



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย
ประจำปี พ.ศ. 2567

จัดทำโดย
ฝ่ายบริหารทุนมนุษย์

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย

ผลการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ประจำปี พ.ศ. 2567

ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (กพท.) ประจำปี 2567 ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารและพัฒนา “คน” ให้เป็นหัวใจของการขับเคลื่อนนวัตกรรมระบบงานทุกด้านเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่ยั่งยืน โดยมีรายละเอียดผลดำเนินการ ดังนี้

1. โครงการและกิจกรรม

ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.1 งานจัดทำแผนอัตรากำลัง (Workforce Plan)

วัตถุประสงค์แผน : เพื่อให้กพท. มีแผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาวสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง ให้มีพนักงานปฏิบัติการได้อย่างเพียงพอ

ผลการดำเนินการ : เนื่องจาก กพท. มีภารกิจสำคัญในการเข้ารับการตรวจสอบจากองค์การบริหารการบินแห่งชาติ (Federal Aviation Administration : FAA) ซึ่งมีกำหนดเข้ามาตรวจสอบในเดือนพฤศจิกายน 2567 เพื่อปรับยกระดับประเทศไทยจาก Category 2 เป็น Category 1 กพท. จึงได้ปรับแผนการดำเนินการ โดยดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง สำหรับผู้ตรวจสอบด้านการบิน (Workforce plan for Inspector) ปี 2567-2576 มาเป็นลำดับแรกก่อน เพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการรับการตรวจสอบจาก FAA ซึ่งจากการรับการตรวจสอบจาก FAA เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2567 พบว่าข้อคำถาม หรือ Protocol Question (PQ) ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลังผู้ตรวจสอบด้านการบิน ไม่เป็นข้อบกพร่อง

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2567 – 31 ธันวาคม 2567

1.2 งานจัดทำแนวทางการสรรหาคัดเลือกพนักงานเชิงรุก (Proactive Recruitment)

วัตถุประสงค์แผน : เพื่อบริหารอัตรากำลังพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพเชิงรุก ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติการของ กพท. ในระยะยาว

ผลการดำเนินงาน : กพท. ได้ดำเนินการออกบูธประชาสัมพันธ์การรับสมัครงาน และการฝึกงาน พร้อมทั้งจัดกิจกรรมและแจกของรางวัล รวมถึง Brochure แนะนำองค์กร จำนวน 2 ครั้ง โดยดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจร่วมงานกับ กพท. ลงทะเบียนผ่าน QR Code รับสมัครงานเพื่อให้สามารถรับ Email แจ้งการเปิดรับสมัครงานของ กพท. ได้ต่อไป ทั้งนี้ รายละเอียดการออกบูธ มีดังนี้

ครั้งที่ 1 : งาน Navigating the future: The New Generation of Thai Aviation ในวันที่ 2 – 3 ตุลาคม 2567 ณ ห้าง Emsphere ซึ่งมีผู้สนใจลงทะเบียนสมัครงาน จำนวนทั้งสิ้น 122 ราย

ครั้งที่ 2 : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีอาคารลาดกระบัง ในวันที่ 2 ธันวาคม 2567 ณ หอประชุมเจ้าพระยาสุรวงษ์ไวยวัฒน์ (วร บุนนาค) ซึ่งมีผู้สนใจลงทะเบียนสมัครงานจำนวนทั้งสิ้น

30 ราย (เนื่องจากผู้เข้าร่วมงานส่วนมากเป็นนักศึกษาที่ต้องการฝึกงาน) โดย กพท. ได้นำข้อมูลดังกล่าวมาคัดเลือกและบริหารอัตรากำลังพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพเชิงรุก ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจของ กพท. ในระยะยาวต่อไป

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 305,000.-บาท

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2567 – 31 ธันวาคม 2567

1.3 โครงการพัฒนาระบบงานบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

วัตถุประสงค์แผน : เพื่อพัฒนาให้องค์กรมีระบบงานบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับลักษณะองค์กร และภารกิจ ช่วยพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่านิยม วัฒนธรรม ภาพลักษณ์ ชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับในระดับสากล เป็นองค์กรที่บุคลากรคุณภาพเลือกเข้ามาร่วมงาน เทียบได้กับองค์กรชั้นนำในประเทศ (Creating a Workplace of Choice)

ผลการดำเนินการ : ยกเลิกการดำเนินการ

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ เนื่องจากยกเลิกการดำเนินการ

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2567 – 31 ธันวาคม 2567

1.4 งานส่งเสริมความตระหนักรู้และความเข้าใจต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในค่านิยมร่วมองค์กร (Core Values) ให้กับพนักงาน

วัตถุประสงค์แผน :

- 1) เพื่อสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจถึงค่านิยมร่วมและพฤติกรรมพึงประสงค์ต่อบุคลากร กพท.
- 2) เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน รวมถึงเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement)
- 3) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ค่านิยมต่อบุคลากร กพท.

