

แบบฟอร์มติดตามการดำเนินงานเพื่อปิด Gap การประเมิน SE-AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์

และแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงานรองรับ HR master plan ปีงบประมาณ 2568

ไตรมาสที่ 4 (ก.ค. - ก.ย.68)

แผนปฏิบัติการ

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO1: บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competency) และสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร (Utilization)							
1	การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การเสริมสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem: LES) ระยะยาว ปี 2569-2573 และแผนปฏิบัติการ ปี 2569 ของ ทอท.	5,364,550.- บาท	-	1 ปี	100	ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การเสริมสร้างระบบนิเวศ การเรียนรู้ (Learning Ecosystem: LES) ระยะยาวปี 2569-2573 และแผนปฏิบัติการ ปี 2569 ของ ทอท. ผลการดำเนินงาน : - ฝพบ. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การเสริมสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem: LES) ระยะยาว ปี 2569-2573 และแผนปฏิบัติการ ปี 2569 ของ ทอท. และได้รับมติเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณา	ฝพบ.

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO1: บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competency) และสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร (Utilization)							
						<p>กลั่นกรองการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทอท. ในการประชุมครั้งที่ 4/2568 ในวันพุธที่ 30 ก.ย.67 เรียบร้อยแล้ว</p> <p>- ฝพบ. ดำเนินการถ่ายทอดและนำเสนอแผน ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem: LES) ระยะยาว ปี 2569-2573 และแผนปฏิบัติการปี 2569 ของ ทอท. แก่บุคลากร ทอท. เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย ของแผนปฏิบัติการที่กำหนด จำนวน 3 ชั่วโมง ในรูปแบบ Online ผ่านระบบ Microsoft Teams หรือ Onsite ตามความเหมาะสม เรียบร้อยแล้ว</p>	ฝพบ.

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO1: บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competency) และสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร (Utilization)							
2	โครงการพัฒนาพนักงานผู้มีศักยภาพ	10,000,000.- บาท	-	1 ปี	100	<p>ตัวชี้วัดที่ 1 : ร้อยละของจำนวนพนักงาน ในโครงการพัฒนาพนักงานผู้มีศักยภาพ ของ ทอท. ประจำปีงบประมาณ 2568 (Talent 3) ที่ผ่านการพัฒนาและสามารถ ใช้ประโยชน์ระหว่างดำเนินโครงการฯ ตามยุทธศาสตร์/นโยบายของ ทอท.</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 2 : ร้อยละของพนักงานผู้มีศักยภาพ ที่ลาออก</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 3 : ร้อยละความสำเร็จโครงการ ใช้ประโยชน์ของพนักงานในโครงการพัฒนา พนักงานผู้มีศักยภาพของ ทอท. ประจำปี งบประมาณ 2567 (Talent 2)</p>	ฝพบ.

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO1: บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competency) และสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร (Utilization)							
						<p>ผลการดำเนินงาน :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ฝพบ. ดำเนินการจัดการนำเสนอผลงาน หลังการพัฒนา (After Action Review) ในวันที่ 31 ก.ค.68 และพิธีมอบ ประกาศนียบัตรและสรุปผลการดำเนินโครงการ ในวันที่ 1 ส.ค.68 ให้กับพนักงานผู้เข้าร่วม โครงการพัฒนาพนักงานผู้มีศักยภาพของ ทอท. ประจำปีงบประมาณ 2568 เรียบร้อยแล้ว - ฝพบ.ดำเนินการจัดฝึกอบรมโครงการพัฒนา พนักงานผู้มีศักยภาพของ ทอท. ระดับ 3 และ 4 (Next Wing Program) โดยอบรมภาคทฤษฎี ระหว่างวันที่ 30 มิ.ย. - 8 ก.ค.68, การศึกษา ดูงานองค์กรชั้นนำใน กทม.ณ บริษัท กรุงเทพ ประกันภัย จำกัด (มหาชน) และ The Sukhothai Bangkok Hotel ในวันที่ 	ฝพบ.

