รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
ยุทธศาสตร์ Digital Culture และยุทธศาสตร์ Growth Mindset										
แผนงานที่ 1 การพัฒนา Digital Mindset & Growth Mindset										
โครงการที่ 1 โครงการยกระดับความผูกพันของบุคลากรและการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4								
1. จัด Workshop ทบทวนงานยกระดับความผูกพันและงานเสริมสร้างค่านิยมประจำปี 2566		ไตรมาส 1 (1 ม.ค.-31 มี.ค.66)	20	20	• ตามหนังสือเลขที่ กสก.(พส.)206/2566 ลงวันที่ 31 มกราคม 2566 เชิญตัวแทนประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อจัดทำแผนยกระดับ ความผูกพันของบุคลากรและแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมของ กฟภ. ปี พ.ศ. 2566 (People Change Integration) รับฟังผลสำรวจและวิธีการเข้าดูผลสำรวจประจำปี 2565 ในวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2566 และ 16 กุมภาพันธ์ 2566 **(ไตรมาส 1)**	คณะทำงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรฯ รผก.(บก) เป็น ปธ. อก.สก. เป็นเลขาฯ	(2) 5.5	ไม่มีการใช้งบประมาณที่ตั้งไว้	ไม่มีปัญหา / อุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
2. สื่อสารผลสำรวจฯปีก่อนหน้าและงานยกระดับความผูกพัน		ไตรมาส 1-2 (1 ม.ค.-30 มิ.ย.66)	10	10	• ตามหนังสือเลขที่ กสก.(พส.) 225/2566 ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2566 เชิญตัวแทนสายงาน/สำนักและการไฟฟ้าเขต ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อรับฟังผลสำรวจและวิธีการเข้าดูผลสำรวจประจำปี 2565 ในวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2566 **(ไตรมาส 1)** • ตามหนังสือเลขที่ กสก.(พส.) 375/2566 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2566 เชิญผู้บริหารและบุคลากรเข้าร่วมฟังผลสำรวจ ในวันที่ 20 มีนาคม 2566 และ ตามหนังสือ กสก.(พส.) 335/2566 นำผลสำรวจความผูกพัน และค่านิยมฯ ปี พ.ศ. 2565 เสนอที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง ประจำเดือน เมษายน 2566 **(ไตรมาส 1)**					
3. ขออนุมัติงานยกระดับความผูกพันและค่านิยมปี 2566		ไตรมาส 1-2 (1 ม.ค.-30 มิ.ย.66)	10	10	• ตามความเห็นชอบ ผวก. ลงวันที่ 29 มี.ค. 2566 เรื่องผลสำรวจความผูกพันและค่านิยม ปี 2565 และ สื่อสารผลสำรวจให้ทุกหน่วยงานทราบเรียบร้อยแล้ว **(ไตรมาส 1)** • ตามหนังสือเลขที่ กสก.(พส.) 690/2566 ลงวันที่ 21 เมษายน 2566 เชิญคณะกรรมการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ครั้งที่ 1/2566 ในวันพุธที่ 10 พฤษภาคม 2566 เวลา 13.30 - 16.30 น. ผ่านโปรแกรม Webex โดยมีการทบทวนกระบวนการและบูรณาการการทำงานคณะกรรมการและคณะทำงาน และแผน Employee Experience **(ไตรมาส 2)** • ตามหนังสือเลขที่ กสก.(พส.)1061/2566 ลงวันที่ 8 มิถุนายน 2566 พิจารณารายงานการประชุมคณะกรรมการและคณะทำงาน Employee Experience และแผน Employee Experience ประจำปี 2566 (ไตรมาส 2) **ปัญหาอุปสรรคในไตรมาส 2** - การพิจารณาแผนล่าช้ากว่ากำหนดส่งผลให้ดำเนินการอนุมัติล่าช้า **แนวทางแก้ไข** - เร่งดำเนินการขออนุมัติ โดยขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการ ปัจจุบัน ผวก. อนุมัติแผนแล้วเมื่อวันที่ 13 ก.ค. 2566 - การพิจารณาแผนงานล่าช้ากว่ากำหนด เนื่องจากมีการปรับกระบวนการ โดยบูรณาการ งาน culture /employee experience /Pea life มารวมเป็นภายใต้แผนงาน PEA Experience และมีการปรับคณะกรรมการ/คณะทำงานใหม่ รวมถึงปรับกระบวนการติดตามจากการรายงานแผนในรูปแบบ google sheet เป็นการ ทำ retrospective ซึ่งทางทีมต้องไปเรียนรู้วิธีการกับ สดท. ทำให้ใช้เวลาในการดำเนินงานดังกล่าว					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
4. ดำเนินการและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนยกระดับความผูกพันและค่านิยมองค์กร		ไตรมาส 2-4 (1 เม.ย.-31 ธ.ค.66)	20	20	• อยู่ระหว่างขออนุมัติแผนและแต่งตั้งคณะกรรมการ Employee Experience อนุกรรการ PEA Life คณะอนุกรรมการ Culture & Engagement และคณะทำงาน Employee Experience การพิจารณาแผนงานล่าช้ากว่ากำหนด เนื่องจากมีการปรับกระบวนการ โดยบูรณาการ งาน culture /employee experience /Pea life มารวมเป็นภายใต้แผนงาน PEA Experience และมีการปรับคณะกรรมการ/คณะทำงานใหม่ รวมถึงปรับกระบวนการติดตามจากการรายงานแผนในรูปแบบ google sheet เป็นการ ทำ retrospective ซึ่งทางทีมต้องไปเรียนรู้วิธีการกับ สดท. ทำให้ใช้เวลาในการดำเนินงานดังกล่าว โดยขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการ ปัจจุบัน ผวก. อนุมัติแผนแล้วเมื่อวันที่ 13 ก.ค. 2566 **(ไตรมาส 2)** • ตามคำสั่ง กฟภ.ที่ พ.(ก) 623/2566 ผวก. สั่ง ณ วันที่ 13 กรกฎาคม 2566 แต่งตั้งคณะกรรมการ Employee Experience คณะอนุกรรมการ PEA Life คณะอนุกรรมการ Culture & Engagement และคณะทำงาน Employee Experience (ก.ค.) **(ไตรมาส 3)** • ตามหนังสือ กสก.(พส.)1340/2566 ลงวันที่ 27 กรกฎาคม 2566 แจ้งเวียนแผน Employee Experience ประจำปี 2566 (ก.ค.) **(ไตรมาส 3)** • วางแผนกระบวนการและกำหนดผู้รับผิดชอบ Retrospective แผนงานกับ Project owner (ส.ค.- ก.ย.) **(ไตรมาส 3)** • ตามหนังสือ กสก.(วอ.)1916/2566 ลงวันที่ 26 ตุลาคม 2566 ขอเชิญประชุมคณะทำงาน Employee Experience เพื่อวางแผนกระบวนการ Retrospective และติดตามผลการดำเนินแผนงานตามแผน Employee Experience (ต.ค.) **(ไตรมาส 4)**	คณะทำงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรฯ รผก.(บก) เป็น ปธ. อก.สก. เป็นเลขาฯ				
5. ดำเนินการสำรวจการรับรู้เข้าใจ และพฤติกรรมตาม Trusted		ไตรมาส 2-3 (1 เม.ย.-30 ก.ย.66)	20	20	• ศึกษาข้อมูลผลสำรวจของ สุขภาพองค์กร (OHI- Organizational Health Index) (ก.ย.) **(ไตรมาส 3)** • อยู่ระหว่างออกแบบสำรวจฯ **(ไตรมาส 2-3)**					
6. ดำเนินการสำรวจและประมวลผล		ไตรมาส 3-4 (1 ก.ค.-31 ธ.ค.66)	20	20	• ปรับ Timeline ในการสำรวจการรับรู้เข้าใจ และพฤติกรรมตาม Trusted เนื่องจากรอการปรับโครงสร้างองค์กรให้เรียบร้อย **(ไตรมาส 3)** • ตามหนังสือ กสก.(วอ.)2150/2566 ลงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566 ขอความร่วมมือตอบแบบสำรวจการรับรู้ เข้าใจ และการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ. 2566 ตั้งแต่วันที่ 1 – 19 ธันวาคม 2566 และขยายเวลา ถึง 25 ธันวาคม 2566 (ธ.ค.) **(ไตรมาส 4)** • ตามหนังสือ กสก.(วอ.)2149/2566 ลงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566 ขอความอนุเคราะห์ลงสื่อประชาสัมพันธ์ Banner และ หน้าจอ Log on (ธ.ค.) **(ไตรมาส 4)** • ดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลการสำรวจฯ ในเดือนมกราคม 2567 **(ไตรมาส 4)**					
		รวม	**100**	**100**						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
แผนงานที่ 2 Integrate HR Systems to Support PEA Structure										
โครงการที่ 2 โครงการ Integrate HR Systems to Support PEA Structure	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4								
1. ศึกษาและทบทวนกระบวนการดำเนินงานจากปีที่ผ่านมา		ไตรมาส 1 (1 ม.ค.-31 มี.ค.66)	10	10	• มีการประชุมสายงาน บก. เพื่อพิจารณาทบทวนแนวทางการบริหารงาน HR ให้มีความสอดคล้องและบูรณาการกัน พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์ชี้วัดและเป้าหมายงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน **(ไตรมาส 1)** • มีการกำหนดแนวทางการนำเสนองานเชิงนโยบายกลยุทธ์ ต่อที่ประชุมกรรมการกำกับดูแลงานด้านบุคลากร กฟภ โดยให้แต่ละฝ่ายนำเสนอเรื่องเข้าที่ประชุม ฝ่ายละ 1 เรื่อง **(ไตรมาส 1)**	สรก.(บก) ฝบค., ฝพบ. และ ฝบบ.	ไม่มีการตั้งงบประมาณ	ไม่มีการใช้งบประมาณ	ไม่มีปัญหา / อุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
2. จัดการประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านบุคลากรของ กฟภ. ครั้งที่ 1/2566 (เดือน เม.ย.-มิ.ย. 2566)		ไตรมาส 2 (1 เม.ย.-30 มิ.ย.66)	30	30	• ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านบุคลากรของ กฟภ. ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 6 ก.ค. 2566 (เนื่องจากไม่สามารถหาวันประชุมในเดือน มิ.ย. ได้ จึงเลื่อนมาเป็นเดือน ก.ค.) **(ไตรมาส 2)**					
3. ติดตามความสำเร็จของการปรับปรุงงานและผลการดำเนินการของงานด้านบุคลากรประจำปีที่ได้รับคำแนะนำจากคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านบุคลากรของ กฟภ. ครั้งที่ 1/2566 เพื่อนำเสนอคณะกรรมการฯ เพื่อทราบในการประชุม เพื่อทราบในการประชุมในครั้งที่ 2/2566 ต่อไป โดยวัดจากร้อยละความสำเร็จของแผนการดำเนินงานที่ได้รับคำแนะนำ		ไตรมาส 3 (1 ก.ค.-30 ก.ย.66)	15	15	• ดำเนินการติดตามความสำเร็จของการปรับปรุงงานและผลการดำเนินการของงานด้านบุคลากรประจำปีที่ได้รับคำแนะนำจากคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านบุคลากรของ กฟภ. ครั้งที่ 1/2566 ในเรื่องของการจัดทำแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์, การวางแผนอัตรากำลังระยะยาว, การประเมินค่างานและจัดทำโครงสร้างเงินเดือน, Road to 4W Drives และ PEA Academy โดยทุกแผนจะนำมติที่ประชุมไปดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปี 2566 ต่อไป **(ไตรมาส 3)**					
4. จัดการประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านบุคลากร ของ กฟภ. ครั้งที่ 2/2566 (เดือน ก.ค.-ก.ย. 2566)		ไตรมาส 3 (1 ก.ค.-30 ก.ย.66)	30	30	• ดำเนินการเตรียมความพร้อมในการจัดประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านบุคลากร ของ กฟภ. ครั้งที่ 2/2566 โดยจะดำเนินการในช่วงไตรมาส 4 เนื่องจากรอผลการติดตามความสำเร็จของการปรับปรุงงานและผลการดำเนินการของงานด้านบุคลากรประจำปีที่ได้รับคำแนะนำจากคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านบุคลากรของ กฟภ. ครั้งที่ 1/2566 ให้แล้วเสร็จก่อน **(ไตรมาส 3)**					
5. ติดตามความสำเร็จของการปรับปรุงงานและผลการดำเนินการของงานด้านบุคลากรประจำปี ที่ได้รับคำแนะนำจากคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านบุคลากรของ กฟภ. ครั้งที่ 2/2566 เพื่อนำเสนอคณะกรรมการฯ เพื่อทราบในการประชุมในครั้งที่ 1/2567 ต่อไป โดยวัดจากร้อยละความสำเร็จของแผนการดำเนินงานที่ได้รับคำแนะนำ		ไตรมาส 4 (1 ต.ค.-31 ธ.ค.66)	15	15	• การประชุมครั้งที่ 2/2566 มีประเด็นที่นำเสนอคือเรื่องของการกำหนดโครงสร้างผู้บริหารระดับฝ่าย ซึ่ง กฟภ. มีคณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายฯ (กพต.) ซึ่งมี ผู้ว่าการเป็น ประธาน และรองผู้ว่าการทุกสายงานเป็นกรรมการชุดเดียวกัน เพื่อให้ไม่เป็นการประชุมซ้ำซ้อน จึงพิจารณาให้นำเสนอเรื่องดังกล่าวในการประชุม กพต. เมื่อวันที่ 15 พ.ย. 2566 เรียบร้อยแล้ว **(ไตรมาส 4)**					
		รวม	**100**	**100**						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
ยุทธศาสตร์ Digital Culture										
แผนงานที่ 3 การกำหนดบทบาทบุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เป็น Business Partners										
โครงการที่ 3 โครงการกำหนดบทบาทบุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เป็น Business Partners	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4								
1. ศึกษาและทบทวนกระบวนการดำเนินงานจากปีที่ผ่านมา		ไตรมาส 1 (1 ม.ค.-31 มี.ค.66)	10	10	• จากศึกษาแนวทางการจัดทำระบบ HRBP จากปีที่ผ่านมา พบว่ายังไม่มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ในการให้คำปรึกษา ทำให้ไม่สามารถวัดผลความพึงพอใจของผู้รับบริการ และขาดการกำหนดเรื่องและหน่วยงานที่สำคัญที่ต้องได้การให้คำปรึกษา และจำนวนของ HRBP ยังไม่เพียงพอต่อผู้รับบริการ ทั้งในสำนักงานใหญ่และส่วนภูมิภาค ในปี 2566 จึงกำหนดแนวทางดังนี้ **(ไตรมาส 1)** 1. สร้างระบบฐานข้อมูลการให้คำปรึกษา 2. กำหนดเรื่องและหน่วยงานสำคัญที่ต้องการได้รับคำปรึกษาโดยเน้นหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างองค์กรและหน่วยงานที่มีการดำเนินงานตอบสนองยุทธศาสตร์องค์กร 3. คัดเลือกกลุ่ม HRBP เพิ่ม โดยเน้น HR ในส่วนภูมิภาค เพื่อทำหน้าที่ประสานงานนโยบายจากส่วนกลางกระจายไปหน้างาน	ฝบค.,ฝพบ. และ ฝบบ.	ไม่มีการตั้งงบประมาณ	ไม่มีการใช้งบประมาณ	ไม่มีปัญหา / อุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
2. จัดทำฐานข้อมูลการให้คำปรึกษา เพื่อเก็บข้อมูลการเข้าพบหรือร่วมประชุมกับหน่วยงานต่างๆ ในรูปแบบ Google From		ไตรมาส 2 (1 เม.ย.-30 มิ.ย.66)	15	15	• จัดทำ Google Form เพื่อเป็นฐานข้อมูลการให้คำปรึกษา โดย กรบ. เป็นผู้รับผิดชอบ **(ไตรมาส 2)**					
