

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟภ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567											
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟภ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ค่าการ		
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบฯที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)	
ยุทธศาสตร์ : Lead to Employer of Choice เป็นองค์กรที่คนเก่งอยากร่วมงานด้วย											
แผนงานที่ 1 Develop Digital Recruitment & Selection	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบฯที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)	
1. ศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์ ปัญหาและอุปสรรคในการสรรหาและคัดเลือกในปัจจุบัน		ไตรมาส 1-3	10	10	มีการนำข้อมูลนำเข้าจากข้อมูลการรับฟังเสียงด้านทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร (VOE : Voice of Employee) และแผนงาน Employee Experience ในการส่งเสริมภาพลักษณ์ของ กฟภ. โดยพิจารณาให้มีการลดกระบวนการในการจัดทำสัญญาค่าประกัน และการนำระบบเทคโนโลยีดีจิมมาใช้ในกระบวนการจัดทำสัญญาค่าประกันผ่านระบบสรรหาและคัดเลือกของ กฟภ. (Recruitment & Selection Platform : Plug-in) ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการพัฒนาปรับปรุงระบบ และทดสอบระบบ (ไตรมาส 1-2)	ปัจจุบันยังไม่มีระบบฐานข้อมูลผู้สมัคร/ผู้มีความเชี่ยวชาญพิเศษ/การรับรองสมรรถนะ เนื่องจากระบบอยู่ระหว่างปรับปรุงเพื่อดำเนินการ Go Live	กอล. ผบ.ค.	ปัญหาและอุปสรรค - ยังไม่สามารถดำเนินการ Go Live ได้ เนื่องจากอยู่ระหว่างปรับปรุงระบบการชำระเงินค่าสมัคร และต้องดำเนินการ Scan Source อีกครั้งหลังจากแก้ไขระบบเรียบร้อยแล้ว ก่อนนำออกใช้งาน (Go Live) แนวทางแก้ไข - ให้อำนาจผู้ปฏิบัติงานแก้ไข Sourcecode เพื่อให้สามารถดำเนินการออกใช้งานได้ - ทาร็อก สายงาน คส. เรื่องการขอนำร่องการใช้งานระบบสรรหาและคัดเลือก (go live) เพื่อให้ผู้สมัครสามารถดำเนินการเนื่องจากปัจจุบันยังไม่มีฐานข้อมูลผู้สมัคร/ผู้มีความเชี่ยวชาญพิเศษ/การรับรองสมรรถนะ	(23.0)	ไม่มีการใช้งบประมาณ	
2. วิเคราะห์กระบวนการที่ควรลดขั้นตอน หรือมีความต้องการระบบเทคโนโลยีดีจิมมาใช้		ไตรมาส 1-2	10	10							
3. กำหนดรูปแบบ/ออกแบบวิธีการสรรหาและคัดเลือกเพื่อพัฒนาระบบและจัดหาเครื่องมือดิจิทัลหรือเทคโนโลยีมาใช้		ไตรมาส 1-2	30	30	- กำหนดรูปแบบกระบวนการสรรหาและคัดเลือกให้องค์กรตรวจสอบข้อมูลผู้สมัคร การยืนยันตัวตนผู้สมัคร และการสอบคัดเลือกผ่านระบบออนไลน์ - ออกแบบระบบให้กรรมการสอบคัดเลือกสามารถดูข้อมูลผู้สมัคร และออกข้อสอบผ่านระบบออนไลน์ได้ - กรรมการสอบคัดเลือกสอบสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ - จัดทำชุดหลักฐานการสมัครงานผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งผู้สมัครสามารถอัปโหลดเอกสารสมัครงาน รวมถึงการจัดทำเอกสารการกำกับประกัน ผ่านระบบออนไลน์ (ไตรมาส 1-2)						
4. ดำเนินการพัฒนาและทดสอบระบบ *หมายเหตุ : ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการ กฟภ. ครั้งที่ 14/2567 ลงวันที่ 22 พ.ย. 2567 อนุมัติให้มีการปรับแผนการดำเนินงานประจำปี 2568-2571 โดยมีการปรับกิจกรรมในปี 2567 ให้สอดคล้องกับการปรับแผนดังกล่าว ทั้งนี้ กิจกรรมนี้จะแล้วเสร็จภายใน Q2 ปี 2568		ไตรมาส 3-4	30	30	- กม. ดำเนินการ Scan Source Code (ตรวจสอบข้อใหญ่) เรียบร้อยแล้ว และปัจจุบันอยู่ระหว่างทดสอบระบบบริการ Cross Bank Bill Payment Direct Link (Restful) และรับ Payment Output file แบบ sFTP เนื่องจากปัจจุบันการ Load Test ยังไม่สามารถดำเนินการได้ตามเงื่อนไขของธนาคาร (ไตรมาส 2-3) - หากดำเนินการ Load Test ได้ตามเงื่อนไขของธนาคารเรียบร้อยแล้ว บริษัทที่ปรึกษาจะรายงานผลมายัง กอล. เพื่อที่ กอล. จะส่งข้อมูลให้ กม. ดำเนินการ Scan Source Code (ตรวจสอบข้อใหญ่) อีกครั้ง พร้อมทำตัว Load Test ใหม่ และให้หน่วยงาน กคช. VPN มาเพื่อขอตรวจลองการทดสอบระบบการสรรหาและคัดเลือกฯ คาดว่าจะแล้วเสร็จภายในเดือน ค.ค. (ไตรมาส 3) - ปัจจุบันอยู่ระหว่างการพัฒนาปรับปรุงข้อมูลตามรายละเอียดของระบบการสรรหาและคัดเลือกฯ ในด้านระบบแนอ์พอร์ทกับระบบประกันรับสมัครงาน/ระบบการรับสมัคร/ระบบจัดการคลังข้อมูล/ระบบจัดการสมรรถนะ และระบบการสอบสัมภาษณ์ ตามที่ปรากฏใน TOR เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กรในปัจจุบัน (ไตรมาส 3) - ปัจจุบันการ Load Test ยังไม่สามารถดำเนินการได้ตามเงื่อนไขของธนาคาร เนื่องจากยังติดขัดเรื่องของระบบบริการ Cross Bank Bill Payment Direct Link (Restful) และรับ Payment Output file แบบ sFTP ทาง กอล. จึงได้หารือกับ สายงาน คส. เรื่องการขอนำร่องการใช้งานระบบการสรรหาและคัดเลือกฯ (go live) สำหรับการรับสมัครบุคลากรภายใน กฟภ. ในส่วนไม่ดูแลระบบประกาศรับสมัครงาน และระบบการรับสมัคร (การสร้างประกาศรับสมัครตำแหน่งงาน, การสมัครสมาชิกในระบบการรับสมัคร, การออกข้อมูลส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการสมัครงาน และสามารถดึงข้อมูลของผู้สมัครไว้ในระบบการรับสมัคร ซึ่ง สายงาน คส. แจ้งว่าสามารถดำเนินการได้ (ไตรมาส 4) ทั้งนี้ ได้มีทนายเพื่อดำเนินการ load test ร่วมกับบริษัทผู้รับจ้างและบริษัททรูไอโออีกครั้งในวันที่ 14 มกราคม 2568 - มีการประชุมร่วมกับบริษัทผู้รับจ้าง ในเรื่องการใช้งานระบบการสรรหาและคัดเลือกฯ สำหรับการรับสมัครบุคลากรภายใน กฟภ. ภายในไตรมาส 2 ของปี 2568 โดยระบบการสรรหาและคัดเลือกฯ จะต้องสามารถสร้างประกาศรับสมัครตำแหน่งงาน, การสมัครสมาชิกในระบบการรับสมัคร, การออกข้อมูลส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการสมัครงาน และสามารถดึงข้อมูลของผู้สมัครไว้ในระบบการรับสมัคร ได้ (ไตรมาส 4) *หมายเหตุ : ผลการดำเนินงานและปัญหา/อุปสรรคดังกล่าวได้มีการนำเสนอคณะกรรมการ กฟภ. เมื่อวันที่ 22 พ.ย. 2567 เรียบร้อยแล้ว โดยได้มีการพิจารณาแล้วว่า ไม่กระทบกับการดำเนินงานของแผนแม่บทฯ ในภาพรวม โดยสามารถนำผลการดำเนินการในปี 2567 ไปดำเนินการต่อไปปี 2568 ได้ ทั้งนี้ ให้ผลการดำเนินงานข้างต้นเป็นความสำเร็จของปี 2567						
5. สื่อสารและประชาสัมพันธ์กระบวนการสรรหาและคัดเลือกด้วยระบบดิจิทัลให้ผู้สนใจได้รับทราบขั้นตอนและวิธีการสมัคร เพื่อดึงดูดผู้สนใจเข้าปฏิบัติงานกับ กฟภ. *หมายเหตุ : ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการ กฟภ. ครั้งที่ 14/2567 ลงวันที่ 22 พ.ย. 2567 อนุมัติให้มีการปรับแผนการดำเนินงานประจำปี 2568-2571 โดยมีการปรับกิจกรรมในปี 2567 ให้สอดคล้องกับการปรับแผนดังกล่าว ทั้งนี้ กิจกรรมนี้จะแล้วเสร็จภายใน Q2 ปี 2568		ไตรมาส 3-4	20	20	- จัดทำคู่มือสำหรับผู้ใช้งาน (User Manual) เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนออกใช้งานจริง (ไตรมาส 4) *หมายเหตุ : ผลการดำเนินงานและปัญหา/อุปสรรคดังกล่าวได้มีการนำเสนอคณะกรรมการ กฟภ. เมื่อวันที่ 22 พ.ย. 2567 เรียบร้อยแล้ว โดยได้มีการพิจารณาแล้วว่า ไม่กระทบกับการดำเนินงานของแผนแม่บทฯ ในภาพรวม โดยสามารถนำผลการดำเนินการในปี 2567 ไปดำเนินการต่อไปปี 2568 ได้ ทั้งนี้ ให้ผลการดำเนินงานข้างต้นเป็นความสำเร็จของปี 2567						
		รวม	100	100							

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567										
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย นำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ	
				นำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบ (ล้านบาท)
แผนงานที่ 2 Selection through PEA Academy	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย นำหนัก (ร้อยละ)	นำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบ (ล้านบาท)
1. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง		ไตรมาส 1 - 3	20	20	- ศึกษาวิธีการ ข้อกำหนด กฎหมายการจัดตั้งศูนย์ทดสอบฯ เปรียบเทียบข้อดีข้อเสีย ทั้งการดำเนินงานภายใต้ PEA และการดำเนินการร่วมกับ Partner เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน - พิจารณานโยบายที่เป็น Inside Stakeholder (สนช. และ กฟผ.) เพื่อระดมความคิดเห็นนำไปสู่การกำหนดแนวทางการสรรหา, คัดเลือกบุคคลเข้าเป็นพนักงาน กฟผ. และปรับปรุงพนักงานวิชาชีพเป็นนักวิชาการ ที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการตาม Competency ของหน่วยงานต่างๆ ใน กฟผ. - ประชุมหารือหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) ในระดับปฏิบัติการ เพื่อพิจารณาแนวทางการร่วมมือในการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของ กฟผ. ตามหนังสือ มท. 5310.8/2567 ลงวันที่ 12 มีนาคม 2567 - ประชุมหารือกับว่าที่ ที่ปรึกษาฯ (มจร.) เพื่อเตรียมความพร้อมในการร่างกำหนดขอบเขตงานจ้างเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนแม่บท HR ตามหนังสือ มท.เลขที่ 5310.8/38818 ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2567 - ร่างขอบเขตงานจ้างที่ปรึกษาเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการพร้อมหารือ หน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมการจัดจ้าง (ไตรมาส 1-2) - ดำเนินการขออนุมัติหลักการจ้างที่ปรึกษาโครงการพัฒนากระบวนการสรรหา (Recruit) และคัดเลือก (Selection) ของ กฟผ. (อนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2567) - รวช. จัดการศึกษาฐานหัวข้อ"ยกระดับกระบวนการ Recruit and Selection" ณ บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) บางซื่อ กรุงเทพฯ (อนุมัติ รผก.บ) ลงวันที่ 5 ก.ย. 2567) (ไตรมาส 3)	1. อนุมัติหลักการจ้างที่ปรึกษาโครงการฯ 2. ขอบเขตงานจ้างที่ปรึกษาเพื่อสนับสนุนการพัฒนากระบวนการสรรหา (Recruit) และคัดเลือก (Selection) ภายใต้อุตสาหกรรมและแผนแม่บทฯ กำหนดตำแหน่งที่จะดำเนินการผ่าน PEA Academy ประกอบด้วย • กลุ่มบุคคลภายนอกเป็นนักวิชาการ (นักแรงงานคอมพิวเตอร์) • กลุ่มลูกจ้างช่าง 2 ปีเป็นพนักงานช่าง • กลุ่มบุคคลภายนอกเป็นพนักงานช่าง • กลุ่มปรับวุฒิจากพนักงานวิชาชีพเป็นนักวิชาการ (วิศวกร)	รช.ผพบ.	-	(1)1.0 (2)1.5	ไม่มีมีการใช้งบประมาณ
2. ศึกษาคุณสมบัติขององค์กร (PEA Competency Model)		ไตรมาส 1 - 3	10	10	- ศึกษาคุณสมบัติขององค์กร (PEA Competency Model) จาก ผบค. เพื่อนำมาสรุปเป็น Competency ของกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ (1) กลุ่มบุคคลภายนอกเป็นพนักงานช่าง (2) กลุ่มลูกจ้างช่าง 2 ปีเป็นพนักงานช่าง (3) กลุ่มปรับวุฒิจากพนักงานวิชาชีพเป็นนักวิชาการ (วิศวกร) - ศึกษาระยะเวลารับสมัครและปริมาณการรับสมัคร การสอบปรับวุฒิและเพิ่มวุฒิ รวมไปถึงข้อมูลฯ ของ กลุ่มเป้าหมาย (อ้างอิงข้อมูลปี พ.ศ.2566) โดยประสานขอข้อมูลจาก ผบค. (ไตรมาส 2) - ตามอนุมัติหลักการจ้างที่ปรึกษาโครงการพัฒนากระบวนการสรรหา (Recruit) และคัดเลือก (Selection) ของ กฟผ. (อนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2567) ให้ใช้คุณสมบัติขององค์กร (PEA Competency Model) จาก ผบค. เป็นข้อมูลสำหรับพัฒนากระบวนการสรรหา ในด้านหนึ่งตามเป้าหมายผ่าน PEA Academy (ไตรมาส 3)		รช.ผพบ.			
3. นำเสนอและขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งที่จะดำเนินการผ่าน PEA Academy โดยมีตำแหน่งที่ระบุได้เบื้องต้น ดังนี้ (1) กลุ่มบุคคลภายนอกเป็นพนักงานช่าง (2) กลุ่มลูกจ้างช่าง 2 ปีเป็นพนักงานช่าง (3) กลุ่มปรับวุฒิจากพนักงานวิชาชีพเป็นนักวิชาการ (วิศวกร)		ไตรมาส 1 - 3	20	20	- ทรวีและแนวทางและแผนการดำเนินงานตามแผนแม่บท HR Master Plan พ.ศ. 2567 - 2571 (Lead to Employee of Choice : Selection Through PEA Academy) ร่วมกับผู้บริหาร ผพบ. ตามหนังสือเลขที่ รรช.246/2567 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2567 - ทรวีและแนวทางการจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนแม่บท HR Master Plan พ.ศ. 2567 - 2571 (Lead to Employee of Choice : Selection Through PEA Academy) ร่วมกับผู้บริหารสายงาน บก.-ท. ตามหนังสือเลขที่ รรช.295/2567 ลงวันที่ 5 เม.ย. 2567 - ประชุมเตรียมความพร้อมงานจัดหาที่ปรึกษาเพื่อสนับสนุนการพัฒนากระบวนการสรรหา (Recruit) และคัดเลือก (Selection) ตำแหน่งพนักงานช่างและวิศวกร กฟผ. ตามหนังสือเลขที่ รรช.371/2567 ลงวันที่ 9 พฤษภาคม 2567 - ประชุมหารืองานจ้างที่ปรึกษาเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนแม่บท Selection Through PEA Academy (หารือขอบเขตงานจ้างที่ปรึกษา และกำหนดความสำคัญ) ตามหนังสือเลขที่ รรช.490/2567 ลงวันที่ 17 มิ.ย. 2567 (ไตรมาส 1-2) - อนุมัติหลักการจ้างที่ปรึกษาโครงการพัฒนากระบวนการสรรหา (Recruit) และคัดเลือก (Selection) ของ กฟผ. (อนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2567) กำหนดกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย (1) กลุ่มบุคคลภายนอกเป็นพนักงานช่าง (2) กลุ่มลูกจ้างช่าง 2 ปีเป็นพนักงานช่าง (3) กลุ่มปรับวุฒิจากพนักงานวิชาชีพเป็นนักวิชาการ (วิศวกร) (ไตรมาส 3)		รช.ผพบ.			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567										
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย นำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ	
				นำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
แผนงานที่ 2 Selection through PEA Academy (ต่อ)	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย นำหนัก (ร้อยละ)	ผลไตรมาส 4	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ปีที่สิ้นสุดโครงการ
4. ทวี้อ/สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดแนวทางออกแบบหลักสูตร ทดสอบ ประเมิน และ รับรอง สมรรถนะ เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		ไตรมาส 2 - 4	30	30	- จัดการศึกษาดูงานหัวข้อยกระดับกระบวนการ Recruit and Selection ตามแผนยุทธศาสตร์และแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. พ.ศ. 2567 - 2571 (อนุมัติ หลักการเลขที่ รรช. 497/2567 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2567) (ไตรมาส 2) - ดำเนินการศึกษาดูงาน ณ บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาพัฒนากระบวนการ Recruit and Selection เพื่อนำมาปรับใช้ใน กฟผ. (อนุมัติ รรช.(บป) ลงวันที่ 5 ก.ย. 2567) - ประสานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อจัดอบรมหลักสูตร "ผู้ประเมินความรู้ ความสามารถ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร" (ไตรมาส 3) - จัดอบรมหลักสูตร "ผู้ประเมินความรู้ความสามารถ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร" โดยวิทยากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระหว่างวันที่ 11-13 ธันวาคม 2567 ณ โรงเรียนช่างไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีผู้เข้าฝึกอบรมและผ่านการรับรองจาก กรมพัฒนา เป็นผู้ทดสอบ จำนวน 23 คน (ไตรมาส 4)	1. กำหนดหลักสูตร "ผู้ประเมินความรู้ ความสามารถ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร" (สำหรับผู้ทดสอบ) โดยร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2. แนวทางการจัดตั้งศูนย์ทดสอบสมรรถนะช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ฐานข้อมูลผู้ทดสอบพร้อมเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลด้าน HR ของ กฟผ.	รรช.ฟทบ.			
5. จัดทำระบบฐานข้อมูลผู้สมัคร ผู้เข้าฝึกอบรมพัฒนา ผู้ผ่านการทดสอบ ประเมิน และ รับรองสมรรถนะ (เชื่อมโยงข้อมูลกับแผนแม่บทที่ 1: Develop Digital Recruitment & Selection)		ไตรมาส 3 - 4	20	20	- ประสานงาน กอธ. กำหนด Template ใบสมัคร เพื่อจัดทำฐานข้อมูลผู้สมัคร - ออกแบบและพัฒนากระบวนการ Recruit and Selection ในตำแหน่งเฉพาะทาง นรค. ภายใต้การบริหารจัดการโดย PEA Academy ร่วมกันฝ่ายพัฒนาระบบดิจิทัล (ฟทบ.) ซึ่งจะได้อำนาจข้อมูลผู้สมัครและผู้ผ่านการสรรหาก่อนแรก (กรณีศึกษา) เพื่อเป็นต้นแบบ ตามที่ PEA Academy กำหนด (ไตรมาส 3) - จัดเก็บฐานข้อมูลและขึ้นทะเบียนผู้ทดสอบความรู้ความสามารถ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร จำนวน 23 คน ประกอบด้วย พนักงานจาก กฟผ.สนย. 15 คน และ กฟพ. (ก.1, ก.2 และ ก.3 รวม 8 คน) เพื่อเป็นผู้ทดสอบฯ ประจำศูนย์ทดสอบความรู้ความสามารถ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ของ กฟผ. (ฐานข้อมูลผู้ทดสอบพร้อมเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลด้าน HR ของ กฟผ.) (ไตรมาส 4)		รรช.ฟทบ.			
		รวม	100	100						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567										
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย นำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ	
				นำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
แผนงานที่ 3 Customized Recruitment & Selection	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย นำหนัก (ร้อยละ)	นำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
1. ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยภายใน - ภายนอก เพื่อกำหนดรูปแบบการสรรหาและคัดเลือกให้ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน		ไตรมาส 1	20	20	ทบทวนข้อมูล และปัจจัยต่างๆที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจใหม่ของ กฟผ. โดยมีกรณีวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง เพื่อรองรับทิศทางดำเนินงานขององค์กร นวัตกรรม, หลักเกณฑ์, แนวทาง Secondment / Incubator และ Experienced hiring มาทบทวน รวมถึงเร่งศึกษา Demand, spec, profile, exit plan เพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ Recruitment and Selection ที่เหมาะสมกับ Flagship และได้สรุปแนวทางในการสรรหาและคัดเลือก เพื่อเสนอต่อผู้บริหารสายงาน บก, สายงาน จต และสายงาน ย แล้ว (ไตรมาส 1)	ร้อยละความสำเร็จของ อัตราค่าจ้าง จากการ คัดเลือกบุคคลตามรูปแบบ การสรรหาและคัดเลือกที่มี ความหลากหลาย เท่ากับ 100	กอล, ฝบค.	-	(2)10.0	ไม่มีการใช้งบประมาณ
2. ขออนุมัติและปรับปรุงระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง		ไตรมาส 2	30	30	อนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2567 อนุมัติแนวทางการดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยธุรกิจ (Business Unit) ของ กฟผ. โดยได้ดำเนินการจัดทำแนว ทางการดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ กฟผ. มีบุคลากรจากทั้งภายในและภายนอกมาปฏิบัติงานในหน่วยธุรกิจ (BU) (ไตรมาส 2)					
3. ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตำแหน่งงานเพื่อรองรับธุรกิจใหม่ขององค์กร และ อัตราค่าจ้างที่มีการแข่งขันสูงในตลาดแรงงาน		ไตรมาส 3	40	40	- ตามความเห็นชอบ รผก.(ว) ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2567 หนังสือเลขที่ กอล.ลค. 1352/2567 และตามความเห็นชอบ รผก.(บก) ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2567 หนังสือเลขที่ กอล.ลค.) 1353/2567 ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเพื่อเข้าปฏิบัติงานในหน่วยธุรกิจฝึกอบรม (Thai Skill) ตำแหน่ง Learning Experience จำนวน 1 อัตรา และ Product Owner จำนวน 1 อัตรา รวมจำนวน 2 อัตรา และได้จัดทำคำสั่งย้ายพนักงานให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2567 เรียบร้อยแล้ว - ฝบค. มีการจัดประชุมหารือแนวทางการดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยธุรกิจ (Business Unit) เมื่อวันศุกร์ที่ 3 พฤษภาคม 2567 และมีการกำหนด แผนการดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานในหน่วยธุรกิจ ซึ่งจะเนือยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลภายนอกเพื่อเข้าปฏิบัติงานในหน่วยธุรกิจ (Business Unit) ตำแหน่ง Business Development Leader จำนวน 3 อัตรา (ไตรมาส 2) (Internal Recruitment) - สรรหาและคัดเลือกพนักงานเพื่อเข้าปฏิบัติงานประจำหน่วยธุรกิจฝึกอบรม (Thai Skill) ในตำแหน่ง Learning Experience จำนวน 1 ราย และ Product Owner จำนวน 1 ราย รวมจำนวน 2 ราย และได้จัดทำคำสั่งย้ายพนักงานให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2567 เรียบร้อยแล้ว สรรหาและคัดเลือกพนักงานเพื่อเข้าปฏิบัติงานประจำหน่วยธุรกิจ (Business Unit) ดังนี้ - ตำแหน่ง BD Lead จำนวน 1 ราย และ Team Member จำนวน 3 ราย ประจำหน่วยธุรกิจ B2C - Team Member ประจำหน่วยธุรกิจ B2B จำนวน 3 ราย รวมจำนวน 7 ราย โดยให้ทดลองปฏิบัติงานที่เป็นระยะเวลา 3 เดือน ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2567 (External Recruitment) - สรรหาและคัดเลือกบุคคล ในตำแหน่ง BD Lead เป็นลูกจ้างสัญญาจ้างคราวละไม่เกิน 2 ปี (ตั้งแต่วันที่ 9 กันยายน 2567 - 8 กันยายน 2569) ประจำหน่วยธุรกิจ B2B สังกัดสำนักผู้ช่วยผู้ว่าการธุรกิจและการตลาด (ธุรกิจวิศวกรรม) (ตามโครงสร้างเงินเดือนของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในหน่วยธุรกิจ (Business Unit) เทียบเท่าพนักงาน	(จากอัตราที่ต้องดำเนินการ สรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ในหน่วยธุรกิจ (BU) จำนวน 11 อัตรา ซึ่งปัจจุบัน กอล. ได้ดำเนินการจ้างและจัดทำ คำสั่งย้ายพนักงาน จำนวน 11 ราย เข้าปฏิบัติงานใน หน่วยธุรกิจ (BU) ในปี 2567 เรียบร้อยแล้ว)				
4. ประเมินผล ทบทวน และปรับปรุงรูปแบบการสรรหาและคัดเลือกให้สอดคล้องกับ ความต้องการ		ไตรมาส 4	10	10	- จากที่ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานในหน่วยธุรกิจ (BU) ตั้งแต่ไตรมาส 3 - ไตรมาส 4 ปี 2567 มีบุคคลเข้าปฏิบัติงานในหน่วยธุรกิจ (BU) รวมจำนวนทั้งสิ้น 11 ราย ทั้งนี้ ได้กำหนดระยะเวลาและรูปแบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยแต่ละตำแหน่ง เป็นระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน โดยแต่ละตำแหน่งจะได้รับผลการปฏิบัติงานจาก BU Head และ BD Lead ประจำหน่วยธุรกิจ (BU) มีเกณฑ์การประเมิน ผ่าน/ไม่ผ่าน การทดลอง ปฏิบัติงาน และกำหนดทักษะและสมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นๆ ตามงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ BU Head และ BD Lead ได้มีการ feedback บุคคลที่เข้ามามีปฏิบัติงานว่าต้องปรับปรุงและพัฒนาในเรื่องใดและด้านใดบ้าง จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลที่เข้ารับการทดลองปฏิบัติงานใน หน่วยธุรกิจ (BU) จำนวน 11 รายนั้น พบว่าบุคคลทั้ง 11 ราย ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน และได้รับการจ้างและย้ายเข้าปฏิบัติงานในหน่วยธุรกิจ (BU) ในปี 2567 เรียบร้อยแล้ว - ปัจจุบันรูปแบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานในหน่วยธุรกิจ (BU) ประกอบด้วย Internal Recruitment, External Recruitment และ Referrals Recruitment ได้รับการออกแบบให้มีประสิทธิภาพและสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว โดยสามารถคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของ หน่วยงานได้อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ โดย กฟผ. จะใช้รูปแบบการสรรหาดังกล่าวในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ในหน่วยธุรกิจ (BU) ในปีถัดไป เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง (ไตรมาส 4)					
		รวม	100	100						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กพท. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567											
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กพท. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ		
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)	
ยุทธศาสตร์ : ENHANCE EMPLOYEE PROFESSION EXPERIENCE สร้างความเป็นมืออาชีพในการทำงานให้แก่บุคลากร											
แผนงานที่ 4 Review & Revise Competency Model	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)	
PHASE I: แนวทางการจัดทำชุดสมรรถนะ กพท.											
