



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

รายงานผลบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย

1. ผลการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ประจำปี พ.ศ. 2568

ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (กพท.) ประจำปี 2568 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารและพัฒนา “คน” ให้เป็นหัวใจของการขับเคลื่อนนวัตกรรมระบบงานทุกด้านเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่ยั่งยืน โดยมีรายละเอียดผลดำเนินการ ดังนี้

สรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการและกิจกรรม

1. โครงการจัดทำโครงสร้างองค์กร

วัตถุประสงค์แผน : เพื่อปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับการดำเนินงานในสภาพแวดล้อมปัจจุบัน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานให้มากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับมาตรฐานสากลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาด้านการบินในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลการดำเนินการ : ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน โดย กพท. ได้แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2568 เพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีความครอบคลุม ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น สอดรับกับนโยบายภาครัฐที่ต้องการให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางการบิน (Aviation Hub) ทันต่อการเติบโตของอุตสาหกรรมการบิน และยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน ทั้งนี้ กพท. ได้ปรับปรุงร่างโครงสร้างองค์กรใหม่เรียบร้อยแล้ว และอยู่ในขั้นตอนการนำเสนอเพื่อขอความเห็นชอบต่อไป

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 พฤษภาคม 2568 – 31 ธันวาคม 2568

2. งานส่งเสริมความตระหนักรู้และความเข้าใจต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในค่านิยมร่วมองค์กร (Core Values) ให้กับพนักงาน

วัตถุประสงค์แผน :

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

ผลการดำเนินการ : ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน โดย กพท. ได้สรุปผลการดำเนินการ ซึ่งผลจากแบบสอบถามก่อนและหลังของพนักงาน (Core Values Insight Survey) สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีการรับรู้และแสดงออกตามค่านิยมองค์กรในระดับที่ดี โดยเฉพาะด้าน Accountability

ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (76.30) รองลงมาคือ Integrity (74.24) และ Collaboration (74.05) ขณะเดียวกันความผูกพันต่อวัฒนธรรมองค์กรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน โดยมีอัตราการเติบโตจากร้อยละ 50.20 เป็นร้อยละ 63.70 แสดงถึงการยอมรับและการนำค่านิยมไปปฏิบัติในงานมากขึ้น ทั้งนี้ยังพบความแตกต่างตามระดับตำแหน่ง โดยระดับปฏิบัติการมีบทบาทโดดเด่นด้าน Integrity และ Accountability ส่วนระดับผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม Collaboration ซึ่งเป็นฐานสำคัญของการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2568 - 31 ธันวาคม 2568

3. งานส่งเสริมสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตพนักงานด้านจิตสังคม

วัตถุประสงค์แผน : เพื่อดูแลและรักษาสุขภาพจิตของพนักงาน โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท การดำเนินการ คือ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และการให้คำปรึกษารายบุคคล (Counseling)

ผลการดำเนินการ : กพท. ได้ดำเนินงานตามแผนแล้วเสร็จ โดยจัดกิจกรรมครบถ้วนรวม 12 กิจกรรม ซึ่งเป็นการดำเนินการด้านจิตสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปผลการดำเนินงานดังกล่าวได้ส่งเสริมให้พนักงานเห็นความสำคัญและมีศักยภาพในการดูแลสุขภาพจิตของตนเอง เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพในอนาคต

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 222,000 บาท

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2568 – 31 ธันวาคม 2568

4. โครงการพัฒนา Employee Engagement and contribution

วัตถุประสงค์แผน :

- 1) เพื่อกำหนดปัจจัยและตัวชี้วัดที่เหมาะสมที่จะสามารถวัดระดับ Engagement พร้อมกับระดับ Contribution ของพนักงาน
- 2) เพื่อสำรวจระดับ Engagement พร้อมกับระดับ Contribution ของพนักงานในปี 2568 ตามปัจจัยและตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นใหม่

ผลการดำเนินการ : ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน โดย กพท. สามารถดำเนินโครงการได้ครบตามกำหนดระยะเวลา และได้นำเสนอ ผอ. กพท. เพื่อเห็นชอบรายงานผลการสำรวจฯ ซึ่งผลการวิเคราะห์ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของพนักงานสะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาการในเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง โดยคะแนนความผูกพันในปี 2568 ปรับตัวดีขึ้นจากปี 2566 แสดงถึงความสำเร็จขององค์กรในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น ปัจจัยสำคัญที่โดดเด่น คือ ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งอยู่ในระดับสูง สะท้อนถึงบทบาทของผู้นำในการสร้างความไว้วางใจ สนับสนุนการทำงาน และส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในทีม นอกจากนี้ รูปแบบการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรยังคงเป็นจุดแข็งที่ช่วยขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน องค์กรมีโอกาสมากขึ้นในด้านการพัฒนาสวัสดิการและเส้นทางความก้าวหน้า

ในสายอาชีพให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและการเติบโตของพนักงานในระยะยาว โดยภาพรวมสะท้อนถึงแนวโน้มที่ดีทั้งด้านวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสาร และความร่วมมือ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับความผูกพันและขีดความสามารถขององค์กรอย่างยั่งยืน

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 428,000 บาท

ระยะเวลาในการดำเนินการ 1 มีนาคม 2568 – 31 ธันวาคม 2568

สรุปผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการและกิจกรรม

5. โครงการพัฒนาระบบ Competency-Based Training Program and Assessment

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

ผลการดำเนินการ : กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการได้เข้าร่วมสัมมนาเพื่อซักซ้อมการใช้งาน Assessment Tool และนำตัวอย่าง Assessment Tool ไปทดลองใช้ ก่อนนำผลการทดลองใช้มาวิเคราะห์ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญจาก ICAO เพื่อจัดทำแนวทางการประเมินสมรรถนะส่วนของ Task Based Phase สำหรับกลุ่มเป้าหมาย โดย ผอ.กพท. ได้เห็นชอบแนวทางฯ แล้วเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2569

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 196,988 บาท

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2568 – 31 ธันวาคม 2568

6. 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 : กพท. มีหลักเกณฑ์ คุณสมบัติผู้เข้ารับการพัฒนาในโปรแกรม High Performance Leadership (HPL) และ Outstanding People Development (OPD) และหลักเกณฑ์การประเมินผู้ผ่านโครงการฯ รวมถึง การสื่อสารตามหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มีนาคม 2568 - 30 พฤศจิกายน 2568

รายละเอียดผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568

รายการ/กิจกรรม/ โครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการ แต่ละรายการ/กิจกรรม/โครงการ/งาน	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา การดำเนินงาน
ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล				
1. โครงการจัดทำโครงสร้างองค์กร	เพื่อปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับการดำเนินงานในสภาพแวดล้อมปัจจุบัน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานให้มากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาด้านการบินในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน โดย กพท. ได้แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2568 เพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีความครอบคลุม ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น สอดรับกับนโยบายภาครัฐที่ต้องการให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางการบิน (Aviation Hub) ท้นต่อการเติบโตของอุตสาหกรรมการบิน และยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน ทั้งนี้ กพท. ได้ปรับปรุงร่างโครงสร้างองค์กรใหม่เรียบร้อยแล้ว และอยู่ในขั้นตอนการนำเสนอเพื่อขอความเห็นชอบต่อไป	ไม่ใช้งบประมาณ	1 พฤษภาคม 2568 – 31 ธันวาคม 2568
2. งานส่งเสริมความตระหนักรู้และความเข้าใจต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในค่านิยมร่วมองค์กร (Core Values) ให้กับพนักงาน	1) เพื่อสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจถึงค่านิยมร่วมและพฤติกรรมพึงประสงค์ต่อบุคลากร กพท. 2) เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน รวมถึงเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) 3) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ค่านิยมต่อบุคลากร กพท.	ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน โดย กพท. ได้สรุปผลการดำเนินการโดยผลจากแบบสอบถามก่อนและหลังของพนักงาน (Core Values Insight Survey) สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีการรับรู้และแสดงออกตามค่านิยมองค์กรในระดับที่ดี โดยเฉพาะด้าน Accountability ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (76.30) รองลงมาคือ Integrity (74.24) และ Collaboration (74.05) ขณะเดียวกันความผูกพันต่อวัฒนธรรมองค์กรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน โดยมีอัตราการเติบโตจากร้อยละ 50.20 เป็นร้อยละ 63.70 แสดงถึงการยอมรับและการนำค่านิยมไปปฏิบัติในงานมากขึ้น ทั้งนี้ยังพบความแตกต่างตามระดับตำแหน่ง โดยระดับปฏิบัติการมีบทบาทโดดเด่นด้าน Integrity และ Accountability ส่วนระดับผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม Collaboration ซึ่งเป็นฐานสำคัญของการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	1 มกราคม 2568 - 31 ธันวาคม 2568

รายการ/กิจกรรม/ โครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการ แต่ละรายการ/กิจกรรม/โครงการ/งาน	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา การดำเนินงาน
3. งานส่งเสริมสภาพแวดล้อม และคุณภาพชีวิตพนักงาน ด้านจิตสังคม	เพื่อดูแลและรักษาสุขภาพจิตของพนักงาน โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท การดำเนินการ คือ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และการให้คำปรึกษารายบุคคล (Counseling)	กพท. ได้ดำเนินงานตามแผนแล้วเสร็จ โดยจัดกิจกรรมครบถ้วนรวม 12 กิจกรรม ซึ่งเป็นการดำเนินการด้านจิตสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปผลการดำเนินงานดังกล่าวได้ส่งเสริมให้พนักงานเห็นความสำคัญ และมีศักยภาพในการดูแลสุขภาพจิตของตนเอง เพื่อนำไปสู่การทำงาน ที่มีประสิทธิภาพในอนาคต	222,000 บาท	1 มกราคม 2568 – 31 ธันวาคม 2568
4. โครงการพัฒนา Employee Engagement and contribution	1) เพื่อกำหนดปัจจัยและตัวชี้วัดที่เหมาะสมที่ จะสามารถวัดระดับ Engagement พร้อมกับ ระดับ Contribution ของพนักงาน 2) เพื่อสำรวจระดับ Engagement พร้อมกับ ระดับ Contribution ของพนักงานในปี 2568 ตามปัจจัยและตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นใหม่	ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน โดย กพท. สามารถดำเนินโครงการได้ ครบตามกำหนดระยะเวลา และได้นำเสนอ ผอ. กพท. เพื่อเห็นชอบ รายงานผลการสำรวจฯ ซึ่งผลการวิเคราะห์ปัจจัยขับเคลื่อนความ ผูกพันของพนักงานสะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาการในเชิงบวกอย่าง ต่อเนื่อง โดยคะแนนความผูกพันในปี 2568 ปรับตัวดีขึ้นจากปี 2566 แสดงถึงความสำเร็จขององค์กรในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการ ทำงานให้เอื้อต่อการมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น ปัจจัยสำคัญที่โดดเด่นคือ ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งอยู่ในระดับสูง สะท้อนถึงบทบาท ของผู้นำในการสร้างความไว้วางใจ สนับสนุนการทำงาน และส่งเสริม บรรยากาศที่ดีในทีม นอกจากนี้ รูปแบบการทำงานและความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรยังคงเป็นจุดแข็งที่ช่วยขับเคลื่อนการทำงานร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน องค์กรมีโอกาสด้อยอดในด้าน การพัฒนาสวัสดิการและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและการเติบโตของ พนักงานในระยะยาว โดยภาพรวมสะท้อนถึงแนวโน้มที่ดีทั้งด้าน วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสาร และความร่วมมือ ซึ่งเป็นรากฐาน สำคัญในการยกระดับความผูกพันและขีดความสามารถขององค์กร อย่างยั่งยืน	428,000-บาท	1 มีนาคม 2568 – 31 ธันวาคม 2568

รายการ/กิจกรรม/ โครงการ/งาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการ แต่ละรายการ/กิจกรรม/โครงการ/งาน	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา การดำเนินงาน
ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล				
5. โครงการพัฒนาระบบ Competency-Based Training Program and Assessment	เพื่อให้บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ทำหน้าที่ กำกับดูแลความปลอดภัยมีคุณสมบัติและ ได้รับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามมาตรฐาน (Technical personnel qualifications and training) ตามแนวทาง Competency Based Training and Assessment	ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน โดยกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ ได้เข้าร่วมสัมมนาเพื่อซักซ้อมการใช้งาน Assessment Tool และนำ ตัวอย่าง Assessment Tool ไปทดลองใช้ ก่อนนำผลการทดลองใช้ มาวิเคราะห์ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญจาก ICAO เพื่อจัดทำแนวทางการ ประเมินสมรรถนะส่วนของ Task Based Phase สำหรับกลุ่มเป้าหมาย โดย ผอ.กพท. ได้เห็นชอบแนวทางฯ เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2568	196,988 -บาท	1 มกราคม 2568 – 31 ธันวาคม 2568
6. งานพัฒนาผู้บริหารและ พนักงานกลุ่มเป้าหมาย (High Performance Leadership and Outstanding people development)	1) เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมตามค่านิยม องค์กร รวมทั้งมีสมรรถนะสูง 2) เตรียมความพร้อมบุคลากรสำหรับการเป็น ผู้นำองค์กร (Successor) ในอนาคตได้อย่าง ยั่งยืน 3) สร้างบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การ เป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ที่มีความเป็นมืออาชีพและ เป็นที่ยอมรับในระดับสากล	ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน โดย กพท. มีหลักเกณฑ์ และคุณสมบัติ ผู้เข้ารับการพัฒนาในโปรแกรม High Performance Leadership (HPL) และ Outstanding People Development (OPD) และ หลักเกณฑ์การประเมินผู้ผ่านโครงการฯ รวมถึงการสื่อสารตาม หลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	1 มีนาคม 2568 - 30 พฤศจิกายน 2568

