



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 1 ปี 2564 (ม.ค. - มี.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผลการ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|-----------------|---|--------------------------|------------------------------|
| ยุทธศาสตร์ Digital Culture และยุทธศาสตร์ Growth Mindset | | | | |
| แผนงานที่ 1 การพัฒนา Digital Mindset & Growth Mindset | | | | |
| โครงการที่ 1. โครงการเสริมสร้างค่านิยมและ วัฒนธรรม กฟภ. | -100% ตามแผนงาน | <p><u>ไตรมาสที่ 1</u></p> <ul style="list-style-type: none"> กสภ. รวบรวมข้อมูลผลสำรวจปีก่อนหน้า และข้อมูลอื่นๆประกอบการจัดทำร่างแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรประจำปี 2564 จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณาร่างแผนเมื่อวันที่ 9 ก.พ.2564 แล้วนำเสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 23 ก.พ. 2564 โดยได้พิจารณาผลสำรวจ ปี 2563 ร่างแผนปฏิบัติการค่านิยมฯ และแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากรปี 2564 ประชุมพิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรและแผนยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากร กฟภ. (ระดับองค์กร) ปี 2564 เมื่อวันที่ 30 มี.ค.2564 ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรและแผนยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากร กฟภ. (ระดับองค์กร) ปี 2564 ไตรมาส 1 อยู่ระหว่างประสานงานกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์เพื่อดำเนินการจ้างสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับค่านิยมและพฤติกรรมตามปรัชญาขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ. 2564 | ร้อยละ 20 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 1 ปี 2564 (ม.ค. - มี.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผลการ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|-----------------|--|--------------------------|------------------------------|
| แผนงานที่ 2 Integrate HR Systems to Support PEA Structure | | | | |
| โครงการที่ 2. โครงการ Integrate HR Systems to Support PEA Structure | -100% ตามแผนงาน | ไตรมาสที่ 1 • ดำเนินการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก โดยอยู่ระหว่างการนำเสนอขออนุมัติต่อไป • จัดการประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านบุคลากร ของ กฟภ. ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2564 เวลา 9.30 – 12.00 น. ณ ห้องประชุมคณะกรรมการ กฟภ. ชั้น 23 อาคาร LED | ร้อยละ 25 | |
| ยุทธศาสตร์ Digital Culture | | | | |
| แผนงานที่ 3 การกำหนดบทบาทบุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เป็น Business Partners | | | | |
| โครงการที่ 3. แผนงานการกำหนดบทบาท บุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เป็น Business Partners | -100% ตามแผนงาน | ไตรมาสที่ 1 • ดำเนินการศึกษาแนวทางการกำหนดกลุ่ม และหน้าที่ความรับผิดชอบ แนวทางการดำเนินงานของ HR BP ใน ส่วนของกลุ่ม General และกลุ่ม Spin off เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรและหน่วยงานที่ รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด • ดำเนินการศึกษาและค้นหาหลักสูตรที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนา HR BP ทั้งในส่วนของความรู้ด้าน ธุรกิจไฟฟ้า HCM การเปลี่ยนแปลง และ การ Consult | ร้อยละ 10 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 1 ปี 2564 (ม.ค. - มี.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผลการ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|---|-----------------|--|--------------------------|------------------------------|
| แผนงานที่ 4 Recruit-Reskill-Upskill for PEA Transformation | | | | |
| โครงการที่ 4. โครงการบริหารจัดการอัตรา กำลังคนที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็น องค์กรดิจิทัล | -100% ตามแผนงาน | ไตรมาสที่ 1 • กทบ. ศึกษา ทำความเข้าใจ และเข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานเกี่ยวกับแผนการดำเนินงาน การปรับโครงสร้าง องค์กร (โครงการ กฟฟ.นาร์รอง) | ร้อยละ 20 | |
| โครงการที่ 5. โครงการ Recruit - Replace - Reskill - Upskill for PEA Tranformation | -100% ตามแผนงาน | ไตรมาสที่ 1 • กทบ. ได้ดำเนินการศึกษา ทบทวนกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยใช้ปัจจัยต่างๆ เพื่อพิจารณา กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเรียบร้อยแล้ว • กทบ. ได้ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรประจำปีเรียบร้อยแล้ว โดย ผวก. ได้มีอนุมัติ ลงวันที่ 19 เมษายน 2564 อนุมัติหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานกับ กฟภ. ประจำปี 2564 • อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานทั้งภายในและภายนอกให้สอดคล้องตามการวิเคราะห์ความ ต้องการของหน่วยงาน | ร้อยละ 50 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 1 ปี 2564 (ม.ค. - มี.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผลการ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|---|------------------|--|--------------------------|------------------------------|
| ยุทธศาสตร์ การสร้าง HR Dashboard | | | | |
| แผนงานที่ 5 Create HR Dashboard for Decision Making | | | | |
| โครงการที่ 6. โครงการ HR Analytics (การ พัฒนาขีดความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ทรัพยากรบุคคล) | - 100% ตามแผนงาน | <p><u>ไตรมาสที่ 1</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • คณะทำงานดำเนินการจัดทำ Work shop ร่วมกับที่ปรึกษาจาก NECTEC โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1) Pre-workshop & Design Thinking Introduction ทำความรู้จัก ทำความเข้าใจโจทย์ ตั้งเป้าหมายร่วมกัน ทักษะพื้นฐานของ Data Scientist 2) Design Thinking and Systematic Inventive Thinking 1 ทักษะการเข้าใจบริบท วิเคราะห์ปัญหา และ การตั้งคำถาม ทักษะการสร้างไอเดีย แนวทางปฏิบัติและการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ 3) Design Thinking and Systematic Inventive Thinking 2 ทักษะการสร้างสรรค์ภายใต้ข้อจำกัด กระบวนการพัฒนานวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ 4) PEA Pain & Gain Design Thinking ทักษะการสร้างสรรค์ภายใต้ข้อจำกัดและกระบวนการพัฒนานวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ 5) Digital Mindset & Digital Literacy ทักษะการเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน ชีวิตประจำวันและการทำงาน และWorkshop : Group – เทคโนโลยีดิจิทัลในชีวิตประจำวัน 6) Data Storytelling ทักษะการวิเคราะห์และทำความเข้าใจข้อมูล ทักษะการปรับเปลี่ยนมุมมองข้อมูลและการ นำเสนอกิจกรรม Assignment : Group - สืบค้นและออกแบบการนำเสนอข้อมูลด้วยมุมมองใหม่ และกิจกรรม Assignment : Group – นำเสนอและแลกเปลี่ยนมุมมอง 7) Data Science Process & Visualisation 1 ประกอบไปด้วย Data Science Process and Data Visualisation with Tableau 8) Data Science Process & Visualisation 2 (preferred offline) ประกอบไปด้วย Data Science for HR | ร้อยละ 19.90 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 1 ปี 2564 (ม.ค. - มี.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผลการ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|------------------|--|--------------------------|--|
| แผนงานที่ 6 Develop HR on Digital Platform | | | | |
| โครงการที่ 7. แผนงานการจัดทำ HR Platform (ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแบบรวม หนึ่ง) | - 100% ตามแผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 1</p> <ul style="list-style-type: none"> ประชุมหารือแนวทางการดำเนินงานโครงการ HR Data Platform ได้มีการปรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล เมื่อวันที่ 23 ก.พ.64 (ตามหนังสือเลขที่ กงบ.(สท) 417/2564 ลว.16 ก.พ.64) ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ครั้งที่ 1/2564 โครงการ HR Data Platform เพื่อหา Data Set และ Data Owner เมื่อวันที่ 25 มี.ค.64 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดส่ง Data Set ภายในวันที่ 7 เม.ย.64 (ตามหนังสือเลขที่ กงบ.(สท) 777/2564 ลว.18 มี.ค.64) ขอนำส่งข้อมูล HR Data Platform ของ กสก. (ตามหนังสือเลขที่ กสก.(สก) 804/2564 ขอนำส่งสรุปรายการข้อมูล Data Set เพื่อรองรับการจัดทำ HR Data Platform (ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(กค) 363/2564 ลว.7 เม.ย.64) ขอจัดส่งรายงานสรุปข้อมูล (Data set) และผลสำรวจข้อมูลระบบงานที่ต้องพัฒนาของ ฝพบ. (ตามบันทึกเลขที่ กพค.(จค)579/2564 ลว.9 เม.ย.64) <p>ในส่วนของหน่วยงานอื่น ได้จัดส่งผ่านทาง Email เรียบร้อยแล้ว</p> <ul style="list-style-type: none"> ในส่วนของการจัดหาHardware/Software เพื่อรองรับการจัดเก็บข้อมูลด้านงานบุคคล (SQL Server)กงบ. ได้ขอความอนุเคราะห์ทาง กคช. ให้จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ Server เรียบร้อยแล้ว ดำเนินการสำรวจข้อมูลที่ยังไม่มีในระบบ SAP โดยวิธีการ list ข้อมูลจาก SAP และ Oracle มาเปรียบเทียบกัน เรียบร้อยแล้ว อยู่ในระหว่างการดำเนินการ Cleansing Data (เฉพาะส่วนที่ยังไม่มีการจัดเก็บในระบบ SAP แต่มีการจัดเก็บในระบบ Oracle) กงบ.ได้ดำเนินการ Cleansing Data ในส่วนของ ชื่อ - สกุล ภาษาอังกฤษ เรียบร้อยแล้ว ในส่วนอื่น อยู่ในระหว่างการดำเนินการ Cleansing อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำแบบฟอร์มการขอใช้ข้อมูลจาก Data Owner กำหนด Service , config การเชื่อมโยงระหว่างระบบงาน HR กับ API Gateway (ดำเนินการโดยสายงาน ทส.) API Gateway ที่ใช้ในปัจจุบัน ดำเนินการแล้วในส่วนข้อมูลที่ใช้งานและสามารถให้หน่วยงานต่างๆ เชื่อมโยงข้อมูลได้ | ร้อยละ 21 | <ul style="list-style-type: none"> เลื่อน Workshop ครั้งที่ 2 (เนื่องจากสถานการณ์ Covid) ทั้งนี้กิจกรรมยังอยู่ในช่วงเวลาดำเนินการ |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 1 ปี 2564 (ม.ค. - มี.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผลการ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|------------------|--|--------------------------|------------------------------|
| แผนงานที่ 7 Manage Employee Portfolio | | | | |
| โครงการที่ 8. โครงการจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ตามโครงสร้างตำแหน่งงานในอนาคต | - 100% ตามแผนงาน | ไตรมาสที่ 1 <ul style="list-style-type: none"> ประชุมการดำเนินการด้านบุคลากร (HR) สำหรับการจัดระบบการบริหารงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดพื้นที่นำร่อง (Pilot Project) ร่างระเบียบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของโครงการการไฟฟ้านำร่อง แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน กฟภ. ตามคำสั่งที่ พ.(ก) 302/2564 เพื่อทบทวนพิจารณากำหนด ระเบียบ คำสั่ง วิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน กำหนดแผนงานทบทวนระเบียบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง list ประเด็นต่างๆของระเบียบปี 2563 | ร้อยละ 15 | |
| แผนงานที่ 8 Improve Digital Literacy for Everyone | | | | |
| โครงการที่ 9. แผนงานการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัล (การพัฒนาการกำหนด Digital Literacy และพัฒนาการส่งเสริม Digital Competency) | - 100% ตามแผนงาน | ไตรมาสที่ 1 <ul style="list-style-type: none"> กำหนดรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลในระดับพื้นฐานสำหรับพนักงานทุกคน เป็นรูปแบบ e-learning ผ่านระบบ LMS (Learning Management System) จำนวน 2 หลักสูตร ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> หลักสูตร “ครบเครื่องสร้าง Infographic Media & Presentation ด้วย PowerPoint อย่างมืออาชีพ” หลักสูตร “Excel Advance Function & Dashboard Report Workshop” | ร้อยละ 10 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 1 ปี 2564 (ม.ค. - มี.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผลการ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|---|------------------|--|--------------------------|------------------------------|
| ยุทธศาสตร์ การบริหารบุคลากรผู้มีความสามารถด้านดิจิทัล (Managing Digital Talent) | | | | |
| แผนงานที่ 9 Activate Talent for Flourishing from inside | | | | |
| โครงการที่ 10. โครงการ Talent Management & Succession Planning | - 100% ตามแผนงาน | ไตรมาสที่ 1 <ul style="list-style-type: none"> ประชุมกลุ่มย่อยเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์การทำ Talent และ Successor และ pain point ของกลุ่มบุคลากรสำคัญของแผนงานจากปีที่ผ่านมา ร่วมกับ กพค. กสท. ประชุมร่วมกับที่ปรึกษาเพื่อจัดทำโครงการประเมินและพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของผู้บริหารตำแหน่งผู้อำนวยการกองขึ้นไป รวมถึงตำแหน่งเทียบเท่า และบุคลากรที่มีความสามารถสูง ทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยคัดเลือกจากตำแหน่ง อป. และเทียบเท่า ร่างอนุมัติหลักการจ้างที่ปรึกษาโครงการประเมินและพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของผู้บริหารตำแหน่งผู้อำนวยการกองขึ้นไป รวมถึงตำแหน่งเทียบเท่า และบุคลากรที่มีความสามารถสูง เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ | ร้อยละ 15 | |
| แผนงานที่ 10 Redesign PMS to support PEA Transformation & Talent Engagement | | | | |
| โครงการที่ 11.แผนงานพัฒนากลไกการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ (PMS) และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา | - 100% ตามแผนงาน | ไตรมาสที่ 1 <ul style="list-style-type: none"> ติดตามผล/ปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการประเมินผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา และติดตามการใช้ระบบ PEATA ให้พร้อมในการประเมินประจำปี 64 ดำเนินการพัฒนาและเตรียมความพร้อมระบบ PEATA และจัดทำแนวทางการสื่อสารความเข้าใจในการใช้ระบบให้แก่พนักงาน เพื่อรองรับการทำการเปิดระบบประเมินในไตรมาส 2 | ร้อยละ 15 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 1 ปี 2564 (ม.ค. - มี.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผลการ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|------------------|--|--------------------------|------------------------------|
| แผนงานที่ 11 Strengthen PEA Employer of Choice | | | | |
| โครงการที่ 12.โครงการสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละ กลุ่มของ กฟภ. (Employee Satisfaction and Engagement Survey) | - 100% ตามแผนงาน | ไตรมาสที่ 1 <ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินการสืบราคาจากท้องตลาด • ประสานงานกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์เพื่อดำเนินการจ้างสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับค่านิยมและพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ. 2564 • อยู่ระหว่างดำเนินการจ้างสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับค่านิยมและพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ. 2564 | ร้อยละ 5 | |
