

**แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กฟผ.**  
**ประจำปี 2567**

ชื่อแผนงาน/โครงการ	แผนงานบริหารอัตรากำลัง
<b>วัตถุประสงค์</b>	เพื่อให้ กฟผ. มีอัตรากำลังทั้งในเชิงปริมาณ (จำนวน) และคุณภาพ (สมรรถนะความสามารถ) ที่เพียงพอ เหมาะสม และทันต่อความต้องการในการปฏิบัติการรองรับยุทธศาสตร์ตาม EGAT Positioning ด้วยการทบทวนความเหมาะสมของกรอบอัตรากำลัง ประเมินทักษะสมรรถนะความสามารถของบุคลากร และบริหารจัดการอัตรากำลังทั้งจากภายในและภายนอกองค์การด้วยวิธีการและรูปแบบต่างๆ ที่ยืดหยุ่นและคล่องตัวมากขึ้น
<b>หลักการและเหตุผล</b>	เนื่องจากการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ หน่วยงานมีการทบทวนภารกิจ และปรับปรุงกระบวนการทำงานใหม่และหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี จึงมีความจำเป็นต้องทบทวนกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอ สอดคล้อง และเหมาะสมกับภารกิจตามโครงสร้างองค์การที่ปรับปรุงใหม่ กฟผ. สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพนักงานได้รับการพัฒนายกระดับสมรรถนะความสามารถเชิงเทคนิคที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรในอนาคต
<b>ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน</b>	1. ความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรากำลังใหม่และสมรรถนะความสามารถเชิงเทคนิค 2. ค่าใช้จ่ายบุคลากร กฟผ.
<b>เป้าหมาย</b>	- ทบทวนกรอบอัตรากำลัง กำหนดและประเมินสมรรถนะความสามารถเชิงเทคนิค (Technical Competency Competency) ของหน่วยงานด้านพลังงานหมุนเวียน เทคโนโลยีพลังงานใหม่ เทคโนโลยีดิจิทัล และหน่วยงานธุรกิจ ร้อยละ 100
<b>งบประมาณ</b>	2 ล้านบาท

ลำดับที่	รายละเอียดกิจกรรม	น้ำหนักกิจกรรม	2567												
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ต.	พ.ย.	ธ.ค.	
1	วิเคราะห์ทบทวนกรอบอัตรากำลังในภารกิจที่รองรับ EGAT Positioning	30													
	1.1 หน่วยงานด้านพลังงานหมุนเวียนและเทคโนโลยีพลังงานใหม่	15	2	2	2	2	2	5							
	1.2 หน่วยงานธุรกิจ	15								5	5	5			
2	วิเคราะห์อัตรากำลังส่วนเกิน/ส่วนขาด เพื่อใช้บริหารอัตรากำลังในภารกิจที่รองรับ EGAT	15											5	5	5
3	ทบทวนสมรรถนะความสามารถเชิงเทคนิคในภารกิจที่รองรับ EGAT Positioning	35													
	3.1 หน่วยงานด้านพลังงานหมุนเวียน	15			3	4	4	4							
	3.2 หน่วยงานธุรกิจ	20	3	3	3	3	3	5							
4	ประเมินสมรรถนะความสามารถเชิงเทคนิคในภารกิจที่รองรับ EGAT Positioning	10													
	4.1 จัดเตรียมข้อมูลเพื่อนำเข้าระบบประเมินสมรรถนะความสามารถเชิงเทคนิค	5								5					
	4.2 ประเมินสมรรถนะความสามารถเชิงเทคนิค	5									5				
5	พัฒนาสมรรถนะความสามารถเชิงเทคนิคให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	10													
	5.1 ผู้ปฏิบัติงานในสายอาชีพที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล	10										2	2	3	3
	<b>รวม (รายเดือน)</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	
	<b>รวม (สะสม)</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>36</b>	<b>50</b>	<b>60</b>	<b>70</b>	<b>77</b>	<b>84</b>	<b>92</b>	<b>100</b>	

