การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ ประจำปี 2567

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	น้ำหนัก	สถานที่	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	งบประมาณ (ล้านบาท) (1) ลงทุน (2) ทำการ	รวม (ล้านบาท)
1.Develop Digital Recruitment & Selection *ที่มา :ยุทธศาสตร์ Lead to Employer of Choice* *เป็นองค์กรที่คนเก่งอยากร่วมงานด้วย*	1. ศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์ ปัญหาและอุปสรรคในการสรรหาและคัดเลือกในปัจจุบัน	10	กฟภ. สำนักงานใหญ่	ไตรมาส 1 - 3	กอล. ฝบค.		(2)3.0
	2. วิเคราะห์กระบวนการที่ควรลดขั้นตอน หรือมีความต้องการระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	10		ไตรมาส 1 - 2			
	3. กำหนดรูปแบบ/ออกแบบวิธีการสรรหาและคัดเลือกเพื่อพัฒนาระบบและจัดหาเครื่องมือดิจิทัลหรือเทคโนโลยีมาใช้	30		ไตรมาส 1 - 2			
	4. ดำเนินการพัฒนาและทดสอบระบบโดยมีกิจกรรมเบื้องต้น	30		ไตรมาส 3 - 4		(2)3.0	
	5. สื่อสารและประชาสัมพันธ์ระบบการสรรหาและคัดเลือกด้วยระบบดิจิทัลให้ผู้สนใจได้รับทราบขั้นตอนและวิธีการสมัคร เพื่อดึงดูดผู้สนใจเข้าปฏิบัติงานกับ กฟภ.	20		ไตรมาส 3 - 4			
2. Selection through PEA Academy *ที่มา :ยุทธศาสตร์ Lead to Employer of Choice* *เป็นองค์กรที่คนเก่งอยากร่วมงานด้วย*	1. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง	20		ไตรมาส 1 - 3	รรช.ฝพบ.	(2)1.0	(1)1.0
	2. ศึกษาชุดสมรรถนะขององค์กร (PEA Competency Model)	10		ไตรมาส 1 - 3	รรช.ฝพบ.		(2) 1.5
	3. นำเสนอและขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งที่จะดำเนินการผ่าน PEA Academy โดยมีตำแหน่งที่ระบุได้เบื้องต้น ดังนี้ (1) กลุ่มบุคคลภายนอกเป็นพนักงานช่าง (2) กลุ่มลูกจ้างช่าง 2 ปีเป็นพนักงานช่าง (3) กลุ่มปรับวุฒิจากพนักงานวิชาชีพเป็นนักวิชาการ (วิศวกร)	20		ไตรมาส 1 - 3	รรช.ฝพบ.		
	4. หารือ/สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดแนวทางออกแบบหลักสูตร ทดสอบ ประเมิน และ รับรอง สมรรถนะ เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	30		ไตรมาส 2 - 4	รรช.ฝพบ.	(1)1.0	
	5. จัดทำระบบฐานข้อมูลผู้สมัคร ผู้เข้าฝึกอบรมพัฒนา ผู้ผ่านการทดสอบ ประเมินและรับรองสมรรถนะ (เชื่อมโยงข้อมูลกับแผนแม่บทที่ 1: Develop Digital Recruitment & Selection)	20		ไตรมาส 3 - 4	รรช.ฝพบ.	(2)0.5	

