



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
1. โครงการปรับปรุงการจัดทำกรอบ/ หลักเกณฑ์อัตราค่าจ้าง	-100% ตามแผนงาน	<p>ไตรมาสที่ 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • กรบ. ตรวจสอบกระบวนการงานที่ คณะทำงานย่อย ทั้ง 44 คณะจัดส่งมา พบว่ายังมีประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไข จึงได้จัดทำบันทึกแจ้งคณะทำงานย่อยทั้ง 44 คณะ ขอให้ทบทวนขั้นตอนการทำงาน, เวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอนงาน และปริมาณงาน • คณะทำงานจัดส่งข้อมูลมายัง กรบ. รวม 34 คณะ คงเหลืออีก 8 คณะ ที่ยังไม่จัดส่ง <p>ไตรมาสที่ 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • กรบ. พิจารณาปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน, เวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน และปริมาณงาน และอยู่ระหว่างนำข้อมูลดังกล่าวไปวิเคราะห์คำนวณกรอบอัตราค่าจ้าง <p>ไตรมาสที่ 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • กรบ. ดำเนินการวิเคราะห์กระบวนการทำงานของหน่วยงาน เพื่อสรุปกรอบอัตราค่าจ้างของทุกหน่วยงาน และนำเสนอประธานคณะกรรมการโครงการวางแผนอัตราค่าจ้างคนเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรและการดำเนินธุรกิจในอนาคต (รฟภ.(ท)) พิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางในการวิเคราะห์กรอบอัตราค่าจ้างของหน่วยงาน (ตามหนังสือ กรบ.(กค.) 1189/2561 ลงวันที่ 23 สิงหาคม 2561) <p>ไตรมาสที่ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • รฟภ.(ท) เห็นชอบให้ทบทวน ติดตาม และปรับปรุงกรอบอัตราค่าจ้าง เฉพาะหน่วยงานที่มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือกระบวนการทำงาน และให้ข้อสังเกตในการพิจารณาจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างของหน่วยงานในการเขียนกระบวนการงานที่นำมาใช้กับหน่วยงาน อาจมีงานบางส่วนที่ทับซ้อนกัน หรือเขียนแยกย่อยเกินไป อาจต้องลดทอนความเที่ยงตรงของข้อมูลลงไป (ตามหนังสือ กรบ.(กค) 1189/2561 ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2561) ซึ่งในไตรมาส 4 กรบ. ได้จัดทำกรอบอัตราค่าจ้างของหน่วยงานที่มีการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน การกิจ และกระบวนการที่ปรับเปลี่ยน และนำเสนอขออนุมัติ ผวก. เพื่อนำไปใช้จำนวนทั้งสิ้น 4 หน่วยงาน ได้แก่ กมส. (อนุมัติ ผวก.ลว. 22 พ.ย. 2561), กตบ. (อนุมัติ ผวก.ลว. 22 พ.ย. 2561), กบข. (อนุมัติ ผวก.ลว. 12 ธ.ค. 2561) และ กบอ. (อนุมัติ ผวก.ลว. 27 ธ.ค. 2561) 	ดำเนินการแล้วเสร็จ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ระดับ 5



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
<p>2. โครงการจัดทำข้อสอบมาตรฐาน สำหรับการสอบข้อเขียนเพื่อใช้ในการ สอบคัดเลือกบุคลากรตำแหน่งต่างๆ สำหรับการสอบคัดเลือกในแต่ละครั้ง</p>	<p>-100% ตามแผนงาน</p>	<p>ไตรมาสที่ 1 1. ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ทบทวน และกำหนดแนวทาง วิธีการในการจัดทำข้อสอบ มาตรฐานสำหรับการสอบข้อเขียน 2. ผวก. อนุมัติ ลว. 23 ก.พ. 2561 กำหนดวิธีในการจัดทำข้อสอบมาตรฐานสำหรับการ สอบข้อเขียน 3. ผชก.(ท) (ผู้มีอำนาจอนุมัติการจัดจ้าง) อนุมัติ ลว. 9 มี.ค. 2561 จ้าง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง มีความเชี่ยวชาญ และทักษะใน การออกข้อสอบมาตรฐานเพื่อวัดความรู้และสมรรถนะ (Competency) ของแต่ละสายอาชีพ (ดำเนินการจัดจ้างตาม พรบ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560)</p> <p>ไตรมาสที่ 2 • กงบ.ดำเนินการร่วมกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จัดศูนย์สอบของสำนักงานใหญ่ และ กฟข. เป็นผู้ดำเนินการจัดศูนย์สอบของส่วนภูมิภาค 12 แห่ง เพื่อสอบข้อเขียนพร้อมกันทั่ว ประเทศในวันที่ 29 เม.ย.2561 • มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตรวจข้อสอบและสรุปผลการสอบ พร้อมรายงานประมวลผล คะแนนการสอบข้อเขียน และจัดส่งให้ กฟภ. ในวันที่ 13 มิ.ย.2561 • กงบ.ดำเนินการรวบรวมข้อมูลความน่าเชื่อถือและค่าความยาก-ง่ายของข้อสอบ ซึ่ง วิเคราะห์โดยสถาบันการศึกษา เพื่อคัดแยกข้อสอบและนำจัดเก็บเข้าสู่คลังข้อสอบต่อไป</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ผลการ ดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ที่ระดับ 5</p>



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
3. โครงการใช้สมรรถนะในการสรรหาและคัดเลือก (Competency -based Recruitment and Selection)	-100% ตามแผนงาน	<p>ไตรมาสที่ 1</p> <p>1. ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ทบทวน และกำหนดกรอบระยะเวลาในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</p> <p>2. พวก. อนุมัติ ลว. 23 ก.พ. 2561 กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรประจำปี 2561 โดยนำหลักสมรรถนะมาใช้ในการสอบคัดเลือกบุคลากรใหม่ ได้แก่ การสอบข้อเขียน และการสอบสัมภาษณ์</p> <p>3. ประสานงานกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ผู้ที่ได้รับการจัดจ้างตาม พรบ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560) ในการจัดทำข้อสอบของแต่ละสายอาชีพ ตามมาตรฐานตำแหน่งและสมรรถนะ (Competency) เพื่อคัดเลือกบุคลากรได้ตรงตามความต้องการขององค์กร โดยจะดำเนินการสอบข้อเขียนในวันที่ 29 เม.ย. 2561</p> <p>ไตรมาสที่ 2</p> <p>• ผู้ผ่านการสอบข้อเขียน เข้ารับการสอบสัมภาษณ์ ในวันที่ 4 - 8 มิถุนายน 2561 โดยพิจารณาแต่งตั้งกรรมการสอบสัมภาษณ์จากผู้ผ่านการอบรมหลักสูตร “เทคนิคการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ” เป็นลำดับแรก โดยมีแนวทางการสัมภาษณ์แบบ Competency Based Interview (CBI) บนพื้นฐานของพฤติกรรม TRUST+E</p>	ดำเนินการแล้วเสร็จ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ระดับ 5



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
<p>4. โครงการเสริมสร้างสุขภาพและคุณภาพชีวิตบุคลากร กฟภ.</p>	<p>-100% ตามแผนงานโครงการ “ธรรมใจดี มีสุข” (PEA Happy Soul) (ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจร้อยละ 85) - โครงการสร้างเสริมสุขภาพ "ลดพุง ลดโรค" (จำนวนของผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ 50 มีค่าดัชนีมวลกายลดลง) - ส่งเสริมการบริหารด้านการออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (พนักงานมีการเพิ่มอัตราเงินสะสมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพร้อยละ 0.5)</p>	<p>ไตรมาสที่ 4 • ดำเนินการจัด โครงการ “ธรรมใจดี มีสุข” (PEA Happy Soul) - จากการจัดอบรมหลักสูตรชีนเนสสมาธิ ทั้งหมด 10 ครั้ง ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก คะแนนเฉลี่ย 4.28 • ดำเนินการจัด โครงการสร้างเสริมสุขภาพ "ลดพุง ลดโรค" - สรุปผลการอบรม รุ่น 1-10 ผู้เข้าร่วมการอบรมจำนวน 600 คน (ผู้สังเกตการณ์ 20 คน) - ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการอบรมหลักสูตร "การสร้างเสริมสุขภาพกาย และใจ" ในระดับดีมาก คะแนนเฉลี่ย 4.50 - ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร "การสร้างเสริมสุขภาพกาย และใจ" ที่มีค่าดัชนีมวลกายเกินมาตรฐาน มีค่าดัชนีมวลกายลดลง คิดเป็นร้อยละ 58.50 • ดำเนินการจัดโครงการส่งเสริมการบริหารด้านการออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ - อัตราเงินสะสมเฉลี่ยของสมาชิก กสช.กฟภ. ณ เดือนพฤศจิกายน 2561 ร้อยละ 10.10 เป้าหมายเฉลี่ยปี 2561 ร้อยละ 10.05 - ดำเนินการจัดประชุมพบปะชี้แจงสมาชิก กสช.กฟภ. จำนวน 3 จดรวมงาน ณ กฟน.1 เมื่อวันที่ 3-4 ธันวาคม 2561</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ระดับ 5</p>



