและลูกค้าจ้าง ทอท. (Employee Experience)													ฝสร.		
2.	กำหนดเส้นทางการทำงานและการดำเนินชีวิตตลอดช่วงอายุการทำงานของบุคลากร (Employee Journey)													ฝสร.		
3.	ศึกษากิจกรรม รูปแบบการทำงานที่พนักงานเข้าถึงทุกปฏิสัมพันธ์ (Touchpoint) ขององค์กร													ฝสร., ฝบค., ฝพร., ฝพค.		

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)												ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณ ที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)	
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567										งบทำการ	งบลงทุน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
4.	กำหนดแนวทางดำเนินการ สำรวจกิจกรรม รูปแบบการทำงาน ที่พนักงานเข้าถึงทุกปฏิสัมพันธ์ (Touchpoint) ขององค์กร เพื่อนำมาจัดทำแผนการสร้าง ประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงาน และลูกจ้าง ทอท. (Employee Experience)													ฝสร., ฝบค., ฝพร., ฝพค.		
เป้าหมายความก้าวหน้าของแผน แสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ)							40	50	60	70	80	90	100			

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ / โครงการ / งานประจำรองรับเกณฑ์ SE-AM และ HR Master plan

1. ชื่อโครงการ : แผนยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ทอท.(Employee Engagement)	3. วัตถุประสงค์หลัก 1) เพื่อปรับปรุง/พัฒนาปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. 2) เพื่อปรับปรุง/พัฒนาสวัสดิการที่มีอยู่ในปัจจุบันให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และกำหนดรูปแบบการจัดสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่น เหมาะสม เป็นธรรม สามารถตอบสนองความต้องการและสอดคล้องกับการใช้ชีวิตของบุคลากรที่มีความหลากหลายในแต่ละกลุ่ม 3) เพื่อยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. ให้เหมาะสมตลอดช่วงเวลาการทำงานของบุคลากร 4) เพื่อนำผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายความหลากหลายความเสมอภาค การหลอมรวมและความสัมพันธ์ต่อกันของบุคลากรในองค์กร (Diversity, Equity, Inclusion and Belonging : DEI&B) ต่อยอดไปสู่การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากร (Employee Experience)
2. หลักการและเหตุผล ทอท.เป็นรัฐวิสาหกิจที่อยู่ภายใต้การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลรัฐวิสาหกิจ State Enterprise Assessment Model : SE-AM ซึ่งมีการกำหนดกลไกที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ในเรื่องการสร้างความผูกพันองค์กร (Employee Engagement) เพื่อทราบถึงระดับความผูกพันและปัจจัยด้านความผูกพันของบุคลากร และมีการเสริมสร้างเพื่อยกระดับความผูกพันองค์กร รวมทั้งเป็นการรองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท.(HR master plan) ปีงบประมาณ 2566-2570 ในเสาหลักที่ 3 ความเป็นเลิศด้านสภาพแวดล้อมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ แผน/โครงการที่ 3.1-1 แผนงานสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผูกพัน และต่อยอดสู่การสร้างประสบการณ์ที่ดีของบุคลากร (Employee Experience) ต่อไป	4. งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ : 1,200,000.- บาท/ปี

ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI)							
ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (ระยะเวลาดำเนินงานของตัวชี้วัด)	หน่วยวัด	เป้าหมายประจำปี	ค่าเกณฑ์วัด				
			1	2	3	4	5
คะแนนผลการสำรวจความผูกพัน (Employee Engagement Score)							
- พนักงาน	ร้อยละ	75	65	70	75	80	85
- ลูกจ้าง	ร้อยละ	65	55	60	65	70	75

โครงการ/งานประจำ : แผนยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ทอท.(Employee Engagement)

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)											ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)		
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567									งบทำการ	งบลงทุน	
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.				ก.ย.
1.	สรุปปัจจัยที่มีผลกระทบ ต่อคะแนนความพึงพอใจ และความผูกพัน ซึ่งมีผลต่อ การสร้างประสบการณ์ที่ดี ให้แก่บุคลากร (Employee Experience) ตามรายงาน ผลการสำรวจฯ เพื่อนำมา เป็นข้อมูลในการยกระดับ ความพึงพอใจและความผูกพัน ของพนักงานและลูกจ้าง													ฝสร., ฝบค., ฝพร., ฝพค.	1,200,000.- บาท	
2.	ประชุมหารือร่วมกับส่วนงาน ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนด แนวทางดำเนินการยกระดับ ความพึงพอใจและความผูกพัน ของพนักงานและลูกจ้าง													ฝสร., ฝบค., ฝพร., ฝพค.		

