



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของภารกิจแห่งประเทศไทย  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



จัดทำโดย  
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล  
ภารกิจแห่งประเทศไทย

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของภารกิจกีฬาแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ภารกิจกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจ ที่ถูกจัดตั้งขึ้นตามอำนาจของพระราชบัญญัติภารกิจกีฬาแห่งประเทศไทย สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งมีสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) เป็นองค์กรกำกับด้านนโยบายอีกส่วนหนึ่ง โดยมีวิสัยทัศน์ “พัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศสู่ระดับนานาชาติ ต่อยอดสู่ระดับอาชีพ และสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ”

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการแรกที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างการบริหารงานทรัพยากรบุคคล กับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ของภารกิจกีฬาแห่งประเทศไทย การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นการเพิ่มมูลค่าในองค์กรผ่านทรัพยากรบุคคลโดยการสร้างพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์มีความสอดคล้องโดยตรงกับผลลัพธ์การดำเนินงานขององค์กรทั้งในด้านผลประกอบการที่เป็นตัวเงิน (Corporate Finance Performance) และผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ทั้งด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการรวมทั้งยังสนับสนุนการควบคุมต้นทุนขององค์กรอีกด้วย การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เป็นกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร ลำดับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องสอดคล้องกับลำดับความสำคัญของกลยุทธ์องค์กรและผู้บริหารทุกสายงาน/หน่วยงาน ต้องร่วมกันรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ของภารกิจกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อีกทั้งการดูแลบุคลากรให้ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ มีความสุขในการทำงาน และพร้อมในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ตามวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่ความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์ กทท. พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๒ และเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรบุคคล ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กทท. จัดทำแผนแม่บทการบริหารทุนมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๒ โดยการกำหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องสอดคล้อง เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ กทท. รวมถึงความท้าทายในด้านต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการบริหารความเสี่ยงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative) และเชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยมีช่องทางการเผยแพร่ที่เพียงพอ เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีกระบวนการติดตามผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพได้ตามผลลัพธ์ที่กำหนด เพื่อใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมถึงเป็นการปรับปรุงที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การกีฬาแห่งประเทศไทย จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร และกิจกรรม แผนงานโครงการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

### วิสัยทัศน์

“บริหารจัดการทุนมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย”

### พันธกิจ

๑. ส่งเสริม ปลูกฝังค่านิยม จริยธรรม จรรยาบรรณ สู่วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และสร้างสรรค์สิ่งใหม่อยู่เสมอ
๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากร กทท. เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายทั้งเชิงสังคมและเศรษฐกิจ
๓. พัฒนาศักยภาพ และกระบวนการด้านทุนมนุษย์ สู่การเป็นคู่คิดเชิงกลยุทธ์ (HR Strategic Partner)
๔. บูรณาการเพื่อสร้างสรรค์ระบบนิเวศองค์กร (Corporate Ecosystem) สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

### ค่านิยม (Core Value)

VRSAT (เราคือ กทท.)

Visionary	=	คิดไกลไปข้างหน้า
Risk Management	=	กล้าเสี่ยงและรับมือ
Spirit	=	ยึดถือสปิริต
Accountability	=	รับชอบ รับผิดชอบ พร้อมแก้ไข
Teamwork	=	สู่ความยิ่งใหญ่ด้วยพลังทีม

### ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ และตัวชี้วัดการบริหารทุนมนุษย์

การกีฬาแห่งประเทศไทย ได้กำหนด ๓ ยุทธศาสตร์ ๙ เป้าประสงค์ (Goal) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดหลักที่สำคัญในเชิงคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนการบริหารทุนมนุษย์ เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจด้านการบริหารทุนมนุษย์ และส่งเสริมการปฏิบัติภารกิจตามแผนแม่บทวิสาหกิจ การกีฬาแห่งประเทศไทย โดยมีรายละเอียด ดังนี้



