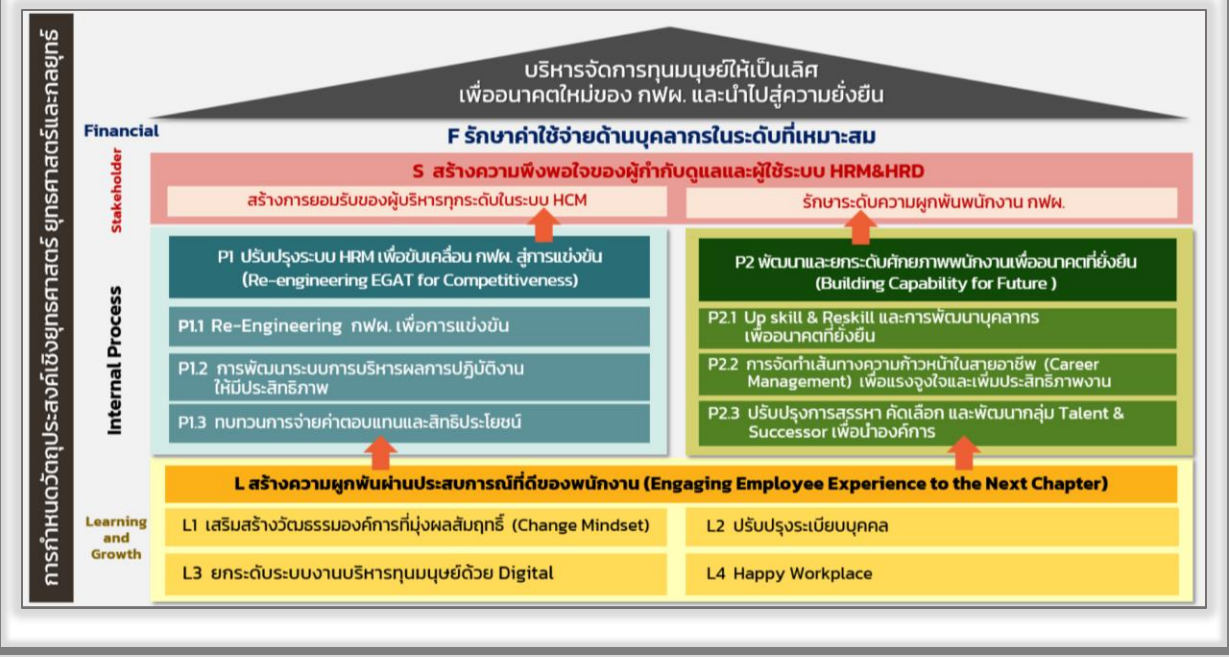


**แผนแม่บททรัพยากรบุคคล กฟผ.  
ปี 2565 - 2569**



**Strategy Objectives  
เป้าหมายปี 2565**

**Financial Perspective**  
ค่าใช้จ่ายบุคลากร  
CPI-3X

**Stakeholder Perspective**  
ระดับการยอมรับ HCM  
ของผู้บริหารและ  
ผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 80

ระดับความผูกพัน  
ร้อยละ 85  
  
Best Employer  
Thailand (ปี 2568)

**ผลการดำเนินงานปี 2565**  
  
17,582.28 ล้านบาท  
(คำนวณจากค่าใช้จ่ายจริง 11 เดือน + งบประมาณ 1 เดือน)  
ซึ่งมีค่าน้อยกว่าเป้าหมาย (18,550.41 ล้านบาท)

ระดับการยอมรับ HRM ของผู้บริหาร  
และผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 80.74 (ระดับมาก)  
ซึ่งผลการยอมรับฯ มากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้  
  
ระดับความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานต่อ กฟผ.  
เท่ากับร้อยละ 83  
  
ระดับความผูกพันฯ น้อยกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ร้อยละ 85)  
เหตุเนื่องจากการปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิด ปัจจัยที่ใช้  
และข้อคำถามในการสำรวจความผูกพันโดยในปี 2565  
ดำเนินการโดยที่ปรึกษาฯ  
  