3. กำหนดเรื่องและหน่วยงานสำคัญที่ต้องการได้รับคำปรึกษาโดยเน้นหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างองค์กรและหน่วยงานที่มีการดำเนินงานตอบสนองยุทธศาสตร์องค์กร		ไตรมาส 2 (1 เม.ย.-30 มิ.ย.66)	15	15	• ดำเนินการกำหนดเรื่องของกระบวนการอัตรากำลังของการปรับโครงสร้าง ต.ค. 2566 และไฟฟ้าเสรี เป็นเรื่องที่ต้องได้รับคำปรึกษาเร่งด่วน **(ไตรมาส 2)**					
4. HRBP เข้าพบหน่วยงานต่างๆ ทั้งในสำนักงานใหญ่ และส่วนภูมิภาค เพื่อให้คำปรึกษาฯ โดยเชื่อมโยงกับการดำเนินงานของ ฝบค. ฝพบ. และ ฝบบ. พร้อมทั้งเก็บข้อมูลฯ ในฐานข้อมูลการให้คำปรึกษา		ไตรมาส 2-4 (1 เม.ย.-31 ธ.ค.66)	20	20	• ประชุมการจัดทำกระบวนงานเพื่อใช้กำหนดกรอบอัตรากำลัง เมื่อ 16 พ.ค.2566 • ประชุมคณะทำงานวิเคราะห์กระบวนงานฯ กับสายงานดิจิทัลและการสื่อสาร ครั้งที่ 1 เมื่อ 19 พ.ค.2566 และครั้งที่ 2 เมื่อ 22 พ.ค.2566 • ประชุมคณะทำงานวิเคราะห์กระบวนงานฯ กับกองสนับสนุนเขต กฟข. ครั้งที่ 1 เมื่อ 19 พ.ค.2566 และ ครั้งที่ 2 เมื่อ 31 พ.ค.2566 • ประชุมคณะทำงานวิเคราะห์กระบวนงานฯ กับสายงานปฏิบัติงานและบำรุงรักษา เมื่อ 23 พ.ค.2566 • ประชุมคณะทำงานวิเคราะห์กระบวนงานฯ กับฝ่ายวิศวกรรมและบริการ กฟข. ครั้งที่ 1 เมื่อ 25 พ.ค.2566 ครั้งที่ 2 เมื่อ 31 พ.ค.2566 • ประชุมคณะทำงานวิเคราะห์กระบวนงานฯ กับฝ่ายปฏิบัติการและบำรุงรักษา กฟข. เมื่อ 26 พ.ค.2566 • ประชุมคณะทำงานวิเคราะห์กระบวนงานฯ กับสายงานธุรกิจและการตลาด เมื่อ 30 พ.ค.2566 • ประชุมแนวทางโครงสร้างการบริหารงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด เมื่อ 7 มิ.ย.2566 • ประชุมแนวทางการจัดทำ สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน FC เพื่อรองรับโครงสร้างการบริหารงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด เมื่อ ส.ค. 2566 **(ไตรมาส 3)** • ประชุมแนวทางการพิจารณาตำแหน่งงานใหม่ และการเทียบตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งกับตำแหน่งหลัก ตำแหน่งบังคับบัญชาเทียบเท่า และตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่า สำหรับ กฟภ. ประจำจังหวัด เมื่อ ส.ค. 2566 **(ไตรมาส 3)** • อยู่ดำเนินการศึกษาแนวทางการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานของ HRBP ให้สอดรับกับยุทธศาสตร์องค์กร และแผนแม่บท HR ฉบับใหม่ ปี 2567 -2571 **(ไตรมาส 3)**					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
5. คัดเลือกกลุ่ม HRBP ที่มาจากส่วนภูมิภาคเพิ่มจากปีที่ผ่านมา		ไตรมาส 2 (1 เม.ย.-30 มิ.ย.66)	10	10	• คัดเลือกกลุ่ม HRBP จากส่วนภูมิภาคเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาบุคลากร คือ ผพอ ประจำเขต **(ไตรมาส 2)** • อยู่ดำเนินการศึกษาแนวทางการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานของ HRBP ให้สอดรับกับยุทธศาสตร์องค์กร และแผนแม่บท HR ฉบับใหม่ ปี 2567 -2571 **(ไตรมาส 3)**					
6. พัฒนากลุ่ม HRBP ที่มาจากส่วนภูมิภาค โดยจัดหลักสูตรด้าน HRBP		ไตรมาส 3 (1 ก.ค.-30 ก.ย.66)	15	15	• เลื่อนการพัฒนากลุ่ม HRBP ออกไป เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานของ HRBP ให้สอดรับกับยุทธศาสตร์องค์กร และแผนแม่บท HR ฉบับใหม่ ปี 2567 -2571 โดยจะดำเนินการในไตรมาส 4 **(ไตรมาส 3)**					
7. สำรวจความพึงพอใจของหน่วยงานที่ HR BP เข้าไปให้คำปรึกษา โดยวัดจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ		ไตรมาส 4 (1 ต.ค.-31 ธ.ค.66)	15	15	• ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของของผู้ใช้บริการระบบต่างๆด้านทรัพยากบุคคล ประจำปี 2566 โดยมีผลเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ที่ 4.47 มีระดับความพึงพอใจมาก และเพิ่มขึ้นจากปี 2565 เท่ากับ 0.29 และได้พิจารณานำคำถามปลายเปิดมาเป็นปัจจัยนำเข้าในปรับปรุงและทบทวนกระบวนการ HRBP ในปี 2567 ต่อไป **(ไตรมาส 4)**					
		รวม	**100**	**100**						
แผนงานที่ 4 Recruit-Replace-Reskill-Upskill for PEA Transformation										
โครงการที่ 4 โครงการบริหารอัตรากำลัง เพื่อรองรับทิศทางการดำเนินงาน	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4								
1. ศึกษาและทำความเข้าใจ ทิศทางการดำเนินธุรกิจจากแผนงานยุทธศาสตร์,แผนปฏิบัติการดิจิทัล และการปรับโครงสร้างองค์กร และสรุปแผนงานที่มีการนำ Digital เข้ามาใช้และมีผลกระทบต่อ อัตรากำลังในช่วง 3-5 ปี		ไตรมาส 1-2 (1 ม.ค.-30 มิ.ย.66)	15	15	• ศึกษาแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการดิจิทัล รวมถึงศึกษาการดำเนินโครงการต่างๆ เช่น หน่วยงานสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดพื้นที่นำร่อง และหน่วยงานที่มีผลกระทบในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร และนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์จัดทำกรอบอัตรากำลัง และขออนุมัติปรับปรุงกรอบอัตรากำลังหน่วยงานสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดพื้นที่นำร่องของจังหวัดฉะเชิงเทราและจังหวัดเพชรบุรี **(ม.ค.-ก.พ.)** • นำผลการศึกษาเรื่องการปรับโครงสร้างองค์กรในระยะ End State จาก TRIS มาศึกษาเพิ่มเติมและวิเคราะห์ภาระงานที่มีความสำคัญในสายงานที่มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรในปี 2566 รวมถึงวิเคราะห์ตำแหน่งที่ควรนำมา Reskill / Upskill **(มี.ค.)**	ฝบค.	(1)0.1 (2)5.0 **(1)(2)5.1**	ไม่มีการใช้งบประมาณที่ตั้งไว้	ไม่มีปัญหา / อุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
2. นำผลการศึกษาการดำเนินโครงการต่าง ๆ มาวิเคราะห์กระบวนงาน และอัตรากำลังในตำแหน่งงานปัจจุบันและตำแหน่งงานใหม่		ไตรมาส 2 (1 เม.ย.-30 มิ.ย.66)	20	20	ขยายผลการศึกษาเรื่องการปรับโครงสร้างองค์กรในส่วนของรูปแบบการบริหารงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดขนาดการไฟฟ้า L,M,S และ XS โดยนำหลักการการยกฐานะเดิมมาศึกษาเพิ่มเติมและวิเคราะห์ภาระงานงานที่มีความสำคัญในสายงานที่มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรในปี 2566 รวมถึงวิเคราะห์ตำแหน่งที่ควรนำมา Reskill / Upskil **(ไตรมาส 2)**	ฝบค.				
3. สรุปอัตรากำลังในภาพรวม โดยระบุ ตำแหน่ง จำนวน สมรรถนะของหน่วยงาน (FC) และช่วงเวลาที่ต้องการ		ไตรมาส 2-3 (1 เม.ย.-30 ก.ย.66)	10	10	จัดทำกรอบอัตรากำลังจากกระบวนงานของหน่วยงานที่ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรทั้งหมดโดยคำนึงถึงเทคโนโลยีที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการทำงานในอนาคต ประเมินความต้องการอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน และแนวโน้มอนาคต พร้อมทั้งขออนุมัติปรับปรุงกรอบอัตรากำลังหน่วยงานสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด 12 จังหวัด เพื่อจัดคนลงตามโครงสร้างใหม่โดยใช้วิธี Reskill, Upskill **(ไตรมาส 2)**	ฝบค.				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
4. ประเมินความต้องการอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน และแนวโน้มอนาคต แบ่งกลุ่มเป็น 4 ประเภท ได้แก่ Reskill, Upskill, Replace, Recruit โดยพิจารณาจากข้อมูล ได้แก่ 4.1 พนักงานตามช่วงอายุ ระดับการศึกษา คุณวุฒิและข้อมูลพนักงานเกษียณในแต่ละปี 4.2 เทคโนโลยีที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการทำงานในอนาคตว่าจะมีผลต่อการทำงานของหน่วยงานใดบ้าง และตำแหน่งอะไรบ้าง 4.3 ทักษะที่จำเป็น Competency ของพนักงาน (Reskill, Upskill) 4.4 ความแตกต่าง (Gap Analysis) ทั้งในมุมของปริมาณคน หรือในมุมของความรู้ทักษะที่จำเป็น		ไตรมาส 2-3 (1 เม.ย.-30 ก.ย.66)	25	25	• ศึกษาและจัดกลุ่มพนักงานแต่ละประเภทตามกรอบอัตรากำลังในโครงสร้างใหม่ โดยพิจารณากระบวนงาน ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน **(ก.ค.)** • อยู่ระหว่างสรุปข้อมูลอัตรากำลัง และปัจจัย ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังระยะยาวและแผนอัตรากำลังประจำปี 2567 **(ไตรมาส 3-4)** • อยู่ระหว่างสรุปข้อมูลอัตรากำลัง รวมถึงข้อมูลการบริหารอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่และผลของโครงการนำร่องเพื่อศึกษาการบูรณาการกำลังคนกับดิจิทัล โดยใช้ค่า FTE ในการควบคุมปริมาณคนให้เหมาะสมในแต่ละหน่วยงาน มาวิเคราะห์อัตรากำลังส่วนขาด-เกินเพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง **(ไตรมาส 3-4)**	ฝบค.				
5. ส่งต่อแผนอัตรากำลังระยะยาวทั้ง 4 กลุ่ม เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ		ไตรมาส 2-3 (1 เม.ย.-30 ก.ย.66)	10	10	สรุปแนวทางในการพิจารณาการจัดทำอัตรากำลังประจำปี 2567 โดยนำผลการศึกษาการไฟฟ้านำร่อง 12 จังหวัด เพื่อนำมาขยายผลเพื่อใช้ในการไฟฟ้าอื่นๆ ในองค์กรต่อไป โดยอยู่ระหว่างการจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาอัตรากำลังต่อไป **(ไตรมาส 3-4)**	ฝบค.				
6. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามผลวิเคราะห์ด้านอัตรากำลัง		ไตรมาส 2-4 (1 เม.ย.-31 ธ.ค.66)	15	15	• จัดเตรียมข้อมูลโครงสร้างประชากรขององค์กร และการจัดทำข้อมูลกรอบอัตรากำลังหลังปรับโครงสร้างใหม่ทั้งหมด (สนญ./กฟข. และกฟจ. 74 จังหวัด) เพื่อวิเคราะห์อัตราว่าง การพิจารณาอัตรากำลังตามภาระงาน (Workload) รวมถึงแบ่งอัตรากำลังทั้งหมดตามประเภทงาน Network Service และ Supoort ทั้งในส่วนสำนักงานใหญ่และส่วนภูมิภาค . รวมถึงวิเคราะห์แนวโน้มพนักงานเกษียณอายุ จำนวนผู้ใช้ไฟฟ้าต่อบุคลากร และ Productivity ที่เหมาะสมกับองค์กรในอนาคต เพื่อนำมาคัดแยกประเภทกลุ่มคนออกเป็น Upskill/Reskill และต้องมีการ Recruit กลุ่มคนเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น **(ไตรมาส 3)** • เตรียมข้อมูลเพื่อประชุมคณะกรรมการอัตรากำลังเพื่อพิจารณาแผนอัตรากำลังระยะยาวและแผนอัตรากำลังประจำปี เพื่อดำเนินการจัดส่งข้อมูลให้ทุกสายงาน/เขต นำไปวิเคราะห์เพื่อจัดทำรายละเอียดแผนอัตรากำลังให้เสร็จสมบูรณ์และส่งกลับมายัง ฝบค. เพื่อนำมาแบ่งประเภทจำนวนพนักงานและลูกจ้าง และส่งแผนอัตราฯให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการสรรหาและพัฒนาต่อไป **(ไตรมาส 3-4)**	ฝบค., ฝพบ.				
7. ติดตามประเมินผลตามกลุ่มเป้าหมายตามแผนงานของแต่ละกลุ่ม		ไตรมาส 4 (1 ต.ค.-31 ธ.ค.66)	5	5	• รับฟังข้อเสนอแนะเรื่องกรอบอัตรากำลังและอัตราปัจจุบัน เพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรในทุกมิติและทุกหน่วยงาน เพื่อรับมาดำเนินการปรับปรุงหลักการและเสนอหลักเกณฑ์ใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงรับทราบผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการบริหารอัตรากำลังที่ไม่สามารถดำเนินการได้ และนำผลมาศึกษาและปรับปรุงกระบวนการการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น **(ไตรมาส 3-4)**	ฝบค., ฝพบ.				
		รวม	**100**	**100**						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
โครงการที่ 5 โครงการ Recruit - Replace - Reskill - Upskill for PEA Tranformation	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4					**(2)14.575**	12.48367		
Recruit										
1. ศึกษา ทบทวนกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยใช้ปัจจัยนำเข้าต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง		ไตรมาส 1-2 (1 ม.ค.-30 มิ.ย.66)	5	5	กงบ. ได้ดำเนินการศึกษา ทบทวนกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยใช้ปัจจัยต่างๆ เพื่อพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเรียบร้อยแล้ว **(ไตรมาส 1)** เช่น - ผลสำรวจความประสงค์ในการสอบคัดเลือกจากบุคคลภายในโดยการสอบปรับวุฒิจากพนักงานวิชาชีพ - ผลสำรวจความประสงค์ในการสอบคัดเลือกจากบุคคลลูกจากของ กฟภ. เป็นพนักงานวิชาชีพ - ฐานข้อมูลบุคลากรของ กฟภ.	กงบ. ฝบค.	(2)14.575	6.15587	ไม่มีปัญหา / อุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
2. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรประจำปี โดยนำหลักสมรรถนะของ กฟภ. (PEA Competency) มาใช้เพื่อประกอบการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานกับ กฟภ.		ไตรมาส 2 - 3 (1 เม.ย.-30 ก.ย.66)	15	15	- กงบ. ได้มีการประชุมหารือร่วมกับหน่วยงานที่ได้รับอัตราเพื่อกำหนดแนวทางการสรรหาและคัดเลือกร่วมกัน **(ไตรมาส 2)** • กงบ. ได้ดำเนินการขออนุมัติหลักการ และรายละเอียด วิธีการ และปฏิทินในการดำเนินการการสรรหาและคัดเลือกเพื่อเข้าปฏิบัติงานกับ กฟภ. ประจำปี 2566 (มิ.ย. - ก.ค.) ตามผวก. อนุมัติวันที่ 18 กรกฎาคม 2566 **(ไตรมาส 3)**	กงบ. ฝบค.				
3. ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานให้สอดคล้องตามหลักสมรรถนะของ กฟภ. (PEA Competency)		ไตรมาส 2 - 4 (1 เม.ย.-31 ธ.ค.66)	15	15	• ติดต่อสถาบันการศึกษาเพื่อบริหารการจัดสอบข้อเขียน **(มิ.ย. - ก.ค.)** • ประชาสัมพันธ์การรับสมัครการสรรหาและคัดเลือกเพื่อเข้าปฏิบัติงานกับ กฟภ. ประจำปี 2566 ผ่านช่องทางต่างๆ **(มิ.ย. - ก.ค.)** • ติดต่อบริษัท INET เพื่อจัดทำระบบรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานกับ กฟภ **(มิ.ย. - ก.ค.)** • ติดต่อสถาบันการศึกษาเพื่อบริหารการจัดสอบข้อเขียน และติดต่อ INET เพื่อจัดทำระบบรับสมัครงานออนไลน์ **(ไตรมาส 2-3)** • ติดต่อบริษัท INET เพื่อจัดทำระบบรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานกับ กฟภ **(ไตรมาส 3)** • ประชาสัมพันธ์การรับสมัครการสรรหาและคัดเลือกเพื่อเข้าปฏิบัติงานกับ กฟภ. ประจำปี 2566 ผ่านช่องทางต่างๆ **(ไตรมาส 3)** • กงบ. ได้ดำเนินการเปิดรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานกับ กฟภ ระหว่างวันที่ 18 - 24 กรกฎาคม 2566 และดำเนินการข้อเขียนในวันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2566 **(ไตรมาส 3)** • กงบ. ได้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบข้อเขียน เพื่อเข้ารับการสอบสัมภาษณ์ และ/หรือการสอบเชิงปฏิบัติ การสอบคัดเลือกจากบุคคลภายนอกเพื่อเข้าปฏิบัติงานกับ กฟภ. ประจำปี 2566 ในวันที่ 18 กรกฎาคม 2566 **(ไตรมาส 3)** • กงบ. ดำเนินการสอบสัมภาษณ์ และ/หรือการสอบเชิงปฏิบัติผู้ผ่านการสอบข้อเขียน ระหว่างวันที่ 4 – 8 กันยายน 2566 **(ไตรมาส 3)** • กงบ. ได้ดำเนินการขออนุมัติจ้างผู้ผ่านการทดสอบความรู้ และผู้มีบัญชีรายชื่อสำรอง โครงการทดสอบความรู้ของ กฟภ. ประจำปี 2566 โดยให้เข้าปฏิบัติงานในวันที่ 1 ตุลาคม 2566 **(ไตรมาส 3)** • กงบ. ได้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบข้อเขียน เพื่อเข้ารับการสอบสัมภาษณ์ และ/หรือการสอบเชิงปฏิบัติ การสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานกับ กฟภ. ประจำปี 2566 จำนวน 3 โครงการ และได้ดำเนินการรายงานตัวเรียบร้อยแล้ว ในวันที่ 27 กันยายน 2566 **(ไตรมาส 3)**	กงบ. ฝบค.				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
					• ผู้ผ่านการสอบคัดเลือกรายงานตัวเพื่อรับทราบสังกัด และยืนยันการเข้าปฏิบัติงานกับ กฟภ ในวันที่ 27 กันยายน 2566 พร้อมดำเนินการจัดทำอนุมัติจ้างบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานกับ กฟภ (ไตรมาส 4) • กอล. บันทึกข้อมูลผู้สมัครลงระบบ SAP และจัดทำคำสั่งจ้างพนักงานเพื่อเข้าปฏิบัติงานกับ กฟภ. วันที่ 1 พฤศจิกายน 2566 (ไตรมาส 4)					
4. สรุปผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในแต่ละประเภทการสรรหา		ไตรมาส 4 (1 ต.ค.-31 ธ.ค.66)	10	10	• ผสค. กงบ. อยู่ระหว่างสรุปอัตราที่ไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ครบตามแผนอัตรากำลังประจำปี เพื่อให้ กฟข. ดำเนินการเรียกบัญชีรายชื่อสำรองทดแทนอัตราดังกล่าวต่อไป **(ไตรมาส 3)** • กอล. สรุปอัตราที่ไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ครบตามแผนอัตรากำลังประจำปี เพื่อขอความเห็นชอบเรียกบัญชีรายชื่อสำรองเพื่อทดแทนตามหลักการเรียกบัญชีรายชื่อสำรองภายในเดือนพฤศจิกายน **(ไตรมาส 4)** • กอล. ดำเนินการขอความเห็นชอบเรียกบัญชีรายชื่อสำรองการสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานกับ กฟภ ประจำปี 2566 เพื่อทดแทนกรณีต่างๆ ซึ่งได้ดำเนินการเรียกบัญชีรายชื่อสำรองเรียบร้อยแล้ว โดยกำหนดให้เข้าปฏิบัติงานในวันที่ 1 ธันวาคม 2566 และ 2 มกราคม 2567 **(ไตรมาส 4)** • สำหรับอัตราคงเหลือที่ไม่สามารถดำเนินการเรียกบัญชีรายชื่อสำรองได้ครบตามแผนอัตรากำลัง กอล. จะพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อทดแทนอัตราดังกล่าวต่อไป **(ไตรมาส 4)**	กงบ. ฝบค.				
5. ประเมินผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร		ไตรมาส 4 (1 ต.ค.-31 ธ.ค.66)	5	5	• กอล. ได้ดำเนินการประเมินผลความพึงพอใจของผู้ผ่านการสอบคัดเลือกที่มีต่อกระบวนการสรรหาและคัดเลือกของ กฟภ. ประจำปี 2566 เรียบร้อยแล้ว โดยผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ 4.36 (พึงพอใจมาก) **(ไตรมาส 4)**	กงบ. ฝบค.				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
Replace, Reskill, Upskill										
1. กำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับ Future Competency ขององค์กรตามแผนยุทธศาสตร์ - ด้านดิจิทัล - ด้านบริหารธุรกิจการตลาด - ด้านการบริหารองค์กร - ด้านความรู้เกี่ยวกับตลาดไฟฟ้าเสรี		ไตรมาส 1 (1 ม.ค.-31 มี.ค.66)	10	10	ฝบค. ได้ทบทวน PEA Competency model ตามแผนแม่บท HR ร่วมกับ ฝพบ. และยังคงพบว่าสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับ Future Competency ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ กฟภ. ต้องการ ยังเป็นเช่นปีที่ผ่านมา โดยครอบคลุมความสามารถพิเศษที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวธุรกิจและธุรกิจที่เกี่ยวเนื่องในอนาคต ตามแผนยุทธศาสตร์ กฟภ ซึ่งสามารถระบุได้ 4 ด้านหลัก ดังนี้ **(ไตรมาส 1)** - ด้านดิจิทัล - ด้านบริหารธุรกิจการตลาด - ด้านการบริหารองค์กร - ด้านความรู้เกี่ยวกับตลาดไฟฟ้าเสรี	ฝบค.		6.3278		
2. สำรวจข้อมูลเพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		ไตรมาส 1 (1 ม.ค.-31 มี.ค.66)	5	5	1. ฝบค. ได้สำรวจและรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง กับ 4 ด้านหลัก (ด้านดิจิทัล, ด้านบริหารธุรกิจการตลาด, ด้านการบริหารองค์กร, ด้านความรู้เกี่ยวกับตลาดไฟฟ้าเสรี) ดังนี้ 1.1 ข้อมูลจากกองกลยุทธ์และสนับสนุนการเปิดเสรีกิจการไฟฟ้า ซึ่งได้ให้ข้อมูลโดยระบุหน่วยงานในสังกัดสำนักงานใหญ่ และส่วนภูมิภาค ที่เกี่ยวข้องกับการเปิดกิจการไฟฟ้าเสรี ดังนี้ 1.1.1 ด้าน network ได้แก่ ฝปบ. กฟข., ฝคฟ., ฝวร., ฝมป., ฝสอ. 1.1.2 ด้าน service ได้แก่ ฝพธ., ฝบว., ฝลพ., ฝกต., ฝนศ. 1.1.3 ด้าน support ได้แก่ ฝพจ., ฝพท., ฝบช., ฝกง., ฝงป., ฝพป., ฝนย., ฝนก. 1.2 ข้อมูลจากคณะทำงานศึกษาทบทวนโครงสร้างและการบริหารจัดการองค์กรของ กฟภ. (ด้าน service, network, support) และการรับฟัง feedback /requirement/ voices of employee ผ่านการประชุมชี้แจงการเตรียมความพร้อมก่อนการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงาน จากหน่วยงานนำร่อง 2 แห่ง และหน่วยงานที่ขยายผลทั้ง 10 แห่ง	ฝบค.				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
					2. ฝบค. ได้วิเคราะห์ข้อมูลจากปัจจัยนำเข้าต่างๆที่ได้รับจากการประชุม โดยสามารถระบุถึง Competecny ของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญต่อ productivity ของ กฟภ. ได้ โดยมุ่งเน้นใน 3 กลุ่ม ที่มีความจำเป็นในการรองรับการขยายตัวธุรกิจและธุรกิจที่เกี่ยวเนื่องในอนาคต คือ 2.1 กลุ่มการไฟฟ้านำร่อง (กลุ่ม ผจก. และพนักงานในสังกัดการไฟฟ้านำร่อง) โดยวิเคราะห์จาก JD ของหน่วยงานตามโครงสร้างไฟฟ้านำร่อง 2.2 กลุ่มนักเรียนทุน โดยวิเคราะห์จาก Demand และ Supply เพื่อรองรับความต้องการอัตรากำลังในตำแหน่งต่างๆ โดยพิจารณาจัดสรรทุน/หลักสูตร ตลอดจนตำแหน่งงาน/สังกัดที่เหมาะสมตาม Functional Competency (สมรรถนะเฉพาะสำหรับตำแหน่งงาน) ให้กับพนักงานที่เป็นกลุ่มนักเรียนทุน เพื่อให้สอดคล้องกับงานหลักทั้ง 4 ด้านที่เกี่ยวข้องกับการเปิดกิจการไฟฟ้าเสรี 2.3 กลุ่มผู้บริหารระดับสูง โดยพิจารณาทบทวนจาก competency ของ กฟภ. ดังนี้ 2.3.1 Core Competency (สมรรถนะหลัก : TRUSTED) ทางด้าน Technology savvy และData driven 2.3.2 Managerial Competency (สมรรถนะทางการบริหาร) ที่ประกอบไปด้วย Strategic vision, Communication, Planning and Organizing สำหรับพนักงานกลุ่มอื่นๆ ยังมีการมุ่งเน้นการพัฒนา Competency ทั้ง 4 ด้านที่เกี่ยวข้องกับการเปิดกิจการไฟฟ้าเสรี ทั้งรูปแบบ IDP Self learning ในการเรียนรู้ในภาพรวม และเป็นไปตามแผนHRD Blueprint	ฝบค.				
3. วิเคราะห์อัตรากำลัง ตำแหน่งงานใหม่ๆ วุฒิการศึกษา ความรู้ ทักษะคุณลักษณะที่จำเป็นกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาจัดทำ Competency		ไตรมาส 2 (1 เม.ย.-30 มิ.ย.66)	5	5	• ฝบค. อยู่ระหว่างขออนุมัติ ผวก.เรื่อง Future Competency สำหรับหน่วยงาน/กลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการรองรับการขยายตัวธุรกิจและธุรกิจที่เกี่ยวเนื่องในอนาคต โดยมุ่งเน้นกลุ่มพนักงานที่สังกัดการไฟฟ้านำร่อง ซึ่งจะนำไปสู่การออกแบบและกำหนดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาที่มีความเข้มข้น สามารถส่งเสริมศักยภาพของพนักงานในลำดับถัดไป ** (ล่าช้าเนื่องจากอยู่ระหว่าง กนอ. ดำเนินการจัดทำอนุมัติปรับปรุง JD และชื่อตำแหน่ง ซึ่งจะแล้วเสร็จในช่วงประมาณสิ้นเดือนมิถุนายน 2566) **(มิ.ย.)** • ตามการประชุมคณะกรรมการ กฟภ. ครั้งที่ 8/2566 เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2566 ได้มีมติที่ประชุมอนุมัติตำแหน่งงานใหม่ และการเทียบระดับตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งกับตำแหน่งหลักตำแหน่งบังคับบัญชาเทียบเท่า และตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่า สำหรับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด และให้สื่อสารเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างการบริหารงานของ กฟภ. ให้พนักงานได้รับรู้/รับทราบอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน **(ก.ย.)** • ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 20 กันยายน 2566 ได้อนุมัติเรื่อง สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency) ของตำแหน่งผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขา รองผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขา และผู้ช่วยผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขา ตามโครงสร้างการบริหารงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด โดยใช้ข้อมูลการวิเคราะห์จาก Future Competency ตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร สำหรับการกำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน **(ก.ย.)**					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
4. สื่อสาร Future Competency ให้กับผู้บริหารและพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงทิศทางองค์กรในอนาคต		ไตรมาส 3 (1 ก.ค.-30 ก.ย.66)	5	5	• ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(รบ.)1487/2566 เรื่อง แจ้งเวียนอนุมัติสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency) ของตำแหน่งผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขา รองผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขา และผู้ช่วยผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขา ตามโครงสร้างการบริหารงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานทราบและเข้าใจถึงสมรรถนะ (Competency) ของตนเองและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมพัฒนาบุคลากร โดยมีช่องทางการสื่อสาร 3 ช่องทาง ดังนี้ 1. แจ้งเวียนตามระบบสารบรรณ 2. Intranet ของกองระบบงานบุคคล 3. Facebook คุยเรื่องคน กับ HR@PEA **(ก.ย.)**	ฝบค.				
5. กำหนดแผนงานพัฒนาและกิจกรรมตามกลุ่มเป้าหมาย		ไตรมาส 1 (1 ม.ค.-31 มี.ค.66)	10	10	• ฝพบ. ดำเนินการกำหนดแผนงานพัฒนาและกิจกรรมตามกลุ่มเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว **(ไตรมาส 1)**	ฝพบ.				
6. ดำเนินงานตามแผน		ไตรมาส 1-4 (1 ม.ค.-31 ธ.ค.66)	10	10	• ฝพบ.ได้ดำเนินการขออนุมัติจัดฝึกอบรม/จัดอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1. "Smart Supervisors" ประจำปี 2566 สำหรับพนักงานและผู้บริหารระดับต้น **(ไตรมาส 1)** 2."การสำรวจ ออกแบบ และประมาณการ ระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาอาคาร" **(ก.พ.)** 3.หลักสูตร "การติดตั้ง และบำรุงรักษา ระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาอาคาร" **(มี.ค.)** 4. หลักสูตร "การเตรียมความพร้อมในการเปิดเสรีกิจการไฟฟ้า สำหรับบุคลากรด้านโครงข่ายระบบไฟฟ้า" **(เม.ย.)** 5. "Smart Managers" ประจำปี 2566 สำหรับผู้บริหารระดับกลาง (เริ่มเรียน ส.ค.) **(ไตรมาส 2)** 6. หลักสูตร "พัฒนาองค์ความรู้ภายในองค์กรสำหรับ ผจก. รจก. และ ชจก. ประจำปี 2566" ในรูปแบบออนไลน์ (อยู่ระหว่างการขออนุมัติ) **(ไตรมาส 2)** 7. พนักงานและผู้บริหารระดับ 7-8 เข้ารับการอบรมหลักสูตร Smart Supervisors ประจำปี 2566 รุ่นที่ 2 **(ไตรมาส 3)** 8. หลักสูตร Unlock Success : Leadership and Entrepreneurship Strategies สำหรับผู้บริหาร (เริ่มไตรมาส 1/2567) **(ไตรมาส 4)** 9. หลักสูตร Modern Skills for Managers สำหรับผู้จัดการ กฟฟ. ระดับ 10-12 **(ไตรมาส 4)**	ฝพบ.				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
7. ติดตามประเมินผลและปรับปรุงแผน		ไตรมาส 4 (1 ต.ค.-31 ธ.ค.66)	5	5	• ฝพบ. ทบทวนการติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรมปี 2565 และปรับปรุงการติดตามประเมินผลการฝึกอบรม e-follow up ของปี 2566 **(มี.ค.)** **• ประเมินพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังจากเรียนรู้หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับตลาดไฟฟ้าเสรี แล้ว 3-6 เดือน (e - Follow up) จำนวน 1 หลักสูตร ดังนี้ (มี.ค.)** 1. หลักสูตร “การบริหารจัดการกับผู้ผลิตไฟฟ้าขนาดเล็กมาก (VSPP) และ ผู้ใช้ไฟฟ้าที่มีเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (DG) จากพลังงานทดแทนที่เชื่อมโยงกับระบบไฟฟ้าของ กฟภ. รองรับกิจการตลาดไฟฟ้าเสรี” **• ประเมินพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังจากเรียนรู้หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับด้านบริหารธุรกิจการตลาด แล้ว 3-6 เดือน (e - Follow up) จำนวน 3 หลักสูตร ดังนี้ (เม.ย.)** 1. หลักสูตร “การติดตั้ง ควบคุมงานติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์” 2. หลักสูตร “ระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาอาคาร เพื่อเสริมสร้างการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง” 3. หลักสูตร “การสำรวจ ออกแบบ ประมาณการ ติดตั้ง และบำรุงรักษาระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาอาคาร” **• ประเมินพฤติกรรมผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังจากการเรียนรู้หลักสูตรด้านการจัดการแล้ว 6 เดือน (e - Follow up) จำนวน 4 หลักสูตร ดังนี้ (พ.ค.)** 1. หลักสูตร "การพัฒนากระบวนการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม" 2. หลักสูตร "Build KM DNA into Organization" 3. หลักสูตร "การพัฒนากระบวนการจัดทำรายงานแห่งความยั่งยืนตามมาตรฐาน GRI 4. หลักสูตร "แนวทางพัฒนาความยั่งยืนขององค์กรและบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย' • ประเมินพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังจากเรียนรู้หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับด้านบริหารธุรกิจการตลาด แล้ว 3-6 เดือน (e - Follow up) จำนวน 2 หลักสูตร ดังนี้ (มิ.ย.) 1. หลักสูตร “การสำรวจ ออกแบบ และประมาณการ ระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาอาคาร” 2. หลักสูตร “การติดตั้ง และบำรุงรักษา ระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาอาคาร” • ฝพบ. ได้มีการปรับปรุงแนวทางการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมผ่านระบบ e-follow up โดยมีการกระตุ้นและย้ำเตือนในการตอบแบบประเมิน พบว่ามีการตอบแบบประเมินของปี 2566 สูงขึ้นเทียบกับปี 2565 ดังนี้ จำนวนผู้เข้าอบรมตอบแบบประเมิน - ปี 2566 ร้อยละ 87.85 - ปี 2565 ร้อยละ 86.30 จำนวนผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมิน - ปี 2566 ร้อยละ 83.51 - ปี 2565 ร้อยละ 77.52	ฝพบ.				
