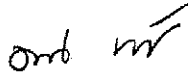


ที่ กนพ.(ปช.) 1873 /2565

เรียน รผก. และ ผชก.

เพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการ
ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง



(นางดารารรรณ พรหมกสิกร)

อผ.วก.
20 ต.ค. 2565

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3
จ.นครราชสีมา
เลขที่รับ ๓๕๘๔
วันที่ ๒๐ ต.ค. ๒๕๖๕
เวลา

อ้างถึง.....
ที่ จ.๓ กอก.(บพ.) ๓๐๕๒ / ๒๕ ต.ค. ๒๕๖๕

เรียน ☒ รผ.ปบ.ฉ.๓ ☒ รผ.วบ.ฉ.๓ ☒ รผ.บพ.ฉ.๓
☒ รก.อก.ฉ.๓ ☒ สชก.(ฉ๓) ☒ ผจก.กฟฟ.ชั้น ๑,๒,๓
☐ เพื่อทราบ ☐
☒ เพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



(นายรุ่งอรุณ แก้วมณี)

รผ.ปบ.ฉ.๓ รักษาการแทน ผชก.(ฉ๓)



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

ผู้ว่าราชการ
วันที่ 18 ต.ค. 2565
เลขที่รับ 4338

ฝ่ายงานผู้ว่าการ
เลขที่รับ 8844 วันที่ 12/10/65

สำนักผู้ช่วยผู้ว่าการ
ประจำผู้ว่าการ
เลขที่รับ 8049 วันที่ 12/10/65

จาก กนพ.

ถึง ผวก.

เลขที่ กนพ.(ปช.) 1809 /2565

วันที่ 11 ตุลาคม 2565

เรื่อง มติที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง (บส.) ครั้งที่ 15/2565

เรียน อ.ผ.วก. ผ่าน ร.ผ.วก.(ป) ๑๗
17 ต.ค. 2565

ตามที่มีการประชุมผู้บริหารระดับสูง (บส.) ครั้งที่ 15/2565 เมื่อวันศุกร์ที่ 7 ตุลาคม 2565 เวลา 09.30 น. ณ ห้องประชุมรัตนโกสินทร์ ชั้น 23 อาคาร LED และผ่านระบบ Webex โดยมี ผวก. เป็นประธานในการประชุม นั้น ในการนี้ กนพ. ได้สรุปรายงานและประเด็นข้อสั่งการสำคัญ ๆ ของ ผวก. เสร็จเรียบร้อยแล้ว มีรายละเอียดดังนี้

เรื่องนำเสนอก่อนเข้าสู่วาระการประชุม

การรับมอบใบรับรองระบบบริหารจัดการงานบริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 20000-1 และการรับมอบใบรับรองระบบบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 27001

รผก.(ทส) รายงานว่า กฟภ. ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพื่อเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่กลุ่มลูกค้า รวมถึงให้ความสำคัญด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ เช่น ความถูกต้องของข้อมูล ความพร้อมใช้งานของระบบต่าง ๆ ความลับของข้อมูล หรือการสนับสนุนการดำเนินงานตาม พ.ร.บ. การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 เป็นต้น

ในการนี้ กฟภ. จึงนำมาตรฐานการวัดคุณภาพองค์กรตามหลักสากลมาใช้ในการดำเนินงาน ประกอบด้วย

1. มาตรฐานระบบจัดการบริการเทคโนโลยีสารสนเทศชั้นนำในระดับสากล หรือ ISO/IEC 20000-1 มีขอบเขตในการขอรับรองจำนวน 6 ด้าน ซึ่งเป็นงานตามภาระหน้าที่หลักขององค์กร
2. มาตรฐานสากลสำหรับระบบการจัดการความปลอดภัยของข้อมูล หรือ ISO/IEC 27001 (Version 2013) มีขอบเขตในการขอรับรอง คือ โครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญของสำนักงานใหญ่ กฟภ. และมีการขยายการรับรองไปยังโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญของระบบคอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์สำเร็จรูปสำหรับธุรกิจหลักของ กฟภ. ระยะที่ 2 (ระบบ BPM) และส่วนภูมิภาคทั้ง 12 เขต

หน่วยงานเจ้าของเรื่อง : รผก.(ทส)

วาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- 1.1 สรุปประเด็นนโยบายของนายกรัฐมนตรี ในการประชุมการบริหารจัดการสถานการณ์อุทกภัย และให้ความช่วยเหลือ ตามที่กระทรวงมหาดไทย ได้จัดการประชุมการบริหารจัดการสถานการณ์อุทกภัยและให้ความช่วยเหลือ เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2565 ณ ห้องประชุมราชสีห์ กระทรวงมหาดไทย และผ่านระบบ VDO Conference ร่วมกับผู้ว่าราชการจังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีนายกรัฐมนตรี (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา) ให้เกียรติร่วมรับฟังและกล่าวมอบนโยบาย ซึ่งการประชุมดังกล่าว มีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ กฟผ. ได้แก่ การให้บริการไฟฟ้าประปา ไทศัพทฯ ต้องให้บริการได้อย่างต่อเนื่อง และต้องมีแผนสำรองด้านการสื่อสาร เพื่อรองรับกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินจำเป็นเร่งด่วน
- 1.2 การส่งเสริมการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แบบติดตั้งบนหลังคา (Solar Rooftop) ด้วยในคราวประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 กันยายน 2565 คณะรัฐมนตรีเห็นว่า ตามที่รัฐบาลได้มีนโยบายส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียนและพลังงานทดแทนจากแสงอาทิตย์เพื่อช่วยส่งเสริมความมั่นคงด้านพลังงาน ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและบรรเทาผลกระทบภาวะโลกร้อน รวมทั้งการลดการพึ่งพาการนำเข้าเชื้อเพลิงจากต่างประเทศที่มีราคาผันผวนจากอัตราค่าแลกเปลี่ยนและทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติได้เห็นชอบให้ดำเนินการโครงการโซลาร์ภาคประชาชน เพื่อบรรเทาและลดภาระค่าใช้จ่ายด้านค่าไฟฟ้าให้กับประชาชนไปแล้ว นั้น ในการนี้ เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลดังกล่าวเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมโดยเร็ว คณะรัฐมนตรีจึงมีมติให้กระทรวงมหาดไทย (กฟผ. และ กฟน.) เร่งรัดการดำเนินโครงการดังกล่าวในระยะต่อไปให้เกิดผลเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนดำเนินการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แบบติดตั้งบนหลังคา (Solar Rooftop) เพื่อผลิตกระแสไฟฟ้าใช้เองภายในครัวเรือนเป็นหลักและส่งไฟฟ้าส่วนที่เหลือจากการใช้เข้าระบบ เพื่อหักลบจากหน่วยไฟฟ้าที่ประชาชนใช้ไฟฟ้าเดือนถัดไป โดยให้กระทรวงพลังงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนการดำเนินการดังกล่าว
- 1.3 การตรวจสอบดูแลสภาพของภูมิอากาศ และการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎจรรยาบรรณ. ขอความร่วมมือรัฐวิสาหกิจในการตรวจสอบดูแลสภาพของภูมิอากาศให้มีมลพิษทางอากาศ และระดับเสียงจากท่อไอเสียเกินระดับมาตรฐานที่กระทรวงทรัพยากรฯ กำหนด พร้อมทั้งให้พนักงานขับรถปฏิบัติตามกฎหมายและกฎจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด

1.4 มาตรการการปรับลดค่าใช้จ่ายดำเนินงานจากผลกระทบกรณีการปรับตัวของราคาน้ำมัน

ตามมติคณะกรรมการ กฟผ. เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2565 และวันที่ 27 กรกฎาคม 2565 เห็นชอบการปรับอัตราค่าไฟฟ้าโดยอัตโนมัติ (Ft) สำหรับเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2565 เท่ากับ 24.77 สตางค์ต่อหน่วย (ไม่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม) และเดือนกันยายน – ธันวาคม 2565 เท่ากับ 93.43 สตางค์ต่อหน่วย (ไม่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม) เพื่อให้สะท้อนต้นทุนราคาเชื้อเพลิงที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งเป็นผลมาจากราคาน้ำมันในตลาดโลกที่เพิ่มขึ้น และอัตราแลกเปลี่ยนค่าเงินบาทที่อ่อนค่าลง ส่งผลให้ค่าขึ้นต้นลดลงและค่าใช้จ่ายดำเนินงานของ กฟผ. เพิ่มขึ้น เช่น เงินช่วยเหลือค่าไฟฟ้า ค่าไฟฟ้าสำนักงานและค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ทำให้กระทบต่อผลประโยชน์ของ กฟผ. และค่าเกณฑ์ชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการเงินทั้งภายในและภายนอก ได้แก่ CPI-X ROA และ EBITDA อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น เพื่อเป็นการบรรเทาผลกระทบดังกล่าว และ กฟผ. สามารถบรรลุตามเป้าหมายเกณฑ์ชี้วัดได้ เห็นควรกำหนดแนวทางควบคุมค่าใช้จ่าย โดยดำเนินการตามมาตรการ ดังนี้