ชื่อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO1: บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competency) และสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร (Utilization)							
						<p>9 ก.ค.68 และโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และศึกษาดูงานในการเสนอแนวทางการเพิ่ม รายได้กรณีศึกษา ทชร. ณ ท่าอากาศยาน แม่ฟ้าหลวงเชียงราย ระหว่างวันที่ 6 – 8 ส.ค.68 และดำเนินการจัดการนำเสนอผลงานหลังการ พัฒนา (After Action Review) ในวันที่ 10 ก.ย.68 และพิธีมอบประกาศนียบัตรและ สรุปลผลการดำเนินโครงการ ในวันที่ 11 ก.ย.68 - ฝพบ. มีหนังสือที่ 553/68 ลงวันที่ 23 ก.ค.68 เรื่อง ขอดติดตามการใช้ประโยชน์โครงการ จากการนำเสนอผลงานหลังการพัฒนา (After Action Review) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โครงการพัฒนาพนักงานผู้มีศักยภาพของ ทอท. ประจำปีงบประมาณ 2567 ส่งถึง ส่วนงาน ทอท. ติดตามการใช้ประโยชน์จากโครงการ</p>	ฝพบ.

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO1: บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competency) และสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร (Utilization)							
						ที่พนักงานผู้มีศักยภาพ ได้นำเสนอโดย ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการฯ ที่มุ่งเน้นการใช้ประโยชน์จากพนักงานผู้มี ศักยภาพฯ ที่ได้รับการพัฒนา และเป็นไป ตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงาน ของรัฐวิสาหกิจ - วิเคราะห์และสรุปผลการประเมินประสิทธิผล การเรียนรู้ เพื่อนำไปวิเคราะห์ความคุ้มค่า การฝึกอบรมและพัฒนาด้วยเครื่องมือประเมิน ROI ต่อไป	ฝพบ.
3	แผนการประเมินสมรรถนะและ ดำเนินงานพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ เพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะของพนักงาน ที่ดำรงตำแหน่งบริหาร	1,000,00.- บาท	-	1 ปี	100	ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จในการปิดช่องว่างสมรรถนะ ด้านการบริหาร (Managerial Competency) ผลการดำเนินงาน : - ฝพบ. ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปข้อมูล	ฝพบ.

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO1: บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competency) และสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร (Utilization)							
						<p>เพื่อจัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการเสริมสร้างและพัฒนา ความเชี่ยวชาญเพื่อให้ความรู้ เสริมสร้าง ยกระดับสมรรถนะการบริหาร ให้กับพนักงาน ระดับ 7 – 8 ที่ดำรงตำแหน่งบริหาร ตามหนังสือ ฝพบ.ที่ 254/68 ลงวันที่ 9 เม.ย.68 2. โครงการเสริมสร้างและพัฒนา ความเชี่ยวชาญ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนา สมรรถนะการบริหารให้กับพนักงานดังกล่าว ให้กับพนักงาน ระดับ 9 – 10 ที่ดำรงตำแหน่ง บริหาร ตามหนังสือ ฝพบ.ที่ 302/68 ลงวันที่ 29 เม.ย.68 3. โครงการฝึกอบรมการสร้างพี่เลี้ยงผู้บริหาร ในองค์กร ตามหนังสือ ฝพบ.ที่ 609/68 ลงวันที่ 6 ส.ค.68 	ฝพบ.

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO1: บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competency) และสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร (Utilization)							
						ทั้งนี้ ฝพบ. ได้จัดทำสรุปรายงานการฝึกอบรม เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการทบทวนสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) ในปีงบประมาณ 2569 ต่อไป	ฝพบ.
4	แผนแนวทางการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	1,454,000.-บาท	-	ต.ค.67 - ก.ย.68	100	<p>ตัวชี้วัด :</p> <p>ร้อยละของจำนวนพนักงานทุกตำแหน่งที่มีช่องว่างสมรรถนะได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)</p> <p>ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 70</p> <p>ผลงานตามตัวชี้วัด : ร้อยละ 57.14</p> <p>ผลการดำเนินงาน :</p> <p>- ดำเนินการสรุปผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การทบทวนสมรรถนะรายตำแหน่ง (FC) ” ของผู้อำนวยการส่วน/ศูนย์แต่ละส่วนงาน ทอท. เพื่อนำเรียนผู้อำนวยการฝ่ายและหัวหน้าสายงาน</p>	ฝพค.

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO1: บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competency) และสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร (Utilization)							
						<p>ของแต่ละสายงานตามลำดับ และได้จัดทำคู่มือสมรรถนะรายตำแหน่ง ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ 2568 ซึ่งได้รับอนุมัติจาก ผอ.ญ. เมื่อวันที่ 25 ส.ค.68 ให้นำมาใช้ประเมินสมรรถนะรายตำแหน่งของพนักงานใน ปีงบประมาณ 2569</p> <p>- พนักงาน ทอท.ที่ได้รับการประเมินสมรรถนะ ปีงบประมาณ 2568 มีจำนวน 6,622 คน มีพนักงานที่มีผลการประเมินสมรรถนะ ไม่เป็นไปตามระดับค่าคาดหวัง (น้อยกว่า) และต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ระหว่างวันที่ 17เม.ย.-31 ก.ค.68 แบ่งตามประเภทสมรรถนะ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - สมรรถนะหลัก (CC) จำนวน 552 คน - สมรรถนะการบริหาร (MC) จำนวน 15 คน 	ฝพค.