		รวม	**100**	**100**						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
ยุทธศาสตร์ การสร้าง HR Dashboard										
แผนงานที่ 5 Create HR Dashboard for Decision Making										
โครงการที่ 6 โครงการ HR Analytics (การพัฒนาขีดความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรบุคคล)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4								
1. ติดตามผลการอบรมเกี่ยวกับ HR Data Analytics และส่งเสริมให้พนักงานในสายงานนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์ในรูปแบบ Dashboard หรือ Data Analytics 1.1 ติดตามความคืบหน้า จากผลการอบรมด้าน HR Data Analytics ให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน (Implement) ในหน่วยงานที่ตนเองสังกัด 1.2 หน่วยงานระดับกองในสายงาน บก-ท (10 กอง) และ กอก. 12 เขต จัดทำข้อมูลในรูปแบบ Dashboard หรือ Data Analytics อย่างน้อยกองละ 1 เรื่อง และให้แจ้งข้อมูลที่ได้จัดทำขึ้นมายัง กงบ. * สำหรับ กอก.12 เขต สามารถจัดทำข้อมูลขึ้นระบบเพื่อใช้งานภายใน กฟข. ของตนเองได้		ไตรมาส 1-3 (1 ม.ค.-30 ก.ย.66)	40	40	1.รวบรวมรายชื่อพนักงาน-ผู้บริหาร ที่ผ่านการอบรม ทั้ง 2 รุ่น (ปี 2564-65) **(ไตรมาส 1)** 2.ความเห็นชอบ รผก.(บก) ลงวันที่22 มิ.ย.2566 แผนโครงการHr Data Analytics **(ไตรมาส 2)** 3.หนังสือ กงบ.(งส) 1698/2566 ลงวันที่ 7 ก.ค. 2566 ติดตามผลการอบรม และจัดส่งรายชื่อข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ในรูปแบบ Dashboard และ Data Analytics **(ไตรมาส 3)**	กงบ. ฝบค.	(2)0.5	ไม่มีการใช้งบประมาณที่ตั้งไว้	ไม่มีปัญหา / อุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
2. กงบ. รวบรวมข้อมูล นำเสนอผู้บริหารและหน่วยงานอื่นๆ ในภาพรวมด้านงานบุคคล		ไตรมาส 3 (1 ก.ค.-30 ก.ย.66)	30	30	• กงบ. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานโดยให้จัดส่ง ภายใน ก.ค.2566 **(ไตรมาส 2-3)**					
3. ทำการสำรวจและสรุปผลข้อมูลความพึงพอใจของผู้ใช้งาน Dashboard ของสายงาน บก ที่นำขึ้นระบบ		ไตรมาส 4 (1 ต.ค.-31 ธ.ค.66)	30	30	• อยู่ระหว่างออกแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งาน Dashboard ของสายงาน บก (ภายในเดือน พ.ย. 66) **ไตรมาส 3)** • ดำเนินการสำรวจ และสรุปผล ภายในเดือน ธ.ค. 66 **(ไตรมาส 3)** • สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งาน Dashboard ของสายงาน บก นำเสนอ รผก.(บก) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ตามบันทึกเลขที่ กอล. 3083/2566 ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2566 โดยมีระดับความพึงพอใจการใช้บริการข้อมูล Dashboard และ Data Analytics ของสายงาน บก. (ในภาพรวม) มีผลความพึงพอใจระดับมาก **(ไตรมาส 4)**					
		รวม	**100**	**100**						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
แผนงานที่ 6 Develop HR on Digital Platform										
โครงการที่ 7 โครงการจัดทำ HR Data Platform (ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแบบรวมหนึ่ง)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	น้ำหนัก	ผลไตรมาส 4	รายละเอียด	หน่วยงานหลัก				
1. จัดทำบันทึกแจ้งเวียนการยกเลิกใช้ฐานข้อมูล Oracle ให้ ทุกหน่วยงานทราบ พร้อมทั้งสำรวจผลกระทบจากการยกเลิกการใช้งาน Oracle ของโปรแกรมที่ขอเชื่อมโยงข้อมูล HR data Platform		ไตรมาส 4 ปี 65 (1 ต.ค.-31 ธ.ค.65)	-	-	• กงบ.2833/2565 ลงวันที่ 15 พ.ย.2565 เรื่องยกเลิกการใช้งานระบบ Oracle ด้านทรัพยากรบุคคล • กงบ.(สท.) 3117/2565 ลงวันที่ 16 ธ.ค.2565 เรื่องขอเชิญประชุมหารือแนวทางการแก้ไขปัญหาของระบบการเปลี่ยนแปลงอัตราสะสมผ่าน Moblie Application ที่มีผลต่อการยกเลิกการใช้งานระบบ	กงบ. ฝบค.	ไม่มีการตั้งงบประมาณ	ไม่มีการใช้งบประมาณ	ไม่มีปัญหา / อุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
2. สรุปผลกระทบ/ปัญหา/แนวทางการแก้ไข ของหน่วยงานที่มีปัญหา จากการยกเลิกการใช้งานฐานข้อมูล oracle ในปี 2565		ไตรมาส 1 (1 ม.ค.-31 มี.ค.66)	20	20	• กงบ. ได้สรุปรายงานผลกระทบ/ปัญหา/แนวทางการแก้ไขการเลิกใช้งานฐานข้อมูล Oracle และติดตามสถานะโปรแกรมที่ได้รับผลกระทบจากการปิดฐานข้อมูลโดยรายงานในที่การประชุมรายยุทธศาสตร์ (Strategy Meeting) ยุทธศาสตร์ Talent and Organization - ประจำเดือน มกราคม 2566ในวันพุธที่ 25 มกราคม เวลา 09.30-11.30 น - ประจำเดือน กุมภาพันธ์ 2566 ในวันพฤหัสบดีที่ 2 มีนาคม เวลา 09.30-11.30 น. - ประจำเดือน มีนาคม 2566 ในวันที่ 4 เมษายน 2566 เวลา 13.30 น. -15.30 น.					
3. จัดทำหลักการ/ work manual (SLA) ขั้นตอนและวิธีการการขอใช้งานของผู้ร้องขอใช้ข้อมูล/หน่วยงานเจ้าของข้อมูล (Data Owner) ของการใช้งาน HR Data Platform		ไตรมาส 2 (1 เม.ย.-30 มิ.ย.66)	30	30	กงบ. ได้ดำเนินการขออนุมัติหลักการและวิธีปฏิบัติในการขอข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลและขอเชื่อมโยงข้อมูลจากฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล (HR Data Platfom) โดย รผก.(บก) ได้มีอนุมัติลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2566 พร้อมนี้ ได้ขออนุมัติใช้คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) กระบวนการให้ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (HR Data Platform) โดย รผก.(บก) ได้มีอนุมัติลงวันที่ 12 กรกฎาคม 2566 **(ไตรมาส 2)**					
4. แจ้งเวียนหลักการ ขั้นตอน และวิธีการการขอใช้งาน และจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจในการใช้งานข้อมูลของ HR data Platform		ไตรมาส 3 (1 ก.ค.-30 ก.ย.66)	30	30	• กงบ.(สท.)1812/2566 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2566 แจ้งเวียนหลักการและวิธีปฏิบัติในการขอข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลและการขอเชื่อมโยงข้อมูล จากฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล (HR Data Platform)(ทุกหน่วยงาน) **(ไตรมาส 3)** • กงบ.(สท.)1875/2566 ลงวันที่ 27 กรกฎาคม 2566 แจ้งเวียนหลักการและวิธีปฏิบัติในการให้ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล การให้สิทธิ์ และพิจารณายกเลิกการเชื่อมโยงข้อมูล จากฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล (HR Data Platform) (หน่วยงานเจ้าของข้อมูล) • จัดทำแบบสอบถามและแจ้งเวียนหน่วยงานในการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจการใช้บริการการขอข้อมูล การเชื่อมโยงข้อมูล และการยกเลิกการเชื่อมโยงข้อมูล HR Data Platform (เลขที่เอกสาร กงบ.(สท.)2206/2566 ลงวันที่ 8 กันยายน 2566) เพื่อรวมรวมข้อเสนอแนะ ปรับปรุงกระบวนการ และการให้บริการต่อไป **(ไตรมาส 3)**					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
5. สรุปผลการดำเนินงาน HR Data Platform ในการปิด oracle (single source data)		ไตรมาส 4 (1 ต.ค.-31 ธ.ค.66)	20	20	• กรบ.(จบ.)1869/2566 ลงวันที่ 18 ธันวาคม 2566 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนโครงการ Develop HR on Digital (HR Data Platform) **(ไตรมาส 4)** โดยมีการสรุปผลการดำเนินงานตามแผนโครงการ Develop HR On Digital Platform (HR Data Platform) เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดตามสายงาน และนำเสนอคณะกรรมการบริหารต่อไป โดยสรุปภาพรวมข้อมูลของตัวชี้วัดตามแผน ดังนี้ 1. สายงาน บก.(ท) มี Data Dictionary ของสายงานรองรับการขอใช้งานจากหน่วยงานต่างๆ มีการจัดเก็บ Data Dictionary เพื่อตรวจสอบความซ้ำซ้อนและเพื่อหาว่าข้อมูลดังกล่าวมีหน่วยงานใดเป็นเจ้าของข้อมูลที่แท้จริง (Data Owner) และมีการกำหนดผู้รับผิดชอบข้อมูล (Data Owner) ที่ชัดเจน ทั้งนี้ รายการชุดข้อมูลดังกล่าว ส่งต่อเพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งสำหรับการดูแลข้อมูลในองค์กร (Data Governance) ตามแผนงานการใช้ประโยชน์จากข้อมูลในองค์กร 2. มีฐานข้อมูลบุคลากรใหม่ (SQL Server) และข้อมูลที่พร้อมใช้งาน โดยได้มีการยกเลิกการใช้งานระบบ Oracle ด้านทรัพยากรบุคคล วันที่ 31 ธันวาคม 2565 และมีการใช้ฐานข้อมูล SQL Server เป็นฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล 3. ระบบงานต่างๆ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับ HR Data Platform ได้ โดยมีการจัดหา API Gateway ซึ่งเป็น Software ที่รองรับการใช้งานพื้นฐานในการเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคล 4. จำนวนของระบบ HR Digital ที่สามารถนำขึ้นระบบได้ (Output) โดยมีโปรแกรมในสายงาน บก. ทั้งสิ้น 25 โปรแกรม แบ่งเป็นโปรกรมที่ทุกคนสามารเข้าใช้งานได้จำนวน 12 โปรแกรม และมีโปรแกรมที่เข้าใช้งานได้เฉพาะบางกลุ่มจำนวน 13 โปรแกรม และมีโปรแกรมจากหน่วยงานภายนอกสายงาน บก. ที่นำข้อมูล HR Data Platform ไปใช้งานจำนวน 47 ระบบงาน 5. จำนวนรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์ที่แสดงผลบน Dashboard (Output) จากการขอข้อมูลจากฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล (HR Data Platform) จำนวน 45 รายการ 6. ความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าใช้ระบบ HR Digital โดยมีจำนวนผู้ใช้บริการข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเป็นการเฉพาะครั้งคิดเป็นร้อยละ 24.7% โดยมีระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการในภาพรวม คือ 4.40 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ พอใจมากที่สุด และ การเชื่อมโยงข้อมูล 75.3% โดยมีระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการในภาพรวม คือ 4.41 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ พอใจมากที่สุด ทั้งนี้ การยกเลิกการเชื่อมโยงข้อมูลยังไม่มีการใช้บริการ 7. จำนวนระบบงาน Digital HR ที่สามารถดำเนินงานได้ตามแผนที่วางไว้ (Outcome) มี 77 ระบบงาน ซึ่งมีความพึงพอใจในการรับบริการข้อมูล ดังนี้ พึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.86% พึงพอใจมาก 58.03% และพึงพอใจปานกลาง 25.7% โดยมีระดับความพึงพอใจในภาพรวม คือ 4.44 อยู่ในเกณฑ์ พอใจมากที่สุด					
		รวม	100	100						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
แผนงานที่ 7 Manage Employee Portfolio										
โครงการที่ 8 โครงการ Assessment Center for Career Development	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 2								
8.1 ทบทวนแนวทางการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายพนักงานระดับบังคับบัญชา (กพต.) ในรูปแบบ credit score						กรบ. กงบ.				
1. ขออนุมัติ ผวก.จัดทำแบบสำรวจผู้บริหารระดับ รผก.และผชก. 12 เขต เกี่ยวกับการใช้ credit score ในรูปแบบ Google form		1-30 เม.ย.66	15	15	• มีการดำเนินการรวบรวมประเด็นข้อเสนอแนะจากแนวทางการนำ credit score มาใช้ของแต่ละสายงาน จากการประชุมคณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งผู้บริหาร (กพต.)เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการกำหนด Credit Score ในอนาคต และพัฒนาโปรแกรมเพื่อรองรับการจัดทำข้อมูล โดยนำแนะเสนอแนะต่างๆ มาเป็น input ในการพัฒนาโปรแกรมด้วย **(ไตรมาส 2)** • มีการทบทวนแนวทางการให้คะแนนและการกำหนดสัดส่วนคะแนน credit score ในส่วนของ performance and potential สำหรับการแต่งตั้งกลุ่มผู้บริหารระดับสูง (อผ.ขึ้นไป) เพื่อให้สามารถสะท้อนและสอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์องค์กร (digital and green grid) ทั้งในส่วนของแนวทางการให้คะแนนการแสดงวิสัยทัศน์ และการให้คะแนน credit score ในส่วนอื่นๆ **(ไตรมาส 2)**	กงบ.	ไม่มีการตั้งงบประมาณ	ไม่มีการใช้งบประมาณ	ไม่มีปัญหา / อุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
2. สำรวจทบทวนปัจจัยที่ใช้ performance potential การกำหนดสัดส่วน และข้อเสนอแนะอื่นๆ		2-31 พ.ค.66	15	15						
3. สรุปผลการสำรวจความคิดเห็น		1-13 มิ.ย.66	10	10						
4. รายงานผลการสำรวจในที่ประชุม คณะกรรมการ กพต.		14 มิ.ย.66	10	10						
8.2 Assessment Center for Career Development										
1.จัดทำแนวทางหลักเกณฑ์ รูปแบบ รายละเอียดข้อกำหนดของ Assessment Center		7 เม.ย.66	10	10	ฝบค. ได้จัดทำแนวทางหลักเกณฑ์ รูปแบบ รายละเอียดข้อกำหนดของ Assessment Center เรียบร้อยแล้ว **(ไตรมาส 2)**	กรบ.	ไม่มีการตั้งงบประมาณ	0.274968 (ใช้งบศูนย์ต้นทุนของ กรบ. รหัสบัญชีค่าที่ปรึกษา-ด้านอื่นๆ วงเงินงบประมาณ 0.3 ลบ.)		
