

A photograph of a white wind turbine on a hillside. The turbine is in the foreground, and the background shows a lush green valley with rolling hills under a blue sky with light clouds. The turbine has a small sign on its nacelle that says 'กฟผ.' (G.P.E.C.).

รายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากร กฟผ. ประจำปี 2565

ฝ่ายพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล
และคุณภาพ (อศค.)

เกี่ยวกับฝ่ายพัฒนาศักยภาพ ทรัพยากรบุคคลและคุณภาพ (อศค.)

ภารกิจ

มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของ กฟผ. ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ ภารกิจ ทิศทางยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรม จรรยาบรรณ และค่านิยม กฟผ. สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานของสายงาน พร้อมรับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรรองรับยุทธศาสตร์ กฟผ. และการขยายธุรกิจ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะความสามารถ ทั้งสมรรถนะความสามารถหลัก (Core Competency) สมรรถนะความสามารถทางการบริหาร (Managerial Competency) และสมรรถนะความสามารถทางเทคนิค (Technical Competency)

วิสัยทัศน์

เป็น Strategic Business Partner ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนา กฟผ. สู่องค์การนวัตกรรมพลังงานไฟฟ้า

พันธกิจ

เป็นคู่คิดเชิงกลยุทธ์ ร่วมพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การ โดยมุ่งเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้เป็นคนเก่ง ดี มีความสุข และส่งเสริมธุรกิจขององค์การ พร้อมยกระดับมาตรฐานอาชีพของ กฟผ. ไปสู่ระดับประเทศและสากล เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจ กฟผ.



สารบัญ

	หน้า
ภารกิจจัดตั้ง กฟผ. เป็นองค์กรรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	03
ภารกิจสนับสนุน EGAT TRANSFORMATION OFFICE	06
ภารกิจพัฒนาสมรรถนะตามสายอาชีพ / TECHNICAL COMPETENCY	10
ภารกิจพัฒนาบุคลากรรองรับยุทธศาสตร์และ NEW BUSINESS	12
ภารกิจพัฒนาผู้ปฏิบัติงานตามระดับ, คุณภาพชีวิตภาพรวม และส่งเสริมค่านิยม SPEED	17
ภารกิจพัฒนาบุคลากรกลุ่ม SUCCESSOR & TALENT	22
ภารกิจความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศ-ต่างประเทศ	24
ภารกิจให้บริการฝึกอบรมแก่บุคคลภายนอก (EGAT ACADEMY)	28
รายงานค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาบุคลากร (งบ 23, 24, 25, 27) ประจำปี 2565	30
ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข	36

**ภารกิจจัดตั้ง กฟผ. เป็น
องค์กรรับรองสมรรถนะของ
บุคคลตามมาตรฐานอาชีพ**

กฟผ. คว้ารางวัลองค์กรที่มีหน้าที่รับรอง สมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ยอดเยี่ยม ประจำปี 2565

ความเป็นมา

กฟผ. ได้จัดตั้งศูนย์รับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ กฟผ. ขึ้นในปี 2564 เพื่อให้บริการรับรองสมรรถนะบุคคลสาขา วิชาชีพพลังงาน และพลังงานทดแทน โดยเริ่มแรกได้ให้บริการ ประเมินและรับรองสาขาจากระบบผลิตไฟฟ้า นอกจากนี้ ยังมี การขยายขีดความสามารถในการให้บริการครอบคลุมด้านพลังงานที่ เกี่ยวข้อง อาทิ สาขาจากระบบส่งพลังงานไฟฟ้า และสาขาทาง ผลิตไฟฟ้าจากพลังงานน้ำ รวมทั้งมีการเตรียมความพร้อมให้ได้รับ การรับรองมาตรฐานในระดับสากล ISO/IEC 17024 โดยปัจจุบัน มีศูนย์ประเมินสมรรถนะฯ กฟผ. รวม 5 แห่ง ได้แก่

- 1) ศูนย์บางกรวย ชั้น 15 อาคาร ก.101 สำนักงานใหญ่ กฟผ. จ.นนทบุรี
- 2) ศูนย์ใต้น้อย ศูนย์ทดสอบและรับรองมาตรฐานอาชีพ สำนักงานใต้น้อย จ.นนทบุรี
- 3) ศูนย์บางปะกง อาคารสัมมนา ศูนย์ฝึกอบรมบางปะกง จ.ฉะเชิงเทรา
- 4) ศูนย์แม่เมาะ อาคารมณีนพรัตน์ ศูนย์ฝึกอบรมแม่เมาะ จ.ลำปาง
- 5) ศูนย์ท่าทุ่งนา อาคารโพลิน ศูนย์ฝึกอบรมท่าทุ่งนา จ.กาญจนบุรี



การดำเนินงานทั้งหมด ในปี 2565

ซึ่ง กฟผ. ได้เข้าร่วมพิธีเปิดงาน “คุณวุฒิวิชาชีพ คุณวุฒิชองคน ก้าวมาหาคืน” และพิธีแสดงเจตนารมณ์ “การเชื่อมโยงข้อมูลและ แลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ” ซึ่งเป็นความร่วมมือของ 52 หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ในการ เชื่อมโยงฐานข้อมูลกำลังแรงงานกลายเป็นแพลตฟอร์มฐาน ข้อมูลขนาดใหญ่ร่วมกันเป็นครั้งแรกของประเทศไทย ซึ่งจัดขึ้น โดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (สกช.) ในกรณี น.ส.นพวรรณ กาญจนะวรรณ รองผู้ว่าการบริหาร (รทท.) เป็นผู้ แทน กฟผ. เข้ารับรางวัลดังกล่าว จากผลงานการดำเนินงานของ ศูนย์รับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ กฟผ. ตั้งแต่ปี 2564 จนถึงปัจจุบัน



โครงการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อสร้างโอกาสทางธุรกิจ: การยื่นขอขยายขอบข่ายการรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพในสาขาพลังงาน และ พลังงานทดแทน ต่อ สคช.

ความเป็นมา

กฟผ. ได้เล็งเห็นความสำคัญของการจัดทำมาตรฐานอาชีพที่เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงาน กฟผ. เพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากร กฟผ. ด้านงานเดินเครื่อง และบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า และด้านระบบส่งพลังงานไฟฟ้า จึงร่วมมือกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) หรือ สคช. พิจารณาจัดทำมาตรฐานอาชีพที่เกี่ยวข้องในธุรกิจพลังงานและพลังงานและพลังงานทดแทน อันจะเป็นประโยชน์ต่อภาคอุตสาหกรรมผลิตไฟฟ้าของประเทศไทยในภาพรวม

ปี 2563

- จัดทำ “มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ สาขาพลังงานและพลังงานทดแทน สาขางานระบบผลิตไฟฟ้า” แล้วเสร็จ

ปี 2564

- จัดทำ Training & Development Roadmap ในอาชีพที่เกี่ยวข้องขององค์กร
- ดำเนินการยื่นขอจัดตั้ง กฟผ. เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2564 เป็นองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ภายใต้ชื่อ “ศูนย์รับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ กฟผ.” จากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พร้อมดำเนินการรับรองสมรรถนะ
- ร่วมมือกับ สคช. จัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ สาขาวิชาชีพด้านพลังงานและพลังงานทดแทนเพิ่มเติม ในสาขางานระบบส่งพลังงานไฟฟ้า และสาขางานผลิตไฟฟ้าจากพลังงานน้ำ

การดำเนินงานทั้งหมดในปี 2565

ด้วยความร่วมกับหน่วยงานในสายงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รวฟ. รวธ. รวส. และ รวห. ดำเนินการ โดยฝ่ายพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลและคุณภาพ (อศค.) ในปี 2565 “ศูนย์รับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ กฟผ.” ได้เพิ่มขีดความสามารถ โดยการยื่นขอขยายขอบข่ายการรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ รวม 3 สาขางานดังนี้

- 1) สาขางานระบบผลิตไฟฟ้า
รวม 17 อาชีพ 24 ชั้นคุณวุฒิ
- 2) สาขางานสาขางานผลิตไฟฟ้าจากพลังงานน้ำ
รวม 9 อาชีพ 19 ชั้นคุณวุฒิ
- 3) สาขางานระบบส่งพลังงานไฟฟ้า
รวม 7 อาชีพ 10 ชั้นคุณวุฒิ



โดยการยื่นขอขยายขอบข่ายดังกล่าว จะเป็นยกระดับการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน กฟผ. ในสาขางานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้รับการยอมรับในความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ตามมาตรฐานอาชีพ เตรียมความพร้อมสู่การพัฒนาเพื่อความมั่นคงในระบบพลังงานไฟฟ้าของประเทศ รวมถึงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศและภูมิภาคต่อไป



**ภารกิจสนับสนุน
EGAT
TRANSFORMATION
OFFICE (TMO)**

โครงการ TMO CAMP

ความเป็นมา

ตามที่ กฟผ. มีนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เร่งให้เกิดการปรับเปลี่ยน ชุดความคิด (Mindset) และกระบวนการทำงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบริบทในการดำเนินธุรกิจของ กฟผ. โดยมี Transformation Management Office (TMO) ทำหน้าที่บริหารจัดการการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นไปตามนโยบาย กฟผ. เพื่อการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของ กฟผ. จำเป็นต้องได้รับพัฒนาด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการปรับเปลี่ยนชุดความคิด Mindset ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการจัดทำ Transformation ภายใน กฟผ. ในการนี้ TMO จึงร่วมกับ อศค. ออกแบบและดำเนินการจัดหลักสูตร TMO Camp สำหรับผู้บริหารระดับ 12 ขึ้นไป และสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ร่วมโครงการปรับปรุงกระบวนการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยหลักสูตรดังกล่าวจะมีส่วนช่วยการปรับชุดความคิด (Mindset) ของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ให้เข้าใจบทบาทการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง พร้อมกับติดอาวุธที่จำเป็นให้กับผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำไปวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน และสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อไป



การดำเนินงานทั้งหมดในปี 2565

ในปี 2565 อศค. ได้จัดหลักสูตร TMO Camp สำหรับผู้บริหารระดับ 12 ขึ้นไป และสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ร่วมโครงการปรับปรุงกระบวนการตามนโยบายรวมศูนย์งานสนับสนุน เพื่อปรับ Mindset ผ่านกิจกรรมแบบ Gamification และกิจกรรม Workshop จำลองสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์จริง เพื่อให้ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานที่ร่วมโครงการปรับปรุงกระบวนการ ได้เข้าใจ mindset ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรผ่านประสบการณ์จริง เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการผลักดันองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อไป