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ ประจำปี 2567

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	น้ำหนัก	สถานที่	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	งบประมาณ (ล้านบาท) (1) ลงทุน (2) ทำการ	รวม (ล้านบาท)
3. Customized Recruitment & Selection	1. ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยภายใน - ภายนอก เพื่อกำหนดรูปแบบการสรรหาและคัดเลือกให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	20	กฟภ. สำนักงานใหญ่	ไตรมาส 1	กอล. ฝบค.		(2)10.0
ที่มา :ยุทธศาสตร์ Lead to Employer of Choice เป็นองค์กรที่คนเก่งอยากร่วมงานด้วย	2. ขออนุมัติและปรับปรุงระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	30		ไตรมาส 2			
	3. ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตำแหน่งงานเพื่อรองรับธุรกิจใหม่ขององค์กร และอัตรากำลังที่มีการแข่งขันสูงในตลาดแรงงาน	40		ไตรมาส 3		(2)10.0	
	4. ประเมินผล ทบทวน และปรับปรุงรูปแบบการสรรหาและคัดเลือกให้สอดคล้องกับความต้องการ	10		ไตรมาส 4			
4. Review & Revise Competency Model	**PHASE I: แนวทางการจัดทำชุดสมรรถนะ กฟภ.**		สำนักงานใหญ่			(2)1.0	(2)2.0
ที่มา :ยุทธศาสตร์ Create Employee Profession Experience สร้างประสบการณ์การทำงานที่ดีให้กับบุคลากร	1. ทบทวนเอกสารและข้อมูลสำคัญในการพัฒนา Competency Model - วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และวัฒนธรรมของ กฟภ. - ชุดสมรรถนะเดิม - ระบบการประเมินและการจัดเก็บข้อมูลสมรรถนะของ กฟภ.	5		ไตรมาส 1-2	ฝบค.		
	2. สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของ กฟภ. ถึงความคาดหวังพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากร กฟภ.	5		ไตรมาส 1-2	ฝบค.		
	3. แนวทางการจัดทำชุดสมรรถนะขององค์กรรัฐวิสาหกิจที่เป็นคู่เทียบกับ กฟภ.	5		ไตรมาส 1-2	ฝบค.		
	4. นำเสนอกรอบแนวคิดการจัดทำชุดสมรรถนะของ กฟภ. และระบบการประเมินชุดสมรรถนะ	25		ไตรมาส 1-2	ฝบค.		
	5. จัดทำร่างสมรรถนะ Core Competency และ Strategic-driven Competency พร้อมคำอธิบายสมรรถนะและจัดทำระดับสมรรถนะเพื่อรองรับการประเมิน	40		ไตรมาส 2-3	ฝบค.		
	6. นำเสนอผู้บริหาร กฟภ. เพื่อรับรอง Core Competency และ Strategic-driven Competency ของ กฟภ.	5		ไตรมาส 2-3	ฝบค.		

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ ประจำปี 2567

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	น้ำหนัก	สถานที่	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	งบประมาณ (ล้านบาท) (1) ลงทุน (2) ทำการ	รวม (ล้านบาท)
	Phase II: Managerial Competency		สำนักงานใหญ่			(2)1.0	
	1. ทบทวนโครงสร้างองค์กร เพื่อจัดกลุ่มงานตามระดับงาน (Job Grade) และระดับบริหาร (Management Level)	5		ไตรมาส 4 ปี 67 - ไตรมาส 1 ปี 68	ฝบค.		
	2. ค้นหาบุคลากรที่เป็นตัวแทน (Role Model) ของแต่ละระดับงาน (Job Grade) และแต่ละระดับบริหาร (Management Level)	5		ไตรมาส 4 ปี 67 - ไตรมาส 1 ปี 68	ฝบค.		
	3. สัมภาษณ์/สนทนากลุ่ม ตัวแทนของแต่ละระดับ ด้วยกระบวนการ Critical-incident-based Interview เพื่อค้นหาสมรรถนะที่ทำให้บุคลากรเหล่านี้ได้รับเลือกเป็นตัวแทน (Role Model)	5		ไตรมาส 4 ปี 67 - ไตรมาส 1 ปี 68	ฝบค.		
5. Design Career Management for Employees in Business Unit (BU) & T3CC	**PHASE I: ออกแบบเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth)**		สำนักงานใหญ่			(2)1.0	(2)2.0
ที่มา :ยุทธศาสตร์ Create Employee Profession Experience สร้างประสบการณ์การทำงานที่ดีให้กับบุคลากร	1. ศึกษารูปแบบความเป็นไปได้ของเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth) ขององค์กรภาครัฐรัฐวิสาหกิจที่เป็นคู่เทียบ	10		ไตรมาส 1-3	ฝบค.		
	2. ออกแบบเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากร กฟภ. สามารถไปดำเนินงานในหน่วยธุรกิจ (BU) และออกแบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth)	20		ไตรมาส 1-3	ฝบค.		
	3. นำเสนอผู้บริหาร กฟภ. เพื่อรับรองเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth)	10		ไตรมาส 1-3	ฝบค.		
	4. ทบทวน ปรับแก้ระเบียบ กฟภ. เพื่อให้รองรับการดำเนินงานความก้าวหน้าในสายอาชีพ	10		ไตรมาส 2-4	ฝบค.		