ชื่อแผนงาน/โครงการ	แผนปรับปรุงโครงสร้างองค์การ โครงสร้างตำแหน่งงาน และค่าตอบแทน
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ กพฟ. มีโครงสร้างองค์การ โครงสร้างตำแหน่งงาน และค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต การดำเนินการมีความคล่องตัว สนับสนุนการทำงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
หลักการและเหตุผล	- เนื่องจากปัจจุบันองค์การเผชิญกับประเด็นความท้าทายที่ส่งผลให้มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการบริหารองค์การให้เกิดความยืดหยุ่นและคล่องตัว เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานในอนาคต ดังนั้น จึงต้องมีการศึกษาการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ กรอบอัตราค่าจ้าง และโครงสร้างตำแหน่งงาน ให้สอดคล้องกับบริบททิศทางการดำเนินงานในอนาคต - กพฟ. มีช่องทางการเติบโตแบบ "Fast Track Career Path" สำหรับตำแหน่งบังคับบัญชา พนักงานที่มีศักยภาพสามารถเติบโตเร็วขึ้น มีภาระงานและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นและมากกว่าผู้ปฏิบัติงานทั่วไป ในขณะที่ได้รับค่าตอบแทนเช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานทั่วไป การจ่ายค่าตอบแทนจึงยังไม่สอดคล้องกับภาระงาน ความรับผิดชอบ ที่ได้รับมอบหมาย
ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน	1. การทบทวนหลักการและแนวทางการออกแบบโครงสร้างองค์การในภาพรวม (Design Principle) 2. ทบทวนและเสนอแนวทางการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการบังคับบัญชา 3. ทบทวนและนำเสนอชื่อตำแหน่งงานของ กพฟ.
เป้าหมาย	1. นำเสนอผลการทบทวนหลักการและแนวทางการออกแบบโครงสร้างองค์การในภาพรวม (Design Principle) ต่อ รวห. ภายในเดือนธันวาคม 2567 2. นำเสนอผลการทบทวนและปรับปรุงชื่อตำแหน่งงานต่อ คบ.กพฟ. ภายในเดือน พฤศจิกายน 2567 3. นำเสนอผลการทบทวนและเสนอแนวทางการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการบังคับบัญชาต่อ คค.กพฟ. เพื่อพิจารณา ภายในเดือนธันวาคม 2567
งบประมาณ	60 ล้านบาท

ลำดับที่	รายละเอียดกิจกรรม	น้ำหนักกิจกรรม	2567											
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ต.	พ.ย.	ธ.ค.
1	จัดทำรายละเอียดการจ้างและ ดำเนินการคัดเลือก / จัดจ้างที่ปรึกษา ในงานโครงสร้าง	10	1	2	2	2	2	1						
2	ดำเนินการศึกษา การทบทวนหลักการและแนวทางการออกแบบโครงสร้างองค์การใน	35												
	2.1 ศึกษา/วิเคราะห์การทบทวนหลักการและแนวทางการออกแบบโครงสร้างองค์การใน	5							2.5	2.5				
	2.2 ศึกษา/วิเคราะห์โครงสร้างองค์การปัจจุบันของ กพฟ. ในภาพรวมร่วมกับบริษัทที่ปรึกษา	25								5	5	5	5	5
	2.3 นำเสนอผลการศึกษาการทบทวนหลักการและแนวทางการออกแบบโครงสร้าง	5												5
3	ดำเนินการศึกษา ทบทวน และปรับปรุงชื่อตำแหน่งงาน	35												
	3.1 ศึกษา ทบทวน และปรับปรุงชื่อตำแหน่งงานของสายงานสนับสนุน (หน่วยงานขึ้นตรง	15				5	5	5						
	3.2 ศึกษา ทบทวน และปรับปรุงชื่อตำแหน่งงานของสายงานหลัก (รวฟ. รวช. รวธ. รวส.	15							5	5	5			
	3.3 สรุปรายละเอียดการศึกษาทบทวน และปรับปรุงชื่อตำแหน่งงาน	2										2		
	3.4 นำเสนอผลการทบทวนและปรับปรุงชื่อตำแหน่งงานต่อ อทบ. ชพพ. และ รวห.	3											1	2
4	ทบทวนและเสนอแนวทางการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการบังคับบัญชา เสนอ รวห.	20												
	4.1 ศึกษารายละเอียดและทบทวนแนวทางการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการบังคับบัญชา	17					4	4	4	5				
	4.2 นำเสนอแนวทางการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการบังคับบัญชา เสนอ รวห. เพื่อพิจารณา	3									3			
	<b>รวม (รายเดือน)</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>16.5</b>	<b>17.5</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
	<b>รวม (สะสม)</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>23</b>	<b>33</b>	<b>49.5</b>	<b>67</b>	<b>80</b>	<b>87</b>	<b>93</b>	<b>100</b>