1. ทบทวนเอกสารและข้อมูลสำคัญในการพัฒนา Competency Model - วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และวัฒนธรรมของ กพท. - ชุดสมรรถนะเดิม - ระบบการประเมินและการจัดเก็บข้อมูลสมรรถนะของ กพท.		ไตรมาส 1-2	5	5	1. ดำเนินการทบทวนเอกสารและข้อมูลสำคัญในการพัฒนา Competency Model - วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และวัฒนธรรมของ กพท. ทบทวนเอกสารและข้อมูลสำคัญในการพัฒนา Competency Model (5 Principles) - ออกแบบการประเมิน Competency ให้กับกองนวัตกรรม (กนว.) เพื่อประเมินตามเกณฑ์ SE-AM 2. รับฟังการนำเสนอการจัดทำ Competency 4 หน่วยงาน ดังนี้ - บริษัท DDI Thailand - บริษัท ทวีล - สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) - สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) เพื่อประกอบการพิจารณาในการจัดทำ Competency Model ของ กพท. ต่อไป (ไตรมาส 1-2)	อนุมัติสมรรถนะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic-Driven Competency) เรื่อง ความฉลาดรู้ทางปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence Literacy หรือ AI Literacy) และการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้อง	ผบค.	-	(2)2.0	ไม่มีการใช้งบประมาณ	
2. สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของ กพท. ถึงความคาดหวังพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากร กพท.		ไตรมาส 1-2	5	5	- อยู่ระหว่างเตรียมการเก็บข้อมูลเพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของ กพท. ถึงความคาดหวังพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากร กพท. ร่วมกับ ผบค. (ไตรมาส 1-2) - ตามหนังสือเลขที่ กปร.(กบ.)1225/2567 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2567 เรื่อง ขออนุมัติสมรรถนะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic-Driven Competency) เรื่อง ความฉลาดรู้ทางปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence Literacy หรือ AI Literacy) และการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้อง โดยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลความคาดหวังพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากร กพท. เพื่อนำมาเป็นปัจจัยนำเข้าในการจัดทำสมรรถนะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic-Driven Competency) เรื่อง ความฉลาดรู้ทางปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence Literacy หรือ AI Literacy) (ไตรมาส 3)	พร้อมคำอธิบายสมรรถนะและจัดทำระดับสมรรถนะเพื่อรองรับการประเมิน					
3. แนวทางการจัดทำชุดสมรรถนะขององค์กรรัฐวิสาหกิจที่เป็นคู่เปรียบกับ กพท.		ไตรมาส 1-2	5	5	- ตามหนังสือเลขที่ กปร.(กบ.)1225/2567 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2567 เรื่อง ขออนุมัติสมรรถนะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic-Driven Competency) เรื่อง ความฉลาดรู้ทางปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence Literacy หรือ AI Literacy) และการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้อง โดยได้ดำเนินการจัดทำชุดสมรรถนะขององค์กรรัฐวิสาหกิจที่เป็นคู่เปรียบกับ กพท. ประกอบไปด้วย กพท. และ กฟผ. เพื่อนำมาเป็นปัจจัยนำเข้าในการจัดทำสมรรถนะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic-Driven Competency) เรื่อง ความฉลาดรู้ทางปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence Literacy หรือ AI Literacy) (ไตรมาส 1-3)						
4. นำเสนอกรอบแนวคิดการจัดทำชุดสมรรถนะของ กพท. และ ระบบการประเมินชุดสมรรถนะ		ไตรมาส 1-2	25	25	- อยู่ระหว่างจัดทำกรอบแนวคิดการจัดทำชุดสมรรถนะของ กพท. และ ระบบการประเมินชุดสมรรถนะ - อยู่ระหว่างดำเนินการทบทวนการจัดทำชุดสมรรถนะของ กพท. สมรรถนะ Strategic-driven Competency เช่น Competency Model (5 Principles) และ AI Literacy Competency - ผบค. อยู่ระหว่างดำเนินการทบทวนการจัดทำชุดสมรรถนะของ กพท. สมรรถนะ Core Competency - ระบบการประเมินชุดสมรรถนะได้มีการทบทวนเรียบร้อยแล้ว โดยใช้โมดูลใน PEATA (ไตรมาส 1-2) - ตามหนังสือเลขที่ กปร.(กบ.)1225/2567 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2567 เรื่อง ขออนุมัติสมรรถนะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic-Driven Competency) เรื่อง ความฉลาดรู้ทางปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence Literacy หรือ AI Literacy) และการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้อง โดยได้เสนอกรอบแนวคิดการจัดทำชุดสมรรถนะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic-Driven Competency) เรื่อง ความฉลาดรู้ทางปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence Literacy หรือ AI Literacy) (ไตรมาส 3)						
5. จัดทำร่างสมรรถนะ Core Competency และ Strategic-driven Competency พร้อมคำอธิบายสมรรถนะและจัดทำระดับสมรรถนะ เพื่อรองรับการประเมิน		ไตรมาส 2-3	40	40	- ตามหนังสือเลขที่ กปร.(กบ.)1225/2567 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2567 เรื่อง ขออนุมัติสมรรถนะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic-Driven Competency) เรื่อง ความฉลาดรู้ทางปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence Literacy หรือ AI Literacy) และการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้อง โดยได้ดำเนินการจัดทำร่างสมรรถนะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic-Driven Competency) เรื่อง ความฉลาดรู้ทางปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence Literacy หรือ AI Literacy) พร้อมคำอธิบายสมรรถนะและจัดทำระดับสมรรถนะ เพื่อรองรับการประเมิน (ไตรมาส 1-3)						
6. นำเสนอผู้บริหาร กพท. เพื่อรับรอง Core Competency และ Strategic-driven Competency ของ กพท.		ไตรมาส 2-3	5	5	- ตามหนังสือเลขที่ กปร.(กบ.)1225/2567 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2567 เรื่อง ขออนุมัติสมรรถนะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic-Driven Competency) เรื่อง ความฉลาดรู้ทางปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence Literacy หรือ AI Literacy) และการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำเสนอผู้บริหารสายงาน บก และสายงาน ย และขออนุมัติ ผว. สมรรถนะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic-Driven Competency) ของ กพท. เรื่อง ความฉลาดรู้ทางปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence Literacy หรือ AI Literacy) พร้อมคำอธิบายสมรรถนะและจัดทำระดับสมรรถนะ เพื่อรองรับการประเมิน (ไตรมาส 3)						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567										
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย นำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ	
				นำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
แผนงานที่ 4 Review & Revise Competency Model (ต่อ)	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย นำหนัก (ร้อยละ)	นำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
Phase II: Managerial Competency										
1. ทบทวนโครงสร้างองค์กร เพื่อจัดกลุ่มงานตามระดับงาน (Job Grade) และระดับบริหาร (Management Level)		ไตรมาส 4 ปี 67 ถึง ไตรมาส 1 ปี 68	5	5	ได้ดำเนินการศึกษาทบทวนจากโครงสร้างองค์กรปัจจุบัน และการเทียบมาตรฐานสมรรถนะกับการกำหนดกลุ่มตำแหน่ง เพื่อจัดกลุ่มงานตามระดับงาน (Job Grade) และระดับบริหาร (Management Level) เพื่อเป็นปัจจัยนำเข้าในการจัดทำสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)	ผลการศึกษาปัจจัยนำเข้า เพื่อกำหนด Managerial Competency	ผบ.ค.			
2. ค้นหาคู่มือที่เป็นตัวแทน (Role Model) ของแต่ละระดับงาน (Job Grade) และแต่ละระดับบริหาร (Management Level)		ไตรมาส 4 ปี 67 ถึง ไตรมาส 1 ปี 68	5	5	ได้ดำเนินการศึกษาและรวบรวมผลวิเคราะห์จากผลสำรวจดัชนีสุขภาพองค์กร (Organization Health Index : OH) เพื่อเป็นปัจจัยนำเข้าในการจัดทำสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) จากผลการศึกษาพบว่า PEA Founder's Mindset (PEA 5 Priciples) เป็นปัจจัยสำคัญในการปรับปรุงสมรรถนะทางการบริหารของ กฟผ.					
3. สัมภาษณ์/สนทนากลุ่ม ตัวแทนของแต่ละระดับ ด้วยกระบวนการ Critical-Incident-based Interview เพื่อค้นหาสมรรถนะที่ทำให้บุคลากรเหล่านี้ได้รับเลือก เป็นตัวแทน (Role Model)		ไตรมาส 4 ปี 67 ถึง ไตรมาส 1 ปี 68	5	5	ได้ดำเนินการศึกษาและรวบรวมผลวิเคราะห์จากผลสำรวจดัชนีสุขภาพองค์กร (Organization Health Index : OH) เพื่อเป็นปัจจัยนำเข้าในการจัดทำสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) จากผลการศึกษาพบว่า PEA Founder's Mindset (PEA 5 Priciples) เป็นปัจจัยสำคัญในการปรับปรุงสมรรถนะทางการบริหารของ กฟผ.					
		รวม	100	100						
แผนงานที่ 5 Design Career Management for Employees in Business Unit (BU) & T3CC	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย นำหนัก (ร้อยละ)	นำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
PHASE I: ออกแบบเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth)										
1. ศึกษารูปแบบความเป็นไปได้ของเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth) ขององค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจที่เป็นคู่เทียบ		ไตรมาส 1-3	10	10	- ดำเนินการศึกษารูปแบบความเป็นไปได้ของเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth) จากองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจที่เป็นคู่เทียบ เช่น ธนาคารออมสิน หน่วยงานไทย เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการออกแบบเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และออกแบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth) ให้กับบุคลากร กฟผ. เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติงานในหน่วยงานธุรกิจ (BU) ต่อไป (ไตรมาส 1-2)	อนุมัติเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ผบ.ค.	-	(232.0	ไม่มีการใช้งบประมาณ
2. ออกแบบเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากร กฟผ. สามารถไปดำเนินงานในหน่วยงานธุรกิจ (BU) และออกแบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth)		ไตรมาส 1-3	20	20	- ดำเนินการออกแบบเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากร กฟผ. สามารถไปดำเนินงานในหน่วยงานธุรกิจ (BU) และออกแบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth) (ไตรมาส 1-2) ประกอบไปด้วย 1. การสรรหา คัดเลือก และการจ้าง 2. ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น โครงสร้างเงินเดือนของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานธุรกิจ (BU) 3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของตำแหน่ง Executive Consultant, Business Unit Head (BU Head), Business Development Lead (BD Lead), Team Member 4. การพิจารณาเงินเดือน 5. เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ 6. การจัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะ ศักยภาพ และการปฏิบัติงาน	อนุมัติเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) ของ บุคลากร กฟผ. ได้รับการ รับรอง และนำไป ดำเนินงานในหน่วยงาน ธุรกิจ (BU)	ผบ.ค.			
3. นำเสนอผู้บริหาร กฟผ. เพื่อรับรองเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth)		ไตรมาส 1-3	10	10	- ออกแบบเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากร กฟผ. สามารถไปดำเนินงานในหน่วยงานธุรกิจ (BU) และออกแบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth) (ไตรมาส 1) - ตามข้อคิดเห็นของ ผว. ในวันที่ 23 เมษายน 2567 และตามมติที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (HR Steering) ครั้งที่ 1/2567 วันที่พฤหัสบดีที่ 18 เมษายน 2567 โดยมี ผว. เป็นประธาน ได้ให้ ผบ.ค. ดำเนินการปรับปรุงแนวทางการดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานธุรกิจ (Business Unit) ของ กฟผ. เพิ่มเติม ประกอบไปด้วย 1. ปรับช่วงเปอร์เซ็นต์การพิจารณาเงินเดือนของแต่ละเกณฑ์ผลการประเมิน 2. เส้นทางการเติบโตในสายอาชีพแบบพิเศษ (Fast Track) ออกจากแนวทางฯ ไว้ก่อน เพื่อนำไปพิจารณาใหม่อีกครั้ง (ไตรมาส 2)					
4. ทบทวน ปรับแก้ระเบียบ กฟผ. เพื่อให้รองรับการดำเนินงานความก้าวหน้าในสายอาชีพ		ไตรมาส 2-4	10	10	- อนุมัติ ผว. ในวันที่ 8 พฤษภาคม 2567 เรื่องขออนุมัติแนวทางการดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานธุรกิจ (Business Unit) ของ กฟผ. เพื่อให้พนักงานมีเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth) ของบุคลากร กฟผ. ได้รับการรับรอง และนำไปดำเนินงานในหน่วยงานธุรกิจ (BU) (ไตรมาส 2)					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567										
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย นำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ	
				นำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
Phase II: พัฒนาระบบการประเมินความสามารถและศักยภาพและจัดทําระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS)										
1. พัฒนาระบบการประเมินความสามารถและศักยภาพของบุคลากรดำเนินงานในหน่วยธุรกิจ (BU)		ไตรมาส 1-3	10	10	- ได้ดำเนินการออกแบบการประเมินความสามารถและศักยภาพของบุคลากรดำเนินงานในหน่วยธุรกิจ (BU) ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2567 เรื่องขออนุมัติแนวทางการดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยธุรกิจ (Business Unit) ของ กฟผ. ประกอบไปด้วย 1. การจัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะ ศักยภาพ และการปฏิบัติงาน ให้สายงานยุทธศาสตร์เป็นผู้บริหารจัดการจัดสรรทรัพยากร โดยพิจารณาร่วมกับสายงานบัญชีและการเงิน สายงานบริหารองค์กร สายงานดิจิทัลและการสื่อสาร และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามรายละเอียด ดังนี้ 2.1 จัดสรรอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่สนับสนุนและพัฒนาการปฏิบัติงาน 2.2 จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้และการพัฒนาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ให้พนักงานและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในหน่วยธุรกิจ (BU) และผู้เกี่ยวข้อง 2.3 จัดสรรงบประมาณสำหรับหน่วยธุรกิจที่มีรายได้ ค่าเป้าหมาย และตัวชี้วัด ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพพนักงานและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยธุรกิจ (BU) นั้น ๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องและธุรกิจเสริม เพื่อส่งเสริมให้หน่วยธุรกิจ (BU) สร้างรายได้ให้กับ กฟผ. เพิ่มขึ้น 2.4 จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสำหรับการดำเนินการอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานของหน่วยธุรกิจ (BU) (ไตรมาส 2)	- อนุมัติแนวทางการดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยธุรกิจ (Business Unit) ของ กฟผ. ประกอบไปด้วย (Business Unit) ของ กฟผ. เพื่อให้พนักงานมีเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth) ของบุคลากร กฟผ. ได้รับการรับรอง และนำไปดำเนินงานในหน่วยธุรกิจ (BU) - อนุมัติในหลักการสรรหาและย้ายบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยธุรกิจ (Business Unit) โดยได้นำเสนอผู้บริหาร กฟผ. เพื่อรับรองเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth)	ผบค.			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567										
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ	
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
แผนงานที่ 5 Design Career Management for Employees in Business Unit (BU) & T3CC (ต่อ)	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
2. จัดทำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อติดตามและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่ ดำเนินงานในหน่วยธุรกิจ (BU)		ไตรมาส 1-3	15	15	- จากประชุมคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานในหน่วยธุรกิจ(Business Unit) ของ กฟผ. เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2567 โดยได้นำเสนอกระบวนการ คัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานในหน่วยธุรกิจ (Business Unit) ของ กฟผ. การบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อติดตามและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่ดำเนินงานใน หน่วยธุรกิจ (BU) โดยจะใช้ Competencies for Business Development Leader โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1. Industry Knowledge 2. Communication and Interpersonal, Partnership Skills, Negotiation Skill 3. Leadership and Team Management 4. Problem-Solving and Decision-Making 4.1 Analytical Thinking 4.2 Decisiveness 4.3 Adaptability 5. Strategic Thinking and Planning 5.1 Market Analysis and strategy 5.2 Competitive Analysis 5.3 Financial Acumen เพื่อวางแผนพัฒนาและจัดเก็บเป็นข้อมูล talent pool from BU ต่อไป (ไตรมาส 2-3)					
3. นำเสนอผู้บริหาร กฟผ. เพื่อรับรองเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Growth)		ไตรมาส 1-3	5	5	- จากประชุมคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานในหน่วยธุรกิจ (Business Unit) ของ กฟผ. เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2567 โดยคณะกรรมการ มีความเห็นว่า การกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก ควรมุ่งเน้นเพื่อค้นหาศักยภาพของผู้สมัครในประเด็นดังต่อไปนี้ ซึ่งจะช่วยให้มั่นใจได้ว่าเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการ ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย - ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความสำเร็จในอดีต ถึงปัจจุบัน - ความรู้ความสามารถ ความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในกับ BU ของ กฟผ. เพื่อให้บรรลุงานที่เป้าหมายที่วางไว้ในอนาคต - แรงจูงใจ แรงบันดาลใจ (Inspiration) ที่จะเข้าร่วมปฏิบัติงานในตำแหน่ง BD Leader ของ BU กฟผ. ดังนั้น คณะกรรมการจึงเห็นชอบหลักเกณฑ์การคัดเลือกตามที่คณะกรรมการนำเสนอ กล่าวคือ พิจารณาCV, สัมภาษณ์ในรูปแบบ Behavioral and Situational Questions Interviews, Project Presentation (ไตรมาส 1-2) - ตามอนุมัติ ผว. ลงวันที่ 5 กันยายน 2567 เรื่อง ขออนุมัติในหลักการสรรหา และย้ายบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยธุรกิจ (Business Unit) โดยได้นำเสนอผู้บริหาร กฟผ. เพื่อรับรองเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth) (ไตรมาส 3)					
4. ทบทวน ปรับแก้ระเบียบ กฟผ. เพื่อให้รองรับการดำเนินงานความก้าวหน้าในสายอาชีพ		ไตรมาส 2-4	15	15	- อยู่ระหว่างทบทวน ปรับแก้ระเบียบ กฟผ. เพื่อให้รองรับการดำเนินงานความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ไตรมาส 3) - ตามบันทึกเลขที่ กรบ.(กอ.) 1327/2567 ลงวันที่ 25 กันยายน 2567 เรื่อง ขอความเห็นชอบแนวทางการทบทวนและปรับปรุงข้อบังคับ กฟผ. ว่าด้วยการให้พนักงาน ไปปฏิบัติงานที่บริษัทในเครือ กฟผ. โดยให้ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานยุทธศาสตร์ เป็นผู้รับผิดชอบหลัก ในการดำเนินการพิจารณาทบทวนและปรับปรุง ข้อบังคับ กฟผ. ว่าด้วยการให้พนักงานไปปฏิบัติงานที่บริษัทในเครือ กฟผ. ต่อไป โดยมี ผบค. ผบ.บ. ผบ.ก. และ ผบ.ช. เป็นผู้รับผิดชอบเรื่องข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ที่เกี่ยวข้อง เช่น งานค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ, งานการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงงานด้านการเงินและด้านกฎหมาย และให้ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากร บุคคล สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ, การกำหนดค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ที่เป็น ตัวเงินต่าง ๆ และวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการทบทวนและปรับปรุงข้อบังคับ กฟผ. ว่าด้วยการให้พนักงานไป ปฏิบัติงานที่บริษัทในเครือ กฟผ. ต่อไป (ไตรมาส 4)					
5. สื่อสารเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth) รวมถึงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อติดตามและพัฒนาสมรรถนะ		ไตรมาส 4	5	5	- อนุมัติ ผว. ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2567 เรื่อง ขออนุมัติแนวทางการดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยธุรกิจ (Business Unit) ของ กฟผ. เพื่อให้พนักงานมี เส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth) ของบุคลากร กฟผ. ได้รับการรับรอง และนำไปดำเนินงานในหน่วยธุรกิจ (BU) โดยได้สื่อสารผ่านช่องทางระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ (ddoc) - ตามอนุมัติ ผว. ลงวันที่ 5 กันยายน 2567 เรื่อง ขออนุมัติในหลักการสรรหา และย้ายบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยธุรกิจ (Business Unit) โดยได้นำเสนอผู้บริหาร กฟผ. เพื่อรับรองเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth) โดยได้สื่อสารผ่านช่องทางระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ (ddoc)					
		รวม	100	100						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟภ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567										
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟภ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย นำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ	
				นำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
แผนงานที่ 6 Redesign Career Path for Engagement	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย นำหนัก (ร้อยละ)	นำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
PHASE I: ออกแบบเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และกำหนดความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Growth) ในสายงานหลัก										
1. ทบทวนประเด็นปัญหาของระบบการบริหารความก้าวหน้าในสายงาน		ไตรมาส 1	10	10	- กรบ. ได้ดำเนินการทบทวนและรวบรวมประเด็นปัญหาของระบบการบริหารความก้าวหน้า ดังนี้ 1. รวบรวมประเด็นปัญหาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้บริหารประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดและพนักงานจากการปรับโครงสร้างองค์กร จาก การประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และให้ข้อเสนอแนะแนวทางการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของผู้บริหารประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประจำ จังหวัดและพนักงานจากการปรับโครงสร้างองค์กร เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2567 ณ ห้องประชุมทวารวดี ชั้น 22 อาคาร LED 2. ทบทวนและรวบรวมความคิดเห็นการศึกษาสำหรับเฉพาะตำแหน่งให้เป็นไปตามความต้องการองค์กรในปัจจุบัน (ไตรมาส 1-2)	ปี 2567 ผบค. ได้นำเสนอ ผลการทบทวน พร้อม ปรับแก้ระเบียบ กฟภ. เพื่อให้รองรับการ ดำเนินงานความก้าวหน้าใน อาชีพ โดยได้นำเสนอต่อ ผู้บริหารระดับสูงเรียบร้อยแล้ว โดยผู้บริหารระดับสูงมี ความเห็นให้ ผบค. ศึกษา ทบทวนเพิ่มเติม	ผบค.	-	(21)0	ไม่มีการใช้งบประมาณ
