

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ของ กฟผ. ประจำปี 2568

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	รวม (ล้านบาท)	หมายเหตุ
1. Develop Digital Recruitment & Selection					
ที่มา : ยุทธศาสตร์ Lead to Employer of Choice เป็นองค์กรที่คนเก่งอยากร่วมงานด้วย	1. ดำเนินการพัฒนาและทดสอบระบบฯ และปรับแก้ไขระบบฯ เช่น ติดตั้งและทดสอบระบบฯ บน Production Server และ Source Code	ไตรมาส 1	กอล. ฝบค.	(2)3.0	
	2. วางแผน เตรียมความพร้อมนำระบบออกใช้งานในส่วนของการรับสมัคร และระบบการสอบสัมภาษณ์) - ชี้แจงวิธีการใช้งานระบบฯ (สำหรับผู้ใช้งานที่เป็นผู้ดูแลระบบฯ ของ กฟผ.) เพื่อเตรียมความพร้อมของระบบฯ ก่อนออกใช้งาน	ไตรมาส 2			
	3. นำร่องออกใช้งานระบบฯ (Go-Live) การสรรหาและคัดเลือกบุคคล (ภายใน) เช่น การรับสมัครสรรหาลูกจ้าง สัญญาจ้าง 2 ปี	ไตรมาส 3			
	4. ใช้งานจริงและการสนับสนุนระบบฯ ตามความต้องการในการใช้งานของระบบฯ และประเภทของการสรรหาฯ	ไตรมาส 4			
2. Selection through PEA Academy					
ที่มา : ยุทธศาสตร์ Lead to Employer of Choice เป็นองค์กรที่คนเก่งอยากร่วมงานด้วย	1. จัดทำ/ออกแบบกระบวนการและหลักเกณฑ์ การสรรหาและคัดเลือกตามกลุ่มเป้าหมาย (Framework ของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย) พร้อมทั้งสื่อสารประชาสัมพันธ์และรับฟังความคิดเห็น	ไตรมาส 1 - 4	ฝบค./ฝพบ.	(1)1.0 (2)1.5	
	2. ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนา ทดสอบ ประเมิน และรับรองสมรรถนะ รวมถึงจัดเก็บฐานข้อมูลกลุ่มตำแหน่งที่กำหนด กลุ่ม 1 : บุคคลภายนอกเป็นนักวิชาการ (นักระบบงานคอมพิวเตอร์) กลุ่ม 2 : ลูกจ้างช่าง 2 ปีเป็นพนักงานช่าง กลุ่ม 3 : บุคคลภายนอกเป็นพนักงานช่าง (Q2-Q4 2569) กลุ่ม 4 : ปรับปรุงจากพนักงานวิชาชีพเป็นนักวิชาการ (วิศวกร) (Q2-Q4 2570)	ไตรมาส 1 - 2 (กลุ่ม 1) ไตรมาส 2 - 4 (กลุ่ม 2)	ฝบค./ฝพบ.		

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ของ กฟผ. ประจำปี 2568

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	รวม (ล้านบาท)	หมายเหตุ
	3. สรุป ประเมินผล และปรับปรุงกระบวนการฯ	ไตรมาส 2 - 3	ฝพบ.		
	4. นำข้อมูลจากระบบฐานข้อมูล PEA Academy ไปใช้ประกอบการคัดเลือกบุคลากรตามกลุ่มตำแหน่งที่กำหนด กลุ่ม 1 : บุคคลภายนอกเป็นนักวิชาการ (นักระบบงานคอมพิวเตอร์) กลุ่ม 2 : ลูกจ้างช่าง 2 ปีเป็นพนักงานช่าง (Q3 2569) กลุ่ม 3 : บุคคลภายนอกเป็นพนักงานช่าง (Q3 2570) กลุ่ม 4 : ปรับปรุงจากพนักงานวิชาชีพเป็นนักวิชาการ (วิศวกร) (Q3 2571)	ไตรมาส 3 (เฉพาะกลุ่ม 1)	ฝบค./ฝพบ.		
3. Customized Recruitment & Selection					
ที่มา : ยุทธศาสตร์ Lead to Employer of Choice เป็นองค์กรที่คนเก่งอยากร่วมงานด้วย	1. ศึกษาวิเคราะห์เพื่อกำหนดรูปแบบการสรรหาและคัดเลือกให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน พร้อมนำเสนอขออนุมัติรูปแบบหลักเกณฑ์วิธีการสรรหาและคัดเลือก	ไตรมาส 1 - 2	กอล. ฝบค.	(2)10.0	สำนักงานใหญ่
	2. ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตำแหน่งงานเพื่อรองรับธุรกิจใหม่ขององค์กร และอัตรากำลังที่มีการแข่งขันสูงในตลาดแรงงาน	ไตรมาส 3			
	3. ประเมินผล ทบทวน และปรับปรุงรูปแบบการสรรหาและคัดเลือกให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน	ไตรมาส 4			
4. Review & Revise Competency Model					
ที่มา : ยุทธศาสตร์ Enhance Employee Profession Experience สร้างความเป็นมืออาชีพในการทำงานให้แก่บุคลากร	Phase II: Managerial Competency				
	1. ทบทวนโครงสร้างองค์กร เพื่อจัดกลุ่มงานตามระดับงาน (Job Grade) และระดับบริหาร (Management Level)	ไตรมาส 4 ปี 67 - ไตรมาส 1 ปี 68	ฝบค.	(2)2.0	
	2. ค้นหาบุคลากรที่เป็นตัวแทน (Role Model) ของแต่ละระดับงาน (Job Grade) และแต่ละระดับบริหาร (Management Level)	ไตรมาส 4 ปี 67 - ไตรมาส 1 ปี 68			