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
<p>5. โครงการปรับปรุงรูปแบบการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับการเติบโตและการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคต</p>	<p>- 100% ตามแผนงาน</p>	<p>ไตรมาสที่ 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • ได้มีคำสั่งที่ กทช. 4/2561 แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาข้อมูลการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้าง • จัดให้มีการประชุมคณะทำงาน ครั้งที่ 1/2561 เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2561 เพื่อกำหนดแนวทางและจัดหาข้อมูลหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้าง • ติดต่อประสานงานหน่วยงานราชการ กระทรวงสาธารณสุข และรัฐวิสาหกิจการทำอากาศยานไทย (AOT) เพื่อหารือและขอข้อมูลการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างในวันพุธที่ 21 มีนาคม 2561 ก่อนสรุปเพื่อนำเสนอ สายงาน (ท) ต่อไป <p>ไตรมาสที่ 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ มีมติครั้งที่ 4/2561 เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2561 รับทราบข้อมูลกองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) และมอบหมายให้ ฝบบ. ศึกษาและกำหนดรายละเอียดการสมัครเป็นสมาชิก กอช. • ฝบบ. จัดประชุมหารือการให้ลูกจ้างสมัครเป็นสมาชิก (กอช.) เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2561 และ 11 มิถุนายน 2561 และได้จัดทำบันทึกนำเสนอ ผวก. อนุมัติในหลักการ • ผวก. ได้อนุมัติในหลักการ เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2561 ให้ลูกจ้างสัญญาจ้าง 1 ปี และ 2 ปี สมัครสมาชิก (กอช.) โดยมอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป <p>ไตรมาสที่ 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • กทช. และ กอก. ร่วมกับ กอช. ดำเนินการจัดการประชุมชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับ กอช. และรับสมัครลูกจ้าง กฟภ. ที่สังกัดสำนักงานใหญ่และส่วนภูมิภาคทั้ง 12 เขต ที่มีความสนใจให้สมาชิกเข้าเป็น กอช. • ดำเนินการตรวจสอบสิทธิและจัดทำข้อมูลลูกจ้าง กฟภ. สำหรับใช้ในการหักเงินสะสมจากบัญชีเงินเดือนของลูกจ้าง กฟภ. เป็นรายบุคคล และการนำส่งเงินประจำเดือนให้กับ กอช. • ผวก. ลงนามในบันทึกความร่วมมือ (MOU) ระหว่าง กฟภ. และ กอช. เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2561 ณ กระทรวงการคลัง โดยมี รพก.(ท) รพก.(บ) ฝบบ. และ กทช. ร่วมพิธีในวันดังกล่าว 	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ระดับ 5</p>



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
5. โครงการปรับปรุงรูปแบบการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับการเติบโตและการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคต	- 100% ตามแผนงาน	<p>ไตรมาสที่ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • กทช.และ กอก. ร่วมกับ กอช.ดำเนินการจัดการประชุมชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับ กอช. และรับสมัครลูกจ้าง กฟภ. ที่สังกัดสำนักงานใหญ่และส่วนภูมิภาคทั้ง 12 เขต ที่มีความสนใจให้สมาชิกเข้าเป็น กอช. • ดำเนินการให้ลูกจ้าง กฟภ. ที่มีความประสงค์จะเปลี่ยนแปลงจำนวนยอดเงินสะสมเข้ากองทุน กอช. จากการหักผ่านบัญชีเงินเดือนสามารถแจ้งความประสงค์ได้ภายในเดือน ธันวาคม 2561 • ดำเนินการให้ลูกจ้าง กฟภ. แจ้งความประสงค์ในการยกเลิกการหักเงินสะสมเข้า กอช. ผ่านบัญชีเงินเดือน <p>สรุป ณ เดือน ธันวาคม 2561</p> <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนลูกจ้างที่สมัครเข้า กอช. 3,828 คน - จำนวนเงินที่นำส่งเข้า กอช. 2,869,211.84 บาท 	



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
6.โครงการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการดำเนินงานขององค์กรในอนาคตทั้งธุรกิจหลักและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง	- 100% ตามแผนงาน	<p>ไตรมาสที่ 1</p> <ul style="list-style-type: none"> อนุมัติแต่งตั้งคณะทำงานเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจเกี่ยวเนื่อง กรบ. (บป)394/2561 ลงวันที่ 21 มี.ค.2561 <p>ไตรมาสที่ 2</p> <ul style="list-style-type: none"> ประชุมคณะทำงานฯ เตรียมความพร้อม วิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์ ธุรกิจหลัก ธุรกิจที่เกี่ยวข้อง (ธุรกิจเสริม และธุรกิจใหม่) วิเคราะห์ศักยภาพบุคลากร ทบทวนอัตราค่าจ้าง ตำแหน่งที่จำเป็นและขาดแคลน ทบทวนคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งฯ วันที่ 28 มิถุนายน 2561 <p>ไตรมาสที่ 3</p> <ul style="list-style-type: none"> ประชุมย่อย และวิเคราะห์ศักยภาพ ร่วมกับ PEA New Business ได้แก่ งานระบบไฟฟ้า ในอนาคต , PEA Journey of New Business in AEC โดยวิเคราะห์รูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้าง Buy – การสรรหาวิธีใหม่ๆ Professional Recruitment Build – การ UP Skill ให้กับพนักงาน / Re Skill Borrow – การยืมตัวพนักงานมาช่วยงานในหน่วยธุรกิจ Bot – การนำเทคโนโลยีมาช่วยเช่น AI Chatbot (เช่น unman งานสถานีไฟฟ้า) และสมรรถนะขีดความสามารถที่ต้องการ (ความรู้/ทักษะ/คุณลักษณะที่จำเป็น) <p>ไตรมาสที่ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการวิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากรที่รองรับความสามารถพิเศษในอนาคต กรบ.(รบ.)1772/2561 จัดทำสรุปข้อมูล โดยวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของหน่วยธุรกิจในปัจจุบัน (As is) เทียบกับความต้องการอัตราค่าจ้างที่รองรับหน่วยธุรกิจในอนาคต (To be) กำหนดเป็น Workforce Capacity (อัตราค่าจ้าง) หรือตำแหน่งงานที่จำเป็น และ Workforce Capability (ขีดความสามารถ) ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับศักยภาพขององค์กรที่ต้องการในอนาคตตามลักษณะของธุรกิจต่างๆ กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ สายงานธุรกิจ เนื่องจากรับผิดชอบงานทางด้านธุรกิจเกี่ยวเนื่อง (ธุรกิจเสริมและธุรกิจใหม่) 	ดำเนินการแล้วเสร็จ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ระดับ 5



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
7. โครงการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	- 100% ตามแผนงาน	<p>ไตรมาสที่ 1</p> <ul style="list-style-type: none"> อยู่ระหว่างปรับปรุงและพัฒนาคู่มือด้านสารสนเทศ สำหรับใช้การจัดทำแผน IDP และติดตามผล และอยู่ระหว่างปรับปรุงแบบฟอร์มจัดทำ IDP <p>ไตรมาสที่ 2-3</p> <p>7.1 สื่อสารและชี้แจงการจัดทำ IDP ผ่านคู่มือที่เผยแพร่ในระบบสารสนเทศ และดำเนินการปรับปรุงคู่มือ IDP ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสมรรถนะขององค์กรในไตรมาส 1 และ 2</p> <p>7.2 บันทึกลงทุกหน่วยงานติดตามการพัฒนาตามแผน IDP รวบรวมผลการติดตามการดำเนินงานตามแผน IDP ซึ่งจะดำเนินการในไตรมาส 4</p> <p>ไตรมาสที่ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> บันทึกแจ้งทุกหน่วยงานติดตามการพัฒนาตามแผน IDP ของพนักงานระดับ 3 – 10 และตำแหน่งเทียบเท่าในระบบสารสนเทศเรียบร้อยแล้ว โดยได้รับการรายงานผลการดำเนินการตามแผน IDP คิดเป็นร้อยละ 91.26 % ของพนักงานระดับ 3-10 ทั้งหมด และผู้บริหารระดับ 11 – 13 และตำแหน่งเทียบเท่า ได้จัดทำแผน IDP คิดเป็นร้อยละ 83.81 ของผู้บริหารระดับ 11 – 13 และตำแหน่งเทียบเท่า ทั้งหมด 	ดำเนินการแล้วเสร็จ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ระดับ 5