ปี 2565 กฟผ. ได้รับรางวัล  
Best Employer Thailand 2022

**สถานะความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรบุคคลฯ**

SO	ชื่อแผนงาน
P1 ปรับปรุงระบบ HRM เพื่อขับเคลื่อน กฟผ. สู่อันดับแข่งขัน	1. แผนการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ
	2. แผนการบริหารอัตรากำลัง
	3. แผนปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งงาน
	4. แผนปรับปรุงระบบ PMS ในส่วนของประเมิน ผลการปฏิบัติงาน KPI
	5. แผนการศึกษาการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี เป็นร้อยละที่ค่ากลางของกรอบเงินเดือน (Midpoint)
	6. แผนการปรับปรุงค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (การศึกษาการจ่ายโบนัสตามผลงาน)
P2 พัฒนาและยกระดับศักยภาพพนักงาน เพื่ออนาคตที่ยั่งยืน	7. แผนงานพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อสร้างโอกาสธุรกิจ
	8. แผนพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (การสอบคุณวุฒิวินิจฉัยฯ)
	9. แผนจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
	10. แผนปรับปรุงการคัดเลือกกลุ่ม Talent & Successor
P3 สร้างความผูกพันผ่านประสบการณ์ที่ดีของพนักงาน	11. แผนงานเสริมสร้าง Mindset ตาม SPEED
	12. แผนการปรับปรุงระเบียบปฏิบัติด้านบุคคลและจัดทำคู่มืองานบุคคล
	13. แผนพัฒนาระบบประเมินผลลูกจ้างทดสองงาน
	14. แผนการพัฒนาระบบการจัดทำเอกสารประกอบการจ้างรูปแบบ Electronic
	15. แผนพัฒนาการจัดทำบัตรประจำตัวพนักงานที่ออกด้วยระบบคอมพิวเตอร์
	16. แผนพัฒนาระบบการขอหนังสือรับรองการมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือในการรักษาพยาบาล
	17. <b>แผนพัฒนาระบบ Smart Selection (ยกเลิกแผน)</b>
	18. แผนงานเชิงรุกร่วมใจรักสุขภาพ
	19. แผนสุขภาพดีทั่วทั้งองค์กร
	20. แผนการพัฒนาการตรวจประเมินโดยใช้ระบบสารสนเทศรองรับ QSHE Software



**19** เรื่อง  
เป็นไปตามแผน



**ยกเลิก 1** เรื่อง

**ความสำเร็จของ  
ผลดำเนินการ  
ตามแผน**

**ร้อยละ 96.97**  
(สำเร็จตามเป้าหมาย 32  
ตัวชี้วัดจาก 33 ตัวชี้วัด)



**ยกเลิก  
1 เรื่อง**

## แผนพัฒนาระบบ Smart Selection

บริษัทผู้รับจ้างพัฒนาระบบ ไม่สามารถส่งมอบได้ตามกำหนด เนื่องจากผู้รับจ้าง  
ไม่สามารถพัฒนาได้ตามแผนและคุณสมบัติของงานที่ กฟผ.กำหนด

ดังนั้น จะมีการทบทวนกระบวนการและจะบูรณาการเชื่อมโยงกับระบบงานบุคคลอื่น  
โดย กฟผ. จะดำเนินการพัฒนาระบบเอง ในปี 2566 (ดำเนินการโดย อจส.)

หมายเหตุ : ได้รับอนุมัติให้ยกเลิกแผนสำหรับปี 2565

## เป้าหมาย

พัฒนาระบบแล้วเสร็จ และพร้อมใช้งานภายใน  
เดือนธันวาคม 2565


## รายละเอียดความก้าวหน้าที่ผลการดำเนินงานเป็นไปตามแผนแม่บททรัพยากรบุคคลฯ

ลำดับ	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมายงวดสิ้นปี	กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ
1	แผนปรับปรุงโครงสร้างองค์การ	ความสำเร็จในการปรับโครงสร้างองค์การ จำนวน 4 สายงาน ได้แก่ สายงาน รวห. รวย. รวฟ. และ รวส.	<p><b>1. สวห.</b> วิเคราะห์และจัดทำข้อมูล เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างองค์การของ ชหท. โดยนำเสนอต่อ คบ.กฟผ. เสร็จเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2565 ซึ่งคำสั่งจะมีผลในวันที่ 1 มกราคม 2566</p> <p><b>2. รวย.</b> 1) จัดตั้งหน่วยงานเพื่อรองรับภารกิจงานส่งเสริมมาตรการปลูกป่าอย่างมีส่วนร่วม นำเสนอ คบ.กฟผ. ครั้งที่ 6-2/2565 วันที่ 8 มิถุนายน 2565 2) จัดตั้งแผนกงานพิธีการ เพื่อนำเสนอ คบ.กฟผ. ครั้งที่ 11-1/2565 วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565</p> <p><b>3. รวฟ.</b> 1) จัดตั้งหน่วยงานเพื่อรองรับภารกิจงานบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์กุ่มลอยน้ำเขื่อนสิรินธร เพื่อนำเสนอ คบ.กฟผ. ครั้งที่ 5-1/2565 วันที่ 18 พฤษภาคม 2565 2) สำหรับการพิจารณาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของหน่วยงานเพื่อรองรับภารกิจงานสวัสดิการเชิงธุรกิจ (งานบริการบ้านพัก ร้านอาหารและเครื่องดื่ม และสนามกอล์ฟ) รวฟ. มีนโยบายให้ชะลอการดำเนินการไว้ก่อนเนื่องจากสายงาน รวฟ. จะมีการจัดตั้งคณะทำงาน เพื่อศึกษาถึงความเหมาะสมในการบริหารจัดการสินทรัพย์ (Asset Management) ภายในสายงานอีกครั้ง</p> <p><b>4. รวส.</b> 1) การจัดตั้งหน่วยงานเพื่อรองรับภารกิจงานดำเนินการรับรองเครดิตการผลิตพลังงานหมุนเวียน (Renewable Energy Certificate: REC) นำเสนอ คบ.กฟผ. ครั้งที่ 5-1/2565 วันที่ 18 พฤษภาคม 2565 2) จัดทำข้อมูลเรื่อง แนวทางการดำเนินงานและการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ เพื่อรองรับภารกิจงาน Grid Modernization กฟผ. เสนอต่อที่ประชุม ผวก. รวห. รวย. รวฟ. รวส. และ รวพ. และผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2565 ซึ่งที่ประชุมมีมติเห็นชอบ</p>