1. ปรับลดค่าใช้จ่ายดำเนินงานที่ควบคุมได้บางรายการ เช่น ค่าพาหนะเบี่ยงเส้นทาง ค่าประชาสัมพันธ์ ค่าจ้างที่ปรึกษา ในส่วนของงบประมาณคงเหลือ โดยให้ลดลง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30
2. ขะลอการจ้างสัญญาจัดซื้อจัดจ้างกับหน่วยงานภายนอกสำหรับค่าใช้จ่ายดำเนินงานที่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงกับ กฟผ. โดยให้เลื่อนไปดำเนินการปี 2566 เช่น งานอบรมสัมมนา งานประชาสัมพันธ์ งานจ้างที่ปรึกษา เป็นต้น
3. งานที่ทำสัญญาแล้ว ให้พิจารณาความเหมาะสมว่ามีความสามารถเลื่อนการเบิกจ่ายไปในปี 2566 ได้
4. การประชุมร่วมกับหน่วยงานส่วนภูมิภาค ให้พิจารณาใช้ระบบ Video Conference เป็นลำดับแรก
5. งานใดที่มีความจำเป็น ให้พิจารณาดำเนินการตามความเหมาะสมอย่างประหยัด

1.5 ขอแสดงความยินดีกับผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ ตามคำสั่ง กฟผ. ที่ กงบ. 594/2565 เรื่องย้ายและแต่งตั้งพนักงาน จำนวน 56 คน สั่ง ณ วันที่ 22 สิงหาคม 2565 โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 นั้น ในการนี้ ขอแสดงความยินดีกับผู้บริหารทุกท่าน และขอให้ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนเป้าหมายและเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรต่อไป

มติที่ประชุมและข้อสั่งการ ผวก.

1. รับทราบ
2. ขอให้เฝ้าระวังและติดตามสถานการณ์ในพื้นที่ประสบเหตุอุทกภัยอย่างใกล้ชิด หากพบเหตุการณ์ผิดปกติหรือเหตุขัดข้องด้านระบบไฟฟ้าให้เร่งดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องในทันที ทั้งนี้ ขอให้คำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการให้ความช่วยเหลือผู้ใช้ไฟฟ้าตามภาระหน้าที่ของ กฟผ. เป็นหลัก รวมถึงดำเนินการตามมาตรการป้องกันอาคารสำนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ศูนย์สั่งการระบบไฟฟ้า (SCADA) เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อกรจ่ายกระแสไฟฟ้า และการให้บริการประชาชน (รผก.(ภ1-4) รผก.(ป) และ ผชก.(12 เขต))

3. ขอให้เร่งรัดตรวจสอบระบบไฟฟ้าพื้นที่ประสบเหตุทุทกภัย เพื่อดำเนินการสับเปลี่ยนและติดตั้งมิเตอร์อิเล็กทรอนิกส์ทดแทนมิเตอร์ลูกเก่าและมิเตอร์ที่ชำรุดเสียหาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ที่มีน้ำท่วมเป็นประจำ (รพท.(ภ1-4) และ ผทท.(12 เขต))
4. ขอให้พิจารณาขับเคลื่อนโครงการที่เกี่ยวข้องกับการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แบบติดตั้งบนหลังคา (Solar Rooftop) โดยหาพื้นที่ในการดำเนินการในรูปแบบโครงการนำร่องหรือโครงการ Sandbox เพื่อวิเคราะห์/ประเมินข้อดี - ข้อเสีย รวมทั้งศึกษากฎระเบียบ/หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปพัฒนาและเตรียมความพร้อมในการดำเนินโครงการให้กับผู้ใช้ไฟฟ้าต่อไป (รพท.(ว) และ รพท.(ย))
5. ขอให้ตรวจสอบสภาพรถยนต์ของ กฟผ. ตาม Checklist การตรวจประเมินให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ภาครัฐกำหนด ตลอดจนกำกับพนักงานขับรถที่อยู่ในความดูแลให้ปฏิบัติตามกฎจราจรอย่างเคร่งครัด (ทุกสายงาน)

วาระที่ 2 รับรองรายงานการประชุม บส. ครั้งที่ 14/2565 เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2565
มติที่ประชุม รับรอง

วาระที่ 5 การติดตามความคืบหน้าเรื่องที่ ผวก. มอบหมายให้ดำเนินการ

วาระที่ 5.1 การติดตามการดำเนินงาน Core Business Enablers องค์การ ประจำปี 2565 ด้านการ
บริหารทุนมนุษย์ (HCM).

ชก.รณ. รายงาน การติดตามการดำเนินงาน Core Business Enablers องค์การ ประจำปี 2565
ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM) (เอกสารแนบ 1)

มติที่ประชุมและข้อสั่งการ ผวก.

