

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้จริง (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
แผนปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง (สายงานสนับสนุน)	นำเสนอผลการศึกษาโครงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและวางแผนอัตราค่าจ้างภายใต้สายงานสนับสนุนของ กฟผ. งานจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ สายงานรองผู้ว่าการบริหาร (รชบ.) งานรวมศูนย์บริหารศูนย์การเรียนรู้ กฟผ. สายงานรองผู้ว่าการยุทธศาสตร์ (รชย.) และงานการเงินและบัญชี สายงานรองผู้ว่าการบัญชีและการเงิน (CFO) (รวบ.) ฉบับสมบูรณ์ต่อรองผู้ว่าการบริหาร (รชบ.) เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2566	9,000,000	8,960,911.88	1 ม.ค. - 31 ธ.ค. 2566	ไม่สามารถดำเนินการตามเป้าหมายเดิมคือ ศึกษาการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและกรอบอัตราค่าจ้างของหน่วยงานในสายงาน รชบ. รวบ. แล้วเสร็จ และนำเสนอ คบ.กฟผ. ภายในเดือนธันวาคม 2566 ได้ เนื่องจากอยู่ระหว่างกระบวนการแต่งตั้งผู้บริหาร ซึ่งต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการ กฟผ. ที่ยังอยู่ระหว่างการแต่งตั้งจาก ครม.	ปรับเป้าหมายเป็น ศึกษาการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและกรอบอัตราค่าจ้างของหน่วยงานในสายงาน รชบ. รวบ. แล้วเสร็จ และนำเสนอ รชบ. ภายในเดือนธันวาคม 2566 โดยเสนอขอความเห็นชอบต่อ รวร. ผู้รักษาการแทน ผวก. และได้รับความเห็นชอบเมื่อ 27 พ.ย. 2566
แผนบริหารอัตราค่าจ้าง	<p>1) จัดสรรอัตราค่าจ้างใหม่ปี 2565-2566 รวมจำนวน 343 อัตรา (ปี 2566 : 172 อัตรา)</p> <p>2) วิเคราะห์กรอบอัตราค่าจ้างแล้วเสร็จจำนวน 2 สายงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - สายงานรองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง (รชธ.) โครงการเดินเครื่องและบำรุงรักษาประจำโรงไฟฟ้าบริษัท สิบสองเขาเวอริ จำกัด (โครงการระดับ 12) เสนอ คณะกรรมการบริหาร กฟผ. (คบ.กฟผ.) และคณะกรรมการ กฟผ. ในเดือนมกราคม 2566 - สายงานรองผู้ว่าการเชื้อเพลิง (รชช.) โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการทำเหมืองใต้ดินบริเวณกลางแอ่งแม่เมาะ (โครงการระดับ 11) เสนอ คบ.กฟผ. เพื่อพิจารณาการจัดตั้งโครงการและกรอบอัตราค่าจ้าง ในวันที่ 11 พฤษภาคม 2566 <p>3) นำเสนอผลการทบทวนกรอบอัตราค่าจ้างของหน่วยงานบำรุงรักษาแบบรวมศูนย์ สายงานรองผู้ว่าการผลิตไฟฟ้า (รชฟ.) และสายงานรองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง (รชธ.) ต่อ คบ.กฟผ. ในการประชุม ครั้งที่ 11-1/2566 เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2566</p> <p>4) จัดทำข้อมูลและ Presentation เพื่อนำเสนอแนวทางบริหารอัตราค่าจ้างงานค่าทดแทนทรัพย์สิน ของฝ่ายบริหารการเงิน (อหง.) สายงานรองผู้ว่าการการเงินและบัญชี (CFO) (รวบ.) เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2566 ซึ่งมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานผ่านโครงการ Transformation Management Office (TMO)</p>	- ไม่ได้ใช้งบประมาณ	-	1 ม.ค. - 31 ธ.ค. 2566	ไม่มี	ไม่มี
แผนปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานที่ยืดหยุ่นสำหรับ กฟผ. ในอนาคต	นำเสนอผลการศึกษารูปแบบการจ้างที่ยืดหยุ่นสำหรับ กฟผ. ในอนาคต ต่อ รชบ. เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2566	- ไม่ได้ใช้งบประมาณ	-	1 ม.ค. - 31 ธ.ค. 2566	ไม่สามารถดำเนินการตามเป้าหมายเดิมคือ นำเสนอรูปแบบการจ้างต่อคณะกรรมการ กฟผ. ภายในไตรมาสที่ 4 ปี 2566 ได้ เนื่องจากคณะกรรมการ กฟผ. ยังอยู่ระหว่างการแต่งตั้งจาก ครม.	ปรับเป้าหมายเป็น นำเสนอรูปแบบการจ้างต่อ รชบ. ภายในเดือน ธ.ค. ปี 2566 โดยเสนอขอความเห็นชอบต่อ รวร. ผู้รักษาการแทน ผวก. และได้รับความเห็นชอบเมื่อ 27 พ.ย. 2566
แผนการสรรหาบุคลากร กฟผ. ภายนอกรูปแบบใหม่	นำเสนอแนวทางและหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากร กฟผ. ภายนอกรูปแบบใหม่ ต่อ คบ.กฟผ. ในการประชุม ครั้งที่ 5-1/2566 เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2566 ซึ่งมีมติเห็นชอบตามแนวทางที่ ออก. เสนอ และให้ดำเนินการในรายละเอียดที่เกี่ยวข้องต่อไป	- ไม่ได้ใช้งบประมาณ	-	1 ม.ค. - 30 มิ.ย. 2566	ไม่มี	ไม่มี

แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จริง (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
แผนการปรับปรุงการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน	<p>1) จัดทำ Key Performance Indicator (KPI) กลุ่มเป้าหมายแล้วเสร็จ 6 กลุ่มงาน ประกอบด้วย</p> <p>1.1) กลุ่มงานรักษาความปลอดภัย (สำนักงานกลาง)</p> <p>1.2) กลุ่มงานรักษาความปลอดภัย (ภูมิภาค)</p> <p>1.3) กลุ่มงานรักษาความปลอดภัยและระงับอัคคีภัย</p> <p>1.4) กลุ่มงานอุปกรณ์ และเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัย</p> <p>1.5) กลุ่มงานปฏิบัติการเหมือง</p> <p>1.6) กลุ่มงาน Safety ภูมิภาค</p> <p>2) พนักงาน กพฟ. มีผล SPEED Feedback ในการประเมินเชิงพฤติกรรม (Behavior KPI) งวดที่ 1 ปี 2566 จำนวนร้อยละ 99.03 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด</p> <p>3) จัดกิจกรรม Feedback Event และ Feedback Sharing</p> <p>4) Feedback Event ในรูปแบบ Online ผ่าน E-mail PR EGAT ให้พนักงาน กพฟ. ได้ร่วมสนุกผ่านการเล่นเกมสัการแสดงความคิดเห็น และการประกวด Motto</p> <p>- Feedback sharing 2 ครั้ง ได้แก่</p> <p><u>สัมมนาผู้บริหารประจำปี 2566</u> หลักสูตร HR101 หัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) และการ Feedback เมื่อวันที่ 24-25 กุมภาพันธ์ 2566</p> <p><u>PMS Live</u> เรื่อง SPEED Feedback on PMS เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2566</p> <p>5) ความพึงพอใจจากผลการสำรวจความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานต่อ กพฟ. ประจำปี 2566 มีผลการบริหารผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 65 เพิ่มขึ้นจากปี 2565 ร้อยละ 4</p>	- ไม่ได้ใช้งบประมาณ	-	1 ม.ค. - 31 ธ.ค. 2566	ไม่มี	ไม่มี
แผนทบทวน/ปรับปรุงแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	<p>1) นำเสนอหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ประจำปี 2566 (ครั้งที่ 2) ต่อ คบ.กพฟ. ในการประชุม ครั้งที่ 6-1/2566 เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2566 โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบตามที่ อทบ. เสนอ</p> <p>2) ปรับปรุงระบบพิจารณาความดีความชอบ (EGAT Compensation System) แล้วเสร็จเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2566</p>	- ไม่ได้ใช้งบประมาณ	-	1 ม.ค. - 30 ก.ย. 2566	ไม่มี	ไม่มี