ผลการดำเนินการ : กพท. ได้รายงานผลสรุปการวิเคราะห์งานเสริมสร้างค่านิยมองค์กร ปี 2566 ซึ่งศึกษาและวิเคราะห์แนวทาง รวมถึงสร้างแผนการดำเนินการต่อไปในอนาคต โดยผลจากแบบสอบถามก่อนและหลังของพนักงาน พบว่าพนักงานรับรู้และเข้าใจค่านิยมองค์กร “I” (Integrity) เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.09 ค่านิยมองค์กร “A” (Accountability) เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.85 แต่ในทางกลับกันพนักงานรับรู้และเข้าใจค่านิยมองค์กร “C” (Collaboration) ลดลงร้อยละ 3.95 โดยในปี 2567 พนักงานยังต้องการการพัฒนาความเข้าใจเรื่อง Collaboration มากขึ้น รวมถึงพัฒนาความเข้าใจถึงความแตกต่างที่ชัดเจนของค่านิยมองค์กรทั้ง 3 ตัว และนำไปสู่การสร้างการยอมรับในขั้นตอนต่อไป อย่างไรก็ตาม ผลความสำเร็จของโครงการเป็นที่น่าพึงพอใจในด้านการเพิ่มการรับรู้ค่านิยมองค์กร

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 2,699,610 บาท

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 กรกฎาคม 2567 – 31 ธันวาคม 2567

1.5 งานส่งเสริมสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตพนักงานด้านจิตสังคม

วัตถุประสงค์แผน : เพื่อดูแลและรักษาสุขภาพจิตของพนักงาน โดยแบ่งเป็น 2 ประเภทการดำเนินการ คือ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และการให้คำปรึกษารายบุคคล

ผลการดำเนินการ : กพท. ได้ดำเนินงานตามแผนแล้วเสร็จ โดยจัดกิจกรรมครบถ้วนรวม 12 กิจกรรม ซึ่งเป็นการดำเนินการด้านจิตสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปผลการดำเนินงานดังกล่าวได้ส่งเสริมให้พนักงานเห็นความสำคัญและมีศักยภาพในการดูแลสุขภาพจิตของตนเอง เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพในอนาคต

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 240,000 บาท

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2567 – 31 ธันวาคม 2567

1.6 โครงการพัฒนา Employee Engagement and contribution

วัตถุประสงค์แผน :

- 1) เพื่อกำหนดปัจจัยและตัวชี้วัดที่เหมาะสมที่จะสามารถวัดระดับ Engagement พร้อมกับระดับ Contribution ของพนักงาน
- 2) เพื่อสำรวจระดับ Engagement พร้อมกับระดับ Contribution ของพนักงานในปี 2567 ตามปัจจัยและตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นใหม่

ผลการดำเนินการ : กพท. สามารถดำเนินโครงการได้ครบตามกำหนดระยะเวลา และได้นำเสนอ ผอ. กพท. เพื่อเห็นชอบรายงานผลการสำรวจฯ ซึ่งได้รายงานผลสรุปการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ Employee Engagement Survey ปี 2567 เพื่อทราบผลการวิเคราะห์และชี้แจงประเด็นที่เป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานของแต่ละปัจจัยสำคัญ รวมถึงผลข้อมูลโดยรวมของพนักงานที่แยกตามปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันและความมุ่งมั่นทุ่มเท เช่น อายุงาน เพศ หรือประเภทของพนักงาน (สัญญาจ้าง หรือประจำ) และได้รับแผนแนวทางในการยกระดับ Employee Engagement and Contribution ปี 2568 เพื่อดำเนินการส่งเสริมภายในปี 2568 ต่อไป

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 256,800 บาท

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 เมษายน 2567 – 31 ธันวาคม 2567

1.7 โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรแบบบูรณาการ (HRIS)

วัตถุประสงค์แผน : มีระบบบริหารทรัพยากรองค์กร เพื่อช่วยในการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลรายละเอียดตั้งแต่การสรรหาบุคลากรที่ตรงกับความต้องการขององค์กร ไปจนถึงการประเมินผลบุคลากร และการสืบทอดตำแหน่ง ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญของการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการดำเนินการ : ยกเลิกการดำเนินการ

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ เนื่องจากยกเลิกการดำเนินการ