1. รับทราบ
2. ขอความร่วมมือในการดำเนินการเพื่อยกระดับคะแนนเกณฑ์ชี้วัด Core Business Enablers ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM) (ทุกสายงาน) ดังนี้
 - 1) ขอให้พนักงานทุกท่านดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) บนระบบพัฒนาบุคลากร HR Development Platform
 - 2) ขอให้ผู้บริหารและพนักงานทุกท่านดำเนินการจัดทำผลการปฏิบัติงานบนระบบ PEATA
 - 3) ขอให้ทุกสายงานดำเนินการเสริมสร้างพฤติกรรมตาม TRUSTED สร้างความตระหนักและเข้าใจการจัดการความรู้และนวัตกรรม
 - 4) ขอให้ทุกสายงานดำเนินงานตามแผนยกระดับความพึงพอใจ ความผูกพันและแผน เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมของบุคลากร ให้เสร็จครบถ้วน
 - 5) ขอให้ผู้บริหารและพนักงานทุกท่านดำเนินการตอบแบบสำรวจ ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟผ. ผ่านช่องทางการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ขององค์กร

3. ควรพิจารณากำหนดค่าเป้าหมายเพื่อยกระดับการดำเนินงาน Core Business Enablers ให้ชัดเจนทั้งด้าน Output และ Ultimate Outcome ที่องค์กรจะได้รับ ซึ่งจะมีผลต่อการกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย (รผก.(ย))
 4. พิจารณาจัดตั้งศูนย์บ่มเพาะนวัตกรรมให้สำเร็จครบทั้ง 12 เขต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้าน Innovation ขององค์กร รวมถึงช่วยยกระดับคะแนนเกณฑ์ชี้วัดด้านนวัตกรรม (Innovation) สร้าง Innovator และ Transformer ที่สามารถดำเนินธุรกิจเชิงพาณิชย์ให้กับองค์กรในอนาคต และขอให้จัดหาหลักสูตรอบรมเพื่อยกระดับความรู้ ความเข้าใจด้าน Data Analytics ให้แก่พนักงาน (รผก.(บก) รผก.(ว) และ ผชก.(ตท))
 5. กรณีหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีความต้องการพัฒนาระบบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้าน Digital ของ กฟผ. ขอให้ประสานมายังสายงานดิจิทัลก่อน เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงด้าน Enterprise Architecture (EA) และสายงาน (ทส) เพื่อตรวจสอบด้าน Security ก่อนอนุมัติใช้งานระบบต่อไป เช่น การขอใช้พื้นที่ Server หรือ การขออนุญาตใช้ Infrastructure ขององค์กร เป็นต้น (ทุกสายงาน)
 6. พิจารณาพัฒนารูปแบบการนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ Enablers โดยให้เห็นถึงความเชื่อมโยงในภาพรวมแบบบูรณาการ รวมถึงแผนงาน/โครงการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ชี้วัดของ กฟผ. และสามารถดึงข้อมูลดังกล่าวมาประกอบการนำเสนอในเชิง Infographic เพื่อให้เห็นภาพรวมผลการดำเนินงานของ กฟผ. ที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย (รผก.(ย) และ ผชก.(ตท))
- หน่วยงานเจ้าของเรื่อง : รผก.(ย)

วาระที่ 6 เรื่องอื่น ๆ

วาระที่ 6.1 กำหนดการพิธีพุทธาภิเษก 4 ภาค

ผชก.(วก)(คุณศศิวิภา) รายงาน กำหนดการพิธีพุทธาภิเษก 4 ภาค (เอกสารแนบ 2) ดังนี้

- พิธีเชิญญาณพญาครุฑ : วันพฤหัสบดีที่ 22 ธันวาคม 2565 ณ วัดโพธิ์ทอง จ.กรุงเทพมหานคร
 - ภาคเหนือ : วันเสาร์ที่ 14 มกราคม 2566 ณ วัดพระธาตุหริภุญชัยวรมหาวิหาร จ.ลำพูน
 - ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : วันพุธที่ 18 มกราคม 2566 ณ วัดพระธาตุพนมวรมหาวิหาร จ.นครพนม
 - ภาคกลาง : วันพฤหัสบดีที่ 26 มกราคม 2566 ณ วัดพระปฐมเจดีย์ จ.นครปฐม
 - ภาคใต้ : วันอังคารที่ 31 มกราคม 2566 ณ วัดพระมหาธาตุวรมหาวิหาร จ.นครศรีธรรมราช
- ทั้งนี้ พิธีเบิกเนตรพระประธานอัญเชิญพระบรมสารีริกธาตุ ณ วัดราชบพิธ อยู่ระหว่างรอกำหนดวันที่เหมาะสม

มติที่ประชุมและข้อสั่งการ ผวก.

1. รับทราบ
2. สำหรับกำหนดเวลาในการจัดพิธีพุทธาภิเษกของแต่ละภาค ให้พิจารณาวัน เวลาที่เหมาะสม ไม่ให้กระทบต่อการดำเนินงานของ กฟผ. (รผก.(ภ1-4) และ ผชก.(12 เขต))

3. ขอให้ประชาสัมพันธ์เชิญชวนผู้บริหารและพนักงานผู้มีจิตศรัทธา ร่วมสังฆ์พระพุทธรูปและเหรียญบูชา “พระรัตนนุจิศรีวิโรภาส” (หลวงพ่อกพล.) เนื่องในโอกาสครบรอบ 62 ปี กพล. ตามช่องทางที่กำหนดต่อไป (ทุกสายงาน)
หน่วยงานเจ้าของเรื่อง : ผชก.(วก)(คุณศศิวิภา)

วาระที่ 6.2 โครงการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แบบติดตั้งบนหลังคา (Solar Rooftop)

มติที่ประชุมและข้อสั่งการ ผวก.