โครงการ PROCESS TRANSFORMATION WORKSHOP

ความเป็นมา

ตามที่ กฟผ. มีนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เร่งให้เกิดการปรับเปลี่ยน ชุดความคิด (Mindset) และกระบวนการทำงานของผู้บริหารและปฏิบัติงานภายในองค์กร ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบริบทในการดำเนินธุรกิจของ กฟผ. โดยมี Transformation Management Office (TMO) ทำหน้าที่บริหารจัดการการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นไปตามนโยบาย กฟผ. เพื่อการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารและปฏิบัติงานของ กฟผ. จำเป็นต้องได้รับพัฒนาด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการปรับเปลี่ยนชุดความคิด Mindset ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการจัดทำ Transformation ภายใน กฟผ. ในครั้งนี้ TMO จึงร่วมกับ อศค. ออกแบบและดำเนินการจัดหลักสูตร Process Transformation Workshop ตามแผนการจัดกิจกรรมสำหรับการพัฒนาบุคลากร กฟผ. เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง หลักสูตรดังกล่าวจะมีส่วนช่วยในการออกแบบการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รองรับการให้บริการหน่วยงานภายใน กฟผ. ตามนโยบายรวมศูนย์งานสนับสนุน เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อไป

การดำเนินงานทั้งหมดในปี 2565

ในปี 2565 อศค. ได้จัดหลักสูตร Process Transformation Workshop สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ร่วมโครงการปรับปรุงกระบวนการตามนโยบายรวมศูนย์งานสนับสนุน และกลุ่มคณะทำงานมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด กฟผ. เพื่อเป็นการผลักดัน และส่งเสริมการออกแบบการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รองรับการให้บริการหน่วยงานภายใน กฟผ. ผ่านการทำ Workshop ร่วมกันในกลุ่มรับ comment จากทีมวิทยากรเพื่อปรับปรุงกระบวนการให้มีความเหมาะสม และนำเสนอโครงการดังกล่าวผ่านการ Pitching ให้ผู้บริหารให้ความเห็นก่อนนำไปใช้จริงในการปฏิบัติงานต่อไป (เป็นหลักสูตรต่อเนื่องจากหลักสูตร TMO Camp ซึ่งเป็นการปรับ Mindset ด้านการเปลี่ยนแปลง)



โครงการ JOURNEY TO NEW LAND

ความเป็นมา

ตามที่ กฟผ. มีนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เร่งให้เกิดการปรับเปลี่ยน ชุดความคิด (Mindset) และกระบวนการทำงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบริบทในการดำเนินธุรกิจของ กฟผ. โดยมี Transformation Management Office (TMO) ทำหน้าที่บริหารจัดการการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นไปตามนโยบาย กฟผ. เพื่อการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวซึ่งมีผู้ขับเคลื่อนหลักคือทีม Transformation Management Office (TMO) จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทีม Transformation Management Office (TMO) และ ผู้พัฒนาโครงการปรับปรุงกระบวนการ (ฝ่ายนำร่อง) ในเรื่องชุดความคิด Mindset ทางการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการจัดทำ Transformation ภายใน กฟผ. ในกรณีนี้ TMO จึงร่วมกับ อศค. ออกแบบและดำเนินการส่งอบรมหลักสูตร Journey to New Land โดยบริษัท SEAC ลีดาเวชั่น เซ็นเตอร์ เพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องการเปลี่ยนแปลงให้กับทีม TMO และ ผู้พัฒนาโครงการปรับปรุงกระบวนการ (ฝ่ายนำร่อง) โดยหลักสูตรดังกล่าวจะมีส่วนช่วยการปรับชุดความคิด (Mindset) ให้เข้าใจบทบาทการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง พร้อมกับเทคนิคในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทีม TMO และ ผู้พัฒนาโครงการปรับปรุงกระบวนการ (ฝ่ายนำร่อง) นำไปประยุกต์ใช้ในการสร้าง Transformation สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป

การดำเนินงานทั้งหมดในปี 2565

ในปี 2565 อศค. ได้จัดหลักสูตร Journey to New Land โดยบริษัท SEAC ลีดาเวชั่น เซ็นเตอร์ เพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องการเปลี่ยนแปลงให้กับทีม TMO และ ผู้พัฒนาโครงการปรับปรุงกระบวนการ (ฝ่ายนำร่อง) โดยปรับ Mindset ผ่านกิจกรรม Workshop จำลองสถานการณ์จริง ควบคู่ไปกับทฤษฎีด้านการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งมีการให้คำปรึกษาจากวิทยากรบริษัท SEAC ระหว่างการดำเนินการ Transformation เป็นระยะๆ ให้กับทีม TMO ผ่านกิจกรรมสัมมนาพายุ ตลอดปี 2565 อีกทั้งยังมีการเชิญทีม Transformation ของ ปตท. มาเพื่อร่วมให้ความรู้ ยกกรณีตัวอย่าง และ discuss ร่วมกับทีม TMO และทีมวิทยากร เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากทฤษฎีและประสบการณ์ จนเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนองค์กร ที่ทีม TMO จะนำไปใช้ได้ต่อไป

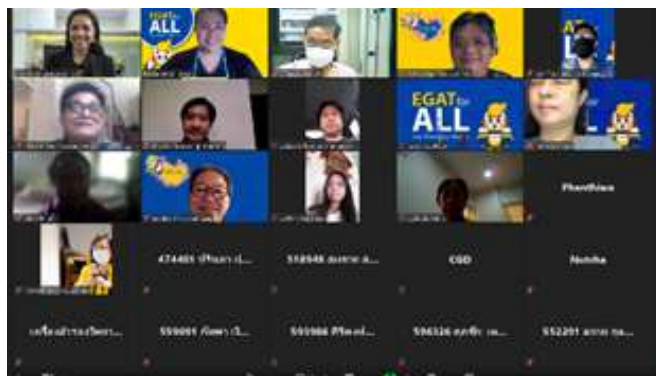


ภารกิจพัฒนาสมรรถนะตาม สายอาชีพ / TECHNICAL COMPETENCY

การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ สายอาชีพจัด ด้านซื้อจัดจ้าง สายอาชีพด้านรักษาความ ปลอดภัยและสายอาชีพด้านดิจิทัล

ความเป็นมา

อศค. มีภารกิจพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐาน และสอดคล้องกับกลยุทธ์ เป้าหมายและนโยบายขององค์การและครอบคลุมถึงการฝึกอบรมและพัฒนาตามสมรรถนะหลัก จึงได้ดำเนินการวางแผนการฝึกอบรมและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะความสามารถเชิงเทคนิคตามสายอาชีพ กพพ. (Training & Development Roadmap) จำนวน 14 สายอาชีพ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละสายอาชีพ และความเชี่ยวชาญในงาน ของ กพพ.พร้อมและสามารถปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ ภารกิจใหม่ของ กพพ. ในแผนงานที่กำหนด อย่างมีแบบแผน



การดำเนินงานทั้งหมด ในปี 2565

โดยในปี 2565 อศค. ได้ดำเนินการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน สายอาชีพจัดซื้อจัดจ้าง สายอาชีพรักษาความปลอดภัย และสายอาชีพด้านดิจิทัล

สายอาชีพจัดซื้อจัดจ้าง

1. เทคนิคการเจรจาต่อรองในงานจัดซื้อ (Purchasing Negotiation Technique)
2. สัมมนาการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี 2565
3. การป้องกันการทุจริต การอุทธรณ์ และจรรยาบรรณในงานจัดซื้อจัดจ้าง
4. โครงการพัฒนามาตรฐานอาชีพจัดซื้อจัดจ้าง
5. เทคนิคการจัดซื้อจัดจ้างสำหรับผู้ใช้งานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

สายอาชีพรักษาความปลอดภัย

1. การเอาชีวิตรอดทางน้ำ และการช่วยเหลือเบื้องต้น
2. ช่วงกรองทางยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 56
3. ความรู้เบื้องต้นการบริหารการรักษาความปลอดภัย
4. การดำเนินงานรักษาความปลอดภัยขั้นพื้นฐาน (Security Operations)
5. การยิงปืนต่อสู้ภายใต้สภาวะความกดดัน
6. ความรู้เบื้องต้นการบริหารจัดการเหตุฉุกเฉิน (Incident Management)

สายอาชีพด้านดิจิทัล

1. CompTIA Cloud+ Certification
2. Introduction to Python Programming for Data Science
3. Cyber Defense Initiative Conference



ภารกิจพัฒนาบุคลากร รองรับยุทธศาสตร์และ NEW BUSINESS

โครงการ EGAT NORMALIZATION PROGRAM

ความเป็นมา

ตามแผนยุทธศาสตร์ กฟผ. ปี 2563 – 2567 ได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรในลักษณะ Normalization และ Capacity Building ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์เรื่องการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถและประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน กฟผ. ในด้าน Future Energy (Renewable Integration Solution & Energy Trading) เพื่อนำมาต่อยอดในการปฏิบัติงานภารกิจใหม่ของ กฟผ. กฟผ. ร่วมกับ Bender-IS LLC และ Trier University of Applied Science (TUAS) ออกแบบโครงการ EGAT Normalization Program ซึ่งประกอบด้วยกรอบร่วมกับ Trier University of Applied Science (TUAS) และฝึกงานกับหน่วยงานชั้นนำด้านพลังงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี



การดำเนินงานทั้งหมดในปี 2565

โครงการ EGAT Normalization Program มีการคัดเลือกผู้ปฏิบัติ 17 คน จาก รวช. รวพ. รวส. รวธ. รวฟ. และ PMO เพื่อไปอบรมและฝึกงาน ณ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ระหว่างวันที่ 4 มิ.ย. - 18 ธ.ค. 2565 โดย อศค. ได้จัดให้ผู้ปฏิบัติงานทั้ง 17 คน เรียนรู้ภาษาเยอรมันเบื้องต้นก่อนการเดินทางเข้าร่วมโครงการฯ โดยแบ่งการพัฒนาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การอบรม ณ Trier University of Applied Science (TUAS) ดำเนินการพัฒนาในรูปแบบ Classroom Workshop Group Sharing และ Project Assignment โดยมีหัวข้อวิชา เช่น New Power World – Energy Transition, Business cases for Future of Utilities Marketing, Business and development of a Case Study

2. การฝึกงาน ณ หน่วยงานชั้นนำด้านพลังงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

หลังจากผู้ปฏิบัติงานทั้ง 17 คน เดินทางกลับถึงต้นสังกัดแล้ว มีการมอบหมายภารกิจใหม่เพื่อให้ทั้ง 17 คน ได้ใช้ความรู้และประสบการณ์มาต่อยอดพัฒนางานตามยุทธศาสตร์ต่อไป



การพัฒนาบุคลากรรองรับยุทธศาสตร์ GREEN ENERGY TRADING (DEVELOPMENT ROADMAP)