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
<p>8. โครงการพัฒนาและบูรณาการกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อการพัฒนา กฟภ. อย่างยั่งยืน</p>	<p>- 100% ตามแผนงาน</p>	<p>ไตรมาสที่ 4 8.1 การประเมินการจัดการความรู้ขององค์กร - วางแผนกำหนดการสัมมนาหลักสูตรการติดตามประเมินผลการจัดการความรู้ ประจำปี 2561 ในเดือน พ.ย. 2561 - กพค. ได้ดำเนินการจัดสัมมนาหลักสูตร “การติดตามประเมินผลการจัดการความรู้ของ กฟภ.” สำหรับคณะกรรมการจัดการความรู้ทุกสายงานเพื่อประเมินการดำเนินการจัดการความรู้ของ กฟภ. ประจำปี 2561 ช่วงที่ 2 ระหว่างวันที่ 19-20 พ.ย. 2561 - กพค. ได้รับผลคะแนนจากการติดตามประเมินผลการจัดการความรู้ของ กฟภ. ประจำปี 2561 โดยผลรวมทั้งองค์กรได้คะแนนรวม 3.6 ทั้งนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำเป็นรายงานรูปเล่ม - กพค. ได้รับผลคะแนนการติดตามประเมินผลการจัดการความรู้ของ กฟภ. ประจำปี 2561 เป็นรายงานรูปเล่มเรียบร้อยแล้ว 8.2 การวางระบบ KM เพื่อบูรณาการทุกกระบวนการปฏิบัติงาน (1) ระบบการจัดเก็บความรู้ผู้เกษียณอายุ มีการกำหนดระบบการจัดเก็บความรู้ผู้เกษียณอายุตามหลักการระบบการจัดการความรู้ของ กฟภ. โดยให้มีการถ่ายทอดความรู้ของพนักงานที่จะเกษียณอายุให้แก่ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานแทน และถ่ายทอดความรู้ผู้เกษียณอายุจัดเก็บในคลังความรู้ (2) ระบบการจัดการความรู้ที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม - กพค. ได้ดำเนินการขออนุมัติระบบการจัดการความรู้ของ กฟภ. เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดย รพค.(ท) ลงนามวันที่ 28 ก.ย.2561 และแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องตามบันทึกเลขที่ กพค.(จค)3243/2561 ลงวันที่ 4 ต.ค. 2561 (3) ระบบการหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) - ศผฟ. ได้ดำเนินการจัดสัมมนาเพื่อค้นหา Best Practice จากการแข่งขันทักษะการปฏิบัติงาน โดยได้ดำเนินการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ 12-16 พ.ย. 2561 ณ โรงแรมในเขตพื้นที่ กฟภ.1 - กผช. ได้ดำเนินการขยายผล องค์ความรู้ที่ได้จากการแข่งขันทักษะปฏิบัติงาน ประจำปี 2561 โดยนำความรู้เข้าระบบบริหารจัดการความรู้ของ กฟภ. (KMS)เป็นที่เรียบร้อยแล้ว (4) ระบบคลังสมอง กฟภ. เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน - กพค. ได้ดำเนินการจัด PEA Think Tank เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยสายงาน (บ) ได้สรุปองค์ความรู้และแจ้งให้ กพค. ทราบ</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ระดับ 5</p>



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
<p>8. โครงการพัฒนาและบูรณาการกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อการพัฒนา กฟภ. อย่างยั่งยืน (ต่อ)</p>	<p>- 100% ตามแผนงาน</p>	<p>8.3 การกำหนดวิธีการถ่ายทอดและแบ่งปันองค์ความรู้ - ฝพบ. จัดทำอนุมัติหลักการระบบการจัดการความรู้ของ กฟภ. เพื่อให้การดำเนินการด้านการจัดการความรู้ของ กฟภ. เป็นมาตรฐาน และเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร และทุกสายงานมีหน่วยงานระดับกองที่รับผิดชอบงานด้าน KM ภายในสายงาน (ท) โดยได้รับการอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 27 ก.ย. 2561 และ กพค. ได้แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานทราบเมื่อวันที่ 4 ต.ค. 2561 เพื่อให้กระบวนการจัดการความรู้ของ กฟภ. มีการดำเนินงานทั้งองค์กร และครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรอย่างทั่วถึง และนำไปสู่การพัฒนาและสร้างนวัตกรรม</p> <p>8.4 การพัฒนาระบบสารสนเทศรองรับระบบ KM และการเรียนรู้ - กพค. ได้ดำเนินการพัฒนาระบบผู้เชี่ยวชาญ (PEA Pro/Guru) - กพค. ได้ดำเนินการขออนุมัติพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้ใช้ระบบผู้เชี่ยวชาญ (PEA Pro/Guru) โดยจะเริ่มเปิดให้เข้าใช้งานได้ในวันที่ 2 ม.ค. 2562 - เพิ่มช่องทางการเข้าถึง Best Practice ขององค์กร ในระบบสารสนเทศการจัดการความรู้ (KMS)</p> <p>8.5 การพัฒนาและทบทวนตัวชี้วัดประสิทธิผล ได้มีประชุมร่วมกับคณะกรรมการ SEPA หมวด 4 - กพค. ได้มีการประชุมร่วมกับคณะกรรมการ SEPA หมวด 4 เพื่อปรับปรุงรายงานผลการดำเนินงานองค์กร และรายงานการประเมินตนเอง ในวันที่ 25 ก.ค. 2561 และวันที่ 31 ก.ค. 2561</p> <p>8.6 การพัฒนาและปรับปรุงระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนเชื่อมโยง KM - ในการประกวดงานมหกรรมคุณภาพ กฟภ. ประจำปี 2561 ซึ่งกิจกรรมคือชิงประเภท “หัวข้อร่วม” มีการใช้การจัดการความรู้ (KM) เป็นกิจกรรมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานต่างๆ โดยกลุ่มที่ได้รับรางวัลเหรียญทอง จะได้รับเงินรางวัล จำนวน 20,000 บาท ซึ่งในการแข่งขันปีนี้ มีกลุ่มที่ได้รับรางวัลเหรียญทอง จำนวน 3 กลุ่ม - จากการแข่งขันทักษะการปฏิบัติงาน ประจำปี 2561 ได้มีการมอบรางวัลให้กับหน่วยงานที่ได้เหรียญทองและจัดทำคู่มือเพื่อขยายผล Best Practice โดย ศฝพ. ได้ดำเนินการจัดสัมมนาระหว่างวันที่ 12-16 พ.ย. 2561 ณ โรงแรมในเขตพื้นที่ กฟภ. 1 - กพค. ได้ดำเนินการพัฒนาระบบผู้เชี่ยวชาญ (PEA Pro/Guru) เพื่อรองรับระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนเชื่อมโยง KM แก่ผู้เชี่ยวชาญ โดยการพัฒนาให้มีระบบการทำงานการตั้งกระทู้ Web board และเพิ่มการให้คะแนนกระทู้ โดยการกด Like</p>	