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ของ กฟผ. ประจำปี 2568

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	รวม (ล้านบาท)	หมายเหตุ
	3. สัมภาษณ์/สนทนากลุ่ม ตัวแทนของแต่ละระดับ ด้วยกระบวนการ Critical-incident-based Interview เพื่อค้นหาสมรรถนะที่ทำให้บุคลากรเหล่านี้ได้รับเลือกเป็นตัวแทน (Role Model)	ไตรมาส 4 ปี 67 - ไตรมาส 1 ปี 68			
	4. จัดทำร่าง Managerial Competency พร้อมคำอธิบายสมรรถนะและจัดทำระดับสมรรถนะเพื่อรองรับการประเมิน	ไตรมาส 2			
	5. นำเสนอผู้บริหาร กฟผ. เพื่อรับรอง Managerial Competency	ไตรมาส 2			
	Phase III: Functional Competency				
	1. ทบทวนโครงสร้างองค์กร เพื่อจัดกลุ่มงานตามลักษณะงานในวิชาชีพหรือมีหน้างานคล้ายกัน เป็น Job Family	ไตรมาส 3	ฝบค.		
	2. ค้นหาบุคลากรที่เป็นตัวแทน (Role Model) ของแต่ละ Job Family	ไตรมาส 3			
	3. ศึกษาสมรรถนะจากการสืบค้น Professional Qualification ของไทยและต่างประเทศ เพื่อนำมาเป็นแนวทางการจัดทำร่าง Functional Competency	ไตรมาส 3			
	4. สัมภาษณ์/สนทนากลุ่ม ตัวแทนของแต่ละระดับ ด้วยกระบวนการ Critical- incident-based Interview เพื่อค้นหาสมรรถนะที่ทำให้บุคลากรเหล่านี้ได้ รับเลือกเป็นตัวแทน (Role Model)	ไตรมาส 3			
	5. จัดทำร่าง Functional Competency พร้อมคำอธิบายสมรรถนะและจัดทำระดับสมรรถนะเพื่อรองรับการประเมิน	ไตรมาส 4			
	6. นำเสนอผู้บริหาร กฟผ. เพื่อรับรอง Functional Competency	ไตรมาส 4			

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ของ กฟผ. ประจำปี 2568

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	รวม (ล้านบาท)	หมายเหตุ
5. Design Career Management for Employees in Business Unit (BU) , TCC, and Affiliated Firm (Secondment)					
ที่มา : ยุทธศาสตร์ Enhance Employee Profession Experience สร้างความเป็นมืออาชีพในการทำงานให้แก่บุคลากร	PHASE III: ทบทวนและพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth) ของบุคลากรในหน่วยธุรกิจ(BU) บุคลากรใน TCC และพนักงานที่ไปปฏิบัติงานในบริษัทในเครือแบบเต็มเวลา (Secondment))				
	1. ทบทวนเอกสารและข้อมูลสำคัญ - แผนการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง - ข้อมูลป้อนกลับจากการดำเนินการ - ประเด็นปัญหาต่าง ๆ รวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ	ไตรมาส 1-2	ฝบค.	(2)1.0	
	2. ทบทวนความสอดคล้องของเส้นทางสายอาชีพและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรที่ไปปฏิบัติงานในหน่วยธุรกิจ (BU)/TCC/และบริษัทในเครือแบบเต็มเวลา (Secondment) กับบริบทขององค์กร	ไตรมาส 3			
	3. นำเสนอผลการทบทวนต่อผู้บริหาร กฟผ. เพื่อเป็นปัจจัยนำเข้าในการทบทวนปรับแก้ระเบียบ กฟผ. หรือกระบวนการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้รองรับการดำเนินงานขององค์กร	ไตรมาส 4			

