



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย
ประจำปี 2566

จัดทำโดย
ฝ่ายบริหารทุนมนุษย์

รายงานผลบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย

ผลการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ประจำปี 2566

ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (กพท.) ประจำปี 2566 ตามมติคณะกรรมการกำกับฯ ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารและพัฒนา “คน” ให้เป็นหัวใจของการขับเคลื่อนนวัตกรรมระบบงานทุกด้านเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่ยั่งยืน โดยมีรายละเอียดผลดำเนินการ ดังนี้

1. โครงการและกิจกรรม

1.1 งานสรรหาและคัดเลือกและบรรจุบุคลากรตามแผนประจำปี

วัตถุประสงค์แผน :

1. บุคลากรหน่วยงานกำกับด้าน Safety; OPR Support Staff, Safety Technical Specialist Staff และ Safety Critical Operation Staff มีจำนวนครบถ้วนตามเป้าหมาย
2. บุคลากรหน่วยงานกำกับด้าน Security; OPR Support Staff, Security Technical Specialist Staff และ Security Critical Operation Staff มีจำนวนครบถ้วนตามเป้าหมาย
3. บุคลากรหน่วยงานกำกับดูแลเศรษฐกิจมีจำนวนครบถ้วนตามเป้าหมาย

ผลการดำเนินการ :

กพท. ดำเนินการเปิดรับสมัครคัดเลือกบุคคลภายนอกเข้าปฏิบัติงาน กพท. จำนวน 7 ครั้ง (ครั้งที่ 3-4/2565 และ ครั้งที่ 1-5/2566) สามารถดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ได้จำนวนทั้งสิ้น 107 ราย ตามหนังสือแจ้งความประสงค์ให้สรรหาฯ บุคลากรจากสำนัก/ฝ่าย/ศูนย์ จำนวน 132 ราย

กรอบงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ (ดำเนินการเอง)

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มีนาคม 2566 – 31 ธันวาคม 2566

1.2 โครงการพัฒนาระบบ Competency-Based Training Program and Assessment

วัตถุประสงค์แผน :

1. เพื่อให้ กพท. มีพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Dictionary) เพื่อใช้อ้างอิงเป็นกรอบการพัฒนาสมรรถนะพนักงานทุกสายงาน ตามแนวทาง Competency-Based Training Program and Assessment
2. เพื่อให้ กพท. มีแนวทางการพิจารณาคุณสมบัติพื้นฐาน และแนวทางการพัฒนาผู้ประเมิน (Evaluator)

ผลการดำเนินการ :

กพท. สามารถจัดทำแนวทาง (หลักเกณฑ์) การพิจารณาคุณสมบัติและการพัฒนาผู้ประเมิน (Evaluator/Assessor) พร้อมทั้งได้มีการประชาสัมพันธ์แนวทาง (หลักเกณฑ์) การพิจารณาคุณสมบัติและการพัฒนาผู้ประเมิน ที่ได้รับความเห็นชอบ และชี้แจงรายละเอียดจากข้อซักถามให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ทราบ รวมถึงได้จัดทำคู่มือการคัดเลือกผู้ประเมิน โดยได้ผ่านการเห็นชอบจาก ผอ.กพท. แล้ว

กรอบงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ (ดำเนินการเอง)

ระยะเวลาในการดำเนินการ 1 มีนาคม 2566 – 31 ธันวาคม 2566

1.3 งานพัฒนาพนักงานด้านกำกับดูแลเศรษฐกิจ

วัตถุประสงค์แผน :

บุคลากรที่ทำหน้าที่กำกับดูแลเศรษฐกิจได้รับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรประจำปี 2566

ผลการดำเนินการ :

กพท. สามารถพัฒนาพนักงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลทางเศรษฐกิจจำนวน 57 ราย และสามารถจัดหลักสูตรอบรมได้สำเร็จจำนวน 14 หลักสูตร (พนักงานแต่ละรายสามารถเข้าอบรมมากกว่า 1 หลักสูตร) โดยหลักสูตรที่ใช้พัฒนาพนักงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลเศรษฐกิจ ได้แก่

1. การบริหารการบริการและการจัดการข้อร้องเรียนในยุคดิจิทัล
2. การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการลงทุน (Feasibility Study)
3. การวิเคราะห์งบการเงิน 3 มิติและฝึกปฏิบัติ
4. International Air Law
5. Air Transport Economics
6. Airline Business Models and Competitive Strategies
7. หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน
8. Employee Ethics
9. Official Correspondence
10. General Human Factors in Aviation
11. Quality Management Systems
12. Thai Aviation Laws
13. General SMS & Thai SSP
14. Human Factors in Aviation (for Technical) 2/2023

กรอบงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ (ดำเนินการเอง)

