



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย
ประจำปี 2567

จัดทำโดย
ฝ่ายบริหารทุนมนุษย์

แผนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย

แผนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ประจำปี 2567

การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2567 – 2571 ของฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ตามเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (Strategic Goal) ที่ 4 ของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (กพท.) โดยในปี 2567 ฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ในประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารและพัฒนา “คน” ให้เป็นหัวใจของการขับเคลื่อนนวัตกรรมระบบงานทุกด้านเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่ยั่งยืน

แผนยุทธศาสตร์ กพท. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 - 2571)

มิติด้านประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 (ST-1)

พัฒนาระบบการกำกับดูแลของรัฐ
สู่มาตรฐานที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 (ST-2)

มุ่งสู่มาตรฐานสมรรถนะทางการบิน
ในระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 (ST-3)

ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ
บริการเพื่อส่งเสริมการเติบโต
ของอุตสาหกรรมการบินที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 (ST-4)

บริหารและพัฒนา “คน” ให้เป็นหัวใจ
ของการขับเคลื่อนและนวัตกรรม
ระบบงานทุกด้านเพื่อมุ่งสู่ความเป็น
องค์กรสมรรถนะสูงที่ยั่งยืน

เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (Strategic Goal)

องค์กรมีสมรรถนะในการดำเนินการ (Organizational Performance) สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกด้าน มีความสอดคล้องกันระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์กรกับระบบงาน ตลอดจนค่านิยม วัฒนธรรม พฤติกรรม และคุณลักษณะ รวมถึงความสามารถของบุคลากร

ค่านิยม/คำอธิบาย

การพัฒนาให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล มุ่งเน้นผลประโยชน์ของประชาชน โดยมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในระดับสากล มีความเป็นมืออาชีพ มีแนวคิดและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่ดี สามารถบริหารงานเชิงรุกได้ทุกสถานการณ์ โดยมีระบบงานหลักและระบบงานสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพสูง และปรับตัวสู่เทคโนโลยีดิจิทัลและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจก่อให้เกิดการหยุดชะงัก (Disruption) ได้ดี เช่น การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร รวมทั้งโครงสร้างรายได้ให้รองรับภารกิจได้ครบถ้วนและสอดคล้องกับการพัฒนาในอนาคต การพัฒนาระบบการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM) ให้สามารถเข้าใช้งานอย่างเต็มรูปแบบ การพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็น Digital Regulator โดยมีแผนแม่บทที่เป็นเส้นทางการพัฒนาและเปลี่ยนถ่ายไปสู่องค์กรดิจิทัลที่สมบูรณ์ (Digital Transformation Roadmap) และการปรับปรุงและพัฒนาภาพลักษณ์องค์กรให้สาธารณชนมีความเชื่อมั่นในธรรมธรรมาภิบาล โปร่งใส และมีหลักการทำงานที่สร้างสรรค์ในการสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรมการบิน

เป้าประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (Strategic Objectives)

ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2567 – 2571

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เป้าประสงค์ที่ 4.2 Human Capital Management

เป้าประสงค์ (Strategic Objectives)	เป้าหมายผลการดำเนินการ และตัวชี้วัดที่สำคัญ (Key Performance Targets)	กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ/งานเชิงกลยุทธ์
4.2.1 บริหารให้มีบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Leader) และมีบุคลากรที่มีความสามารถ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งพัฒนาระบบการจัดการความรู้ เพื่อสร้างสรค์นวัตกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการในปัจจุบันและอนาคต	4.2.1 ความสำเร็จของการจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอครบถ้วนตามกรอบอัตรากำลัง โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น อัตราที่ยังว่างอยู่ ฝ่าย/สำนัก/ศูนย์ที่ต้องการ อัตราอัตรากำลังอย่างเร่งด่วน อัตรา Turnover rate ของแต่ละฝ่ายในการคาดการณ์แนวโน้มอัตรากำลังในอนาคต เพื่อสร้างความได้เปรียบในการเตรียมอัตรากำลังให้เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมการบินและภารกิจขององค์กร และเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนในเรื่องการบริหารอัตรากำลังให้กับ กพท. ในระยะยาว ปี 2567-2571 มีผลสัมฤทธิ์ตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัดด้านการบริหารทุนมนุษย์	4.2.1.1 สร้าง/ทบทวนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยพัฒนาโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน มุ่งดำเนินการตามแผนอัตรากำลังและแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) มีการเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนเลื่อนระดับตำแหน่ง ปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความคล่องตัว โปร่งใสและเป็นธรรมแก่บุคลากร ปรับปรุงและพัฒนาระบบงานในส่วนหน้าที่และความรับผิดชอบหลัก ให้มีความสอดคล้องกับอัตรากำลังรวมทั้งนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	03-HCM แผนบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	P67-03-421-02 (2567-69) โครงการพัฒนาระบบงานบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ A67-03-421-02 (2567) งานจัดทำแผนอัตรากำลัง (Workforce Plan) ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล A67-03-421-03 (2567) งานจัดทำแนวทางการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเชิงรุก A68-03-421-04 (2568) งานจัดทำแผนการบริหารคนเก่ง (Talent Management) และแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ระยะ 5 ปี (2569-2573)
	4.2.2 มีผู้บริหารเข้ารับการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนา High Performance Leadership อย่างต่อเนื่องทุกปีและมีพนักงานเข้ารับการพัฒนามตามแนวทางการพัฒนา Outstanding people อย่างต่อเนื่องทุกปี ปี 2567-2571 มีผลสัมฤทธิ์ตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัดด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยแบ่งตามกลุ่มเป้าหมาย	4.2.2.1 พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและเตรียมผู้บริหารให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง (High Performance Leader) ที่เหมาะสมกับบริบทของภารกิจตลอดเวลาดำเนินการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เป็นระบบและเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งปรับปรุงแนวทางการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลด้วยชุดของทักษะที่ชัดเจนเป็นระบบสอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร ภายใต้กระบวนการด้านค่านิยม การจัดการความรู้ และการจัดการนวัตกรรมที่ตอบสนองเป้าหมายองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต 4.2.2.2 ศึกษาและจัดหาหน่วยงานผู้รับจ้างภายนอก อาทิ หน่วยงานภาครัฐ เพื่อมาร่วมดำเนินการในส่วนงานที่มีอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น หน่วยงานที่แก้ไขและปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ (outsourse และ outjob)	03-HCM แผนบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	10-DIT แผนปฏิบัติการดิจิทัลระยะ 5 ปี