แผนงานพัฒนาขีด ความสามารถ บุคลากรเพื่อ สร้างโอกาสธุรกิจ	<p>1) ดำเนินการส่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่รับผิดชอบงานตาม EGAT Positioning เข้าอบรมครบตามแผนงาน รวม 8 หลักสูตร ได้แก่ EV 2 หลักสูตร, Green Energy Resources/RE 3 หลักสูตร และ Behind the Meter Solutions 3 หลักสูตร</p> <p>2) ติดตามการนำความรู้ไปใช้ในการกิจที่ได้รับมอบหมาย และรายงานผลการติดตามการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบภารกิจ Green Energy Trading ผ่านการอบรมหลักสูตร Negotiation Mastery หลักสูตร Business Strategy และหลักสูตรการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการลงทุน (Feasibility Study) โดยผู้เข้าอบรมกลุ่มเป้าหมายมีการนำความรู้ไปใช้ ร้อยละ 100</p>	40,000,000	29,885,000	1 ม.ค. - 31 ธ.ค. 2566	ไม่มี	ไม่มี

แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้จริง (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
แผนจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<p>1) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของหัวหน้าแผนกสายงานสนับสนุน 4 สายงาน ได้แก่ หน่วยงานขึ้นตรงผู้ว่าการ รองผู้ว่าการบริหาร (รชบ.) รองผู้ว่าการยุทธศาสตร์ (รชย.) และรองผู้ว่าการการเงินและบัญชี (CFO) (รชบ.) แล้วเสร็จครบทุกตำแหน่ง วันที่ 30 มิถุนายน 2566 (สายงานสนับสนุน)</p> <p>2) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของหัวหน้าแผนกสายงานหลัก ได้แก่ รองผู้ว่าการระบบส่ง (รชส.) รองผู้ว่าการผลิตไฟฟ้า (รชฟ.) รองผู้ว่าการพัฒนาโรงไฟฟ้าและพลังงานหมุนเวียน (รชพ.) รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง (รชธ.) รองผู้ว่าการเชื้อเพลิง (รชช.) แล้วเสร็จครบทุกตำแหน่ง วันที่ 18 ธันวาคม 2566 (สายงานหลัก)</p> <p>3) นำเสนอ รชบ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการนำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของหัวหน้าแผนกไปปฏิบัติ และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการเสนอ รชบ. เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2566</p>	- ไม่ได้ใช้งบประมาณ	-	1 ม.ค. - 31 ธ.ค. 2566	ไม่สามารถดำเนินการตามเป้าหมายเดิมคือสรุปผลการดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพเสนอ คบ.กฟผ. พิจารณาเห็นชอบในหลักการการนำไปใช้ปฏิบัติในเดือน ธ.ค. 2566 ได้ เนื่องจากอยู่ระหว่างกระบวนการแต่งตั้งผู้บริหาร ซึ่งต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการ กฟผ. ที่ยังอยู่ระหว่างการแต่งตั้งจาก ครม.	ปรับเป้าหมายเป็น สรุปผลการดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพเสนอ รชบ. พิจารณาเห็นชอบในหลักการการนำไปใช้ปฏิบัติในเดือน ธ.ค. 2566 โดยเสนอขอความเห็นชอบต่อ รชธ. ผู้รักษาการแทน ผวก. และได้รับความเห็นชอบในการปรับเป้าหมายเมื่อ 27 พ.ย. 2566 ทั้งนี้ มีข้อสั่งการเห็นควรให้ชะลอการดำเนินงานในส่วนหนึ่งของหน่วยงานในสังกัด ชธธ. เนื่องจากการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ และส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานในอนาคต ควรให้ผู้บริหารที่ได้รับแต่งตั้งใหม่ (ผู้ช่วยผู้ว่าการ และผู้อำนวยการฝ่าย) เป็นผู้พิจารณา ก่อนนำเสนอ รชธ. และ คบ.กฟผ.