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2566 – 31 ธันวาคม 2566

1.4 งานพัฒนาผู้บริหารและพนักงานกลุ่มเป้าหมายตาม Model High Performance Leadership and Outstanding people Development

วัตถุประสงค์แผน :

1. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมตามค่านิยมองค์กร
2. เตรียมความพร้อมบุคลากรสำหรับการเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ในอนาคต
3. สร้างบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ที่มีความเป็นมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ผลการดำเนินการ :

กพท. สามารถจัดอบรมได้จำนวน 10 หลักสูตร โดยในวันที่ 23 พฤศจิกายน 2566 ณ โรงแรมเบสท์ เวสเทิร์น จตุจักร โดย กพท. ได้จัดให้มีการนำเสนอโปรเจกต์ของผู้เข้าอบรม (Project Presentation day) เพื่อให้คณะผู้บริหารระดับสูงและคณะวิทยากรในโครงการได้ร่วมให้คำแนะนำและให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้เข้าอบรม รวมถึงจัดพิธีมอบประกาศนียบัตร โดย ผู้อำนวยการฯ เพื่อมอบประกาศนียบัตรให้แก่ผู้เข้าอบรมทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม High Performance Leadership (HPL) จำนวน 15 ราย และกลุ่ม Outstanding People Development (OPD) จำนวน 26 ราย ประกอบกับ กพท. ได้จัดทำรายงานสรุปผลโครงการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและพนักงานเพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีสมรรถนะสูง ประจำปี 2566 เพื่อดำเนินการต่อเนื่องในปี 2567

กรอบงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ (ดำเนินการเอง)

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2566 – 31 ธันวาคม 2566

1.5 งานเสริมสร้างค่านิยมร่วม (Core Values)

วัตถุประสงค์แผน :

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

ผลการดำเนินการ :

กพท. ได้รายงานผลสรุปการวิเคราะห์งานเสริมสร้างค่านิยมองค์กร ปี 2566 ซึ่งศึกษาและวิเคราะห์แนวทาง รวมถึงสร้างแผนการดำเนินการต่อไปในอนาคต โดยผลจากแบบสอบถามก่อน และหลังของพนักงาน พบว่า พนักงานรับรู้และเข้าใจค่านิยมองค์กรทั้ง 3 ตัว ดังนี้ 1) ค่านิยมองค์กร I (Integrity) เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.09 2) ค่านิยมองค์กร A (Accountability) เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.85 แต่ในทางกลับกัน พนักงานรับรู้และเข้าใจใน 3) ค่านิยมองค์กร C (Collaboration) ลดลงร้อยละ 3.95 โดยการดำเนินการต่อไปในปี 2567 พนักงานยังต้องการการพัฒนาความเข้าใจเรื่อง Collaboration มากขึ้น รวมถึงพัฒนาความเข้าใจถึงความแตกต่างที่ชัดเจนของค่านิยมองค์กรทั้ง 3 ตัว และนำไปสู่การสร้างการยอมรับในขั้นตอนต่อไป อย่างไรก็ตาม ผลความสำเร็จของโครงการเป็นที่น่าพึงพอใจในด้านการเพิ่มการรับรู้ค่านิยมองค์กร

กรอบงบประมาณ : 700,000 บาท

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2566 – 31 ธันวาคม 2566

1.6 โครงการพัฒนา Employee Engagement and contribution

วัตถุประสงค์แผน :

1. เพื่อกำหนดปัจจัยและตัวชี้วัดที่เหมาะสมที่จะสามารถวัดระดับ Engagement พร้อมกับระดับ Contribution ของพนักงาน
2. เพื่อสำรวจระดับ Engagement พร้อมกับระดับ Contribution ของพนักงานในปี 2566 ตามปัจจัยและตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นใหม่

ผลการดำเนินการ :

กพท. สามารถดำเนินโครงการได้ครบตามกำหนดระยะเวลา และได้นำเสนอ ผอ.กพท. เพื่อเห็นชอบ รายงานผลการสำรวจฯ ซึ่งได้รายงานผลสรุปการวิเคราะห์ห้ฉบับสมบูรณ์โครงการ Employee Engagement and Contribution ปี 2566 เพื่อทราบผลการวิเคราะห์และชี้แจงประเด็นที่เป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงาน รวมถึงผลข้อมูลโดยรวมของพนักงานที่แยกตามปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันและความมุ่งมั่นทุ่มเท เช่น อายุงาน เพศ หรือประเภทของพนักงาน (High Contribution , Low Contribution) และได้รับ (ร่าง) แผนแนวทางในการยกระดับ Employee Engagement and Contribution ปี 2567 จากผลสำรวจฯ ซึ่งจะมีการหารือกับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์และคัดเลือกปัจจัยต่าง ๆ ที่จะดำเนินการแก้ไขภายในปี 2567 ต่อไป

