

แบบฟอร์มแผนปฏิบัติการ ทอท. (ฝกอ.001)

1. ชื่อแผนปฏิบัติการ.....แผนแนวทางการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)หมายเลขกำกับ.....100B7016815.....
 เป็นแผนที่อยู่ภายใต้แผนแม่บท ทรัพยากรบุคคล (HR Master Plan) ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ 2567 ส่วนงานรับผิดชอบหลัก ฝพค. ส่วนงานรับผิดชอบร่วม-.....

1.1 อยู่ภายใต้แผนแม่บททรัพยากรบุคคล (HR Master Plan) ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ 2568 วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competency) และสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร (Utilization) ยุทธศาสตร์ ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ กลยุทธ์ 1.1 Competency-based and Learning Model Development

2. วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
<input type="checkbox"/> SO1 Strengthen Airport Capacity and Competitiveness	<input type="checkbox"/> S1 ขยายขีดความสามารถในการรองรับผู้โดยสารภายใต้มาตรฐานความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยของท่าอากาศยาน <input type="checkbox"/> S2 พัฒนาขีดความสามารถการรองรับสินค้าและการขนส่งทางอากาศ	<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 พัฒนาปัจจัยขับเคลื่อนความพึงพอใจของผู้โดยสาร <input type="checkbox"/> T 5.2 ขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับประสบการณ์ของผู้ใช้บริการ
<input type="checkbox"/> SO4 Lead Changes Toward Sustainability	<input type="checkbox"/> S6 มุ่งสู่การเป็นท่าอากาศยานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย	<input type="checkbox"/> T 6.1 การพัฒนาความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม <input type="checkbox"/> T 6.2 สร้างความร่วมมือและการยอมรับจากผู้มีส่วนได้เสีย
<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 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เป็นกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากร ทอท.สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน (Weakness) เสริมจุดแข็ง (Strength) และมุ่งเน้น Future Core Competency (FCC) ของ ทอท. ด้าน Business Acumen และด้าน Digital เพื่อให้พนักงานมีศักยภาพพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งการจัดทำแผน IDP เป็นการดำเนินงานต่อเนื่องหลังจากการประเมินสมรรถนะของบุคลากร ทอท. ทั้ง 3 สมรรถนะ ซึ่งประกอบไปด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency) และสมรรถนะรายตำแหน่ง (Functional Competency) โดย ทอท.ได้เริ่มประเมินสมรรถนะของบุคลากรมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2564 เป็นต้นมา ดังนั้น การกำหนดให้บุคลากร 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 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนประจำปี (ร้อยละ)						
ตัวชี้วัดที่ 2 พนักงานทุกตำแหน่งที่มีช่องว่างสมรรถนะได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพิ่มขึ้นตามเป้าหมาย (ร้อยละ)	57.14	60	70			
ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมายรายไตรมาส ปี 2569					
	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4		
ตัวชี้วัดที่ 1 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนประจำปี (ร้อยละ)	ร้อยละ 25	ร้อยละ 50	ร้อยละ 75	ร้อยละ 100		
ตัวชี้วัดที่ 2 พนักงานทุกตำแหน่งที่มีช่องว่างสมรรถนะได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพิ่มขึ้นตามเป้าหมาย (ร้อยละ)	-	-	-	ร้อยละ 60		

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 ร้อยละบุคลากรที่มีสมรรถนะรองรับ Future Core Competency (FCC) ของ ทอท.						
1.1 สมรรถนะด้าน Business Acumen	-	95	≥ 95			
1.2 สมรรถนะด้าน Digital	-	95	≥ 95			

5. กิจกรรมดำเนินงาน								
<input type="checkbox"/> แผนปฏิบัติการ ระยะ 1 ปี (โปรดกรอกข้อมูลเฉพาะส่วน 5.2) <input checked="" type="checkbox"/> แผนดำเนินการต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบฯ 2568 ถึงปีงบฯ 2570 (โปรดกรอกข้อมูลส่วน 5.1 และ 5.2)								
5.1 แผนการดำเนินงานภาพรวม (กรณีแผนปฏิบัติการต่อเนื่อง)								
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							ฝพค.	
2. พนักงานทุกระดับที่มีช่องว่างสมรรถนะดำเนินการ 2.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) 2.2 ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) 2.3 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)								
3. สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ของพนักงาน ทอท. ประจำปีงบประมาณ								