| โครงการที่ 13. โครงการยกระดับความพึง พอใจและความผูกพันของบุคลากร กฟภ. | - 100% ตามแผนงาน | ไตรมาสที่ 1 <ul style="list-style-type: none"> • รวบรวมผลลัพธ์องค์กรที่สัมพันธ์กับค่าความผูกพันและข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น อัตราการลาออก ค่าใช้จ่ายซื้อเครื่องเรียนต่างๆ BSC องค์กร • รวบรวมข้อมูลผลสำรวจปีก่อนหน้า และข้อมูลอื่นๆประกอบการจัดทำร่างแผนยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันประจำปี 2564 • ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณาร่างแผนเมื่อวันที่ 9 ก.พ. 2564 แล้วนำเสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 23 ก.พ. 2564 โดยได้พิจารณาผลสำรวจ ปี 2563 /ร่างแผนปฏิบัติการค่านิยมฯ และแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากรปี 2564 • ประชุมพิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรและแผนยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากร กฟภ. (ระดับองค์กร) ปี 2564 เมื่อวันที่ 30 มี.ค. 2564 • ปัจจุบันอยู่ระหว่างจัดทำรายงานประชุมและนัดหมายเพื่อพิจารณาแผนงานเพิ่มเติมในการประชุมคณะกรรมการฯ | ร้อยละ 45.5 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 1 ปี 2564 (ม.ค. - มี.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผลการ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|---|------------------|--|--------------------------|------------------------------|
| โครงการที่ 14. โครงการพัฒนา Feature ด้าน งาน HR บนระบบ PEA Life Application และบน Website | - 100% ตามแผนงาน | <p><u>ไตรมาสที่ 1</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบพัฒนา feature ตาม Roadmap เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2564 และตามหนังสือ กสท.(พส) 193/2564 ลว. 28 มกราคม 2564 แจ้งเวียนรายงานประชุมเรียบร้อยแล้ว ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 31 มีนาคม 2564 ได้อนุมัติ PEA Life Application Roadmap and Master plan 2021 - 2024 ตามหนังสือเลขที่ กสท.(พส.) 305/2564 ลงวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2564 ได้แจ้งแนวทางและ Timeline การพัฒนา Feature การแจ้งข่าวสารที่สำคัญขององค์กร ตาม PEA Life Roadmap ปี 2564 - 2567 ตามหนังสือเลขที่ กสท.(พส.) 644/2564 ลงวันที่ 18 มีนาคม 2564 ได้ขอความอนุเคราะห์เชื่อมโยงข้อมูลรถบริการของส่วนกลางบน PEA Life Application | ร้อยละ 26 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 1 ปี 2564 (ม.ค. - มี.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผลการ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|------------------|--|---|---|
| แผนงานที่ 12 Enhance STEM for All | | | | |
| โครงการที่ 15. โครงการ Enhance STEM for All | - 100% ตามแผนงาน | ไตรมาสที่ 1 • ศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตรและการจัดทำที่ปรึกษาในการจัดทำหลักสูตร | ร้อยละ 5 (เป้าหมายในไตรมาส 1 กำหนด ร้อยละ20) | เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) จึงไม่สามารถดำเนินการจัดประชุมหารือ กับส่วนที่เกี่ยวข้อง ตามแผน ที่วางไว้ได้ |
| แผนแม่บท HRD Blueprint | | | | |
| โครงการที่ 16. โครงการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) | - 100% ตามแผนงาน | ไตรมาสที่ 1 • เริ่มดำเนินการในไตรมาสที่ 2 | - | |
| โครงการที่ 17. โครงการพัฒนาผู้บริหารด้าน Digital Organization | - 100% ตามแผนงาน | ไตรมาสที่ 1 • อนุมัติในหลักการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ Digital Organization ตามอนุมัติ รพท.(บก) ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2564 1) อนุมัติให้ผู้บริหารเข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้นำการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital CEO) 2) อนุมัติให้ผู้บริหารเข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล รุ่นที่ 1 (DTX-Digital Transformation Exponential) 3) อนุมัติให้ผู้บริหารเข้ารับการอบรมหลักสูตร Leadership Sucession Program รุ่นที่ 12 4) ขออนุมัติให้ผู้บริหารเข้ารับการอบรมหลักสูตร “นักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์” รุ่นที่ 1110) ขออนุมัติให้ผู้บริหารเข้ารับการอบรมหลักสูตร “นักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์” รุ่นที่ 11 • ตามอนุมัติ รพท.(บก) ลงวันที่ 18 มีนาคม อนุมัติหลักสูตร Leadership for Digital Organization ระยะที่ 1 จำนวน 50 คน โดยจัดอบรมในรูปแบบ Visual ระหว่างเดือนเมษายน – กรกฎาคม 2564 | ร้อยละ 7 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 2 ปี 2564 (เม.ย. - มิ.ย.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|---------------------|---|------------------------------|----------------------------------|
| ยุทธศาสตร์ Digital Culture และยุทธศาสตร์ Growth Mindset | | | | |
| แผนงานที่ 1 การพัฒนา Digital Mindset & Growth Mindset | | | | |
| โครงการที่ 1. โครงการเสริมสร้างค่านิยมและ วัฒนธรรม กฟภ. | -100% ตาม แผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • ตามอนุมัติ ผวก. ลว. 24 พ.ค. 2564 อนุมัติแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมฯ และแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร (ระดับองค์กร) ปี 2564 • ตามหนังสือ กสท.(พส) 1174/2564 ลว. 1 มิ.ย. 2564 แจ้งเวียนคำสั่งปรับปรุงคณะกรรมการคณะทำงานฯ และแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และแผนยกระดับความผูกพัน ปี 2564 • อยู่ระหว่างดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรและแผนยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากร กฟภ. (ระดับองค์กร) ปี 2564 <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดการสื่อสารทิศทาง นโยบาย สถานการณ์สำคัญขององค์กรโดย ผวก. ผ่าน CEO Connect และ ผวก. สื่อสารสถานการณ์เร่งด่วน/พิเศษ กับผู้บริหาร กฟภ. และจัดประชุม 2. ทำสื่อส่งเสริมการรับรู้และเข้าใจ TRUSTED กำหนดเกณฑ์ Enabler, ทำสื่อสติกเกอร์คำคมเรียบร้อยแล้ว 3. จัดทำ PEA HERO Take Action โดยทำคลิป รพท. / ผชก. ทุกท่านเรียบร้อยแล้วและตามหนังสือ กสท.(พส) 1295/2564 ลว. 16 มิ.ย. 2564 แจ้งเวียนช่องทางสื่อสารประชาสัมพันธ์คลิป The PEA TRUSTED Hero To Hero 4. THE PEA HERO อยู่ระหว่างดำเนินการ 5. จัดประกวด PEA TRUSTED HEART และได้ต้นแบบทั้ง 7 คนเรียบร้อยแล้ว 6. โครงการสื่อสารและสานสัมพันธ์ด้วย PEA Life Application และบน INTRANET อยู่ระหว่างดำเนินการ | ร้อยละ 32 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 2 ปี 2564 (เม.ย. - มิ.ย.)

| <p>โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ)</p> | <p>เป้าหมาย</p> | <p>ผลการดำเนินงาน</p> | <p>ร้อยละผล การ ดำเนินงาน</p> | <p>ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ</p> |
|---|-----------------------------|--|---------------------------------------|--------------------------------------|
| <p>โครงการที่ 1. โครงการเสริมสร้างค่านิยมและ วัฒนธรรม กฟภ. (ต่อ)</p> | <p>-100% ตาม แผนงาน</p> | <p>7. กคช. จัดทำคลิปลิโปรโมท PEA Email และนำขึ้น Banner แล้ว 8. PEA Digital Day อยู่ระหว่างดำเนินการ 9.แผนส่งเสริมการให้บริการและพฤติกรรมของบุคลากรที่ให้บริการ อยู่ระหว่างดำเนินการ 10. แผนเสริมสร้างการกำกับกิจการที่ดี ฯ Soft Control อยู่ระหว่างดำเนินการ 11. แผนทบทวนคู่มือ CG อยู่ระหว่างดำเนินการ 12. การพัฒนาระบบการจัดการนวัตกรรม อยู่ระหว่างดำเนินการ 13. งาน PEA Con & Innovation อยู่ระหว่างดำเนินการ 14. ส่งเสริมการบริหารความเสี่ยง อยู่ระหว่างดำเนินการ 15. การเสริมสร้าง BCMS อยู่ระหว่างดำเนินการ 16. สร้างความตระหนัก Data Awareness อยู่ระหว่างดำเนินการ 17. โครงการทบทวน Job description อยู่ระหว่างดำเนินการ 18. โครงการ Recruit-Replace-Reskill-Upskill for PEA Transformation อยู่ระหว่างดำเนินการ 19. โครงการจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพ Career Development อยู่ระหว่างดำเนินการ 20. โครงการ Onboarding Program ในหัวข้อ TRUSTED อยู่ระหว่างดำเนินการ 21. โครงการ People Transformation อยู่ระหว่างดำเนินการ 22. แผนพัฒนา PMS อยู่ระหว่างดำเนินการ 23. การสำรวจการรับรู้เข้าใจยอมรับและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม TRUSTED อยู่ระหว่างดำเนินการ</p> <p>• ตามหนังสือ กสท.(พส) 1174/2564 ลว. 1 มิ.ย. 2564 แจ้งผู้รับผิดชอบตามแผนรายงานผลการดำเนินงานตาม แผนผ่าน Google Sheet ภายใน 5 วันหลังสิ้นไตรมาส โดยไตรมาส 2 ภายใน วันที่ 7 ก.ค. 2564 • ในส่วนของการจ้างที่ปรึกษาดำเนินการสำรวจการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามค่านิยม องค์กร มีการจัดประชุมคณะกรรมการ TOR และราคากลาง เมื่อวันที่ 25 มิ.ย. 2564 เพื่อพิจารณากำหนด TOR และราคากลาง</p> | <p>ร้อยละ 32</p> | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 2 ปี 2564 (เม.ย. - มิ.ย.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|---|---------------------|--|------------------------------|---|
| แผนงานที่ 2 Integrate HR Systems to Support PEA Structure | | | | |
| โครงการที่ 2. โครงการ Integrate HR Systems to Support PEA Structure | -100% ตาม แผนงาน | ไตรมาสที่ 2 • อยู่ระหว่างดำเนินการติดตามความสำเร็จของการปรับปรุงงานและผลการดำเนินงานด้านบุคลากรประจำปีที่ได้รับคำแนะนำจากคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านบุคลากรของ กฟภ. | ร้อยละ 65 | ได้ดำเนินการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกแล้วแต่เนื่องจากสถานการณ์โควิดและเรื่องที่เกี่ยวข้องในการประชุมครั้งแรกเป็นเรื่องลับของ กฟภ. จึงพิจารณาใช้แต่คณะกรรมการภายในของ กฟภ. |
| ยุทธศาสตร์ Digital Culture | | | | |
| แผนงานที่ 3 การกำหนดบทบาทบุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เป็น Business Partners | | | | |
| โครงการที่ 3. แผนงานการกำหนดบทบาทบุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เป็น Business Partners | -100% ตาม แผนงาน | ไตรมาสที่ 2 • ดำเนินการจัดทำร่างบันทึกให้แต่ละฝ่ายดำเนินการคัดเลือกพนักงาน เพื่อทำหน้าที่ HR BP ในส่วนของกลุ่ม General และกลุ่ม Spin off • ดำเนินการศึกษาแนวทางการเข้าพบสายงานต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ Covid-19 • ดำเนินการเก็บข้อมูลปัญหาที่พบบ่อยๆ เพื่อใช้ในการจัดทำ HR Hand On • ดำเนินการร่วมกับ ฝพบ. เพื่อกำหนดหลักสูตร | ร้อยละ 38 | |
| แผนงานที่ 4 Recruit-Reskill-Upskill for PEA Transformation | | | | |
| โครงการที่ 4. โครงการบริหารจัดการอัตรากำลังคนที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล | -100% ตาม แผนงาน | ไตรมาสที่ 2 • กรบ. กำหนดกรอบอัตรากำลัง ตามโครงการ กฟภ.นำร่อง แบ่งเป็น Network Service Support และเข้าร่วมประชุมหารือแนวทางการใช้/ผลกระทบ กระบวนการทำงาน ระบบงานต่างๆ เช่น ระบบ IT ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | ร้อยละ 40 | |
| โครงการที่ 5. โครงการ Recruit - Replace - Reskill - Upskill for PEA Tranformation | -100% ตาม แผนงาน | ไตรมาสที่ 2 • กงบ. ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกผ่าน Candidate Pool ซึ่งผ่านตามเกณฑ์ที่ กฟภ. กำหนด เพื่อทดแทนอัตรากำลัง ประจำปี 2564 จำนวน 173 ราย โดยจะเข้าปฏิบัติงานในวันที่ 2 สิงหาคม 2564 | ร้อยละ 65 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 2 ปี 2564 (เม.ย. - มิ.ย.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|---|----------------------|--|------------------------------|----------------------------------|
| ยุทธศาสตร์ การสร้าง HR Dashboard | | | | |
| แผนงานที่ 5 Create HR Dashboard for Decision Making | | | | |
| โครงการที่ 6. โครงการ HR Analytics (การ พัฒนาขีดความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ทรัพยากรบุคคล) | - 100% ตาม แผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • คณะทำงานดำเนินการจัดทำ Work shop ร่วมกับที่ปรึกษาจาก NECTEC โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1) Pre-workshop & Design Thinking Introduction ทำความรู้จัก ทำความเข้าใจโจทย์ ตั้งเป้าหมายร่วมกัน ทักษะพื้นฐานของ Data Scientist (ม.ค.) 2) Design Thinking and Systematic Inventive Thinking 1 ทักษะการเข้าใจบริบท วิเคราะห์ปัญหา และ การตั้งคำถาม ทักษะการสร้างไอเดีย แนวทางปฏิบัติและการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ (ม.ค.) 3) Design Thinking and Systematic Inventive Thinking 2 ทักษะการสร้างสรรค์ภายใต้ข้อจำกัด กระบวนการพัฒนานวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ (ม.ค.) 4) PEA Pain & Gain Design Thinking ทักษะการสร้างสรรค์ภายใต้ข้อจำกัดและกระบวนการพัฒนานวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ (ก.พ.) 5) Digital Mindset & Digital Literacy ทักษะการเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน ชีวิตประจำวันและการทำงาน และWorkshop:Group-เทคโนโลยีดิจิทัลในชีวิตประจำวัน (ก.พ.) 6) Data Storytelling ทักษะการวิเคราะห์และทำความเข้าใจข้อมูล ทักษะการปรับเปลี่ยนมุมมองข้อมูลและ การนำเสนอกิจกรรม Assignment : Group - สืบค้นและออกแบบการนำเสนอข้อมูลด้วยมุมมองใหม่ และ กิจกรรม Assignment : Group - นำเสนอและแลกเปลี่ยนมุมมอง (ก.พ.) 7) Data Science Process & Visualisation 1 ประกอบไปด้วย Data Science Process and Data Visualisation with Tableau (ก.พ.) 8) Data Science Process & Visualisation 2 (preferred offline) ประกอบไปด้วย Data Science for HR Analytics and Data Visualisation with Tableau (มี.ค.) | ร้อยละ 40 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 2 ปี 2564 (เม.ย. - มิ.ย.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|---|----------------------|---|------------------------------|------------------------------|
| โครงการที่ 6. โครงการ HR Analytics (การ พัฒนาขีดความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ทรัพยากรบุคคล) (ต่อ) | - 100% ตาม แผนงาน | 9) Data Science Process with Agile/Scrum 1 (preferred offline) ประกอบไปด้วย Product that works and Fast feedback loop (เม.ย.) 10) Data Science Process with Agile/Scrum 2 (preferred offline) ประกอบไปด้วย Agile & Scrum : build-to-adapt and Product Incremental Process with Trello (เม.ย.) 11) (Coach) Data Gathering & Topic Tuning 1 ประกอบไปด้วย Sprint Review / Discussion ประกอบไปด้วย Discussion/ Sprint Planning (พ.ค.) 12) (Coach) Data Gathering & Topic Tuning 1 ประกอบไปด้วย Sprint Review / Discussion ประกอบไปด้วย Discussion/ Sprint Planning (มิ.ย.) | ร้อยละ 40 | |
| แผนงานที่ 6 Develop HR on Digital Platform | | | | |
| โครงการที่ 7. แผนงานการจัดทำ HR Platform (ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแบบ รวมหนึ่ง) | - 100% ตาม แผนงาน | <u>ไตรมาสที่ 2</u> • เปลี่ยนแนวทาง Workshop ครั้งที่ 2 (เนื่องจากสถานการณ์ Covid) เป็น การประชุมชี้แจงแผนการดำเนินงานโครงการ HR Data Platform ครั้งที่ 2/2564 ตามหนังสือเลขที่ กงบ.(ก) 1358/2564 ลงวันที่ 7 มิถุนายน 2564 โดยในที่ประชุมมีการสรุปข้อมูล(Data Set) ที่แต่ละหน่วยงานเจ้าของข้อมูล (Data Owner) รับผิดชอบ จากการจัดทำ Workshop ครั้งที่ 1 <u>มติที่ประชุม</u> - ให้แต่ละหน่วยงานจัดทำ (Action Plan) การพัฒนา/ปรับปรุงโปรแกรมเพื่อรองรับระบบงานปัจจุบันที่มีผลกระทบจากการยกเลิกการใช้งานฐานข้อมูล Oracle - ให้แต่ละหน่วยงานจัดทำ Data Filed เพื่อรองรับการเชื่อมโยงข้อมูล(Service) ผ่าน Api Gateway และแจ้งรายชื่อตัวแทนหน่วยงานในระดับกอง(Key Contact) การติดต่อประสานงานในการจัดทำ Data Field • สรุปแนวทางการแก้ไขประเด็นปัญหาการจัดเก็บข้อมูลให้กับผู้บริหารและหน่วยงานสารสนเทศพิจารณา HR Data Platform ในที่ประชุมรายยุทธศาสตร์ (Strategy Meeting) ยุทธศาสตร์ Workforce of the Future วันที่ 27 พฤษภาคม 2564 • การดำเนินการจัดหาHardware/Software เพื่อรองรับการจัดเก็บข้อมูลด้านงานบุคคล (SQL Server) กงบ. ได้ขอความอนุเคราะห์ทาง กคช. ให้จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ Server เรียบร้อยแล้ว (ตามบันทึกเลขที่ กงบ.(สท) 986/2564 ลว.8 เม.ย.64 | ร้อยละ 43 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 2 ปี 2564 (เม.ย. - มิ.ย.)