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
<p>8. โครงการพัฒนาและบูรณาการกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อการพัฒนา กฟภ. อย่างยั่งยืน (ต่อ)</p>	<p>- 100% ตามแผนงาน</p>	<p>8.7 การสร้างวัฒนธรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนี้ - กพค. ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมการจัดการความรู้ภาคปฏิบัติ ประจำปี 2561 สำหรับคณะทำงานด้าน KM ที่มีความสนใจและต้องการดำเนินการจัดการความรู้ของ กฟภ. โดย กพค. จะเป็นผู้บรรยายในการจัดฝึกอบรม จำนวน 5 รุ่น รุ่นละไม่เกิน 35 คน - กพค. ได้ดำเนินการขออนุมัติจัดฝึกอบรมการจัดการความรู้ภาคปฏิบัติ รุ่น 6-10 ประจำปี 2561 สำหรับคณะทำงานด้าน KM ที่มีความสนใจและต้องการดำเนินการจัดการความรู้ของ กฟภ. โดย กพค. จะเป็นผู้บรรยายในการจัดฝึกอบรม จำนวน 5 รุ่น รุ่นละไม่เกิน 35 คน - กพค. ดำเนินการขออนุมัติหลักสูตร “การจัดการความรู้ภาคปฏิบัติ” รุ่นที่ 6-10 โดยมีกำหนดจัดในเดือน ตุลาคม 2561</p> <p>8.8 การดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง - ขออนุมัติ รพภ.(ท) ลงวันที่ 31 ม.ค. 2561 แต่งตั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นทะเบียนวิทยากรภายใน โดยกำหนดคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นทะเบียนวิทยากรภายใน ดังนี้ (1) คณะทำงานกำหนดหลักเกณฑ์การขึ้นทะเบียนวิทยากรภายใน (2) คณะทำงานขึ้นทะเบียนวิทยากรภายใน (3) คณะทำงานพิจารณาลั่นกรองรายชื่อวิทยากรภายใน ประจำสำนักงานใหญ่ (4) คณะทำงานพิจารณาลั่นกรองรายชื่อวิทยากรภายใน ประจำภาค - กพค. ได้จัดทำระบบ “PEA Training Profiles Record Application เพื่อรวบรวมสื่อบคและบันทึกรายชื่อวิทยากร กฟภ. พนักงานที่ได้รับการขึ้นทะเบียนวิทยากร http://hrd2.pea.co.th/trainers/find_trainers.php - กพค. ได้มีการประชุมคณะทำงานพิจารณาลั่นกรองรายชื่อวิทยากรภายใน เพื่อสอบทานรายชื่อวิทยากรภายในที่ดำเนินการพิจารณารายชื่อวิทยากรภายใน ของสำนักงานใหญ่ รวมจำนวน 73 คน เมื่อวันที่ 24 ต.ค. 2561 - กพค. ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์เห็นชอบการขึ้นทะเบียนวิทยากรภายใน ครั้งที่ 2 ปี 2561 ทั้ง 16 ด้าน รวมทั้งสิ้นจำนวน 202 รายชื่อ เรียบร้อยแล้ว ในวันที่ 20 พ.ย. 2561 - พนักงาน ฝพบ. ระหว่างวันที่ 25-26 ธ.ค. 2561</p>	



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
8. โครงการพัฒนาและบูรณาการกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อการพัฒนา กฟภ. อย่างยั่งยืน (ต่อ)	- 100% ตามแผนงาน	<p>8.9 การสื่อสารและประชาสัมพันธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำหนังสือแจ้งแผนการจัดการจัดการความรู้ ประจำปี 2561 ให้คณะกรรมการจัดการความรู้ของทุกสายงานและทุกสำนักทราบ เพื่อใช้ในการเตรียมความพร้อมสำหรับวางแผนการดำเนินการจัดการความรู้ของสายงาน - ทพ.จค. เป็นวิทยากรบรรยายหลักสูตร “การจัดการความรู้ภาคปฏิบัติ” สำหรับ ผู้บริหารและพนักงานจาก ฝกภ. จำนวน 15 คน เมื่อวันที่ 18 ต.ค. 2561 	
9. โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานและเสริมสร้างสมรรถนะ	- 100% ตามแผนงาน	<p>ไตรมาสที่ 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • จัดทำบันทึกขออนุมัติคณะทำงาน ประจำปี 2561 • จัดประชุมร่วมกับ กวป. เพื่อวางแผนงานการจัดทำ KPI catalog ที่เชื่อมโยงมาจาก corporate KPI และเตรียม work flow การดำเนินงานบนระบบสารสนเทศ • ทบทวนคณะทำงานพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามบันทึก กรบ. เลขที่ กรบ. (วท) เลขที่ 468/2561 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2561 และอยู่ระหว่างการนำเสนอขออนุมัติ • จัดทำโครงร่าง KPI catalog ที่เชื่อมโยงกับ corporate KPI ของทุกสายงาน ขึ้นระบบ PEATA <p>ไตรมาสที่ 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • จัดประชุมบรรยายชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรเขตและผู้อำนวยการกองอำนาจการ ทั้ง 12 เขต เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2561 ,ให้กับทุกหน่วยงานในสำนักงานใหญ่ เมื่อวันที่ 9 เมษายน 2561 และตามที่หน่วยงานจากส่วนกลางและภูมิภาค ร้องขอ ประกอบด้วยภูมิภาคจำนวน 5 เขต และสำนักงานใหญ่จำนวน 25 หน่วยงาน • จัดประชุมทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 ประจำปี 2561 เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2561 โดยมีรายละเอียดดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาแนวทางการจัดทำ KPI catalog ที่เชื่อมโยงกับ corporate KPI ของทุกสายงาน - ศึกษาแนวทางการวิเคราะห์แนวทางการขับเคลื่อน PMS ในองค์กร - การเปลี่ยนแปลงรอบการประเมินของพนักงานกลุ่ม 4-6 เพื่อให้ตรงกับปีงบประมาณ และสอดคล้องการสื่อสารแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร, แผนการดำเนินงานของ ผวก. ฯลฯ - แก้ไขรายละเอียดในแบบฟอร์มการประเมิน โดยแบ่งแบบฟอร์มออกเป็นสองครั้ง และให้ลายเซ็นของผู้บังคับบัญชาอยู่หน้าเดียวกับคะแนนรวม ส่วนรายละเอียดในแบบฟอร์มความคิดสร้างสรรค์ ให้ตัดเรื่องงบประมาณออกไป เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความสับสน ฯลฯ 	ดำเนินการแล้วเสร็จ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ระดับ 5



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
9. โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานและเสริมสร้างสมรรถนะ (ต่อ)	- 100% ตามแผนงาน	<p>ไตรมาสที่ 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • ทบทวนหลักเกณฑ์ คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยอยู่ระหว่างการนำเสนออนุมัติ และอยู่ระหว่างการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานบนระบบ IT - การเปลี่ยนแปลงรอบการประเมินของพนักงานกลุ่ม 4-6 เพื่อให้ตรงกับปีงบประมาณ และสอดคล้องการสื่อสารแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร, แผนการดำเนินงานของ ผวก. ฯลฯ - แก้ไขรายละเอียดในแบบฟอร์มการประเมิน โดยแบ่งแบบฟอร์มออกเป็นสองครั้ง และให้ลายเซ็นของผู้บังคับบัญชาอยู่หน้าเดียวกับคะแนนรวม ส่วนรายละเอียดในแบบฟอร์มความคิดสร้างสรรค์ ให้ตัดเรื่องงบประมาณออกไป เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความสับสน ฯลฯ <p>ไตรมาสที่ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • ผวก. อนุมัติปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้ว ณ วันที่ 11 ธันวาคม 2561 และดำเนินการรวบรวมผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับ อฟ. และเทียบเท่าขึ้นไป ประจำปี 2561 เรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานบนระบบ IT 	



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
<p>10. โครงการจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ตามโครงสร้างตำแหน่งงานในอนาคต</p>	<p>- 100% ตามแผนงาน</p>	<p>ไตรมาสที่ 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • คณะทำงานพิจารณา กลั่นกรอง ระเบียบฯ ทบทวน ปรับปรุง วิธีปฏิบัติ หลักเกณฑ์ และปรับแบบฟอร์มการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ตามรายงานการประชุมครั้งที่ 2/2561 วันที่ 2 มีนาคม 2561 • ทบทวน วิธีปฏิบัติระเบียบ กฟภ. ว่าด้วยการแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่ง กรบ.(บป) 347/2561 ผวก. ลงวันที่ 14 มีนาคม 2561 <p>ไตรมาสที่ 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • จัดประชุมเพื่อทบทวนวิธีปฏิบัติ หลักเกณฑ์ แบบฟอร์มการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ในวันที่ 8 พฤษภาคม 2561 • ขออนุมัติปรับปรุงระเบียบ กฟภ. ว่าด้วยการเปลี่ยนตำแหน่งของนักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพ ระดับ 3-10 พ.ศ.2561 ลงวันที่ 27 มิ.ย.2561 • จัดทำแผนสื่อสาร Career path ให้กับพนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง <p>ไตรมาสที่ 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • สื่อสารระเบียบความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career path) ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1) ระเบียบว่าด้วยการแต่งตั้งและเลื่อนระดับตำแหน่ง 2) ระเบียบว่าด้วยการปรับวุฒิและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง 3) ระเบียบว่าด้วยการเปลี่ยนตำแหน่ง 4) วิธีปฏิบัติกรหมุนเวียนงาน (Job Rotation) <ul style="list-style-type: none"> - สื่อสารให้แก่บุคลากรเขต และบุคลากรสังกัด ผวธ. ภ1-ภ4 เมื่อวันที่ 12 ก.ค.2561 เพื่อให้สามารถพิจารณาและให้คำแนะนำแก่พนักงานในสังกัดได้ - สื่อสารระเบียบ และหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในงาน “สัมมนารับฟังความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาของสายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561” <ul style="list-style-type: none"> - สายงานการไฟฟ้า ภาค 2 วันที่ 20 สิงหาคม 2561 - สายงานการไฟฟ้า ภาค 3 วันที่ 22 สิงหาคม 2561 - สายงานการไฟฟ้า ภาค 1 วันที่ 29 สิงหาคม 2561 - สายงานการไฟฟ้า ภาค 4 วันที่ 31 สิงหาคม 2561 - สำนักงานใหญ่ วันที่ 4 กันยายน 2561 	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ระดับ 5</p>