กรอบงบประมาณ : 749,000 บาท

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มีนาคม 2566 – 31 ธันวาคม 2566

1.7 โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งงานและโครงสร้างค่าตอบแทน

วัตถุประสงค์แผน :

1. เพื่อดำเนินการทบทวนโครงสร้างตำแหน่งให้มีความเหมาะสมเอื้อต่อการเติบโตของพนักงาน
2. เพื่อดำเนินการทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมสามารถดึงดูดและรักษาพนักงานได้ดียิ่งขึ้น

ผลการดำเนินการ :

กพท. ได้ดำเนินการทบทวนโครงสร้างตำแหน่ง และเงินเดือน รวมถึงค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วเสร็จ ในปี 2566 และมีบางส่วนที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องมาในปี 2567 ทั้งนี้ เพื่อวัตถุประสงค์ในการดึงดูดและรักษาพนักงานของ กพท. ให้คงอยู่กับองค์กร และเพื่อให้ กพท. เป็น “Workplace of Choice” ตามเป้าหมายปี 2566

กรอบงบประมาณ : 2,140,000 บาท

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2566 – 31 ธันวาคม 2566

รายละเอียดผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลรายโครงการ/กิจกรรม ประจำปี 2566

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ ได้รับการจัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ แต่ละโครงการ/ กิจกรรม (บาท)	ระยะเวลา การดำเนินงาน
1. งานสรรหาและคัดเลือกและบรรจุบุคลากรตามแผนประจำปี	1. บุคลากรหน่วยงานกำกับด้าน Safety; OPR Support Staff, Safety Technical Specialist Staff และ Safety Critical Operation Staff มีจำนวนครบถ้วนตามเป้าหมาย 2. บุคลากรหน่วยงานกำกับด้าน Security; OPR Support Staff, Security Technical Specialist Staff และ Security Critical Operation Staff มีจำนวนครบถ้วนตามเป้าหมาย 3. บุคลากรหน่วยงานกำกับดูแลเศรษฐกิจมีจำนวนครบถ้วนตามเป้าหมาย	กพท. ดำเนินการเปิดรับสมัครคัดเลือกบุคคลภายนอกเข้าปฏิบัติงาน กพท. จำนวน 7 ครั้ง (ครั้งที่ 3-4/2565 และ ครั้งที่ 1-5/2566) สามารถดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรได้จำนวนทั้งสิ้น 107 ราย ตามหนังสือแจ้งความประสงค์ให้สรรหาฯ บุคลากรจากสำนัก/ฝ่าย/ศูนย์ จำนวน 132 ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 มี.ค. 2566 – 31 ธ.ค. 2566
2. โครงการพัฒนาระบบ Competency-Based Training Program and Assessment	1. เพื่อให้ กพท. มีพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Dictionary) เพื่อใช้อ้างอิงเป็นกรอบการพัฒนาสมรรถนะพนักงานทุกสายงาน ตามแนวทาง Competency - Based Training Program and Assessment 2. เพื่อให้ กพท. มีแนวทางการพิจารณาคุณสมบัติพื้นฐาน และแนวทางการพัฒนาผู้ประเมิน (Evaluator)	กพท. สามารถจัดทำแนวทาง (หลักเกณฑ์) การพิจารณาคุณสมบัติและการพัฒนาผู้ประเมิน (Evaluator/Assessor) พร้อมทั้งได้มีการประชาสัมพันธ์แนวทาง (หลักเกณฑ์) การพิจารณาคุณสมบัติและการพัฒนาผู้ประเมิน ที่ได้รับความเห็นชอบ และชี้แจงรายละเอียดจากข้อซักถามให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ทราบ รวมถึงได้จัดทำคู่มือการคัดเลือกผู้ประเมิน โดยได้ผ่านการเห็นชอบจาก ผอ.กพท. แล้ว	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 มี.ค. 2566 – 31 ธ.ค. 2566

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ ได้รับการจัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ แต่ละโครงการ/ กิจกรรม (บาท)	ระยะเวลา การดำเนินงาน
3. งานพัฒนาพนักงานด้านกำกับดูแลเศรษฐกิจ	บุคลากรที่ทำหน้าที่กำกับดูแลเศรษฐกิจได้รับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรประจำปี 2566	กพท. สามารถพัฒนาพนักงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลทางเศรษฐกิจจำนวน 57 ราย และสามารถจัดหลักสูตรอบรมได้สำเร็จจำนวน 14 หลักสูตร (พนักงานแต่ละรายสามารถเข้าอบรมมากกว่า 1 หลักสูตร) โดยหลักสูตรที่ใช้พัฒนาพนักงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลเศรษฐกิจ ได้แก่ 1. การบริหารการบริการและการจัดการข้อร้องเรียนในยุคดิจิทัล 2. การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการลงทุน (Feasibility Study) 3. การวิเคราะห์งบการเงิน 3 มิติและฝึกปฏิบัติ 4. International Air Law 5. Air Transport Economics 6. Airline Business Models and Competitive Strategies 7. หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน 8. Employee Ethics 9. Official Correspondence 10.General Human Factors in Aviation 11.Quality Management Systems 12.Thai Aviation Laws 13.General SMS & Thai SSP 14.Human Factors in Aviation (for Technical) 2/2023	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ม.ค. 2566 – 31 ธ.ค. 2566

