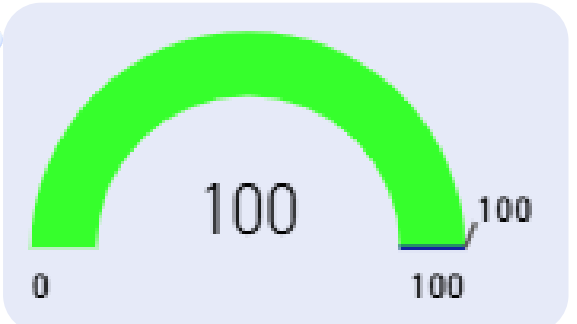


รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้าน ทรัพยากรมนุษย์ กฟภ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2568

แผนงาน 1 DEVELOP DIGITAL RECRUITMENT & SELECTION

เอกสารแนบ



งบประมาณที่ตั้งไว้ (1)งบลงทุน (2)งบทำการ	งบที่ใช้จริง (1)งบลงทุน (2)งบทำการ
(2) 3,000,000 บาท	เบิกจ่ายงวดสุดท้าย เป็นเงินจำนวน (2) 1,091,400.- (ใช้งบประมาณประจำปี 2564 วงเงิน 5,100,000.-)

ไตรมาสที่ 1 ผลการดำเนินงานร้อยละ 15

อนุมัติหลักการนำระบบสรรหาและคัดเลือกฯ (Plug-in) ออกใช้งาน Go Live ผ่านเครือข่ายสาธารณะ (Internet) โดยดำเนินการพัฒนา แก้ไข และทดสอบระบบสรรหาและคัดเลือกฯ (Plug-in) กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเรียบร้อยแล้ว (อนุมัติ รพภ.(ดส) ลงวันที่ 22 เมษายน 2568)

เป้าหมาย ประจำไตรมาส 1

อนุมัติหลักการนำระบบสรรหาและคัดเลือกฯ (Plug-in) ออกใช้งาน Go Live ผ่านเครือข่ายสาธารณะ (Internet) (อนุมัติ รพภ.(ดส) ลงวันที่ 22 เมษายน 2568)

ไตรมาสที่ 2 ผลการดำเนินงานร้อยละ 30

- ทดลองใช้งานระบบสรรหาและคัดเลือกฯ (Plug-in) ในฟังก์ชันด้านการประกาศรับสมัครฯ, การสอบสัมภาษณ์, ตำแหน่งงาน และจัดการข้อมูลของพนักงานใหม่และข้อมูลสมาชิก
- รวบรวม pain point จากการทดลองใช้งานระบบสรรหาและคัดเลือกฯ (Plug-in) เพื่อนำไปปรับปรุงก่อนนำออกใช้งานจริงกับกลุ่มบุคคลภายในและบุคคลภายนอก
- เตรียม User และ Interface เพื่อรองรับการออกใช้งานจริง พร้อมประชุมชี้แจงวิธีการใช้งานระบบฯ (สำหรับ admin PEA)

เป้าหมาย ประจำไตรมาส 2

การทดลองใช้งานระบบสรรหาและคัดเลือกฯ (Plug-in) เพื่อรองรับการออกใช้งานจริง

ไตรมาสที่ 3 ผลการดำเนินงานร้อยละ 50

- ประชุมร่วมกับทางบริษัทรับจ้างเพื่อแก้ไขและปรับปรุงฟังก์ชันของระบบสรรหาและคัดเลือกฯ จำนวน 2 ครั้ง
- ครั้งที่ 1 ตรวจสอบฟังก์ชันของระบบฯ ฟังก์ชันด้านการประกาศรับสมัครฯ, การสอบสัมภาษณ์ และตำแหน่งงาน เพื่อให้บริษัทดำเนินการแก้ไข
 - ครั้งที่ 2 ติดตามความคืบหน้าการแก้ไขข้อมูลจากครั้งที่ 1

เป้าหมาย ประจำไตรมาส 3

นำระบบสรรหาและคัดเลือกฯ (Plug-in) มาใช้งานจริงกับกลุ่มบุคคลภายในและบุคคลภายนอก
(ไม่เป็นไปตามเป้า)

ไตรมาสที่ 4 ผลการดำเนินงานร้อยละ 100

- ติดตามและแก้ไขฟังก์ชันระบบฯ โดยมีการจัดประชุมติดตามการแก้ไขปัญหาข้อมูลอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ข้อมูลผังโครงสร้างองค์กร และข้อมูลพนักงาน ระหว่าง กอ. กปจ. และผู้รับจ้าง อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง (ตั้งแต่เดือน ตุลาคม - ธันวาคม 68) เพื่อติดตามสถานะ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจุบันผู้รับจ้างได้ดำเนินการปรับปรุงข้อมูล Service ของ กฟภ. ให้เป็นปัจจุบันแล้ว **และได้มีการนำฟังก์ชันของระบบฯ ด้านการประกาศรับสมัครฯ, การสอบสัมภาษณ์ และตำแหน่งงาน ออกใช้งานกับกลุ่มบุคคลในหน่วยธุรกิจ BU** แต่ยังมีบาง module ที่ยังไม่เอื้อต่อการใช้งาน (User Friendly) ซึ่งผู้รับจ้างจะนำข้อเสนอแนะไปพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบฯ ต่อไป
- เห็นควรให้ทำ sandbox เพื่อทดสอบฟังก์ชันและการทำงานอื่นๆของระบบฯ ควบคู่กับการจัดทำ Test Case / Scenario สำหรับการทดสอบการใช้งานในสถานการณ์จริง เช่น โครงการย้ายพนักงานประจำปี หรือการเปิดรับสมัครภายใน กฟภ. เพื่อให้มั่นใจว่าระบบสามารถรองรับการใช้งานได้อย่างถูกต้อง มีเสถียรภาพ และสอดคล้องกับกระบวนการทำงานของหน่วยงานก่อนนำออกใช้งานกับการรับสมัครคนกลุ่มใหญ่

เป้าหมาย ประจำไตรมาส 4

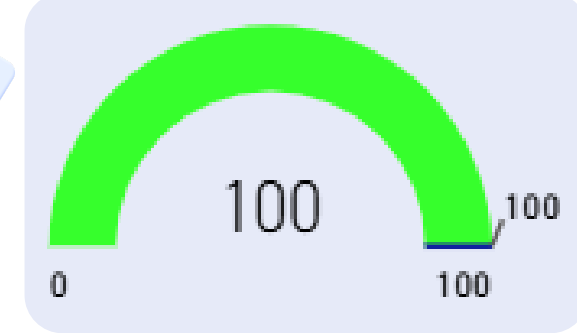
พัฒนาและปรับปรุงระบบสรรหาและคัดเลือกฯ (Plug-in) ที่ได้รับ Feedback จากไตรมาส 2 - 3

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้าน ทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2568

แผนงาน 2 SELECTION THROUGH PEA ACADEMY

งบประมาณที่ตั้งไว้ (1)งบลงทุน (2)งบทำการ	งบที่ใช้จริง (1)งบลงทุน (2)งบทำการ
(1)1,000,000 บาท (2)1,500,000 บาท	(2) 199,052.90 บาท (ค่าจ้างที่ ปรึกษา)

เอกสารแนบ



ไตรมาสที่ 1 ผลการดำเนินงานร้อยละ 25

- การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในตำแหน่ง บุคคลภายนอก เป็น usd.(Software Developer) ประกอบด้วย
 - อนุมัติในหลักการโครงการนำร่องสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ในตำแหน่ง usd. (อนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2567)
 - การออกแบบ Framework/กำหนดการ/เงื่อนไขการรับสมัคร/และปรับปรุงคุณสมบัติผู้สมัคร ในตำแหน่ง usd. (รายงานการประชุม เลขที่ รรช. 5/2568)
 - อนุมัติดำเนินการโครงการนำร่องสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ในตำแหน่ง usd. (อนุมัติ ผชก. (บก-ก) ลงวันที่ 8 มกราคม 2568)
 - ดำเนินการประชาสัมพันธ์ และเปิดรับสมัคร ในตำแหน่ง usd. ทั้งแบบ Onsite (จอ LED, จอ Kiosk, ภาพพิกหน้าจอ กฟผ.) และ Online (FB PEA Career, FB โรงเรียนช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, Line OA PEA, PEA Life, Intranet) ในช่วงระหว่างวันที่ 13 ม.ค. - 13 ก.พ. 2568
 - ดำเนินการจัดการทดสอบเชิงปฏิบัติ (Fundamental Test) ในตำแหน่ง usd. (วันที่ 1 มี.ค. 2568 ณ ห้องประชุมสุวรรณภูมิ ชั้น 6 อาคาร LED กฟผ.(สนง.))

เป้าหมาย

ประจำไตรมาส 1

- 1) Framework สำหรับรองรับการสรรหา และ คัดเลือกในตำแหน่ง usd.
- 2) มีผู้สนใจสมัครเข้ารับการทดสอบไม่น้อยกว่า 100 คน

ไตรมาสที่ 2 ผลการดำเนินงานร้อยละ 40

- พนักงานทดลองงานในตำแหน่ง usd. จำนวน 3 คน และ นวธ. จำนวน 1 คน เข้าทดลองงาน ณ กอพ.1 และ กอพ. 2 ของ ฝพจ. ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2568
- อนุมัติ รพค. ลงวันที่ 9 มิถุนายน 2568 จ้างที่ปรึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการสรรหา และคัดเลือก ตำแหน่ง ลูกจ้าง และพนักงานช่าง
- สรุปผลการดำเนินโครงการนำร่องสรรหา และคัดเลือกบุคลากร (Recruit and Selection Sandbox) ตามหนังสือ รรช. 561/2568 ลงวันที่ 16 มิถุนายน 2568
- เตรียมการจัดสัมภาษณ์ Candidate pool ของ usd. เฟส 1 เพื่อปิด Gap อัตรากำลัง usd .คงค้าง 2567 ของหน่วยงานอื่นๆ นอกเหนือจาก ฝพจ.

เป้าหมาย

ประจำไตรมาส 2

- 1) จัดเก็บฐานข้อมูลผู้สมัคร ตำแหน่ง usd.
- 2) ได้ Framework สำหรับ การสรรหาคัดเลือก usd. (Software) ของ ฝพจ. โดยเฉพาะแยกออกจาก usd.ปกติ เพื่อรองรับ เฟส 2

ไตรมาสที่ 3 ผลการดำเนินงานร้อยละ 75

- ลงนามในสัญญาจ้างที่ปรึกษาโครงการพัฒนากระบวนการสรรหาคัดเลือกของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ภายใต้ยุทธศาสตร์และแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ปี 2567 -2571 (เลขที่ จ.129/2568)
- อนุมัติ รพค.(บก) ลงวันที่ 24 ก.ย. 2568 หลักสูตร “ผู้ทดสอบ ความรู้ ความสามารถ สาขาช่างไฟฟ้าภายนอกอาคาร” ประจำปี 2568 โดยจะดำเนินการจัดอบรมในวันที่ 3 - 5 พ.ย. 2568 เพื่อคิดสส Stakeholder ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาคัดเลือกจาก ภาคเหนือ ภาคอีสาน และภาคใต้ (9 เขต) มาร่วมออกแบบ Framework การสรรหาคัดเลือก
- อนุมัติ รพค.(บก) ลงวันที่ ลงวันที่ 24 ก.ย. 2568 หลักสูตร “เพิ่มประสิทธิภาพผู้ทดสอบ ความรู้ ความสามารถ สาขาช่างไฟฟ้าภายนอกอาคาร” เพื่อนำไปสู่การออกแบบและพัฒนา framework การสรรหาคัดเลือก ลูกจ้างช่าง
- อนุมัติ รพค.(บก) จัดสอบสัมภาษณ์ Candidate pool ของ usd. เฟส 1 เพื่อปิด Gap อัตรากำลัง usd .คงค้าง 2567 ของหน่วยงานอื่นๆ นอกเหนือจาก ฝพจ. โดยจะขึ้นในวันที่ 10 ตุลาคม 2568

เป้าหมาย

ประจำไตรมาส 3

- 1) ดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อสนับสนุนงานสรรหาคัดเลือก
- 2) อนุมัติจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ ลจ. พชง.(ไฟฟ้า) และ วศก.(ไฟฟ้า)
- 3) ปิด Gap อัตรากำลังคงค้าง ด้วย Candidate Pool
- 4) จัดทำฐานข้อมูลของ PEA Academy ที่สอดคล้องกับ ฝบค. และนำเข้าฐานข้อมูลผู้สมัครคัดเลือกตำแหน่ง usd. ปี 2568

ไตรมาสที่ 4 ผลการดำเนินงานร้อยละ 100

- ลงนามในสัญญาจ้างที่ปรึกษาโครงการพัฒนากระบวนการสรรหาคัดเลือกของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ภายใต้ยุทธศาสตร์และแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ปี 2567 -2571 (เลขที่ จ.129/2568)
- จัดฝึกอบรมหลักสูตร ผู้ทดสอบความรู้ ความสามารถ สาขาช่างไฟฟ้าภายนอกอาคาร ประจำปี 2568 ในวันที่ 3-5 พ.ย. 2568 ร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ กพน.1-3 กพว.2 และ3 และ กพต.1-3 เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เป็นกรรมการควบคุมการทดสอบ (กฟช., กฟค.1-3 ดำเนินการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้วในปี 2567)
- จัดฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพผู้ทดสอบ ความรู้ ความสามารถ สาขาช่างไฟฟ้าภายนอกอาคาร ร่วมกับ กบช. 12 เขต และ มจร. เพื่อร่วม Workshop ออกแบบ Framework กระบวนการสรรหาคัดเลือก พร้อมกำหนดขอบเขตของกลุ่มเป้าหมาย (ชชง. เป็น พชง.) ที่จะมาเป็น Pilot User ของการทดสอบฯ ในช่วงระหว่างวันที่ 27 พฤศจิกายน - 8 ธันวาคม 2568
- จัดการทดสอบแบบ Multiple Choice Trial Test ในวันที่ 16 ธันวาคม 2568 ร่วมกับอาสาสมัคร (Pilot User) ชชง. จาก กฟช. เพื่อประเมินคุณภาพการทดสอบและข้อสอบที่ถูกออกแบบและพัฒนาขึ้นใหม่ร่วมกับ กบช.12 เขต และ มจร. โดยได้รับผลการประเมินความเหมาะสมที่ 4.35 (มากที่สุด)

