

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก ~ (ร้อยละ)	รายละเอียด			
ยุทธศาสตร์ Digital Culture และยุทธศาสตร์ Growth Mindset								
แผนงานที่ 1 การพัฒนา Digital Mindset & Growth Mindset								
โครงการที่ 1. โครงการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม กฟภ. (งบประมาณโครงการ : 4,000,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		คณะกรรมการ และคณะทำงาน	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. กำหนดแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมปีปัจจุบัน		ไตรมาส 1-2	20	20	- ศึกษาผลสำรวจของปีก่อนหน้า <u>(ไตรมาส 1)</u> - จัด workshop กับหน่วยงานต่างๆ เมื่อวันที่ 16 ธ.ค. 2564 และ 12 ม.ค. 2565 และแต่ละหน่วยงานแจ้งร่างแผนเสริมสร้างค่านิยมในส่วนที่เกี่ยวข้องให้เลขาฯ เรียบร้อยแล้ว <u>(ไตรมาส 1)</u> - รวบรวมร่างแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี 2565 โดยได้นำเสนอคณะกรรมการและคณะทำงานแล้วเมื่อวันที่ 22 มี.ค. 2565 ปัจจุบันอยู่ระหว่างปรับแผนตามที่คณะกรรมการและคณะทำงานเสนอ และจะแจ้งเวียนให้กรรมการพิจารณาร่างแผนงานต่อไป <u>(ไตรมาส 1)</u> - ตามอนุมัติ ผวก. ลว. 22 เม.ย. 2565 เห็นชอบแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี 2565 และทบทวนคณะกรรมการและคณะทำงาน ตามคำสั่ง กฟภ. พ.(ก) 460/2565 ผวก. สั่ง ณ วันที่ 22 เม.ย. 2565 <u>(ไตรมาส 2)</u>	เสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กร	ไม่มี	ไม่มี
2. ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม ปีปัจจุบัน		ไตรมาส 2-4	20	20	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอยู่ระหว่างดำเนินการตามแผน 19 แผนงาน <u>(ไตรมาส 2-4)</u>			
3. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างค่านิยมฯ ปีปัจจุบัน		ไตรมาส 2-4	10	10	- ตามหนังสือ กสภ.(พส) 1681/2565 ลว. 6 พ.ค. 2565 แจ้งผู้รับผิดชอบตามแผนฯ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนผ่าน Google Sheet ภายใน 5 วันหลังสิ้นไตรมาส โดยให้รายงานไตรมาส1 และ 2 ภายใน วันที่ 7 ก.ค. 2565 <u>(ไตรมาส 2)</u> - ตามหนังสือ กสภ.(พส) 2819/2565 ลว. 23 ส.ค. 2565 เวียนย้ำแจ้งผู้รับผิดชอบตามแผนฯ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนของไตรมาส 3 และ 4 ประจำปี 2565 ผ่าน Google Sheet ภายใน 5 วันหลังสิ้นไตรมาส <u>(ไตรมาส 3-4)</u>			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 1. โครงการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม กฟภ. (ต่อ) (งบประมาณโครงการ : 4,000,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		คณะกรรมการ และคณะทำงาน		
4. จ้างที่ปรึกษาดำเนินการสำรวจการรับรู้เข้าใจ และพฤติกรรมตาม Trusted		ไตรมาส 2-3	20	20	- ตรวจสอบระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ของภาครัฐ และของ กฟภ. ที่ update และศึกษาเอกสารดังกล่าวเพื่อเตรียมการจัดจ้างที่ปรึกษา (ไตรมาส 2) - ตามหนังสือ กสท.(พส) 1442 /2565 ลว. 11 เม.ย. 2565 เชิญที่ปรึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาประชุมหารือเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำสำรวจปี 2565 ซึ่งได้ประชุมแล้วเมื่อวันที่ 18 เม.ย. 2565 (ไตรมาส 2) - รพท.(บก) ลว. 14 มิ.ย. 2565 อนุมัติแผนการจัดซื้อจัดจ้าง และแต่งตั้งคณะกรรมการ TOR และราคากลาง และประกาศ ในระบบ egp เมื่อวันที่ 16 มิ.ย. 2565 (ไตรมาส 2) - ประชุมคณะกรรมการ TOR แล้วเมื่อวันที่ 27 ก.ค. 2565 เพื่อพิจารณาขอบเขตงานและราคากลางการจัดจ้างที่ปรึกษา (ไตรมาส 3) - คณะกรรมการเห็นชอบ TOR และราคากลาง การจัดจ้างที่ปรึกษา โครงการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้เข้าใจ และการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ. 2565 เมื่อวันที่ 15 ส.ค. 2565 (ไตรมาส 3) - รพท.(บก) 25 ส.ค. 2565 ให้ความเห็นชอบ TOR และราคากลางการจัดจ้างที่ปรึกษาโครงการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้ เข้าใจ และการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ. 2565 (ไตรมาส 3)	เสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กร		

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 1. โครงการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม กฟภ. (ต่อ) (งบประมาณโครงการ : 4,000,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		คณะกรรมการ และคณะทำงาน		
					• ติดต่อประสานงานกับ กชข. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อหารือเกี่ยวกับ NDA และ DPA การเปิดเผยข้อมูล • รพภ.(บก) อนุมัติเมื่อวันที่ 13 กันยายน 2565 รายงานขอจ้างที่ปรึกษาโครงการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้เข้าใจ และการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี 2565 โดยวิธีเฉพาะเจาะจง <u>(ไตรมาส 3)</u> • คำสั่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ พ.ก) 937/2565 ลว. 13 กันยายน 2565 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษาโดยวิธีเฉพาะเจาะจง และคณะกรรมการตรวจรับงานจ้างที่ปรึกษา <u>(ไตรมาส 3)</u> - มท. 5314.12/32844 ลว. 16 กันยายน 2565 หนังสือยื่นข้อเสนอโครงการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้เข้าใจ และการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ประจำปี 2565 <u>(ไตรมาส 3)</u> • กสภ.(พส) 3155/2565 ลว. 20 กันยายน 2565 เรื่อง เวียนแจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษาโดยวิธีเฉพาะเจาะจง และคณะกรรมการตรวจรับงานจ้างที่ปรึกษาโครงการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้ เข้าใจและการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ. 2565 โดยวิธีเฉพาะเจาะจง <u>(ไตรมาส 3)</u>	เสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กร		
					• อยู่ระหว่างเชิญประชุมคณะกรรมการจ้าง เพื่อพิจารณาข้อเสนอของทางที่ปรึกษาจากสถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ <u>(ไตรมาส 3)</u> • รพภ.(บก) ลว. 20 ตุลาคม 2565 อนุมัติจ้างที่ปรึกษาจากนิติค้าเพื่อดำเนินโครงการสำรวจการรับรู้เข้าใจ และการแสดงพฤติกรรมตาม TRUSTED ปี 2565 <u>(ไตรมาส 4)</u>			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 1. โครงการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม กฟภ. (ต่อ) (งบประมาณโครงการ : 4,000,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		คณะกรรมการ และคณะทำงาน		
5. ดำเนินการสำรวจ		ไตรมาส 3-4	15	15	- สัมภาษณ์กลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากร (ไตรมาส 2) - สัมภาษณ์กลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากร (กลุ่มลูกจ้างและกลุ่ม Talent) (ไตรมาส 2) - สัมภาษณ์กลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากร (กลุ่มเชี่ยวชาญ, กลุ่มพนักงานใหม่ และ กลุ่ม PEA Ranger) (ไตรมาส 2) - กสท.(พส.) 3839/2565 ลว. 10 พฤศจิกายน 2565 ขอความร่วมมือตอบแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้เข้าใจ และการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ประจำปี 2565 เริ่มวันที่ 11 พฤศจิกายน - 2 ธันวาคม 2565 (ไตรมาส 4) - กสท.(พส.) 3749/2565 ลว. 10 พฤศจิกายน 2565 ขอความอนุเคราะห์ลงสื่อประชาสัมพันธ์ Banner ซึ่งมีพนักงานเข้าตอบแบบสำรวจจำนวน 14,637 คน คิดเป็น 52.32% ของพนักงานทั้งหมด และลูกจ้างเข้าตอบแบบสำรวจจำนวน 2,314 คิดเป็น 40.31% ของลูกจ้างทั้งหมด (ไตรมาส 4)	เสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กร		

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 1. โครงการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม กฟภ. (ต่อ) (งบประมาณโครงการ : 4,000,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		คณะกรรมการ และคณะทำงาน		
6. ประมวลผลสำรวจ		ไตรมาส 4	15	15	• กสท.(พส) 3155/2565 ลว. 20 กันยายน 2565 เรื่อง เวียนแจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษาโดยวิธีเฉพาะเจาะจง และคณะกรรมการตรวจรับงานจ้างที่ปรึกษาโครงการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และ การรับรู้ เข้าใจและการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ. 2565 โดยวิธีเฉพาะเจาะจง_ (ไตรมาส 3) • ที่ปรึกษามีการส่งผลสำรวจด้านการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2565 ผ่านระบบ https://thaiemometer.com/pea/2565/admin.php เรียบร้อยแล้ว โดยมีผลความคิดเห็นบุคลากรที่มีต่อการแสดงพฤติกรรมตาม TRUSTED ปี 2565 ซึ่งผลสำรวจภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการแสดงพฤติกรรมตาม TRUSTED อยู่ที่ 87.78 และสามารถแยกรายละเอียดแต่ละปัจจัย ดังนี้ Technology Savvy อยู่ที่ 87.96 Rush To service อยู่ที่ 88.22 Under Good Governance อยู่ที่ 87.60 Specialist อยู่ที่ 87.46 Teamwork อยู่ที่ 87.91 Engagement อยู่ที่ 87.75 Data driven อยู่ที่ 87.57 (ไตรมาส 4)			
		รวม	100	100				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก ร้อยละ	รายละเอียด			
แผนงานที่ 2 Integrate HR Systems to Support PEA Structure								
โครงการที่ 2. โครงการ Integrate HR Systems to Support PEA Structure (งบประมาณโครงการ : - บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		สรก.(บก) ผบค.,ผพบ. และ ผบป.	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. ขออนุมัติรายชื่อผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเป็นคณะกรรมการฯ		ไตรมาส 1-2	10	10	• อยู่ระหว่างพิจารณาผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเพื่อตั้งเป็นคณะกรรมการฯ (ไตรมาส 2) • ใช้ผู้เชี่ยวชาญจากสถาบัน มจร. ซึ่งเป็นที่ปรึกษาของโครงการ PEA Academy (ไตรมาส 2)		ไม่มี	ไม่มี
2. จัดการประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านบุคลากร ของ กฟภ. ครั้งที่ 1/2565		ไตรมาส 1	30	30	• จัดประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันศุกร์ที่ 4 มีนาคม 2565 (ไตรมาส 1) • จัดทำรายงานการประชุมแล้วเสร็จ และแจ้งเวียนตามหนังสือ กรบ. เลขที่ กรบ.(กท)401/2565 ลงวันที่ 11 เม.ย.2565 (ไตรมาส 1)			
3. ติดตามความสำเร็จของการปรับปรุงงานและผลการดำเนินการของงานด้านบุคลากรประจำปีที่ได้รับคำแนะนำจากคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านบุคลากรของ กฟภ. เพื่อนำเสนอคณะกรรมการฯ เพื่อทราบในการประชุมในครั้งต่อไป		ไตรมาส 2	15	15	• อยู่ระหว่างดำเนินการสรุปข้อมูลเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในการจัดทำ PEA Academy เพื่อใช้ในการปรับปรุง PEA Academy และนำเสนอคณะกรรมการฯ ในการประชุมครั้งถัดไป (ไตรมาส 2)			
4. จัดการประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านบุคลากร ของ กฟภ. ครั้งที่ 2/2565		ไตรมาส 2-3	30	30	• อยู่ระหว่างการคัดเลือกประเด็นหัวข้อที่จะนำเสนอเข้าคณะกรรมการฯ ต่อไป (ไตรมาส 2) • ดำเนินการพิจารณาเรื่องที่มีความสำคัญเร่งด่วน เพื่อเตรียมความพร้อมการจัดประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคครั้งที่ 2/2565 (ไตรมาส 3) • จากการติดตามการดำเนินงานของโครงการ PEA Academy โดยได้นำเสนอโครงสร้างของหน่วยงานในคณะกรรมการอัตรากำลัง และนำเสนอแผนการดำเนินงานต่อคณะกรรมการ กฟภ ในการประชุมเมื่อ ธ.ค. 2566 เรียบร้อยแล้ว จึงทำให้การประชุมจะไปดำเนินการในปี 2566 ต่อไป (ไตรมาส4)			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 2. โครงการ Integrate HR Systems to Support PEA Structure (ต่อ) (งบประมาณโครงการ : - บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		สรก.(บก) ฝบค.,ฝพบ. และ ฝบป.		
5. ติดตามความสำเร็จของการปรับปรุงงานและผลการดำเนินการของงานด้านบุคลากรประจำปีที่ได้รับคำแนะนำจากคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านบุคลากรของ กฟผ. เพื่อนำเสนอคณะกรรมการฯ เพื่อทราบต่อไป		ไตรมาส 4	15	15	- อยู่ระหว่างติดตามการดำเนินงานของการประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคครั้งที่ 1/2565(ไตรมาส 3) - ดำเนินการติดตามการดำเนินงานของโครงการ PEA Academy โดยได้นำเสนอโครงสร้างของหน่วยงานในคณะกรรมการอัตราค่าจ้าง และนำเสนอแผนการดำเนินงานต่อคณะกรรมการ กฟผ. ในการประชุมเมื่อ ธ.ค. 2566 เรียบร้อยแล้ว (ไตรมาส 4)			
		รวม	100	100				
ยุทธศาสตร์ Digital Culture								
แผนงานที่ 3 การกำหนดบทบาทบุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เป็น Business Partners								
โครงการที่ 3. แผนงานการกำหนดบทบาทบุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เป็น Business Partners (งบประมาณโครงการ : - บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		ฝบค.,ฝพบ. และ ฝบป.	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. จัดตั้งคณะทำงานหรือกำหนดหน้าที่มอบหมายให้คณะทำงานของสายงานที่มีอยู่ในปัจจุบันดำเนินการกำหนดแนวทางและกิจกรรมของ Business Partner		ไตรมาส 2	10	10	- ศึกษาแนวทางการกำหนดบทบาทบุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เป็น Business Partners ประจำปี 2565 (ไตรมาส 2) - อยู่ระหว่างดำเนินการทบทวนรายชื่อคณะทำงานและหน้าที่ของคณะทำงานฯ (ไตรมาส 2)		ไม่มี	ไม่มี
2. จัดทำ Share File สำหรับเก็บข้อมูลการเข้าพบ หรือร่วมประชุมกับสายงานต่างๆ		ไตรมาส 2	20	20	ดำเนินการจัดทำ Share File เพื่อเก็บข้อมูลการเข้าพบหรือร่วมประชุมกับสายงานต่างๆ (ไตรมาส 2)			
3. คัดเลือกโครงการ แผนงานที่สำคัญของแต่ละฝ่ายที่เป็น Key สำคัญในการเข้าพบแต่ละสายงาน			10	10	- ศึกษาแนวทางการกำหนดบทบาทบุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เป็น Business Partners ประจำปี 2565 เพื่อใช้ประกอบการคัดเลือกโครงการ แผนงานที่สำคัญของแต่ละฝ่าย (ไตรมาส 2) - คัดเลือกโครงการปรับโครงสร้างการไฟฟ้านาร่อง network service (ไตรมาส 4)			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 3. แผนงานการกำหนดบทบาทบุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เป็น Business Partners (ต่อ) (งบประมาณโครงการ :- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		ผบค.,ผฟพ. และ ผสบ.		
4. จัดประชุมหรือเข้าพบสายงานต่างๆ ทั้งในสำนักงานใหญ่และส่วนภูมิภาค โดยเชื่อมโยงกับงานของทั้ง ผบค. ผฟพ. และ ผสบ.		ไตรมาส 2-4	20	20	- จัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อด้าน HR และศึกษาข้อมูลสำคัญเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้าน HRBP และจัดหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนา HRBP (ไตรมาส 2) - เข้าร่วมให้คำปรึกษาในส่วนของการปรับโครงสร้างการไฟฟ้านําร่อง network service (ไตรมาส 4)			
5. ประสานงานกับ ผฟพ. เพื่อพัฒนากลุ่ม HRBP		ไตรมาส 3	10	10	- วิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จและปัญหาอุปสรรค รวมถึงข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลสำรวจความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของ HR ความเห็นของผู้บริหารและพนักงาน เป็นต้น ที่พบจากการดำเนินงานของ ผบค. ผฟพ. และ ผสบ. ในปีที่ผ่านมา เพื่อทบทวนบทบาทในการเป็น (HR Business Partner) ด้าน HR ของสายงานภายในองค์กร โดยทบทวนแนวทางและกิจกรรมในการเป็น HR Business Partner ร่วมกับที่ปรึกษาจากปัญญาวิวัฒน์ (ไตรมาส 3) - จัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาให้บุคลากรให้มีทักษะการเป็น Business Partner และ Consultant พร้อมทำการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นของการเป็น HR BP (ไตรมาส 3)			
6. ดำเนินการให้กลุ่ม HR Business Partner เข้ารับการสอบคุณวุฒิวิชาชีพด้าน HR		ไตรมาส 3-4	20	20	- เตรียมความพร้อมและให้ความรู้ HR BP เพื่อไปสอบคุณวุฒิวิชาชีพ (ไตรมาส 3) - ดำเนินการจัดทำหลักสูตรสำหรับ HRBP แต่เนื่องจากปี 2565 ไม่มีการจัดสอบจึงเลื่อนไปปี 2566 (ไตรมาส 4)			
7. สํารวจความพึงพอใจของหน่วยงานที่ HR BP เข้าไป consult		ไตรมาส 4	10	10	ดำเนินการสำรวจผ่านการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันโดยมีคะแนนเพิ่มจากปีก่อน (ไตรมาส 4)			
		รวม	100	100				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก ~ (ร้อยละ)	รายละเอียด			
แผนงานที่ 4 Recruit-Reskill-Upskill for PEA Transformation								
โครงการที่ 4. แผนงานบริหารอัตรากำลัง เพื่อรองรับทิศทางการดำเนินงาน (งบประมาณโครงการ : 5,100,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		ผบค.,ผฟพ.	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. ศึกษาและทำความเข้าใจ ทิศทางการดำเนินธุรกิจจากแผนงานยุทธศาสตร์,แผนปฏิบัติการดิจิทัล และการปรับโครงสร้างองค์กร และสรุปแผนงานที่มีการนำ Digital เข้ามาใช้ และมีผลกระทบต่ออัตรากำลังในช่วง 3-5 ปี		ไตรมาส 1-2	15	15	• กรบดำเนินการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดรูปแบบการจัดการอัตรากำลังตามทิศทางของยุทธศาสตร์องค์กรนำเสนอคณะกรรมการ HR Steering เรียบร้อยแล้ว (ไตรมาส 1)	ผบค.	ไม่มี	ไม่มี
2. นำผลการศึกษาดำเนินโครงการต่าง ๆ มาวิเคราะห์ กระบวนการและอัตรากำลังในตำแหน่งงานใหม่		ไตรมาส 2	10	10	• นำผลการศึกษาดำเนินโครงการต่าง ๆ เช่น หน่วยงานสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดพื้นที่นำร่อง, หน่วยงานที่มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร โดยรองรับโครงการธุรกิจใหม่สำหรับปรับเปลี่ยนองค์กรในอนาคต มาวิเคราะห์ กระบวนการและอัตรากำลังในตำแหน่งงานใหม่ (ไตรมาส 2)	ผบค.		
3. สรุปอัตรากำลังในภาพรวม โดยระบุ ตำแหน่ง จำนวน สมรรถนะและช่วงเวลาที่ต้องการ		ไตรมาส 2	10	10	• ประเมินความต้องการอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน และแนวโน้มอนาคต ตามผลการศึกษาของทีปรีक्षा TRIS (ไตรมาส 2)	ผบค.		
4. ประเมินความต้องการอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน และแนวโน้มอนาคต แบ่งกลุ่มเป็น 4 ประเภท ได้แก่ Reskill, Upskill, Replace, Recruit โดยพิจารณาจากข้อมูล ได้แก่		ไตรมาส 2	20	20	• สรุปอัตรากำลังในภาพรวม จำนวนของการไฟฟ้านำร่องโดยนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์โดยใช้แนวทางการใช้สมการทดถอย (ไตรมาส 2)	ผบค.		
4.1 พนักงานตามช่วงอายุ ระดับการศึกษา คุณวุฒิและข้อมูลพนักงานเกษียณในแต่ละปี					• ศึกษาและประเมินความต้องการอัตรากำลังและสมรรถนะที่มีอยู่ในปัจจุบัน และแนวโน้มอนาคตของตลาดไฟฟ้าเสรีร่วมกับ กสร. (ไตรมาส 2)			
4.2 เทคโนโลยีที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการทำงานในอนาคต ว่าจะมีผลต่อการทำงานของหน่วยงานได้บ้าง และตำแหน่งอะไรบ้าง								
4.3 ทักษะที่จำเป็น Competency ของพนักงาน (Reskill, Upskill)					• จัดทำทักษะที่จำเป็น Competency ที่รองรับการทำงานในอนาคตในเรื่องตลาดไฟฟ้าเสรี และ Big Data (ไตรมาส 2)			
4.4 ความแตกต่าง (Gap Analysis) ทั้งในมุมของปริมาณคน หรือ ในมุมของความรู้ทักษะที่จำเป็น								