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ ประจำปี 2567

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	น้ำหนัก	สถานที่	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	งบประมาณ (ล้านบาท) (1) ลงทุน (2) ทำการ	รวม (ล้านบาท)
	PHASE II: พัฒนาระบบการประเมินความสามารถและศักยภาพและจัดทำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS)		สำนักงานใหญ่			(2)1.0	
	1. พัฒนาระบบการประเมินความสามารถและศักยภาพของบุคลากรดำเนินงานในหน่วยธุรกิจ (BU)	10		ไตรมาส 1-3	ฝบค.		
	2. จัดทำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อติดตามและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่ดำเนินงานในหน่วยธุรกิจ (BU)	15		ไตรมาส 1-3	ฝบค.		
	3. นำเสนอผู้บริหาร กฟภ. เพื่อรับรองเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth)	5		ไตรมาส 1-3	ฝบค.		
	4. ทบทวน ปรับแก้ระเบียบ กฟภ. เพื่อให้รองรับการดำเนินงานความก้าวหน้าในสายอาชีพ	15		ไตรมาส 2-4	ฝบค.		
	5. สื่อสารเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth) รวมถึงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อติดตามและพัฒนาสมรรถนะ	5		ไตรมาส 4	ฝบค.		
6. Redesign Career Path for Engagement *ที่มา :ยุทธศาสตร์ Create Employee Profession Experience สร้างประสบการณ์การทำงานที่ดีให้กับบุคลากร*	**PHASE I: ออกแบบเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth) ในสายงานหลัก**		สำนักงานใหญ่			(2)1.0	(2)1.0
	1. ทบทวนประเด็นปัญหาของระบบการบริหารความก้าวหน้าในสายงาน	10		ไตรมาส 1	ฝบค.		
	2. ศึกษาความคาดหวังของบุคลากรต่อการบริหารเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth)	10		ไตรมาส 1	ฝบค.		
	3. ออกแบบเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากร กฟภ. ในสายงานหลัก และออกแบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth)	10		ไตรมาส 2-4	ฝบค.		
	4. นำเสนอผู้บริหาร กฟภ. เพื่อรับรองเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth)	10		ไตรมาส 2-4	ฝบค.		
	5. พัฒนาระบบการประเมินความสามารถและศักยภาพของบุคลากร	20		ไตรมาส 2-4	ฝบค.		
	6. จัดทำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อติดตามและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	20		ไตรมาส 2-4	ฝบค.		
	7. สื่อสารระบบการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพเชิงสมรรถนะกับบุคลากรของ กฟภ. เพื่อรับรองระบบ	10		ไตรมาส 2-4	ฝบค.		
	8. ทบทวน ปรับแก้ระเบียบ กฟภ. เพื่อให้รองรับการดำเนินงานความก้าวหน้าในสายอาชีพ	10		ไตรมาส 2-4	ฝบค.		

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ ประจำปี 2567

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	น้ำหนัก	สถานที่	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	งบประมาณ (ล้านบาท) (1) ลงทุน (2) ทำการ	รวม (ล้านบาท)
7. Design Learning Journey Portfolio *ที่มา :ยุทธศาสตร์ Establish Self-directed Learning Culture สร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าสู่การเรียนรู้ด้วยตนเอง*	7.1 ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุดสมรรถนะขององค์กร (PEA Competency Model) และแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(HRD Blueprint), ข้อมูล Learning Roadmap ของกลุ่มเป้าหมาย (Sandbox) เป็นต้น				ฝพบ. และ ฝบค.		
	7.1.1 ศึกษาข้อมูลชุดสมรรถนะขององค์กร (PEA Competency Model)	30		ไตรมาส 1-3			
	7.1.2 ศึกษาข้อมูล Learning Roadmap ของกลุ่มเป้าหมาย (Sandbox)	30		ไตรมาส 1-3			
	7.2 ร่วมออกแบบ UX/UI และพัฒนา Learning Journey Portfolio ของกลุ่มเป้าหมาย (Sandbox) กับผู้รับจ้างพัฒนา HRD Platform ** ใช้งบประมาณเดียวกับการพัฒนา HRDP (9 ล้านบาท)	40		ไตรมาส 3-4	ฝพบ.		
8. Reskill & Upskill *ที่มา :ยุทธศาสตร์ Establish Self-directed Learning Culture สร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าสู่การเรียนรู้ด้วยตนเอง*	8.1 ศึกษาผลการวิเคราะห์ผลการทบทวนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง				ฝบค. และ ฝพบ.		
	▪ ทิศทางการดำเนินธุรกิจขององค์กรจากแผนยุทธศาสตร์ กฟภ. และแผนงานสำคัญต่างๆ	10		ไตรมาส 1-2			
	▪ ผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง และ Future Competency กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน T3CC* (Innovator และ Transformer)	15		ไตรมาส 2-3			
	▪ ผลการทบทวน PEA Competency Model และ การวิเคราะห์ Competency	15		ไตรมาส 3-4			
	8.2. ประเมินความต้องการการพัฒนาของบุคลากรแต่ละกลุ่ม	30		ไตรมาส 3			
	8.3 จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม (แผนฝึกอบรม) กำหนดเนื้อหาและรูปแบบการพัฒนาให้เหมาะสมกับการพัฒนาทักษะของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย	30		ไตรมาส 4			