เป้าหมาย

ประจำไตรมาส 4

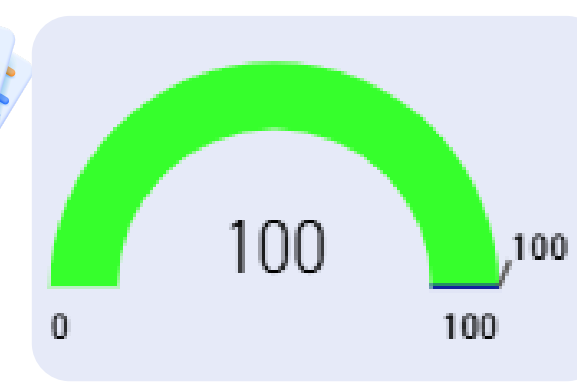
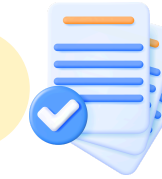
- 1) Framework กระบวนการ และหลักเกณฑ์ การสรรหา และคัดเลือกตาม (Framework) ตำแหน่ง ลชง. เป็น พชง. (ไฟฟ้า)
- 2) ได้ขอบเขตของ Pilot User สำหรับเข้ารับการทดสอบ Framework ใน ตำแหน่งลูกจ้าง

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากร มนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2568

แผนงาน 3 CUSTOMIZED RECRUITMENT & SELECTION

งบประมาณที่ตั้งไว้ (1)งบลงทุน (2)งบทำการ	งบที่ใช้จริง (1)งบลงทุน (2)งบทำการ
(2)10,000,000 บาท	(2)200,000.- (งบจ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการสรรหาและคัดเลือก ตำแหน่ง นรค., วศก.(สิ่งแวดล้อม) และ มทก.)

เอกสารแนบ



ไตรมาสที่ 1 ผลการดำเนินงานร้อยละ 20

อนุมัติหลักการสรรหาและคัดเลือกบุคคลฯ รวมจำนวน 16 อัตรา

- ตำแหน่ง นรค. เพื่อมาเป็นนักพัฒนาซอฟต์แวร์ (Software Developer) จำนวน 12 อัตรา และตำแหน่ง นวธ. จำนวน 1 อัตรา สังกัด ฟพจ. (อนุมัติ พวก. ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2567)
- ตำแหน่ง วศก.(ไฟฟ้า) จำนวน 3 อัตรา (ระดับปริญญาโท จำนวน 1 อัตรา และปริญญาตรี จำนวน 2 อัตรา) สังกัด กสร. ฟนศ. (อนุมัติ พชก.(บก-ท) ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2568)

เป้าหมาย ประจำไตรมาส 1

อนุมัติหลักการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในตำแหน่งที่มีความพิเศษเพิ่มเติม และมีการแข่งขันสูงในตลาดแรงงาน นอกเหนือจากการสรรหาทั่วไป

ไตรมาสที่ 2 ผลการดำเนินงานร้อยละ 40

เปิดรับสมัคร

- นรค. และ นวธ. จำนวน 13 อัตรา ระหว่างวันที่ 13 - 10 ก.พ. 2568
- วศก.(ไฟฟ้า) สังกัด กสร. จำนวน 3 อัตรา ระหว่างวันที่ 19 - 31 มี.ค. 2568

สอบคัดเลือก โดยมีรายละเอียดดังนี้

- นรค. จำนวน 3 อัตรา
- นวธ. จำนวน 1 อัตรา (ผู้ผ่านการคัดเลือก สังกัด ฟพจ. จำนวน 4 ราย เข้าทดลองปฏิบัติงานวันที่ 2 พ.ค. 2568)

หมายเหตุ : นรค. จำนวน 9 อัตรา อยู่ระหว่างหาหรือแนวทางการสรรหาและคัดเลือกกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

- ผู้ผ่านการคัดเลือก สังกัด กสร. ตำแหน่ง วศก.(ไฟฟ้า) จำนวน 3 อัตรา ฟนศ. เข้าทดลองปฏิบัติงานวันที่ 4 มี.ย. 2568

เป้าหมาย ประจำไตรมาส 2

ร้อยละ 100 ของการเปิดรับสมัครและคัดเลือก ตำแหน่ง นรค. และ นวธ. และตำแหน่ง วศก. (ไฟฟ้า)

ไตรมาสที่ 3 ผลการดำเนินงานร้อยละ 60

แผนอัตรากำลังประจำปี 2567

- คงเหลือตำแหน่ง นรค. จำนวน 9 อัตรา (แผนอัตรากำลังปี 2567) ให้ ฟนศ., PEA Academy และหน่วยงานที่ได้รับอัตรา ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกฯ รวมกับแผนอัตรากำลังประจำปี 2568 ต่อไป

รายละเอียดการดำเนินงาน

- นำเสนอขออนุมัติหลักการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ประจำปี 2568
- สรุปผลการดำเนินงานการสรรหาและคัดเลือก ตำแหน่ง นรค. นำร่อง #เฟส1 เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกในถัดไป
- เตรียมโปรยประกาศรับสมัครงาน ผ่านสื่อออนไลน์ต่างๆ เช่น ตลาดแรงงาน Tech, เพจ FB กลุ่ม Software Engineer, IT Developer Jobs Thailand, PEA CAREER ต่างๆ
- กำหนดรายละเอียดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติเพิ่มเติม เช่น มีประสบการณ์ หรือความรู้ด้าน Software Implement Methodology (Waterfall & Agile), พัฒนาระบบงานโดยคำนึงถึงช่องโหว่ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการใช้งานของ user **กรณีที่มีประสบการณ์ หรือความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเว็บแอปพลิเคชัน (Web application) จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ หรือ มีประสบการณ์ หรือความรู้ด้าน DevOps (CI/CD, Containerization) จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ**
- กำหนดรูปแบบการสอบคัดเลือก ยื่น Portfolio หน่วยงานพิจารณา เพื่อเข้ารับการสอบเชิงปฏิบัติ และการสอบสัมภาษณ์ต่อไป

เป้าหมาย ประจำไตรมาส 3

ร้อยละ 100 ผู้ผ่านการสรรหาและคัดเลือกในตำแหน่ง นรค., นวธ. และตำแหน่ง วศก. (ไฟฟ้า)

ไตรมาสที่ 4 ผลการดำเนินงานร้อยละ 100

สรุปผลการดำเนินงานของกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานกับ กฟผ. ในตำแหน่ง นรค. สังกัด ฟพจ.

แผนอัตรากำลังประจำปี 2567

- ตามอนุมัติ พวก. ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2567 กำหนดให้ดำเนินการสรรหาตำแหน่ง นรค. (นักพัฒนาซอฟต์แวร์ (Software Developer) สังกัด ฟพจ. จำนวน 12 อัตรา ปัจจุบันดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งเรียบร้อยแล้ว จำนวน 3 ราย คงเหลือ จำนวน 9 อัตราที่ไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ ให้นำไปสรรหาพร้อมกับแผนอัตรากำลังประจำปี 2568 ต่อไป

แผนอัตรากำลังประจำปี 2568

- ตามอนุมัติ พวก. ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2568 กำหนดให้ดำเนินการสรรหาตำแหน่ง นรค. (นักพัฒนาซอฟต์แวร์ (Software Developer) สังกัด ฟพจ. จำนวน 12 อัตรา (อัตราตามแผนปี 68 จำนวน 3 อัตรา + อัตราค้างแผนปี 67 จำนวน 9 อัตรา) โดย ฟนศ. รรช. และ ฟพจ. ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือก ตำแหน่ง นรค. (นักพัฒนาซอฟต์แวร์ (Software Developer) สังกัด ฟพจ. ครบถ้วนเรียบร้อยแล้ว โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้
- 1. เปิดรับสมัครวันที่ 6-17 ตุลาคม 2568
- 2. สอบปฏิบัติวันที่ 1 พฤศจิกายน 2568
- 3. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบสัมภาษณ์วันที่ 14 พฤศจิกายน 2568
- 4. สอบสัมภาษณ์วันที่ 20-21 พฤศจิกายน 2568
- 5. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ตามประกาศ กฟผ. ณ วันที่ 28 พฤศจิกายน 2568 โดยมีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน 8 ราย และบัญชีรายชื่อ Candidate Pool จำนวน 1 ราย
- 6. รายงานตัวและรับทราบสังกัดในวันที่ 4 ธันวาคม 2568 (เฉพาะผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน 8 ราย) ปรากฏว่ามีผู้เข้ารับรายงานตัว จำนวน 6 ราย และไม่มารายงานตัว (สละสิทธิ์) จำนวน 2 ราย
- 7. เข้าทดลองปฏิบัติงานในวันที่ 5 มกราคม 2569 จำนวน 5 ราย และวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2569 จำนวน 1 ราย

จากการดำเนินงานดังกล่าว ยังมีอัตราในตำแหน่ง นรค. คงเหลือที่ไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ จำนวน 6 อัตรา ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ฟนศ. รรช. และ ฟพจ.) ได้นำผลการดำเนินงานดังกล่าวมาทบทวนและวิเคราะห์ เพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการสรรหาและคัดเลือกให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานและองค์กร ภายใต้บริบทการแข่งขันในตลาดแรงงานปัจจุบัน โดยเห็นควรให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการสรรหาและคัดเลือกให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานและตำแหน่งมากยิ่งขึ้น ควบคู่กับการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนในระดับที่สามารถแข่งขันได้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามความต้องการขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย ประจำไตรมาส 4

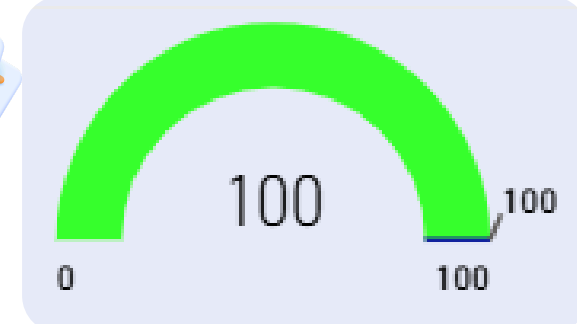
ร้อยละ 100 ผู้ผ่านการสรรหาและคัดเลือกในตำแหน่ง นรค., นวธ. และตำแหน่ง วศก. (ไฟฟ้า) ได้ครบตามความต้องการของหน่วยงาน

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้าน ทรัพยากรมนุษย์ กฟภ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2568

แผนงาน 4 REVIEW & REVISE COMPETENCY MODEL

งบประมาณที่ตั้งไว้ (1)งบลงทุน (2)งบทำกาาร	งบที่ใช้จริง (1)งบลงทุน (2)งบทำกาาร
(2) 2,000,000 บาท	(2) 1,672,000 บาท

เอกสารแนบ



ไตรมาสที่ 1 ผลการดำเนินงานร้อยละ 25

- ดำเนินการศึกษาทบทวนปัจจัยนำเข้าการจัดทำ Competency Model
 - โครงสร้างองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มี 10 สายงาน
 - ระดับตำแหน่งงาน (Job Grade) ของ กฟภ. มี 14 ระดับ
 - กลุ่มตำแหน่งและระดับการบริหาร (Management Level) ของ กฟภ. มี 8 กลุ่มงาน
- มีผู้บริหารและพนักงาน กฟภ. ที่เป็นตัวแทน (Role Model) จำนวนทั้งสิ้น 6,862 คน และดำเนินการสำรวจดัชนีสุขภาพองค์กร (Organizational Health Index : OHI) ในรูปแบบสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อหาจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนาของ กฟภ. จากผู้บริหารและพนักงาน กฟภ. ทุกระดับ โดยสรุปจากผลการศึกษาพบว่า PEA Founder's Mindset (PEA 5 Principles) เป็นปัจจัยสำคัญในการปรับปรุงสมรรถนะทางการบริหารของ กฟภ.

เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 1

- ผลจากการทบทวนโครงสร้างองค์กรปัจจุบัน ระดับตำแหน่งงาน (Job Grade) และกลุ่มตำแหน่งและระดับการบริหาร
- ผลสำรวจดัชนีสุขภาพองค์กร (Organizational Health Index : OHI) ในรูปแบบความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จุดแข็งและโอกาสในการพัฒนาของ กฟภ.