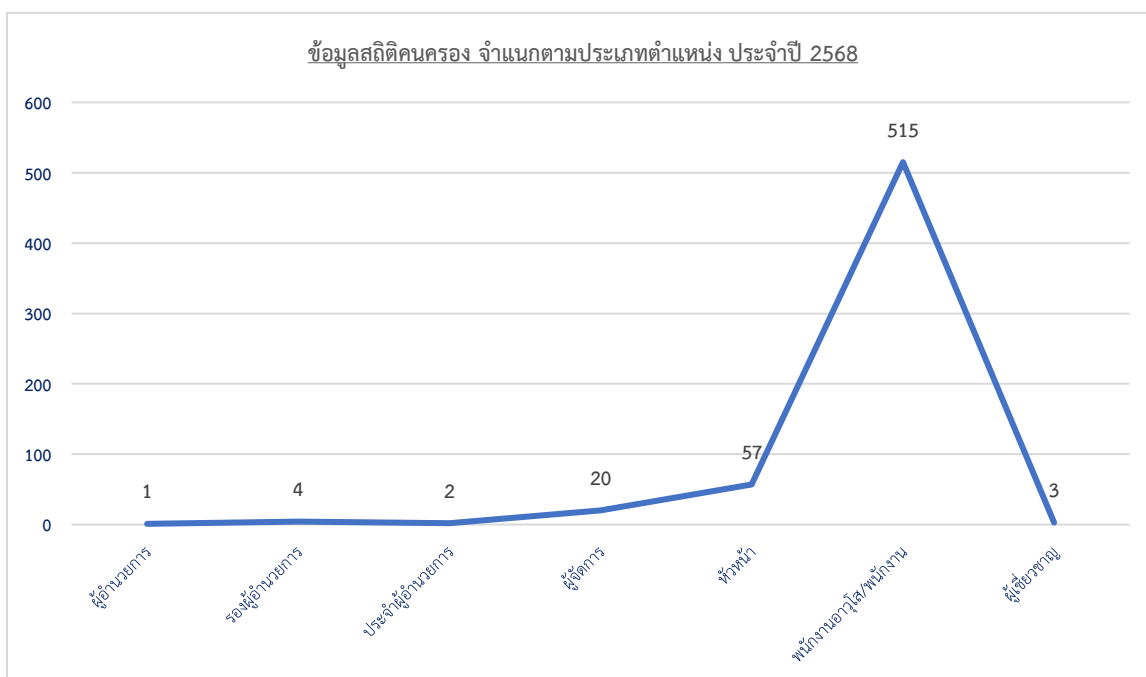
อย่างไรก็ดี การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กพท. มุ่งเน้นไปที่การฝึกอบรมและพัฒนาตาม Training Programme เป็นหลัก ประกอบกับ กพท. ได้มีการสร้างและพัฒนาหลักสูตรและครูผู้สอนภายในองค์กร (Internal course and Instructor) เพิ่มมากขึ้น รวมถึงส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานของประเทศไทย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

2. ข้อมูลสถิติการรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ประจำปี 2568 (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568)

ปี 2568 กพท. มีกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรว่าง (ตามงบ)
ผู้อำนวยการ	1	1	1	0
รองผู้อำนวยการ	4	4	4	0
ประจำผู้อำนวยการ	5	2	2	0
ผู้จัดการ	22	22	20	2
หัวหน้า	75	72	57	15
พนักงานอาวุโสและพนักงาน	600	552	515	37
ผู้เชี่ยวชาญ	4	3	3	0
รวม	711	656	602	54

(ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568)

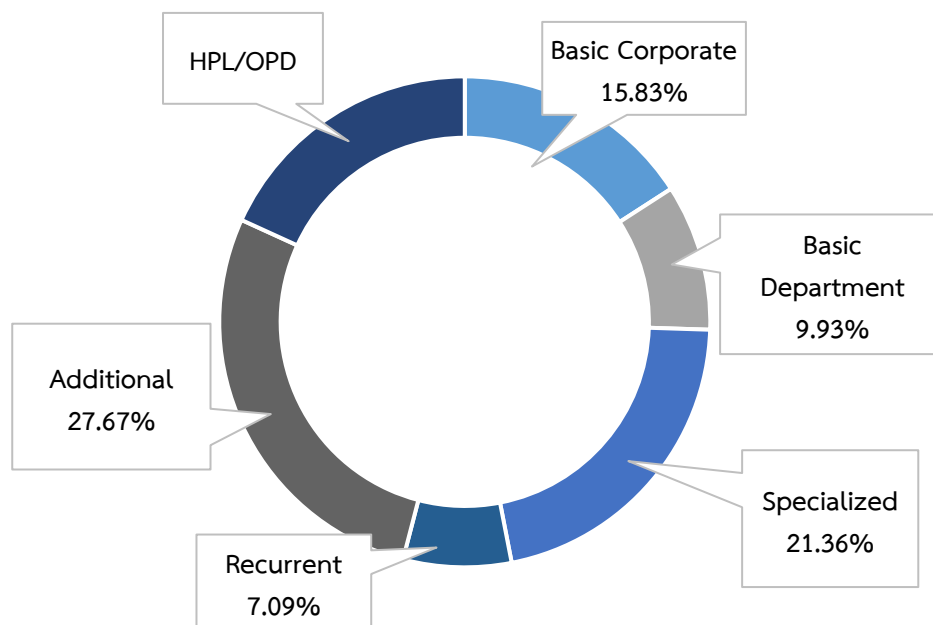


3. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาทุนมนุษย์ ประจำปี 2568

การพัฒนาทุนมนุษย์ของ กพท. มุ่งเน้นการฝึกอบรมตาม Training Programme เป็นหลัก โดยปี 2568 กพท. ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น 570 ราย ไม่รวมผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อตกลง (พนักงาน 1 คน สามารถเข้าร่วมการอบรมได้มากกว่าหนึ่งหลักสูตร) โดยการจำแนกกลุ่มหลักสูตรที่ดำเนินการออกเป็น 5 ประเภทหลัก ดังนี้

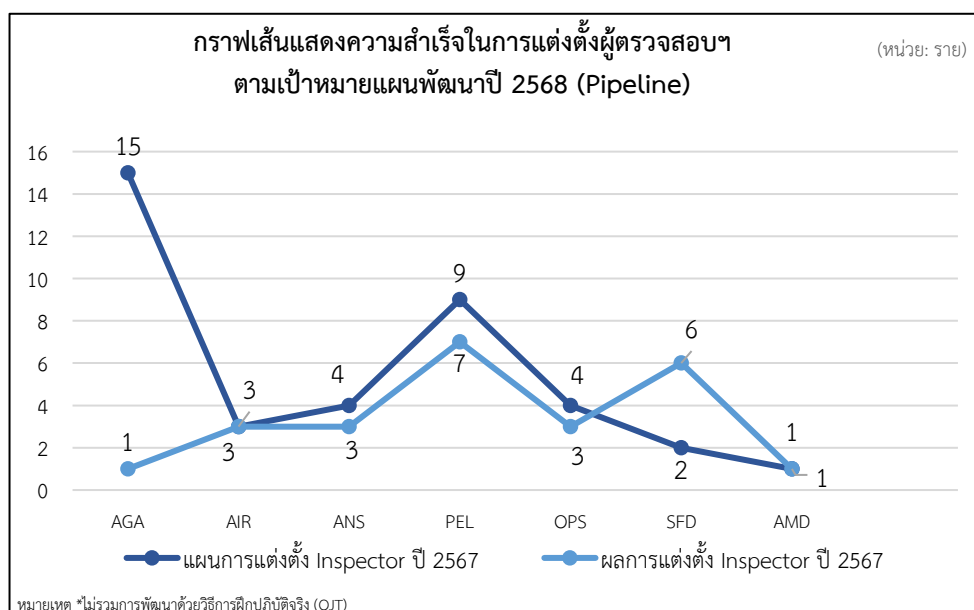
กลุ่มหลักสูตร	คำอธิบายกลุ่มหลักสูตร	รูปแบบการพัฒนา
1. BASIC CORPORATE	6 วิชาพื้นฐานที่ กพท. กำหนดให้พนักงานควรรับการอบรมและพัฒนาภายใน 6 เดือน นับจากวันเริ่มงาน	e-Learning ของ กพท.
2. BASIC DEPARTMENT	หลักสูตรที่สำนัก/ฝ่าย/ศูนย์ กำหนดให้พนักงานควรรับการอบรมและพัฒนาภายใน 1 ปี นับจากวันเริ่มงาน /ย้ายหน่วยงาน	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)	Virtual Classroom, Classroom, Workshop, Coaching
5. ADDITIONAL	หลักสูตรที่ช่วยในการเสริมความรู้ ทักษะให้พนักงาน	e-Learning, Virtual Classroom, Classroom, Workshop