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ ประจำปี 2567

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	น้ำหนัก	สถานที่	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	งบประมาณ (ล้านบาท) (1) ลงทุน (2) ทำการ	รวม (ล้านบาท)
9. Providing Eco-system for Self-directed Learning	**9.1 Foundation (HRDP) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้**						(2)10.3
ที่มา :ยุทธศาสตร์ Establish Self-directed Learning Culture สร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้ บุคลากรสามารถเข้าสู่การเรียนรู้ด้วยตนเอง	1.1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากแผนงานที่สำคัญ	10		ไตรมาส 1-2			
	1.2) จ้างหน่วยงานภายนอกปรับปรุงระบบ HRDP ให้เป็นแหล่งการเรียนรู้พื้นฐาน	10		ไตรมาส 3		(2) 9.8	
	1.3) หน่วยงานภายนอกปรับปรุงระบบ HRDP ให้เป็นแหล่งการเรียนรู้พื้นฐาน	10		ไตรมาส 4			
	1.4) สื่อสารและสร้างความตระหนัก แรงจูงใจ เห็นประโยชน์การพัฒนาตนเอง ▪ ความสำคัญของการทำแผน IDP ▪ การแลกเปลี่ยนความรู้และการนำความรู้บน KM-Si ไปใช้ ▪ พนักงานมีการเรียนรู้ด้วยตัวเองผ่านระบบ HRDP	20		ไตรมาส 3			
	1.5) ติดตามและประเมินความพึงพอใจการใช้งานระบบ HRDP	10		ไตรมาส 4			
	9.2 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้(Space Station)						
	2.1) ศึกษาและวิเคราะห์รายงานการศึกษาวัฒนธรรม การเรียนรู้และพัฒนาที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมการเรียนรู้ของพนักงานจากแผนแม่บทที่ 15 Review Corporate Culture	10		ไตรมาส 3			
	2.2) วางแผนและจัดทำแผนการส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมการ Feedback ทั้งในเชิงระบบและตัวบุคคลในด้านการเรียนรู้และพัฒนาผ่านเครื่องมือต่างๆ เช่น IDP / CoP-KM/Mentoring/ Job Rotation/Coaching เป็นต้น	10		ไตรมาส 4			
	9.3. ระบบส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง (Stream)						
	3.1) การศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง	10		ไตรมาส 3			
	3.2) จัดทำสื่อเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียน ในรู้แบบ OJT / Cross Function / Rotation / Project Assignment	10		ไตรมาส 4		(2)0.5	