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2567 – 31 ธันวาคม 2567

ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1.8 โครงการพัฒนาระบบ Competency-Based Training Program and Assessment

วัตถุประสงค์แผน : เพื่อให้บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ทำหน้าที่กำกับดูแลความปลอดภัยมีคุณสมบัติและได้รับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามมาตรฐาน (Technical personnel qualifications and training) ตามแนวทาง Competency Based Training and Assessment

ผลการดำเนินการ : ตามเป้าหมายโครงการ 12 เดือน กลุ่มเป้าหมายผู้ตรวจสอบด้านการบินและทีม HCD(HD) ได้รับการอบรมหลักสูตร OJT-Training Developer Course ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญจาก ICAO เรียบร้อยแล้ว และได้จัดทำแนวทางการพัฒนาหลักสูตรตามแนวทาง CBTA เสนอต่อ ผอ.กพท. โดย ผอ.กพท. ได้เห็นชอบแนวทางฯ ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2567

งบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ (ดำเนินการเอง)

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2567 – 31 ธันวาคม 2567

1.9 งานพัฒนาผู้บริหารและพนักงานกลุ่มเป้าหมาย (High Performance Leadership and Outstanding people development)

วัตถุประสงค์แผน :

- 1) ให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมตามค่านิยมองค์กร รวมทั้งมีสมรรถนะสูง
- 2) เตรียมความพร้อมบุคลากรสำหรับการเป็นผู้นำองค์กร (Successor) ในอนาคตได้อย่างยั่งยืน
- 3) สร้างบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ที่มีความเป็นมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ผลการดำเนินการ : ผู้บริหารกลุ่มเป้าหมาย ระดับผู้จัดการ (HPL) และระดับหัวหน้า (OPD) ได้ผ่านการประเมินและสำเร็จตามโปรแกรม High Performance Leadership และ Outstanding People Development แผนในปี 2567 โดยกลุ่มเป้าหมายได้มีการนำเสนอผลงาน Project Presentation ต่อผู้บริหารระดับสูง และวิทยากรในโครงการ ตามเกณฑ์การประเมินของโครงการ สามารถสร้างบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ที่มีความเป็นมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ (ดำเนินการเอง)

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2567 – 31 ธันวาคม 2567

รายละเอียดผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567

รายการ/โครงการ/งาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการ แต่ละรายการ/โครงการ/งาน/กิจกรรม	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา การดำเนินงาน
ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล				
1. งานจัดทำแผนอัตรากำลัง (Workforce Plan)	เพื่อให้ กพท. มีแผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาวสำหรับใช้ในการวางแผนอัตรากำลังให้มีพนักงานปฏิบัติการได้อย่างเพียงพอ	เนื่องด้วย กพท. มีภารกิจสำคัญในการเข้ารับการตรวจสอบจาก องค์ ก า ร บ ริ ห า ร ก า ร บิน แห่ง ชา ตี (Federal Aviation Administration : FAA) ซึ่งมีกำหนดเข้ามาตรวจสอบในเดือน พฤศจิกายน 2567 เพื่อปรับยกระดับประเทศไทยจาก Category 2 เป็น Category 1 กพท. จึงได้ปรับแผนการดำเนินการ โดยดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง สำหรับผู้ตรวจสอบด้านการบิน (Workforce plan for Inspector) ปี 2567-2576 มาเป็นลำดับแรกก่อน เพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการรับการตรวจสอบจาก FAA ซึ่งจากการรับการตรวจสอบจาก FAA เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2567 พบว่าข้อคำถาม หรือ Protocol Question (PQ) ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลังผู้ตรวจสอบด้านการบิน ไม่เป็นข้อบกพร่อง	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ม.ค. 67 – 31 ธ.ค. 67
2. งานจัดทำแนวทางการสรรหาคัดเลือกพนักงานเชิงรุก (Proactive Recruitment)	เพื่อบริหารอัตรากำลังพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพเชิงรุก ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติการของ กพท. ในระยะยาว	กพท. ได้ดำเนินการออกบูธประชาสัมพันธ์การรับสมัครงาน และการฝึกงาน พร้อมทั้งจัดกิจกรรมและแจกของรางวัล รวมถึง Brochure แนะนำองค์กร จำนวน 2 ครั้ง โดยดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจร่วมงานกับ กพท. ลงทะเบียนผ่าน QR Code รับสมัครงาน เพื่อให้สามารถรับ Email แจ้งการเปิดรับสมัครงานของ กพท. ได้ต่อไป ทั้งนี้ รายละเอียดการออกบูธ มีดังนี้ <u>ครั้งที่ 1</u> : งาน Navigating the future: The New Generation of Thai Aviation ในวันที่ 2 – 3 ตุลาคม 2567 ณ ห้าง Emsphere ซึ่งมีผู้สนใจลงทะเบียนสมัครงาน จำนวนทั้งสิ้น 122 ราย	305,000.-บาท	1 ม.ค. 67 – 31 ธ.ค. 67