ไตรมาสที่ 2 ผลการดำเนินงานร้อยละ 45

- ได้จัดทำร่าง Managerial Competency พร้อมคำอธิบายสมรรถนะและจัดทำระดับสมรรถนะ นำเสนอคณะทำงานกำหนดแผนการดำเนินงานผลักดันองค์กรด้วย PEA's 5 Principles ผ่าน Managerial Competency ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันศุกร์ที่ 27 มิถุนายน 2568 โดยมี พชก.(บก-ท) เป็นประธาน โดยมีมติที่ประชุม
- เห็นชอบให้เพิ่มแผนการจัดทำ Workshop เพื่อศึกษาพฤติกรรมที่สอดคล้องกับสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) กับ PEA's 5 Principles และนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Level) ในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจน
 - ให้เลื่อนระยะเวลาการขออนุมัติร่างสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) ออกไปได้

เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 2

อนุมัติ Managerial Competency ของ กฟภ. ชุดใหม่ที่สอดคล้องกับบริบทองค์กรในปัจจุบัน

ไตรมาสที่ 3 ผลการดำเนินงานร้อยละ 70

- ที่ปรึกษาจากมูลนิธิพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ โดยสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ โดยส่งมอบงาน งวดที่ 1 เมื่อวันที่ 21 ส.ค. 2568 ประกอบด้วย
 - รายงานแผนการดำเนินงาน
 - รายงานผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลภายในภายนอกองค์กร, ไทยและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและอัตราคำลึง
 - รายงาน Methodology
 - รายงานผลการทบทวนโครงสร้างองค์กร
- ที่ปรึกษาจากมูลนิธิพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ โดยสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการดำเนินการจัดสัมมนา Focus Group สัมภาษณ์ตัวแทนแต่ละระดับ เพื่อค้นหาสมรรถนะที่ทำให้บุคลากรรับเลือกเป็นตัวแทน (Role Model) เมื่อวันที่ 11 ก.ย. 2568 และ 18 ก.ย. 2568 ณ โรงแรม ทีเค พาเลซ แอนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพฯ

เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 3

- ผลทบทวนโครงสร้างองค์กรเพื่อจัดกลุ่มงานตามลักษณะงานในวิชาชีพหรือมีหน้างานคล้ายกัน เป็น Job Family
- ผลการศึกษาสมรรถนะจากการสืบค้นของไทย และต่างประเทศ
- ข้อมูลจากสัมภาษณ์ตัวแทนแต่ละระดับ เพื่อค้นหาสมรรถนะที่ทำให้บุคลากรรับเลือกเป็นตัวแทน (Role Model)

ไตรมาสที่ 4 ผลการดำเนินงานร้อยละ 100

- ตามอนุมัติ พวค. ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2568 เรื่อง ขออนุมัติสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) พร้อมระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Level) คำอธิบายระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Level Description) ระดับความเชี่ยวชาญที่คาดหวัง (Expected Proficiency Level) พฤติกรรมหลัก (Key Behavior) และกลุ่มเป้าหมาย (Target Group)
- ที่ปรึกษาจากมูลนิธิพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ โดยสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการดำเนินการ ได้สรุปผลการสัมภาษณ์ตัวแทนแต่ละตำแหน่ง เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำ Job Family และแนวทางการทำ Job Rotation เรียบร้อยแล้ว

เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 4

- อนุมัติ PEA Competency ชุดใหม่ที่สอดคล้องกับบริบทองค์กรในปัจจุบัน
- PEA Job Family ชุดใหม่ที่สอดคล้องกับบริบทองค์กรในปัจจุบัน
- แนวทางการทำ Job Rotation พร้อมข้อเสนอแนะ

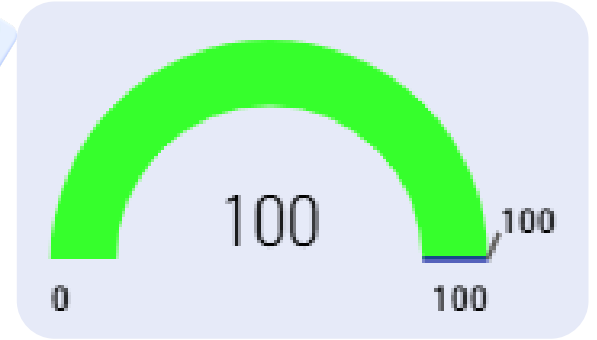
รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟภ. ปี พ.ศ. 2567-2571

ประจำปี 2568

แผนงาน 5 DESIGN CAREER MANAGEMENT FOR BU ,TCC, AND AFFILIATED FIRM (SECONDMENT)

งบประมาณที่ตั้งไว้ (1)งบลงทุน (2)งบทำการ	งบที่ใช้จริง (1)งบลงทุน (2)งบทำการ
(2) 1,000,000.- บาท	(2) 836,250.- บาท

เอกสารแนบ



ไตรมาสที่ 1 ผลการดำเนินงานร้อยละ 5

1. จากแผนการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(กอ.) 1327/2567 ลงวันที่ 25 กันยายน 2567 เรื่อง ขอความเห็นชอบแนวทางการทบทวนและปรับปรุง ข้อบังคับ กฟภ. ว่าด้วยการให้พนักงานไปปฏิบัติงานที่บริษัทในเครือ กฟภ. โดย ฝนย. เป็นผู้รับผิดชอบหลัก ในการดำเนินการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงข้อบังคับ กฟภ. และ ฝบค., ฝบบ., ฝบก. และ ฝบช. เป็นผู้รับผิดชอบเรื่องข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล
2. ข้อมูลป้อนกลับจากการดำเนินการ จากการร่วมประชุมนโยบายและแนวทางการให้ สิทธิประโยชน์พนักงาน Secondment กับบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
3. ประเด็นปัญหาต่าง ๆ รวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ จากการประชุมหารือรายละเอียด การเบิกค่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ของพนักงาน กฟภ. ที่ปฏิบัติงานให้บริษัท แบบเต็มเวลา (Secondment) ในวันพุธที่ 7 สิงหาคม 2567 โดยมติที่ประชุมมอบหมาย ให้ ฝบค. ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารและพนักงาน กฟภ. ที่ไป ปฏิบัติงานให้กับบริษัทฯ ให้ครอบคลุมทั้งในส่วนของคำสั่ง กฟภ. ที่เกี่ยวข้องประโยชน์และ สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารและพนักงาน กฟภ. พึงได้รับ โดยในส่วนข้อบังคับ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ให้หารือร่วมกับ ฝพร. ต่อไป

เป้าหมาย ประจำไตรมาส 1

- ผลทบทวนเอกสารและ ข้อมูลสำคัญ จาก แผนการดำเนินการ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลป้อนกลับจาก การดำเนินการ และ ประเด็นปัญหาต่าง ๆ รวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง อื่น ๆ

ไตรมาสที่ 2 ผลการดำเนินงานร้อยละ 30

- สรุปผลข้อมูลป้อนกลับจากการดำเนินการประชุมแลกเปลี่ยนแนวทางการให้สิทธิประโยชน์พนักงาน Secondment กับบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) นำมาเป็นผลทบทวนความสอดคล้องของเส้นทางสายอาชีพ และ ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรที่ไปบริษัทในเครือแบบ เต็มเวลา (Secondment) ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร
- ตามอนุมัติ พวค. ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2568 เรื่อง รายงานผล การดำเนินงาน และขออนุมัติปรับปรุงแนวทางการดำเนินการ ด้านทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยธุรกิจ (Business Unit) ของ กฟภ. ได้ปรับปรุงแนวทางการดำเนินการ เพิ่มเติม (**ดำเนินการเพิ่มเติม**)

เป้าหมาย ประจำไตรมาส 2

- ผลทบทวนเอกสารและ ข้อมูลสำคัญ จาก แผนการดำเนินการ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลป้อนกลับจาก การดำเนินการ และ ประเด็นปัญหาต่าง ๆ รวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง อื่น ๆ

ไตรมาสที่ 3 ผลการดำเนินงานร้อยละ 55

- ตามการประชุมหารือเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับ ผู้บริหารและพนักงาน กฟภ. ที่ไปปฏิบัติงานที่บริษัทในเครือ กฟภ. ร่วมกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของ กฟภ. และผู้แทนจากบริษัท พีอีเอ เอ็นคอม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เมื่อวันที่ 21 ก.ค. 2568 โดยสรุปประเด็น ดังนี้
- การกำหนดช่วงเวลาของการยืมตัวพนักงาน กฟภ. ที่ไปปฏิบัติงานที่ บริษัทในเครือ กฟภ.
 - แนวทางการเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงาน กฟภ. ที่ถูกยืมตัวไปปฏิบัติงาน ที่บริษัทในเครือ กฟภ.
 - การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินการขึ้นเงินเดือนพนักงาน กฟภ. ที่ถูกยืมตัวไปปฏิบัติงานที่บริษัทในเครือ กฟภ.
 - สิทธิในการได้รับโบนัสของพนักงาน กฟภ. ที่ถูกยืมตัวไปปฏิบัติงาน ที่บริษัทในเครือ กฟภ.
 - การรวมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงาน กฟภ. ที่ถูกยืมตัวไป ปฏิบัติงานที่บริษัทในเครือ กฟภ.

เป้าหมาย ประจำไตรมาส 3

- ผลทบทวนความ สอดคล้องของเส้นทาง สายอาชีพและความ ก้าวหน้าใน สายอาชีพของบุคลากร ที่ไปบริษัทในเครือแบบ เต็มเวลา (Secondment) กับบริบทขององค์กร

ไตรมาสที่ 4 ผลการดำเนินงานร้อยละ 100

- ประชุมหารือแนวทางการจัดทำร่างขออนุมัติหลักการในการจ่ายเงิน เดือนสวัสดิการ และค่าตอบแทนผู้บริหารและพนักงาน กฟภ. ที่ไป ปฏิบัติงานในเครือ กฟภ. แบบเต็มเวลา (Secondment)
- ตามอนุมัติ พวค. ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2568 เรื่อง ขออนุมัติหลักการ จ่ายเงินโบนัสแก่พนักงานที่ไปปฏิบัติงานให้กับบริษัทในเครือ กฟภ. (Secondment)

เป้าหมาย ประจำไตรมาส 4

- อนุมัติระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติที่ เกี่ยวข้องกับความ ก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรที่ไปบริษัท ในเครือแบบเต็มเวลา (Secondment) กับบริบทขององค์กร

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้าน ทรัพยากรมนุษย์ กฟภ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2568

แผนงาน 6 REDESIGN CAREER PATH FOR ENGAGEMENT

ไตรมาสที่ 1 ผลการดำเนินงานร้อยละ 20

- ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล (HR) เช่น หลักเกณฑ์การพิจารณาการแต่งตั้งขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร Credit Score Career Path คุณวุฒิทักษะ อัตรากำลัง และอื่นๆ และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสายงานยุทธศาสตร์ เช่น ค่างานและอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ size เป็นต้น
- ปรับปรุงระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งตาระเบียบฯ (ผู้บริหารระดับต้น ไปยังผู้บริหารระดับกลาง) ให้มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 2 ปี

เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 1
- สรุปผลบทกวนประเด็นปัญหาของระบบการบริหารความก้าวหน้าในสายงาน

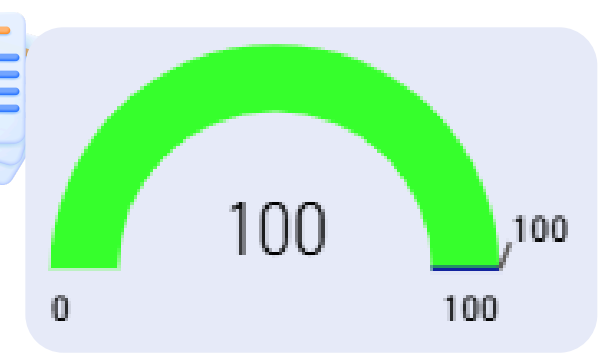
ไตรมาสที่ 3 ผลการดำเนินงานร้อยละ 60

- สื่อสารระเบียบ กฟภ. ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง การเพิ่มวุฒิและการปรับวุฒิ พ.ศ. 2569
 - แจ้งเวียนระเบียบคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งฯ พ.ศ.2569 เมื่อวันที่ 8 ก.ค. 68
 - สื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านทรัพยากรบุคคล (ภาคและเขต) เมื่อวันที่ 6 ส.ค. 68 เวลา 13.30-16.30น. ผ่านทาง Webex Meeting
 - สื่อสาร Infographic ผ่านทาง Intranet PEA และภาพพิกหน้าจอคอมพิวเตอร์
- ได้รับอนุมัติ พวก. ลว. 20 ส.ค. 2568 เรื่อง ขออนุมัติระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งรองผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด และการปรับโครงสร้างองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (เริ่มใช้วันที่ 1 ต.ค. 2568) พร้อมแจ้งเวียนอนุมัติดังกล่าว
- กสร. ได้นำ Credit Score ประกอบด้วย คุณสมบัติเบื้องต้น, Performance, Potential ให้กับที่ปรึกษามูลนิธิพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ โดยสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ เพื่อศึกษาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงต่อไปในการส่งมอบงานงวดที่ 3

เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 3
- สื่อสารระเบียบ กฟภ. ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะฯ
- ศึกษาแนวทางการใช้ Credit Score ทั่วทั้งองค์กร

งบประมาณที่ตั้งไว้ (1)งบลงทุน (2)งบทำการ	งบที่ใช้จริง (1)งบลงทุน (2)งบทำการ
(2) 1,000,000.- บาท	(2) 836,250.- บาท

เอกสารแนบ



ไตรมาสที่ 2 ผลการดำเนินงานร้อยละ 40

- นำเสนอผู้บริหาร กฟภ. เพื่อรับรองเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Growth) ตามอนุมัติ พวก. ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2568 เรื่องขออนุมัติระเบียบ กฟภ. ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง การเพิ่มวุฒิและการปรับวุฒิ พ.ศ.2569 พร้อมบัญชีที่ 1-4 แนบท้ายระเบียบ ทั้งนี้ วันมีผลบังคับใช้ระเบียบเป็นวันที่ 1 มกราคม 2569
- จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) นททวนแนวทางการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพ (Redesign Career Path) ในรูปแบบ Credit score ได้เชิญ พวก.กฟจ. และ ผู้ที่เกี่ยวข้องด้าน HR ศึกษารูปแบบการนำ Credit score มาใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายพนักงานในระดับที่ต่ำกว่า ชก. โดยนำผลการศึกษามาร่วมกันเพื่อกำหนด Framework เป็นแนวทางให้ทุกหน่วยงานถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน

เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 2
- อนุมัติระเบียบ กฟภ. ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง การเพิ่มวุฒิและการปรับวุฒิ พ.ศ.2569
- ศึกษาแนวทางการใช้ Credit Score ทั่วทั้งองค์กร

ไตรมาสที่ 4 ผลการดำเนินงานร้อยละ 100

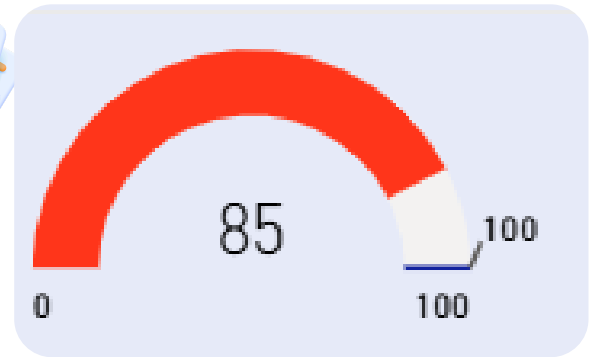
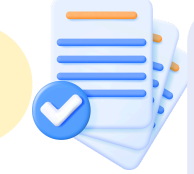
- อนุมัติ ระเบียบ กฟภ. ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง การเพิ่มวุฒิและการปรับวุฒิ พ.ศ. 2569 ซึ่งระเบียบฉบับนี้จะใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น ใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนระดับ, การเพิ่มวุฒิ-ปรับวุฒิ, Job Rotation
- อนุมัติระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งรองผู้จัดการการไฟฟ้าจังหวัด ซึ่งเป็นระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งรองผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด และการปรับโครงสร้างองค์กร (เริ่มใช้วันที่ 1 ต.ค. 2568)
- กสร. ได้สรุปผลสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) นททวนแนวทางการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพ (Redesign Career Path) การวิเคราะห์การศึกษาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง Credit Score ซึ่งประกอบด้วย คุณสมบัติเบื้องต้น, Performance, Potential เพื่อมาเชื่อมโยงกับ Career Management ต่อไป

เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 4
- ผลการวิเคราะห์ Credit Score เพื่อเชื่อมโยงกับ Career Management

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากร มนุษย์ กฟภ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2568 แผนงาน 7 DESIGN LEARNING JOURNEY PORTFOLIO

งบประมาณที่ตั้งไว้ (1)งบลงทุน (2)งบทำการ	งบที่ใช้จริง (1)งบลงทุน (2)งบทำการ
(2) 700,000.- บาท	(2) 591,950.- บาท

เอกสารแนบ



ไตรมาสที่ 1 ผลการดำเนินงานร้อยละ 20

- ทบทวนแนวทางในการจัดทำ Learning Journey ให้มีความเชื่อมโยงข้อมูลสมรรถนะขององค์กร (PEA Competency Model) กับแผนการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (HRD Blueprint) ตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟภ. ปี พ.ศ. 2567-2571 เพื่อให้การจัดทำ Learning Journey ครอบคลุมทั้ง 4 สาขาหลัก ประกอบด้วย
 - Professional Enhancement (FC),
 - Executive Development (MC),
 - Activating Potencial และ
 - Well-being
- กำหนด Action plan ในการออกแบบ Learning Journey ตาม Learning Roadmap ของกลุ่มเป้าหมาย

เป้าหมาย ประจำไตรมาส 1

- ผลการทบทวนและวิเคราะห์แนวทางการจัดทำ Learning Journey ให้มีความเชื่อมโยงกับ Competency Model และ HRD Blueprint
- Action plan ในการออกแบบ Learning Journey

ไตรมาสที่ 2 ผลการดำเนินงานร้อยละ 35

- ได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขอบเขตงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละ BA เพื่อกำหนดหัวข้อความรู้ ทักษะที่จำเป็นของแต่ละ BA
- จัดฝึกอบรมหลักสูตร PEA LIFT : Learning Journey for LIFe-Long Learning Transformation (สร้างเส้นทางการเรียนรู้ พัฒนาสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต) เพื่อพัฒนาบุคลากรสายงาน บก-ท ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำ Learning Journey โดยมีผลคะแนนเฉลี่ยการทดสอบความรู้ ความเข้าใจอยู่ที่ 86.65
- วิเคราะห์สไตล์การเรียนรู้ (VARK) ของกลุ่ม sand box ผ่านแบบสำรวจกลุ่มบุคลากรของสายงาน บก พบว่า ร้อยละ 70 ของผู้ตอบแบบสอบถามมีสไตล์การเรียนรู้ผ่าน OJT
- อนุมัติ Learning Journey ของกลุ่มผู้บริหารระดับต้น และระดับกลาง ในส่วนของการเรียนรู้ผ่าน e-learning

เป้าหมาย ประจำไตรมาส 2

- ผลการศึกษาหัวข้อความรู้ และทักษะที่จำเป็นของหน่วยงานต่างๆ ตาม BA
- ร้อยละความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรสายงาน บก-ท มีผลคะแนนทดสอบเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ 80
- ผลวิเคราะห์สไตล์การเรียนรู้ (VARK)
- อนุมัติ SMART Supervisors และ SMART Managers

ไตรมาสที่ 3 ผลการดำเนินงานร้อยละ 85

- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร PEA LIFT : Learning Journey for LIFe-Long Learning Transformation (สร้างเส้นทางการเรียนรู้ พัฒนาสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต) ได้ร่วมกันศึกษาและจัดทำเกมเพลตสำหรับการออกแบบเส้นทางการเรียนรู้ จำนวน 5 เส้นทาง ได้แก่
 - (1) กลุ่มผู้จัดการ กฟส. (ระดับ 9-11),
 - (2) กลุ่มระดับปฏิบัติการเตรียมความพร้อมเป็นผู้บริหารระดับ (ระดับ 6-8),
 - (3) กลุ่มวิศวกร (ระดับ 4 - 6) สังกัด กองปฏิบัติการ จาก กฟข. ทั้ง 12 เขต
 - (4) กลุ่มพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านทรัพยากรบุคคล (ระดับ 4 - 6) ใน สนย. และ
 - (5) กลุ่มพนักงานช่าง (ระดับ 2 - 6) ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานในระบบไฟฟ้าและอยู่เวรแก่กระแสไฟฟ้าขัดข้อง
- นำเสนอร่างเกมเพลตสำหรับการออกแบบเส้นทางการเรียนรู้ที่ครอบคลุม 4 สาขาหลัก ของ HRD Blueprint เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2568 เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้บริหารระดับสูงในการปรับปรุงร่าง Learning Journey

เป้าหมาย ประจำไตรมาส 3

- เกมเพลตสำหรับการออกแบบ Learning Journey Portfolio
- ยกร่าง Learning Journey ของตำแหน่งงานต้นแบบที่ครอบคลุม 4 สาขาหลักของ HRD Blueprint

ไตรมาสที่ 4 ผลการดำเนินงานร้อยละ 85

- มีการปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากผู้บริหารระดับสูง และนโยบายใหม่ของ กฟภ. เพื่อให้แผนงานครอบคลุมกับตำแหน่งงาน ได้อย่างเป็นรูปธรรม
- กำหนดตำแหน่งงานต้นแบบ Learning Journey สำหรับกลุ่มผู้บริหารระดับต้น (ระดับ 7-8) เนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายที่สามารถนำองค์ความรู้และทักษะจาก Learning Journey ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม และคาดว่าจะก่อให้เกิดผลลัพธ์และประโยชน์ได้
- อยู่ระหว่างการนำเสนออนุมัติ Learning Journey ของตำแหน่งงานกลุ่มระดับปฏิบัติการเตรียมความพร้อมเป็นผู้บริหารระดับต้น (ระดับ 7-8) ในช่วงมกราคม 2569

เป้าหมาย ประจำไตรมาส 4

- อนุมัติ Learning Journey ของตำแหน่งงานต้นแบบที่ครอบคลุม 4 สาขาหลัก ของ HRD Blueprint
- แผนการสื่อสารการพัฒนาตนเองตาม Learning Journey ของตำแหน่งงานต้นแบบ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้าน ทรัพยากรมนุษย์ กฟภ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2568

แผนงาน 8 RESKILL & UPSKILL



งบประมาณที่ตั้งไว้ (1)งบลงทุน (2)งบทำการ	งบที่ใช้จริง (1)งบลงทุน (2)งบทำการ
(2) 41,500,000.- บาท	34,011,843.80.- (งบทำการ-งบฝึกอบรมใน แผน-นอกแผน)

ไตรมาสที่ 1 ผลการดำเนินงานร้อยละ 14

อนุมัติในหลักการ พวค. ลงวันที่ 27 ธ.ค. 2567 เรื่องแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2568 (ฝพบ.436/2567) เพื่อใช้พัฒนาบุคลากร Reskill & Upskill กับบุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มผู้ปฏิบัติงานใน TCC และกลุ่มบุคลากรที่เข้ามาทำ Use case (Reskill Upskill) อยู่ระหว่างดำเนินการ 3 กิจกรรม/หลักสูตร
 - กลุ่ม BAU มีรายละเอียด ดังนี้
 - พนักงานกลุ่มที่ได้รับการโอนงานจาก สนย. ให้ กฟข. และ กฟพ. พนักงาน คิดเป็น 42% และพนักงานได้รับการพัฒนาแล้ว 195 คน คิดเป็น 52%
 - พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างฯ และหน้าที่ความรับผิดชอบใน กฟข. คิดเป็น 30% และพนักงานได้รับการพัฒนาแล้ว 65 คน คิดเป็น 24%
 - พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างฯ และหน้าที่ความรับผิดชอบใน กฟพ. พนักงานคิดเป็น 45% และพนักงานได้รับการพัฒนาแล้ว 309 คน คิดเป็น 18%
 - พนักงานทุกระดับได้รับการ Reskill ตาม AI Literacy คิดเป็น 37% และพนักงานได้รับการพัฒนาแล้ว 149 คน คิดเป็น 1%
 - พนักงาน กฟภ. ที่ปฏิบัติงานใน BU อยู่ระหว่างจัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน กฟภ. ที่ปฏิบัติงานใน BU ประจำปี 2568 และพนักงาน Thaiskill ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตร Data Analytics & AI for Human Resurces 2025 เรียบร้อยแล้ว

เป้าหมาย ประจำไตรมาส 1

- กลุ่มผู้ปฏิบัติงานใน TCC และกลุ่มบุคลากรที่เข้ามาทำ Use case พนักงานได้รับการพัฒนาแล้ว 349 คน คิดเป็น 37% ของพนักงานกลุ่มเป้าหมาย
- กลุ่ม BAU พนักงานได้รับการพัฒนาแล้ว รวม 718 คน คิดเป็น 2.6% ของพนักงานกลุ่มเป้าหมาย
- พนักงาน กฟภ. ที่ปฏิบัติงานใน BU ได้รับการพัฒนาแล้ว รวม 3 คน คิดเป็น 33% ของพนักงานกลุ่มเป้าหมาย

ไตรมาสที่ 2 ผลการดำเนินงานร้อยละ 31

Reskill & Upskill ให้กับบุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มผู้ปฏิบัติงานใน TCC และกลุ่มบุคลากรที่เข้ามาทำ Use case ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว 12 กิจกรรม/หลักสูตร คิดเป็น 80% (กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาแล้ว 699 คน คิดเป็น 73%)
- กลุ่ม BAU ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว 14 กิจกรรม/หลักสูตร คิดเป็น 85% (กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาแล้ว 1,375 คน คิดเป็น 5%)
 - พนักงานกลุ่มที่ได้รับการโอนงานจาก สนย. ให้ กฟข. และ กฟพ. พนักงาน
 - พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างฯ และหน้าที่ความรับผิดชอบใน กฟข.
 - พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างฯ และหน้าที่ความรับผิดชอบใน กฟพ. พนักงาน
 - พนักงานทุกระดับได้รับการ Reskill ตาม AI Literacy
- พนักงาน กฟภ. ที่ปฏิบัติงานใน BU ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว 2 กิจกรรม/หลักสูตร คิดเป็น 66% (กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาแล้ว 4 คน คิดเป็น 44%)

เป้าหมาย ประจำไตรมาส 2

- กลุ่มผู้ปฏิบัติงานใน TCC และกลุ่มบุคลากรที่เข้ามาทำ Use case พนักงานได้รับการพัฒนาแล้ว 699 คน คิดเป็น 73% ของพนักงานกลุ่มเป้าหมาย
- กลุ่ม BAU พนักงานได้รับการพัฒนาแล้ว รวม 1,375 คน คิดเป็น 5% ของพนักงานกลุ่มเป้าหมาย
- พนักงาน กฟภ. ที่ปฏิบัติงานใน BU ได้รับการพัฒนาแล้ว รวม 4 คน คิดเป็น 44% ของพนักงานกลุ่มเป้าหมาย