ชื่อแผนงาน/โครงการ	แผนงานการเสริมสร้าง Mindset ตาม SPEED
วัตถุประสงค์	เพื่อให้พนักงานเห็นความสำคัญ เข้าใจ ยอมรับ และประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมฯ SPEED ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่องค์กรมุ่งหวังเพื่อให้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร
หลักการและเหตุผล	เนื่องจากปัจจุบันองค์การเผชิญกับประเด็นความท้าทายที่ส่งผลให้มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการบริหารองค์การให้เกิดความยืดหยุ่นและคล่องตัว เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการทำงานในอนาคต ทั้งนี้ การปรับเปลี่ยนดังกล่าวจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากบุคลากรไม่เข้าใจ ไม่เห็นความสำคัญ และไม่ปรับพฤติกรรมของตนเองตามค่านิยมฯ SPEED ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง และช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน	1. Behavior KPIs ตัว Empathy / Entrepreneurship พนักงานกลุ่มเป้าหมาย (กลุ่มที่ติดต่อกับลูกค้าภายนอก) 2. Behavior KPIs ตัว Entrepreneurship / Digitalization (เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์) พนักงานภาพรวม 3. การจัดกิจกรรม SPEED Event 4. การพัฒนาระบบ Value-based Recognition
เป้าหมาย	1. Behavior KPIs ตัว Empathy / Entrepreneurship พนักงานกลุ่มเป้าหมาย (กลุ่มที่ติดต่อกับลูกค้าภายนอก) > ปี 2566 1% 2. Behavior KPIs ตัว Entrepreneurship / Digitalization (เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์) พนักงานภาพรวม ≥ 50% 3. จัดกิจกรรม SPEED Event 2 ครั้ง 4. การพัฒนาระบบ Value-based Recognition แล้วเสร็จภายในไตรมาส 2/2567
งบประมาณ	2.5 ล้านบาท

ลำดับที่	รายละเอียดกิจกรรม	น้ำหนักกิจกรรม	2567											
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ต.	พ.ย.	ธ.ค.
1	จัดประชุมบูรณาการค่านิยมฯ SPEED ร่วมกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง เพื่อออกแบบแนวทางการสื่อสารร่วมกัน	10		5							5			
2	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนา เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และการนำค่านิยมฯ SPEED ไปใช้ สำหรับพนักงานกลุ่มเป้าหมาย (กลุ่มที่ติดต่อกับลูกค้าภายนอก)	30				10	10	10						
3	จัดกิจกรรม SPEED Live เช่น SPEED Live X Performance Mng. / SPEED Live X Podcast	20					10						10	
4	พัฒนาระบบ Values-Based Recognition “เสริมแรงเชิงบวก” ให้กับพฤติกรรมที่คาดหวังตามค่านิยมฯ ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมขึ้นซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่อง	20	3	3	3	3	4	4						
5	ดำเนินการจัดทำสื่อ และเผยแพร่-ประชาสัมพันธ์ค่านิยมฯ SPEED ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น Viva Engage , PR EGAT	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
6	วิเคราะห์ผลการดำเนินกิจกรรม ร่วมกับผลประเมิน Behavior KPIs และสรุปผลในภาพรวม เพื่อออกแบบแผนการเสริมสร้าง Mindset ตาม SPEED ปีถัดไป และนำข้อมูลป้อนกลับที่สำคัญมาปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	10											5	5
<b>รวม (รายเดือน)</b>		<b>100</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>5</b>
<b>รวม (สะสม)</b>		<b>100</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>31</b>	<b>56</b>	<b>71</b>	<b>72</b>	<b>78</b>	<b>79</b>	<b>80</b>	<b>95</b>	<b>100</b>