5.2 กิจกรรมดำเนินงานประจำปี 2569

ลำดับ	กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ 2569											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		
7	พนักงานทุกระดับที่มีช่องว่างสมรรถนะดำเนินการ 7.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) 7.2 ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) 7.3 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	30															ฝพค.	
8	สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของพนักงาน ทอท.ประจำปีงบประมาณ นำเรียน กอญ.	5															ฝพค.	
	รวม	100																

กรณีที่มีแผนปฏิบัติการมีระยะเวลาการดำเนินงานมากกว่า 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"/> พันธมิตรในการดำเนินงาน: ผู้ส่งมอบ หรือหน่วยงาน หรือองค์กรธุรกิจที่เป็นผู้จัดหา หรือส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการ โดยได้รับค่าตอบแทนจาก ทอท. เช่น ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ ผู้ส่งมอบด้านแรงงาน ผู้ส่งมอบด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ผู้ส่งมอบด้านทักษะความรู้	
<input type="checkbox"/> พันธมิตรในการดำเนินงาน: หน่วยงานที่ดำเนินงานภายในท่าอากาศยาน หรือบุคคล หรือหน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจที่ปฏิบัติงานสนับสนุนส่งเสริมกิจการของท่าอากาศยาน เช่น บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด (บวท.) สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (ตม.) กรมศุลกากร (ศก.)	
<input type="checkbox"/> พันธมิตรในการดำเนินงาน: คู่ความร่วมมือ หรือหน่วยงานราชการ 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 2568
<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 การประเมินสมรรถนะและ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ให้กับพนักงานทุกระดับผ่านระบบ e-Learning	- การผลิตสื่อให้ความรู้ในเรื่องสมรรถนะ บนระบบ e-Learning - การผลิตสื่อให้ความรู้เรื่องการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) บนระบบ e-Learning - การผลิตสื่อ/การสื่อสารสร้างความ เข้าใจ/ให้ความรู้เรื่อง Business	3,872,000		5101901010-0001 ฝึกอบรมภายใน		ฝพค.
2	สร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับ พนักงาน ทอท.ทุกระดับในเรื่อง Business Acumen และ Digital Literacy	Acumen, Digital Literacy - การผลิตสื่อ/การสื่อสารเพื่อให้ความรู้ เรื่องสมรรถนะ และ IDP บน Application AOT Staff					
รวม			3,872,000				

7.2 ทรัพยากรที่ไม่ใช่การเงิน : ทรัพยากรบุคคล						
ปี	กรอบอัตรากำลัง <input checked="" type="checkbox"/> เพียงพอ <input type="checkbox"/> ไม่เพียงพอ		อัตรากำลัง <input type="checkbox"/> เพียงพอ <input checked="" 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
2569	-	-	1	เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล	-	-
2570	-	-	-	-	-	-
2571	-	-	-	-	-	-
2572	-	-	-	-	-	-
2573	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : ข้อมูลที่กรอกเข้ามาจะใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้น ให้ฝ่ายพัฒนาระบบงานบุคคล (ฝปร.) 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 โดยจะเป็นการขอเพิ่มอัตรากำลังภายใต้กรอบอัตรกำลังระยะยาว 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

ตามที่คณะกรรมการ ทอท.อนุมัติ เมื่อวันที่ 22 ธ.ค.66

(2) ขอเพิ่มกรอบอัตรากำลังและอัตรากำลัง ปี 2570 - 2572 : ให้กรอกในกรณีที่หน่วยงานคาดการณ์ไว้ว่ากรอบอัตรากำลัง และ อัตรากำลัง ไม่เพียงพอและต้องการขยายกรอบอัตรากำลัง และ อัตรากำลังเพิ่มขึ้น โดยให้กรอกได้