เป้าประสงค์ (Strategic Objectives)	เป้าหมายผลการดำเนินการ และตัวชี้วัดที่สำคัญ (Key Performance Targets)	กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ/งานเชิงกลยุทธ์
		4.2.2.3 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนเพื่อยกระดับระบบการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (HRIS) ให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มโอกาสได้เปรียบในการสรรหา คัดเลือกทุนมนุษย์ที่มีคุณลักษณะ และความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร		

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เป้าประสงค์ที่ 4.3 Workplace of Choice

เป้าประสงค์ (Strategic Objectives)	เป้าหมายผลการดำเนินการ และตัวชี้วัดที่สำคัญ (Key Performance Targets)	กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ/งานเชิงกลยุทธ์
4.3.1 เป็นองค์กรที่บุคลากรคุณภาพเลือกเข้ามาร่วมงานเทียบได้กับองค์กรชั้นนำในประเทศ (Creating a Workplace of Choice)	4.3.1 ผลการประเมิน Employee Engagement (Contribution to Organization) สูงขึ้นต่อเนื่องทุกปี โดยนำเสนอตัวบ่งชี้ (Indicator) เพื่อวัด Contribution ให้ผู้บริหารอนุมัติ เพื่อนำไปใช้ในการประเมิน เช่น Turnover rate, Satisfaction rate, ผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดองค์กร เป็นต้น รวมถึง พนักงาน กพท. รับรู้ และเข้าใจ ค่านิยมร่วมที่กำหนดทั้ง 3 ตัว โดยสามารถแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องตามค่านิยมร่วมและใช้ในกระบวนการบริหารทุนมนุษย์ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น ปี 2567-2571 1) ผลสัมฤทธิ์ตามค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัดด้านการพัฒนา Employee Engagement ภายในองค์กร 2) ผลสัมฤทธิ์ตามค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัดด้านการสร้างแรงดึงดูดต่อบุคลากรคุณภาพที่เลือกเข้ามาร่วมงานกับองค์กร	4.3.1.1 ทบทวนสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกด้าน ประกอบด้วย ค่านิยม วัฒนธรรม ระบบคุณธรรม การสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียง การดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้ง การพัฒนา ระบบผลตอบแทน สวัสดิการ และอื่น ๆ ที่สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรและพัฒนาให้เป็นองค์กรที่บุคลากรคุณภาพเลือกเข้ามาร่วมงานเทียบได้กับองค์กรชั้นนำในประเทศ 4.3.1.2 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งในด้านการประสานงาน/สื่อสารระหว่างฝ่าย ด้านกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างฝ่าย และด้านการกำหนดอำนาจหน้าที่ของทุกฝ่ายที่ชัดเจนมากขึ้นเพื่อลดการทำงานแบบแยกส่วน (Silo) และลดการผลัดภาระงานระหว่างกัน 4.3.1.3 ปรับปรุงและพัฒนาระบบ Career Path/Career Ladder ที่มีความชัดเจนและยืดหยุ่นมากขึ้น โดยเปิดโอกาสในการเรียนรู้และทดลองงานข้ามสายงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานค้นพบศักยภาพของตนในการพัฒนาและเติบโตไปในทิศทางที่เหมาะสมภายในองค์กร 4.3.1.4 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการฝึกอบรมและถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	12-OEM แผนพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน	<u>A68-12-422-05 (2568)</u> งานการศึกษาความเป็นไปได้ในการดำเนินการจัดให้มีทุนการศึกษาในระดับปริญญาโทให้กับพนักงาน <u>P66-12-431-02 (2566-69)</u> โครงการพัฒนา Employee Engagement and contribution (โครงการต่อเนื่อง) <u>A67-12-431-03 (2567-68)</u> งานส่งเสริมความตระหนักรู้และความเข้าใจต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในค่านิยมร่วมองค์กร (Core Values) ให้กับพนักงาน <u>A67-12-431-04 (2567)</u> งานส่งเสริมสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตพนักงานด้านจิตสังคม

เป้าประสงค์ (Strategic Objectives)	เป้าหมายผลการดำเนินการ และตัวชี้วัดที่สำคัญ (Key Performance Targets)	กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ/งานเชิงกลยุทธ์
		<p>4.3.1.5 เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกเสียงและการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับองค์กร รวมถึงการมีช่องทางในการสื่อสารและเสนอข้อคิดเห็นไปยังผู้บริหารระดับสูง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดวัฒนธรรมที่เป็นภัย (Toxic Culture) ภายในองค์กร</p> <p>4.3.1.6 สร้างองค์กรให้เป็นแหล่งของคนดีคนเก่ง โดยเริ่มจากการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดี โดยนำเอาค่านิยมองค์กร (Core Value) มาเป็นองค์กรในการคัดเลือก ประเมินผลงาน รวมถึงการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงาน</p> <p>4.3.1.7 รักษาบุคลากร (Employee Retention) โดยการดูแลผลประโยชน์พนักงานให้เหมาะสม ยุติธรรม และคุ้มค่า รวมถึงสนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจพนักงานอยู่เสมอ พร้อมศึกษาองค์กรต้นแบบ ที่สามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความจงรักภักดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง</p> <p>4.3.1.8 จัดหาอาคารสำนักงานถาวร โดยพัฒนาสภาพแวดล้อม เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพ ให้ทุ่มเททำงานเต็มศักยภาพ เป็นไปตามภารกิจขององค์กร</p>	<p>03-HCM แผนบริหารและ พัฒนาทุนมนุษย์</p>	<p>A68-03-431-05 (2568) งานจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าเพื่อส่งเสริมการ เติบโตของพนักงาน (Career Path Management)</p>