| <p>โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ)</p> | <p>เป้าหมาย</p> | <p>ผลการดำเนินงาน</p> | <p>ร้อยละผล การ ดำเนินงาน</p> | <p>ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ</p> |
|---|------------------------------|---|---------------------------------------|--------------------------------------|
| <p>โครงการที่ 7. แผนงานการจัดทำ HR Platform (ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแบบรวมหนึ่ง) (ต่อ)</p> | <p>- 100% ตาม แผนงาน</p> | <ul style="list-style-type: none"> • ในส่วนของการเตรียมความพร้อมข้อมูลและ Cleansing Data (เฉพาะส่วนที่ยังไม่มีการจัดเก็บในระบบ SAP แต่มีการจัดเก็บในระบบ Oracle) กงบ. ได้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลเรียบร้อยแล้ว • ฐานข้อมูลปัจจุบันใน SAP และ Postgres Data base อยู่ในระหว่างการดำเนินการ Cleansing • มีการจัดประชุมหารือแนวทางการพัฒนาและเชื่อมโยงข้อมูลผ่าน HR Data Platform กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ระบบบุคลากรระบบ กพต. ,โปรแกรมเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ กงบ. • หนังสือเลขที่ กงบ.(สท) 962/2564 ลงวันที่ 26 เมษายน 2564 ผวก.ให้ความเห็นชอบขอบแผนงาน Hr Data Platform และยกเลิกการใช้งานระบบ Oracle รวมทั้งให้สายงาน บก. เป็นผู้กำหนดแบบฟอร์มการขอใช้ข้อมูลตามสายงาน บก. • หนังสือเลขที่ กงบ.(สท) 1250/2564 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 รผก.(บก) ให้ความเห็นชอบแนวทางการเชื่อมโยงข้อมูลจากฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล(HR Data Platform) โดยการขอใช้งานข้อมูลเป็นไปตามผังกระบวนการ และขอใช้ข้อมูลผ่านแบบฟอร์มฯ ที่ สายงาน บก กำหนด • หนังสือเลขที่ กงบ.(สท) 1323/2564 ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2564 เรื่อง ชี้แจงแผนการดำเนินงานและแนวทางการขอเชื่อมโยงข้อมูลจากฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล(HR Data Platform) ให้หน่วยงานในสายงาน บก และสายงาน ทส ที่เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติตามแนวทางที่ได้รับความเห็นชอบจาก ผวก. และ รผก.(บก) • หนังสือเลขที่ กงบ.(สท) 1366/2564 ลงวันที่ 7 มิถุนายน 2564 เรื่อง ขอชี้แจงแนวทางการขอเชื่อมโยงข้อมูลจากฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล(HR Data Platform) ให้ทุกหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติตามแนวทางที่ได้รับความเห็นชอบจาก ผวก. และ รผก.(บก) • หนังสือเลขที่ กงบ.(สท) 1293/2564 ลงวันที่ 28 พฤษภาคม 2564 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์จัดทำรายการชุด (Data Set) เชื่อมโยงข้อมูลแผนโครงการ HR Data Platform โดยเป็นไปตามแนวทางทางขอใช้ข้อมูล HR Data Platform ที่ทางสายงาน บก กำหนดไว้ | <p>ร้อยละ 43</p> | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 2 ปี 2564 (เม.ย. - มิ.ย.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|---|------------------|--|------------------------------|--|
| แผนงานที่ 7 Manage Employee Portfolio | | | | |
| โครงการที่ 8. โครงการจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ตามโครงสร้างตำแหน่งงานในอนาคต | - 100% ตามแผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 2</p> <ul style="list-style-type: none"> ประชุมหารือร่วมกับ กรอ. พิจารณาระบบงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรองรับการจัดระบบบริหารงาน กฟภ. นำร่อง (Pilot Project) ในงานด้านทรัพยากรบุคคล คาดว่าทาง กรอ. จะขออนุมัติเสร็จสิ้นภายในเดือน ก.ค. -ส.ค. การประชุมคณะทำงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน กฟภ. วันที่ 8 เมษายน 2564 เพื่อทบทวนวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ตามระเบียบ กฟภ.ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานและการปรับวุฒิ พ.ศ. 2563 (ฉบับที่ 2) ที่มีผลบังคับใช้ 1 มกราคม พ.ศ. 2567 สำหรับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งบังคับบัญชา ขออนุมัติปรับปรุงระเบียบ กฟภ. ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานและการปรับวุฒิ หนังสือเลขที่ 614/2564 จัดทำแผนสื่อสารร่วมกับที่ปรึกษาในหัวข้อ "เติบโตอย่างไรใน PEA" เพื่อเสริมสร้างการรับรู้และความเข้าใจแก่พนักงาน กฟภ. (จะดำเนินการเผยแพร่ในช่วงเดือน ส.ค.) | ร้อยละ 80 | รออนุมัติโครงสร้างหน่วยงานตำแหน่ง กฟภ.นำร่อง จากทาง กรอ. เพื่อ กรบ. จะได้จัดทำคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของการไฟฟ้านำร่อง |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 2 ปี 2564 (เม.ย. - มิ.ย.)

| <p>โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ)</p> | <p>เป้าหมาย</p> | <p>ผลการดำเนินงาน</p> | <p>ร้อยละผล การ ดำเนินงาน</p> | <p>ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ</p> |
|---|-------------------------|---|---------------------------------------|--------------------------------------|
| <p>แผนงานที่ 8 Improve Digital Literacy for Everyone</p> | | | | |
| <p>โครงการที่ 9. แผนงานการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัล (การพัฒนาการกำหนด Digital Literacy และพัฒนาการส่งเสริม Digital Competency)</p> | <p>- 100% ตามแผนงาน</p> | <p>ไตรมาสที่ 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • กรบ. ทบทวน Competency Model ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการดิจิทัลและยุทธศาสตร์องค์กร โดยเพิ่มตัว D ใน TRUSTED คือ DATA Driven ศึกษา เข้าใจ ใช้ประโยชน์จากข้อมูล ขับเคลื่อนภารกิจองค์กร และ Innovative Work Behavior พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน • กำหนด Competency สำหรับโครงสร้างหน่วยงานที่เกิดขึ้นใหม่ ได้แก่ สำนักดิจิทัล สายงานธุรกิจและการตลาด และศูนย์สั่งการระบบไฟฟ้า เพื่อเตรียมความพร้อมกับการดำเนินธุรกิจปัจจุบันและอนาคต ที่มุ่งเน้นการเป็นองค์กรดิจิทัลและนวัตกรรม โดยกำหนดทักษะและความเชี่ยวชาญใหม่ดังนี้ UX/UI Analytics Big Data Management Data Analytical/Visualization Skills Digital Marketing และ Enterprise Architecture • จัดการประเมินสมรรถนะประจำปี บนระบบ PEATA (peata.pea.co.th) ในวันที่ 7 เม.ย.-14พ.ค. • ศฝพ. กำหนดแนวทางในการสร้างความตระหนักรู้ด้าน Digital Literacy เป็น 2 กลุ่ม คือ <ol style="list-style-type: none"> 1. กลุ่มพนักงานทุกคน โดยให้ความรู้พื้นฐานผ่านการเรียนรู้ในรูปแบบ e-learning ผ่านระบบ LMS ในหลักสูตร "ธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance)", หลักสูตร "การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data Protection)", หลักสูตร "ครบเครื่องสร้าง Infographic Media & Presentation ด้วย PowerPoint อย่างมืออาชีพ" และ หลักสูตร "Excel Advance Function & Dashboard Report Workshop" 2. กลุ่มพนักงานที่ต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น พนักงานในสำนักดิจิทัล จะจัดให้มีการฝึกอบรมทักษะและความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลตาม Competency ของหน่วยงาน | <p>ร้อยละ 70</p> | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 2 ปี 2564 (เม.ย. - มิ.ย.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|------------------|--|------------------------------|------------------------------|
| โครงการที่ 9. แผนงานการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัล (การพัฒนาการกำหนด Digital Literacy และพัฒนาการส่งเสริม Digital Competency) (ต่อ) | - 100% ตามแผนงาน | <ul style="list-style-type: none"> • ขออนุมัติจัดฝึกอบรม หลักสูตร “Data Analytics and Big Data Platform : Course & Workshop” เป็นรูปแบบ online • ขออนุมัติจัดฝึกอบรม หลักสูตร “Excel Advance Function & Dashboard Report Workshop” • ฝึกอบรม หลักสูตร “Data Analytics and Big Data Platform : Course & Workshop” เป็นรูปแบบ online ระหว่างวันที่ 12-13 พ.ค. และ 27-28 พ.ค. • ฝึกอบรม หลักสูตร “Personal Data Protection : Principle and Assessment” ระหว่างวันที่ 17-18 มิ.ย. และ 24-25 มิ.ย. | ร้อยละ 70 | |
| ยุทธศาสตร์ การบริหารบุคลากรผู้มีความสามารถด้านดิจิทัล (Managing Digital Talent) | | | | |
| แผนงานที่ 9 Activate Talent for Flourishing from inside | | | | |
| โครงการที่ 10. โครงการ Talent Management & Succession Planning | - 100% ตามแผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • ประชุมร่วมกับที่ปรึกษาโครงการฯ สรุปรายละเอียดการจัดทำโครงการ กิจกรรมขั้นตอน จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ และวิธีการอบรม รวมทั้งส่งใบเสนอราคา ต่อราคา • ทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือก Talent เป็นกลุ่มต่อยอด 22 คน • ขอความเห็นชอบแผนการจ้างที่ปรึกษาโครงการประเมินและพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของผู้บริหารตำแหน่งผู้อำนวยการกองขึ้นไปรวมถึงตำแหน่งเทียบเท่า เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ กรบ.(รบ) 542/2564 ลงวันที่ 24 มิ.ย.64 • พัฒนาต่อยอดกลุ่ม Talent ในปี 2564 ในรูปแบบ online • ผู้เข้าร่วมโครงการประเมินและพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของผู้บริหารตำแหน่งผู้อำนวยการกองขึ้นไป รวมถึงตำแหน่งเทียบเท่า แบ่งออกเป็นประเมินด้วยแบบทดสอบพร้อมทั้งการจัดทำแผนพัฒนา Assessment Tools (Apollo) จำนวน 228 คน และ (MBTI) จำนวน 70 คน • กลุ่มต่อยอดTalent จำนวน 22 คน • ในส่วนของการกำหนดวิธีการและกระบวนการเรียนรู้ อยู่ระหว่างหารือกับที่ปรึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวทาง | ร้อยละ 50 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 2 ปี 2564 (เม.ย. - มิ.ย.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|----------------------|---|------------------------------|----------------------------------|
| แผนงานที่ 10 Redesign PMS to support PEA Transformation & Talent Engagement | | | | |
| โครงการที่ 11.แผนงานพัฒนาบุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ (PMS) และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา | - 100% ตาม แผนงาน | ไตรมาสที่ 2 <ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ร่วมกับ IT กฟต.3 โดยอยู่ในขั้นตอนของการพัฒนาส่วนของการรับทราบผลประเมินระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา • อยู่ระหว่างดำเนินการพิจารณาปรับปรุงรายชื่อคณะทำงานฯ เพื่อจัดประชุมในไตรมาส 3-4 ต่อไป • อยู่ระหว่างดำเนินการทบทวนและปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในส่วนที่ 2 การประเมินพฤติกรรมตามค่านิยม ร่วมกับ ผพบ., ผลส., ผสส. และ ผวพ. • อยู่ระหว่างการจัดจ้างบริษัทฯ เพื่อดำเนินการจัดทำสื่อภาพนิ่ง Infographic เพื่อใช้สำหรับการสื่อสารฯ • อยู่ระหว่างศึกษาและรวบรวมตัวชี้วัดผลงานในส่วนของตำแหน่งพนักงานช่าง, พนักงานบัญชี, นักบัญชี และวิศวกร | ร้อยละ 35 | |
| แผนงานที่ 11 Strengthen PEA Employer of Choice | | | | |
| โครงการที่ 12.โครงการสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละ กลุ่มของ กฟภ. (Employee Satisfaction and Engagement Survey) | - 100% ตาม แผนงาน | ไตรมาสที่ 2 <ul style="list-style-type: none"> • ตามหนังสือเลขที่ กสภ.(พส.) 643/2564 ลงวันที่ 9 เม.ย. 2564 ได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประชุมเกี่ยวกับการความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับค่านิยมและพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี 2564 ในวันที่ 19 เม.ย. 2564 ร่วมกับนิด้า • จัดประชุมกับผู้บริหาร HR เมื่อวันที่ 19 เม.ย. 2564 เพื่อพิจารณาปัจจัยและแนวทางการสำรวจปี 2564 ผ่าน online meeting • มีการประชุมหารือกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์เรื่องรายละเอียดการจ้างเมื่อวันที่ 29 เม.ย. 2564 และวันที่ 28 พ.ค. 2564 • ตามความเห็นชอบ รพค.(บก) ลงวันที่ 16 มิถุนายน 2564 ได้เห็นชอบแผนการจัดจ้างที่ปรึกษาโครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้ เข้าใจ และการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ. 2564และแต่งตั้งคณะกรรมการ TOR และราคากลาง • มีการประชุมคณะกรรมการ TOR และราคากลางของโครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ.ฯปี พ.ศ. 2564 เมื่อวันที่ 25 มิ.ย. 2564 | ร้อยละ 33 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 2 ปี 2564 (เม.ย. - มิ.ย.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|----------------------|--|------------------------------|----------------------------------|
| โครงการที่ 13. โครงการยกระดับความพึง พอใจและความผูกพันของบุคลากร กฟภ. | - 100% ตาม แผนงาน | <u>ไตรมาสที่ 2</u> • ตามหนังสือเลขที่ กสภ.(พส.) 909/2564 ลว. 23 เม.ย. 2564 เวียนคณะกรรมการ และคณะทำงานฯ พิจารณา รายงานประชุมครั้งที่ 1-2564 และวาระพิเศษ • ผวก. ลว. 24 พ.ค. 2564 อนุมัติแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมฯ และแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร (ระดับองค์กร) ปี 2564 | ร้อยละ 70 | |
| โครงการที่ 14. โครงการพัฒนา Feature ด้านงาน HR บนระบบ PEA Life Application และบน Website | - 100% ตาม แผนงาน | <u>ไตรมาสที่ 2</u> • ตามหนังสือเลขที่ กสภ.(พส.) 807/2564 ลงวันที่ 5 เม.ย. 2564 ได้เวียนแจ้งอนุมัติ ผวก. เรื่อง PEA Life Application Roadmap and Master plan 2021 – 2024 ให้ผู้รับผิดชอบหลักดำเนินการ • ประสานงานหน่วยงาน กบภ. เพื่อติดตามการพัฒนา Feature การเชื่อมโยงข้อมูลบริการของส่วนกลาง และ กปส. เพื่อติดตามการพัฒนา Feature การแจ้งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญขององค์กร • วันที่ 18 พ.ค. 2564 ประชุมคณะทำงาน PEA Lifeและหน่วยงานหลักเพื่อติดตามการดำเนินการพัฒนา Feature ตาม Roadmap • วันที่ 2 มิ.ย. 2564 ประชุมเกี่ยวกับการพัฒนา Feature สหกรณ์ออมทรัพย์ กฟภ. และ เส้นทางการเดินทาง ของรถรับ-ส่ง กฟภ. • เมื่อวันที่ 31 พ.ค. 2564 และวันที่ 8 มิ.ย. 2564 ประชุมเกี่ยวกับการพัฒนา Feature ประชาสัมพันธ์ • กปส. ประชาสัมพันธ์ pop up ข่าวสารบน PEA Life Application • ติดตามจำนวนบุคลากรใช้งาน Feature ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว มีทั้งพนักงานและลูกจ้าง กับ กฟภ. | ร้อยละ 45 | |