2. ศึกษาความคาดหวังของบุคลากรต่อการบริหารเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth)		ไตรมาส 1	10	10	- ได้ดำเนินการศึกษาความคาดหวังของบุคลากรต่อการบริหารเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth) จากมติ คณะกรรมการ กพด., คณะทำงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน, ผลการศึกษา Employee Experience, Voice of the Employee (VoE) เพื่อนำผลที่ ได้เป็นปัจจัยนำใช้ในการปรับปรุงระเบียบต่อไป (ไตรมาส 1-2) - ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลระเบียบที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ เช่น การไฟฟ้าฝ่ายผลิต การไฟฟ้านครหลวง, ธนาคารออมสิน, บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (ไตรมาส 3) - กรบ. ร่วมกับ กชช. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในส่วนของระยะเวลาการครองตำแหน่งของพนักงานระดับบังคับบัญชาชั้นต้น ถึง ผู้บริหารระดับสูง (ผู้ช่วย หัวหน้าแผนกขึ้นไป ถึงรองผู้ว่าการ) และข้อมูลแสดงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการปรับปรุงระเบียบให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร (ไตรมาส 3) - ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นเรื่องการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) ของนักบริหารและพนักงาน (ไตรมาส 3)					
3. ออกแบบเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากร กฟภ. ในสายงานหลัก และ ออกแบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth)		ไตรมาส 2-4	10	10	- อยู่ระหว่างการออกแบบเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากร กฟภ. ในสายงานหลัก และออกแบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth) (ไตรมาส 2-3) - คณะทำงานย่อยพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน กฟภ. ได้มีการประชุมออกแบบเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากร กฟภ. และออกแบบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth) เพื่อพิจารณาปรับปรุงระเบียบ กฟภ. ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานและการปรับวุฒิ พ.ศ.2568 และ ข้อชี้แจงนัยเทียบโอน ในวันที่ 16-17 และ 21-22 ตุลาคม 2567 (ไตรมาส 4)					
4. นำเสนอผู้บริหาร กฟภ. เพื่อรับรองเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Growth)		ไตรมาส 2-4	10	10	- ระหว่างการนำเสนอผู้บริหาร กฟภ. เพื่อรับรองเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth) (ไตรมาส 3) - นำเสนอที่ประชุมคณะทำงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน กฟภ. ครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2567 เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะให้รองรับ การดำเนินงานความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ไตรมาส 4) - นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการ กพด. ครั้งที่ 6/2567 เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2567 ในวาระที่ 4 เรื่องอื่นๆ การทบทวนระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของพนักงานระดับ บังคับบัญชา (ไตรมาส 4)					
5. พัฒนาระบบการประเมินความสามารถและศักยภาพของบุคลากร		ไตรมาส 2-4	20	20	- ระบบการประเมินคุณสมบัตินความสามารถและศักยภาพของบุคลากรได้มีการทบทวนเรียบร้อยแล้ว โดยใช้โมเดลใน peata (ไตรมาส 2)					
6. จัดทำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อติดตามและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร		ไตรมาส 2-4	20	20	- ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อติดตามและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรได้มีการทบทวนเรียบร้อยแล้ว โดยใช้โมเดลใน peata (ไตรมาส 3)					
7. สื่อสารระบบการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพเชิงสมรรถนะกับบุคลากรของ กฟภ. เพื่อรับรองระบบ		ไตรมาส 2-4	10	10	- นำเสนอที่ประชุมคณะทำงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน กฟภ. ครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2567 เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะให้รองรับ การดำเนินงานความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ไตรมาส 4) - นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการ กพด. ครั้งที่ 6/2567 เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2567 ในวาระที่ 4 เรื่องอื่นๆ การทบทวนระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของพนักงานระดับ บังคับบัญชา (ไตรมาส 4)					
8. ทบทวน ปรับแก้ระเบียบ กฟภ. เพื่อให้รองรับการดำเนินงานความก้าวหน้าในสายอาชีพ		ไตรมาส 2-4	10	10	ปี 2567 ผบค. ได้นำเสนอผลการทบทวน พร้อมปรับแก้ระเบียบ กฟภ. เพื่อให้รองรับการดำเนินงานความก้าวหน้าในอาชีพ โดยได้นำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง เรียบร้อยแล้ว โดยผู้บริหารระดับสูงมีความเห็นให้ ผบค. ศึกษา ทบทวนเพิ่มเติม โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้ - ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการ กพด. ครั้งที่ 6/2567 เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2567 ในวาระที่ 4 เรื่องอื่นๆ การทบทวนระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของพนักงานระดับ บังคับบัญชา นำเสนอที่ประชุมพิจารณา ดังนี้ 1. การทบทวนระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของพนักงานระดับบังคับบัญชา ตามบัญชีที่ 1 แนบท้าย ในส่วนขอตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น (หน.) ไปยังผู้บริหาร ระดับกลาง (ชก., ชผ.) และผู้บริหารระดับกลางไปยังผู้บริหารระดับสูง (ชผ. ไป ชผ.) มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า 2 ปี 2. วันที่มีผลบังคับใช้ 2.1 วันที่ 1 ตุลาคม 2568 2.2 วันที่ 1 มกราคม 2569 2.3 นับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป (วันที่ ผวก. ลงนาม) มีมติที่ประชุม เห็นชอบในหลักการ และที่ประชุมมีข้อสังเกต ดังนี้ 1. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ของแต่ละตำแหน่งงาน จะต้องพิจารณาให้ครอบคลุมในทุกบริบท เพื่อมิให้เกิดความเสียหายกับองค์กร รวมทั้ง กรณีพนักงานที่ เพิ่งได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่ง หากมีความจำเป็นต้องหมุนเวียนงาน จะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี ทั้งนี้ ให้รายงาน บก พิจารณาที่พบเหตุผลกเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติในการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ของแต่ละตำแหน่ง โดยเฉพาะตำแหน่งหัวหน้าแผนก ผู้อำนวยการกอง และกลุ่ม ตำแหน่งที่รับผิดชอบในงานเฉพาะทาง (specialist) และงานด้านเทคนิค (Technical) ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ที่หลากหลาย และสามารถวางแผนเส้นทางสายอาชีพของตนให้พร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง ผู้บริหาร และแจ้งให้ทุกหน่วยงานทราบ เพื่อเป็น แนวทางปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกันต่อไป 2. การกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของพนักงานระดับบังคับบัญชา ให้รายงาน บก ศึกษาทบทวนระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของพนักงานระดับบังคับบัญชา ในแต่ละระดับเพิ่มเติมให้ครอบคลุมในทุกบริบทขององค์กร เพื่อมิให้เกิดผลกระทบในการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต - ทั้งนี้ การทบทวน ปรับแก้ระเบียบ กฟภ. พร้อมเสนอให้ ผวก. อนุมัติ จะดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในไตรมาส 1 ปี 2568 เพื่อให้รองรับการดำเนินงานความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป (ไตรมาส 4)					
		รวม	100	100						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567											
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ		
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)	
ยุทธศาสตร์ : ANCHOR A SELF-DIRECTED LEARNING CULTURE บุคลากรสามารถเข้าสู่การเรียนรู้ด้วยตนเอง											
แผนงานที่ 7 Design Learning Journey Portfolio	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)	
1. ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุดสมรรถนะขององค์กร(PEA Competency Model) และ แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(HRD Blueprint), ข้อมูล Learning Roadmap ของ กลุ่มเป้าหมาย (Sandbox) เป็นต้น							ฝพบ. และ ฝบค.	-	ไม่มีการตั้งงบประมาณ	ไม่มีการใช้งบประมาณ	
1.1 ศึกษาข้อมูลชุดสมรรถนะขององค์กร (PEA Competency Model)		ไตรมาส 1-3	30	30	- ฝพบ. ได้ศึกษาและวิเคราะห์ ข้อมูลชุดสมรรถนะขององค์กร (PEA Competency Model) ในส่วนของ Managerial Competency และ Future Competency และกำหนดหัวข้อความรู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับผู้บริหารระดับต้นถึงสูง โดยอยู่ระหว่างการจัดทำผลสรุปการศึกษาและวิเคราะห์ - ศึกษาข้อมูล Competency และ Job Description ของสายงาน คส มีปรับโครงสร้างใหม่ตั้งแต่ พ.ศ. 2566 โดยอยู่ระหว่างการจัดทำผลสรุปการศึกษาและวิเคราะห์ - อยู่ระหว่างวิเคราะห์ความรู้และทักษะที่จำเป็นของ วคก. และ นรค. ของแต่ละกลุ่มงานในสายงาน คส (ไตรมาส 1-2) - วิเคราะห์ความรู้และทักษะที่จำเป็นของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัลตามBusiness Architecture (BA) และ Enterprise Architecture (EA) ของระบบบริหาร เทคโนโลยีดิจิทัล (ไตรมาส 2-3)						
1.2 ศึกษาข้อมูล Learning Roadmap ของกลุ่มเป้าหมาย (Sandbox)		ไตรมาส 1-3	30	30	- ฝพบ. ได้ดำเนินการรวบรวมและปรับปรุงข้อมูล Learning Roadmap จากปีที่ผ่านมา เพื่อนำมาเป็นฐานข้อมูลในการปรับปรุง Learning Roadmap ให้สอดคล้อง กับ Competency ใหม่ - จัดตั้งคณะทำงานพิจารณาการจัดทำ Learning Roadmap - อยู่ระหว่างพิจารณาในกลุ่มเป้าหมาย (Sandbox) ในการจัดทำ Learning Roadmap (ไตรมาส 1-2) - กำหนดกลุ่มเป้าหมาย (Sandbox) ในการจัดทำ Learning Journey จำนวน 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้าน Hotline 2) กลุ่มผู้บริหาร 3) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้าน ดิจิทัล (ไตรมาส 2-3) - กำหนด Learning Roadmap ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้าน Hotline ตั้งแต่ผู้ปฏิบัติงานช่างสาย (ไม่มีกระแสไฟฟ้า) จนถึงเป็นพนักงานช่าง (ออฟไลน์) Barehand 115 kV (ไตรมาส 2-3) - กำหนด Learning Roadmap ของกลุ่มผู้บริหาร โดยกำหนดหัวข้อความรู้ที่จำเป็นตาม Managerial Competency และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของ องค์กร (ตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร) (ไตรมาส 3) - กำหนด Learning Roadmap ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัล โดยพิจารณาความรู้และทักษะที่จำเป็นตาม Business Architecture (BA) และ Enterprise Architecture (EA) ของระบบบริหารเทคโนโลยีดิจิทัล (ไตรมาส 3)						
2. รวบรวมออกแบบ UX/UI และพัฒนา Learning Journey Portfolio ของกลุ่มเป้าหมาย (Sandbox) กับผู้รับจ้างพัฒนา HRD Platform ** ใช้งบประมาณเดียวกับการพัฒนา HRDP (9 ล้านบาท)		ไตรมาส 3-4	40	40	- กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้าน Hotline จัดทำ Learning Journey เรียบร้อยแล้ว โดยกำหนดตั้งแต่ผู้ปฏิบัติงานช่างสาย (ไม่มีกระแสไฟฟ้า) จนถึงเป็นพนักงานช่าง (ออฟไลน์) Barehand 115 kV (ไตรมาส 2-3) - การพัฒนา HRD Platform ในส่วน Learning Journey Portfolio อยู่ระหว่างจัดทำ TOR จัดพัฒนา HRD Platform phase 2 - ผวค. อนุมัติหลักการแนวทางการพัฒนาผู้บริหารและพนักงานของ กฟผ. ตาม HRD Blueprint (Learning Journey Portfolio - SMART Series) ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2567 (ไตรมาส 4) พร้อมร่วมออกแบบ UX/UI กับ Thai Skill	- หลักการแนวทางการ พัฒนาผู้บริหารและ พนักงานของ กฟผ. ตาม HRD Blueprint (Learning Journey Portfolio - SMART Series) - Learning Journey ของ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้าน Hotline โดยกำหนดตั้งแต่ ผู้ปฏิบัติงานช่างสาย (ไม่มี กระแสไฟฟ้า) จนถึงเป็น พนักงานช่าง (ออฟไลน์) Barehand 115 kV	ฝพบ.				
		รวม	100	100							

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567										
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ	
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบ (ล้านบาท)
แผนงานที่ 8 Reskill & Upskill	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบ (ล้านบาท)
1. ศึกษาผลการวิเคราะห์ผลการทบทวนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง						1. กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน TCC และกลุ่มบุคลากรที่เข้ามาทำ Use case ทั้ง 10 Use case ได้รับการพัฒนา 10 หลักสูตร รวม 122 คน	ผพท. และ ผคท.	-	(1)35.015	23.947
1.1 ทิศทางการดำเนินธุรกิจขององค์กรจากแผนยุทธศาสตร์ กฟผ. และแผนงานสำคัญต่างๆ		ไตรมาส 1-2	10	10	- ผพท. มีประชุมหารือ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินธุรกิจขององค์กรจากแผนยุทธศาสตร์ กฟผ. และแผนงานสำคัญต่างๆ เช่น กคป., กคส. และ T3CC เป็นต้น (ไตรมาส 1) - ตามมติที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง ที่ให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การบริหารค่าใช้จ่าย โดยเน้นการดำเนินงานที่รวดเร็ว และมีMindset เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจที่ดี เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับพนักงานในระดับปฏิบัติงานเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ผลประกอบการเพิ่มขึ้น และยกระดับผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ประเมินให้ดีขึ้นต่อไป ดังนั้น สายงาน จด และ สายงาน ย พิจารณาการเพิ่มทักษะพนักงานด้านธุรกิจด้วย เพื่อส่งเสริมทักษะบุคลากรในการเพิ่มรายได้ขององค์กรเสนอ ผพท. เพื่อจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรประจำปี (ไตรมาส 3)	2. กลุ่มพนักงาน BAU (พนักงานกลุ่มที่ได้รับการโอนมาจาก สนย. ให้การไฟฟ้าฯและการไฟฟ้าหน้างานดำเนินการ) ได้รับการพัฒนา 3 หลักสูตร รวม 157 คน				
1.2 ผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างและ Future Competency กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน T3CC* (Innovator และ Transformer)		ไตรมาส 2-3	15	15	- ตามหนังสือ ผพท. เลขที่ ศพท.(ก)7/2567 ลงวันที่ 03 เมษายน 2567 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ท่านแจ้งหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ กฟผ. ประจำปี 2567 CB1.2 แผนงานการทำ Digital Procurement (สายงาน ล) และ CB1.3 แผนงานการทำ Digital Asset จากการทำ O&M และ Asset Management (สายงาน ป) เพื่อจัดตั้งข้อมูล Use case ที่ได้รับคัดเลือก, หน่วยงานที่รับผิดชอบ (Initiative Owner) และรายชื่อพนักงานในทีม Business Initiative Team - ตามหนังสือ ผพท. เลขที่ ศพท.(ก)13/2567 ลงวันที่ 05 เมษายน 2567 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ท่านแจ้งรายชื่อผู้บริหารและพนักงานสำหรับทีม Transformation Office Finance (TO Finance) ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเงินในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติ CB1.2 แผนงานการทำ Digital Procurement (สายงาน ล) และ CB1.3 แผนงานการทำ Digital Asset จากการทำ O&M และ Asset Management (สายงาน ป) - ผลการวิเคราะห์ Future Competency กลุ่มบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการทำ Use case ควรได้รับการพัฒนาทักษะทั้งในรูปแบบ Classroom และ Workshop ดังนี้ - Design Thinking - Agile Mindset - Agile Scrum Framework - Service Design and Design Research - Storytelling for Project Pitching - UX Foundation - UI Design Essential (ไตรมาส 2) - จากการพัฒนาทักษะ Future competency กลุ่มบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการทำ Use case ทั้งในรูปแบบ Classroom และ Workshop พบว่ามีการปรับเปลี่ยนผู้เข้าร่วมในการทำ Use case และกลุ่มบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการทำ Use case ไม่สามารถจัดสรรเวลาได้ตรงกันได้ จึงเห็นว่าการพัฒนาทักษะดังกล่าวควรปรับเปลี่ยนเป็นรูปแบบ Online เพื่อให้มีความเหมาะสมทั้งในเรื่องของระยะเวลาและการปรับเปลี่ยนผู้เข้าร่วมในการทำ Use case (ไตรมาส 3)	3. กลุ่มพนักงาน BAU (พนักงานที่ ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างการบริหารงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และหน้าที่ความรับผิดชอบในการไฟฟ้าฯเขต) ได้รับการพัฒนา 2 หลักสูตร รวม 129 คน 4. กลุ่มพนักงาน BAU (พนักงานที่ ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างการบริหารงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และหน้าที่ความรับผิดชอบในการไฟฟ้าหน้างาน) ได้รับการพัฒนา 5 หลักสูตร รวม 655 คน				
1.3 ผลการทบทวน PEA Competency Model และ การวิเคราะห์ Competency ของบุคลากรที่มีผลกระทบกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ปรับProcess และการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ หมายเหตุ: สำหรับบุคลากรที่ต้องไปปฏิบัติงานอยู่ใน BU จะเลือกคนที่มีความพร้อมและเชี่ยวชาญในระบบงานนั้นๆ แล้ว		ไตรมาส 3-4	15	15	- กพท. ร่วมกับ กบอ. ได้ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลชุดสมรรถนะขององค์กร (PEA Competency Model) ประกอบกับโครงสร้างองค์กร (Organization Chart) เพื่อวิเคราะห์ Competency ของบุคลากรที่มีผลกระทบกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ปรับ Process และการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ (ไตรมาส 3)	5. กลุ่มพนักงาน BAU (ด้านเทคนิค) ได้รับการพัฒนา 6 หลักสูตร รวม 512 คน				
2. ประเมินความต้องการการพัฒนาของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ■ กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน T3CC (Reskill) ■ BAU (บุคลากรที่ได้รับผลกระทบกับการปรับโครงสร้างองค์กร/บุคลากรที่ได้รับผลกระทบกับการปรับ Process หรือการนำเทคโนโลยีมาใช้ (Reskill และ Upskill) ■ BU (in case ยังไม่สามารถตั้ง BU เป็นบุคคลภายนอกได้ต้องดำเนินการโดยบุคลากร PEA) (Reskill)		ไตรมาส 3	30	30	1. กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน TCC และกลุ่มบุคลากรที่เข้ามาทำ Use case ทั้ง 10 Use case ได้รับการพัฒนา 13 หลักสูตร รวม 122 คน (Reskill) - จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ร่วมทำงานกับ TCC แบบ Cross Function ร่วมกับ ThaiSkill Unit โดยมีกาดำเนินการ ดังนี้ - ส่งพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา Use Case ของศูนย์ TCC เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร Design Thinking for Corporate Innovation จำนวน 52 คน ในวันที่ 17 มิถุนายน 2567 ณ Skooldio ศูนย์การค้า MBK Center จังหวัดกรุงเทพมหานคร - จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา Use Case ของศูนย์ TCC ในรูปแบบ Hackathon จำนวน 2 รุ่น รุ่นที่ 1 ในวันที่ 26 มิถุนายน 2567 และรุ่นที่ 2 ในวันที่ 28 มิถุนายน 2567 รวมจำนวน 93 คน ณ ห้องประชุม กคท. อาคาร 9 ชั้น 2 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟภ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567										
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟภ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย นำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ	
				นำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบ (ล้านบาท)
แผนงานที่ 8 Reskill & Upskill (ต่อ)	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย นำหนัก (ร้อยละ)	นำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบ (ล้านบาท)
