

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์	แผนปฏิบัติการ	สถานะการดำเนินงาน	
SO1 : ปรับปรุงระบบ HRM เพื่อขับเคลื่อน กฟผ. สู่อันดับการแข่งขัน (Re-engineering EGAT for Competitiveness)	1.1 Re-Engineering กฟผ. เพื่อการแข่งขัน	1 แผนปรับปรุงโครงสร้างองค์การ และกำหนดกรอบอัตรากำลัง (สายงานสนับสนุน)	ดำเนินการล่าช้ากว่าแผนงาน	10 เรื่อง เป็นไปตามแผน
		2 แผนบริหารอัตรากำลัง		
		3 แผนปรับปรุงรูปแบบการจ้างที่ยืดหยุ่นสำหรับ กฟผ. ในอนาคต		
		4 แผนการสรรหาภายนอกรูปแบบใหม่		
	1.2 พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	5 แผนการปรับปรุงการบริหารผลการปฏิบัติงาน	เป็นไปตามแผนงาน	
	1.3 ทบทวน/ปรับปรุงแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	6 แผนทบทวน/ปรับปรุงแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์		
SO2 : พัฒนาและยกระดับศักยภาพพนักงานเพื่ออนาคตที่ยั่งยืน (Building Capability for Future)	2.1 พัฒนาศักยภาพเพื่ออนาคตที่ยั่งยืน	7 แผนงานพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อสร้างโอกาสธุรกิจ	ดำเนินการเร็วกว่าแผนงาน	1 เรื่อง เร็วกว่าแผน
	2.2 บริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Management) เพื่อสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพงาน	8 แผนจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ		
	2.3 บริหาร และพัฒนากลุ่ม Talent & Successor เพื่อนำองค์การ	9 แผนการบริหารกลุ่ม Talent /Successor		
SO3 : สร้างความผูกพันผ่านประสบการณ์ที่ดีของพนักงาน (Engaging Employee Experience to the Next Chapter)	3.1 เสริมสร้างค่านิยมฯ และความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน	10 แผนงานเสริมสร้าง Mindset ตาม SPEED	เป็นไปตามแผนงาน	2 เรื่อง ล่าช้ากว่าแผน
		11 แผนระบบบริหารจัดการคุณภาพ ความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสิ่งแวดล้อม กฟผ. (EGAT QSHE)		
	3.2 Happy Life at EGAT	12 แผนสุขภาพดีทั่วทั้งองค์กร (Healthy for All)		
		13 แผนศึกษารูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่นตามสถานการณ์		

ลำดับ	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมายงวดสิ้นปี	แผนงาน	ผลงาน	กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ไตรมาส 1
1	แผนปรับปรุงรูปแบบการจ้างที่ยืดหยุ่นสำหรับ กฟผ. ในอนาคต	นำเสนอรูปแบบการจ้างต่อคณะกรรมการ กฟผ. ภายในไตรมาส 4/2566 (31 ธ.ค. 66)	30	30	ดำเนินการทบทวนลักษณะงานและตำแหน่งงาน รวมทั้งหน่วยงานที่เหมาะสมกับการจ้างที่ยืดหยุ่น และประชุมร่วมกับคณะทำงาน เพื่อหารือแนวทางดำเนินการสำหรับแผนปรับปรุงรูปแบบการจ้างที่ยืดหยุ่นสำหรับ กฟผ. ในอนาคต
2	แผนการสรรหาภายนอกรูปแบบใหม่	นำเสนอ คบ.กฟผ. พิจารณาหลักเกณฑ์การสรรหาภายนอกรูปแบบใหม่ ภายในไตรมาส 2/2566 (30 มิ.ย. 66)	60	60	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษา รวบรวมข้อมูลแนวทางการสรรหาภายนอกในรูปแบบใหม่ในรูปแบบระบบรับฝาก Resume ของหน่วยงานภายนอก รวมถึง Recruit Platform ของบริษัทภายนอก เพื่อเพิ่มช่องทางและเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรให้ได้ตรงและรวดเร็วทันกับความต้องการของหน่วยงาน - จัดทำข้อมูลแนวทางการสรรหาภายนอกแบบเสนอ ออกบ. เพื่อพิจารณา ก่อนเสนอ คบ.กฟผ. ต่อไป
3	แผนการปรับปรุงการบริหารผลการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำ KPI Standard 6 กลุ่มงาน ภายในเดือนธันวาคม 2566 - พนักงานมีผลการ Feedback ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด (ระดับปฏิบัติการ) - Feedback Event 1 ครั้ง และ Feedback Sharing 2 ครั้ง - ความพึงพอใจของพนักงานต่อระบบการประเมินผลบุคคล กฟผ. เพิ่มขึ้น ร้อยละ 2 เทียบจากผลประเมินปี 2565 	28	28	<ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์และจัดทำข้อมูล KPI Standard ของ ชม. แล้วเสร็จ และอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำ KPI Standard ของหน่วยงานอื่นๆ ตามลำดับ - ทบทวนนิยามและพฤติกรรมในค่านิยม SPEED ร่วมออกแบบกับผู้พัฒนาฯ และปรับปรุงระบบ PMS ให้รองรับ SPEED Feedback - สื่อสารเรื่อง การให้ Feedback ที่ดี ด้วยเทคนิค Open-end Close-end Question และ I like I wish Feedback ในงานสัมมนาผู้บริหารประจำปี