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ของ กฟผ. ประจำปี 2568

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	รวม (ล้านบาท)	หมายเหตุ
6. Redesign Career Path for Engagement					
ที่มา : ยุทธศาสตร์ Enhance Employee Profession Experience สร้างความเป็นมืออาชีพในการทำงานให้แก่บุคลากร	PHASE II: ออกแบบเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth) ในสายงานสนับสนุน				
	1. ทบทวนประเด็นปัญหาของระบบการบริหารความก้าวหน้าในสายงาน	ไตรมาส 1	ฝบค.	(2)1.0	
	2. ศึกษาความคาดหวังของบุคลากรต่อการบริหารเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth)	ไตรมาส 1			
	3. ออกแบบเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากร กฟผ. และออกแบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth)	ไตรมาส 2			
	4. นำเสนอผู้บริหาร กฟผ. เพื่อรับรองเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth)	ไตรมาส 3			
	5. พัฒนาระบบการประเมินความสามารถและศักยภาพของบุคลากร	ไตรมาส 2-4			
	6. จัดทำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อติดตามและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	ไตรมาส 2-4			
	7. สื่อสารระบบการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพเชิงสมรรถนะกับบุคลากรของ กฟผ. เพื่อรับรองระบบ	ไตรมาส 4			
	8. ทบทวน ปรับแก้ระเบียบ กฟผ. เพื่อให้รองรับการดำเนินงานความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ไตรมาส 4			

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ของ กฟผ. ประจำปี 2568

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	รวม (ล้านบาท)	หมายเหตุ
7. Design Learning Journey Portfolio					
ที่มา : ยุทธศาสตร์ Anchor a Self-directed Learning Culture สร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าสู่การเรียนรู้ด้วยตนเอง	1. ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุดสมรรถนะขององค์กร (PEA Competency Model) และแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD Blueprint), ข้อมูล Learning Roadmap ของกลุ่มเป้าหมาย (Sandbox) เป็นต้น 1.1 ศึกษาข้อมูลชุดสมรรถนะขององค์กร (PEA Competency Model) 1.2 ศึกษาข้อมูล Learning Roadmap ของกลุ่มเป้าหมาย (Sandbox) 1.3 ศึกษาข้อมูล BA (Business Architecture) ขององค์กร	ไตรมาส 1-3	ฝพบ. และ ฝบค.	(2)0.7	
	2. ออกแบบ Learning Journey ของกลุ่มเป้าหมาย	ไตรมาส 2-3	ฝพบ.		
	3. ร่วมออกแบบ UX/UI และพัฒนา Learning Journey Portfolio ของกลุ่มเป้าหมาย (Sandbox) กับผู้รับจ้างพัฒนา HRD Platform ** ใช้งบประมาณเดียวกับการพัฒนา HRDP (9 ล้านบาท)	ไตรมาส 3-4	ฝพบ.		

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ของ กฟผ. ประจำปี 2568

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	รวม (ล้านบาท)	หมายเหตุ
8. Reskill & Upskill					
ที่มา : ยุทธศาสตร์ Anchor a Self-directed Learning Culture สร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าสู่การเรียนรู้ด้วยตนเอง	1. Reskill & Upskill ให้กับบุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ■ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานใน TCC และกลุ่มบุคลากรที่เข้ามาทำ Use case ■ BAU - พนักงานกลุ่มที่ได้รับการโอนงานจาก สนย. ให้การไฟฟ้าเขตและการไฟฟ้าหน้างานดำเนินการ - พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างการบริหารงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและหน้าที่ความรับผิดชอบในการไฟฟ้าเขต - พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างการบริหารงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและหน้าที่ความรับผิดชอบในการไฟฟ้าหน้างาน - พนักงานทุกระดับได้รับการ Reskill ตาม AI Literacy ■ BU (พนักงาน กฟผ. ที่ปฏิบัติงานใน BU)	ไตรมาส 1-4	ฝพบ. และ ฝบค.	(2)41.5	
	2. ติดตามและประเมินผลการ Reskill / Upskill (ผ่าน E-Follow Up)	ไตรมาส 1-4	ฝพบ.		
	3. ทบทวนผลการดำเนินงานและปรับปรุงกระบวนการ	ไตรมาส 4	ฝพบ.		
	4. ศึกษาผลการวิเคราะห์ผลการทบทวนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับใช้วางแผนการพัฒนาบุคลากรใน ปี 2569 ■ ทิศทางการดำเนินธุรกิจขององค์กรจากแผนยุทธศาสตร์ กฟผ. และแผนงานสำคัญต่างๆ ■ ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังและ Future Competency กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน TCC (Innovator และ Transformer) ■ ผลการทบทวน PEA Competency Model และการวิเคราะห์ Competency ของบุคลากรที่มีผลกระทบกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ปรับ Process และการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ หมายเหตุ: สำหรับบุคลากรที่ต้องไปปฏิบัติงานอยู่ใน BU จะเลือกคนที่มีความพร้อมและเชี่ยวชาญในระบบงานนั้นๆ แล้ว	ไตรมาส 2-4	ฝบค. และ ฝพบ.		