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 4. แผนงานบริหารอัตราค่าจ้าง เพื่อรองรับทิศทางการดำเนินงาน (ต่อ) (งบประมาณโครงการ : 5,100,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		ฝ.บค., ฝ.พบ.		
5. ส่งต่อแผนอัตราค่าจ้างระยะยาวทั้ง 4 กลุ่ม เพื่อให้ในแต่ละกลุ่มดำเนินการ		ไตรมาส 3	20	20	- จัดกรอบอัตราค่าจ้างจากกระบวนการของหน่วยงานที่ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรทั้งหมดโดยคำนึงถึงเทคโนโลยีที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการทำงานในอนาคต ประเมินความต้องการอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและแนวโน้มอนาคต เพื่อจัดคนลงตามโครงสร้างใหม่โดยใช้วิธี Reskill, Upskill <u>(ไตรมาส 3)</u> - จัดทำกรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างโดยใช้วิธี Regression จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานในส่วนภูมิภาคร่วมกับคณะทำงานด้าน Network <u>(ไตรมาส 3)</u> - เตรียมข้อมูลอัตราค่าจ้าง เช่น อัตราขาด-เกิน แนวโน้มอัตราค่าจ้างที่ต้องการในอนาคต ปัจจัยที่มีความจำเป็นต่ออัตราค่าจ้างในองค์กร เพื่อใช้ในการวิเคราะห์แผนอัตราค่าจ้างประจำปี <u>(ไตรมาส 3)</u>	ฝ.บค.		
6. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามผลวิเคราะห์ด้านอัตราค่าจ้าง		ไตรมาส 4	20	20	ประชุมคณะกรรมการอัตราค่าจ้างเพื่อพิจารณาแผนอัตราค่าจ้างระยะยาวและแผนอัตราค่าจ้างประจำปี จัดส่งข้อมูลให้ทุกสายงาน/เขต นำไปวิเคราะห์เพื่อจัดทำรายละเอียดแผนอัตราค่าจ้างให้เสร็จสมบูรณ์และส่งกลับมายัง ฝ.บค. เพื่อนำมาแบ่งประเภทจำนวนพนักงานและลูกจ้างและส่งแผนอัตราค่าจ้างให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการสรรหาและพัฒนาต่อไป <u>(ไตรมาส 4)</u>	ฝ.บค., ฝ.พบ.		
7. ติดตามประเมินผลตามกลุ่มเป้าหมายตามแผนงานของแต่ละกลุ่ม		ทุกไตรมาส	5	5	สรุปและตรวจสอบข้อมูลรายละเอียดแผนอัตราค่าจ้างประจำปีที่ได้รับจากทุกสายงาน/เขต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์อัตราค่าจ้างและมีอัตราว่างรองรับ เพื่อนำไปใช้ในโครงการย้ายตามแผนอัตราค่าจ้าง รวมถึงนำไปใช้ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามผลวิเคราะห์ด้านอัตราค่าจ้างต่อไป <u>(ไตรมาส 4)</u>	ฝ.บค., ฝ.พบ.		
		รวม	100	100				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 5. โครงการ Recruit - Replace - Reskill - Upskill for PEA Tranformation (งบประมาณโครงการ : 14,575,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		กงบ. ผบค.	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. ศึกษา ทบทวนกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยใช้ปัจจัยต่างๆ จากปีที่ผ่านมา - นโยบายองค์กร - การโอนย้ายอัตรากำลัง ระหว่าง กฟผ. - ผลสำรวจการแจ้งความประสงค์สมัครเข้าร่วมการสรรหาภายในโดยการสอบปฏิบัติ และ การสรรหาจากลูกจ้าง กฟผ. เป็นพนักงาน - ภาระความรับผิดชอบของหน่วยงาน - ฐานข้อมูลบุคลากรของ กฟผ. - การสร้าง Career Path ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรภายใน		ไตรมาส 1-4	15	15	- ตามที่ ผวก. ได้มีนโยบายให้พิจารณาแนวทางในการย้ายสำหรับพนักงาน กฟผ. นั้น กงบ. จึงได้ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการย้ายพนักงานตามแผนอัตราค่าจ้างประจำปี 2565 โดยมี ผงค.กงบ. เป็นผู้รับผิดชอบ ทั้งนี้ เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ จึงจะสามารถนำรายละเอียดส่งกักตวงผู้ที่ได้รับการย้ายและแต่งตั้ง รวมถึงอัตราคงเหลือตามแผนดำเนินการสรรหาและคัดเลือก ประจำปี 2565 มาดำเนินการสรรหาและคัดเลือกได้ (ไตรมาส 1-2) - ผสค. กงบ. อยู่ระหว่างศึกษา ทบทวน และรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ประจำปี 2565 (ไตรมาส 1-2) - ผสค. กงบ. อยู่ระหว่างศึกษา ทบทวน และรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ประจำปี 2565 (ไตรมาส 1 -2) - ผสค. กงบ. ได้ดำเนินการศึกษา ทบทวน และรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ประจำปี 2565 เรียบร้อยแล้ว (ไตรมาส 1 -2)		ไม่มี	ไม่มี
2. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรประจำปี		ไตรมาส 1-4	25	25	- กงบ. ได้ดำเนินการแจ้งเวียนความประสงค์การสอบคัดเลือกจากบุคคลภายใน กฟผ. โดยการสอบปฏิบัติจากพนักงานวิชาชีพ เป็นนักวิชาการ และการสอบคัดเลือกจากกลุ่มลูกจ้างของ กฟผ. เป็นพนักงานวิชาชีพ ประจำปี 2565 (ไตรมาส 2) - กงบ. ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลการศึกษาของพนักงาน กฟผ. และแจ้งเวียนสำรวจความประสงค์การสมัครสอบคัดเลือกจากบุคคลภายใน กฟผ. โดยการสอบปฏิบัติจากพนักงานวิชาชีพ เป็นนักวิชาการ ประจำปี 2565 ในตำแหน่งนิติกร, นิติกร (มีประสบการณ์) และนักปฏิบัติงานเทคนิค (ปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ) (ไตรมาส 2)			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 5. โครงการRecruit - Replace-Reskill-Upskill for PEA Tranformation (ต่อ)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4	• กงบ. ได้ดำเนินการขออนุมัติหลักการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานกับ กฟภ. ประจำปี 2565 โดย ผวก. อนุมัติลงวันที่ 23 มิถุนายน 2565 <u>(ไตรมาส 2)</u> • กงบ. ดำเนินการขออนุมัติหลักเกณฑ์ วิธีการ และปฏิบัติการดำเนินงาน การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานกับ กฟภ. ประจำปี 2565 โดย รผก.(บก) อนุมัติลงวันที่ 1 กรกฎาคม 2565 <u>(ไตรมาส 2)</u> • กงบ. ดำเนินการจ้าง นายจิรศักดิ์ แก้วเพ็ง โดยถือเป็นอัตราผู้พิการ ประจำปี 2565 จำนวน 1 อัตรา ที่ซึ่งให้เข้าทดลองปฏิบัติงานในวันที่ 1 กรกฎาคม 2565 โดย ผวก. อนุมัติลงวันที่ 2 มิถุนายน 2565 <u>(ไตรมาส 2)</u> • กงบ. ได้ดำเนินการเปิดรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานกับ กฟภ. ระหว่างวันที่ 4 - 11 กรกฎาคม 2565 และจะดำเนินการสอบคัดเลือกในช่วงเดือนสิงหาคม เพื่อเข้าปฏิบัติงานในวันที่ 3 ตุลาคม และ 1 พฤศจิกายน 2565 <u>(ไตรมาส 2)</u> • กงบ. อยู่ระหว่างดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างสถาบันการศึกษาในการจัดทำแบบทดสอบด้านวิชาการ จัดศูนย์สอบ ประสานงานการสอบประมวลผล และวิเคราะห์ผลคะแนนการสอบข้อเขียนในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานกับ กฟภ. ประจำปี 2565 <u>(ไตรมาส 2)</u>	กงบ. ผบค.		