2. ดำเนินการขออนุมัติ ผวก. จัดทำโครงการ Assessment Center for Career Development		21 เม.ย.66	10	10	ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 2 พ.ค. 2566 เรื่องขออนุมัติการประเมินสมรรถนะด้านการบริหาร โดยใช้ศูนย์การประเมิน (Assessment Center) เพื่อพิจารณาแนวทางการแต่งตั้งเลื่อนระดับสำหรับผู้เชี่ยวชาญระดับ 12 และ 13 ที่จะแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหาร **(ไตรมาส 2)**					
3. ขออนุมัติจ้างที่ปรึกษาโครงการ Assessment Center for Career Development		28 เม.ย.66	10	10	ตามอนุมัติ รผก.(บก) ลงวันที่ 11 พ.ค. 2566 เรื่องขออนุมัติแผนการจัดซื้อจัดจ้างและแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานในโครงการประเมินสมรรถนะด้านการบริหาร โดยใช้ศูนย์การประเมิน (Assessment Center) เพื่อพิจารณาแนวทางการแต่งตั้งเลื่อนระดับสำหรับผู้เชี่ยวชาญระดับ 12 และ 13 ที่จะแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง **(ไตรมาส 2)**					
4. นำเครื่องมือมาใช้ในการประเมินผล		2-26 พ.ค.66	10	10	- ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(รบ.) 866/2566 ลงวันที่ 13 มิถุนายน 2566 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญระดับ 12 และผู้เชี่ยวชาญระดับ 13 ดำเนินการประเมินสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) ผ่านศูนย์ประเมิน (Assessment Center) **(ไตรมาส 2)** - ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(รบ.)867/2566 ลงวันที่ 13 มิถุนายน 2566 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการฝ่าย และผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ชั้น 1 ดำเนินการประเมินสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) ผ่านศูนย์ประเมิน (Assessment Center) เพื่อหาค่าพื้นฐานของกลุ่มผู้บริหารระดับสูง **(ไตรมาส 2)**					
5. สรุปผลการประเมิน รายงานผล ต่อ ผวก.		29-31 พ.ค.66	10	10	บริษัท อบรมและทดสอบ พีทีเอส จำกัด ได้ส่งมอบผลคะแนนการประเมินสมรรถนะด้านการบริหาร สำหรับผู้เชี่ยวชาญระดับ 12 และ 13 เพื่อแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง เมื่อวันที่ 30 มิ.ย.66 **(ไตรมาส 2)**					
		รวม	**100**	**100**						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
แผนงานที่ 8 Improve Digital Literacy for Everyone										
โครงการที่ 9 แผนงานการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลที่รองรับการเปลี่ยนผ่านรูปแบบทางธุรกิจไปสู่ Digital Utility และการดำเนินธุรกิจเกี่ยวเนื่อง	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4								
1. วิเคราะห์ความต้องการขององค์กรในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลสำหรับปี 2566 ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		ไตรมาส 1 (1 ม.ค.-31 มี.ค.66)	10	10	• ศฝพ. รวบรวมข้อมูล Training Needs จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรรองรับแผนงานสำคัญต่างๆ ของ กฟภ. เพื่อจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2566 **(ม.ค.)**	ฝพบ.	(2) 10.0	6.717794	ไม่มีปัญหา / อุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
2. กำหนดแผนงานและกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการดิจิทัล		ไตรมาส 1 (1 ม.ค.-31 มี.ค.66)	10	10	• ศฝพ. กำหนดแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2566 เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลและการดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวเนื่อง **(ม.ค.)** • ผวก. อนุมัติในหลักการแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2566 ลงวันที่ 16 ม.ค. 2566 (ฝพบ.445/2565) **(ม.ค.)**					
3. ดำเนินงานตามแผน		ไตรมาส 2-4 (1 เม.ย.-31 ธ.ค.66)	60	60	**• ขออนุมัติจัดฝึกอบรมหลักสูตรตามแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้าน Digital และ New Business จำนวน 18 หลักสูตร** 1. หลักสูตร การสำรวจ ออกแบบ และประมาณการ ระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาอาคาร (ศฝฟ.(อฟ) 121/2566) **(ก.พ.)** 2. หลักสูตร การติดตั้ง และบำรุงรักษา ระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาอาคาร (ศฝฟ.(อฟ)122/2566) **(ก.พ.)** 3. หลักสูตร สร้างออฟฟิศอัตโนมัติด้วย RPA Basic (ศฝฟ.(อฟ)118/2566) **(ก.พ.)** 4. หลักสูตร การประยุกต์ใช้เครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลองค์กรเพื่อเสริมศักยภาพและโอกาสทางธุรกิจ (ศฝฟ.(อส) 126/2566) **(ก.พ.)** 5. หลักสูตร การประเมินความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (Risk Assessment) (ศฝฟ.(อส) 188/2566) **(ก.พ.)** 6. หลักสูตร CompTIA Security+ (ศฝฟ.(อส)189/2566) **(ก.พ.)** 7. หลักสูตร Java Web Application Development (ศฝฟ.(อส)240/2566) **(ก.พ.)** 8. หลักสูตร Fundamental of Cybersecurity Auditing (ศฝฟ.(อส)240/2566) **(ก.พ.)** 9. หลักสูตร ความตระหนักด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ สำหรับพนักงาน แบบ e-learning (ศฝฟ.(อส) 300/2566) **(มี.ค.)** 10. หลักสูตร การกำกับดูแลด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและแผนปฏิบัติการดิจิทัลขององค์กร แบบ e-learning (ศฝฟ.(อส)344/2566) **(มี.ค.)** 11. หลักสูตร Secure Coding (ศฝฟ.(อส)439/2566) **(เม.ย.)** 12. หลักสูตร Secure In DevOps (ศฝฟ.(อส)450/2566) **(เม.ย.)** 13. หลักสูตร Certified Secure Software Lifecycle Professional Exam Preparation (CSSLP) (ศฝฟ.(อส)510/2566) **(พ.ค.)** 14. หลักสูตร การบริหารโครงการดิจิทัล (Digital Project Management) (ศฝฟ.(อฟ)596/2566) **(พ.ค.)** 15. การกำกับดูแลและบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของ กฟภ. (ศฝฟ.(อฟ)612/2566) **(มิ.ย.)** 16. หลักสูตร Implementing Data Quality & Data Services for Data Engineers (ศฝฟ.(อส)624/2566) **(มิ.ย.)** 17. หลักสูตร สร้างออฟฟิศอัตโนมัติด้วย RPA Advance (ศฝฟ.(อฟ)640/2566) **(มิ.ย.)** 18. หลักสูตร การตรวจสอบภายในระบบบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (Information Security Management Audit for internal auditor) (ศฝฟ.(อส)761/2566) **(ก.ค.)**					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
					• จัดฝึกอบรมหลักสูตรตามแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้าน Digital และ New Business จำนวน 17 หลักสูตร 1. หลักสูตร การสำรวจ ออกแบบ และประมาณการ ระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาอาคาร สำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่สำรวจ ออกแบบ และประมาณการ ระบบ Solar Rooftop จาก กฟข. รวม 60 คน จำนวน 2 รุ่น รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 22-24 ก.พ. 2566 รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 1-3 มี.ค. 2566 และรายงานผลเรียบร้อยแล้ว (ศฝฟ.(อฟ)312/2566) (มี.ค.) 2. หลักสูตร การติดตั้ง และบำรุงรักษา ระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาอาคาร สำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ติดตั้งและบำรุงรักษา ระบบ Solar Rooftop จาก กฟข. รวม 60 คน จำนวน 2 รุ่น รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 13-15 มี.ค. 2566 รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 20-22 มี.ค. 2566 (มี.ค.) และรายงานผลเรียบร้อยแล้ว (ศฝฟ.(อฟ)382/2566) (เม.ย.) 3. หลักสูตร Java Web Application and API REST Development สำหรับพนักงานของ สตภ. จำนวน 3 คน ระหว่างวันที่ 20-24 มี.ค. 2566 (มี.ค.) และรายงานผลเรียบร้อยแล้ว (ศฝฟ.(อฟ)1119/2566) (ต.ค.) 4. หลักสูตร ความตระหนักด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ สำหรับพนักงาน แบบ e-learning สำหรับพนักงาน กฟภ. ทุกคน ระหว่างวันที่ 15 พ.ค. - 15 ก.ย. 2566 (พ.ค.) และรายงานผลเรียบร้อยแล้ว (ศฝฟ.(อส)1139/2566) (ต.ค.) 5. หลักสูตร การประเมินความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (Risk Assessment) สำหรับพนักงานที่เกี่ยวข้องในขอบเขตการดำเนินงานพัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยฯ ตามมาตรฐาน ISO/IEC 27001 รวม 90 คน จำนวน 2 ช่วง ช่วงที่ 1 วันที่ 24 พ.ค. 2566 ช่วงที่ 2 วันที่ 27 มิ.ย. 2566 **(มิ.ย.)** และรายงานผลเรียบร้อยแล้ว (ศฝฟ.(อส)874/2566) **(ส.ค.)** 6. หลักสูตรสร้างออฟฟิศอัตโนมัติด้วย RPA Basic สำหรับพนักงาน กฟภ. รวม 144 คน จำนวน 4 รุ่น รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 24-26 พ.ค. 2566 รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 31 พ.ค. - 2 มิ.ย. 2566 รุ่นที่ 3 ระหว่างวันที่ 7-9 มิ.ย. 2566 รุ่นที่ 4 ระหว่างวันที่ 28-30 มิ.ย. 2566 **(มิ.ย.)** และรายงานผลเรียบร้อยแล้ว (ศฝฟ.(อฟ)840/2566) **(ก.ค.)** 7. หลักสูตร การบริหารโครงการดิจิทัล (Digital Project Management) สำหรับผู้บริหารและพนักงานที่เกี่ยวข้องกับแผนงานหรือโครงการในแผนปฏิบัติการดิจิทัล รวม 92 คน จำนวน 2 รุ่น รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 21-23 มิ.ย. 2566 รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 26-28 มิ.ย. 2566 (มิ.ย.) และรายงานผลเรียบร้อยแล้ว (ศฝฟ.(อว)1479/2566) (ธ.ค.) 8. หลักสูตร Implementing Data Quality & Data Services for Data Engineers สำหรับพนักงานจาก กจข. จำนวน 11 คน ระหว่างวันที่ 3-14 ก.ค. 2566 จำนวน 10 วัน ณ สำนักงานใหญ่ กฟภ. (ก.ค.) และ กจข. รายงานผล (ธ.ค.) 9. หลักสูตร สร้างออฟฟิศอัตโนมัติด้วย RPA Advance สำหรับพนักงาน กฟภ. ณ ศูนย์ฝึกปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูง อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม จำนวน 2 รุ่น รวม 78 คน รุ่นที่ 1 จำนวน 33 คน ระหว่างวันที่ 5-7 ก.ค. 2566 รุ่นที่ 2 จำนวน 45 คน ระหว่างวันที่ 25-27 ก.ค. 2566 (ก.ค.) และรายงานผลเรียบร้อยแล้ว (ศฝฟ.(อฟ)956/2566) (ส.ค.)					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
					10. หลักสูตร Secure Coding สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนา วิเคราะห์ และออกแบบระบบ หรือ ซอฟต์แวร์ หรือ ระบบงานสารสนเทศ จำนวน 39 คน ระหว่างวันที่ 12-14 ก.ค. 2566 ณ อาคารเบญจจินดา กรุงเทพฯ (ก.ค.) และรายงานผลเรียบร้อยแล้ว (ศฝฟ.(อส)957/2566) (ส.ค.) 11. หลักสูตร CompTIA Security+ สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ IT และ OT จาก กฟข. 12 เขต กคข. กบข. กอบ. กอส. ศสฟ. กอค. และ กมม. จำนวน 30 คน ระหว่างวันที่ 17-21 ก.ค. 2566 ณ ศูนย์ฝึกปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูง อ.นครชัยศรี จ. นครปฐม (ก.ค.) และรายงานผลเรียบร้อยแล้ว (ศฝฟ.(อส)946/2566) (ส.ค.) 12. หลักสูตร การกำกับดูแลและบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของ กฟภ. สำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องใน สนญ. จำนวน 49 คน ในวันที่ 11 ส.ค. 2566 (ส.ค.) และรายงานผลเรียบร้อยแล้ว (ศฝฟ.(อฟ)1052/2566) (ก.ย.) 13. หลักสูตร การประยุกต์ใช้เครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลองค์กรเพื่อเสริมศักยภาพและโอกาสทางธุรกิจ สำหรับพนักงานที่จัดทำรายงาน วิเคราะห์ข้อมูล เชื่อมโยงข้อมูล และนำเสนอข้อมูลผ่าน Dashboard จำนวน 2 รุ่น รวม 38 คน รุ่นที่ 1 จำนวน 20 คน ระหว่างวันที่ 7-10 ส.ค. 2566 รุ่นที่ 2 จำนวน 18 คน ระหว่างวันที่ 21-24 ส.ค. 2566 (ส.ค.) และรายงานผลเรียบร้อยแล้ว (ศฝฟ.(อส)1018/2566) (ก.ย.) 14. หลักสูตร การตรวจสอบภายในระบบบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (Information Security Management Audit for internal auditor) แบบ Online สำหรับพนักงานที่เกี่ยวข้องในขอบเขตการดำเนินงานพัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยฯ ตามมาตรฐาน ISO/IEC27001 จำนวน 30 คน ระหว่างวันที่ 28-29 ส.ค. 2566 (ส.ค.) และรายงานผลเรียบร้อยแล้ว (ศฝฟ.(อส)1496/2566) (ธ.ค.) 15. หลักสูตร Secure In DevOps สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนา วิเคราะห์ และออกแบบระบบ หรือ ซอฟต์แวร์ หรือ ระบบงานสารสนเทศ จำนวน 40 คน ระหว่างวันที่ 28-30 ส.ค. 2566 ณ อาคารเบญจจินดา กรุงเทพฯ (ส.ค.) และรายงานผลเรียบร้อยแล้ว (ศฝฟ.(อส)1085/2566) (ต.ค.) 16. หลักสูตร Fundamental of Cybersecurity Auditing สำหรับพนักงานจาก กตส. จำนวน 2 คน ระหว่างวันที่ 13-14 ก.ย. 2566 ณ สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย (ก.ย.) และรายงานผลเรียบร้อยแล้ว (ศฝฟ.(อส)1119/2566) (ต.ค.) 17. หลักสูตร Certified Secure Software Lifecycle Professional Exam Preparation (CSSLP) รูปแบบ Online สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนา วิเคราะห์ และออกแบบระบบ หรือ ซอฟต์แวร์ หรือ ระบบงานสารสนเทศ จำนวน 80 คน ระหว่างวันที่ 27-29 ก.ย. 2566 (ก.ย.) และรายงานผลเรียบร้อยแล้ว (ศฝฟ.(อส)1495/2566) (ธ.ค.) 18. หลักสูตร การกำกับดูแลด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและแผนปฏิบัติการดิจิทัลขององค์กร แบบ e-learning สำหรับพนักงาน กฟภ. เข้าอบรมระหว่างวันที่ 6 พ.ย. 2566 - 15 ม.ค. 2567 และรายงานผลผ่าน Dashboard กตท. (ธ.ค.)					