ความเป็นมา

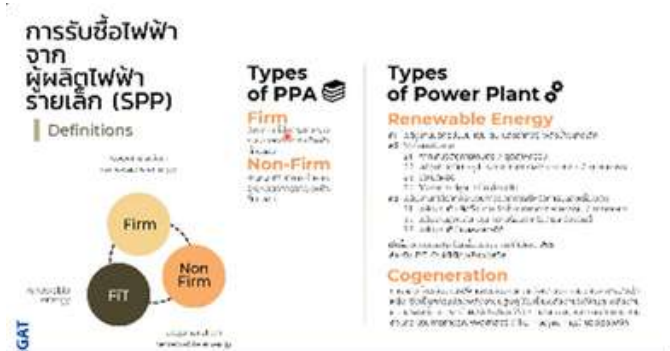
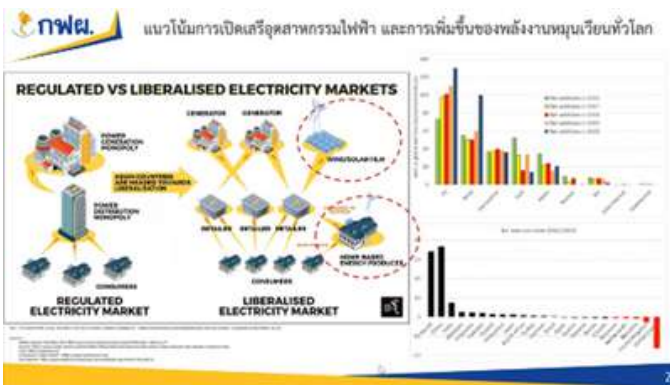
ฝ่ายพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลและคุณภาพ (อศค.) รับผิดชอบดำเนินการแผนงานพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อสร้างโอกาสธุรกิจ (New Business) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรรองรับยุทธศาสตร์ กฟผ. การขยายธุรกิจเกี่ยวเนื่องและธุรกิจใหม่ของ กฟผ. จึงได้กำหนดเป้าหมายในการจัดทำ Development Roadmap ซึ่งเป็นแผนการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ ธุรกิจใหม่ของ กฟผ. ในแผนงานที่กำหนดอย่างมีแบบแผน

กองพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านงานสนับสนุน (กพสส.ค.) โดย แผนกพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายงานยุทธศาสตร์ และการเงินและบัญชี (กพยบ-ค.) จึงได้ดำเนินการวางแผนการฝึกอบรมและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ Green Energy Trading ระยะเวลาดำเนินการ 2 ปี (Development Roadmap)

การดำเนินงานทั้งหมดในปี 2565

จากการกำหนดแผนการฝึกอบรมและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ Green Energy Trading (Development Roadmap) ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตาม Development Roadmap มีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รองรับยุทธศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในปี 2565 อศค. ได้ดำเนินการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานภายใต้กลุ่ม Energy Trading ของ Project Management Office ในรูปแบบต่าง ๆ จำนวน 7 หลักสูตร ได้แก่

1. กลุ่มหลักสูตรด้าน Negotiation Skills (บนระบบ ELS และ ConicleX)
2. หลักสูตร Third Party Access
3. หลักสูตร การจัดทำสัญญาซื้อขายไฟฟ้าพลังงานหมุนเวียน
4. หลักสูตร ภาพยนตร์การผลิตและใช้ไฟฟ้า
5. หลักสูตร Business Strategy
6. หลักสูตร Negotiation Mastery
7. หลักสูตร Financial Engineering and Risk Management Specialization



โครงการศึกษาและดูงานด้านเทคโนโลยี ความปลอดภัยของวิศวกรควบคุมความปลอดภัยหม้อน้ำ กฟผ. ณ ประเทศสวีเดน

ความเป็นมา

กฟผ.ต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่มุ่งเน้นความปลอดภัยหลายฉบับ เช่น พรบ.วิศวกร พ.ศ.2542 และกฎกระทรวงอุตสาหกรรม เรื่อง กำหนดมาตรฐานความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับหม้อน้ำ หม้อต้มที่ใช้ของเหลวเป็นสื่อนำความร้อน และภาชนะรับแรงดันในโรงงาน ปี 2549 ประกอบกับ กฟผ. มีโรงไฟฟ้าที่มีหม้อน้ำใช้งานจำนวนมาก และโรงไฟฟ้าที่ กฟผ.รับจ้างเดินเครื่องและบำรุงรักษาอีกส่วนหนึ่ง โรงไฟฟ้าแต่ละแห่งต้องมีผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัยหม้อน้ำ ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้การดำเนินงานด้านความปลอดภัยของหม้อน้ำ กฟผ. มีประสิทธิภาพก้าวทันเทคโนโลยีจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาอบรมและศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีความปลอดภัยของหม้อน้ำในต่างประเทศ เพื่อสร้างประสบการณ์และทัศนคติที่ดี รวมถึงนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

การดำเนินงานทั้งหมดในปี 2565

อศค. ได้ดำเนินการจัดโครงการศึกษาและดูงานต่างประเทศด้านเทคโนโลยี ความปลอดภัยของวิศวกรควบคุมความปลอดภัยหม้อน้ำ กฟผ. ณ ประเทศสวีเดนและประเทศสหราชอาณาจักรบริเตนใหญ่ ในวันที่ 20-29 สิงหาคม 65 แล้วเสร็จ เพื่อศึกษาด้านเทคโนโลยีความปลอดภัยด้านหม้อน้ำ โดยสามารถนำมาปรับใช้ต่อยอดกับหม้อน้ำ ของโรงไฟฟ้า กฟผ.



โครงการพัฒนาบุคลากร กฟผ. สู่อุรกิจ LNG BUSINESS

ความเป็นมา

สืบเนื่องจากแผนวิสาหกิจ กฟผ. ปี 2565 – 2570 ยุทธศาสตร์ A1: Building Agile Organization อศค. รับผิดชอบดำเนินการแผนงานพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อสร้างโอกาสธุรกิจ (New Business) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ธุรกิจใหม่ กฟผ. โดย กองพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเชื้อเพลิงและธุรกิจเกี่ยวเนื่อง (กพชร-ค.) แผนกพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเชื้อเพลิงและธุรกิจเกี่ยวเนื่อง ซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรสายงานรองผู้ว่าการเชื้อเพลิงและสายรองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง จึงได้ดำเนินการวางแผนเส้นทางการศึกษาและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับยุทธศาสตร์ T2 : Diversified Portfolio แผนปฏิบัติการ : LNG Business (พ.ศ. 2565 – 2567) ระยะเวลา 3 ปี (Development Roadmap)



การดำเนินงานทั้งหมดในปี 2565

พัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้สามารถจัดซื้อจัดหา LNG ให้แก่โรงไฟฟ้าของ กฟผ. ได้ (Procurement)

- พัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ด้านการ Operate LNG Receiving Terminal
- พัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีพื้นฐานในการทำธุรกิจ LNG ประเมินการร่วมทุน, ประเมิน ความเสี่ยงในการลงทุน (Early prepare for Spin-off ปี 67) และ LNG Trading

ซึ่งประกอบด้วย 3 หลักสูตร ได้แก่

1. หลักสูตร Introduction to Petroleum and Petrochemical Business
2. หลักสูตร LNG Principle
3. หลักสูตร LNG Trading from Strategy to Practice

สำหรับหลักสูตรเพิ่มเติม ที่อยู่ในแผนงานปี 2566 และ 2568 ที่มีการประสานงานกับสถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย สามารถผนวก 2 หลักสูตร ได้แก่ LNG Principle (B103) และหลักสูตร Overview of the LNG Value Chain (B104) (เป็นแผนในปี 68) ให้เป็นหลักสูตรเดียว “หลักสูตรสิ่งที่ควรรู้สำหรับผู้ปฏิบัติงานมืออับจ ธุรกิจ LNG - ฉบับภาพรวม” และดำเนินการแล้วเสร็จเมื่อวันที่ 13-17 ธันวาคม 2565



**ภารกิจพัฒนาผู้ปฏิบัติงานตามระดับ,
คุณภาพชีวิตภาพรวม
และส่งเสริมค่านิยม SPEED**

การพัฒนาผู้บริหารและปฏิบัติการตามระดับ

ความเป็นมา

ในฐานะที่ อศค. มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐาน และสอดคล้องกับกลยุทธ์ เป้าหมาย และนโยบายของ กฟผ. ซึ่งครอบคลุมถึงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร กฟผ. ตามระดับ (ระดับ 1-14) เพื่อส่งเสริมทักษะความสามารถทางด้านอารมณ์ พัฒนากรอบแนวคิด (Mindset) การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม และการพัฒนาตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงและรองรับธุรกิจใหม่ในอนาคตที่จะเกิดขึ้นของ กฟผ. พร้อมกันนี้ ยังต้องมีการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพผู้บริหาร เพื่อพัฒนาให้เป็นผู้นำที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนภารกิจของ กฟผ. ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี



หลักสูตรพัฒนาตามระดับ ออกแบบต่อยอดหลักสูตรจากสมรรถนะหลักของ กฟผ. โดยออกแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งคาดการณ์สมรรถนะที่จำเป็นในอนาคต พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและธุรกิจใหม่ในอนาคตอีกด้วยทั้งนี้ยังพฤติกรรมที่เรียนรู้ของแต่ละระดับ

การดำเนินงานทั้งหมดในปี 2565

- 1.กลุ่มหลักสูตร Behavior KPI ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนใน กฟผ. มีความรู้ความเข้าใจในค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ SPEED
- 2.กลุ่มหลักสูตรสมรรถนะความสามารถด้านการบริหาร Managerial Competency หลักสูตรที่เชื่อมโยงกับการประเมินผลสมรรถนะความสามารถด้านการบริหาร (Managerial Competency) เพื่อยกระดับผลลัพธ์ของประเมินผลสมรรถนะฯ ให้ดีขึ้น
- 3.กลุ่มหลักสูตรทางด้าน Future Skill และบริหารจัดการทั่วไป ช่วยเพิ่มองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการทั่วไปที่ควรรู้ใน กฟผ. เพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น Coaching and Feedback, HR for Non HR, แผนและยุทธศาสตร์, งบประมาณ, Procurement for Non Procurement เป็นต้น
- 4.กลุ่มหลักสูตรทางด้าน Digital และกฎหมาย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (Digital Transformation) และพัฒนาทักษะความรู้ด้านดิจิทัลแก่ผู้ปฏิบัติงาน กฟผ.