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
<p>11. โครงการจัดทำระบบการบริหารบุคลากรผู้มีความสามารถสูง (Talent Management)</p>	<p>- 100% ตามแผนงาน</p>	<p>ไตรมาสที่ 1</p> <ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการดำเนินงานและขออนุมัติรายชื่อบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Management) และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) ประจำปี 2560-2561 พร้อมทั้งจัดส่งรายชื่อให้ กพค. ฝพบ. เรียบร้อยแล้ว กรบ.(บป.) 17/2561 ผวก. อนุมัติลงวันที่ 15 มกราคม 2561 <p>ไตรมาสที่ 2</p> <ul style="list-style-type: none"> ประชุมกลุ่มย่อยร่วมกับ ฝพบ. เรื่องแผนการพัฒนากลุ่ม Talent ปี 2561 และการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือก Talent ปี 2562 วันที่ 26 มิถุนายน 2561 <p>ไตรมาสที่ 3</p> <ul style="list-style-type: none"> ประชุมคณะทำงานคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Management) และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) วันที่ 23 กรกฎาคม 2561 - แผนการดำเนินงานการบริหารบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Management) ประจำปี 2561 1.ตำแหน่ง/กลุ่มเป้าหมาย 2.วิธีคัดเลือก 3.แผนพัฒนา 4.เป้าหมาย - เป้าหมาย กลุ่มคนเก่งมาทำ innovation ให้กับองค์กร - ตำแหน่งหลัก - ตำแหน่งที่มีผลต่อธุรกิจหลัก ธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เน้น Specialist - วิธีคัดเลือก คัดเลือกแบบเดิม / คัดเลือกเข้าสู่ project based - แผนพัฒนา design thinking / ต่อยอด project innovation (เฉพาะคนที่สมัครใจ) • กพค. ได้หารือร่วมกับ ฝพบ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยได้ปรับแนวทางการพัฒนา talent ให้เป็นรูปแบบ project Based และส่งเสริมการนำศักยภาพของ talent มาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมและกระบวนการขององค์กรที่นำไปสู่ธุรกิจในอนาคตตติยจะเริ่มดำเนินการในไตรมาส 3-4 • กพค. ได้รับรายชื่อพนักงานที่มีความสามารถสูง (Talent Management) ประจำปี 2560 จาก กรบ. - มีการประชุมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนด Functional Competency เมื่อวันที่ 14-15 มีนาคม 2561 - ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากลุ่ม Talent - ปรับปรุงแนวทางการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาหลักสูตร Talent 	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ระดับ 5</p>



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
<p>11. โครงการจัดทำระบบการบริหารบุคลากรผู้มีความสามารถสูง (Talent Management) (ต่อ)</p>	<p>- 100% ตามแผนงาน</p>	<p>- กพค. ร่วมกับ กรบ.และ รรช. ประชุมหารือเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตร Talent ให้เป็นไปตามรูปแบบที่ กพค. ต้องการ</p> <p>- อยู่ระหว่างจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตร Talent (อยู่ระหว่างการพิจารณา)</p> <p>- กพค. ได้นำเสนอแนวทางการจัดทำหลักสูตร Talent ให้เป็นไปตามรูปแบบโครงการนำร่อง ของ รรช. กับผู้บริหารสายงาน (ท)</p> <p>ไตรมาสที่ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • อนุมัติหลักการในการจัดทำวิธีปฏิบัติระบบบริหารบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Management) และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) กรบ.(รบ) 1812/2561 • อนุมัติหลักการจัดการโครงการพัฒนา “Talent Management” การพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีความสามารถสูง ผ่านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการบนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (The Development of talent’s innovative work behaviour through action research based on the concept of positive psychological capital) • กพค. ดำเนินการประสานงานวิทยากรภายนอกประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์และภาพรวมเพื่อทำโครงการวิจัย ทำแบบสอบถามทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน (Pre-test) สนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) กับตัวแทนกลุ่ม Talent ในเดือน ธันวาคม • กพค. ดำเนินขออนุมัติหลักสูตร Talent ดำเนินการจัดในปี 2562 ซึ่งกิจกรรมที่ 1 จัดในเดือน มกราคม 	



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
<p>12. โครงการจัดทำระบบบริหาร บุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)</p>	<p>- 100% ตามแผนงาน</p>	<p>ไตรมาสที่ 1</p> <ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการดำเนินงานและขออนุมัติรายชื่อบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Management) และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) ประจำปี 2560-2561 พร้อมทั้งจัดส่งรายชื่อให้ กพค. ฝพบ. เรียบร้อยแล้ว กรบ.(บป.) 17/2561 ผวก. อนุมัติลงวันที่ 15 มกราคม 2561 <p>ไตรมาสที่ 2</p> <ul style="list-style-type: none"> ประชุมกลุ่มย่อยร่วมกับ ฝพบ. เรื่องแผนการพัฒนากลุ่ม Successors ปี 2561 และการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือก Successors ปี2562 วันที่26 มิถุนายน 2561 <p>ไตรมาสที่ 3</p> <ul style="list-style-type: none"> ประชุมคณะทำงานคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Management) และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) วันจันทร์ที่ 23 กรกฎาคม 2561 - แผนการดำเนินงานการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ประจำปี 2561 <ol style="list-style-type: none"> ตำแหน่ง/กลุ่มเป้าหมาย Key position ตำแหน่งที่จะมีคนขึ้นไม่ทัน/ที่ขาดไปแล้ว ส่งผลกระทบต่อองค์กร) : รผก./ผชก. วิธีคัดเลือก แบบฟอร์มการคัดเลือก Successors เข้าสู่ Successor Pool แผนพัฒนา Assessment Center หลักสูตรสำหรับ Successors โดยเฉพาะ เป้าหมาย เตรียมความพร้อมขึ้นสืบทอดตำแหน่งได้ทันทั่วทั้ง ดำเนินการขออนุมัติรายชื่อแล้วเสร็จ จำนวน 3 รุ่น รวม 116 คนผวก. ลงวันที่ 15 มกราคม 2561 ประชุมหารือกับ กรบ.เรื่องการกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของ Successor และพนักงาน กพค.และ กรบ. พิจารณากำหนดหลักสูตรการเสริมสร้างศักยภาพด้านภาวะผู้นำ และ กพค. ได้ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกจัดทำโครงการพัฒนาสมรรถนะด้านผู้นำของกลุ่ม Successors เรียบร้อยแล้ว 	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ระดับ 5</p>



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
12. โครงการจัดทำระบบบริหาร บุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) (ต่อ)		<p>ไตรมาสที่ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> จัดอบรมโครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงของ กฟภ. ด้วยเทคนิคศูนย์การประเมิน (Assessment Center) ประจำปี 2561 โดยวิเคราะห์ข้อมูลจาก Focus group และการสัมภาษณ์ เพื่อปรับปรุงเกณฑ์การประเมินสมรรถนะที่มีผลต่อระบบการนำองค์กร โดยใช้ Assessment tools ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน 1) Self Evaluation เป็นลักษณะของรูปแบบบุคคลิกภาพ 2) Activity-based Assessment เป็นการประเมินสมรรถนะผ่านกิจกรรมต่างๆ 3) Mirror by the others(360 Degree Feedback) ใช้การประเมินสมรรถนะแบบ 360 องศา อนุมัติหลักการในการจัดทำวิธีปฏิบัติระบบบริหารบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Management) และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ประจำปี 2562 กรบ.(รบ)1812/2561 กพค. และ กรบ. พิจารณากำหนดหลักสูตรการเสริมสร้างศักยภาพด้านภาวะผู้นำ และ กพค. ได้ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตร Smart Leadership Program เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านภาวะผู้นำของ Successor ระหว่างวันที่ 6 – 8 ธันวาคม 2561 กพค. ได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าในการพัฒนาบุคลากรกลุ่ม Successor พร้อมรายงานผลการประเมินกลุ่ม Successors เป็นที่เรียบร้อยแล้ว 	