ตั้งแต่ปี 2570 - 2572 เพื่อให้ ฝปร. และ ฝบค. นำไปพิจารณาวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังและอัตรากำลังของ ทอท. ต่อไป

(3) ขอเพิ่มพนักงาน Outsource : ให้กรอกในกรณีที่ต้องการบุคลากรภายนอกเพิ่มเติม โดยกรณีที่แผนปฏิบัติการต่อเนื่อง 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
2569	เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล	สมรรถนะรายตำแหน่ง (Functional Competency) กลุ่มงานวิเคราะห์และวิชาการ	- การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytic) - ระบบสารสนเทศที่ถูกพัฒนาให้สนับสนุนการดำเนินงานด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System)
2570			
2571			
2572			
2573			
2574			

(*) 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 <input type="checkbox"/> เพียงพอ <input checked="" type="checkbox"/> ไม่เพียงพอ				
ลำดับ	ประเภท	รายละเอียด	จำนวน	หมายเหตุ
1	คอมพิวเตอร์	คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ พร้อมอุปกรณ์สนับสนุน	1	
2				
7.3.2 Software <input type="checkbox"/> เพียงพอ <input checked="" type="checkbox"/> ไม่เพียงพอ				
ลำดับ	ประเภท	รายละเอียด	จำนวน	หมายเหตุ
1	ออกแบบกราฟฟิก	โปรแกรมสำหรับการออกแบบและทำสื่อ	1	
2	การตัดต่อคลิป	โปรแกรมสำหรับการออกแบบในการตัดต่อคลิปวิดีโอ	1	
3	กล้องวิดีโอ	ถ่ายภาพและวิดีโอ	1	
4	การวิเคราะห์และประมวลผล	โปรแกรมสำหรับการประมวลผลและวิเคราะห์	1	
7.3.3 อื่นๆ (เช่น ฐานข้อมูล นวัตกรรม Network) <input type="checkbox"/> เพียงพอ <input checked="" type="checkbox"/> ไม่เพียงพอ				
ลำดับ	ประเภท	รายละเอียด	จำนวน	หมายเหตุ
1	การเชื่อมฐานข้อมูล	เชื่อมโยงฐานข้อมูลการประเมินผลสมรรถนะในระบบ SAP และ AOT Staff App	1	
2				

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

8.2 การกำหนดจุดผกผัน (Trigger Point) และแนวทางการแจ้งเตือน (Early Warning)					
ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) / ผลผลิต (Output)	เป้าหมายรายไตรมาส ปี 2569		จุดผกผัน (Trigger Point) และแนวทางการแจ้งเตือน (Early Warning)		
			ระดับ 1 Watch ฝ้าดู	ระดับ 2 Alarm แจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องพิจารณาปรับเปลี่ยนแผน	ระดับ 3 Response ต้องปรับเปลี่ยน
ตัวชี้วัดที่ 1 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนประจำปี	ไตรมาส 1	ร้อยละ 25	ไม่มีความล่าช้า	ล่าช้า 15 วัน	ล่าช้า 30 วัน
	ไตรมาส 2	ร้อยละ 50	ไม่มีความล่าช้า	ล่าช้า 15 วัน	ล่าช้า 30 วัน
	ไตรมาส 3	ร้อยละ 75	ไม่มีความล่าช้า	ล่าช้า 15 วัน	ล่าช้า 30 วัน
	ไตรมาส 4	ร้อยละ 100	ไม่มีความล่าช้า	ล่าช้า 15 วัน	ล่าช้า 30 วัน
ตัวชี้วัดที่ 2 พนักงานทุกตำแหน่งที่มีช่องว่างสมรรถนะได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพิ่มขึ้นตามเป้าหมาย	ไตรมาส 1	-	-	-	-
	ไตรมาส 2	-	-	-	-
	ไตรมาส 3	-	-	-	-
	ไตรมาส 4	ร้อยละ 60	-	-	-