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 5. โครงการRecruit - Replace-Reskill-Upskill for PEA Tranformation (ต่อ)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		กงบ. ผบค.		
3. ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานทั้งภายในและภายนอกให้สอดคล้องตามการวิเคราะห์ความต้องการของหน่วยงาน		ไตรมาส 1-4	50	50	• กงบ. ได้ดำเนินการสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานกับ กฟผ. ตามแผนอัตราค่าจ้าง ประจำปี 2565 (ภายนอก และ ภายใน) และ กำหนดให้ผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานในวันที่ 3 ตุลาคม 2565 จำนวน 377 ราย และ 1 พฤศจิกายน 2565 จำนวน 330 ราย คิดเป็น 86 % ของแผนอัตราค่าจ้างประจำปี 2565 (ไตรมาส 3) • กงบ. ดำเนินการขออนุมัติหลักการสรรหา และดำเนินการสอบคัดเลือกบุคคลแผนอัตราค่าจ้างอัตรารองรับโครงการธุรกิจใหม่สำหรับการปรับปรุงโครงข่ายในอนาคต จำนวน 56 อัตรา (ไตรมาส 3) • กำหนดแผนงานการดำเนินการเรียกบัญชีรายชื่อสำรองเพื่อทดแทนอัตราค่าจ้างในกรณีต่างๆ ประจำปี 2565 (ไตรมาส 3) • กงบ. ร่วมกับหน่วยงานที่ได้รับอัตราเพื่อดำเนินการสอบคัดเลือกบุคคลแผนอัตราค่าจ้างอัตรารองรับโครงการธุรกิจใหม่สำหรับการปรับปรุงโครงข่ายในอนาคต และกำหนดให้ผู้ผ่านการสอบคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานวันที่ 1 ธันวาคม 2565 และ 4 มกราคม 2566 รวมจำนวน 21 อัตรา คงเหลืออัตราพนักงานที่ไม่สามารถสรรหาได้ เนื่องจาก ไม่มีผู้ผ่านการสอบคัดเลือก จำนวน 7 อัตรา ทั้งนี้ กงบ. จะนำไปดำเนินการสรรหา รวมกับแผนอัตราค่าจ้างประจำปี 2566 ต่อไป (ไตรมาส 4)			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 5. โครงการRecruit - Replace-Reskill-Up skill for PEA Tranformation (ต่อ)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4	• กงบ. ดำเนินการเรียกบัญชีรายชื่อสำรองเพื่อทดแทนอัตรากำลังในกรณีต่างๆ ประจำปี 2565 และกำหนดให้เข้าปฏิบัติงานวันที่ 1 ธันวาคม 2565 และ 4 มกราคม 2566 รวมจำนวน 113 อัตรา คงเหลือจำนวน 6 อัตรา ที่ไม่สามารถดำเนินการเรียกบัญชีรายชื่อสำรองได้ เนื่องจาก ไม่มีบัญชีรายชื่อสำรองเหลือ ทั้งนี้ กงบ. จะนำไปดำเนินการสรรหาตามกับแผนอัตรากำลังประจำปี 2566 ต่อไป <u>(ไตรมาส 4)</u> • กงบ. อยู่ระหว่างดำเนินการเรียกบัญชีรายชื่อสำรองและนำเสนอขออนุมัติจ้างเพื่อทดแทนอัตราพนักงานวิชาชีพสอบรับเป็นนักวิชาการประจำปี 2565 รวมจำนวน 82 อัตรา ทั้งนี้ กำหนดให้เข้าปฏิบัติงานในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 ต่อไป <u>(ไตรมาส 4)</u> • กงบ. อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาและคัดเลือกอัตราผู้พิการ ประจำปี 2565 ซึ่งคงเหลือจำนวน 9 อัตรา โดยได้สำรวจข้อมูลผู้ที่มีความประสงค์เข้าร่วมโครงการทดสอบความรู้จากกลุ่มบุตรพนักงาน กฟภ. ที่เป็นคนพิการ ประจำปี 2565 เรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างขออนุมัติหลักการสำรวจข้อมูลผู้พิการจากกลุ่มลูกจ้างของ กฟภ. ทั้งนี้ กำหนดให้เข้าปฏิบัติงานภายในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 ต่อไป <u>(ไตรมาส 4)</u>	กงบ. ผบค.		
4. สรุปผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร		ไตรมาส 1-4	10	10	• กงบ. ดำเนินการสรุปผลการดำเนินการสรรหาตามแผนอัตรากำลังประจำปี 2565 (แผนอัตรารวม 824 อัตรา ดำเนินการแล้ว 818 อัตรา คงเหลือ 5 อัตรา) และ กงบ. ได้จัดทำสรุปผลอัตราคงเหลือให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ (กรบ.) เพื่อนำอัตรากำลังดังกล่าวสรรหา รวมกับแผนอัตรากำลังประจำปี 2566 ต่อไป <u>(ไตรมาส 4)</u>			
		รวม	100	100				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก ~ (ร้อยละ)	รายละเอียด			
ยุทธศาสตร์ การสร้าง HR Dashboard								
แผนงานที่ 5 Create HR Dashboard for Decision Making								
โครงการที่ 6. โครงการ HR Analytics (การพัฒนาขีดความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรบุคคล) (งบประมาณโครงการ : 50,400,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4	คณะทำงานแผนปฏิบัติการ ของ กฟผ.พ.ศ.2561-2565 ที่เกี่ยวข้องกับสายงานบก.	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	
1. ติดตามการดำเนินงานจากผลลัพธ์การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2564		ไตรมาส 1-3	30	30	• ให้นำหน่วยงานต้นเรื่องนำผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2564 ไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยให้ดำเนินการกำหนดตัวชี้วัดและแผนการดำเนินงาน (Action plan) พร้อมทั้งรายงานผลในแผนปฏิบัติของแต่ละฝ่ายในสายงานบริหารองค์กร (ไตรมาส 1) ประกอบด้วยเรื่อง 1.1 ลดอุบัติเหตุ ลดค่าใช้จ่าย (Save cost lost accident) 1.2 ย้ายอย่างไร ให้งานได้ผลคนได้ใจ 1.3 การลดความซ้ำซ้อนของหลักสูตรฝึกอบรม (Minimizing redundancy in training courses)	แผน HR Analytics	ไม่มี	ไม่มี
2. ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกด้านทรัพยากรบุคคล ร่วมกับที่ปรึกษา (2 กลุ่ม) ได้แก่ 2.1 ผู้บริหารระดับ ชก.ขึ้นไป ในสายงานบริหารองค์กร (ทรัพยากรบุคคล) 2.2 แผนกบุคคลและสวัสดิการ ในสังกัดส่วนภูมิภาค 12 เขต (จำนวนเขตละ 2 คน)		ไตรมาส 3 ไตรมาส 3	30	30	หลักสูตร "HR Data Analytics" (ระดับพนักงาน) แบบ Online ผ่านโปรแกรม Webex Meetings (จำนวน 9 วัน) โดยเชิญผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC) มาเป็นวิทยากร • จัดกลุ่มและกำหนดเป้าหมายการทำ HR Data Analytics (6 มิ.ย. 2565) • พื้นฐานการสร้างนวัตกรรม (13 มิ.ย.2565) • Design Thinking & Systematic Inventive Thinking (21 มิ.ย. 2565) • Systematic Inventive Thinking นวัตกรรมกับสิ่งประดิษฐ์ (28 มิ.ย.2565)			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	
				น้ำหนัก ~ (ร้อยละ)	รายละเอียด				
โครงการที่ 6. โครงการ HR Analytics (การพัฒนาขีดความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรบุคคล) (ต่อ) (งบประมาณโครงการ : 50,400,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4	คณะทำงานแผนปฏิบัติการดิจิทัล ของ กฟผ.พ.ศ.2561-2565 ที่เกี่ยวข้องกับสายงานบก.				
3. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกด้านทรัพยากรบุคคล			10	10	- ผู้บริหารและบุคลากรในสายงานทรัพยากรบุคคล กฟผ. มีความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Data Science Process) ด้าน HR Data Analytics เพื่อรองรับการบริหารและพัฒนาบุคลากร และสามารถดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ได้เป็นผลสำเร็จ (ไตรมาส 4) - ผู้บริหารและบุคลากรในสายงานทรัพยากรบุคคล กฟผ. สามารถนำข้อมูลด้าน HR และข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ (ไตรมาส 4) - ผู้บริหารและบุคลากร กฟผ. มีความรู้และความสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อรองรับการดำเนินการจัดทำ HR Data Analytics (ไตรมาส 4) - ผู้เข้าร่วมโครงการจาก กฟผ. สามารถถ่ายทอดแนวทางการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกด้านทรัพยากรบุคคล ให้กับพนักงานในสังกัด เพื่อให้เข้าใจในหลักการและวิธีการดำเนินการที่จะก่อให้เกิดการขยายผลดำเนินการต่อไปในอนาคต (ไตรมาส 4)				
4. ถ่ายทอดแนวทางการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกด้านทรัพยากรบุคคล ให้กับพนักงานในสังกัด เพื่อให้เข้าใจในหลักการและวิธีการดำเนินการที่จะก่อให้เกิดการขยายผลดำเนินการต่อไป ในอนาคต		ไตรมาส 4	20	20	ผู้บริหารและพนักงานที่เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปถ่ายทอดแนวทางการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกด้านทรัพยากรบุคคลให้พนักงานในสังกัด เพื่อให้เข้าใจถึงหลักการและวิธีการดำเนินการที่จะก่อให้เกิดการขยายผลดำเนินการต่อไปในอนาคต (ไตรมาส 4)				
5. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกด้านทรัพยากรบุคคลไปปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน หรือแนวนโยบายต่างๆ		ไตรมาส 4	10	10	ผู้บริหารและพนักงานที่เข้าอบรมสามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ด้านทรัพยากรบุคคลไปปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน หรือแนวนโยบายต่างๆ ได้ (ไตรมาส 4)				
		รวม	100	100					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
แผนงานที่ 6 Develop HR on Digital Platform								
โครงการที่ 7. แผนงานการจัดทำ HR Data Platform (ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแบบรวมหนึ่ง) (งบประมาณโครงการ : 50,400,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		กบ.ฝบค. คณะทำงาน HR Data	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหารือแนวทางการจัดเก็บข้อมูลเพื่อรองรับ HR Data Platform		1 ม.ค.64-28 ก.พ.64				Platform (สายงาน บก.)	ไม่มี	ไม่มี
2. สำรวจและสรุปข้อมูลที่ใช้ในระบบ HR โดยการเชิญหน่วยงานและจัดทำ Workshop เพื่อสำรวจข้อมูลด้าน HR และประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องของสายงานบริหารองค์กร		1 มี.ค.64-31 ธ.ค.64						
2.1 จัดทำ Workshop กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อระบุ Data Owner และ Data Set		1 มี.ค.64-31 พ.ค.64						
2.2 จัดทำ Workshop สำรวจข้อมูลเพื่อระบุ Data Owner และ Data Dictionary (field ของข้อมูล)		1 พ.ค.64-31 ธ.ค.64						
3. สรุปแนวทางการแก้ไขประเด็นปัญหาการจัดเก็บข้อมูลให้กับผู้บริหารและหน่วยงานสารสนเทศพิจารณา HR Data Platform		1 เม.ย.64-31 พ.ค.64						
4. ดำเนินการจัดหาHardware/Software เพื่อรองรับการจัดเก็บข้อมูลด้านงานบุคคล (SQL Server)		1 เม.ย.64-30 มิ.ย.64						
5. ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลใหม่ (SQL Server)		1 มี.ค.64-31 ธ.ค.64	35	35				
5.1 จากฐานข้อมูล Oracle (เฉพาะ กบ.)		1 มี.ค.64-31 ธ.ค.65						
5.1.1 สํารวจข้อมูลที่ยังไม่มีในระบบ SAP โดยวิธีการ list ข้อมูลจาก SAP และ Oracle มาเปรียบเทียบกัน		1 มี.ค.64-31 มี.ค.64						
5.1.2 เตรียมความพร้อมข้อมูลและ Cleansing Data (เฉพาะส่วนที่ยังไม่มีการจัดเก็บในระบบ SAP แต่มีการจัดเก็บในระบบ Oracle)		1 เม.ย.64-30 มิ.ย.64						
5.1.3 Data Migration		1 ต.ค.64-30 พ.ย.64						
5.1.4 ตรวจสอบข้อมูล Data Migration ในฐานข้อมูลใหม่ (SQL Server)		1ธ.ค.64-31 ธ.ค.64						
5.1.5 ใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลใหม่ (SQL Server) ผ่าน API Gateway และพัฒนา API เพิ่มเติม		1 ม.ค.65-31ธ.ค.65			• ในส่วนของระบบงานปัจจุบัน มีการตรวจสอบแล้วยังไม่มีข้อมูลที่ต้องใช้ API Gateway ปัจจุบัน (ไตรมาส 1)			
5.1.6 แจ้งเวียนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการยกเลิกใช้งานฐานข้อมูล Oracle		1 พ.ค. 64-31พ.ค.64						
5.1.7 ปิดระบบการใช้งานฐานข้อมูล Oracle		31 ธ.ค.65			• บันทึกเลขที่ กบ.(สท.)2833/2565 แจ้งยกเลิกการใช้งานระบบ Oracle ในวันที่ 31 ธ.ค.65 หากหน่วยงานใดได้รับผลกระทบจากการปิดใช้งานระบบกรุณาแจ้งกลับทาง กบ. ภายในวันที่ 24 พ.ย.65 (ไตรมาส 4) • ปิดระบบการใช้งานฐานข้อมูล Oracle (ไตรมาส 4)			
5.2 จากฐานข้อมูลปัจจุบันใน SAP และ Postgres Data base (ทั้งนี้ข้อมูลที่มีการนำเข้ ขึ้นอยู่กับความพร้อมข้อมูลของแต่ละรายการ)		1 เม.ย.64-31 ธ.ค.65						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 7. แผนงานการจัดทำ HR Data Platform (ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแบบรวมหนึ่ง) (ต่อ) (งบประมาณโครงการ : 50,400,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		กบ.ฝบค. คณะทำงาน HR Data		
5.2.1 เตรียมความพร้อมข้อมูลและ Cleansing Data		1 เม.ย.64- 31 ธ.ค.65			บันทึกเลขที่ กบ.(สท.)450/2565 ลว.21 ก.พ.65 เรื่องขอความอนุเคราะห์ทบทวนรายการชุดข้อมูล (Data Set) ขอความอนุเคราะห์ให้หน่วยงานในสังกัดสายงาน บก(ท) โปรดพิจารณาทบทวนรายการชุดข้อมูล (Data Set) ที่หน่วยงานตนเองรับผิดชอบ เพื่อ กบ. จะได้ดำเนินการปรับปรุงรายละเอียดของรายการชุดข้อมูลและนำขึ้น Intranet ต่อไป <u>(ไตรมาส 1)</u>			
					- กบ.(สท.)826/2565 ลว.29 มี.ค.65 เรื่องขอความอนุเคราะห์นำรายการชุดข้อมูล (Data Set) ขึ้น Intranet เพื่อให้ข้อมูลเป็นปัจจุบันและสะดวกสำหรับการใช้งานกับหน่วยงานต่างๆกบ. ขอความอนุเคราะห์กพล. นำรายการชุดข้อมูล (Data Set) ขึ้น http://intranet.pea.co.th ในหมวด HR Data Platform แทนที่รายการชุดข้อมูลเดิม <u>(ไตรมาส 1)</u> - บันทึกเลขที่ ฝบค.51/2565' ลว.8 มีนาคม 2565 เรื่องขอเชิญประชุมชี้แจงแนวทางการบันทึกข้อมูลงานด้านทรัพยากรบุคคล ได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (บุคลากร) ก.1 - 4 และ 12 เขต เข้าร่วมรับฟังการชี้แจงข้อมูล และแนวทางการ Cleansing ข้อมูลในระบบ Sap ที่จะ มีผลส่งออกข้อมูลไปยัง HR Data Platform <u>(ไตรมาส 1)</u> - บันทึกเลขที่ กบ.(ก.)851/2565 ลว. 31 มี.ค.65 เรื่องขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบและทำการ Cleansing ข้อมูล Infotype 0182 : ชื่อสำรองของเอเชีย ในระบบ SAP ขอความอนุเคราะห์หน่วยงานที่รับผิดชอบในด้านข้อมูลบุคคล (นอก. 12 เขต) ดำเนินการ ตรวจสอบข้อมูลและทำการ Cleansing ข้อมูลดังกล่าว <u>(ไตรมาส 1)</u>			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 7. แผนงานการจัดทำ HR Data Platform (ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแบบรวมหนึ่ง) (ต่อ) (งบประมาณโครงการ : 50,400,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		กบ.ส.บค. คณะทำงาน HR Data		
5.2.1 เตรียมความพร้อมข้อมูลและ Cleansing Data (ต่อ)					• กบ. ได้ดำเนินการ Cleansing Data ในภาพรวม ในส่วนของ ชื่อ - สกุล ภาษาอังกฤษ เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้มีบางส่วนที่ต้องให้ทาง เซต ดำเนินการ <u>(ไตรมาส 1)</u> • ข้อกำหนดวันที่ (Infotype 41 Subtype 1) วันทำงานทางเทคนิค <u>(ไตรมาส 1)</u> • อยู่ในระหว่างดำเนินการ Cleansing <u>(ไตรมาส 1)</u>			
					งานด้านทรัพยากรบุคคล (DCR No. PTN-65-009) ทางที่ปรึกษา SAP ได้นำส่งรายงานสรุปรายละเอียดความต้องการจัดทำ DCR และวันงานเบื้องต้น <u>(ไตรมาส 2)</u> • บันทึกเลขที่ กบ.(สท.)1300/2565 ลว.19 พ.ค.65 เรื่องขอความเห็นชอบเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมระบบงาน (DCR) ปรับปรุงแก้ไข และส่งออกข้อมูลจากระบบ SAP (T-code : ZPAI107) <u>(ไตรมาส 2)</u> • บันทึกเลขที่ กพท.(รบ)539/2565 ลว.8 มิ.ย.65 เรื่อง ขอเชิญประชุม ตีตรองวันงาน DCR No. PTN-65-009 เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขและส่งออกข้อมูลจากระบบ SAP (T-code : ZPAI107) <u>(ไตรมาส 2)</u>			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 7. แผนงานการจัดทำ HR Data Platform (ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแบบรวมหนึ่ง) (ต่อ) (งบประมาณโครงการ : 50,400,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		กบ.ส.บค. คณะทำงาน HR Data		
					บันทึกเลขที่ PTN-CBS2-MGR-281/2565 นำส่งรายงานการประชุมการต่อรองวันงาน (Manday) แบบฟอร์ม DCR ในส่วนที่ 2 และแผนการดำเนินการ เรื่อง การปรับปรุงแก้ไขและส่งออกข้อมูลจากระบบ SAP (T-code: ZPAI107) งานด้านทรัพยากรบุคคล (DCR No. PTN-65-009) ทั้งนี้มีแผนกำหนดจัดทำ 39 วัน ประกอบด้วย การส่งออกข้อมูลพนักงาน เรื่อง ประวัติเงินเดือน - IT9011, ประวัติการประเมิน - HRPD, ประวัติความผิด - IT0102, ประวัติหน้าที่พิเศษ - IT0035-1, ประวัติเหรียญกาชาด - IT9007-2, ประวัติความดีความชอบ - IT0035-2, คุณสมบัติวิชาชีพ - IT0022-A, คะแนนสอบภาษาอังกฤษ - IT0022-AF, รางวัล/อายุงาน - IT0183, ชื่อกำหนดวันที่ - IT0041 และพร้อมกำหนด Go live ต้นเดือน ส.ค. 65 <u>(ไตรมาส 2)</u>			
5.2.1 เตรียมความพร้อมข้อมูลและ Cleansing Data (ต่อ)					- ได้มีการ Cleansing ข้อมูลสมาชิกสโมสร กฟภ.ในกลุ่มข้อมูล 34 (หน้าที่ในองค์กร) ซึ่งมีการจัดเก็บเลขสมาชิกสโมสรเพื่อรองรับการนำข้อมูลส่งออกผ่าน DCR ที่ทาง กบ.ดำเนินการขออนุมัติการพัฒนาโปรแกรมนำส่งออกข้อมูลจากระบบ SAP (T-code : ZPAI107) และรองรับการรายงานจำนวนสมาชิกในแต่ละเดือน <u>(ไตรมาส 2)</u> - Cleansing ข้อมูลวันดำรงตำแหน่งและวันดำรงระดับ ในระบบ SAP เพื่อเตรียมความพร้อมในการนำข้อมูลไปใช้งาน และพัฒนาระบบต่างๆ ที่ทดแทนฐานข้อมูล Oracle เดิม เช่น ระบบ กพด. หรือ โปรแกรมโยกย้ายแต่งตั้ง <u>(ไตรมาส 2)</u> - Cleansing ข้อมูลลูกพนักงานศึกษา ในระบบ SAP IType : 22 เพื่อเตรียมความพร้อมในการนำข้อมูลไปใช้งาน และพัฒนาระบบต่างๆ ที่ทดแทนฐานข้อมูล Oracle <u>(ไตรมาส 3)</u>			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 7. แผนงานการจัดทำ HR Data Platform (ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแบบรวมหนึ่ง) (ต่อ) (งบประมาณโครงการ : 50,400,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		กบ.สพค. คณะทำงาน HR Data		
5.2.2 Data Migration ผ่านโปรแกรมประมวลผลอัตโนมัติสำหรับฐานข้อมูลปัจจุบัน SAP และ Postgres Database เข้าฐานข้อมูลใหม่ (SQL Server)		1 ต.ค.64-31 ธ.ค.65			• บันทึกเลขที่ PTN-CBS2-MGR-014/2565 แจ้งผลการดำเนินงานแล้วเสร็จของการปรับปรุงโปรแกรมส่งออกข้อมูลพนักงาน (ZPAI017) เพิ่มตัวเลือกส่งออกข้อมูลเงินเดือน (DCR. No. PTN-64-031) (ไตรมาส 1) • ได้มีการพัฒนาโปรแกรมส่งออกข้อมูลตำแหน่งพร้อมสังกัดและข้อมูลชื่อภาษาอังกฤษของระบบ SAP เพื่อนำส่งข้อมูลโครงสร้างที่จัดทำผังองค์กร ทั้งนี้ได้มีการทดสอบระบบ (UAT) เรียบร้อยแล้วในวันที่ 28 เม.ย.65 และจะมีการนำออกใช้งาน (Go Live) ในวันที่ 9 พ.ค.65 (ไตรมาส 2) • บันทึกเลขที่ กบ.(สท)1391/2565 30 พ.ค.65 ขอความอนุเคราะห์เพิ่ม UserID และ กำหนด Path การส่งออกข้อมูลตำแหน่งพร้อมสังกัดและข้อมูลชื่อภาษาอังกฤษจากระบบ SAP โดยมีการดำเนินงานดังนี้ 1. กำหนดการส่งออกข้อมูลตำแหน่งพร้อมสังกัดและข้อมูลชื่อภาษาอังกฤษในวันที่1 ของทุกเดือน 2. เพิ่มUserID (ใหม่) : FTPEONE2 ในการเข้าPath : 3rdparty/eone2 เท่านั้น (ไตรมาส 2) • ทาง กบ. / กพท. และ บริษัท SAP มีการจัดประชุมหารือเพื่อ UAT การดำเนินการตาม DCR (DCR No.PTN 65 009) เรื่องปรับปรุงแก้ไขและส่งออกข้อมูลจากระบบ SAP (T code : ZPAI107) (เลขที่ กพท.(รบ)695/2565) (ไตรมาส 3) • ในส่วนของ Data Migration ผ่านโปรแกรมประมวลผลอัตโนมัติ ทางที่ปรึกษา SAP ได้ตั้ง Job run auto เรื่องการปรับปรุงและส่งข้อมูลจากระบบ SAP (T-code : ZPAI107) แล้วทุกเดือน ตาม DCR No.PTN 65 009 (ไตรมาส 3) • ในส่วนของการอัปเดต Database และ สร้าง Service เพื่อนำข้อมูลออกมาใช้งาน อยู่ระหว่างการค้าเนินการของทาง กพท.(Eone) และ บริษัท (Eone2) (ไตรมาส 3)			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 7. แผนงานการจัดทำ HR Data Platform (ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแบบรวมหนึ่ง) (ต่อ) (งบประมาณโครงการ : 50,400,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		กบ.สพค. คณะทำงาน HR Data		
5.2.3 ตรวจสอบข้อมูล Data Migration ในฐานข้อมูลใหม่ (SQL Server) และพัฒนาในส่วนนำเข้าข้อมูล		1 ต.ค.64-31 ธ.ค.65			- กบ.(สท.)358/2565 ลว.4 กุมภาพันธ์ 2565 ขอความอนุเคราะห์จัดทำรายการชุดข้อมูล (HR Data Platform) ในส่วนของชุดข้อมูลเงินเดือนปัจจุบัน ทั้งนี้ กพท.ได้ดำเนินการจัดทำเรียบร้อยแล้ว (ไตรมาส 1) - ได้มีการตรวจสอบข้อมูลตำแหน่งพร้อมสังกัด และพัฒนาในส่วนนำเข้าข้อมูลตำแหน่งพร้อมสังกัด และข้อมูลชื่อภาษาอังกฤษจากระบบ SAP เพื่อนำไปพัฒนาเป็น Service ของ HR Data Platform ต่อไป (ไตรมาส 2)	Platform (สายงาน บก.)		
5.2.4 ใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลใหม่ (SQL Server) ผ่าน API Gateway		1 ม.ค.65-31 ธ.ค.65			- ทั้งนี้ กพท.ได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลเงินเดือนเรียบร้อยแล้ว และนำออกใช้งานได้ตั้งแต่เดือน มีนาคม เป็นต้นไป (ไตรมาส 1) - ได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลข้อมูลตำแหน่งพร้อมสังกัด และข้อมูลชื่อภาษาอังกฤษจากระบบ SAP และพร้อมออกใช้งานได้ตั้งแต่เดือน มิถุนายน เป็นต้นไป (ไตรมาส 2)			
6. การพัฒนาระบบ/โปรแกรมต่างๆ โดยเรียกใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลใหม่(SQL Server) เพื่อรองรับการนำเข้าข้อมูลไปใช้ผ่านระบบงานต่างๆ หมายเหตุ : หากหน่วยงานเจ้าของข้อมูลที่ได้รับผลกระทบจากการปรับแผนดังกล่าว ให้ดำเนินการพัฒนาโปรแกรมตามระยะเวลาที่กำหนด กบ.นาร่อง ระบบปัจจุบัน (ระบบบุคลากรระบบ กพท.,ระบบ HRMIS,ระบบอัตราค่าจ้าง,โปรแกรมเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ กบ.,ระบบ Cupid,โปรแกรมค่าจ้าง) ระบบพัฒนาใหม่ - พิจารณาจากระบบปัจจุบันและแยกฟังก์ชันงาน แบ่งตาม User และการใช้งาน เช่น ผู้ดูแลระบบ เจ้าหน้าที่ HR, ผู้บริหาร และพนักงาน กรณีที่มีข้อมูลในระบบแต่ไม่สามารถเรียกใช้ ข้อมูลได้ ให้จัดทำโปรแกรมรองรับการใช้ข้อมูล		1 ก.ย.64-31 ธ.ค.65 1 ก.ย.64-31 ธ.ค.65	35	35	- สถานะของการพัฒนาโปรแกรม - โปรแกรมฝั่งโครงสร้างองค์กร ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว (ไตรมาส 1) - โปรแกรม กพท. อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำ TOR และคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานตามแผนเสร็จในปี 2565 (ไตรมาส 1) - โปรแกรมปรับปรุงภาพถ่ายสำหรับพนักงานและลูกจ้าง ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว (ไตรมาส 1) - โปรแกรมพิจารณาเงินเดือน (สำหรับเจ้าหน้าที่) การดำเนินการเป็นไปตามแผน อยู่ระหว่างการเก็บรวบรวมความต้องการของผู้ใช้งานและการออกแบบฐานข้อมูลใหม่ การพัฒนาระบบใหม่ก่อนที่ฐานข้อมูล Oracle จะเปิดการใช้งานในปี 2565 (ไตรมาส 1) - HRMIS อยู่ระหว่างการดำเนินงาน ปัจจุบันอยู่ระหว่างการ Scan Code เพื่อขออนุมัติออกใช้งานและเปลี่ยนไปเชื่อมต่อข้อมูลผ่าน HR Data Platform ต่อไป (ไตรมาส 1)			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 7. แผนงานการจัดทำ HR Data Platform (ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแบบรวมหนึ่ง) (ต่อ) (งบประมาณโครงการ : 50,400,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		กบ.ส.บค. คณะทำงาน HR Data		
6. การพัฒนาระบบ/โปรแกรมต่างๆ โดยเรียกใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลใหม่(SQL Server) เพื่อรองรับการนำข้อมูลไปใช้ผ่านระบบงานต่างๆ (ต่อ)					• โปรแกรมผังโครงสร้างองค์กร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (Pea Roganization Chart) มีการจัดทำDCR ซึ่ง กพท. ได้ดำเนินการประชุม UAT เพื่อนำข้อมูลจากระบบSAP มาแสดงผลแบบอัตโนมัติผ่าน service (Go Live) <u>(ไตรมาส 2)</u> • โปรแกรม กพท. อยู่ในระหว่างจัดทำTOR และคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานตามแผนปี 2565 <u>(ไตรมาส 2)</u> • โปรแกรมปรับปรุงภาพถ่ายสำหรับพนักงานและลูกจ้าง กพท. ดำเนินการแล้วเสร็จ <u>(ไตรมาส 2)</u> • โปรแกรมพิจารณาเงินเดือน (สำหรับเจ้าหน้าที่) กพท.ดำเนินการพัฒนาโปรแกรมปัจจุบันพัฒนาไปแล้ว 60% และเร่งให้ทันรอบพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานและขึ้นค่าจ้างลูกจ้างเกษียณอายุในเดือน ส.ค. กบ. รับผิดชอบในส่วนของการจัดเก็บข้อมูล <u>(ไตรมาส 2)</u> • HRMIS Scan Code กำลังย้ายฐานข้อมูลไปเรียกใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูล HR Data Platform <u>(ไตรมาส 2)</u> • โปรแกรม กพท. - อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำ TOR (กำลังขออนุมัติ ผวก.) และคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน ตามแผนเสร็จในปี 2565 <u>(ไตรมาส 3)</u> • โปรแกรมพิจารณาเงินเดือน (สำหรับเจ้าหน้าที่) - พัฒนาโปรแกรมแล้ว 75% โดย กพท. ได้ประชุมหารือประเด็นปัญหาและรายงานความคืบหน้าให้ กบ. ทราบอยู่เป็นระยะ ซึ่งขณะนี้ กบ. ได้นำระบบนำร่องใช้สำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานและขึ้นค่าจ้างลูกจ้างเกษียณอายุ ในช่วง 1 ส.ค.-8ก.ย.65 ใช้สำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานและขึ้นค่าจ้างลูกจ้างเกษียณอายุ ในเดือน ส.ค. 2565 <u>(ไตรมาส 3)</u> • HRMIS - กำลังเตรียมย้ายไปใช้ข้อมูลจาก Hr platform • โปรแกรม PEATA อัปเดต server เป็นที่เรียบร้อยแล้วขั้นตอนต่อไป: พัฒนาโปรแกรมต่อไป <u>(ไตรมาส 3)</u>			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 7. แผนงานการจัดทำ HR Data Platform (ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแบบรวมหนึ่ง) (ต่อ) (งบประมาณโครงการ : 50,400,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		กบ.ส.บค. คณะทำงาน HR Data		
					- การเปลี่ยนแปลงอัตราสะสมกองจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ - พัฒนาระบบไปได้ในระดับนิ่งแล้วซึ่งเป็นตัวเลข - กำลังทำเรื่องเชื่อมโยงข้อมูล HR Data platform - กำลังจะเรียกประชุมในเรื่องการขอเปิด public จากไฟฟ้าให้กับทาง MFC เพื่อดำเนินการในส่วนของ function การทำงานบางอย่างใน application (ไตรมาส 3) และ ขอให้ทาง กพล. ทำในส่วนของ IDM เพื่อ testระบบ - ระบบบริหารจัดการระบบข้อมูลโรงพยาบาล ดำเนินจัดทำทำสัญญาเสร็จเรียบร้อยแล้วในวันที่ 27 ก.ค 2565 และจะมีการส่งมอบงาน 3 งวด ซึ่งงวดแรก ส่งไปให้บริษัทแล้ว (ไตรมาส 3) - โปรแกรม กพต. ดำเนินการขออนุมัติ ผวก. จัดทำโปรแกรมประกอบการพิจารณาสำหรับการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายพนักงาน (กพต.) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไป: อยู่ระหว่างขอความเห็นชอบงานจ้างและแต่งตั้งคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างและคณะกรรมการตรวจรับ และจัดทำร่างขอบเขตของงาน จัดทำราคากลาง และดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง (ไตรมาส 4)			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 7. แผนงานการจัดทำ HR Data Platform (ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแบบรวมหนึ่ง) (ต่อ) (งบประมาณโครงการ : 50,400,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		กบ.ส.บค. คณะทำงาน HR Data		
					- โปรแกรมพิจารณาเงินเดือน (สำหรับเจ้าหน้าที่) พัฒนาโปรแกรมแล้ว 80% โดย กพท. ได้ประชุมหารือประเด็นปัญหาและรายงานความคืบหน้าให้ กบ. ทราบอยู่เป็นระยะ ซึ่งขณะนี้ กบ. ได้นำระบบนำร่องใช้สำหรับการพิจารณาเงินเดือนพนักงานและขึ้นค่าจ้างลูกจ้างเกษียณอายุ ในช่วง 1 ส.ค.-8ก.ย.65 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างพัฒนาโปรแกรมต่อเพื่อให้ได้กับการเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ที่ผ่านมา และทันกับการพิจารณาเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง ประจำปี 2566 ที่จะเริ่มใช้ในช่วงกลางเดือน พ.ย. ต่อไป (ไตรมาส 4) - โปรแกรม PEATA ตอนนี้นำระบบ ส่งข้อมูลให้ระบบเงินเดือนแล้วเรียบร้อยแล้ว และตัวระบบกำลังอยู่ในระหว่างพัฒนา (ไตรมาส 4) - การเปลี่ยนแปลงอัตราสะสม กองจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 1. พัฒนาระบบอยู่ในขั้นตอนทดสอบ UAT 2. กำลังทำเรื่องขอ Scan code ในส่วนของ UAT (ไตรมาส 4) - ระบบ HRMIS จะแล้วเสร็จในเดือนมกราคม 2566 ทั้งนี้ กบ.จะไม่ Update ฐานข้อมูล Oracle แต่จะยังให้เชื่อมต่อกับระบบได้อยู่ (ไตรมาส 4)			
7. กำหนดแนวทางปฏิบัติการใช้งานและการกำหนดสิทธิการเข้าถึงข้อมูลจาก HR Data Platform ผ่าน API Gateway ที่ใช้ในปัจจุบันและ API Gateway ใหม่ที่สายงาน ทส.จะจัดทำ		1 มี.ค.64-31 ธ.ค.64	20	20				
7.1 ทาหรือการกำหนดสิทธิข้อมูลการเข้าใช้งานส่วนบุคคล (ตาม พรบ. PDPA) และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์คณะกรรมการ PDPA		1 เม.ย.64-31 พ.ค.64						
7.2 กำหนดแบบฟอร์มการขอใช้ข้อมูลจาก Data Owner		1 เม.ย.64-31 พ.ค.64						
7.3 แจ้งเวียนหน่วยงานให้ปฏิบัติตามการขอใช้ข้อมูลผ่าน HR Data Platform		1 พ.ค.64-31 พ.ค.64						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 7. แผนงานการจัดทำ HR Data Platform (ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแบบรวมหนึ่ง) (ต่อ) (งบประมาณโครงการ : 50,400,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		กบ.ส.บค.		
7.4 กำหนด Service , config การเชื่อมโยงระหว่างระบบงาน HR กับ API Gateway (ดำเนินการโดยสายงาน ทส.)		1 มี.ค.64- 31 ธ.ค.65			• ในส่วนของ Data Migration ได้มีการตั้ง Job run auto แล้ว ในรูปแบบรายเดือน (monthly) เพื่อนำข้อมูลออกจากระบบ SAP และทางหน่วยงานที่รับผิดชอบได้ดำเนินการจัดทำ Service เรียบร้อยแล้ว ได้แก่ ข้อมูล ประวัติเงินเดือน - IT9011, ประวัติการประเมิน -HRPD, ประวัติความผิด - IT0102, ประวัติหน้าที่พิเศษ - IT0035-1, ประวัติเหรียญกษาต - IT9007-2, ประวัติความดีความชอบ - IT0035-2, คุณสมบัติวิชาชีพ - IT0022-A, คะแนนสอบภาษาอังกฤษ - IT0022-AF, รางวัล/อายุงาน - IT0183, ชื่อกำหนดวันที่ - IT0041 (ไตรมาส 4)	คณะทำงาน HR Data		
7.4.1 API Gateway ที่ใช้ในปัจจุบัน		1 มี.ค.64- 31 ธ.ค.64			• ขอความอนุเคราะห์จัดทำรายการชุดข้อมูล (HR Data Platform) ในส่วนของข้อมูลผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและข้อมูลเงินเดือน (ไตรมาส 1) • ขอเชื่อมโยงข้อมูลจากฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล ขอเพิ่มเติมในส่วนข้อมูลคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการดำเนินงานในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของสายงาน กฟผ.ภาค3 (Central HRM System) ซึ่งอยู่ระหว่างการหารือ การจัดทำและนำส่ง Service (ไตรมาส 2) • ทาง กบ. / กฟผ. และ บริษัท SAP มีการจัดประชุมหารือ Spec ข้อมูล DCR ของระบบเงินกู้ยืมออนไลน์ เพื่อนำมาทำ Service ให้บริการต่อไป (ไตรมาส 3)			
7.4.2 API Gateway ที่สายงาน ทส จัดทำ		1 มี.ค.65- 31 ธ.ค.65			• แผนการจัดซื้อ API อยู่ระหว่างการจัดทำ TOR ของ กจช. และสายงาน ทส. ในโครงการ Big Data ซึ่งยังไม่ทราบแผนงานที่ชัดเจนว่าจะจัดซื้อได้เมื่อไหร่ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น API ปัจจุบัน ยังใช้งานได้ตามปกติ (ไตรมาส 1) • แผนการจัดซื้อ API องค์การ ของ สศท. และสายงาน ทส. ในโครงการ Big data อยู่ระหว่างการประชุมกับบริษัท เพื่อเก็บข้อมูลเพิ่มเติม (ไตรมาส 2)			
8. เริ่มใช้งานข้อมูลบุคคล HR Data Platform (SQL Server)		1 มี.ค.65-31 ธ.ค.65	10	10	• เริ่มใช้งานฐานข้อมูลใหม่จากการย้ายฐานข้อมูลเดิม Postgres SQL เป็น SQL Server (ไตรมาส 1)			
		รวม	100	100				