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ ประจำปี 2567

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	น้ำหนัก	สถานที่	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	งบประมาณ (ล้านบาท) (1) ลงทุน (2) ทำการ	รวม (ล้านบาท)
10. Develop DPMS-Digital Performance Management System *ที่มา :ยุทธศาสตร์ Establish Self-directed Learning Culture สร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าสู่การเรียนรู้ด้วยตนเอง*	**1.ศึกษาข้อมูล ออกแบบระบบ และนำเสนอ Prototype** 1.1แต่งตั้งคณะทำงาน และร่วมประชุมกำหนดแนวทาง แผนการดำเนินงาน พร้อมทั้งคัดเลือกที่ปรึกษา และ Workshop ร่วมกัน 1.2ศึกษาข้อมูลจากปัจจัยภายใน -ทบทวนและวิเคราะห์ระบบ PMS (As is) รวมถึงระเบียบหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับ PMS ทั้งหมด -รับฟังความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับระบบ PMS ของ กฟภ. (TO BE) -ปัจจัยความสำเร็จต่างๆ 1.3ศึกษาข้อมูลจากปัจจัยภายนอก -รูปแบบ PMS ที่เหมาะสม เช่น Benchmark หน่วยงานที่มี โครงสร้าง หรือการดำเนินธุรกิจใกล้เคียงกับ กฟภ. เช่น EGAT -ปัจจัยความสำเร็จต่างๆ 1.4นำเสนอรายงาน และโครงร่างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร และรองรับหน่วยธุรกิจใหม่ (BAU,T3CC,BU)พร้อมเหตุผลความจำเป็นในการเชื่อมโยงกับระบบงาน HR ทั้ง 4 Functions 1.5นำเสนอขอความเห็นชอบในหลักการใช้งานระบบ DPMS **2.บูรณาการระบบ DPMS ให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ และระบบงาน HR 4 ด้าน และรองรับกับ BAU/TCC/BU** 2.1 ศึกษาและวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยง กับระบบงาน HR ทั้ง 4 ด้าน และรองรับกับ BAU/T3cc/BU 2.2 ปรับปรุงแก้ไข ระเบียบ หลักเกณฑ์ ให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนในการเชื่อมโยงระบบ 2.3 ออกแบบกระบวนการในการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์องค์กร, หน่วยงาน และบุคคล (Cascade & Alignment) ผ่าน KPI Catalog 2.4 ออกแบบกระบวนการนำเข้าข้อมูลผลการดำเนินงาน (Fact-based) ระดับองค์กร, ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล และวิธีการคำนวนคะแนน (Scoring) ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรง และยุติธรรม เช่น Rubric, Credit score, Coin, Top-up, 360 องศา	10 10 10 10 20 10 10 10 10		ไตรมาส 1-2 ไตรมาส 2 ไตรมาส 2 ไตรมาส 2 ไตรมาส 2 ไตรมาส 3-4 ไตรมาส 3-4 ไตรมาส 4 ไตรมาส 4	กรบ. ฝบค.	(2) 10.0	(2) 10.0

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ ประจำปี 2567

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	น้ำหนัก	สถานที่	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	งบประมาณ (ล้านบาท) (1) ลงทุน (2) ทำการ	รวม (ล้านบาท)
11. Design flexible benefit	1.ศึกษาความเป็นไปได้และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำร่องสวัสดิการยืดหยุ่น รวมถึงศึกษาข้อมูลสวัสดิการของหน่วยงานชั้นนำ วิเคราะห์ข้อมูลทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก รวบรวมและจัดการข้อมูลโดยนำมาจัดกลุ่ม Benefit ให้ครอบคลุมทุกด้าน เช่น Health, Finance, Lifestyle, Works ศึกษากฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงหรือเพิ่มรูปแบบสวัสดิการ ทั้งในส่วนของ กฟภ.และ BU	10		ไตรมาส 1	ฝบบ.	(2) 10.0	(2) 10.0
ที่มา :ยุทธศาสตร์ Attract Employee Motivation	2.Empathize บุคลากรกลุ่มต่างๆ และวิเคราะห์ข้อมูลสวัสดิการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับ กฟภ. และนำมาจัดลง Data Analytic use case matrix โดยแบ่งเป็น Category ตามแกน Impact กับ Effort เพื่อจัดทำโครงการนำร่อง	10		ไตรมาส 2			
& Inspiration จูงใจให้บุคลากรอยากทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	3.วางแผนและออกแบบกลยุทธ์การสื่อสารให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้จากข้อมูลทั้งหมด , จัดทำและสื่อสารโครงการนำร่อง	10		ไตรมาส 3			
	4.ดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์รูปแบบสวัสดิการใหม่ๆ ในส่วนของ Must do (ที่ต้องผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองสิทธิประโยชน์ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการ กฟภ.ต่อไป จัดทำ โมเดลทางเลือกหลายรูปแบบเพื่อนำออกใช้และจัดทำ Feedback Review	20		ไตรมาส 4			
	5.ติดตามประสิทธิผลและประเมินผลโครงการนำร่อง	5		ไตรมาส 4			
	6.เตรียมข้อมูลในการจัดทำหลักเกณฑ์รูปแบบสวัสดิการใหม่ๆ ในส่วนของ Should do (ที่ต้องขออนุมัติต่อ ครม.)	5		ไตรมาส 4			
	7.จัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำ Dashboard และวางแผนดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง และนำไปปรับใช้กับบุคลากรกลุ่มต่างๆ และ BU	10		ไตรมาส 1-4			
	8. ดำเนินการจ้างเพื่อวางแผนและจัดทำโครงร่าง HRS Platform และจัดทำระบบนำร่องของ phase แรก 1 ระบบ - Empathize กลุ่มบุคลากรที่เกี่ยวข้อง - Lean Process ขั้นตอนการดำเนินงาน - ทำ Prototype + Testing	30		ไตรมาส 2-4			