แผนภูมิแสดงสัดส่วนการพัฒนาบุคลากรแยกตามกลุ่มหลักสูตร ประจำปี 2568

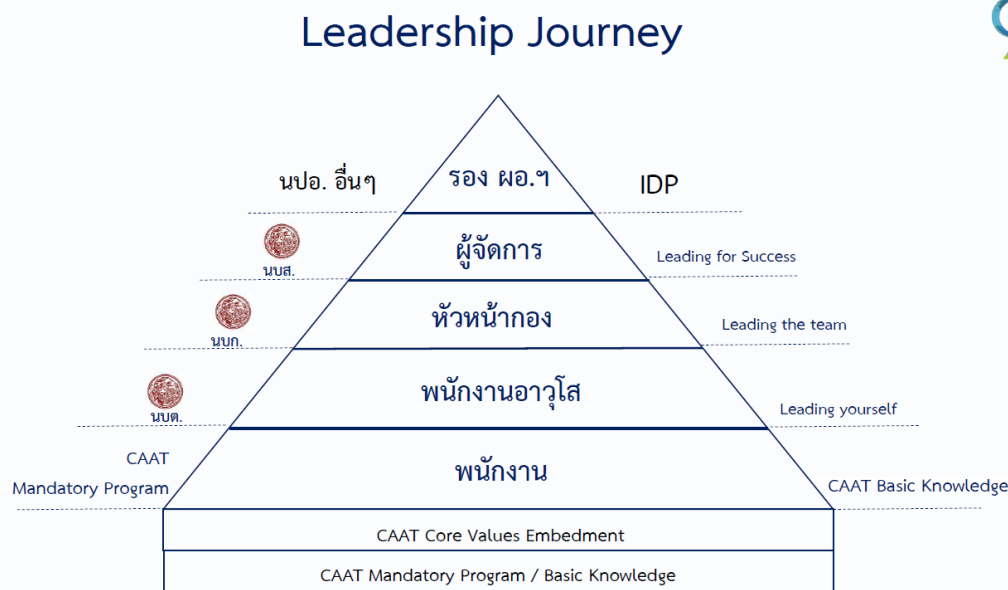


จำนวนผู้ตรวจสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง เทียบกับแผนแต่งตั้งฯ ปี 2568

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 2568 มีผู้ตรวจสอบที่ได้รับการแต่งตั้งแล้วจำนวน 24 ราย จากเป้าหมายให้มีพนักงานได้รับการแต่งตั้งภายในปี 2568 จำนวน 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.15 ของเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้ ไม่ได้รวมถึงการต่ออายุผู้ตรวจสอบการบิน (Revalidation) ที่ดำเนินการเรียบร้อยแล้วจำนวน 75 ราย ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนธันวาคม 2568 (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568)



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



ส่วนงาน ฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ กองพัฒนาทุนมนุษย์ โทร. 1835 VB
ที่ กพท.18/HD.1916 วันที่ 10 พฤศจิกายน 2568

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมรับฟังการสื่อสารโครงการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร และพนักงานเพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Leaders and Outstanding People Development) และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปี 2569

เรียน สำนัก/ฝ่าย/ศูนย์

1) ตามหนังสือที่ กพท. 18/HD 1758/2568 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2568 นอ.กพท. ได้อนุมัติหลักเกณฑ์ คุณสมบัติ ผู้ได้รับการพัฒนาโปรแกรม High Performance Leadership (HPL) และ Outstanding People Development (OPD) ซึ่งเป็นภารกิจหนึ่งในยุทธศาสตร์ที่ 4 ขององค์กร บริหารและพัฒนาคนให้เป็นหัวใจของการขับเคลื่อนและนวัตกรรมระบบงานทุกด้านเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่ยั่งยืน เพื่อบริหารให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Leader) และมีบุคลากรที่มีคุณลักษณะความสามารถ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร รวมทั้งพัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการในปัจจุบันและอนาคต นั้น

2) ซักซ้อมทำความเข้าใจในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปี 2569 เพื่อรวบรวมจัดทำแผนพัฒนาระบบบุคลากร กพท. ประจำปี 2569

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ HCD (HD) จึงขอเรียนเชิญ สำนัก/ฝ่าย/ศูนย์ เข้าร่วมรับฟังการสื่อสารรายละเอียดการดำเนินการ พร้อมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น และข้อซักถามในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปี 2569 เพื่อรวบรวมจัดทำแผนพัฒนาระบบบุคลากร กพท. ประจำปี 2569 เป็นลำดับต่อไป ในวันที่ 21 และ 28 พฤศจิกายน 2568 ระหว่างเวลา 08.30-16.30 น.

ทั้งนี้ ขอให้ สำนัก/ฝ่าย/ศูนย์ พิจารณาส่งผู้แทนระดับหัวหน้ากองขึ้นไป จำนวนประมาณ 1-2 ท่าน เข้าร่วมรับฟังการสื่อสาร ณ ห้องประชุม Montreal ชั้น 8 โดยลงทะเบียนระบุวัน/เวลาที่สะดวกตาม QR Code ที่ปรากฏด้านล่างนี้ ภายในวันที่ 14 พฤศจิกายน 2568 เพื่อส่งเอกสารที่ใช้ในการประชุมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมรับฟังการสื่อสารตามกำหนดการข้างต้น ต่อไปด้วย
ขอขอบคุณ

นาวาอากาศตรี

(สมชาย เกตุโหม)

ผจก. HCD 6 น. 6



ลงทะเบียนเข้าร่วมการประชุม

CAAT
สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย
The Civil Aviation Authority of Thailand

LEADERSHIP PROGRAMME CAAT

หลักสูตรการบริหารและพัฒนาคน
เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมและระบบงาน
สู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่ยั่งยืน

51 DATA
HPL
EGR
INF
OPD

Published 2025
SAT-2
Human Capital Development Division (HD)
Human Capital Management Department (HCD)

The Civil Aviation Authority of Thailand (CAAT)

แบบลงทะเบียน สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย

โครงการ : การวางแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและโครงการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร และพนักงานเพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีสมรรถนะสูง
(High Performance Leaders and Outstanding People Development)

วันที่: 21 พฤศจิกายน 2568

สถานที่ : ห้องประชุม Montreal ชั้น 8 กพท.

เวลา: 09.00 - 16.00 น.