| แผนงานที่ 12 Enhance STEM for All | | | | |
| โครงการที่ 15. โครงการ Enhance STEM for All | - 100% ตาม แผนงาน | <u>ไตรมาสที่ 2</u> • ประชุมร่วมกับหน่วยงานภายนอกที่มีประสบการณ์การจัดทำระบบการศึกษาแบบ stem เพื่อขอเข้าชมงานใน หน่วยงานและจัดเตรียมหลักสูตรที่เหมาะสมพร้อมจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ ประสบการณ์ตรงมาจัดสอนต่อไป • จัดทำหนังสือสอบถามผู้มีความประสงค์ร่วมเป็นวิทยากรในหลักสูตรดังกล่าวและได้รับการตอบรับจำนวน 15 คน โดยระบุคุณสมบัติตามที่กำหนด | ร้อยละ 50 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 2 ปี 2564 (เม.ย. - มิ.ย.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|---|----------------------|--|------------------------------|----------------------------------|
| แผนแม่บท HRD Blueprint | | | | |
| โครงการที่ 16. โครงการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) | - 100% ตาม แผนงาน | ไตรมาสที่ 2 • ได้หารือกับ กรบ. และผู้พัฒนาระบบสารสนเทศ (กฟต.3) เรื่องการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารและ พนักงานทุกระดับ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ประจำปี 2564 | ร้อยละ 10 | |
| โครงการที่ 17. โครงการพัฒนาผู้บริหารด้าน Digital Organization | - 100% ตาม แผนงาน | ไตรมาสที่ 2 • อนุมัติในหลักการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ Digital Organization ตามอนุมัติ รพก.(บก) ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2564 1) อนุมัติให้ผู้บริหารเข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้นำการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital CEO) (ไตรมาส 1) 2) อนุมัติให้ผู้บริหารเข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล รุ่นที่ 1 (DTX-Digital Transformation Exponential) (ไตรมาส 1) 3) อนุมัติให้ผู้บริหารเข้ารับการอบรมหลักสูตร Leadership Sucession Program รุ่นที่ 12 (ไตรมาส 1) 4) ขออนุมัติให้ผู้บริหารเข้ารับการอบรมหลักสูตร “นักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์” รุ่นที่ 1110) ขออนุมัติให้ ผู้บริหารเข้ารับการอบรมหลักสูตร “นักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์” รุ่นที่ 11 (ไตรมาส 1) 5) ขออนุมัติให้ผู้บริหารเข้ารับการอบรมหลักสูตรการสร้างความสามารถในการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่รัฐบาลดิจิทัล รุ่นที่ 3 (ไตรมาส 2) 6) ขออนุมัติให้ผู้บริหารเข้ารับการอบรมหลักสูตร Digital Economy for Management (DE4M) รุ่นที่ 14 (ไตรมาส 2) | ร้อยละ 12 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 3 ปี 2564 (ก.ค. - ก.ย.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|---------------------|---|------------------------------|----------------------------------|
| ยุทธศาสตร์ Digital Culture และยุทธศาสตร์ Growth Mindset | | | | |
| แผนงานที่ 1 การพัฒนา Digital Mindset & Growth Mindset | | | | |
| โครงการที่ 1. โครงการเสริมสร้างค่านิยมและ วัฒนธรรม กฟภ. | -100% ตาม แผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • อยู่ระหว่างดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรและแผนยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากร กฟภ. (ระดับองค์กร) ปี 2564 1 จัดทำสื่อสารทิศทาง นโยบาย สถานการณ์สำคัญขององค์กรโดย ผวก. ผ่าน CEO Connect และ ผวก. สื่อสารสถานการณ์เร่งด่วน/พิเศษ กับผู้บริหาร กฟภ. และจัดประชุม 2. ทำสื่อส่งเสริมการรับรู้และเข้าใจ TRUSTED กำหนดเกณฑ์ Enabler, ทำสื่อสติ๊กเกอร์คำคมเรียบร้อยแล้ว 3 จัดทำ PEA HERO Take Action โดยทำคลิป รผก. / ผชก. ทุกท่านเรียบร้อยแล้วและตามหนังสือ กสภ.(พส) 1295/2564 ลว. 16 มิ.ย. 2564 แจ้งเวียนช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์คลิป The PEA TRUSTED Hero To Hero 4. THE PEA HERO อยู่ระหว่างดำเนินการ 5. จัดประกวด PEA TRUSTED HEART และได้ต้นแบบทั้ง 7 คนเรียบร้อยแล้ว 6. โครงการสื่อสารและสานสัมพันธ์ด้วย PEA Life Application และบน INTRANET อยู่ระหว่างดำเนินการ 7. กคช. จัดทำคลิปโปรโมท PEA Email และนำขึ้น Banner แล้ว 8. PEA Digital Day อยู่ระหว่างดำเนินการ 9. แผนส่งเสริมการให้บริการและพฤติกรรมของบุคลากรที่ให้บริการ อยู่ระหว่างดำเนินการ 10. แผนเสริมสร้างการกำกับกิจการที่ดีฯ Soft Control อยู่ระหว่างดำเนินการ | ร้อยละ 62.1 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 3 ปี 2564 (ก.ค. - ก.ย.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|---------------------|---|------------------------------|------------------------------|
| โครงการที่ 1. โครงการเสริมสร้างค่านิยมและ วัฒนธรรม กฟภ. (ต่อ) | -100% ตาม แผนงาน | 11. แผนทบทวนคู่มือ CG อยู่ระหว่างดำเนินการ 12. การพัฒนาระบบการจัดการนวัตกรรม อยู่ระหว่างดำเนินการ 13. งาน PEA Con & Innovation อยู่ระหว่างดำเนินการ 14. ส่งเสริมการบริหารความเสี่ยง อยู่ระหว่างดำเนินการ 15. การเสริมสร้าง BCMS อยู่ระหว่างดำเนินการ 16. สร้างความตระหนัก Data Awareness อยู่ระหว่างดำเนินการ 17. โครงการทบทวน Job description อยู่ระหว่างดำเนินการ 18. โครงการ Recruit-Replace-Reskill-Upskill for PEA Transformation อยู่ระหว่างดำเนินการ 19. โครงการจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพ Career Development อยู่ระหว่างดำเนินการ 20. โครงการ Onboarding Program ในหัวข้อ TRUSTED อยู่ระหว่างดำเนินการ 21. โครงการ People Transformation อยู่ระหว่างดำเนินการ 22. แผนพัฒนา PMS อยู่ระหว่างดำเนินการ 23. การสำรวจการรับรู้เข้าใจยอมรับและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม TRUSTED อยู่ระหว่างดำเนินการ • กำหนดขอบเขตงาน (TOR) และราคากลางจ้างที่ปรึกษาโครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้เข้าใจ และการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ. 2564 • จัดทำรายงานขอจ้างที่ปรึกษาโครงการฯ โดยวิธีเฉพาะเจาะจงและแต่งตั้งคณะกรรมการจ้างและตรวจรับ | ร้อยละ 62.1 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 3 ปี 2564 (ก.ค. - ก.ย.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|---------------------|--|------------------------------|----------------------------------|
| โครงการที่ 1. โครงการเสริมสร้างค่านิยมและ วัฒนธรรม กฟภ. (ต่อ) | -100% ตาม แผนงาน | <ul style="list-style-type: none"> • คณะกรรมการจ้างฯ ได้จัดทำหนังสือเลขที่ มท. 5214.11/28453 ลว. 30 ก.ค. 2564 เพื่อเชิญชวนที่ปรึกษาจากนิติคำเสนอ proposal และได้ประชุมพิจารณาข้อเสนอและต่อรองราคา เมื่อวันที่ 9 ส.ค. 2564 • รพภ.(บก) อนุมัติเมื่อวันที่ 24 ส.ค. 2564 สั่งจ้างที่ปรึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (ศูนย์บริการวิชาการ) และ อก.สก. ได้ประกาศผลผู้ชนะการเสนอราคา ผ่านระบบ egp เมื่อวันที่ 25 ส.ค. 2564 • ตามหนังสือ มท. 5314.12/31592 ลว. 26 ส.ค. 2564 แจ้งหนังสือจ้างที่ปรึกษานิติคำในวงเงิน 1,490,000 บาท (ไม่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม) และแจ้ง กนต. เพื่อจัดทำสัญญาจ้าง • อยู่ระหว่างหารือกับที่ปรึกษาเพื่อจัด focus group ตัวแทนบุคลากรทุกสายงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง • จัดประชุมกับที่ปรึกษาเมื่อวันที่ 19 ส.ค. 2564 เพื่อหารือเรื่องการสำรวจและจัดทำคัลลิปส์สื่อสาร • ตามหนังสือ กสก.(พส.) 1866/2564 ลงวันที่ 14 กันยายน 2564 ขอความร่วมมือตอบแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้ เข้าใจ และการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ.2564 ตั้งแต่วันที่ 20-30 สิงหาคม 2564 • ตามหนังสือ กสก.(พส.) 1937/2564 ลงวันที่ 27 กันยายน 2564 ขอขยายระยะเวลาการตอบแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้ เข้าใจ และการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ.2564 เป็นถึงวันศุกร์ที่ 8 ตุลาคม 2564 | ร้อยละ 62.1 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 3 ปี 2564 (ก.ค. - ก.ย.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|---------------------|--|------------------------------|---|
| แผนงานที่ 2 Integrate HR Systems to Support PEA Structure | | | | |
| โครงการที่ 2. โครงการ Integrate HR Systems to Support PEA Structure | -100% ตาม แผนงาน | ไตรมาสที่ 3 <ul style="list-style-type: none"> อยู่ระหว่างเตรียมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการติดตามความสำเร็จของการปรับปรุงงานและผลการดำเนินการของงานด้านบุคลากรประจำปี เนื่องจากสถานการณ์ COVID-19 จึงพิจารณาจัดประชุมในไตรมาส 4 | ร้อยละ 75 | ได้ดำเนินการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกแล้วแต่เนื่องจากสถานการณ์โควิดและเรื่องที่เกี่ยวข้องในการประชุมครั้งแรกเป็นเรื่องลับของ กฟภ. จึงพิจารณาใช้แต่คณะกรรมการภายในของ กฟภ. |
| ยุทธศาสตร์ Digital Culture | | | | |
| แผนงานที่ 3 การกำหนดบทบาทบุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เป็น Business Partners | | | | |
| โครงการที่ 3. แผนงานการกำหนดบทบาท บุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เป็น Business Partners | -100% ตาม แผนงาน | ไตรมาสที่ 3 <ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการใช้แนวทางการ Consult แบบไม่เป็นทางการเพิ่มขึ้น และกำหนดแนวทางแบบออนไลน์ในไตรมาส 4 ดำเนินการจัดทำ HR Hand on ในรูปแบบ Infographic ในหัวข้อ "เติบโตอย่างไรใน PEA" และนำเสนอผ่านช่องทางต่างๆ ประชุมกลุ่มย่อยร่วมกับหน่วยงานดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - กรม. เพื่อรับฟังปัญหาด้านอัตราค่าจ้างเพื่อสนับสนุนธุรกิจใหม่กับองค์กร - สายงาน ๓๓. เพื่อสรุปข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานลูกจ้าง PEA shop เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2564 ดำเนินการร่วมกับ ฝพบ. เพื่อกำหนดหลักสูตร กรบ. เวียนบันทึกรวบรวมข้อเสนอข้อมูลการสอบคุณวุฒิวิชาชีพด้าน HR ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และอยู่ระหว่างดำเนินการจัดเตรียมข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมดำเนินการให้กลุ่ม HR Business Partner เข้ารับการสอบคุณวุฒิวิชาชีพด้าน HR อยู่ระหว่างจัดเตรียมข้อมูลเพื่อรองรับการสำรวจความพึงพอใจของหน่วยงานที่ HR BP | ร้อยละ 70 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 3 ปี 2564 (ก.ค. - ก.ย.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|---|---------------------|--|------------------------------|----------------------------------|
| แผนงานที่ 4 Recruit-Reskill-Upskill for PEA Transformation | | | | |
| โครงการที่ 4. โครงการบริหารจัดการอัตรา กำลังคนที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็น องค์กรดิจิทัล | -100% ตาม แผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • กรบ.สรุปกรอบอัตราค่าจ้างของการไฟฟ้านำร่อง โดยระบุตำแหน่ง จำนวนตามการแบ่งสัดส่วนของงานตามที คณะทำงาน Network Service และ Support กำหนดมาให้ และได้นำเสนอขออนุมัติเรียบร้อยแล้วพร้อมกับ อนุมัติรูปแบบการบริหารงานการไฟฟ้านำร่อง (อนุมัติ ผวก.ลว.27 ส.ค.2564) • กรบ. ดำเนินการกำหนดทักษะที่จำเป็นของพนักงานและวิเคราะห์รายงานผลการประเมินสมรรถนะ Functional Competency ที่ดีที่สุด 7 อันดับแรก (BEST 7) และ 7 อันดับที่ต้องพัฒนาเพื่อตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์ของ PEA (Develop 7) • ทบทวน Competency Model ให้สอดคล้องกับธุรกิจหลักและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง TRUSTED+Innovative Work Behavior สำหรับพนักงานทุกคนในองค์กร • วิเคราะห์สมรรถนะกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการประเมิน โดยจัดทำบันทึก กรบ.(รบ.)932/2564 ลงวันที่ 29 กันยายน 2564 | ร้อยละ 80 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 3 ปี 2564 (ก.ค. - ก.ย.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|---------------------|--|---|---|
| โครงการที่ 5. โครงการ Recruit - Replace - Reskill - Upskill for PEA Transformation | -100% ตาม แผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • กงบ. ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกผ่าน Candidate Pool ซึ่งผ่านตามเกณฑ์ที่ กฟภ. กำหนด เพื่อทดแทนอัตรากำลัง ประจำปี 2564 จำนวน 153 ราย และ 30 ราย เข้าปฏิบัติงานในวันที่ 2 สิงหาคม 2564 และ 1 กันยายน 2564 ตามลำดับ • กงบ. ได้ดำเนินการขออนุมัติหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาอัตราเร่งด่วน ตำแหน่ง นักระบบงานคอมพิวเตอร์ จำนวน 13 อัตรา, ตำแหน่งนิติกร (มีประสบการณ์) จำนวน 6 อัตรา และตำแหน่ง พนักงานช่าง (ไฟฟ้า) และพนักงานช่าง (ปฏิบัติการระบบไฟฟ้า) จำนวน 321 อัตรา | ร้อยละ 75 (เป้าหมายใน ไตรมาส 3 กำหนด ร้อยละ 90) | จากสถานการณ์ COVID-19 ทำให้ไม่สามารถดำเนินการสอบคัดเลือกได้ เนื่องจากข้อจำกัดด้านการรวมกลุ่มคนจำนวนมาก จึงได้กำหนดให้มีการสรรหาและคัดเลือกผ่าน Candidate Pool ซึ่งผ่านตามเกณฑ์ที่ กฟภ. กำหนด เพื่อทดแทนอัตรากำลัง ประจำปี 2564 ทั้งนี้ สามารถดำเนินการได้จำนวน 183 อัตรา และสำหรับอัตราเร่งด่วน จำนวน 340 อัตรา ให้สรรหาโดยวิธีการออนไลน์ (คาดว่าจะสามารถเข้างานได้ 1 ธันวาคม 2564) โดยอัตราคงเหลือจะดำเนินการพิจารณาวิธีการต่อไป ภายใต้มาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 3 ปี 2564 (ก.ค. - ก.ย.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|---|----------------------|--|------------------------------|----------------------------------|