2. ประเมินความต้องการการพัฒนาของบุคลากรแต่ละกลุ่ม (ต่อ) ■ กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน T3CC (Reskill) ■ BAU (บุคลากรที่ได้รับผลกระทบกับการปรับโครงสร้างองค์กร/บุคลากรที่ได้รับผลกระทบกับการปรับ Process หรือการนำเทคโนโลยีมาใช้) (Reskill และ Upskill) ■ BU (in case ยังไม่สามารถตั้ง BU เป็นบุคคลภายนอกได้ต้องดำเนินการโดยบุคลากร PEA) (Reskill)					- จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ Valuation Workshop ให้กับพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา Use Case ของศูนย์ TCC จำนวน 2 รุ่น รุ่นที่ 1 ในวันที่ 9 กรกฎาคม 2567 และรุ่นที่ 2 ในวันที่ 18 กรกฎาคม 2567 จำนวน 99 คน ณ ห้องประชุม กบค. อาคาร 9 ชั้น 2 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ - ส่งพนักงานที่พัฒนา Use Case และพนักงานที่สนับสนุนการพัฒนา Use Case ที่ได้รับการพิจารณาเข้าร่วมโครงการเพิ่มเติม เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร Design Thinking for Innovation (เพิ่มเติมครั้งที่ 1) ในรูปแบบออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2567 เป็นต้นไป จำนวน 15 คน - ส่งพนักงานที่พัฒนา Use Case และพนักงานที่สนับสนุนการพัฒนา Use Case ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร Agile Mindset & Agile Scrum Framework จำนวน 2 รุ่น รุ่นที่ 1 ในวันที่ 14 สิงหาคม 2567 และรุ่นที่ 2 ในวันที่ 16 สิงหาคม 2567 จำนวน 72 คน - ส่งพนักงานที่พัฒนา Use Case และพนักงานที่สนับสนุนการพัฒนา Use Case เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร Storytelling for Project Pitching จำนวน 2 รุ่น รุ่นที่ 1 ในวันที่ 15 สิงหาคม 2567 และรุ่นที่ 2 ในวันที่ 19 สิงหาคม 2567 จำนวน 72 คน - ส่งพนักงานที่พัฒนา Use Case และพนักงานที่สนับสนุนการพัฒนา Use Case ที่ได้รับการพิจารณาเข้าร่วมโครงการเพิ่มเติม เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร Design Thinking for Innovation (เพิ่มเติมครั้งที่ 2) ในรูปแบบออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม 2567 เป็นต้นไป จำนวน 7 คน - ส่งพนักงานที่พัฒนา Use Case และพนักงานที่สนับสนุนการพัฒนา Use Case เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร Service Design จำนวน 2 รุ่น รุ่นที่ 1 ในวันที่ 27 สิงหาคม 2567 และรุ่นที่ 2 ในวันที่ 30 สิงหาคม 2567 จำนวน 68 คน - ส่งพนักงานที่พัฒนา Use Case และพนักงานที่สนับสนุนการพัฒนา Use Case เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร UX Foundation, UI Design Essential จำนวน 2 รุ่น รุ่นที่ 1 ในวันที่ 28 สิงหาคม 2567 และรุ่นที่ 2 กันยายน 2567 จำนวน 66 คน (ไตรมาส 3) - ส่งพนักงานที่พัฒนา Use Case และพนักงานที่สนับสนุนการพัฒนา Use Case เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร Storytelling for Project Pitching ในรูปแบบออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2567 เป็นต้นไป จำนวน 12 คน - ส่งพนักงานที่พัฒนา Use Case และพนักงานที่สนับสนุนการพัฒนา Use Case เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร Agile Essentials ในรูปแบบออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ 28 ตุลาคม 2567 เป็นต้นไป จำนวน 12 คน - ส่งพนักงานที่พัฒนา Use Case และพนักงานที่สนับสนุนการพัฒนา Use Case เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร Service Design Essential ในรูปแบบออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ 29 ตุลาคม 2567 เป็นต้นไป จำนวน 15 คน - ส่งพนักงานที่พัฒนา Use Case และพนักงานที่สนับสนุนการพัฒนา Use Case เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร Intro to User Experience Design (UX) ในรูปแบบออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ 30 ตุลาคม 2567 เป็นต้นไป จำนวน 15 คน - ส่งพนักงานที่พัฒนา Use Case และพนักงานที่สนับสนุนการพัฒนา Use Case เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร UI Fundamentals ในรูปแบบออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ 31 ตุลาคม 2567 เป็นต้นไป จำนวน 15 คน 2. กลุ่มพนักงาน BAU (พนักงานกลุ่มที่ได้รับการโอนมาจาก สนย. ให้การไฟฟ้าเขตและการไฟฟ้าหน่วยงานดำเนินงาน) ได้รับการพัฒนา 3 หลักสูตร รวม 157 คน (Reskill และ Upskill) - หลักสูตร การบำรุงรักษา On Load Tap Changer (OLTC) ของหม้อแปลงไฟฟ้ากำลัง ตามอนุมัติ รทก.(บ) ลงวันที่ 13 มี.ย. 2567 (กผท/กพ972/2567) ณ ศูนย์ฝึกปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูง กฟภ. อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาหม้อแปลงไฟฟ้ากำลังและหม้อแปลง AVR จำนวน 30 คน - หลักสูตร งานบำรุงรักษา Switchgear 115kV ภายในสถานีไฟฟ้า (Upskill) ตามอนุมัติ รทก.(บ) ลงวันที่ 19 เม.ย. 2567 (คผฟ.(กพ)416/2567) ระหว่างวันที่ 20 - 22 ส.ค. 2567 ณ ศูนย์ฝึกปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูง กฟภ. อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม สำหรับพนักงาน กสฟ. ทั้ง 12 เขต และ กบส. จำนวน 52 คน และรายงานผลเรียบร้อยแล้ว (ส.ค.) - หลักสูตร การบริหารจัดการระบบไฟฟ้าและวางแผนการบริหารสินทรัพย์ของ กฟภ. (Reskill) ตามอนุมัติ รทก.(บ) ลงวันที่ 1 ก.พ. 2567 (คผฟ.(กพ)90/2567) ระหว่างวันที่ 12-14 มี.ค. 2567 ณ โรงแรมฮิลด์ โคซี่ บีชพรีออน รีสอร์ท ชะอำ เพชรบุรี สำหรับพนักงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารจัดการระบบไฟฟ้าและวางแผนการบริหารสินทรัพย์ จำนวน 75 คน และรายงานผลเรียบร้อยแล้ว (มี.ค.) 3. กลุ่มพนักงาน BAU (พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างการบริหารงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและหน้าที่ความรับผิดชอบใน การไฟฟ้าเขต) ได้รับการพัฒนา 2 หลักสูตร รวม 129 คน (Reskill และ Upskill) - หลักสูตร คุณภาพไฟฟ้าสำหรับผู้ผลิตไฟฟ้ารายเล็กภาค (Very Small Power Produce (VSPPP) Power Quality) (Upskill) ตามอนุมัติ รทก.(ก) ลงวันที่ 11 มี.ค. 2567 (คผฟ.(อถ)235/2567) ระหว่างวันที่ 30 ก.ค. - 2 ส.ค. 2567 ณ ศูนย์ฝึกปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูง กฟภ. อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการตรวจวัดคุณภาพไฟฟ้าสำหรับ VSP จำนวน 28 คน และรายงานผลเรียบร้อยแล้ว (ส.ค.) - การบำรุงรักษาโครงข่ายสื่อสารของ กฟภ. (Reskill) ตามอนุมัติ รทก.(บ) ลงวันที่ 30 ส.ค. 2567 (คผฟ.(อส)965/2567) ระหว่างวันที่ 16-18 ต.ค. 2567 ณ ศูนย์ฝึกปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูง กฟภ. อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม สำหรับผู้ปฏิบัติการ พนักงานใหม่ หรือไม่เคยอบรมหลักสูตรนี้ จำนวน 101 คน (ต.ค.)					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567										
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ	
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
แผนงานที่ 8 Reskill & Upskill (ต่อ)	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
2. ประเมินความต้องการการพัฒนาของบุคลากรแต่ละกลุ่ม (ต่อ) ■ กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน T3CC (Reskill) ■ BAU (บุคลากรที่ได้รับผลกระทบกับการปรับโครงสร้างองค์กร/บุคลากรที่ได้รับผลกระทบกับการปรับ Process หรือการนำเทคโนโลยีมาใช้) (Reskill และ Upskill) ■ BU (in case ยังไม่สามารถตั้ง BU เป็นบุคคลภายนอกได้ต้องดำเนินการโดยบุคลากร PEA) (Reskill)					4. กลุ่มพนักงาน BAU (พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างการบริหารงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและหน้าที่ความรับผิดชอบในการไฟฟ้าหน้างาน) ได้รับการพัฒนา 5 หลักสูตร รวม 655 คน (Reskill และ Upskill) - หลักสูตร การใช้จา้ระบบ การควบคุม และบริหารจัดการงานสำหรับหม้อแปลงระบบจำหน่าย ตามอนุมัติ รณ(บก) ลงวันที่ 25 ม.ค. 2567 (ณข.คต)160/2567) ระหว่างวันที่ 6 ก.พ. - 9 ก.พ. 2567 ณ โรงแรมอริฮาร รีสอร์ท จังหวัดนครนายก กฟผ.1 สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานระบบ การควบคุม และบริหารจัดการงานสำหรับหม้อแปลงระบบจำหน่าย ของ กฟผ. จำนวน 60 คน - หลักสูตร พื้นฐานการบำรุงรักษาหม้อแปลงระบบจำหน่าย ตามอนุมัติ รณ(บก) ลงวันที่ 16 ก.พ. 2567 (ณข.คต)275/2567) ระหว่างวันที่ 4 มี.ค. - 8 มี.ค. 2567 ณ ภาคทฤษฎี ณ โรงแรมสยามแกรนด์อุดรธานี จังหวัดอุดรธานี และภาคปฏิบัติ ณ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุดรธานี กฟผ.1 สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการซ่อมแซมบำรุงรักษาหม้อแปลงระบบจำหน่ายไฟฟ้าของ กฟผ. เขตละ 5 คน รวม 60 คน - หลักสูตร เทคนิคการบำรุงรักษาหม้อแปลงระบบจำหน่าย ตามอนุมัติ รณ(บก) ลงวันที่ 16 ก.พ. 2567 (ณข.คต)276/2567) ระหว่างวันที่ 11 มี.ค. - 15 มี.ค. 2567 ณ ภาคทฤษฎี ณ โรงแรมสยามแกรนด์อุดรธานี จังหวัดอุดรธานี และภาคปฏิบัติ ณ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุดรธานี กฟผ.1 สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการซ่อมแซมบำรุงรักษาหม้อแปลงระบบจำหน่ายไฟฟ้าของ กฟผ. เขตละ 5 คน รวม 60 คน - หลักสูตร การปฏิบัติงานเชื่อมสายแรงสูง 22-33 kV โดยวิธีไม่ดับไฟ ตามอนุมัติ รณ(บก) ลงวันที่ 25 ม.ค. 2567 (ณข.ชข)158/2567) สำหรับ พจจ.(ปฟ) จำนวน 4 รุ่น รวม 120 คน รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 5 ก.พ. - 16 ก.พ. 2567 ณ กฟผ.2 รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 19 ก.พ. - 1 มี.ค. 2567 ณ กฟผ.1 รุ่นที่ 3 ระหว่างวันที่ 4 มี.ค. - 15 มี.ค. 2567 ณ กฟผ.1 รุ่นที่ 4 ระหว่างวันที่ 4 มี.ค. - 15 มี.ค. 2567 ณ กฟผ.1 - กพค. ร่วมกับ กศป. ดำเนินการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการสำหรับการเตรียมความพร้อมทักษะการบริหารของ หม. และ ชผ. สำหรับแผนปฏิบัติการลูกค้าของการไฟฟ้าขนาด 5 โดยกำหนดแผนงานดังนี้ 1. การเตรียมความพร้อมให้กับผู้แทนจาก กษล. 12 เขต เพื่อทำหน้าที่วิทยากรในการสอน 2. จัดทำหลักสูตรพื้นฐานที่สำคัญสำหรับ หม. และ ชผ. ที่ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างในรูปแบบ e-Learning 3. หม. และ ชผ. ของการไฟฟ้าขนาด 5 ที่ผ่านการเรียน e-Learning จะรับการอบรมและ workshop ในรูปแบบ on site - กพค. ดำเนินการจัดอบรมตามอนุมัติ รณ.บก ลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2567 อนุมัติให้จัดอบรมหลักสูตรการเตรียมความพร้อมทักษะการบริหารของหัวหน้าแผนกและผู้ช่วยหัวหน้าแผนกบริการลูกค้าของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขา (ขนาด 5) รูปแบบออนไลน์ จำนวน 2 รุ่น ผ่านระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ของ ศผผ. รุ่นที่ 1 จำนวน 236 คน ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน -31 กรกฎาคม 2567 รุ่นที่ 2 จำนวน 316 คน ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน - 31 ธันวาคม 2567 - กศป. มีหนังสือตอบกลับ เลขที่ กพค./กส) 934/2567 ลงวันที่ 30 กรกฎาคม 2567 ขอขยายระยะเวลาอบรม รุ่นที่ 1 เพิ่มอีก 1 เดือน เป็นสิ้นสุดเดือนสิงหาคม 2567 (ก.ค.) - ตามที่ กศป. แจ้งว่ามีผู้เข้าอบรมบางส่วนติดภารกิจ ทำให้ไม่สามารถเข้าอบรมได้ครบตามกำหนด จึงขอขยายระยะเวลาอบรมรุ่นที่ 1 เพิ่มอีก 1 เดือน จากสิ้นสุดวันที่ 31 กรกฎาคม 2567 เป็น 31 สิงหาคม 2567 - กพค. ได้ประสานงานให้ผู้เข้าอบรมที่ติดภารกิจเข้ารับการอบรมในวันที่ 2 ต่อไป - กพค. ดำเนินการจัดฝึกอบรมสำหรับรุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน - 31 ธันวาคม 2567 - กพค. อยู่ระหว่างดำเนินการจัดฝึกอบรมสำหรับรุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน - 31 ธันวาคม 2567 (ก.ค.) - กพค. ดำเนินการจัดฝึกอบรมสำหรับรุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน - 31 ธันวาคม 2567 เสร็จสิ้นแล้ว มีผู้เข้ารับการอบรม 2 รุ่น รวมทั้งสิ้น 355 คน					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567										
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ	
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
แผนงานที่ 8 Reskill & Upskill (ต่อ)	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
2. ประเมินความต้องการการพัฒนาของบุคลากรแต่ละกลุ่ม (ต่อ) ■ กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน T3CC (Reskill) ■ BAU (บุคลากรที่ได้รับผลกระทบกับการปรับโครงสร้างองค์กร/บุคลากรที่ได้รับผลกระทบกับการปรับ Process หรือการนำเทคโนโลยีมาใช้) (Reskill และ Upskill) ■ BU (in case ยังไม่สามารถตั้ง BU เป็นบุคคลภายนอกได้ต้องดำเนินการโดยบุคลากร PEA) (Reskill)					5. กลุ่มพนักงาน BAU (ด้านเทคนิค) ได้รับการพัฒนา 6 หลักสูตร รวม 512 คน (Upskill) - หลักสูตร การปฏิบัติงานออฟไลน์กับกระแสไฟฟ้า 22-33 kV โดยวิธี Rubber Gloves ตามอนุมัติ รผก.(บก) ลงวันที่ 24 ม.ค. 2567 (ผษ.(ออ)151/2567) ณ ศูนย์ฝึกปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูง กฟผ. นครชัยศรี จ.นครปฐม สำหรับพนักงานช่าง (ออฟไลน์) ทั้ง 12 เขต หรือ สนย. ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 รุ่น รวม 72 คน รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 5 ก.พ. - 29 มี.ค. 2567 รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 2 เม.ย. - 14 มิ.ย. 2567 รุ่นที่ 3 ระหว่างวันที่ 23 ก.ค. - 13 ก.ย. 2567 - หลักสูตร การปฏิบัติงานออฟไลน์ 22-33 kV 2 วงจร และการปฏิบัติงานกับกระแสไฟฟ้าขัดข้อง ตามอนุมัติ รผก.(บก) ลงวันที่ 13 พ.ค. 2567 (ผษ.(ออ) 825/2567) ระหว่างวันที่ 13 มิ.ย. - 12 ก.ค. 2567 ณ ศูนย์ฝึกปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูง กฟผ. นครชัยศรี จ.นครปฐม สำหรับพนักงานช่าง (ออฟไลน์) บรรจุนใหม่ ประจำ ผอ.ผษ. จำนวน 38 คน - หลักสูตร การปฏิบัติงานออฟไลน์ 115 kV โดยวิธี Hot Stick สำหรับเสาคอนกรีต ตามอนุมัติ รผก.(บก) ลงวันที่ 31 พ.ค. 2567 (ผษ.(ออ)845/2567) ระหว่างวันที่ 20 มิ.ย. - 19 ก.ค. 2567 ณ ศูนย์ฝึกปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูง กฟผ. นครชัยศรี จ.นครปฐม สำหรับพนักงานช่าง (ออฟไลน์) ทั้ง 12 เขต หรือ สนย. ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 24 คน - หลักสูตร การปฏิบัติงานออฟไลน์ 115 kV โดยวิธี Hot Stick สำหรับเสาโครงสร้างเหล็ก ตามอนุมัติ รผก.(บก) ลงวันที่ 26 ก.ย. 2567 (ผษ.(ออ)1627/2567) ระหว่างวันที่ 14 พ.ย. - 13 ธ.ค. 2567 ณ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาฝาง อ.ฝาง จ.เชียงใหม่ และภายในเขต กฟน.1 สำหรับพนักงานช่าง (ออฟไลน์) ทั้ง 12 เขต หรือ สนย. ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 18 คน - หลักสูตร พื้นฐานงานช่างสาย สำหรับพนักงานช่างใหม่ สำหรับ พชง.บรรจุนใหม่ จำนวน 3 รุ่น จำนวน 300 คน รุ่นที่ 1 และ 2 ตามอนุมัติ รผก.(บก) ลงวันที่ 16 ก.พ. 2567 (ผษ.(อช)241/2567) รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 24 ก.พ. - 27 มี.ค. 2567 ณ กองพันทหารราบ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จ.นครนายก กฟผ.1 และ รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 4 พ.ค. - 5 มิ.ย. 2567 ณ กองพันทหารราบ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จ.นครนายก กฟผ.1 รุ่นที่ 3 ตามอนุมัติ รผก.(บก) ลงวันที่ 4 มิ.ย. 2567 (ผษ.(อช)889/2567) ระหว่างวันที่ 15 มิ.ย. - 17 ก.ค. 2567 ณ กองพันทหารราบ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จ.นครนายก กฟผ.1 - หลักสูตร การปฏิบัติงานกับชุด Bypass cable system ตามอนุมัติ รผก.(บก-ท) ลงวันที่ 13 พ.ย. 2567 (ผษ.(มอ)1914/2567) ณ ศูนย์ฝึกปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูง กฟผ. นครชัยศรี จ.นครปฐม สำหรับพนักงานช่าง (ออฟไลน์) กระเช้า กฟช. ที่เป็นระบบจำหน่าย 22 kV จำนวน 2 รุ่น รวม 60 คน รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 18 - 22 พ.ย. 2567 รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 25 - 29 พ.ย. 2567					
3. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม (แผนฝึกอบรม) กำหนดเนื้อหาและรูปแบบการพัฒนาให้เหมาะสมกับการพัฒนาทักษะของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย		ไตรมาส 4	30	30	- ประชุมชี้แจงกับทุกสายงาน เพื่อให้การจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2568 มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์ กฟผ. แผนงานต่างๆ ขององค์กร และมีทักษะสอดคล้องกับที่องค์กรคาดหวังในอนาคต เมื่อวันที่ 20 ส.ค. 2567 (ไตรมาส 3) - ฝพบ. ประชุมหารือการ Reskill Upskill พนักงานทุกกลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างการบริหารงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พนักงานที่ปฏิบัติงานใน TCC และผู้เข้าร่วม Use case และ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน BU รวมทั้ง การพัฒนาทักษะ AI Literacy เพื่อจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2568 (พ.ย.) - ฝพบ. ขออนุมัติในหลักการแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2568 (ฝพบ.436/2567) หวก. ลงวันที่ 27 ธ.ค. 2567					
		รวม	100	100						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567										
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายนำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ	
				นำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
แผนงานที่ 9 Providing Eco-system for Self-directed Learning	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมายนำหนัก (ร้อยละ)	นำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
1. Foundation (HRDP) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้										
1.1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากแผนงานที่สำคัญ		ไตรมาส 1-2	10	10	- ฝพบ. มีการศึกษาแผนยุทธศาสตร์ กฟผ. และแผนงานที่สำคัญ รวมถึงแนวโน้มในการพัฒนาการเรียนรู้จากของหน่วยงานชั้นนำ เช่น PTT, Google และ PMAT โดยมีผลการศึกษา - PTT ประกอบด้วย 3 รูปแบบ คือ 1. Formal คือการเรียนรู้ในห้องเรียน เรียนรู้ทาง e-learning , 2. Social การเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์หรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Social Learning) หัวข้อจากจากความรู้ของทีมงาน การเปิดโอกาสให้มีกลุ่มเครือข่ายผู้สนใจเรื่องเดียวกัน ได้มาพูดคุยแลกเปลี่ยนต่อความคิด (Networking) 3. Reinforcement การส่งเสริมการต่อยอดความคิด (Learning Reinforcement) เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับนักจากการเรียนรู้ (Insights) ไปใช้ให้เกิดประโยชน์หรือคิดต่อยอด - Google for Education มี 4 รูปแบบ 1. Hybrid Learning 2. Blended Learning 3. Flipped Classroom 4. Hyflex Learning - PMAT มี 5 มุมมอง 1. มุมมองด้านโครงสร้าง 2. มุมมองด้านขีดความสามารถ 3. มุมมองด้านคน 4. มุมมองด้านเทคโนโลยี 5. มุมมองด้านวัฒนธรรม - ฝพบ. มีการศึกษาระบบ Learning ECO System จากภายนอก และจัดทำภาพใหญ่ เพื่อใช้สื่อสารและเป็นแผนที่ในการดำเนินงาน (ไตรมาส 1-2)	1. มี Service Design ระบบการพัฒนาบุคลากรแล้วเสร็จในปี 2567 เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำ TOR การพัฒนาระบบ HRDP ในปี 2568 2. ส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาผ่าน CoP-KM 3. ศึกษาและวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง ควบคู่กับการปรับปรุงในปี 2568	ฝพบ.	ปัญหาอุปสรรค 1. จากการทบทวน TOR ด้วยการทำ Service Design ระบบการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสภาปัตยกรรมองค์กร 2. ระบบมีความซับซ้อนและมีรายละเอียดที่จะนำเทคโนโลยี AI จึงต้องมีการศึกษาและปรับขอบเขตให้เหมาะสม แนวทางแก้ไข เนื่องจาก TOR เดิมมีขอบเขตงานที่ซับซ้อนกับบางโครงการ จึงได้มีการจัดทำ Service Design ของระบบใหม่ โดยได้มีการปรับ TOR ใหม่ให้สอดคล้องกับ Service Design ที่ได้ เดิมเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ (1) Feature แพลตฟอร์มปัญหา (AI Coaching) และ (2) Feature การให้ AI วิเคราะห์เพื่อแนะนำหลักสูตรที่เหมาะสมตาม Competency ของพนักงาน ปัจจุบันไม่มีข้อสรุปให้จำนวนของ AI Coaching ไปพัฒนา ร่วมกับโครงการที่อยู่ภายใต้แผน Employee Experience จึงเหลือเฉพาะ Feature AI วิเคราะห์เพื่อนำมาหลักสูตรที่เหมาะสมตาม Competency	(2)10.3	ไม่มีการใช้งบประมาณ
1.2 จัดหน่วยงานภายนอกปรับปรุงระบบ HRDP ให้เป็นแหล่งการเรียนรู้พื้นฐาน (Foundation)		ไตรมาส 3	10	10	- ฝพบ. มีการประกาศแผนการจัดซื้อจัดจ้างในระบบ e-GP และ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการร่าง TOR และจัดทำราคากลาง - มีการจัดประชุม คณะกรรมการจัดทำ TOR และ ราคากลาง จำนวน 3 ครั้งเพื่อหาขอบเขตการพัฒนา ระบบ (ไตรมาส 2) - มีการศึกษานำ AI มาใช้ในระบบพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร - มีการเพิ่มขอบเขตความต้องการ ในการนำ Text-base AI มาใช้ในการวิเคราะห์ การนำเสนอเนื้อหาความรู้ให้ผู้ใช้งานแต่ละคน (ไตรมาส 3) - เนื่องจากการจัดพัฒนาระบบใช้ระยะเวลาสั้นมีความซับซ้อนน้อยกว่าการเช่า ทางคณะกรรมการเห็นว่าควรใช้วิธีการเช่า เพื่อให้เป็นไปตามแผน (ไตรมาส 3)					
1.3 หน่วยงานภายนอกปรับปรุงระบบ HRDP ให้เป็นแหล่งการเรียนรู้พื้นฐาน (Foundation) หมายเหตุ : ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการ กฟผ. ครั้งที่ 14/2567 ลงวันที่ 22 พ.ย. 2567 อนุมัติให้มีการปรับแผนการดำเนินงานประจำปี 2568-2571 โดยมีการปรับปรุงกรมในปี 2567 ให้สอดคล้องกับการปรับแผนดังกล่าว ทั้งนี้ กิจกรรมนี้จะแล้วเสร็จภายใน Q1 ปี 2569		ไตรมาส 4	10	10	- มีการปรับปรุงระบบ HRDP ให้ในการทำให้ความรู้เรื่องการเลือกเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง - มีการทบทวน TOR ร่วมกับ ฝพบ. Dee Team เพื่อลดความซ้ำซ้อนกับระบบอื่นที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หมายเหตุ : ผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคดังกล่าวได้มีการนำเสนอคณะกรรมการ กฟผ. เมื่อวันที่ 22 พ.ย. 2567 เรียบร้อยแล้ว โดยได้มีการพิจารณาแล้วว่าไม่กระทบกับการดำเนินงานของแผนแม่บทฯ ในภาพรวม โดยสามารถนำผลการดำเนินการในปี 2567 ไปดำเนินการต่อในปี 2568 ได้ ทั้งนี้ ให้ผลการดำเนินงานข้างต้นเป็นความสำเร็จของปี 2567					
1.4 สื่อสารและสร้างความตระหนัก แรงจูงใจ เห็นประโยชน์การพัฒนาตนเอง ■ ความสำคัญของการทำแผน IDP ■ การแลกเปลี่ยนความรู้และการนำความรู้ KM-SI ไปใช้ ■ พนักงานมีการเรียนรู้ด้วยตัวเองผ่านระบบ HRDP		ไตรมาส 3	20	20	- ตามบันทึก กฟผ.(พจ)848/2567 มีการสื่อสารการทำแผน IDP และกำหนดเป็นเกณฑ์วัดสายงาน - ตามบันทึก กฟผ.(จค)1550/2567 มีการสื่อสารการนำเครื่องมือ AR ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและใช้สื่อสารในหน่วยงาน (ไตรมาส 3)					
1.5 ติดตามและประเมินความพึงพอใจการใช้งานระบบ HRDP		ไตรมาส 4	10	10	มีการประเมินความพึงพอใจการใช้งานระบบ HRDP ภาพรวม 4.38 คะแนน อยู่ในระดับดีมาก และมีจำนวนพนักงานจัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาตามแผน 26,674 คน คิดเป็น 99.77 % โดยมีการจัดทำ Dashboard การติดตามสถานะการทำ IDP ของแต่ละหน่วยงาน และมีการประเมินผลความพอใจระบบ (ไตรมาส 4)					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567										
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ	
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
แผนงานที่ 9 Providing Eco-system for Self-directed Learning (ต่อ)	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
2. การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Space Station)										
2.1 ศึกษาและวิเคราะห์รายงานการศึกษาวัฒนธรรม การเรียนรู้และพัฒนาที่สอดคล้องกับ ค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมการเรียนรู้ของพนักงานจากแผนแม่บทที่ 15 Review Corporate Culture		ไตรมาส 3	10	10	- ร่วมศึกษาและวิเคราะห์รายงานการศึกษาวัฒนธรรม การเรียนรู้และพัฒนาที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมการเรียนรู้ของพนักงาน โดยให้สอดคล้องกับ ทิศทางของยุทธศาสตร์องค์กร (ไตรมาส 3)					
2.2 วางแผนและจัดทำแผนการส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมการ Feedback ทั้งในเชิงระบบ และตัวบุคคลในด้านการเรียนรู้และพัฒนาผ่านเครื่องมือต่างๆ เช่น IDP / CoP-KM/Mentoring/ Job Rotation/Coaching เป็นต้น		ไตรมาส 4	10	10	- มีการจัดทำสื่อเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานมีความเข้าใจการ Feedback และผลประเมินการสื่อสาร พบว่าพนักงานมีความต้องการให้ระบบช่วยคัดเลือก เครื่องมือการพัฒนา ให้กับพนักงานได้ จึงมีการนำข้อมูลการพนักงานมาปรับปรุงระบบ HRDP ให้สามารถเสนอเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาทักษะของพนักงานได้อย่าง เหมาะสม รวมถึงมีการทบทวนเครื่องมือและจัดทำแผนการสื่อสารเครื่องมือการพัฒนา เพื่อใช้ในการสื่อสารปี 2568 โดยจะมีการแนะนำเครื่องมือให้เหมาะสมกับงานที่ ได้รับมอบหมายและนำมาสื่อสารในปี 2568 โดยแต่ละเครื่องมือ จะมีการเพิ่มการกรอรายละเอียดดังนี้ (ไตรมาส 4) 1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ทำงานจริง (70) จะต้องให้ระบุรายละเอียดดังนี้ - ชื่อโครงการ/งาน - วัตถุประสงค์ - ขอบเขตความรับผิดชอบ - ระยะเวลา - ทักษะที่คาดว่าจะได้รับ - ทรัพยากรที่ต้องการ - เกณฑ์การประเมิน/ผลลัพธ์ - ตำแหน่งที่ต้องการหมุนเวียน - แผนกที่ต้องการหมุนเวียน 2. การเรียนรู้จากผู้อื่น (20) จะต้องให้ระบุรายละเอียดดังนี้ - ข้อมูลได้ฯ/ชื่อผู้ให้คำปรึกษา สามารถเลือกได้จากในระบบ - หัวข้อที่ต้องการเรียนรู้ - ทักษะที่คาดว่าจะได้รับ - ระยะเวลา - เกณฑ์การประเมิน/ผลลัพธ์ 3. การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ (10) จะต้องให้ระบุรายละเอียดดังนี้ - ระบบสามารถแสดงเนื้อหาหลักสูตรตามสมรรถนะได้ - ระบบสามารถแสดงเนื้อหาตาม รายการที่ควรปรับปรุงหรือพัฒนา ได้ - หัวข้อที่ต้องการเรียนรู้ - ทักษะที่คาดว่าจะได้รับ - ระยะเวลา - เกณฑ์การประเมิน/ผลลัพธ์					