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก " (ร้อยละ)	รายละเอียด			
แผนงานที่ 7 Manage Employee Portfolio								
โครงการที่ 8. โครงการ Assessment Center for Career Development (งบประมาณโครงการ : 250,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 3-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		กรบ. กงบ. ฝบค.	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1.ทบทวน พิจารณาหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและเลื่อนระดับตำแหน่งของ กฟภ. ร่วมกับ ที่ปรึกษา NIDA ในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร - วิเคราะห์ข้อมูลเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงาน เชื่อมโยงกับ Career Development กับความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่ง - ปรับปรุงระเบียบหลักเกณฑ์ให้สอดคล้อง		ไตรมาส 1-3	30	30	- จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณา กลั่นกรองการแต่งตั้งโยกย้ายพนักงานระดับบังคับบัญชา (กพด.) โดยที่ ปรึกษาจากนิดา มาร่วมจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการกำหนด หลักเกณฑ์ให้กับผู้บริหารของ กฟภ. ประกอบไปด้วย รผก., ผชก.(ส่วน ภูมิภาค), ผชก.(วก) (คุณศศิวิภา) และ ผชก.(คท) เมื่อวันที่ 10 ก.พ. 2565 <u>(ไตรมาส 1)</u> - ประชุมสรุปผลการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาการกลั่นกรองการ แต่งตั้งโยกย้ายพนักงานระดับบังคับบัญชา (กพด.) มี รผก.(บก), ผชก. (บก-ท), อฝ.บค. เข้าร่วมประชุม ในวันที่ 29 มี.ค.2565 ประเด็น กระบวนการคัดเลือกผู้บริหารระดับกลาง คุณสมบัติเบื้องต้น/ศักยภาพ ที่สอดคล้องกับงานตำแหน่งใหม่/ระบบการพัฒนาศักยภาพ เตรียม ความพร้อมก่อนขึ้นตำแหน่ง <u>(ไตรมาส 1)</u> - ฝบค. ได้ประชุมสรุปและทบทวนแผนการดำเนินการกำหนด หลักเกณฑ์การพิจารณาการกลั่นกรองการแต่งตั้งโยกย้ายพนักงานระดับ บังคับบัญชา (กพด.) มี อฝ.บค. กรบ. และ กงบ. เข้าร่วมประชุม ในวันที่ 5 เมษายน 2565 <u>(ไตรมาส 2)</u> - กงบ. ได้นำเสนอที่ประชุม กพด. เรื่องแนวทางการดำเนินการใน กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาการกลั่นกรองการแต่งตั้งโยกย้ายพนักงาน ระดับบังคับบัญชา (กพด.) มี ผวก. และรผก. เข้าร่วมประชุม ในวันที่ 12 เมษายน 2565 <u>(ไตรมาส 2)</u> - หารือแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย พนักงานในรูปแบบ Credit Scoreกับทาง ก.2 และ ฉ.3วันที่9 พ.ค. 2565 <u>(ไตรมาส 2)</u> - นำ credit score ที่ได้รวบรวมแล้วมาหาข้อดี-ข้อเสีย ความเป็นไปได้ ร่วมกับที่ปรึกษา ในวันที่ 20 พฤษภาคม 2565 <u>(ไตรมาส 2)</u> - สรุปผลนำเสนอผู้บริหาร กงบ. และ ฝบค. ในวันที่ 24 พฤษภาคม 2565 <u>(ไตรมาส 2)</u> - สรุปผลนำเสนอที่ประชุม กพด. ครั้งที่ 3 ปี 2565 ในวันที่ 16 มิถุนายน 2565 <u>(ไตรมาส 2)</u>	กรบ. กงบ.	ไม่มี	ไม่มี