การพัฒนาบุคลากรด้านคุณภาพชีวิต ภาพรวม

ความเป็นมา

ภารกิจสำคัญจาก อศค. ที่จำเป็นอีกหนึ่งภารกิจคือการพัฒนาบุคลากรในส่วนของคุณภาพชีวิต ระหว่างที่ผู้ปฏิบัติงานเริ่มต้นเข้าทำงาน ระหว่างที่ใช้ชีวิตอยู่ใน กฟผ. จนถึงการเกษียณอายุจาก กฟผ. โดยรับนโยบายการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในส่วนของการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจ สุขภาพการเงิน

การดำเนินงานทั้งหมด ในปี 2565

ในปี 2565 อศค. ได้ออกแบบการเรียนรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงานในภาพรวม กฟผ. 3 ระยะ ช่วงเริ่มทำงาน ช่วงกลาง และช่วงเกษียณ แบ่งออกเป็น 5 หลักสูตรด้วยกันคือ

- ปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานใหม่ : Start to EGAT
- ปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานใหม่ : SPEED EODP
- ปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานใหม่ : EODP Meeting Day
- Happy Money Happy Health
- บรยายพิเศษปัจฉิมนิเทศ : เรื่องต้องรู้ของผู้เกษียณ



สัมมนาเชิงปฏิบัติการ (WORKSHOP) SPEED

ความเป็นมา

ท่ามกลางสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและรวดเร็วในปัจจุบัน กฟผ. เองจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้พร้อมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ภายใต้แนวทาง EGAT Transformation และได้มีการปรับค่านิยมใหม่ โดยนำ SPEED มาใช้เป็นตัวขับเคลื่อนในการทำงานรวมถึงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ กฟผ. มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กรตามที่ได้วางแผนไว้



การดำเนินงานทั้งหมด ในปี 2565

อศค. ในฐานะหน่วยงานพัฒนาบุคลากรได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อน SPEED โดยได้จัดงานสัมมนาเชิงปฏิบัติการ SPEED Synergy กลุ่มเป้าหมายเป็น Change Agent จำนวน 129 คน และสัมมนาเชิงปฏิบัติการ SPEED Empathy โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหารระดับ 10 ขึ้นไปจากทุกสายงาน จำนวน 1,151 คน โดยการสัมมนาดังนี้มุ่งเน้นการสร้าง Mindset SPEED ผ่านรูปแบบ Gamification และได้เรียนรู้ อ.วิรัช โบทเวศ ซึ่งเป็นวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในการปรับ Mindset ให้กับองค์กรชั้นนำ มาบรรยายให้ความรู้และทำกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันในครั้งนี้ ซึ่งตลอดการสัมมนาผู้เข้าอบรมได้รับความรู้จากตัวอย่างกรณีศึกษามากมาย โดยเนื้อหาการบรรยายจะเน้นการเชื่อมโยง SPEED กับการทำงานในองค์กรเพื่อมุ่งเสริมสร้างศักยภาพรองรับและตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของพนักงานในมิติ People ซึ่งเป็นรากฐานที่ช่วยสนับสนุนมิติ Business และ Process ต่อไป



การพัฒนาผู้บริหาร กฟผ. ด้วยการส่ง อบรมภายนอกเพื่อสร้างเครือข่าย

ความเป็นมา

กฟผ. ได้มีความร่วมมือจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ และหน่วยงาน ภายนอกหลายหน่วยงาน เช่น สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัท ไทย (IOD) สถาบันพระปกเกล้า มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์การภาค รัฐ (IRDP) สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย สถาบันจิตวิทยาความ มั่นคง สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ สถาบัน Leads Business เป็นต้น



การดำเนินงานทั้งหมด ในปี 2565

ในปี 2565 อสค. ได้มีการปรับแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร กฟผ. โดย เน้นการพัฒนาแบบเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหาร อสค. ได้ดำเนินการส่งผู้ บริหารระดับสูงเข้ารับการอบรมที่มุ่งเน้นด้านการปรับเปลี่ยนกระบวน ทักษะในการบริหารองค์กร ทักษะคิดการเป็นผู้นำขององค์กรในอนาคต การบริหารเชิงกลยุทธ์ การสื่อสารกับทั้งบุคลากรภายในองค์กร บุคคล ภายนอก และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างความร่วมมือ และการสร้าง เครือข่าย ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย เช่น เสวนา อบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติ การ การโค้ช การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การศึกษาดูงานทั้งในและต่าง ประเทศ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารระดับสูงของ กฟผ. มีวิสัยทัศน์สำหรับ การนำองค์กรให้สอดคล้องกับทิศทางของ กฟผ. ในอนาคต และเผชิญ ความท้าทายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ภารกิจพัฒนาบุคลากรกลุ่ม SUCCESSOR & TALENT

การพัฒนา SUCCESSOR และ TALENT

ความเป็นมา

สืบเนื่องจากปริมาณผู้เกษียณอายุของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ กฟผ. ต้องมีการคัดเลือกผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานคงเหลือที่เหมาะสม เป็นกลุ่มเป้าหมาย Successor และ Talent ของ กฟผ. และ อสค. ได้รับมอบหมายให้ดูแลการพัฒนาผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานกลุ่ม Successor และ Talent พัฒนาให้มีความพร้อมสำหรับการสืบทอดช่วงการบริหารและแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่งสำคัญใน กฟผ. และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการบริหาร และการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับภารกิจและยุทธศาสตร์องค์กร ทั้งยังสามารถนำพา กฟผ. ให้เป็นองค์กรชั้นนำท่ามกลางกระแส และยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง



การดำเนินงานทั้งหมดในปี 2565

การพัฒนากลุ่มเป้าหมาย Successor และ Talent ของ กฟผ. ในปี 2565 กฟผ. มุ่งเน้นพัฒนาด้านยุทธศาสตร์การบริหารคน การพัฒนาทีมงาน การเรียนรู้และพัฒนาความเป็นทีม ของ ทีมบริหารที่แข็งแกร่งแน่นแฟ้น โดยเฉพาะในการนำสมรรถนะที่โดดเด่นของแต่ละบุคคลมาเติมเต็มส่วนที่ต้องการพัฒนาของกันและกัน การบริหารธุรกิจ ภาวะผู้นำ และการสร้างเครือข่าย ด้วยกระบวนการ กระบวนการ Coaching, Mentoring and Facilitating สัมมนาเชิงปฏิบัติการ การทำ Workshop วิเคราะห์ Case การบรรยายพิเศษ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการ มุมมอง แนวคิดในการบริหารธุรกิจจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ การดำเนินการพัฒนาดังกล่าวได้รับเกียรติจาก วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ และความร่วมมือหน่วยงานภายนอกหลายหน่วยงาน สถาบันพระปกเกล้า สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) สถาบันวิทยาการตลาดทุน สำนักงานส่งเสริมการค้าและการพัฒนาแห่งสหรัฐอเมริกา สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์ (SASIN) มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง (มูลนิธิสวค.) มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์การภาครัฐ (IRDP) เป็นต้น

และในปี 2566 อสค. ได้วางแนวทางการพัฒนาเป้าหมาย Successor และ Talent มุ่งเน้นในเรื่อง Communication, Business Accumen, Leading Change, Transformational Leadership, People Mastery, Hot Issue และเพิ่มเติมในการสร้างเครือข่ายผู้บริหารภายนอก กฟผ. สร้างความร่วมมือในการพัฒนางานต่อไป



ภารกิจความร่วมมือ ทางวิชาการ ทั้งในประเทศ-ต่างประเทศ

โครงการพัฒนากำลังคนระดับช่างเทคนิคและ นักเทคโนโลยีตามหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาระหว่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) กับ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)

ความเป็นมา

ตามที่ กฟผ. ได้มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือพัฒนากำลังคนระดับช่างเทคนิคและนักเทคโนโลยีตามหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาระหว่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) กับ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) (ปี 2564 – 2566) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างองค์ความรู้และประสบการณ์ด้านระบบผลิตไฟฟ้าและระบบส่งไฟฟ้าให้แก่ นักศึกษาระดับอาชีวศึกษา เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานด้านอุตสาหกรรมผลิตไฟฟ้าให้แก่ประเทศ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้และทรัพยากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสู่การพัฒนาทุนมนุษย์ระหว่างกัน รวมถึงการส่งเสริมให้ กฟผ. และ สอศ. เป็นศูนย์กลางการพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ภาครัฐ และเอกชน



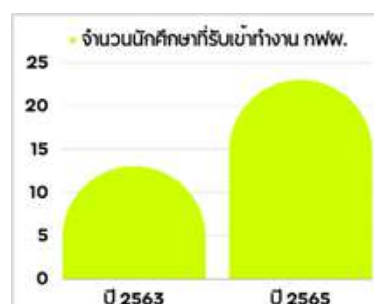
การดำเนินงานทั้งหมด ในปี 2565

กฟผ. ได้ให้การสนับสนุนและดำเนินการตามกิจกรรมภายใต้โครงการความร่วมมือฯ อาทิ การฝึกอาชีพให้กับนักศึกษาจากวิทยาลัยในสังกัด ปีการศึกษา 2564 จำนวนรวม 126 คน จำแนกตามสาขางานอุตสาหกรรมผลิตไฟฟ้า จำนวน 96 คน และสาขางานระบบส่ง จำนวน 30 คน



ในปี 2565 กฟผ. ได้จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ระหว่าง กฟผ.-สอศ. ด้วยโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง เช่น (1) การพัฒนาแผนการฝึกอาชีพรายวิชาชีพใหม่ระบบทวิภาคีตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) ระดับ ปวส. สาขาวิชาไฟฟ้า สาขางานเทคโนโลยีระบบส่งไฟฟ้า (2) การพัฒนาให้ความรู้พร้อมดำเนินการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ “อาชีพเดินเครื่องและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าพลังความร้อนระดับ 3” ให้แก่บุคลากรครู สอศ. จำนวนประมาณ 37 ท่าน

และเพื่อเป็นการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของโครงการความร่วมมือ กฟผ. ได้กำหนดกรอบการรับนักศึกษาจากโครงการความร่วมมือ กฟผ. สอศ. เข้าทำงานใน กฟผ. ประจำปี 2565 จำนวน 23 อัตรา โดยปัจจุบันมีนักศึกษาที่ผ่านการคัดเลือกเข้าทำงานใน กฟผ. จำนวน 20 ราย สามารถจำแนกตามสาขางาน ดังนี้ สาขางานระบบส่งไฟฟ้า จำนวน 14 ราย และสาขางานอุตสาหกรรมผลิตไฟฟ้า จำนวน 6 อัตรา



โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง กฟผ.-มช.