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ ประจำปี 2567

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	น้ำหนัก	สถานที่	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	งบประมาณ (ล้านบาท) (1) ลงทุน (2) ทำการ	รวม (ล้านบาท)
12. Redesign Compensation Structure	1. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การศึกษาคู่เทียบ และนำผลการศึกษาการประเมินค่างานมาเป็นแนวทางในการออกแบบการจ่ายค่าตอบแทน	20		ไตรมาส 1-2			
ที่มา :ยุทธศาสตร์ Attract Employee Motivation & Inspiration จูงใจให้บุคลากรอยากทำงาน อย่างเต็มศักยภาพ	1. สร้าง Mindset เรื่องการจ่ายค่าตอบแทน หลักการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน (Fact-based) นโยบายการแจก % ลงสู่หน่วยงานและบุคคล	10		ไตรมาส 2-4	ฝบค.		
	3. ออกแบบการบริหารค่าตอบแทนด้วยหลัก 5Ps Pay policy/Pay Objective/Pay Methods/Total Package/Ability to Pay เพื่อให้เกิดผลตอบแทนของบุคลากรที่แตกต่างสำหรับกลุ่ม BAU (โดยเชื่อมโยงกับ Agile workforce Planning) เช่น การ Top-up จากการที่ได้ Product ที่กำหนดแนวทางการคิดผลตอบแทนที่สามารถจ่ายให้กับกลุ่ม T3CC สามารถนำออกใช้ได้ (โดยแบ่ง % จากผู้บริหารระดับสูง +/-0.5% เพื่อนำมาบริหาร)	20		ไตรมาส 2-4			
	4. กำหนดโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนของ Business Unit	30		ไตรมาส 2-4			
	5. ขอการรับรองในการปรับระเบียบ/หลักเกณฑ์	20		ไตรมาส 2-4			
13. Design Shared Profit	1. ศึกษารูปแบบการทำ Profit Sharing ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ในกลุ่มธุรกิจต่างๆ ข้อดี ข้อเสียของ Use case ความเหมาะสมของการนำมาปรับใช้ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลหรือโมเดลในการแนะนำเมื่อ BU เกิดขึ้น โดยดูจากนโยบายองค์กรและความเป็นไปได้ของกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	20		ไตรมาส 1	ฝบบ.		
ที่มา :ยุทธศาสตร์ Attract Employee Motivation & Inspiration จูงใจให้บุคลากรอยากทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	2. จัดทำข้อมูลและวิเคราะห์รูปแบบ Profit Sharing โดยรวบรวมข้อมูลจากผลการศึกษาคู่เทียบที่เป็นบริษัทเอกชนชั้นนำของแผนยุทธศาสตร์องค์กร ผลการศึกษาการประเมินค่างานเทียบกับตลาด และศึกษาคู่แข่งทางธุรกิจ	20		ไตรมาส 1-2			
	3. จัดทำ Profit Sharing plan/ Long term incentive plan(LTIP)/Share patent โดยใช้หลักหลัก 5Ps Pay policy/Pay Objective/Pay Methods/Total Package /Ability to Pay ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย	30		ไตรมาส 2			
	4. ดำเนินการเตรียมข้อมูลในการจัดทำรูปแบบ Profit sharing ในส่วนที่ต้องขออนุมัติต่อ ครม. หรือ สคร.	20		ไตรมาส 3			
	5.Feedback Review -ทบทวนนโยบายขององค์กร ปัจจัยภายใน ภายนอก และผลลัพธ์จากการดำเนินงาน รวมถึงรับข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุง Profit sharing plan ให้เหมาะสมกับ Business Unit หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในช่วงเวลานั้นๆ	10		ไตรมาส 3			