รายการ/โครงการ/งาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการ แต่ละรายการ/โครงการ/งาน/กิจกรรม	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา การดำเนินงาน
		ครั้งที่ 2 : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง ในวันที่ 2 ธันวาคม 2567 ณ หอประชุมเจ้าพระยาสุรวงษ์ไวยวัฒน์ (วร บุนนาค) ซึ่งมีผู้สนใจลงทะเบียนสมัครงานจำนวนทั้งสิ้น 30 ราย (เนื่องจากผู้เข้าร่วมงานส่วนมากเป็นนักศึกษาที่ต้องการฝึกงาน) โดย กพท. ได้นำข้อมูลดังกล่าวมาคัดเลือกและบริหารอัตรากำลังพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพเชิงรุก ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจของ กพท. ในระยะยาวต่อไป		
3. โครงการพัฒนาระบบงานบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	เพื่อพัฒนาให้องค์กรมีระบบงานบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับลักษณะองค์กร และภารกิจ ช่วยพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่านิยม วัฒนธรรม ภาพลักษณ์ ชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับในระดับสากล เป็นองค์กรที่บุคลากรคุณภาพเลือกเข้ามาร่วมงานเทียบได้กับองค์กรชั้นนำในประเทศ (Creating a Workplace of Choice)	ยกเลิกการดำเนินการ	ไม่ใช้งบประมาณ เนื่องจากยกเลิกการดำเนินการ	1 ม.ค. 67 – 31 ธ.ค. 67
4. งานส่งเสริมความตระหนักรู้และความเข้าใจต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในค่านิยมร่วมองค์กร (Core Values) ให้กับพนักงาน	1) เพื่อสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจถึงค่านิยมร่วมและพฤติกรรมพึงประสงค์ต่อบุคลากร กพท. 2) เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน รวมถึงเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) 3) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ค่านิยมต่อบุคลากร กพท.	กพท. ได้สรุปผลการดำเนินการ โดยผลจากแบบสอบถามก่อนและหลังของพนักงาน พบว่าพนักงานรับรู้และเข้าใจค่านิยมองค์กร “I” (Integrity) เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.09 ค่านิยมองค์กร “A” (Accountability) เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.85 แต่ในทางกลับกัน พนักงานรับรู้และเข้าใจค่านิยมองค์กร “C” (Collaboration) ลดลงร้อยละ 3.95 โดยในปี 2567 พนักงานยังต้องการการพัฒนาความเข้าใจเรื่อง Collaboration มากขึ้น รวมถึงพัฒนาความเข้าใจถึงความแตกต่างที่ชัดเจนของค่านิยมองค์กรทั้ง 3 ตัว และนำไปสู่การสร้างการยอมรับในขั้นตอนต่อไป อย่างไรก็ตาม ผลความสำเร็จของโครงการเป็นที่น่าสนใจในด้านการเพิ่มการรับรู้ค่านิยมองค์กร	2,699,610.-บาท	1 ก.ค. 67 – 31 ธ.ค. 67