สรุปโครงการ/งานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567

แผนงาน	โครงการ			งานเชิงกลยุทธ์		
	รหัส	ชื่อ	ปี	รหัส	ชื่อ	ปี
แผนบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	P66-03-111-01	โครงการพัฒนาระบบ Competency-Based Training Program and Assessment (โครงการต่อเนื่อง)	2566-2569	A66-03-422-01	งานพัฒนาผู้บริหารและพนักงานกลุ่มเป้าหมาย (High Performance Leadership and Outstanding people development) (ต่อเนื่อง)	2566-2571
	P67-03-421-02	โครงการพัฒนาระบบงานบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	2567-2569	A67-03-421-02	งานจัดทำแผนอัตรากำลัง (Workforce Plan) ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล	2567
				A67-03-421-03	งานจัดทำแนวทางการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเชิงรุก (Proactive Recruitment)	2567-2571
แผนปฏิบัติการดิจิทัลระยะ 5 ปี	P66-10-441-07	โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรแบบบูรณาการ (HRIS)	2567-2568			
แผนพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน	P66-12-431-02	โครงการพัฒนา Employee Engagement and contribution (โครงการต่อเนื่อง)	2566-2569	A67-12-431-03	งานส่งเสริมความตระหนักรู้และความเข้าใจต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในค่านิยมร่วมองค์กร (Core Values) ให้กับพนักงาน	2567-2568
				A67-12-431-04	งานส่งเสริมสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตพนักงานด้านจิตสังคม	2567

รายละเอียดโครงการ/งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567

1.1 โครงการพัฒนาระบบ Competency-Based Training Program and Assessment

(ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

กรอบงบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ (ดำเนินการเอง)

ระยะเวลาในการดำเนินการ 1 มกราคม 2567 – 31 ธันวาคม 2567

วัตถุประสงค์แผน : เพื่อให้บุคลากรที่ทำหน้าที่กำกับดูแลความปลอดภัย และการรักษาความปลอดภัย การบินพลเรือนมีคุณสมบัติและได้รับการฝึกอบรมเป็นไปตามมาตรฐาน (Technical personnel qualifications and training)

1.2 งานจัดทำแผนอัตรากำลัง (Workforce Plan)

(ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)

กรอบงบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ (ดำเนินการเอง)

ระยะเวลาในการดำเนินการ 1 มกราคม 2567 – 31 ธันวาคม 2567

วัตถุประสงค์แผน : เพื่อให้สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (กพท.) มีแผนอัตรากำลังระยะสั้น และระยะยาวสำหรับใช้ในการวางแผนอัตรากำลัง ให้มีพนักงานปฏิบัติการกิจได้อย่างเพียงพอ

1.3 งานจัดทำแนวทางการสรรหาคัดเลือกพนักงานเชิงรุก (Proactive Recruitment)

(ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)

กรอบงบประมาณ 305,000.00 บาท (ปี 2567) (ดำเนินการเอง)

ระยะเวลาในการดำเนินการ 1 มกราคม 2567 – 31 ธันวาคม 2571

วัตถุประสงค์แผน : เพื่อบริหารอัตรากำลังพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพเชิงรุก ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจของ กพท. ในระยะยาว

1.4 โครงการพัฒนาระบบงานบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

(ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

กรอบงบประมาณ 2,000,000.00 บาท (จัดซื้อจัดจ้าง)

ระยะเวลาในการดำเนินการ 1 มกราคม 2567 – 31 ธันวาคม 2567

วัตถุประสงค์แผน : เพื่อพัฒนาให้องค์กรมีระบบงานบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับลักษณะองค์กร และภารกิจ ช่วยพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่านิยม วัฒนธรรม ภาพลักษณ์ ชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับในระดับสากล เป็นองค์กร ที่บุคลากรคุณภาพเลือกเข้ามาร่วมงานเทียบได้กับองค์กรชั้นนำในประเทศ (Creating a Workplace of Choice)

1.5 งานพัฒนาผู้บริหารและพนักงานกลุ่มเป้าหมาย (High Performance Leadership and Outstanding people development) (ต่อเนื่องจากปี 2566)

(ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

กรอบงบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ (ดำเนินการเอง)

ระยะเวลาในการดำเนินการ 1 มกราคม 2567 – 31 ธันวาคม 2567

วัตถุประสงค์แผน :

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

1.6 งานส่งเสริมความตระหนักรู้และความเข้าใจต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในค่านิยมร่วมองค์กร (Core Values) ให้กับพนักงาน

(ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

กรอบงบประมาณ 2,728,500.00 บาท (จัดซื้อจัดจ้าง)

ระยะเวลาในการดำเนินการ 1 มกราคม 2567 – 31 ธันวาคม 2567

วัตถุประสงค์แผน : เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมร่วมจนถึงระดับการยอมรับและสามารถแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องได้

1.7 งานส่งเสริมสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตพนักงานด้านจิตสังคม

(ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

กรอบงบประมาณ 240,000.00 บาท (จ้างเหมาบริการ)

ระยะเวลาในการดำเนินการ 1 มกราคม 2567 – 31 ธันวาคม 2567

วัตถุประสงค์แผน : เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานด้านสุขภาพจิต ส่งเสริมให้พนักงานเห็นความสำคัญและมีศักยภาพในการดูแลสุขภาพจิตของตนเอง เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพในอนาคต

1.8 โครงการพัฒนา Employee Engagement and contribution

(ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

กรอบงบประมาณ 120,000.00 บาท (จัดซื้อจัดจ้าง)

ระยะเวลาในการดำเนินการ 1 มกราคม 2567 – 31 ธันวาคม 2567

วัตถุประสงค์แผน : สสำรวจระดับความผูกพัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงาน กพท. เพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับความผูกพันของพนักงาน

1.9 โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรแบบบูรณาการ (HRIS)

(ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

กรอบงบประมาณ 28,666,667.00 บาท (ปี 2567) (จัดซื้อจัดจ้าง)

ระยะเวลาในการดำเนินการ 1 มกราคม 2567 – 31 ธันวาคม 2568

วัตถุประสงค์แผน : มีระบบบริหารทรัพยากรองค์กร เพื่อช่วยในการบันทึกและจัดเก็บข้อมูล รายละเอียดตั้งแต่การสรรหาบุคลากรที่ตรงกับความต้องการขององค์กร ไปจนถึงการประเมินผลบุคลากร และการสืบทอดตำแหน่ง ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญของการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการและการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2567 (Action Plan)

1. ประเภท : งานเชิงกลยุทธ์ 2. รหัสโครงการ/งาน : A67-03-421-05 3. ชื่อ : งานจัดทำแผนอัตรากำลัง (Workforce Plan) ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
4. ผู้รับผิดชอบหลัก ฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ (HCD) 5. กอง : HM 6. วันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดโครงการ : 1 ม.ค. 2567 - 31 ธ.ค. 2567
7. ชื่อผู้นำโครงการ นายเอกสิทธิ์ โตรรัตน์ 7.1 ชื่อผู้ประสานงานโครงการ : นางสาวจิตสุภา อุทัยเวียนกุล / นางสาวเบญจสิริยา มายามาส 8. วิธีดำเนินงาน : ดำเนินการเอง
9. สถานะโครงการ : โครงการ/งานตามยุทธศาสตร์ปี 2567 (โครงการใหม่) 10. ลำดับความสำคัญของโครงการ : โครงการที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องดำเนินการ (M) 11. ประเภทงบประมาณ : งบบุคลากร 12. งบประมาณทั้งโครงการ (บาท) : - 12.1 งบประมาณปี 67 (บาท) : -
13. วัตถุประสงค์โครงการ : ----- เพื่อให้ กพท. มีแผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาวสำหรับการใช้ในการวางแผนอัตรากำลัง ให้มีพนักงานปฏิบัติการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ
14. เป้าหมายโครงการ 6 เดือน : - มีแผนการดำเนินการจัดทำ Workforce Plan ของปี 2568-2572 ที่ผ่านการเห็นชอบจาก ผอ.กพท.
15. เป้าหมายโครงการ 12 เดือน : - มีรายงานแผนอัตรากำลังพนักงาน กพท. Workforce Plan ของปี 2568-2572

ลำดับ	16. กิจกรรม (แบ่งย่อยกิจกรรม โดยแยกระหว่างการดำเนินงาน และการเบิกจ่าย)	ภายใน			20. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง	21. Milestones	22. น้ำหนักกิจกรรม (100)	23. แผนการเบิกจ่ายงบประมาณ (บาท)	24. แผน และ % ความคืบหน้าการดำเนินงานตามกิจกรรม												25. ผลน้ำหนักกิจกรรม (100)		
		17. ผู้รับผิดชอบหลัก	18. ผู้รับผิดชอบร่วม	19. หน่วยงาน/ผู้สนับสนุน					ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4					
									ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.			
1	จัดหาผู้รับผิดชอบช่วยดำเนินการ (พนักงาน Mandy) 3 ราย	HCD/HM	All		None	5		2.5	2.5														
2	ส่งพนักงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการเข้ารับการอบรมและพัฒนา	HCD/HM		HD	None	5				2.5	2.5												
3	จัดทำแผนการดำเนินการเสนอ ผอ.กพท. พิจารณาเห็นชอบ	HCD/HM			Milestone	5								5									
4	Define Organization's Goals and Objectives ของ กพท.	HCD/HM			Milestone	10								5	5								
5	ทำความเข้าใจ Business Environment ของ กพท.	HCD/HM			Milestone	10								5	5								
6	สำรวจ Inventory Current Workforce ของ กพท.	HCD/HM			Milestone	10								5	5								
7	จัดทำ Identify Future Workforce Needs	HCD/HM			Milestone	10									5	5							
8	วิเคราะห์ และ Perform Gap Analysis	HCD/HM			Milestone	10										10							
9	พัฒนา Workforce Planning Strategies	HCD/HM			Milestone	10											10						
10	Create an Implementation Plan สำหรับการดำเนินการเติมอัตรากำลังที่ยังขาดแคลน	HCD/HM			Milestone	5												5					
11	จัดทำแผน Monitor and Evaluate Progress ในการดำเนินการปิด GAP ในปี 2568	HCD/HM			None	5												5					
12	สื่อสารผู้บริหารให้รับทราบทั่วกัน	HCD/HM			None	5															5		
13	จัดทำรายงานเสนอ ผอ.กพท. พิจารณาเห็นชอบ	HCD/HM			Milestone	10																10	
						100	-	2.5	5	7.5	10	20	25	30	40	50	65	85	100	0			

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการและการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2567 (Action Plan)

1. ประเภท : งานเชิงกลยุทธ์ 2. รหัสโครงการ/งาน : A67-03-421-06 3. ชื่อ : งานจัดทำแนวทางการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเชิงรุก (Proactive Recruitment)
4. ผู้รับผิดชอบหลัก ฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ (HCD) 5. กอง : HM 6. วันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดโครงการ : 1 มกราคม 2567 - 31 ธันวาคม 2571
7. ชื่อผู้นำโครงการ นายเอกสิทธิ์ ตรีรัตน์, นางสาวคนธรัตน์ อันขวัญเมือง และนางเบญจสิริยา มายามาส 7.1 ชื่อผู้ประสานงานโครงการ นางสาวคนธรัตน์ อันขวัญเมือง เบอร์ 4903 8. วิธีดำเนินงาน : ดำเนินการเอง
9. สถานะโครงการ :โครงการ/งานตามยุทธศาสตร์ปี 2567 (โครงการใหม่) 10. ลำดับความสำคัญของโครงการ : โครงการที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องดำเนินการ (M1) 11. ประเภทงบประมาณ งบดำเนินงาน (OpEx) 12. งบประมาณทั้งโครงการ : 2,305,000 12.1 งบประมาณปี 67 (บาท) : 305,000
13. วัตถุประสงค์โครงการ : ----- เพื่อสร้างความได้เปรียบในการเตรียมอัตรากำลังให้เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ รองรับอัตราการเติบโตของอุตสาหกรรมการบินและการบิน
14. เป้าหมายโครงการ 6 เดือน : - มีแนวทางในการจัดกิจกรรมการออกบูธประชาสัมพันธ์รับสมัครงาน
15. เป้าหมายโครงการ 12 เดือน : ดำเนินการออกบูธประชาสัมพันธ์รับสมัครงานได้ไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง และจัดงาน CAAT Open House สำเร็จ