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ของ กฟผ. ประจำปี 2568

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	รวม (ล้านบาท)	หมายเหตุ
	5. ประเมินความต้องการการพัฒนาของบุคลากรแต่ละกลุ่ม สำหรับใช้วางแผนการพัฒนาบุคลากรใน ปี 2569 ■ กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน TCC [Reskill] ■ BAU (บุคลากรที่ได้รับผลกระทบกับการปรับโครงสร้างองค์กร / บุคลากรที่ได้รับผลกระทบกับการปรับ Process หรือการนำเทคโนโลยีมาใช้) [Reskill และ Upskill] ■ BU (พนักงาน กฟผ. ที่ปฏิบัติงานใน BU) [Reskill]	ไตรมาส 3-4	ฝพบ.		
	6. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม (แผนฝึกอบรม) กำหนดเนื้อหาและรูปแบบการพัฒนาให้เหมาะสมกับการพัฒนาทักษะของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย สำหรับการพัฒนาบุคลากรใน ปี 2569	ไตรมาส 3-4	ฝพบ.		
9. Providing Eco-system for Self-directed Learning					
ที่มา : ยุทธศาสตร์ Anchor a Self-directed Learning Culture สร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าสู่การเรียนรู้ด้วยตนเอง	1. Foundation (HRDP) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้			(2)10.3	
	1.1 ปรับปรุงระบบ HRDP ให้เป็นแหล่งการเรียนรู้พื้นฐาน (Foundation) โดยเชื่อมโยงระบบต่างๆ เช่น ระบบ KM-Si และ ระบบ e-Library	ไตรมาส 1-4	ฝพบ.		
	1.2 ปรับปรุงระบบ KM-Si โดยนำ AI เข้ามาใช้งาน ตามแผนแม่บท KM	ไตรมาส 1-4			
	2. การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Space Station)				
	2.1 วางแผนและจัดทำ Framework การทำ Mentoring และ Coaching	ไตรมาส 1-4			
	2.2 ดำเนินการส่งเสริม การทำ Mentoring และ Coaching เพื่อการเรียนรู้และพัฒนา	ไตรมาส 4			
	3. ระบบส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง (Stream)				
	3.1 วางแผนและจัดทำ Framework การทำ OJT	ไตรมาส 1-4			
	3.2 ดำเนินการส่งเสริม การทำ OJT เพื่อการเรียนรู้และพัฒนา	ไตรมาส 4			

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ของ กฟผ. ประจำปี 2568

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	รวม (ล้านบาท)	หมายเหตุ
10. Develop DPMS-Digital Performance Management System					
ที่มา : ยุทธศาสตร์ Anchor a Self-directed Learning Culture สร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าสู่การเรียนรู้ด้วยตนเอง	1. การบูรณาการระบบ DPMS ให้เชื่อมโยงจากยุทธศาสตร์ และระบบงาน HR 4 ด้าน และรองรับกับ BAU/ TCC /BU				
	1.1 กระบวนการจ้างที่ปรึกษา TOR จนถึงลงนามในสัญญาจ้าง	ไตรมาส 1	กรบ. ฝบค.	(2) 10.0	
	1.2 HR นำส่งข้อมูลผลการศึกษาปัจจัยภายใน - ภายนอก เบื้องต้น เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการดำเนินโครงการ ให้กับที่ปรึกษา	ไตรมาส 2			
	1.3 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน - ภายนอก และความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยง กับระบบงาน HR ทั้ง 4 ด้าน และรองรับกับ BAU/ TCC /BU	ไตรมาส 3			
	1.4 ออกแบบกระบวนการในการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์องค์กร , หน่วยงาน และบุคคล (Cascade & Alignment) ผ่าน KPI Catalog	ไตรมาส 3			
	1.5 ออกแบบกระบวนการนำเข้าข้อมูลผลการดำเนินงาน (Fact-based) ระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล และวิธีการคำนวณคะแนน (Scoring) ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรง และยุติธรรม เช่น Rubric, Credit score, Coin, Top-up, 360	ไตรมาส 4			
	1.6 ปรับปรุงแก้ไข ระเบียบ หลักเกณฑ์ ให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนในการเชื่อมโยงระบบงาน HR ทั้ง 4 ด้าน	ไตรมาส 4			