4. ติดตามประเมินผลและปรับปรุงแผน		ไตรมาส 2-4 (1 เม.ย.-31 ธ.ค.66)	10	10	• ฝพบ. ทบทวนการติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรมปี 2565 และปรับปรุงการติดตามประเมินผลการฝึกอบรม e-follow up ของปี 2566 **(มี.ค.)** • ประเมินพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังจากเรียนรู้หลักสูตรด้าน Digital แล้ว 3-6 เดือน (e - Follow up) จำนวน 7 หลักสูตร **(มี.ค.)** • ประเมินพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังจากเรียนรู้หลักสูตรด้าน Digital แล้ว 3-6 เดือน (e - Follow up) จำนวน 4 หลักสูตร **(มิ.ย.)** • ผลการประเมินพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังจากเรียนรู้หลักสูตรด้าน Digital และ New Business แล้ว 3-6 เดือน (e-follow up) ทั้ง 14 หลักสูตร ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ผ่านค่าความคาดหวังของแต่ละหลักสูตร คิดเป็น 83.3% และ 65.7% นำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับผู้อื่น **(ธ.ค.)**					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
5. วิเคราะห์ความต้องการขององค์กรในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัล ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำหรับปี 2567		ไตรมาส 4 (1 ต.ค.-31 ธ.ค.66)	10	10	• ฝพบ. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาจัดทำข้อมูลโครงการฝึกอบรมในภาพรวมขององค์กร เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร กฟภ. ประจำปี 2567 **(ส.ค.)** • ประชุมหารือแนวทางการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล (Upskill/Reskill) เพื่อรองรับ Digital Transformation และให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการดิจิทัล **(ก.ย.)** • ประชุมหารือการจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2567 ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ 16-17 และ 22 พฤศจิกายน 2566 ณ ห้องประชุม ฝพบ. จากข้อมูลโครงการฝึกอบรมที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดส่งมาให้ ฝพบ. เพื่อวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมและสรุปหลักสูตรฝึกอบรมที่รองรับแผนงานสำคัญของ กฟภ. และ Competency ตามความเหมาะสม **(พ.ย.)** • ฝพบ. สรุปแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2567 เพื่อนำเสนอขออนุมัติ ผวก. **(ธ.ค.)**					
		รวม	**100**	**100**						
ยุทธศาสตร์ การบริหารบุคลากรผู้มีความสามารถด้านดิจิทัล (Managing Digital Talent)										
แผนงานที่ 9 Activate Talent for Flourishing from inside										
โครงการที่ 10 โครงการ Talent Management	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4								
1.สำรวจข้อมูลกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง (Talent) ของตำแหน่งงานที่สำคัญในองค์กร โดยรวบรวมข้อมูล Talent poolจากกลุ่มต่าง ๆที่เกี่ยวข้อง เช่น - โครงการทุนการศึกษาระดับปริญญา โท – เอก ในประเทศ/ต่างประเทศ - PEA innovation hub (GEMs team, Ad hoc team) - โครงการนวัตกรรม (นวัตกรรมมาใหม่, นวัตกรรมประกวดเวทีนานาชาติ, นวัตกรรมติดเหรียญ, นวัตกรรมที่น่าสนใจ)		ไตรมาส 1-2 (1 ม.ค.-30 มิ.ย.66)	15	15	• อยู่ระหว่างดำเนินการสำรวจข้อมูลกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง (Talent) ของตำแหน่งงานที่สำคัญในองค์กร โดยรวบรวมข้อมูล Talent poolจากกลุ่มต่าง ๆที่เกี่ยวข้อง **(ไตรมาส 1)** • ตามหนังสือ กรบ.(รบ.)604/2566 ลงวันที่ 21 เมษายน 2566 กรบ. ได้ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลพนักงานที่ได้ทุนการศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาจัดกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง (Talent) ของตำแหน่งงานที่สำคัญในองค์กร โดยรวบรวมข้อมูล Talent pool จากกลุ่มต่าง ๆที่เกี่ยวข้อง **(ไตรมาส 2)**	ฝบค.,ฝพบ.	(2) 0.5	ไม่มีการใช้งบประมาณที่ตั้งไว้	ไม่มีปัญหา / อุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
2 จัดกลุ่ม Talent จากข้อมูลผลการวิเคราะห์ทางด้าน Talent Management ที่ได้รับจาก กจข.ในปี 2565		ไตรมาส 2-3 (1 เม.ย.-30 ก.ย.66)	15	15	• อยู่ระหว่างการจัดกลุ่ม Talent จากข้อมูลผลการวิเคราะห์ทางด้าน Talent Management ที่ได้รับจาก กจข.ในปี 2565 **(ไตรมาส 2)** • ดำเนินการร่วมกับ กจข. เพื่อจัดทำ tier ของพนักงาน เพื่อจัดลำดับ talent กลุ่มต่าง ๆ โดยใช้ข้อมูล Data analytic จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน คะแนนประเมินสมรรถนะ ทั้ง Core competency , Managerial competency , Functional competency , Strategic driven competency มาประกอบในการจัดทำข้อมูลดังกล่าว **(ไตรมาส 3)**	ฝบค.				
3 จัดทำรายงานสรุปผล/ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาของกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง และนำเสนอ ฝพบ. เพื่อดำเนินการพัฒนากลุ่มเป้าหมายตามที่กำหนดในปี 2567		ไตรมาส 3 (1 ก.ค.-30 ก.ย.66)	20	20	• ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(รบ.)1480/2566 ลงวันที่ 27 กันยายน 2566 เรื่อง นำส่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการจัดกลุ่มระดับ (Tier List) ของพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent) เพื่อการจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูงโดยมุ่งเน้นการนำเสนอในแง่มุมของการใช้ประโยชน์จากกลุ่ม talent การให้ reward ในลักษณะต่าง ๆ การนับเป็น Credit score เพื่อประกอบการแต่งตั้งเลื่อนระดับของพนักงาน เป็นต้น ทั้งนี้จะมีการประชุมเพื่อหารือร่วมกับฝ่าย HRD เพื่อกำหนดแนวทางบริหารและพัฒนา talent ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป **(ไตรมาส 3)**	ฝบค.				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
4. กำหนดแผนงานและกิจกรรมตามแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรรุ่นใหม่ตามผลการวิเคราะห์ของปี 2565		ไตรมาส 4 (1 ต.ค.-31 ธ.ค.66)	20	20	• ตามอนุมัติในหลักการ ผวก. ลงวันที่ 16 มกราคม 2566 เรื่องขออนุมัติในหลักการ แผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรประจำปี 2566 ร่วมกับ สดท. และ กวน. กำหนดแผนการพัฒนากลุ่ม Talent และ Successor **(ไตรมาส 4)**	ฝพบ.				
5. ดำเนินงานตามแผน		ไตรมาส 4 (1 ต.ค.-31 ธ.ค.66)	20	20	• การดำเนินการโครงการ Talent Management ในส่วนของโครงการทุนการศึกษา ระดับปริญญา โท-เอก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีการดำเนินการในปี 2566 ดังนี้ **(ไตรมาส 4)** 1) มีการให้ทุนการศึกษา 1.1) ต่างประเทศ - ระดับปริญญาโท จำนวน 4 ทุน ในสาขาการบริหารจัดการพลังงานและระบบไฟฟ้า, - สาขาการตลาด, สาขาการเงิน และ สาขาบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ • การดำเนินการโครงการ Talent Management ในส่วนของโครงการทุนการศึกษา ระดับปริญญา โท-เอก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีการดำเนินการในปี 2566 ดังนี้ **(ไตรมาส 4)** 1) มีการให้ทุนการศึกษา 1.1) ต่างประเทศ - ระดับปริญญาโท จำนวน 4 ทุน ในสาขาการบริหารจัดการพลังงานและระบบไฟฟ้า, - สาขาการตลาด, สาขาการเงิน และ สาขาบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2) ตามระเบียบการให้ทุนการศึกษาฯ กำหนดให้พนักงานที่ได้รับทุนทุกคนต้องรายงานผลการศึกษาทุกภาคการศึกษา เพื่อเป็นการติดตามผลการศึกษาของพนักงานในระหว่างที่ได้รับทุนฯ 3) มีการจัดกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ "Show and Share by PEA Scholarship Students" เพื่อเป็นการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ไปศึกษามาแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและพนักงานที่สนใจ โดยมีการดำเนินการไปทั้งหมด 4 หัวข้อ ด้วยกันได้แก่ - หัวข้อ "Power Market Transformation in the Prosumer Era and Green Energy Promotion" - หัวข้อ "Smart Grid What is it and where are we?" - หัวข้อ "การตลาดยุคใหม่ต้องใส่ใจ content" ผ่านผลการศึกษาจาก The impact of digital marketing strategies on consumers purchase intention for EV charging stations in Thailand" - หัวข้อ "Marketing tools for raising brand awareness" - โครงการพัฒนานวัตกร ตามอนุมัติ รผก.(ล) รักษาการแทน รผก.(บก) ลงวันที่ 20 ตุลาคม 2566 เรื่อง ขออนุมัติส่งนวัตกรและผู้แทนคณะทำงานวิจัย พัฒนาสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม ประจำ กฟข. เข้ารับการอบรมหลักสูตร BMC Innovation Entrepreneurial Mindset Workshop จำนวน 4 รุ่น รุ่นละ 30 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 120 คน ระหว่าง ตุลาคม - ธันวาคม 2566 - โครงการพัฒนา Successor - ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 16 มิถุนายน 2566 เรื่อง ขออนุมัติหลักการให้ผู้บริหารที่เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งของ กฟภ. (Successor) เข้ารับการอบรมในหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารของสถาบันการศึกษาชั้นนำระดับโลก (ต่างประเทศ) - ตามอนุมัติ รผก.(ล) รักษาการแทน รผก.(บก) ลงวันที่ 27 ตุลาคม 2566 เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับผู้บริหารระดับสูง (Exclusive English club for Executives) สำหรับผู้บริหารระดับสูงที่เป็น Successor จำนวน 9 คน ในรูปแบบ In-Class Training (อบรมตัวต่อตัว) จำนวนคนละ 30 ชั่วโมง ระยะเวลาประมาณ 4 เดือน **(ไตรมาส 4)**	ฝพบ.				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
6. ติดตามและประเมินผล		ไตรมาส 4 (1 ต.ค.-31 ธ.ค.66)	10	10	• 1) ตามระเบียบการให้ทุนการศึกษาฯ กำหนดให้พนักงานที่ได้รับทุนทุกคนต้องรายงานผลการศึกษาทุกภาคการศึกษา เพื่อเป็นการติดตามผลการศึกษาของพนักงานในระหว่างที่ได้รับทุนฯ 2) มีการจัดกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ "Show and Share by PEA Scholarship Students" เพื่อเป็นการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ไปศึกษามาแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและพนักงานที่สนใจ โดยมีการดำเนินการไปทั้งหมด 4 หัวข้อ ด้วยกันได้แก่ **(ไตรมาส 4)** - หัวข้อ "Power Market Transformation in the Prosumer Era and Green Energy Promotion" - หัวข้อ "Smart Grid What is it and where are we?" - หัวข้อ "การตลาดยุคใหม่ต้องใส่ใจ content" ผ่านผลการศึกษาจาก The impact of digital marketing strategies on consumers purchase intention for EV charging stations in Thailand" - หัวข้อ "Marketing tools for raising brand awareness" **(ไตรมาส 4)**	ฝพบ.				
		รวม	**100**	**100**						
โครงการที่ 11 โครงการการประเมินและพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของผู้บริหารตำแหน่งผู้อำนวยการกองขึ้นไป รวมถึงตำแหน่งเทียบเท่า เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4								
1. ทบทวนสมรรถนะทางการบริหารของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการในปี 2565 (ระดับ 11 และตำแหน่งบังคับบัญชาเทียบเท่า)		ไตรมาส 1-2 (1 ม.ค.-30 มิ.ย.66)	20	20	• กรบ. ได้ดำเนินการทบทวนสมรรถนะทางการบริหารของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการในปี 2565 (ระดับ 11 และตำแหน่งบังคับบัญชาเทียบเท่า) แล้ว **(ไตรมาส 1-2)**	กรบ. ฝบค.	(2) 0.5	ไม่มีการใช้งบประมาณที่ตั้งไว้	ไม่มีปัญหา / อุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
2. ดำเนินการใช้ข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะในปี 2565 ระดับ management (ผู้บริหารระดับกลางและตำแหน่งเทียบเท่า) ของกลุ่มเป้าหมายมาเปรียบเทียบกับค่าคาดหวังในระดับที่สูงขึ้น คือ executive management (ผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งเทียบเท่า)		ไตรมาส 2-3 (1 เม.ย.-30 ก.ย.66)	30	30	• กรบ. ดำเนินการนำข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะในปี 2565 ระดับ management (ผู้บริหารระดับกลางและตำแหน่งเทียบเท่า) ของกลุ่มเป้าหมายมาเปรียบเทียบกับค่าคาดหวังในระดับที่สูงขึ้น คือ executive management (ผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งเทียบเท่า) แล้ว **(ไตรมาส 2)**	กรบ. ฝบค.				
3. วิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินเปรียบเทียบ (Gap analysis) ระดับ management และ ระดับ executive management		ไตรมาส 3 (1 ก.ค.-30 ก.ย.66)	30	30	• กรบ. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินเปรียบเทียบ (Gap analysis) ระดับ management และ ระดับ executive management แล้ว **(ไตรมาส 3)**	กรบ. ฝบค.				
4. จัดทำรายงานสรุปผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาในภาพรวม (Suggestion for Development) และนำเสนอ ฝพบ. เพื่อดำเนินการพัฒนากลุ่มเป้าหมายตามที่กำหนดในปี 2567		ไตรมาส 4 (1 ต.ค.-31 ธ.ค.66)	20	20	• กรบ. ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาในภาพรวม (Suggestion for Development) และนำเสนอ ฝพบ. เพื่อดำเนินการพัฒนากลุ่มเป้าหมายตามที่กำหนดในปี 2567 **(ไตรมาส 4)**	กรบ. ฝบค.				