ลำดับ	รหัสพนักงาน	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ฝ่าย	กอง	ลงชื่อ	หมายเหตุ
1	2016030	นางสาวธีรบุษ อ่ำไพรัตน์	หัวหน้า	APD	PO		
2	2016266	นายทศวีร์ รัชพงศ์ศิริกุล	หัวหน้า	APD	EV		
3	2023062	นางสาวอารวิ นิมสังข์	พนักงานอาวุโส	APD	AE		
4	2025031	นางวเอกปรเมศวร์ ขอนตะวัน	ผู้จัดการ	ASC	ASC		
5	2025035	นายธวัชรสรรค์ พิมพ์โกวิท	หัวหน้า	ASC	DI		
6	2016043	นางสาวปิยวรรณ ประมวลทรัพย์	หัวหน้า	LEG	SL		
7	2016279	นายธีรพงศ์ เมือกสีสุก	หัวหน้า	LEG	LA		
8	2016246	นางพัชรินทร์ อินทะมุสิก	หัวหน้า	SFD	SC		
9	2016067	นางวัชรพรรณ ภูสุทร	หัวหน้า	SFD	OS		
10	2017111	นางสาวกานต์ชญพัทธ์ หมั่นจำเริญ	หัวหน้า	CSD	PD		
11	2024016	นายสุเทพ จันทพันธ์	พนักงานอาวุโส	SMO	AG	-	
12	2018029	นายธนศ ดอกกรีกกลาง	หัวหน้า	PEL	TO	-	

แบบลงทะเบียน สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย

โครงการ : การวางแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและโครงการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร และพนักงานเพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีสมรรถนะสูง
(High Performance Leaders and Outstanding People Development)

วันที่: 21 พฤศจิกายน 2568

สถานที่ : ห้องประชุม Montreal ชั้น 8 กพท.

เวลา: 09.00 - 16.00 น.

ลำดับ	รหัสพนักงาน	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ฝ่าย	กอง	ลงชื่อ	หมายเหตุ
13	2022028	นายณัฐธัญ เรวดีเรชา	พนักงานอาวุโส	PMO	PMO		
14	2016106	นายอนุรักษ์ แสงใส	หัวหน้า	AGA	PV		
15	2016042	นางสาวปาลิดา รักคง	หัวหน้า	AMD	MS		
16	2025022	นายณัฐพล ร่องเวศน์	พนักงานอาวุโส	AMD	MC		
17	2016268	นายทิพย์พล สร้อยศิริ	พนักงานอาวุโส	AIR	AT		
18	2016113	นางสาวอุมาพร ตะสูงเนิน	หัวหน้า	LEG	EL		

ผู้ประสานงาน

1	2016307	นางจิตสุภา อุทัยเวียนกุล	หัวหน้า	HCD	HD		
2	2016120	นางสาวจันทิมา บุญอินทร์	พนักงานอาวุโส	HCD	HD		
3	2023027	นางสาวเกื้อผกา สืบแก้ว	พนักงาน	HCD	HD		
4	2024071	นางสาวทัศนีย์ มากคล้าย	พนักงาน	HCD	HD		
5	2024072	นายวัชรฤทธิ์ บำรุงพงศ์	พนักงาน	HCD	HD		
6	2024033	นางสาวจุฬาลักษณ์ กล่อมภักดิ์	พนักงาน	HCD	HD		
7	2023041	นางสาวพวงมณี พันธุ์วิวัฒน์	พนักงาน	HCD	HD		

แบบลงทะเบียน สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย

โครงการ : การวางแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและโครงการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร และพนักงานเพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีสมรรถนะสูง
(High Performance Leaders and Outstanding People Development)

วันที่: 28 พฤศจิกายน 2568

สถานที่ : ห้องประชุม Montreal ชั้น 8 กทท.

เวลา: 09.00 - 16.00 น.

ลำดับ	รหัสพนักงาน	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ฝ่าย	กอง	ลงชื่อ	หมายเหตุ
1	2017018	นางสาววิรัช ฤกษ์กุล	หัวหน้า	OPS	OM		09.00-10.30 น.
2	2024059	นายอนันต์ ตูลยธัญ	พนักงานอาวุโส	OPS	CT		
3	2020044	นางสาวกมลวรรณ รอดคลมุล	หัวหน้า	IAO	CI		
4	2017108	นายนิพนธ์ ชำนาญกุล	พนักงานอาวุโส	IAO	FN		
5	2019006	นางสาวลักขณา ติลาพันธ์	พนักงานอาวุโส	SMO	IG		
6	2024016	นายสุเทพ จันทพันธ์	พนักงานอาวุโส	SMO	AG		
7	2016013	นายชลธิศ สุทธิกลม	หัวหน้า	ERD	CP		
8	2016204	นางสาวสิริมา ชื่นสมบูรณ์	หัวหน้า	AND	SG		
9	2017080	นางสาวณัฏฐา อินเลียมใส	พนักงานอาวุโส	AND	NP		
10	2016008	นางสาวจรรุภา เพื่องสง่า	หัวหน้า	ERD	OL		
11	2016272	นางพรวิมล กิตติวีรพันธ์	หัวหน้า	FAD	FI		
12	2016084	นางสาวสิรินทรา พันธงาม	พนักงานอาวุโส	FAD	PM		
13	2020081	นางสาวโพธิ์น สมบุญเรืองศรี	พนักงานอาวุโส	SCO	BC		
14	2023081	นางสาวนันทพร สุขสมอรอด	พนักงานอาวุโส	SCO	CM		
15	2023085	นายระพี ศิริพันธ์	พนักงานอาวุโส	SCO	ES		

แบบลงทะเบียน สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย

โครงการ : การวางแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและโครงการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร และพนักงานเพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีสมรรถนะสูง
(High Performance Leaders and Outstanding People Development)

วันที่: 28 พฤศจิกายน 2568

สถานที่ : ห้องประชุม Montreal ชั้น 8 กทท.

เวลา: 09.00 - 16.00 น.

ลำดับ	รหัสพนักงาน	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ฝ่าย	กอง	ลงชื่อ	หมายเหตุ
16	2017113	นายปรัชญา จันทร์สำภู	หัวหน้า	AGA	AD		10.45 - 12.15 น.
17	2016255	นายปฐม อดิมา	หัวหน้า	UAS	UR	-	
18	2016267	นายกิตติพงษ์ อินทุยศ	หัวหน้า	UAS	US		
19	2016206	นายวิระ ระบายศรี	ผู้จัดการ	ITD	ITD		
20	2016288	นายธนเชษฐ์ เลื่อนนรินทร์	หัวหน้า	ITD	ID	-	
21	2016207	นางสาวอรรณณ ใจเอื้อ	หัวหน้า	ITD	IS		
22	2016234	นางปาริฉัตร ทองเกลี้ยง	ผู้จัดการ	AIM	AIM		
23	2016203	นายอักรินทร์ อินสุวรรณ์	หัวหน้า	AIM	AU		
24	2018008	นายโพธิ์ฐ หาราภัย	ผู้จัดการ	AIR	AIR		
25	2016112	นายอุดมพร แซ่ลิ่ม	หัวหน้า	AIR	DP		
26	2016268	นายทิพย์พล สร้อยศิริ	พนักงานอาวุโส	AIR	AT	-	
27	2016262	นายจักริน กุพันธ์ธรรม	หัวหน้า	ANS	NS		14.45 - 15.15 น.
28	2016064	นางสาวณัฏฐา น้อยปั่น	พนักงานอาวุโส	ANS	AM		
29	2017022	นายฤทธิ ชาติประสิทธิ์	พนักงานอาวุโส	ANS	AF		

แบบลงทะเบียน สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย

โครงการ : การวางแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและโครงการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร และพนักงานเพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีสมรรถนะสูง
(High Performance Leaders and Outstanding People Development)

วันที่: 28 พฤศจิกายน 2568

สถานที่ : ห้องประชุม Montreal ชั้น 8 กพท.