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ของ กฟผ. ประจำปี 2568

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	รวม (ล้านบาท)	หมายเหตุ
11. Design flexible benefit					
ที่มา : ยุทธศาสตร์ Dynamize Employee Motivation & Inspiration จูงใจให้บุคลากรอยากทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	1. วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการศึกษา - นำผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบสวัสดิการยืดหยุ่น และรูปแบบสวัสดิการใหม่ๆจากแผน Employee Experience (My Benefit) มาสรุปร่วมกับข้อมูลเพิ่มเติมจากปัจจัยภายในภายนอก เช่น ค่าใช้จ่ายองค์กร ข้อมูลสวัสดิการใหม่ๆ ข้อมูลสวัสดิการของหน่วยงานอื่นๆ โดยวิเคราะห์ รายละเอียดรายการที่ใช้จ่ายในเชิงสถิติในมิติกลุ่มและส่วนบุคคล - ประเมินข้อดี ข้อเสียของแต่ละรูปแบบสวัสดิการยืดหยุ่นตามแนวทาง PDPA ในการวางแผนโครงการทั้งหมดตาม Impact และ Effort เพื่อ จัดลำดับความสำคัญและกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานในส่วนของการ ปรับปรุงสวัสดิการที่มีอยู่เดิม	ไตรมาส 1	ฝบบ.	(2) 10.0	
	2. ศึกษา ระเบียบและหลักเกณฑ์ด้านสวัสดิการ และปรับปรุงให้เกิด ประสิทธิภาพและเข้าใจง่ายกับผู้ใช้งาน	ไตรมาส 2			
	3. ดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์รูปแบบสวัสดิการในส่วนยืดหยุ่น และ สวัสดิการที่ต้องการปรับของ Must do (ที่ต้องผ่านคณะกรรมการกลั่นกรอง สิทธิประโยชน์ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการ กฟผ.ต่อไป	ไตรมาส 3			
	4. เตรียมข้อมูลในการจัดทำหลักเกณฑ์รูปแบบสวัสดิการใหม่ๆ ในส่วนของ Should do (ที่ต้องขออนุมัติต่อ ครม.)	ไตรมาส 4			
	5. จัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำ Dashboard และวางแผนดำเนินการ พัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง และนำไปปรับใช้กับบุคลากรกลุ่มต่างๆ และ BU	ไตรมาส 1-4			

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ของ กฟผ. ประจำปี 2568

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	รวม (ล้านบาท)	หมายเหตุ
	6. ดำเนินการจ้างเพื่อวางแผนและจัดทำโครงร่าง HRS Platform และจัดทำระบบนำร่องของ phase แรก ร่วมกับทีม HRSP และ DEE-TEAM - ดำเนินการจัดทำ Service Design Feature ที่เกี่ยวข้อง - ดำเนินการจ้าง - ทำ Prototype + Testing	ไตรมาส 1-4			
12. Redesign Compensation Structure					
ที่มา :ยุทธศาสตร์ Dynamize Employee Motivation & Inspiration จูงใจให้บุคลากรอยากทำงาน อย่างเต็มศักยภาพ	1. สร้าง Mindset เรื่องการจ่ายค่าตอบแทน หลักการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน (Fact-based) นโยบายการแจก % ลงสู่หน่วยงานและบุคคล				
	1.1 ศึกษา และวิเคราะห์หลักการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน (Fact-based)	ไตรมาส 1	ฝบค.	(2)0.5	
	1.2 รวบรวมข้อมูลที่สำคัญที่เกี่ยวข้องเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน				
	1.3 กำหนดแนวทาง/แผนงาน/กิจกรรม การสร้าง Mindset การจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงาน (ให้ทุกหน่วยงานระดับกองขึ้นไปจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสมของผลการปฏิบัติงานให้สะท้อนความเป็นจริง เพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรม โดยสื่อสารให้พนักงานรับรู้นาที)	ไตรมาส 2			
	1.4 ดำเนินการตามแนวทาง/แผนงาน/กิจกรรม การสร้าง Mindset การจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงาน - คณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสมของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาร่วมกัน	ไตรมาส 3			
	1.5 จัดเก็บข้อมูล วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และสรุปผล จากการสร้าง Mindset ที่ดำเนินการในปี 2568 และนำผลมาเป็นแนวทางในการออกแบบผลตอบแทนใหม่ในปี 2569 ต่อไป	ไตรมาส 4			