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 8. โครงการ Assessment Center for Career Development (ต่อ) (งบประมาณโครงการ : 250,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 3-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		กรบ. กงบ. ผบค.		
2. วางแผนจัดทำระบบ Employee Portfolio รวบรวมข้อมูลพร้อมหน้าจอสถิต ผลสำหรับ Employee Portfolio โดยใช้ข้อมูลจากการจัดทำ Credit Score ร่วมกับที่ปรึกษาหน้า ด้าน		ไตรมาส 2-3	30	30	• ขอนุมัติจัดทำโปรแกรมข้อมูลประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้ายพนักงาน เพื่อรองรับ Employee Portfolio (อยู่ระหว่างกำลัง พัฒนาโปรแกรม) (ไตรมาส 3)	กรบ. กงบ.		
3. ออกแบบผังการเชื่อมโยงข้อมูลจากระบบงานที่เกี่ยวข้อง โดยในปี 2565 เชื่อมโยงข้อมูล Competency ที่ต้องการของตำแหน่งงานและ เส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ		ไตรมาส 3-4	20	20	• ผบค.ประชุมร่วมกับทาง ผพบ. ถึงการเชื่อมโยงข้อมูลการทำ Credit Score ในส่วน Performance และ Potential วันที่ 24 พ.ค. และ 7 มิ.ย. 65 (ไตรมาส 2)	กรบ. กงบ.		
4. สื่อสารแนวทางปฏิบัติ หลักการที่เกี่ยวข้อง กับความก้าวหน้าสายอาชีพติดตามแผนสื่อสาร ความก้าวหน้าสายอาชีพ		ไตรมาส 3-4	10	10	• ผบค.ประชุมร่วมกับทาง ผพบ. ถึงการเชื่อมโยงข้อมูลการทำ Credit Score ในส่วน Performance และ Potential วันที่ 24พ.ค. และ 7 มิ.ย. 65 (ไตรมาส 2) - เชื่อมโยงข้อมูลการทำ Competency กับระบบ IDP (ไตรมาส 3) • ทบทวนหลักเกณฑ์การไปปฏิบัติงานสำหรับพนักงานที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายและบังคับบัญชา เทียบเท่าขึ้นไป (Secondment) ที่ PEA ENCOM (ไตรมาส 4)	กรบ.		
5.ติดตามประสิทธิผลจากผลสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจด้าน Career Growth		ไตรมาส 4	10	10	• ติดตามประสิทธิผลจากผลสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจด้าน Career Growth และโครงการ Job Rotation (ไตรมาส 4)			
		รวม	100	100		กรบ.		

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
แผนงานที่ 8 Improve Digital Literacy for Everyone								
โครงการที่ 9. แผนงานการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลที่รองรับการเปลี่ยนผ่านรูปแบบทางธุรกิจไปสู่ Digital Utility และการดำเนินธุรกิจเกี่ยวเนื่อง (งบประมาณโครงการ : 10,000,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		ฝพบ.	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. วิเคราะห์ความต้องการขององค์กรในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลสำหรับปี 2565 ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		ไตรมาส 1	10	10	• ศฝพ. วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรรองรับแผนงานต่างๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2565	ฝพบ.	ไม่มี	ไม่มี
2. กำหนดแผนงานและกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการดิจิทัล		ไตรมาส 1	10	10	• ศฝพ. กำหนดแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2565 เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัล • ผวก. อนุมัติในหลักการแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2565 ลงวันที่ 4 ก.พ. 2565 (ฝพบ.36/2565)	ฝพบ.		
3. ดำเนินงานตามแผน		ไตรมาส 2-4	60	60	• ขออนุมัติจัดฝึกอบรมหลักสูตรตามแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้าน Digital จำนวน 1 หลักสูตร 1. หลักสูตร การประเมินความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (Risk Assessment) อยู่ระหว่างนำเสนอขออนุมัติจัดฝึกอบรม (ไตรมาส 1) 2. หลักสูตร การตรวจสอบภายใน ระบบบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (Information Security Management Audit for internal auditor) รผก.(บก) อนุมัติ ลว. 19 เม.ย. 2565 (ศฝพ.(อส)293/2565) (ไตรมาส 2) 3. หลักสูตร CompTIA Security+ รผก.(บก) อนุมัติ ลว. 26 เม.ย. 2565 (ศฝพ.(อส)391/2565) (ไตรมาส 2) 4. หลักสูตร ความตระหนักด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ สำหรับพนักงาน รผก.(บก) อนุมัติ ลว. 31 พ.ค. 2565 (ศฝพ.(อส) 455/2565) (ไตรมาส 2)	ฝพบ.		

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 9. แผนงานการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลที่รองรับการเปลี่ยนผ่านรูปแบบทางธุรกิจไปสู่ Digital Utility และการดำเนินธุรกิจเกี่ยวเนื่อง (ต่อ) (งบประมาณโครงการ : 10,000,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		ผ.บ.		
					5. หลักสูตร การกำกับดูแลและบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รพท.(บก) อนุมัติ ลว. 2 มิ.ย. 2565 (ศฝท.(อส)489/2565) (ไตรมาส 2) 6. หลักสูตร การจัดทำสตาปัตยกรรมองค์กรในระดับ Low Level ประจำปี 2565 แบบต่อเนื่องระยะยาว รพท.(บก) อนุมัติ ลว. 17 มิ.ย. 2565 (ศฝท.(อส)548/2565) (ไตรมาส 2) 7. หลักสูตร กระบวนการทางธุรกิจการติดตั้งระบบมิเตอร์อัจฉริยะ (AMI สำหรับผู้ใช้ไฟฟ้ารายใหญ่) รพท.(บก) อนุมัติ ลว. 24 มิ.ย. 2565 (ศฝท.(อส)590/2565) (ไตรมาส 2)			
					8. หลักสูตร ความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ สำหรับผู้พัฒนาระบบสารสนเทศ (Developer) รพท.(บก) อนุมัติ ลว. 3 ส.ค. 2565 (ศฝท.(อส)723/2565) (ไตรมาส 3) 9. หลักสูตร การบำรุงรักษาโครงข่ายสื่อสารของ กฟท. รพท.(บก) อนุมัติ ลว. 3 ส.ค. 2565 (ศฝท.(อส)729/2565) (ไตรมาส 3) 10. หลักสูตร แผนงานและการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ Digital Platform ด้านระบบสื่อสาร รพท.(บก) อนุมัติ ลว. 9 ส.ค. 2565 (ศฝท.(อส)800/2565) (ไตรมาส 3) 11. หลักสูตร ความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ สำหรับผู้บริหารด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ผวก. อนุมัติ ลว. 19 ส.ค. 2565 (ศฝท.(อส)826/2565) (ไตรมาส 3) 12. หลักสูตร Machine Learning Using Apache Hadoop & Spark รพท.(บก) อนุมัติ ลว. 10 ต.ค. 2565 (ศฝท.(อส)1097/2565) (ไตรมาส 4)			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 9. แผนงานการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลที่รองรับการเปลี่ยนผ่านรูปแบบทางธุรกิจไปสู่ Digital Utility และการดำเนินธุรกิจเกี่ยวเนื่อง (ต่อ) (งบประมาณโครงการ : 10,000,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		ผ.พบ.		
					- จัดฝึกอบรมหลักสูตรตามแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้าน Digital จำนวน 1 หลักสูตร - หลักสูตร การประเมินความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (Risk Assessment) แบบ Online สำหรับพนักงานที่เกี่ยวข้องในขอบเขตการดำเนินงานพัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ ตามมาตรฐาน ISO/IEC 27001 จำนวน 2 ช่วง ช่วงที่ 1 วันที่ 20 เม.ย. 2565 และช่วงที่ 2 วันที่ 1 มิ.ย. 2565 (ศฝพ.อส) 211/2565) (ไตรมาส 2)			
					- หลักสูตร การตรวจสอบภายใน ระบบบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (Information Security Management Audit for internal auditor) แบบ Online สำหรับพนักงานที่เกี่ยวข้องในขอบเขตการดำเนินงานพัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยฯ ตามมาตรฐาน ISO/IEC 27001 ระหว่างวันที่ 18-19 ก.ค. 2565 (ศฝพ.อส) 293/2565) (ไตรมาส 3) - หลักสูตร กระบวนการทางธุรกิจการติดตั้งระบบมิเตอร์อัจฉริยะ (AMI สำหรับผู้ใช้ไฟฟ้ารายใหญ่) สำหรับพนักงานที่ดูแลมิเตอร์ระบบ AMR กฟช. 12 เขต และ สนย. ระหว่างวันที่ 18-20 ก.ค. 2565 (ศฝพ.อพ) 590/2565) (ไตรมาส 3) - หลักสูตร การบำรุงรักษาโครงข่ายสื่อสารของ กฟภ. สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานใหม่ หรือไม่เคยอบรมหลักสูตรนี้ ระหว่างวันที่ 15-17 ส.ค. 2565 (ศฝพ.อส) 729/2565) (ไตรมาส 3) - หลักสูตร CompTIA Security+ สำหรับพนักงานจาก กรท. 12 เขต ศสพ. และ กมม. ระหว่างวันที่ 15-19 ส.ค. 2565 (ศฝพ.อส) 391/2565) (ไตรมาส 3) - หลักสูตร แผนงานและการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ Digital Platform ด้านระบบสื่อสาร สำหรับผู้บริหารด้านระบบสื่อสาร ตั้งแต่ระดับ ชก. ขึ้นไป ระหว่างวันที่ 12-13 ก.ย. 2565 (ศฝพ.อพ) 800/2565) (ไตรมาส 3)			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 9. แผนงานการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลที่รองรับการเปลี่ยนผ่านรูปแบบทางธุรกิจไปสู่ Digital Utility และการดำเนินธุรกิจเกี่ยวเนื่อง (ต่อ) (งบประมาณโครงการ : 10,000,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		ผ.พบ.		
					7. หลักสูตร ความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ สำหรับผู้พัฒนาระบบสารสนเทศ (Developer) แบบ Online ระหว่าง เดือน ส.ค. - ก.ย. 2565 (ศฝฟ.(อส)723/2565) <u>(ไตรมาส 3)</u> 8. หลักสูตร ความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ สำหรับผู้บริหารด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับผู้บริหารจากสายงาน ทส และ ผบพ. 12 เขต ระหว่างวันที่ 31 ส.ค. - 2 ก.ย. 2565 (ศฝฟ.(อส) 826/2565) <u>(ไตรมาส 3)</u> 9. หลักสูตร การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรในระดับ Low Level ประจำปี 2565 แบบต่อเนื่อง ระยะยาว แบบ Online ระหว่างเดือน ก.ค. - ก.ย. 2565 (ศฝฟ.(อค)548/2565) <u>(ไตรมาส 4)</u> 10. หลักสูตร ความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ สำหรับพนักงาน แบบ e-Learning ระหว่างเดือน ต.ค. - ธ.ค. 2565 (ศฝฟ.(อส)455/2565) <u>(ไตรมาส 4)</u> 11. หลักสูตร Machine Learning Using Apache Hadoop & Spark แบบ Hybrid Training วันที่ 1, 2-4, 7, 11 พ.ย. 2565 (ศฝฟ.(อส)1097/2565) <u>(ไตรมาส 4)</u> 12. หลักสูตร การกำกับดูแลและบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แบบ e-Learning ระหว่างเดือน พ.ย. - ธ.ค. 2565 (ศฝฟ.(อส)489/2565) <u>(ไตรมาส 4)</u>			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 9. แผนงานการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลที่รองรับการเปลี่ยนผ่านรูปแบบทางธุรกิจไปสู่ Digital Utility และการดำเนินธุรกิจเกี่ยวเนื่อง (ต่อ)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		ฝ.พบ.		
4. ติดตามประเมินผลและปรับปรุงแผน		ไตรมาส 2-4	10	10	- ปรับปรุงแบบการติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรม (ไตรมาส 1) - ประเมินพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังจากเรียนรู้หลักสูตรด้าน Digital แล้ว 6 เดือน จำนวน 10 หลักสูตร โดย ศฝพ. ขอความร่วมมือผู้บริหาร (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เหนือขึ้นไป 1 ระดับ) และผู้ผ่านการฝึกอบรมเข้าตอบแบบประเมินผลหลังการฝึกอบรม (e - Follow up) (ศฝพ.(อศ)386/2565 ลว. 22 เม.ย. 2565, ศฝพ.(อค) 434/2565 ลว. 6 พ.ค. 2565, ศฝพ.(อค)506/2565 ลว. 2 มิ.ย. 2565) (ไตรมาส 2) - ประเมินพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังจากเรียนรู้หลักสูตรด้าน Digital แล้ว 6 เดือน จำนวน 3 หลักสูตร โดย ศฝพ. ขอความร่วมมือผู้บริหาร (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เหนือขึ้นไป 1 ระดับ) และผู้ผ่านการฝึกอบรมเข้าตอบแบบประเมินผลหลังการฝึกอบรม (e - Follow up) (ศฝพ.(อพ)700/2565 ลว. 12 ก.ค. 2565) (ไตรมาส 3)	ฝ.พบ.		
5. วิเคราะห์ความต้องการขององค์กรในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำหรับปี 2566		ปี 2566	10	10	- ประชุมสรุปข้อมูลโครงการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2566 ในวันที่ 27 ตุลาคม 2565 ณ ห้องประชุม ฝ.พบ. เวลา 13.30 เป็นต้นไป เพื่อวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมจากข้อมูลโครงการฝึกอบรมที่หน่วยงาน ต่างๆ จัดส่งมาให้ ฝ.พบ. ตามหนังสือที่ ฝ.พบ.339/2565 ลงวันที่ 4 ตุลาคม 2565 (ฝ.พบ.362/2565) (ไตรมาส 4) - ประชุมประชุมหารือร่างแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2566 ในวันที่ 10 พฤศจิกายน 2565 ณ ห้องประชุม ฝ.พบ. เวลา 9.30 เป็นต้นไป เพื่อสรุปหลักสูตรฝึกอบรมที่รองรับแผนงานสำคัญต่างๆ และ Competency ตามความเหมาะสม (ไตรมาส 4) - ประชุมสรุปร่างแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2566 ในวันที่ 20 ธันวาคม 2565 ผ่าน Webex และขออนุมัติในหลักการแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2566 (ไตรมาส 4)	ฝ.พบ.		
		รวม	100	100				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก ~ (ร้อยละ)	รายละเอียด			
ยุทธศาสตร์ การบริหารบุคลากรผู้มีความสามารถด้านดิจิทัล (Managing Digital Talent)								
แผนงานที่ 9 Activate Talent for Flourishing from inside								
โครงการที่ 10. โครงการ Talent Management (งบประมาณโครงการ : 500,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		คณะกรรมการบุคลากรผู้มีความสามารถสูงและการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง		
1. วิเคราะห์และวาง Roadmap ของ Talent ตำแหน่งที่สำคัญต้ององค์กร รวมทั้งรวบรวม Talent Pool จากหน่วยงานต่างๆ เช่น กองนวัตกรรม, KM, สำนักดิจิทัล		ไตรมาส 3	20	20	• ดำเนินการในไตรมาส 3 หมายเหตุ : ไตรมาส 1-2 อยู่ระหว่างทบทวนกระบวนการและติดตามผลการดำเนินงานแผน Talent Management เพื่อหาแนวทางการปรับปรุงกระบวนการและนำมาวิเคราะห์ Road map ในไตรมาส 3 - กรบ./กพค.- วิเคราะห์ ทบทวนกระบวนการบริหารจัดการคนเก่ง (PEA Talent Management Model) Talent ตำแหน่งที่สำคัญต่อองค์กร และหาหรือแนวทางการสื่อสารแต่ละสายงาน เพื่อให้ผู้บริหารรับรู้และตระหนักถึงความสำคัญของ Talent (ไตรมาส 3)	ผบค.,ผฟพ.	ไม่มี	ไม่มี
2. จัดทำแบบสำรวจ สอบถามจำนวนข้อมูลของแต่ละกลุ่ม Talent Pool		ไตรมาส 3	15	15	- ออกแบบแบบฟอร์มสำรวจข้อมูลของแต่ละกลุ่ม Talent Pool (ไตรมาส 3)	ผบค.		
3. กำหนดแผนงานและกิจกรรมตามแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรรุ่นใหม่ตามผลการวิเคราะห์ของปี 2564		ไตรมาส 4	25	25	- ได้กำหนดแผนงานและกิจกรรมตามแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรรุ่นใหม่ ปี 2565 เพื่อเตรียมความก้าวหน้าสำหรับบุคลากรรุ่นใหม่ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์องค์กร (ไตรมาส 2) - ตามอนุมัติในหลักการ ผวก. ลงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2564 อนุมัติแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2565 ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะของพนักงานตามต้องการ ต้องการ ลำดับที่ 22 หลักสูตร การพัฒนากลุ่ม Talent Management (The Hero Journey) (ไตรมาส 2)	ผฟพ.		
4. ดำเนินงานตามแผน ตามผลการวิเคราะห์ของปี 2564		ไตรมาส 4	25	25	• ดำเนินการทบทวนแผนการพัฒนาของ ปี 64 เพื่อปรับปรุงแผนของ ปี 2565 (ไตรมาส 4)	ผฟพ.		
5. ติดตามและประเมินผล ตามผลการวิเคราะห์ของปี 2564		ไตรมาส 4	15	15	• ติดตามและประเมินประสิทธิผลของกลุ่มเป้าหมาย (ไตรมาส 4)	ผฟพ.		
		รวม	100	100				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 11. โครงการการประเมินและพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของผู้บริหารตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองขึ้นไป รวมถึงตำแหน่งเทียบเท่า เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็น ผู้นำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (งบประมาณโครงการ : 500,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		กรบ. ฝ.บค.	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. จัดการประเมินสมรรถนะ แบบทดสอบให้กับผู้บริหาร		ไตรมาส 1	15	15	Apollo Profile (Career Alignment). - ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(รป)2/2565 ลงวันที่ 4 ม.ค 2565 จัดการประเมินสมรรถนะผู้บริหารผู้อำนวยการกองขึ้นไปรวมถึงตำแหน่งเทียบเท่าตามแบบทดสอบ Apollo Profile (Career Alignment) เพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลประจำปี 2565 โดยให้ดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 11 ม.ค.2565 (ไตรมาส 1) - เวียนย้ายรอบ 2 ให้ทำการประเมิน ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(รป)35/2565 ลงวันที่ 13 ม.ค.2565 โดยให้ดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 19 ม.ค.2565 (ไตรมาส 1) - เวียนย้ายรอบ 3 ให้ทำการประเมิน ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(รป) 81/2565 ลงวันที่ 20 ม.ค.2565 โดยให้ดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 26 ม.ค.2565 (ไตรมาส 1) MBTI (MYERS-BRIGGS TYPE INDICATOR). - ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(รป)175/2565 ลงวันที่ 11 ก.พ.2565 การทำแบบประเมิน MBTI (MYERS-BRIGGS TYPE INDICATOR) สำหรับกลุ่มเป้าหมายระดับ อ.ส.ขึ้นไปและเทียบเท่าถึง ผชก. (โครงการประเมินและพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารตำแหน่งผู้อำนวยการ กองขึ้นไป รวมถึงตำแหน่งเทียบเท่า เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ) โดยกำหนดให้ดำเนินการภายในวันที่ 21 ก.พ.2565 (ไตรมาส 1) - เวียนย้ายรอบ 2 ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(รป)203/2565 ลงวันที่ 22 ก.พ.2565 การทำแบบประเมิน MBTI (MYERS-BRIGGS TYPE INDICATOR) สำหรับกลุ่มเป้าหมายระดับ อ.ส.ขึ้นไปและเทียบเท่าถึง ผชก. โดยกำหนดให้ดำเนินการภายในวันที่ 28 ก.พ.2565 (ไตรมาส 1)	กรบ. ฝ.บค.	ไม่มี	ไม่มี