<b>ชื่อแผนงาน/โครงการ</b>	<b>แผนยกระดับความรู้ความสามารถบุคลากรด้าน HCM</b>
<b>วัตถุประสงค์</b>	เพื่อพัฒนาสมรรถนะความสามารถเชิงเทคนิค (TC) และทักษะความสามารถอื่นที่จำเป็น ของผู้ปฏิบัติงานด้านทุนมนุษย์ (HCM) เพื่อสนับสนุน กฟผ. สู่เป้าหมายตามยุทธศาสตร์
<b>หลักการและเหตุผล</b>	ปัจจุบันองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และมีการแข่งขันที่สูงในตลาดแรงงาน จึงทำให้ กฟผ. มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรในงานด้านทุนมนุษย์ ให้มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีสมรรถนะความสามารถเชิงเทคนิคที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อสนับสนุน กฟผ. ในการดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งกระบวนการ
<b>ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน</b>	1. ผู้ปฏิบัติงานด้าน HCM มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถเชิงเทคนิค 2. ผู้ปฏิบัติงานด้าน HRM และ HRD ผ่านการทดสอบตามมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพด้านบุคคล
<b>เป้าหมาย</b>	1. ดำเนินการประเมินสมรรถนะความสามารถเชิงเทคนิคของ อทบ. อศค. อปท. และ อพอ คสม 100 % 2. ร้อยละ 25 ของผู้เข้ารับการประเมิน
<b>งบประมาณ</b>	0 บาท (ไม่ใช้งบประมาณ)

ลำดับที่	รายละเอียดกิจกรรม	น้ำหนักกิจกรรม	2567													
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ต.	พ.ย.	ธ.ค.		
1	ประเมินสมรรถนะความสามารถเชิงเทคนิค (TC) ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้าน HCM (อทบ. อศค. อปท. และ อพอ.)	80														
	1.1 ทบทวนสมรรถนะความสามารถเชิงเทคนิค (TC) และระดับค่าความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานด้าน HCM	30	5	5	5	5	5	5								
	1.2 จัดเตรียมข้อมูลเข้าระบบประเมินสมรรถนะความสามารถเชิงเทคนิค (TC)	10								10						
	1.3 สื่อสาร/สร้างความเข้าใจเรื่องการประเมินสมรรถนะความสามารถเชิงเทคนิค (TC)	10								10						
	1.4 ประเมินสมรรถนะความสามารถเชิงเทคนิค (TC) ของผู้ปฏิบัติงานด้าน HCM	10									10					
	1.5 ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตาม Gap เพื่อยกระดับสมรรถนะความสามารถเชิงเทคนิคให้สูงขึ้นตามค่าความคาดหวัง	20										5	5	5	5	
2	จัดการสอบคุณวุฒิวิชาชีพด้าน HR	20														
	2.1 ดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนา ผู้ปฏิบัติงานด้าน HRM และ HRD	6								2	2	2				
	2.2 ส่งผู้ปฏิบัติงานด้าน HRM และ HRD สอบคุณวุฒิวิชาชีพ	9										4	5			
	2.3 สรุปผลการดำเนินการ	5													5	
	<b>รวม (รายเดือน)</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	
	<b>รวม (สะสม)</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>30</b>	<b>52</b>	<b>64</b>	<b>75</b>	<b>85</b>	<b>95</b>	<b>95</b>	<b>100</b>	