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
<p>13.โครงการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละกลุ่มของ กฟภ.</p>	<p>- 100% ตามแผนงาน</p>	<p>ไตรมาสที่ 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • จัดประชุมตรวจรับงานจ้างที่ปรึกษา งวดที่ 2 เมื่อวันที่ 5 ม.ค. 2561 และจัดทำอนุมัติเบิกจ่ายเงินค่าจ้างตามงวดที่ 2 • ประสานงานกับที่ปรึกษาจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เกี่ยวกับการสำรวจในปี 2561 • จัดประชุมเมื่อวันที่ 22 ก.พ. 2561 เพื่อสื่อสารผลสำรวจโครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้เข้าใจค่านิยม ตลอดจนแผนงานและความสัมพันธ์ระหว่างผลสำรวจกับผลลัพธ์ทางธุรกิจปี 2560 ให้ผู้บริหารทุกสายงาน คณะกรรมการเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันและคณะทำงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร • จัดทำบันทึกเลขที่ กสก.(พส) 557/2561 เมื่อวันที่ 23 ก.พ.2561 แจ้งเวียนช่องทางดาวนโหลดรายงาน Final Report โครงการสำรวจฯ ปี 2560 • จัดประชุมตรวจรับงานจ้างที่ปรึกษางวดที่ 3-4 ,จัดทำรายงานประชุมและอนุมัติเบิกจ่ายเงินค่าจ้างตามงวดที่ 3-4 ตามบันทึก กสก.(พส) 978/2561 เมื่อวันที่ 15 มี.ค. 2561 • อยู่ระหว่างศึกษาแนวทางการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐรูปแบบใหม่ เพื่อดำเนินการจ้างที่ปรึกษาในปี 2561 <p>ไตรมาสที่ 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • กำหนดขอบเขตงานจ้างและราคากลางจ้างที่ปรึกษาขอความเห็นชอบจาก ผวก. เมื่อวันที่ 16 พ.ค.2561 • จัดทำขอบเขตงานจ้างและราคากลาง เมื่อวันที่ 22 มิ.ย.2561 • จัดทำรายงานขอซื้อจ้างและนำเสนอ ผวก. เมื่อวันที่ 27 มิ.ย.2561 	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ระดับ 5</p>



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
<p>13.โครงการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละกลุ่มของ กฟภ. (ต่อ)</p>	<p>- 100% ตามแผนงาน</p>	<p>ไตรมาสที่ 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • จัดทำรายงานขอซื้อขอล้าง และนำเสนอ ผวก. อนุมัติ เมื่อวันที่ 12 ส.ค.2561 และแต่งตั้งคณะกรรมการจ้างและตรวจรับตามคำสั่ง กฟภ. ที่ พ.(ก) 421/2561 สั่ง ณ วันที่ 12 ส.ค.2561 • ทำหนังสือ มท. 5315.11/36122 ลว. 16 ส.ค.2561 แจ้งให้ที่ปรึกษานำเสนอผลงานและจัดประชุมต่องบที่ปรึกษาเมื่อ 18 ส.ค.2561 • ผวก. อนุมัติจัดทำการศึกษาจ้างที่ปรึกษาและอนุมัติจ้าง แล้วและ กนต. จัดทำสัญญาจ้างที่ปรึกษาโครงการสำรวจฯ เลขที่ จ.96/2561 ลว. 24 ส.ค. 2561 • ที่ปรึกษานำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการต่อคณะกรรมการเสริมสร้างความผูกพันฯ แล้วเมื่อวันที่ 27 ส.ค. 2561 • จัดทำแบบสำรวจฯ ฉบับทดลอง (Try-out) เพื่อทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสำรวจ (Reliability) เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2561 เริ่มดำเนินการสำรวจฯ เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2561 <p>ไตรมาสที่ 4</p> <p>จัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • วันที่ 17 ตุลาคม 2561 ณ สำนักงานการไฟฟ้าเขต 3 (ภาคกลาง) จ.นครปฐม • วันที่ 25 ตุลาคม 2561 ณ สำนักงานการไฟฟ้าเขต 3 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จ.นครราชสีมา • วันที่ 26 ตุลาคม 2561 ณ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ • วันที่ 29 ตุลาคม 2561 ณ สำนักงานการไฟฟ้าเขต 1 (ภาคใต้) จ.เพชรบุรี • วันที่ 30 ตุลาคม 2561 ณ สำนักงานการไฟฟ้าเขต 3 (ภาคเหนือ) จ.ลพบุรี <p>• จัดประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อกำหนดพแผนยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. ปี 2562 ของแต่สายงาน ในวันที่ 15 และ 29 พฤศจิกายน 2561</p>	



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
<p>14.โครงการยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร กฟภ. และแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร</p>	<p>- 100% ตามแผนงาน</p>	<p>ไตรมาสที่ 1</p> <ul style="list-style-type: none"> จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ครั้งที่ 3 เพื่อจัดทำแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร ปี 2561 (ระดับองค์กร) เมื่อวันที่ 12 ม.ค. 2561 จัดทำบันทึกเลขที่ กสภ.(พส)291/2561 ลงวันที่ 1 ก.พ. 2561 แจงสายงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สวก., สรภ.(อ) และ สรภ.(ท) เพื่อกำหนดแผนยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร (ระดับองค์กร) ปี 2561 รวบรวมแผนงานยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร (ระดับองค์กร) ประจำปี 2561 จากสายงานที่เกี่ยวข้องเรียบร้อยแล้ว ปัจจุบันอยู่ระหว่างนำเสนอขออนุมัติ ผวก. ต่อไป <p>ไตรมาสที่ 2</p> <ul style="list-style-type: none"> จัดทำขอบเขตงานจ้างและราคากลางการจ้างที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว และแจ้งไปยัง กสภ. เมื่อวันที่ 22 มิ.ย.2561 จัดทำรายงานขอซื้อจ้าง และนำเสนอ ผวก. เมื่อวันที่ 27 มิ.ย.2561 <p>ไตรมาสที่ 3</p> <ul style="list-style-type: none"> จัดทำรายงานขอซื้อจ้าง และนำเสนอ ผวก. อนุมัติ เมื่อวันที่ 12 ส.ค.2561 และแต่งตั้งคณะกรรมการจ้างและตรวจรับตามคำสั่ง กฟภ. ที่ พ.(ก) 421/2561 สั่ง ณ วันที่ 12 ส.ค.2561 ทำหนังสือ มท. 5315.11/36122 ลว. 16 ส.ค.2561 แจ้งให้ที่ปรึกษามานำเสนอผลงาน และจัดประชุมต่องกับที่ปรึกษาเมื่อ 18 ส.ค.2561 ผวก. อนุมัติจัดทำการศึกษาจัดจ้างที่ปรึกษาและอนุมัติจ้าง แล้วและ กนต. จัดทำสัญญาจ้างที่ปรึกษาโครงการสำรวจฯ เลขที่ จ.96/2561 ลว. 24 ส.ค. 2561 ที่ปรึกษานำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการต่อคณะกรรมการเสริมสร้างความผูกพันฯ แล้วเมื่อวันที่ 27 ส.ค. 2561 ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันระดับองค์กร และราย 2 ไตรมาสระดับสายงาน จัดทำแบบสำรวจฉบับทดลอง (Try-out) เพื่อทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสำรวจ (Reliability) เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2561 เริ่มดำเนินการสำรวจฯ เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2561 	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ระดับ 5</p>



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
<p>14.โครงการยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร กฟภ. และแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)</p>	<p>- 100% ตามแผนงาน</p>	<p>ไตรมาสที่ 4 จัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> • วันที่ 17 ตุลาคม 2561 ณ สำนักงานการไฟฟ้าเขต 3 (ภาคกลาง) จ.นครปฐม • วันที่ 25 ตุลาคม 2561 ณ สำนักงานการไฟฟ้าเขต 3 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จ.นครราชสีมา • วันที่ 26 ตุลาคม 2561 ณ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ • วันที่ 29 ตุลาคม 2561 ณ สำนักงานการไฟฟ้าเขต 1 (ภาคใต้) จ.เพชรบุรี • วันที่ 30 ตุลาคม 2561 ณ สำนักงานการไฟฟ้าเขต 3 (ภาคเหนือ) จ.ลพบุรี จัดประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อกำหนดแผนยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. ปี 2562 ของแต่ละสายงาน ในวันที่ 15 และ 29 พฤศจิกายน 2561 • การรายงานแผนยกระดับความผูกพัน และแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมของบุคลากรที่มีต่อสายงาน ทุกสายงานมีการรายงานผลเข้ามาครบทุกสายงาน เมื่อวันที่ 29 มิ.ย.2561 และวันที่ 30 พ.ย.2561</p>	
<p>15. โครงการสื่อสารและสานสัมพันธ์ กฟภ. เพื่อการพัฒนา</p>	<p>- 100% ตามแผนงาน</p>	<p>ไตรมาสที่ 1 <ul style="list-style-type: none"> • ประชุมร่วมกับ ฝพท. เมื่อวันที่ 7 ก.พ. 2561 เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาช่องทางด้วยการเพิ่มเมนูหรือ Icon ในหน้าแรกของ Intranet เพื่อ Link ไปยังอีก Page หนึ่งซึ่งเป็น Page ที่รวบรวมช่องทางที่เกี่ยวกับงานด้านแรงงานสัมพันธ์ • ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำช่องทางสื่อสารด้านแรงงานสัมพันธ์ร่วมกับ ฝพท. เมื่อวันที่ 9 ก.พ. 2561 และอยู่ระหว่างรวบรวมเนื้อหาสำหรับลงในช่องทางดังกล่าว ไตรมาสที่ 2 <ul style="list-style-type: none"> • อยู่ระหว่างรวบรวมเนื้อหาสำหรับลงในช่องทางสื่อสารด้านแรงงานสัมพันธ์ ไตรมาสที่ 3 <ul style="list-style-type: none"> • อยู่ระหว่างศึกษาช่องทางสื่อสารด้านแรงงานสัมพันธ์ ไตรมาสที่ 4 <ul style="list-style-type: none"> • เปิดใช้ช่องทางสื่อสารด้านแรงงานสัมพันธ์ผ่าน Intranet </p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ระดับ 5</p>