ไตรมาสที่ 3 ผลการดำเนินงานร้อยละ 58

- Reskill & Upskill ให้กับบุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มผู้ปฏิบัติงานใน TCC และกลุ่มบุคลากรที่เข้ามาทำ Use case ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว 16 กิจกรรม/หลักสูตร คิดเป็น 100% (กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาแล้ว 1,427 คน คิดเป็น 149%)
- กลุ่ม BAU ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว 20 กิจกรรม/หลักสูตร คิดเป็น 87% (กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาแล้ว 5,878 คน คิดเป็น 21%)
 - พนักงานกลุ่มที่ได้รับการโอนงานจาก สนย. ให้ กฟข. และ กฟพ. พนักงาน
 - พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างฯ และหน้าที่ความรับผิดชอบใน กฟข.
 - พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างฯ และหน้าที่ความรับผิดชอบใน กฟพ. พนักงาน
 - พนักงานทุกระดับได้รับการ Reskill ตาม AI Literacy
- พนักงาน กฟภ. ที่ปฏิบัติงานใน BU ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว 3 กิจกรรม/หลักสูตร คิดเป็น 100% (กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาแล้ว 9 คน คิดเป็น 100%)
- ติดตามและประเมินผลการ Reskill / Upskill ผ่าน E-Follow Up แล้ว 10 หลักสูตร คิดเป็น 70%
- ฝพบ. ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการจัดทำแผนฝึกอบรม พร้อมทบทวนปัจจัยนำเข้าสำหรับจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรประจำปี 2569
- ฝพบ. อยู่ระหว่างวิเคราะห์ความจำเป็นของหลักสูตรหรือกิจกรรมในแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรประจำปี 2569

เป้าหมาย ประจำไตรมาส 3

- กลุ่มผู้ปฏิบัติงานใน TCC และกลุ่มบุคลากรที่เข้ามาทำ Use case พนักงานได้รับการพัฒนาแล้ว 820 คน คิดเป็น 85% ของพนักงานกลุ่มเป้าหมาย
- กลุ่ม BAU พนักงานได้รับการพัฒนาแล้ว รวม 6,550 คน คิดเป็น 24% ของพนักงานกลุ่มเป้าหมาย
- พนักงาน กฟภ. ที่ปฏิบัติงานใน BU ได้รับการพัฒนาแล้ว รวม 4 คน คิดเป็น 44% ของพนักงานกลุ่มเป้าหมาย
- ผลการวิเคราะห์ Training needs สำหรับจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ปี 2569

ไตรมาสที่ 4 ผลการดำเนินงานร้อยละ 100

- Reskill & Upskill ให้กับบุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มผู้ปฏิบัติงานใน TCC และกลุ่มบุคลากรที่เข้ามาทำ Use case ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว 17 กิจกรรม/หลักสูตร คิดเป็น 100% (กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาแล้ว 1,549 คน คิดเป็น 161%)
- กลุ่ม BAU ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว 23 กิจกรรม/หลักสูตร คิดเป็น 100% (กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาแล้ว 41,172 คน คิดเป็น 152%)
 - พนักงานกลุ่มที่ได้รับการโอนงานจาก สนย. ให้ กฟข. และ กฟพ. พนักงาน
 - พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างฯ และหน้าที่ความรับผิดชอบใน กฟข.
 - พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างฯ และหน้าที่ความรับผิดชอบใน กฟพ. พนักงาน
 - พนักงานทุกระดับได้รับการ Reskill ตาม AI Literacy
- พนักงาน กฟภ. ที่ปฏิบัติงานใน BU ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว 3 กิจกรรม/หลักสูตร คิดเป็น 100% (กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาแล้ว 9 คน คิดเป็น 100%)
- ติดตามและประเมินผลการ Reskill / Upskill ผ่าน E-Follow Up แล้ว 13 หลักสูตร คิดเป็น 100%
- อนุมัติในหลักการแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2569 อนุมัติ พวค. ลงวันที่ 21 พ.ย. 2568 รวม 210 หลักสูตร/โครงการ

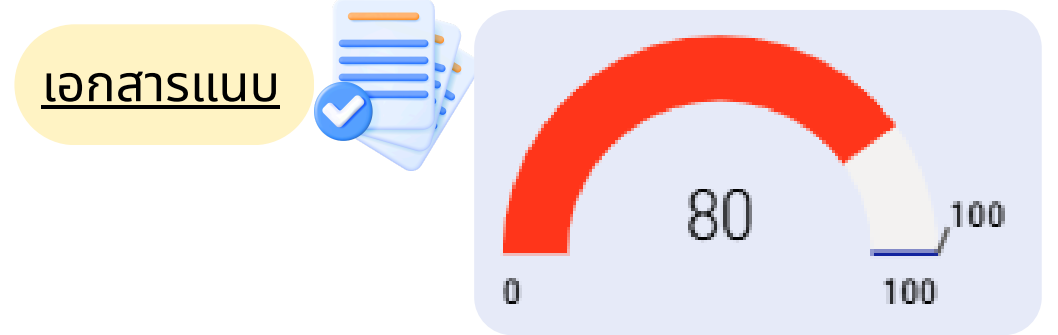
เป้าหมาย ประจำไตรมาส 4

- กลุ่มผู้ปฏิบัติงานใน TCC และกลุ่มบุคลากรที่เข้ามาทำ Use case พนักงานได้รับการพัฒนาแล้ว 957 คน คิดเป็น 100% ของพนักงานกลุ่มเป้าหมาย
- กลุ่ม BAU พนักงานได้รับการพัฒนาแล้ว รวม 27,008 คน คิดเป็น 100% ของพนักงานกลุ่มเป้าหมาย
- พนักงาน กฟภ. ที่ปฏิบัติงานใน BU ได้รับการพัฒนาแล้ว รวม 9 คน คิดเป็น 100% ของพนักงานกลุ่มเป้าหมาย
- แผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ปี 2569

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2568

แผนงาน 9 PROVIDING ECO-SYSTEM FOR SELF-DIRECTED LEARNING

งบประมาณที่ตั้งไว้ (1)งบลงทุน (2)งบทำการ	งบที่ใช้จริง (1)งบลงทุน (2)งบทำการ
(2) 10,300,000.- บาท	(2) 9,010,605.60.- บาท



ไตรมาสที่ 1 ผลการดำเนินงานร้อยละ 10

- มีการทบทวน TOR เพื่อดำเนินการจัดจ้างพัฒนาระบบแหล่งการเรียนรู้พื้นฐาน (HRDP) ปัจจุบันจัดทำรายละเอียดคุณลักษณะของระบบตาม Service Design แล้วเสร็จ
- มีการทบทวน TOR ร่วมกับ กนอ. เพื่อดำเนินการจัดจ้างพัฒนาระบบ KM-Si ให้สอดคล้องกับกระบวนการตาม BA แล้วเสร็จ
- มีการศึกษา Framework การทำ Coaching ของบริษัท Big C ซึ่งได้รับรางวัล HR Awards 2024 เพื่อนำมาประยุกต์ในการจัดทำ Framework ของการทำ Mentoring และ Coaching ของ กฟผ.
- ฝพบ. จัดทำแนวทางการทำ OJT พร้อมแบบฟอร์ม OJT และได้เผยแพร่บนระบบ KM-Si เรียบร้อยแล้ว

เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 1
Framework การทำ Coaching และ OJT

ไตรมาสที่ 2 ผลการดำเนินงานร้อยละ 40

- คณะกรรมการ TOR และราคากลาง อนุมัติ TOR และราคากลางเรียบร้อยแล้ว
- ขออนุมัติหลักการจ้างพัฒนาระบบ KM-Si
- จัดทำ Framework ของการทำ Mentoring , Coaching และ OJT ของ กฟผ.
- มีการทดสอบการนำ Copilot Agent AI มาใช้ในการพัฒนา AI Chatbot องค์กรความรู้ในระบบ KM-Si ด้านระบบจำหน่าย มาแทนเพื่อใช้ในการตอบคำถามให้พนักงาน

เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 2
- อนุมัติ TORและราคากลาง จ้างพัฒนาระบบ HRDP
- Framework ของการทำ Mentoring , Coaching และ OJT ของ กฟผ.
- Pototype AI Chat Bot องค์กรความรู้ในระบบ KM-Si

ไตรมาสที่ 3 ผลการดำเนินงานร้อยละ 70

- พชก. (บก-ท) ให้ความเห็นชอบปรับขอบเขตงาน (TOR) และราคากลางสำหรับจ้างพัฒนาระบบ HRDP Phase 2 เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2568 ทำให้ขยายกรอบเวลาการจ้างออกจากกำหนดการเดิม และในขณะนี้อยู่ระหว่างเตรียมดำเนินการจัดประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding)
- อยู่ระหว่างขออนุมัติหลักการจ้างพัฒนาระบบ KM-Si
- มีการใช้งาน Copilot Agent AI สำหรับ AI Chatbot ในการตอบคำถามเกี่ยวกับองค์ความรู้ในระบบ KM-Si ด้านระบบจำหน่ายเรียบร้อยแล้ว และได้นำเสนอผลงานในงานประกวดนวัตกรรมสายงาน เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2568
- จัดทำ Framework ของการทำ Mentoring , Coaching และ OJT ของ กฟผ. เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2568
- ที่ประชุม mini HR orchestra เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2568 เห็นชอบให้รวมแผน 6, 7 และ 9 เข้าด้วยกันเพื่อความสอดคล้อง

เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 3
-พชก.(บก)เห็นชอบTORและราคากลาง
-คกก. เห็นชอบให้ดำเนินการพัฒนาระบบ HRDP
-HRDPอยู่ระหว่างดำเนินการจ้างในระบบ e-GP
-ออกใช้งาน AI Chatbot บนระบบ KM-Si
- ปรับปรุง Framework ของการทำ Mentoring , Coaching และ OJT ตามที่ไปอบรมกับ นิด้า

ไตรมาสที่ 4 ผลการดำเนินงานร้อยละ 80

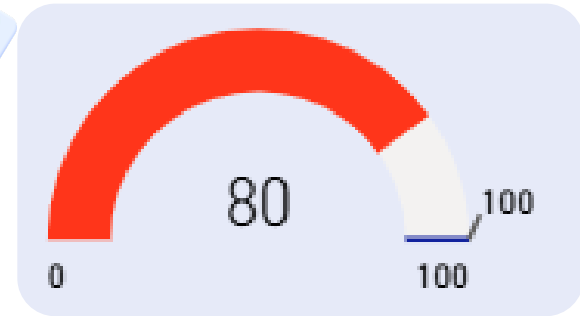
- ได้ดำเนินการประกาศเผยแพร่ TOR ในระบบ e-GP และมีผู้ยื่นข้อเสนอจำนวน 3 ราย ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาได้พิจารณาทั้ง 3 ราย ซึ่งไม่มีผู้ผ่านตามคุณสมบัติที่กำหนด จึงต้องดำเนินการยกเลิกประกาศจัดจ้างพัฒนาระบบ HRDP และดำเนินการจัดจ้าง ประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) อีกครั้ง
- ได้งบประมาณ จากกองงบประมาณ และ อยู่ระหว่างดำเนินการจ้างพัฒนาระบบ KM-Si ด้วยวิธี ประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding)
- ได้ประเมินผลความพึงพอใจของพนักงานต่อระบบ KM-Si อยู่ในระดับดีมาก (4.42 คะแนน) ซึ่งสูงกว่าปี 2567 ที่ได้คะแนน (4.37) คะแนน และเป็นช่องทางในการจัดเก็บและแชร์องค์ความรู้ที่สำคัญตาม BA โดยจำนวนครั้งที่พนักงานเข้าระบบ KM-Si ในปี 2568 205,782 ครั้ง ซึ่งมีจำนวนความรู้ในระบบ 9,632 องค์ความรู้
- ร้อยละ 90 ของบุคลากรที่เข้าใช้งานระบบ HRDP

เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 4
-พัฒนาระบบ HRDP และ KM-Si ในส่วน AI chatbot
-มีการตรวจรับงวดที่ 1 และทดสอบใช้งานฟีเจอร์ในระยะแรก
-ผลประเมินความพึงพอใจการใช้งานระบบแบบภาพรวม
-ผลประเมินความพึงพอใจ AI Chatbot บนระบบ KM-Si
-ทบทวนฟีเจอร์ ระบบ KM-Si

**รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์
กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571
ประจำปี 2568
แผนงาน 10 DEVELOP DPMS-DIGITAL PERFORMANCE
MANAGEMENT SYSTEM**

งบประมาณที่ตั้งไว้ (1)งบลงทุน (2)งบทำการ	งบที่ใช้จริง (1)งบลงทุน (2)งบทำการ
(2) 10,000,000.- บาท	(2) 6,850,000.- บาท

เอกสารแนบ



ไตรมาสที่ 1 ผลการดำเนินงานร้อยละ 10

- อนุมัติจ้างที่ปรึกษาโครงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานดิจิทัล Digital Performance Management System (DPMS)

เป้าหมาย

ประจำไตรมาส 1

- อนุมัติจ้างที่ปรึกษาโครงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานดิจิทัล (Digital Performance Management System : DPMS)

ไตรมาสที่ 2 ผลการดำเนินงานร้อยละ 20

- สรุปผลการศึกษาปัจจัยภายใน-ภายนอก ของ กฟผ. ซึ่ง ครอบคลุม ได้ศึกษาวิเคราะห์เบื้องต้นจากแหล่งต่างๆ ได้แก่ สรุปผลสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบประเมินผลและพิจารณาเงินเดือน, รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน EGAT และ สรุป Trend PMS จากวิทยากรภายนอก ให้กับที่ปรึกษา DPMS
- สรุปผลการสัมภาษณ์ของที่ปรึกษากับคณะทำงาน DPMS และผู้ที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน/สวัสดิการ และระบบ IT ที่เกี่ยวข้อง เมื่อวันที่ 25 - 27 มิ.ย.68 (ดำเนินการล่วงหน้า ไตรมาส 3)

เป้าหมาย

ประจำไตรมาส 2

ผลการศึกษาปัจจัยภายใน-ภายนอก (ของ HR) รวมถึงผลการจัดประชุมหารือร่วมกันระหว่าง 3 การไฟฟ้า และ Trends เกี่ยวกับ PMS ซึ่งได้จัดขึ้นเมื่อปี 2567 ให้กับที่ปรึกษา DPMS