		รวม	**100**	**100**						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
แผนงานที่ 10 Redesign PMS to support PEA Transformation & Talent Engagement										
โครงการที่ 12 แผนงานพัฒนากลไกการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ (PMS) และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4								
1. ติดตามการใช้ระบบ PEATA ในปีที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางการ		ไตรมาส 1 (1 ม.ค.-31 มี.ค.66)	10	10	• ดำเนินการรวบรวมข้อคำถามจากผู้ใช้บริการระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (PEATA-PMS) ประจำปี 2565 นำส่ง อฝ.บค. ตามบันทึกเลขที่ กรบ.(กท.)1675/2565 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2565 • ติดตามผลสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน กฟภ. ปี 2565 ต่อการใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (PEATA-PMS) พร้อมข้อเสนอแนะ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาระบบฯ ในปี 2566 ต่อไป **(ม.ค.66)**	คณะทำงานพิจารณาและทบทวนแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและหลักสมรรถนะ กรบ.ฝบค.	(2) 1.0	ไม่มีการใช้งบประมาณที่ตั้งไว้	ไม่มีปัญหา / อุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
2. ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบ PEATA-PMS ให้มีความสอดคล้องกัน		ไตรมาส 1-4 (1 ม.ค.-31 ธ.ค.66)	30	30	• ผกท.กรบ. ร่วมกับ นรค.กฟต.3 ดำเนินการพัฒนาระบบ PEATA-PMS โดยเพิ่มเติมแบบฟอร์มการประเมินผลฯ รองรับกรณีการแต่งตั้ง/ โยกย้ายระหว่างปี **(ไตรมาส 1)** • ปรับปรุงระบบ PEATA-PMS เพื่อรองรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1/2566 ของผู้เกษียณและพนักงาน ในเดือนกรกฎาคม **(ไตรมาส 2)** • เพิ่มส่วนของการให้ Feedback ของผู้บังคับบัญชา **(ก.ค.)** • กคข. ได้ Update server โดยเพิ่ม ram เป็น 16GB และเพิ่ม CPU จาก 8 core เป็น 16 core เพื่อให้สามารถรองรับผู้ใช้งานได้มากขึ้น **(ก.ค.)** • อยู่ระหว่างดำเนินการพัฒนาระบบการรายงานและติดตามผลบนระบบ PEATA-PMS **(ก.ย.)** • จัดเตรียมระบบ PEATA เพื่อรองรับการแต่งตั้งโยกย้ายของพนักงาน ทั้งในส่วนของการแต่งตั้งโยกย้ายประจำปี และการแต่งตั้งโยกย้ายจากการปรับโครงสร้างใหม่ **(ก.ย.)** • ดำเนินการพัฒนาระบบฯ ในส่วนของการเพิ่มแบบฟอร์มสำหรับพนักงานที่มีการแต่งตั้งโยกย้าย / เลื่อนตำแหน่ง และพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง เพื่อให้ผลการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับระยะเวลาการปฏิบัติงานจริงของพนักงาน **(ก.ย.-พ.ย.)**					
3. เปิดระบบ PEATA-PMS ให้พนักงานเข้ามาดำเนินการตั้งเกณฑ์วัดการดำเนินงาน (KPI) ประจำปี 2566		ไตรมาส 1 และ 3 (1 ม.ค.-31 มี.ค.66 และ 1 ก.ค.-30 ก.ย.66)	10	10	• เปิดระบบให้ผู้บริหารและพนักงานเข้ามาดำเนินการตั้งเกณฑ์วัดการดำเนินงาน (KPI) ครั้งที่ 1/2566 ตั้งแต่วันที่ 24 มกราคม - 20 เมษายน 2566 ตามบันทึกเลขที่ ฝบค.16/2566 ลงวันที่ 18 มกราคม 2566, ฝบค.27/2566 ลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2566 และกรบ.(กท.)509/2566 ลงวันที่ 30 มีนาคม 2566 **(ไตรมาส 1)** • ตามบันทึก กรบ.(กท.)945/2566 ลงวันที่ 28 มิ.ย. 66 แจ้งเวียนให้ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของเดือนมกราคม - มิถุนายน 2566 และดำเนินการทบทวนเกณฑ์วัดการดำนินงาน (KPI) ของเดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2566 **(ไตรมาส 2)**					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
4. เปิดระบบ PEATA-PMS ให้พนักงานเข้ามาทำการประเมิน (ประเมินติดตามผล /ให้ Feedback)		ไตรมาส 3-4 (1 ก.ค.-31 ธ.ค.66)	10	10	• ตามบันทึก กรบ.(กท.)900/2566 ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2566 เรื่อง การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนสำหรับผู้เกษียณอายุประจำปี 2566 โดยระบบจะเปิดให้พนักงานดำเนินการในวันที่ 1 - 16 กรกฎาคม 2566 **(ไตรมาส 2)** • ตามบันทึก กรบ.(กท.)945/2566 ลงวันที่ 28 มิ.ย. 66 แจ้งเวียนให้ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของเดือนมกราคม - มิถุนายน 2566 และดำเนินการทบทวนเกณฑ์วัดการดำนินงาน (KPI) ของเดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2566 **(ไตรมาส 2)** • ตามบันทึก กรบ.(ผง.)1552/2566 ลงวันที่ 16 ตุลาคม 2566 แจ้งเวียนให้ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของเดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2566 ตั้งแต่วันที่ 17-31 ตุลาคม 2566 **(ไตรมาส 4)** • บันทึก กรบ.(ผง.)1643/2566 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2566 แจ้งเวียนขยายเวลาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบ PEATA-PMS จนถึงวันที่ 6 พฤศจิกายน 2566 **(ไตรมาส 4)**					
5. สื่อสารจัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อสื่อสารแนวทางการปรับปรุงระบบประเมินผลฯ เช่น infographic , การบรรยายในการประชุมผ่านระบบ Conference ,จัดกิจกรรมขยายผล โดยให้ผู้เข้ามีส่วนร่วมได้ทดลองทำจริง		ไตรมาส 1-4 (1 ม.ค.-31 ธ.ค.66)	20	20	• สื่อสารเรื่องการตั้งเกณฑ์วัดการดำเนินงาน (KPI) บนระบบสารสนเทศ (PEATA-PMS) ผ่านช่องทาง Banner Intranet กฟภ. **(ก.พ.66)** • สื่อสารเรื่องการขยายระยะเวลาตั้งเกณฑ์วัดการดำเนินงาน (KPI) บนระบบสารสนเทศ (PEATA-PMS) ผ่านช่องทาง Banner Intranet กฟภ. **(มี.ค.66)** • สื่อสารเรื่องหลักเกณฑ์การตั้งเกณฑ์วัดการดำเนินงาน (KPI) บนระบบสารสนเทศ (PEATA-PMS) ให้ กสก. ผ่านระบบ Webex เมื่อวันที่ 17 มี.ค.2566 **(มี.ค.66)** • สื่อสารให้ความรู้การกำหนด KPI, Timeline รอบใหม่ (ตามปีปฏิทิน) ในรูปแบบ Infographic ผ่านระบบ PEATA-PMS **(มี.ค. 66)** • จัดเตรียมข้อมูลเพื่อสื่อสารเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1/2566 **(เม.ย.66)** • สื่อสารการเปิดรอบประเมินผลการปฏิบัติงาน (ม.ค.-มิ.ย.) และการทบทวนการกำหนด KPI (ก.ค.-ธ.ค.) รูปแบบ Infographic ผ่าน Intranet **(ก.ค.)** • จัดเตรียมข้อมูลการสื่อสารวิธีปฏิบัติในระบบ PEATA-PMS สำหรับผู้ที่มีการแต่งตั้งโยกย้าย เพื่อลดความผิดพลาดและความล่าช้าในการดำเนินการ ขณะนี้อยู่ระหว่างนำเสนอผู้บริหารเพื่อตรวจสอบข้อมูล **(ก.ย.)** • แจ้งเวียนแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา สำหรับผู้บังคับบัญชาที่เกษียณอายุ ประจำปี 2566 ตามบันทึกเลขที่ กรบ.(กท.)1442/2566 ลงวันที่ 20 กันยายน 2566 **(ไตรมาส 4)** • แจ้งเวียนแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบ PEATA-PMS ในกรณีที่มีการแต่งตั้ง / โยกย้าย ตามบันทึกเลขที่ กรบ.(กท.)1490/2566 ลงวันที่ 20 กันยายน 2566 **(ไตรมาส 4)** • บรรยายเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน หัวข้อ HR for Non-HR สำหรับ Modern Managers ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง Employee Journey และแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานสำหรับผู้จัดการ ภายใต้การจัดฝึกอบรมหลักสูตร Modern Skill for Manager ประจำปี 2566 สำหรับผู้จัดการ กฟฟ. ระดับ 10-12 จำนวน 204 คน วันที่ 28 พฤศจิกายน 2566 ณ โรงแรม อัศวิน แกรนด์ คอนเวนชั่น จังหวัดกรุงเทพฯ **(ไตรมาส 4)**					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
6. ส่งข้อมูลคะแนนให้ กงบ. ทำเงินเดือน ในช่วงเดือน พ.ย. 66		ไตรมาส 4 (1 ต.ค.-31 ธ.ค.66)	10	10	• ดำเนินการส่งข้อมูลคะแนนของผู้เกษียณให้ กงบ. เพื่อนำไปนำเข้าเป็นข้อมูลในการพิจารณาเงินเดือนต่อไป **(ส.ค.)** • ดำเนินการนำเข้าข้อมูลคะแนนประเมินฯของพนักงาน สู่ระบบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ประจำปี 2566 ตามบันทึกเลขที่ กรบ.(ผง.)1692/2566 ลว.10 พ.ย.2566 โดยเริ่มนำเข้าข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาฯ ในเดือน พ.ย.2566 และดำเนินการให้แล้วเสร็จ ก่อนที่จะนำเสนอ ผวก. ภายในวันที่ 28 ธ.ค.2566 ต่อไป **(ไตรมาส 4)** หมายเหตุ : เดือนตุลาคม 2566 มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ทำให้ ผบต.กงบ. โยกย้ายมาเป็น ผผง.กรบ. และมีการโยกย้ายงานประเมินผลการปฏิบัติงานจาก ผกท.กรบ. ไปยัง ผผง.กรบ.					
7. สำรวจความพึงพอใจผู้ใช้ระบบ PEATA-PMS		ไตรมาส 4 (1 ต.ค.-31 ธ.ค.66)	10	10	• ฝนก. ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการจากสายงานบริหารองค์กร ประจำปี 2566 และทำการสรุปผลการสำรวจตามบันทึกเลขที่ ฝนก.315/2566 ลว.7 ก.ย.2566 โดยผลความพึงใจของพนักงาน กฟภ. ที่มีต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (PEATA-PMS) อยู่ที่คะแนน 4.44 ซึ่งอยู่ในระดับพอใจมากที่สุด **(ไตรมาส 4)** • อยู่ระหว่าง กสก.ฝบบ. ดำเนินการสำรวจการรับรู้ เข้าใจ และการแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม กฟภ. ปี พ.ศ.2566 โดยจะปิดการเข้าไปตอบแบบสำรวจฯ วันที่ 25 ธ.ค.2566 และจะดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลการสำรวจฯ ในเดือน ม.ค.2567 (ได้ผลสำรวจฯ แบบไม่เป็นทางการภายในวันที่ 5 ม.ค.2567) **(ไตรมาส 4)**					
		รวม	**100**	**100**						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
แผนงานที่ 11 Strengthen PEA Employer of Choice										
โครงการที่ 13 Employee Journey Design (การเสริมสร้างประสบการณ์ของพนักงานและแนวทางการพัฒนาการให้บริการแก่พนักงาน)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4								
1. ขออนุมัติดำเนินการทำ Employee Journey Design และ		ไตรมาส 1-2 (1 ม.ค.-30 มิ.ย.66)	20	20	• อยู่ระหว่างพิจารณาจัดตั้งคณะทำงานดำเนินงาน Employee Journey Design โดยจะนำเสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการค่านิยมฯ ในวันที่ 11 เม.ย.2566 **(ไตรมาส 1)** • จัดตั้งคณะทำงานดำเนินงาน Employee Journey Design เรียบร้อยแล้ว **(ไตรมาส 2)** • ประชุมงานโครงการ Employee Experience ครั้งที่ 1 กับที่ปรึกษา ผ่านระบบออนไลน์ ในวันที่ 15 มิ.ย.2566 เวลา 10.00 - 12.00 น. **(ไตรมาส 2)** • ตามหนังสือเลขที่ กสก.(พส.)1085/2566 เรื่อง ขอเชิญประชุมงานโครงการ Employee Experience ครั้งที่ 1 กับคณะทำงานฯ ในวันที่ 19 มิ.ย.2566 เวลา 13.30 - 16.30 น. **(ไตรมาส 2)**	กสก.ฝบบ.ฝพบ.	(1) 10.22	10.22	ไม่มีปัญหา / อุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
2. จัดทำ Employee Journey Design		ไตรมาส 2-4 (1 เม.ย.-31 ธ.ค.66)	50	50	• ประชุมหารือกับบริษัท TRIS เรื่องจัดเตรียมงาน PEA Experience opening Day **(ไตรมาส 2)** • ตามหนังสือเลขที่ กสก.(พส.) 905/2566 เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมงาน PEA Experience opening Day **(ไตรมาส 2)** • จัดงาน PEA Experience opening Day ในวันพุธที่ 7 มิถุนายน 2566 เวลา 8.00 - 14.00 น. ณ โถงทางเดินอาคาร LED โดยมีผู้เข้าร่วม Online จำนวน 922 คน และ ผู้เข้าร่วม Onsite จำนวน 60 คน **(ไตรมาส 2)** • อยู่ระหว่างเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบในการจัดทำโครงการฯ **(ไตรมาส 2)** • ตามหนังสือเลขที่ กสก.(พส.)1443/2566 ขอความอนุเคราะห์แจ้งบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมสัมภาษณ์โครงการ Employee Journey Design (กลุ่มบุคลากร) (ส.ค.) **(ไตรมาส 3)** • คณะทำงาน Employee Journey ประชุมร่วมกับบริษัท TRIS เพื่อติดตามความก้าวหน้าในงานและวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน เมื่อวันที่ 21 ส.ค. 2566 ตามหนังสือเลขที่ กสก.(พส.)1403/2566 ขอเชิญประชุมงานโครงการ Employee Experience ครั้งที่ 3 (ส.ค.) **(ไตรมาส 3)** • คณะทำงาน Employee Journey ประชุมร่วมกับบริษัท TRIS เพื่อหารือรายละเอียดการ workshop เมื่อวันที่ 28 ส.ค. 66 (ส.ค.) **(ไตรมาส 3)** • ปรึกษาจากบริษัท TRIS ดำเนินการสัมภาษณ์ กลุ่มบุคลากรพนักงานและลูกจ้างทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค, กลุ่ม ผู้เกษียณ และ กลุ่มนักเรียนช่าง เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและออกแบบ Persona (ก.ย.) **(ไตรมาส 3)** • ตามหนังสือเลขที่ กสก.(พส.)1591/2566 ขอเชิญประชุมงานโครงการ Employee Experience ครั้งที่ 4 คณะทำงาน Employee Journey ประชุมร่วมกับบริษัท TRIS เพื่อติดตามความก้าวหน้าในงานและวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน เมื่อวันที่ 12 ก.ย. 2566 (ก.ย.) **(ไตรมาส 3)**					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
					• ตามหนังสือเลขที่ กสก.(พส.)1593/2566 ขอเชิญประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โครงการ Employee Journey Design ที่ปรึกษาจากบริษัท TRIS ได้มีการ Workshop เพื่อเก็บข้อมูลกระบวนงานในแต่ละจุดการให้บริการพนักงานแต่ละ touch point ในฐานะที่เป็น service provider กับทาง ผบค. (สังกัด สนญ.) ผบก. ผพอ. ทั้ง 12 เขต ผ่านระบบ Zoom (ก.ย.) เมื่อวันที่ 19 ก.ย. 2566 **(ไตรมาส 3)** • คณะทำงาน Employee Journey ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ขององค์กรที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practices) ในด้านการสร้าง ประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานที่ KASIKORN Business Technology Group (KBTG) เมื่อวันที่ 27 ก.ย. 2566 (ก.ย.) **(ไตรมาส 3)** • คณะทำงาน Employee Journey ประชุมร่วมกับบริษัท TRIS เพื่อติดตามความก้าวหน้าในงานและวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน เมื่อวันที่ 11 ต.ค. 2566 ตามหนังสือเลขที่ กสก.(พส.)1750/2566 ขอเชิญประชุมงานโครงการ Employee Experience ครั้งที่ 5 (ต.ค.) **(ไตรมาส 4)** • ที่ปรึกษาจากบริษัท TRIS ดำเนินการสัมภาษณ์ กลุ่มบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาจาก PEA เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและออกแบบ Persona (ต.ค.) **(ไตรมาส 4)** • ที่ปรึกษาจากบริษัท TRIS ศึกษาขั้นตอนและเก็บข้อมูลจากระบบงานและ Platform ต่างๆ จาก Owner เพื่อออกแบบ Employee Journey Roadmap (ต.ค.) **(ไตรมาส 4)** • คณะทำงาน Employee Journey ประชุมร่วมกับบริษัท TRIS เพื่อติดตามความก้าวหน้าในงานและวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน ครั้งที่ 6 รวมถึงนำเสนอร่าง Roadmap เพื่อหารือร่วมกับคณะทำงานฯ เมื่อวันที่ 26 ต.ค. 2566 (ต.ค.) **(ไตรมาส 4)** • คณะทำงาน Employee Journey Design และผู้เกี่ยวข้องร่วมกับบริษัท TRIS ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อจัดทำแผนการดำเนินงาน (Action Plan) การจัดลำดับความสำคัญของระบบ การให้บริการตามแผนงาน Employee Journey และการคัดเลือกกิจกรรมสำหรับการทดลองนำร่อง อย่างน้อย 2 กระบวนการ ในวันศุกร์ที่ 3 พฤศจิกายน 2566 เวลา 08.30 - 17.00 น. (พ.ย.) (ไตรมาส 4) • คณะทำงาน Employee Journey Design และผู้เกี่ยวข้องร่วมกับบริษัท TRIS ประชุมเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนการพัฒนาการให้บริการและการสร้างประสบการณ์ของบุคลากร ในวันจันทร์ที่ 20 พฤศจิกายน 2566 เวลา 13.30 - 16.30 น. (พ.ย.) (ไตรมาส 4) • แจ้งร่างแผนให้ผู้เกี่ยวข้องพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแผนงาน กำหนดการ ตัวชี้วัด (ไตรมาส 4) • คณะทำงาน Employee Journey ประชุมร่วมกับบริษัท TRIS เพื่อติดตามความก้าวหน้าในงานและวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน ครั้งที่ 8 เมื่อวันที่ 26 ธ.ค. 2566 (ไตรมาส 4)					