ชื่อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO1: บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competency) และสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร (Utilization)							
						<p>- จัดทำรายงานสรุปผลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของพนักงาน ที่มีผลประเมินน้อยกว่าระดับค่าคาดหวัง ประจำปีงบประมาณ 2568 ตามขั้นตอน การดำเนินการ ดังนี้</p> <p>1) จัดทำแผน IDP และบันทึกแผน IDP ในระบบ จำนวน 484 คน หรือคิดเป็น ร้อยละ 85.36</p> <p>2) ผู้บังคับบัญชาอนุมัติแผนของผู้จัดทำแผน IDP ในระบบจำนวน 452 คน หรือคิดเป็น ร้อยละ 79.71</p> <p>3) พนักงานดำเนินการตามแผนแล้วเสร็จและ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนในระบบ จำนวน 324 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 57.14</p>	ฝพค.

ชื่อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO1: บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competency) และสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร (Utilization)							
						<p>4) ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบผลการดำเนินงานตามแผน IDP ในระบบ จำนวน 156 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 27.51</p> <p>ปัญหาและอุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปีงบประมาณ 2568 เป็นปีแรกที่พนักงานทั้งองค์กรที่มีผลการประเมินน้อยกว่าระดับค่าคาดหวังต้องจัดทำแผน IDP ซึ่งเป็นเรื่องใหม่จึงอาจทำให้พนักงานไม่ความเข้าใจในขั้นตอนวิธีการเขียนแผน การเลือกเครื่องมือการเรียนรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม การศึกษาคู่มือ IDP และยังไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองตามแผน IDP - ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรส่วนหนึ่งไม่ได้นำแนวทาง/วิธีการ ทั้งในเรื่อง feedback coaching 	ฝพค.

ชื่อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO1: บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competency) และสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร (Utilization)							
						<p>mentoring ซึ่งได้รับการอบรมแล้ว มาใช้ในการให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะกับผู้จัดทำแผน IDP - เนื่องจากการปรับปรุงระบบ AOT Staff Application โดยเพิ่ม Function Competency ในระบบให้ชัดเจนใน Service แต่พบว่าพนักงานส่วนหนึ่งไม่ได้อัปเดตระบบจึงไม่ได้เข้ามาดำเนินการจัดทำแผน IDP</p> <p>แนวทางการแก้ปัญหา</p> <p>โดยจะนำไปปรับในแนวทางการดำเนินงานของแผนดำเนินการปีงบประมาณ 2569</p> <p>1. จัดทำแผนการประชาสัมพันธ์เพื่อชี้แจงวิธีการประเมินสมรรถนะตลอดจนการจัดทำแผน IDP ให้กับพนักงานทุกระดับ</p>	ฝพค.

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO1: บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competency) และสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร (Utilization)							
						2. จัดอบรมให้กับผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ที่มีผลประเมินสมรรถนะน้อยกว่าระดับ ค่าคาดหวังเพื่อทำความเข้าใจวิธีการประเมิน หลักการให้ Feedback /Coaching /Mentoring รวมทั้ง การจัดทำแผน IDP 3. หรือ ฝรส.เพื่อจัดทำโปรแกรมติดตาม การจัดทำแผน IDP ของพนักงานที่มีผลประเมิน น้อยกว่าระดับค่าคาดหวัง	ฝพค.
5	โครงการพัฒนากลุ่มพนักงานจ้าง ภายนอกและลูกจ้าง ทอท.	-	-	ต.ค.67 - ก.ย.68	100	ตัวชี้วัดที่ 1 : ผลการประเมินการเรียนรู้ (Post Test) กลุ่มพนักงานจัดจ้างภายนอก ผ่านช่องทางการสื่อสารของ ทอท. ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 70 ผลงานตามตัวชี้วัด : ร้อยละ 100 ผลการดำเนินงาน : - ดำเนินการนำรายชื่อพนักงานจัดจ้างภายนอก	ฝพค.