รายการ/โครงการ/งาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการ แต่ละรายการ/โครงการ/งาน/กิจกรรม	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา การดำเนินงาน
5. งานส่งเสริมสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตพนักงานด้านจิตสังคม	เพื่อดูแลและรักษาสุขภาพจิตของพนักงาน โดยแบ่งเป็น 2 ประเภทการดำเนินการ คือ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และการให้คำปรึกษารายบุคคล	กพท. ได้ดำเนินงานตามแผนแล้วเสร็จ โดยจัดกิจกรรมครบถ้วนรวม 12 กิจกรรม ซึ่งเป็นการดำเนินการด้านจิตสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปผลการดำเนินงานดังกล่าวได้ส่งเสริมให้พนักงานเห็นความสำคัญและมีศักยภาพในการดูแลสุขภาพจิตของตนเอง เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพในอนาคต	240,000.-บาท	1 ม.ค. 67 – 31 ธ.ค. 67
6. โครงการพัฒนา Employee Engagement and contribution	1) เพื่อกำหนดปัจจัยและตัวชี้วัดที่เหมาะสมที่จะสามารถวัดระดับ Engagement พร้อมกับระดับ Contribution ของพนักงาน 2) เพื่อสำรวจระดับ Engagement พร้อมกับระดับ Contribution ของพนักงานในปี 2567 ตามปัจจัยและตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นใหม่	กพท. สามารถดำเนินโครงการได้ครบตามกำหนดระยะเวลา และได้นำเสนอ ผอ. กพท. เพื่อเห็นชอบรายงานผลการสำรวจฯ ซึ่งได้รายงานผลสรุปการวิเคราะห์หลังแบบสำรวจโครงการ Employee Engagement Survey ปี 2567 เพื่อทราบผลการวิเคราะห์และชี้แจงประเด็นที่เป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานของแต่ละปัจจัยสำคัญ รวมถึงผลข้อมูลโดยรวมของพนักงานที่แยกตามปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันและความมุ่งมั่นทุ่มเท เช่น อายุงาน เพศ หรือประเภทของพนักงาน (สัญญาจ้าง หรือประจำ) และได้รับแผนแนวทางในการยกระดับ Employee Engagement and Contribution ปี 2568 เพื่อดำเนินการส่งเสริมภายในปี 2568 ต่อไป	256,800.-บาท	1 เม.ย. 67 – 31 ธ.ค. 67
7. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรแบบบูรณาการ (HRIS)	มีระบบบริหารทรัพยากรองค์กร เพื่อช่วยในการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลรายละเอียดตั้งแต่การสรรหาบุคลากรที่ตรงกับความต้องการขององค์กร ไปจนถึงการประเมินผลบุคลากร และการสืบทอดตำแหน่ง ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญของการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ยกเลิกการดำเนินการ	ไม่ใช้งบประมาณ เนื่องจากยกเลิกการดำเนินการ	1 ม.ค. 67 – 31 ธ.ค. 67

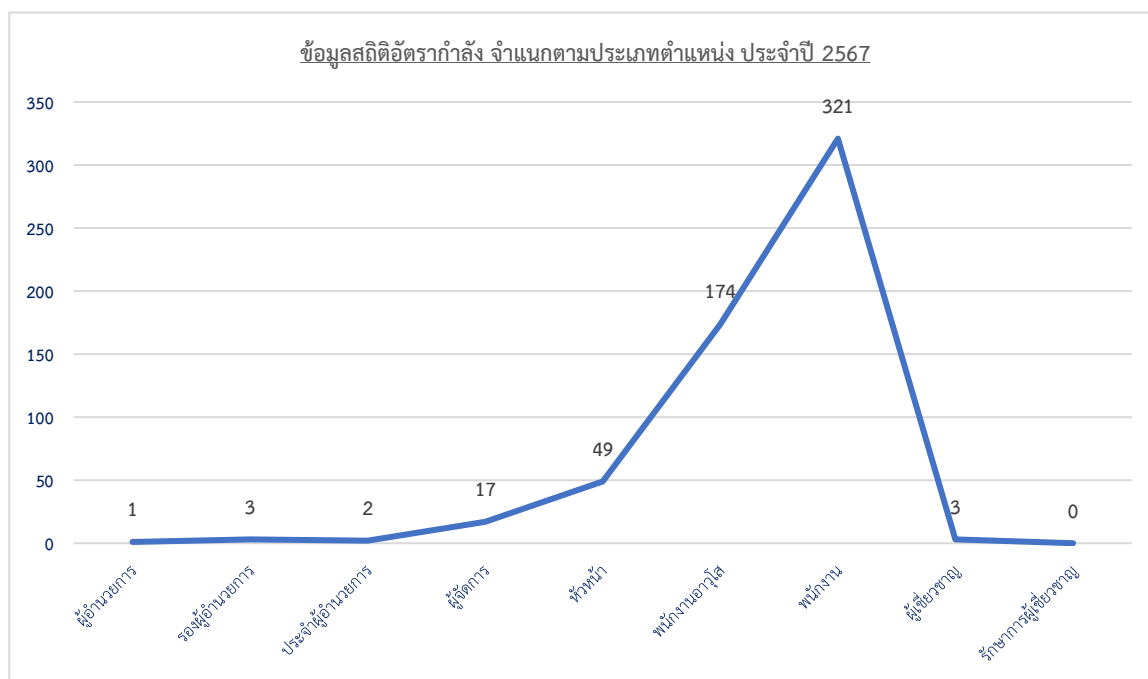
รายการ/โครงการ/งาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการ แต่ละรายการ/โครงการ/งาน/กิจกรรม	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา การดำเนินงาน
ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล				
8. โครงการพัฒนาระบบ Competency-Based Training Program and Assessment	เพื่อให้บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ทำหน้าที่กำกับดูแลความปลอดภัยมีคุณสมบัติและได้รับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามมาตรฐาน (Technical personnel qualifications and training) ตามแนวทาง Competency Based Training and Assessment	ตามเป้าหมายโครงการ 12 เดือน กลุ่มเป้าหมายผู้ตรวจสอบด้านการบิน และทีม HCD (HD) ได้รับการอบรมหลักสูตร OJT-Training Developer Course ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญจาก ICAO เรียบร้อยแล้ว และได้จัดทำแนวทางการพัฒนาหลักสูตรตามแนวทาง CBTA เสนอต่อ ผอ.กพท. โดย ผอ.กพท. ได้เห็นชอบแนวทางฯ ดังกล่าวเรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2567	ไม่ใช้งบประมาณ (ดำเนินการเอง)	1 ม.ค. 67 – 31 ธ.ค. 67
9. งานพัฒนาผู้บริหารและ พนักงานกลุ่มเป้าหมาย (High Performance Leadership and Outstanding people development)	1) ให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมตามค่านิยมองค์กร รวมทั้งมีสมรรถนะสูง 2) เตรียมความพร้อมบุคลากรสำหรับการเป็นผู้นำองค์กร (Successor) ในอนาคตได้อย่างยั่งยืน 3) สร้างบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ที่มีความเป็นมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล	ผู้บริหารกลุ่มเป้าหมาย ระดับผู้จัดการ (HPL) และระดับหัวหน้า (OPD) ได้ผ่านการประเมินและสำเร็จตามโปรแกรม High Performance Leadership และ Outstanding People Development แผนในปี 2567 โดยกลุ่มเป้าหมายได้มีการนำเสนอผลงาน Project Presentation ต่อผู้บริหารระดับสูง และวิทยากรในโครงการ ตามเกณฑ์การประเมินของโครงการ สามารถสร้างบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ที่มีความเป็นมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล	ไม่ใช้งบประมาณ (ดำเนินการเอง)	1 ม.ค. 67 – 31 ธ.ค. 67

