

**แบบฟอร์มแผนปฏิบัติการ ทอท. (ฝกอ.001)**

<b>1. ชื่อแผนปฏิบัติการ.....</b> แนวทางการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)..... <b>หมายเลขกำกับ...100B7016815.....</b> <b>เป็นแผนที่อยู่ภายใต้แผนแม่บท</b> ทรัพยากรบุคคล (HR Master Plan) ปีงบประมาณ 2566 – 2570 ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ 2567 ..... <b>ส่วนงานรับผิดชอบหลัก.....</b> ฝพค..... <b>ส่วนงานรับผิดชอบร่วม .....</b> -.....		
<b>2. วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์</b>  <input type="checkbox"/> SO1 Strengthen Airport Capacity and Competitiveness	<b>ยุทธศาสตร์</b>  <input type="checkbox"/> S1 ขยายขีดความสามารถในการรองรับผู้โดยสาร ภายใต้มาตรฐานความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยของท่าอากาศยาน <input type="checkbox"/> S2 พัฒนาขีดความสามารถการรองรับสินค้าและการขนส่งทางอากาศ	<b>กลยุทธ์</b>  <input type="checkbox"/> T 1.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของท่าอากาศยานภายใต้มาตรฐานความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัย <input type="checkbox"/> T 1.2 พัฒนาการใช้งานโครงสร้างพื้นฐานของท่าอากาศยานให้มีประสิทธิภาพ <input type="checkbox"/> T 2.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการขนส่งสินค้าทางอากาศ
<input type="checkbox"/> SO2 Maximize Financial Return through Business Development	<input type="checkbox"/> S3 พัฒนาการดำเนินงานด้านกิจการการบิน <input type="checkbox"/> S4 พัฒนาการดำเนินงานด้านกิจการที่ไม่เกี่ยวข้องกับการบิน	<input type="checkbox"/> T 3.1 พัฒนากลยุทธ์การตลาดเส้นทางการบินเชิงรุก <input type="checkbox"/> T 3.2 พัฒนากลยุทธ์การตลาดการขนส่งสินค้าทางอากาศ <input type="checkbox"/> T 4.1 พัฒนากิจกรรมเชิงพาณิชย์ภายในอาคารผู้โดยสาร <input type="checkbox"/> T 4.2 พัฒนาการใช้ประโยชน์สินทรัพย์ภายนอกอาคารพื้นที่ว่างเปล่าหรือธุรกิจอื่น
<input type="checkbox"/> SO3 Inspire Memorable Airport Experience	<input type="checkbox"/> S5 พัฒนาระบบการและคุณภาพการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจของผู้โดยสาร	<input type="checkbox"/> T 5.1 พัฒนาปัจจัยขับเคลื่อนความพึงพอใจของผู้โดยสารและสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสีย <input type="checkbox"/> T 5.2 ขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับประสบการณ์ของผู้ใช้บริการ
<input type="checkbox"/> SO4 Lead Changes Toward Sustainability	<input type="checkbox"/> S6 มุ่งสู่การเป็นท่าอากาศยานที่เป็นมิตรกับสังคมและสิ่งแวดล้อมและผู้มีส่วนได้เสีย	<input type="checkbox"/> T 6.1 การพัฒนาความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม <input type="checkbox"/> T 6.2 สร้างการยอมรับจากผู้มีส่วนได้เสีย
<input checked="" type="checkbox"/> SO5 Enhance Organization Capability	<input checked="" type="checkbox"/> S7 พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการองค์กร	<input checked="" type="checkbox"/> T 7.1 เพิ่มศักยภาพทุนมนุษย์ให้สามารถรองรับธุรกิจท่าอากาศยานและธุรกิจในอนาคต <input type="checkbox"/> T 7.2 พัฒนาระบบการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมุ่งสู่การเป็น Digital Transformation
<b>3. หลักการเหตุผลและความจำเป็น</b> การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เป็นกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากร ทอท.สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน (Weakness) และเสริมจุดแข็ง (Strength) ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีศักยภาพพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จต่อไป ซึ่งการจัดทำแผน IDP เป็นการดำเนินงานต่อเนื่องหลังจากการประเมินสมรรถนะของบุคลากร ทอท. ทั้ง 3 สมรรถนะ ซึ่งประกอบไปด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency) และสมรรถนะรายตำแหน่ง (Functional Competency) โดย ทอท.ได้เริ่มประเมินสมรรถนะของบุคลากรมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2564 เป็นต้นมา ดังนั้นการกำหนดให้บุคลากร ทอท.จัดทำแผน IDP จะช่วยพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของ ทอท.ให้มีศักยภาพและสนับสนุนให้การดำเนินงานของ ทอท.บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดต่อไป		

4. ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ						
4.1 ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) / ผลผลิต (Output)						
ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมายรายปี					
	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2571	ปี 2572	ปี 2573
ตัวชี้วัดที่ 1 พนักงานทุกตำแหน่งที่มี ช่องว่างสมรรถนะได้รับการพัฒนา ตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพิ่มขึ้นตามเป้าหมาย (หน่วยวัด : ร้อยละ)	70	75	80			
ตัวชี้วัดที่ 2 -						
ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมายรายไตรมาส ปี 2568					
	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4		
ตัวชี้วัดที่ 1 พนักงานทุกตำแหน่งที่มี ช่องว่างสมรรถนะได้รับการพัฒนา ตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพิ่มขึ้นตามเป้าหมาย	-	-	-	ร้อยละ 70		
ตัวชี้วัดที่ 2 -						

4.2 ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) / ผลลัพธ์ (Outcome)						
ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมายรายปี					
	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2571	ปี 2572	ปี 2573
ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ)						
1.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)	84	86	≥ 90			
1.2 สมรรถนะรายตำแหน่ง (Functional Competency)	84	86	≥ 90			
ตัวชี้วัดที่ 2 .....						

<b>5. กิจกรรมดำเนินงาน</b> <input type="checkbox"/> แผนปฏิบัติการ ระยะ 1 ปี (โปรดกรอกข้อมูลเฉพาะส่วน 5.2) <input checked="" type="checkbox"/> แผนปฏิบัติการต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2568 ถึงปีงบประมาณ 2570 (โปรดกรอกข้อมูลส่วน 5.1 และ 5.2) จะมีการปรับแผนให้กิจกรรมดำเนินงานเร็วขึ้น ( ต้องผ่านคณะทำงานก่อน )								
<b>5.1 แผนการดำเนินงานภาพรวม (กรณีแผนปฏิบัติการต่อเนื่อง)</b>								
กิจกรรมการดำเนินงานในภาพรวมแต่ละปี	ปีงบประมาณที่ดำเนินโครงการ						ส่วนงานรับผิดชอบ	
	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2571	ปี 2572	ปี 2573	หลัก	ร่วม
1. ให้ความรู้ สร้างความเข้าใจเรื่องการประเมินสมรรถนะและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ให้กับพนักงานทุกระดับผ่านระบบ e-Learning							ฝ.พค.	
2. พนักงานทุกระดับที่มีช่องว่างสมรรถนะดำเนินการ 2.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) 2.2 ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) 2.3 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)								
3. สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ของพนักงาน ทอท. ประจำปีงบประมาณ								

## 5.2 กิจกรรมดำเนินงานประจำปี 2568

ลำดับ	กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ 2568											ส่วนงานรับผิดชอบ	
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก
1	ให้ความรู้ สร้างความเข้าใจเรื่องการประเมินสมรรถนะและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ให้กับพนักงานทุกระดับ ผ่านระบบ e-Learning													ฝพค.	
2	พนักงานทุกระดับที่มีช่องว่างสมรรถนะดำเนินการ 2.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) 2..2 ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) 2.3 รายงานผลการเรื่องสมรรถนะหลัก สมรรถนะรายตำแหน่ง ผ่านระบบ Intranet ของ ทอท.														
3	สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ของพนักงาน ทอท.ประจำปีงบประมาณ														
กรณีที่มีแผนปฏิบัติการมีระยะเวลาดำเนินงานมากกว่า 1 ปี ให้ส่วนงาน ทอท. แนบแผนการดำเนินงานตลอดระยะเวลาโครงการ (Gantt chart)															