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
16. โครงการสร้างความโปร่งใสและมี ส่วนร่วมในระบบงานบริหารและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	- 100% ตามแผนงาน	<p>ไตรมาสที่ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • รายงานผลการดำเนินงานตามแผนต่อ รพภ.(ท) เรียบร้อยตามแผน • การจัดทำ Big Cleaning Day (ปีละ 2 ครั้ง) <p>1. ผู้บริหารและพนักงานร่วมจัดกิจกรรม Big Cleaning Day ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2561</p> <p>2. สรุปประเมินผลสำเร็จการจัดกิจกรรม Big Cleaning Day ในปี 2561</p> <p>2.1 ผู้บริหารและพนักงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนการจัดกิจกรรมทำความสะอาดอย่างจริงจัง โดยดำเนินการตามขั้นตอน และจัดส่งรายงานการตรวจประเมินผลสำเร็จของกิจกรรมให้กับคณะทำงานส่งเสริมความร่วมมือและสนับสนุนการจัดกิจกรรมทำความสะอาดครั้งใหญ่ (Big Cleaning)</p> <p>2.2 กรรมการตรวจประเมินของหน่วยงานได้ตรวจประเมินและตรวจติดตามผลทุก 2 เดือน โดยสรุปสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะอาดและมีสุขอนามัยที่ดีขึ้น เอกสารได้ทำการสะสม และจัดระเบียบเพื่อสะดวกในการค้นหา</p> <p>2.3 การจัดกิจกรรม Big Cleaning Day ส่งผลให้ผู้บริหารและพนักงานได้สร้างความผูกพัน การมีส่วนร่วมและการรับรู้เข้าใจค่านิยมและพฤติกรรมตามค่านิยม กฟภ. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ให้สถานที่ทำงานมีความสะอาดและมีสุขอนามัยที่ดีส่งผลดีต่อการทำงานในแต่ละวัน อีกทั้งผู้บริหารและพนักงานต้องการให้มีการจัดกิจกรรม Big Cleaning Day อย่างต่อเนื่องเป็นประจำในทุกๆ ปี</p> <ul style="list-style-type: none"> • การจัดเก็บระเบียบต่างๆที่สำคัญของหน่วยงานในรูปแบบ QR Code - จัดทำ QR Code ระเบียบหลักเกณฑ์และข้อบังคับ เกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของหน่วยงานในสังกัด ฝบบ.แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานทราบตามหนังสือ ฝบบ.119/2561 ลว.23 เม.ย.2561 - นำ QR Code ระเบียบหลักเกณฑ์และข้อบังคับ เกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ขึ้นบน Web site ของแต่ละหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อความสะดวก รวดเร็วในการค้นหา - ปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ขึ้นบน Web site ให้ทันสมัยเป็นปัจจุบัน 	ดำเนินการแล้วเสร็จ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ระดับ 5



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
16. โครงการสร้างความโปร่งใสและมี ส่วนร่วมในระบบงานบริหารและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)	- 100% ตามแผนงาน	<ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาบริการการจ่ายยา - จัดประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนโยบายการให้บริการการจ่ายยา - กำหนดนโยบายการให้บริการการจ่ายยาเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและโปร่งใส - สื่อสารการให้บริการจ่ายยาให้ทุกหน่วยงานทราบผ่านสื่อต่างๆเช่น ดัดประกาศหน้าแผนกเภสัชกรรม , แจ้งเวียนผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น • จัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานทุกตำแหน่ง ระบุตั้งกอง - ทบทวนข้อมูลประกอบการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานทุกตำแหน่งระดับกอง - การประชุมหารือเรื่องงาน ปัญหา/อุปสรรคต่างๆ - เชิญผู้บริหาร ผบข. ประชุมกับหน่วยงานระดับกองในสังกัด ผบข. - แต่ละแผนกในกองจัดให้มีการประชุมเดือนละ 1 ครั้ง 	
17. โครงการจัดตั้งสถาบันวิชาการ PEA (PEA Academy)	- 100% ตามแผนงาน	<p>ไตรมาสที่ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการทบทวนผลการศึกษาและวางแผนการดำเนินการ Pea Academyเรียบร้อยแล้ว • ได้รับการอนุมัติแผนงาน กรอบวงเงินแล้ว ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร กฟภ. ครั้งที่ 15/2561 เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2561 อนุมัติดำเนินการตามแผนแม่บท Phase B แผนงานย่อย B1 ได้รับอนุมัติวงเงินดำเนินการ จ้างออกแบบและก่อสร้างอาคารบนพื้นที่ว่างของ กฟภ.นครชัยศรี เพื่อใช้เป็นสำนักงานและพื้นที่ฝึกงานของ รรช. (PEA Academy) จำนวน 637,187,103.-บาท • ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 25 มกราคม 2561 ให้ดำเนินการรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษา รรช.กฟภ. หลักสูตรช่างเฉพาะทาง ประจำปีการศึกษา 2561 จำนวน 98 คน โดยดำเนินการรับสมัคร ระหว่างวันที่ 5-13 มีนาคม 2561 โดยมีผู้สมัครจำนวน 632 คน • ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 15 พฤษภาคม 2561 อนุมัติระเบียบโรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยหลักเกณฑ์การใช้หลักสูตร หลักสูตรช่างเฉพาะทาง พ.ศ. 2561 • สรุปรายงานผลการดำเนินการตามแผนประจำปี 2561 เรียบร้อยแล้ว 	ดำเนินการแล้วเสร็จ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ระดับ 5



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
18. โครงการพัฒนาศูนย์ฝึกปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูง	- 100% ตามแผนงาน	<p>ไตรมาสที่ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป้าหมายเบิกจ่าย ม.ค. – ธ.ค. 2561 วงเงิน 99.974 ล้านบาท (ทั้งปี 99.974ล้านบาท) - เบิกจ่ายจริง เดือน ม.ค. –ธ.ค. 2561 รวม 104.9087 ล้านบาท คิดเป็น 104.94% ของแผนประกอบด้วย รายการเบิก ศฝฟ. ระยะที่ 2 28.066 ล้านบาท Cost saving 0.0607 ล้านบาท รวม 28.1267 ล้านบาท รายการเบิก ศฝฟ. ระยะที่ 3 61.919 ล้านบาท Cost saving 14.863 ล้านบาท รวม 76.782 ล้านบาท • ปรับแผนโดยใช้ภาพรวมของงบลงทุนของงาน ศฝฟ. ระยะ 3 มาทดแทน ทำให้ได้สามารถมีวงเงินการเบิกจ่ายตามแผน • ปัจจุบันมีอนุมัติขยายวันสิ้นสุดสัญญาของสัญญาจ้างเลขที่ จ.60/2559 จากวันที่ 29 ก.ย. 2561 เป็นวันที่ 29 ก.พ. 2563 ตามอนุมัติ รพค.(ท) ลว. 27 ก.ย. 2561 • เลื่อนการเบิกจ่ายไปเป็นปี 2563 เนื่องจากมีอนุมัติให้ขยายเวลาการปฏิบัติงานของสัญญาเลขที่ จ. 60/2559 จนถึงวันที่ 29 ก.พ. 2563 • ตามแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ประกาศบนระบบ e-GP คาดว่าจะดำเนินการประกาศ TOR เพื่อประชาสัมพันธ์ได้ประมาณเดือน ธ.ค.2561 ปัจจุบันอยู่ระหว่างจัดทำTOR • แผนเบิกจ่าย ค่าจ้างล่วงหน้า ในเดือน พ.ย.2561จำนวน 2.9000 ล้านบาท ปรับแผนการเบิกจ่ายเป็น ปี 2662 • อยู่ระหว่างคณะทำงานพิจารณาปรับปรุงขอบเขตงานจ้างและปรับปรุงราคาประมาณการตามอนุมัติ ผวก. ลว. 5 ต.ค. 2559 มีการดำเนินการจัดทำ TOR เพื่อการประกวดราคาตามพรบ. ฉบับใหม่ • เบิกจ่าย งวดที่ 3 ในเดือน มิ.ย. 2561 จำนวนเงิน 3.430 ลบ. • แผนเบิกจ่ายงวดที่ 4 ในเดือน ธ.ค. 2561 จำนวนเงิน 4.573ลบ. • เบิกจ่าย งวดที่ 3 ในเดือน มิ.ย. 2516 จำนวนเงิน 9.282 ลบ. • งวดที่ 4-6 อยู่ระหว่างขออนุมัติขยายระยะเวลาการปฏิบัติงานให้กับผู้รับจ้าง แผนการเบิกจ่ายทั้ง 3 งวด รวมเป็นเงิน 9.282 ลบ. • มีแผนเบิกจ่าย ในเดือน ธ.ค. 2561 ทั้ง 2 รายการประกอบด้วย: <ul style="list-style-type: none"> - กล้อวงจรปิด 4.2765 ล้านบาท กำหนดยื่นเสนอราคาวันที่ 27 ก.ย. 2561 	ดำเนินการแล้วเสร็จ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ระดับ 5