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO1: บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competency) และสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร (Utilization)							
						<p>บริษัท รักษาความปลอดภัย (บรท.) ที่ปฏิบัติงาน ณ ทสภ. จำนวน 300 คน เข้าระบบ e-Learning ในระบบ DLC ของ ทอท.</p> <p>- ฝรส.ดำเนินการนำข้อมูลความรู้ จำนวน 3 วิชา ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 2) ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ ทอท. 3) การเสริมสร้างบริการที่ดีของ ทอท. <p>ลงในระบบ e-Learning หรือช่องทาง การสื่อสารของ ทอท.</p> <p>- พนักงานจัดจ้างภายนอก บริษัท รักษาความปลอดภัย (บรท.) ที่ปฏิบัติงาน ณ ทสภ. เข้าเรียน บนระบบ e-Learning เดือน ส.ค.-ก.ย.68 และผ่านการประเมินผลการเรียนรู้ (Post-Test) เรียบร้อยแล้ว</p>	ฝพค.

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO1: บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competency) และสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร (Utilization)							
						<p>- เมื่อเทียบกับค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดแล้วพบว่า เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 2 :</p> <p>ผลการประเมินการเรียนรู้ (Post Test) กลุ่มลูกจ้าง ผ่านระบบ e-Learning</p> <p>ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 80</p> <p>ผลงานตามตัวชี้วัด : ร้อยละ 100</p> <p>ผลการดำเนินงาน :</p> <p>- ลูกจ้าง ทอท. รุ่นที่ 1 จำนวน 360 คน อบรมภาคทฤษฎี ในระบบ e-Learning ระหว่างวันที่ 9 ธ.ค.67 – 31 ม.ค.68 และผ่านการประเมินการเรียนรู้ (Post-Test) เรียบร้อยแล้ว</p> <p>(โครงการสร้างความคุ้นเคยกับ ทอท. (AOT Familiarization) : The Journey for New Employee ประจำปีงบประมาณ 2568 รุ่นที่ 1</p>	ฝพค.

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO1: บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competency) และสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร (Utilization)							
						- ลูกจ้าง ทอท. รุ่นที่ 2 จำนวน 119 คน อบรม ภาคทฤษฎี ในระบบ e-Learning ระหว่างวันที่ 16 มิ.ย.-15 ก.ค.68 และผ่านการประเมินผล การเรียนรู้ (Post-Test) เรียบร้อยแล้ว (โครงการสร้างความคุ้นเคยกับ ทอท. (AOT Familiarization) : The Journey for New Employee ประจำปีงบประมาณ 2568 รุ่นที่ 2 - เมื่อเทียบกับค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดแล้วพบว่า เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด	ฝพค.
6	แผนการทบทวนการวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning)	-	-	3 เดือน	100	ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน ผลการดำเนินงาน : นำเสนอรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพของ ทอท. ต่อ ผอ.ญ. เพื่อพิจารณา	ฝพร.

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO1: บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competency) และสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร (Utilization)							
						ให้ความเห็นชอบต่อไป ทั้งนี้ รณอ.ปฏิบัติงานแทน ผอญ. ได้อนุมัติให้ความเห็นชอบแผนดังกล่าวเมื่อวันที่ 19 ส.ค.68 และสั่งการให้ สบวท. และ ฝบค. ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป	ฝพร.
7	แผนการทบทวนและจัดหา ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	1,718,800.-บาท	-	ต.ค.67 - ก.ย.68	100	ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งเป้าหมายที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Key Strategic Positions) ที่เป็นระดับบริหาร และที่ไม่ใช่ระดับบริหาร ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ (SMILE) ตามแผนวิสาหกิจของ ทอท. ปีงบประมาณ 2566 – 2570 ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ 2567 ผลการดำเนินงาน : ปัจจุบัน ฝพร. อยู่ระหว่างประมวลผลประเมิน 360 องศา สำหรับ Candidate กลุ่มตำแหน่ง	ฝพร.

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO1: บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competency) และสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร (Utilization)							
						เป้าหมายที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Key Strategic Positions) ที่ไม่ใช่ระดับบริหาร (Non-Executive) และจะสรุปผลการดำเนินงานเสนอ ผอ.ญ. ภายในเดือน ก.ย.68 ต่อไป	ฝพร.
8	แผนพัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยใช้ตัวชี้วัด (KPI) สำหรับการใช้งานผ่าน Web Application	-	-	ต.ค.67 - ก.ย.68	100	ตัวชี้วัด : 1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยใช้ ตัวชี้วัด (KPI) ผ่าน Web Application ในระยะที่ 3 2. ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนกลไก สนับสนุนระบบประเมินผลปฏิบัติงานตัวชี้วัด (KPI) ของ ทอท.	ฝพร.

