



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล
ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร
(อทบ.)
ประจำปี 2563

รองผู้อำนวยการบริหาร
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

สารบัญ

	หน้า
สภาพแวดล้อมของบุคลากร	4
โครงสร้างองค์การและอัตรากำลัง	5
กรอบแนวคิดการวางแผนอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์	6
การวางแผนอัตรากำลัง	6
การบริหารอัตรากำลังปี 2563	7
การดำเนินงานตามกลยุทธ์ด้านขีดความสามารถของบุคลากร (Capabilities)	7
การบริหารกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	10
การสำรวจความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานต่อ กพผ. ปี 2563	11
ตารางสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการรองรับแผนกลยุทธ์ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนา องค์การ	12
ตารางสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบด้วย IT ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนา องค์การ	19

คำนำ

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร ได้ปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งมีการทบทวนการกำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ และการพัฒนาดิจิทัลให้สอดคล้องกับการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลใหม่ (State Enterprise Assessment Model : SE-AM) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินธุรกิจ และพัฒนานวัตกรรมรองรับ Disruptive Trends ในอนาคต

เป้าหมายในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นให้มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการดำเนินภารกิจทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการปรับปรุงระบบงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมคล่องตัว โดยนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการทำงาน รวมทั้งเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะ สามารถรองรับกับภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สามารถแข่งขันกับตลาดกิจการพลังงานในอนาคตได้

สภาพแวดล้อมของบุคลากร

กฟผ. ให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยถือเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กำหนด การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมุ่งเน้นการบริหารจัดการบุคลากรให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข และผูกพันกับองค์กร โดยบุคลากรมีแนวปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์การตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ กฟผ. พร้อมทั้งได้ทบทวนโครงสร้างองค์การ กรอบอัตรากำลัง สมรรถนะความสามารถตามลักษณะงาน รวมถึงระบบบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ที่จะช่วยสนับสนุนให้ กฟผ. สามารถดำเนินภารกิจได้อย่างคล่องตัว โดยมีโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมกับภารกิจงาน มีอัตรากำลังที่เพียงพอทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และบุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และภารกิจ กฟผ. ทั้งปัจจุบันและอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

	Today	ปีที่ 2	ปีที่ 5
Major Product	Electrical energy included security (National Energy Guardian)	Any Energy + Services	Any energy + Services + Platform
Market	Domestic+ Enhanced Single Buyer	Strategic interconnection Open Access Readiness Behind the meter solutions/Platform	Regional Energy Hub (ACHIECS, BIMSTEC, ASEAN) Open Access + (Zonal/Nodal)
Power Gen./Grid	Almost fossil	Grid - RE Integration Integrated Renewable Energy	RE solution leader
Growth	2% NON ROIC based income 20% Non ROIC based profit	2+% NON ROIC based income 20+% NON ROIC based profit	2++% NON ROIC based income 20++% NON ROIC based profit
Business Model	Account unbundling	Non-ROIC BU Effective segment report	Legal unbundling : EGAT + Non-ROIC Unit

ภาพแสดงตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning) ของ กฟผ.