ความเป็นมา

โครงการฯ กฟผ.-มช. เริ่มดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2539 ภายใต้บันทึกความเข้าใจฉบับที่ 1 ถึง ปัจจุบันฉบับที่ 7 (ปี 2564- 2568) รวมระยะเวลา ดำเนินงาน 26 ปี โดยมีวัตถุประสงค์ประสงค์ 3 ด้าน คือ 1) การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม 2) การพัฒนา บุคลากร และ 3) การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้าน พลังงานไฟฟ้า



การดำเนินงานทั้งหมด ในปี 2565

โครงการฯ กฟผ.-มช. มีผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 104 คน แบ่งเป็นพนักงาน กฟผ. 74 คน และ รัฐวิสาหกิจไฟฟ้าลาว (ฟฟลา.) 30 คน โดยมีผู้ที่อยู่ระหว่างการศึกษากว่า 26 คน เป็นพนักงาน กฟผ. 20 คน และ ฟฟลา. 6 คน ปัจจุบัน มีการประชุมคณะกรรมการอำนวยการครั้งที่ 2/2566 งานเลี้ยงแสดงความยินดีแก่มหาบัณฑิต ที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปี 2562 - 2565 เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2566

ด้านพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม มีโครงการวิจัยที่ดำเนินการในปี 2565 ภายใต้กรอบการวิจัย 5 ด้าน ได้แก่

- 1) Bio-energy
- 2) Near Zero Energy Building
- 3) Coal Conversion
- 4) CCUS
- 5) Business

จำนวน 13 โครงการ รวมงบประมาณ 44 ล้านบาท แบ่งเป็น โครงการขนาดใหญ่ที่ขอทุนวิจัย จากสายงานต่าง ๆ ใน กฟผ. จำนวน 11 โครงการโครงการวิจัยขนาดเล็ก หรือ Preliminary Research โดยใช้งบประมาณของโครงการฯ กฟผ.-มช. จำนวน 1 โครงการและโครงการที่อยู่ระหว่างการจัดทำโครงการร่างการวิจัย 1 โครงการ



โครงการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานโรงไฟฟ้าหงสา สปป.ลาว ในหลักสูตร POWER PRINCIPLE FOR HONGSA POWER PLANT

ความเป็นมา

ในการปรับเปลี่ยนการทำงานโดยจากผู้รับ
จ้าง (O&M) คือ กฟผ. เป็นผู้ปฏิบัติงาน
ท้องถิ่น ต้องมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการ
เดินเครื่อง เพื่อให้สามารถแทนงานได้อย่าง
ราบรื่น



การดำเนินงานทั้งหมด ในปี 2565

ในปี 2565 อศค. ในฐานะหน่วยงานพัฒนา
บุคลากร จึงได้ออกแบบหลักสูตร ที่เหมาะสม
เพื่อบรรยายให้กับผู้ปฏิบัติงานโรงไฟฟ้าหงสา
โดยมีหัวข้อดังนี้

- พื้นฐานทางวิศวกรรมโรงไฟฟ้าพลังความร้อน
- ระบบและอุปกรณ์หลักภายในโรงไฟฟ้า

โดยกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ปฏิบัติงานเข้าใหม่ด้าน
เดินเครื่องและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าหงสา
สปป.ลาว



ภารกิจให้บริการฝึก อบรมแก่บุคคลภายนอก (EGAT ACADEMY)

การให้บริการฝึกอบรมแก่บุคคลภายนอก (EGAT ACADEMY)

ความเป็นมา

การดำเนินงานภารกิจการให้บริการฝึกอบรมบุคคลภายนอก ประจำปี 2565 ถือเป็นหนึ่งในการดำเนินธุรกิจของ กฟผ. ภายใต้รายงานรองผู้ว่าการบริหาร (รวห.) ผู้ช่วยผู้ว่าการพัฒนาองค์กร (ชพว.) ซึ่งเป็นหนึ่งในการกิจของฝ่ายพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลและคุณภาพ (อศค.) โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อต่อยอดการพัฒนาบุคลากรภายในของ กฟผ. ให้มีความเชี่ยวชาญในการกิจหลัก สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน ส่งผลให้ กฟผ. เป็นหน่วยงานที่เชี่ยวชาญหลักในอุตสาหกรรมผลิตและส่งไฟฟ้า อีกทั้งสามารถนำความเชี่ยวชาญนั้น ถ่ายทอดให้แก่หน่วยงานอื่นในอุตสาหกรรมไฟฟ้า อันจะส่งผลให้เกิดความมั่นคงในระบบผลิตไฟฟ้า ระบบส่ง และระบบแวลลุ่มที่เกี่ยวข้องกับพลังงานไฟฟ้าของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ



การดำเนินงานทั้งหมดในปี 2565

อศค. ได้มีการปรับปรุงแบบการดำเนินงานของภารกิจ EGAT Academy ให้สอดคล้องกับแนวทางของการรับทำงานบุคคลภายนอก โดยได้มีการจัดทำแผนธุรกิจให้บริการฝึกอบรมแก่บุคคลภายนอก ระยะสั้น 3 ปี (พ.ศ. 2565 – 2567) พร้อมขอรับจัดสรรงบประมาณรับงานบุคคลภายนอก (E0000)



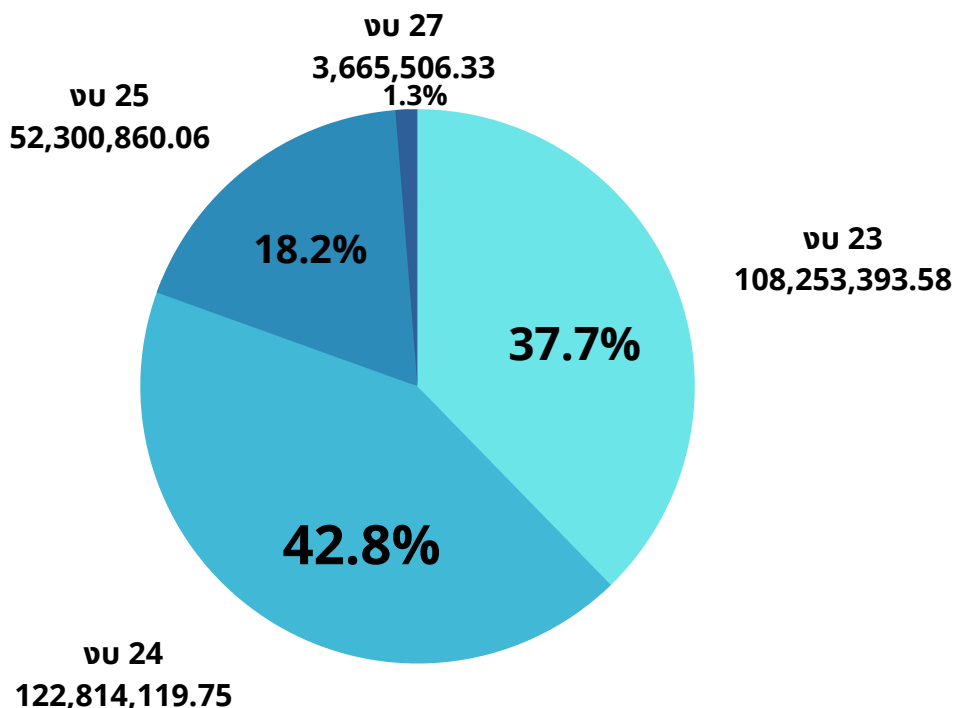
ในปี 2565 ภารกิจการให้บริการฝึกอบรมแก่บุคคลภายนอก (EGAT Academy) สามารถดำเนินงานได้ตามแผนงานธุรกิจของการให้บริการ EGAT Academy และมีการรับรู้รายได้จากการให้บริการดังกล่าวเกินกว่าเป้าหมายรายได้ประมาณการของปี 2565 โดยมีรายได้จากการให้บริการฝึกอบรมแก่บุคคลภายนอกรวมเป็นเงินทั้งสิ้น 8,110,500 บาท นอกจากนี้ จากข้อมูลของการรายงานรายได้และต้นทุนของการให้บริการดังกล่าวจากฝ่ายวิเคราะห์และกลยุทธ์ทางการเงินและบัญชี (อวง.) สามารถสรุปได้ว่า การดำเนินธุรกิจดังกล่าวถือว่า มีแนวโน้มของการดำเนินธุรกิจที่ดี อีกทั้งยังมีสัดส่วนกำไรต่อรายได้ขั้นต้นของแต่ละงาน และสัดส่วนกำไรต่อภาพรวมของรายได้ในระดับมาก



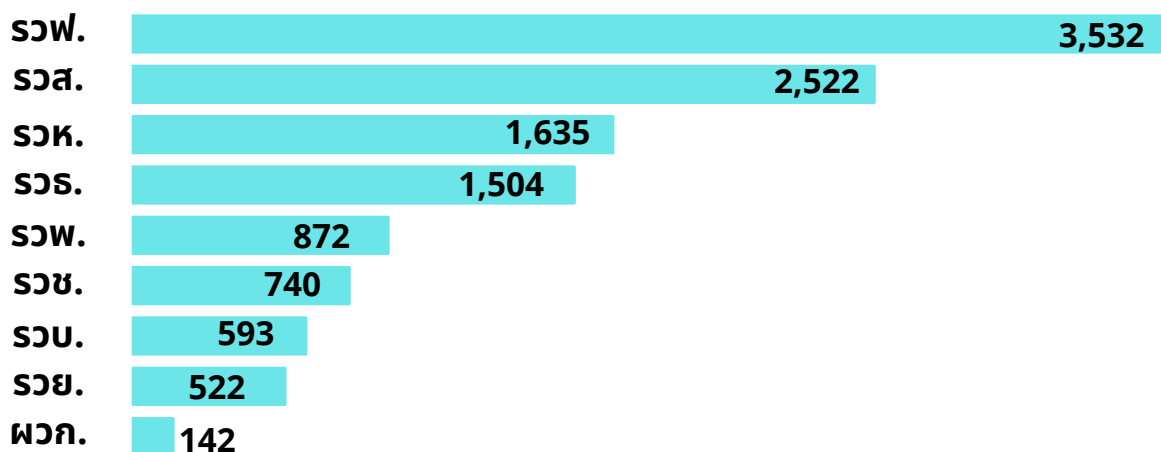
**รายงานค่าใช้จ่าย
พัฒนาบุคลากร
(งบ 23, 24, 25, 27)
ประจำปี 2565**

ค่าใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากรทั้งหมด (งบ 23, 24, 25, 27)* ประจำปี 2565

ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร แยกตามประเภทงบประมาณ (บาท)



จำนวนผู้เข้ารับการอบรมแยกตามสายรอง



ในปี 2565 อศค. ได้ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยคิดเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร (รวมค่าใช้จ่ายเดินทาง) เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 287,033,879.72 บาท และได้ดำเนินการจัดหลักสูตรทั้งหมดจำนวน 1,065 หลักสูตร 1,617 รุ่น ให้กับผู้ปฏิบัติงาน กพพ. จำนวน 12,053 คน ซึ่งคิดเป็นค่าใช้จ่าย 23,814.31 บาทต่อคน

