แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2569 รองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. และเกณฑ์ประเมิน SE – AM ปีงบประมาณ 2569

1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ/งานประจำ :

แผนแนวทางการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ปีงบประมาณ 2569

2. วัตถุประสงค์หลัก :

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

3. ความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ HR Master Plan :

- ☑ SO1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ SO2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทุนมนุษย์
- ☐ SO3 ความเป็นเลิศด้านสภาพแวดล้อมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ SO4 ความเป็นเลิศในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ

4. ความเชื่อมโยงกับเกณฑ์ประเมิน SE – AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (HCM) :

- ☐ ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ และการขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูง
- ☐ การบริหารทุนมนุษย์
- ☑ การพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ กลไกที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

5. งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ : 3,872,000.-บาท

6. ระยะเวลาดำเนินงาน

- ☐ แผนการดำเนินงาน ระยะ 1 ปี (ปีงบประมาณ 2569)
- ☑ แผนการดำเนินงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2568 ถึงปีงบประมาณ 2570

| ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI) ปีงบประมาณ 2569 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ | หน่วยวัด | เป้าหมายประจำปี | ค่าเกณฑ์วัด | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)<br>พนักงานทุกตำแหน่งที่มีช่องว่างสมรรถนะได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพิ่มขึ้นตามเป้าหมาย | ร้อยละ | 75 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 |

| 2. ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) / ผลลัพธ์ (Outcome) | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) | เป้าหมายรายปี | | | | | |
| | ปี 2568 | ปี 2569 | ปี 2570 | ปี 2571 | ปี 2572 | ปี 2573 |
| ร้อยละบุคลากรที่มีสมรรถนะรองรับ Future Core Competency (FCC) ของ ทอท. | | | | | | |
| 2.1 สมรรถนะด้าน Business Acumen | - | 95 | ≥ 95 | | | |
| 2.2 สมรรถนะด้าน Digital | - | 95 | ≥ 95 | | | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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 | สร้างความรู้ ความเข้าใจให้พนักงานทุกระดับเรื่อง Business Acumen<br>1.1 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่อง FCC เรื่อง Business Acumen ของ ทอท.<br>1.2 จัดทำคลิปหลักสูตรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่อง FCC เรื่อง Business Acumen ของ ทอท.<br>1.3 ให้ความรู้พนักงานทุกระดับผ่านระบบ e-Learning | | | | | | | | | | | | | ฝกอ.<br>ฝพค. | 3,872,000.-บาท | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | | | |
| 2 | สร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับพนักงานทุกระดับ เรื่อง Digital Literacy | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2.1 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่อง FCC เรื่อง Digital Literacy ของ ทอท. | | | | | | | | | | | | | ฝกท. | | |
| | 2.2 จัดทำคลิปหลักสูตรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่อง FCC เรื่อง Digital Literacy ของ ทอท. | | | | | | | | | | | | | ฝพค. | | |
| | 2.3 ให้ความรู้พนักงานทุกระดับผ่านระบบ e-Learning | | | | | | | | | | | | | | | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | | | |
| 3 | ให้ความรู้ สร้างความเข้าใจเรื่องการประเมินสมรรถนะและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ให้กับพนักงานทุกระดับ ผ่านระบบ e-Learning | | | | | | | | | | | | | ฝพค. | | |
| 4 | การประเมินสมรรถนะ (Competency) บนระบบ SAP<br>4.1 ผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะบนระบบ SAP<br>4.2 แจ้งผลการประเมินสมรรถนะบน App.AOT Staff ให้พนักงานและผู้บริหารทราบ<br>4.3 วิเคราะห์และสรุปผลการประเมินนำเรียน กอญ. | | | | | | | | | | | | | ฝพค. | | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | | | |
| 5 | พนักงานทุกระดับที่มีช่องว่างสมรรถนะดำเนินการ<br>5.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)<br>5.2 ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)<br>5.3 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) | | | | | | | | | | | | | ฝพค. | | |
| 6 | สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ของพนักงาน ทอท.ประจำปีงบประมาณ นำเรียน กอญ. | | | | | | | | | | | | | ฝพค. | | |
| เป้าหมายความก้าวหน้าของแผนแสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ) | | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 95 | 100 | | | | |

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2569 รองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. และเกณฑ์ประเมิน SE – AM ปีงบประมาณ 2569

**1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ/งานประจำ :**

แผนการพัฒนากลุ่มพนักงานจ้างภายนอกและลูกจ้าง ทอท.ปีงบประมาณ 2569

**2. วัตถุประสงค์หลัก :**

เพื่อให้พนักงานจ้างภายนอกและลูกจ้าง ทอท.มีความเข้าใจบริบทของ ทอท. และช่วยให้การทำงานร่วมกับพนักงาน ทอท.เป็นไปในทิศทาง และเป้าหมายเดียวกัน

**3. ความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ HR Master Plan :**

- ☑ SO1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ SO2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทุนมนุษย์
- ☐ SO3 ความเป็นเลิศด้านสภาพแวดล้อมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ SO4 ความเป็นเลิศในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ

**4. ความเชื่อมโยงกับเกณฑ์ประเมิน SE – AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (HCM) :**

- ☐ ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ และการขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูง
- ☐ การบริหารทุนมนุษย์
- ☑ การพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ กลไกที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

**5. งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ :** -

**6. ระยะเวลาดำเนินงาน**

- ☐ แผนการดำเนินงาน ระยะ 1 ปี (ปีงบประมาณ 2569)
- ☑ แผนการดำเนินงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2568 ถึงปีงบประมาณ 2570

| ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI) ปีงบประมาณ 2569 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ | หน่วยวัด | เป้าหมายประจำปี | ค่าเกณฑ์วัด | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ผลการประเมินการเรียนรู้ (Post Test) กลุ่มพนักงานจ้างภายนอก ผ่านช่องทางการสื่อสารของ ทอท. (ทภก.) | ร้อยละ | 70 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 |
| ผลการประเมินการเรียนรู้ (Post Test) กลุ่มลูกจ้าง ทอท. ผ่านระบบ e-Learning | ร้อยละ | 80 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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 | ให้ความรู้กลุ่มพนักงานจัดจ้างภายนอก ผ่านช่องทางการสื่อสารของ ทอท. ในเรื่อง<br>1.1 การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร<br>1.2 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ ทอท.<br>1.3 การเสริมสร้างบริการที่ดีของ ทอท. | | | | | | | | | | | | | ฝพค. | 3,872,000.-บาท | |
| 2 | ให้ความรู้กลุ่มลูกจ้างผ่านระบบ e-Learning หลักสูตรการสร้างความคุ้นเคยกับ ทอท. (AOT Familiarization) | | | | | | | | | | | | | ฝพค. | | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | | | |
| 3 | ส่งสื่อประชาสัมพันธ์เรื่อง ค่านิยม ทอท.ให้กลุ่มพนักงานจัดจ้างภายนอก | | | | | | | | | | | | | ฝพค. | | |
| 4 | สรุปประเมินผลการฝึกอบรม | | | | | | | | | | | | | ฝพค. | | |
| เป้าหมายความก้าวหน้าของแผนแสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ) | | 0 | 0 | 0 | 7 | 14 | 21 | 28 | 42 | 56 | 70 | 90 | 100 | | | |

# แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2569 รองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. (ปีงบประมาณ 2566 – 2570) และเกณฑ์ประเมิน SE - AM

**1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ/งานประจำ :** แผนพัฒนาระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Resource Development System) ตามมาตรฐานสากลที่ระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ให้การยอมรับทั้งระยะยาว (5 ปี) และประจำปี

**2. วัตถุประสงค์หลัก :**

1) ทอท. ดำเนินการได้ตามเป้าหมายของแผนพัฒนาระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Resource Development System) ตามมาตรฐานสากลที่ระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ประจำปี ตามแผนแผนพัฒนาทุนมนุษย์ระยะยาวปี 2569-2573 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Resource Development System) ของ ทอท. สู่สากล

2) ทอท. สามารถยกระดับคะแนนเฉลี่ยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (ระบบ SE-AM) ประจำปีให้ดียิ่งขึ้นจากปีที่ผ่านมาได้อย่างต่อเนื่องทุกปี

**3. ความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ HR Master Plan :**

- ☑ SO1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ SO2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทุนมนุษย์
- ☐ SO3 ความเป็นเลิศด้านสภาพแวดล้อมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ SO4 ความเป็นเลิศในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ

**4. ความเชื่อมโยงกับเกณฑ์ประเมิน SE – AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (HCM) :**

- ☐ ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ และการขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูง
- ☐ การบริหารทุนมนุษย์
- ☑ การพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ กลไกที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

**5. งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ :** ใช้งบประมาณตามแผนพัฒนาบุคคล ทอท. ประจำปีงบประมาณ 2569

**6. ระยะเวลาดำเนินงาน**

- ☑ แผนการดำเนินงาน ระยะ 1 ปี (ปีงบประมาณ 2569)
- ☐ แผนการดำเนินงาน ตั้งแต่ปีงบฯ ..... ถึงปีงบฯ .....

| ตัวชี้วัดแผนดำเนินงาน | หน่วยวัด | เป้าหมายประจำปี | ค่าเกณฑ์วัด | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ร้อยละความสำเร็จตามเป้าหมายของแผนพัฒนาระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Resource Development System) ตามมาตรฐานสากลที่ระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ให้การยอมรับประจำปี | ร้อยละ | 100 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 |
| | | | | | | | |

## รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ

| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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 | ศึกษาและรวบรวมข้อมูลหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักการและแนวปฏิบัติที่ดีเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ โดยเฉพาะระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (ระบบ State Enterprise Assessment Model : SE-AM) ประจำปี | ← | | | | | | | | | | | → | ฝพบ. | 3,000,000.- | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของ ทอท. ตามหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักการและแนวปฏิบัติที่ดีเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ โดยเฉพาะระบบการบริหารทุนมนุษย์ตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (ระบบ State Enterprise Assessment Model : SE-AM) ประจำปี เช่น รายงานผลการดำเนินงาน ด้าน Core Business Enablers ทั้ง 8 ด้าน ประจำ เป็นต้น | ← | | | | | | | | | | | → | | | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | |
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | | | |
| 3 | ระบุปิดช่องทาง (GAP) ที่เป็นโอกาสการปรับปรุงระบบและกระบวนการดำเนินงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ระบุไว้เป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารทุนมนุษย์ตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (ระบบ State Enterprise Assessment Model : SE-AM) ประจำปี | ← | | | | | | | | | | | → | | | |
| 4 | วิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญและออกแบบแนวทางการเพื่อปิดช่องทาง (GAP) ที่เป็นโอกาสการปรับปรุงระบบและกระบวนการดำเนินงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์แสดงในรูปเส้นทางการพัฒนา หรือ HRD Development Roadmapt เพื่อเป็นกรอบการพัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานในระยะยาว | ← | | | | | | | | | | | → | | | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | | | |
| 5 | จัดทำแผน/ทบทวนแผนพัฒนาระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Resource Development System) ตามมาตรฐานสากลที่ระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ให้การยอมรับประจำปีนำเสนอให้ผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้องและ/หรือกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ของ ทอท. พิจารณาให้ความเห็นชอบได้สำเร็จ | ← | | | | | | | | | | | → | | | |
| 6 | ถ่ายทอดและดำเนินการตามเป้าหมายของแผนพัฒนาระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Resource Development System) ตามมาตรฐานสากลที่ระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ให้การยอมรับประจำปีได้สำเร็จ | ← | | | | | | | | | | | → | | | |
| สรุป | เป้าหมายความก้าวหน้าของแผนแสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ) | 5 | 10 | 15 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | ฝพบ. | 3,000,000.- | |

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2569 รองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. (ปีงบประมาณ 2566 – 2570) และเกณฑ์ประเมิน SE - AM

**1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ/งานประจำ :**
แผนสร้างการรับรู้และความเข้าใจในความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning) ปีงบประมาณ 2569

**2. วัตถุประสงค์หลัก :** 1. เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางและโอกาสการเติบโตในสายอาชีพของพนักงาน ทอท.
2. เพื่อกระตุ้นให้เกิดการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
3. เพื่อสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาต่อยอด และการเติบโตในสายอาชีพอย่างมีคุณภาพ

**3. ความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ HR Master Plan :**
- ☑ SO1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ SO2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทุนมนุษย์
- ☐ SO3 ความเป็นเลิศด้านสภาพแวดล้อมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ SO4 ความเป็นเลิศในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ

**4. ความเชื่อมโยงกับเกณฑ์ประเมิน SE – AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (HCM) :**
- ☐ ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ และการขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูง
- ☐ การบริหารทุนมนุษย์
- ☑ การพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ กลไกที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

**5. งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ :** ไม่มี

**6. ระยะเวลาดำเนินงาน**
- ☑ แผนการดำเนินงาน ระยะ 1 ปี (ปีงบประมาณ 2569)
- ☐ แผนการดำเนินงาน ตั้งแต่ปีงบฯ ..... ถึงปีงบฯ .....

| ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI) ปีงบประมาณ 2569 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ | หน่วยวัด | เป้าหมายประจำปี | ค่าเกณฑ์วัด | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน | ร้อยละ | 80 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | ทบทวนข้อมูลการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning) ของ ทอท. | | | | | | | | | | | | | ฝพร. | | |
| 2. | วิเคราะห์รูปแบบและช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร | | | | | | | | | | | | | ฝพร. | | |
| 3. | ออกแบบและพัฒนาชุดเนื้อหาความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพของ ทอท. (Career Knowledge Series) | | | | | | | | | | | | | ฝพร. | | |
| 4. | เผยแพร่ชุดเนื้อหาความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Knowledge Series) ให้พนักงาน ทอท. | | | | | | | | | | | | | ฝพร. | | |
| 5. | สรุปผลการดำเนินงานตามแผน | | | | | | | | | | | | | ฝพร. | | |
| **เป้าหมายความก้าวหน้าของแผน แสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ)** | | 5 | 10 | 15 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | | | |

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2569 รองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. (ปีงบประมาณ 2566 – 2570)
และเกณฑ์ประเมิน SE - AM

**1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ/งานประจำ :** แผนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ (LEARNING ECOSYSTEM: LES) ระยะยาว (5 ปี) และประจำปี

**2. วัตถุประสงค์หลัก :**

1) ทอท. มีแผนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ (LEARNING ECOSYSTEM: LES) ระยะยาว (5 ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี ที่มีคุณภาพและเพียงพอ สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ตามเป้าหมาย ตามแผนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ (LEARNING ECOSYSTEM : LES) ปี 2569-2573 ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างและใช้ประโยชน์ระบบนิเวศการเรียนรู้อย่างคุ้มค่าและยั่งยืน (AOT's Sustainable Learning Ecosystem : SLES)

2) ทอท. มีกรอบระบบนิเวศการเรียนรู้ (LEARNING ECOSYSTEM: LES) เป็นไปตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และมีศักยภาพในการตอบสนองต่อสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนทำให้สามารถยกระดับคะแนนเฉลี่ยด้านการบริหารทุนมนุษย์ ในประเด็นด้านการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ ตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (ระบบ SE-AM) ประจำปีให้ดียิ่งขึ้นจากปีที่ผ่านมาได้อย่างต่อเนื่องทุกปี นำไปสู่การยกระดับความพึงพอใจและผูกพันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อ ทอท. ได้อย่างแท้จริง

**3. ความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ HR Master Plan :**

- ☑ SO1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ SO2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทุนมนุษย์
- ☑ SO3 ความเป็นเลิศด้านสภาพแวดล้อมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ SO4 ความเป็นเลิศในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ

**4. ความเชื่อมโยงกับเกณฑ์ประเมิน SE – AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (HCM) :**

- ☐ ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ และการขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูง
- ☐ การบริหารทุนมนุษย์
- ☑ การพัฒนาทุนมนุษย์
- ☑ กลไกที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

**5. งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ :** ใช้งบประมาณตามแผนพัฒนาบุคคล ทอท. ประจำปีงบประมาณ 2569

**6. ระยะเวลาดำเนินงาน**

- ☑ แผนการดำเนินงาน ระยะ 1 ปี (ปีงบประมาณ 2569)
- ☐ แผนการดำเนินงาน ตั้งแต่ปีงบฯ ..... ถึงปีงบฯ .....

| ตัวชี้วัดแผนดำเนินงาน | หน่วยวัด | เป้าหมายประจำปี | ค่าเกณฑ์วัด | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ระดับความสำเร็จในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ (LEARNING ECOSYSTEM: LES) ระยะยาว (5 ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี | ระดับในการทบทวนแผนพัฒนาระบบฯ ได้สำเร็จ | 3 | ไม่มีการดำเนินการทบทวนแผนพัฒนาระบบฯ | เริ่มต้นดำเนินการทบทวนแผนพัฒนาระบบฯ | ดำเนินการตามมาตรฐานในการทบทวนแผนพัฒนาระบบฯ ได้สำเร็จ | ดำเนินการดีในการทบทวนแผนพัฒนาระบบฯ ได้สำเร็จ | ดำเนินการดีเยี่ยมในการทบทวนแผนพัฒนาระบบฯ ได้สำเร็จ |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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 | รวบรวมและทบทวนหลักการและแนวปฏิบัติที่ดีด้านการเสริมสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ (LEARNING ECOSYSTEM: LES) ที่เป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ เช่น The Learning Ecosystem Framework by Valamisians และ Health & Safety Institute (HSI) และ The Training Room Online (TTRO)/ Distributed Learning Ecosystem (DLS)/ Self-Directed Learning (SDL)/ หลักเกณฑ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ของระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ | ← | | | | | | | | | | | → | ฝพบ. | 2,500,000.- | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | | | |
| 2 | ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ (LEARNING ECOSYSTEM: LES) ระยะยาว (5 ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีการทบทวนเนื้อหาสาระสำคัญประกอบด้วย - คุณลักษณะและแนวทางการบริหารจัดการ 7 องค์ประกอบหลักในแบบจำลองระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ยั่งยืนหรือ SLES ของ ทอท. ได้แก่ 1. Governance 2. Strategy 3. People 4. Learning Culture 5. Content& Method 6. Digital Technology & Big DATA และ 7. Creativity & Innovation - การบริหารจัดการเรียนรู้ของกลุ่มคนสำคัญ 3 กลุ่ม ที่ประกอบธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับ ทอท. ใน 3 ระดับหรือ 3 Levels of |  | | | | | | | | | | | | | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | | | |
| | Business Ecosystem ได้แก่ 1. Targeted Stakeholders 2. Extended Business Stakeholders และ 3. Industrial Stakeholders<br>- การดำเนินการบริหารจัดการการเรียนรู้ร่วมกันในเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การสร้างการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ (Approach) การนำระบบการเรียนรู้ไปปฏิบัติในทุกกลุ่มอย่างเป็นมาตรฐาน (Deployment) การบูรณาการการเรียนรู้ระหว่างบุคคล ระหว่างบุคคลและองค์กร รวมถึงระหว่างบุคคลและกลไกหรือสภาพแวดล้อมด้านการเรียนรู้ (Integration) ก่อนนำไปสู่การประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Learning) ตลอดจนการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการนวัตกรรมทุกองค์ประกอบของระบบ SLES ให้ | | | | | | | | | | | | | | | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | | | |
| | เติบโตอย่างยั่งยืนได้ในที่สุด (Feedback & Innovation)<br>- ระดับความครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นมาตรฐานของระบบ SLES (Maturity SLES Phase) 5 ระดับ ประกอบด้วย 1. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของระบบการเรียนรู้ที่ยั่งยืน 2. การพัฒนามาตรฐานของระบบการเรียนรู้ที่ยั่งยืน 3. การนำระบบการเรียนรู้ที่เป็นมาตรฐานสู่การปฏิบัติ 4. การพัฒนาและต่อยอดระบบการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ และ 5. ระบบการเรียนรู้ เป็นเลิศและยั่งยืน จนสร้างผลลัพธ์ที่คาดหวังได้อย่างแท้จริง<br>- ผลประเมินที่สะท้อนช่องว่าง (GAP) ที่เป็น โอกาสในการปรับปรุง (Opportunity for Improvement) ของระบบนิเวศการเรียนรู้ของ ทอท. ทั้ง 7 | | | | | | | | | | | | | | | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | | | |
| | องค์ประกอบ<br>- หลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินความครบถ้วนและเป็นมาตรฐานของระบบนิเวศการเรียนรู้ (LES Scoring Matrix) ตามหลักการ/แนวคิด ทฤษฎี มาตรฐาน แนวปฏิบัติที่ดี และแบบจำลองด้านการเสริมสร้างระบบ LES ของ ทอท.<br>จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของ ทอท. ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ และความสามารถพิเศษ ในการเสริมสร้างและการประยุกต์ใช้ระบบนิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem: LES)<br>ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัด และเป้าหมายในการเสริมสร้างและการประยุกต์ใช้ระบบนิเวศการเรียนรู้ | | | | | | | | | | | | | | | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | | | |
| | (Learning Ecosystem: LES) | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | จัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ (LEARNING ECOSYSTEM: LES) ระยะยาว (5 ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี ฉบับทบทวน | ← | | | | | | | | | | | → | | | |
| 4 | นำเสนอแผนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ (LEARNING ECOSYSTEM: LES) ระยะยาว (5 ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี ฉบับทบทวน ให้คณะกรรมการ ทอท. พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อนำไปปฏิบัติ | ← | | | | | | | | | | | → | | | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | | | |
| | ต่อไป | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | ถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ (LEARNING ECOSYSTEM: LES) ระยะยาว (5 ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี ฉบับทบทวน แก่หน่วยงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนด | ← | | | | | | | | | | | → | | | |
| สรุป | เป้าหมายความก้าวหน้าของแผน | 5 | 10 | 15 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | ฝพบ. | 2,500,000.- | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | | | |
| | แสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ) | | | | | | | | | | | | | | | |