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 11. โครงการการประเมินและพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของผู้บริหารตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองขึ้นไป รวมถึงตำแหน่งเทียบเท่า เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็น ผู้นำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (ต่อ)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		กรบ. ผบค.		
2. รายงานผลการประเมินรายบุคคล และ Workshop		ไตรมาส 1	20	20	<u>Apollo Profile (Career Alignment)</u> - จัดส่งผลการประเมินทาง Email-PEA ตามบันทึกที่แจ้งในการทำประเมิน โดยทาง กรบ. และบริษัทที่ปรึกษาทำการจัดส่งให้ภายใน 2 สัปดาห์ หลังจากทำการประเมินเรียบร้อยแล้ว เพื่อนำไปใช้ประกอบในการทำ Workshop (ไตรมาส 1) - ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(รบ) 117/2565 ลงวันที่ 2 ก.พ.2565 ขอเชิญกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมการปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกองขึ้นไปรวมถึงตำแหน่งเทียบเท่า (Apollo Workshop) ในรูปแบบ Virtual Classroom เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคคลประจำปี 2565 ตั้งแต่วันที่ 14 ก.พ. - 2 มี.ค.2565 (ไตรมาส 1)	กรบ. ผบค.		
					<u>MBTI (MYERS-BRIGGS TYPE INDICATOR)</u> - จัดส่งผลการประเมินทาง Email-PEA ตามบันทึกที่แจ้งในการทำประเมิน โดยทางบริษัทที่ปรึกษาทำการจัดส่งให้ หลังจากทำการประเมินเรียบร้อยแล้ว เพื่อนำไปใช้ประกอบในการทำ Workshop (ไตรมาส 1) - ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(รบ)227/2565 ลงวันที่ 1 มี.ค.2565 ขอเชิญเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ MBTI Workshop (กลุ่ม1-3) สำหรับกลุ่มเป้าหมายระดับ อ.ขึ้นไปและเทียบเท่าถึง ผชก. (โครงการประเมินและพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารตำแหน่งผู้อำนวยการ กองขึ้นไป รวมถึงตำแหน่งเทียบเท่า เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ) ตั้งแต่วันที่ 14-25 มี.ค.2565 (ไตรมาส 1) - ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(รบ)226/2565 ลงวันที่ 1 มี.ค.2565 ขอเชิญเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ MBTI® Next Step Workshop for “Refreshment Group” (กลุ่ม 4) รูปแบบ Virtual classroom ประจำปี 2565 สำหรับกลุ่มเป้าหมายระดับ ผชก.เฉพาะผู้เคยเข้าร่วม MBTI Workshop แล้ว ระหว่างปี 2560-2562 ตั้งแต่วันที่ 14-18 มี.ค. 2565 (ไตรมาส 1)			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 11. โครงการการประเมินและพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของผู้บริหารตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองขึ้นไป รวมถึงตำแหน่งเทียบเท่า เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็น ผู้นำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (ต่อ)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		กรบ. ผบค.		
3. ติดตามผลภายหลังการเข้าร่วม Workshop - IDP Group Follow Up (After Learning Session 8 Weeks) - IDP Individual Follow Up (1:1) (After Group Follow Up Session 4 Weeks)		ไตรมาส 2	20	20	• ติดตามผลภายหลังการเข้าร่วม Workshop กับที่ปรึกษา LHH IDP Group Follow Up ตลอดเดือน เม.ย. IDP Individual Follow Up (1:1) ตลอดเดือน พ.ค. (ไตรมาส 2)	กรบ. ผบค.		
4. รายงานผลการวิเคราะห์ของผู้เข้าร่วมโครงการทั้งภาพรวมและรายงานผลแยกตาม ระดับตำแหน่ง รวมทั้งข้อมูลเปรียบเทียบของแต่ละระดับตำแหน่ง		ไตรมาส 3	15	15	• จัดส่งรายงานผลการวิเคราะห์ของผู้เข้าร่วมโครงการทั้งภาพรวมและ รายงานผลแยกตามระดับตำแหน่ง รวมทั้งข้อมูลเปรียบเทียบของแต่ละ ระดับตำแหน่ง (ไตรมาส 2)	กรบ. ผบค.		
5. รายงานผลการติดตามภายหลังการเข้าร่วม Apollo /MBTI Workshop (Group & Individual Follow Up Sessions)		ไตรมาส 3	15	15	• จัดส่งรายงานผลการติดตามภายหลังการเข้าร่วม Apollo /MBTI Workshop (Group & Individual Follow Up Sessions) ในรูปแบบ รายงานที่ กฟผ.สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร/ คัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งได้ (ไตรมาส 2)	กรบ. ผบค.		
6. ติดตามและประเมินผลโครงการ		ไตรมาส 3-4	15	15	- ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(รป) 1029/2565 ลงวันที่ 19 ก.ย. 65 เรื่อง รายงานสรุปผลโครงการประเมินและพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหาร ตำแหน่ง อ.ก. ขึ้นไป รวมถึงตำแหน่งเทียบเท่า เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ การเป็นผู้นำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (ไตรมาส 3) • รายงานสรุปผลโครงการประเมินและพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหาร ตำแหน่ง อ.ก. ขึ้นไป รวมถึงตำแหน่งเทียบเท่า เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ การเป็นผู้นำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ในการประชุมผู้บริหารระดับสูง (ไตรมาส 4)	กรบ. ผบค.		
		รวม	100	100				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก ~ (ร้อยละ)	รายละเอียด			
แผนงานที่ 10 Redesign PMS to support PEA Transformation & Talent Engagement								
โครงการที่ 12. แผนงานพัฒนากลไกการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ (PMS) และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา (งบประมาณโครงการ : 1,000,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		คณะทำงานพิจารณา ทบทวนแนวทางการบริหาร ผลการปฏิบัติงานและ หลักสมรรถนะ	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. ติดตามการใช้ระบบ PEATA ในปีที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางการพัฒนาระบบต่อไป		ไตรมาส 1	10	10	• ดำเนินการติดตามการใช้ระบบจากการทดลองเปิดใช้ระบบในไตรมาส 4 กับหน่วยงาน กฟต.3 สรุปปัญหาและแนวทางเพื่อปรับปรุงระบบต่อไป (ไตรมาส 1)		ไม่มี	ไม่มี
2. เปิดระบบ PEATA ให้พนักงานเข้ามาทำการประเมิน (กำหนด KPI ปี 65)		ไตรมาส 1	10	10	• ดำเนินการเปิดใช้ระบบ PEATA - PMS ทั้งองค์กร ตามบันทึก กรบ (กท) 31/2565 ลว. 11 ม.ค. 2565 ให้ตั้ง KPI บนระบบ PEATA ตั้งแต่วันที่ 11 ม.ค. - 15 ก.พ. 2565 (ไตรมาส 1) • ดำเนินการเปิดระบบ PEATA ให้พนักงานเข้าปรับปรุง KPI ให้สอดคล้องกับ บันทึกข้อตกลงของ ผงก. และ รผก. ในช่วงเดือน มี.ย. 2565 (ไตรมาส 2)			
3. ร่วมกับ IT กฟต.3 พัฒนาระบบ โดยพิจารณาจากผลการติดตามการใช้ระบบ		ไตรมาส 2	5	5	• ดำเนินการจัดประชุมร่วมกับ กฟต.3 เพื่อปรับปรุงระบบ PEATA ให้พร้อมรองรับการประเมินผลในช่วงต้นไตรมาส 3 (ไตรมาส 2)			
4. เปิดระบบ PEATA ให้พนักงานเข้ามาทำการประเมิน (ประเมินติดตามผล ม.ค.-มิ.ย. / ให้ Feedback / ทบทวน KPI)		ไตรมาส 3	10	10	• เปิดระบบ PEATA ให้พนักงานเข้ามาทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1/2565 ตามบันทึก กรบ .เลขที่ กรบ.(กท)943/2565 ลว.5 ส.ค. 65 และบันทึกแจ้งเวียนขยายเวลา เลขที่ กรบ.(กท)1034/2565 ลส.23 ส.ค.65 (ไตรมาส 3) • เปิดระบบ PEATA ให้พนักงานเข้ามาทำการทบทวนเกณฑ์วัดการดำเนินงาน (KPI) ครั้งที่ 2/2565 ตามบันทึก กรบ. เลขที่ กรบ.(กท) 1184/2565 ลว.19 ก.ย.65 และบันทึกแจ้งเวียนขยายเวลา เลขที่ กรบ. (กท)1222/2565 ลว.26 ก.ย.65 (ไตรมาส 3)			
5. ปรับปรุงรายชื่อคณะทำงานพิจารณาหลักเกณฑ์การประเมินผล ปี 2565		ไตรมาส 3	5	5	• อยู่ระหว่างทบทวนรายชื่อคณะทำงานพิจารณาหลักเกณฑ์การประเมินผล ปี 2565 (ไตรมาส 3) • ในปี 2565 กรบ. พิจารณาแล้วเห็นควรรายชื่อคณะทำงานฯ ตามเดิม โดยจะทำการทบทวนอีกครั้งในปี 2566 ตามแผนการดำเนินงานตามโครงการ DPMS (ไตรมาส 4)			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 12. แผนงานพัฒนากลไกการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ (PMS) และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา (ต่อ) (งบประมาณโครงการ : 1,000,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		คณะทำงานพิจารณา ทบทวนแนวทางการบริหาร ผลการปฏิบัติงานและ หลักสมรรถนะ		
6. ทบทวนและปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตาม Feedback และ สอดคล้องกับแผนแม่บท HR, เกณฑ์ SE-AM จัดประชุมคณะทำงาน และนำเสนอ ผวก. ขออนุมัติ ใช้ในปี 2566		ไตรมาส 3-4	10	10	- ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ร่วมกับ กฟต.3 เป็นระยะ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้งาน (<u>ไตรมาส 2-3</u>) - มีการทบทวนระบบประเมินผลให้รองรับการดำเนินงานขององค์กร ทำให้เกิดการถ่ายทอดยุทธศาสตร์องค์กรลงสู่ระดับปฏิบัติการ และ เชื่อมโยงผ่านระบบงานต่างๆ ผ่านเกณฑ์วัดการดำเนินงาน (KPI) ของ พนักงาน (<u>ไตรมาส 4</u>)			
7. สื่อสารจัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อสื่อสารแนวทางการปรับปรุงระบบประเมินผลา เช่น infographic ,การบรรยายในการประชุมผ่านระบบ Conference ,จัดกิจกรรมขยายผล โดยให้เข้าร่วมได้ตลอดทั้งจริง		ไตรมาส 3-4	15	15	- สื่อสารคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบ PEATA-PMS ใน รูปแบบรูปเล่ม, infographic ในประเด็นสำคัญ ตามช่องทางต่างๆ เช่น Banner บน intranet, หน้า website กรบ. หรือ Facebook Group คุยเรื่องคนกับ HR PEA (<u>ไตรมาส 2-4</u>) - สื่อสารผ่านระบบ Webex ให้กับหน่วยงานที่ขอความอนุเคราะห์เข้ามาให้ช่วยบรรยายเกี่ยวกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น การ บรรยายและจัดกิจกรรม ถาม-ตอบ ให้กับ กฟน.3 เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2565 (<u>ไตรมาส 3</u>)			
8. ร่วมกับ IT กฟต.3 พัฒนาระบบ รองรับการประเมินช่วงเดือน พ.ย.		ไตรมาส 3	5	5	ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ร่วมกับ กฟต.3 เป็นระยะ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้งาน และ รองรับการประเมินที่จะเกิดขึ้นในช่วงเดือน ต.ค.-พ.ย.65 (<u>ไตรมาส 3</u>)			
9. เปิดระบบ PEATA ให้พนักงานเข้ามาทำการประเมิน (ประเมินติดตามผล ก.ค.-ธ.ค. / ให้ Feedback)		ไตรมาส 4	10	10	เปิดระบบ PEATA ให้พนักงานเข้ามาทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 2/2565 ตามบันทึก กรบ. เลขที่ กรบ.(กท)1387/2565 ลว.2 พ.ย.65 (<u>ไตรมาส 4</u>)			
10. ส่งข้อมูลคะแนนให้ กบ. ทำเงินเดือนต่อไป		ไตรมาส 4	10	10	จัดส่งคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ กบ. เมื่อวันที่ 8 พ.ย.65 เพื่อนำเข้าระบบพิจารณาเงินเดือนต่อไป (<u>ไตรมาส 4</u>)			
11.สำรวจความพึงพอใจผู้ใช้ระบบ PEATA-PMS		ไตรมาส 4	10	10	อฟ.บค. มีความเห็นให้ กรบ. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลปัญหาและข้อ ชักถามจากผู้ใช้งานระบบ PEATA-PMS ประจำปี 2565 นำเสนอ อฟ.บค. เพื่อทราบต่อไป (<u>ไตรมาส 4</u>)			
		รวม	100	100				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก " (ร้อยละ)	รายละเอียด			
แผนงานที่ 11 Strengthen PEA Employer of Choice								
โครงการที่ 13. แผนยกระดับพนักงานไปสู่ PEA Citizen (งบประมาณโครงการ : - บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		กรบ.สพค.	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. วิเคราะห์คุณลักษณะที่เป็นรูปธรรมของบุคลากร กฟภ. เพื่อให้สามารถบ่งบอกและแสดงออกถึงความเป็น PEA Citizen ได้อย่างชัดเจนโดยอ้างอิงจากพฤติกรรมตามค่านิยม TRUSTED			25	25	- อยู่ระหว่างศึกษาข้อมูลแผนดิจิทัล แนวทาง และข้อเสนอแนะจากที่ปรึกษา Accenture รวมถึง หน่วยงานภายนอกที่มีประสบการณ์เรื่องการทำ Employee Journey เพื่อเป็นกรอบในการกำหนด PEA Citizen ต่อไป <u>(ไตรมาส 1)</u> - ผู้บริหาร กฟภ. ประชุมกับ TRIS เมื่อวันที่ 21 ก.ค. 2565 และอยู่ระหว่างกำหนด TOR และราคากลาง <u>(ไตรมาส 3)</u> - หนังสือเลขที่ กสภ.(พส) 2885/2565 ลงวันที่ 29 ส.ค.2565 เชิญประชุมคณะกรรมการ TOR และราคากลาง ครั้งที่ 2 ในวันที่ 8 ก.ย. 2565 <u>(ไตรมาส 3)</u>		ไม่มี	ไม่มี
2. กำหนดแผนการดำเนินงานโดยมีเป้าหมายภายในปี 2567 บุคลากร กฟภ. จะต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมตามคุณลักษณะที่กำหนด เพื่อบ่งบอกถึงความเป็น PEA Citizen ได้อย่างชัดเจนตามข้อ 1.			25	25	- กรบ.ดำเนินการประกาศแผนการจัดซื้อจัดจ้าง และประชุมคณะกรรมการ TOR โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อรองรับทิศทางธุรกิจซึ่งมีขอบเขตงานกำหนดคุณลักษณะผู้บริหารระดับสูงที่จะเป็น Role Model บ่งบอกความเป็น PEA Citizen <u>(ไตรมาส 2)</u> - กรบ.ดำเนินการขออนุมัติ TOR โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อรองรับทิศทางธุรกิจ ซึ่งมีการกำหนดคุณลักษณะผู้บริหารระดับสูง (Successor) เพื่อกำหนด Role Model ของ PEA Citizen <u>(ไตรมาส 3)</u> - อยู่ระหว่างจัดทำอนุมัติจ้างโครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อรองรับทิศทางธุรกิจ <u>(ไตรมาส 3)</u> กำหนดแผนเตรียมความพร้อมสืบทอดตำแหน่ง ผวก. และตำแหน่งรผก.และออกแบบหลักเกณฑ์แนวทางการดำเนินงานแผนการ พัฒนาตามแนวทาง HRD Blueprint <u>(ไตรมาส 3)</u>			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 13. แผนยกระดับพนักงานไปสู่ PEA Citizen (ต่อ) (งบประมาณโครงการ : - บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		กรบ.ส่วค.		
3. กำหนดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งพฤติกรรมตามค่านิยม TRUSTED และส่งเสริมการเป็น PEA Citizen ตามข้อ 1. และข้อ 2.			25	25	• กรบ.ร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำ TOR งานจ้างที่ปรึกษาสำหรับโครงการ Change Roadmap, Operating Model and Governance โดยมีขอบเขตงานศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดแผนปฏิบัติการการบริหารการเปลี่ยนแปลงของ กฟภ. (Change Action Plan) ในระยะ 3 ปี เช่น กำหนดคุณลักษณะ พร้อมทั้งกิจกรรมการดำเนินงานของ PEA Citizen, Digital Culture / Behaviors & Competencies, Leadership DNA และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง <u>(ไตรมาส 3)</u> • กสท.(พส) 3155/2565 ลว. 20 กันยายน 2565 เรื่อง เวียนแจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษาโดยวิธีเฉพาะเจาะจง และคณะกรรมการตรวจรับงานจ้างที่ปรึกษาโครงการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้ เข้าใจและการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ. 2565 โดยวิธีเฉพาะเจาะจง <u>(ไตรมาส 3)</u> • ได้มีการจัดกิจกรรม Show & Share และฝึกอบรมหลักสูตร "Make it simple, Everything is possible" ให้กับคณะกรรมการและคณะทำงานฯ PEA Ranger ของสายงาน/สำนัก/การไฟฟ้าเขต และผู้เกี่ยวข้อง ระหว่างวันที่ 1 - 2 พฤศจิกายน 2565 <u>(ไตรมาส 4)</u>			
4. ประเมินประสิทธิผลของโครงการเพื่อสรุปและนำมาเป็นปัจจัยนำเข้าในการ ทบทวนแผนปีต่อไป			25	25	• อนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 20 ธ.ค. 65 ขออนุมัติรายชื่อพนักงานกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง ผวก. กฟภ. และขั้นตอนการดำเนินงานสำหรับการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) ปี 2565 <u>(ไตรมาส 4)</u> • ออกแบบแนวทางการพัฒนากลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง และกลุ่มผู้บริหารระดับสูง <u>(ไตรมาส 4)</u> • ส่วนของงานจ้างที่ปรึกษา จัดทำสัญญาจ้างที่ปรึกษา เลขที่ จ. 201/2565 โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง กฟภ. เพื่อรองรับทิศทางธุรกิจและทดแทนบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญ <u>(ไตรมาส 4)</u>			
		รวม	100	100				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 14. โครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ของกฟภ.(Employee Satisfaction and Engagement Survey) (งบประมาณโครงการ : 1,500,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		คณะกรรมการ และคณะทำงาน เสริมสร้างค่านิยม	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1.จ้างที่ปรึกษาดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพัน		ไตรมาส 2-3	20	20	- อยู่ระหว่างศึกษาผลสำรวจและข้อเสนอแนะของที่ปรึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการจ้างในปีนี้ <u>(ไตรมาส 1)</u> - อยู่ระหว่างสืบหาข้อมูลผู้รับจ้าง <u>(ไตรมาส 1)</u> - รพภ.(บก) ลว. 14 มิ.ย. 2565 อนุมัติแผนการจัดซื้อจัดจ้าง และแต่งตั้งคณะกรรมการ TOR และราคากลาง และประกาศ ในระบบ egp เมื่อวันที่ 16 มิ.ย. 2565 <u>(ไตรมาส 2)</u> - คณะกรรมการเห็นชอบข้อกำหนดขอบเขตของงาน TOR และราคากลาง การจ้างที่ปรึกษาโครงการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้ เข้าใจ และการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ. 2565 เมื่อวันที่ 15 ส.ค. 2565 <u>(ไตรมาส 3)</u> - รพภ.(บก) 25 ส.ค. 2565 ให้ความเห็นชอบขอบเขตของงาน TOR และราคากลางการจ้างที่ปรึกษาโครงการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้ เข้าใจ และการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ. 2565 <u>(ไตรมาส 3)</u> - ติดต่อประสานงานกับ กจช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อหารือเกี่ยวกับ NDA และ DPA การเปิดเผยข้อมูล <u>(ไตรมาส 3)</u> - รพภ.(บก) ลว. 20 ตุลาคม 2565 อนุมัติจ้างที่ปรึกษาโครงการและลงระบบ egp <u>(ไตรมาส 4)</u>	และวัฒนธรรม องค์กร	ไม่มี	ไม่มี