ไตรมาสที่ 3 ผลการดำเนินงานร้อยละ 60

- ที่ปรึกษาจัดส่งรายงานงวดที่ 1 เรื่อง ผลการศึกษาความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก, ผลการศึกษาองค์กรตัวอย่าง, การทบทวนงานวิจัย, การทบทวน PMS ปัจจุบัน, การวิเคราะห์ระบบ ประเมินเชิงเทคนิคและโครงสร้างพื้นฐาน การเชื่อมโยง และการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของ PA (หน้า 1-152)
- ที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะการพัฒนาระบบ DPMS เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของ กฟผ. และบุคลากรมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน (KPI Cascade) (หน้า 153-154)

เป้าหมาย

ประจำไตรมาส 3

- สรุปผลการศึกษาปัจจัยภายใน-ภายนอก (จากที่ปรึกษา) เกี่ยวกับหลักการและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ กฟผ. ที่คาดหวัง รวมถึงระบบงาน HR ทั้ง 4 ระบบ
- แนวทาง/กระบวนการ/เครื่องมือในการกระจายเป้าหมายลงสู่การปฏิบัติ (CASCADE) และสร้างความสอดคล้อง (ALIGNMENT) แบบใหม่ (กระจาย KPI ใหม่)

ไตรมาสที่ 4 ผลการดำเนินงานร้อยละ 80

- ที่ปรึกษาจัดส่งรายงานงวดที่ 2 รายละเอียดดังนี้
- ตัวอย่างการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กร (BSC) หน่วยงาน และบุคคล แต่ยังไม่สามารถกำหนด KPI ที่สำคัญของทุกกลุ่มตำแหน่ง ทั้งพนักงานและลูกจ้าง สังกัดสำนักงานใหญ่และส่วนภูมิภาคได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดในด้านของข้อมูล (หน้า 222)
- ผลการออกแบบระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานดิจิทัล ดังนี้
 - รายละเอียดและกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานภายใต้ระบบ DPMS
 - สถาปัตยกรรมระบบ PEA DPMS ในอนาคต
 - รายละเอียดองค์ประกอบสำคัญในระบบ DPMS
- แผนการดำเนินการพัฒนาระบบ PEA DPMS
- แผนการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อ Implement ระบบ DPMS โดยมีเนื้อหาที่ครอบคลุมการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงทั้ง Toolset / Skillset / Mindset

เป้าหมาย

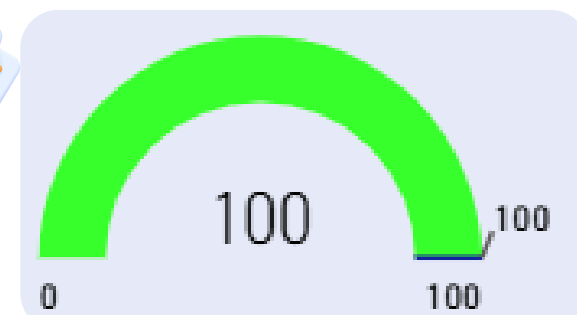
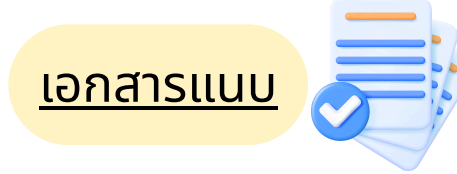
ประจำไตรมาส 4

- ข้อมูล KPI Catalog ในระดับองค์กร และระดับบุคคลโดยรวบรวม KPI ที่สำคัญของทุกกลุ่มตำแหน่ง
- รายละเอียดและกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานภายใต้ระบบ DPMS
- สถาปัตยกรรมระบบ (EA) ของระบบ DPMS ในอนาคต
- แผนการดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศ PEA DPMS
- แผนการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อ Implement ระบบ DPMS (Toolset / Skillset / Mindset)
- ระเบียบหลักเกณฑ์ใหม่ ที่สอดคล้องและสนับสนุนในการเชื่อมโยงระบบ (ถ้ามี)

**รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากร
มนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571
ประจำปี 2568**

แผนงาน 11 DESIGN FLEXIBLE BENEFIT

งบประมาณที่ตั้งไว้ (1)งบลงทุน (2)งบทำการ	งบที่ใช้จริง (1)งบลงทุน (2)งบทำการ
(2) 10,000,000.- บาท	ไม่ได้ใช้งบประมาณ



ไตรมาสที่ 1 ผลการดำเนินงานร้อยละ 20

- วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบสวัสดิการยืดหยุ่นและรูปแบบสวัสดิการใหม่ๆ จากแผน Employee Experience
- ดำเนินการศึกษาการบริหารค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามหลัก 5P พร้อมระบุข้อเสนอแนะ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา
- จัดทำ HRSP Service Design To-Be และนำข้อมูลมาจัดทำขอบเขตงานในการพัฒนาระบบใน TOR
- จัดทำร่าง TOR และราคากลาง ของ ระบบ Human Resource Services Platform (HRSP) ซึ่งอยู่ระหว่างนำเสนอ
- อัปเดตข้อมูลใน Dashboard เกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ

**เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 1**

- ร่างผลการวิเคราะห์ 5Ps (Pay policy/Pay Objective/Pay Methods/

ไตรมาสที่ 2 ผลการดำเนินงานร้อยละ 50

- อนุมัติขอความเห็นชอบแผนการทำ HRSP เรียบร้อยแล้วตามบันทึก กสท.(สก) 1047/2568 ลว. 1 ก.ค. 2568
- จัดทำ TOR และราคากลาง ของ ระบบ Human Resource Services Platform (HRSP) เรียบร้อยแล้ว
- ประชุมร่วมกับทีมแผน 11 12 13 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็น(ข้อมูลค่าใช้จ่ายพนักงาน) ในการจัดทำ Dashboard
- พัฒนากิจกรรมของทีมงานด้าน Power BI เพื่อจัดทำ Dashboard ร่วมกัน กอช.
- จัดทำ List ของ Total package ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ทั้งหมด

**เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 2**

- List of Total Package/Ability to Pay)
- ร่าง dashboard/เรียนรู้การทำ ร่วมกับ กอช.

ไตรมาสที่ 3 ผลการดำเนินงานร้อยละ 80

- ระบบ Human Resource Services Platform (HRSP) เข้าคณะกรรมการคอมฯเรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างเผยแพร่ TOR
- ประชุมร่วมกับทีมแผน 11 12 13 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็น (ข้อมูลค่าใช้จ่ายพนักงาน) ในการจัดทำ Dashboard และ แนวทางในการรวมแผน 11/12/13
- อนุมัติปรับปรุงระเบียบ กฟผ.ว่าด้วยเงินช่วยเหลือในการคลอดบุตร เรียบร้อยแล้ว ตามบันทึก กสท.(สก.) 1775/2568
- พัฒนากิจกรรมของทีมงานด้าน Power BI เพื่อจัดทำ Dashboard ร่วมกัน กอช.
- จัดทำ List ของ Total package ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ทั้งหมด

**เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 3**

- เทียบผลการวิเคราะห์ 5P กับ total package ของ PEA นำเสนอ prototype กับผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับปรุง

ไตรมาสที่ 4 ผลการดำเนินงานร้อยละ 100

- มี dashboard ค่าใช้จ่ายพนักงาน และ สัดส่วนค่าใช้จ่ายพนักงาน : ค่าใช้จ่ายดำเนินการทั้งหมด เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ
- มีผลการวิเคราะห์ 5Ps พร้อมนำเสนอต่อผู้บริหาร โดยนำผลการวิเคราะห์จากที่ปรึกษา DPMS มาเป็นข้อมูลสำคัญ
- นำเสนอปรับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกเอกชนจาก 3600 เป็น 5000 ซึ่งผ่านคณะกรรมการ กฟผ.เรียบร้อยแล้ว เปรียบเสนอ ครม.
- HRSP Platform ได้ผู้รับจ้างเรียบร้อยแล้ว เปรียบ Kick off ดำเนินการในปี 2669 โดยมีโครงการ Game of Life เป็น Sandbox ระบบที่ได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว

**เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 4**

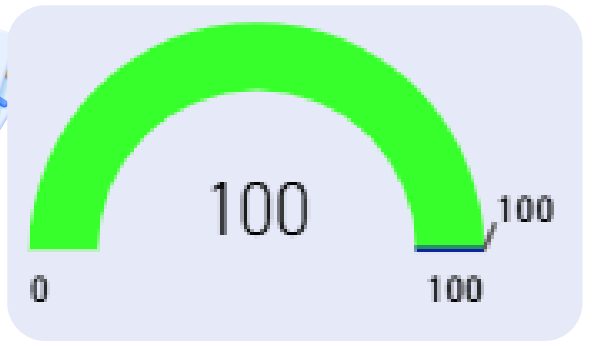
- มี dashboard ค่าใช้จ่ายพนักงาน
- นำเสนอผลการวิเคราะห์ 5Ps ต่อผู้บริหารสายงาน

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากร มนุษย์ กฟภ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2568

แผนงาน 12 REDESIGN COMPENSATION STRUCTURE

งบประมาณที่ตั้งไว้ (1)งบลงทุน (2)งบทำการ	งบที่ใช้จริง (1)งบลงทุน (2)งบทำการ
(2) 500,000.- บาท	ไม่ได้ใช้งบประมาณ

เอกสารแนบ



ไตรมาสที่ 1 ผลการดำเนินงานร้อยละ 20

- ดำเนินการศึกษา/ทบทวน และวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในการจ่ายค่าตอบแทน ปี 2567 เพื่อจัดทำแบบสอบถามให้พนักงาน และลูกจ้าง ตอบแบบสอบถาม และรวบรวมข้อมูลผลการวิเคราะห์เพื่อเป็นปัจจัยนำเข้าในการพิจารณาและออกแบบโครงสร้างค่าตอบแทนใหม่ของ กฟภ.
- ดำเนินการศึกษาการบริหารค่าตอบแทนด้วยหลัก 5Ps จากภายในและภายนอก เพื่อหาแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนแบบใหม่ของ กฟภ.
- ดำเนินการศึกษาข้อมูลภายใน - ภายนอก เพื่อออกแบบสำรวจการรับรู้ ความเข้าใจ และขอความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง เกี่ยวกับ การจ่ายผลตอบแทนของ กฟภ.

- เป้าหมาย**
ประจำไตรมาส 1
- แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
 - ร่างผลการวิเคราะห์ 5Ps

ไตรมาสที่ 2 ผลการดำเนินงานร้อยละ 40

- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พร้อมหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติ
- ประชุมร่วมกับทีมแผน 11 12 13 เพื่อรวบรวม Total package ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของ กฟภ.
- จัดทำแบบสำรวจการรับรู้ ความเข้าใจ และความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง เกี่ยวกับการจ่ายผลตอบแทน ตามหนังสือเลขที่ กรบ.(พง.) 405/2568 ลงวันที่ 18 มีนาคม 2568

- เป้าหมาย**
ประจำไตรมาส 2
- ร่างอนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการ พร้อมหลักเกณฑ์และแนวทาง
 - Total package ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ของ กฟภ.
 - ผลของแบบสอบถามการรับรู้ ความเข้าใจการจ่ายค่าตอบแทน

ไตรมาสที่ 3 ผลการดำเนินงานร้อยละ 60

- ศึกษาวิธี Pay for Performance ตามผลงานของ Bonus เพื่อเชื่อมโยงกับระบบ DPMS
- ศึกษาค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ของ กฟภ. พร้อมรวบรวม Total package เพื่อจำแนกผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของ BAU และ BAU Innovator
- ประชุมร่วมกับทีมแผน 11 12 13 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็น (ข้อมูลค่าใช้จ่ายพนักงาน) ในการจัดทำ Dashboard และแนวทางในการรวมแผน 11/12/13

- เป้าหมาย**
ประจำไตรมาส 3
- ร่าง Total package
 - ร่าง Dashboard
 - สรุปผลการศึกษา (จากที่ปรึกษา) การปรับรูปแบบการจ่ายผลตอบแทนที่เชื่อมโยงกับระบบ DPMS

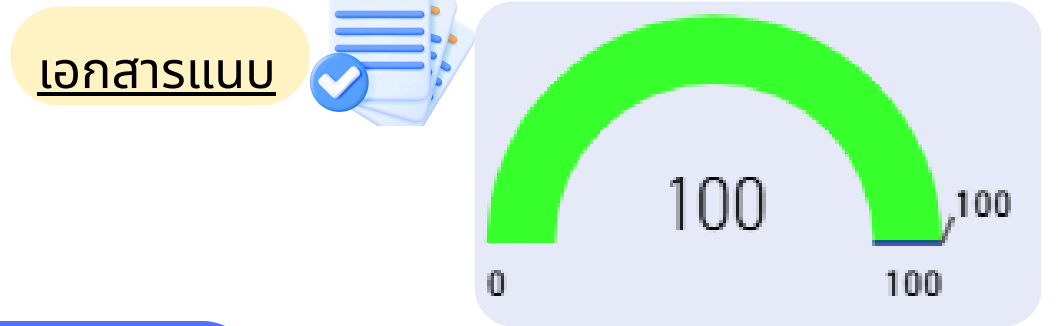
ไตรมาสที่ 4 ผลการดำเนินงานร้อยละ 100

- สรุปผลการศึกษา Pay for Performance และผลการศึกษาการปรับรูปแบบการจ่ายผลตอบแทนที่เชื่อมโยงกับระบบ DPMS จากที่ปรึกษา
- บูรณาการแผนงานที่ 11-13 (เดิม) รวมเป็นแผนงานที่ 7 Redesign Compensation & Flexible Benefit
- จัดทำ Dashboard ข้อมูลค่าใช้จ่ายพนักงาน และ สัดส่วนค่าใช้จ่ายพนักงาน : ค่าใช้จ่ายดำเนินการทั้งหมด เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร พร้อม Total package compensation & benefit
- ดำเนินการขออนุมัติหลักการจ่ายเงินโบนัสแก่พนักงานที่ไปปฏิบัติงานให้กับบริษัทเครือ กฟภ. (Secondment)
- จัดทำข้อมูลเสนอผู้บริหารสายงานเพื่อขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พร้อมหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติ ทั้งนี้ ผู้บริหารให้นำกลับมาทบทวน โดยให้ศึกษาจากปัจจัยภายในและภายนอกเพิ่มเติม แล้วนำเสนอใหม่อีกครั้งหนึ่ง