| ยุทธศาสตร์ การสร้าง HR Dashboard | | | | |
| แผนงานที่ 5 Create HR Dashboard for Decision Making | | | | |
| โครงการที่ 6. โครงการ HR Analytics (การ พัฒนาขีดความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ทรัพยากรบุคคล) | - 100% ตาม แผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • คณะทำงานดำเนินการจัดทำ Work shop ร่วมกับที่ปรึกษาจาก NECTEC โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1) Pre-workshop & Design Thinking Introduction ทำความรู้จัก ทำความเข้าใจโจทย์ ตั้งเป้าหมายร่วมกัน ทักษะพื้นฐานของ Data Scientist (ม.ค.) 2) Design Thinking and Systematic Inventive Thinking 1 ทักษะการเข้าใจบริบท วิเคราะห์ปัญหา และการตั้งคำถาม ทักษะการสร้างไอเดีย แนวทางปฏิบัติและการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ (ม.ค.) 3) Design Thinking and Systematic Inventive Thinking 2 ทักษะการสร้างสรรค์ภายใต้ข้อจำกัด กระบวนการพัฒนานวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ (ม.ค.) 4) PEA Pain & Gain Design Thinking ทักษะการสร้างสรรค์ภายใต้ข้อจำกัดและกระบวนการพัฒนานวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ (ก.พ.) 5) Digital Mindset & Digital Literacy ทักษะการเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในชีวิตประจำวันและการทำงาน และWorkshop : Group – เทคโนโลยีดิจิทัลในชีวิตประจำวัน (ก.พ.) 6) Data Storytelling ทักษะการวิเคราะห์และทำความเข้าใจข้อมูล ทักษะการปรับเปลี่ยนมุมมองข้อมูลและการนำเสนอกิจกรรม Assignment : Group - สืบค้นและออกแบบการนำเสนอข้อมูลด้วยมุมมองใหม่ และกิจกรรม Assignment : Group – นำเสนอและแลกเปลี่ยนมุมมอง (ก.พ.) 7) Data Science Process & Visualisation 1 ประกอบไปด้วย Data Science Process and Data Visualisation with Tableau (ก.พ.) | ร้อยละ 90 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 3 ปี 2564 (ก.ค. - ก.ย.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|---|----------------------|---|------------------------------|----------------------------------|
| โครงการที่ 6. โครงการ HR Analytics (การ พัฒนาขีดความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ทรัพยากรบุคคล) (ต่อ) | - 100% ตาม แผนงาน | <p>8) Data Science Process & Visualisation 2 (preferred offline) ประกอบไปด้วย Data Science for HR Analytics and Data Visualisation with Tableau (มี.ค.)</p> <p>9) Data Science Process with Agile/Scrum 1 (preferred offline) ประกอบไปด้วย Product that works and Fast feedback loop (เม.ย.)</p> <p>10) Data Science Process with Agile/Scrum 2 (preferred offline) ประกอบไปด้วย Agile & Scrum : build-to-adapt and Product Incremental Process with Trello (เม.ย.)</p> <p>11) (Coach) Data Gathering & Topic Tuning 1 ประกอบไปด้วย Sprint Review / Discussion ประกอบไปด้วย Discussion/ Sprint Planning (พ.ค.)</p> <p>12) (Coach) Data Gathering & Topic Tuning 1 ประกอบไปด้วย Sprint Review / Discussion ประกอบไปด้วย Discussion/ Sprint Planning (มี.ย.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pitching นำเสนอผลการดำเนินงานการวิเคราะห์ข้อมูล (HR Data Analytics) จาก 3 ฝ่าย (ฝบค., ฝพบ, ฝบบ.) • ประชุมรับฟัง Feedback ผู้บริหารสายงานบริหารองค์กร (ทรัพยากรบุคคล) และที่ปรึกษาจาก NECTEC หลังจาก การ Pitching นำเสนอผลการดำเนินงานการวิเคราะห์ข้อมูล (HR Data Analytics) | ร้อยละ 90 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 3 ปี 2564 (ก.ค. - ก.ย.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|----------------------|--|------------------------------|----------------------------------|
| แผนงานที่ 6 Develop HR on Digital Platform | | | | |
| โครงการที่ 7. แผนงานการจัดทำ HR Platform (ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแบบรวม หนึ่ง) | - 100% ตาม แผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 3</p> <ul style="list-style-type: none"> การจัดทำฐานข้อมูลใหม่ (SQL Server) จากฐานข้อมูลปัจจุบันใน SAP และ Postgres Data base มีการ cleansing ภูมิวิขาชีพ ประวัติการเงินเดือนในระบบ SAP ประชุม หนังสือที่ กงบ.(สท.)1655/2564 เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมหารือแนวทางการจัดทำ DCR คงค้าง สำหรับงานฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล และ กงบ.(สท.)1737/2564 เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมหารือแนวทางการจัดทำ DCR คงค้างสำหรับงานฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ 2 จัดเตรียม template ข้อมูลต่าง ๆ และ cleansing อาทิเช่น ข้อมูลเงินเดือนปัจจุบัน ข้อมูลประวัติการเงินเดือน ข้อมูลความดีความชอบ ข้อมูลโทษ ข้อมูลอายุงานและรางวัล ข้อมูลหน้าที่พิเศษ ข้อมูลประวัติ ประเมินผล ฯลฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำ DCR ของระบบ SAP ในการเชื่อมต่อข้อมูลกับระบบงานต่าง ๆ ในส่วนของการพัฒนาระบบ/โปรแกรมต่างๆ โดยเรียกใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลใหม่(SQL Server) เพื่อรองรับการนำข้อมูลไปใช้ผ่านระบบงานต่างๆ ระบบปัจจุบัน มีการจัดทำระบบงานในการนำร่องทดแทนการใช้ฐานข้อมูลจาก Oracle โดยได้จัดซื้อ/จัดจ้างบริษัทในการจัดทำระบบงาน ได้แก่ ระบบฝังองค์กรเพื่อทดแทนระบบข้อมูล อีตรากำลัง (อยู่ระหว่างการพัฒนา) ได้จัดตั้งคณะทำงานร่วมและพัฒนา ร่วมกับ กพท. ในการจัดทำระบบงาน HRMIS โดยในระยะที่ 2 จะมีการเชื่อมต่อกับ HR Data Platform <p>• การกำหนดแนวทางปฏิบัติการใช้งานและการกำหนดสิทธิการเข้าถึงข้อมูลจาก HR Data Platform ผ่าน API Gateway ที่ใช้ในปัจจุบันและ API Gateway ใหม่ที่สายงาน ทส.จะจัดทำ API Gateway ที่ใช้ในปัจจุบัน</p> <ul style="list-style-type: none"> หนังสือเลขที่ กงบ.(สท.)1984/2564 ลงวันที่ 20 ส.ค.64 เรื่องขอความอนุเคราะห์จัดทำรายการชุดข้อมูลเงินเดือน ประวัติเงินเดือน และประวัติการประเมินผลของบุคลากร จัดทำชุดข้อมูลเพิ่มเติม มีการจัดทำ Services เพิ่มเติม จำนวน 3 ชุด ได้แก่ ข้อมูลพนักงานภายใต้สังกัด, ข้อมูลพนักงานภายใต้สังกัด (กรณีเรียกข้อมูลในปริมาณมาก), ข้อมูลสังกัดภายใต้ทั้งหมด | ร้อยละ 68 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 3 ปี 2564 (ก.ค. - ก.ย.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|------------------|---|------------------------------|---|
| แผนงานที่ 7 Manage Employee Portfolio | | | | |
| โครงการที่ 8. โครงการจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ตามโครงสร้างตำแหน่งงานในอนาคต | - 100% ตามแผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 3</p> <p>คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของโครงการการไฟฟ้านำร่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> • มติคณะกรรมการ กฟภ. ในการประชุมครั้งที่ 10/2564 เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2564 อนุมัติตำแหน่งงานใหม่ และการเทียบระดับตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งกับตำแหน่งหลักและตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น สำหรับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดพื้นที่นำร่อง (Pilot Project) • แจ้งเวียนมติคณะกรรมการ กฟภ. ในการประชุมครั้งที่ 10/2564 เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2564 อนุมัติตำแหน่งงานใหม่ และการเทียบระดับตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งกับตำแหน่งหลักและตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น สำหรับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดพื้นที่นำร่อง (Pilot Project) กรบ.(รบ.) 947/2564 ลงวันที่ 30 กันยายน 2564 <p>ทบทวนระเบียบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง / การหมุนเวียนงาน (Rotation)</p> <ul style="list-style-type: none"> • สื่อสารประชาสัมพันธ์ หัวข้อ “เติบโตอย่างไรใน PEA” รูปแบบ Infographics และ E-Book EP.1-EP.2 | ร้อยละ 90 | รออนุมัติโครงสร้างหน่วยงานตำแหน่ง กฟภ.นำร่อง จากทางกรอ. เพื่อ กรบ. จะได้จัดทำคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของการไฟฟ้านำร่อง |
| แผนงานที่ 8 Improve Digital Literacy for Everyone | | | | |
| โครงการที่ 9. แผนงานการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัล (การพัฒนาการกำหนด Digital Literacy และพัฒนาการส่งเสริม Digital Competency) | - 100% ตามแผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • ศฝพ. จัดฝึกอบรมหลักสูตร “ครบเครื่องสร้าง Infographic Media & Presentation ด้วย PowerPoint อย่างมืออาชีพ” สำหรับพนักงานทุกระดับที่สนใจ ช่วงเดือนมิถุนายน-ธันวาคม 2564 ในรูปแบบ e-Learning ผ่านระบบ LMS ศฝพ.อส)395/2564 ลว 31 พ.ค. 2564 • ฝึกอบรมหลักสูตร “Excel Advance Function & Dashboard Report Workshop” สำหรับพนักงานทุกระดับที่สนใจ ช่วงเดือนมิถุนายน-ธันวาคม 2564 ในรูปแบบ e-Learning ผ่านระบบ LMS | ร้อยละ 80 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 3 ปี 2564 (ก.ค. - ก.ย.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|----------------------|---|------------------------------|----------------------------------|
| ยุทธศาสตร์ การบริหารบุคลากรผู้มีความสามารถด้านดิจิทัล (Managing Digital Talent) | | | | |
| แผนงานที่ 9 Activate Talent for Flourishing from inside | | | | |
| โครงการที่ 10. โครงการ Talent Management & Succession Planning | - 100% ตาม แผนงาน | ไตรมาสที่ 3 • วางแผนแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา Successor และ Talent โดยร่วมมือกับที่ปรึกษาในการดำเนินงาน โดยใช้ Assessment Center เพื่อประเมินจุดแข็งและแนวทางการพัฒนาตามแบบ Apollo Profile และ MBTI • อยู่ระหว่างรอรายชื่อ Successor • ประชุมกลุ่มย่อยเพื่อกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนากลุ่ม Successor • อยู่ระหว่างดำเนินการขออนุมัติพัฒนา กลุ่ม Talent จะดำเนินการพัฒนาในไตรมาส 4 | ร้อยละ 70 | |
| แผนงานที่ 10 Redesign PMS to support PEA Transformation & Talent Engagement | | | | |
| โครงการที่ 11.แผนงานพัฒนากลไกการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ (PMS) และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา | - 100% ตาม แผนงาน | ไตรมาสที่ 3 • ดำเนินการพัฒนาฯ ระบบ PEATA ร่วมกับ กฟต. 3 และได้มีการทดลองเข้าใช้ระบบฯในพื้นที่ กฟต.3 และ ฝบค. เรียบร้อยแล้ว • ในส่วนการปรับปรุงรายชื่อคณะทำงานพิจารณาหลักเกณฑ์การประเมินผล ปี 2564 พิจารณาแล้ว เห็นควรให้ใส่รายชื่อตามคณะกรรมการฯ เดิม • อยู่ระหว่างดำเนินการทบทวนและปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในส่วนที่ 2 การประเมินพฤติกรรมตามค่านิยม ร่วมกับ ฝพบ., ฝลส., ฝสส. และ ฝวพ. • ดำเนินการเผยแพร่ Infographic ในหัวข้อ "เติบโตอย่างไรใน PEA" เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2564 • นำส่งสรุปประเด็นปัญหา/ ข้อเสนอแนะจากการเข้าใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบ PEATA ของพนักงานในสังกัด ฝบค. เมื่อวันที่ 2 - 6 สิงหาคม 2564 ไปยัง นรค.กฟต.3 เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบให้รองรับการใช้งานจริงต่อไป • อยู่ระหว่างดำเนินการพัฒนาและเตรียมความพร้อมระบบฯ เพื่อรองรับการเข้าใช้งานฯ • อยู่ระหว่างศึกษาและรวบรวมตัวชี้วัดผลงานในส่วนของตำแหน่งพนักงานช่าง, พนักงานบัญชี, นักบัญชี และวิศวกร • อยู่ระหว่างดำเนินการเตรียมข้อมูลเพื่อรองรับการสำรวจความพึงพอใจผู้ใช้ระบบ PEATA-PMS | ร้อยละ 72.5 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 3 ปี 2564 (ก.ค. - ก.ย.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|----------------------|---|------------------------------|----------------------------------|
| แผนงานที่ 11 Strengthen PEA Employer of Choice | | | | |
| โครงการที่ 12.โครงการสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละ กลุ่มของ กฟภ. (Employee Satisfaction and Engagement Survey) | - 100% ตาม แผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 3</p> <ul style="list-style-type: none"> กำหนดขอบเขตงาน (TOR) และราคากลางจ้างที่ปรึกษาโครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้ เข้าใจ และการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ. 2564 รายงานขอจ้างที่ปรึกษาโครงการฯ โดยวิธีเฉพาะเจาะจง อยู่ระหว่างหารือกับที่ปรึกษาเพื่อจัด focus group ตัวแทนบุคลากรทุกสายงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดประชุมกับที่ปรึกษาเมื่อวันที่ 19 ส.ค. 2564 เพื่อหารือเรื่องการสำรวจและจัดทำคัลลิปสื่อสาร สื่อสารประชาสัมพันธ์คลิบ ผ่าน Banner / Email / ผนังสื่อเวียน ตามหนังสือ กสภ.(พส.) 1866/2564 ลงวันที่ 14 กันยายน 2564 ขอความร่วมมือตอบแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้ เข้าใจ และการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ.2564 ตามหนังสือ กสภ.(พส.) 1937/2564 ลงวันที่ 27 กันยายน 2564 ขอขยายระยะเวลาการตอบแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้ เข้าใจ และการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ.2564 | ร้อยละ 48 | |
| โครงการที่ 13. โครงการยกระดับความพึง พอใจและความผูกพันของบุคลากร กฟภ. | - 100% ตาม แผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 3</p> <ul style="list-style-type: none"> ทุกหน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันในรอบไตรมาส 2 เรียบร้อยแล้ว และผลการดำเนินงานอยู่ที่ 56.9 อยู่ระหว่างติดตามรายงานผลการดำเนินงานไตรมาส 3 ภายในวันที่ 7 ต.ค. 64 | ร้อยละ 87 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 3 ปี 2564 (ก.ค. - ก.ย.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|---|----------------------|--|------------------------------|----------------------------------|