เวลา: 09.00 - 16.00 น.

ลำดับ	รหัสพนักงาน	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ฝ่าย	กอง	ลงชื่อ	หมายเหตุ
ผู้ประสานงาน							
1	2016307	นางจิตสุภา อุทัยเวียนกุล	หัวหน้า	HCD	HD		
2	2016120	นางสาวจันทิมา บุญอินทร์	พนักงานอาวุโส	HCD	HD	-	
3	2016133	นายพูนพิพจน์ คุศลเพิ่มพูล	พนักงาน	HCD	HD	-	
4	2023041	นางสาวพรชนก ชื่นศิริวัฒน์	พนักงาน	HCD	HD	Pornchank K.	
5	2024033	นางสาวจุฑาพิดา กล่อมฤกษ์	พนักงาน	HCD	HD		
6	2023027	นางสาวเกื้อสกา สืบแก้ว	พนักงาน	HCD	HD	เกื้อสกา	
7	2024071	นางสาวทัศนีย์ มากคล้าย	พนักงาน	HCD	HD	ทัศนีย์ มากคล้าย	
8	2024072	นายวิรัชฤทธิ์ บำรุงพงศ์	พนักงาน	HCD	HD	วิรัช	

2024039	39471243010	W.L. 079	END	OL	
2023025	41927377	41927377	HCD	HE	1/1



ผอ.กพร. 1553
 วันที่ 12 ก.พ. 69
 เวลา 13.33

วันที่ 12 ก.พ. 69
 เวลา 11.15

ส่วนงาน ฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ กองพัฒนาทุนมนุษย์ โทร. 1822 JB
 ที่ กพท 18/HD 208 วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2569

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์คุณสมบัติผู้ได้รับการพัฒนาในโปรแกรม High Performance Leadership (HPL) และ Outstanding People Development (OPD) และแผนดำเนินการ

เรียน ผอ.กพท. ผ่าน รบค.

ตามหนังสือที่ กพท 18/HD 1758/2568 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2568 ผอ.กพท. อนุมัติ
หลักเกณฑ์คุณสมบัติผู้ได้รับการพัฒนาในโปรแกรม High Performance Leadership (HPL) และ
Outstanding People Development (OPD) ตามเอกสารแนบ 1

ในการนี้ HD พบว่าหลักเกณฑ์คุณสมบัติส่วนที่ 3 หลักเกณฑ์การรับสมัคร, ส่วนที่ 4 วิธีการรับสมัคร และส่วนที่ 7 ช่วงระยะเวลาการดำเนินการหลักสูตร Engagers (EGR) โดยมีรายละเอียดบางประการเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการดำเนินการตามกรอบคัมกับกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้นจึงปรับปรุงหลักเกณฑ์คุณสมบัติผู้เข้าร่วมการพัฒนา ดังนี้

รายละเอียดเดิม	รายละเอียดที่ขอปรับปรุงใหม่	เหตุผลที่ปรับปรุง
ส่วนที่ 3 หลักเกณฑ์การรับสมัคร ข้อ 3.1 คุณสมบัติด้านอบรมพื้นฐาน (ก) ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรประเภท Introductory ภายใน 1 เดือน นับแต่วันที่ยื่นใบสมัครแต่งตั้งเป็นพนักงานของสำนักงาน โดยฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ และหน่วยงานต้นสังกัด (ข) ผ่านการอบรมหลักสูตร Mandatory ประเภท Basic Corporate ให้ครบถ้วนตามที่ระบุไว้ในโปรแกรมการฝึกอบรมตามที่กำหนดในคู่มือการฝึกอบรม ภายใน 6 เดือน หลังจากบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานสำนักงาน (ค) ผ่านการอบรมหลักสูตร Mandatory ประเภท Basic Department ให้ครบถ้วนตามที่ระบุไว้ในโปรแกรมการฝึกอบรมตามที่กำหนดในคู่มือการฝึกอบรม ภายใน 1 ปี หลังจากบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานสำนักงาน (ง) ผ่านการอบรมหลักสูตร Mandatory ประเภท Specialized คือ หลักสูตรที่เป็นวิชาเฉพาะทางเพื่อให้องค์กรปฏิบัติงานเฉพาะด้าน พนักงานที่จะเข้ารับการอบรมหลักสูตร Mandatory ประเภท Specialized ควรมีผ่านการอบรมหลักสูตรประเภท Basic Department ตามที่ระบุไว้ในโปรแกรมการฝึกอบรมที่บังคับด้วย	ข้อ 3.1 คุณสมบัติด้านอบรมพื้นฐาน (ก) ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรประเภท Introductory ภายใน 1 เดือน นับแต่วันที่ยื่นใบสมัครแต่งตั้งเป็นพนักงานของสำนักงาน โดยฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ และหน่วยงานต้นสังกัด (ข) ผ่านการอบรมหลักสูตร Mandatory ประเภท Basic Corporate ให้ครบถ้วนตามที่ระบุไว้ในโปรแกรมการฝึกอบรมตามที่กำหนดในคู่มือการฝึกอบรม ภายใน 6 เดือน หลังจากบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานสำนักงาน (ค) ผ่านการอบรมหลักสูตร Mandatory ประเภท Basic Department ให้ครบถ้วนตามที่ระบุไว้ในโปรแกรมการฝึกอบรมตามที่กำหนดในคู่มือการฝึกอบรมภายใน 1 ปี หลังจากบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานสำนักงาน (ง) ผ่านการอบรมหลักสูตร Mandatory ประเภท Specialized คือ หลักสูตรที่เป็นวิชาเฉพาะทางเพื่อให้องค์กรปฏิบัติงานเฉพาะด้าน พนักงานที่จะเข้ารับการอบรมหลักสูตร Mandatory ประเภท Specialized	เพื่อให้องค์กรควบคุมกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น