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ ได้รับการจัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ แต่ละโครงการ/ กิจกรรม (บาท)	ระยะเวลา การดำเนินงาน
4. งานพัฒนาผู้บริหารและ พนักงานกลุ่มเป้าหมายตาม Model High Performance Leadership and Outstanding people Development	1. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่ เหมาะสมตามค่านิยมองค์กร 2. เตรียมความพร้อมบุคลากร สำหรับการเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ในอนาคต 3. สร้างบุคลากรให้สามารถ ขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กร สมรรถนะสูง (High Performance Organization) ที่มีความเป็น มืออาชีพและเป็นที่ยอมรับใน ระดับสากล	กพท. สามารถจัดอบรมได้จำนวน 10 หลักสูตร โดยในวันที่ 23 พฤศจิกายน 2566 ณ โรงแรมเบสท์ เวสเทิร์น จตุจักร โดย กพท. ได้จัดให้มีการนำเสนอโปรเจกต์ของผู้เข้าอบรม (Project Presentation day) เพื่อให้คณะผู้บริหารระดับสูง และคณะวิทยากรในโครงการได้ร่วมให้คำแนะนำและให้ ข้อเสนอแนะแก่ผู้เข้าอบรม รวมถึงจัดพิธีมอบ ประกาศนียบัตร โดย ผู้อำนวยการฯ เพื่อมอบ ประกาศนียบัตรให้แก่ผู้เข้าอบรมทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม High Performance Leadership (HPL) จำนวน 15 ราย และ กลุ่ม Outstanding People Development (OPD) จำนวน 26 ราย ประกอบกับ กพท. ได้จัดทำรายงานสรุปผล โครงการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและพนักงานเพื่อ สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีสมรรถนะสูง ประจำปี 2566 เพื่อดำเนินการต่อเนื่องในปี 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ม.ค. 2566 – 31 ธ.ค. 2566
5. งานเสริมสร้างค่านิยมร่วม (Core Values)	1. เพื่อสร้างความตระหนักรู้และ ความเข้าใจถึงค่านิยมร่วมและ พฤติกรรมพึงประสงค์ต่อบุคลากร กพท. 2. เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน รวมถึง เพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ องค์กร (Employee Engagement)	กพท. ได้รายงานผลสรุปการวิเคราะห์งานเสริมสร้างค่านิยม องค์กร ปี 2566 ซึ่งศึกษาและวิเคราะห์แนวทาง รวมถึง สร้างแผนการดำเนินการต่อไปในอนาคต โดยผลจาก แบบสอบถามก่อน และหลังของพนักงาน พบว่า พนักงาน รับรู้และเข้าใจค่านิยมองค์กรทั้ง 3 ตัว ดังนี้ 1) ค่านิยม องค์กร I (Integrity) เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.09 2) ค่านิยมองค์กร A (Accountability) เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.85 แต่ในทางกลับกัน พนักงานรับรู้และเข้าใจใน 3) ค่านิยมองค์กร C (Collaboration) ลดลงร้อยละ 3.95 โดยการดำเนินการ	700,000.-	700,000.-	1 ม.ค. 2566 – 31 ธ.ค. 2566