| โครงการที่ 14. โครงการพัฒนา Feature ด้าน งาน HR บนระบบ PEA Life Application และบน Website | - 100% ตาม แผนงาน | ไตรมาสที่ 3 <ul style="list-style-type: none"> ประชุมเกี่ยวกับการพัฒนา Feature รถโดยสารรับ-ส่ง กฟภ. เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2564 ประชุมเกี่ยวกับ PDPA บน PEA Life Application (ข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลด้านการตรวจสุขภาพและข้อมูลการรักษา), การเชื่อมโยงระบบ HIS (การจองคิวพบแพทย์ออนไลน์), แนวทางและแผนการพัฒนา Feature ข่าวสารที่สำคัญขององค์กร และการเชื่อมโยงระบบ COI บน PEA Life Application เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2564 ประชุมกับ กทช. เรื่องการควบรวม PEA Fund Plus กับ Pea Life เมื่อวันที่ 6 ส.ค. 2564 และ ประชุมการพัฒนา Feature เงินกู้ ร่วมกับ กงบ. กพท. กพล. สดท. และ กสท. เมื่อวันที่ 25 ส.ค. 2564 Feature Journey & Gamification จะมีกำหนด Timeline เพราะแผนดิจิทัล ปี 2566-2570 ได้กำหนดเริ่มแผน Employee Journey Design (HRM HRD Welfare ตั้งแต่ Recruitment to Retirement) ในปี 2565 เพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าสู่ของ Feature นี้ บน PEA Life | ร้อยละ 54.5 | |
| แผนงานที่ 12 Enhance STEM for All | | | | |
| โครงการที่ 15. โครงการ Enhance STEM for All | - 100% ตาม แผนงาน | ไตรมาสที่ 3 <ul style="list-style-type: none"> ศึกษาแนวทางการบูรณาการวิชาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ปรับเป็นกระบวนการให้ความรู้เพื่อเผยแพร่ต่อไป | ร้อยละ 80 | |
| แผนแม่บท HRD Blueprint | | | | |
| โครงการที่ 16. โครงการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) | - 100% ตาม แผนงาน | ไตรมาสที่ 3 <ul style="list-style-type: none"> อยู่ระหว่างการปรับปรุงแบบประเมินสมรรถนะของผู้พัฒนาระบบสารสนเทศคาดว่าจะแล้วเสร็จไตรมาส 3 จากนั้นจะเริ่มดำเนินการแจ้งพนักงานและผู้บริหารทุกระดับทบทวนแผนในต้นไตรมาส 4 | ร้อยละ 70 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 3 ปี 2564 (ก.ค. - ก.ย.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|----------------------|--|------------------------------|----------------------------------|
| โครงการที่ 17. โครงการพัฒนาผู้บริหารด้าน Digital Organization | - 100% ตาม แผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 3</p> <p>หลักสูตร Smart Executives</p> <ul style="list-style-type: none"> จัดอบรมหลักสูตร "Age of Transformation" จำนวน 40 คน ในรูปแบบ Virtual Class ระยะเวลาในการอบรม 9 สัปดาห์ (ตามอนุมัติ รพท.(บก) ลงวันที่ 29 กันยายน 2564) <p>หลักสูตร Smart Directors, หลักสูตร Smart Leadership</p> <ul style="list-style-type: none"> เปลี่ยนชื่อเป็นหลักสูตร "PEA LEAD Build Transformational Leaders" จำนวน 60 คน ในรูปแบบ Virtual Class และ Self-learning ระยะเวลาในการอบรม 12 สัปดาห์ (ตามอนุมัติ รพท.(บก) ลงวันที่ 29 กันยายน 2564) <p>หลักสูตร "เตรียมผู้จัดการ"</p> <ul style="list-style-type: none"> อยู่ระหว่างดำเนินการ <p>หลักสูตร "Smart Managers"</p> <ul style="list-style-type: none"> เปลี่ยนชื่อเป็นหลักสูตร "PEA PRE-LEAD Build Transformational Leaders" จำนวน 60 คน ในรูปแบบ Virtual Class และ Self-learning ระยะเวลาในการอบรม 8 สัปดาห์ (ตามอนุมัติ รพท.(บก) ลงวันที่ 29 กันยายน 2564) <p>หลักสูตร "Smart Manager for Branch Office Manager"</p> <ul style="list-style-type: none"> เปลี่ยนชื่อเป็นหลักสูตร "Unleash The Power of Teamwork Program" จำนวน 60 คน ในรูปแบบ Virtual Class และ Self-learning ระยะเวลาในการอบรม 12 สัปดาห์ (ตามอนุมัติ รพท.(บก) ลงวันที่ 29 กันยายน 2564) <p>หลักสูตร "Smart Supervisors"</p> <ul style="list-style-type: none"> หลักสูตร "การพัฒนาศักยภาพผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงรุก" จำนวน 60 คน ในรูปแบบ Virtual Class และ Self-learning ระยะเวลาในการอบรม 1 สัปดาห์ (ตามอนุมัติ รพท.(บก) ลงวันที่ 29 กันยายน 2564) | ร้อยละ 85 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 4 ปี 2564 (ต.ค. - ธ.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|---------------------|--|------------------------------|----------------------------------|
| ยุทธศาสตร์ Digital Culture และยุทธศาสตร์ Growth Mindset | | | | |
| แผนงานที่ 1 การพัฒนา Digital Mindset & Growth Mindset | | | | |
| โครงการที่ 1. โครงการเสริมสร้างค่านิยมและ วัฒนธรรม กฟภ. | -100% ตาม แผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ 1 จัดการสื่อสารทิศทาง นโยบาย สถานการณ์สำคัญขององค์กรโดย ผวก. ผ่าน CEO Connect และ ผวก. สื่อสารสถานการณ์เร่งด่วน/พิเศษ กับผู้บริหาร กฟภ. และจัดประชุม 2. ทำสื่อส่งเสริมการรับรู้และเข้าใจ TRUSTED กำหนดเกณฑ์ Enabler, ทำสื่อสติ๊กเกอร์คำคมเรียบร้อยแล้ว 3 จัดทำ PEA HERO Take Action โดยทำคัลลิป ผวก. / ผชก. ทุกท่านเรียบร้อยแล้วและตามหนังสือ กสก.(ทส) 1295/2564 ลว. 16 มิ.ย. 2564 แจ้งเวียนช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์คลิป The PEA TRUSTED Hero To Hero 4. THE PEA HERO ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว 5. จัดประกวด PEA TRUSTED HEART และได้ต้นแบบทั้ง 7 คนเรียบร้อยแล้ว 6. กคช. จัดทำคัลลิปโปรโมท PEA Email และนำขึ้น Banner เรียบร้อยแล้ว 7. กิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ เรียบร้อยแล้ว 8. งาน PEA Con & Innovation จัดเรียบร้อยแล้ว 9. โครงการ Onboarding Program ในหัวข้อ TRUSTED 10. โครงการ People Transformation 11. โครงการสื่อสารและสานสัมพันธ์ด้วย PEA Life Application และบน INTRANET 12. แผนส่งเสริมการให้บริการและพฤติกรรมของบุคลากรที่ให้บริการ | ร้อยละ 100 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 4 ปี 2564 (ต.ค. - ธ.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|---------------------|---|------------------------------|------------------------------|
| โครงการที่ 1. โครงการเสริมสร้างค่านิยมและ วัฒนธรรม กฟภ. (ต่อ) | -100% ตาม แผนงาน | 13. แผนเสริมสร้างการกำกับกิจการที่ดี ๆ Soft Control 14. แผนทบทวนคู่มือ CG 15. การพัฒนาระบบการจัดการนวัตกรรม 16. ส่งเสริมการบริหารความเสี่ยง 17. การเสริมสร้าง BCMS 18. สร้างความตระหนัก Data Awareness 19. โครงการจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพ Career Development 20. แผนพัฒนา PMS 21. การสำรวจการรับรู้เข้าใจยอมรับและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม TRUSTED 22. โครงการ Recruit-Replace-Reskill-Upskill for PEA Transformation 23. โครงการทบทวน Job description ดำเนินการภายใต้แผนปฏิบัติของหน่วยงาน <ul style="list-style-type: none"> • ทุกหน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานไตรมาส 3 เรียบร้อย ผลการดำเนินงานภาพรวมอยู่ที่ 71.70% และได้ แจ้งผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการและคณะทำงานค่านิยมฯ ตามหนังสือเลขที่ กสภ.(พล) 2060/2564 ลว. 14 ต.ค. 2564 เรียบร้อยแล้ว • ติดตามผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 4 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมฯ ปี 2564 อยู่ที่ 100 % | ร้อยละ 100 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 4 ปี 2564 (ต.ค. - ธ.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|---------------------|--|------------------------------|------------------------------|
| โครงการที่ 1. โครงการเสริมสร้างค่านิยมและ วัฒนธรรม กฟภ. (ต่อ) | -100% ตาม แผนงาน | <ul style="list-style-type: none"> • ประชุมตรวจรับโครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ.และการรับรู้ เข้าใจ และการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ. 2564 งวดที่ 1 และงวดที่ 2 เมื่อวันที่ 26 ต.ค. 2564 และ วันที่ 23 พ.ย. 2564 ตามลำดับ • ตามหนังสือ กสท.(พส) 2035/2564 ลงวันที่ 8 ต.ค. 2564 ขอความอนุเคราะห์จัดส่งพนักงานเข้าร่วมการ สัมภาษณ์กลุ่มย่อย (Focus Group) สำหรับสำนักงานใหญ่ และตามหนังสือ กสท.(พส.) 2071/2564 ลงวันที่ 15 ต.ค. 2564 ขอความอนุเคราะห์จัดส่งพนักงานเข้าร่วมการสัมภาษณ์กลุ่มย่อย (Focus Group) สำหรับการไฟฟ้า เขต • ตามหนังสือ กสท.(พส.)2143/2564 ลงวันที่ 25 ต.ค. 2564 เชิญผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมการสัมภาษณ์กลุ่มย่อย (Focus Group) เกี่ยวกับประเด็นความก้าวหน้าในงานร่วมกับผู้รับนโยบายไปบริหาร • ตามหนังสือ กสท.(พส.) 2147/2564 ลงวันที่ 27 ต.ค. 2564 เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมการสัมภาษณ์ กลุ่มย่อย (Focus Group) ในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยความก้าวหน้าในงานและประเด็นที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นต้อง หาหรือเพิ่มเติม • ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มย่อย (Focus Group) เกี่ยวกับประเด็นความก้าวหน้าในงานร่วมกับผู้รับนโยบายไป บริหารและหน่วยงานที่เป็นผู้ออกนโยบายเมื่อวันที่ 16, 18, 23, 25 และ 30 พ.ย. 2564 • ที่ปรึกษาประมวลผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้ เข้าใจ และ การแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ.2564 ทั้งระดับองค์กรภาพรวมและระดับสายงาน/ สำนัก/การไฟฟ้าเขตเรียบร้อยแล้ว และจัดส่ง website รวมถึง หนังสือ (บ.ก.-ท) อ.ฝ.บ.บ.,อ.ฝ.พ.บ.และ อ.ฝ.บ.ค. รวมถึงคณะทำงานฯ เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2564 | ร้อยละ 100 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 4 ปี 2564 (ต.ค. - ธ.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|---|---------------------|---|------------------------------|---|
| แผนงานที่ 2 Integrate HR Systems to Support PEA Structure | | | | |
| โครงการที่ 2. โครงการ Integrate HR Systems to Support PEA Structure | -100% ตาม แผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> จัดการประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านบุคลากร ของ กฟภ. ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2564 เวลา 13.00 – 15.00 น. ณ ห้องประชุมคณะกรรมการ กฟภ. ชั้น 23 อาคาร LED นำมติจากที่ประชุมไปใช้กำหนดแนวทางการวางแผนอัตราค่าจ้างระยะยาวของ กฟภ. ต่อไป โดยเริ่มดำเนินการ ตั้งแต่ 2565 | ร้อยละ 100 | ได้ดำเนินการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกแล้วแต่เนื่องจากสถานการณ์โควิดและเรื่องที่เข้าประชุมในการประชุมเป็นเรื่องลับของ กฟภ. จึงพิจารณาใช้แต่คณะกรรมการภายในของ กฟภ. |
| ยุทธศาสตร์ Digital Culture | | | | |
| แผนงานที่ 3 การกำหนดบทบาทบุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เป็น Business Partners | | | | |
| โครงการที่ 3. แผนงานการกำหนดบทบาทบุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เป็น Business Partners | -100% ตาม แผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการสื่อสารHR Hand on ในรูปแบบ Infographic ในหัวข้อ "เติบโตอย่างไรใน PEA" Ep 1 ถึง 6 ผ่านเอกสารแจ้งเวียนและ Facebook คุยเรื่องคนกับHR@PEA ดำเนินการสรุปประเด็นที่เข้าพบหน่วยงาน ได้แก่ กธม. เพื่อรับฟังปัญหาด้านอัตราค่าจ้างเพื่อสนับสนุนธุรกิจใหม่กับองค์กร, สายงาน ธต. เพื่อสรุปข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานลูกจ้าง PEA shop ทั้งนี้ จะนำเข้าเป็นปัจจัยปรับปรุงกระบวนการงาน ดำเนินการจัดหลักสูตรออนไลน์ PEA Next You ให้กับกลุ่ม HRBP ดำเนินการเชิญสถาบันปัญญาภิวัฒน์มาให้ความรู้เกี่ยวกับการสอบคุณวุฒิวิชาชีพ เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2564 ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของหน่วยงานที่ HR BP เข้าไป consult และสรุปผลเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในปี 2565 ต่อไป | ร้อยละ 100 | |



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 4 ปี 2564 (ต.ค. - ธ.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|---|---------------------|--|------------------------------|----------------------------------|
| แผนงานที่ 4 Recruit-Reskill-Upskill for PEA Transformation | | | | |
| โครงการที่ 4. โครงการบริหารจัดการอัตรา กำลังคนที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็น องค์กรดิจิทัล | -100% ตาม แผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • กรบ.สรุปกรอบอัตรากำลังของการไฟฟ้านำร่อง โดยระบุตำแหน่ง จำนวนตามการแบ่งสัดส่วนของงานตามที คณะทำงาน Network Service และ Support กำหนดมาให้ และได้นำเสนอขออนุมัติเรียบร้อยแล้วพร้อมกับ อนุมัติรูปแบบการบริหารงานการไฟฟ้านำร่อง (อนุมัติ พวก.ลว.27 ส.ค.2564) • กรบ. ดำเนินการกำหนดทักษะที่จำเป็นของพนักงานและวิเคราะห์รายงานผลการประเมินสมรรถนะ Functional Competency ที่ดีที่สุด 7 อันดับแรก (BEST 7) และ 7 อันดับที่ต้องพัฒนาเพื่อตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์ของ PEA (Develop 7) • ทบทวน Competency Model ให้สอดคล้องกับธุรกิจหลักและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง TRUSTED+Innovative Work Behavior สำหรับพนักงานทุกคนในองค์กร • วิเคราะห์สมรรถนะกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการประเมิน โดยจัดทำบันทึก กรบ.(รบ.)932/2564 ลงวันที่ 29 กันยายน 2564 • กรบ.ดำเนินการสื่อสารสรุปผลภาพรวมอัตรากำลัง การวิเคราะห์รูปแบบอัตรากำลังร่วมกับที่ปรึกษาทริส ในที่ ประชุมคณะกรรมการ HR Steering เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2564 เรียบร้อยแล้ว • กรบ.ดำเนินการขออนุมัติแผนอัตรากำลังประจำปี 2565 ตามบันทึก กรบ.(กค) 1205/2564 ลงวันที่ 14 ธันวาคม 2564 และจัดส่งให้แต่ละสายงานดำเนินการกำหนดอัตรากำลังตามแผนเรียบร้อยแล้ว | ร้อยละ 100 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 4 ปี 2564 (ต.ค. - ธ.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|---|---------------------|---|--|--|
