

แบบฟอร์มแผนปฏิบัติการ ทอท. (ผกอ.001)

1. ชื่อแผนปฏิบัติการ แผนการประเมินสมรรถนะและดำเนินงานพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ เพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะของพนักงานที่ดำรงตำแหน่งบริหาร หมายเลขกำกับ		
เป็นแผนที่อยู่ภายใต้แผนแม่บท แผนแม่บททรัพยากรบุคคล ส่วนงานรับผิดชอบหลัก ผพบ. ส่วนงานรับผิดชอบร่วม ส่วนงาน ทอท.		
2. วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ <input type="checkbox"/> SO1 Strengthen Airport Capacity and Competitiveness	ยุทธศาสตร์ <input type="checkbox"/> S1 ขยายขีดความสามารถในการรองรับผู้โดยสารภายใต้มาตรฐานความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยของท่าอากาศยาน <input type="checkbox"/> S2 พัฒนาขีดความสามารถการรองรับสินค้าและการขนส่งทางอากาศ	กลยุทธ์ <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 พัฒนาระบบการและคุณภาพการให้บริการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจของผู้โดยสาร	<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
3. หลักการเหตุผลและความจำเป็น		
<div style="color: blue; text-align: center;">ปิดช่องว่างสมรรถนะให้กับพนักงานที่มีตำแหน่งบริหารตามผลการประเมินสมรรถนะด้านการบริหาร โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่หลากหลาย</div>		
<div style="color: blue; text-align: center;">เพื่อเพิ่มศักยภาพทุนมนุษย์และเตรียมพร้อมให้พนักงานสามารถรองรับธุรกิจท่าอากาศยานและธุรกิจในอนาคต</div>		

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 ร้อยละความสำเร็จการประเมิน พนักงานที่มีช่องว่างสมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency Gap)	ร้อยละ 100					
ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละความสำเร็จโครงการฝึกอบรม รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรบนหลัก 70:20:10 และดำเนินการปิดช่องว่างสมรรถนะให้กับ พนักงานที่มีตำแหน่งบริหารตามผลการประเมิน สมรรถนะด้านการบริหารของปีงบประมาณ 2568	ร้อยละ 100					
ตัวชี้วัดที่ 3 ร้อยละความสำเร็จของการรายงานผล การประเมินสมรรถนะดานการบริหารหลังดำเนิน โครงการฝึกอบรมการปิดช่องว่างสมรรถนะ	ร้อยละ 100					
ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมายรายไตรมาส ปี 2568					
	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4		
ตัวชี้วัดที่ 1 ผลการประเมินพนักงานที่มี ช่องว่างสมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency Gap)	25	50	75	100		
ตัวชี้วัดที่ 2 โครงการฝึกอบรม รูปแบบการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรบนหลัก 70:20:10 และ ดำเนินการปิดช่องว่างสมรรถนะให้กับพนักงานที่มี ตำแหน่งบริหารตามผลการประเมินสมรรถนะด้าน การบริหารของปีงบประมาณ 2568	25	50	75	100		
ตัวชี้วัดที่ 3 รายงานผลการประเมินสมรรถนะ ดานการบริหารหลังดำเนินโครงการฝึกอบรมการปิด ช่องว่างสมรรถนะ	25	50	75	100		