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ ประจำปี 2567

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	น้ำหนัก	สถานที่	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	งบประมาณ (ล้านบาท) (1) ลงทุน (2) ทำการ	รวม (ล้านบาท)
14. Enhance Workforce Analytics for Agile Workforce Planning	1. ศึกษา ทำความเข้าใจ ทบทวนรูปแบบการจ้างและรูปแบบ การทำงานที่มีอยู่เดิม เช่น Team-based, ระเบียบหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงทำความเข้าใจข้อมูลด้านอัตรากำลัง (พนักงาน ลูกจ้าง Outsource) เพื่อนำไปวิเคราะห์รูปแบบการจ้างหลากหลายอย่างเหมาะสม	10		ไตรมาส 1-4	ฝบค.		
ที่มา :ยุทธศาสตร์ Agile HR Practice ปรับระบบงาน HR ให้มีความยืดหยุ่นรับการเปลี่ยนแปลง	2. ออกแบบระบบจัดเก็บข้อมูล และระบุชุดข้อมูลสำคัญ เพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์ตำแหน่งงานอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับรูปแบบการจ้างในรูปแบบอื่นๆ เพื่อตอบสนองความต้องการ อัตรากำลังขององค์กรได้อย่างทันท่วงที	20		ไตรมาส 1-4	ฝบค.		
	3. จัดทำ Workforce Planning Dashboard - วิเคราะห์แนวโน้มอัตรากำลัง - เป็นเครื่องมือของ HRBP ในการสื่อสารกับส่วนงานอื่น - วิเคราะห์แนวโน้มอัตรากำลังและจำนวนบุคลากรที่ เหมาะสมรองรับกลุ่มงานที่จำเป็นขององค์กร เช่น T3CC, BU	20		ไตรมาส 2-4	ฝบค.		
	4. ออกแบบโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ของ HRBP พร้อมทั้ง - กำหนดกลุ่มบุคลากรด้าน HR - สมรรถนะและทักษะสำหรับการทำหน้าที่เป็น HRBP - สร้าง Pool โดยพัฒนากลุ่มบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็น HRBP ให้เป็นไปตามสมรรถนะที่กำหนดไว้	15		ไตรมาส 1-3	ฝบค.		
	5. ออกแบบและวางแผนแนวทางการศึกษาข้อมูลเชิงพื้นที่ และทบทวนอัตรากำลังของกลุ่ม Pilot เช่น ● ข้อมูลที่ทาง HRBP ต้องศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อม ● ข้อมูลที่ทางกลุ่ม Pilot ต้องจัดเตรียมเพื่อใช้ในการพูดคุย ● ประเด็นและแนวทางการพูดคุย	15		ไตรมาส 2-3	ฝพบ.		
	6. ดำเนินการลงพื้นที่กลุ่ม Pilot ตามแผนและกำหนดการที่วางไว้	20		ไตรมาส 2-4	ฝบค.		

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ ประจำปี 2567

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	น้ำหนัก	สถานที่	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	งบประมาณ (ล้านบาท) (1) ลงทุน (2) ทำการ	รวม (ล้านบาท)
15. Review Corporate Culture *ที่มา :ยุทธศาสตร์ Develop Organization Alignment* *พัฒนางาน HR ให้สอดรับกับการพัฒนาองค์กร*	1. ดำเนินการจ้างที่ปรึกษา 2. ทบทวนและจัดทำค่านิยมองค์กร และปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร 3. จัดทำแผนการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กฟภ. 4. ดำเนินการสร้างการรับรู้และเข้าใจ (Awareness) ในค่านิยมและปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมใหม่ให้แก่กลุ่มบุคลากรกลุ่มต่างๆ 5. ประเมินผลการดำเนินงาน	20 25 25 15 15	สำนักงานใหญ่	ไตรมาส 1-2 ไตรมาส 1-2 ไตรมาส 3-4 ไตรมาส 4 ไตรมาส 4	ฝบบ. ฝบค. และ ฝพบ.	(2)14..00	(2)14.00
16. Digital Employee Experience *ที่มา :ยุทธศาสตร์ Human Resource and Organization Development*	1. ศึกษารายละเอียดข้อมูลภายในและภายนอก กฟภ 2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนด Touch Point และหา Quick win ของ Touchpoint ที่มีความพร้อมและออกแบบแนวทางการพัฒนา Digital Employee Experience 3. พัฒนาเส้นทาง Employee Journey ของบุคลากร ขึ้นระบบ PEA Life 4. ติดตามผลการดำเนินงาน	20 30 30 20	สำนักงานใหญ่	ไตรมาส 1-2 ไตรมาส 2-3 ไตรมาส 4 ไตรมาส 4	ฝบบ. ฝบค. และ ฝพบ.	(2) 0.01 (1) 6.00	(2) 0.01 (1) 6.00
17. Develop HR Data Analytic & HR Data Platform *ที่มา :ยุทธศาสตร์ Human Resource and Organization Development*	**แผนงานการจัดทำ Develop HR Data Analytic & HR Data Platform** **ส่วนที่ 1 การจัดทำ HR KPIs Dashboard ของแผนแม่บทด้าน HR** 1.1 จัดประชุมหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเรื่องข้อมูลสำคัญ โปรแกรม และรายงาน (ในภาพรวม) 1.2 วางแผนการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวชี้วัด เพื่อตอบโจทย์ - KPI ของแผนแม่บท HR (4 ด้าน ได้แก่ profitability per head, Ratio of Customer/Employee, BAU VS Innovator, Healthy Organization) หมายเหตุ: พิจารณารวมถึง Dashboard ติดตามผลการดำเนินงานแผนแม่บทด้าน HR (Progress) - วางแผนการจัดทำ Dashboard KPI รายแผนแม่บท (17 แผน) 1.3 ติดตามและ ทบทวน HR KPIs Dashboard เบื้องต้น	5 10 5		ไตรมาส 1-2 ไตรมาส 1-2 ไตรมาส 4	ฝบบ., ฝพบ., ฝบค. ฝบบ., ฝพบ., ฝบค. ฝบค.		