✚ โครงสร้างองค์กร

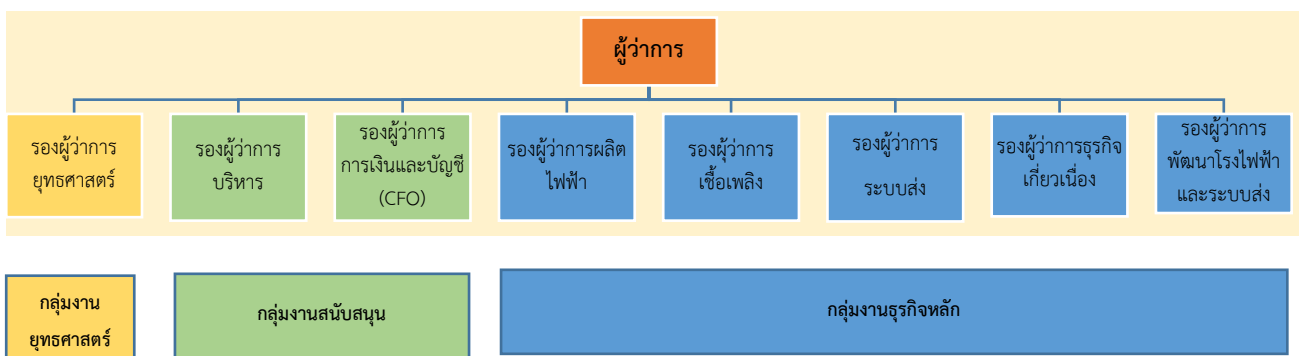
ปัจจุบัน กฟผ. จัดโครงสร้างองค์กรตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2511 โดยมีคณะกรรมการ กฟผ. ที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะรัฐมนตรีทำหน้าที่กำกับดูแลให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลอย่างมีประสิทธิภาพ และโปร่งใส ตามหลักการการกำกับดูแลกิจการที่ดี ในส่วนของการบริหารงาน มีผู้ว่าการเป็นผู้บริหารสูงสุด และมีตำแหน่งบริหารลำดับรองลงมา คือ รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย หัวหน้ากอง และหัวหน้าแผนก นอกจากนี้ ยังมีสำนักงานตรวจสอบภายใน ขึ้นตรงต่อผู้ว่าการ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของการดำเนินงานทั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามพันธกิจ กฟผ. ได้กำหนดโครงสร้างองค์กรประกอบด้วยสายงานรองผู้ว่าการ 8 สายงาน ซึ่งได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ของ กฟผ. ดังนี้

กลุ่มยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย สายงานรองผู้ว่าการยุทธศาสตร์

กลุ่มธุรกิจหลัก ประกอบด้วย สายงานรองผู้ว่าการผลิตไฟฟ้า สายงานรองผู้ว่าการเชื้อเพลิง สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง สายงานรองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง และสายงานรองผู้ว่าการพัฒนาโรงไฟฟ้าและพลังงานหมุนเวียน

กลุ่มงานสนับสนุน ประกอบด้วย สายงานรองผู้ว่าการบริหาร และสายงานรองผู้ว่าการการเงินและบัญชี

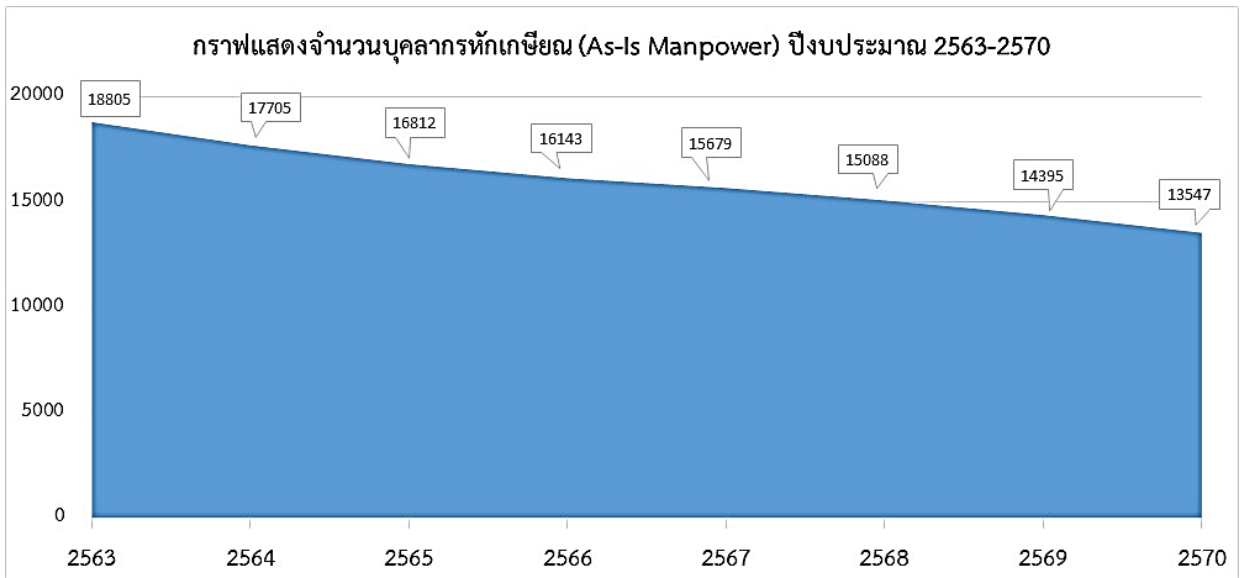


กรอบแนวคิดการวางแผนอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์



การวางแผนอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงาน กฟผ.