3. ระบบส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง (Stream)										
3.1 การศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง		ไตรมาส 3	10	10	- การศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง ควรมีการรวบรวมดังนี้ 1. แหล่งรวบรวมคู่มือปฏิบัติงานและคู่มือการใช้งาน 2. การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี เช่น AR,VR วีดีโอสาธิต การเรียนรู้ผ่านออนไลน์ 3. เครื่องมือในการติดตามประเมินผล เช่น การทดสอบความรู้ การประเมินทักษะสอบภาคปฏิบัติ การประเมิน 360 องศา (360-Degree Feedback) จากผลการศึกษา ได้มีวางแผนการปรับปรุงระบบ HRDP ให้สามารถนำเสนอคู่มือปฏิบัติงานและคู่มือการใช้งานที่อยู่ในระบบ KM-SI มาเป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษา และพัฒนาตนเอง และมีการออกแบบแนวทางการประเมินด้านการเรียนรู้แบบ 360 องศา สามารถสร้างการประเมินผลสมรรถนะการเรียนรู้แบบ 360 องศาได้ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับการประเมิน และสามารถเลือกระดับการประเมินได้ ระดับที่ 1 ประเมินตนเอง ระดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชา 1 ระดับ ระดับที่ 3 ผู้ใต้บังคับบัญชา ระดับที่ 4 พนักงานในสังกัดเดียวกัน ระดับที่ 5 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก (ไตรมาส 3)					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567										
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ	
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
แผนงานที่ 9 Providing Eco-system for Self-directed Learning (ต่อ)	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
3.2 จัดทำสื่อเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ในรูปแบบ OJT / Cross Function / Rotation / Project Assignment		ไตรมาส 4	10	10	- มีการจัดทำสื่อเพื่อสื่อสารเครื่องมือการพัฒนาตนเอง และสื่อสารผ่าน HRD Connexit สารบรรณ และ email ให้พนักงานรับทราบ และพนักงานมีการให้ข้อควรปรับปรุง เช่น การพัฒนาตนเองรูปแบบ Cross Function / Rotation ควรมีการให้เพิ่มว่ามีการหมุนเวียนกับแผนกใด หรือ มีการทำงานภายใต้โครงการใด เพื่อให้ผู้บริหารสามารถติดตามการพัฒนาได้ ซึ่งมีการทบทวนเครื่องมือและจัดทำแผนการสื่อสารเครื่องมือการพัฒนา เพื่อใช้ในการสื่อสารปี 2568 โดยจะมีการแนะนำเครื่องมือให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและนำมาสื่อสารในปี 2568 โดยแต่ละเครื่องมือ จะมีการเห็นการกรอรายละเอียดดังนี้ (ไตรมาส 4) 1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ทำงานจริง (70) จะต้องให้รายละเอียดดังนี้ - ชื่อโครงการ/งาน - วัตถุประสงค์ - ขอบเขตความรับผิดชอบ - ระยะเวลา - ทักษะที่คาดว่าจะได้รับ - ทรัพยากรที่ต้องการ - เกณฑ์การประเมิน/ผลลัพธ์ - ตำแหน่งที่ต้องการหมุนเวียน - แผนกที่ต้องการหมุนเวียน 2. การเรียนรู้จากผู้อื่น (20) จะต้องให้รายละเอียดดังนี้ - ข้อมูลได้ฯ/ชื่อผู้ให้คำปรึกษา สามารถเลือกได้จากในระบบ - หัวข้อที่ต้องการเรียนรู้ - ทักษะที่คาดว่าจะได้รับ - ระยะเวลา - เกณฑ์การประเมิน/ผลลัพธ์ 3. การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ (10) จะต้องให้รายละเอียดดังนี้ - ระบบสามารถแสดงเนื้อหาหลักสูตรตามสมรรถนะได้ - ระบบสามารถแสดงเนื้อหาตาม รายการที่ควรปรับปรุงหรือพัฒนา ได้ - หัวข้อที่ต้องการเรียนรู้ - ทักษะที่คาดว่าจะได้รับ - ระยะเวลา - เกณฑ์การประเมิน/ผลลัพธ์					
		รวม	100	100						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟภ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567											
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟภ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ	
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567				งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
แผนงานที่ 10 Develop DPMS-Digital Performance Management System	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
1. ศึกษาข้อมูล ออกแบบระบบ และนำเสนอ Prototype								ผบค.	ปัญหาและอุปสรรค	(2) 10.0	ไม่มีการใช้งบประมาณ
1.1 แต่งตั้งคณะทำงาน และร่วมประชุมกำหนดแนวทาง แผนการดำเนินงาน พร้อมทั้ง คัดเลือกที่ปรึกษา และ Workshop ร่วมกัน		ไตรมาส 1-2	10	10	1. นำเสนอรายชื่อเพื่อแต่งตั้งคณะทำงานฯ ปัจจุบันอยู่ระหว่างการจัดทำจากผู้บังคับบัญชาตามสายงาน ให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร และรองรับหน่วยธุรกิจใหม่ โดยสามารถเชื่อมโยงกับระบบงาน HR ทั้ง 4 Functions ปัจจุบันผู้บังคับบัญชาให้กลับมาทวนรายชื่อคณะทำงานฯ โดยเพิ่มเติมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอยู่ระหว่างหนังสือตอบกลับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ไตรมาส 1) 2. อยู่ระหว่างดำเนินการคัดเลือกที่ปรึกษาโครงการ ได้แก่ ที่ปรึกษาจาก NIDA และ TRIS โดยเชิญทั้ง 2 บริษัท นำมาเสนอ proposal โครงการ เพื่อรับฟังวัตถุประสงค์ของโครงการ พร้อมทั้งนำเสนอแนวทางแผนการดำเนินงานของโครงการเรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างพิจารณาคัดเลือก(นำเสนอช่วงเดือนเมษายน - พฤษภาคม) (ไตรมาส 1) 3. ปัจจุบันก่อนดำเนินการโครงการพัฒนาระบบงานใหม่ใดๆ ของ กฟภ. จะต้องยื่นเอกสาร เอกสารแสดงสถาปัตยกรรมองค์กร (Architecture Definition Document: ADD) ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างนำเสนอเอกสารตรวจสอบการพิจารณาเอกสารสถาปัตยกรรมองค์กร (Architecture Definition Document: ADD) ของระบบ DPMS ซึ่งมีระยะเวลาตรวจสอบ 3 อาทิตย์ (ไตรมาส 2) • ได้รับรวบรวมรายชื่อของคณะทำงานฯ เรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างนำเสนอขออนุมัติรายชื่อคณะทำงานพร้อมกับอนุมัติหลักการจ้างที่ปรึกษา • คณะทำงานย่อย ที่เป็น Project owner ได้เข้าไปร่วมกำหนดแนวทาง แผนการดำเนินงาน พร้อมทั้งคัดเลือกที่ปรึกษา ร่วมกัน ผชก(บก-ท) โดยกำหนดรูปแบบการจ้างเฉพาะเจาะจง กับที่ปรึกษา NIDA (ไตรมาส 3)	1. อนุมัติหลักการจ้างที่ปรึกษาโครงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานดิจิทัล (Digital Performance Management System : DPMS) และแต่งตั้งคณะทำงานโครงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานดิจิทัล ตามอนุมัติ ผวค. ลว. 11 พ.ย. 2567 2. ระเบียบหลักเกณฑ์ที่มีความสอดคล้องและสนับสนุนในการเชื่อมโยงกับระบบงาน HR ด้านการพัฒนา และรองรับกับ BAU/T3CC/BU ดังนี้		มีการปรับระยะเวลาแผนการดำเนินงาน เนื่องจากได้มีการทบทวนขอบเขตงาน โดยศึกษาจาก best practice จากองค์กรอื่นๆ ผู้เชี่ยวชาญ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา			
1.2 ศึกษาข้อมูลจากปัจจัยภายใน - ทบทวนและวิเคราะห์ระบบ PMS (As is) รวมถึงระบุเป้าหมายหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับ PMS ทั้งหมด - รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับระบบ PMS ของ กฟภ. (TO BE) - ปัจจัยความสำเร็จต่างๆ		ไตรมาส 2	10	10	ศึกษาข้อมูลจากปัจจัยภายในจากการดำเนินการสำรวจแบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานและลูกจ้างและความคิดเห็นจากผู้ใช้บริการที่ให้ออกเสนอแนะผ่านทางโทรศัพท์และทางสื่อจากหน่วยงานที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และศึกษาทบทวนระเบียบหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการระบบ PMS ในปัจจุบัน (ไตรมาส 2) - ผบค. ได้นำผลศึกษาที่ได้จากการสำรวจและความคิดเห็นต่างๆ มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ (DASHBOARD) เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการจัดทำระบบ DPMS ต่อไป			1. ทบทวน scope of work ของ DPMS ให้ความชัดเจนตรงตามบริบทของ กฟภ. และให้ทีมที่ปรึกษาดำเนินการ review หลักการ PMS ปัจจุบันให้รอบด้าน ให้ได้มาซึ่ง painpoint ที่แท้จริง เพื่อนำเสนอรูปแบบการประเมินผลที่เหมาะสมต่อไป (ไตรมาส 2)			
1.3 ศึกษาข้อมูลจากปัจจัยภายนอก - รูปแบบ PMS ที่เหมาะสม เช่น Benchmark หน่วยงานที่มีโครงสร้าง หรือการดำเนินงานธุรกิจใกล้เคียงกับ กฟภ. เช่น EGAT - ปัจจัยความสำเร็จต่างๆ		ไตรมาส 2	10	10	ศึกษาข้อมูลจากปัจจัยภายนอกจากการดำเนินการจัดประชุมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในด้านระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) ของรัฐวิสาหกิจ 3 การไฟฟ้า และการสัมมนา 3 การไฟฟ้าด้านทรัพยากรมนุษย์ เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2567 (ไตรมาส 2) - ผบค. ได้นำข้อมูลต่างๆ จากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจทั้ง 2 แห่ง รวมถึงรูปแบบการประเมินต่างๆ ที่เกิดประโยชน์กับ กฟภ. มาศึกษาและเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำระบบ DPMS ต่อไป			2. ปรับรูปแบบการจ้างเพื่อให้สอดคล้องกับบริบท กฟภ. โดยจะจ้างที่ปรึกษาในเรื่องของหลักการ โดยให้ที่ปรึกษานำเสนอรูปแบบ PMS ที่เหมาะสม พร้อมทั้งแนวทางการเชื่อมโยงกับระบบงานอื่น ทั้งนี้ ในส่วนของระบบ อาจจะสามารถพัฒนาต่อยอดจากระบบ PEATA-PMS เดิมได้			
1.4 นำเสนอรายงาน และโครงสร้างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร และรองรับหน่วยธุรกิจใหม่ (BAU,T3CC,BU)พร้อม เหตุผลความเป็นในการเชื่อมโยงกับระบบงาน HR ทั้ง 4 Functions		ไตรมาส 2	10	10	จากผลการศึกษาภายในและภายนอก ได้ประชุมร่วมกับที่ปรึกษาที่เข้ายื่นเอกสารเพื่อนำเสนอความต้องการของ กฟภ. ในการจัดทำรายงาน และโครงสร้างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร และรองรับหน่วยธุรกิจใหม่ (BAU,T3CC,BU) โดยที่ปรึกษาได้ดำเนินการนำข้อมูลประกอบในการจัดทำแผนการดำเนินงาน ใน proposal กับผู้บริหาร ผบค. เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2567 ซึ่ง ครอบคลุมการดำเนินงานที่ที่ปรึกษานำเสนอมา นำเสนอขอความเห็นชอบในหลักการใช้งานระบบ DPMS (ไตรมาส 2)						
1.5 นำเสนอขอความเห็นชอบในหลักการใช้งานระบบ DPMS		ไตรมาส 2	20	20	ปัจจุบันอยู่ระหว่างนำเสนอขออนุมัติดำเนินการโครงการ DPMS ซึ่งได้หารือกับ กงป. เรื่องประเภทของงบประมาณที่สามารถจ้างดำเนินการได้ ระหว่างงบประมาณการจ้างที่ปรึกษา หรือ บงลงทุนเร่งด่วน ซึ่งในเบื้องต้น กงป. แจ้งว่าเนื่องจากผลสำเร็จของโครงการที่จะได้มาเป็นโปรแกรมระบบ และเป็นทรัพย์สินของ กฟภ. จึงไม่สามารถใช้งานได้ ทั้งนี้ กระ. อยู่ระหว่างดำเนินการหารือกับ ผงป. เป็นลายลักษณ์อักษรอีกครั้ง (ไตรมาส 2) • ได้รับแนวทางจากผู้บริหาร ให้ดำเนินการจ้างเป็น 2 เฟส (หลักการ DPMS และแนวทางการเชื่อมโยงระบบ และพัฒนาระบบ DPMS) โดยหลักการได้หารือกับคณะทำงานฯ และได้ข้อสรุปเป็นรูปแบบการจ้างเฉพาะเจาะจง โดยใช้งบประมาณการจ้างที่ปรึกษาที่ตั้งไว้ (ไตรมาส 3) โดยได้รับอนุมัติหลักการจ้างที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว ตามอนุมัติ ผวค. ลว. 11 พ.ย. 2567 • ระบบ DPMS ได้ยื่นเอกสารเอกสารแสดงสถาปัตยกรรมองค์กร (Architecture Definition Document: ADD) เรียบร้อยแล้ว และได้มีการประชุมกับ กคท. เพื่อบริหารเพื่อวางแผนทางระบบ DPMS ให้รองรับการระบบเครือข่ายของ กฟภ. (ไตรมาส 3)						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567										
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ	
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
แผนงานที่ 10 Develop DPMS-Digital Performance Management System (ต่อ)	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
2. บูรณาการระบบ DPMS ให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ และระบบงาน HR 4 ด้าน และรองรับกับ BAU/TCC/BU 2.1 ศึกษาและวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยง กับระบบงาน HR ทั้ง 4 ด้าน และรองรับกับ BAU/T3cc/BU		ไตรมาส 3-4	10	10	1. ศึกษาและวิเคราะห์ความเป็นไปได้ ให้รองรับ BU (ไตรมาส 3) 1.1 PMS - Performance Appraisal กำหนดแนวทางการประเมินตามตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ Executive Consultant, BU Head, BD Lead, Team Member 1.2 PMS - Compensation & Benefits กำหนดแนวทางการพิจารณาเงินเดือนให้มีช่วงเปอร์เซ็นต์ให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างของ BAU และ BU 1.3 PMS - Career Development กำหนดให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาเป็น Credit score เพื่อใช้ประกอบในการแต่งตั้งและเลื่อนระดับ รวมถึงมีชื่อเป็น Talent pool 1.4 PMS - Training & Development กำหนดให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะ ศักยภาพ และการปฏิบัติงาน 2. ศึกษาและวิเคราะห์ความเป็นไปได้ ของแนวทางเพื่อให้รองรับ BAU และ BU (ไตรมาส 3) 2.1 ศึกษาแนวทางการกำหนดนโยบายการกระจายเงินเดือนของ ผวภ. (TOP-UP) สำหรับพนักงานที่สามารถสร้างรายได้, มีผลงานนวัตกรรมต่างๆ, รางวัลระดับองค์กร หรืองานอื่นๆ ที่ ผวภ.มอบหมาย กระจายลงสู่แต่ละสายงาน (ไตรมาส 4) 2.2 ศึกษาแนวทางการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมินผลของพนักงาน และการเลื่อนเงินเดือนประจำปี (ตามมติที่ประชุมคณะทำงานช่วงเปอร์เซ็นต์เงินเดือนปี 2567) (ไตรมาส 4) 2.3 ได้ร่วมหารือกับ ผ.พบ. และผู้บริหาร กำหนดแนวทางในการเชื่อมโยงการประเมินผลกับการพัฒนา นำไปเชื่อมโยงกับ IDP โดยจะเข้าไปเพิ่ม Sipoc และปรับปรุงระบบภายในไตรมาส 4 เรียบร้อยแล้ว (ไตรมาส 4)	2.1 อนุมัติหลักการจ้างที่ปรึกษาโครงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานดิจิทัล (Digital Performance Management System : DPMS) และแต่งตั้งคณะทำงานโครงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานดิจิทัล ตามอนุมัติ ผวภ. ลว. 11 พ.ย. 2567	3. หากปรับรูปแบบการจ้างตามข้อ 2 เรียบร้อยแล้ว ให้ดำเนินการจ้างได้ทันทีโดยใช้งบการจ้างที่ปรึกษาที่ตั้งไว้ (ไตรมาส 2)			
2.2 ปรับปรุงแก้ไข ระเบียบ หลักเกณฑ์ ให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนในการเชื่อมโยงระบบ		ไตรมาส 3-4	10	10	• ดำเนินการจัดทำอนุมัติแนวทางการดำเนินการกำหนดโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนของ BU ซึ่งได้รับการอนุมัติเรียบร้อยแล้ว (ผวภ. ลว. 8 พ.ค. 2567) (ไตรมาส 3) หมายเหตุ : • อนุมัติหลักการเลื่อนเงินเดือนที่มีการสื่อสารเรื่องนโยบายวงเงินการเลื่อนเงินเดือนของ ผวภ. (TOP-UP), อนุมัติหลักการแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมินผลของพนักงาน และการเลื่อนเงินเดือนประจำปี จะดำเนินการในไตรมาส4 ซึ่ง ทั้ง 2 งาน นำเสนอต่อผู้บริหารของสายงานทุกระดับแล้ว ให้ดำเนินการรออนุมัติหลักการและใช้ในปี 2568 (ไตรมาส 4) • Sipoc ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เพิ่มขึ้นตอนของการส่งต่อข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงการประเมินผลกับการพัฒนาในส่วนของ HRD (เพื่อวางแผน IDP) จะดำเนินการในไตรมาส 4 ซึ่งได้ปรับปรุงระบบให้มี Notice และนำพนักงานให้นำ Gap ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปเป็นข้อมูลประกอบของการกำหนด IDP แล้ว (ไตรมาส 4)	2.2 ปรับปรุง Sipoc ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเพิ่มขั้นตอนของการส่งต่อข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงการประเมินผล การปฏิบัติงานกับการพัฒนาในส่วนของ HRD ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงระบบ IDP โดยเพิ่ม Notice ส่วนหัวข้อแผนการพัฒนาตนเองและนำพนักงานให้นำ Gap ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปเป็นข้อมูลประกอบของการจัดทำ IDP ประจำปี	4. ขออนุมัติปรับแผนการดำเนินงานตั้งแต่ข้อ 1.5 นำเสนอขอความเห็นชอบในหลักการใช้งานระบบ DPMS เป็นต้นไป ให้ไปอยู่ในไตรมาส 4/2567 และข้ออื่นๆ ตามลำดับ เนื่องจากเหตุผลต่างๆข้างต้น และจะยังสามารถมี Output ที่สำคัญ สุดท้ายโครงการ คือ ระบบ DPMS ผ่านการอนุมัติให้ดำเนินการ (Output) (ไตรมาส 3)ขอปรับแผน โดยยกกิจกรรม ข้อ 2 เป็นต้นไป ไปดำเนินการปี 2568 ด้วยเหตุผล ดังต่อไปนี้			
2.3 ออกแบบกระบวนการในการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์องค์กร, หน่วยงาน และบุคคล (Cascade & Alignment) ผ่าน KPI Catalog *หมายเหตุ : ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการ กฟผ. ครั้งที่ 14/2567 ลงวันที่ 22 พ.ย. 2567 อนุมัติให้มีการปรับแผนการดำเนินงานประจำปี 2568-2571 โดยมีการปรับกิจกรรมในปี 2567 ให้สอดคล้องกับการปรับแผนดังกล่าว ทั้งนี้ กิจกรรมนี้จะแล้วเสร็จภายใน Q4 ปี 2568		ไตรมาส 4	10	10	มีการทบทวนและปรับแผนการดำเนินงาน โดยนำกิจกรรมดังกล่าวไปดำเนินการในปี 2568 *หมายเหตุ : ผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคดังกล่าวได้มีการนำเสนอคณะกรรมการ กฟผ. เมื่อวันที่ 22 พ.ย. 2567 เรียบร้อยแล้ว โดยได้มีการพิจารณาแล้วว่าไม่กระทบกับการดำเนินงานของแผนแม่บทฯ ในภาพรวม โดยสามารถนำผลการดำเนินการในปี 2567 ไปดำเนินการต่อไปปี 2568 ได้ ทั้งนี้ ให้ผลการดำเนินงานข้างต้นเป็นความสำเร็จของปี 2567					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567										
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ	
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
แผนงานที่ 10 Develop DPMS-Digital Performance Management System (ต่อ)	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
2.4 ออกแบบกระบวนการนำเข้าสู่ข้อมูลผลการดำเนินงาน (Fact-based) ระดับองค์กร, ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล และวิธีการคำนวณคะแนน (Scoring) ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรง และยุติธรรม เช่น Rubric, Credit score, Coin, Top-up, 360 องศา หมายเหตุ : ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการ กฟผ. ครั้งที่ 14/2567 ลงวันที่ 22 พ.ย. 2567 อนุมัติให้มีการปรับแผนการดำเนินงานประจำปี 2568-2571 โดยมีการปรับกิจกรรมในปี 2567 ให้สอดคล้องกับการปรับแผนดังกล่าว ทั้งนี้ กิจกรรมนี้จะแล้วเสร็จภายใน Q4 ปี 2568		ไตรมาส 4	10	10	มีการทบทวนและปรับแผนการดำเนินงาน โดยนำกิจกรรมดังกล่าวไปดำเนินการในปี 2568 หมายเหตุ : ผลการดำเนินงานและปัญหา/อุปสรรคดังกล่าวได้มีการนำเสนอคณะกรรมการ กฟผ. เมื่อวันที่ 22 พ.ย. 2567 เรียบร้อยแล้ว โดยได้มีการพิจารณาแล้วว่า ไม่กระทบกับการดำเนินงานของแผนแม่บทฯ ในภาพรวม โดยสามารถนำผลการดำเนินการในปี 2567 ไปดำเนินการต่อไปปี 2568 ได้ ทั้งนี้ ให้ผลการดำเนินงานข้างต้น เป็นความสำเร็จของปี 2567		1. เนื่องจากจะต้องดำเนินการขออนุมัติหลักการจ้างที่ปรึกษาโครงการจาก ผอ.ก. ก่อนที่จะให้ที่ปรึกษาเข้ามาดำเนินโครงการพัฒนาระบบ DPMS และดำเนินการขอความเห็นชอบในหลักการใช้งานระบบ DPMS ต่อไป (ไตรมาส 4/2567) 2. เติมนิมนต์กรรมการจ้างที่ปรึกษา ซึ่งมีระยะเวลาประมาณ 90 วัน จึงทำให้ต้องเพิ่มระยะเวลาการดำเนินโครงการ (ไตรมาส 1/2568) 3. HR ได้มีการศึกษาปัจจัยภายนอก - ภายใน เบื้องต้นไว้ เพื่อให้การดำเนินโครงการมีความครบถ้วนสมบูรณ์จึงให้ที่ปรึกษา นำข้อมูลไปศึกษาวิเคราะห์เพิ่มเติม (ไตรมาส 2-4/2568)			
		รวม	100	100						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567											
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ		
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบฯที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)	
ยุทธศาสตร์ : DYNAMIZE EMPLOYEE MOTIVATION & INSPIRATION จูงใจให้บุคลากรอยากทำงานอย่างเต็มศักยภาพ											
แผนงานที่ 11 Design flexible benefit	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบฯที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)	
1.ศึกษาความเป็นไปได้และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำร่องสวัสดิการยืดหยุ่น รวมถึงศึกษาข้อมูลสวัสดิการของหน่วยงานชั้นนำ วิเคราะห์ข้อมูลทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก รวบรวมและจัดการข้อมูลโดยนำมาจัดกลุ่ม Benefit ให้ครอบคลุมทุกด้าน เช่น Health, Finance, Lifestyle, Works ศึกษากระบวนการ เบื้องต้น หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงหรือเพิ่มรูปแบบสวัสดิการ ทั้งในส่วนของ กฟผ. และ BU		ไตรมาส 1	10	10	• ศึกษาข้อมูลจากหน่วยงานชั้นนำให้ครอบคลุมทุกด้าน เช่น - Google มีอาหารฟรี 3 มื้อ และ mini bar รวมถึงมีห้องนอน ห้องนวดและห้องเล่นเกม - AIS มีคำภาษา มีเงินช่วยเหลือพนักงานและที่ปรึกษาด้านการเงิน รวมถึงมีสินค้ายาคาพิเศษ - AP มีวันหยุดพิเศษในวันเกิด สวัสดิการแต่งงานไม่จำกัดเพศ ค่าคิดแวน ค่าคอนแทคเลนส์ และอื่น เพื่อนำมาพิจารณา ให้เหมาะสมทั้งในส่วนของ กฟผ. และ BU • จัดประชุมกับ กปร. เพื่อวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการดำเนินการ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ให้กับผู้บริหารหน่วยงาน (ไตรมาส 1)	- รูปแบบสวัสดิการใหม่ (Birthday Leave) ที่อยู่ระหว่างนำเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ - Service Blueprint การเบิกคำรักษาพยาบาล และ Service Blueprint การลงผลตรวจสุขภาพภายนอก - ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานปรับปรุงสวัสดิการ ได้รับอนุมัติผ่านบอร์ด ในเรื่องขออนุมัติระเบียบการให้เงินช่วยเหลืออัครภักดิ์หรือภักดิ์ธรรมชาติ ให้กับลูกจ้างสัญญาจ้าง 1 ถึง 2 ปี ของ กฟผ.	ผ.บ.	ปัญหาและอุปสรรค งบประมาณในการจัดทำระบบอยู่ที่งบลงทุนปี 2568 แนวทางการแก้ไข จะเริ่มดำเนินการจัดทำระบบนำร่องของ phase แรกในปี 2568	(2) 10.0	ไม่มีการใช้งบประมาณ	
2.Empathize บุคลากรกลุ่มต่างๆ และวิเคราะห์ข้อมูลสวัสดิการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับ กฟผ. และนำมาจัดลง Data Analytic use case matrix โดยแบ่งเป็น Category ตามแผน Impact กับ Effort เพื่อจัดทำโครงการนำร่อง		ไตรมาส 2	10	10	• Empathize ทั้งในส่วน User และ Admin เพื่อเก็บ Pain point และสิ่งที่คาดหวังเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำ Prototype ของระบบ HRS platform โดยได้นำเสนอให้ผู้บริหารฝ่ายให้ข้อเสนอแนะเรียบร้อยแล้ว • วิเคราะห์ข้อมูลสวัสดิการคำรักษาพยาบาลและนำมาจัดทำ Data Analytic use case matrix โดยแบ่งเป็น Category ตามแผน Impact กับ Effort เพื่อดูเรื่องที่จะเริ่มดำเนินการ (ไตรมาส 2)						