6. ลูกค้า/ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง	
กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความเกี่ยวข้อง หรือ เป้าหมายที่มีต่อลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
<input type="checkbox"/> ลูกค้า: สายการบิน	
<input type="checkbox"/> ลูกค้า: ผู้โดยสาร	
<input type="checkbox"/> ลูกค้า: ผู้ประกอบการเชิงพาณิชย์/ผู้เช่า	
<input type="checkbox"/> ลูกค้า: ผู้ใช้บริการสนามบิน เช่น TAFA ผู้มาใช้บริการร้านค้า/ร้านอาหาร	
<input type="checkbox"/> ผู้ส่งมอบ: หน่วยงานหรือองค์กรธุรกิจที่เป็นผู้จัดหาหรือส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการ โดยได้รับค่าตอบแทนจาก ทอท. เช่น ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ ผู้ส่งมอบด้านแรงงาน ผู้ส่งมอบด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ผู้ส่งมอบด้านทักษะความรู้	
<input type="checkbox"/> หน่วยงานที่ดำเนินงานภายในท่าอากาศยาน: บุคคล หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจที่ปฏิบัติงานสนับสนุนส่งเสริมกิจการของท่าอากาศยาน เช่น บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กรมศุลกากร	
<input type="checkbox"/> คู่ความร่วมมือ: หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจที่มีการสร้างความร่วมมือ กับ ทอท. โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	
<input type="checkbox"/> หน่วยงานกำกับดูแล: หน่วยงานที่กำกับดูแลการดำเนินงานของ ทอท.ทั้งในด้านนโยบาย ด้านการเงิน ด้านการดำเนินงาน ด้านพื้นที่และสิ่งปลูกสร้าง ด้านวิชาชีพ	
<input checked="" type="checkbox"/> บุคลากรของ ทอท.	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของ ทอท.ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของแผนวิสาหกิจ ทอท. (ปีงบประมาณ 2566 – 2570 ) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ 2567
<input type="checkbox"/> ผู้ถือหุ้น นักลงทุน และนักวิเคราะห์หลักทรัพย์	
<input type="checkbox"/> ชุมชนและสังคม	
<input type="checkbox"/> สื่อ (Mass Media and Social Media): กลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลกับ ทอท. ในลักษณะเป็นสื่อกลางในการสื่อสาร ได้แก่ สื่อที่เป็นทางการ (ขึ้นทะเบียนเป็นสื่อมวลชน) และสื่อที่ไม่เป็นทางการ (เช่น Influencer)	
<input type="checkbox"/> อื่นๆ	

7. ทรัพยากรที่ต้องใช้							
7.1 ทรัพยากรทางการเงิน <input checked="" type="checkbox"/> ต้องการ <input type="checkbox"/> ไม่ต้องการ							
ลำดับ	กิจกรรม	รายละเอียดของกิจกรรม	งบประมาณ (บาท)		ชื่อบัญชีรายการงบประมาณ (Funded Program)	หน่วยงานที่ได้รับงบประมาณ	
			งบทำการ	งบลงทุน		ปีงบประมาณ - หน่วยธุรกิจ (Fund)	ส่วนงานที่ใช้งบประมาณ (Funds center)
1	ให้ความรู้ สร้างความเข้าใจเรื่อง การประเมินสมรรถนะและการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ให้กับพนักงานทุกระดับ ผ่านระบบ e-Learning	- การผลิตสื่อให้ความรู้เรื่องสมรรถนะ บนระบบ e-Learning - การผลิตสื่อให้ความรู้เรื่องการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) บนระบบ e-Learning - การผลิตสื่อเพื่อให้ความรู้เรื่อง สมรรถนะ และ IDP บน Application AOT Staff	1,454,000		5101901010-0001 ศ1 - อบรมภายใน ทอท.	ปี 2568 - สนย.	1003119000 ฝพค.
รวม			1,454,000				