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
18. โครงการพัฒนาศูนย์ฝึกปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูง (ต่อ)	- 100% ตามแผนงาน	<p>- เครื่องออกกำลังกาย 2.5 ล้านบาท กำหนดยื่นเสนอราคา ครั้งที่ 2 เดือน ต.ค. 2561</p> <ul style="list-style-type: none"> • เดือน มิ.ย. – ก.ย. 2561 จัดซื้อชุดฝึกอบรมมาตรฐานสำหรับศูนย์รับรองสมรรถนะด้าน Solar Rooftop จำนวนเงิน 0.761 ลบ. • เดือน มิ.ย. – ก.ย. 2561 จัดซื้ออุปกรณ์ด้านความปลอดภัย จำนวนเงิน 0.228 ลบ.สามารถเบิกเงินได้มากกว่าแผนเมื่อรวม Cost Saving • ตามสัญญาเลขที่ จ.ป.99/2561 ลว. 4 ก.ย. 2561 กฟภ. ได้พิจารณาให้บริษัท พอร์ท แอนด์ มารีนคอร์ปอเรชั่น (ที.เอ.เอ็ม) จำกัด เป็นผู้รับจ้างดำเนินงานก่อสร้างโครงการศูนย์ฝึกปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูง ระยะที่ 3 เป็นเงินทั้งสิ้น 492,200,000.- บาท รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม กำหนดระยะเวลาก่อสร้างแล้วเสร็จภายใน 540 วัน นับจากวันลงนามในสัญญาจ้าง และ ศฝภ. ได้ส่งมอบพื้นที่ก่อสร้างเมื่อวันที่ 7 ก.ย. 2561 • วันที่ 19 กันยายน 2561 เบิกจ่ายค่าจ้างล่วงหน้า 10% ของงานจ้างก่อสร้างโครงการศูนย์ฝึกปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูง ระยะที่ 3 เป็นจำนวนเงิน 49,220,000.00 บาท • เบิกจ่ายค่าจ้าง ครั้งที่ 1 เป็นจำนวนเงิน 4,628,873.55 บาท (อนุมัติเบิกจ่ายเมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2561) • เบิกจ่ายค่าจ้าง ครั้งที่ 2, 3 (อยู่ระหว่างการขออนุมัติเบิกจ่ายภายในเดือน ธ.ค.61 วงเงิน 7,369,536 บาท) 	



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
19. จัดตั้งพิพิธภัณฑ์และศูนย์การเรียนรู้	- 100% ตามแผนงาน	<p>ไตรมาสที่ 1</p> <ul style="list-style-type: none"> อยู่ระหว่างนำเสนอขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดตั้งพิพิธภัณฑ์และศูนย์การเรียนรู้ เสนอตามสายงาน <p>ไตรมาสที่ 2</p> <ul style="list-style-type: none"> อนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดตั้งพิพิธภัณฑ์และศูนย์การเรียนรู้ ตามอนุมัติ รพค.(ท) ลงวันที่ 24 เม.ย.2561 <p>ไตรมาสที่ 3</p> <ul style="list-style-type: none"> เลขานุการคณะกรรมการอยู่ระหว่างนำเสนอรูปแบบและแนวทางให้กับคณะกรรมการ คาดว่าจะสรุปผลแล้วเสร็จในไตรมาสที่ 4/2561 <p>ไตรมาสที่ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> เลขานุการคณะกรรมการนำเสนอรูปแบบและแนวทางให้กับคณะกรรมการ เพื่อจัดจ้างที่ปรึกษาแบบการจัดตั้งพิพิธภัณฑ์และศูนย์การเรียนรู้ โดยใช้ต้นแบบศูนย์การเรียนรู้ ที่ กฟฉ.3 	ดำเนินการแล้วเสร็จ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ระดับ 5



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของ สายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

แผนงาน/โครงการ (20 โครงการ)	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
20. โครงการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม กฟภ.	- 100% ตามแผนงาน	<p>ไตรมาสที่ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • อนุมัติ ผวก. ลว. 24 ต.ค.2561 เรื่อง เห็นชอบปรับเปลี่ยนของที่ระลึก สถานที่จัดกิจกรรม แก๊ซเพิ่มเติมสัญญาจ้างดำเนินการกิจกรรม TRUST+E D-Day ปี 2561 • วันที่ 14 ธันวาคม 2561 จัดบูทที่ กฟภ. สำนักงานใหญ่ • กิจกรรมการสำรวจการรับรู้ เข้าใจและยอมรับค่านิยมและปัจจัยขับเคลื่อนตามค่านิยม (TRUST+E) <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำรายงานขอซื้อของจ้าง และนำเสนอ ผวก. อนุมัติ เมื่อวันที่ 12 ก.ค. 2561 และแต่งตั้งคณะกรรมการจ้างและตรวจรับตามคำสั่ง กฟภ. ที่ พ.(ก) 421/2561 สั่ง ณ วันที่ 12 ก.ค. 2561 - ทำหนังสือ มท. 5315.11/36122 ลว. 16 ก.ค. 2561 แจ้งให้ที่ปรึกษามานำเสนอผลงาน และจัดประชุมต่อรองกับที่ปรึกษาเมื่อวันที่ 18 ก.ค. 2561 - จัดทำการศึกษาจัดจ้างที่ปรึกษาและอนุมัติจ้าง นำเสนอ ผวก. อนุมัติ - จัดทำแบบสำรวจฯฉบับทดลอง (Try-out) เพื่อทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสำรวจ (Reliability) เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2561 - เริ่มดำเนินการสำรวจฯ เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2561 - จัดทำแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร • กิจกรรม Workshop For Top Manager as Role Model <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการจัดประชุมเพื่อหารือการจัดอบรมร่วมกับอาจารย์ และ กพค. <p>ขอความอนุเคราะห์จัดทำอนุมัติและดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตร Workshop For Top Manager as Role Model ประจำปี 2561 ตามบันทึก กสก.(พส.)3419/2561 ลว. 26 ต.ค. 2561</p> <ul style="list-style-type: none"> - วันที่ 25 – 26 ธันวาคม 2561 ดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตร Workshop For Top Manager as Role Model ประจำปี 2561 ณ โรงแรมรามาคาร์เด็น • กิจกรรมอบรม Change Agent <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการจัดประชุมเพื่อหารือการจัดอบรมร่วมกับอาจารย์ และ กพค. - ขออนุมัติจัดอบรมหลักสูตร “Change Agent” ประจำปี 2561 และ รพค.(บ) รักษาการแทน รพค.(ท) อนุมัติเมื่อวันที่ 10 ต.ค.2561 - จัดอบรม Change Agent ณ โรงแรมมิราเคิล จำนวน 2 รุ่น <ul style="list-style-type: none"> รุ่นที่ 1 เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2561 มีผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน 70 คน รุ่นที่ 2 เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2561 มีผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน 80 คน 	ดำเนินการแล้วเสร็จ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ระดับ 5