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ของ กฟผ. ประจำปี 2568

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	รวม (ล้านบาท)	หมายเหตุ
	2. ออกแบบการบริหารค่าตอบแทนด้วยหลัก 5Ps Pay policy/Pay Objective/Pay Methods/Total Package/Ability to Pay เพื่อให้เกิดผลตอบแทนของบุคลากรที่แตกต่างสำหรับกลุ่ม BAU Innovator (โดยเชื่อมโยงกับ Agile workforce Planning)				
	2.1 ศึกษาแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนแบบใหม่ จาก Trend HR และ Best Practice จากหน่วยงานอื่นๆ	ไตรมาส 1			
	2.2 ศึกษาแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนจากภายในองค์กรที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น B2B B2C TCC Thaiskill BAU Innovation	ไตรมาส 2			
	2.3 ออกแบบค่าตอบแทนแบบใหม่	ไตรมาส 3			
	2.4 ขออนุมัติการจ่ายค่าตอบแทนแบบใหม่ ต่อ คณะกรรมการ กฟผ.	ไตรมาส 4			
	3. ปรับรูปแบบการจ่ายผลตอบแทนที่เชื่อมโยงกับระบบ DPMS และเชื่อมโยงข้อมูลการวิเคราะห์ค่าตอบแทนในรูปแบบ Data analytic บนระบบ DPMS เพื่อทบทวนประสิทธิภาพการจ่าย				
	3.1 ศึกษาข้อมูลภายใน - ภายนอก เพื่อวิเคราะห์ความเข้าใจ การรับรู้ เกี่ยวกับการจ่ายผลตอบแทนของ กฟผ.	ไตรมาส 1			
	3.2 นำส่งข้อมูลผลการศึกษาปัจจัยภายใน - ภายนอก เบื้องต้น เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการดำเนินโครงการให้กับที่ปรึกษา	ไตรมาส 2			
	3.3 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน - ภายนอก และความเป็นไปได้ของการปรับรูปแบบการจ่ายผลตอบแทนที่เชื่อมโยงกับระบบ DPMS	ไตรมาส 3			

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ของ กฟผ. ประจำปี 2568

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	รวม (ล้านบาท)	หมายเหตุ
	3.4 ออกแบบกระบวนการนำเข้าข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทน หลักการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน (Fact-based) ระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล และวิธีการคำนวณคะแนน (Scoring) ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรง และยุติธรรม เช่น Rubric, Credit score, Coin, Top-up, 360	ไตรมาส 4			
13. Design Shared Profit					
ที่มา : ยุทธศาสตร์ Dynamize Employee Motivation & Inspiration จูงใจให้บุคลากรอยากทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	1. ทบทวนนโยบายขององค์กร ปัจจุบันภายใน ภายนอก และผลลัพธ์จากการดำเนินงาน รวมถึงรับข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุง Profit sharing plan ให้เหมาะสมกับ Business Unit หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในช่วงเวลานั้นๆ	ไตรมาส 1	ฝบบ.	ไม่มีการตั้งงบประมาณ	
	2. จัดทำข้อมูล Feedback Review ร่วมกับ Owner ที่เกี่ยวข้อง เช่น TCC และหน่วยธุรกิจ หน่วยงานที่ดูงานนวัตกรรม และสรุปข้อมูลความเป็นไปได้ในการดำเนินการ Profit Sharing	ไตรมาส 1-2			
	3. นำเสนอขออนุมัติแนวทางการจัดทำ Profit Sharing โดยเลือกเฉพาะกลุ่มเป้าหมายมาเป็น Sandbox ในการดำเนินการ	ไตรมาส 2			
	4. ดำเนินการเตรียมข้อมูลในการจัดทำรูปแบบ Profit sharing ในส่วนที่ต้องขออนุมัติต่อ ครม. หรือ สคร. (ในกรณีที่วิเคราะห์แล้วสามารถดำเนินการได้)	ไตรมาส 3			
14. Enhance Workforce Analytics for Agile Workforce Planning					
ที่มา : ยุทธศาสตร์ Elevate Agile HR Practice ปรับระบบงาน HR ให้มีความยืดหยุ่นรับการเปลี่ยนแปลง	1. ทาหรือและวิเคราะห์แนวทางการบริหารอัตรากำลังร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ไตรมาส 1	ฝบค.	(2)3.5	
	2. กำหนดชุดข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์อัตรากำลัง เช่น การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity), แนวทางการทดแทนด้านอัตรากำลังด้วยเทคโนโลยี และค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เป็นต้น	ไตรมาส 2			