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO2: Seamless and Digitalization HRM							
						<p>ผลการดำเนินงาน :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ได้มีการพัฒนาระบบ Web application ตามแผนฯ ในปี 2568 และได้มีการจัดทำคู่มือการใช้งานเรียบร้อยแล้ว ปัจจุบันอยู่ระหว่างพนักงานดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานผ่านระบบฯ - ได้มีการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์การประเมินผลประจำปี 2568 ผ่านทางหน้าจอ Desktop และ AOT Staff - ได้มีการประชาสัมพันธ์การให้ Feedback เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานผ่านทางหน้าจอ Desktop และ AOT Staff 	ผพร.

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO2: Seamless and Digitalization HRM							
9	โครงการปรับปรุงกระบวนการวิเคราะห์ อัตรากำลัง กรอบอัตรากำลัง และทักษะ ความรู้ที่จำเป็นในงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ทอท.	-	-	1 ปีงบประมาณ	100	<p>ตัวชี้วัด : ร้อยละของจำนวนอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว ด้าน Safety หรือ Security ที่ได้รับการจ้าง ในปีงบประมาณ 2567 ได้รับการพัฒนาทักษะ และความรู้ที่จำเป็นในงานและ/หรือได้รับ ใบอนุญาตให้ปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด ภายในปีงบประมาณ 2568</p> <p>ผลการดำเนินงาน : ฝบค. มีหนังสือ ฝบค.ลับที่ 253/68 ลงวันที่ 23 เม.ย.68 เพื่อขอข้อมูลการรับรองให้ ปฏิบัติหน้าที่ตรวจค้นของลูกจ้างชั่วคราว จาก กพท. ที่เข้าปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 67 จำนวน 49 คน จาก ฝบค. และมีหนังสือ ฝบค.ลับที่ 254/68 ลงวันที่ 23 เม.ย.68 เพื่อขอข้อมูลผลการพัฒนาทักษะ</p>	ฝบค.

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO2: Seamless and Digitalization HRM							
						<p>และความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงานของ ลูกจ้างชั่วคราว ด้าน Safety หรือ Security ที่เข้าปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 67 จำนวน 165 คน แบ่งเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติงานเฝ้าตรวจการณ์ผ่านระบบโทรทัศน์ วงจรปิด จำนวน 60 คน - ปฏิบัติงานดับเพลิงและกู้ภัย จำนวน 40 คน - ปฏิบัติงานควบคุมสัตว์อันตรายต่อการบิน จำนวน 16 คน - ปฏิบัติงานตรวจค้น จำนวน 49 คน <p>โดยทั้งสองส่วนงานได้มีหนังสือแจ้งข้อมูลตามที่ ฝบค.ขอความความอนุเคราะห์มาเรียบร้อยแล้ว และ ฝบค. มีหนังสือ ฝบค.ลับที่ 465/68 ลงวันที่ 22 ส.ค.68 เพื่อรายงานผลการพัฒนาทักษะและ ความรู้ที่จำเป็นในงานและ/หรือได้รับ</p>	ฝบค.

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO2: Seamless and Digitalization HRM							
						ใบอนุญาตให้ปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด ของลูกจ้างชั่วคราวด้าน Safety หรือ Security ประจำปีงบประมาณ 2568 นำเรียน รณูอ. เพื่อทราบเรียบร้อยแล้ว	ฝบค.
10	โครงการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้าง	4,000,000.-บาท	-	1 ปีงบประมาณ	90	<p>ตัวชี้วัด : โครงการได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ทอท. ภายใน ก.ย.68</p> <p>ผลการดำเนินงาน : ปัจจุบันบริษัทที่ปรึกษานำเสนอทางเลือก (Option) บัญชีอัตราเงินเดือน ขั้นต้น - ขั้นสูง ของโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้าง ทอท. ของกลุ่มพนักงานและลูกจ้าง ทอท. แล้ว โดยอยู่ระหว่างการนำเสนอผู้บริหารถึงข้อดี ข้อเสีย ผลกระทบ และงบประมาณที่ต้องใช้ ในแต่ละทางเลือก ก่อนนำเสนอคณะกรรมการ ทอท. เพื่อพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสม</p>	ฝบค.

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO2: Seamless and Digitalization HRM							
						กับบริบทองค์กรและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ในปัจจุบัน	ฝบค.
SO3: การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีใน การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อสร้างความผูกพัน							
11	แผนยกระดับความพึงพอใจและ ความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. (Employee Engagement)	1,200,000.-บาท	ได้มีการเบิกจ่าย ไปแล้ว 2 งวด เป็นเงินทั้งสิ้น 634,104.- บาท ดังนี้ งวดที่ 1 : 211,368.- บาท งวดที่ 2 : 422,736.- บาท งวดที่ 3 : 422,736.- บาท	150 วัน	90	ตัวชี้วัด : คะแนนผลการสำรวจความผูกพัน (Employee Engagement Score) 1. พนักงาน 2. ลูกจ้าง ผลการดำเนินงาน : อยู่ระหว่างรายงานผลต่อ ผอญ. และดำเนินการแก้ไข/ปรับปรุง เพื่อนำไปสู่การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ บุคลากรในปีถัดไป	ฝสร.