<b>ชื่อแผนงาน/โครงการ</b>	<b>แผนปรับปรุงกระบวนการและบูรณาการข้อมูลระบบงาน HCM</b>
<b>วัตถุประสงค์</b>	เพื่อลดกระบวนการและความซ้ำซ้อนของข้อมูลในใช้ในระบบงานด้านทุนมนุษย์
<b>หลักการและเหตุผล</b>	หน่วยงานต่างๆ มีการเก็บข้อมูลที่ซ้ำซ้อน กระบวนการการทำงานไม่สอดคล้องกัน
<b>ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน</b>	1. จัดทำ Data set 3 กระบวนการ ส่งมอบให้ ออก. 2. สรุปแนวทางปรับปรุงกระบวนการ นำเสนอ คบ.รพช.
<b>เป้าหมาย</b>	สรุปแนวทางปรับปรุงกระบวนการ นำเสนอ คบ.รพช.
<b>งบประมาณ</b>	0 บาท (ไม่ใช้งบประมาณ)

ลำดับที่	รายละเอียดกิจกรรม	น้ำหนักกิจกรรม	2567												
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ต.	พ.ย.	ธ.ค.	
1	จัดทำ EA As-is ภาพรวมงาน HR	50	7	7	7	7	7	7	8						
2	จัดทำ EA As-is และ To Be วิเคราะห์ HR Pain Point	40							10	10	10	10			
3	สรุปแนวทางปรับปรุงกระบวนการนำเสนอ คบ.รพช.	10											5	5	
	<b>รวม (รายเดือน)</b>	<b>100</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
	<b>รวม (สะสม)</b>	<b>100</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>35</b>	<b>52</b>	<b>70</b>	<b>80</b>	<b>90</b>	<b>95</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

<b>ชื่อแผนงาน/โครงการ</b>	<b>แผนงานพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อสร้างโอกาสธุรกิจ</b>
<b>วัตถุประสงค์</b>	เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรรองรับยุทธศาสตร์ กฟผ. ธุรกิจเกี่ยวเนื่องและธุรกิจใหม่ของ กฟผ.
<b>หลักการและเหตุผล</b>	ในสภาวะปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีด้านพลังงานไฟฟ้าอย่างรวดเร็ว กฟผ. ต้องเร่งดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อรองรับภารกิจในอนาคตและสร้างโอกาสทางธุรกิจ จึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรให้สามารถดำเนินงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของ กฟผ. ได้
<b>ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน</b>	1. พัฒนาบุคลากรได้ตามแผนที่กำหนด 2. การนำความรู้ไปใช้ในการกิจที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนธุรกิจเกี่ยวเนื่อง และธุรกิจใหม่ของ กฟผ.
<b>เป้าหมาย</b>	1. พัฒนาบุคลากรได้ตามแผนที่กำหนด ร้อยละ 100 2. การนำความรู้ไปใช้ในการกิจที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนธุรกิจเกี่ยวเนื่อง และธุรกิจใหม่ของ กฟผ. ร้อยละ 80 (ของกลุ่มเป้าหมาย)
<b>งบประมาณ</b>	70 ล้านบาท

ลำดับที่	รายละเอียดกิจกรรม	น้ำหนักกิจกรรม	2567											
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ต.	พ.ย.	ธ.ค.
1	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรภาพรวม ปี 2567 แล้วเสร็จ	15	7.5		7.5									
2	ดำเนินการจัดทำ Development Roadmap (แผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว)													
	จัดทำ Development Roadmap รองรับยุทธศาสตร์ Grid Modernization	10			5	5								
	จัดทำ Digital Development Roadmap	10			5	5								
3	รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ วางแผนการประเมินและติดตามผล และคัดเลือกหลักสูตรเพื่อติดตามผลการนำความรู้ไปใช้	10			5	5								
4	จัดทำแผนการประเมินและติดตามผลการพัฒนาปี 2567	10						10						
5	พัฒนาบุคลากรตามแผนฯ รองรับยุทธศาสตร์ RE, BESS, LNG Business, Digital Platform และอื่นๆ	30			5			5		5	5		5	5
6	ติดตามการนำความรู้ไปใช้และจัดทำรายงานผล	15										7.5		7.5
	<b>รวม (รายเดือน)</b>	<b>100</b>	<b>7.5</b>	<b>0</b>	<b>12.5</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>7.5</b>	<b>5</b>	<b>12.5</b>
	<b>รวม (สะสม)</b>	<b>100</b>	<b>7.5</b>	<b>7.5</b>	<b>20</b>	<b>35</b>	<b>50</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>70</b>	<b>75</b>	<b>82.5</b>	<b>87.5</b>	<b>100</b>