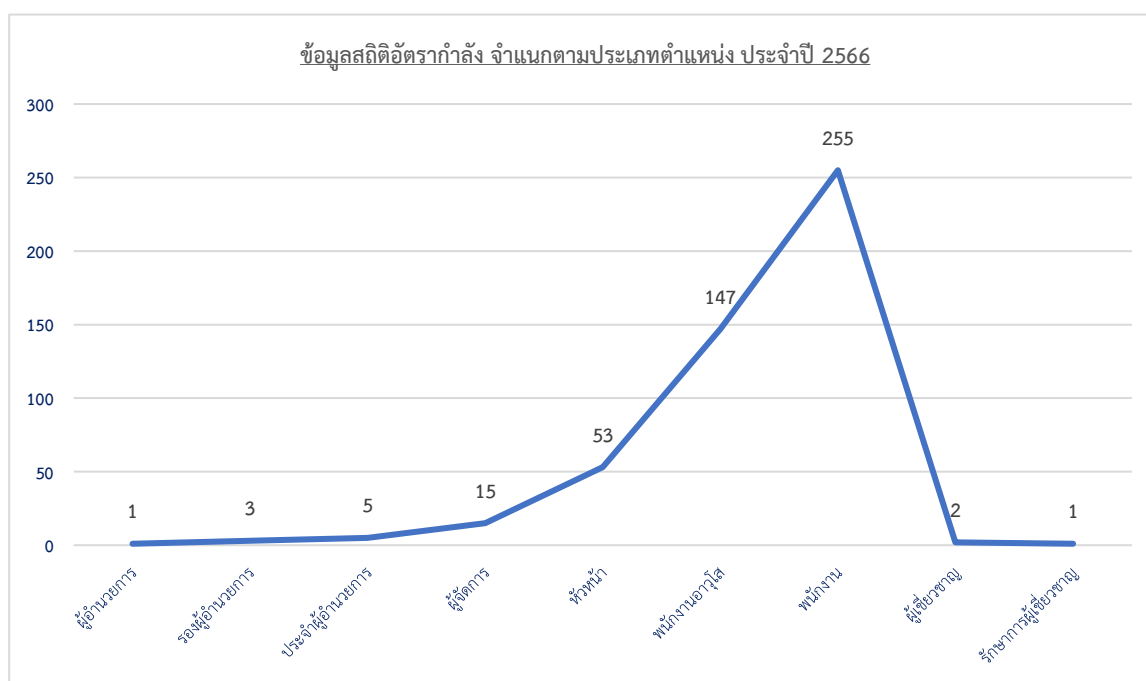
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ ได้รับการจัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ แต่ละโครงการ/ กิจกรรม (บาท)	ระยะเวลา การดำเนินงาน
	3. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ค่านิยมต่อบุคลากร กพท.	ต่อไปในปี 2567 พนักงานยังต้องการการพัฒนาความเข้าใจเรื่อง Collaboration มากขึ้น รวมถึงพัฒนาความเข้าใจถึงความแตกต่างที่ชัดเจนของค่านิยมองค์กรทั้ง 3 ตัว และนำไปสู่การสร้างการยอมรับในขั้นตอนต่อไป อย่างไรก็ตาม ผลความสำเร็จของโครงการเป็นที่น่าสนใจในการเพิ่มการรับรู้ค่านิยมองค์กร			
6. โครงการพัฒนา Employee Engagement and contribution	1. เพื่อกำหนดปัจจัยและตัวชี้วัดที่เหมาะสมที่จะสามารถวัดระดับ Engagement พร้อมกับระดับ Contribution ของพนักงาน 2. เพื่อสำรวจระดับ Engagement พร้อมกับระดับ Contribution ของพนักงานในปี 2566 ตามปัจจัยและตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นใหม่	กพท. สามารถดำเนินโครงการได้ครบตามกำหนดระยะเวลา และได้นำเสนอ ผอ.กพท. เพื่อเห็นชอบรายงานผลการสำรวจฯ ซึ่งได้รายงานผลสรุปการวิเคราะห์ข้อบ่งชี้สมรรถนะโครงการ Employee Engagement and Contribution ปี 2566 เพื่อทราบผลการวิเคราะห์และชี้แจงประเด็นที่เป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงาน รวมถึงผลข้อมูลโดยรวมของพนักงานที่แยกตามปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันและความมุ่งมั่นทุ่มเท เช่น อายุงาน เพศ หรือประเภทของพนักงาน (High Contribution , Low Contribution) และได้รับ (ร่าง) แผนแนวทางในการยกระดับ Employee Engagement and Contribution ปี 2567 จากผลสำรวจฯ ซึ่งจะมีการหารือกับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์และคัดเลือกปัจจัยต่าง ๆ ที่จะดำเนินการแก้ไขภายในปี 2567 ต่อไป	749,000.-	749,000.-	1 มี.ค. 2566 – 31 ธ.ค. 2566

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ ได้รับการจัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ แต่ละโครงการ/ กิจกรรม (บาท)	ระยะเวลา การดำเนินงาน
7. โครงการทบทวนและปรับปรุง โครงสร้างตำแหน่งงานและ โครงสร้างค่าตอบแทน	1. เพื่อดำเนินการทบทวนโครงสร้าง ตำแหน่งให้มีความเหมาะสมเอื้อ ต่อการเติบโตของพนักงาน 2. เพื่อดำเนินการทบทวนโครงสร้าง ค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม สามารถดึงดูดและรักษาพนักงาน ได้ดียิ่งขึ้น	กพท. ได้ดำเนินการทบทวนโครงสร้างตำแหน่ง และ เงินเดือน รวมถึงค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วเสร็จในปี 2566 และมีบางส่วนที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องมาในปี 2567 ทั้งนี้ เพื่อวัตถุประสงค์ในการดึงดูด และรักษาพนักงานของ กพท. ให้คงอยู่กับองค์กร และเพื่อให้ กพท. เป็น “Workplace of Choice” ตามเป้าหมายปี 2566	2,140,000.-	2,140,000.-	1 ม.ค. 2566 – 31 ธ.ค. 2566

2. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ประจำปี 2566

ปี 2566 กพท. มีอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

ตำแหน่ง	จำนวน
ผู้อำนวยการ	1
รองผู้อำนวยการ	3
ประจำผู้อำนวยการ	5
ผู้จัดการ	15
หัวหน้า	53
พนักงานอาวุโส	147
พนักงาน	255
ผู้เชี่ยวชาญ	2
รักษาการผู้เชี่ยวชาญ	1
รวม	482

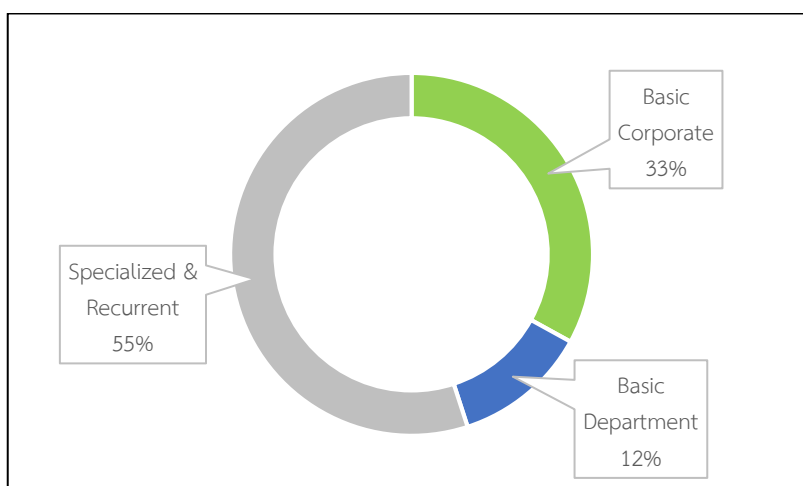


3. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาทุนมนุษย์ ประจำปี 2566

การพัฒนาทุนมนุษย์ของ กพท. ในปี 2566 มุ่งเน้นการฝึกอบรมตาม Training Programme เป็นหลัก โดย กพท. ได้พัฒนาบุคลากรรวมจำนวนทั้งหมด 2,704 ราย (พนักงาน 1 คน สามารถเข้าร่วมการอบรมได้มากกว่าหนึ่งหลักสูตร) โดยการจำแนกกลุ่มหลักสูตรที่ดำเนินการออกเป็น 3 ประเภทหลัก ดังนี้

กลุ่มหลักสูตร	คำอธิบายกลุ่มหลักสูตร	รูปแบบการพัฒนา
BASIC CORPORATE	6 วิชาพื้นฐานที่ กพท. กำหนด	e-Learning ของ กพท.
BASIC DEPARTMENT	หลักสูตรที่สำนัก/ฝ่าย/ศูนย์ กำหนดให้พนักงานควรรับการอบรมและพัฒนาภายใน 1 ปี นับจากวันเริ่มงาน /ย้ายหน่วยงาน	e-Learning, Virtual Classroom, Classroom, Workshop
SPECIALIZED & RECURRENT	หลักสูตร Specialized แบ่งเป็นหลักสูตรตามประเภทของงาน หรือการตรวจสอบ และหลักสูตร Recurrent เป็นการฝึกอบรมทบทวนและพัฒนาตามรอบที่กำหนดใน Training Programme	e-Learning, Virtual Classroom, Classroom, Workshop

แผนภูมิแสดงสัดส่วนการพัฒนาบุคลากร
แยกตามกลุ่มหลักสูตร (เดือนมกราคม - ธันวาคม 2566)



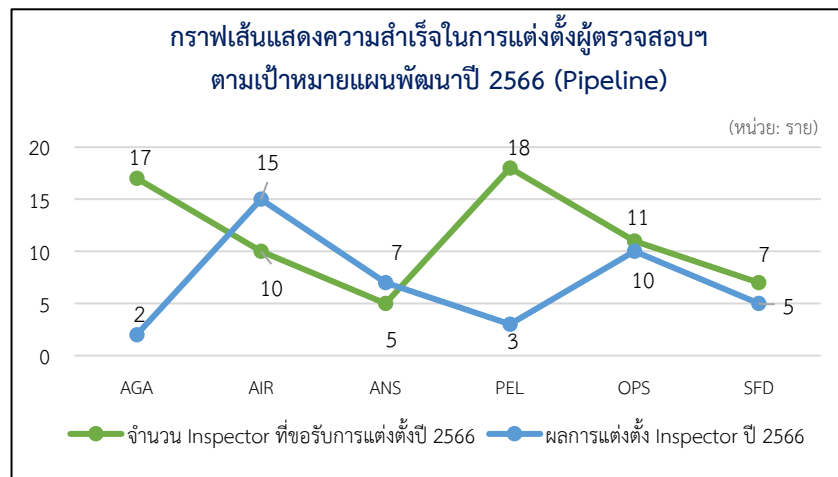
กพท. มีผู้ตรวจสอบด้านการบินได้รับการแต่งตั้งใหม่ (Initial) จำนวน 26 ราย จากฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้