3.วางแผนและออกแบบกลยุทธ์การสื่อสารให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้จากข้อมูลทั้งหมด , จัดทำและสื่อสารโครงการนำร่อง		ไตรมาส 3	10	10	• สื่อสารให้ความรู้ผ่านช่องทาง Line, Banner, Log in เช่น โครงการสร้างเสริมสุขภาพ PEA Smart Health 2024 เริ่มนำหมอสบายสุขภาพได้ Food Fit for Firm เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2567 ผ่านช่องทาง Online Webex ของกองสถานพยาบาล และ สื่อสารโครงการ Happy Mind ผ่าน Log in หน้าจอเป็นประจำทุกครั้งที่มีการใช้งาน (ไตรมาส 2) • ประชุมทีม วางแผนและออกแบบกลยุทธ์การสื่อสารให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย (ไตรมาส 3) • สื่อสารสร้างการรับรู้เกี่ยวกับ Flexible Benefit ภายใต้โครงการ PEA Employee Experience ตามหนังสือเลขที่ กสท(วอ.) 655/2567 ลงวันที่ 2 เมษายน 2567 เรื่อง ขอเชิญเชิญเข้าร่วมรับฟังงาน “เล่าสู่กันทำ” ภายใต้โครงการ Employee Experience เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2567 โดยมีส่วนร่วม Online จำนวน 675 คนและผู้เข้าร่วม Onsite จำนวน 150 คน (ไตรมาส 3)						
4.ดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์รูปแบบสวัสดิการใหม่ๆ ในส่วนของ Must do ที่ต้องผ่านคณะกรรมการก่อนลงสิทธิประโยชน์ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการ กฟผ.ต่อไปจัดทำโมเดลทางเลือกหลายรูปแบบเพื่อนำออกใช้และจัดทำ Feedback Review		ไตรมาส 4	20	20	• อยู่ระหว่างดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงาน Flexible Benefit (My Benefit) เพื่อดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์รูปแบบสวัสดิการใหม่ๆ (ไตรมาส 3) • แต่งตั้งคณะทำงาน PEA Employee Experience - Teambased เรียบร้อยแล้ว ตามคำสั่งสายงานบริหารองค์กร ที่ สทก(บ) 51/2567 ลงวันที่ 8 พ.ย. 2567 (ไตรมาส 4) • ดำเนินการจัดทำอนุมัติเสนอรูปแบบสวัสดิการใหม่ (Birthdays Leave) เรียบร้อยแล้ว ตามบันทึกเลขที่ กสท(สท.) 2157/2567 ลงวันที่ 29 พ.ย. 2567 ซึ่งอยู่ระหว่างนำเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ โดยผู้บริหารมีข้อเสนอแนะให้คณะทำงานนำมาเสนอ Concept ภาพรวมของงานทั้งหมดอีกครั้งก่อนพิจารณาอนุมัติ (ไตรมาส 4)			คาดว่าจะได้รับอนุมัติ ในเดือน มกราคม 2568			
5.ติดตามประเมินผลและประเมินผลโครงการนำร่อง		ไตรมาส 4	5	5	• มีการจัดทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการรูปแบบใหม่ของพนักงานทั่วประเทศ และนำเสนอผู้บริหารเรียบร้อยแล้ว และมีการทำแบบสำรวจประสิทธิภาพโครงการที่นำเสนอขออนุมัติในรูปแบบ QR Code (ไตรมาส 4)						
6.เตรียมข้อมูลในการจัดทำหลักเกณฑ์รูปแบบสวัสดิการใหม่ๆ ในส่วนของ Should do (ที่ต้องขออนุมัติต่อ คสม.)		ไตรมาส 4	5	5	• ประชุมทีม และเตรียมข้อมูลในการจัดทำหลักเกณฑ์รูปแบบสวัสดิการใหม่ๆ ในส่วนของ Should do (ไตรมาส 3) • เตรียมข้อมูลในการจัดทำหลักเกณฑ์รูปแบบสวัสดิการใหม่ๆ ในส่วนของ Should do ปรับปรุงคำรักษาพยาบาลของสถานพยาบาลเอกชน จาก 3,600 บาทเป็น 5,000 บาท , ขออนุมัติระเบียบการให้เงินช่วยเหลืออัครภักดิ์หรือภักดิ์ธรรมชาติ ให้กับลูกจ้างสัญญาจ้าง 1 ถึง 2 ปี ของ กฟผ. (ไตรมาส 4)						
7.จัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำ Dashboard และวางแผนดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง และนำไปปรับใช้กับบุคลากรกลุ่มต่างๆ และ BU		ไตรมาส 1-4	10	10	• ดำเนินการจัดทำ Dashboard ทั้งในส่วนของ Welfare Wellness Wealth และ Work safety เพื่อรวบรวมข้อมูลใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหารและใช้ข้อมูลในการพัฒนาระบบการทำงาน (ไตรมาส 1) • นำข้อมูลจาก Dashboard มาใช้ในการแสดงข้อมูลในการประชุมต่างๆ เช่น การประชุมเพื่อรายงานสถานะของงานภารกิจ การประชุมคณะกรรมการความปลอดภัย และนำมาใช้ในการวิเคราะห์โครงการ Smart Health (ไตรมาส 2)						
8. ดำเนินการจ้างเพื่อออกแบบ HRS Platform และจัดทำระบบนำร่องของ phase แรก 1 ระบบ - Empathize กลุ่มบุคลากรที่เกี่ยวข้อง - Lean Process ขั้นตอนการดำเนินงาน - ทำ Prototype + Testing		ไตรมาส 2-4	30	30	• เริ่มดำเนินการนำข้อมูลต่างๆที่ศึกษาและแลกเปลี่ยนกับที่ปรึกษา และทีม Raisalout นำมาวางแผนในการดำเนินงาน HRS platform Journey โดยจัด Workshop ที่ ศฟผ.เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2567 (ไตรมาส 2) • นำข้อมูลต่างๆ ที่ศึกษาและแลกเปลี่ยนกับที่ปรึกษา มาหารือกับทีมงาน Digital Employee Experience และ Human Resoure Service Platform เพื่อวาง Service Blueprint เพื่อรองรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานต่างๆ โดยจัด Workshop ที่ ศฟผ. เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2567 (ไตรมาส 3) หมายเหตุ : เปลี่ยนจากการดำเนินการจ้าง มาเป็นดำเนินการออกแบบ Service Blueprint ผ่าน Digital Employee Experience* • มีการออกแบบ Service Blueprint ของ HRS เพื่อออกแบบ Human Resource Services Platform (HRSP) ได้ออกมา 2 Service คือ Service Blueprint การเบิกคำรักษาพยาบาล และ Service Blueprint การลงผลตรวจสุขภาพภายนอก รวมทั้ง มี Timeline ในการจ้าง โดยปัจจุบันอยู่ระหว่างการจัดตั้งคณะทำงาน HRSP (ไตรมาส 4) หมายเหตุ : จะเริ่มดำเนินการจัดทำระบบนำร่องของ phase แรกในปี 2568 เนื่องจากงบประมาณในการจัดทำระบบอยู่ที่งบลงทุนปี 2568						
		รวม	100	100							

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567										
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ	
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
แผนงานที่ 12 Redesign Compensation Structure	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
1. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การศึกษาคู่เทียบ และนำผลการศึกษากาการประเมินค่าจ้างมาเป็นแนวทางในการออกแบบการจ่ายค่าตอบแทน		ไตรมาส 1-2	20	20	• ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ โครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนของตลาดจาก Salary Survey (HR Center) และจากผลการประเมินค่าจ้าง โดยจ้างที่ปรึกษาจาก สป. รวมถึงระเบียบหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน เพื่อวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการดำเนินการ และความสามารถในการแข่งขันกับตลาด (ไตรมาส 1) โดยนำผลจากการศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินงานดังนี้ BAU 1. นำเสนอผู้บริหารระดับสายงานเพื่อพิจารณา (เมื่อเดือนพฤษภาคม 2567) (ไตรมาส 1) 2. ผู้บริหารระดับสายงานพิจารณาเรียบร้อยแล้ว โดยกำหนดตราค่าจ้างโดยเทียบเคียงกับ กฟผ. และให้นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านบุคลากรของ กฟผ. (HR Steering) เพื่อขอความเห็นชอบคณะกรรมการบริหารของ กฟผ. และคณะกรรมการ กฟผ. ต่อไป (ไตรมาส 2) BU 1. นำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณา (เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567 กรบ.(กอ.) 171/2567 ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2567) (ไตรมาส 1) 2. ผู้บริหารพิจารณาเรียบร้อยแล้ว โดยกำหนดเกณฑ์อัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่ากรอบวงเงินขั้นต่ำ (MIN) และต้องไม่เกินกรอบวงเงินขั้นสูง (MAX) ตามคำสั่ง กฟผ. ที่ จ. 7/2563 เรื่องอัตราเงินเดือนของพนักงาน กฟผ. (ไตรมาส 2)	• โครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนของ BAU ตามอนุมัติ ผวก. อนุมัติ ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2567 • โครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนของ BU ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2567	ผบ.ค.	-	(2) 2.35	2.350
2. สร้าง Mindset เรื่องการจ่ายค่าตอบแทน หลักการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน (Fact-based) นโยบายการแจก % ลงสู่หน่วยงานและบุคคล		ไตรมาส 2-4	10	10	พิจารณาปรับปรุงหลักการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน (Fact-based) และสื่อสารเพื่อสร้าง Mindset ผ่านการนำเสนอผู้บริหารระดับสูง เช่น ที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง (บส) หรือ ที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านบุคลากร กฟผ. (HR Steering) ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ดำเนินการสื่อสารเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานกับพนักงานและลูกจ้างในสายงาน จะดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือนพฤศจิกายน 2567 ต่อไป (ไตรมาส 3-4) โดยดำเนินการปรับปรุงหลักการฯ ดังนี้ (หมายเหตุ นำเสนอผู้บริหารระดับสายงานเพื่อนำเสนอที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง (บส) หรือ ที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านบุคลากร กฟผ. (HR Steering) เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ ผู้บริหารสายงานให้ดำเนินงานตามเดิมไปก่อน) 1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง รวมถึงFeedback ต่างๆ เป็นปัจจัยนำเข้าในการกำหนดช่วงเปอร์เซ็นต์ในการเลื่อนเงินเดือนประจำปีเพื่อให้สะท้อนตามผลการปฏิบัติงานได้มากที่สุด ผ่านทางคณะทำงานพิจารณาวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปี และนำเสนอ ผวก. อนุมัติ ทั้งนี้ ผวก. อนุมัติเรียบร้อยแล้ว (อนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 25 กรกฎาคม 2568) (ไตรมาส 3) และสื่อสารให้ทุกหน่วยงานรับทราบ ตามบันทึก กรบ.(ผ.) 1572/2567 ลงวันที่ 14 พฤศจิกายน 2567 (ไตรมาส 4) 2. กำหนดให้หน่วยงานระดับกอง หรือเทียบเท่าขึ้นไป แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างในสังกัดให้สะท้อนตามความเป็นจริง เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม ทั้งนี้ นำเสนอผู้บริหารระดับสายงาน เมื่อวันที่ 1 และ 9 ต.ค.2567 (ไตรมาส 4) และจะดำเนินการต่อเนื่องในปี 2568 ต่อไป 3. กำหนดแนวทางการจัดสรรวงเงิน (เพิ่มเติม) ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับสายงาน โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานและจำนวนบุคลากรในสายงาน ทั้งนี้ นำเสนอผู้บริหารระดับสายงาน เมื่อวันที่ 1 และ 9 ต.ค.2567 โดยกำหนดให้การจัดสรรวงเงินเป็นไปในรูปแบบเดิม (ไตรมาส 4)					
3. ออกแบบการบริหารค่าตอบแทนด้วยหลัก 5Ps Pay policy/Pay Objective/Pay Methods/Total Package/Ability to Pay เพื่อให้เกิดผลตอบแทนของบุคลากรที่แตกต่างกันสำหรับกลุ่ม BAU (โดยเชื่อมโยงกับ Agile workforce Planning) เช่น การ Top-up จากการที่ได้ Product ที่กำหนดแนวทางการคิดผลตอบแทนที่สามารถจ่ายให้กับกลุ่ม T3CC สามารถนำออกใช้ได้ (โดยแบ่ง % จากผู้บริหารระดับสูง +/-0.5% เพื่อนำมาบริหาร)		ไตรมาส 2-4	20	20	BAU จัดเตรียมข้อมูลเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องวิเคราะห์ผลกระทบค่าใช้จ่ายจากการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน และนำผลจากการวิเคราะห์ดำเนินการ ดังนี้ (ไตรมาส 2-3) 1. นำเสนอคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค(HR Steering) ครั้งที่ 3/2567 เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2567 เพื่อทราบและให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารของ กฟผ. และคณะกรรมการ กฟผ. ต่อไป (ไตรมาส 4) 2. นำเสนอคณะกรรมการการบริหารของ กฟผ. ครั้งที่ 14/2567 เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2567 และคณะกรรมการ กฟผ. ครั้งที่ 14/2567 เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2567 ที่ประชุมอนุมัติปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน ระดับ 2 - 13 และเห็นชอบปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนของพนักงาน ระดับ 14 เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะกรรมการตรึงค่าจ้างต่อไป (ไตรมาส 4) 3. นำเสนอ ผวก. อนุมัติปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน ระดับ 2 - 13 เรียบร้อยแล้ว ตาม อนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2567 เป็นระเบียบ กฟผ. ว่าด้วยโครงสร้างอัตราเงินเดือนของพนักงานและโครงสร้างค่าจ้างของลูกจ้าง กฟผ. พ.ศ. 2568 (ไตรมาส 4) 4. อยู่ระหว่างขอความเห็นชอบ ผวก. ปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนของพนักงาน ระดับ 14 เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะกรรมการตรึงค่าจ้าง (ไตรมาส 1/2568) BU ใช้เกณฑ์อัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่ากรอบวงเงินขั้นต่ำ (MIN) และต้องไม่เกินกรอบวงเงินขั้นสูง (MAX) ตามคำสั่ง กฟผ. ที่ จ.7/2563 เรื่องอัตราเงินเดือนของพนักงาน กฟผ. (ไตรมาส 2)					
4. กำหนดโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนของ Business Unit		ไตรมาส 2-4	30	30	• ดำเนินการกำหนดโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนของ Business Unit เรียบร้อยแล้ว ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2567 (ไตรมาส 2)					
5. ขอการรับรองในการปรับระเบียบหลักเกณฑ์		ไตรมาส 2-4	20	20	• ดำเนินการทบทวนเรื่องอัตราเงินเดือนของพนักงาน กฟผ. โดยใช้เกณฑ์อัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่ากรอบวงเงินขั้นต่ำ (MIN) และต้องไม่เกินกรอบวงเงินขั้นสูง (MAX) ตามคำสั่ง กฟผ. ที่ จ.7/2563 เรื่องอัตราเงินเดือนของพนักงาน กฟผ. ทั้งนี้ ในอนาคตหากองค์การมีความจำเป็นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน BU สามารถพิจารณาดำเนินการจากโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนของ Business Unit ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2567 ที่ทบทวนและปรับปรุงแล้วเพื่อใช้ได้ทันที (ไตรมาส 2)					
		รวม	100	100						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567										
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายนำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ	
				นำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
แผนงานที่ 13 Design Shared Profit	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมายนำหนัก (ร้อยละ)	นำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
1. ศึกษารูปแบบการทำ Profit Sharing ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ในกลุ่มธุรกิจต่างๆ ข้อดี ข้อเสียของ Use case ความเหมาะสมของการนำมาปรับใช้ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลหรือไม่เคลในการแนะนำเมื่อ BU เกิดขึ้น โดยดูจากนโยบายองค์กรและความเป็นไปได้ของกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง		ไตรมาส 1	20	20	• ดำเนินการศึกษารูปแบบการทำ Profit sharing ของหน่วยงานอื่นๆ ของทั้งภาครัฐและเอกชน ศึกษาข้อมูลการจัดตั้ง BU และประชุมกับ ประ.เพื่อวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการดำเนินการ รวมถึงศึกษาข้อมูลของ ก่อน ในการจัดทำแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่เกี่ยวข้องกับรายได้ธุรกิจและธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องด้วยรูปแบบของค่าตอบแทนประกอบไปด้วย 3 ลักษณะคือ Base Salary Short-Term Incentive และ Long-Term Incentive ตามกลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนเชื่อมโยงกับการเจริญเติบโตขององค์กร (ตามงานวิจัยและงานเขียนของ Lance A. Berger & Associates Ltd.) 1. องค์กรที่เติบโตอย่างรวดเร็ว จะเน้นไปที่เรื่องของ Long-term reward ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานอยากสร้างผลงานในระยะยาวให้มากขึ้น เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานที่เป็นกลุ่มคนเก่ง สร้างผลงานในระยะยาวให้กับองค์กร 2. องค์กรที่เติบโตแบบปกติทั่วไป จะมีองค์ประกอบของค่าตอบแทนที่เน้นไปที่เงินเดือนมูลฐาน โดยที่มีสัดส่วนให้กับ Short-term reward มากกว่าครึ่งหนึ่งของเงินเดือน 3. องค์กรที่ไม่เติบโต หรือโดยยาก ระบบการจัดสัดส่วนของค่าตอบแทนจะเน้นไปที่เรื่องของเงินเดือน (ไตรมาส 1)	• สรุปผลการศึกษาและวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของการทำ Share Profit • รูปแบบการจ่าย Profit sharing ให้กับหน่วยธุรกิจตามแผนยุทธศาสตร์	ผ.บ.ผ.	ปัญหาและอุปสรรค - เนื่องจากคณะทำงานของ ผ.บ.ผ. ได้ศึกษาข้อมูลและคำนึงตามผลการดำเนินงานไตรมาส 1-2 เรียบร้อยแล้ว ส่วนที่จะดำเนินการเพิ่มในการจัดทำ profit sharing ที่จะนำเสนอ กรม. เป็นภาพใหญ่ที่ต้องการ Team based ของสายงานอื่นๆ และต้องการความชัดเจนของทิศทางตามยุทธศาสตร์ จึงอยู่ระหว่างการจัดทำแนวทางการตั้ง Team based เสนอผู้บริหารต่อไป	ไม่มีการตั้งงบประมาณ	ไม่มีการใช้งบประมาณ
2. จัดทำข้อมูลและวิเคราะห์รูปแบบ Profit Sharing โดยรวบรวมข้อมูลจากผลการศึกษาคู่เทียบที่เป็นบริษัทเอกชนชั้นนำของแผนยุทธศาสตร์องค์กร ผลการศึกษาการประเมินค่างานเทียบกับตลาด และศึกษาคู่แข่งทางธุรกิจ		ไตรมาส 1-2	20	20	• จัดทำข้อมูลและวิเคราะห์รูปแบบ Profit Sharing ทั้ง Long term และ short term โดยได้นำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาโดยสรุป ดังนี้ 1. Short-Term Incentive เช่น โบนัสการันตี หรือตามผลงาน ค่าตอบแทน 13 months pay เงินค่าตอบแทนนวัตกรรม กฟผ. 2. Long-Term Incentive เช่น Stock option 5 years pay Retention Bonus เช่น หากพนักงานอยู่ครบ 3 ปี หรือ 5 ปี Deferred profit-sharing plan/กองทุน นอกจากนี้ ยังมีรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนแบบ GAIN SHARING ซึ่งสนใจที่ Productive มุ่งเน้นกระบวนการภายในไม่ผลกระทบจากปัจจัยภายนอกน้อย ซึ่งอาจจะเหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินงานของ BU ที่จะตั้งขึ้นเพราะแม้ว่าบริษัทจะไม่มี Profit หากใช้ Gain sharing พนักงานก็อาจได้รับผลตอบแทนตาม Productivity ที่เพิ่มขึ้นก็ได้ • จัดส่งและนำเสนอข้อมูลทั้งหมดเพื่อใช้ในการขออนุมัติสรรหาคนเข้า BU (ไตรมาส 1-2)		ผ.บ.ผ.	ต้องการความชัดเจนของทิศทางตามยุทธศาสตร์ จึงอยู่ระหว่างการจัดทำแนวทางการตั้ง Team based เสนอผู้บริหารต่อไป		
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		ไตรมาส 2	30	30	• รายงาน Profit sharing กับที่ประชุมกับทีมยุทธศาสตร์ ทั้งในส่วนของ Profit Sharing plan/ Long term incentive plan(LTIP)/Share patent โดยใช้หลักหลัก 5Ps Pay policy/Pay Objective/Pay Methods/Total Package (ไตรมาส 2)			จัดการประชุมหารือแนวทางการตั้ง Team based และ ทำการจัดตั้ง Team-Based Design Shared Profit โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ในไตรมาสที่ 4 ต่อไป		
4. ดำเนินการเตรียมข้อมูลในการจัดทำรูปแบบ Profit sharing ในส่วนที่ต้องขออนุมัติคือ กรม. หรือ สคร.		ไตรมาส 3	20	20	• เตรียมข้อมูลในการจัดทำรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนรูปแบบอื่นๆ ในส่วนที่ต้องขออนุมัติคือ กรม. หรือ สคร. (ไตรมาส 2-3)					
5. Feedback Review -ทบทวนนโยบายขององค์กร ปัจจุบันภายใน ภายนอก และผลลัพธ์จากการดำเนินงาน รวมถึงรับข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุง Profit sharing plan ให้เหมาะสมกับ Business Unit หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในช่วงเวลานี้		ไตรมาส 4	10	10	• นำข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุง Profit sharing plan ให้เหมาะสมกับ Business Unit Profit sharing ตามที่ประชุมกับทีมยุทธศาสตร์ (ไตรมาส 3) • สรุปผลการศึกษาและวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของการทำ Share Profit ที่เหมาะสมสามารถนำมาใช้กับ BU ได้ดังนี้ 1)การแบ่งปันผลกำไรโดยตรง (Direct Profit Sharing) 2)แผนการแบ่งปันผลกำไรแบบเงินสมทบ (Deferred Profit Sharing Plan - DPSP): เป็นการนำผลกำไรที่แบ่งปันไปลงทุนในกองทุนหรือบัญชีเกษียณอายุของพนักงาน 3)แผนการจ่ายเงินปันผลผ่านหุ้น (Stock-based Profit Sharing): พนักงานจะได้รับหุ้นของบริษัทแทนการจ่ายเงินสด 4)แผนโบนัสตามผลกำไร (Profit-related Bonus Plan): เป็นระบบที่มอบโบนัสให้กับพนักงานตามเปอร์เซ็นต์ของกำไรสุทธิที่บริษัทสร้างขึ้น (ไตรมาส 4)					
		รวม	100	100						

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567											
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ		
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบ (ล้านบาท)	
ยุทธศาสตร์ : ELEVATE AGILE HR PRACTICE ปรับระบบงาน HR ให้มีความยืดหยุ่นรับการเปลี่ยนแปลง											
แผนงานที่ 14 Enhance Workforce Analytics for Agile Workforce Planning	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบ (ล้านบาท)	
1. ศึกษา ทำความเข้าใจ ทบทวนรูปแบบการจ้างและรูปแบบ การทำงานที่มีอยู่เดิม เช่น Team-based, ระบบยืมพนักงานที่ เกี่ยวข้อง รวมถึงทำความเข้าใจข้อมูลด้านอัตราค่าจ้าง (พนักงาน ลูกจ้าง Outsource) เพื่อนำไปวิเคราะห์รูปแบบการจ้าง หลากหลายอย่างเหมาะสม		ไตรมาส 1-4	10	10	- ศึกษาทำความเข้าใจ ทบทวนรูปแบบการทำงานที่มีอยู่เดิม เช่น Team-based , ระบบยืมพนักงานที่เกี่ยวข้อง (ไตรมาส 1) - วิเคราะห์อัตราค่าจ้างเพื่อรองรับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร นำระบบเดิม, หลักเกณฑ์, แนวทาง Secondment / Incubator และ Experienced hiring มา ทบทวน ร่วมสร้างศึกษา Demand, spec, profile, exit plan เพื่อนำมาจัดทำรูปแบบการจ้างที่เหมาะสมกับ Flagship และได้สรุปแนวทางในการสรรหาและคัดเลือก เพื่อเสนอต่อผู้บริหารสายงาน บก, สายงาน จด และสายงาน ย แล้ว - กำหนดรูปแบบการจ้างบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานในหน่วยธุรกิจ (Business Unit) ของ กฟผ. ให้เหมาะสมกับการงานและหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถ แข่งขันกับตลาดแรงงานได้ ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2567 (ไตรมาส 2)	- การกำหนดรูปแบบการจ้างที่เหมาะสม และการบริหารจัดการค่าจ้างสำหรับ หน่วยธุรกิจ (BU) - การกำหนดชุดข้อมูลและ การตรวจสอบฐานข้อมูล เพื่อประกอบการบริหารอัตราค่าจ้าง	ผ.ค.	-	(21)0	ไม่มีการใช้งบประมาณ	
2. ออกแบบระบบจัดเก็บข้อมูล และระบุชุดข้อมูลสำคัญ เพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์ ตำแหน่งงานอัตราค่าจ้างให้สอดคล้อง กับรูปแบบการจ้างในรูปแบบอื่นๆ เพื่อตอบสนอง ความต้องการ อัตราค่าจ้างขององค์กรได้อย่างทั่วถึง		ไตรมาส 1-4	20	20	- ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลด้านอัตราค่าจ้างตามโครงสร้างองค์กร ปี 2567 เพื่อนำมาวางแผนทางการจัดทำ Dashboard (ไตรมาส 1) - Revise แบบฟอร์มข้อมูลการบันทึกการจ่ายอัตราค่าจ้าง และอัตราปัจจุบัน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการทำ Dashboard ได้ (ไตรมาส 2) - การนำข้อมูลภาระงาน (Workload) มาวิเคราะห์ตำแหน่งงานและรูปแบบการจ้างให้เหมาะสม เช่น การจ้าง Outsource ตำแหน่ง ผู้ช่วยนิติกร ของ กองคดี, การพิจารณารูปแบบการจ้างของหน่วยบริหารหนี้ เป็นต้น (ไตรมาส 3) - จัดทำข้อมูล dashboard เพื่อประกอบการบริหารอัตราค่าจ้าง ดังนี้ ข้อมูลระดับ 6-7 ทั่วประเทศ, ข้อมูล ผ.บ. ในสังกัด สนง. , ข้อมูล พชง.(สส) ทั่วประเทศ, จำนวนพนักงานและลูกจ้างประกอบการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างประจำปี 2568 (ไตรมาส 4)	- K158Dashboard สำหรับการบริหารหนี้ แนวโน้มอัตราค่าจ้าง และเป็นเครื่องมือของ HRBP	ผ.ค.				