| โครงการที่ 5. โครงการ Recruit - Replace - Reskill - Upskill for PEA Tranformation | -100% ตาม แผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • รพภ.(บภ) อนุมัติหลักเกณฑ์ วิธีการ และปฏิทินในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานกับ กฟภ. ใน อัตราคงเหลือและอัตราทดแทน จำนวน 233 อัตรา (213+18+2) ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2564 และตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 6 มกราคม 2565 อนุมัติเปลี่ยนแปลงรายละเอียดการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ประจำปี 2564 จำนวน 6 อัตรา และ ผสค. อยู่ระหว่างดำเนินการเปิดรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานกับ กฟภ. (ระหว่างวันที่ 7-13 มกราคม 2565) รวม 234+6 =240 อัตรา • กงบ. ได้ดำเนินการสรุปผลการสรรหาและคัดเลือกผ่าน Candidate Pool ซึ่งผ่านตามเกณฑ์ที่ กฟภ. กำหนด เพื่อทดแทนอัตรากำลัง ประจำปี 2564 และการสรรหาในอัตราเร่งด่วน รวมจำนวน 523 อัตรา และนำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาเรียบร้อยแล้ว โดยอัตราคงเหลือจำนวน 240 อัตรา อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาและคัดเลือกฯ และจะเข้าปฏิบัติงานในวันที่ 1 มีนาคม 2565 และ 1 เมษายน 2565 ต่อไป | ร้อยละ 90 (เป้าหมายใน ไตรมาส 4 กำหนด ร้อยละ 100) | <p>เนื่องจากการแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และมาตรการ ป้องกันการแพร่ระบาดฯ ของ ศบค. ส่งผลให้ กฟภ. ไม่ สามารถดำเนินการคัดเลือก บุคคลในลักษณะที่มีการ รวมตัวของบุคคลจำนวนมากได้ ทั้งนี้ กงบ. ได้ศึกษาและ ปรับปรุงกระบวนการคัดเลือก ผ่านระบบออนไลน์ และได้จัด ให้มีการสอบคัดเลือกผ่าน ระบบออนไลน์ในตำแหน่ง นัก ระบบงานคอมพิวเตอร์, นิติกร (มีประสบการณ์), พนักงานช่าง (ไฟฟ้า) และพนักงานช่าง (ปฏิบัติการระบบไฟฟ้า) เรียบร้อยแล้ว</p> <p>พบว่ายังมีข้อจำกัดบางประการ จึงยังไม่สามารถดำเนินการได้ ครบถ้วนตามแผน</p> |



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 4 ปี 2564 (ต.ค. - ธ.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|---|----------------------|--|------------------------------|----------------------------------|
| ยุทธศาสตร์ การสร้าง HR Dashboard | | | | |
| แผนงานที่ 5 Create HR Dashboard for Decision Making | | | | |
| โครงการที่ 6. โครงการ HR Analytics (การ พัฒนาขีดความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ทรัพยากรบุคคล) | - 100% ตาม แผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • คณะทำงานดำเนินการจัดทำ Work shop ร่วมกับที่ปรึกษาจาก NECTEC โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1) Pre-workshop & Design Thinking Introduction ทำความรู้จัก ทำความเข้าใจโจทย์ ตั้งเป้าหมายร่วมกัน ทักษะพื้นฐานของ Data Scientist 2) Design Thinking and Systematic Inventive Thinking 1 ทักษะการเข้าใจบริบท วิเคราะห์ปัญหา และ การตั้งคำถาม ทักษะการสร้างไอเดีย แนวทางปฏิบัติและการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ 3) Design Thinking and Systematic Inventive Thinking 2 ทักษะการสร้างสรรค์ภายใต้ข้อจำกัด กระบวนการพัฒนานวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ 4) PEA Pain & Gain Design Thinking ทักษะการสร้างสรรค์ภายใต้ข้อจำกัดและกระบวนการพัฒนานวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ 5) Digital Mindset & Digital Literacy ทักษะการเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน ชีวิตประจำวันและการทำงาน และWorkshop : Group – เทคโนโลยีดิจิทัลในชีวิตประจำวัน 6) Data Storytelling ทักษะการวิเคราะห์และทำความเข้าใจข้อมูล ทักษะการปรับเปลี่ยนมุมมองข้อมูลและการ นำเสนอกิจกรรม Assignment : Group - สืบค้นและออกแบบการนำเสนอข้อมูลด้วยมุมมองใหม่ และกิจกรรม Assignment : Group – นำเสนอและแลกเปลี่ยนมุมมอง 7) Data Science Process & Visualisation 1 ประกอบไปด้วย Data Science Process and Data Visualisation with Tableau | ร้อยละ 100 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 4 ปี 2564 (ต.ค. - ธ.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|---|----------------------|---|------------------------------|------------------------------|
| โครงการที่ 6. โครงการ HR Analytics (การ พัฒนาขีดความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ทรัพยากรบุคคล) (ต่อ) | - 100% ตาม แผนงาน | <p>8) Data Science Process & Visualisation 2 (preferred offline) ประกอบไปด้วย Data Science for HR Analytics and Data Visualisation with Tableau</p> <p>9) Data Science Process with Agile/Scrum 1 (preferred offline) ประกอบไปด้วย Product that works and Fast feedback loop</p> <p>10) Data Science Process with Agile/Scrum 2 (preferred offline) ประกอบไปด้วย Agile & Scrum : build-to-adapt and Product Incremental Process with Trello</p> <p>11) (Coach) Data Gathering & Topic Tuning 1 ประกอบไปด้วย Sprint Review / Discussion ประกอบไปด้วย Discussion/ Sprint Planning</p> <p>12) (Coach) Data Gathering & Topic Tuning 1 ประกอบไปด้วย Sprint Review / Discussion ประกอบไปด้วย Discussion/ Sprint Planning</p> <p>• ตามบันทึกที่ กงบ(งส.) 2695/2564 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2564 ได้เชิญผู้บริหารสายงานบริหารองค์กร (ทรัพยากรบุคคล) เข้าร่วมประชุมสรุปผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2564 และกำหนดแผนการดำเนินงานการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2565</p> | ร้อยละ 100 | |



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 4 ปี 2564 (ต.ค. - ธ.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|----------------------|--|------------------------------|----------------------------------|
| แผนงานที่ 6 Develop HR on Digital Platform | | | | |
| โครงการที่ 7. แผนงานการจัดทำ HR Platform (ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแบบรวม หนึ่ง) | - 100% ตาม แผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลใหม่ (SQL Server) จากฐานข้อมูล Oracle (เฉพาะ กงบ.) ในส่วนของ Data Migration และการจัดทำ Fuction Job ต่างๆ ในการดำเนินการจาก Postgres Data base ไป SQL Server ทาง กงบ. และ กพท. ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ จากบันทึกเลขที่ กงบ.(สท.)2912/2564 ขอเชิญประชุมติดตามแผนการดำเนินงานโครงการ HR Data Platform ประจำปี 2564 นั้น จากที่ประชุม ได้มีการแจ้งเพื่อทราบถึงการใช้งาน จาก SQL Server สามารถเริ่มใช้ฐานข้อมูลบุคคล HR Data Platform (SQL Server) ได้ในเดือนมกราคม 2565 ตามหนังสือเลขที่ กงบ.(งส.)2692/2564 ลว.29 พ.ย.2564 เรื่อง ขออนุมัติการใช้งานระบบหนังสือรับรองอิเล็กทรอนิกส์ , ระบบโปรแกรมปรับปรุงภาพถ่ายสำหรับพนักงานและลูกจ้าง กพท. และระบบฝังโครงสร้างองค์กร K179 หนังสือเลขที่ ผดช.311/2564 ลว.15 ธ.ค.2564 มีการขอจัดทำชุดข้อมูล Competency หนังสือเลขที่ กสท.(สส.)2044/2564 ลว.8 ต.ค.2564 มีการขอจัดทำชุดข้อมูลการสมรส และ เงินเดือนปัจจุบัน | ร้อยละ 100 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 4 ปี 2564 (ต.ค. - ธ.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|---|------------------|---|------------------------------|----------------------------------|
| แผนงานที่ 7 Manage Employee Portfolio | | | | |
| โครงการที่ 8. โครงการจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ตามโครงสร้างตำแหน่งงานในอนาคต | - 100% ตามแผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 4</p> <p>คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของโครงการการไฟฟ้านำร่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> • แจ้งเวียนมติคณะกรรมการ กฟภ. ในการประชุมครั้งที่ 10/2564 เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2564 อนุมัติตำแหน่งงานใหม่ และการเทียบระดับตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งกับตำแหน่งหลักและตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นสำหรับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดพื้นที่นำร่อง (Pilot Project) กรบ.(รบ.) 947/2564 ลงวันที่ 30 กันยายน 2564 <p>ทบทวนระเบียบคุณสมบัติสมบัตินี้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง / การหมุนเวียนงาน (Rotation)</p> <ul style="list-style-type: none"> • สื่อสารประชาสัมพันธ์ หัวข้อ “เติบโตอย่างไรใน PEA” รูปแบบ Infographics และ E-Book EP.3-EP.4 • การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้ เข้าใจ และแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ. 2564 คะแนนความพึงพอใจต่อปัจจัยความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับสูง แต่ปัจจัยความก้าวหน้าในงานมีผลเป็น – (Negative) คือเมื่อได้รับความก้าวหน้าในงานกลับทำให้ความรู้สึกผูกพันลดลงโดยเฉพาะ BL (Belonging = ความรู้สึกเป็นส่วนสำคัญขององค์กร) และ BS (Doing the Best = ความต้องการทำงานให้ดีที่สุด) • ในปี 2565 แผนพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ถูกใส่เป็นแผนยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ต่อเนื่อง | ร้อยละ 100 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 4 ปี 2564 (ต.ค. - ธ.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|------------------|---|------------------------------|----------------------------------|
| แผนงานที่ 8 Improve Digital Literacy for Everyone | | | | |
| โครงการที่ 9. แผนงานการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัล (การพัฒนาการกำหนด Digital Literacy และพัฒนาการส่งเสริม Digital Competency) | - 100% ตามแผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการติดตามผลการจัดฝึกอบรมหลักสูตร “Data Analytics and Big Data Platform : Course & Workshop” เรียบร้อย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและ กจข. สามารถวิเคราะห์ความต้องการ ได้แก่ ด้านระบบไฟฟ้า ด้านลูกค้า และด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อจัดทำโครงการนำร่องสำหรับการวางแผนการดำเนินงานโครงการในปี 2565-2566 ต่อไป มีการติดตามผลการจัดฝึกอบรมหลักสูตร “Personal Data Protection : Principle and Assessment” เรียบร้อย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ไปใช้ในการทำ Workshop และใช้เป็นแนวทางในการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และการดำเนินการที่สำคัญในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลได้ มีการติดตามผลการจัดฝึกอบรมหลักสูตร “ครบเครื่องสร้าง Infographic Media & Presentation ด้วย PowerPoint อย่างมืออาชีพ” และ “Excel Advance Function & Dashboard Report Workshop” เรียบร้อย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประมาณ 60% สามารถใช้งานโปรแกรมได้อย่างดี และจะมีการขยายผลการฝึกอบรมในปีถัดไป | ร้อยละ 100 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 4 ปี 2564 (ต.ค. - ธ.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|---|----------------------|--|------------------------------|----------------------------------|
| ยุทธศาสตร์ การบริหารบุคลากรผู้มีความสามารถด้านดิจิทัล (Managing Digital Talent) | | | | |
| แผนงานที่ 9 Activate Talent for Flourishing from inside | | | | |
| โครงการที่ 10. โครงการ Talent Management & Succession Planning | - 100% ตาม แผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • สรุปรายชื่อผู้เข้าอบรมแนวทางพัฒนากลุ่มเป้าหมายโครงการประเมินและพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของผู้บริหารตำแหน่งผู้อำนวยการกองขึ้นไปรวมถึงตำแหน่งเทียบเท่า โดบแบ่งเป็น 2 ส่วน 1.Apollo Profile กลุ่มเป้าหมาย ออ.ขึ้นไปและเทียบเท่า ที่เกษียณตั้งแต่ปี 2566 เป็นต้นไป จำนวน 228 คน 2.MBTI (โครงการ Succession Planning) กลุ่มเป้าหมาย : อผ.ขึ้นไปและเทียบเท่า ที่เกษียณตั้งแต่ปี 2566 เป็นต้นไป จำนวน 75 คน และกลุ่มเป้าหมาย : ผชก. ที่เคยเข้าร่วม MBTI Workshop แล้วเมื่อปี 2560 และ 2562 • กรบ.(รบ.)1059/2564 ลงนามหนังสือสั่งจ้างที่ปรึกษา บริษัท ที เอ็ม ซี แอริสัน (ประเทศไทย) จำกัด • อนุมัติจัดฝึกอบรมโครงการพัฒนาผู้บริหาร ประจำปี 2564 กพค.(พผ)1277/2564 เพื่อเสริมสร้างทักษะและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารในเรื่องทักษะการให้คำแนะนำ การมอบหมายงาน พัฒนาทักษะผู้บริหารการขับเคลื่อน Digital Transformation หลักการคิดวิธีการทำงานแบบใหม่ มี Digital Mindset และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) • โครงการประเมินและพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของผู้บริหารตำแหน่งผู้อำนวยการกองขึ้นไปรวมถึงตำแหน่งเทียบเท่า จะเริ่มดำเนินการประเมินและจัดการworkshop ม.ค. 2565 • โครงการพัฒนาผู้บริหาร ในรูปแบบ Virtual Class และ Self-learning <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตร "Age of Transformation" พัฒนาทักษะทางการบริหารในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ การเจรจาต่อรอง และการสร้างเครือข่าย | ร้อยละ 100 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 4 ปี 2564 (ต.ค. - ธ.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|------------------|---|------------------------------|----------------------------------|