ปี 2563 กฟผ. มีอัตรากำลังจำนวน 18,805 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 18 พฤษภาคม 2563) ประกอบด้วยพนักงานจำนวน 17,997 คน (ร้อยละ 96) พนักงานสัญญาจ้างพิเศษจำนวน 808 คน (ร้อยละ 4) โดยหากไม่มีการรับพนักงานเพิ่ม พนักงานปัจจุบันจะทยอยเกษียณอายุไป ทำให้มีพนักงานคงเหลือประมาณ 13,547 คน ในปี 2570



ปีงบประมาณ	2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570
จำนวนผู้เกษียณอายุ	808	806	797	790	779	769	760	745

การบริหารอัตรากำลังปี 2563

ปี 2563 กฟผ. ให้มีการจ้างทดแทนพนักงานและพนักงานสัญญาจ้างพิเศษที่พ้นสภาพ โดยพิจารณาตามความจำเป็น เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจของสายงาน (ตำแหน่งงานที่ขาดและมีความจำเป็นต่อองค์กร กลุ่มงานทักษะใหม่ ๆ ที่ไม่สามารถสรรหาภายในได้ และลดปัญหาการขาดผู้ปฏิบัติงานรุ่นใหม่)

ผลการดำเนินงาน

รูปแบบการสรรหา	จำนวนที่ต้องการ	จำนวนที่สรรหาได้	คิดเป็นร้อยละ
1. การสรรหาภายนอก	383	383	100
2. การสรรหาภายใน (EGAT iRecruit)	-	22 คู่ 44 คน	-
3. โครงการความร่วมมือ กฟผ. – สอศ. (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา)	12	12	100
4. การให้ทุนการศึกษาบุคคลภายนอกระดับปริญญาตรี (การสรรหาเชิงรุก)	10	10	100

การดำเนินงานตามกลยุทธ์ด้านขีดความสามารถของบุคลากร (Capabilities)

เนื่องจากบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรให้พร้อมที่จะรับมือกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงภารกิจที่จะเกิดขึ้น ใหม่ สอดคล้องตามทิศทางการดำเนินงานขององค์กร จึงมีความจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กร โดยกลยุทธ์ด้านขีดความสามารถของบุคลากร ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ย่อย ดังนี้

1. การพัฒนาระบบประเมินและเชื่อมโยงกับระบบงานบุคคล (Performance Excellence System: PES)

การที่ กฟผ. จะสามารถแข่งขันในตลาดธุรกิจพลังงานไฟฟ้า รวมทั้งธุรกิจอื่น ๆ ได้นั้น บุคลากรที่มีความสามารถพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าคือทรัพยากรที่สำคัญ ซึ่งการมีระบบประเมินสมรรถนะความสามารถของบุคลากรที่ชัดเจน มีมาตรฐาน จะทำให้สามารถพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามที่ต้องการ อีกทั้งยังสามารถนำผลการประเมินไปเชื่อมโยงกับระบบงานบุคคลอื่น ๆ เช่น ค่าตอบแทน การเลื่อนระดับ เพื่อจูงใจ และ ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองและพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้ ผลการดำเนินงานขององค์กรในภาพรวมเป็นไปตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมายได้

ผลการดำเนินงาน

ลำดับที่	การดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
1	สำรวจความคิดเห็นพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำเสนอ คบ.กฟผ.	อทบ.
2	คบ.กฟผ. เห็นชอบให้นำระบบใช้งานกับพนักงานระดับ 2-11 และเชื่อมโยงกับงาน HR ต่างๆ	อทบ.
3	เชื่อมโยงระบบกับการพัฒนาบุคลากร	อทบ. / อจส.
4	สื่อสารพนักงานและจัดทำวิดีโอประชาสัมพันธ์	อทบ.
5	จัดทำข้อมูลและเปิดใช้งานระบบ	อทบ. / อจส.
6	เชื่อมโยงงาน HR ต่าง ๆ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	อทบ.

2. การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพตามตำแหน่งงาน (Career Management)

กฟผ. เป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่ประกอบไปด้วยหลายตำแหน่งงาน ไม่ว่าจะเป็น วิศวกร เศรษฐกร นิติกร นักบัญชี ช่าง ฯลฯ หากทุกคนทราบโอกาสและเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง ย่อมจะเกิดแรงจูงใจให้พัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมาย นอกจากนี้ยังสร้างความโปร่งใสในองค์กรได้ เนื่องจากมีข้อมูลชัดเจนว่าแต่ละสายอาชีพแต่ละระดับต้องการบุคลากรที่มีความสามารถแบบใด ในระดับมากน้อยเพียงใด

ผลการดำเนินงาน

คบ.กฟผ. มีมติเห็นชอบให้มีประเภทงานจำนวน 23 ประเภทงาน และสายอาชีพ จำนวน 51 สายอาชีพ และหลักการของสมรรถนะความสามารถเชิงเทคนิคตามสายอาชีพและแนวทางการประเมินสมรรถนะความสามารถเชิงเทคนิคของแต่ละสายอาชีพ เพื่อพัฒนาให้เกิดความเชี่ยวชาญตามสายอาชีพ

มี 23 ประเภทงาน และ 51 สายอาชีพ

1	วางแผนยุทธศาสตร์	2	วางแผนระบบไฟฟ้า	3	เศรษฐกิจพลังงาน	4	วิจัยและนวัตกรรม	5	พัฒนาธุรกิจ	6	จัดหาเชื้อเพลิง
1.1	วางแผนยุทธศาสตร์	2.1	วางแผนระบบไฟฟ้า	3.1	วิเคราะห์เศรษฐกิจพลังงาน	4.1	วิจัยและนวัตกรรม	5.1	พัฒนาธุรกิจ	6.1	จัดหาเชื้อเพลิง
								5.2	บริหารซื้อขายไฟฟ้า		
7	ค้าเชื้อเพลิง	8	ผลิตถ่านหินและหินปูน	9	ออกแบบ ก่อสร้าง และพัฒนาโครงการ						
7.1	ค้าเชื้อเพลิง	8.1	ผลิตถ่านหินและหินปูน	9.1	บริหารโครงการ			9.5	ออกแบบและติดตั้งด้านไฟฟ้า/ ระบบควบคุม/ ระบบป้องกัน		
				9.2	สำรวจ			9.6	ออกแบบและก่อสร้างด้านโยธา/ สุขาภิบาล/ สถาปัตยกรรม		
				9.3	จัดหาที่ดิน			9.7	ออกแบบและติดตั้งระบบสื่อสาร		
				9.4	ออกแบบและติดตั้งด้านเครื่องกล/ อุตสาหการ			9.8	ออกแบบและก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานเชื้อเพลิง		
10	ผลิตไฟฟ้า	11	ปฏิบัติการระบบส่ง	12	ควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า	13	บำรุงรักษา				
10.1	เดินเครื่อง	11.1	ปฏิบัติการระบบส่ง	12.1	ควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า	13.1	บำรุงรักษาเครื่องกล	13.8	โรงงานและอะไหล่		
10.2	ประสิทธิภาพการผลิต					13.2	บำรุงรักษาไฟฟ้า				
10.3	บริหารสินทรัพย์โรงไฟฟ้า					13.3	บำรุงรักษาโยธา				
10.4	บริหารจัดการน้ำ					13.4	บำรุงรักษาและบริหารสินทรัพย์ระบบส่ง				
14	ทรัพยากรบุคคล	15	บัญชีและการเงิน	16	จัดซื้อ จัดจ้าง และบริหารพัสดุ	13.5	บำรุงรักษาและบริหารสินทรัพย์ระบบสื่อสาร				
14.1	บริหารทรัพยากรบุคคล	15.1	บัญชี	16.1	จัดซื้อ จัดจ้าง และบริหารพัสดุ	13.6	บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานเชื้อเพลิง				
14.2	พัฒนาทรัพยากรบุคคล	15.2	การเงิน			13.7	เคมี				
17	บริหารจัดการความยั่งยืนและการสื่อสาร	18	คุณภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม	19	เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีปฏิบัติการ						
17.1	บริหารจัดการความยั่งยืนและการสื่อสาร	18.1	พัฒนาคุณภาพ	19.1	ปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT)						
		18.2	ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	19.2	พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล (IT)						
		18.3	สิ่งแวดล้อม	19.3	เทคโนโลยีปฏิบัติการ (OT)						
20	บริการ	21	แพทย์และอนามัย	22	กำกับดูแล	23	ตรวจสอบภายใน				
20.1	สนับสนุนผู้บริหาร	20.3	รักษาความปลอดภัย	21.1	แพทย์และอนามัย	22.1	กฎหมาย			23.1	ตรวจสอบภายใน
20.2	บริการทั่วไป	20.4	ขนส่ง			22.2	กำกับกรปฏิบัติ				

3. การจัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Capabilities Building for Future)

องค์กรขนาดใหญ่ที่ประกอบด้วยบุคลากรจำนวนมาก เช่น กฟผ. ย่อมต้องมีความแตกต่างหลากหลายในสายอาชีพและตำแหน่งงาน ทำให้บุคลากรแต่ละคนมีความรู้และทักษะแต่ละด้านมากน้อยไม่เท่ากัน และถึงแม้จะอยู่ในสายอาชีพและตำแหน่งเดียวกันก็ยังคงมีความแตกต่าง ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้เดิม ประสบการณ์ และการฝึกฝน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงต้องให้ความสำคัญกับความแตกต่างรายบุคคล โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมศักยภาพของบุคคลแต่ละคนให้เหมาะสมสอดคล้องกับสายอาชีพและตำแหน่งงานของบุคลากรในปัจจุบัน รวมไปถึงความก้าวหน้าในอนาคต

✚ การบริหารกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)



การสำรวจความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานต่อ กฟผ. ปี 2563



ตารางสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการรองรับแผนกลยุทธ์ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์การ

แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
1. แผนสรรหาผู้ว่าการ ปี 2563	1. ผู้ว่าการ กฟผ. คนใหม่รับช่วงต่อการทำงานต่อจากผู้ว่าการ กฟผ. คนปัจจุบันได้อย่างต่อเนื่อง	1. วันที่จัดทำหนังสือเรียนปลัดกระทรวงพลังงาน เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีในการแต่งตั้งผู้ว่าการคนใหม่ภายใน 1 วันทำการ หลังจากได้รับหนังสือจากกระทรวงการคลัง	<ul style="list-style-type: none"> ■ ครม. เห็นชอบการแต่งตั้งนายบุญญนิตย์ วงศ์รักมิตร ให้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าการ กฟผ. คนใหม่ เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2563 ■ คำสั่งแต่งตั้งผู้ว่าการ กฟผ. โดยผู้ว่าการคนใหม่จะเข้ารับตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 4 ธันวาคม 2563 	-	-
2. แผนพัฒนาระบบบริหารผลงานสู่ความเป็นเลิศ (PES)	1. คบ.กฟผ. ให้ความเห็นชอบในหลักการ ในการนำระบบบริหารผลงานสู่ความเป็นเลิศมาใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล	1. ภายในวันที่ 18 มิถุนายน 2563	<ul style="list-style-type: none"> ■ คบ.กฟผ. ให้ความเห็นชอบในหลักการ ในการนำระบบบริหารผลงานสู่ความเป็นเลิศมาใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลในการประชุม เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2563 	-	-

แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
	2. นำผลจากระบบบริหารผลงานสู่ความเป็นเลิศ (PES) ปี 2563 ไปใช้ในระบบบริหารงานบุคคลตามแนวทางที่ คบ.กพผ. เห็นชอบ	2. คบ.กพผ. เห็นชอบ ภายในวันที่ 18 ธันวาคม 2563	<ul style="list-style-type: none"> นำผลจากระบบบริหารผลงานสู่ความเป็นเลิศ (PES) ปี 2563 ไปใช้ในระบบบริหารงานบุคคลตามแนวทางที่ คบ.กพผ. เห็นชอบโดยเชื่อมโยงผลการประเมิน PES กับการเลื่อนระดับอัตโนมัติ/ไม่อัตโนมัติ การแต่งตั้งตำแหน่งบังคับบัญชา การพิจารณาขึ้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี และการพัฒนาบุคลากร 	-	-
3. แผนพัฒนาระบบ PA/KPI Alignment	1. วันที่สื่อสารวิธีการใช้งานและความสำคัญของระบบ PA/KPI Alignment ครบทุกสายงาน	1. ภายในวันที่ 18 มิถุนายน 2563	<ul style="list-style-type: none"> สื่อสารวิธีการใช้งานและความสำคัญของระบบ PA/KPI Alignment ครบทุกสายงานรองผู้ว่าการในเดือนเมษายน 2563 	-	-
	2. ร้อยละของสายงานที่มีความเชื่อมโยงความสัมพันธ์ตัวชี้วัดในระบบ PMS	2. PA/ KPI Alignment ในระบบ PMS (ระดับสายงาน ร้อยละ 100 / ระดับฝ่าย ร้อยละ 60)	<ul style="list-style-type: none"> มีจำนวน PA/KPI Alignment ในระบบ PMS ระดับสายงาน ร้อยละ 100 และระดับฝ่าย ร้อยละ 60 	-	-

แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
4. แผนพัฒนากลุ่มผู้มีศักยภาพระยะยาวระดับ 10 ด้วย Project - Base Competency Development	1. การพัฒนาตนเองของกลุ่มผู้มีศักยภาพระยะยาว ระดับ 10 ผ่านการคิดและสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อกฟผ. ด้วยการรวมกลุ่มทำงาน (Cross Function)	1. กลุ่มผู้มีศักยภาพฯ นำเสนอผลงานต่อผู้บริหาร กฟผ. ภายในวันที่ 15 ธันวาคม 2563	<ul style="list-style-type: none"> จัดกิจกรรมนำเสนอผลงานในโครงการ Project-based Competency Development เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2563 	-	-
5. การบริหารและพัฒนากลุ่มผู้มีศักยภาพระดับ 4-7 ด้วย Project-Base Competency Development	1. คัดเลือกผู้มีศักยภาพระดับ 4-7 ตามแนวทางและหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้มีศักยภาพระดับ 4-7	1. วันที่คัดเลือกผู้มีศักยภาพระดับ 4-7 ตามหลักเกณฑ์ใหม่ ภายในวันที่ 30 ธันวาคม 2563	<ul style="list-style-type: none"> รพท. ให้ความเห็นชอบแนวทางการบริหารและพัฒนากลุ่มผู้มีศักยภาพ ระดับ 4-7 เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2563 ยกเลิกการคัดเลือกผู้มีศักยภาพระดับ 4-7 เนื่องจากมีการปรับกิจกรรมของแผนเพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการและการพัฒนา Technical Competency รวมทั้งการกำหนด Career Path ที่ชัดเจน 	-	-

แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
6. แผนการปฏิบัติ ตามกฎหมายการ จ้างงานคนพิการ	1. วันที่รายงานผลการปฏิบัติ ตามกฎหมายต่อ ชหพ.	1. ภายในวันที่ 12 มิถุนายน 2563	<ul style="list-style-type: none"> รายงานความก้าวหน้าการ ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมการ ประกอบอาชีพ คนพิการหรือ ผู้ดูแลคนพิการประจำปี 2563 เสนอ ชหพ. เพื่อทราบ เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2563 	-	-
	2. ร้อยละของความสำเร็จใน การปฏิบัติตามกฎหมายการ จ้างงานคนพิการ และหรือ การดำเนินกิจกรรมส่งเสริม การประกอบอาชีพคนพิการ	2. ไม่ร้อยละร้อยละ 80	<ul style="list-style-type: none"> การดำเนินการได้ร้อยละ 73 	<ul style="list-style-type: none"> สถานการณ์ Covid- 19 ส่งผลกระทบต่อ สถานประกอบการ 	<ul style="list-style-type: none"> การเกิดโรคระบาดเป็น เหตุการณ์นอกเหนือ การควบคุม
7. แผนการเผยแพร่ บทความ “เงิน ทดแทนน้ำรู้”	1. ผู้ปฏิบัติงาน กฟผ. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิที่จะ ได้รับเงินทดแทน และ กระบวนการสอบสวนการ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เพราะเหตุปฏิบัติงานให้แก่ กฟผ.	1. จำนวนบทความที่ เผยแพร่ (12 ครั้ง)	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำ Infographic เผยแพร่ บทความ "เงินทดแทนน้ำรู้" ประจำเดือนทาง PR. EGAT และ HR News ดังนี้ 1) เดือนมกราคม : เปิดโลกเงิน ทดแทน 2) เดือนกุมภาพันธ์ : หลักเกณฑ์เบื้องต้นเกี่ยวกับ ผู้ที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน 		

แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
			<p>และเหตุแห่งการได้รับเงินทดแทน</p> <p>3) เดือนมีนาคม : สิทธิประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานให้แก่ กฟผ.</p> <p>4) เดือนเมษายน : ซ้อยกเว้นกรณี กฟผ. มีเหตุไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานให้แก่ กฟผ.</p> <p>5) เดือนพฤษภาคม : วิธีปฏิบัติตนเมื่อประสบอันตราย</p> <p>6) เดือนมิถุนายน : ผลการพิจารณาของ คอป.</p>		

แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
			<p>7) เดือน กรกฎาคม : กรณีศึกษา (กรณี กฟผ. จ่ายค่าทดแทน)</p> <p>8) เดือนสิงหาคม : กรณีศึกษา (กรณีที่ กฟผ. ไม่จ่ายค่า ทดแทน)</p> <p>9) เดือนกันยายน : กรณีศึกษา (กรณีที่ กฟผ.ไม่จ่ายค่า ทดแทน)</p> <p>10) เดือนตุลาคม : กรณีศึกษา (คำพิพากษาศาลแรงงาน)</p> <p>11) เดือนพฤศจิกายน : เปรียบเทียบการจ่ายค่า ทดแทนตามประกาศและ ระเบียบ</p> <p>12) เดือนธันวาคม : คำถามชิง รางวัล Join us % Win the prizes</p>		

แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
8. แผนสรรหา ภายนอก ปี 2562 - 2563	1. วันที่ประกาศรับสมัครงาน	1. ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2563	<ul style="list-style-type: none"> ■ ประชาสัมพันธ์การเปิดรับสมัครงาน กฟผ. ปี 2563 ผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2563 ■ เลื่อนการสรรหาภายนอก ■ ประกาศและรับสมัครบุคคลภายนอกเข้าทำงาน กฟผ. ปี 2563 ตั้งแต่วันที่ 15-31 กรกฎาคม 2563 ผ่านทางเว็บไซต์ www.egat.co.th 	<ul style="list-style-type: none"> ■ เนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของ COVID-19 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ดำเนินการเมื่อสถานการณ์เข้าสู่สภาวะปกติ
	2. ความสำเร็จของการสรรหา ภายนอก	2. คัดเลือกบุคคลเข้า ทำงานได้ร้อยละ 100 และสรุปผลนำเสนอ อทบ. ภายในเดือน ธันวาคม 2563	<ul style="list-style-type: none"> ■ คัดเลือกบุคคลเข้าทำงานได้ร้อยละ 100 	-	-

ตารางสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบด้วย IT ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์การ

แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
1. แผนการจัดทำระบบการจ้างเหมาบริการระยะที่ 2	1. วันที่จัดทำระบบการจ้างเหมาบริการ ระยะที่ 2 แล้วเสร็จ	1. ภายในวันที่ 30 กันยายน 2563	<ul style="list-style-type: none"> นำระบบเข้าใช้งานเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2563 	-	-
2. แผนการจัดทำระบบการจัดสายอาชีพของพนักงาน กฟผ.	1. วันที่จัดทำระบบการจัดสายอาชีพของพนักงาน กฟผ. แล้วเสร็จ	1. ภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2563	<ul style="list-style-type: none"> นำระบบเข้าใช้งานเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2563 	-	-
3. แผนการจัดทำระบบแจ้งการเปลี่ยนแปลงประวัติของผู้ปฏิบัติงาน	1. ความสำเร็จของความพร้อมใช้งานของระบบ	1. ภายในเดือนธันวาคม 2563	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบแล้วเสร็จเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2563 อยู่ระหว่างปรับปรุงระเบียบปฏิบัติก่อนนำเข้าใช้งาน 	-	-
4. แผนจัดทำโปรแกรมคำสั่งประเภท ค.	1. ความสำเร็จของความพร้อมใช้งานของโปรแกรม	1. ภายในเดือนตุลาคม 2563	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบแล้วเสร็จเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2563 	-	-

<p>5. แผนการพัฒนา ระบบตรวจสอบ ผู้ได้รับการเสนอ ให้พ้นตำแหน่ง/ แต่งตั้ง</p>	<p>1. วันที่เริ่มใช้งานระบบ ตรวจสอบผู้ได้รับการเสนอ ให้พ้นตำแหน่ง/แต่งตั้ง ได้ ตามที่กำหนด</p>	<p>1. ภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2563</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ นำระบบเข้าใช้งานเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2563 	<p>-</p>	<p>-</p>
--	--	--	---	----------	----------