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO3: การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีใน การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อสร้างความผูกพัน							
12	แผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	4,762,000.-บาท	2,102,000.-บาท	ต.ค.67 - ก.ย.68	100	<p>ตัวชี้วัด :</p> <p>ร้อยละของบุคลากร ทอท.ที่มีพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality Focus) ที่สอดคล้องกับค่านิยม ทอท. และ DEI&B</p> <p>ค่าเป้าหมาย : มากกว่า หรือเท่ากับร้อยละ 80</p> <p>ผลงานตามตัวชี้วัด : ร้อยละ 84.6</p> <p>ผลการดำเนินงาน :</p> <p>ฝพค. ได้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2568 ที่มุ่งเน้น การมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรทุกระดับในการขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ไตรมาสที่ 4/2568 ได้ตามแผนฯ โดยมีรายละเอียด ดังนี้</p> <p>1. ผู้บริหาร ทอท.ระดับ 9 ขึ้นไป มีส่วนร่วมในการสื่อสาร ถ่ายทอดค่านิยม ทอท. และ</p>	ฝพค.

ชื่อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO3: การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีใน การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อสร้างความผูกพัน							
						<p>สร้างการรับรู้ค่านิยม ทอท.ผ่านช่องทางต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - นายอัษฎางค์ ขำคมกุล ผอ.ก.สบวท. สื่อสารถึงความสำคัญของค่านิยม ทอท. (AOT Core Values) เกี่ยวกับแนวคิด DEI&B รวมทั้งสร้างแรงจูงใจ เพื่อขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ในวันที่ 9 ก.ย.68 2. ฝพค.ได้ดำเนินการส่งเสริมบรรยากาศการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality Focus) ที่สอดคล้องกับค่านิยม ทอท. ผ่านโครงการ “We are 5 ใจ DNA (CV Point Plus)” ซึ่งโครงการดังกล่าวได้รับการอนุมัติ เมื่อวันที่ 7 มี.ค.68 โดยโครงการ “We are 5 ใจ DNA (CV Point 	ฝพค.

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO3: การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีใน การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อสร้างความผูกพัน							
						<p>Plus)” ได้สิ้นสุดลงในวันที่ 15 ก.ค.68 โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ ทั้งหมด จำนวน 2,028 คน และมีผู้ได้รับคะแนนโหวตสูงสุดครบทั้ง 5 ใจ ประเภทพนักงานและลูกจ้าง จำนวน 6 คน และผู้ได้รับคะแนนโหวตสูงสุดของแต่ละใจ ประเภทพนักงานและลูกจ้าง จำนวน 10 คน โดยได้มีการมอบรางวัลเรียบร้อยแล้วในงาน AOT Core Values Day 2025 : Embracing DEI&B เมื่อวันที่ 6 ส.ค.68</p> <p>3. ฝพค. ได้ดำเนินการจัดจ้างสำรวจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (Culture Survey 2025) เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 7 พ.ค.68 และดำเนินการสำรวจแล้วเสร็จเมื่อวันที่ 13 ส.ค.68 โดยขณะนี้อยู่ระหว่างจัดทำรายงานสรุปผลการสำรวจฯ โดยผลการศึกษาข้อมูลที่ได้จากการสำรวจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร</p>	ฝพค.

ชื่อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO3: การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีใน การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อสร้างความผูกพัน							
						<p>ประจำปีงบประมาณ 2568 เบื้องต้นพบว่า คณะกรรมการ ทอท. ผู้บริหารและบุคลากรของ ทอท. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสดงออก พฤติกรรมตามค่านิยม ทอท. ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การแสดงออกพฤติกรรมตามค่านิยม 5 ใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับ “มากที่สุด” อยู่ที่ ร้อยละ 84.6 - การแสดงออกพฤติกรรมตามค่านิยม “ให้ใจ” อยู่ในระดับ “มาก” ร้อยละ 83.9 - การแสดงออกพฤติกรรมตามค่านิยม “มันใจ” อยู่ในระดับ “มากที่สุด” อยู่ที่ ร้อยละ 86.1 - การแสดงออกพฤติกรรมตามค่านิยม “ร่วมใจ” อยู่ในระดับ “มากที่สุด” อยู่ที่ ร้อยละ 84.9 - การแสดงออกพฤติกรรมตามค่านิยม “เปิดใจ” อยู่ในระดับ “มาก” อยู่ที่ ร้อยละ 83.6 	ฝพค.