แผนเสริมสร้าง Mindset ตาม SPEED	<p>1) จัดประชุมบูรณาการค่านิยมฯ SPEED ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2566 ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามหมวดต่าง ๆ ในเกณฑ์การประเมินผลรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Assessment Model : SE-AM) โดยเข้าประชุมครบ ทั้ง 6 หมวด</p> <p>2) สืบค้นการรับรู้ค่านิยมฯ SPEED ประจำปี 2566 เมื่อวันที่ 2-12 ตุลาคม 2566 โดยผลคะแนนความเข้าใจ Entrepreneurship คิดเป็นร้อยละ 80.5 และ Digitalization คิดเป็นร้อยละ 94.4</p>	- ไม่ได้ใช้งบประมาณ	-	1 ม.ค. - 31 ธ.ค. 2566	ไม่มี	ไม่มี
แผนระบบบริหารจัดการคุณภาพความปลอดภัยสุขภาพอนามัย และสิ่งแวดล้อม กฟผ. (EGAT QSHE)	<p>1) ดำเนินการประชุมชี้แจงเพื่อนำ EGAT QSHE Basic Package เข้าใช้งานในปี 2566 สำหรับหน่วยงานเป้าหมาย ครบถ้วน ร้อยละ 100 และรายงานสรุปผลต่อ อปท. เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2566</p> <p>2) นำเสนอรายงานต่อ อปท. ภายในวันที่ 27 ธันวาคม 2566 โดยมีหน่วยงานเป้าหมายที่นำ EGAT QSHE Basic Package เข้าใช้งาน จำนวน 26 หน่วยงาน จากเป้าหมาย 28 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 92.86</p>	- ไม่ได้ใช้งบประมาณ	-	1 ม.ค. - 31 ธ.ค. 2566	ไม่มี	ไม่มี
แผนสุขภาพดีทั่วทั้งองค์กร (Healthy for All)	<p>1) สามารถดำเนินการได้ครบตามแผนงานของกิจกรรม จำนวน 7 กิจกรรม ภายในวันที่ 15 มิถุนายน 2566</p> <p>2) ควบคุมโรคเบาหวานและความดันโลหิตสูงได้ตามเกณฑ์ - ร้อยละ 68.80 ของผู้ป่วยโรคเบาหวานกลุ่มเป้าหมายที่มาตรวจควบคุมน้ำตาลในเลือด HbA1C ได้ < ร้อยละ 7 หรือ FBS < 130 mg/dL - ร้อยละ 88.86 ของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงกลุ่มเป้าหมายที่มาตรวจควบคุมความดันโลหิต < 140/90mmHg - ร้อยละ 56.41 ของผู้ป่วยโรคเบาหวานกลุ่มเป้าหมายที่มาตรวจ ควบคุมไขมันร้าย (LDL) ได้ < 100mg/dL</p> <p>3) ร้อยละ 100 ของกลุ่มเป้าหมายที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปที่ได้รับการตรวจไขมันดี (HDL-Cholesterol) และไขมันร้าย (LDL-cholesterol) ได้รับการประเมินความเสี่ยงโรคหัวใจและหลอดเลือดตามเกณฑ์ Thai CV Risk Score และได้รับคำแนะนำในการดูแลสุขภาพ</p>	- ไม่ได้ใช้งบประมาณ	-	1 ม.ค. - 31 ธ.ค. 2566	ไม่มี	ไม่มี
แผนศึกษารูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่นตามสถานการณ์	นำเสนอรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ต่อ ผวก. เพื่อพิจารณา เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2566 โดย ผวก. สั่งการให้นำเสนอ คบ.กฟผ. ในการประชุม ครั้งที่ 7-2/2566 (สัจจร) เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2566 ซึ่ง คบ.กฟผ. มีมติเห็นชอบตามที่ ออก. เสนอ	- ไม่ได้ใช้งบประมาณ	-	1 ม.ค. - 30 มิ.ย. 2566	ไม่มี	ไม่มี

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จริง (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	จำนวน ผู้เข้าอบรม (คน)	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
แผนงานพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร เพื่อสร้างโอกาสทางธุรกิจ	พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ธุรกิจ ใหม่ของ กฟผ. จำนวน 125 รุ่น	40,000,000	29,885,000	1 มี.ค. - 31 ธ.ค. 2566	2,560	ไม่มี	ไม่มี
แผนงาน Building Digital Capability	มีผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านการอบรมหลักสูตร Digital Literacy และ หลักสูตร Cybersecurity Awareness	380,000	380,000	1 มี.ย. - 31 ส.ค. 2566	12,684	มีบุคลากรร้อยละ 88.80 ผ่านการอบรม ซึ่ง เป้าหมายกำหนดไว้ร้อยละ 100	ควรขยายเวลาและ กำหนดเป็น KPI ของ บุคลากรทุกคน
	พัฒนา Technical Competency ของบุคลากรดิจิทัล กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา Digital Competency	4,255,000	3,712,000	1 ก.พ. - 30 ก.ย. 2566	284	ไม่มี	ไม่มี
	สร้างผู้เชี่ยวชาญเทคโนโลยีใหม่ ด้าน Cyber Security และ Data Analytics สามารถ พัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างผู้เชี่ยวชาญเทคโนโลยีใหม่	5,646,000	5,583,000	1 มี.ค. - 31 ส.ค. 2566	33	ไม่มี	ไม่มี
แผนพัฒนา Talent and Successor	พัฒนากลุ่มเตรียมความพร้อมตำแหน่งผู้ว่าราชการ กลุ่มเตรียมความ พร้อมตำแหน่งรองผู้ว่าราชการ ผู้ช่วยผู้ว่าราชการ และผู้อำนวยการฝ่าย	19,592,000	11,071,000	1 ก.พ. - 30 เม.ย. 2566	90	ไม่มี	ไม่มี
	พัฒนากลุ่มผู้มีศักยภาพ หลักสูตร EGAT New Wave Development Program Level 8-10 (EGAT NWP Level 8-10) : Leading to The Next Chapter และ EGAT New Wave Program Level 8-10 (EGAT NWP Level 8-10): Proactive coaching and effective feedback for team in action Level 8-10	3,713,000	3,618,000	1 ก.ย. - 30 พ.ย. 2566	764	ไม่มี	ไม่มี

สถิติอัตรากำลังแยกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง \ ประเภทพนักงาน	พนักงาน	พนักงานสัญญาจ้างพิเศษ	ลูกจ้างทดลองงาน	รวม
คนงาน	0	5	0	5
คนชำนาญงาน	0	6	0	6
เจ้าหน้าที่ขับเครื่องจักรกล	244	0	0	244
เจ้าหน้าที่ขับรถบุคคลสำคัญ	173	0	0	173
เจ้าหน้าที่ขับเรือ	13	0	0	13
เจ้าหน้าที่บริการทั่วไป	71	0	0	71
เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยพื้นที่สำคัญ	122	0	0	122
ช่าง	6,511	0	0	6,511
ช่างชำนาญการ	109	0	0	109
ช่างเชื่อม	31	0	0	31
ช่างบำรุงรักษา	34	0	0	34
ช่างปฏิบัติการเหมือง	16	0	0	16
ทันตแพทย์	3	0	1	4
นักคอมพิวเตอร์	221	0	0	221
นักธรณีวิทยา	48	0	0	48
นักบัญชี	473	0	1	474
นักบิน	2	0	0	2
นักวิทยาศาสตร์	252	0	0	252
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	19	0	0	19
นายแพทย์	10	0	0	10
นิติกร	157	0	0	157
ผู้ตรวจสอบภายใน	42	0	0	42
พนักงานขับเครื่องจักรกล	16	30	0	46
พนักงานขับรถ	4	16	0	20
พนักงานขับเรือ	0	1	0	1
พนักงานรักษาความปลอดภัย	0	84	0	84
พนักงานวิชาชีพ	828	0	0	828
พยาบาล	5	0	0	5
พยาบาลปริญญา	55	0	0	55
เภสัชกร	7	0	0	7
วิทยากร	1,836	0	1	1,837
วิศวกร	3,784	0	2	3,786
เศรษฐกร	34	0	0	34
สถาปนิก	46	0	0	46
หัวหน้าพนักงานรักษาความปลอดภัย	4	0	0	4
รวม	15,170	142	5	15,317