อย่างไรก็ดี การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กพท. ที่มุ่งเน้นไปที่การฝึกอบรมและพัฒนาตาม Training Programme เป็นหลัก ประกอบกับ กพท. ได้มีการสร้างและพัฒนาหลักสูตรและครูผู้สอนภายในองค์กร (Internal course and Instructor) เพิ่มมากขึ้น รวมถึงส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานของประเทศไทย โดย กพท. ได้ประสานหน่วยงานภายในต่าง ๆ เพื่อดำเนินการแต่งตั้งพนักงานที่มีความรู้และคุณสมบัติตามที่กำหนดใน Training Manual ให้เป็นวิทยากรภายใน และขออนุมัติเปิดหลักสูตร Mandatory ต่าง ๆ รวมถึงให้พนักงานเป็นวิทยากรหลักสูตร Mandatory ประกอบกับการวางแผน/การทบทวนการพัฒนาของพนักงานร่วมกับหน่วยงาน เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องต่อไป

2. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ประจำปี 2567

ปี 2567 กพท. มีอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

ตำแหน่ง	จำนวน
ผู้อำนวยการ	1
รองผู้อำนวยการ	3
ประจำผู้อำนวยการ	2
ผู้จัดการ	17
หัวหน้า	49
พนักงานอาวุโส	174
พนักงาน	321
ผู้เชี่ยวชาญ	3
รักษาการผู้เชี่ยวชาญ	0
รวม	570