10 เรื่อง
เป็นไป
ตามแผน


10 เรื่อง
เป็นไปตามแผน

ลำดับ	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมายงวดสิ้นปี	แผนงาน	ผลงาน	กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ไตรมาส 1
4	แผนทบทวน/ปรับปรุงแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	<ul style="list-style-type: none"> - การวิเคราะห์และทบทวนแนวทางการขึ้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน นำเสนอ คบ.กฟผ. ภายในไตรมาส 3 (30 ก.ย. 66) - การปรับปรุงระบบพิจารณาความดีความชอบ (EGAT Compensation System) แล้วเสร็จภายในไตรมาส 3 (30 ก.ย. 66) 	15	15	สำรวจความคิดเห็นผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้ากองขึ้นไปที่ได้รับมอบหมายจากแต่ละสายงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ประจำปี 2565 ซึ่งทดลองใช้แนวทางการขึ้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานแล้วเสร็จ และวิเคราะห์ผล เสนอ คบ.กฟผ. เพื่อทราบแล้ว
5	แผนงานพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อสร้างโอกาสธุรกิจ	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้ตามแผนที่กำหนด ร้อยละ 100 - การนำความรู้ไปใช้ในการกิจที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนธุรกิจเกี่ยวเนื่อง และธุรกิจใหม่ของ กฟผ. ร้อยละ 80 	20	20	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรภาพรวม ปี 2566 เสนออนุมัติแล้วเสร็จ 2. กำหนดวัตถุประสงค์หลักสูตรด้าน Green Energy Resource/RE และ BESS เพื่อวางแผนการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ 3. วิเคราะห์ และออกแบบกำหนดช่วงเวลา รวมถึงกำหนดกลุ่มเป้าหมาย เพื่อจัดทำ Development Roadmap สำหรับงานพัฒนา Digital Platform รองรับธุรกิจใหม่ โดยประชุมร่วมกับหน่วยงานเจ้าของภารกิจ เพื่อใช้เป็นข้อมูลเข้าในการจัดทำหลักสูตรความจำเป็นในการพัฒนา และกำหนดวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย 4. ดำเนินการส่งอบรมและจัดอบรมหลักสูตรตอบยุทธศาสตร์ หัวข้อ Grid Modernization , Carbon Capture Utilization & Storage (CCUS) , Hydrogen Technology, Green Energy Resources ,Regional Power Market Coordinator , Battery and Solar Panel Business และ Behind the Meter Solutions รวม 13 หลักสูตร 14 รุ่น