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2569 รองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. (ปีงบประมาณ 2566 – 2570) และเกณฑ์ประเมิน SE - AM

**1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ/งานประจำ :**

แผนการประเมินสมรรถนะการบริหาร เพื่อดำเนินการพัฒนาสมรรถนะและปิดช่องว่างสมรรถนะของพนักงานที่ดำรงตำแหน่งบริหาร โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้บนหลักการ 70:20:10 ประจำปีงบประมาณ 2569

**2. วัตถุประสงค์หลัก :**

1. เพื่อพัฒนาเครื่องมือและรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการปิดช่องว่าง สมรรถนะ (Competency Gap)
2. เพื่อดำเนินการปิดช่องว่างสมรรถนะให้กับพนักงานที่มีตำแหน่งบริหารเพื่อพัฒนาทักษะ RUN (Re-skill/Up-skill/New-skill) และการเรียนรู้ด้วยมุมมองใหม่ (Learn/Unlearn/Relearn)
3. เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการบริหารจัดการองค์เพื่อให้ ทอท. ดึงศักยภาพของพนักงานมาใช้ปฏิบัติงานให้สามารถรองรับธุรกิจท่าอากาศยาน รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้าน Digitalization เพื่อมุ่งสู่ การเป็น Digital Transformation อย่างเต็มรูปแบบ

**3. ความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ HR Master Plan :**

- ☑ SO1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาทุนมนุษย์
- ☑ SO2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทุนมนุษย์
- ☐ SO3 ความเป็นเลิศด้านสภาพแวดล้อมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ SO4 ความเป็นเลิศในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ

**4. ความเชื่อมโยงกับเกณฑ์ประเมิน SE – AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (HCM) :**

- ☐ ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ และการขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูง
- ☑ การบริหารทุนมนุษย์
- ☐ การพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ กลไกที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

**5. งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ :** ใช้งบประมาณตามแผนพัฒนาบุคคล ทอท. ประจำปีงบประมาณ 2569

6. ระยะเวลาดำเนินงาน

☑ แผนการดำเนินงาน ระยะ 1 ปี (ปีงบประมาณ 2569)

☐ แผนการดำเนินงาน ตั้งแต่ปีงบฯ ..... ถึงปีงบฯ .....

| ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI) ปีงบประมาณ 2569 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ | หน่วยวัด | เป้าหมายประจำปี | ค่าเกณฑ์วัด | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ร้อยละความสำเร็จในการปิดช่องว่างสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) | ร้อยละ | 60 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 |
| ร้อยละความสำเร็จในการทบทวนสมรรถนะด้านการบริหาร ทอท. | ร้อยละ | 60 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | การประเมินสมรรถนะประจำปีงบประมาณ 2569 ในระบบ ERP<br>- ดำเนินการให้ความรู้สมรรถนะการบริหารให้กับพนักงาน ทอท. ผ่าน AOT Staff<br>- จัดทำข้อมูลรายชื่อผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมิน<br>- ขออนุมัติโครงการฯ<br>- ดำเนินการประเมิน<br>- รายงานผลการประเมินสมรรถนะด้านการบริหาร ต่อ กอญ. | | | ← | — | — | → | | | | | | | ฝพบ. / ส่วนงาน ทอท. | | |
| 2. | ดำเนินโครงการเสริมสร้างและพัฒนาความเชี่ยวชาญเพื่อให้ความรู้ เสริมสร้าง ยกระดับสมรรถนะการบริหาร โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรบนหลัก 70:20:10 ประจำปีงบประมาณ 2569 ให้กับ <u>พนักงานระดับ 7-8</u> ที่มีตำแหน่งบริหาร<br>- วิเคราะห์ และคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย<br>- พิจารณากำหนดหลักสูตร และเครื่องมือในการพัฒนาสมรรถนะ และเพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะตามผลการประเมินสมรรถนะการบริหาร ประจำปีงบประมาณ 2569 เช่น เครื่องมือในรูปแบบผสมผสาน และบันทึกลงในแบบฟอร์ม IDP พนักงานกลุ่มเป้าหมาย<br>- ขออนุมัติโครงการฯ<br>- พนักงานที่มีตำแหน่งบริหารเข้ารับการพัฒนาและปิดช่องว่างสมรรถนะ ตาม IDP | | | | | | | ← | — | → | | | | ฝพบ. / ส่วนงาน ทอท. | ✓ | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3. | ดำเนินโครงการเสริมสร้างและพัฒนาความเชี่ยวชาญเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาสมรรถนะการบริหาร โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรบนหลัก 70:20:10 ประจำปีงบประมาณ 2569<br>ของหนักงานระดับ 9-11<br>- วิเคราะห์ และคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย<br>- พิจารณากำหนดหลักสูตร และเครื่องมือในการพัฒนาสมรรถนะ และเพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะตามผลการประเมินสมรรถนะการบริหาร ประจำปีงบประมาณ 2569 เช่น Coaching และบันทึกลงในแบบฟอร์ม IDP พนักงานกลุ่มเป้าหมาย<br>- ขออนุมัติโครงการฯ<br>- พนักงานที่มีตำแหน่งบริหารเข้ารับการพัฒนาและปิดช่องว่างสมรรถนะ ตาม IDP | | | | | | | | ← | — | — | → | | ✓ | |
| 4. | ทบทวนสมรรถนะการบริหารของ ทอท.<br>- วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลช่องว่างสมรรถนะของผู้บริหาร ระหว่างปี 2568 และ 2569<br>- ทบทวนข้อมูลที่มีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร เช่น แผนรัฐวิสาหกิจ แผนแม่บท ทอท. และการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น<br>- ขออนุมัติโครงการทบทวนฯ<br>- ดำเนินโครงการทบทวนฯ<br>- Revise คู่มือสมรรถนะการบริหาร<br>- มีหนังสือนำเรียน กอญ. เพื่อขออนุมัติใช้สมรรถนะการบริหารใหม่ หรือ รับทราบผลการดำเนินงานของโครงการทบทวนฯ<br>- ให้ความรู้หนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร<br>- สรุปข้อมูลและรวบรวม Feedback ผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์ ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดำเนินงานต่อไป | | | | | | | | ← | — | — | → | ฝพบ. / ส่วนงาน ทอท. | ✓ | |
| **เป้าหมายความก้าวหน้าของแผน แสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ)** | | 20 | | | 30 | | 40 | 60 | | 90 | 100 | | | | |

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2569 รองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. (ปีงบประมาณ 2566 – 2570) และเกณฑ์ประเมิน SE - AM

**1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ/งานประจำ :** โครงการพัฒนาพนักงานผู้มีศักยภาพ ประจำปีงบประมาณ 2569

**2. วัตถุประสงค์หลัก :**

1. เพื่อจัดให้มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาผู้มีศักยภาพของ ทอท. อย่างเป็นระบบ ครบวงจร และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร ยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมการบิน เทคโนโลยีดิจิทัล และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับสากล รองรับธุรกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคตของ ทอท.
2. เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางค้นหา การคัดเลือก การบ่มเพาะพัฒนา การใช้ประโยชน์ การยกย่องและให้รางวัล ประเมินผล และรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (High Potentials) รวมถึงผู้นำรุ่นใหม่ (Emerging Leaders) ให้สามารถเติบโตในสายอาชีพและรับบทบาทสำคัญในอนาคต สร้างความเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์กับเป้าหมายยุทธศาสตร์องค์กร
3. เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) ด้วยแนวคิด 70:20:10 ที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล สนับสนุนความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจและการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร โดยการวางรากฐานด้านทุนมนุษย์ที่เข้มแข็ง และสามารถปรับตัวต่อบริบทธุรกิจที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**3. ความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ HR Master Plan :**

- ☐ SO1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ SO2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทุนมนุษย์
- ☑ SO3 ความเป็นเลิศด้านสภาพแวดล้อมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ SO4 ความเป็นเลิศในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ

**4. ความเชื่อมโยงกับเกณฑ์ประเมิน SE – AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (HCM) :**

- ☐ ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ และการขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูง
- ☑ การบริหารทุนมนุษย์
- ☐ การพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ กลไกที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

5. งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ : ใช้งบประมาณตามแผนพัฒนาบุคคล ทอท. ประจำปีงบประมาณ 2569

6. ระยะเวลาดำเนินงาน

☑ แผนการดำเนินงาน ระยะ 1 ปี (ปีงบประมาณ 2569)

☐ แผนการดำเนินงาน ตั้งแต่ปีงบฯ ..... ถึงปีงบฯ .....

รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ

| ตัวชี้วัดแผนดำเนินงาน | หน่วยวัด | เป้าหมายประจำปี | ค่าเกณฑ์วัด | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ร้อยละของจำนวนพนักงานผู้มีศักยภาพแต่ละระดับที่ผ่านการพัฒนา ในปี 2569 | ร้อยละ | 80 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 |
| ร้อยละความสำเร็จของการใช้ประโยชน์พนักงานผู้มีศักยภาพตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย | ร้อยละ | 60 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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 | ทบทวนกระบวนการคัดเลือกพนักงานเข้าร่วมโครงการฯ ปี 2569<br>1.1 วิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะของพนักงานผู้มีศักยภาพ (Talent Competency)<br>1.2 พิจารณากำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือก<br>1.3 วิเคราะห์ข้อดี - ข้อเสียของเครื่องมือในการคัดเลือก | ← | → | | | | | | | | | | | ฝพบ. | 12,600,000 | |
| 2 | โครงการพัฒนาต่อเนื่องให้กับพนักงานผู้มีศักยภาพของ ทอท. ประจำปีงบประมาณ 2568 (AOT Talent Plus Program)<br>2.1 ประชุมกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อสรุปรายละเอียดการดำเนินโครงการฯ<br>2.2 จัดทำอนุมัติโครงการฯ เสนอ รญอ.<br>2.3 การสัมมนาภาคทฤษฎี<br>2.4 การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ : ศึกษาดูงานบริษัทชั้นนำ | | | | ← | — | — | — | — | — | — | → | | ฝพบ. และส่วนงาน ทอท. | | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | | | |
| | 2.5 การถอดบทเรียนการเรียนรู้หลังการพัฒนา (After - Action Review : AAR) (onsite)<br>2.6 การประเมินความรู้หลังจบโครงการฯ (Post -Evaluation)<br>2.7 สรุปผลโครงการฯ (สรุปภาพรวมโครงการ + ผลการศึกษา + ประกาศนียบัตร) จัดทำ Talent Profile<br>2.8 ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการเรียนรู้ ตามขั้นตอน Kirk Patrick Model พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมโครงการพัฒนาพนักงานผู้มีศักยภาพ ประจำปีงบประมาณ 2568 (ระดับ 7-8) | | | | ◄ | ─ | ─ | ─ | ─ | ─ | ─ | ► | | ฝพบ. และส่วนงาน ทอท. | | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | | | |
| 3 | โครงการพัฒนาต่อเนื่องให้กับพนักงานผู้มีศักยภาพของ ทอท. ระดับ 3 และ 4 ประจำปีงบประมาณ 2568 รุ่นที่ 1 (Next Wing Plus Program)<br>3.1 ประชุมกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อสรุปรายละเอียดการดำเนินโครงการฯ<br>3.2 จัดทำอนุมัติโครงการฯ เสนอ รญอ.<br>3.3 การสัมมนาภาคทฤษฎี<br>3.4 การประเมินผลหลังการพัฒนา (Online Post Test)<br>3.5 การใช้ประโยชน์<br>- จัดทำ Individual Development Plan (IDP) ให้แก่ผู้ผ่านการพัฒนา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดูแลรักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์<br>3.6 สรุปผลโครงการฯ (สรุปภาพรวมโครงการ + ผลการศึกษา + ประกาศนียบัตร) จัดทำ Talent Profile | | | | ← | — | — | — | — | — | — | → | | ฝพบ. และส่วนงาน ทอท. | | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | | | |
| 4 | โครงการพัฒนาพนักงานผู้มีศักยภาพของ ทอท. ระดับ 3 และ 4 (Next Wing Program)<br>4.1 ประชุมกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อสรุปรายละเอียดการดำเนินโครงการฯ<br>4.2 มีหนังสือถึงส่วนงาน ทอท. แจ้งขอเชิญส่งพนักงานที่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าร่วมโครงการฯ<br>4.3 คัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ ผ่านแบบประเมินสมรรถนะฯ<br>4.4 จัดทำอนุมัติโครงการฯ เสนอ รญอ.<br>4.5 การเรียนรู้การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (Unlocking Agility with Agile EQ™) บนระบบออนไลน์<br>4.6 การเรียนรู้ภาคทฤษฎี<br>4.7 การศึกษาดูงานในกทม.<br>4.8 การประเมินผลหลังการ พัฒนา (Online Post Test) )<br>4.9 การนำเสนอผลงานหลังการพัฒนา | | | | | ← | ― | ― | ― | ― | ― | ― | → | ฝพบ. และส่วนงาน ทอท. | | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | | | |
| | 4.10 การถอดบทเรียนการเรียนรู้ (AAR) และเรียนรู้รักษาพฤติกรรมจาก IDP<br>4.11 การใช้ประโยชน์<br>- จัดเก็บผลงาน (Video Presentation) เพื่อสะสมองค์ความรู้ผ่านระบบ KM (Knowledge Management)<br>- จัดทำ Individual Development Plan (IDP) ให้แก่ผู้ผ่านการพัฒนา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดูแลรักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์<br>4.12 สรุปผลโครงการฯ (สรุปภาพรวมโครงการ + ผลการศึกษา + ประกาศนียบัตร) จัดทำ Talent Profile<br>4.13 ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการเรียนรู้ตามขั้นตอน Kirk Patrick Modelพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมโครงการพัฒนาพนักงานผู้มีศักยภาพของ ทอท.ระดับ 3 และ 4 (Next Wing Program) ในปีงบประมาณ 2568 | | | | | ← | — | — | — | — | — | — | → | ฝพบ. และส่วนงาน ทอท. | | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | | | |
| 5 | โครงการพนักงานผู้มีศักยภาพของ ทอท.ระดับ 6 และ 7 (Young Blood Program)<br>5.1 ประชุมกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อสรุปรายละเอียดการดำเนินโครงการฯ<br>5.2 นำรายละเอียดโครงการฯ เสนอคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทอท. พิจารณาอนุมัติ<br>5.3 มีหนังสือถึงส่วนงาน ทอท. แจ้งขอเชิญส่งพนักงานที่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกฯ<br>5.4 คัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ ผ่านการประเมินศักยภาพก่อนการพัฒนาเพื่อค้นหา Gap ผ่านแบบทดสอบ Online<br>5.5 จัดทำอนุมัติโครงการฯ เสนอ รญอ.<br>5.6 การเรียนรู้สไตล์ตนเองและความหลากหลายของผู้ทำงานบนระบบออนไลน์<br>5.7 การเรียนรู้ภาคทฤษฎี | | | | | | | ← | — | — | — | — | → | ฝพบ. และส่วนงาน ทอท. | | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | | | |
| | 5.8 การศึกษาดูงานใน กทม.<br>5.9 การประเมินผลหลังการพัฒนา (Online Post Test)<br>5.10 การนำเสนอผลงานหลังการพัฒนา<br>5.11 การถอดบทเรียนการเรียนรู้และเรียนรู้รักษาพฤติกรรมจาก IDP<br>5.12 การใช้ประโยชน์<br>- จัดเก็บผลงาน(VideoPresentation) เพื่อสะสมองค์ความรู้ผ่านระบบ KM (Knowledge Management)<br>- จัดทำ Individual Development Plan (IDP) ให้แก่ผู้ผ่านการพัฒนา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดูแลรักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์<br>5.13 สรุปผลโครงการฯ (สรุปภาพรวมโครงการ + ผลการศึกษา + ประกาศนียบัตร) จัดทำ Talent Profile | | | | | | | ← | — | — | — | — | → | ฝพบ. และส่วนงาน ทอท. | | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | | | |
| เป้าหมายความก้าวหน้าของแผนแสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ) | | 5 | 10 | 15 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | | | |

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2569 รองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. (ปีงบประมาณ 2569 – 2571) และเกณฑ์ประเมิน SE - AM

1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ/งานประจำ : โครงการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการวิเคราะห์อัตรากำลังและกรอบอัตรากำลัง เพื่อเพิ่มประสิทธิผลกระบวนการทำงาน (Workflow)

2. วัตถุประสงค์หลัก :

1. เพื่อเป็นการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการวิเคราะห์อัตรากำลังและกรอบอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากร ให้สอดคล้องกับการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน (Workflow Analysis) และครอบคลุมทุกกระบวนการทำงานที่สำคัญเพื่อใช้กำหนดอัตรากำลัง
2. เพื่อให้ส่วนงาน ทอท.ได้รับอัตรากำลังตามที่ส่วนงานเสนอ
3. เพื่อให้ส่วนงาน ทอท.ได้รับอัตรากำลังที่มีคุณสมบัติตรงตามภารกิจงานที่ขาดอัตรากำลังตามที่ส่วนงาน ทอท.เสนอ

3. ความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ HR Master Plan :

- ☐ SO1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาทุนมนุษย์
- ☒ SO2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทุนมนุษย์
- ☐ SO3 ความเป็นเลิศด้านสภาพแวดล้อมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ SO4 ความเป็นเลิศในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ

4. ความเชื่อมโยงกับเกณฑ์ประเมิน SE – AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (HCM) :

- ☐ ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ และการขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูง
- ☒ การบริหารทุนมนุษย์
- ☐ การพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ กลไกที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

5. งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ : ไม่ใช้งบประมาณ

6. ระยะเวลาดำเนินงาน

- ☐ แผนการดำเนินงาน ระยะ 1 ปี (ปีงบประมาณ 2569)
- ☒ แผนการดำเนินงาน ตั้งแต่ปีงบฯ 2569 ถึงปีงบฯ 2571

| ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI) ปีงบประมาณ 2569 - 2571 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ | หน่วยวัด | เป้าหมายประจำปี | ค่าเกณฑ์วัด | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ปีงบประมาณ 2569 | | | | | | | |
| 1. ผลการประเมินอัตรากำลังและกรอบอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ 2570 – 2572 ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทอท. (HRMC) ภายในกำหนด ตามแผนดำเนินการ | ระดับ 1 - 5 | ระดับ 3 | ภายในเดือนพฤศจิกายน 2569 | ภายในเดือนตุลาคม 2569 | ภายในเดือนกันยายน 2569 | ภายในเดือนสิงหาคม 2569 | ภายในเดือนกรกฎาคม 2569 |
| 2. ร้อยละของความพึงพอใจของส่วนงาน ทอท. ในกระบวนการวิเคราะห์อัตรากำลังและกรอบอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ 2570 – 2572 | ระดับ 1 - 5 | ระดับ 3 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 |
| ปีงบประมาณ 2570 | | | | | | | |
| 1. ร้อยละของจำนวนอัตรากำลังที่สรรหาให้กับส่วนงาน ทอท. เมื่อเทียบกับจำนวนอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ ทอท.ในปีงบประมาณ 2569 | ระดับ 1 - 5 | ระดับ 3 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 |
| 2. ร้อยละของจำนวนอัตรากำลังที่ส่วนงาน ทอท. ได้รับมีคุณสมบัติตรงตามภารกิจงานที่ขาดอัตรากำลังตามที่ส่วนงาน ทอท.เสนอ | ระดับ 1 - 5 | ระดับ 3 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 |
| ปีงบประมาณ 2571 | | | | | | | |
| 1. คู่มือและขั้นตอนการปฏิบัติงาน (SOP) ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Manpower Analysis) ได้รับการปรับปรุง | ระดับ 1 - 5 | ระดับ 3 | ภายในเดือนพฤศจิกายน 2571 | ภายในเดือนตุลาคม 2571 | ภายในเดือนกันยายน 2571 | ภายในเดือนสิงหาคม 2571 | ภายในเดือนกรกฎาคม 2571 |
| 2. คู่มือและขั้นตอนการปฏิบัติงาน (SOP) ด้านการสรรหาคัดเลือกพนักงานและลูกจ้าง ทอท. (Recruitment and Selection) ได้รับการปรับปรุง | ระดับ 1 - 5 | ระดับ 3 | ภายในเดือนพฤศจิกายน 2571 | ภายในเดือนตุลาคม 2571 | ภายในเดือนกันยายน 2571 | ภายในเดือนสิงหาคม 2571 | ภายในเดือนกรกฎาคม 2571 |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569 – 2571) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี) | |
| | | ปีงบ 2569 | | | | ปีงบ 2570 | | | | ปีงบ 2571 | | | | | งบทำการ | งบลงทุน |
| | | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 2 | ไตรมาส 3 | ไตรมาส 4 | | | |
| 1. | ฝบค. และส่วนงานดำเนินการประเมินอัตรากำลังที่จำเป็นต้องใช้ พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลนำเรียน กอญ. เพื่อขอความเห็นชอบและสั่งการให้นำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ทอท. (HRMC) | ← | → | | | | | | | | | | | ฝบค. และ ฝพร. | - | - |
| 2. | ฝบค.จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของส่วนงาน ทอท. ในกระบวนการวิเคราะห์อัตรากำลังและอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ 2570 – 2572 และ พร้อมทั้งนำข้อมูลดังกล่าวมาสรุปเพื่อเข้าสู่การดำเนินการวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานต่อไป | ← | | → | | | | | | | | | | ฝบค. | - | - |
| 3. | เสนอ HRMC เพื่อให้ความเห็นชอบ และเสนอคณะกรรมการ ทอท. เพื่ออนุมัติอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ 2570 – 2572 | | | | ↔ | | | | | | | | | ฝบค. และ ฝพร. | - | - |
| 4. | ฝบค.จัดทำหนังสือการจัดพนักงานและลูกจ้างชั่วคราวเข้าปฏิบัติงานเวร – กะ เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการ ทอท. | | | | ↔ | | | | | | | | | ฝบค. | - | - |
| 5. | ดำเนินการสรรหาคัดเลือกอัตรากำลังตามที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ ทอท. | | | | | ← | | → | | | | | | ฝบค. | - | - |
| 6. | ฝบค. จัดทำรายงานสรุปจำนวนและคุณสมบัติของอัตรากำลังที่สรรหาให้กับส่วนงาน ทอท. เมื่อเทียบกับจำนวนอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ ทอท.ในปีงบประมาณ 2569 | | | | | | | | ↔ | | | | | ฝบค. | - | - |
| 7. | ฝบค.นำผลสรุปความพึงพอใจของส่วนงาน ทอท. มาใช้ในการวิเคราะห์กระบวนการทำงานเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุง SOP ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Manpower Analysis) | | | | | | | | | ← | → | | | ฝบค. | - | - |
| 8. | ฝบค.ปรับปรุงคู่มือและขั้นตอนการปฏิบัติงาน (SOP) ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Manpower Analysis) | | | | | | | | | | | ← | → | ฝบค. | - | - |
| 9. | ฝบค.ปรับปรุงคู่มือและขั้นตอนการปฏิบัติงาน (SOP) ด้านการสรรหาคัดเลือกพนักงานและลูกจ้าง ทอท. (Recruitment and Selection) | | | | | | | | | | | ← | → | ฝบค. | - | - |
| เป้าหมายความก้าวหน้าของแผนแสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ) | | | 30 | 50 | 60 | | | 75 | 80 | | 90 | | 100 | | | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี) | |
| | | ปี พ.ศ.2568 | | | ปี 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. | ฝบค. และ ฝพร. ประชุมร่วมกัน เพื่อวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังและอัตรากำลัง อัตราส่วนขาด (Demand Side) และอัตราส่วนเกิน (Supply Side) ของ ทอท. พร้อมทั้งกรอบอัตรากำลังและอัตรากำลังที่ต้องใช้ในอนาคต รวมถึงคำนวณงบประมาณที่ต้องใช้ในการดำเนินการ | ← | → | | | | | | | | | | | ฝบค. และ ฝพร. | - | - |
| 2. | ฝบค. และ ฝพร. นำเสนอข้อมูลจากการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังและอัตรากำลัง นำเรียนหัวหน้าสายงานเพื่อให้ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น/ข้อสังเกต | | | ← | → | | | | | | | | | ฝบค. และ ฝพร. | - | - |
| 3. | ฝบค.จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของส่วนงาน ทอท. ในกระบวนการวิเคราะห์อัตรากำลังและอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ 2570 – 2572 | ← | | → | | | | | | | | | | ฝบค. | - | - |
| 4. | ฝบค. สรุปและรวบรวมข้อมูลความพึงพอใจของส่วนงาน ทอท. (ตามลำดับ 3.) | | | ← | | | → | | | | | | | ฝบค | - | - |
| 5. | ฝบค. และ ฝพร. นำเรียน กอญ. เพื่อพิจารณาและสั่งการให้นำผลการประเมินกรอบอัตรากำลังและอัตรากำลังเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ทอท. (HRMC) | | | | | ← | | | → | | | | | ฝบค. และ ฝพร. | - | - |
| 6. | คณะกรรมการ HRMC พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินกรอบอัตรากำลังและอัตรากำลัง | | | | | | | | ↔ | | | | | ฝบค. และ ฝพร. | - | - |
| 7. | เสนอคณะกรรมการ ทอท. เพื่อพิจารณาอนุมัติผลการประเมินกรอบอัตรากำลังและอัตรากำลัง | | | | | | | | | ↔ | | | | ฝบค. และ ฝพร. | - | - |
| 8. | นำผลการประเมินฯ มาปรับปรุงและจัดทำหนังสือการจัดพนักงานและลูกจ้างเข้าปฏิบัติงานเวร - กะ เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการ ทอท. | | | | | | | | | | ← | | → | ฝบค | - | - |
| เป้าหมายความก้าวหน้าของแผนแสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ) | | | 20 | | 40 | | 60 | | 80 | 90 | | | 100 | | | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2570) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี) | |
| | | ปี พ.ศ.2569 | | | ปี พ.ศ.2570 | | | | | | | | | | 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. | ฝบค. สรุปอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ ทอท. | ← | — | → | | | | | | | | | | ฝบค. | - | - |
| 2. | ฝบค. นำเรียน กอญ. เพื่อพิจารณาแผนดำเนินการและขออนุมัติตั้งคณะกรรมการสรรหาฯ | ← | — | → | | | | | | | | | | ฝบค. | - | - |
| 3. | ฝบค. ตรวจสอบบัญชีสำรอง และนำเรียน กอญ. ขออนุมัติเรียกผู้ขึ้นบัญชีสำรองเข้าปฏิบัติงาน | | ← | — | → | | | | | | | | | ฝบค. | - | - |
| 4. | ฝบค. ดำเนินการสรรหาคัดเลือกอัตรากำลัง | | ← | — | — | — | — | — | — | → | | | | ฝบค. | - | - |
| 5. | ผู้ขึ้นบัญชีสำรองและผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงาน | | | | ← | — | — | — | — | → | | | | ฝบค. | - | - |
| 6. | ฝบค. จัดทำรายงานสรุปข้อมูลจำนวนและคุณสมบัติของอัตรากำลังที่สรรหาให้กับส่วนงาน ทอท. เมื่อเทียบกับจำนวนอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ ทอท.ในปีงบประมาณ 2569 | | | | | | | | | | ← | — | → | ฝบค. | - | - |
| เป้าหมายความก้าวหน้าของแผนแสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ) | | | | 20 | 40 | | | | | 80 | | | 100 | | | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2571) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ (ถ้ามี) | |
| | | ปี พ.ศ.2570 | | | ปี พ.ศ.2571 | | | | | | | | | | 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. | ฝบค.นำผลสรุปข้อมูลความพึงพอใจของส่วนงาน ทอท. มาใช้ในการวิเคราะห์กระบวนการทำงานเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงคู่มือและขั้นตอนการปฏิบัติงาน (SOP) ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Manpower Analysis) | ← | — | — | — | → | | | | | | | | ฝบค. | - | - |
| 2 | ปรับปรุงคู่มือและขั้นตอนการปฏิบัติงาน (SOP) ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Manpower Analysis) ให้มีความเป็นปัจจุบันมากยิ่งขึ้น | | | | ← | — | — | — | — | — | — | — | → | ฝบค. | - | - |
| 3. | ปรับปรุงคู่มือและขั้นตอนการปฏิบัติงาน (SOP) ด้านการสรรหาคัดเลือกพนักงานและลูกจ้าง ทอท. (Recruitment and Selection) | | | | ← | — | — | — | — | — | — | — | → | ฝบค. | - | - |
| เป้าหมายความก้าวหน้าของแผนแสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ) | | | | | | 40 | | | | | | | 100 | | | |

**แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2569 รองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. (ปีงบประมาณ 2566 – 2570) และเกณฑ์ประเมิน SE - AM**

**1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ/งานประจำ :** แผนพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ตัวชี้วัด (KPI)