ลำดับ	16. กิจกรรม (แบ่งย่อยกิจกรรม โดยแยกระหว่างการดำเนินงาน และการเบิกจ่าย)	ภายใน			ภายนอก	21. Milestones	22. น้ำหนักกิจกรรม (100)	23. แผนการเบิกจ่ายงบประมาณ (บาท)	24. แผน และ % ความคืบหน้าการดำเนินงานตามกิจกรรม												25. ผลน้ำหนักกิจกรรม (100)		
		17. ผู้รับผิดชอบหลัก	18. ผู้รับผิดชอบร่วม	19. หน่วยงาน/ผู้สนับสนุน	20. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง				ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4					
									ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.			
1	จัดซื้อจัดจ้างของที่ระลึก					Milestone																	
1.1	ตั้งคณะกรรมการ TOR กำหนดราคากลางและตรวจรับพัสดุ	HCD		FAD/PM		None	5		5														
1.2	หาราคากลางของที่ระลึก	HCD		FAD/PM		None	5		5														
1.3	ได้รับพัสดุและดำเนินการตรวจรับ	HCD		FAD/PM		None	5	105,000		5													
2	วางแผนและกำหนดสถาบันที่จะไปดำเนินการออกบูธ	HCD				Milestone																	
2.1	หารือและกำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรม	HCD				None	10				5	5											
2.2	ติดต่อผู้ประสานงานและกำหนดวัน สถานที่ที่จะไปออกบูธ	HCD				None	10						5	5									
3	จัดกิจกรรมออกบูธ/จัดกิจกรรม	HCD				Milestone																	
3.1	ดำเนินการออกบูธ/จัดกิจกรรม ครั้งที่ 1	HCD				None	10	25,000								10							
3.2	ดำเนินการออกบูธ/จัดกิจกรรม ครั้งที่ 2	HCD				None	10	25,000									10						
4	จัด CAAT Open House	HCD				Milestone																	
4.1	หารือและวางแผนในการจัด CAAT Open	HCD				None	10													10			
4.2	ดำเนินการจัด CAAT Open House	HCD				None	30	150,000													30		
5	ประเมินผลหลังจากการจัด CAAT Open House	HCD				Milestone	5															5	
							100	305,000		10	15	20	25	25	30	35	45	55	65	95	100		0

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการและการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2567 (Action Plan)

1. ประเภท :	โครงการ	2. รหัสโครงการ/งาน :	P67-03-421-09	3. ชื่อ :	โครงการพัฒนาระบบงานบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์			
4. ผู้รับผิดชอบหลัก	ฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ (HCD)	5. กอง :	HM	6. วันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดโครงการ :	1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2567			
7. ชื่อผู้นำโครงการ	นายเอกสิทธิ์ ตรีรัตน์ โทร. 4905	7.1 ชื่อผู้ประสานงานโครงการ	นางสุพรรณิ ใจดี โทร. 8849	8. วิธีดำเนินงาน :	จัดซื้อจัดจ้าง			
9. สถานะโครงการ	โครงการ/งานตามยุทธศาสตร์ปี 2567 (โครงการใหม่)	10. ลำดับความสำคัญของโครงการ	โครงการที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องดำเนินการ (Mi 11. ประเภทงบประมาณ	งบรายจ่ายอื่น (OthEx)	12. งบประมาณทั้งโครงการ	2,000,000	12.1 งบประมาณปี 67 (บาท)	2,000,000
13. วัตถุประสงค์โครงการ :	เพื่อพัฒนาให้องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่านิยม วัฒนธรรม ภาพลักษณ์ ชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับในระดับสากล เป็นองค์กรที่บุคลากรคุณภาพเลือกเข้าร่วมงานเทียบได้กับองค์กรชั้นนำในประเทศ (Creating a Workplace of Choice)							
14. เป้าหมายโครงการ 6 เดือน :	ที่ปรึกษาส่งมอบแผนการดำเนินงานโครงการ และเก็บรวบรวมข้อมูล							
15. เป้าหมายโครงการ 12 เดือน :	กพท. มีระเบียบหรือแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ							