7.2 ทรัพยากรที่ไม่ใช้การเงิน : ทรัพยากรบุคคล						
ปี	กรอบอัตรากำลัง <input type="checkbox"/> เพียงพอ <input type="checkbox"/> ไม่เพียงพอ		อัตรากำลัง <input type="checkbox"/> เพียงพอ <input checked="" type="checkbox"/> ไม่เพียงพอ		พนักงาน Outsource <input type="checkbox"/> เพียงพอ <input type="checkbox"/> ไม่เพียงพอ	
	ขอเพิ่มกรอบอัตรากำลัง		ขอเพิ่มอัตรากำลัง		ขอเพิ่มพนักงาน Outsource	
	จำนวน (อัตรา)	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ตำแหน่ง
2568	-	-	2	เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล	-	-
2569	-	-	-	-	-	-
2570	-	-	-	-	-	-
2571	-	-	-	-	-	-
2572	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : ข้อมูลที่กรอกเข้ามาจะเป็นข้อมูลเบื้องต้น ให้ฝ่ายพัฒนาระบบงานบุคคล (ฝพร.) และ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (ฝบค.) นำไปใช้เป็นปัจจัยนำเข้าในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังและอัตรากำลัง ของ ทอท. ต่อไป

กรณี กรอบอัตรากำลัง อัตรากำลัง และ พนักงาน Outsource ในปัจจุบัน เพียงพอ ไม่ต้องการเพิ่มกรอบอัตรากำลัง อัตรากำลัง และ พนักงาน Outsource ให้เว้นว่างในส่วน 7.2

กรณี กรอบอัตรากำลัง อัตรากำลัง และ พนักงาน Outsource ในปัจจุบัน ไม่เพียงพอ โปรดระบุข้อมูลกรอบอัตรากำลัง อัตรากำลัง และ พนักงาน Outsource ที่ต้องการ

(1) ขอเพิ่มอัตรากำลัง : ให้กรอกในกรณีที่อัตรากำลังที่ใช้ในการปฏิบัติงานปี 2568-2569 คาดการณ์ไว้ว่าไม่เพียงพอ โดยจะเป็นการขอเพิ่มอัตรากำลังภายใต้กรอบอัตรากำลังระยะยาว 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567- 2569 ตามที่คณะกรรมการ ทอท.อนุมัติ เมื่อวันที่ 22 ธ.ค.66

(2) ขอเพิ่มกรอบอัตรากำลังและอัตรากำลัง ปี 2570 – 2572 : ให้กรอกในกรณีที่หน่วยงานคาดการณ์ไว้ว่ากรอบอัตรากำลัง และ อัตรากำลัง ไม่เพียงพอและต้องการขยายกรอบอัตรากำลัง และ อัตรากำลังเพิ่มขึ้น โดยให้กรอกได้ตั้งแต่ปี 2570-2572 เพื่อให้ ฝพร. และ ฝบค. นำไปพิจารณาวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังและอัตรากำลังของ ทอท. ต่อไป

(3) ขอเพิ่มพนักงาน Outsource : ให้กรอกในกรณีที่ต้องการบุคลากรภายนอกเพิ่มเติม โดยกรณีที่มีแผนปฏิบัติการต่อเนื่อง และมีความต้องการบุคลากรเพิ่มเติมในปีอื่นๆ ตลอดระยะเวลาโครงการ โปรดระบุข้อมูล ณ ปี ที่ต้องการบุคลากร

7.2.2 ทักษะ/องค์ความรู้ <input type="checkbox"/> เพียงพอ <input checked="" type="checkbox"/> ไม่เพียงพอ			
ปี	7.2.2.1 ตำแหน่งที่ต้องการพัฒนา	7.2.2.2 ประเภท Competency ที่ต้องการพัฒนา*	7.2.2.3 รายละเอียดทักษะ/องค์ความรู้ที่ต้องการพัฒนา
2568	เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล	กลุ่มงานวิเคราะห์และวิชาการ	- การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytic) - ระบบสารสนเทศที่ถูกพัฒนาให้สนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System)
2569			
2570			
2571			
2572			
2573			

(\*) 7.2.2.2 โปรดอ้างอิง ประเภท Competency ที่ต้องการพัฒนา ดังนี้

สมรรถนะรายตำแหน่ง (Functional Competency)	สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency)
กลุ่มงานด้านมาตรฐานและปฏิบัติการท่าอากาศยาน	Leadership
กลุ่มวิชาชีพด้านเทคนิค	Business Management
กลุ่มงานด้านการแพทย์	Change Catalyst
กลุ่มงานวิเคราะห์และวิชาการ	Create Shared Value
กลุ่มงานบัญชีและการเงิน	
กลุ่มงานนิติการ	
กลุ่มงานตรวจสอบและพัสดุ	
กลุ่มงานสนับสนุน	

