

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2565

ภายใต้การประกาศใช้แผนวิสาหกิจสถาบันการบินพลเรือน พ.ศ. 2564-2568 ได้ส่งผลให้เกิดการตื่นตัวในการขับเคลื่อนและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สบพ. ในทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความสำคัญจากผู้บริหารระดับสูง การมีส่วนร่วมจากผู้บริหารและพนักงานในทุกระดับ ภายใต้การรับฟังเสียงระหว่าง stakeholder กลุ่มต่าง ๆ ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ VUCA+ ของอุตสาหกรรมการบิน และรองรับสถานการณ์ post-covid 19 ต่อไปในอนาคต

1. การสรรหาบุคลากร ที่มีการเปิดกว้างและอาศัยช่องทางประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อาทิ JobDB เป็นต้น เพื่อมุ่งเน้นการแสวงหาพนักงานที่มีศักยภาพและประสบการณ์สูง ผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย

2. การพัฒนาบุคลากร ตามแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ที่มีการจัดสรรทั้งงบประมาณ การพิจารณาหลักสูตร และการเตรียมความพร้อมในการเข้าอบรมของพนักงานในทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่การสนับสนุนภารกิจหลักขององค์กร ควบคู่ไปกับการอบรมทักษะที่จำเป็น และสามารถประยุกต์เข้ากับการทำงานได้ในทุก function

3. การเตรียมความพร้อมและการพัฒนาศักยภาพพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้บริหารในตำแหน่งสำคัญเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ให้มีทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้อง ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของอุตสาหกรรมการบิน โดยมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกลับมาของอุตสาหกรรมการบินที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ ผ่านโครงการ “การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ สถาบันการบินพลเรือน (สบพ.)” ที่มุ่งเน้นการสร้างผู้นำยุคใหม่ที่มีความพร้อมและมุ่งสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

4. การส่งเสริมการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีช่องทางสื่อสารผ่าน website KM ของ สบพ. ซึ่งประกอบไปด้วยสารจากผู้ว่าฯ การ แนวนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของ KM สบพ. องค์กรความรู้และคู่มือการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายใน สบพ. ทั้งในส่วน core business และ support function รวมไปถึงการจัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร

5. การส่งเสริมประมวลจริยธรรมของคณะกรรมการ สบพ. ผู้ว่าฯ แลพ พนักงาน สบพ. ซึ่งการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สบพ. จะต้องเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ดังนั้น สบพ. จึงมีการปรับปรุงประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับหน่วยกำกับดูแลอยู่เสมอ

สรุปการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕  
ไตรมาสที่ ๑ (เดือนตุลาคม - เดือนธันวาคม ๒๕๖๔)

สรุปจำนวนหลักสูตร และงบประมาณ

	จำนวนหลักสูตร	จำนวนเงิน
ฝ่ายวิชาการ	๘	๒,๑๓๒,๗๐๑.๑๐
ฝ่ายบริหาร	๑๗	๓๒๖,๐๓๓.๐๐
รวมทั้งสิ้น	๒๕	๒,๔๕๘,๗๓๔.๑๐

สรุปจำนวนพนักงานและลูกจ้างที่เข้ารับการฝึกอบรม

ผู้บริหาร (ตั้งแต่ ผอ.ขึ้นไป)	จำนวน	๗ คน
ฝ่ายวิชาการ	จำนวน	๑๒๖ คน
ฝ่ายบริหาร	จำนวน	๖๐ คน
รวมทั้งสิ้น		๑๙๓ คน

สรุปการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕  
ไตรมาสที่ ๒ (เดือนมกราคม - เดือนมีนาคม ๒๕๖๕)

สรุปจำนวนหลักสูตร และงบประมาณ

	จำนวนหลักสูตร	จำนวนเงิน
ฝ่ายวิชาการ	๙	๓๗๘,๔๘๐.๐๐
ฝ่ายบริหาร	๖	๕๒,๙๔๓.๐๐
รวมทั้งสิ้น	๑๕	๔๓๑,๔๒๓.๐๐

สรุปจำนวนพนักงานและลูกจ้างที่เข้ารับการฝึกอบรม

ผู้บริหาร (ตั้งแต่ ผอ.ขึ้นไป)	จำนวน ๗ คน
ฝ่ายวิชาการ	จำนวน ๙๘ คน
ฝ่ายบริหาร	จำนวน ๘๔ คน
รวมทั้งสิ้น	๑๘๙ คน