ลำดับ	16. กิจกรรม (แบ่งย่อยกิจกรรม โดยแยกระหว่างการดำเนินงาน และการเบิกจ่าย)	ภายใน			ภายนอก	21. Milestones	22. น้ำหนักกิจกรรม (100)	23. แผนการเบิกจ่ายงบประมาณ (บาท)	24. แผน และ % ความคืบหน้าการดำเนินงานตามกิจกรรม												25. ผลน้ำหนักกิจกรรม (100)			
		17. ผู้รับผิดชอบหลัก	18. ผู้รับผิดชอบร่วม	19. หน่วยงาน/ผู้สนับสนุน	20. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง				ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4						
									ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.				
1	ขออนุมัติโครงการฯ และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง	HCD/HM				Milestone																		
1.1	แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดราคากลาง คณะกรรมการร่างขอบเขตงาน คณะกรรมการพิจารณาผลและคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ	HCD/HM				None	5		2.5	2.5														
1.2	คณะกรรมการกำหนดราคากลางและร่างขอบเขตงาน ดำเนินการจัดทำร่าง TOR และกำหนดราคากลาง	HCD/HM				None	10			5	5													
1.3	คณะกรรมการพิจารณาผล พิจารณาคัดเลือกที่ปรึกษา และเสนอ ผอ.กพท. ลงนามในสัญญาจ้างที่ปรึกษา	HCD/HM				None	10				5	5												
2	ที่ปรึกษาดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ ทบทวนระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของ กพท.	HCD/HM	ที่ปรึกษาโครงการ	HD		Milestone																		
2.1	ที่ปรึกษาส่งมอบแผนการดำเนินงานโครงการ และเก็บรวบรวมข้อมูล	HCD/HM	ที่ปรึกษาโครงการ	HD		None	10	200,000				5	5											
2.2	ที่ปรึกษาดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ ทบทวนระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของ กพท.	HCD/HM	ที่ปรึกษาโครงการ	HD		None	15	400,000					5	5	5									
3	สรุปผลการศึกษา กำหนดแนวทาง / ออกแบบระบบงานด้านการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	HCD/HM	ที่ปรึกษาโครงการ	HD		Milestone	15	700,000								5	5	5						
4	สรุปผลการดำเนินงาน ปรับปรุงแก้ไขร่างระเบียบที่เกี่ยวข้อง	HCD/HM	ที่ปรึกษาโครงการ	HD		Milestone	10												5	5				
5	ที่ปรึกษาส่งรายงาน	HCD/HM	ที่ปรึกษาโครงการ	HD		Milestone	15													5	5	5		
6	ส่งมอบงาน (สรุประเบียบและแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล)	HCD/HM	ที่ปรึกษาโครงการ	HD		Milestone	10	700,000													5	5		
							100	2,000,000	2.5	10	20	30	40	45	50	55	60	75	90	100				0

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการและการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2567 (Action Plan)

1. ประเภท :	งานเชิงกลยุทธ์	2. รหัสโครงการ/งาน :	A66-12-431-22	3. ชื่อ :	งานส่งเสริมความตระหนักรู้และความเข้าใจต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในค่านิยมร่วมองค์กร (Core Values) ให้กับพนักงาน (โครงการต่อเนื่อง)								
4. ผู้รับผิดชอบหลัก	ฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ (HCD)			5. กอง :	HE					6. วันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดโครงการ :	1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2567		
7. ชื่อผู้นำโครงการ	เอกสิทธิ์ ไตรรัตน์ 4905			7.1 ชื่อผู้ประสานงานโครงการ	ญาติา ศรีนวล 4905					8. วิธีดำเนินงาน :	จัดซื้อจัดจ้าง		
9. สถานะโครงการ	โครงการ/งานตามยุทธศาสตร์ต่อเนื่องจากปี 2566			10. ลำดับความสำคัญของโครงการ	โครงการที่สำคัญและสมควรต้องดำเนินการ (Should)		11. ประเภทงบประมาณ	งบรายจ่ายอื่น (OthEx)		12. งบประมาณทั้งโครงการ	2,728,500	12.1 งบประมาณปี 67 (บาท)	2,728,500
13. วัตถุประสงค์โครงการ :	เพื่อสร้างความเข้าใจในการประยุกต์ใช้พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในงานแก่พนักงาน กพท. และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของพนักงาน กพท.												
14. เป้าหมายโครงการ 6 เดือน :	จัดทำแผนการดำเนินงานแผนการส่งเสริมการสร้างความรู้ความตระหนักรู้และความเข้าใจต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในค่านิยมร่วมองค์กร (Core Values)												
15. เป้าหมายโครงการ 12 เดือน :	สามารถเผยแพร่รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการส่งเสริมการสร้างความรู้ความตระหนักรู้และความเข้าใจต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในค่านิยมร่วมองค์กร (Core Values)												

ลำดับ	16. กิจกรรม (แบ่งย่อยกิจกรรม โดยแยกระหว่างการดำเนินงาน และการเบิกจ่าย)	ภายใน			ภายนอก	21. Milestones	22. น้ำหนักกิจกรรม (100)	23. แผนการเบิกจ่ายงบประมาณ (บาท)	24. แผน และ % ความคืบหน้าการดำเนินงานตามกิจกรรม												25. ผลน้ำหนักกิจกรรม (100)			
		17. ผู้รับผิดชอบหลัก	18. ผู้รับผิดชอบร่วม	19. หน่วยงาน/ผู้สนับสนุน	20. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง				ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4						
									ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.				
1	จัดหาที่ปรึกษา	HCD	All		ที่ปรึกษา	None																		
1.1	ดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษา					Milestone	5		2.5	2.5														
1.2	ลงนามในสัญญา					Milestone	15	818,550			15													
2	ดำเนินการสร้างแผนการดำเนินงาน	HCD	All		ที่ปรึกษา	None		1,091,400																
2.1	สร้างแผนการดำเนินงาน					Milestone	20					10	10											
2.2	ดำเนินการปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญ					None	5							2.5	2.5									
2.3	เสนอแก่ ผอ.กพท.					None	10										10							
3	ดำเนินงานตามแผน	HCD	All			None																		
3.1	สร้างและดำเนินกิจกรรม					Milestone	20					2.86	2.86	2.86	2.86	2.86	2.86	2.86	2.86	2.86	2.86	2.86	2.86	2.86
4	สรุปผลและข้อเสนอแนะ	HCD	All		ที่ปรึกษา	Milestone	15	818,550																15
5	รายงานผลการดำเนินงาน	HCD	All			Milestone	5																	5
6	เผยแพร่ผลการดำเนินงาน	HCD	All			None	5																	5
							100	2,728,500	2.5	5	20	30	42.86	48.22	53.58	66.44	69.3	72.16	75	100	0			

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการและการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2567 (Action Plan)