รายละเอียดเดิม	รายละเอียดที่ขอปรับปรุงใหม่	เหตุผลที่ปรับปรุง
Department ตามที่ระบุไว้ในโปรแกรมการฝึกอบรมให้ครบถ้วนก่อน	หลักเกณฑ์ที่รับปรับปรุงเพิ่มเติม ให้ผู้ช่วยกรรมการเป็นผู้อำนวยการส่วนสนับสนุนสมมติฐานการอบรมเป็นฐานตามข้อ (ค) และ (ง) เป็นรายการมีให้หากมีความจำเป็นด้านการพัฒนาคุณสมบัติต่อไป 1. ผู้ที่ได้รับการบรรจุและாளงแล่ง บุกตล และการเล่นนันทนาการให้ตระส่วนแห่งประเภทบริหาร 2. ผู้ที่ได้รับคัดเลือกเพื่อเล่นขึ้นคั้งตัวนี้ ค้างทัพแห่งประเภทบริหาร และอยู่ระหว่างทดลองงาน 3. กรณีพนักงานที่ยังไม่ผ่านการอบรมหลักสูตร Mandatory ประเทศ Specialized หรือยังไม่ครบถ้วนตามที่ระบุใน Training Programme มีอยู่บ้างจึงอนุญาตสามารถอนุมัติให้สมัครเข้ารับการพัฒนาคณะหลักสูตรนั้น ๆ ทั้งนี้ หน่วยความค้องจัดห้แบบฝึกหัดรายบุคคลเพื่ออุปชยง่วงสมรรถนะตาม Training Programme ของทางกองให้ครบถ้วนก่อน ทั้งนี้ รายละเอียดตามข้อ 1-3. กรณีมีผู้สมัครจ้างรวมคณะพิจารณา ผู้ที่ประสงค์ให้ครบถ้วนตามข้อ ก)-ง) เป็นลำดับแรกเพื่อเข้ารับการพัฒนา	เหตุผลที่ปรับปรุง
ข้อ 3.3 ความเหมาะสมในการพิจารณาเพื่อส่งเสริมการขึ้น 1. ในปีที่ผ่านมามีคั้งเป็นผูได้รับการเลื่อนขั้นขึ้นคั้งบ่งเข้า ต้องไม่เป็นผู้ระหว่างทางคั้งหรืองาน ถูกส่งให้ทางกวางวิธ และไปคั้งคั้งงาน ถูกส่งให้ทางกวางวิธไม่มีการนวกเข้าได้รับการพิจารณา 2. ต้องไม่อยู่ระหว่างการลาคลอด ลาศึกษา ระหว่างที่รับสมัคร และช่วงการเข้ารับการอบรม ทั้งนี้ ผู้ส่งหรือคั้งมีคุณสมบัติเป็นไปตามข้อ 3.1-3.3 ต้องได้รับการพิจารณา คั้งเลือกให้เข้ารับการอบรมในและงโครงการ	ข้อ 3.3 ความเหมาะสมในการพิจารณาเพื่อส่งเสริมการขึ้น 1. ในปีที่ผ่านมาคั้งเป็นผูได้รับการเลื่อนขั้นขึ้นคั้งเข้า คั้งไม่เป็นผู้ระหว่างทางกวางวิธคั้งงาน ถูกส่งให้ทางกวางวิธ และไปคั้งคั้งงาน ถูกส่งให้ทางกวางวิธไม่มีการนวกเข้าที่ได้รับการพิจารณา 2. ต้องไม่อยู่ระหว่างการลาคลอด ลาศึกษา ระหว่างที่รับสมัคร และช่วงการเข้ารับการอบรม หลักเกณฑ์ที่ปรับปรุงเพิ่มเติม 3. ไม่ส่งกรณีความจำเป็นที่จะจัดและมิตตามการ โดยพิจารณาการประโยชน์ของส่วนความ ความจำเป็นทางงาน หรือความจำเป็นทางและประเภทงานในการให้พิจารณาตัวนี้ให้	เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา คั้งเลือก หรือส่งผู้สมัครเข้ารับการพิจารณาตามความเหมาะสมกั้งขึ้น

3

รายละเอียดเดิม	รายละเอียดที่ปรับปรุงใหม่	เหตุผลที่ปรับปรุง
	ทั้งนี้ ผู้สมัครต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตาม ข้อ 3.1-3.3 ดังจะได้มีการพิจารณาคัดเลือก ไม่เข้ารับการอบรมในแต่โครงการ	

ส่วนที่ 4 หลักเกณฑ์การรับสมัคร และคัดเลือก

ข้อ 4.1 วิธีการรับสมัคร



ข้อ 4.2 รูปแบบใบสมัคร

มีรายละเอียดข้อปรับปรุงใหม่เพื่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และเน้นประโยชน์ในการพิจารณาคัดเลือก ตามเกณฑ์การคัดเลือกที่กำหนดใหม่ในข้อ 4.3

4.3 แนวทางการตรวจสอบคุณสมบัติ

ประเภทหลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	การดำเนินการ
1. Engagers (EGR)	พนักงาน	พนักงานที่ผ่านการอบรมหลักสูตรตาม Basic Corporate/ Basic Department/Specialized for Function/Inspectorate และมีความชำนาญไม่น้อยกว่า 2 ปี
2. Influencers (INF)	พนักงาน หรือ พนักงานอาวุโส	พนักงาน อายุงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือพนักงานระดับอาวุโสมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
3. Outstanding People Development (OPD)	พนักงานอาวุโส	พนักงานอาวุโสมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือตำแหน่งพิเศษอาวุโสมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี สำหรับผู้ที่มีศักยภาพสูง
4. High Performance Leaders (HPL)	หัวหน้างานหรือผู้จัดการ	หัวหน้างาน หรือผู้จัดการมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี หรือตำแหน่งพิเศษหัวหน้างานหรือผู้จัดการมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี สำหรับผู้ที่มีศักยภาพสูง หลักการคัดเลือกปรับปรุงเพิ่มเติม ทั้งนี้ กรณีที่ผู้ได้รับพิจารณาบรรจุและการแต่งตั้งบุคคล และการเลื่อนพนักงานไปดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และผู้ที่มีประวัติดีเยี่ยมขึ้นแล้วแต่ยังไม่ได้รับการพิจารณาบรรจุ และการเลื่อนตำแหน่งของงาน ให้พิจารณาจากตัวความสำคัญตำแหน่งจากหัวหน้างานหรือผู้จัดการที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน
5. Executive (EXEC)	ผู้จัดการ หรือ ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้จัดการ หรือผู้เชี่ยวชาญมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี หรือตำแหน่งพิเศษผู้จัดการหรือผู้เชี่ยวชาญมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี สำหรับผู้ที่มีศักยภาพสูง

5

2.4 หลักสูตร High Performance Leaders (HPL) (สำหรับหัวหน้างาน หรือผู้จัดการมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี หรือตำแหน่งพิเศษหัวหน้างานหรือผู้จัดการมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี สำหรับผู้ที่มีศักยภาพสูง)	คะแนน
ระดับ 9-10 มาแล้ว 5 ปี ขึ้นไป	6
ระดับ 9-10 มาแล้ว 5 ปี ขึ้นไป	4
ระดับ 9-10 มาแล้ว 4 ปี ขึ้นไป	3
ระดับ 9-10 มาแล้ว 3 ปี ขึ้นไป	2
ระดับ 9-10 มาแล้ว 2 ปี ขึ้นไป	1
ระดับ 8 หรือ 9 ที่ได้รับการบรรจุและการแต่งตั้งบุคคล และการเลื่อนพนักงานไปดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และผู้ที่มีประวัติดีเยี่ยมขึ้นแล้วแต่ยังไม่ได้รับการพิจารณาบรรจุ และการเลื่อนตำแหน่งของงาน	1
2.5 หลักสูตร Executive (EXEC) (สำหรับผู้จัดการ หรือผู้เชี่ยวชาญมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี หรือตำแหน่งพิเศษผู้จัดการหรือผู้เชี่ยวชาญมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี สำหรับผู้ที่มีศักยภาพสูง)	คะแนน
ระดับ 11-12 มาแล้ว 6 ปี ขึ้นไป	5
ระดับ 11-12 มาแล้ว 5 ปี ขึ้นไป	4
ระดับ 11-12 มาแล้ว 4 ปี ขึ้นไป	3
ระดับ 11-12 มาแล้ว 3 ปี ขึ้นไป	2
ระดับ 11-12 มาแล้ว 2 ปี ขึ้นไป	1
ระดับ 9 หรือ 10 ที่ได้รับการบรรจุและการแต่งตั้งบุคคล และการเลื่อนพนักงานไปดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และผู้ที่มีประวัติดีเยี่ยมขึ้นแล้วแต่ยังไม่ได้รับการพิจารณาบรรจุ และการเลื่อนตำแหน่งของงาน	1
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเฉลี่ยย้อนหลัง 3 ปี (โดยกำหนดให้ A=4 คะแนน / B=3 คะแนน / C=2 คะแนน / D=1 คะแนน และ E=0 คะแนน)	คะแนน
ดีเยี่ยม (ผลคะแนนเฉลี่ย 3 ปี = 4.0)	3
ดี (ผลคะแนนเฉลี่ย 3 ปี = 3.0-3.99)	2
ดี (ผลคะแนนเฉลี่ย 3 ปี = 2.0-2.99)	1
พอใช้ หรือ ควรปรับปรุง (ผลคะแนนเฉลี่ย 3 ปี = 1.0-1.99)	0
หมายเหตุ : 1. กรณีคะแนนการประเมินค่ากันจะพิจารณาจากค่าที่มากที่สุดของผู้ที่มีสิทธิ์ก่อน 2. กรณีการรับระยะจากงานปฏิบัติงานใน กทพ. และการดำรงตำแหน่งโดยกองอำนวยการ 6 เดือน ให้ปีนับเป็นปีนับวันถึง ณ วันที่เปิดรับสมัคร	