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 14. โครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ของกฟภ.(Employee Satisfaction and Engagement Survey) (ต่อ) (งบประมาณโครงการ : 1,500,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		คณะกรรมการ และคณะทำงาน เสริมสร้างค่านิยม		
					- รผก.(บก) ลงวันที่ 13 กันยายน 2565 อนุมัติรายงานขอจ้างที่ปรึกษาโครงการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และ การรับรู้เข้าใจ และการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี 2565 โดยวิธีเฉพาะเจาะจง <u>(ไตรมาส 3)</u> - คำสั่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ พ.ก) 937/2565 ลว. 13 กันยายน 2565 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษาโดยวิธีเฉพาะเจาะจง และคณะกรรมการตรวจรับงานจ้างที่ปรึกษาโครงการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และ การรับรู้ เข้าใจและการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ. 2565 โดยวิธีเฉพาะเจาะจง <u>(ไตรมาส 3)</u> - มท. 5314.12/32844 ลว. 16 กันยายน 2565 หนังสือยื่นข้อเสนอโครงการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้เข้าใจ และการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ประจำปี 2565 <u>(ไตรมาส 3)</u> - กสท.(พส) 3155/2565 ลว. 20 กันยายน 2565 เรื่อง เวียนแจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษาโดยวิธีเฉพาะเจาะจง และคณะกรรมการตรวจรับงานจ้างที่ปรึกษาโครงการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และ การรับรู้ เข้าใจและการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ. 2565 โดยวิธีเฉพาะเจาะจง <u>(ไตรมาส 3)</u>	และวัฒนธรรม องค์กร		
					อยู่ระหว่างเชิญประชุมคณะกรรมการจ้าง เพื่อพิจารณาข้อเสนอของทางที่ปรึกษาจากสถาบันจัดพัฒนาบริหารศาสตร์ <u>(ไตรมาส 3)</u>			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 14. โครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละกลุ่มของกฟภ.(Employee Satisfaction and Engagement Survey) (ต่อ) (งบประมาณโครงการ : 1,500,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		คณะกรรมการและคณะทำงานเสริมสร้างค่านิยม		
2.ทบทวนปัจจัยและแนวทางสำรวจความพึงพอใจและความผูกพัน		ไตรมาส 2	10	10	• เชิญที่ปรึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาประชุมหารือเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำสำรวจปี 2565 ซึ่งได้ประชุมแล้วเมื่อวันที่ 18 เม.ย. 2565 <u>(ไตรมาส 2)</u> • สัมภาษณ์กลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากร (กลุ่มผู้บริหาร) <u>(ไตรมาส 2)</u> • กสภ.(พส) 2221/2565 23 มิถุนายน 2565 ขอความอนุเคราะห์แจ้งผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมการสัมภาษณ์กลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากร (กลุ่มลูกจ้างและกลุ่ม Talent) <u>(ไตรมาส 2)</u> • แจ้งผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมการสัมภาษณ์กลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากร (กลุ่มเชี่ยวชาญ, กลุ่มพนักงานใหม่ และ กลุ่ม PEA Ranger) <u>(ไตรมาส 2)</u>	คณะกรรมการและคณะทำงานเสริมสร้างค่านิยม		
3. สำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร		ไตรมาส 3-4	20	20	• ขอการอนุญาต (permission) สำหรับการส่ง E-mail จากหน่วยงานภายนอกถึงบุคลากร กฟภ. ผ่าน PEA E-mail <u>(ไตรมาส 3)</u> • ทาหรือเกี่ยวกับแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้ เข้าใจ และการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ. 2565 ที่เชื่อมโยงเกณฑ์ Enablerและแผนยุทธศาสตร์ <u>(ไตรมาส 3)</u> • ขอการอนุญาต (permission) สำหรับการส่ง E-mail จากหน่วยงานภายนอกถึงบุคลากร กฟภ. ผ่าน PEA E-mail <u>(ไตรมาส 3)</u> • ทาหรือเกี่ยวกับแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้ เข้าใจ และการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ. 2565 ที่เชื่อมโยงเกณฑ์ Enablerและแผนยุทธศาสตร์ <u>(ไตรมาส 3)</u> • กสภ.(พส.) 3839/2565 ลว. 10 พฤศจิกายน 2565 ขอความร่วมมือตอบแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟภ. และการรับรู้ เข้าใจ และการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ประจำปี 2565 ตั้งแต่วันที่ 11 -30 พ.ย. 2565 <u>(ไตรมาส 4)</u>			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 14. โครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละกลุ่มของฟก.(Employee Satisfaction and Engagement Survey) (ต่อ)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		คณะกรรมการและคณะทำงานเสริมสร้างค่านิยม		
4. ประมวลผลสำรวจ		ไตรมาส 4	20	20	• กสท. (ฟส.) 3749/2565 ลว. 10 พฤศจิกายน 2565 ขอความอนุเคราะห์ลงสื่อประชาสัมพันธ์ Banner โดยบุคลากร ฟก. เข้ามาตอบแบบสำรวจพนักงานจำนวน 14,637 คิดเป็น 52.32% ของพนักงานทั้งหมด และลูกจ้างจำนวน 2,314 คน คิดเป็น 40.31% ของลูกจ้างทั้งหมดและที่ปรึกษาประมวลผลสำรวจเรียบร้อยแล้ว <u>(ไตรมาส 4)</u>			
5. จัดทำแผนยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรระดับองค์กร		ไตรมาส 4	30	30	• คณะทำงานฯ ได้นำข้อมูลผลสำรวจมาพิจารณาวางแผนทบทวนแนวทางการทำแผนยกระดับความผูกพัน ปี 2566 สำหรับ workshop กับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง <u>(ไตรมาส 4)</u>			
		รวม	100	100				
โครงการที่ 15. Employee Journey Design (การเสริมสร้างประสบการณ์ของพนักงานและแนวทางการพัฒนาการให้บริการแก่พนักงาน) (งบประมาณโครงการ : 1,000,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		กสท.ฟบบ. ฟพบ. และ ฟปค.	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. กำหนดแนวทางการดำเนินงานทำ Employee Journey Design		ไตรมาส 2	15	15	• อยู่ระหว่างศึกษาข้อมูลแผนดิจิทัล แนวทาง และข้อเสนอแนะจากที่ปรึกษา Accenture รวมถึง หน่วยงานภายนอกที่มีประสบการณ์เรื่องการทำ Employee Journey <u>(ไตรมาส 1)</u> • ศึกษาข้อมูล แนวทางการดำเนินงานจากแผนปฏิบัติการดิจิทัล และข้อเสนอแนะจากที่ปรึกษา Accenture รวมถึง หน่วยงานภายนอกที่มีประสบการณ์เรื่องการทำ Employee Journey รวมถึงศึกษาแนวทางการจ้างและการจัดทำ Customer Journey <u>(ไตรมาส 2)</u> • ที่ปรึกษาจากบริษัท Accenture เข้ามานำเสนอรายละเอียดการทำ Employee Journey Design เมื่อวันที่ 4 เม.ย. 2565 <u>(ไตรมาส 2)</u> • กำหนดร่างแนวทางการทำ Employee Journey Design เบื้องต้นตามแผนปฏิบัติการดิจิทัล <u>(ไตรมาส 2)</u>		ไม่มี	ไม่มี