10 เรื่อง
เป็นไป
ตามแผน

ลำดับ	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมายงวดสิ้นปี	แผนงาน	ผลงาน	กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ไตรมาส 1
6	แผนการบริหารกลุ่ม Talent /Successor	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกแล้วเสร็จ - มีแนวทางการพัฒนาและประเมินกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง/กลุ่มผู้มีศักยภาพ - จำนวนกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง/กลุ่มผู้มีศักยภาพ <u>ได้รับการแต่งตั้ง/เลื่อนระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของตำแหน่งว่าง</u> 	30	30	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาทบทวน หลักเกณฑ์การคัดเลือก และแนวทางการพัฒนากลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง/กลุ่มผู้มีศักยภาพเดิม - เสนอคณะกรรมการพิจารณากำหนดกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง ครั้งที่ 1/2566 ในวันที่ 23 มีนาคม 2566 พิจารณาหลักเกณฑ์การคัดเลือกและแนวทางการพัฒนากลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง พร้อมทั้งรายงานผลการพัฒนากลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งปี 2565 - ประชุมร่วมกันระหว่าง อทบ. และ อศค. เพื่อหารือเรื่อง แนวทางการพัฒนากลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งปี 2566 และแนวทางการจ้างที่ปรึกษาเพื่อทำการประเมินสมรรถนะก่อนการพัฒนา
7	แผนเสริมสร้าง Mindset ตาม SPEED	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนหน่วยงานตามหมวด SE-AM <u>เข้าประชุมอย่างน้อย 2 ครั้ง/ปี ครบ 6 หมวด</u> - ผู้ปฏิบัติงานมีผลคะแนนความเข้าใจ Entrepreneurship / Digitalization <u>มากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ 80</u> 	13	13	<ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุมบูรณาการค่านิยมฯ SPEED ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อออกแบบแนวทางการสื่อสารร่วมกันโดยมีหน่วยงานตามหมวด SE-AM เข้าประชุมครบทั้ง 6 หมวด - ดำเนินการทบทวนผู้นำการเปลี่ยนแปลงประจำปี 2566 ของทุกหน่วยงาน และจัดประชุมผู้นำการเปลี่ยนแปลงประจำหน่วยงาน (Change Agent) ครั้งที่ 1/2566 โดยสื่อสารเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างค่านิยม SPEED ปี 2566 การจัดการความรู้และนวัตกรรม รวมทั้งแผน Digital - วางแผนการจัดทำสื่อในรูปแบบคลิปวิดีโอร่วมกับฝ่ายสื่อสารองค์การ โดยจะมีการเผยแพร่ตลอดทั้งปี - จัดสัมมนาผู้บริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไปและระดับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายประจำปี 2566 โดยมีการสื่อสาร Mindset SPEED โดย ผวก.

ลำดับ	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมายงวดสิ้นปี	แผนงาน	ผลงาน	กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ไตรมาส 1
8	แผนระบบบริหารจัดการคุณภาพ ความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และ สิ่งแวดล้อม กฟผ. (EGAT QSHE)	<ul style="list-style-type: none"> - เสนอรายงานสรุปผลความคืบหน้า การดำเนินการ หน่วยงานเป้าหมายที่เข้าร่วมประชุมชี้แจงการนำ EGAT QSHE Basic Package ใช้งาน ต่อ อปท. ภายในวันที่ 26 มิถุนายน 2566 - ร้อยละของหน่วยงานเป้าหมายที่นำ EGAT QSHE Basic Package ใช้งาน ภายในวันที่ 27 ธันวาคม 2566 <u>ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</u> 	23	23	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมชี้แจงเพื่อนำ EGAT QSHE Basic package สำหรับหน่วยงานนอกสำนักงานใหญ่ ที่ขอการรับรองภายนอกไม่ครบทั้งสามระบบ เป็นไปตามแผน (ดำเนินการแล้ว 21 หน่วยงาน) - ให้คำปรึกษารายหน่วยงาน เพื่อนำ EGAT QSHE Basic Package ใช้งาน - ประชุมทีมร่วมร่างคู่มือและระเบียบปฏิบัติ ตามมาตรฐานสากล (ISO Standard QSHE Package) เพื่อรับฟังความคิดเห็น และสรุปประเด็นเพื่อปรับปรุง 1st Draft เอกสาร ISO Standard package
9	แผนศึกษารูปแบบการทำงานแบบ ยืดหยุ่นตาม สถานการณ์	นำเสนอรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมตามสถานการณ์เสนอ ผวก. พิจารณาภายในไตรมาส 2/2566 (30 มิ.ย. 66)	50	50	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการศึกษารูปแบบการทำงานของ กฟผ. หน่วยงานภายนอก รวมทั้งศึกษาจากบทความ วิจัย และสื่อต่างๆ - วิเคราะห์ รวบรวม สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมของ สถานการณ์นั้น - ดำเนินการจัดทำรูปแบบการทำงานในสถานการณ์ PM 2.5 เป็นรูปแบบแรก โดยประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อพอ. อสค. อปท. และ อจส. และได้นำร่องใช้งานแล้ว เมื่อวันที่ 10-30 มีนาคม 2566