19 เรื่อง  
เป็นไป  
ตามแผน

**รายละเอียดความก้าวหน้าที่ผลการดำเนินงานเป็นไปตามแผนแม่บททรัพยากรบุคคลฯ**

	ลำดับ	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมายงวดสิ้นปี	กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ
 <p><b>19</b> เรื่อง เป็นไป ตามแผน</p>	2	แผนบริหารอัตรากำลัง	ความสำเร็จของการจัดทำรอบอัตรากำลังใหม่ จำนวน 4 สายงาน ได้แก่ สายงาน รวห. รวย. รวพ. และ รวส.	<p><b>1. สวห.</b> 1) จัดทำข้อมูลผลการทบทวนกรอบอัตรากำลังฝ่ายออกแบบและบริหารงานก่อสร้าง (ออก.) เสนอ ชหจ. และ รวห. เพื่อพิจารณา เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2565 2) จัดทำข้อมูลรายละเอียดคุณสมบัติและลักษณะงานทางด้าน Data Scientist ส่งให้ อจส. เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำรูปแบบการจ้างงานรูปแบบใหม่</p> <p><b>2. รวย.</b> 1) ทบทวนกรอบอัตรากำลัง เรื่อง การจัดตั้งแผนกประชาสัมพันธ์และชุมชนสัมพันธ์เขื่อนสิรินธร ต่อ คบ.กฟผ. ในการประชุมครั้งที่ 5-1/2565 เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2565 โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบตามที่เสนอ 2) วิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกรอบอัตรากำลังของกองส่งเสริมมาตรการปลูกป่าอย่างมีส่วนร่วม (จัดตั้งใหม่) เพื่อนำเสนอ คบ.กฟผ. ในการประชุมครั้งที่ ครั้งที่ 6-2/2565 ในวันที่ 8 มิถุนายน 2565 โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบตามที่เสนอ</p> <p><b>3. รวพ.</b> จัดทำข้อมูลรอบอัตรากำลังงานเดินเครื่องและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วม โรงไฟฟ้าพลังความร้อน (เฉพาะโรงไฟฟ้าบางปะกงและโรงไฟฟ้ากระบี่) และโรงไฟฟ้าพลังงานหมุนเวียน โดย รวพ. เห็นชอบกรอบอัตรากำลัง เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2565</p> <p><b>4. รวส.</b> วิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของแผนกบริหารธุรกิจพลังงานหมุนเวียนและธุรกิจเกี่ยวเนื่อง (REC) ของ อสพ. (จัดตั้งใหม่) นำเสนอ คบ.กฟผ. ในการประชุมครั้งที่ 5-2/2565 ในวันที่ 12 พฤษภาคม 2565 โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบตามที่เสนอ</p>
	3	แผนปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>นำเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งงานพนักงานกลุ่มคุณวุฒิต่ำกว่า ปวช.</li> <li>ปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับทุกประเภทของพนักงาน ต่อ คบ.กฟผ. ภายใน 30 ธ.ค. 65</li> </ul>	<p><b>1. การปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งงานพนักงานกลุ่มคุณวุฒิต่ำกว่า ปวช.</b> - นำเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งงานพนักงานกลุ่มคุณวุฒิต่ำกว่า ปวช. ต่อ คบ.กฟผ. ครั้งที่ 5-2/2565 (วาระลับ) วันที่ 23 พฤษภาคม 2565</p> <p><b>2. การปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับทุกประเภทของพนักงานในภาพรวม กฟผ.</b> (หลักเกณฑ์และจำนวนการเลื่อนระดับพนักงานคุณวุฒิ ปวช. ขึ้นไป และหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับเนื่องจากการแต่งตั้ง) - นำเสนอวาระเพื่อพิจารณา เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และจำนวนการเลื่อนระดับพนักงานคุณวุฒิ ปวช. ขึ้นไป เสนอ คบ.กฟผ. ในการประชุมครั้งที่ 9-2/2565 (วาระพิเศษ) ในวันที่ 7 กันยายน 2565 โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบตามที่เสนอ - จัดทำบันทึกเสนอ รวห. ลงนาม เรื่อง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และการพิจารณาการเลื่อนระดับทั่วไป เพื่อชี้แจงรายละเอียดแก่หน่วยงาน</p>