ลำดับ	กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ												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	ร่วม
1	วิเคราะห์เปรียบเทียบและสรุปผลการประเมินระหว่างปีงบประมาณ 2566 และ 2567 เพื่อหาร้อยละของพนักงานที่มีช่องว่างสมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency Gap) และสรุปผลการประเมิน ทั้งจัดทำสรุปผลการปิดช่องว่างสมรรถนะ	20	←→												ฝพบ.	
2	การประเมินสมรรถนะประจำปีงบประมาณ 2568 ในระบบ ERP <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำข้อมูลรายชื่อผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมิน - ขออนุมัติโครงการฯ - ดำเนินการประเมิน - รายงานผลการประเมินสมรรถนะด้านการบริหาร ต่อ กอญ. 	20			←→										ฝพบ.	ส่วนงาน ทอท.
3	ดำเนินโครงการฝึกอบรม รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรบนหลัก 70:20:10 (Coaching - Mentoring) ประจำปีงบประมาณ 2568 <u>พนักงานระดับ 10-11</u> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำรายชื่อผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม - ขออนุมัติโครงการฯ - สรุปกรอบวิธีการเรียนรู้ พัฒนาและเครื่องมือเพื่อใช้ในการพิจารณาจัดทำหลักสูตรและการพัฒนาเพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะ - กำหนดสมรรถนะที่มีนัยสำคัญเพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะก่อน 	20					←→							ฝพบ.	ส่วนงาน ทอท.	
4	การปิดช่องว่างสมรรถนะให้กับพนักงานที่มีตำแหน่งบริหารตามผลการประเมินสมรรถนะด้านการบริหารของปีงบประมาณ 2568 ของ <u>พนักงานระดับ 10-11</u> <ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์ และคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย - พิจารณากำหนดหลักสูตร และเครื่องมือในการปิดช่องว่างสมรรถนะเช่น Coaching ลงในแบบฟอร์ม IDP พนักงานกลุ่มเป้าหมาย - พนักงานที่มีตำแหน่งบริหารเข้ารับการพัฒนาเพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะ ตาม IDP 	20					←→								ฝพบ.	ส่วนงาน ทอท.
5	ดำเนินโครงการอบรมเพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะ ประจำปีงบประมาณ 2568 ให้กับพนักงานระดับ 7 ขึ้นไป ที่มีตำแหน่งบริหาร <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำรายชื่อผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม - ขออนุมัติโครงการฯ - ดำเนินการปิดช่องว่างสมรรถนะ 	20						←→							ฝพบ.	ส่วนงาน ทอท.

กรณีที่มีแผนปฏิบัติการมีระยะเวลาดำเนินงานมากกว่า 1 ปี ให้ส่วนงาน ทอท. แนบแผนการดำเนินงานตลอดระยะเวลาโครงการ (Gantt chart)

กรณีที่แผนปฏิบัติการมีระยะเวลาการดำเนินงานมากกว่า 1 ปี ให้ส่วนงาน ทอท. แยกแผนการดำเนินงานตลอดระยะเวลาโครงการ (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 checked="" type="checkbox"/> ผู้ส่งมอบ: หน่วยงานหรือองค์กรธุรกิจที่เป็นผู้จัดหาหรือส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการ โดยได้รับค่าตอบแทนจาก ทอท. เช่น ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ ผู้ส่งมอบด้านแรงงาน ผู้ส่งมอบด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ผู้ส่งมอบด้านทักษะความรู้	วิทยากร เพื่อสรุปกรอบวิธีการเรียนรู้ พัฒนาและเครื่องมือเพื่อใช้ในการพิจารณาจัดทำหลักสูตรและการพัฒนาเพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะ
<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.	พนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร ระดับ 7 ขึ้นไป เพื่อดำเนินการปิดช่องว่างสมรรถนะให้กับพนักงานที่มีตำแหน่งบริหารตามผลการประเมินสมรรถนะด้านการบริหาร เพื่อเพิ่มศักยภาพพหุมนุษย์และเตรียมพร้อมให้พนักงานสามารถรองรับธุรกิจท่าอากาศยานและธุรกิจในอนาคต ตามนโยบายแผนงานยุทธศาสตร์ขององค์กร
<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	ดำเนินโครงการฝึกอบรม รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรบนหลัก 70:20:10 (ในรูปแบบอื่นๆ ที่ ฝพบ. พิจารณา) ประจำปีงบประมาณ 2568	- สรุปกรอบวิธีการเรียนรู้ พัฒนาและเครื่องมือ เพื่อใช้ในการพิจารณาจัดทำหลักสูตรและการพัฒนาเพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะ - กำหนดสมรรถนะที่มียุคสำคัญ เพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะ	2,000,000 บาท			2568	ฝพบ.
รวม							

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

หมายเหตุ : ข้อมูลที่กรอกเข้ามาจะใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้น 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 โดยกรณีที่แผนปฏิบัติการต่อเนื่อง และมีความต้องการบุคลากรเพิ่มเติมในปีอื่นๆ ตลอดระยะเวลาโครงการ โปรดระบุข้อมูล ณ ปี ที่ต้องการบุคลากร

7.2.2 ทักษะ/องค์ความรู้ <input checked="" type="checkbox"/> เพียงพอ <input type="checkbox"/> ไม่เพียงพอ			
ปี	7.2.2.1 ตำแหน่งที่ต้องการพัฒนา	7.2.2.2 ประเภท Competency ที่ต้องการพัฒนา*	7.2.2.3 รายละเอียดทักษะ/องค์ความรู้ที่ต้องการพัฒนา
2568			
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 ทรัพยากรที่ไม่ใช่การเงิน : เทคโนโลยีสารสนเทศ