**2. วัตถุประสงค์หลัก :**

2.1 เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับพนักงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของ ทอท. รวมถึงการกำหนดและการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรลงสู่บุคคล

2.2 เพื่อพัฒนาทักษะผู้ประเมิน ในการตกลงเป้าหมายการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาการให้ Feedback และติดตามความก้าวหน้าของงาน

2.3 เพื่อปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ตัวชี้วัด (KPI) ของ ทอท. ผ่าน Web Application ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ในด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลด้าน HR

**3. ความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ HR Master Plan :**

- ☐ SO1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาทุนมนุษย์
- ☑ SO2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทุนมนุษย์
- ☐ SO3 ความเป็นเลิศด้านสภาพแวดล้อมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ SO4 ความเป็นเลิศในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ

**4. ความเชื่อมโยงกับเกณฑ์ประเมิน SE – AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (HCM) :**

- ☐ ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ และการขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูง
- ☑ การบริหารทุนมนุษย์
- ☐ การพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ กลไกที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

**5. งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ :** 2,000,000.- บาท

**6. ระยะเวลาดำเนินงาน**

- ☐ **แผนการดำเนินงาน ระยะ 1 ปี (ปีงบประมาณ 2569)**
- ☑ **แผนการดำเนินงาน ตั้งแต่ปีงบฯ 66 ถึงปีงบฯ 70**

| ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI) ปีงบประมาณ 2569 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ | หน่วยวัด | เป้าหมายประจำปี | ค่าเกณฑ์วัด | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. จำนวนครั้งในการสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ Feedback | จำนวน | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. ร้อยละของผู้ประเมินที่บันทึก และรายงาน KPI ได้ถูกต้องและครบถ้วนตามกำหนด | ร้อยละ | 80 | 70 | 75 | 80 | 85 | ≥90 |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | **การสร้างความรู้ความเข้าใจการประเมินผลและการกำหนดตัวชี้วัด** | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | วางแผนการดำเนินงาน กำหนดกลุ่มเป้าหมาย โดยนำประเด็นจากข้อมูลที่ได้จากโครงการ Employee Experience และผลสำรวจความพึงพอใจ เป็นปัจจัยนำเข้าในการกำหนดแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจระบบประเมินผลและการกำหนดตัวชี้วัด | — | — | — | | | | | | | | | | ฝพร. | | |
| 2. | ฝพร.ร่วมกับ สงยศ. จัดทำเนื้อหารายละเอียดตัวชี้วัด | | | | — | — | — | | | | | | | ฝพร./สงยศ. | | |
| 3. | ฝพร. กำหนดหัวข้อประชาสัมพันธ์ และช่องทางการสื่อสาร | | | | — | — | — | | | | | | | ฝพร. | | |
| 4. | จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจผ่านสื่อออนไลน์ ไตรมาสละ 1 ครั้ง | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | ฝพร./ส่วนงาน ทอท. | | |
| 2. | **การพัฒนาทักษะผู้ประเมินเกี่ยวกับบทบาทของผู้บังคับบัญชา (กลุ่มผู้บริหารระดับ 9 ขึ้น)** | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | วางแผนการดำเนินงาน กำหนดกลุ่มเป้าหมาย โดยนำประเด็นจากข้อมูลที่ได้จากโครงการ Employee Experience และผลสำรวจความพึงพอใจ เป็นปัจจัยนำเข้าในการกำหนดเนื้อหาการอบรม | | | | — | — | — | | | | | | | ฝพร./ส่วนงาน ทอท. | 2,000,000.- | |
| 2. | จัดทำอนุมัติโครงการอบรม | | | | | | | | | | — | — | — | ฝพร. | | |
| 3. | อบรมให้ความรู้แก่ผู้บังคับบัญชาระดับ 9 ขึ้นไป | | | | | | | | | | — | — | — | ฝพร. | | |
| 4. | ประเมินผลหลังอบรมและสรุปผลโครงการ | | | | | | | | | | — | — | — | ฝพร. | | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | | | |
| **3. การปรับปรุงระบบประเมินผลผ่าน web application** | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | ฝพร. รวบรวมปัญหาจากการเข้าใช้ระบบในปี 2568 หารือร่วมกับ ฝรส. เพื่อกำหนดแนวทางปรับปรุงระบบ | | | | | | | | | | | | | ฝพร./ส่วนงาน ทอท. | | |
| 2. | ฝรส. ดำเนินการปรับปรุงระบบ Web Application ตามแนวทางที่กำหนด | | | | | | | | | | | | | ฝพร./ฝรส. | | |
| 3. | ฝพร. และ ฝรส. ทดสอบ Web Application ที่ปรับปรุง และลงนามในเอกสารทดสอบระบบงาน | | | | | | | | | | | | | ฝพร./ฝรส. | | |
| 4. | ปรับปรุงคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ตัวชี้วัด (KPI) ผ่าน Web Application ฉบับใหม่ เพื่อให้พนักงานทุกระดับสามารถเข้าใช้งานระบบได้ | | | | | | | | | | | | | ฝพร. | | |
| **เป้าหมายความก้าวหน้าของแผนแสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ)** | | 10 | 20 | 30 | 40 | 45 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 95 | 100 | - | | |

หมายเหตุ : 2. การพัฒนาทักษะผู้ประเมินเกี่ยวกับบทบาทของผู้บังคับบัญชา (กลุ่มผู้บริหารระดับ 9 ขึ้น) : เพื่อสนับสนุนนโยบายการปรับลดค่าใช้จ่าย และมาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายของ ทอท. ประจำปีงบประมาณ 2569 ฝพร. จึงเห็นควรชะลอการจัดอบรมหลักสูตรพัฒนาทักษะผู้ประเมินเกี่ยวกับบทบาทของผู้บังคับบัญชา (กลุ่มผู้บริหารระดับ 9 ขึ้น) ออกไปก่อน โดยหากสถานการณ์เอื้ออำนวยจะพิจารณาจัดอบรมในช่วงปลายปีงบประมาณ 2569 และหากมาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายยังคงมีต่อไป จะขอเลื่อนการจัดอบรมไปจัดในปีงบประมาณ 2570 แทน

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2569 รองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. (ปีงบประมาณ 2566 – 2570)
และเกณฑ์ประเมิน SE - AM

**1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ/งานประจำ :** .....โครงการ Hotline สาย Happy.....

**2. วัตถุประสงค์หลัก :** 1. เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง ทอท. ได้รับการดูแลแบบองค์รวม ทั้งร่างกาย จิตใจ และทางสังคมอย่างเป็นระบบ รวมถึงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเข้มแข็งยืดหยุ่นทางใจ
2. เพื่อเป็นการคัดกรองและป้องกันปัญหาจิตสังคม ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานภายในองค์กร อันจะส่งผลให้พนักงานและลูกจ้าง ทอท. ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพควบคู่กับความอยู่ดีมีสุข

**3. ความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ HR Master Plan :**

- ☐ SO1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ SO2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทุนมนุษย์
- ☑ SO3 ความเป็นเลิศด้านสภาพแวดล้อมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ SO4 ความเป็นเลิศในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ

**4. ความเชื่อมโยงกับเกณฑ์ประเมิน SE – AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (HCM) :**

- ☐ ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ และการขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูง
- ☐ การบริหารทุนมนุษย์
- ☐ การพัฒนาทุนมนุษย์
- ☑ กลไกที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

**5. งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ :** ตามแผนพัฒนาบุคคล ทอท. งบทำการประจำปี หมวดค่าใช้จ่ายดำเนินงานอื่นๆ รายการ 5191990001-0004 ค่าจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับพนักงานของ ฝพท.

**6. ระยะเวลาดำเนินงาน**

- ☐ **แผนการดำเนินงาน ระยะ 1 ปี (ปีงบประมาณ 2569)**
- ☑ **แผนการดำเนินงาน ตั้งแต่ปีงบฯ** .....2568..... **ถึงปีงบฯ** .....2570.....

| ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI) ปีงบประมาณ 2569 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ | หน่วยวัด | เป้าหมายประจำปี | ค่าเกณฑ์วัด | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.ร้อยละจำนวนการให้คำปรึกษาโดยนักจิตวิทยาแก่พนักงานและลูกจ้าง ทอท. | จำนวนหน่วย/ 1,000 ครั้ง | พนักงานและลูกจ้างทอท.ได้เข้ารับคำปรึกษาจำนวน 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 %) |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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 | | | | | | | | | | | | | ฝพท. | | |
| 2. | จัดกิจกรรมวัน AOT Mental Healthday ประจำปี 2569<br>- จัดนิทรรศการให้ความรู้ทางด้านสุขภาพจิต<br>- จัดกิจกรรมส่งเสริมการดูแลจิตใจ<br>- จัดบรรยายให้ความรู้โดยวิทยากรทางด้านจิตวิทยา<br>- จัดให้คำปรึกษากับนักจิตวิทยาตัวต่อตัว 2 ห้อง (ห้องละ 1 คน)<br>- จัดกิจกรรมสันทนาการ หรือ Mini Concert | | | | | | | | | | | | | บริษัทที่ปรึกษา | 300,000.00 | |
| 3. | ปรึกษาปัญหาสุขภาพจิตจำนวน 1,000 ครั้ง (60 นาที/ครั้ง) ผ่านช่องทาง<br>- สายด่วน (Hotline) 24 ชั่วโมง<br>- ตัวต่อตัว (Face to Face) | | | | | | | | | | | | | บริษัทที่ปรึกษา | 1,400,000.00 | |
| 4. | สรุปและรายงานผลการจัดทำโครงการฯประจำปี 2569 | | | | | | | | | | | | | บริษัทที่ปรึกษา | - | |
| เป้าหมายความก้าวหน้าของแผนแสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ) | | 10 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | | | |

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2569 รองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. (ปีงบประมาณ 2566 – 2570)
และเกณฑ์ประเมิน SE - AM

**1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ/งานประจำ :** แผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

**2. วัตถุประสงค์หลัก :**

1. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้กับบุคลากร ทอท.ทุกระดับ และผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญของ ทอท.
2. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ทอท.ให้สามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพื่อเป็นต้นแบบในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อบูรณาการค่านิยม ทอท.กับระบบงานภายใต้เกณฑ์ SE-AM และสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
4. เพื่อส่งเสริมบุคลากร ทอท.ในการนำค่านิยม ทอท.ไปสู่มาตรฐานการปฏิบัติงาน