1. รับทราบ
2. ขอให้พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการเชื่อมโยงระบบผลิตไฟฟ้าสู่ On Grid ของ กพล. (รผก.(ว) และ รผก.(ย))
3. ขอให้พิจารณานำเทคโนโลยีการอ่านหน่วยที่สามารถหักลบกลบหน่วยการใช้ไฟฟ้า รวมถึงการคิดค่าไฟแบบอัตโนมัติแบบ Net Metering และ Net Billing มาใช้ เพื่อความถูกต้องแม่นยำ ตรวจสอบได้ และลดผลกระทบทางการเงินของ กพล. (รผก.(ว) และ รผก.(ย))
4. ขอให้พิจารณากำหนดมาตรฐานชุดอุปกรณ์และรหัสวัสดุที่เกี่ยวข้องกับโครงการ Solar Rooftop เพื่อรองรับการดำเนินงานและขับเคลื่อนโครงการต่อไป (รผก.(วก))
5. ขอให้พิจารณาจัดหลักสูตรอบรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ Solar Rooftop ทั้งในด้านการติดตั้ง การดูแลตรวจสอบ การบำรุงรักษา และอื่น ๆ ที่เหมาะสม เพื่อ Upskill และ Reskill ให้กับพนักงาน/เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกเขต ทั้งนี้อาจพิจารณาให้เข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบันฝีมือแรงงานของกระทรวงพลังงานในพื้นที่ หรือบริษัท PEA Smart Solution ซึ่งมีสถานะเป็นบริษัทหลานของ กพล. และรับฝึกอบรมด้านนี้อยู่แล้ว (รผก.(บก))
6. ขอให้พิจารณาอัตราค่าจ้างเพิ่มเติมสำหรับชุดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการติดตั้ง Solar Rooftop (รผก.(บก))

วาระที่ 6.3 รายงานสถานการณ์อุทกภัยในพื้นที่ กพล.2

ผชก.(ฉ2) รายงาน กพล.2 ได้จัดเจ้าหน้าที่ดูแลระบบส่งการจ่ายกระแสไฟฟ้าให้กับประชาชนตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ยังคงสามารถใช้ไฟฟ้าตามปกติ ทั้งนี้ กพล.2 ได้ดำเนินการป้องกันมวลน้ำจากเหตุอุทกภัยภายในสำนักงาน ซึ่งมีระดับน้ำท่วมค่อนข้างสูง เพื่อดูแลทรัพย์สินของ กพล. ไม่ให้เกิดความเสียหายอย่างสุดความสามารถ

มติที่ประชุมและข้อสั่งการ ผวก.

1. รับทราบ
2. ขอให้ติดตามและประเมินสถานการณ์อุทกภัยอย่างใกล้ชิด เพื่อเตรียมความพร้อมและแผนรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉินที่อาจจะส่งผลกระทบต่อระบบไฟฟ้าและทรัพย์สินของ กพล. (รผก.(ภ1-4) และ ผชก.(12 เขต))

หน่วยงานเจ้าของเรื่อง : ผชก.(ฉ2)

วาระที่ 6.4 การประชุมผู้บริหารระดับสูง (บส.) ครั้งที่ 16/2565 กำหนดประชุมในวันศุกร์ที่ 21 ตุลาคม 2565
เวลา 09.00 น. ในรูปแบบ Onsite

มติที่ประชุมและข้อสั่งการ ผวก. รับทราบ

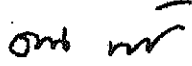
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเสนอ ผวก. ให้ความเห็นชอบต่อไป

นาง นลินี พรหมอินคำ
(นางนลินี พรหมอินคำ)

อก.นพ.

เรียน ผชก.(วก)(ค)

เพื่อโปรดพิจารณานำเสนอ ผวก. ให้ความ
เห็นชอบต่อไป


(นางดาราวรรณ พรหมกสิกร)
อผ.วก.

17 ต.ค. 2565

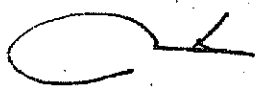
เรียน ผวก.

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป


(นางศศิวิภา อัมพรสิทธิกุล)
ผชก.(วก)

17 ต.ค. 2565

เห็นชอบตามเสนอ


(นายสุกัญช์ เวจจันท์)
ผก.