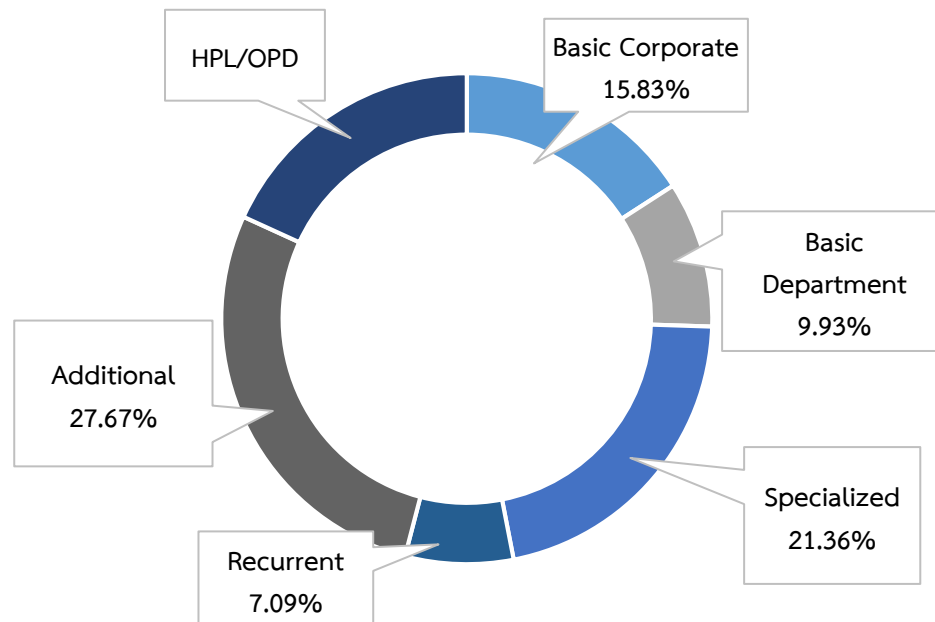


3. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาทุนมนุษย์ ประจำปี 2567

การพัฒนาทุนมนุษย์ของ กพท. มุ่งเน้นการฝึกอบรมตาม Training Programme เป็นหลัก โดยปี 2567 กพท. ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น 570 ราย ไม่รวมผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อตกลง (พนักงาน 1 คน สามารถเข้าร่วมการอบรมได้มากกว่าหนึ่งหลักสูตร) โดยการจำแนกกลุ่มหลักสูตรที่ดำเนินการออกเป็น 5 ประเภทหลัก ดังนี้

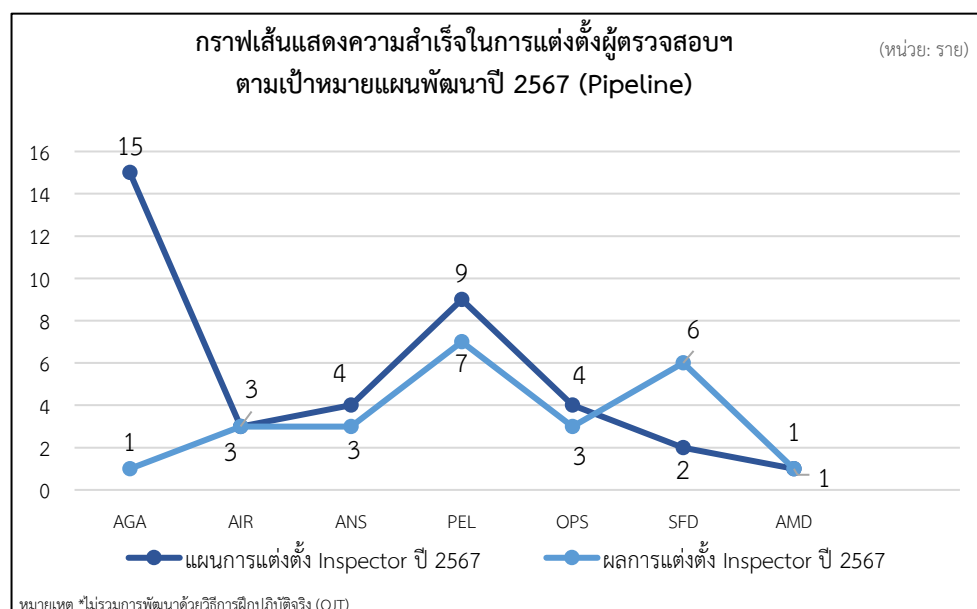
กลุ่มหลักสูตร	คำอธิบายกลุ่มหลักสูตร	รูปแบบการพัฒนา
1. BASIC CORPORATE	6 วิชาพื้นฐานที่ กพท. กำหนดให้พนักงานควรรับการอบรมและพัฒนาภายใน 6 เดือน นับจากวันเริ่มงาน	e-Learning ของ กพท.
2. BASIC DEPARTMENT	หลักสูตรที่สำนัก/ฝ่าย/ศูนย์ กำหนดให้พนักงานควรรับการอบรมและพัฒนาภายใน 1 ปี นับจากวันเริ่มงาน /ย้ายหน่วยงาน	e-Learning, Virtual Classroom, Classroom, Workshop
3. SPECIALIZED & RECURRENT	หลักสูตร Specialized แบ่งเป็นหลักสูตรตามประเภทของงาน หรือ การตรวจสอบ และหลักสูตร Recurrent เป็นการฝึกอบรม ทบทวนและพัฒนาตามรอบที่กำหนดใน Training Programme	e-Learning, Virtual Classroom, Classroom, Workshop
4. HPL/OPD	หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหาร และพนักงานกลุ่มเป้าหมาย High Performance Leaders (HPL) and Outstanding People Development (OPD)	e-Learning, Virtual Classroom, Classroom, Workshop
5. ADDITIONAL	หลักสูตรที่ช่วยในการเสริมความรู้ ทักษะให้พนักงาน	e-Learning, Virtual Classroom, Classroom, Workshop