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO3: การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีใน การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อสร้างความผูกพัน							
						<p>- การแสดงออกพฤติกรรมตามค่านิยม “ภูมิใจ” อยู่ในระดับ “มาก” อยู่ที่ ร้อยละ 83.7</p> <p>4. ฝพค. ได้รับการอนุมัติให้จัดทำโครงการ กิจกรรม AOT Core Values Day 2025 : Embracing DEI&B โดย ฝพค.ดำเนินการ จัดกิจกรรมฯ เมื่อวันที่ 6 ส.ค.68 เพื่อส่งเสริม ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด DEI&B ที่ช่วยในการสนับสนุนค่านิยม และเป็นการ ส่งเสริมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านค่านิยม ให้กับบุคลากร ทอท รวมทั้งเพื่อให้ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ทอท. ตระหนักถึง ความสำคัญของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร อีกทั้งยังเป็นเวทีเพื่อยกย่องชมเชยบุคคลที่เป็น ตัวอย่างในการปฏิบัติงานที่สะท้อนถึงค่านิยม ทอท.</p>	ฝพค.

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO3: การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีใน การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อสร้างความผูกพัน							
13	แผนการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานและลูกจ้าง ทอท. (Employee Experience)	1,000,000.- บาท	ไม่มีการเบิกจ่ายตามรายละเอียดกิจกรรม เนื่องจากแต่ละกิจกรรมไม่มีการใช้งบประมาณ	270 วัน	90	ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน ผลการดำเนินงาน : ส่วนงาน สทอ. ดำเนินกิจกรรมนำร่อง เพื่อเสริมสร้าง Employee Experience ให้กับพนักงานในองค์กร	ฝสร.
14	โครงการ Hotline สาย Happy	1,600,000.-บาท	720,000.-บาท	3 ปี	100	ตัวชี้วัด: ร้อยละความสำเร็จของการจัดพิธีเปิดโครงการ hotline สาย happy ประจำปี 2568 ผลการดำเนินงาน: ฝพท. ดำเนินการจัดพิธีเปิดโครงการเรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่ 23 พ.ค.68 และได้เปิดให้บริการ hotline ให้กับพนักงานที่สนใจใช้บริการ สายด่วนสุขภาพตั้งแต่วันที่ 1 พ.ค.68	ฝพท.

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO4: HR Business Partner และ ยกระดับคุณวุฒิ วิชาชีพด้าน HR ทั้งในส่วนกลาง และท่าอากาศยาน							
15	แผนการสอบทานการดำเนินงาน ของกระบวนการที่สำคัญด้านทุนมนุษย์ (HR Audit)	-	-	ต.ค.67 - ก.ย.68	100	<p>ตัวชี้วัด :</p> <p>จำนวนกระบวนการที่สำคัญด้าน HR ที่ได้รับการ Audit และเสนอให้คณะทำงาน SE-AM ด้าน HCM พิจารณา</p> <p>ผลการดำเนินงาน :</p> <p>ส่วนงาน สงทอ. ได้ดำเนินการสอบทาน กระบวนการฯ จำนวน 7 กระบวนการ และกรอกข้อมูลการสอบทานลงในแบบฟอร์ม รายงานสรุปผลการดำเนินการสอบทาน กระบวนการที่สำคัญด้าน HR (HR Audit) ประจำปีงบประมาณ 2568 เรียบร้อยแล้ว โดย ฝพร.จะเสนอคณะทำงาน SE – AM ด้าน HCM ในวันที่ 17 ก.ย.68 ต่อไป</p>	ฝพร.

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO4: HR Business Partner และ ยกระดับคุณวุฒิ วิชาชีพด้าน HR ทั้งในส่วนกลาง และท่าอากาศยาน							
16	แผนยกระดับพนักงาน HR เพื่อการขับเคลื่อนองค์กร (Young HR Limitless Team)	1,067,750.- บาท	1,067,750.- บาท	ต.ค.67 - ก.ย.68	100	<p>ตัวชี้วัด :</p> <ol style="list-style-type: none"> จำนวนองค์ความรู้และทักษะ HR ที่จำเป็นเพื่อรองรับการก้าวสู่การเป็น Digital HR ร้อยละของพนักงานกลุ่ม Young HR ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็น 2 องค์ความรู้ <p>ผลการดำเนินงาน :</p> <p>- ฝพร. ได้จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร Enhancing HR Capabilities :Driving Innovation for Future Success ประจำปีงบประมาณ 2568 ให้แก่เป็นพนักงาน สงทอ., ทสภ., ทดม., ทภก., ทชม. และ ทภภ. ที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR) ไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 24 คน ระหว่างวันที่ 27 มี.ค. – 13 มิ.ย.68 เพื่อให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนาศักยภาพด้าน HR ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี</p>	ฝพร.