แผนแม่บทการบริหารทุนมนุษย์ พ.ศ. 2568-2572 การกีฬาแห่งประเทศไทย



วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective)	(HCMSO1) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก					(HCMSO2) การบริหารทรัพยากรบุคคล เชิงบูรณาการ					(HCMSO3) การพัฒนาองค์กร และนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง		
เป้าประสงค์ (Goal)	<p>Goal 1 บุคลากรมีความรู้และทักษะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>KPI 1 อัตราส่วนของบุคลากร กทท. ที่มีสมรรถนะสอดคล้องกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>KPI 2 พัฒนาบุคลากรได้ครบถ้วนตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>Goal 2 ส่งเสริมพัฒนาทักษะ Talent และสร้าง Successor ที่เพียงพอ</p> <p>KPI 3 อัตราความพึงพอใจของบุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Leadership for Change) ของหัวหน้างานและผู้บริหาร</p> <p>KPI 4 อัตราความสำเร็จในการสร้างและพัฒนากลุ่ม Talent ให้เพียงพอในแต่ละสายอาชีพ</p> <p>KPI 5 อัตราความสำเร็จในการสร้างและพัฒนากลุ่ม Successor ครบถ้วนในตำแหน่งที่สำคัญ</p> <p>Goal 3 บุคลากรกับทรัพยากรบุคคลมีศักยภาพ ส่งเสริมการดำเนินการตามเป้าหมายองค์กร</p> <p>KPI 6 อัตราส่วนของบุคลากรด้าน HCM มีสมรรถนะสอดคล้องกับสมรรถนะในการเป็น HR Strategic Partner ที่กำหนด</p>					<p>Goal 4 มีระบบประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม</p> <p>KPI 7 อัตราความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อระบบการบริหารผลงาน (Performance management System : PMS)</p> <p>Goal 5 ระบบผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์กระตุ้นใจ</p> <p>KPI 8 อัตราความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์สอดคล้องกับบริบทของผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ</p> <p>Goal 6 ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยในการปฏิบัติงาน</p> <p>KPI 9 อัตราความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียต่อกระบวนการ HR Services Excellence ผู้การเป็น Strategic Partner</p>					<p>Goal 7 บุคลากรมี Mindset ที่ดี สอดคล้องกับองค์กร (VRSAT) สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร</p> <p>KPI 10 อัตราการนำคำนิยามองค์กร (VRSAT) มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน</p> <p>KPI 11 ระดับความผูกพันองค์กรที่เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง</p> <p>Goal 8 อัตราค่าเฉลี่ยเพียงพอและมีคุณภาพในการเพิ่มผลิตภาพองค์กร (Productivity Improvement)</p> <p>KPI 12 อัตราส่วนของอัตราค่าจ้างจริง (Actual) มีความสอดคล้องกับแผนอัตราค่าจ้าง (Model)</p> <p>KPI 13 อัตราส่วนของผลิตภาพด้านอัตราค่าจ้าง (Workforce Productivity) ที่เพิ่มขึ้น</p> <p>Goal 9 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีทั้งด้านความปลอดภัย สุวีถีภาพ อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม</p> <p>KPI 14 อัตราอุบัติเหตุในการทำงานซึ่งมีเหตุจากมนุษย์</p> <p>KPI 15 อัตราความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ตามมาตรฐาน มอก. 18000</p>		
ยุทธศาสตร์ (Strategic)	S1 เพิ่มสมรรถนะ ชีตความสามารถบุคลากร หรือรับการเปลี่ยนแปลง (Re-Skill Up-Skill)		S2 พัฒนากลุ่ม Talent และ Successor เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กร		S3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากร HCM ผู้การเป็น Strategic Partner	S4 พัฒนาระบบบริหารผลงานที่เป็นเลิศ High Performance Organization		S5 พัฒนาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ยืดหยุ่น สนองตอบบุคลากรแต่ละกลุ่ม อย่างเหมาะสม		S6 บูรณาการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สนองตอบผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้การเป็น Strategic Partner	S7 สร้างเสริมจริยธรรม ค่านิยม	S8 ยกระดับผลิตภาพองค์กร (Productivity Improvement) รองรับการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุน ยุทธศาสตร์องค์กร	S9 สร้างเสริมสภาพแวดล้อมในองค์กร และยกระดับความผูกพันการทำงานที่ปลอดภัย และสุของค์กร