- เป้าหมาย**
ประจำไตรมาส 4
- Total package
 - อนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการ พร้อมหลักเกณฑ์และแนวทาง
 - Dashboard
 - ผลการศึกษา Pay for Performance
 - อนุมัติหลักการจ่ายเงินโบนัสแก่พนักงานที่ไปปฏิบัติงานให้กับบริษัทเครือ กฟภ. (Secondment)

**รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์
กพท. ปี พ.ศ. 2567-2571
ประจำปี 2568
แผนงาน 13 DESIGN SHARED PROFIT**

งบประมาณที่ตั้งไว้ (1)งบลงทุน (2)งบทำการ	งบที่ใช้จริง (1)งบลงทุน (2)งบทำการ
ไม่มีการตั้งงบประมาณ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ



ไตรมาสที่ 1 ผลการดำเนินงานร้อยละ 20

- ดำเนินการศึกษาการบริหารค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามหลัก 5P พร้อมระบุข้อเสนอแนะ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา
- มีการประชุม Team based ร่วมกันระหว่าง ฝบบ. และ ฝบค. เพื่อกำหนดเป้าหมาย และจัดทำ Action plan ร่วมกันเพื่อปรับปรุงแผน 11 12 13 ให้มีข้อมูลในการวิเคราะห์ Total package ชุดเดียวกัน เพื่อเตรียมเสนอ พชก.(บก-ท)
- เก็บข้อมูลจาก Stakeholder เพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ Total Package (ตามหลัก 5P)

**เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 1**
-หลักการบริหารสิทธิประโยชน์ 5Ps

ไตรมาสที่ 2 ผลการดำเนินงานร้อยละ 50

- ประชุมร่วมกับทีมแผน 11 12 13 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็น (ข้อมูลค่าใช้จ่ายพนักงาน) ในการจัดทำ Dashboard
- พัฒนากิจกรรมของทีมงานด้าน Power BI เพื่อจัดทำ Dashboard ร่วมกัน กอข.
- จัดทำ List ของ Total package ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ทั้งหมด

**เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 2**
-List total package ของ PEA เพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารในคณะกรรมการ Orchestra

ไตรมาสที่ 3 ผลการดำเนินงานร้อยละ 100

- ประชุมร่วมกับทีมแผน 11 12 13 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็น (ข้อมูลค่าใช้จ่ายพนักงาน) ในการจัดทำ Dashboard และ แนวทางในการรวมแผน 11/12/13
- จัดทำ List ของ Total package ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ทั้งหมดและวิเคราะห์รูปแบบ profit sharing เทียบกับ total package

**เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 3**
-ผลการวิเคราะห์รูปแบบ profit sharing เทียบกับ total package

ไตรมาสที่ 4 ผลการดำเนินงานร้อยละ 100

ดำเนินการครบถ้วนตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2568

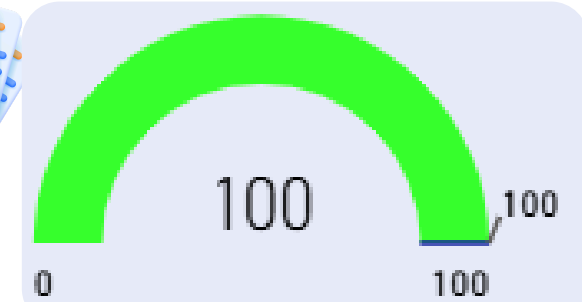
**เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 4**
-

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟภ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2568

แผนงาน 14 ENHANCE WORKFORCE ANALYTICS FOR AGILE WORKFORCE PLANNING

งบประมาณที่ตั้งไว้ (1)งบลงทุน (2)งบทำกาาร	งบที่ใช้จริง (1)งบลงทุน (2)งบทำกาาร
(2) 3,500,000.- บาท	(2) 3,500,000.- บาท

เอกสารแนบ



ไตรมาสที่ 1 ผลการดำเนินงานร้อยละ 10

กอล. ได้เข้าร่วมประชุมเพื่อหารือการวิเคราะห์แนวทางการบริหารอัตรากำลังร่วมกับคณะกรรมการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. คณะกรรมการอัตรากำลัง มีมติเห็นชอบรูปแบบการบริหารอัตรากำลังของ กฟภ. ตามแนวทางระดับอัตรากำลังพัฒนาผลิตภาพ (Productivity Improvement Rate) โดยกำหนดปัจจัยขับเคลื่อน (Manpower Drivers) ระดับองค์กร 2 ปัจจัย คือ หน่วยจำหน่ายไฟ และรายได้ธุรกิจเกี่ยวเนื่อง รวมถึงกำหนดรูปแบบทางเลือกอัตรากำลังระยะยาว 5 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย Productivity Improvement Rate อยู่ที่ 4.60% และจะนำไปขยายผลทุกสายงานต่อไป
2. คณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (HR Steering) มีข้อเสนอแนะ ให้ขยายผลในการใช้ปัจจัยขับเคลื่อนอัตรากำลัง เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร การระงานและการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รวมถึงพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมตามโครงสร้างและภาระงาน และหารือร่วมกับสายงานยุทธศาสตร์ในการกำหนดปัจจัยอีกครั้ง
3. สคร. และ ที่ปรึกษาบริดจ์ คอลชาลตั้ง มีมติเห็นชอบในหลักการ Productivity Improvement Rate ที่ กฟภ. เสนอ ปัจจุบันอยู่ระหว่างต่อรองค่าเกณฑ์ชีวิต

เป้าหมาย

ประจำไตรมาส 1

ประชุมหารือแนวทางการบริหารอัตรากำลังของ กฟภ. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดรูปแบบอัตรากำลังในระดับองค์กร

ไตรมาสที่ 2 ผลการดำเนินงานร้อยละ 30

- ปรับปรุงฐานข้อมูลรอบอัตรากำลังในระบบ SAP เพื่อเชื่อมโยงการเรียกดูข้อมูลผ่านระบบ SAP HANA FullUse สำหรับแสดงข้อมูลทรัพยากรบุคคล(อัตรากำลัง) เพื่อรองรับการทำ Dashboard
- การรวบรวมข้อมูลรูปแบบการจ้างของหน่วยงานที่เป็น Best Practice ได้แก่ กฟน., กฟพ., ธนาकारออมสิน, การท่าอากาศยาน และ SCG เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์และกำหนดรูปแบบการจ้างของ กฟภ.
- ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลัง (Workforce landscape) ที่เป็นภาพรวมของอัตรากำลัง อันได้แก่ จำนวนของบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน/สายงาน ข้อมูลภูมิประชากรศาสตร์ (Demographic data) ข้อมูลตำแหน่งงาน ข้อมูลสมรรถนะ (Competency) เพื่อใช้เป็นข้อมูลการทำ Dashboard และการวางแนวทางสำหรับการจ้างในรูปแบบที่มีความยืดหยุ่น

เป้าหมาย

ประจำไตรมาส 2

- การปรับปรุงฐานข้อมูลรอบอัตรากำลังในระบบ SAP เพื่อเชื่อมโยงการทำ Dashboard
- การรวบรวมข้อมูลรูปแบบการจ้างแบบต่างๆของหน่วยงานที่เป็น Best Practice และข้อมูลของ กฟภ. เพื่อประกอบการกำหนดรูปแบบการจ้างของ กฟภ.

ไตรมาสที่ 3 ผลการดำเนินงานร้อยละ 60

- สรุปผลการศึกษา Best Practice และ Workshop การจัดการบริหารอัตรากำลังของบุคลากรประจำสถานีไฟฟ้า แบบ Unmanned Substation
- ฝบค. อยู่ระหว่างดำเนินงานร่วมสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) เพื่อศึกษาจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม ผ่านการวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานของอัตรากำลัง ด้วยรูปแบบการกำหนดปัจจัยขับเคลื่อนผลิตภาพ (Productivity Driver) ของแต่ละสายงานในระดับกอง และ กฟส. ขนาด L,M,S และ XS เพื่อให้สอดคล้องกับ Productivity Driver ขององค์กร ได้แก่ หน่วยจำหน่ายไฟฟ้า และรายได้ธุรกิจเกี่ยวเนื่อง รวมทั้งคำนึงถึงการนำ Technology มาใช้ในการทำงาน พร้อมทั้งรูปแบบการบริหารอัตรากำลัง โดยวิธีการต่างๆ เช่น Recruit/Replace/Reskill/Upskill

เป้าหมาย

ประจำไตรมาส 3

- Framework การบริหารอัตรากำลังของ กฟภ.
- รูปแบบการจ้างตาม Framework การบริหารอัตรากำลัง (Pilot Project)

ไตรมาสที่ 4 ผลการดำเนินงานร้อยละ 100

- มี Dashboard ที่มีข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ และการติดตามความเปลี่ยนแปลงด้านอัตรกำลังอย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้นำ Dashboard ดังกล่าวมาใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการจัดสรรแผนอัตรกำลัง ประจำปี 2569และนำเสนอในที่ประชุมอัตรกำลังวันที่ 23 ธันวาคม 2568 ทาง <https://qr.pea.co.th/ZTFkZmRiY>
- นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านอัตรกำลังและรูปแบบการจ้างในรูปแบบต่างๆ ของ กฟภ. ต่อผู้บริหารสายงาน บก ในวันที่ 2 ธันวาคม 2568 โดยผู้บริหารได้มีข้อเสนอแนะให้ศึกษาเพิ่มเติมด้านความเหมาะสมของอัตรกำลัง เทียบเคียงกับหน่วยงานที่มีลักษณะการบริหารงานในรูปแบบส่วนภูมิภาคเช่นเดียวกับ กฟภ. เพิ่มเติม เช่น กปภ., กปน. และ กฟน. เป็นต้น รวมถึงการจ้างงานแบบ Part-time และการศึกษารูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับยุคเทคโนโลยีดิจิทัลและสังคม เช่น การปฏิบัติงานในรูปแบบ Work from Anywhere เป็นต้น

เป้าหมาย

ประจำไตรมาส 4

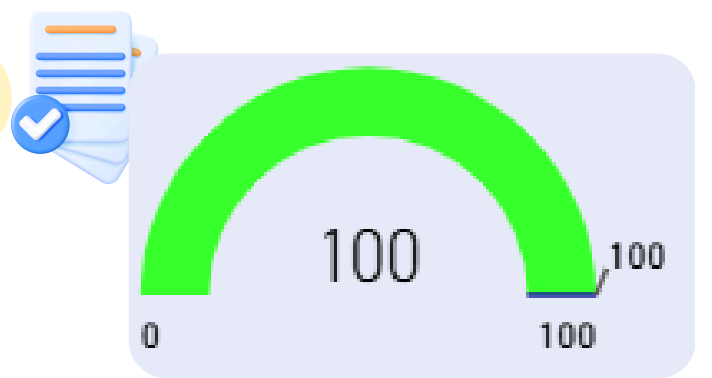
- รูปแบบ Dashboard ข้อมูลด้านอัตรกำลัง
- อนุมัติหลักการรูปแบบการจ้างงานของ กฟภ.