## รายละเอียดความก้าวหน้าที่ผลการดำเนินงานเป็นไปตามแผนแม่บททรัพยากรบุคคลฯ

ลำดับ	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมายงวดสิ้นปี	กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ
4	แผนปรับปรุงระบบ PMS ในส่วนของประเมินผลการปฏิบัติงาน KPI	<ol style="list-style-type: none"> <li>ออก PR งานจัดจ้างเพื่อพัฒนา Feature ระบบประเมินผลบุคคล ในส่วนของ (KPI) เรื่อง ประเมินผู้บริหาร 12 - 14 / การ Alignment / การทำตัวชี้วัด OKRs / PMS API Services ภายในเดือน ธ.ค. 2565</li> <li>สื่อสารกระบวนการประเมินผลกับพนักงานผ่าน Live Chat จำนวน 4 ครั้ง</li> <li>จัดทำ KPI Standard 10 กลุ่มงาน (ครึ่งปีแรก 3 กลุ่มงาน ครึ่งปีหลัง 7 กลุ่มงาน)</li> <li>ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อระบบการประเมินผลบุคคล กฟผ.ฯ เพิ่มขึ้น ร้อยละ 2 จากผลปี 2564</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ออกใบขอซื้อ (Purchase Request : PR) งานจัดจ้างฯ เพื่อพัฒนา Feature ระบบประเมินผลบุคคล ในส่วนของ (KPI) เรื่อง ประเมินผู้บริหาร 12 - 14 / การ Alignment / การทำตัวชี้วัด OKRs / PMS API Services ในระบบ SAP ในวันที่ 15 ธันวาคม 2565</li> <li>สื่อสารการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่าน Live Chat แล้ว 4 ครั้ง ได้แก่                     <ul style="list-style-type: none"> <li>หัวข้อ Strategic KPI day เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2565</li> <li>หัวข้อ "การใช้ Microsoft Planner เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ Hybrid Working" เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2565</li> <li>หัวข้อ การประเมินผลการปฏิบัติงานเชื่อมโยงกับการพิจารณาค่าตอบแทน เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2565</li> <li>หัวข้อ เจาะใจผู้บริหารเกี่ยวกับการประเมิน Behavior KPI SPEED เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2565</li> </ul> </li> <li>จัดทำ KPI Standard 17 กลุ่มงาน <u>ครึ่งปีแรก</u> กลุ่มงานบำรุงรักษาสายส่ง (อปข) บำรุงรักษาสถานี (อปข), ควบคุมระบบ (อปข), บำรุงรักษาระบบสื่อสาร (อปข), เลขานุการผู้ช่วยผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ และ ผวก (อลอ.), บริหารงานบุคคลสายงานและภูมิภาค (อกบ.) ทั้งนี้ หน่วยงานจะนำไปใช้ในงวดการประเมินที่ 2 ปี 2565 <u>ครึ่งปีหลัง</u> กลุ่มงานจัดซื้อจัดจ้างในประเทศ (อจพ.), จัดซื้อจัดจ้างต่างประเทศ (อจพ.), บริหารงานพัสดุ (อจพ.), บัญชีเงินได้ผู้ปฏิบัติงาน (อบช.), บัญชีแยกประเภท (อบช.), บัญชีเจ้าหนี้ (อบช.), ภาษี (อบช.), บริหารทรัพย์สินและพัสดุ (อบช.), บัญชีลูกหนี้และรายได้ (อบช.), ประชาสัมพันธ์และชุมชนสัมพันธ์ภูมิภาค (ชยย.) [รอเสนออนุมัติใช้งาน], กฎหมายภูมิภาค (อกม) [ที่ประชุมมีมติไม่ใช้งานเนื่องจากมีความหลากหลายของภารกิจงานที่แตกต่างกันของแต่ละพื้นที่] ทั้งนี้ หน่วยงานจะนำไปใช้ในงวดการประเมินที่ 1 ปี 2566</li> <li>ระดับความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการสำรวจความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานต่อ กฟผ. ซึ่งเรื่องระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ดำเนินการสำรวจฯ พบว่า ผลคะแนน เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.2 (ปี 2564 มีค่าเท่ากับ ร้อยละ 54.8)</li> </ol>