7.3.1 Hardware

☒ เพียงพอ
☐ ไม่เพียงพอ

ลำดับ	ประเภท	รายละเอียด	จำนวน	หมายเหตุ
1				
2				
3				

7.3.2 Software

☒ เพียงพอ
☐ ไม่เพียงพอ

ลำดับ	ประเภท	รายละเอียด	จำนวน	หมายเหตุ
1				
2				
3				

7.3.3 อื่นๆ (เช่น ฐานข้อมูล นวัตกรรม Network)

☒ เพียงพอ
☐ ไม่เพียงพอ

ลำดับ	ประเภท	รายละเอียด	จำนวน	หมายเหตุ
1				
2				
3				

8. การวิเคราะห์ความเสี่ยงของแผนปฏิบัติการ										
8.1 การวิเคราะห์ความเสี่ยง										
ความเสี่ยง (Risk)	สาเหตุ (Root cause)	ระดับความเสี่ยงในปัจจุบัน (LxI)			มาตรการควบคุม ภายในที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Existing Control)	ความเสี่ยงพอของ มาตรการความเสี่ยงใน ปัจจุบัน (เพียงพอ/ไม่เพียงพอ)	มาตรการจัดการ ความเสี่ยงเพิ่มเติม (Mitigation)	ระดับความเสี่ยงหลัง บริหาร (Target) (LxI)		
		L	I	LxI				L	I	LxI
การประเมินสมรรถนะ ไม่เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด	- การกิจและหน้าที่ของผู้บริหารที่รับผิดชอบนั้นมีปริมาณที่มาก ทำให้ไม่สามารถทำการประเมินในกรอบระยะเวลาที่กำหนดได้ - การทำงานของระบบ SAP นั้น ไม่เสถียร	2	1	2	- ประสาน ฝพค. (หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการฯ) เพื่อขยายกรอบระยะเวลาในการประเมิน - ประสาน ฝรส (ผู้รับผิดชอบดูแลระบบ SAP) เพื่อขอความช่วยเหลือด้าน IT	เพียงพอ				
การปิดช่องว่างสมรรถนะยังไม่สมบูรณ์ภายในปีงบประมาณ	- ต้องใช้เครื่องมือในการปิดช่องว่างมากกว่า 1 เครื่องมือ	2	1	2	- ให้ความรู้ที่ชัดเจนและเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องในการเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมในการปิดช่องว่างสมรรถนะ	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 ร้อยละความสำเร็จในการ ปิดช่องว่างสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency)	ไตรมาส 1	วิเคราะห์เปรียบเทียบและสรุปผล การประเมินระหว่างปีงบประมาณ 2566 และ 2567 เพื่อหาร้อยละ ของพนักงานที่มีช่องว่างสมรรถนะ การบริหาร (Managerial Competency Gap) และสรุปผล การประเมิน ทั้งจัดทำสรุปผลการ ปิดช่องว่างสมรรถนะ	ไม่มีความล่าช้า	ล่าช้า 15 วัน	ล่าช้า 30 วัน
	ไตรมาส 2	ดำเนินโครงการฝึกอบรม รูปแบบ การเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรบน หลัก 70:20:10 (ในรูปแบบอื่นๆ ที่ ผลพบ. พิจารณา) ประจำปี งบประมาณ 2568	ไม่มีความล่าช้า	ล่าช้า 15 วัน	ล่าช้า 30 วัน
	ไตรมาส 3	การปิดช่องว่างสมรรถนะให้กับ พนักงานที่มีตำแหน่งบริหารตามผล การประเมินสมรรถนะด้านการ บริหารของปีงบประมาณ 2568	ไม่มีความล่าช้า	ล่าช้า 15 วัน	ล่าช้า 30 วัน
	ไตรมาส 4	การประเมินสมรรถนะประจำปี งบประมาณ 2568 ในระบบ ERP	ไม่มีความล่าช้า	ล่าช้า 15 วัน	ล่าช้า 30 วัน
ตัวชี้วัดที่ 2	ไตรมาส 1				
	ไตรมาส 2				
	ไตรมาส 3				
	ไตรมาส 4				