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากร มนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2568

แผนงาน 15 REVIEW CORPORATE CULTURE

งบประมาณที่ตั้งไว้ (1)งบลงทุน (2)งบทำการ	งบที่ใช้จริง (1)งบลงทุน (2)งบทำการ
(2) 36,500,000.- บาท	(2) 7,160,000.- บาท

เอกสารแนบ



ไตรมาสที่ 1 ผลการดำเนินงานร้อยละ 20

- ปัจจุบัน Culture Builder Team ได้ร่วมดำเนินงานกับที่ปรึกษาในการทบทวน Culture และพฤติกรรมให้แล้วเสร็จไม่เกิน มี.ค. 2568
- Culture Builder Team ประชุมเพื่อจัดทำ Action Plan โครงการ Review Corporate Culture and People Change Journey Design ประจำปี 2568 และขับเคลื่อนงาน เมื่อวันที่ 12 มี.ค. 2568

เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 1
Culture by Default & Culture by Design

ไตรมาสที่ 2 ผลการดำเนินงานร้อยละ 40

1. Culture Builder Team นำเสนอคณะกรรมการ HR Steering เมื่อวันที่ 1 เม.ย. 2568 เพื่อขอความคิดเห็นต่อร่างปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม 4 รูปแบบดังนี้ 1. TRUSTED 2. BEYOND PEA 3. POWER OF PEA และ 4. PEA THUNDER และสำรวจความคิดเห็นพนักงานเพิ่มเติมในเดือน เม.ย. 68
2. โหวตปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมใหม่ระหว่างวันที่ 29 เม.ย. - 7 พ.ค. 68 เพื่อให้ได้ร่างปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมใหม่ และนำเสนอขออนุมัติต่อไป
3. จัด Workshop ผู้บริหารและ Enablers ด้านต่างๆ เพื่อจัดทำ Culture Roadmap

เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 2
1. ร่างปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมใหม่
2. ร่าง Culture Roadmap

ไตรมาสที่ 3 ผลการดำเนินงานร้อยละ 65

1. อนุมัติ พวก. ลงวันที่ 15 กรกฎาคม 2568 ได้อนุมัติปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร TRUSTED
2. จัดโครงการ Camping for PEA Alpha Ranger (ออฟ. รฟ. และ พวก.กฟจ.) และได้จัดอบรมแล้วเมื่อวันที่ 23-25 ก.ย. 2568

เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 3
1. ได้รับอนุมัติปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมใหม่
2. People Change Journey และ Role Model ในระดับ Top Manager

ไตรมาสที่ 4 ผลการดำเนินงานร้อยละ 100

1. อนุมัติ พวก. ลงวันที่ 16 ตุลาคม 2568 ได้อนุมัติ PEA TRUSTED Culture Roadmap
2. นำเสนอผลการดำเนินงานกับ HR Steering เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2568
3. นำเสนอผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารสายงานบริหารองค์กร เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2568
4. จัดโครงการ Navigating for PEA Sigma Ranger (อก. รก. ชก. และ พวก.กฟส. ระดับ 9-11, รอก.กฟส., ชอก.กฟส.) และได้จัดอบรมรุ่นที่ 1 แล้วเมื่อวันที่ 26-28 พ.ย. 2568 และรุ่นที่ 2 แล้วเมื่อวันที่ 2-4 ธันวาคม 2568
5. จัด Town Hall เพื่อสื่อสารการเปิดตัว The New Chapter of TRUSTED จากความเชื่อมั่นสู่ความไว้วางใจ โดยท่าน พวก. ผู้บริหารทุกระดับ และพนักงาน/ลูกจ้าง เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2568

เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 4
1. ได้รับอนุมัติ Culture Roadmap
2. People Change Journey และ Role Model ในระดับ Middle Manager
3. สื่อสารเปิดตัว The New Chapter of TRUSTED

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571 ประจำปี 2568 แผนงาน 16 DIGITAL EMPLOYEE EXPERIENCE

งบประมาณที่ตั้งไว้ (1)งบลงทุน (2)งบทำกาาร	งบที่ใช้จริง (1)งบลงทุน (2)งบทำกาาร
(2) 6,000,000 บาท	ไม่ได้ใช้งบประมาณ



ไตรมาสที่ 1 ผลการดำเนินงานร้อยละ 5

- DEE TEAM นำเสนอแนวทางการดำเนินงานปี 2568 ต่อประธาน HR Orchestra พชก.(บก-ท) เมื่อวันที่ 14 ม.ค. 2568
- จากปี 2567 DEE TEAM ได้จัดทำ Service Blueprint ในงาน HRDP เป็น Phase 1 และได้ Transfer Knowledge และ Coaching with Owner ให้กับ ฝพพ. กพค.และตัวแทนคณะกรรมการ TOR ในการทบทวน TOR การพัฒนาระบบ HRDP เมื่อวันที่ 30 ม.ค. 2568 วันที่ 7 และ 10 ก.พ. 2568 ตามลำดับ
- นำองค์ความรู้แชร์ให้กับหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด และ TEAMBASED กลุ่มต่างๆ ไปพัฒนางานให้ตอบโจทย์การบริการ ทั้งฝั่ง Admin และ User
- สำหรับปี 2568 DEE TEAM ได้พิจารณาและจัด priority งานที่จะพัฒนา Service Blueprint ใน phase2 ได้แก่ ระบบ HRSP (HR Service Platform) และ HR Interface โดยดำเนินการร่วมกับ Owner ในการกำหนด Service Design ทั้ง As-Is และ To-Be ในฝั่ง User และ Admin

เป้าหมาย ประจำไตรมาส 1

1. Service Blueprint HRDP
2. Transfer Knowledge และ Coaching กับ Owner

ไตรมาสที่ 2 ผลการดำเนินงานร้อยละ 30

1. Discover ข้อมูลเพื่อจัดทำ Persona และ AS-IS Journey map ของ HRSP และ Cremation Platform
2. จัดทำ Service Blueprint HRSP และ Service Blueprint Cremation Platform
3. Transfer Knowledge และ Coaching กับ Owner ที่เกี่ยวข้องกับ HRSP และ Cremation
4. จัดทำ Action Plan ของการดำเนินงานจัดทำ Service Blueprint ของ HR Interface

เป้าหมาย ประจำไตรมาส 2

1. Service Blueprint HRSP
2. Service Blueprint Cremation Platform
3. Transfer Knowledge และ Coaching กับ Owner

ไตรมาสที่ 3 ผลการดำเนินงานร้อยละ 60

1. Discover ข้อมูล โดยเริ่มจากการค้นหา Painpoint ของตัวแทนจากทุกเขต และประเด็นปัญหาของ As-is ระบบ HR สำหรับเป็นข้อมูลนำเข้าในการทำ HR Interface
2. จัดทำ Service Blueprint ของงาน Health Platform และ Safety Platform
3. Discover ข้อมูลด้าน Workforce

เป้าหมาย ประจำไตรมาส 3

1. Service Blueprint HR Interface Draft 1

ไตรมาสที่ 4 ผลการดำเนินงานร้อยละ 100

1. DEE Team ดำเนินการจัด Workshop เพื่อบูรณาการงานด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ร่วมกับทีม 1. Welfare Project 2. ทีมโดนาโมช 3. ทีม HRSP เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2568
2. DEE Team ร่วมกับทีม HRM ประชุมเพื่อจัดทำระบบการแต่งตั้งบุคลากร เพื่อประกอบการบริหารอัตรากำลังและแต่งตั้งพนักงาน เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2568
3. DEE Team ร่วมกับ Owner ของระบบต่างๆ เช่น HRSP, Cremation, Health, Safety ประชุมเพื่อเก็บข้อมูลระบบงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการด้านสวัสดิการที่เชื่อมต่อกับระบบ SAP รวมถึงความต้องการที่เกี่ยวข้องด้าน HR เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2568

เป้าหมาย ประจำไตรมาส 4

1. แนวทางในการดำเนินงาน HR Interface
2. Transfer Knowledge และ Coaching กับ Owner

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ปี พ.ศ. 2567-2571

ประจำปี 2568

แผนงาน 17 DEVELOP HR DATA ANALYTIC & HR DATA PLATFORM

งบประมาณที่ตั้งไว้ (1)งบลงทุน (2)งบทำการ	งบที่ใช้จริง (1)งบลงทุน (2)งบทำการ
ไม่มีการตั้งงบประมาณ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ



ไตรมาสที่ 1 ผลการดำเนินงานร้อยละ 31

- ส่วนที่ 1**
- ประชุมหารือการเชื่อมโยงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลเพื่อวางแผนการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง ในการจัดทำ HR Dashboard/Data Analytic และจัดทำแผนการดำเนินงานโดยมีภารุณการกับของแผนงาน 16 และ 17 ในการเชื่อมโยงข้อมูลและปรับปรุงการจัดทำ EA-HR (App)
 - ประชุมหารือร่วมกับ กอช. แจงรายละเอียดแผนดำเนินการวางแผนการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวชี้วัดเพื่อตอบโจทย์ HR KPIs Dashboard และจัดทำ Dashboard KPI รายแผนแม่บท (17 แผน)
- ส่วนที่ 2**
- ประชุมหารือการจัดทำ (EA-HR) ปี 2568 เพื่อทบทวน (EA-HR) ในปัจจุบัน-อนาคตของสายงาน บก-ก และแนวทางการจัดเก็บข้อมูลของ EA ปี 2568 ให้สอดคล้องกับ EA ของ กฟผ.
- ส่วนที่ 3**
- ประชุมหารือ กับ กอช. วางแผนการวิเคราะห์ประเด็นสำคัญที่ต้องการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในงาน HR ของปี 2568 ซึ่งจะมีการพัฒนาศักยภาพโดยวิธีการ On the job Training ของประเด็นสำคัญ

เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 1

- วางแผนการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวชี้วัด และ จัดทำ HR KPIs Dashboard
- แนวทางการจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรด้านบริหารงานทรัพยากรบุคคล (EA-HR) ปี 2568 ในปัจจุบัน-อนาคตของสายงาน บก-ก ให้สอดคล้องกับ EA ของ กฟผ.

ไตรมาสที่ 2 ผลการดำเนินงานร้อยละ 66

- ส่วนที่ 1**
- จัดทำ Dashboard KPI ของแผนแม่บท HR (4 ตัวชี้วัด) และติดตามแผนการจัดทำ Dashboard KPI รายแผนแม่บท (17 แผน) รวมถึง Dashboard ข้อมูลสำคัญ
- ส่วนที่ 2**
- ทบท. ได้ดำเนินการทบทวนปรับปรุงสถาปัตยกรรมองค์กรด้านทรัพยากรบุคคล (HR) ประจำปี 2568 (AS-IS/TO-BE) และส่งข้อมูลให้ทาง กตท.
- ส่วนที่ 3**
- กอช. เป็นที่ปรึกษาและให้ความรู้การพัฒนากิจกรรมด้าน Data Management and Analytic โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ (Power BI) ในการจัดทำ Dashboard เพื่อใช้ติดตามผลการดำเนินงานแผนแม่บทฯ และหัวข้อค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคลากรและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
 - หน่วยงานที่รับผิดชอบตามหัวข้อสำคัญดำเนินการกำหนดแผนการวิเคราะห์ข้อมูลรวมถึงระยะเวลาการดำเนินงานการจัดทำ HR Dashboard/Data Analytic ปี 2568-2571 เพื่อเป็นแผนการวิเคราะห์ข้อมูล HR Data Analytic

เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 2

- Dashboard KPI ของแผนแม่บท HR
- แผนการจัดทำ Dashboard KPI รายแผนแม่บท (17 แผน)
- รวบรวมและจัดส่งสถาปัตยกรรมองค์กร (AS-IS และ TO-BE) ของสายงาน บก-ก ให้กับ กตท.
- พัฒนากิจกรรมด้าน Data Management and Analytic โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ (Power BI)

ไตรมาสที่ 3 ผลการดำเนินงานร้อยละ 80

- ส่วนที่ 1**
- ประชุมหารือกับทาง กอช. ตามข้อสั่งการของ พวค. ให้หน่วยงานในสายงานต่าง ๆ หารือแนวทางการปรับปรุงคุณภาพข้อมูลบุคลากร เนื่องด้วยข้อมูลบุคลากรถือเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญ จึงจำเป็นต้องมีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง
- ส่วนที่ 2**
- ประชุมหารือร่วมกันระหว่างแผนกที่ 16 และ 17 ในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญและการใช้งานสถาปัตยกรรมองค์กรฯ พร้อมทั้งนำเสนอผลการจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรด้านทรัพยากรบุคคลที่ได้รับ การทบทวนปรับปรุงแล้ว เพื่อเป็น Input ในการจัดทำ Service Blueprint
- ส่วนที่ 3**
- ทบท. ได้รวบรวมรายชื่อและจัดส่งพนักงานของสายงาน HR เข้าร่วมอบรม หลักสูตร Power BI Advanced Visualization and AI ในวันที่ 4-5 กันยายน 2568 โดยบริษัท นายน์เอ็กซ์ จำกัด (สำนักงานใหญ่)
 - ทบท. ขอให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการวิเคราะห์ข้อมูล HR Data Analytic (5 ประเด็นสำคัญ) ดำเนินการจัดส่งแผนการดำเนินงานหัวข้อสำคัญฯ และ ทบท.ได้ดำเนินการรวบรวมแผนการดำเนินงานดังกล่าวนำเสนอ พชช.13 เพื่อรับการแนะนำแนวทางการวางแผนการดำเนินงานต่อไป

เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 3

- พัฒนาศักยภาพในสายงาน HR ด้านการจัดทำ Power BI
- สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญและการใช้งานสถาปัตยกรรมองค์กรในสายงาน HR
- แผนการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำ HR Dashboard/Data Analytic

ไตรมาสที่ 4 ผลการดำเนินงานร้อยละ 100

- ส่วนที่ 1**
- ทบท. ดำเนินการทบทวน ติดตามข้อมูล Dashboard KPI รายแผนแม่บทฯ และ Dashboard สำคัญของแผนงาน Develop HR Analytic & HR Data Platform
- ส่วนที่ 2**
- ทบท. ได้ดำเนินการแจ้งเวียนช่องทางกำกับ ติดตาม และทบทวนการดำเนินงานของสถาปัตยกรรมองค์กรทางด้านทรัพยากรบุคคล (HR EA Application Level)
 - ทบท. ได้ทบทวน และรวบรวมชุดข้อมูลที่ผ่านการกำกับดูแลแล้วระบบบัญชีข้อมูลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (PEA Data Catalog) ประจำปี 2568 ของสายงาน บก. และส่งให้กับ กอช.
- ส่วนที่ 3**
- ทบท. ได้ขอความอนุเคราะห์หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการประเมินผลการพัฒนากิจกรรมด้าน Data Management and Analytic ในหัวข้อการอบรม Power BI ของพนักงานภายในสังกัด ในการนี้ ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานได้ดำเนินการประเมินผล การพัฒนา ทักษะด้าน Data Management and Analytic ของพนักงาน ในสังกัด ที่เข้ารับการอบรม Power BI โดยผลการประเมินหลักสูตร Data Analytic and Visualization with Power BI (Basic) อยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม และหลักสูตร Power BI Advance Visualization อยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม

เป้าหมาย
ประจำไตรมาส 4

- ทบทวน ติดตาม HR KPIs Dashboard
- ทบทวน ติดตามสถาปัตยกรรมองค์กร และรายการชุดข้อมูล (PEA Data Catalog)
- ผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรในสายงาน HR