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ของ กฟผ. ประจำปี 2568

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	รวม (ล้านบาท)	หมายเหตุ
	3. กำหนดกลุ่มบุคลากร และวิเคราะห์รายละเอียดของตำแหน่งงาน (Job Analysis) เพื่อวางแผน Sandbox สำหรับการจ้างในรูปแบบที่มีความยืดหยุ่น	ไตรมาส 2			
	4. ออกแบบและวางแผนแนวทางการศึกษาข้อมูลเชิงพื้นที่ และทบทวนอัตราค่าจ้างของกลุ่ม Pilot เช่น - ข้อมูลที่ทาง HRBP ต้องศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อม - ข้อมูลที่ทางกลุ่ม Pilot ต้องจัดเตรียมเพื่อใช้ในการพูดคุย	ไตรมาส 3			
	5. ลงพื้นที่ในการพูดคุยประเด็นด้านอัตราค่าจ้างกับหน่วยงาน ทั้งสำนักงานใหญ่ และส่วนภูมิภาค	ไตรมาส 3			
	6. วิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่ม Sandbox เพื่อกำหนดรูปแบบการจ้างที่หลากหลายและเหมาะสมสำหรับแต่ละหน่วยงาน โดยพิจารณากลุ่มงานที่มีการแข่งขันในท้องตลาดสูงเป็นอันดับแรก เช่น กลุ่ม Programmer กลุ่มนิติกร (มีประสบการณ์) หรือกลุ่มที่ไม่ใช่ตำแหน่งหลักขององค์กร เช่น พนักงานบันทึกข้อมูลคอมพิวเตอร์ นักบริหารงานทั่วไป เป็นต้น	ไตรมาส 3			
	7. จัดส่งข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการสรรหาและคัดเลือกตามรูปแบบกำหนด	ไตรมาส 4			
	8. จัดทำรายงานข้อมูลด้านอัตราค่าจ้าง (Dashboard) ของกลุ่มบุคลากร Sandbox ที่นำมากำหนดรูปแบบการจ้างที่หลากหลาย	ไตรมาส 4			
	9. ประเมินผลการดำเนินงาน - สรุปผลการศึกษาและทบทวนด้านอัตราค่าจ้างของกลุ่ม Pilot - สื่อสารผลการดำเนินการ	ไตรมาส 4			

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ของ กฟผ. ประจำปี 2568

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	รวม (ล้านบาท)	หมายเหตุ
15. Review Corporate Culture					
ที่มา : ยุทธศาสตร์ Retain Organization Alignment พัฒนางาน HR ให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร	1. ทบทวน ออกแบบ กำหนดค่านิยมองค์กร และปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางองค์กร	ไตรมาส 1	ฝบ. ฝบค. และ ฝพ.	(2) 36.76853	
	2. จัดทำแผนการสื่อสารเสริมสร้างค่านิยมองค์กรและปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรระยะยาว	ไตรมาส 2			
	3. ดำเนินการสร้างการรับรู้และเข้าใจ (Awareness) ในค่านิยมและปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมใหม่ให้แก่กลุ่มบุคลากรกลุ่มต่างๆ	ไตรมาส 3-4			
	4. กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนด้าน people change และสร้าง role model ในกลุ่มผู้บริหาร	ไตรมาส 3-4			
	5. ติดตามผลการดำเนินงาน	ไตรมาส 4			
16. Digital Employee Experience					
ที่มา : ยุทธศาสตร์ Human Resource and Organization Development	1.Transfer Knowledge & Coaching กับ Owner (Phase 1)	ไตรมาส 1 - 2	DEE Team (ฝบ. ฝพ. ฝบค.)	(2) 6.0	
	2. Discover ข้อมูลเพื่อจัดทำ Persona และ AS-IS Journey map (Phase 2)	ไตรมาส 2			
	3. จัดลำดับความสำคัญและจัดทำแผนงานบูรณาการระบบที่เกี่ยวข้อง (Job to be done & Painpoint, Develop Idea, TO-BE Journey map) (Phase 2)	ไตรมาส 3			
	4. ทดสอบการใช้งาน (User Validation & Usability Test) (Phase 2)	ไตรมาส 4			
	5. ออกแบบ HR Service Blueprint สำหรับช่องทางที่คัดเลือก (Phase 2)	ไตรมาส 4			
	6. Transfer Knowledge & Coaching กับ Owner (Phase 2)	ไตรมาส 4			