ลำดับที่	รายละเอียดกิจกรรม	น้ำหนักกิจกรรม	2567											
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ต.	พ.ย.	ธ.ค.
2	พัฒนาระบบบัญชาการเหตุฉุกเฉินร่วมกับระบบ EGAT Intelligence Operation Center (EIOC)	30												
	2.1 ศึกษาแนวทางการเชื่อมต่อระบบ พื้นที่เป้าหมายที่เหมาะสม	2	1	1										
	2.2 ประชุมหารือกำหนดแนวทางการเชื่อมต่อระบบกับหน่วยงานภูมิภาค	3			3									
	2.3 กำหนดแนวทางในการดำเนินการ	3				3								
	2.4 สำรวจพื้นที่หน่วยงานที่จะทำการเชื่อมต่อระบบ	9					3	3	3					
	2.5 นำข้อมูลเข้าระบบและทดสอบระบบ	9							3	3	3			
	2.6 รายงานผลการทดสอบและ นำระบบเข้าใช้ในพื้นที่สำนักงานกลาง	4										2	2	
3	พัฒนาข้อมูลระบบตรวจสอบอุปกรณ์ความปลอดภัย กฟผ. สำนักงานกลาง และทั่วประเทศ (Smart Safety)	30												
	3.1 จัดประชุมบูรณาการจัดเตรียมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนการพัฒนาร่วมกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง เพื่อออกแบบแนวทางร่วมกัน	2	1							1				
	3.2 จัดทำ Requirement และ แผนการพัฒนารองรับข้อมูลอุปกรณ์ความปลอดภัยของทุกหน่วยงาน และอาคารใน กฟผ. สำนักงานกลาง	3	1	2										
	3.3 เริ่มดำเนินการนำข้อมูลทุกอาคารของ กฟผ.สำนักงานกลางเข้าระบบ	6		1	1	2	2							
	3.4 ปรับปรุงระบบและจัดทำข้อมูลให้พร้อมในด้านการแสดงผลข้อมูลให้ครบและถูกต้อง	7				1	1	1	2	2				
	3.5 ทดสอบระบบและ ปรับปรุงแก้ไข	8							1	1	2	2	2	
	3.6 ตรวจสอบข้อมูลและรายงานสรุปผลดำเนินงาน ภายในวันที่ 15 ธันวาคม 2567	4											2	2
	<b>รวม (รายเดือน)</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>8</b>
	<b>รวม (สะสม)</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>31</b>	<b>41</b>	<b>49</b>	<b>61</b>	<b>69</b>	<b>76</b>	<b>82</b>	<b>92</b>	<b>100</b>

ชื่อแผนงาน/โครงการ	แผนสุขภาพดีทั่วทั้งองค์กร (Healthy For All)
<b>วัตถุประสงค์</b>	1. เพื่อผู้ปฏิบัติงาน กฟผ. มีสุขภาพกายและใจที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร สร้างความตระหนักและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีในการดูแลสุขภาพด้วยตนเอง 2. เพื่อเฝ้าระวังและคัดกรองผู้ปฏิบัติงาน ในกลุ่มภาวะก่อนเบาหวาน( Prediabetes) ให้ได้รับการดูแล ติดตาม และลดความเสี่ยงที่จะเป็นโรคเบาหวาน 3. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับบริการให้คำปรึกษาสุขภาพใจเบื้องต้น ลดความสูญเสียและความรุนแรงที่อาจจะเกิดขึ้น
<b>หลักการและเหตุผล</b>	สนับสนุนยุทธศาสตร์ขององค์กรในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อขับเคลื่อนให้ภารกิจของกฟผ.ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อพอ.ตระหนักและให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพกายและใจในเชิงรุก เพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดโรคและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยในปี 2567 อพอ.ได้จัดทำแผนด้านสุขภาพกายเชิงรุกควบคุมการเกิดโรคเบาหวาน ด้านสุขภาพใจได้เพิ่มช่องทางบริการให้คำปรึกษาสุขภาพใจผ่านระบบออนไลน์โดยหน่วยงาน
<b>ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน</b>	1. เปิดให้บริการให้คำปรึกษาสุขภาพใจผ่านระบบออนไลน์ 2. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายได้รับข้อมูลความรู้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพเพื่อลดความเสี่ยงโรคเบาหวาน 3. คะแนนความพึงพอใจในการที่ อพอ.เพิ่มช่องทางบริการให้คำปรึกษาสุขภาพใจผ่านระบบ Online 4. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายได้รับการติดตามยืนยันวินัจฉัยภาวะก่อนเบาหวาน
<b>เป้าหมาย</b>	1. ภายใน 31 พฤษภาคม 67 2. ร้อยละ100 3. ตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไป(คะแนนเต็ม 5.00 ) 4. ≥ร้อยละ 70
<b>งบประมาณ</b>	2.35 ล้านบาท