๑๙ ต.ค. ๒๕๖๕

ผบช. กนพ.
โทร. 5165

วาระที่ 5.1 การติดตามการดำเนินงาน Core Business Enablers องค์กร ประจำปี 2565
ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM)

1.องค์ประกอบของเกณฑ์การดำเนินงาน

บันทึกข้อตกลงประเมินผลการดำเนินงาน ของ กฟผ. ประจำปี 2565		
ประเด็นพิจารณา	น้ำหนัก	ประเด็นย่อย
1. ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	30	1.1 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์ (น้ำหนักร้อยละ 30)
2. การบริหารทุนมนุษย์	25	2.1 อัตราค่าจ้าง (น้ำหนักร้อยละ 7.5) 2.2 ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (น้ำหนักร้อยละ 2.5) 2.3 ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ 15)
3. การพัฒนาทุนมนุษย์	25	3.1 การเรียนรู้และการพัฒนา (น้ำหนักร้อยละ 15) 3.2 การสืบทอดตำแหน่ง/การบริหารจัดการคนเก่ง/การจัดการสายอาชีพ (น้ำหนักร้อยละ 10)
4. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหาร และพัฒนาทุนมนุษย์	20	4.1 ความผูกพันองค์กร/ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร/การจัดการการเปลี่ยนแปลงจรรยาบรรณและจริยธรรม (น้ำหนักร้อยละ 5) 4.2 เทคโนโลยีดิจิทัลด้าน HR (น้ำหนักร้อยละ 2) 4.3 ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ 3) 4.4 บทบาทของหน่วยงาน HR และการสนับสนุนจากผู้บริหาร (น้ำหนักร้อยละ 10)

2.ความคืบหน้าของการดำเนินงานด้านยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ และความผูกพันองค์กร/ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร/ การจัดการการเปลี่ยนแปลง /จรรยาบรรณและจริยธรรม

ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM)		2565				Output	สถานะการดำเนินงานในปัจจุบัน
ความคืบหน้าของการดำเนินงาน		Q1	Q2	Q3	Q4		
1.1 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์ ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ของ กฟผ. ได้ผ่านการพิจารณาและเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนมนุษย์ (HCM) และคณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง (CBM) แล้ว และได้มีการสื่อสารไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเรียบร้อยแล้ว 4.1 ความผูกพันองค์กร/ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร/การจัดการการเปลี่ยนแปลง/จรรยาบรรณและจริยธรรม กฟผ. ได้ดำเนินการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเรียบร้อยแล้ว และได้มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง	1. ศึกษา/วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอกที่มีผลกระทบต่อด้านการบริหารทุนมนุษย์ โดยครอบคลุมปัจจัยด้าน ปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายและบรรทัดฐานทางสังคม และจากลูกค้า (VOC) รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อค่านิยมในทิศทางบวก เช่น ปัจจัยอุปสรรคผลการดำเนินงาน และสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นต้น 2. ศึกษาเปรียบเทียบค่าเป็นฐานที่มีอยู่กับการตั้งเป้าหมายที่เป็นจริงภายใต้การกำหนดยุทธศาสตร์ 3. บูรณาการแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ที่มีความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์องค์กร รวมถึงจัดทำแผนที่กลยุทธ์ด้าน HR (HR Strategy Map) 4. บูรณาการแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์เข้าในแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญต่าง ๆ เช่น แผนบริหารความเสี่ยง แผนยุทธศาสตร์ด้านลูกค้าและวิถีงานใหม่ แผนปฏิบัติการดิจิทัล แผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ แผนยุทธศาสตร์ด้านนวัตกรรม เป็นต้น 5. ทบทวนแผนยุทธศาสตร์เชิงรุกและแผนด้านความผูกพันองค์กร ค่านิยมและจริยธรรมองค์กร ผลจรรยาบรรณและจริยธรรม โดยให้ข้อมูลย้อนกลับและเชื่อมโยงกับแผนงาน/ระบบงานสำคัญต่าง ๆ 6. ติดตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ให้ครบถ้วนและต่อเนื่อง 7. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนบทปฏิบัติการต่อไป					1.1 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์ 1.1.1 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์ 1.1.2 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์ 1.1.3 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์ 1.1.4 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์ 1.1.5 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์ 1.1.6 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์ 1.1.7 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์ 1.1.8 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์ 1.1.9 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์ 1.1.10 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์	1.1 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์ 1.1.1 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์ 1.1.2 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์ 1.1.3 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์ 1.1.4 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์ 1.1.5 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์ 1.1.6 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์ 1.1.7 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์ 1.1.8 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์ 1.1.9 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์ 1.1.10 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์

3.ความคืบหน้าของการดำเนินงานด้านการบริหารทุนมนุษย์ (ต่อ)

ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM)		2266				Output	สถานะ การดำเนินงาน เมื่อสิ้นสุดรอบ
ความคืบหน้าของการดำเนินงาน		ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568		
2.8 ระบบปรับเพิ่มผลการปฏิบัติงาน  บริษัท ได้ดำเนินการปรับปรุงระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน โดยนำระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน มาใช้แทนระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน แบบเดิม ซึ่งระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน แบบเดิม มีข้อจำกัดในการใช้งาน และไม่สามารถเชื่อมโยงกับระบบอื่นได้ การนำระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน แบบใหม่ มาใช้แทนระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน แบบเดิม จะช่วยให้การประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเชื่อมโยงกับระบบอื่นได้	แผนการดำเนินงานโครงการ (Improvement Plan) / แนวทาง/วิธีการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงประจำปี (Improvement Guideline)	1. ศึกษา/วิเคราะห์การนำระบบใหม่มาใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ที่ยังจับจ้องเงินและโบนัสตัวเงินเพื่อให้บุคลากรทุ่มเท มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน และรักษาคำมั่นสัญญาต่อบริษัท *				OK - แผนการดำเนินงานประจำปี 2566 ได้มีการดำเนินการตามแผนงานประจำปี 2566	วิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร และนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนงานประจำปี 2566
		2. เชื่อมโยงระบบการจ่ายผลตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน (Pay for Performance) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในระบบ PMS ขององค์กร				2566 - บริษัทได้ดำเนินการเชื่อมโยงระบบการจ่ายผลตอบแทนกับผลการปฏิบัติงาน	เชื่อมโยงระบบการจ่ายผลตอบแทนกับผลการปฏิบัติงาน
		3. ดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด				2566 - บริษัทได้ดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด	ดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด
		4. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาต่อไปอย่างต่อเนื่อง				2566 - บริษัทได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน
						2566 - บริษัทได้ดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด	ดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด

4.ความคืบหน้าของการดำเนินงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์

ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM)		2565				Output	สถานะ การดำเนินงาน เมื่อสิ้นสุดรอบ
ความคืบหน้าของการดำเนินงาน		ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568		
3.1 การเรียนรู้และการพัฒนา  บริษัทได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยนำระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน มาใช้แทนระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน แบบเดิม ซึ่งระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน แบบเดิม มีข้อจำกัดในการใช้งาน และไม่สามารถเชื่อมโยงกับระบบอื่นได้ การนำระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน แบบใหม่ มาใช้แทนระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน แบบเดิม จะช่วยให้การประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเชื่อมโยงกับระบบอื่นได้	แผนการดำเนินงานโครงการ (Improvement Plan) / แนวทาง/วิธีการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงประจำปี (Improvement Guideline)	1. เสนอโครงการเชื่อมโยงของระบบการประเมินผลกับการพัฒนาบุคลากรในแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญให้ทราบ				OK - แผนการดำเนินงานประจำปี 2566 ได้มีการดำเนินการตามแผนงานประจำปี 2566	วิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร และนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนงานประจำปี 2566
		2. พัฒนาระบบประเมินผลที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร โดยครอบคลุมถึงผลลัพธ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงการเติบโตในทางธุรกิจขององค์กร (Corporate Advantage) และศักยภาพของบุคลากร เช่น สมรรถนะเชิงปฏิบัติการ (Productivity) คุณภาพของสินค้าและบริการ (Quality of Product/Service) นวัตกรรม (Innovation) ความพึงพอใจของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Customer & Stakeholder Satisfaction) เป็นต้น และกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ตลอดจนจัดทำแผนยุทธศาสตร์ให้เป็นรูปธรรม				2566 - บริษัทได้ดำเนินการพัฒนาระบบการประเมินผล	พัฒนาระบบการประเมินผล
		3. ดำเนินการตามแผนการประเมินผลและพัฒนาบุคลากรประจำปี				2566 - บริษัทได้ดำเนินการตามแผนการประเมินผลและพัฒนาบุคลากรประจำปี	ดำเนินการตามแผนการประเมินผลและพัฒนาบุคลากรประจำปี
		4. รวบรวมข้อมูลประเมินผลขององค์กร/โครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง				2566 - บริษัทได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลประเมินผลขององค์กร/โครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	รวบรวมข้อมูลประเมินผลขององค์กร/โครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
		5. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาต่อไปอย่างต่อเนื่อง				2566 - บริษัทได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

5.ความคืบหน้าของการดำเนินงานด้านสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์(ต่อ)

ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM)		2565				Output	สถานะการดำเนินงานเมื่อสิ้นปี
แผนการดำเนินงานโครงการ (Improvement Plan) / แนวทาง/วิธีการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงประจำปี (Improvement Guideline)		ก	ค	ธ	พ		
ความคืบหน้าของการดำเนินงาน 4.2 เทคโนโลยีจัดตั้งด้าน HR เป้าหมาย : เพิ่มประสิทธิภาพของงานด้าน HR โดยใช้เทคโนโลยี HRIS ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ผลสัมฤทธิ์ : ลดต้นทุนการดำเนินงานด้าน HR ได้ 10% ภายในสิ้นปี 2565 กิจกรรม : 1. ศึกษาและเลือกซื้อระบบ HRIS 2. ติดตั้งและทดสอบระบบ HRIS 3. ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 4. นำระบบ HRIS มาใช้จริง						2565	1. ผลการดำเนินงานด้านการจัดตั้งระบบ HRIS ได้ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยระบบ HRIS ได้ถูกติดตั้งและทดสอบเรียบร้อยแล้ว และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ผ่านการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว
4.3 ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป้าหมาย : ลดความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ : ลดจำนวนอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานลง 5% ภายในสิ้นปี 2565 กิจกรรม : 1. ตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2. ดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 4. นำมาตรการด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานไปใช้จริง							2. ผลการดำเนินงานด้านการลดความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยมาตรการด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ถูกนำมาใช้จริง และจำนวนอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานได้ลดลง 5% ภายในสิ้นปี 2565

ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM)		2565				Output	สถานะการดำเนินงานเมื่อสิ้นปี
แผนการดำเนินงานโครงการ (Improvement Plan) / แนวทาง/วิธีการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงประจำปี (Improvement Guideline)		ก	ค	ธ	พ		
4.3 ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป้าหมาย : ลดความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ : ลดจำนวนอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานลง 5% ภายในสิ้นปี 2565 กิจกรรม : 1. ตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2. ดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 4. นำมาตรการด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานไปใช้จริง						2565	1. ผลการดำเนินงานด้านการลดความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยมาตรการด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ถูกนำมาใช้จริง และจำนวนอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานได้ลดลง 5% ภายในสิ้นปี 2565
4.4 การพัฒนาบุคลากร เป้าหมาย : เพิ่มประสิทธิภาพของงานด้าน HR โดยใช้เทคโนโลยี HRIS ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ผลสัมฤทธิ์ : ลดต้นทุนการดำเนินงานด้าน HR ได้ 10% ภายในสิ้นปี 2565 กิจกรรม : 1. ศึกษาและเลือกซื้อระบบ HRIS 2. ติดตั้งและทดสอบระบบ HRIS 3. ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 4. นำระบบ HRIS มาใช้จริง							2. ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ได้ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ผ่านการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว และประสิทธิภาพของงานด้าน HR ได้เพิ่มขึ้น 10% ภายในสิ้นปี 2565

7.รายการขอความร่วมมือจากสายงาน เขต และสำนักที่สำคัญ



**HCM ความร่วมมือจากสายงาน/
เขต/ สำนัก ที่สำคัญ**

- ✎ ขอให้นักงานทุกท่าน ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคคล (DP) บนระบบพัฒนาบุคลากร HR Development Platform
- ✎ ขอให้ผู้บริหารและพนักงานทุกท่าน ดำเนินการจัดทำการประเมินผล การปฏิบัติงานบนระบบ PEATA
- ✎ ขอให้ทุกสายงานดำเนินการเสริมสร้างพฤติกรรมตาม TRUSTED สหใจความตระหนักและเข้าใจการจัดการความรู้และนวัตกรรม
- ✎ ขอให้ทุกสายงานดำเนินงานตามแผนการขับเคลื่อนความพึงพอใจ ความผูกพันและแผน เสริมสร้างค่านิยมและ วัฒนธรรมของ บุคลากร ให้แพร่หลาย
- ✎ ขอให้ผู้บริหารและพนักงานทุกท่าน ดำเนินการตอบสนองคำขอ ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กฟผ.

กำหนดการพิธีพุทธาภิเษก 4 ภาคของกฟภ.

กำหนดการพิธีพุทธาภิเษก 4 ภาค ของ กฟภ.		
	พิธีเชียนฉัตรพรมครุฑ - วันพฤหัสบดีที่ 22 ธันวาคม 2565 ณ วัดโพธิ์ทอง กรุงเทพมหานคร	
	ภาคเหนือ - วันเสาร์ที่ 14 มกราคม 2566 ณ วัดพระธาตุหริภุญชัยวรมหาวิหาร จ.ลำพูน	
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ - วันพุธที่ 18 มกราคม 2566 ณ วัดพระธาตุพนมขจรมหาวิหาร จ.นครพนม	
	ภาคกลาง - วันพฤหัสบดีที่ 26 มกราคม 2566 ณ วัดพระปฐมเจดีย์ จ.นครปฐม	
	ภาคใต้ - วันอังคารที่ 31 มกราคม 2566 ณ วัดพระมหาธาตุวรมหาวิหาร จ.นครศรีธรรมราช	

Copyright © 2020 Provincial Electricity Authority