10 เรื่อง
เป็นไป
ตามแผน



10 เรื่อง
เป็นไปตามแผน

ลำดับ	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมายงวดสิ้นปี	แผนงาน	ผลงาน	กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ไตรมาศ 1
10	แผนสุขภาพดีทั่วทั้งองค์กร (Healthy for All)	<ol style="list-style-type: none"> ดำเนินการได้ตามแผน แล้วเสร็จภายในวันที่ 15 มิถุนายน 66 ร้อยละ 100 ควบคุมโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูงได้ตามเกณฑ์ <ul style="list-style-type: none"> - ไม่น้อยกว่าร้อยละ 42 (ร้อยละของผู้ป่วยโรคเบาหวานกลุ่มเป้าหมายที่มาตรวจ ควบคุมน้ำตาลในเลือด HbA1C ได้ < ร้อยละ 7 หรือ FBS < 130 mg/dL) - ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 (ร้อยละของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงกลุ่มเป้าหมายที่มาตรวจ ควบคุมความดันโลหิต ได้ < 140/90 mmHg) - ไม่น้อยกว่าร้อยละ 55 (ร้อยละของผู้ป่วยโรคเบาหวานกลุ่มเป้าหมายที่มาตรวจ ควบคุมไขมัน LDL ได้ < 100 mg/dL) กลุ่มเป้าหมายที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป ที่ได้รับการตรวจไขมัน ได้รับการประเมินความเสี่ยงโรคหัวใจและหลอดเลือดตามเกณฑ์ และได้รับคำแนะนำในการดูแลสุขภาพ ร้อยละ 100 	36	36	<ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย ทบทวน Guideline แนวทางการรักษา สำหรับผู้ป่วยโรคเบาหวาน และโรคความดันโลหิตสูง และสื่อสาร Guideline แนวทางการรักษา ที่ได้ทบทวนแล้ว ให้แพทย์ที่ตรวจรักษาในสถานพยาบาล กฟผ. รับทราบ เพื่อนำไปปรับใช้ในการดูแลผู้ป่วยตามเป้าหมาย - ติดตามกลุ่มเป้าหมายที่ป่วยเป็นโรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูงที่มีค่าผลเลือดและความดันโลหิตไม่ผ่านเกณฑ์ เพื่อแจ้งให้เข้ารับการตรวจรักษา และอบรมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ เปิดให้ลงทะเบียนเข้าตรวจคัดกรองเบาหวานขึ้นตา และตรวจโรคทางทันตกรรมเพิ่มเติมในกลุ่มผู้ป่วยเบาหวาน - จัดอบรมการดูแลสุขภาพผ่านระบบ online - นัดผู้ป่วยเบาหวาน ตรวจสุขภาพช่องปาก และ ตรวจตา DR. Screening รวมทั้ง เตรียมการเปิดตรวจคลินิกตาเพิ่ม จาก 3 ชม.ต่อสัปดาห์ เป็น 6 ชม.ต่อสัปดาห์ในเดือนเมษายน - อยู่ระหว่างดำเนินการตรวจระดับไขมัน HDL / LDL และประเมินความเสี่ยงโรคหัวใจและหลอดเลือดตาม Thai CV Risk Score ในกลุ่มเป้าหมายผู้ปฏิบัติงานอายุ 45 ปีขึ้นไป



1 เรื่อง
เร็วกว่า
แผน

ลำดับ	แผนปฏิบัติการ	เป้าหมายงวดสิ้นปี	แผนงาน	ผลงาน	กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ไตรมาส 1
10	แผนจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของหัวหน้าแผนกสายงานสนับสนุนแล้วเสร็จครบทุกตำแหน่ง จำนวน 334 ตำแหน่ง ภายในเดือนมิถุนายน (30 มิ.ย. 66) - จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของหัวหน้าแผนกสายงานหลักแล้วเสร็จครบทุกตำแหน่ง จำนวน 694 ตำแหน่ง ภายในเดือนธันวาคม (31 ธ.ค. 66) 	10	13	<ul style="list-style-type: none"> - รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลนำเข้าที่สำคัญต่างๆ เพื่อใช้ประกอบการกำหนดคุณสมบัติในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ - หน่วยงานขึ้นตรง ผวก. จัดทำคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (Career Profile) สรุปผลการจัดทำรายละเอียดการโยกย้ายข้ามสายอาชีพ (Career Movement Matrix) และจัดประชุมพิจารณาผลการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแล้ว - ดำเนินการจัดประชุมเพื่อชี้แจงหลักการและแนวทางจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และอยู่ระหว่างการหารือเพื่อพิจารณาผลการจัดทำคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (Career Profile) ของหน่วยงานสังกัดสายงาน รวย.