แผนภูมิแสดงสัดส่วนการพัฒนาบุคลากรแยกตามกลุ่มหลักสูตร ประจำปี 2567



จำนวนผู้ตรวจสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง เทียบกับแผนแต่งตั้งฯ ปี 2567

กพท. มีผู้ตรวจสอบด้านการบินได้รับการแต่งตั้งใหม่ (Initial) จำนวน 17 ราย ประกอบด้วยฝ่าย ANS SFD PEL AIR ANS AGA และ AMD และมีผู้ตรวจสอบฯ ขยายขอบเขตการตรวจสอบ (Domain/Scope Extension) จำนวน 7 ราย จากฝ่าย OPS PEL และ ANS ทำให้ในปี 2567 มีผู้ตรวจสอบที่ได้รับการแต่งตั้งแล้วจำนวน 24 ราย จากเป้าหมายให้มีพนักงานได้รับการแต่งตั้งภายในปี 2567 จำนวน 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.15 ของเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้ ไม่ได้รวมถึงการต่ออายุผู้ตรวจสอบการบิน (Revalidation) ที่ดำเนินการเรียบร้อยแล้วจำนวน 75 ราย ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนธันวาคม 2567 (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567)



ประมวลภาพการดำเนินงานพัฒนาผู้บริหารและพนักงานกลุ่มเป้าหมาย (High Performance Leadership and Outstanding people development) (โครงการต่อเนื่อง)

ผลการพัฒนาบุคลากรครึ่งปีแรก 2567 ส่วนของ Leadership focus



ผลการพัฒนาบุคลากรครึ่งปีหลัง 2567 ส่วนของ Strategic focus



ประมวลภาพการดำเนินงานโครงการพัฒนาระบบ Competency-Based Training Program and Assessment (โครงการต่อเนื่อง)

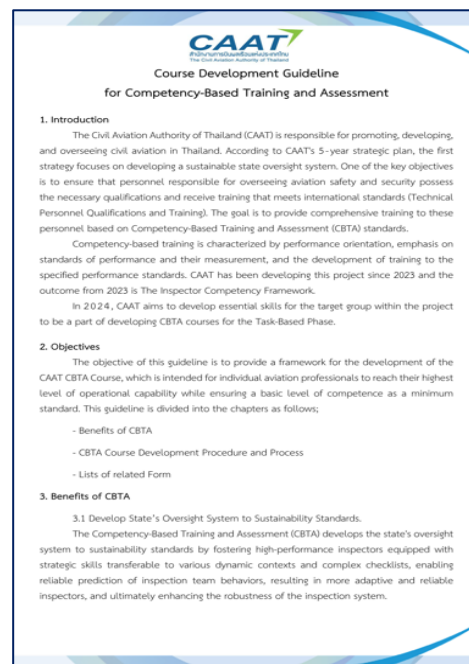
ผลการดำเนินโครงการครึ่งปีแรก 2567 เป้าหมายโครงการ 6 เดือน

การพัฒนากลุ่มเป้าหมายผู้ตรวจสอบด้านการบิน ผู้สอนภายในภาคทฤษฎี ผู้ฝึกปฏิบัติงาน และผู้ประเมินผล การฝึกปฏิบัติงาน รวมถึงพัฒนาผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยเข้ารับการอบรมในหลักสูตร Training Instructure Course (TIC) จากสถาบัน ICAO จัดโดยสถาบันการบินพลเรือน (CATC)



ผลการดำเนินโครงการครึ่งปีหลัง 2567 เป้าหมายโครงการ 12 เดือน

กพท. มีแนวทางการพัฒนาหลักสูตรตามแนวทาง CBTA



4. ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาทุนมนุษย์ กพท. ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาโดยการฝึกอบรมเป็นหลัก สำหรับแนวทางในการดำเนินงานต่อไป กพท. จะสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะที่มีหลากหลายรูปแบบที่เพิ่มเติมจากการฝึกอบรม รวมถึงเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะรูปแบบอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น รวมถึงการดำเนินโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการพัฒนาระบบ Competency-Based Training Program and Assessment และโครงการพัฒนาผู้บริหารและพนักงาน (High Performance Leadership and Outstanding People Development)



สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย
The Civil Aviation Authority of Thailand

ทุกนาทีเพื่อมาตรฐาน
ความปลอดภัยด้านการบิน

COMMITTED TO SAFETY
IN EVERY MOMENT

สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย
222 ซอยวิภาวดีรังสิต 28 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจตุจักร เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
 info@caat.or.th  www.caat.or.th