งบ 23 - งบพัฒนาบุคลากรสำหรับหลักสูตรภาพรวม กพพ. *

งบ 24 - งบพัฒนาบุคลากรสำหรับผู้บริหารระดับสูง

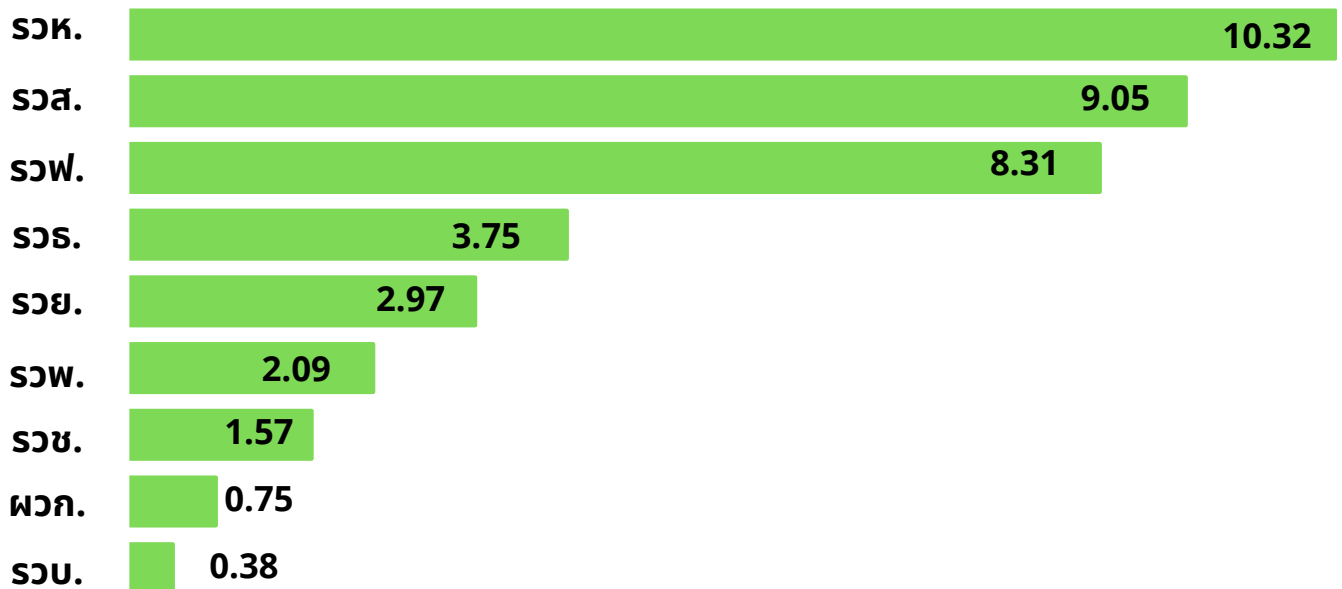
งบ 25 - งบพัฒนาบุคลากรตามสัญญาเพื่อการใช้งาน

งบ 27 - งบพัฒนาบุคลากรสำหรับการเข้าร่วมงาน / ศึกษาดูงานต่างประเทศ

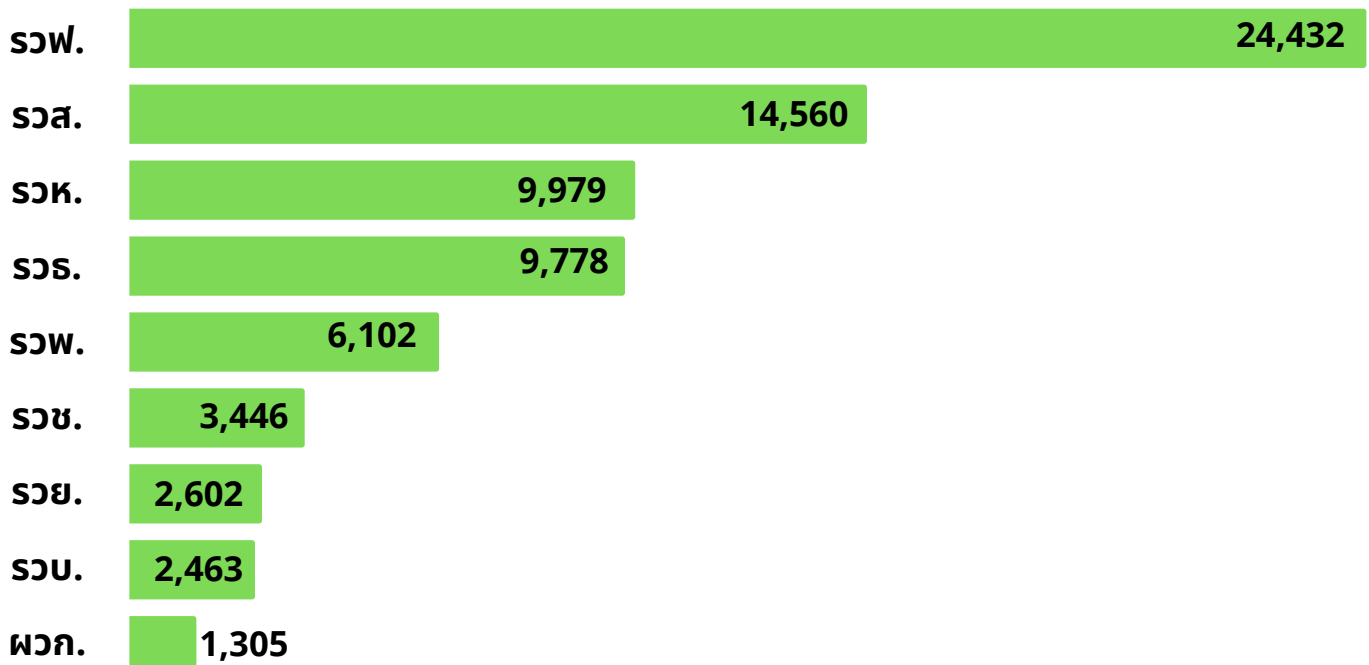
ข้อมูล ณ วันที่ 12 มกราคม 2566

รายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณบุคลากร สำหรับหลักสูตรภาพรวม กฟผ. (งบ 23) ประจำปี 2565

ค่าใช้จ่ายแยกตามสายรอง (ล้านบาท)



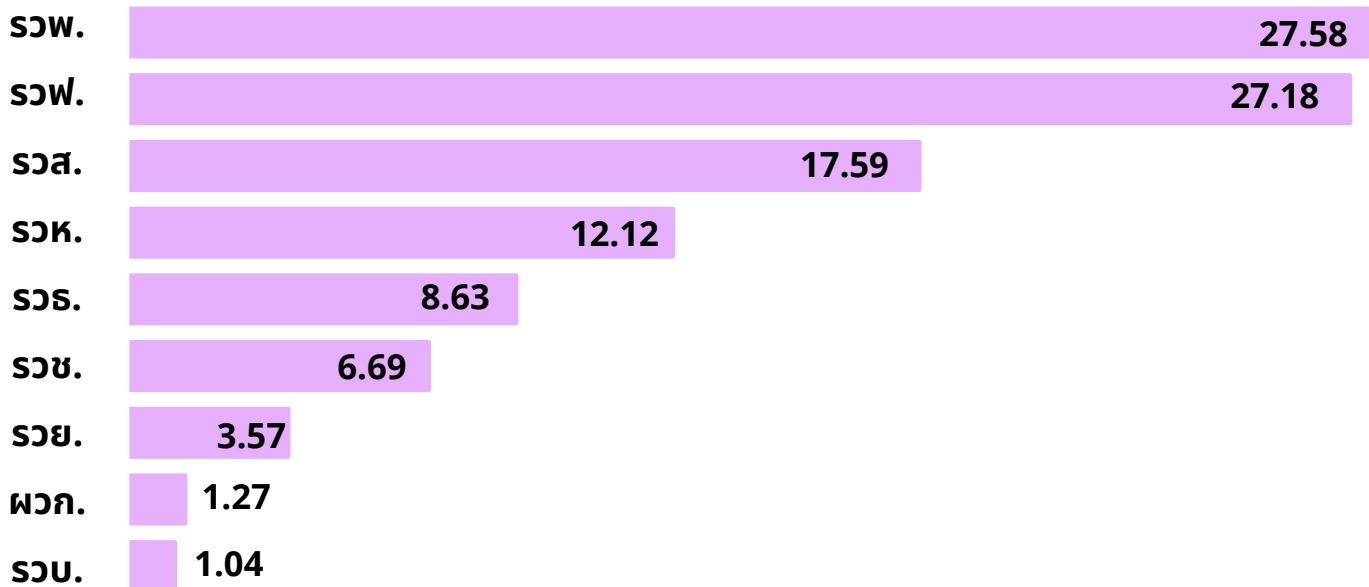
จำนวน Man-Day แยกตามสายรอง



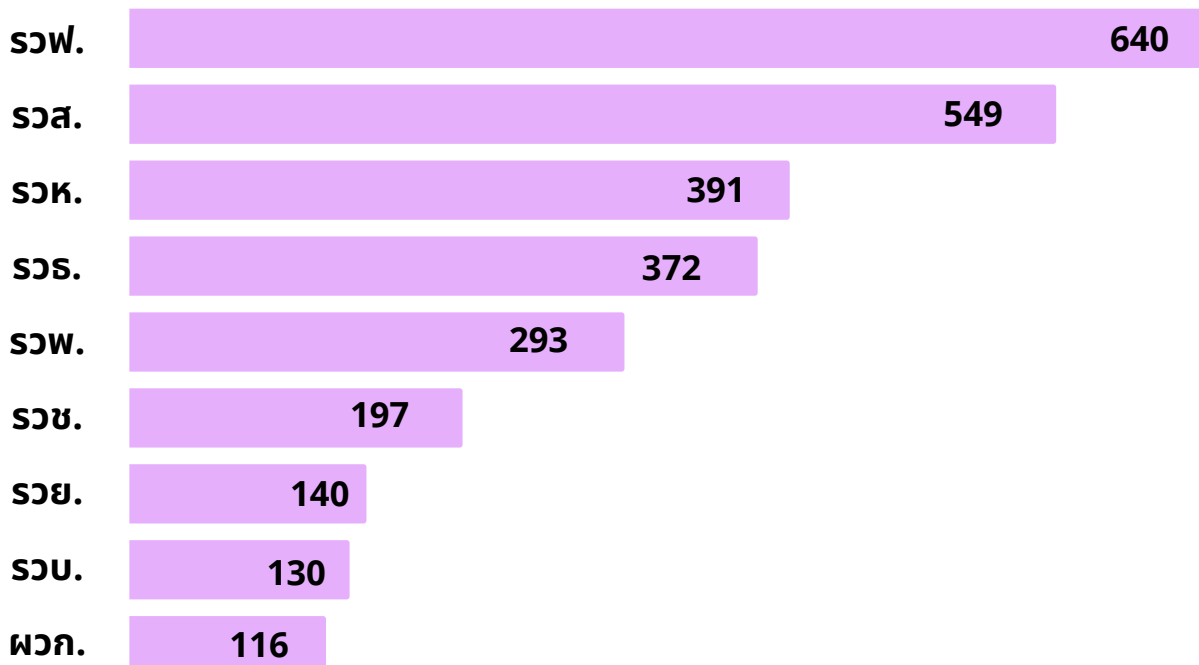
ในปี 2565 อ.ศ. ใช้งบพัฒนาบุคลากรสำหรับหลักสูตรภาพรวม กฟผ. (งบ 23)ทั้งสิ้น 108,253,393.58 บาท โดยได้ใช้งบประมาณสำหรับการจัดหลักสูตรภาพรวม กฟผ. 69,063,337.44 บาท ซึ่งหลักสูตรที่มีค่าใช้จ่ายสูงสุด คือหลักสูตร EGAT Normalization Program – Extended Energy Business Management Training and Certification เป็นหลักสูตรอบรมต่างประเทศภาพรวม โดยมีค่าใช้จ่าย 31,024,050.00 บาท

รายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณบุคลากร สำหรับผู้บริหารระดับสูง (จบ 24) ประจำปี 2565

ค่าใช้จ่ายแยกตามสายรอง (ล้านบาท)



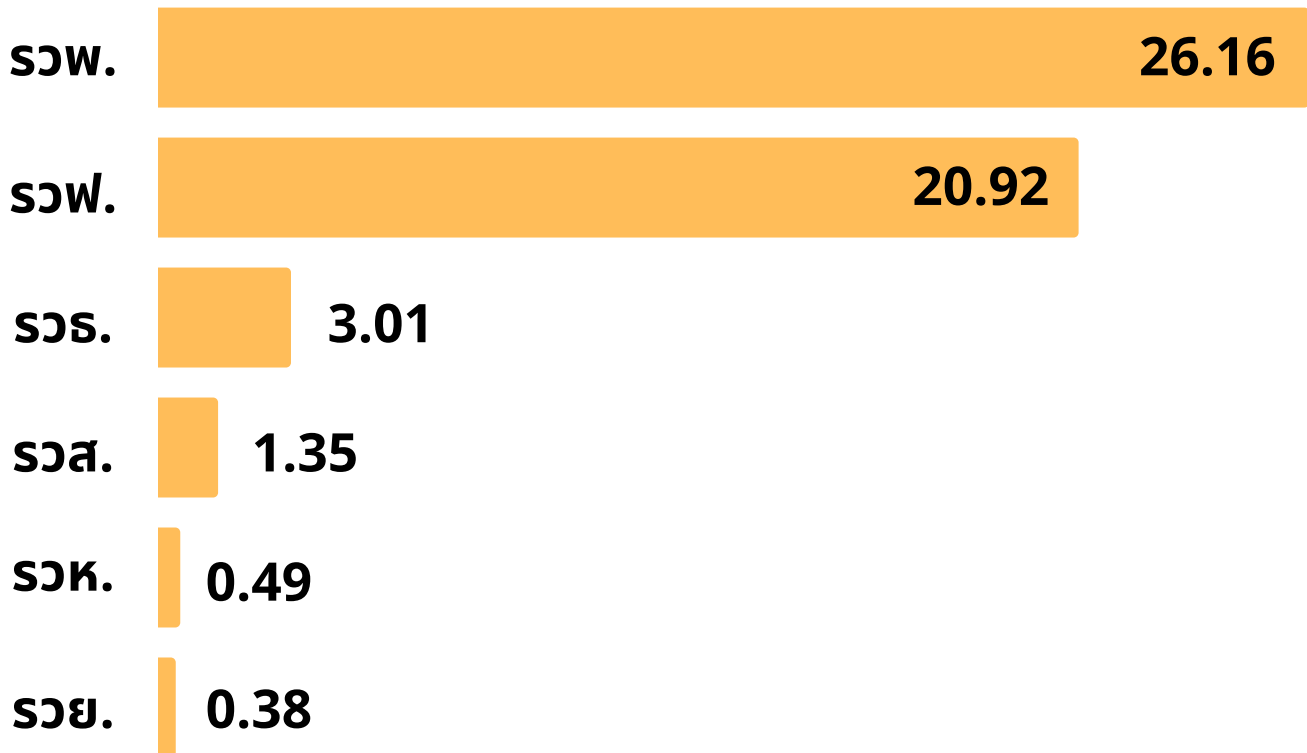
จำนวน Man-Day แยกตามสายรอง



ในปี 2565 อศค. ใช้งบประมาณบุคลากร หลักสูตรในภาพรวม กฟผ. สำหรับผู้บริหารสูง (ระดับ 11 ขึ้นไป) (จบ 24) ทั้งสิ้น 122,814,119.75 บาท โดยได้ใช้งบประมาณสำหรับการจัดหลักสูตรภาพรวม กฟผ. 17,155,833.70 บาท ซึ่งหลักสูตรที่มีค่าใช้จ่ายสูงที่สุด คือหลักสูตร Power Transmission and RE Integration Solution เป็นหลักสูตรอบรมต่างประเทศภาพรวม โดยมีค่าใช้จ่าย 2,498,500.00 บาท

รายงานค่าใช้จ่ายงบพัฒนาบุคลากร ตามสัญญาเพื่อการใช้งาน (งบ 25) ประจำปี 2565

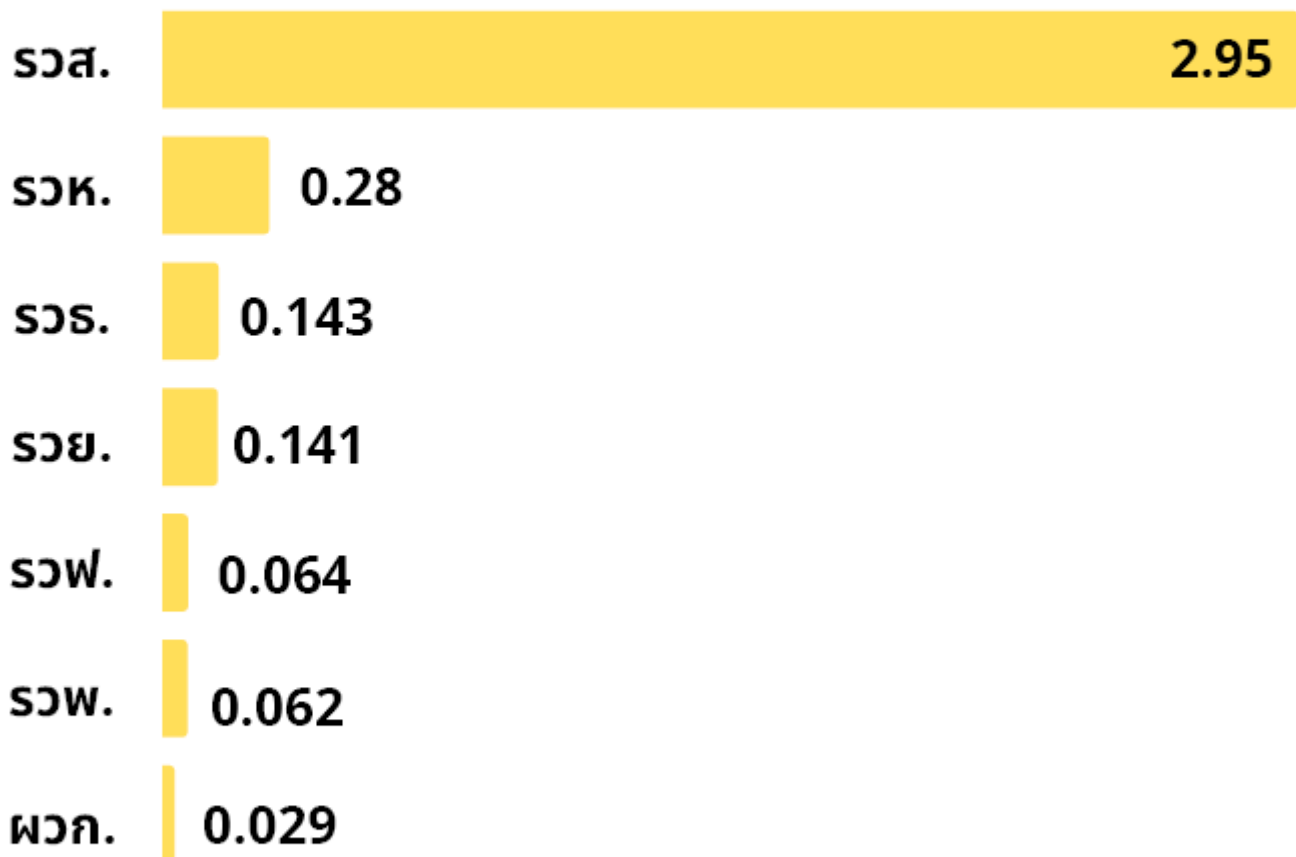
ค่าใช้จ่ายแยกตามสายรอง (ล้านบาท)



ในปี 2565 อศค. ใช้งบพัฒนาบุคลากรตามสัญญาเพื่อการใช้งาน (งบ 25) ทั้งสิ้น 52,300,860.06 บาท และมีสายงานที่ไม่ได้ใช้งบ 25 ทั้งสิ้น 3 สายงาน ได้แก่ พวก., รวบ., และ รวช. ซึ่งงบ 25 นี้สามารถแบ่งออกเป็นหลักสูตรอบรมในประเทศ 384,228.97 บาท เฉพาะสายงาน รย. และหลักสูตรอบรมต่างประเทศ 51,916,631.09 บาท โดยโครงการที่มีค่าใช้จ่ายสูงสุดคือ โครงการพัฒนาโรงไฟฟ้าทดแทนโรงไฟฟ้าบางปะกง เครื่องที่ 1-2 เลขที่สัญญา W100461-234R-1/2558-BPRP1 ที่มีหลักสูตรทั้งหมด 11 หลักสูตร รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น 46,535,555.49 บาท

รายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณบุคลากร สำหรับการเข้าร่วมงาน / ศึกษาดูงานต่างประเทศ (งบ 27) ประจำปี 2565

ค่าใช้จ่ายแยกตามสายรอง (ล้านบาท)



ในปี 2565 อศค. ใช้งบประมาณบุคลากรเพื่อส่งผู้ปฏิบัติงาน กฟผ. เข้าร่วมงาน / ศึกษาดูงานต่างประเทศ (งบ 27) เพื่อเข้าร่วมงานแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการจำนวน 2 งาน คืองาน CIGRE Session 2022 และ HAPUA Working Group 5 รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 3,665,506.33 บาท ทั้งนี้มีสายงานที่ไม่ได้ใช้งบ 27 ทั้งสิ้น 2 สายงาน ได้แก่ รอส. และ รอส.

ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไข

ปัญหาอุปสรรค

จากนโยบายรวมศูนย์การพัฒนาบุคลากร กฟผ. เพื่อเพิ่มความคล่องตัว และใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าในปี 2565 ทำให้ต้องมีการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคลากร ระเบียบการพัฒนา และระบบงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลงไป

แนวทางแก้ไข

ทบทวนปรับปรุงกระบวนการทำงาน ระเบียบการทำงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนพัฒนาระบบงานที่จะมาช่วยสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

1. การปรับปรุงกระบวนการทำงาน

ปรับปรุง QWP (Quality Work Process) กระบวนการการพัฒนาบุคลากรแบบรวมศูนย์

ลำดับ	ชื่อระบบการทำงาน	พื้นที่ระบบพัฒนา			จุดตรวจ/จุดตรวจ	ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัด	มีการระบุ Leading Indicator	ปัจจัยเสี่ยง/ผลกระทบกับงาน	เอกสาร/ใบประกอบ	ข้อมูล/รายละเอียด
		กรม/กรม/กรม/กรม	กรม/กรม/กรม	กรม/กรม						
1	กระบวนการพัฒนาบุคลากรแบบรวมศูนย์ ปี 2565-2566	กรม/กรม/กรม/กรม	กรม/กรม/กรม	กรม/กรม	จุดตรวจ/จุดตรวจ	ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัด	มีการระบุ Leading Indicator	ปัจจัยเสี่ยง/ผลกระทบกับงาน	เอกสาร/ใบประกอบ	ข้อมูล/รายละเอียด
2	กระบวนการพัฒนาบุคลากรแบบรวมศูนย์ ปี 2565-2566	กรม/กรม/กรม/กรม	กรม/กรม/กรม	กรม/กรม	จุดตรวจ/จุดตรวจ	ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัด	มีการระบุ Leading Indicator	ปัจจัยเสี่ยง/ผลกระทบกับงาน	เอกสาร/ใบประกอบ	ข้อมูล/รายละเอียด
3	กระบวนการพัฒนาบุคลากรแบบรวมศูนย์ ปี 2565-2566	กรม/กรม/กรม/กรม	กรม/กรม/กรม	กรม/กรม	จุดตรวจ/จุดตรวจ	ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัด	มีการระบุ Leading Indicator	ปัจจัยเสี่ยง/ผลกระทบกับงาน	เอกสาร/ใบประกอบ	ข้อมูล/รายละเอียด

2. การปรับปรุงระเบียบ กฟผ. ให้สอดคล้องกับการปรับปรุงการรวมศูนย์การพัฒนาศูนย์กลาง

ระเบียบ กฟผ. ฉบับที่ 496 หมวด 8 การพัฒนาบุคคล

หมวด ๘ การพัฒนาบุคคล

ข้อ ๑๕๓ ในหมวดนี้

(๑) “ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า พนักงาน พนักงานสัญญาจ้างพิเศษ และลูกจ้างทดลองงาน

(๒) “ศึกษา” หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือ การวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษา หรือสถาบันวิชาชีพ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยกรนั้น และให้หมายความรวมถึงการฝึกฝนภาษา และการเข้ารับคำแนะนำก่อนเข้าศึกษา การฝึกงาน หรือดูงาน ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในหลักสูตรนั้น

(๓) “ลาศึกษา” หมายความว่า การลาไปศึกษาในเวลาทำงาน

(๔) “ไปศึกษานอกเวลา” หมายความว่า การไปศึกษานอกเวลาทำงานของพนักงานโดยทุน กฟผ.

(๕) “ดูงาน” หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ หรือประสบการณ์โดยการสังเกตการณ์ในต่างประเทศ

(๖) “ฝึกอบรม” หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญหรือ ประสบการณ์ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการเรียน การวิจัย การฝึกอบรม การประชุมทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนาทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ โดยไม่มีการเพิ่ม คุณวุฒิทางการศึกษา

(๗) “การประชุมทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ” หมายความว่า การให้ความรู้โดยการบรรยายเช่นเดียวกับการอบรม แต่เป็นการให้ความรู้เพียงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และอาจกำหนดให้มีการฝึกปฏิบัติด้วยก็ได้

(๘) “การสัมมนาทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ” หมายความว่า การประชุมในลักษณะเป็นการระดมความคิด การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น เพื่อนำข้อสรุปที่ได้ไปพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และอาจกำหนดให้มีการฝึกปฏิบัติด้วยก็ได้

(๙) “ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายที่ผู้จัดอบรมเรียกเก็บจากผู้เข้ารับการอบรม หรือค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นในการอบรมตามรายการที่ผู้จัดอบรมกำหนด เช่น ค่าลงทะเบียน ค่าหนังสือ ค่าอาหาร


(๑๐) “สละสิทธิ์ทุน” หมายความว่า การยกเลิกการลาศึกษา หรือไปศึกษานอกเวลา รวมทั้งการยกเลิกขอรับทุนการศึกษาด้วย

(๑๑) “สำเร็จการศึกษา” หมายความว่า วันที่สำเร็จการศึกษาตามที่สถาบันการศึกษาประกาศหรือออกหนังสือรับรองว่าสำเร็จการศึกษา

(๑๒) “ไม่สำเร็จการศึกษา” หมายความว่า ไม่สามารถศึกษาให้สำเร็จตามหลักสูตรที่สถาบันศึกษากำหนด หรือตามระยะเวลาที่ กฟผ. กำหนด รวมทั้งระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ขยายด้วย

3. การจัดหาระบบดิจิทัลเพื่อรองรับการทำงาน

ในปี 2565 ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดการโครงการพัฒนาบุคลากรแบบรวมศูนย์ เพื่อขับเคลื่อนระบบ EGAT Learnterest ซึ่งเป็นระบบที่ได้ผลลัพธ์จากการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคลากรแบบรวมศูนย์ ให้สามารถใช้งานได้ทั่วทั้งองค์กรโดยมีแผนการนำระบบขึ้นใช้งาน ในปี 2567



คำสั่งฝ่ายพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลและคุณภาพ
ที่ ค. ๑๑ / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการโครงการพัฒนาบุคลากรแบบรวมศูนย์
ฝ่ายพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลและคุณภาพ

เพื่อให้การดำเนินการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคลากรแบบรวมศูนย์ ฝ่ายพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลและคุณภาพ (อศค.) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และขับเคลื่อนระบบ EGAT Learnterest ซึ่งเป็นระบบที่ได้ผลลัพธ์จากปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคลากรแบบรวมศูนย์ อศค. ให้สามารถใช้งานได้ทั่วทั้งองค์กร ผู้อำนวยการฝ่ายศักยภาพทรัพยากรบุคคลและคุณภาพ จึงขอออกคำสั่งไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกคำสั่ง อศค. ที่ ๕/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการโครงการพัฒนาบุคลากรแบบรวมศูนย์ ฝ่ายพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลและคุณภาพ

ข้อ ๒ ให้มี "คณะกรรมการจัดการโครงการพัฒนาบุคลากรแบบรวมศูนย์ อศค." เรียกโดยย่อว่า "คพรศ-อศค." ประกอบด้วย

(๑)	นายสุวิทย์	สายสุนทราวิษณุ	ช.อศค-๒.	ประธานคณะกรรมการ
(๒)	นายแมน	วันชนะ	กพชธ-ห.	คณะกรรมการ
(๓)	น.ส.ราชพฤกษ์	สุโขทัย	กพศว-ห.	คณะกรรมการ
(๔)	นายเดชอุตร	เมฆวิวัฒนาวงศ์	กพฟพ-ห.	คณะกรรมการ
(๕)	นายสาธิต	คัมภีโรสกุล	กพคส-ห.	คณะกรรมการ
(๖)	นายธีชวิน	ศรีสุวรรณ	วศ.๑๐ กพชธ-ห.	คณะกรรมการ
(๗)	นายพีระพงษ์	สลัป	วศ.๙ ทนท. ทบพช-ห. กพชธ-ห.	คณะกรรมการ
(๘)	นายตอกรัก	พุ่มชื่น	ทพคพ-ห. กพฟพ-ห.	คณะกรรมการ
(๙)	น.ส.วิมณี	ฉิมวีย์	ทพบม-ห. กพสส-ห.	คณะกรรมการ
(๑๐)	น.ส.ปราณี	แก่นทอง	ทกคส-ห. กพศว-ห.	คณะกรรมการ
(๑๑)	นางชมพูนุท	ชาติธรรมรักษา	ทพรม-ห. กพศว-ห.	คณะกรรมการ
(๑๒)	นายวาริศป	ยังเหล็ก	ทพชป-ห. กพสส-ห.	คณะกรรมการ
(๑๓)	นายปริญญา	กิตติวิชาชัย	ทพคส-ห. กพคส-ห.	คณะกรรมการ
(๑๔)	นายหรรษกร	จงตระกูลศิริ	วศ.๗ ทพคส-ห. กพคส-ห.	คณะกรรมการ
(๑๕)	นายภากร	สุขประเสริฐ	วศ.๗ ทพคพ-ห. กพฟพ-ห.	คณะกรรมการ
(๑๖)	น.ส.พัชรา	โพธิ์น้อย	วศ.๗ ทพบม-ห. กพสส-ห.	คณะกรรมการ
(๑๗)	น.ส.พัฒนิตา	เผือกคง	วศ.๗ ทพค-ห. กพค-ห.	คณะกรรมการ
(๑๘)	นายวรรณท์	วีรานันท์	นค.๗ ทพคพ-ห. กพฟพ-ห.	คณะกรรมการ

(๑๙) นายวิฑูร	ประสิทธิ์สุข	วศ.๖ ทบพช-ท. กพชช-ท.	คณะทำงาน
(๒๐) น.ส.ชุตติกาญจน์	น้อยกาญจนะ	วศ.๖ เบพส-ท. กพคส-ท.	คณะทำงาน
(๒๑) นายเทพเมธี	เหลืองศิริธัญญา	วศ.๖ ทพคพ-ท. กพฟพ-ท.	คณะทำงาน
(๒๒) น.ส.พิมพ์สิริ	โตกะคุณะ	วศ.๕ ทบพ-ท. กพศ-ท.	คณะทำงาน
(๒๓) น.ส.ศนิงสุข	กาญจนโนภาส	ทชพศ-ท. กพศว-ท.	คณะทำงานและ เลขานุการ
(๒๔) น.ส.ชลิตา	ต่านธานินทร์	นค.๖ ทชพศ-ท. กพศว-ท.	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๓ ให้ คพรศ-อศค. ตามข้อ ๒ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

- (๑) ขับเคลื่อนการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ
- (๒) กำกับดูแล ติดตามความก้าวหน้าของการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคลากรแบบ
รวมศูนย์ อศค.
 - (๓) กำหนดมาตรฐานของกระบวนการและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในแต่ละกระบวนการ
 - (๔) ศึกษา พัฒนาและจัดทำหลักสูตรตามมาตรฐานอาชีพของ กพผ. เพื่อใช้เป็นข้อมูลใน
การป้อนเข้าสู่ระบบ EGAT Learnterest
 - (๕) กำหนดแนวทางในการจัดทำระบบ EGAT Learnterest เพื่อรองรับการปรับปรุง
กระบวนการพัฒนาบุคลากรแบบรวมศูนย์ อศค.
- (๖) รายงานความก้าวหน้าและผลการดำเนินการต่อผู้ประสานงาน TMO ที่ได้รับมอบหมาย
ให้ดูแลโครงการของ อศค.
- (๗) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นางปรมาภา ศรีสารคาม)

ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลและคุณภาพ



ฝ่ายพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลและคุณภาพ
(อศค.)



HRD.EGAT.CO.TH