ลำดับที่	รายละเอียดกิจกรรม	น้ำหนักกิจกรรม	2567													
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ต.	พ.ย.	ธ.ค.		
1	กิจกรรมดูแล เฝ้าระวัง และคัดกรองผู้ปฏิบัติงาน ในกลุ่มภาวะก่อนเบาหวาน(	46														
	1.1 ชี้แจงแผนงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2	2													
	1.2 รวบรวม วิเคราะห์ แยกข้อมูล กลุ่มเป้าหมาย ตามระดับความเสี่ยงการเป็นโรคเบาหวาน	4	4													
	1.3 ส่งรายชื่อให้สถานพยาบาลภูมิภาค และแจ้งกลุ่มเป้าหมายทราบ	4	4													
	1.4 ดำเนินการจัดกิจกรรมให้กลุ่มเป้าหมาย(กลุ่มภาวะก่อนเบาหวาน)	36														
	1.4.1 ให้ความรู้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ เพื่อลดความเสี่ยงโรคเบาหวาน	12		3		3			3		3					
	1.4.2 ดำเนินกิจกรรม EGAT Healthy Idol ในกลุ่มเป้าหมายเสี่ยงสูง	8			4							4				
	1.4.3 ติดตามกลุ่มเป้าหมายที่ยังไม่มาตรวจน้ำตาลในเลือด ให้เข้ารับการตรวจเลือด	12				3			3		3		3			
	1.4.4 สรุปผลการดำเนินงานการติดตามกลุ่มเป้าหมายผู้ป่วยภาวะก่อนเบาหวาน	4							2							2
2	กิจกรรมการให้บริการให้คำปรึกษาสุขภาพใจ ผ่านระบบออนไลน์	51														
	2.1 ดำเนินการจัดหาผู้ให้บริการ และเตรียมการให้บริการปรึกษาสุขภาพใจผ่านระบบ	15	3	3	3	3	3									
	2.2 ทำสื่อ/จัดกิจกรรมสื่อสาร รณรงค์ประชาสัมพันธ์	7			2		1.5		2			1.5				
	2.3 ติดตามการรับบริการประเมินความเครียด ภาวะหมดไฟ ความเข้มแข็งทางใจ ภาวะ	8			2				2			2		2		
	2.4 ให้บริการคำปรึกษาสุขภาพใจผ่านระบบออนไลน์	14						2	2	2	2	2	2	2	2	
	2.5 รวบรวมข้อมูล และแบบประเมินความพึงพอใจการที่ อพอ. เพิ่มช่องทางบริการให้คำปรึกษาสุขภาพใจ ผ่านระบบ Online	4														4
	2.6 สรุปผลการดำเนินงาน เสนอ อพอ. พิจารณาเห็นชอบ	3														3
3	สรุปผลการดำเนินงาน	3														3
	<b>รวม (รายเดือน)</b>	<b>100</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>6.5</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>9.5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	
	<b>รวม (สะสม)</b>	<b>100</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>30</b>	<b>39</b>	<b>45.5</b>	<b>57.5</b>	<b>61.5</b>	<b>69.5</b>	<b>79</b>	<b>84</b>	<b>88</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	