กิจกรรมที่ดำเนินการเร็วกว่าแผน : กิจกรรมที่ 1.5 _ ประชุมพิจารณาผลการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพร่วมกับหน่วยงาน

รายละเอียดกิจกรรม : ประชุมกับหน่วยงานขึ้นตรง ผวก. ได้แก่ หน่วยงาน อลอ. เพื่อพิจารณาผลการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในสังกัด อลอ. วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566 และหน่วยงาน ชกตน. เพื่อพิจารณาผลการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในสังกัด ชกตน. วันที่ 8 มีนาคม 2566



2 เรื่อง
ล่าช้ากว่า
แผน

แผนงานที่ดำเนินการได้ล่าช้า		Plan / Actual
1. แผนการบริหารอัตรากำลัง		27.5 / 25
เป้าหมาย	1. จำนวนอัตรากำลังจ้างใหม่ต่อปีไม่เกิน 300 คน 2. วิเคราะห์กรอบอัตรากำลังแล้วเสร็จจำนวน 2 สายงาน ได้แก่ รวธ. และ รวช. ภายใน 30 มิ.ย. 66 3. วิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของหน่วยงานบำรุงรักษาแบบรวมศูนย์ สายงาน รวฟ. และสายงาน รวธ. แล้วเสร็จ ภายใน 31 ธ.ค. 66 4. วิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของหน่วยงานที่เกิดจากเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี/ปรับปรุงกระบวนการทำงาน จำนวน 1 สายงาน แล้วเสร็จ ภายใน 31 ธ.ค. 66	
กิจกรรมที่ดำเนินการล่าช้า	การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของหน่วยงานที่เกิดจากการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปโครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการทำเหมืองใต้ดินบริเวณกลางแอ่งแม่เมาะ สายงาน รวช. (โครงการระดับ 11) (ร้อยละ 2.5)	
ปัญหา/อุปสรรค	การรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่ต้องใช้ประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง มีความล่าช้า เนื่องจากข้อมูลจากบางส่วนไม่ครบถ้วน	
แนวทางการแก้ไขปัญหา	ประสานหน่วยงานขอข้อมูลเพิ่มเติม และกำหนดกรอบระยะเวลาส่งข้อมูลกลับ ซึ่งปัจจุบัน ออกบ. ได้ข้อมูลครบถ้วนและดำเนินการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังแล้วเสร็จ โดยมีการประชุมร่วมกับ รวช. ในวันที่ 5 เมษายน 2566 และจะนำเสนอ คบ.กฟผ. เพื่อพิจารณาการจัดตั้งโครงการและกรอบอัตรากำลังในวันที่ 10 พฤษภาคม 2566 ซึ่งจะสามารถกลับมาดำเนินการได้ตามแผน ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2566 เป็นต้นไป	
คาดการณ์ความสำเร็จ ณ สิ้นปี	สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้	



2 เรื่อง
ล่าช้ากว่า
แผน

แผนงานที่ดำเนินการได้ล่าช้า		Plan / Actual
2. แผนปรับปรุงโครงสร้างองค์การ และกำหนดกรอบอัตรากำลัง (สายงานสนับสนุน)		20 / 0
เป้าหมาย	ศึกษาการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในสายงาน รวท. รวบ. แล้วเสร็จ และนำเสนอ คบ.กพพ. ภายในเดือน พฤศจิกายน 2566 (30 พ.ย. 66)	
กิจกรรมที่ดำเนินการล่าช้า	1. ขออนุมัติหลักการจ้างและจัดทำรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละ 5) 2. จัดทำบันทึกขออนุญาตจ้างและส่งแผนการจ้างฯ ให้ อจพ. และดำเนินการตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง (ร้อยละ 15) ทั้งนี้ อกบ. ได้ดำเนินการจัดทำร่างขอบเขตงานจ้างที่ปรึกษา (TOR) โครงการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ และวางแผนอัตรากำลัง ภายใต้หน่วยงานสนับสนุนของ กพพ. แล้วเสร็จ และปัจจุบันอยู่ระหว่างการประชุมหารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจัดทำเอกสารประกอบการจ้างที่ปรึกษาให้เป็นไปตามขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง <u>ทั้งนี้ คาดการณ์ว่าจะลงนามในสัญญาจ้างที่ปรึกษาภายในเดือนพฤษภาคม และเริ่มดำเนินการในเดือนมิถุนายนตามแผนงานที่กำหนดไว้</u>	
ปัญหา/อุปสรรค	มีการปรับปรุงรายละเอียดการดำเนินการจ้างที่ปรึกษา จึงต้องทบทวน TOR รวมทั้งการหาข้อมูลและนัดหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประชุมและจัดทำรายละเอียดต่าง ๆ ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความล่าช้า	
แนวทางการแก้ไขปัญหา	ภายหลังจากการประชุมหารือร่วมกับบริษัทที่ปรึกษา คาดว่าจะได้รับข้อมูลประกอบการดำเนินการที่มีความชัดเจนมากขึ้น จากนั้นจะเร่งดำเนินการจัดทำรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ทันตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด	
คาดการณ์ความสำเร็จ ณ สิ้นปี	สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้	