1. ประเภท : งานเชิงกลยุทธ์ 2. รหัสโครงการ/งาน : A67-12-431-23 3. ชื่อ : งานส่งเสริมสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตพนักงานด้านจิตสังคม
4. ผู้รับผิดชอบหลัก ฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ (HCD) 5. กอง : HE 6. วันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดโครงการ : 1 ม.ค. - 31 ธ.ค. 2567
7. ชื่อผู้นำโครงการ นายเอกสิทธิ์ ไตรรัตน์ - 4905 7.1 ชื่อผู้ประสานงานโครงการ : นางสาวจรรุภิญญา โนจักร - 4905 8. วิธีดำเนินงาน : จ้างเหมาบริการ
9. สถานะโครงการ : โครงการ/งานตามยุทธศาสตร์ปี 2567 (โครงการใหม่) 10. ลำดับความสำคัญของโครงการ : โครงการที่สำคัญและสมควรต้องดำเนินการ (Should) 11. ประเภทงบประมาณ : งบดำเนินงาน (OpEx) 12. งบประมาณทั้งโครงการ : 240,000 12.1 งบประมาณปี 67 (บาท) : 240,000
13. วัตถุประสงค์โครงการ : ----- เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานด้านสุขภาพจิต ส่งเสริมให้พนักงานเห็นความสำคัญและมีศักยภาพในการดูแลสุขภาพจิตของตนเอง เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพในอนาคต
14. เป้าหมายโครงการ 6 เดือน : -- ทำสัญญาว่าจ้างเหมาบริการแล้วเสร็จ
15. เป้าหมายโครงการ 12 เดือน : ดำเนินการจัดงานส่งเสริมสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตพนักงานด้านจิตสังคมได้ครบตามที่กำหนด

ลำดับ	16. กิจกรรม (แบ่งย่อยกิจกรรม โดยแยกระหว่างการดำเนินงาน และการเบิกจ่าย)	ภายใน			ภายนอก	21. Milestones	22. น้ำหนักกิจกรรม (100)	23. แผนการเบิกจ่ายงบประมาณ (บาท)	24. แผน และ % ความคืบหน้าการดำเนินงานตามกิจกรรม												25. ผลน้ำหนักกิจกรรม (100)				
		17. ผู้รับผิดชอบหลัก	18. ผู้รับผิดชอบร่วม	19. หน่วยงาน/ผู้สนับสนุน	20. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง				ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4							
									ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.					
1	จัดหาผู้รับจ้างเหมาบริการ	HCD/HE	All			Milestone	15																		
1.1	ดำเนินการจ้างเหมาบริการ					None			2	2	2	2	2												
1.2	ลงนามในสัญญา					None								5											
2	วางแผนการดำเนินการจัดกิจกรรม	HCD/HE	All			Milestone	15																		
2.1	วางแผนทางรูปแบบการจัดกิจกรรม					None							15												
3	ประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรม	HCD/HE	All			Milestone	20																		
3.1	จัดทำและออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์					None									10										
3.2	ประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมผ่านช่องทางต่างๆ					None										10									
4	ดำเนินการจัดกิจกรรม	HCD/HE	All			Milestone	50																		
4.1	จัดกิจกรรมครั้งที่ 1					None		40,000									4.17								
4.2	จัดกิจกรรมครั้งที่ 2					None											4.17								
4.3	จัดกิจกรรมครั้งที่ 3					None		40,000										4.17							
4.4	จัดกิจกรรมครั้งที่ 4					None											4.17								
4.5	จัดกิจกรรมครั้งที่ 5					None		40,000										4.17							
4.6	จัดกิจกรรมครั้งที่ 6					None											4.17								
4.7	จัดกิจกรรมครั้งที่ 7					None		40,000											4.17						
4.8	จัดกิจกรรมครั้งที่ 8					None													4.17						
4.9	จัดกิจกรรมครั้งที่ 9					None		40,000												4.16					
4.1	จัดกิจกรรมครั้งที่ 10					None														4.16					
4.11	จัดกิจกรรมครั้งที่ 11					None		40,000													4.16				
4.12	จัดกิจกรรมครั้งที่ 12					None															4.16				
									100	240,000	2	4	6	8	35	50	58.34	66.68	75.02	83.36	91.68	100	0		

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการและการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2567 (Action Plan)

1. ประเภท : โครงการ 2. รหัสโครงการ/งาน : P66-12-431-62 3. ชื่อ : โครงการพัฒนา Employee Engagement and contribution (โครงการต่อเนื่อง)
4. ผู้รับผิดชอบหลัก ฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ (HCD) 5. กอง : HE 6. วันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดโครงการ : 1 มกราคม - 31 ตุลาคม 2567
7. ชื่อผู้นำโครงการ เอกสิทธิ์ ตรีรัตน์ 4905 7.1 ชื่อผู้ประสานงานโครงการ ญาดา ศรีนวล 4905 8. วิธีดำเนินงาน : จัดซื้อจัดจ้าง
9. สถานะโครงการ : โครงการ/งานตามยุทธศาสตร์ต่อเนื่องจากปี 2566 10. ลำดับความสำคัญของโครงการ : โครงการที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องดำเนินการ (M) 11. ประเภทงบประมาณ : งบรายจ่ายอื่น (OthEx) 12. งบประมาณทั้งโครงการ : 120,000 12.1 งบประมาณปี 67 (บาท) : 120,000
13. วัตถุประสงค์โครงการ : ----- สำรองระดับความผูกพันที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน กพท. เพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
14. เป้าหมายโครงการ 6 เดือน : จัดทำเกณฑ์การวัด Employee Engagement
15. เป้าหมายโครงการ 12 เดือน : มีรายงานผลการสำรวจและข้อเสนอแนะในการยกระดับความผูกพันของพนักงาน