ส่วนที่ 7 ช่วงระยะเวลาการดำเนินการหลักสูตร Engagers (EGR)



หมายเหตุ : กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

4

ประเภทหลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	การดำเนินการ
		หลักการคัดเลือกปรับปรุงเพิ่มเติม ทั้งนี้ กรณีที่ผู้ได้รับพิจารณาบรรจุและการแต่งตั้งบุคคล และการเลื่อนพนักงานไปดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และผู้ที่มีประวัติดีเยี่ยมขึ้นแล้วแต่ยังไม่ได้รับการพิจารณาบรรจุ และการเลื่อนตำแหน่งของงาน ให้พิจารณาจากตัวความสำคัญตำแหน่งจากหัวหน้างานหรือผู้จัดการที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน

ข้อ 4.3 เกณฑ์การคัดเลือก

1. การปฏิบัติงานใน กทพ. (ปี)	คะแนน
..... ปี ขึ้นไป	5
..... ปี ขึ้นไป	4
..... ปี ขึ้นไป ขึ้นไป... ปี	3
น้อยกว่า หรือเท่ากับ < ... ปี	2
2. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามประเภทหลักสูตร	
2.1 หลักสูตร Engagers (EGR) (สำหรับพนักงานที่ผ่านการอบรมหลักสูตร Basic Corporate /Basic Department/ Specialized for Function/ Inspectorate และมีอายุงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี)	คะแนน
ระดับ 5-6 มาแล้ว 4 ปี ขึ้นไป	3
ระดับ 5-6 มาแล้ว 3 ปี ขึ้นไป	2
ระดับ 5-6 มาแล้ว 2 ปี ขึ้นไป	1
2.2 หลักสูตร Influencers (INF) (สำหรับพนักงานที่มีอายุงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือพนักงานระดับอาวุโสมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี)	คะแนน
ระดับ 5-7 มาแล้ว 5 ปี ขึ้นไป	5
ระดับ 5-7 มาแล้ว 4 ปี ขึ้นไป	4
ระดับ 5-7 มาแล้ว 3 ปี ขึ้นไป	3
ระดับ 5-7 มาแล้ว 2 ปี ขึ้นไป	2
ระดับ 5-7 มาแล้ว 1 ปี ขึ้นไป	1
2.3 หลักสูตร Outstanding People Development (OPD) (สำหรับพนักงานระดับอาวุโสมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือตำแหน่งพิเศษอาวุโสมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี สำหรับผู้ที่มีศักยภาพสูง)	คะแนน
ระดับ 1-8 มาแล้ว 6 ปี ขึ้นไป	5
ระดับ 7-8 มาแล้ว 5 ปี ขึ้นไป	4
ระดับ 7-8 มาแล้ว 4 ปี ขึ้นไป	3
ระดับ 7-8 มาแล้ว 3 ปี ขึ้นไป	2
ระดับ 7-8 มาแล้ว 2 ปี ขึ้นไป	1

6

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอเชิญไปโปรด

- อนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์คุณสมบัติในการพัฒนาโปรแกรม High Performance Leadership (HPL) และ Outstanding People Development (OPD) ตามรายละเอียดข้างต้น
- อนุมัติรูปแบบใบสมัครเข้าร่วมอบรมโครงการ Leadership Programme ตามแบบ 2
- เห็นชอบการกำหนดสัดส่วนการเข้ารับการสมัครเข้ารับการอบรม และการคัดเลือกตามสัดส่วน ตามแบบ 2
- เห็นชอบให้ดำเนินการหลักสูตร Engagers (EGR) ตามกำหนดการในส่วนที่ 7 ก่อน HCD ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

น.ต.

(สมชาย เกตุโสม)

รศ.ก. HCD

เห็นชอบ
อนุมัติ

พ.ร.บ.อ.

(นิตย ชวนประเสริฐ)

รศ.ก.ก.

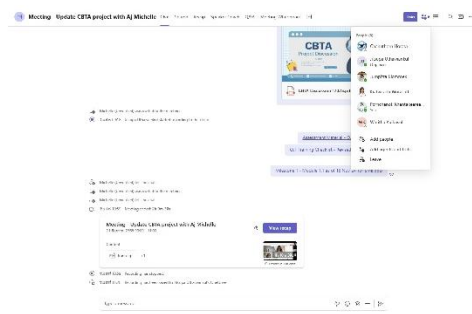
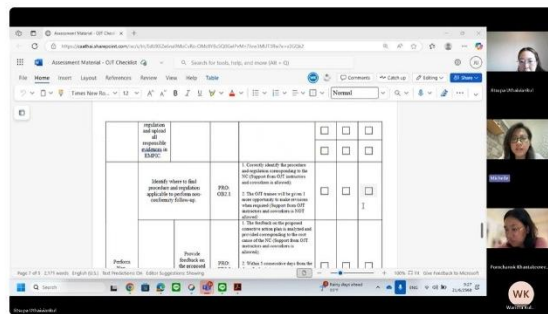
13-ก.พ.68

ประมวลภาพการดำเนินงานโครงการพัฒนาระบบ Competency-Based

Training Program and Assessment (โครงการต่อเนื่อง)

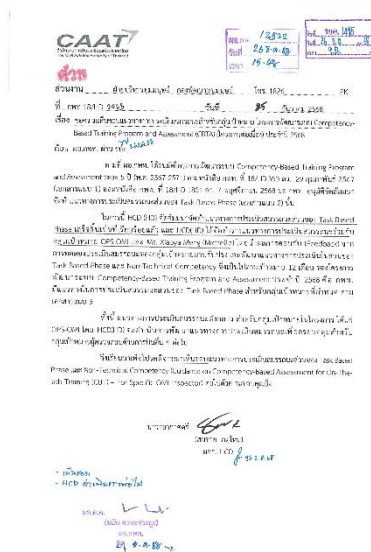
ผลการดำเนินโครงการครึ่งปีแรก 2568 เป้าหมายโครงการ 6 เดือน

กลุ่มเป้าหมายโครงการฯ เข้าร่วมสัมมนา เพื่อซักซ้อมการใช้งาน Assessment Tool



ผลการดำเนินโครงการครึ่งปีหลัง 2568 เป้าหมายโครงการ 12 เดือน

กพท. มีแนวทางในการประเมินสมรรถนะส่วนของ Task Based Phase สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด



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