3. จัดทำ Workforce Planning Dashboard - วิเคราะห์แนวโน้มอัตราค่าจ้าง - เป็นเครื่องมือของ HRBP ในการสื่อสารกับส่วนงานอื่น - วิเคราะห์แนวโน้มอัตราค่าจ้างและจำนวนบุคลากรที่ เหมาะสมรองรับกลุ่มงานที่จำเป็น ขององค์กร เช่น T3CC, BU		ไตรมาส 2-4	20	20	- ประชุมหารือร่วมกับศูนย์วิจัย จีอีพีที (ผช.13) และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนการจัดทำ Dashboard ด้านอัตราค่าจ้างร่วมกัน (วันที่ 29 พฤษภาคม 2567) - หารือร่วมกับคณะทำงานกำหนดบทบาทบุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นคู่คิดทางธุรกิจ (HR Business Partners : HRBP) เพื่อกำหนดแนวทางการสื่อสารกับ ส่วนงานอื่น - กำหนดรูปแบบชุดข้อมูล เพื่อเป็นข้อมูล input ในการจัดทำ dashboard เช่น อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาจ้างงาน ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง เป็นต้น (ไตรมาส 2) - นำรูปแบบชุดข้อมูลที่กำหนดมาใช้วิเคราะห์โครงสร้างอัตราค่าจ้างของพนักงานระดับ 6-7 และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบ Dashboard (ไตรมาส 3) - นำรูปแบบชุดข้อมูลที่กำหนดมาใช้วิเคราะห์โครงสร้างอัตราค่าจ้างของพนักงานช่าง (ออฟไลน์) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบ Dashboard เพื่อเป็นข้อมูล input สำหรับคณะกรรมการออฟไลน์ ในการปรับโครงสร้างชุดพนักงานช่าง (ออฟไลน์) (ไตรมาส 3) - จัดทำข้อมูล dashboard เพื่อประกอบการบริหารอัตราค่าจ้าง ดังนี้ ข้อมูลระดับ 6-7 ทั่วประเทศ, ข้อมูล ผ.บ. ในสังกัด สนง. , ข้อมูล พชง.(สส) ทั่วประเทศ, จำนวนพนักงานและลูกจ้างประกอบการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างประจำปี 2568 (ไตรมาส 4)	- Dashboard สำหรับการบริหารหนี้ วิเคราะห์แนวโน้มอัตราค่าจ้าง และเป็นเครื่องมือของ HRBP	ผ.ค.				
4. ออกแบบโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ของ HRBP พร้อมทั้ง - กำหนดกลุ่มบุคลากรด้าน HR - สมรรถนะและทักษะสำหรับการทำหน้าที่เป็น HRBP - สร้าง Pool โดยพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็น HRBP ให้เป็นไปตามสมรรถนะที่ กำหนดไว้		ไตรมาส 1-3	15	15	- อนุมัติ รผบ.(ก) ลงวันที่ 9 เมษายน 2567 เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะทำงานโครงการกำหนดบทบาทบุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เป็น Business Partners - กำหนดแนวทางการดำเนินงานโครงการกำหนดบทบาทบุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นคู่คิดทางธุรกิจ (HRBP) และหน้าที่ความรับผิดชอบของ HRBP โดย สอดคล้องตามระบบ SE-AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (HCM) ประเด็นย่อยที่ 4.4 บทบาทของสายงาน HR และแผนแม่บท HR - กรบ. กำหนดสมรรถนะและทักษะสำหรับการทำหน้าที่เป็น HRBP โดยทบทวนจากเอกสารสำคัญต่างๆ เพื่อใช้ในการประเมิน Competency ของ HRBP ได้แก่ Business Mindset, Data Literacy, Communication และ Strategic Change Leadership - แต่ละฝ่ายดำเนินการคัดเลือกและประเมินบุคลากรตาม Competency ที่ กรบ. กำหนด โดย กรบ. ได้สรุปผลและจัดลำดับผู้จะทำหน้าที่เป็น HRBP ประจำปี 2567 และ HRBP Pool เรียบร้อยแล้ว ประกอบด้วย HRBP จำนวน 10 ท่าน HRBP Pool จำนวน 12 ท่าน - ผ.ค. อยู่ระหว่างขออนุมัติรายชื่อ HRBP และ HRBP Pool - ผ.ค. อยู่ระหว่างออกแบบหลักสูตรเพื่อเตรียมพัฒนา HRBP และ HRBP Pool (ไตรมาส 1-2) - ตามหนังสือ กรบ. เลขที่กรบ.(ทพ.)1033/2567 ลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2567 รผบ.(ก) อนุมัติกรอบการดำเนินงาน (Framework) โครงการกำหนดบทบาทบุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นคู่คิดทางธุรกิจ (HR Business Partners : HRBP) และรายชื่อบุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นคู่คิดทางธุรกิจ (HR Business Partners : HRBP) ซึ่งประกอบด้วย HRBP และ HRBP Pool (ไตรมาส 3) - ผ.ค. อยู่ระหว่างออกแบบหลักสูตรในการพัฒนา HRBP และ HRBP Pool โดยจะพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็น HRBP ให้เป็นไปตามสมรรถนะที่กำหนดไว้ (ไตรมาส 2-3) - อนุมัติ รผบ.(ก) ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2567 เรื่อง ขออนุมัติจัดอบรมหลักสูตร "HR Business Partner" โดย ผ.ค. จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรผู้ทำหน้าที่เป็น HRBP และ HRBP Pool โดยจะเริ่มอบรมในปี 2568 แบ่งการอบรมเป็น 2 ช่วง ได้แก่ ช่วงที่ 1 อบรมในรูปแบบออนไลน์ และช่วงที่ 2 อบรมในรูปแบบ In-Class, Workshop และการศึกษาดูงาน (ไตรมาส 4)	- Pool กลุ่มบุคลากรที่ทำ หน้าที่เป็น HRBP เพื่อ นำไปพัฒนาทักษะและ สมรรถนะที่จำเป็น - หลักสูตรการพัฒนา HRBP	ผ.ค.				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567											
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ		
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)	
แผนงานที่ 14 Enhance Workforce Analytics for Agile Workforce Planning (ต่อ)	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)	
5. ออกแบบและวางแผนแนวทางการศึกษาข้อมูลเชิงพื้นที่ และทบทวนอัตราค่าจ้างของกลุ่ม Pilot เช่น ● ข้อมูลที่ทาง HRBP ต้องศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อม ● ข้อมูลที่ทางกลุ่ม Pilot ต้องจัดเตรียมเพื่อใช้ในการพูดคุย ● ประเด็นและแนวทางการพูดคุย		ไตรมาส 2-3	15	15	- เตรียมข้อมูล Demographic และอัตราปัจจุบัน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณา ร่วมกับหน่วยงานนำร่อง สำหรับกำหนดปัจจัยขับเคลื่อนอัตราค่าจ้าง (Manpower Driver) ในสังกัดสำนักงานใหญ่ คือ สายงาน บ, ป และ ธด ในสังกัดส่วนภูมิภาค คือ กฟผ.2 ซึ่งครอบคลุมลักษณะงานตามโครงสร้างองค์กร แบ่งเป็นหน่วยงานด้าน Network Service และ Support (ไตรมาส 2) - เตรียมข้อมูล Demographic และอัตราปัจจุบัน ของสายงานสำนักตรวจสอบภายในเพื่อพิจารณากรอบอัตราค่าจ้าง ให้สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในการดำเนินงาน โดยเปรียบเทียบระหว่างกรอบอัตราค่าจ้าง (Demand), อัตราค่าจ้างจริงในปัจจุบัน (Supply) และเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาลดกระบวนการงาน เพื่อพิจารณาว่าอัตราค่าจ้างที่มีสอดคล้องกับการใช้งานจริง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ Core Business Enablers ด้านที่ 8 การตรวจสอบภายใน (Internal Audit :IA) (ไตรมาส 3)	- การสื่อสารแนวทางการ บริหารอัตราค่าจ้างโดยนำ เทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน - การกำหนดทิศทางของ ค่าแรงที่สามารถ ดำเนินการจ้าง outsource เพื่อมาปฏิบัติงาน	ผ.พบ.				
6.ดำเนินการลงพื้นที่กลุ่ม Pilot ตามแผนและกำหนดการที่วางไว้		ไตรมาส 2-4	20	20	- ลงพื้นที่หน่วยงานนำร่อง สำหรับกำหนดปัจจัยขับเคลื่อนอัตราค่าจ้าง (Manpower Driver) ดังนี้ สำนักงานใหญ่ (สายงาน บ, ป, ธด) : วันที่ 17 และ 20 มิถุนายน 2567 ส่วนภูมิภาค (กฟผ.2) : วันที่ 24 มิถุนายน และ 8 กรกฎาคม 2567 (ไตรมาส 2) - กอธ. ได้ประชุมหารือร่วมกับสำนักตรวจสอบภายในวันที่ 6 กันยายน 2567 โดยที่ประชุมได้ข้อสรุปว่าสำนักตรวจสอบภายในได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ พัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน คือ ระบบ Robotic Internal Audit Software (RIAS) ซึ่งจะทำให้สามารถลดกรอบอัตราค่าจ้างได้ประมาณ 10% โดย สดก. จะ ได้มีการคำนวณภาระงาน (Workload) เพื่อนำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบของ กฟผ. เพื่อพิจารณาต่อไป (ไตรมาส 3) - อนุมัติ ผว.ก. ลว. 11 ธ.ค. 67 อนุมัติปรับปรุงกรอบอัตราค่าจ้างสำนักตรวจสอบภายใน โดยสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้เทคโนโลยี นำไปสู่การ วิเคราะห์ปรับลดกรอบอัตราค่าจ้างของหน่วยงานจำนวน 16% (ไตรมาส 4)	- การปรับปรุงกรอบ อัตราค่าจ้าง เพื่อให้ สอดคล้องกับภาระงานและ ประสิทธิภาพการทำงาน					
		รวม	100	100							

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567											
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ		
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)	
ยุทธศาสตร์ : RETAIN ORGANIZATION ALIGNMENT พัฒนางาน HR ให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร											
แผนงานที่ 15 Review Corporate Culture	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)	
1. ดำเนินการจ้างที่ปรึกษา		ไตรมาส 1-2	20	20	* ศึกษาข้อมูลนำเข้าสำหรับทบทวนค่านิยมองค์กร และปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร ได้แก่ ยุทธศาสตร์องค์กร ค่านิยม ผลลัพธ์OHI 5Principle Gapจากการดำเนินงาน People change แผนแม่บท Employee Experience เป็นต้น * อยู่ระหว่างดำเนินการจ้างที่ปรึกษาโครงการ โดยมีการขออนุมัติดำเนินการและหารือกับที่ปรึกษา (ไตรมาส 1) - ขอความเห็นชอบแผนการจัดจ้างที่ปรึกษาโครงการ Employee Journey Design (การเสริมสร้างประสบการณ์ ของพนักงานและแนวทางการพัฒนาการให้บริการแก่พนักงาน)และแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดขอบเขตงาน (TOR) และราคากลาง ตามรทค.(บก) เห็นชอบ เมื่อวันที่ 30 เม.ย. 2567 - ประชุมคณะกรรมการกำหนดขอบเขตงานจ้างที่ปรึกษาและราคากลางโครงการ Review Corporate Culture and People Change Journey Design ครั้งที่ 1 (ตามหนังสือ กสท.(อ.)882/2567 ลงวันที่ 8 พ.ค. 2567) - ประชุมคณะกรรมการกำหนดขอบเขตงานจ้างที่ปรึกษาและราคากลางโครงการ Review Corporate Culture and People Change Journey Design ครั้งที่ 2 และ 3 (ตามหนังสือ กสท.(อ.)926/2567 ลงวันที่ 16 พ.ค. 2567) (ไตรมาส 2) - ตามความเห็นชอบ รทค.(บก) ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2567 ได้เห็นชอบขอบเขตของงาน (Terms of Reference: TOR) และราคากลางการจ้างที่ปรึกษาโครงการ Review Corporate Culture and People Change Journey Design (ไตรมาส 3) - ตามอนุมัติ รทค.(บก) ลงวันที่ 10 กันยายน 2567 ได้อนุมัติรายงานขอจ้างและแต่งตั้งคณะกรรมการจ้างและตรวจรับพัสดุ (ไตรมาส 3) - คณะกรรมการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษาโดยวิธีเฉพาะจะจะได้ประชุมกับที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว (ไตรมาส 3) - ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษาโครงการ Review Corporate Culture and People Change Journey Design ครั้งที่ 1/2567 ในวันพุธที่ 18 กันยายน 2567 เวลา 09.00 – 12.00 น. ให้ได้สิ่งขอบเขตการจ้าง (ตามหนังสือกสท.(อ.)1804/2567 ลงวันที่ 17 กันยายน 2567) - ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษาโครงการ Review Corporate Culture and People Change Journey Design ครั้งที่ 2/2567 ในวันอังคารที่ 8 ตุลาคม 2567 เวลา 09.00 – 12.00 น. เพื่อต่อรองราคากับที่ปรึกษา (ตามหนังสือกสท.(อ.)1923/2567 ลงวันที่ 4 ตุลาคม 2567) - สัญญาจ้างที่ปรึกษา ลงวันที่19 ธันวาคม 2567 - แจ้งเริ่มงานโครงการ หนังสือเลขที่ มท.5310.12/66576 ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2567	- เนื่องจาก การกำหนด ค่านิยมและแผนงานใหม่ยังไม่สำเร็จในปี 2567 - เนื่องจาก มีความล่าช้าในกระบวนการจัดจ้างที่ปรึกษา ดังนั้น ปี 2567 จึงยังไม่มีผลสำเร็จตาม output ที่กำหนด - ร้อยละการดำเนินการจ้างที่ปรึกษา 100	ผบ.บ. ผบ.ค. และ ผบ.บ.	ปัญหาและอุปสรรค - ไม่สามารถดำเนินการในขั้นตอนที่ 3 - 5 ได้ภายในปี 2567 แนวทางการแก้ไข - ปรับปรุงแผน โดยเลื่อนขั้นตอนที่ 3 - 5 ไปดำเนินการในปี 2568	(2)14.00	ไม่มีการใช้งบประมาณ	
2. ทบทวนและจัดทำค่านิยมองค์กร และปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร		ไตรมาส 1-2	25	20	- จัดส่งข้อมูล Input สำหรับทบทวนและจัดทำค่านิยมองค์กร และปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร (ไตรมาส 2) - ที่ปรึกษาดำเนินการรวบรวม Input เพื่อทบทวนและจัดทำค่านิยมองค์กร และปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร (ไตรมาส 3) - ที่ปรึกษากำหนดขอบเขตและระยะเวลาดำเนินการของโครงการภายในระยะเวลา 210 วัน นับจากวันที่ทำสัญญาจ้าง - Focus Group เพื่อศึกษา Gap/Pain Point ของการเสริมสร้างค่านิยมและพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมและการเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรกับ Enablers ด้านต่าง ๆ (ตามหนังสือกสท.(อ.)2199/2567 ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2567) - Focus Group เพื่อค้นหาข้อมูลเชิงลึก (Empathize) กับบุคลากร กฟผ. ในตำแหน่ง รทค., ผชท. และ อผ. (ตามหนังสือกสท.(อ.)2250/2567 ลงวันที่ 26 พฤศจิกายน 2567) - Focus Group เพื่อให้การศึกษา Gap และ Pain Point เชิญผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วม Focus Group กับกลุ่มกลุ่ม Project relator -Enabler, Project actors, Policy actors, Employees รวมถึงพนักงานในส่วนงานต่าง ๆ ที่ได้เข้าร่วมแผนงาน/กิจกรรม/workshop/สื่อสาร จากการที่ Project Actors เป็นผู้ดำเนินงาน (ตามหนังสือ กสท.(อ.)2277/2567 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2567) - ประชุมกับผู้บริหารเพื่อหารือ/แนวทางการดำเนินงานร่วมกันกับรทค.(บก), ผชท.(บก-ท), อผ.บ.บ. ในวันที่ 24 ธันวาคม 2567 (ตามหนังสือกสท.(อ.)2342/2567 ลงวันที่ 12 ธันวาคม 2567)						
3. จัดทำแผนการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กฟผ.		ไตรมาส 3-4	25	0	ดำเนินการ ปี 2568						
4. ดำเนินการสร้างการรับรู้และเข้าใจ (Awareness) ในค่านิยมและปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมใหม่ให้แก่กลุ่มบุคลากรกลุ่มต่างๆ		ไตรมาส 4	15	0	ดำเนินการ ปี 2568						
5. ประเมินผลการดำเนินงาน		ไตรมาส 4	15	0	ดำเนินการ ปี 2568						
		รวม	100	40							

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567											
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ		
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)	
ยุทธศาสตร์ : ยุทธศาสตร์ Human Resource and Organization Development											
แผนงานที่ 16 Digital Employee Experience	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)	
1. ศึกษารายละเอียดข้อมูลภายในและภายนอก กฟผ.		ไตรมาส 1-2	20	20	* วางแผน หรือแนวทางกับ หน่วยงาน IT ที่ดูแลยุทธ์์ด้านดิจิทัลและผู้บริหาร HR เพื่อวางบทบาทและแนวทางในการพัฒนาเทคโนโลยีสำหรับรองรับ การดำเนินงาน Digital Employee experience * ศึกษารายละเอียดข้อมูลภายในและภายนอก กฟผ. - ภายใน ยกตัวอย่างเช่น Employee Journey Roadmap ของบุคลากร กฟผ./แผนงานด้านดิจิทัล /HRD Blueprint แนวทางการพัฒนาบุคลากร - ภายนอก ยกตัวอย่างเช่น ข้อมูลองค์กรภายนอกที่มีการทำ Metaverse /AI หรือระบบดิจิทัลในการให้บริการด้านงาน Employee Experience / ข้อมูล Software / Technology / Application / ข้อมูลแนวทางการพัฒนาและงบประมาณสำหรับการ / พัฒนาและ Maintenance ระบบ Metaverse / AR /VR/ AI Chatbot (ไตรมาส 1-2)	1. ความสำเร็จในการทำ HR Service Blueprint To-be ของ HRDP ร้อยละ 100 2. ความสำเร็จในการ Tranfer Knowledge & Coaching กับ Owner ร้อยละ 100	สทบ. สบค. และ สทบ.	-	(2) 6.01	ไม่มีการใช้งบประมาณ	
2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนด Touch Point และหา Quick win ของ Touchpoint ที่มี ความพร้อมและออกแบบแนวทางการพัฒนา Digital Employee Experience		ไตรมาส 2-3	30	30	* ประชุมร่วมกับ Owner ดูแผนแม่บทที่ 17 Develop HR Data Analytic & HR Data Platform เมื่อวันที่ 14 พ.ศ. 67 เวลา 13.30 -16.30 น. (ตามหนังสือ กสท.(วอ.)902/2567 ลงวันที่ 13 พ.ศ. 2567) * Workshop ทีมงาน Digital Employee Experience Team (DEE Team) และ Human Resource Service Platform Team (HRSP Team) วันที่ 15พ.ศ. 67 เวลา 09.30 -12.00 น (ตามหนังสือ กสท.(วอ.)902/2567 ลงวันที่ 13 พ.ศ. 2567) * ร่วมชี้แจงแผนงานให้ผู้บริหารสายงาน สทบ. รับทราบถึงการดำเนินงาน วันที่ 23 พ.ศ. 67เวลา 13.30 –16.30 น. (ตามหนังสือ กสท.(วอ.)902/2567 ลงวันที่ 13 พ.ศ. 2567) * อบรมหลักสูตร CFR (Conversation Feedback Recognition) วันที่ 4 มิ.ย.67เวลา 9.30 –16.30 น เพื่อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ตนเองและการสื่อสารอย่างมีคุณภาพ (ตามหนังสือกสท.(วอ.)1061/2567 ลงวันที่ 31 พ.ศ. 2567) * Workshop ทีมงาน Digital EmployeeExperience Team (DEE Team) และHuman Resource Service PlatformTeam (HRSP Team) วันที่ 20 มิ.ย. 67 เวลา 9.00 -16.30น. โดยได้ Timeline, Output/ Outcome ของการทำ DEE Team และ HRSP Team พร้อมทั้ง Output ของการ Meeting/ Workshop ในแต่ละครั้ง (ตามหนังสือกสท.(วอ.)1061/2567 ลงวันที่ 31 พ.ศ. 2567) * ประชุมร่วมกับบริษัทต่างๆ เพื่อรับรู้นแนวทางการพัฒนา Digital ของ HR (Service Design) เพื่อสร้าง Employee Experience และประสบการณ์การทำงานของที่ปรึกษา โดยมีบริษัท Accenture, Odd-e, Skooldio และ Ayodia ทีมงานรับรู้แนวทางและวิธีการพัฒนา Digital ของ HR (ตามหนังสือกสท.(วอ.)1061/2567 ลงวันที่ 31 พ.ศ. 2567) (ไตรมาส 2) - Digital Employee Experience Team(DEE Team) ได้ดำเนินการ Workshop ครั้งที่ 4 และ 5 เมื่อวันที่ 24 และ 31 กรกฎาคม 2567 ทำให้ได้ Service Blueprint (As Is) การกำหนดImpact Effort รวมถึงตัวอย่างการให้คะแนน Touch point จำนวน 2 Touch point แล้วนำไป Plot เพื่อพิจารณาว่า Touch point ดังกล่าวเป็น Must do, Should do, Good to do หรือ Postpone - Digital Employee Experience Team (DEE Team) ได้ดำเนินการ Workshop ครั้งที่ 6 เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2567 ทำให้ได้ร่าง (Draft) Service Blueprint (To Be) ใน Stage Onboard และ Benefit จำนวน 5 Touchpoint - Digital Employee Experience Team (DEE Team) ได้ดำเนินการ Workshop ครั้งที่ 7 เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2567 ทำให้ได้ร่าง (Draft) Service Blueprint (To Be) ใน Stage PMS (Persona ผู้ถูกประเมิน) - Digital Employee Experience Team(DEE Team) ประชุมวันที่ 16 กันยายน 2567 เกี่ยวกับการนำเสนอผลงานกับ ผชก.(บ-ท) (ไตรมาส 3) - Workshop ครั้งที่ 9/2567 เพื่อเตร้านเสนอความคืบหน้าของแผนDigital Employee Experience (Action Plan) ที่ได้นำเสนอให้กับ ผชก.(บ-ท) เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2567 และ Journey Map (As Is) ใน Stage ที่มีความสำคัญลำดับแรก (ตามหนังสือกสท.(สท.)2027/2567 ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2567) (ไตรมาส 4) - Workshop ครั้งที่ 1 เพื่อดำเนินงานตามแผนของ Digital Employee Experience Team ทำให้ได้ Job to be done ของ HRDP เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2567 (ตามหนังสือกสท.(วอ.)2079/2567 ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2567) (ไตรมาส 4) - Workshop ครั้งที่ 2 เพื่อดำเนินงานตามแผนของ Digital Employee Experience Team ทำให้ได้ Service Blueprint To Be ของ HRDP เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2567 (ตามหนังสือกสท.(สท.)2154/2567 ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2567) (ไตรมาส 4)						
3. พัฒนเส้นทาง Employee Journey ของบุคลากร ขึ้นระบบ PEA Life		ไตรมาส 4	30	30	- DEE Team รวบรวมข้อมูลเพื่อพัฒนาเส้นทาง Employee Journey ของบุคลากร (ไตรมาส 3) - DEE Team ได้ผลของการ Develop idea เพื่อต่อยอดไปทำ Service Blueprint (To Be) (ตามหนังสือกสท.(สท.)2278/2567 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2567) (ไตรมาส 4) - ส่งมอบ Service Blueprint ให้ HRDP เมื่อวันที่ 18 ธ.ศ. 67เวลา 09.00 –16.30 น. ณ ศูนย์ฝึกปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูง อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม เพื่อประกอบการจัดทำ TOR (ตามหนังสือกสท.(สท.)2278/2567 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2567) (ไตรมาส 4)						