- ฝ่ายมาตรฐานสนามบิน (AGA)
- ฝ่ายมาตรฐานบริการการเดินอากาศ (ANS)
- ฝ่ายสมควรเดินอากาศและวิศวกรรมการบิน (AIR)
- ฝ่ายมาตรฐานปฏิบัติการบิน (OPS)
- ฝ่ายมาตรฐานสถาบันฝึกอบรมและผู้ประจำหน้าที่ (PEL) และ
- ฝ่ายมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยและการอำนวยความสะดวกในการบินพลเรือน (SFD)

นอกจากนี้ กพท. มีผู้ตรวจสอบฯ ขยายขอบเขตการตรวจสอบ (Domain/Scope Extension) จำนวน 15 ราย จากฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้

- ฝ่ายมาตรฐานสถาบันฝึกอบรมและผู้ประจำหน้าที่ (PEL)
- ฝ่ายมาตรฐานปฏิบัติการบิน (OPS)
- ฝ่ายสมควรเดินอากาศและวิศวกรรมการบิน (AIR)
- ฝ่ายมาตรฐานบริการการเดินอากาศ (ANS)

ทำให้ในปี 2566 กพท. มีผู้ตรวจสอบที่ได้รับการแต่งตั้งแล้ว จำนวน 42 ราย จากเป้าหมายที่กำหนดให้มีพนักงานได้รับการแต่งตั้งภายในปี 2566 จำนวน 68 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.76 ของเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้ จำนวนดังกล่าว ไม่ได้รวมถึงการต่ออายุผู้ตรวจสอบการบิน (Revalidation) ที่ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว จำนวน 41 ราย ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนธันวาคม 2566 (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566)



จากกราฟข้างต้น จะเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรของ กพท. ยังมุ่งเน้นไปที่การฝึกอบรมและพัฒนาตาม Training Programme เป็นหลัก โดย กพท. สามารถดำเนินการแต่งตั้งผู้ตรวจสอบด้านการบินได้ จำนวนทั้งหมด 42 ราย จากเป้าหมายที่กำหนดให้มีพนักงานได้รับการแต่งตั้งภายในปี 2566 จำนวน 68 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.76 ของเป้าหมายที่กำหนด ประกอบกับที่ผ่านมา กพท. ได้สร้างและพัฒนาครูผู้สอนจากภายใน (Internal Instructor) เพิ่มมากขึ้น รวมถึงส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานของประเทศไทย โดย กพท. ได้ประสานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อดำเนินการแต่งตั้งพนักงานที่มีความรู้และคุณสมบัติตามที่กำหนดใน Training Manual ให้เป็นวิทยากรภายใน และขออนุมัติเปิดหลักสูตร Mandatory ต่าง ๆ รวมถึงให้

พนักงานเป็นวิทยากรหลักสูตร Mandatory ประกอบกับการวางแผน/การทบทวนการพัฒนาของพนักงานร่วมกับหน่วยงาน เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสามารถดำเนินการได้ตามแผนพัฒนาฯ

ตามแผนยุทธศาสตร์ กพท. ระยะ 5 ปี ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 1 เรื่องการพัฒนาระบบการกำกับดูแลของรัฐสู่มาตรฐานยั่งยืน ซึ่งในปี 2566 มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ 3 เรื่อง ความสำเร็จของการจัดทำแนวทาง การพิจารณาคุณสมบัติและการพัฒนาผู้ประเมินให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐาน และกำหนดเป้าหมาย สำหรับโครงการพัฒนาระบบ Competency-Based Training Program and Assessment คือ การมีพจนานุกรม สมรรถนะ Competency Dictionary (หมายถึง Competency Framework) ทุกสายงาน รวมถึงสมรรถนะ สำหรับผู้ตรวจสอบด้านการบิน เพื่อใช้อ้างอิงเป็นกรอบการพัฒนาสมรรถนะพนักงานทุกสายงาน และกำหนด เป้าหมายในการกำหนดแนวทาง (หมายถึง หลักเกณฑ์) การพิจารณาคุณสมบัติและการพัฒนาผู้ประเมิน (Evaluator) โดย กพท. ได้ดำเนินการแล้วเสร็จในปี 2566 ประกอบกับโครงการพัฒนาระบบ Competency-Based Training Program and Assessment มีแผนการดำเนินการต่อเนื่องในปี 2567

ประกอบกับตามยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารและพัฒนา “คน” ให้เป็นหัวใจของการขับเคลื่อนและนวัตกรรม ระบบงานทุกด้าน เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่ยั่งยืน ตามเป้าประสงค์ในการพัฒนาระบบบริหาร ทุนมนุษย์ เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Leader) และมีบุคลากรที่มี คุณลักษณะ ความสามารถ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งพัฒนาระบบ การจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรคนวัตกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการในปัจจุบันและอนาคต โดยในปี 2566 ได้ดำเนินการงานพัฒนาผู้บริหารและพนักงานกลุ่มเป้าหมายตามตัวแบบ High Performance Leadership และ Outstanding people และกำหนดค่าเป้าหมายสำหรับงานพัฒนาฯ คือ การมีรายชื่อพนักงานและผู้บริหาร ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนา ประจำปี 2566 และการจัดหลักสูตรครบถ้วนตามแผนการจัด หลักสูตร High Performance Leader Development Program (HPL) และ Outstanding People Development Program (OPD) ปี 2566 โดย กพท. ได้ดำเนินการจัดทำรายละเอียดหลักสูตรการฝึกอบรมโครงการพัฒนาภาวะ ผู้นำของผู้บริหารและพนักงานเพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีสมรรถนะสูง รวมถึงการพิจารณาสถาบันฝึกอบรม และจัดทำกำหนดการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ให้กับกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่ระดับหัวหน้าขึ้นไป และดำเนินการพัฒนา เป็น 2 ระดับ คือ ระดับผู้จัดการ ผ่านหลักสูตร High Performance Leader Development Program (HPL) และ ระดับหัวหน้า ผ่านหลักสูตร Outstanding People Development Program (OPD) และให้ผู้เข้าอบรม นำเสนอโปรเจก (Project Presentation day) ให้กับคณะผู้บริหารระดับสูง และคณะวิทยากรในโครงการ รวมถึง จัดพิธีมอบประกาศนียบัตร โดย ผอ.กพท. มอบประกาศนียบัตรให้กับผู้เข้าอบรม และได้มีการดำเนินการต่อเนื่อง เพิ่มเติมในปี 2567

4. ปัญหา และอุปสรรค

ปัญหา/อุปสรรคที่พบ	การดำเนินการในปี 2566	แผนการดำเนินการในปี 2567
สถาบันฝึกอบรมเลื่อน/ยกเลิกการจัดฝึกอบรม	- ติดต่อสถาบันเดิมเพื่อกำหนดการเปิดหลักสูตรรอบใหม่ - เปลี่ยนสถาบันฝึกอบรมที่สามารถสอนหลักสูตรเดียวกันได้	- จัดหารายการสถาบันฝึกอบรมสำรองที่เปิดสอนหลักสูตรเดียวกัน - ติดต่อจัดฝึกอบรมภายในหากสามารถรวบรวมผู้เรียนได้มากขึ้น - ส่งเสริมการอบรมโดยวิทยากรภายใน
พนักงานไม่สามารถพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	- สรุปหลักสูตรที่ไม่สามารถพัฒนาได้ตามแผน - ทบทวนแผนพัฒนา	- ติดตามการพัฒนาพนักงาน/รายงานผลการพัฒนาให้หน่วยงานทราบ - หาแนวทางแก้ปัญหาสำหรับหลักสูตรที่ไม่สามารถพัฒนาตามแผน - ทบทวนแผนพัฒนาฯ ประจำปี 2567 ตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมของพนักงาน กพท.
การไม่สามารถบรรจุแต่งตั้งพนักงานในบางตำแหน่งได้ตามแผน	- ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนเพื่อดึงดูดและรักษามูลค่าขององค์กร - ดำเนินการเสนอคณะกรรมการกำกับฯ พิจารณาช่องทางการสรรหาเชิงรุก (Positive Recruitment)	- จัดทำโครงการสรรหาฯ เชิงรุกผ่านช่องทางต่าง ๆ มากขึ้น - ทบทวนสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อสร้างแรงดึงดูดให้กับผู้สมัครงานมากขึ้น

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 การบริหารทุนมนุษย์ ในส่วนของการสรรหาคัดเลือกพนักงาน ควรมีการปรับเปลี่ยนเป็นรูปแบบให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัลให้มากขึ้น โดยการส่งข้อมูลทางออนไลน์ ในรูปแบบไฟล์ PDF รวมถึงมีทั้งการสรรหาจากภายใน และภายนอกโดยพนักงานส่วนใหญ่ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานในระดับการปฏิบัติการ และมีการเลื่อนขั้นพนักงานเป็นพนักงานอาวุโส เพื่อเป็นการแก้ปัญหาเรื่องการส่งเสริมการเติบโตในสายอาชีพ (Career Path) ของพนักงานภายในองค์กรอีกด้วย

5.2 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