กลยุทธ์ (Tactic)	T1 ทบทวน และพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สนับสนุนพันธกิจของแต่ละหน่วยงาน	T2 พัฒนาผู้นำ และบุคลากรในแต่ละสายวิชาชีพ ตาม Career Path Development	T3 พัฒนากลุ่ม Talent ผู้การเป็น Change Agent	T4 พัฒนา Successor ให้มีครบถ้วนในตำแหน่งงานที่สำคัญ	T5 พัฒนาสมรรถนะบุคลากร HCM ผู้การเป็น Strategic Partner	T6 กำหนด KPI พนักงานทุกระดับให้เชื่อมโยงกันทั่วทั้งองค์กร	T7 พัฒนาระบบบริหารผลงาน เพื่อสร้าง "องค์กรแห่งความเป็นเลิศ" (High Performance Organization)	T8 พัฒนาสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ ยืดหยุ่น สนองตอบแต่ละกลุ่มพนักงาน	T9 บูรณาการระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สร้าง Employee Experience ที่ดี และเป็น Strategic Partner	T10 ส่งเสริมความตระหนักรู้ และพฤติกรรมตามจริยธรรม ค่านิยม องค์กร VRSAT	T11 เพิ่มผลิตภาพ (Productivity) โดยบริหารอัตราค่าจ้าง พัฒนา ระบบงาน การใช้เทคโนโลยีรองรับการเปลี่ยนแปลงตามบริบทองค์กร	T12 พัฒนาระบบบริหารความปลอดภัยในการทำงาน และเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีของบุคลากร	
โครงการ (Project)	การทบทวน และพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญของแต่ละหน่วยงาน เพื่อการ Re-Skill Up Skill	การพัฒนาผู้นำ และบุคลากรตามสายวิชาชีพ (Career Development)	การพัฒนากลุ่ม Talent ผู้การเป็น Change Agent	การพัฒนากลุ่ม Successor ในตำแหน่งที่สำคัญ	การทบทวน และพัฒนาสมรรถนะบุคลากร HCM ผู้การเป็น Strategic Partner	การกำหนด KPI เชื่อมโยงกันทั่วทั้งองค์กร	การพัฒนาระบบการบริหารผลงาน เพื่อสร้าง "องค์กรแห่งความเป็นเลิศ" (High Performance Organization)	การพัฒนาสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ ยืดหยุ่น สนองตอบแต่ละกลุ่มพนักงาน	การบูรณาการระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้การเป็น Strategic Partner และสร้าง Good Employee Experience	การเสริมสร้างจริยธรรม ค่านิยมองค์กร VRSAT และยกระดับความผูกพันองค์กร	การทบทวนโครงสร้าง และอัตราค่าจ้าง เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity Improvement) กระบวนการทำงาน	การพัฒนาความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety Security Health & Environment: SSHE) ตามมาตรฐาน มอก. 18000	
	KPI: ทบทวนสมรรถนะทุกสายงาน 100%	KPI: บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนยกระดับสมรรถนะ >= 80%	KPI: มีจำนวนกลุ่ม Talent เพียงพอในแต่ละสายอาชีพ >= 80%	KPI: มี Successor ในตำแหน่งที่สำคัญครบถ้วน 100%	KPI: ทบทวนสมรรถนะ HCM 100%	KPI: มี KPI เชื่อมโยงทั้งองค์กร 100%	KPI: ความพึงพอใจระบบ PMS >=80%	KPI: บุคลากรมีความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ >=80%	KPI: ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจระบบบริหารทรัพยากรบุคคล >= 80%	KPI: รับรู้ เข้าใจ VRSAT คุณธรรม จริยธรรม และนำไปปฏิบัติ >= 80%	KPI: อัตราผลิตภาพ (Productivity Improvement Index) ของระบบงานเป้าหมาย เพิ่มขึ้น 20%	KPI: อุบัติเหตุในการทำงานถึงขั้นหยุดงานเป็น 0	
	>=80%	KPI: ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง >=80%	KPI: >= 80%	>= 80%	KPI: HCM มีสมรรถนะตามที่กำหนด >= 80%					KPI: ระดับความผูกพัน >=80%		KPI: ค่าเงินการตามแผนสู่มาตรฐาน มอก. 18000 =100%	

**โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของการบินไทย**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

**ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล**

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินโครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาระบบการบริหารผลงานและกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล KPI เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน สายงาน และองค์กร	๓๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ - มี.ค. ๖๘	งานบริหารทรัพยากรบุคคล
๒	โครงการพัฒนาระบบการบริหารผลงาน (เปลี่ยนจากประเมินผลแบบใช้ดุลพินิจ เป็นแบบ KPI และนำผลประเมินเชื่อมโยง การให้ผลตอบแทน)	๒๐๐,๐๐๐	เม.ย. ๖๘ - ก.ย. ๖๘	งานบริหารทรัพยากรบุคคล
	การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน(ระดับ หัวหน้างาน, ระดับบริหาร ตามกฎกระทรวงฯ)	๒๐๐,๐๐๐	ม.ค. - มิ.ย. ๖๘	งานสวัสดิการและแรงงาน สัมพันธ์
๓	การอบรมให้ความรู้การป้องกันอัคคีภัยและการซ้อมอพยพหนีไฟฯ ประจำปี ๒๕๖๘ (ส่วนกลาง) ตามกฎหมายควบคุมอาคาร	๑๐๐,๐๐๐	ก.ค. - ส.ค. ๖๘	งานสวัสดิการและแรงงาน สัมพันธ์
๔	โครงการให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์	๒๐,๐๐๐	ม.ย. ๖๘	งานจริยธรรมและวินัย
๕	โครงการศึกษาดูงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส	๙๐,๐๐๐	มี.ค. ๖๘	งานจริยธรรมและวินัย
๖	จัดจ้างทำสื่อด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณ/คุณธรรมและความโปร่งใส/ความขัดแย้งทางผลประโยชน์/วินัย	๑๐๐,๐๐๐	ก.พ. - พ.ค. ๖๘	งานจริยธรรมและวินัย
๗	จัดกิจกรรมส่งเสริม/เผยแพร่ ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส	๑๒๐,๐๐๐	ก.พ. - พ.ค. ๖๘	งานจริยธรรมและวินัย
๘	การทบทวนแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๓	ไม่ใช้ งบประมาณ	ก.ค. - ส.ค. ๖๘	งานพัฒนาองค์กร
๑๐	การจัดทำมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ISO Standard)	ไม่ใช้ งบประมาณ	มิ.ย. - ส.ค. ๖๘	งานพัฒนาองค์กร