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ของ กฟผ. ประจำปี 2568

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	รวม (ล้านบาท)	หมายเหตุ
17. Develop HR Data Analytic & HR Data Platform					
ที่มา : ยุทธศาสตร์ Human Resource and Organization Development	ส่วนที่ 1 การจัดทำ HR KPIs Dashboard ของแผนแม่บทด้าน HR				
	1.1 จัดประชุมหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเรื่องข้อมูลสำคัญ โปรแกรม และ รายงาน (ในภาพรวม)	ไตรมาส 1	ฝบบ., ฝพบ., ฝบค.	ไม่มีการตั้งงบประมาณ	
	1.2 วางแผนการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวชี้วัด เพื่อตอบโจทย์ - KPI ของแผนแม่บท HR (4 ด้าน ได้แก่ profitability per head, Ratio of Customer/Employee, BAU VS Innovator, Healthy Organization) หมายเหตุ: พิจารณารวมถึง Dashboard ติดตามผลการดำเนินงานแผนแม่บทด้าน HR (Progress) - วางแผนการจัดทำ Dashboard KPI รายแผนแม่บท (17 แผน)	ไตรมาส 1-2	ฝบบ., ฝพบ., ฝบค.		
	1.3 ติดตามและ ทบทวน HR KPIs Dashboard เบื้องต้น	ไตรมาส 4	ฝบค.		
	ส่วนที่ 2 การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรด้าน HR				
	2.1 จัดประชุมสายงาน HR เพื่อร่วมกันกำหนดและออกแบบ HR Dashboard for Decision Making (รวมถึงวางแผนและมอบหมายผู้รับผิดชอบ/ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง)	ไตรมาส 1	ฝบบ., ฝพบ., ฝบค.		
	2.2 ดำเนินการศึกษาและทบทวนการจัดเก็บข้อมูลเพื่อจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรด้านบริหารงานทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน -อนาคต โดยพิจารณาถึง - การบริหารจัดการชุดข้อมูลสำคัญที่จะใช้ในการวิเคราะห์และจัดทำ Dashboard - ระบบ/แพลตฟอร์ม และชุดข้อมูลที่จะเกิดขึ้นจากการจัดทำแผนแม่บทงาน HR ในชุดนี้ (สถาปัตยกรรมระบบ) *พิจารณาครอบคลุมแผนแม่บทที่เกี่ยวข้องกับระบบดิจิทัลเทคโนโลยีภายใต้ยุทธศาสตร์ฉบับนี้ทั้งหมด	ไตรมาส 1-2	ฝบบ., ฝพบ., ฝบค.		

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ของ กฟภ. ประจำปี 2568

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	รวม (ล้านบาท)	หมายเหตุ
	2.3 ดำเนินการปรับปรุงสถาปัตยกรรมองค์กรด้านบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับผลการศึกษาในข้อ 2	ไตรมาส 2	ฝบค		
	2.4 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการในสายงาน HR เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญและการใช้งานสถาปัตยกรรมองค์กรฯ พร้อมทั้งนำเสนอผลการจัดทำ สถาปัตยกรรมองค์กรด้านบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงแล้ว	ไตรมาส 4	ฝบค		
	2.5 กำกับ ติดตาม และทบทวนการดำเนินงานในทุกๆ ปี	ไตรมาส 4	ฝบค		
	ส่วนที่ 3 การพัฒนาทักษะด้าน Data Management and Analytic ให้แก่บุคลากรในสายงาน HR				
	3.1 ออกแบบและจัดหาหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้าน Data Management and Analytic ให้แก่บุคลากรในสายงาน HR - พัฒนาศักยภาพโดยวิธีการ On the job Training ขอประเด็นสำคัญ เช่น - วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (กองพัฒนาบุคลากร) - การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายการในการรักษาพยาบาล (กองสถานพยาบาล) - การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายการในการรักษาพยาบาล (กองสวัสดิการ) - การวิเคราะห์แผนอัตรากำลัง (กองบริหารอัตรากำลัง) - การวิเคราะห์ข้อมูลความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (กองความปลอดภัยและอาชีวอนามัย)	ไตรมาส 1	ฝทบ., ฝบค.		
	3.2 ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสายงาน HR	ไตรมาส 2-3	ฝทบ., ฝทบ., ฝบค.		
	3.3 ประเมินผลการพัฒนา	ไตรมาส 4	ฝทบ., ฝทบ., ฝบค.		

การดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรมนุษย์ของ กฟผ. ประจำปี 2568

แผนงาน / โครงการ / งาน (Operating Strategies หรือ Strategic Initiatives)	แผนปฏิบัติ (ระบุกิจกรรมหลักพร้อมปริมาณหรือเป้าหมาย) (Activities / Action Steps)	ช่วงเวลา	หน่วยงานหลัก	รวม (ล้านบาท)	หมายเหตุ
	3.4 จัดประชุมผู้บริหารสายงาน HR เพื่อร่วมกันกำหนดประเด็นสำคัญที่ต้องการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในงาน HR รวมถึง ทบทวน HR Dashboard/Data Analytic ของผู้บริหารแต่ละระดับ (ทั้ง กฟผ.)	ไตรมาส 1	ฝบบ., ฝพบ., ฝบค.		
	3.5 วางแผนการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำ HR Dashboard/Data Analytic พร้อมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบ - กำหนดให้ผู้รับผิดชอบหัวข้อสำคัญวางแผนการวิเคราะห์ข้อมูลในปี 2568-2571 อาทิ เช่น การวาง Cleaning ข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมของ ข้อมูลในการวิเคราะห์	ไตรมาส 1-3	ฝบบ., ฝพบ., ฝบค.		
	3.6 ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ	ไตรมาส 4	ฝบค		