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ ประจำปี 2567

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	น้ำหนัก	สถานที่	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	งบประมาณ (ล้านบาท) (1) ลงทุน (2) ทำการ	รวม (ล้านบาท)
	ส่วนที่ 2 การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรด้าน HR						
	2.1 จัดประชุมสายงาน HR เพื่อร่วมกันกำหนดและออกแบบ HR Dashboard for Decision Making (รวมถึงวางแผนและมอบหมายผู้รับผิดชอบ/ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง)	5		ไตรมาส 1	ฝบบ., ฝพบ., ฝบค.		
	2.2 ดำเนินการศึกษาและทบทวนการจัดเก็บข้อมูลเพื่อจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรด้านบริหารงานทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน-อนาคต โดยพิจารณาถึง - การบริหารจัดการชุดข้อมูลสำคัญที่จะใช้ในการวิเคราะห์และจัดทำ Dashboard - ระบบ/แพลตฟอร์ม และชุดข้อมูลที่จะเกิดขึ้นจากการจัดทำแผนแม่บทงาน HR ในชุดนี้ (สถาปัตยกรรมระบบ) *พิจารณาครอบคลุมแผนแม่บทที่เกี่ยวข้องกับระบบดิจิทัลเทคโนโลยีภายใต้ยุทธศาสตร์ฉบับนี้ทั้งหมด	10		ไตรมาส 1-3	ฝบบ., ฝพบ., ฝบค.		
	2.3 ดำเนินการปรับปรุงสถาปัตยกรรมองค์กรด้านบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับผลการศึกษาในข้อ 2	15		ไตรมาส 3-4	ฝบค		
	2.4 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการในสายงาน HR เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญและการใช้งานสถาปัตยกรรมองค์กรฯ พร้อมทั้งนำเสนอผลการจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรด้านบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงแล้ว	5		ไตรมาส 4	ฝบค		
	2.5 กำกับ ติดตาม และทบทวนการดำเนินงานในทุกๆ ปี	5		ไตรมาส 4	ฝบค		
	ส่วนที่ 3 การพัฒนาทักษะด้าน Data Management and Analytic ให้แก่บุคลากรในสายงาน HR						
	3.1 ออกแบบและจัดหาหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้าน Data Management and Analytic ให้แก่บุคลากรในสายงาน HR	5		ไตรมาส 1-2	ฝพบ., ฝบค.		
	3.2 ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสายงาน HR	10		ไตรมาส 2-4	ฝบบ., ฝพบ.,		
	3.3 ประเมินผลการพัฒนา	5		ไตรมาส 4	ฝบบ., ฝพบ.,		
	3.4 จัดประชุมผู้บริหารสายงาน HR เพื่อร่วมกันกำหนดประเด็นสำคัญที่ต้องการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในงาน HR รวมถึงทบทวน HR Dashboard/Data Analytic ของผู้บริหารแต่ละระดับ (ทั้ง กฟภ.)	5		ไตรมาส 1	ฝบบ., ฝพบ., ฝบค.		
	3.5 วางแผนการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำ HR Dashboard/Data Analytic พร้อมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบ	10		ไตรมาส 1-3	ฝบบ., ฝพบ., ฝบค.		
	3.6 ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ	5		ไตรมาส 4	ฝบค		