| โครงการที่ 10. โครงการ Talent Management & Succession Planning (ต่อ) | - 100% ตามแผนงาน | <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตร "PEA LEAD Build Transformational Leaders" พัฒนาทักษะทางการบริหารในด้านการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ การให้คำแนะนำ และการมอบหมายงาน - หลักสูตร "PEA PRE-LEAD Build Transformational Leaders" พัฒนาทักษะทางการบริหารในด้านการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์การให้คำแนะนำและ การมอบหมายงาน - หลักสูตร "Unleash The Power of Teamwork Program" พัฒนาทักษะทางการบริหารในด้าน การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ การให้คำแนะนำ และการมอบหมายงาน - หลักสูตร "การพัฒนาศักยภาพผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงรุก" พัฒนาทักษะทางการเป็นผู้นำและการทำงานเชิงรุก • กพค.(อก)1922/2564 การเข้าร่วมกิจกรรมประเมินตนเองผ่านโปรแกรม Progress Report On Generic Skills (PROG) รูปแบบ Online สำหรับพนักงานกลุ่ม Talent • กพค. ร่วมมือกับฝ่ายพัฒนาผู้ประกอบการนวัตกรรม สำนักเคเอกซ์ มจร. และบริษัท RIASEC ในการทำการประเมินผลของการประเมินจะทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน, character ที่โดดเด่น และนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3 ด้าน สมรรถนะการทำงานร่วมกับผู้อื่น สมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะการแก้ปัญหาในการทำงาน • ติดตามผลการดำเนินงาน และโครงการของกลุ่ม Talent & Successor | ร้อยละ 100 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 4 ปี 2564 (ต.ค. - ธ.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|---|----------------------|---|------------------------------|----------------------------------|
| แผนงานที่ 10 Redesign PMS to support PEA Transformation & Talent Engagement | | | | |
| โครงการที่ 11.แผนงานพัฒนากลไกการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ (PMS) และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา | - 100% ตาม แผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> เตรียมความพร้อมจัดทำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานบนระบบ PMS และเปิดให้พนักงาน กฟภ. ดำเนินการตั้งเกณฑ์วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) ในเดือน ม.ค.65 เพื่อให้สอดคล้องกับรอบประเมินรอบปีปฏิทิน ม.ค.-ธ.ค. ทบทวนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรวมถึงระบบสารสนเทศ ร่วมกับ นรค.กฟต.3 เมื่อวันที่ 19 ต.ค. 2564 และเปิดระบบ PEATA ให้พนักงานเข้ามาทำการประเมิน (กำหนด KPI ปี 2564) ภายในเดือน พ.ย.2564 จัดทำแผนงานปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ภายในเดือน ธ.ค.2564 เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการประเมินผล และลดระยะเวลาการทำแบบประเมินผลของพนักงาน ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตาม Feedback และสอดคล้องกับแผนแม่บท HR, เกณฑ์ SE-AM เพื่อนำเสนอ ผวก. เพื่ออนุมัติใช้ในปี 2565 ต่อไป เตรียมความพร้อมจัดทำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานบนระบบ PMS และเปิดให้พนักงาน กฟภ. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเดือน ธ.ค.65 เพื่อให้สอดคล้องกับรอบประเมินรอบปีปฏิทิน ม.ค.-ธ.ค. อยู่ระหว่างศึกษาหาแนวทางการเชื่อมโยงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนพนักงาน อยู่ระหว่างสายงาน ทส. ดำเนินการจ้างที่ปรึกษาเข้ามาดำเนินการจัดทำระบบ EPM รวบรวมผลสำรวจความพึงพอใจและประเด็นปัญหา/ ข้อเสนอแนะ ของพนักงานที่ได้เข้าใช้งานระบบ PEATA ในปี 2564 เพื่อนำไปพัฒนาและต่อยอดในปี 2565 ต่อไป | ร้อยละ 100 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 4 ปี 2564 (ต.ค. - ธ.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|----------------------|---|------------------------------|----------------------------------|
| แผนงานที่ 11 Strengthen PEA Employer of Choice | | | | |
| โครงการที่ 12.โครงการสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละ กลุ่มของ กฟภ. (Employee Satisfaction and Engagement Survey) | - 100% ตาม แผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> ตามหนังสือ กสภ.(พส) 2035 / 2564 ลงวันที่ 8 ต.ค. 2564 ขอความอนุเคราะห์จัดส่งพนักงานเข้าร่วมการ สัมภาษณ์กลุ่มย่อย (Focus Group) สำหรับสำนักงานใหญ่ และตามหนังสือ กสภ.(พส.) 2071/2564 ลงวันที่ 15 ต.ค. 2564 ขอความอนุเคราะห์จัดส่งพนักงานเข้าร่วมการสัมภาษณ์กลุ่มย่อย (Focus Group) สำหรับการไฟฟ้า เขต ตามหนังสือ กสภ.(พส.)2143/2564 ลงวันที่ 25 ต.ค. 2564 เชิญผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมการสัมภาษณ์กลุ่มย่อย (Focus Group) เกี่ยวกับประเด็นความก้าวหน้าในงานร่วมกับผู้รับนโยบายไปบริหาร ตามหนังสือ กสภ.(พส.) 2147/2564 ลงวันที่ 27 ต.ค. 2564 เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมการสัมภาษณ์ กลุ่มย่อย (Focus Group) ในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยความก้าวหน้าในงานและประเด็นที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นต้อง หารือเพิ่มเติม ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มย่อย (Focus Group) เกี่ยวกับประเด็นความก้าวหน้าในงานร่วมกับผู้รับนโยบายไป บริหารและหน่วยงานที่เป็นผู้ออกนโยบายเมื่อวันที่ 16,18,23 25 และ 30 พ.ย. 2564 ที่ปรึกษาประมวลผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้ เข้าใจ และ การแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ.2564 ทั้งระดับองค์กรภาพรวมและระดับสายงาน/ สำนัก/การไฟฟ้าเขตเรียบร้อยแล้ว และจัดส่ง website รวมถึง หารือ ผชก.(บก.-ท) อฟ.บ.บ.,อฟ.พ.บ.และ อฟ.บ.ค. รวมถึงคณะทำงานฯ เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2564 หารือที่ปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางการจัด workshop เมื่อวันที่ 10 ธ.ค. 2564 และสรุปกำหนดการจัดกับ หน่วยงานที่วางนโยบายระดับองค์กร ในวันที่ 16 และ 29 ธ.ค. 2564 | ร้อยละ 100 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 4 ปี 2564 (ต.ค. - ธ.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|----------------------|--|------------------------------|----------------------------------|
| โครงการที่ 12.โครงการสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละ กลุ่มของ กฟผ. (Employee Satisfaction and Engagement Survey) (ต่อ) | - 100% ตาม แผนงาน | <ul style="list-style-type: none"> • จัดประชุม Workshop และรับทราบผลสำรวจ เพื่อจัดทำแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากรและแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม ปี พ.ศ. 2565 (ระดับองค์กร) ครั้งที่ 1 ในวันที่ 16 ธ.ค. 2564 และมีหนังสือเลขที่ กสท.(พส) 2673/2564 ลว. 22 ธ.ค. 2564 แจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบผลและกำหนดร่างแผนยกระดับความผูกพัน (ระดับองค์กร) ประจำปี 2565 • ประชุมพิจารณาเรื่อง Credit Score และ Credit Skill กับ ผบค. และผพบ. ในวันที่ 29 ธ.ค. 2564 • ตามหนังสือ กสท.(พส) 2666/2564 ลว. 22 ธ.ค. 2564 แจ้งทุกสายงาน/สำนัก/กฟข. ทบทวนรายชื่อผู้เกี่ยวข้องรับทราบผลสำรวจ | ร้อยละ 100 | |
| โครงการที่ 13. โครงการยกระดับความพึง พอใจและความผูกพันของบุคลากร กฟผ. | - 100% ตาม แผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • ติดตามผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 4 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมฯ ปี 2564 อยู่ที่ 100 % | ร้อยละ 100 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 4 ปี 2564 (ต.ค. - ธ.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|------------------|--|------------------------------|------------------------------|
| โครงการที่ 14. โครงการพัฒนา Feature ด้านงาน HR บนระบบ PEA Life Application และบน Website | - 100% ตามแผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> จัดประชุมหารือ กับ กพค. เกี่ยวกับการปรับหัวข้อ และ Timeline ของ Feature การเชื่อมโยง HR Developmaent Platform เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2564 จัดประชุมหารือ ระหว่าง กสก. และ สดท. เกี่ยวกับการจ้างพัฒนา Feature การยื่นเงินกู้สวัสดิการออนไลน์บน PEA Life เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2564 และจัดประชุมเกี่ยวกับการทำ PDPA ข้อมูล ระหว่าง สดท. กงบ. กจข. กพค. และ กพล. จัดประชุมหารือ Timeline การพัฒนา Feature ของสหกรณ์ ร่วมกับ ผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์ เมื่อวันที่ 13 ธ.ค. 2564 หารือการพัฒนา Feature การยื่นเงินกู้สวัสดิการออนไลน์และ Journey & Gamification กับ สายงาน (ทส) สำนักดิจิทัลและ กสก. เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2564 สื่อสารระบบ webex และสายเคเบิลบริการ กพค. ติดตามจำนวนบุคลากรใช้งาน มีทั้งพนักงานและลูกจ้าง และผู้เกษียณ กับ กพค. พบว่ามีจำนวน 35,911 คน ดำเนินการจัดประชุมทบทวน Feature ตาม Roadmap ปี 2564-2567 (ทบทวนครั้งที่ 1 พ.ศ. 2564) โดยจัดประชุมในวันที่ 24 พฤศจิกายน 2564 ขออนุมัติ รพค.(บก) พิจารณาอนุมัติ PEA Life Application Roadmap and Master Plan 2021-2024 (ทบทวนครั้งที่ 1 พ.ศ. 2564) รวบรวมรายละเอียด Timeline PEA Life Roadmap และตามหนังสือ กสก.(ทส) 2670/2564 ลว. 23 ธ.ค. 2564 แจ้งเวียนคณะทำงานฯ พิจารณาร่าง PEA Life Application Roadmap and Master Plan 2021-2024 (ทบทวนครั้งที่ 1 พ.ศ. 2564) | ร้อยละ 100 | |
| แผนงานที่ 12 Enhance STEM for All | | | | |
| โครงการที่ 15. โครงการ Enhance STEM for All | - 100% ตามแผนงาน | <p>ไตรมาสที่ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความเข้าใจในหน่วยงาน และศึกษาแนวทางการบูรณาการวิชาด้วยหลักการ Stem รวมถึงศึกษาจากตัวอย่างของหลาย ๆ หน่วยงาน | ร้อยละ 100 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 4 ปี 2564 (ต.ค. - ธ.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|---|----------------------|--|------------------------------|----------------------------------|
| แผนแม่บท HRD Blueprint | | | | |
| โครงการที่ 16. โครงการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) | - 100% ตาม แผนงาน | ไตรมาสที่ 4 <ul style="list-style-type: none"> กพต.3 ได้ปรับปรุงแบบประเมินสมรรถนะของผู้พัฒนาระบบสารสนเทศเรียบร้อยแล้ว ดำเนินการแจ้งพนักงานและผู้บริหารทุกระดับให้ทบทวนการจัดทำแผน IDP ตามหนังสือเลขที่ กพต.(พม) 1400/2564 ลงวันที่ 14 ตุลาคม 2564 ติดตามการดำเนินงานตามแผน IDP ตามหนังสือเลขที่ กพต.(พม) 1400/2564 ลงวันที่ 14 ตุลาคม 2564 กพค. ได้ทำการสรุปผลการจัดทำแผน IDP ของพนักงานเพื่อใช้ในการจัดทำแผน IDP ในปี 2565 และลงในระบบ HR Development Platform | ร้อยละ 100 | |
| โครงการที่ 17. โครงการพัฒนาผู้บริหารด้าน Digital Organization | - 100% ตาม แผนงาน | ไตรมาสที่ 4 หลักสูตร Smart Executives <ul style="list-style-type: none"> จัดอบรมหลักสูตร "Age of Transformation" จำนวน 40 คน ในรูปแบบ Virtual Class ระยะเวลาในการอบรม 9 สัปดาห์ (ตามอนุมัติ รพค.(บก) ลงวันที่ 29 กันยายน 2564) หลักสูตร Smart Directors, หลักสูตร Smart Leadership <ul style="list-style-type: none"> เปลี่ยนชื่อเป็นหลักสูตร "PEA LEAD Build Transformational Leaders" จำนวน 60 คน ในรูปแบบ Virtual Class และ Self-learning ระยะเวลาในการอบรม 12 สัปดาห์ (ตามอนุมัติ รพค.(บก) ลงวันที่ 29 กันยายน 2564) หลักสูตร "เตรียมผู้จัดการ" <ul style="list-style-type: none"> ฝพบ. ได้ทำการยกเลิกหลักสูตร เตรียมผู้จัดการ ตามอนุมัติ ผวก. ลว. 1 ธ.ค. 2564 เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหารที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนกลไกการทำงานของ กฟจ. โดยหลักสูตรดังกล่าวจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกมิติ จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน หลักสูตร "Smart Managers" <ul style="list-style-type: none"> เปลี่ยนชื่อเป็นหลักสูตร "PEA PRE-LEAD Build Transformational Leaders" จำนวน 60 คน ในรูปแบบ Virtual Class และ Self-learning ระยะเวลาในการอบรม 8 สัปดาห์ (ตามอนุมัติ รพค.(บก) ลงวันที่ 29 กันยายน 2564) | ร้อยละ 100 | |



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทของสายงานทรัพยากรบุคคล ไตรมาส 4 ปี 2564 (ต.ค. - ธ.ค.)

| โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (17 โครงการ) | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | ร้อยละผล การ ดำเนินงาน | ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ |
|--|----------------------|---|------------------------------|----------------------------------|
| โครงการที่ 17. โครงการพัฒนาผู้บริหารด้าน Digital Organization (ต่อ) | - 100% ตาม แผนงาน | <p>หลักสูตร "Smart Manager for Branch Office Manager"</p> <ul style="list-style-type: none"> เปลี่ยนชื่อเป็นหลักสูตร "Unleash The Power of Teamwork Program" จำนวน 60 คน ในรูปแบบ Virtual Class และ Self-learning ระยะเวลาในการอบรม 12 สัปดาห์ (ตามอนุมัติ รพค.(บก) ลงวันที่ 29 กันยายน 2564) <p>หลักสูตร "Smart Supervisors"</p> <ul style="list-style-type: none"> หลักสูตร "การพัฒนาศักยภาพผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงรุก" จำนวน 60 คน ในรูปแบบ Virtual Class และ Self-learning ระยะเวลาในการอบรม 1 สัปดาห์ (ตามอนุมัติ รพค.(บก) ลงวันที่ 29 กันยายน 2564) ตามอนุมัติ รพค.(บก) ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2564 อนุมัติหลักสูตร Leadership for Digital Organization ระยะที่ 2 จำนวน 250 คน โดยจัดอบรมในรูปแบบ Visual ระหว่างเดือนมิถุนายน - กันยายน 2564 | ร้อยละ 100 | |