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)												ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)	
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567										งบทำการ	งบลงทุน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
3.	สำรวจความพึงพอใจและความผูกพัน ซึ่งมีผลต่อการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากร ผ่าน Microsoft Forms													ฝสร.		
4.	วิเคราะห์ผลสำรวจฯ และดำเนินการยกระดับเพื่อนำไปสู่การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากร - การพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง - การพัฒนาระบบสวัสดิการ ได้แก่ การปรับปรุง/พัฒนาสวัสดิการที่มีอยู่ในปัจจุบัน และการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefit)													ฝสร., ฝปค.		
5.	สรุปและประเมินผล การดำเนินการยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง													ฝสร.		

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ																
ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)												ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)	
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567										งบทำการ	งบลงทุน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
6.	รายงานผลต่อ กอญ. และดำเนินการแก้ไข/ปรับปรุงเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้													ฝสร.		
เป้าหมายความก้าวหน้าของแผนแสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ)					15	30	45	55	60	70	80	90	100			



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

ต่อ ฝพร.ที่ 36/67

ฝพท.ที่ 1209/67

ฝพท. (โทร.25372)

เรื่อง ขอให้จัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงานรองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. และเกณฑ์การประเมิน
กระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ Core Business Enablers ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ ประจำปี
งบประมาณ 2567

เสนอ ฝพร.

ตามที่ ฝพร.ขอให้ส่วนงานจัดทำรายละเอียดของแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน รองรับกลยุทธ์หลักด้าน
ทรัพยากรบุคคลของ ทอท.ประจำปีงบประมาณ 2567 นั้น ฝพท.ได้ดำเนินการกรอกรายละเอียดลงในแบบฟอร์มพร้อม
ทั้งส่งไฟล์ตอบกลับ Email Suwirun.i@airportthai.co.th เรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

จึงเสนอมาเพื่อดำเนินการให้ต่อไปด้วย

รอก.ฝพท.รักษาการแทน

ผอก.ฝพท.

16 ก.พ.67

- ททท.แล้ว
- ทอท. ฝพท. ททท.
- ฝพท. ดำเนินการต่อไป

ทอท. ฝพท.
19 ก.พ.67

- ททท.แล้ว

ทอท. ฝพท.
19 ก.พ.67

ฝพท. 36/67
19 ก.พ. 67
1581/ข.

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ / โครงการ / งานประจำ รองรับเกณฑ์ SE-AM และ HR master plan

1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ Hotline สาย Happy โครงการ/งานประจำ:	3. วัตถุประสงค์หลัก: 1. เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง ทอท. ได้รับการดูแลแบบองค์รวม ทั้งร่างกาย จิตใจ และทางสังคมอย่างเป็นระบบ รวมถึงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเข้มแข็งยืดหยุ่นทางใจ 2. เพื่อเป็นการคัดกรองและป้องกันปัญหาจิตสังคม ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานภายในองค์กร อันจะส่งผลให้พนักงานและลูกจ้าง ทอท. ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพควบคู่กับความอยู่ดีมีสุข
2. หลักการและเหตุผล: จากสภาพปัญหาสังคม, เศรษฐกิจ และผลกระทบจากโรคติดเชื้อโควิด-19 ส่งผลต่อรูปแบบวิถีชีวิตและการทำงานโดยเป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ง่าย เกิดผลกระทบทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ พฤติกรรม และทัศนคติ ทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน องค์กร ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ และเนื่องจาก ทอท. เป็นผู้ดำเนินการและจัดการท่าอากาศยานที่สำคัญต่อมาตรฐานคุณภาพการให้บริการ อาจก่อให้เกิดความกดดันแก่พนักงานและลูกจ้าง ทอท. ที่ให้บริการแก่ผู้รับบริการ ดังนั้น ฝพท. ได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. จึงจัดทำโครงการส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีให้แกพนักงานและลูกจ้าง ทอท. เพื่อสร้างบรรยากาศความรักและห่วงใยที่องค์กรมีต่อพนักงานและลูกจ้าง ทอท. และเพื่อเป็นการคัดกรองปัญหาสุขภาพจิตในระยะแรกเริ่มไม่ให้ลุกลามอีกด้วย	4. งบประมาณที่คาดว่าจะใช้: ตามแผนพัฒนาบุคคล ทอท. งบทำการประจำปี หมวดค่าใช้จ่ายดำเนินงานอื่นๆ รายการ 5191990001-0004 ค่าจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับพนักงานของ ฝพท.

ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI)							
ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ	หน่วยวัด	เป้าหมายประจำปี	ค่าเกณฑ์วัด				
			1	2	3	4	5
1. ร้อยละจำนวนการให้คำปรึกษาโดยนักจิตวิทยาแก่พนักงานและลูกจ้าง ทอท.	จำนวนหน่วย/ 1,000 ครั้ง	พนักงานและลูกจ้างทอท.ได้ เข้ารับคำปรึกษาจำนวน 1,000 ครั้ง	500-599 ครั้ง	600-699 ครั้ง	700-799 ครั้ง	800-899 ครั้ง	900-1,000 ครั้ง
2. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. ต่อการให้บริการของนักจิตวิทยา	ระดับความพึงพอใจ	อย่างน้อยอยู่ในระดับ “ดี”	<60%	พอใช้ (60-70 %)	ดี (71-80 %)	ดีมาก (81-90 %)	ดีเลิศ (91-100 %)
3. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมโครงการนี้	ระดับความพึงพอใจ	อย่างน้อยอยู่ในระดับ “ดี”	<60%	พอใช้ (60-70 %)	ดี (71-80 %)	ดีมาก (81-90 %)	ดีเลิศ (91-100 %)

ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2567)												ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)	
		พ.ศ.2566			พ.ศ. 2567										งบทำการ	งบลงทุน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
1.	จัดทำเรื่องขออนุมัติโครงการฯ													ฝพท.	-	
2.	ดำเนินการจัดหาผ่านกระบวนการพัสดุ													ฝพท., ฝพด.	-	
3.	ประชาสัมพันธ์การจัดโครงการฯ													ฝพท.	10,000.00	
4.	พิธีเปิดโครงการฯ - จัดนิทรรศการให้ความรู้ทางด้าน สุขภาพจิต - จัดกิจกรรมส่งเสริมการดูแลสุขภาพจิต - จัดบรรยายให้ความรู้โดยวิทยากร ทางด้านจิตวิทยา - จัดให้คำปรึกษากับนักจิตวิทยาตัวต่อ ตัว 2 ห้อง (ห้องละ 1 คน)													ฝพท.	190,000.00	
5.	ปรึกษาปัญหาสุขภาพจิตจำนวน 1,000 ครั้ง (60 นาที/ครั้ง) ผ่านช่องทาง - สายด่วน (Hotline) 24 ชั่วโมง - ตัวต่อตัว (Face to face) ในห้องให้ คำปรึกษาโดยทีมนักจิตวิทยา - แอปพลิเคชัน													บริษัทที่ปรึกษา	1,400,000.00	
6.	สรุปและรายงานผลการจัดทำโครงการฯ ประจำปี 2567													ฝพท.	-	
เป้าหมายความก้าวหน้าของแผน แสดงเป็นราย เดือนสะสม (ร้อยละ)		10	20	25	30	35	40	50	60	70	80	90	100			

ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2568)												ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)	
		พ.ศ.2567			พ.ศ. 2568										งบทำการ	งบลงทุน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
1.	ประชาสัมพันธ์การจัดโครงการฯ													ฝพท.		
2.	จัดกิจกรรมวัน AOT Mental Healthday ประจำปี 2568 - จัดนิทรรศการให้ความรู้ทางด้านสุขภาพจิต - จัดกิจกรรมส่งเสริมการดูแลจิตใจ - จัดบรรยายให้ความรู้โดยวิทยากรทางด้านจิตวิทยา - จัดให้คำปรึกษากับนักจิตวิทยาตัวต่อตัว 2 ห้อง (ห้องละ 1 คน) - จัดกิจกรรมสนทนาการ หรือ Mini Concert													ฝพท.	300,000.00	
3.	ปรึกษาปัญหาสุขภาพจิตจำนวน 1,000 ครั้ง (60 นาที/ครั้ง) ผ่านช่องทาง - สายด่วน (Hotline) 24 ชั่วโมง - ตัวต่อตัว (Face to Face)													บริษัทที่ปรึกษา	1,400,000.00	
4.	สรุปและรายงานผลการจัดทำโครงการฯ ประจำปี 2568													ฝพท.		
เป้าหมายความก้าวหน้าของแผน แสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ)		10	20	25	30	35	40	50	60	70	80	90	100			

ลำดับ	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569)												ส่วนงาน รับผิดชอบ	งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี)	
		พ.ศ.2568			พ.ศ. 2569										งบทำการ	งบลงทุน
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
1.	ประชาสัมพันธ์การจัดโครงการฯ													ผพท.		
2.	จัดกิจกรรมวัน AOT Mental Healthday ประจำปี 2569 - จัดนิทรรศการให้ความรู้ทางด้านสุขภาพจิต - จัดกิจกรรมส่งเสริมการดูแลจิตใจ - จัดบรรยายให้ความรู้โดยวิทยากรทางด้านจิตวิทยา - จัดให้คำปรึกษากับนักจิตวิทยาตัวต่อตัว 2 ห้อง (ห้องละ 1 คน) - จัดกิจกรรมสนทนาการ หรือ Mini Concert													ผพท.	300,000.00	
3.	ปรึกษาปัญหาสุขภาพจิตจำนวน 1,000 ครั้ง (60 นาที/ครั้ง) ผ่านช่องทาง - สายด่วน (Hotline) 24 ชั่วโมง - ตัวต่อตัว (Face to Face)													บริษัทที่ปรึกษา	1,400,000.00	
4.	สรุปและรายงานผลการจัดทำโครงการฯ ประจำปี 2569													ผพท.	-	
เป้าหมายความก้าวหน้าของแผน แสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ)		10	20	25	30	35	40	50	60	70	80	90	100			