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินโครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๑	การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนแม่บทการจัดการความรู้ และแผนแม่บทการจัดการนวัตกรรม กทท. พ.ศ. 2567 - 2572 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2569) และแผนปฏิบัติงานฯ ประจำปี พ.ศ. 256	อยู่ระหว่าง เสนอขอ งบประมาณ.	มิ.ย.-ก.ย.68	งานบริหารองค์ความรู้และ ส่งเสริมนวัตกรรม
๑๒	การจัดกิจกรรมรณรงค์ ให้ความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนักและผลของการนำองค์ความรู้ไปพัฒนาต่อยอดให้เกิดนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. 67 - มี.ค. 68	งานบริหารองค์ความรู้และ ส่งเสริมนวัตกรรม
๑๓	การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ความรู้ด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรมภายในองค์กร "วันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ : SAT KM&IM Sharing Day"	อยู่ระหว่าง เสนอขอ งบประมาณ.	ก.ค.-ก.ย.67	งานบริหารองค์ความรู้และ ส่งเสริมนวัตกรรม
๑๔	โครงการยกระดับและบูรณาการด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรมของ กทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	อยู่ระหว่าง เสนอขอ งบประมาณ.	มิ.ย.-ก.ย.68	งานบริหารองค์ความรู้และ ส่งเสริมนวัตกรรม

ส่วนที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินโครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการการพัฒนาบุคลากรตามสายวิชาชีพ (Career Development Plan)	๕๓,๒๐๐	พ.ค. ๖๘	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ประจำปี ๒๕๖๘	๔๐๐,๐๐๐	มี.ค. ๖๘	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓	โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรผู้บริหาร และพนักงาน ตามเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) และ Up Skill/ Re Skill	๓๑๕,๐๐๐	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔	โครงการพัฒนากลุ่มผู้มีศักยภาพสูง Talent สู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง Change Agent	ไม่ใช้ งบประมาณ	มิ.ย. ๖๘	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ประจำปี ๒๕๖๘	๕๕๐,๐๐๐	พ.ค. ๖๘	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๖	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลสู่การเป็น หุ้นส่วนทางธุรกิจ (HR Strategic Partner)	๔๐๐,๐๐๐	ก.พ. ๖๘	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๗	โครงการจัดจ้างการให้บริการระบบเรียนรู้ด้วยตนเอง Self Learning/E-Learning เพื่อเป็นช่องทางในการเรียนรู้และการพัฒนา ของบุคลากร กทท. ประจำปี ๒๕๖๘	๒๐๐,๐๐๐	เม.ย. - ก.ย. ๖๘	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๘	โครงการอบรมเตรียมความพร้อมบุคลากร กทท. เข้าสู่วัยเกษียณอายุการทำงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ก.ค. ๖๘	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๙	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและการประชุมติดตาม ประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้และการพัฒนา	๒๐,๐๐๐	ก.ค. - ก.ย. ๖๘	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๑๐	โครงการทบทวนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพ และเผยแพร่คู่มือ เส้นทางการเติบโตในสายอาชีพ	๕๓,๒๐๐	พ.ค. ๖๘	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๑๑	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนากระบวนการทำงาน	๙๐,๐๐๐	มิ.ย. - ส.ค. ๖๘	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๑๒	โครงการอบรมพนักงานใหม่ (Onboarding Program)	๕๖,๘๐๐	มิ.ย. - ส.ค. ๖๘	งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินโครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๓	การจัดอบรมและทำ workshop ทบทวนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กร ให้สอดคล้องตามเกณฑ์ Enablers และการเปลี่ยนแปลงองค์กร	๖๐,๐๐๐	๑๔ - ๑๕ มี.ค. ๖๘	งานพัฒนาค่านิยมฯ
๑๔	พัฒนาศักยภาพผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ในการขับเคลื่อนค่านิยม กกท.ในการเปลี่ยนแปลงองค์กร	๑๓๐,๐๐๐	ก.ค. - ก.ย. ๖๘	งานพัฒนาค่านิยมฯ
๑๕	การพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาองค์กรและการจัดการความรู้และนวัตกรรมของ กกท.เพื่อเพิ่มศักยภาพและต่อยอดการดำเนินงานของ กกท.	๑๒๐,๐๐๐	พ.ค. - ก.ค. ๖๘	งานพัฒนาองค์กร
๑๖	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรมของ กกท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (Kick off meeting KM & IM 2025)	๑๕๐,๐๐๐	ม.ค. ๖๘	งานบริหารองค์ความรู้และส่งเสริมนวัตกรรม