**3. ความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ HR Master Plan :**

- ☐ SO1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ SO2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทุนมนุษย์
- ☑ SO3 ความเป็นเลิศด้านสภาพแวดล้อมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ SO4 ความเป็นเลิศในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ

**4. ความเชื่อมโยงกับเกณฑ์ประเมิน SE – AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (HCM) :**

- ☐ ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ และการขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูง
- ☐ การบริหารทุนมนุษย์
- ☐ การพัฒนาทุนมนุษย์
- ☑ กลไกที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

**5. งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ :** 7,245,600.-บาท (เจ็ดล้านสองแสนสี่หมื่นห้าพันหกร้อยบาทถ้วน)

**6. ระยะเวลาดำเนินงาน**

- ☑ แผนการดำเนินงาน ระยะ 1 ปี (ปีงบประมาณ 2569)
- ☐ แผนการดำเนินงาน ตั้งแต่ปีงบฯ ..... ถึงปีงบฯ .....

| ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI) ปีงบประมาณ 2569 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ | หน่วยวัด | เป้าหมายประจำปี | ค่าเกณฑ์วัด | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ร้อยละของบุคลากร ทอท.ที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานสอดคล้องกับค่านิยม ทอท. ให้ใจ | ร้อยละ | 83.80 | 81.80 | 82.80 | 83.80 | 84.80 | 85.80 |
| ร้อยละของบุคลากร ทอท.ที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานสอดคล้องกับค่านิยม ทอท. มั่นใจ | ร้อยละ | 86.20 | 84.20 | 85.20 | 86.20 | 87.20 | 88.20 |
| ร้อยละของบุคลากร ทอท.ที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานสอดคล้องกับค่านิยม ทอท. ร่วมใจ | ร้อยละ | 84.80 | 82.80 | 83.80 | 84.80 | 85.80 | 86.80 |
| ร้อยละของบุคลากร ทอท.ที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานสอดคล้องกับค่านิยม ทอท. เปิดใจ | ร้อยละ | 83.60 | 81.60 | 82.60 | 83.60 | 84.60 | 85.60 |
| ร้อยละของบุคลากร ทอท.ที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานสอดคล้องกับค่านิยม ทอท. ภูมิใจ | ร้อยละ | 83.60 | 81.60 | 82.60 | 83.60 | 84.60 | 85.60 |
| ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมได้ตามแผน | ร้อยละ | 80 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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 | สื่อสารค่านิยม "ให้ใจ" ในการปฏิบัติงานประจำวันของบุคลากร ทอ. | | | | | | | | | | | | | ฝพค./ส่วนงาน ทอ. | 4,883,500.- | |
| 2 | จัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมองค์กรที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้บริหาร และบุคลากร ทอ. | | | | | | | | | | | | | ฝพค. | 1,250,000.- | |
| 3 | จัดทำหลักสูตร e-Learning ค่านิยมองค์กร เพื่อพัฒนาบุคลากร ทอ. ให้มีความรู้ความเข้าใจในค่านิยมองค์กร | | | | | | | | | | | | | ฝพค./สงทว. | 300,000.- | |
| 4 | บูรณาการค่านิยม ทอ. กับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ภายใต้เกณฑ์ SE-AM | | | | | | | | | | | | | ฝพค. ร่วมกับ สงทว., สงพธ., ฝกป., ฝกน. และ ฝคส. | 312,100.- | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | | | |
| 5 | สำรวจพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับค่านิยม ทอท. (Culture Survey) เพื่อนำผลมาปรับปรุงการดำเนินงาน | | | | | | | | | | | | | ฝพค. | 500,000.- | |
| เป้าหมายความก้าวหน้าของแผนแสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ) | | 5 | 10 | 15 | 25 | 35 | 45 | 55 | 65 | 75 | 80 | 85 | 100 | | | |

**แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2569 รองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. (ปีงบประมาณ 2566 – 2570) และเกณฑ์ประเมิน SE - AM**

**1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ/งานประจำ :** แผนการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานและลูกจ้าง ทอท. (Employee Experience)

**2. วัตถุประสงค์หลัก :**

1) เพื่อสร้างประสบการณ์ในการทำงานที่ดีของพนักงานและลูกจ้าง ทอท.ตลอดช่วงระยะเวลาการทำงานของบุคลากร (Employee Journey)

2) เพื่อทำให้เกิดความผูกพันองค์กร (Employee Engagement) อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร

3) เพื่อยกระดับประสบการณ์ที่ดีของลูกค้าและคู่ค้าผ่านการส่งเสริมประสบการณ์ที่ดีของพนักงานและลูกจ้าง ทอท.

4) เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้กำหนดนโยบายที่คำนึงถึงความหลากหลาย ความเสมอภาค การหลอมรวม และความสัมพันธ์ต่อกัน (Diversity, Equity, Inclusion and Belonging : DEI&B) อันเป็นการตอบสนองความแตกต่างของบุคลากรในทุกระดับขององค์กร

**3. ความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ HR Master Plan :**

- ☐ SO1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ SO2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทุนมนุษย์
- ☑ SO3 ความเป็นเลิศด้านสภาพแวดล้อมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ SO4 ความเป็นเลิศในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ

**4. ความเชื่อมโยงกับเกณฑ์ประเมิน SE – AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (HCM) :**

- ☐ ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ และการขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูง
- ☐ การบริหารทุนมนุษย์
- ☐ การพัฒนาทุนมนุษย์
- ☑ กลไกที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

**5. งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ :** 1,000,000.- บาท

**6. ระยะเวลาดำเนินงาน**

☑ **แผนการดำเนินงาน ระยะ 1 ปี (ปีงบประมาณ 2569)**

☐ **แผนการดำเนินงาน ตั้งแต่ปีงบฯ ..... ถึงปีงบฯ .....**

| ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI) ปีงบประมาณ 2569 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ | หน่วยวัด | เป้าหมายประจำปี | ค่าเกณฑ์วัด | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน | ร้อยละ | 80 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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 | คณะกรรมการเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานและลูกจ้าง ทอท.พิจารณาผลสรุปจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ ปี 2568 และคัดเลือกกิจกรรมที่จะนำมาดำเนินการในปี 2569 | | | | | | | | | | | | | คณะกรรมการฯ/ฝสร. | 1,000,000 | - |
| 2 | ส่วนงานที่รับผิดชอบจัดทำแผนการดำเนินกิจกรรมฯ และแผนการสื่อสารในแต่ละกิจกรรมฯ | | | | | | | | | | | | | ฝสร., ฝบค. ฝพร., ฝพค. ฝพบ., ฝพท. และส่วนงานทรัพยากรบุคคลของท่าฯ | | |
| 3 | ส่วนงานที่รับผิดชอบดำเนินการตามแผนฯ | | | | | | | | | | | | | ฝสร., ฝบค. ฝพร., ฝพค. ฝพบ., ฝพท. และส่วนงานทรัพยากรบุคคลของท่าฯ | | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ) | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | | | |
| 4 | สร้างการรับรู้และความเข้าใจ เรื่อง Employee Experience ให้กับพนักงานและลูกจ้าง ทอท. | | | | | | | | | | | | | ฝสร. | | |
| 5 | ติดตามผลการดำเนินงาน การสร้างประสบการณ์ที่ดีฯ และนำเสนอผลต่อคณะกรรมการฯ | | | | | | | | | | | | | คณะกรรมการฯ/ ฝสร. | | |
| เป้าหมายความก้าวหน้าของแผน แสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ) | | | 30 | 35 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | | | |

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2569 รองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. (ปีงบประมาณ 2566 – 2570) และเกณฑ์ประเมิน SE - AM

**1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ/งานประจำ :** แผนยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. (Employee Engagement)

**2. วัตถุประสงค์หลัก :**

1) เพื่อปรับปรุง/พัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ทอท.
2) เพื่อปรับปรุง/พัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้มีความยืดหยุ่น เหมาะสม และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม (Employee Segmentation)
3) เพื่อยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ทอท.ให้เหมาะสมตลอดช่วงระยะเวลาการทำงานของบุคลากร (Employee Journey)
4) เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้กำหนดนโยบายที่คำนึงถึงความหลากหลาย ความเสมอภาค การหลอมรวม และความสัมพันธ์ต่อกัน (Diversity, Equity, Inclusion and Belonging : DEI&B) อันเป็นการตอบสนองความแตกต่างของบุคลากรในทุกระดับขององค์กร

**3. ความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ HR Master Plan :**

- ☐ SO1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ SO2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทุนมนุษย์
- ☑ SO3 ความเป็นเลิศด้านสภาพแวดล้อมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ SO4 ความเป็นเลิศในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ

**4. ความเชื่อมโยงกับเกณฑ์ประเมิน SE – AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (HCM) :**

- ☐ ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ และการขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูง
- ☐ การบริหารทุนมนุษย์
- ☐ การพัฒนาทุนมนุษย์
- ☑ กลไกที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

**5. งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ :** 1,200,000.- บาท

**6. ระยะเวลาดำเนินงาน**

- ☑ แผนการดำเนินงาน ระยะ 1 ปี (ปีงบประมาณ 2569)
- ☐ แผนการดำเนินงาน ตั้งแต่ปีงบฯ ..... ถึงปีงบฯ .....

| ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI) ปีงบประมาณ 2569 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ | 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 |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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 | สรุปปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคะแนนความพึงพอใจและความผูกพันตามรายงานผลการสำรวจฯ ปี 2568 เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง | | | | | | | | | | | | | ฝสร./ส่วนงานด้านทรัพยากรบุคคล | 1,200,000 | - |
| 2 | ประชุมหารือร่วมกับส่วนงานด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนา/เสริมสร้างระบบงานด้าน HCM ในปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคะแนนความพึงพอใจและความผูกพันฯ | | | | | | | | | | | | | ฝสร./ส่วนงานที่มีปัจจัยกระทบต่อคะแนนฯ | | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | | | |
| 3 | ดำเนินการพัฒนา/เสริมสร้างระบบงานด้าน HCM เพื่อยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง | | | | | | | | | | | | | ฝสร./ส่วนงานที่มีปัจจัยกระทบต่อคะแนนฯ | | |
| 4 | ทำการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ปี 2569 (ผ่านระบบ Microsoft Forms) | | | | | | | | | | | | | ฝสร. | | |
| 5 | สรุปและประเมินผลการยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันฯ รวมทั้งความต้องการและความคาดหวังของพนักงานและลูกจ้าง | | | | | | | | | | | | | ฝสร. | | |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | | | |
| 6 | รายงานผลต่อ กอญ. และนำเสนอคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ทอท.(HRMC) เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไข/ปรับปรุงระบบงานด้าน HCM ให้สอดคล้องกับแผนแม่บททรัพยากรบุคคล ทอท. และแผนวิสาหกิจ ทอท. | | | | | | | | | | | | | ฝสร. | | |
| เป้าหมายความก้าวหน้าของแผน แสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ) | | | | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | | | |

**แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2569 รองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. (ปีงบประมาณ 2566 – 2570) และเกณฑ์ประเมิน SE - AM**

**1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ/งานประจำ :** แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทรัพยากรบุคคล (HR) ให้เป็น Strategic Partner

**2. วัตถุประสงค์หลัก :** 1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของ HR ในฐานะ Strategic Partner ยกระดับจากการสนับสนุนไปสู่คู่คิดทางกลยุทธ์ให้กับองค์กร
2. เพื่อพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร (People Analytics) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์
3. เพื่อเสริมสร้างทักษะการสื่อสาร การเจรจา และการให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารในเชิงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
4. เพื่อพัฒนาทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และการจัดการความท้าทายด้านทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

**3. ความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ HR Master Plan :**

- ☐ SO1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ SO2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทุนมนุษย์
- ☐ SO3 ความเป็นเลิศด้านสภาพแวดล้อมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
- ☒ SO4 ความเป็นเลิศในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ

**4. ความเชื่อมโยงกับเกณฑ์ประเมิน SE – AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (HCM) :**

- ☐ ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ และการขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูง
- ☒ การบริหารทุนมนุษย์
- ☒ การพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ กลไกที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

**5. งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ :** 1,200,000.- บาท

**6. ระยะเวลาดำเนินงาน**

- ☒ **แผนการดำเนินงาน ระยะ 1 ปี (ปีงบประมาณ 2569)**
- ☐ **แผนการดำเนินงาน ตั้งแต่ปีงบฯ ..... ถึงปีงบฯ .....**

| ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI) ปีงบประมาณ 2569 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ | หน่วยวัด | เป้าหมายประจำปี | ค่าเกณฑ์วัด | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนฯ | ร้อยละ | 90 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 2. พนง.สงทอ. ของ ทอท. ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้เป็น Strategic Partner | จำนวนคน | 24 | 20 | 22 | 24 | 26 | 28 |
| 3. องค์ความรู้/ทักษะใหม่ที่ พนง.สงทอ.ของ ทอท. ได้รับเพิ่มขึ้น | จำนวน | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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 | ศึกษาแนวคิดบทบาทและความสำคัญของการเป็น Strategic Partner และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ของแผนแม่บท HR ที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติและเกณฑ์ SE-AM ด้านบริหารทุนมนุษย์มาเป็นปัจจัยนำเข้าในการดำเนินงาน เพื่อวางแผนการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพให้กับ พนง.สงทอ. ของ ทอท. | | | | | | | | | | | | ฝพร. | 1,200,000.- | |
| 2 | กำหนดขอบเขตการพัฒนาความรู้ (Knowledge)/ทักษะ (Skills)/ทัศนคติ (Attribute) สำหรับการศักยภาพให้ พนง.สงทอ. ของ ทอท. เป็นStrategic Partner กำหนดกลุ่มเป้าหมาย และวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | ดำเนินการพัฒนาศักยภาพให้ พนง.สงทอ. ของ ทอท., วัดผลความรู้ และประเมินผลการพัฒนา | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | สรุปผลการดำเนินงาน | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **เป้าหมายความก้าวหน้าของแผน แสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ)** | | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 92 | 96 | 100 | | | |

**แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2569 รองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. (ปีงบประมาณ 2566 – 2570) และเกณฑ์ประเมิน SE - AM**

**1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ/งานประจำ :** แผนการในการสอบทานการดำเนินงานของกระบวนการที่สำคัญด้าน HR (HR audit) ปีงบประมาณ 2569

**2. วัตถุประสงค์หลัก :**

1. เพื่อพัฒนาแนวทาง/วิธีการในการสอบทานการดำเนินงานของกระบวนการที่ สำคัญด้าน HR (HR audit) ให้เป็นมาตรฐาน และมีการสอบทานอย่างเป็นรูปธรรม
2. เพื่อมุ่งเน้นการสอบทานเชิงป้องกัน (Preventive approach) ในขั้นตอน การปฏิบัติงานในกระบวนการทำงานที่สำคัญด้าน HR ให้สามารถดำเนินการไปได้ตามที่กำหนดโดยไม่มีข้อผิดพลาด และเกิดผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้

**3. ความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ HR Master Plan :**

- ☐ SO1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ SO2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทุนมนุษย์
- ☐ SO3 ความเป็นเลิศด้านสภาพแวดล้อมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
- ☑ SO4 ความเป็นเลิศในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ

**4. ความเชื่อมโยงกับเกณฑ์ประเมิน SE – AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (HCM) :**

- ☐ ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ และการขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูง
- ☐ การบริหารทุนมนุษย์
- ☐ การพัฒนาทุนมนุษย์
- ☑ กลไกที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

**5. งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ :** -

**6. ระยะเวลาดำเนินงาน**

- ☑ **แผนการดำเนินงาน ระยะ 1 ปี (ปีงบประมาณ 2569)**
- ☐ **แผนการดำเนินงาน ตั้งแต่ปีงบฯ ..... ถึงปีงบฯ .....**

| ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI) ปีงบประมาณ 2569 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ | หน่วยวัด | เป้าหมายประจำปี | ค่าเกณฑ์วัด | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| จำนวนกระบวนที่สำคัญด้าน HR ที่ได้รับการ audit และเสนอให้คณะทำงาน SE-AM ด้าน HCM พิจารณา | จำนวนกลุ่มงาน HR | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2569) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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 | ปรับปรุงกระบวนการ HR Audit ตามข้อเสนอแนะของ TRIS | — | — | — | — | — | | | | | | | | ฝพร. | | |
| 2 | คัดเลือกกระบวนการสำคัญด้าน HR (HR Audit) ที่จะดำเนินการสอบทานในปีงบประมาณ 2569 | | | | | | — | — | | | | | | ฝพร./ คณะทำงาน SE – AM ด้าน HCM | | |
| 3 | ดำเนินการสอบทานกระบวนการสำคัญด้าน HR ที่ได้รับการคัดเลือกในปีงบประมาณ 2569 ในรูปแบบ Self – Assessment | | | | | | | | — | — | — | | | สงทอ. | | |
| 4 | รายงานผลการสอบทานต่อคณะทำงาน SE – AM ด้าน HCM ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร สงทอ. ทั้งหมด | | | | | | | | | | | — | — | ฝพร./ คณะทำงาน SE – AM ด้าน HCM | | |
| **เป้าหมายความก้าวหน้าของแผนแสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ)** | | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 55 | 60 | 70 | 80 | 90 | 95 | 100 | | | |

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2569 รองรับแผนแม่บททรัพยากรบุคคลของ ทอท. (ปีงบประมาณ 2566 – 2570) และเกณฑ์ประเมิน SE - AM

**1. ชื่อแผนปฏิบัติการ/โครงการ/งานประจำ :** แผนพัฒนาระบบ Digital ทางด้าน HR (HR Digitalization)

**2. วัตถุประสงค์หลัก :**

2.1 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานของ HR

2.2 เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ทอท.

**3. ความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ HR Master Plan :**

- ☐ SO1 ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาทุนมนุษย์
- ☐ SO2 ความเป็นเลิศด้านการบริหารทุนมนุษย์
- ☐ SO3 ความเป็นเลิศด้านสภาพแวดล้อมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
- ☑ SO4 ความเป็นเลิศในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ

**4. ความเชื่อมโยงกับเกณฑ์ประเมิน SE – AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (HCM) :**

- ☐ ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ และการขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูง
- ☐ การบริหารทุนมนุษย์
- ☐ การพัฒนาทุนมนุษย์
- ☑ กลไกที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

**5. งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ :** -

**6. ระยะเวลาดำเนินงาน**

- ☐ แผนการดำเนินงาน ระยะ 1 ปี (ปีงบประมาณ 2569)
- ☑ แผนการดำเนินงาน ตั้งแต่ปีงบฯ 68 ถึงปีงบฯ 70

| ตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (KPI) ปีงบประมาณ 2569 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ | หน่วยวัด | เป้าหมายประจำปี | ค่าเกณฑ์วัด | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบ Digital ทางด้าน HR | ระดับ | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**คำนิยาม**

1. ระดับ 1 = ดำเนินการตามแผนได้น้อยกว่าร้อยละ 86
2. ระดับ 2 = ดำเนินการตามแผนได้ร้อยละ 86 – 90
3. ระดับ 3 = ดำเนินการตามแผนได้ร้อยละ 91 – 95
4. ระดับ 4 = ดำเนินการตามแผนได้ร้อยละ 96 – 99
5. ระดับ 4 = ดำเนินการตามแผนได้ร้อยละ 100

| รายละเอียดกิจกรรม/ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | แนวทางการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ) | | | | | | | | | | | | ส่วนงานรับผิดชอบ | 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. | สงทอ. และ สงทว. ร่วมหารือแนวทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนา/ปรับปรุงระบบ Digital ทางด้าน HR ประจำปี 2569 | — | — | — | | | | | | | | | | สงทว./สงทอ. | | |
| 2. | กำหนดกระบวนการที่จะดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาระบบ Digital ทางด้าน HR ในปีงบประมาณ 2569 | | | | — | | | | | | | | | | | |
| 3. | ดำเนินการพัฒนาตามแนวทางที่กำหนด | | | | — | — | — | — | — | — | — | — | — | | | |
| 4. | รายงานผลการดำเนินงานพัฒนาระบบ Digital ทางด้าน HR ประจำปี 2569 | | | | | | | | | | | | — | | | |
| **เป้าหมายความก้าวหน้าของแผนแสดงเป็นรายเดือนสะสม (ร้อยละ)** | | 10 | 20 | 30 | 40 | 45 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 95 | 100 | | | |