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 15. Employee Journey Design (การเสริมสร้างประสบการณ์ของพนักงานและแนวทางการพัฒนาการให้บริการแก่พนักงาน) (ต่อ)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		กสท.ฝบพ. ฝพบ. และ ฝบค.		
2. แต่งตั้งคณะทำงาน /ทีมงาน Project และแจ้งเวียนคำสั่ง		ไตรมาส 2	10	10	• รพท.(บก) ลว. 29 มิ.ย. 2565 เห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการ TOR และราคากลางจ้างที่ปรึกษา (ไตรมาส 3) -			
3. ดำเนินการจ้างหน่วยงานภายนอก		ไตรมาส 2-4	40	40	• สืบหาผู้รับจ้าง และวางแนวการจ้างเป็นการคัดเลือก เนื่องจาก เป็นงานซับซ้อน และไม่ใช่งานประจำของหน่วยงาน ฯ เป็นไปตาม พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 หมวด 7 มาตรา 70 งานจ้างที่ปรึกษา ให้หน่วยงานของรัฐเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งตามมาตรา 69 (ไตรมาส 2)			
					• ผวก. ให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ 17 มิ.ย.2565 ในการดำเนินโครงการ Employee Journey Design (การเสริมสร้างประสบการณ์ของพนักงานและแนวทางการพัฒนาการให้บริการแก่พนักงาน) โดยให้จ้างไม่เกินวงเงิน 16,560,000 บาท (รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม) (ไตรมาส 2) • ประสานสถาบันรัฐ และ บ. เอกชน ได้แก่ Deloitte, Mercer, mckinsey, Gallup, นิด้า, TRIS , Accenture , ม.มหิตล และ ศคินทร์ ซึ่งมีหน่วยงานที่ตอบรับ มาแล้ว 4 หน่วยงาน ได้แก่ TRIS, Accenture, ม.มหิตล และ ศคินทร์ (ไตรมาส 2)			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 15. Employee Journey Design (การเสริมสร้างประสบการณ์ของพนักงาน และแนวทางการพัฒนาการให้บริการแก่พนักงาน) (ต่อ)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4	- ผู้บริหาร กฟภ. ได้มีประชุม กับ ม. มหิดล เพื่อรับทราบขอบเขตงานเบื้องต้น ในวันที่ 9 มิ.ย. 65 และ ม.ศศิธร เมื่อวันที่ 23 มิ.ย. 65 - ผู้บริหาร กฟภ. ประชุมกับ บ.TRIS ที่ได้แชร์แนวทางการทำ Employee experience เมื่อวันที่ 21 ก.ค. 2565 และอยู่ระหว่างกำหนด TOR และราคากลาง <u>(ไตรมาส 3)</u> - คณะกรรมการ TOR ได้ประชุมเพื่อพิจารณาร่าง TOR ครั้งที่ 1 -4 แล้วเมื่อวันที่ 18 ส.ค. 2565 / 8 ก.ย. 2565 / 15 ก.ย. 2565 และ 22 ก.ย. 2565 แล้ว สำหรับราคากลางและแบบฟอร์มต่างๆ เป็นครั้งถัดไป <u>(ไตรมาส 3)</u> - การดำเนินงานจ้างที่ปรึกษา คณะกรรมการ TOR และราคากลาง ได้พิจารณาจัดทำ TOR หลักเกณฑ์การพิจารณาการให้คะแนน และราคากลาง ลำบากกว่ากำหนดทำให้ส่งผลกระทบต่อกระบวนการลำดับถัดไป โดย รผก.(บก) เห็นชอบ TOR หลักเกณฑ์และราคากลางเมื่อวันที่ 9 ธ.ค. 2565 <u>(ไตรมาส 4)</u> - รผก.(บก)เห็นชอบเมื่อวันที่ 28 ธ.ค. 2565 เห็นชอบรายงานขอซื้อจ้างและแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจ้างและตรวจรับ <u>(ไตรมาส 4)</u>	กสภ.ผบ.บ. ผบ. และ ผบค.		
					อยู่ระหว่างการเชิญชวนที่ปรึกษาเพื่อเข้ามานำเสนอโครงการ<u>(ไตรมาส 4)</u>			
4. ดำเนินออกแบบ Employee Journey		ไตรมาส 4	35	35	คณะกรรมการ TOR ได้กำหนดขอบเขตการทำ Employee Journey Design (การเสริมสร้างประสบการณ์ของพนักงานและแนวทางการพัฒนาการให้บริการแก่พนักงาน) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว <u>(ไตรมาส 4)</u>			
		รวม	100	100				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก " (ร้อยละ)	รายละเอียด			
แผนงานที่ 12 Enhance STEM for All								
โครงการที่ 16. โครงการ Enhance STEM for All (งบประมาณโครงการ : 500,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		รรช.ฟพบ.	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. ศึกษาองค์ความรู้ของ STEM เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับ บุคลากร รรช. (เพิ่มเติม)		ไตรมาส 1	10	10	• ดำเนินการศึกษาร่องความรู้ของ STEM เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากร รรช. (เพิ่มเติม)		ไม่มี	ไม่มี
2. ดำเนินการอบรม Trainer โดยการร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญในการให้ความรู้ที่เกี่ยวข้อง		ไตรมาส 2	20	20	• ประชุมหารือกับอาจารย์พิเศษ และวิทยากรเพื่อหาแนวทางในการบูรณาการกับแนวคิดของ STEM ในการเตรียมการจัดฝึกอบรม (ไตรมาส 1) • จัดฝึกอบรมหลักสูตร "PEA STEM Train the trainer" สำหรับอาจารย์พิเศษ รรช. ระหว่างวันที่ 18 - 20 พฤษภาคม 2565 ณ ห้องประชุม A202 ศูนย์ปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูง (ศฟพ.) อ.นครชัยศรี จ. นครปฐม (ไตรมาส 2)			
3. ออกแบบหลักสูตร / วิชา โดยใช้ STEM เป็นฐานในการเรียนการสอน (เพิ่มเติม)		ไตรมาส 2	20	20	• ดำเนินการออกแบบเส้นทางการเรียนรู้ของนักเรียนช่าง โดยใช้ STEM เป็นฐานในการสอน โดยการ workshop ในการฝึกอบรม PEA STEM Train the trainer (ไตรมาส 2)			
4. จัดการเรียนการสอนและการลงมือปฏิบัติจริง โดยมีการมอบหมายการจัดทำโครงการร่วมกันระหว่างผู้ถ่ายทอดความรู้และผู้เรียน		ไตรมาส 2-3	30	30	• อาจารย์พิเศษนำความรู้จากการ Workshop ในการฝึกอบรม PEA STEM Train the trainer มาดำเนินการจัดการเรียนการสอนในภาคเรียนที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2565 (ไตรมาส 2) • วางแผนการจัดกิจกรรม Digital mindset ให้กับ นรช. เพื่อการจัดทำโครงการร่วมกันโดยมีการลงมือปฏิบัติจริง (ไตรมาส 2) • วางแผนการจัดอบรมหลักสูตร "การบูรณาการความรู้ (Integrated knowledge) และการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)" สำหรับ อ. พิเศษ รรช. เพื่อพัฒนา Course Syllabus ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (ไตรมาส 3)			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 16. โครงการ Enhance STEM for All (ต่อ) (งบประมาณโครงการ : 500,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		รพช.ฟ.ทบ.		
					- อบรมหลักสูตร "การบูรณาการความรู้ (Integrated knowledge) และการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)" สำหรับ อ.พิเศษ รรช. เมื่อวันที่ 21-22 ธ.ค. 2565 เพื่อพัฒนา Course Syllabus โดยมี การ Workshop เขียนแผนการเรียนการสอนวิชานำร่อง ได้แก่ วิชา เศรษฐศาสตร์ , วิชาหลักการฟิสิกส์ , ภาษาอังกฤษ และ วิชาระบบส่ง และจ่าย <u>(ไตรมาส 4)</u> - มอบหมายโครงการ ให้ นรช. ออกแบบและพัฒนาต้นแบบนวัตกรรม โดยนำความรู้ที่ได้เรียนมาทั้งหมดมาประยุกต์ใช้ร่วมกัน ซึ่ง รรช. กำหนดให้มีการนำเสนอผลงานในวันที่ 27 ธันวาคม 2565 <u>(ไตรมาส 4)</u>			
5. ผู้เรียนนำเสนอผลงาน และความรู้ต่างๆ ที่ได้รับการเข้าร่วมโครงการฯ		ไตรมาส 4	10	10	มีการนำเสนอผลงานของ นรช. ชั้นปีที่ 3 โดยมี นรช. ชั้นปีที่ 1 เข้าร่วมฟังการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในวันที่ 27 ธันวาคม 2565 ณ ห้องประชุมสุวรรณภูมิ ชั้น 6 อาคาร LED โดยเชิญ อ.ฟ.ทบ. , ร.ฟ.ทบ. และ อ.ก.ฟช. ร่วมเป็นคณะกรรมการพิจารณาการนำเสนอผลงาน <u>(ไตรมาส 4)</u>			
6. ประเมินผลโครงการฯ ทั้งในส่วนของผู้ถ่ายทอดความรู้ และผู้เรียน		ไตรมาส 3-4	10	10	- ให้ อาจารย์พิเศษ และ นรช. ชั้นปีที่ 1 และปี 3 ประเมินผลโครงการเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยมีผลการประเมินความพึงพอใจต่อโครงการและความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง <u>(ไตรมาส 4)</u> - อาจารย์พิเศษ คะแนนเฉลี่ย 4.71 - นักเรียนช่าง คะแนนเฉลี่ย 4.28			
		รวม	100	100				



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
แผนแม่บท HRD Blueprint								
โครงการที่ 17. โครงการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) (งบประมาณโครงการ : 7,000,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 2-4	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		กฟผ.ฝพบ.	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. ประชุมหารือกับ กรบ. เรื่องแนวทางการประเมินสมรรถนะของพนักงาน		ไตรมาส 2	10	10	• ได้มีการประชุมหารือแนวทางการประเมินสมรรถนะร่วมกับ กรบ. เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2565 ตามหนังสือ กรบ. ที่ กรบ.(รบ) 247/2565 พิจารณาการใช้ข้อมูลสมรรถนะ ประกอบการจัดทำแผน IDP (ไตรมาส 1)		ไม่มี	ไม่มี
2. แจ้งพนักงานและผู้บริหารทุกระดับทบทวนแผน IDP		ไตรมาส 3	40	40	• อยู่ระหว่างการปรับปรุงระบบ Hr Development Platform เพื่อใช้สำหรับการจัดทำแผน IDP (ไตรมาส 1-2)			
3. ติดตามการดำเนินงานตามแผน IDP ของพนักงานและผู้บริหาร		ไตรมาส 3-4	40	40	• ตามหนังสือ กฟผ.ที่ กฟผ.(พน) 1757/2565 ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2565 เรื่อง แจ้งดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) สำหรับผู้บริหารและพนักงานระดับ 2-11 ภายในวันที่ 30 สิงหาคม 2565 (ไตรมาส 3) • ตามหนังสือ กฟผ. ที่ กฟผ.(พน) 1912/2565 ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2565 เรื่อง แจ้งขยายระยะเวลาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) สำหรับผู้บริหารและพนักงานระดับ 2-11 จนถึงวันที่ 16 กันยายน 2565 (ไตรมาส 3)			
4. ติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงระบบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)		ไตรมาส 4	10	10	• ตามหนังสือ กฟผ. ที่ กฟผ.(พน.)2660/2565 ลงวันที่ 23 พฤศจิกายน 2565 แจ้งให้พนักงานดำเนินการรายงานผลการพัฒนาตนเอง(การติดตามแผนIDP) สำหรับผู้บริหารและพนักงานระดับ2-12 ประจำปี 2565 ให้กับผู้บังคับบัญชา ผ่านระบบสารสนเทศ ให้แล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคม 2565 (ไตรมาส 4)			
		รวม	100	100				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 18. โครงการพัฒนาผู้บริหารด้าน Digital Organization (งบประมาณโครงการ : 20,000,000.- บาท)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-3	เป้าหมาย	ไตรมาส 4		กพค.ผ.พบ.	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. หลักสูตร Digital Leadership ผู้บริหารระดับ 12 จำนวน 80 คน		ไตรมาส 2-3	100	100	• ประชุมหารือแนวทางการพัฒนากับผู้บริหารเรียบร้อยแล้ว • ตามอนุมัติ รผก.(บก) ลงวันที่ 11 มีนาคม 2565 ขออนุมัติหลักการโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ Digital Organization สำหรับผู้บริหารและพนักงาน กพค. โดยกำหนดดำเนินโครงการฯ รวมจำนวน 5 ครั้ง (ไตรมาส 1) • ตามอนุมัติ รผก.(บก) ลงวันที่ 25 มีนาคม 2565 ขออนุมัติจัดอบรมหลักสูตร Leadership for Digital Organization ประจำปี 2565 กำหนดจัดอบรมจำนวน 5 รุ่น รุ่นละ 4 เดือน ผ่านระบบออนไลน์ โดยมีการประชาสัมพันธ์รับสมัครผู้ที่สนใจเข้ารับการอบรม แบบ First comes, First serves (ไตรมาส 1) • ตามหนังสือ กพค. ที่ กพค.(พม) 1473-1474 ลงวันที่ 24 มีนาคม 2565 แจ้งรายชื่อผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร Leadership for Digital Organization ประจำปี 2565 รุ่นที่ 1 เริ่มเรียน มิถุนายน - ตุลาคม รุ่นที่ 2 เริ่มเรียน กรกฎาคม - ตุลาคม หมายเหตุ : รวมทั้ง 6 หลักสูตรเป็นกิจกรรมเดียวกันหมด • หลักสูตรดังกล่าว สำหรับผู้บริหารและพนักงาน ระดับ 2-11 เป็นระยะเวลารุ่นละ 4 เดือน ผ่านระบบ Online ในรูปแบบ First come, First serve แบ่งเป็นจำนวน 5 รุ่น ดังนี้ - รุ่นที่ 1 ระหว่างเดือน เม.ย. - ส.ค.65 จำนวน 150 คน - รุ่นที่ 2 ระหว่างเดือน พ.ค. - ก.ย.65 จำนวน 150 คน - รุ่นที่ 3 ระหว่างเดือน ก.ค. - พ.ย.65 จำนวน 200 คน - รุ่นที่ 4 ระหว่างเดือน ส.ค. - ธ.ค.65 จำนวน 150 คน - รุ่นที่ 5 ระหว่างเดือน ก.ย.65 - ม.ค.66 จำนวน 150 คน	ไม่มี	ไม่มี	
2. หลักสูตร Smart Directors ผู้บริหารระดับ 11 จำนวน 50 คน		ไตรมาส 2-3						
3. หลักสูตรเตรียมผู้จัดการ" จำนวน 60 คน		ไตรมาส 2-3						
4. หลักสูตร "Smart Managers" จำนวน 60 คน		ไตรมาส 2-3						
5. หลักสูตร "Smart Manager for Branch Office Manager" จำนวน 60 คน		ไตรมาส 2-3						
6. หลักสูตร "Smart Supervisors" จำนวน 150 คน		ไตรมาส 2-3						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 18. โครงการพัฒนาผู้บริหารด้าน Digital Organization (ต่อ)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-3	เป้าหมาย	ไตรมาส 4	• กพค. ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับสมัครผู้ที่สนใจเข้ารับการอบรมแบบ First come, First serve ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น PEA mail, PEA Intranet, Line Open Chat: HRD Connexit, Facebook ของ กพค., पोस्เตอร์ประชาสัมพันธ์ และช่องทางอื่นๆ • ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 29 เมษายน 2565 ให้ กพค. จัดส่งผู้บริหารตำแหน่ง รผก. และ ผชก. จำนวน 45 คน เข้าอบรมหลักสูตร Digital Leadership Development Program ประจำปี 2565 ในวันที่ 11-12 และ 18 มิถุนายน 2565 ในรูปแบบ Online one-on-one ในกิจกรรม Uplift skill • กพค. ดำเนินการจัดเปิด Open House โครงการฯ เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2565 ในรูปแบบ Online อีกทั้งได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์โครงการผ่านช่องทาง PEA Intranet, HRD Connect, Facebook ของ กพค. पोस्เตอร์ • กพค. เปิดรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการฯ ระดับ 2-11 รุ่นที่ 1 จำนวน 150 คน ในรูปแบบ First come, First serve ระหว่างวันที่ 30-31 พฤษภาคม 2565 • กพค. เปิดรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการฯ ระดับ 2-11 รุ่นที่ 2 จำนวน 200 คน ในรูปแบบ First come, First serve ระหว่างวันที่ 21-22 มิถุนายน 2565 เริ่มอบรมระหว่างเดือนกรกฎาคม – ตุลาคม 2565	กพค.ฝทบ.		

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (18 โครงการ)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด			
โครงการที่ 18. โครงการพัฒนาผู้บริหารด้าน Digital Organization (ต่อ)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-3	เป้าหมาย	ไตรมาส 4	• กพค. เปิดรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการฯ ระดับ 2-11 รุ่นที่ 3 จำนวน 250 คน ในรูปแบบ First come, First serve วันที่ 25 กรกฎาคม 2565 เริ่มอบรมระหว่างเดือนสิงหาคม – พฤศจิกายน 2565 • กพค. เปิดรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการฯ ระดับ 2-11 รุ่นที่ 3 จำนวน 250 คน ในรูปแบบ First come, First serve วันที่ 25 กรกฎาคม 2565 เริ่มอบรมระหว่างเดือนสิงหาคม – พฤศจิกายน 2565 • กพค. เปิดรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการฯ ระดับ 2-11 รุ่นที่ 4 จำนวน 200 คน ในรูปแบบ First come, First serve วันที่ 23-24 สิงหาคม 2565 เริ่มอบรมระหว่างเดือนกันยายน – ธันวาคม 2565 หมายเหตุ เพื่อให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2565 จึงปรับเปลี่ยนจำนวน 5 รุ่น ให้เหลือ 4 รุ่น แต่จำนวนผู้เข้าอบรมยังคงเท่าเดิม จำนวน 800 คน • กพค. ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตร Leadership for Digital Organization ประจำปี 2565 ผ่านระบบ Online เสริมขึ้น จำนวน 4 รุ่น ในเดือนธันวาคม 2565 รวมจำนวนผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น 800 คน (ไตรมาส 4) • กพค. จัดทำรายงานประเมินผลให้ผู้บริหารระดับสูงต่อไป (ไตรมาส 4)	กพค.ฝ.พบ.		
		รวม	100	100				

สรุปปัญหา / อุปสรรค

ไม่มี เนื่องจาก การดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรบุคคล ของ กพค. ประจำปี 2565 มีผลการดำเนินงานคิดเป็นร้อยละ 100 ทุกแผนงาน/โครงการ

สรุปข้อเสนอแนะ

ทบทวนปรับปรุงการทำงาน และกระบวนการ ตลอดจนพัฒนาระบบงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น