19 เรื่อง  
เป็นไป  
ตามแผน

## รายละเอียดความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรบุคคลฯ



19 เรื่อง

เป็นไป  
ตามแผน

ลำดับ	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมายงวดสิ้นปี	กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ
5	แผนการศึกษาการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี เป็นร้อยละที่ค่ากลางของกรอบเงินเดือน (Midpoint)	จัดทำผลการศึกษาการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี เป็นร้อยละที่ค่ากลางของกรอบเงินเดือน (Midpoint) แล้วเสร็จและนำเสนอ คบ.กพพ. ภายในเดือน ธันวาคม 2565	นำเสนอผลการศึกษาการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี เป็นร้อยละที่ค่ากลางของกรอบเงินเดือน (Midpoint) ต่อ คบ.กพพ. ในการประชุมครั้งที่ 8-2/2565 วันที่ 4 สิงหาคม 2565 เพื่อพิจารณา โดยที่ประชุมมีมติรับทราบ และให้ยุติการศึกษาการขึ้นเงินเดือนจากค่ากลางของกรอบเงินเดือน (Midpoint) โดยให้นำความเห็นและข้อเสนอของที่ประชุมไปพิจารณาดำเนินการ
6	แผนปรับปรุงค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (การศึกษาการจ่ายโบนัสตามผลงาน)	จัดทำผลการศึกษาการจ่ายโบนัสตามผลงาน (Bonus per Performance) แล้วเสร็จและนำเสนอ คบ.กพพ. ภายในเดือนธันวาคม 2565	นำเสนอผลการศึกษาการจ่ายโบนัสตามผลงานต่อ คบ.กพพ. ในการประชุมครั้งที่ 12-1/2565 เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2565 โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบผลการศึกษา พร้อมให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป
7	แผนงานพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อสร้างโอกาสธุรกิจ	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดทำ Development Roadmap รองรับธุรกิจใหม่ เสนอรายงานภายในวันที่ 30 มิถุนายน 65</li> <li>การนำความรู้ไปใช้ในการกิจที่ได้รับมอบหมายและส่งผลลัพธ์ต่อภารกิจของหน่วยงาน กพพ. ร้อยละ 80</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดทำ Development Roadmap รองรับยุทธศาสตร์ ธุรกิจใหม่ กพพ. ได้แก่ Green Energy Resource/ RE, Grid Modernization, BESS, LNG Business และ Energy Trading แล้วเสร็จในวันที่ 24 มิถุนายน 2565 พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ ธุรกิจใหม่ กพพ. จำนวน 51 หลักสูตร กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทั้งหมด 869 คน คิดเป็น 47,214 Man Hours</li> <li>การติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าอบรมหลักสูตร Digital Substation ทั้งหมดร้อยละ 100 นำความรู้จากหลักสูตรไปใช้ในการกิจการติดตั้งและตรวจรับอุปกรณ์ Digital Substation โครงการกั้นกรลักษ์ (*หมายเหตุ ติดตามแล้วเสร็จ 1 หลักสูตร อยู่ระหว่างจัดทำเล่มรายงาน 3 หลักสูตร เป็นการเรียนเพื่อเตรียมความพร้อม 2 หลักสูตร (ยังไม่มีให้นำไปใช้ในการกิจ) และยกเลิก 2 หลักสูตร และจะมีการติดตาม/ประเมินผลในปี 2566 จำนวน 8 หลักสูตร)</li> </ol>

## รายละเอียดความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรบุคคลฯ




19 เรื่อง  
เป็นไป  
ตามแผน

ลำดับ	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมายงวดสิ้นปี	กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ
8	แผนพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (การสอบคุณวุฒิวิชาชีพ)	จัดทำฐานข้อมูลผู้มีสิทธิ์สอบแล้วเสร็จภายในธันวาคม 2565	นำเสนอรายชื่อและสรุปจำนวนผู้เข้าสอบคุณวุฒิจำนวนของ อทบ. เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2565  หมายเหตุ มีการปรับปรุงแผน เนื่องจากสถาบันที่จัดสอบคุณวุฒิจำนวน จะมีการทบทวนคุณสมบัติ และเกณฑ์การสอบจึงไม่มีการจัดสอบในปี 2565 ดังนั้น จึงขอปรับกิจกรรม และเป้าหมาย เป็น "การทบทวนและคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การสอบใหม่" เพื่อเตรียมความพร้อมในการสอบ ปี 2566
9	แผนจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฯ แล้วเสร็จ 3 กลุ่ม ได้แก่ 1. ระดับฝ่ายขึ้นไป 2. สายอาชีพบัญชี-การเงิน 3. สายอาชีพ IT	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้บริหารระดับฝ่ายขึ้นไป แล้วเสร็จวันที่ 29 มิถุนายน 2565</li> <li>พิจารณาร่วมกับสายงาน รวบ. ให้ความเห็นชอบการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านการเงินและบัญชี ในวันที่ 15 ธันวาคม 2565</li> <li>จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เกี่ยวข้องกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศ แล้วเสร็จ (ตามโครงสร้างการบังคับบัญชา ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2561) แล้วเสร็จในวันที่ 28 กันยายน 2565</li> </ul>
10	แผนปรับปรุงการคัดเลือกกลุ่ม Talent & Successor	<ul style="list-style-type: none"> <li>ปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือก</li> <li>นำร่องโครงการบริหารผู้มีศักยภาพ 1 สายงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ทบทวนหลักเกณฑ์ และคัดเลือกกลุ่มผู้มีศักยภาพสายงาน รวส. แล้วเสร็จเมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2565</li> </ul>
11	แผนเสริมสร้าง Mindset ตาม SPEED	ระดับการรับรู้ค่านิยมฯ ในภาพรวม (มากกว่า ปี 2564 ร้อยละ 2)	ดำเนินการสำรวจการรับรู้ค่านิยมฯ แล้วเมื่อวันที่ 3-20 ต.ค. 65 โดยผลสำรวจการรับรู้ค่านิยมฯ ในภาพรวม อยู่ที่ร้อยละ 90.2 (น้อยกว่าปี 2564 ร้อยละ 2.4)  * ระดับการรับรู้ภาพรวม ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เนื่องจากมีการปรับข้อคำถามเพื่อให้สะท้อนการรับรู้ในเชิงลึกถึงพฤติกรรมตามค่านิยมฯ เพิ่มมากขึ้น รวมถึงปรับปรุงปัจจัยเพื่อวัดประสิทธิภาพ และการเชื่อมโยงกับระบบงานอื่นเพิ่มขึ้น ซึ่งมีแผนจะส่งเสริมค่านิยมฯ ในส่วนที่คะแนนน้อยในปี 2566 ต่อไป)



## รายละเอียดความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรบุคคลฯ



**19** เรื่อง  
เป็นไป  
ตามแผน

ลำดับ	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมายงวดสิ้นปี	กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ
12	แผนการปรับปรุงระเบียบปฏิบัติด้านบุคคลและจัดทำคู่มืองานบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดทำคู่มือระเบียบปฏิบัติงานด้านบุคคลสำหรับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทั่วไป เสนอ อทบ. พิจารณา ภายในเดือน ธันวาคม 2565</li> <li>เสนอบันทึกแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (อกป.) เพื่อดำเนินการปรับปรุงระเบียบปฏิบัติต่อไป ภายในเดือน ธันวาคม 2565</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดทำคู่มือระเบียบปฏิบัติงานด้านบุคคลสำหรับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทั่วไปนำเสนอ อทบ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2565</li> <li>ปรับปรุงระเบียบปฏิบัติด้านบุคคลนำระเบียบปฏิบัติปฏิบัติเสนอ ผวก. ลงนามแล้ว เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2565</li> </ol>
13	แผนพัฒนาระบบประเมินผลลูกจ้างทดลองงาน	พัฒนาแพลตฟอร์มด้าน HR แล้วเสร็จ	เปิดระบบประเมินผลลูกจ้างทดลองงานให้พร้อมใช้งานในเอกบ. เรียบร้อยแล้ว ในวันที่ 14 พฤศจิกายน 2565 เพื่อรองรับลูกจ้างทดลองงานที่เข้าทำงานปี 2566
14	แผนการพัฒนาระบบการจัดทำเอกสารประกอบการจ้างรูปแบบ Electronic	การพัฒนาระบบแล้วเสร็จ และพร้อมใช้งานภายในเดือนธันวาคม 2565	สามารถนำระบบการจัดทำเอกสารประกอบการจ้างรูปแบบ Electronic (จ้างพนักงานใหม่) ขึ้นใช้งานได้แล้วภายใน กพพ. เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2565
15	แผนการจัดทำบัตรประจำตัวพนักงานด้วยระบบคอมพิวเตอร์	การพัฒนาระบบแล้วเสร็จ และพร้อมใช้งานภายในเดือนธันวาคม 2565	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประกาศใช้ระเบียบ กพพ. ฉบับที่ 482 ว่าด้วย บัตรประจำตัว มีผลบังคับใช้ วันที่ 1 กรกฎาคม 2565 หรือให้สอดคล้องกับรูปแบบบัตรที่เปลี่ยนแปลงไป</li> <li>เปิดใช้งานระบบจัดทำบัตรประจำตัวพนักงานที่ออกด้วยระบบคอมพิวเตอร์ผ่าน EGAT Smart Life ในวันที่ 1 กรกฎาคม 2565</li> </ul>
16	แผนพัฒนาระบบการขอหนังสือรับรองการมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือในการรักษาพยาบาล	การพัฒนาระบบแล้วเสร็จ และพร้อมใช้งานภายในเดือนธันวาคม 2565	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการปรับปรุงระบบ จัดทำเว็บไซต์ตรวจสอบหนังสือส่งตัว พร้อมทั้งคู่มือการใช้งานระบบหนังสือส่งตัว สำหรับโรงพยาบาล เพื่อให้โรงพยาบาลสามารถตรวจสอบหนังสือส่งตัวว่าออกจาก กพพ. จริง แล้วเสร็จ ในวันที่ 23 ธันวาคม 2565</li> </ul>

## รายละเอียดความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรบุคคลฯ



19 เรื่อง  
เป็นไป  
ตามแผน

ลำดับ	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมายงวดสิ้นปี	กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ
17	แผนเชิงรุกร่วมใจ รักสุขภาพ	พนักงานกลุ่มเป้าหมายได้รับการตรวจ มะเร็งชนิดต่างๆ โรคมะเร็งจากการทำงาน กลุ่มโรค NCDs และโรคทางทันตกรรม ให้ได้รับคำแนะนำ การรักษา หรือการ ส่งต่อหน่วยงาน	<p>1. รัฐโหวงไกลมะเร็งร้าย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรม Oral cancer surveillance ตรวจคัดกรองผู้ป่วยทุกคนที่เข้ารับบริการทันตกรรม 5,457 คน พบผู้มีรอยโรค ก่อนมะเร็งช่องปาก 3 คน ซึ่งได้รับคำแนะนำ ส่งไปรับการรักษาที่เหมาะสม และติดตามผลการรักษา 3 คน <b>คิดเป็นร้อยละ 100</b></li> <li>- กิจกรรมสกัดจุดหยุดมะเร็งปอด</li> <li>- กิจกรรมรักษาลำไส้ ดำเนินการตรวจหาเลือดแฝงในอุจจาระจำนวนทั้งหมด 1,256 ราย พบความผิดปกติ 73 ราย ทุกรายที่พบ ความผิดปกติได้รับคำแนะนำ/ติดตาม/ตรวจซ้ำ <b>คิดเป็นร้อยละ 100</b></li> <li>- กิจกรรม Smart lady stop cervix cancer ผู้รับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกรวมทั้งหมด 64 ราย ผลผิดปกติ 6 ราย ทั้งนี้ได้แจ้งผลการตรวจที่ผิดปกติให้ผู้รับบริการไปตรวจคัดกรองเพิ่มเติมแล้ว <b>คิดเป็นร้อยละ 100</b></li> <li>- กิจกรรม Smart lady stop breast cancer ผู้รับการตรวจตามโครงการ Smart Lady Stop Cancer (มะเร็งเต้านม Breast Cancer) 182 ราย พบว่า ผู้เข้ารับการตรวจคัดกรองมะเร็งเต้านม พบสิ่งผิดปกติควรได้รับการตรวจวินิจฉัยชิ้นเนื้อเพิ่มเติม (BI- RADS 4) จำนวน 8 ราย โดยผู้เข้ารับการตรวจทั้งหมดได้รับการแจ้งผลการตรวจและคำแนะนำทุกราย <b>คิดเป็นร้อยละ 100</b></li> </ul> <p>2. ฝ้าระวังโรคมะเร็งจากการทำงาน (เออร์โก อโรครยา) ผู้ที่มารับการตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงที่ อพอ. และมีความผิดปกติที่ต้อง ติดตามมาตรวจซ้ำหรือพบแพทย์อายุเวชศาสตร์ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การมองเห็น จำนวน 148 คน ได้ติดตามครบทั้ง 148 คน <b>คิดเป็นร้อยละ 100</b></li> <li>- การได้ยิน จำนวน 42 คน ได้ติดตามครบทั้ง 42 คน <b>คิดเป็นร้อยละ 100</b></li> <li>- สมรรถภาพปอด จำนวน 27 คน ได้ติดตามครบทั้ง 27 คน <b>คิดเป็นร้อยละ 100</b></li> </ul> <p>3. กิจกรรม EGAT Healthy Idol มีวัตถุประสงค์ให้ผู้นักปฏิบัติงาน กฟผ. ที่สนใจ และผู้นักปฏิบัติงานกลุ่มเสี่ยง มีความรู้ความเข้าใจ ตระหนักถึงการดูแลสุขภาพโดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดำรงชีวิตเพื่อหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดโรค NCDs มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ 93 คน มีค่าดัชนีมวลกาย/ค่าเส้นรอบเอวหรือสมรรถภาพร่างกายดีขึ้น 76 คน <b>คิดเป็นร้อยละ 82</b> ของผู้เข้าร่วม โครงการทั้งหมด</p> <p>4. ผู้เข้าร่วมดูแลสุขภาพพันทันตกรรมเชิงรุก จำนวน 116 คน พบ 6 คน ที่มีความผิดปกติ ซึ่งทั้ง 6 คน ได้เข้ารับการตรวจรักษา และติดตามที่สามารถยับยั้งความรุนแรงปัญหาสุขภาพช่องปากครบทั้ง 6 คน <b>คิดเป็นร้อยละ 100</b></p>

## รายละเอียดความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนแม่บททรัพยากรบุคคลฯ



19 เรื่อง  
เป็นไปตามแผน

ลำดับ	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมายงวดสิ้นปี	กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ
18	แผนสุขภาพดีทั่วทั้งองค์กร	1. สามารถดำเนินการได้ตาม timeline/BCG ของกิจกรรม ทั้ง 2 กิจกรรม ในครึ่งปีแรก 2. ควบคุมโรค NCDs <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ มากกว่าร้อยละ 60 ของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงกลุ่มเป้าหมายที่มาตรการ ควบคุมความดันโลหิต ได้ &lt; 140/90 mmHg</li> <li>▪ มากกว่าร้อยละ 40 ของผู้ป่วยโรคเบาหวานกลุ่มเป้าหมายที่มาตรการ ควบคุมน้ำตาลในเลือด HbA1C ได้ &lt; ร้อยละ 7 หรือ FBS</li> <li>▪ มากกว่าร้อยละ 50 ของผู้ป่วยโรคเบาหวานกลุ่มเป้าหมายที่มาตรการ ควบคุมไขมัน LDL ได้</li> </ul>	1. สามารถดำเนินกิจกรรมของ กิจกรรม NCDs I See You และกิจกรรมไกลแคโรนคือใกล้ของงวด 6 เดือนได้ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ 2. กิจกรรม NCDs I See You <p>กลุ่มที่ 1 : ผู้ปฏิบัติงาน กฟผ. สำนักงานกลาง ที่เป็นโรคความดันโลหิตสูง รักษาต่อเนื่องที่ อพอ. จำนวน 528 คน มาตรการ 437 คน คิดเป็นร้อยละ 82.77 ของกลุ่มเป้าหมายกลุ่มที่ 1 ทั้งหมด ผ่านเกณฑ์ 385 คน คิดเป็นร้อยละ 88.10 ของกลุ่มเป้าหมายกลุ่มที่ 1 ที่มาตรการ</p> <p>กลุ่มที่ 2 : ผู้ปฏิบัติงาน กฟผ. สำนักงานกลาง ที่เป็นโรคเบาหวาน รักษาต่อเนื่องที่ อพอ. จำนวน 285 คน มาตรการ 238 คน คิดเป็นร้อยละ 83.51 ของกลุ่มเป้าหมายกลุ่มที่ 2 ทั้งหมด ผ่านเกณฑ์ 133 คน คิดเป็นร้อยละ 55.88 ของกลุ่มเป้าหมายกลุ่มที่ 2 ที่มาตรการ</p> <p>กลุ่มที่ 3 : ผู้ปฏิบัติงาน กฟผ. สำนักงานกลาง ที่เป็นโรคเบาหวาน และมีผลเลือด LDL รักษาต่อเนื่องที่ อพอ. จำนวน 285 คน มาตรการ 230 คน คิดเป็นร้อยละ 80.70 ของกลุ่มเป้าหมายกลุ่มที่ 3 ทั้งหมด ผ่านเกณฑ์ 127 คน คิดเป็นร้อยละ 55.22 ของกลุ่มเป้าหมายกลุ่มที่ 3 ที่มาตรการ</p>
19	แผนการพัฒนาระบบประเมินโดยใช้ระบบสารสนเทศรองรับ QSHE Software	ได้รูปแบบการตรวจประเมิน (Requirement Specification) และเกณฑ์การตรวจประเมิน (Audit Criteria) ภายในเดือน ธันวาคม 2565	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ มีรูปแบบ Requirement Specification ฉบับสมบูรณ์ วันที่ 26 ตุลาคม 2565</li> <li>▪ จัดทำเกณฑ์การตรวจประเมิน (Audit Criteria) ตามมาตรฐาน EGAT QSHE และมาตรฐานสากลเบื้องต้น แล้วเสร็จ วันที่ 26 ธันวาคม 2565</li> </ul>