ชื่อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO4: HR Business Partner และ ยกระดับคุณวุฒิ วิชาชีพด้าน HR ทั้งในส่วนกลาง และท่าอากาศยาน							
						<p>และธุรกิจ พร้อมขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ ความเป็นเลิศ โดยกำหนดองค์ความรู้และทักษะ HR ที่จำเป็น 4 Module ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Module 1 “Building the Solid Foundation” 2) Module 2 “Enhancing HR Skills for Success” 3) Module 3 “Growing HR Capabilities” 4) Module 4 “Inspiring the Future” <p>และการศึกษาดูงาน ณ บริษัท บัญรอดบริวเวอรี่ จำกัด เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 13 มิ.ย.68</p> <p>- ปัจจุบันการอบรมตามข้างต้นได้ดำเนินการ เรียบร้อยแล้ว และ ฝพร. สรุปผลการ ดำเนินงานรายงาน สบวท. เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 19 ส.ค.68</p>	ฝพร.

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO4: HR Business Partner และ ยกระดับคุณวุฒิ วิชาชีพด้าน HR ทั้งในส่วนกลาง และท่าอากาศยาน							
17	แผนพัฒนาระบบ Digital ทางด้าน HR	-	-	2568 - 2569	100	<p>ตัวชี้วัด :</p> <p>ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบ Digital ทางด้าน HR</p> <p>ผลการดำเนินงาน : การดำเนินการพัฒนาระบบ Digital ทางด้าน HR ถูกกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการดิจิทัลของ ทอท. ประจำปีงบประมาณ 2567-2570 ภายใต้โครงการแผนพัฒนาระบบการทำงานของ สทอ. เข้าสู่ดิจิทัล (HR Digitalization) โดยมี 2 ระบบงานที่เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ 2568 ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การปรับปรุงระบบ e-Meeting 2) ระบบลงเวลาผ่าน AOT Staff Application (AOT Face Scan on Mobile) และ <p>4 ระบบงาน ที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ 2569 ได้แก่ 1) ระบบการสมัครและคัดเลือก</p>	สงทว./ สงทส.

ชื่อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SO4: HR Business Partner และ ยกระดับคุณภาพ วิชาชีพด้าน HR ทั้งในส่วนกลาง และท่าอากาศยาน							
						บุคคลเข้าทำงาน (Web Recruitment) 2) Authorization (การกำหนดสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลพนักงาน 3) การพัฒนา e-Template ใน e-Doc และ 4) ระบบการตรวจสอบสิทธิการรักษาพยาบาล/iMed (สมุดสุขภาพ) โดยการทำงานเป็นไปตามแผน	สงทว./ สงทส.

แบบฟอร์มติดตามการดำเนินงานแผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2568

รองรับเกณฑ์ประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ด้านการบริหารทุนมนุษย์

ไตรมาสที่ 4 (ก.ค. - ก.ย.68)

ข้อ	แผนปฏิบัติการ/แผนดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ร้อยละ ความก้าวหน้า ของแผน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
1	โครงการการจัดการอุบัติเหตุและ เหตุการณ์ที่ต่ำกว่ามาตรฐานด้าน Occupational health and safety	-	-	ก.ค. . ก.ย.68	90	นำขึ้นระบบ AOT Staff และประชาสัมพันธ์ ช่องทางการใช้งานเรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างการ สรุปผลโครงการภายในเดือน ก.ย.68	ฝปอ./ ฝมอ./สมอ.

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่งงาน	กรอบอัตรากำลัง (คน)	กรอบมีเงิน (คน)	กรอบคนครอง (คน)
กรรมการผู้อำนวยการใหญ่	1	1	1
ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 9 - 11)	164	164	158
ผู้บริหาร (ระดับ 7 - 8)	1,541	1,541	1,506
พนักงานระดับปฏิบัติการ (ระดับ 1 - 6)	6,734	6,734	5,693
ลูกจ้างชั่วคราว	2,209	2,209	1,929
รวมทั้งสิ้น (คน)	10,649	10,649	9,287

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568