3. สื่อสารประชาสัมพันธ์ 4 ภาค และสำนักงานใหญ่		ไตรมาส 4 (1 ต.ค.-31 ธ.ค.66)	30	30	• ตามหนังสือเลขที่ กสก.(วอ.)2212/2566 ขอเชิญประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โครงการ Employee Journey Design เกี่ยวกับร่างแผนกลยุทธ์และแผนการพัฒนาการให้บริการและการสร้างประสบการณ์ของบุคลากร ประจำปี จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้บริหารของ กฟภ. และผู้ให้บริการ ในวันที่ 14 ธันวาคม 2566 และนำเสนอสรุปผลความคิดเห็นในวันที่ 15 ธันวาคม 2566 (ธ.ค.) **(ไตรมาส 4)** • มีการนำเสนอตัวอย่างโครงการนำร่อง เพื่อต่อยอดการพัฒนาการสร้างประสบการณ์ของบุคลากรในอนาคต (ธ.ค.) **(ไตรมาส 4)**					
		รวม	**100**	**100**						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
แผนงานที่ 12 Enhance STEAM for All										
โครงการที่ 14 โครงการ Enhance STEAM for All	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4								
1. ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนความรู้ด้าน STEAM ร่วมกับ หน่วยงานภายนอก		ไตรมาส 1-2 (1 ม.ค.-30 มิ.ย.66)	25	25	• รรช. และผู้บริหาร ฝพบ. ได้ประชุมหารือร่วมกับ รศ.ดร.วรรณพงษ์ เตรียมโพธิ์ ประธานกรรมการศูนย์ความเป็นเลิศ MUSC – STEM EDUCATION จาก มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ความรู้ในด้านสเต็มศึกษา ในวันศุกร์ที่ 10 มีนาคม 2566 เวลา 10.00 น. ผ่านระบบออนไลน์ Zoom meeting เพื่อวางแผนดำเนินการทบทวนองค์ความรู้ STEAM ให้กับบุคลากร รรช. **(ไตรมาส 1)** • รรช. ได้จัดทำหนังสือที่ มท.5314.8/9483 อก.รช.ลงวันที่ 15 มีนาคม 2566 ขอความอนุเคราะห์นำคณะอาจารย์เข้าเยี่ยมชมดูงานศูนย์ความเป็นเลิศเพื่อสะเต็มศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดย รรช ได้นำคณะอาจารย์พิเศษและพนักงานจาก รรช. จำนวน 13 คน เข้าศึกษาดูงานศูนย์ความเป็นเลิศฯ เมื่อวันพุธที่ 22 มี.ค. 2566 เวลา 13.00 น. **(ไตรมาส 1)**	รรช.ฝพบ.	(2)0.5	0.12	ไม่มีปัญหา / อุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
2. ดำเนินการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการสอนด้าน STEAM ให้กับอาจารย์ รรช. กฟภ. โดยการร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญในการให้ความรู้		ไตรมาส 1-2 (1 ม.ค.-30 มิ.ย.66)	30	30	อนุมัติ รผก.(บก) ลงวันที่ 28 เม.ย. 2566 ให้ รรช. จัดอบรมหลักสูตร “การพัฒนาการเรียนรู้รูปแบบ STEAM Education” ประจำปี 2566 สำหรับอาจารย์พิเศษ ผู้บริหารและพนักงาน รรช. จำนวน 30 คน ระหว่างวันที่ 9 – 10 พฤษภาคม 2566 ณ ศฝฟ. อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม โดยเรียนเชิญวิทยากรภายนอกจาก ม.มหิดล คือ รศ.ดร.วรรณพงษ์ เตรียมโพธิ์ **(ไตรมาส 2)**				
3. จัดการเรียนการสอนและการลงมือปฏิบัติจริง โดยมีการมอบหมายการจัดทำโครงงานร่วมกันระหว่างผู้ถ่ายทอดความรู้และผู้เรียน		ไตรมาส 2-4 (1 เม.ย.-31 ธ.ค.66)	30	30	• รรช. ประชุมหารือร่วมกับ อ.พิเศษ วิชานวัตกรรม เมื่อวันที่ 11 ก.ค. 2566 เพื่อออกแบบการเรียนการสอนให้มีการมอบหมายงานในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 และให้มีการนำเสนอโครงการในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 **(ไตรมาส 3)** • รรช. ได้จัดประชุม STEAM Club ครั้งที่ 1 ร่วมกับ อ.พิเศษ จำนวน 16 คน เมื่อวันที่ 10 ส.ค. 2566 ณ ห้อง Co-Working Space เพื่อแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างวิชา และศึกษารูปแบบการสอนของ อ.พิเศษแต่ละท่าน รวมถึงเป็นการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) **(ไตรมาส 3)** • รรช. ได้จัดประชุม STEAM Club ครั้งที่ 2 ร่วมกับ อ.พิเศษ จำนวน 10 คน เมื่อวันที่ 26 ต.ค. 2566 ณ ห้อง Co-Working Space เพื่อสื่อสารแนวทางการเรียนรู้ระหว่างวิชา และรูปแบบการประเมินผลการสอนของ อ.พิเศษ รวมถึงเป็นการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) **(ไตรมาส 4)**				
4. ติดตามและประเมินผลโครงการทั้งกลุ่มผู้ถ่ายทอดความรู้และกลุ่มผู้เรียน พร้อมทั้งจัดเก็บข้อมูลเพื่อสะท้อน ให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่ได้		ไตรมาส 3-4 (1 ก.ค.-31 ธ.ค.66)	15	15	• รรช. จัดโครงการ "บูรณาการความรู้สู่การทำนวัตกรรม" เมื่อวันที่ 13 ธ.ค. 2566 ณ ห้องประชุมสุวรรณภูมิ ชั้น 6 อาคาร LED กฟภ.สนญ. โดยมีผู้เข้าร่วมงานทั้งหมด 177 คน โดยมีการนำเสนอผลงานของ นรช. จำนวน 12 กลุ่ม และทิพยากรผู้ให้คำแนะนำ 3 คน **(ไตรมาส 4)** • รรช. ได้จัดทำรายงานการติดตามและประเมินผลโครงการ "บูรณาการความรู้สู่การทำนวัตกรรม" พบว่ามีคะแนนความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้เรียนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.59 และมีการนำความรู้จากกลุ่มวิชาต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการนำเสนอผลงานนวัตกรรม มากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ 1. กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2. กลุ่มวิชาช่างฯ 3. กลุ่มวิชาภาษาไทย **(ไตรมาส 4)**				
		รวม	**100**	**100**						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
แผนแม่บท HRD Blueprint										
โครงการที่ 15 โครงการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4								
1. ประชุมหารือกับ กรบ. เรื่องแนวทางการประเมินสรรถนะของพนักงานและผู้บริหาร		ไตรมาส 1 (1 ม.ค.-31 มี.ค.66)	20	20	• ได้ประชุมหารือร่วมกับ กรบ. เรื่องแนวทางการประเมินของพนักงานและสมรรถนะของพนักงานและผู้บริหาร โดย กรบ. ได้จัดส่งผลการประเมินสมรรถนะของผู้บริหาร (ระดับ อก. ขึ้นไป) ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(รบ.) 158/2566 ลว. 30 ม.ค.2566 **(ไตรมาส 1)**	กพค.ฝพบ.	(2)7.0	ไม่มีการใช้งบประมาณที่ตั้งไว้	ไม่มีปัญหา / อุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
2. แจ้งพนักงานและผู้บริหารทุกระดับทบทวนแผน IDP		ไตรมาส 1-2 (1 ม.ค.-30 มิ.ย.66)	30	30	• กพค. ได้ทำหนังสือแจ้งดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) สำหรับผู้บริหารและพนักงาน กฟภ. ระดับ 2-12 ประจำปี 2566 ตามหนังสือ กพค. 197/2566 ลว. 25 มกราคม 2566 เรียบร้อยแล้ว **(ไตรมาส 1)** • กพค. ทำหนังสือแจ้งให้ดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาตนเอง (การติดตามผล IDP) สำหรับผู้บริหารและพนักงาน กฟภ. ระดับ 2-12 ประจำปี 2566 ตามหนังสือ กพค. 973/2566 ลว. 18 พฤษภาคม 2566 เรียบร้อยแล้ว **(ไตรมาส 2)** • ตามหนังสือ กพค. ที่ กพค.(พจ.)2002/2566 ลงวันที่ 17 ต.ค. 2566 แจ้งให้พนักงานดำเนินการรายงานผลการพัฒนาตนเอง (การติดตามแผนIDP) **(ไตรมาส 4)**					
3. ติดตามการดำเนินงานตามแผน IDP ของพนักงานและผู้บริหาร		ไตรมาส 3-4 (1 ก.ค.-31 ธ.ค.66)	30	30	• ร้อยละการดำเนินการจัดทำแผนเรียบร้อยแล้วคิดเป็น 95.84% ของกลุ่มเป้าหมาย ข้อมูล ณ วันที่ 13 ก.ค. 66 **(ไตรมาส 2)** • ร้อยละการดำเนินการจัดทำแผนเรียบร้อยแล้วคิดเป็น 96.36% ของกลุ่มเป้าหมาย ข้อมูล ณ วันที่ 15 ก.ย. 66 **(ไตรมาส 3)** • ร้อยละการติดตามการดำเนินการตามแผน IDP คิดเป็น 25.58% ของแผน IDP ข้อมูล ณ วันที่ 15 ก.ย. 66 **(ไตรมาส 3)** • ร้อยละของความสำเร็จของพนักงานที่ดำเนินการจัดทำแผน IDP คิดเป็น 95.81 ร้อยละของความสำเร็จของพนักงานที่ดำเนินการติดตามแผน IDP คิดเป็น 92.35 ข้อมูล ณ วันที่ 28 ธ.ค. 66 **(ไตรมาส 4)**					
4. ติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงระบบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)		ไตรมาส 4 (1 ต.ค.-31 ธ.ค.66)	20	20	• กพค. ได้มีการปรับปรุงแนวทางการติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงระบบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) โดยมีการจัดทำหนังสือแจ้งเวียนกระตุ้นและย้ำเตือนในการรายงานผล IDP พร้อมกำหนดวันปิดระบบ IDP ตามหนังสือ กพค. 2306/2566 ลว. 30 พฤศจิกายน 2566 พบว่ามีการจัดทำและรายงาน IDP ของปี 2566 สูงขึ้นเทียบกับปี 2565 ดังนี้ **จำนวนผู้จัดทำแผน IDP** - ปี 2566 ร้อยละ 95.81 ของพนักงานทั้งหมด - ปี 2565 ร้อยละ 94.34 ของพนักงานทั้งหมด **จำนวนผู้รายงานแผน IDP** - ปี 2566 ร้อยละ 92.35 ของพนักงานทั้งหมด - ปี 2565 ร้อยละ 70.82 ของพนักงานทั้งหมด					
		รวม	**100**	**100**						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
16. โครงการพัฒนาผู้บริหารด้าน Digital Organization	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 2-4					**(2) 20.0**	**5.272**		
1. หลักสูตร Digital Leadership		ไตรมาส 2-4 (1 เม.ย.-31 ธ.ค.66)	20	20	• จัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณาเลือกหลักสูตรสำหรับผู้บริหารระดับสูงเรียบร้อยแล้ว **(ไตรมาส 2)** • หลักสูตร Digital Leadership Accelerator: Navigating Tomorrow's Success สำหรับผู้บริหารระดับ รผก. และ ผชก. กพค. ขอเลื่อนไปดำเนินการจัดภายหลังการแต่งตั้งผู้บริหารตำแหน่ง รผก. และ ผชก. โดยวางแผนดำเนินการใน ปี 2567 **(ไตรมาส 4)**	กพค.ฝพบ.	(2) 10.0	ไม่มีการใช้งบประมาณที่ตั้งไว้	ไม่มีปัญหา / อุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
2. หลักสูตร Smart Directors		ไตรมาส 2-4 (1 เม.ย.-31 ธ.ค.66)	15	15	• จัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณาเลือกหลักสูตรสำหรับผู้บริหารกลุ่ม Smart Directors เรียบร้อยแล้ว **(ไตรมาส 3)** • เปลี่ยนชื่อเป็นหลักสูตร Unlock Success : Leadership and Entrepreneurship Strategies สำหรับผู้บริหาร ตามอนุมัติ รผก.(ล) รักษาการแทน รผก.(บก) ลว. 24 พ.ย.2566 (เริ่มไตรมาส 1/2567) **(ไตรมาส 4)**		(2) 1.5	1.38		
3. หลักสูตร"เตรียมผู้จัดการ"		ไตรมาส 2-4 (1 เม.ย.-31 ธ.ค.66)	20	20	• ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร (MC) ของกลุ่ม ผจก., รจก. และ ชจก. ผ่านหลักสูตร Smart Managers **(ไตรมาส 3)** • ดำเนินการขออนุมัติจัดทำสื่อการเรียนออนไลน์ รูปแบบ e-learning เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ภายในองค์กร สำหรับ ผจก., รจก. และ ชจก. ประจำปี 2566 **(ไตรมาส 3)** • กพค. ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency : FC) สำหรับ ผจก., รจก. และ ชจก. ภายใต้หลักสูตร Smart Manager for Branch Office Manager, หลักสูตรเตรียมผู้จัดการ และ หลักสูตร Modern Skills for Managers ในรูปแบบออนไลน์ ประจำปี 2566 สำหรับ ผจก., รจก. และ ชจก. ที่กำลังเรียน Smart Managers ประจำปี 2566 จำนวน 795 คน โดยมีระยะเวลาอบรมระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2566 – เดือนกรกฎาคม 2567 (ระยะเวลา 9 เดือน) ด้วยบทเรียนพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่งงานที่จัดทำโดยวิทยากรภายใน ตามอนุมัติ รผก.(บก) ลงวันที่ 9 ตุลาคม 2566 **(ไตรมาส 4)**		(2) 3.0	0.052		

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไตรมาส 1-4 ประจำปี 2566

โครงการภายใต้แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2562-2566 (16 โครงการ)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายน้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		หน่วยงานหลัก	งบประมาณประจำปี (1) ลงทุน (2) ทำการ		ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด		งบฯ ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)		
4. หลักสูตร "Smart Managers"		ไตรมาส 2-4 (1 เม.ย.-31 ธ.ค.66)	15	15	• ดำเนินการขออนุมัติจัดฝึกอบรมโครงการ Smart Managers ประจำปี 2566 สำหรับผู้บริหารระดับกลาง (ระดับ 9-11) รวมจำนวนผู้เข้ารับการอบรม 1,699 คน ในรูปแบบ e-Learning ตามอนุมัติ รผก.(บก) ลว. 30 มิ.ย.2566 **(ไตรมาส 2)** • กพค. ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency : FC) สำหรับ ผจก., รจก. และ ชจก. ภายใต้หลักสูตร Smart Manager for Branch Office Manager, หลักสูตรเตรียมผู้จัดการ และ หลักสูตร Modern Skills for Managers ในรูปแบบออนไลน์ ประจำปี 2566 สำหรับ ผจก., รจก. และ ชจก. ที่กำลังเรียน Smart Managers ประจำปี 2566 จำนวน 795 คน โดยมีระยะเวลาอบรมระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2566 – เดือนกรกฎาคม 2567 (ระยะเวลา 9 เดือน) ด้วยบทเรียนพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่งงานที่จัดทำโดยวิทยากรภายใน ตามอนุมัติ รผก.(บก) ลงวันที่ 9 ตุลาคม 2566 **(ไตรมาส 3)**		(2) 1.5 รวมกับงบประมาณของหลักสูตร "Smart Manager for Branch Office Manager" 1.5 ลบ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 3.0 ลบ	1.85		
5. หลักสูตร "Smart Manager for Branch Office Manager"		ไตรมาส 2-4 (1 เม.ย.-31 ธ.ค.66)	15	15	• ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร (MC) ของกลุ่ม ผจก., รจก. และ ชจก. ผ่านหลักสูตร Smart Managers **(ไตรมาส 3)** • ดำเนินการขออนุมัติจัดทำสื่อการเรียนออนไลน์ รูปแบบ e-learning เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ภายในองค์กร สำหรับ ผจก., รจก. และ ชจก. ประจำปี 2566 **(ไตรมาส 3)** • กพค. ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency : FC) สำหรับ ผจก., รจก. และ ชจก. ภายใต้หลักสูตร Smart Manager for Branch Office Manager, หลักสูตรเตรียมผู้จัดการ และ หลักสูตร Modern Skills for Managers ในรูปแบบออนไลน์ ประจำปี 2566 สำหรับ ผจก., รจก. และ ชจก. ที่กำลังเรียน Smart Managers ประจำปี 2566 จำนวน 795 คน โดยมีระยะเวลาอบรมระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2566 – เดือนกรกฎาคม 2567 (ระยะเวลา 9 เดือน) ด้วยบทเรียนพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่งงานที่จัดทำโดยวิทยากรภายใน ตามอนุมัติ รผก.(บก) ลงวันที่ 9 ตุลาคม 2566 **(ไตรมาส 4)**		(2) 1.5 นำงบประมาณไปรวมกับรวมกับหลักสูตร "Smart Managers"	ใช้งบประมาณรวมกับหลักสูตร "Smart Managers"		
6. หลักสูตร "Smart Supervisors"		ไตรมาส 2-4 (1 เม.ย.-31 ธ.ค.66)	15	15	• กพค. ได้ดำเนินการขออนุมัติจัดฝึกอบรมหลักสูตร Smart Supervisors สำหรับพนักงานและผู้บริหาร ระดับ 7-8 จำนวน 4 รุ่น รวมจำนวนผู้เข้ารับการอบรม 4,000 คน ในรูปแบบ e-learning ตามอนุมัติ รผก.(บก) ลว. 16 มี.ค.2566 **(ไตรมาส 1)** • อยู่ระหว่างดำเนินการจัดหลักสูตร **(ไตรมาส 2)** • กพค. ดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตร Smart Supervisors ประจำปี 2566 สำหรับผู้บริหารและพนักงานระดับ 7-8 จำนวน 4,000 คน ผ่านระบบเรียนรู้ออนไลน์ ภายในระยะเวลา 1 ปี จำนวน 4 รุ่น โดยมีระยะเวลาเรียน 3 เดือนต่อรุ่น จำนวนคนรุ่นละ 1,000 คน ตามกำหนดการอบรม ดังนี้ - รุ่นที่ 1 : เดือนเมษายน – มิถุนายน 2566 จำนวน 1,000 คน - รุ่นที่ 2 : เดือนกรกฎาคม – กันยายน 2566 จำนวน 1,000 คน - รุ่นที่ 3 : เดือนตุลาคม – ธันวาคม 2566 จำนวน 1,000 คน - รุ่นที่ 4 : เดือนมกราคม – มีนาคม 2567 จำนวน 1,000 คน ทั้งนี้ ได้มีการรายงานผลความคืบหน้าในการเข้าอบรมของรุ่นที่ 1 ให้ผู้บังคับบัญชาทราบเรียบร้อยแล้ว **(ไตรมาส 3)**		(2) 2.5	1.99		
		รวม	**100**	**100**						