ลำดับ	16. กิจกรรม (แบ่งย่อยกิจกรรม โดยแยกระหว่างการดำเนินงาน และการเบิกจ่าย)	ภายใน			ภายนอก	21. Milestones	22. น้ำหนักกิจกรรม (100)	23. แผนการเบิกจ่ายงบประมาณ (บาท)	24. แผน และ % ความคืบหน้าการดำเนินงานตามกิจกรรม												25. ผลน้ำหนักกิจกรรม (100)			
		17. ผู้รับผิดชอบหลัก	18. ผู้รับผิดชอบร่วม	19. หน่วยงาน/ผู้สนับสนุน	20. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง				ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4						
									ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.				
1	จัดหาที่ปรึกษา	HCD	All		ที่ปรึกษา	None																		
1.1	ดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษา					Milestone	10		5	5														
1.2	ลงนามในสัญญา					None	5				5													
2	ดำเนินการสร้างเกณฑ์ข้อคำถาม	HCD	All		ที่ปรึกษา	Milestone																		
2.1	สร้างเกณฑ์ข้อคำถาม					Milestone	20	36,000				10	10											
2.2	ดำเนินการปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญ					None	5						2.5	2.5										
2.3	เสนอแก่ ผอ.กพท.					Milestone	10									10								
3	ดำเนินงานตามแผน	HCD	All			None																		
3.1	สร้างและทดสอบข้อคำถาม					Milestone	15	84,000									7.5	7.5						
3.2	ดำเนินการเผยแพร่แบบทดสอบ					Milestone	10											10						
4	สรุปผลและข้อเสนอแนะ	HCD	All		ที่ปรึกษา	Milestone	15														15			
5	รายงานผลการสำรวจ	HCD	All			Milestone	5															5		
6	เผยแพร่ผลการสำรวจ	HCD	All			None	5															5		
							100	120,000	5	10	15	25	35	37.5	40	50	57.5	75	90	100				0

แบบฟอร์มการจัดทำแผนปฏิบัติการและการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2567 (Action Plan)

1. ประเภท :	โครงการ	2. รหัสโครงการ/งาน :	P66-10-441-53	3. ชื่อ :	โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรแบบบูรณาการ (HRIS)								
4. ผู้รับผิดชอบหลัก	ฝ่ายบริหารเทคโนโลยีดิจิทัล (ITD)			5. กอง :	ID	6. วันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดโครงการ :	1 มกราคม 2567 - 31 ธันวาคม 2568						
7. ชื่อผู้นำโครงการ	นายธนเสฐ์ เลื่อนนรินทร์		7.1 ชื่อผู้ประสานงานโครงการ		น.ส.ศราณี จินตฤทธิ์ (0902)			8. วิธีดำเนินงาน :		จัดซื้อจัดจ้าง			
9. สถานะโครงการ	โครงการ/งานตามยุทธศาสตร์ปี 2567 (โครงการใหม่)		10. ลำดับความสำคัญของโครงการ		โครงการที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องดำเนินการ (Mi 11. ประเภทงบประมาณ			งบดำเนินงาน (OpeEx)		12. งบประมาณทั้งโครงการ	62,708,000	12.1 งบประมาณปี 67 (บาท)	28,666,667
13. วัตถุประสงค์โครงการ :	----- 1. เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงาน ตลอดจนมีองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ดีขึ้น เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2. เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือในการใช้วัดผลบุคลากรและประเมินประสิทธิภาพการทำงานอย่างโปร่งใส เที่ยงธรรม ตลอดจนคาดการณ์ศักยภาพขององค์กร 3. มีระบบบริหารทรัพยากรองค์กรในด้านการพัฒนาบุคลากร (HRD) เพื่อช่วยในการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลรายละเอียดการสรรหาบุคลากรที่ตรงกับความต้องการขององค์กร ไปจนถึงการประเมินผลบุคลากร และการสืบทอดตำแหน่ง ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่อง รวมถึงบุคลากร กพท. มีทักษะความสามารถที่พร้อมต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถเชื่อมโยงบูรณาการกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Core) ได้อย่างอัตโนมัติ												
14. เป้าหมายโครงการ 6 เดือน :	- วิเคราะห์ ออกแบบ และติดตั้งระบบ												
15. เป้าหมายโครงการ 12 เดือน :	สามารถติดตั้งและนำระบบมาใช้งานและอบรมการใช้งานระบบ												

ลำดับ	16. กิจกรรม (แบ่งย่อยกิจกรรม โดยแยกระหว่างการดำเนินงาน และการเบิกจ่าย)	ภายใน				21. Milestones	22. น้ำหนักกิจกรรม (100)	23. แผนการเบิกจ่ายงบประมาณ (บาท)	24. แผน และ % ความคืบหน้าการดำเนินงานตามกิจกรรม																25. ผลน้ำหนักกิจกรรม (100)		
		17. ผู้รับผิดชอบหลัก	18. ผู้รับผิดชอบร่วม	19. หน่วยงาน/ผู้สนับสนุน	20. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง				ไตรมาส 1				ไตรมาส 2				ไตรมาส 3				ไตรมาส 4						
									ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.							
1	ลงนามสัญญา						10		10																		
2	ดำเนินการระยะที่ 1 วิเคราะห์ ออกแบบ และติดตั้งระบบ																										
2.1	รวบรวมความต้องการระบบ	ITD	PMO	FAD		None	10		5	5																	
2.2	ออกแบบระบบ	ITD	PMO	FAD		None	10				5	5															
2.3	ติดตั้งและพัฒนาระบบ	ITD	PMO	FAD		None	10						5	5													
2.4	ทดสอบและโอนย้ายข้อมูลเข้าระบบ	ITD	PMO	FAD		None	5								5												
2.5	เริ่มใช้งานระบบ	ITD	PMO	FAD		None	15	16,125,000								15											
3	ดำเนินการระยะที่ 2 ใช้งานระบบ																										
3.1	ใช้งานระบบและตรวจรับตามแผนเดือนที่ 1	ITD	PMO	FAD		None	10	3,135,417													10						
3.2	ใช้งานระบบและตรวจรับตามแผนเดือนที่ 2	ITD	PMO	FAD		None	10	3,135,417															10				
3.3	ใช้งานระบบและตรวจรับตามแผนเดือนที่ 3	ITD	PMO	FAD		None	10	3,135,417																10			
3.4	ใช้งานระบบและตรวจรับตามแผนเดือนที่ 4	ITD	PMO	FAD		None	10	3,135,417																	10		
							100	28,666,667	15	20	25	30	35	40	45	60	70	80	90	100	0						



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