4. ติดตามผลการดำเนินงาน		ไตรมาส 4	20	20	- ติดตามผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลในการประชุมคณะทำงานกำกับและ ดูแลงานทรัพยากรบุคคล(HR Orchestra) ครั้งที่ 1/2567 (ตามหนังสือกรบ.(ทว.) 963/2567 ลงวันที่ 4 กรกฎาคม 2567) - ติดตามผ่านแผนแม่บท HR ปี 2567 1. ผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567 - 2571 ประจำปี 2567 ครั้งที่ 7/2567 วันที่ 24 พฤษภาคม 2567 (ไตรมาส 1) 2. ผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567 - 2571 ประจำปี 2567 ครั้งที่ 11/2567 วันที่ 21 สิงหาคม 2567 (ไตรมาส 2) 3. ผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567 - 2571 ประจำปี 2567 ครั้งที่ 14/2567 วันที่ 14 พฤศจิกายน 2567 (ไตรมาส 3)						
		รวม	100	100							

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567										
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมายแผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมายนำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ	
				นำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
แผนงานที่ 17 Develop HR Data Analytic & HR Data Platform	100% ตามแผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมายนำหนัก (ร้อยละ)	นำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	งบปีที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
แผนงานการจัดทำ Develop HR Data Analytic & HR Data Platform ส่วนที่ 1 การจัดทำ HR KPIs Dashboard ของแผนแม่บทด้าน HR 1.1 จัดประชุมหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเรื่องข้อมูลสำคัญ โปรแกรม และรายงาน (ในภาพรวม)		ไตรมาส 1-2	5	5	- ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(จบ) 419/2567 ลงวันที่ 22 มี.ค.2567 เรื่อง ขอเชิญประชุมการจัดทำแผนงาน Develop HR Data Analytic & HR Data Platform (การทบทวนรายการข้อมูลเพื่อให้เป็นปัจจุบัน โปรแกรมปัจจุบันที่อยู่ EA ขององค์กร และ Dashboard จากการอบรมที่เป็นการพัฒนาจากแผนแม่บทเดิมก่อนหน้า) - ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(จบ) 418/2567 ลงวันที่ 22 มี.ค.2567 ขอความอนุเคราะห์ให้ความรู้ด้านการจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (EA) ของสายงาน บก-ท (ไตรมาส 1) - ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(จบ) 585/2567 ลงวันที่ 25 เม.ย. 2567 ขอความอนุเคราะห์จัดทำและรวบรวม Data Service ของแผนงาน Develop HR Data Analytic & HR Data Platform (ไตรมาส 2) - ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(จบ) 587/2567 ลงวันที่ 26 เม.ย. 2567 ประชุมหารือการรวบรวมจัดทำ Data Service ของแผนงาน Develop HR Data Analytic & HR Data Platform (ไตรมาส 2) - เมื่อวันที่ 14 พ.ค. 67 เวลา 13.30 -16.30 น. ห้องประชุม 4 ชั้น 7 อาคาร มีการประชุมร่วมกับกับ แผนแม่บทที่ 16 และแผนแม่บทที่ 17 Develop HR Data Analytic & HR Data Platform เพื่อทบทวนภาพการดำเนินงานที่ชัดเจน ระหว่างแผนแม่บทที่ 16 และ 17 ซึ่งจะดำเนินงานเป็น Team Base : Dee Team (ไตรมาส 2) - เมื่อวันที่ 20 มิ.ย. 67 ณ ศสพ. มีการ Workshop ทีมงาน Digital EmployeeExperience Team (DEE Team) ทั้งนี้ ได้มีการนำเสนอ EA Application ที่มีการสำรวจสถานะและการพัฒนาระบบงานในสายงาน บก -ขอปี 2567 เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนการดำเนินงานของ แผน 6 (Digital EmployeeExperience) (ไตรมาส 2) - ได้ดำเนินการจัดทำ HR KPIs Dashboard ของแผนแม่บท HR ทั้ง 4 ด้านเรียบร้อยแล้ว (ไตรมาส 3)	- หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดทำ HR KPIs Dashboard มีทักษะและความรู้ด้านการบริหารจัดการข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ HR KPIs Dashboard ของแผนแม่บท HR (ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ profitability per head, Ratio of Customer/Employee, BAU VS Innovator, Healthy Organization) ประกอบกับได้มีการจัดทำ Road map ในการติดตาม Dashboard KPI รายละเอียดแผนแม่บท (17 แผน)	ฝบบ., ฝพบ., ฝบค.	-	ไม่มีการตั้งงบประมาณ	ไม่มีการใช้งบประมาณ
1.2 วางแผนการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวชี้วัด เพื่อตอบโจทย์ - KPI ของแผนแม่บท HR (4 ด้าน ได้แก่ profitability per head, Ratio of Customer/Employee, BAU VS Innovator, Healthy Organization) หมายเหตุ: พิจารณา รวมถึง Dashboard ติดตามผลการดำเนินงานแผนแม่บทด้าน HR (Progress) - วางแผนการจัดทำ Dashboard KPI รายละเอียดแผนแม่บท (17 แผน)		ไตรมาส 1-2	10	10	- มีการกำหนดและวางแผนการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวชี้วัดโดย มีการประชุมหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กบข. กจช. เพื่อรวบรวมข้อมูลในการจัดทำ ทั้งนี้ได้มีการจัดซื้อพื้นที่ในการจัดเก็บข้อมูลและ Tools ในการพัฒนา ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(จบ) 392/2567 ลว. 18 มี.ค. 2567 ขอความอนุเคราะห์จัดสรรเครื่องแม่ข่าย (Server) และติดตั้งฐานข้อมูล (SQL Server) พร้อมกำหนด สิทธิการใช้งาน โปรแกรม Power BI ของแผนงาน Develop HR Data Analytic & HR Data Platform (ไตรมาส 1) - ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(จบ) 584/2567 ลงวันที่ 25 เม.ย. 2567 ประชุมหารือแนวทางการจัดทำข้อมูลตัวชี้วัดของแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์การไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค ปี 2567 – 2571 โดยมีแนวทางหัวข้อ Financial : Profitability per Head ความสามารถในการทำกำไรต่อบุคลากร ดังนี้ - ตัวชี้วัดดังกล่าวข้างต้นเป็นข้อมูลทางด้านบัญชี เพื่อการดำเนินงานจะได้ไม่ซ้ำซ้อนและเป็นข้อมูลจากOwner จึงควรใช้ข้อมูลตามหลักของบัญชีเป็นหลัก เนื่องจากไม่สามารถแยกประเภทแต่ละบัญชีออกเป็นรายได้จากแหล่งที่มาของหน่วยงานได้ เช่น Network, Service และ Support อีกทั้งยังไม่มีประมาณการรายได้ในอนาคต -ให้ทาง ฝบข. สนับสนุนข้อมูลให้ ฝบค. เพื่อนำมาใช้ในการจัดทำรายงานตัวชี้วัดแผนแม่บท HR โดยสามารถใช้ข้อมูลจากกองบัญชีที่มีการจัดทำอยู่แล้ว ซึ่งจะมีการรับรองบัญชีประจำปี โดยจัดส่งข้อมูลย้อนหลัง 5 ปี เพื่อประกอบการจัดทำ forecast ในอนาคตจากข้อมูลที่ดีในอดีต - แนวทางการจัดส่งข้อมูลรายปี ขอให้ทาง ฝบข. จัดส่งให้ กรบ. เพื่อที่จะนำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำ HR KPIs Dashboard ตัวชี้วัดแผนแม่บท HR แต่ละปีต่อไป (ไตรมาส 2) - ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(จบ) 815/2567 ลงวันที่ 10 มิถุนายน. 2567 ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลด้านบัญชีเพื่อจัดทำข้อมูลตัวชี้วัดของแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ปี 2567 – 2571 โดยขอความอนุเคราะห์ฝบข. ดำเนินการตามรายละเอียดดังนี้ 1.จัดส่งข้อมูลด้านบัญชี (Excel File) ซึ่งมีการรับรองบัญชีประจำปีย้อนหลัง 5 ปีเพื่อประกอบการจัดทำ forecast ในอนาคตจากข้อมูลที่ดีในอดีต 2. แนวทางการจัดส่งข้อมูลรายปีขอให้ทางฝบข. จัดส่งข้อมูล (Excel File) ให้กรบ.ภายในไม่เกินเดือนกุมภาพันธ์(ช่วงก่อนผู้อบบัญชีรับรอง) และเดือนมิถุนายน (ช่วงหลังผู้สอบบัญชีรับรอง) ของปีถัดไป (ไตรมาส 2) 3. ได้ดำเนินการจัดทำ HR KPIs Dashboard ของแผนแม่บท HR ทั้ง 4 ด้านเรียบร้อยแล้ว (ไตรมาส 3)	- หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการจัดทำข้อมูลเพื่อการจัดทำ HR KPIs Dashboard - หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการรวบรวมข้อมูลในการวางแผนการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (HR Data Analytic) โดยรวบรวมประเด็นสำคัญของสายงานด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน 5 หัวข้อ เพื่อนำไปจัดทำ HR Dashboard/Data Analytic ต่อไป				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กพท. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567										
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กพท. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ	
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
แผนงานที่ 17 Develop HR Data Analytic & HR Data Platform (ต่อ)	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
1.3 ติดตามและ ทบทวน HR KPIs Dashboard เบื้องต้น		ไตรมาส 4	5	5	ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(จว.)1634/2567 ลงวันที่ 3 ธ.ค. 2567 ขอความอนุเคราะห์พิจารณาทบทวน และติดตามสถานะการจัดทำรายละเอียดข้อมูลตามแผนงาน Develop HR Analytic & HR Data Platform (ไตรมาส 4)		ผ.บ.ค.			
ส่วนที่ 2 การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรด้าน HR										
2.1 จัดประชุมสายงาน HR เพื่อร่วมกันกำหนดและออกแบบ HR Dashboard for Decision Making (รวมถึงวางแผนและมอบหมายผู้รับผิดชอบ/ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง)		ไตรมาส 1	5	5	• กรบ.(จว.) 419/2567 ลงวันที่ 22 มี.ค.2567 เรื่อง ขอเชิญประชุมการจัดทำแผนงาน Develop HR Data Analytic & HR Data Platform ทั้งนี้ได้มีการกำหนด Template การจัดทำ HR Dashboard ข้อมูลสำคัญเพื่อเป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจต่างๆ (ไตรมาส 1)		ผ.บ.บ., ผ.ท.บ., ผ.บ.ค.			
2.2 ดำเนินการศึกษาและทบทวนการจัดเก็บข้อมูลเพื่อจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรด้านบริหารงานทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน-อนาคต โดยพิจารณาถึง - การบริหารจัดการชุดข้อมูลสำคัญที่จะใช้ในการวิเคราะห์และจัดทำ Dashboard - ระบบ/แพลตฟอร์ม และชุดข้อมูลที่จะเกิดขึ้นจากการจัดทำแผนแม่บทงาน HR ในชุดนี้ (สถาปัตยกรรมระบบ) *พิจารณากรอบกลยุทธ์แผนแม่บทที่เกี่ยวข้องกับระบบดิจิทัลเทคโนโลยีภายใต้ยุทธศาสตร์ฉบับนี้ทั้งหมด		ไตรมาส 1-3	10	10	• ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(จว.)392/2567 ลว. 25 มี.ค. 2567 ประชุมหารือเพื่อจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (EA) ด้านบริหารงานทรัพยากรบุคคล : ได้รับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสถาปัตยกรรมองค์กรของกพท. และสายงาน บ.ก • ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(จว.)227/2567 ลว. 16 ก.พ. 2567 ประชุมหารือเพื่อจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (EA) ด้านบริหารงานทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ 2 : ได้ข้อสรุปประเด็นระดับการสถาปัตยกรรมองค์กรที่ต้องการรวบรวม (EA Application) รวมถึงแนวทางการจัดเก็บ เพื่อตอบโจทย์การดำเนินงานของสายงาน คส • ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(จว.)275/2567 ลว. 25 ก.พ. 2567 ประชุมหารือเรื่องการจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (EA) และการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (HR Data Analytic) ของสายงาน บกทฯ : - สายงาน คส เข้าร่วมประชุม kickoff ณ วันที่ 27 เม.ษ. 2576 เพื่อบรรยายเกี่ยวกับการจัดทำ สถาปัตยกรรมองค์กรของสายงาน บกท - ซึ่งผลการจัดทำ KPIs Dashboard เพื่อวางแผนร่วมกับทางสายงาน คส ในการจัดทำ Dashboard ดังกล่าว นอกจากนี้ยังมีการแนะนำการใช้งานโปรแกรม Power BI เบื้องต้น เพื่อให้ทีมงานสามารถนำไปประยุกต์กับ Dashboard อื่นๆที่รับผิดชอบ (ไตรมาส 1) • ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(จว.)626/2567 ลงวันที่ 3 พฤษภาคม 2567 ขอความอนุเคราะห์ดำเนินการจัดทำรายละเอียดข้อมูลตามแผนงาน Develop HR Analytic & HR Data Platform ขอความอนุเคราะห์หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ (ตาม QR Code แนบไป) ดังนี้ 1.) ทบทวนรายการชุดข้อมูล (Data Catalogue) ทั้งในส่วนของ Data Sets และ Data Services 2.) ทบทวนสถาปัตยกรรมองค์กรในส่วนของแอปพลิเคชัน (EA Application) ในปัจจุบัน (AS-IS) และที่มีแผนจะเกิดขึ้นในอนาคต (TO-BE) โดยพิจารณาจากแผนงานตามแผนแม่บท HR หรือตามภาระ หน้าที่ของหน่วยงาน 3.) ทบทวนรายการ HR KPI Dashboard for Decision Making และ HR Dashboard ข้อมูลสำคัญของแผนงาน (ถ้ามี) 4.) ทบทวนรายการ Dashboard ภายในหน่วยงาน (ไตรมาส 2) • ผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องดำเนินการเรียบร้อยแล้ว (ไตรมาส 3)					
2.3 ดำเนินการปรับปรุงสถาปัตยกรรมองค์กรด้านบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับผลการศึกษาในข้อ 2		ไตรมาส 3-4	15	15	• ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(จว.)1113/2567 ลว. 2 ส.ค. 2567 ขอเชิญประชุมสรุปการศึกษาและทบทวนการจัดทำข้อมูลสถาปัตยกรรมองค์กรด้าน HR (ปัจจุบันและอนาคตประจำปี 2567) กรบ. ได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลในส่วนของการทบทวนสถาปัตยกรรมองค์กรในส่วนของแอปพลิเคชัน(EA Application) ในปัจจุบัน (AS-IS) และที่มีแผนจะเกิดขึ้นในอนาคต (TO-BE) โดยพิจารณาจากแผนงานตามแผนแม่บท HR หรือตามภาระ หน้าที่ของหน่วยงาน (ไตรมาส 3) • ตามหนังสือเลขที่ กพท.(กส.)482/2567 ลว. 6 ส.ค. 2567 ขอความอนุเคราะห์ให้พิจารณาปรับปรุง/เพิ่มเติมรายละเอียดข้อมูล Application ในแบบฟอร์ม Application Catalog และเชิญประชุมรับฟังแนวทางการออกข้อมูลลงในแบบฟอร์ม กรบ. ได้ดำเนินการให้สายงาน (บ.ก) ดำเนินการทบทวนข้อมูลสถาปัตยกรรมองค์กรเรียบร้อยแล้ว (ไตรมาส 3)		ผ.บ.ค.			
2.4 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการในสายงาน HR เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญและการใช้งานสถาปัตยกรรมองค์กรฯ พร้อมทั้งนำเสนอผลการจัดทำ สถาปัตยกรรมองค์กรด้านบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงแล้ว		ไตรมาส 4	5	5	- สายงาน คส เข้าร่วมประชุม kickoff ณ วันที่ 27 เม.ย. 2576 เพื่อบรรยายเกี่ยวกับการจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรของสายงาน บกท (ไตรมาส 1) - เมื่อวันที่ 20 มี.ย. 67 ณ ศพท. มีการ Workshop ทีมงาน Digital EmployeeExperience Team (DEE Team) ทั้งนี้ ได้มีการนำเสนอ EA Application ที่มีการสำรวจสถานะและการพัฒนากระบวนการในสายงาน บก ของ ปี 2567 เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนการดำเนินงานของ แผน6 (Digital Employee Experience) (ไตรมาส 4)		ผ.บ.ค.			
2.5 กำกับ ติดตาม และทบทวนการดำเนินงานในทุกๆ ปี		ไตรมาส 4	5	5	- กรบ.(จว.) 1113/2567 ลงวันที่ 2 สิงหาคม 2567 ประชุมสรุปการศึกษาและทบทวนการจัดทำข้อมูลสถาปัตยกรรมองค์กรด้าน HR (ไตรมาส 4)					
ส่วนที่ 3 การพัฒนาทักษะด้าน Data Management and Analytic ให้แก่บุคลากรในสายงาน HR										
3.1 ออกแบบและจัดหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้าน Data Management and Analytic ให้แก่บุคลากรในสายงาน HR		ไตรมาส 1-2	5	5	• ศึกษาข้อมูลทักษะด้าน Data Management and Analytic เพื่อนำมาวางแผนหลักสูตรการพัฒนาให้แก่บุคลากรในสายงาน HR เช่น Spreadsheets, SQL, Data Transformation, Data Visualization, Stats, เขียนโปรแกรมภาษา R, Python, จัดทำ Dashboard, Power BI เป็นต้น (ไตรมาส 1) • ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(จว.)854/2567 ลงวันที่ 18 มี.ย. 2567 ขอความอนุเคราะห์อบรมและให้ความรู้ในการจัดทำ KPIs Dashboard ในระบบ Power BI ทั้งนี้ ขอความอนุเคราะห์อบรมและให้ความรู้ในการจัดทำ KPIs Dashboard ของสายงาน บกท ในระบบ Power BI และการจัดทำข้อมูล HR Data Analytics ในลักษณะ Focus Group ในวันพุธที่ 19 มีนาคม 2567 เวลา 13.30-16.30 น. ณ ห้องประชุมศรีนครินทร์ (ห้อง 2) ชั้น 7 อาคาร 1 (ไตรมาส 2)		ผ.บ.บ., ผ.บ.ค.			

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2567										
โครงการภายใต้แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี 2567-2571 (17 แผนงาน)	เป้าหมาย แผนงาน	ช่วงเวลา	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณประจำปี (1)ลงทุน (2)ทำการ	
				น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567			งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
แผนงานที่ 17 Develop HR Data Analytic & HR Data Platform (ต่อ)	100% ตาม แผนงาน	ไตรมาส 1-4	เป้าหมาย น้ำหนัก (ร้อยละ)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียด	Output ที่ได้ ในปี 2567	หน่วยงานหลัก	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	ผลการใช้จ่ายงบฯ (ล้านบาท)
3.2 ดำเนินการพัฒนาศักยภาพในสายงาน HR		ไตรมาส 2-4	10	10	• ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(จบ.)854/2567 ลงวันที่ 18 มิ.ย. 2567 ขอความอนุเคราะห์อบรมและให้ความรู้ในการจัดทำ KPIs Dashboard ในระบบ Power BI ทั้งนี้ ขอความอนุเคราะห์อบรมและให้ความรู้ในการจัดทำ KPIs Dashboard ของสายงาน บก-ท ในระบบ Power BI และการจัดทำข้อมูล HR Data Analytics ในลักษณะ Focus Group ในวันพุธที่ 19 มีนาคม 2567 เวลา 13.30-16.30 น. ณ ห้องประชุมศรีนครินทร์ (ห้อง 2) ชั้น 7 อาคาร 1 (ไตรมาส 2) • ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(จบ.)11273/2567 ลงวันที่ 14 ส.ค.2567 ขออนุเคราะห์พนักงานในสังกัด กรบ. เข้าร่วมอบรมและให้ความรู้ในการจัดทำ KPIs Dashboard ในระบบ Power BI ทั้งนี้ ผจบ. จึงได้จัดอบรมและให้ความรู้ในการจัดทำ KPIs Dashboard ในระบบ Power BI ให้กับพนักงานในสังกัด กรบ. ผ่านช่องทาง https://meet.google.com/cdi-evxj-aqm ในวันพฤหัสบดีที่ 15 สิงหาคม 2567 เวลา 13.30-16.30 น. ณ ห้องประชุมศรีวนาลัย ชั้น 5 อาคาร LED (ไตรมาส 3)	ผบ.บ., ผพบ., ผบ.ค.				
3.3 ประเมินผลการพัฒนา		ไตรมาส 4	5	5	• ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(จบ.)854/2567 ลงวันที่ 18 มิ.ย. 2567 ขอความอนุเคราะห์อบรมและให้ความรู้ในการจัดทำ KPIs Dashboard ในระบบ Power BI ทั้งนี้ ขอความอนุเคราะห์อบรมและให้ความรู้ในการจัดทำ KPIs Dashboard ของสายงาน บก-ท ในระบบ Power BI และการจัดทำข้อมูล HR Data Analytics ในลักษณะ Focus Group ในวันพุธที่ 19 มีนาคม 2567 เวลา 13.30-16.30 น. ณ ห้องประชุมศรีนครินทร์ (ห้อง 2) ชั้น 7 อาคาร 1 (ไตรมาส 2) • ผจบ.กรบ. ได้ดำเนินการจัดทำ HR KPIs Dashboard ในระบบ Power BI เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ ได้ขออนุญาตเผยแพร่ ผ่านทาง PEA Dashboard Hub ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(จบ.)1746/2567 ลงวันที่ 26 พฤศจิกายน 2567 ขออนุญาตเผยแพร่ Dashboard ด้านทรัพยากรบุคคล ผ่านทาง PEA Dashboard Hub (ไตรมาส 4)					
3.4 จัดประชุมผู้บริหารสายงาน HR เพื่อร่วมกันกำหนดประเด็นสำคัญที่ต้องการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในงาน HR รวมถึงทบทวน HR Dashboard/Data Analytic ของผู้บริหารแต่ละระดับ (ทั้ง กฟผ.)		ไตรมาส 1	5	5	• ตามหนังสือเลขที่กรบ.(จบ.) 419/2567 ลงวันที่ 22 มี.ค.2567 เรื่อง ขอเชิญประชุมการจัดทำแผนงาน Develop HR Data Analytic & HR Data Platform : ได้ข้อเสนอจากผู้บริหารเกี่ยวกับหัวข้อ HR Data Analytic ที่น่าสนใจ ได้แก่ ความปลอดภัยและเชื่อมั่นาย วิเคราะห์กำลังคน (Workforce Analysis) และค่าใช้จ่ายสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล(จากการวิเคราะห์ปีก่อนหน้า) โดยให้ผู้รับผิดชอบโครงการรวบรวมข้อมูลและพิจารณาหรือหัวข้อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับปีนี้อาจหัวข้อที่มีการเสนอในที่ประชุมร่วมกับผู้บริหารต่อไป (ไตรมาส 1)					
3.5 วางแผนการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำ HR Dashboard/Data Analytic พร้อมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบ		ไตรมาส 1-3	10	10	• ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(จบ.)275/2567 ลว. 25 ก.พ.. 2567 ประชุมหารือเรื่องการจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (EA) และการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (HR Data Analytic) ของสายงาน บก-ท :					
3.6 ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ		ไตรมาส 4	5	5	ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(จบ.)1634/2567 ลงวันที่ 3 ธ.ค. 2567 ขอความอนุเคราะห์พิจารณาทบทวน และติดตามสถานะการจัดทำรายละเอียดข้อมูลตามแผนงาน Develop HR Analytic & HR Data Platform (ไตรมาส 4)		ผบค			
		รวม	100	100						