7.3 ทรัพยากรที่ไม่ใช้การเงิน : เทคโนโลยีสารสนเทศ

7.3.1 Hardware

☐ เพียงพอ
☒ ไม่เพียงพอ

ลำดับ	ประเภท	รายละเอียด	จำนวน	หมายเหตุ
1	คอมพิวเตอร์	คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ พร้อมอุปกรณ์สนับสนุน ได้แก่ keyboard mouse	1	
2				
3				

7.3.2 Software

☐ เพียงพอ
☒ ไม่เพียงพอ

ลำดับ	ประเภท	รายละเอียด	จำนวน	หมายเหตุ
1	ออกแบบกราฟฟิก	โปรแกรมสำหรับการออกแบบในการทำสื่อ	1	
2	วิเคราะห์และประมวลผล	โปรแกรมสำหรับการประมวลผลและวิเคราะห์	1	
3	การตัดต่อคลิป	โปรแกรมสำหรับการออกแบบในการตัดต่อคลิปวิดีโอ	1	

7.3.3 อื่นๆ (เช่น ฐานข้อมูล นวัตกรรม Network)

☐ เพียงพอ
☒ ไม่เพียงพอ

ลำดับ	ประเภท	รายละเอียด	จำนวน	หมายเหตุ
1	การเชื่อมฐานข้อมูล	เชื่อมโยงฐานข้อมูลการประเมินผลสมรรถนะในระบบ SAP และ AOT Staff App	1	
2				
3				



8. การวิเคราะห์ความเสี่ยงของแผนปฏิบัติการ										
8.1 การวิเคราะห์ความเสี่ยง										
ความเสี่ยง (Risk)	สาเหตุ (Root cause)	ระดับความเสี่ยงในปัจจุบัน (LxI)			มาตรการควบคุม ภายในที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Existing Control)	ความเพียงพอของ มาตรการความเสี่ยงใน ปัจจุบัน (เพียงพอ/ไม่เพียงพอ)	มาตรการจัดการ ความเสี่ยงเพิ่มเติม (Mitigation)	ระดับความเสี่ยงหลัง บริหาร (Target) (LxI)		
		L	I	LxI				L	I	LxI
1.ระบบการจัดทำแผน IDP	ไม่มีเสถียรภาพ	3	2	6	-	เพียงพอ	-			
2. ระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้ใน	การประมวลผลมีความล่าช้า	3	2	6	-	เพียงพอ	-			

8.2 การกำหนดจุดผกผัน (Trigger Point) และแนวทางการแจ้งเตือน (Early Warning)					
ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) / ผลผลิต (Output)	เป้าหมายรายไตรมาส ปี 2568		จุดผกผัน (Trigger Point) และแนวทางการแจ้งเตือน (Early Warning)		
			ระดับ 1 Watch ฝ้าดู	ระดับ 2 Alarm แจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องพิจารณาปรับเปลี่ยนแผน	ระดับ 3 Response ต้องปรับเปลี่ยน
ตัวชี้วัดที่ 1 พนักงานทุกตำแหน่ง ที่มีช่องว่างสมรรถนะได้รับการ พัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพิ่มขึ้นตามเป้าหมาย (หน่วยวัด : ร้อยละ)	ไตรมาส 1	-	ไม่มีความล่าช้า	-	-
	ไตรมาส 2	-	ไม่มีความล่าช้า	พนักงานทุกตำแหน่งที่จัดทำ IDP ร้อยละ 50	พนักงานทุกตำแหน่งที่จัดทำ IDP ร้อยละ 30
	ไตรมาส 3	-	ไม่มีความล่าช้า	พนักงานทุกตำแหน่งที่จัดทำ IDP ร้อยละ 60	พนักงานทุกตำแหน่งที่จัดทำ IDP ร้อยละ 50
	ไตรมาส 4	ร้อยละ 70	ไม่มีความล่าช้า	-	-
ตัวชี้วัดที่ 2 .....	ไตรมาส 1				
	ไตรมาส 2				
	ไตรมาส 3				
	ไตรมาส 4				