

ภาพรวมยุทธศาสตร์โครงการงานทรัพยากรมนุษย์ ปี 2553-2563 (HR S&M :2020)

แผนงาน/โครงการตามแผนแม่บทที่จะดำเนินการในปี 2557

โครงการ	ยุทธศาสตร์/โครงการงานทรัพยากรมนุษย์	2553				2554				2555				2556				2557				2558				2559				2560				2561				2562				2563				ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4												
	❶ ด้านการวางแผนกำลังคน (Workforce Planning)																																																
	1.1. ยุทธศาสตร์ทบทวนกระบวนการทำงาน (Review Work Process)																																																
1	1) ออกแบบและปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรในอนาคต																																									1 มิ.ย. 2553 - 31ธ.ค. 2563 (ทบทวนทุก 5 ปี)	1,000,000	ดำเนินการต่อเนื่องจากปี 2556	ผบค. และ ทีมรักษา				
	1.2. ยุทธศาสตร์การปรับปรุงกรอบอัตราค่าจ้างและการวางแผนอัตราค่าจ้างคนเพื่อรองรับการดำเนินธุรกิจในอนาคต (Analyze PEA Future Workforce)																																																
2	1) โครงการปรับปรุงการจัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง																																												1 ม.ค.2555 - 31 ธ.ค. 2563	800,000	ดำเนินการต่อเนื่องจากปี 2556	ผบค.	
3	2) โครงการวางแผนอัตราค่าจ้างประจำปี																																												1 ม.ค.2553 - 31 ธ.ค.2563 (ทุกปี)	3,000,000	ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี	ผบค.	
	❷ ด้านระบบการสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection System)																																																
	2.1. ยุทธศาสตร์กำหนดมาตรฐานการสรรหาและการคัดเลือก (Develop Recruitment Process)																																																
4	1) โครงการกำหนดกระบวนการที่เป็นมาตรฐานในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจากภายนอก																																												1 ม.ค.2553 - 31 ธ.ค.2554	200,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ	ผบค.	
5	2) โครงการกำหนดกระบวนการที่เป็นมาตรฐานในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจากภายใน																																												1 ม.ค.2554 - 31 ธ.ค.2554	100,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ	ผบค.	
6	3) โครงการจัดทำข้อสอบมาตรฐานสำหรับการสอบข้อเขียนเพื่อใช้ในการสอบคัดเลือกบุคลากรตำแหน่งต่างๆ สำหรับการสอบคัดเลือกในแต่ละครั้ง																																												1 ม.ค.2553 - 31 ธ.ค.2563 (ทุกปี)	1,100,000	ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี	ผบค.	
7	4) โครงการใช้สมรรถนะในการสรรหาและคัดเลือก (Competency-based Recruitment and Selection)																																												1 ม.ค.2555 - 31 ธ.ค.2555	5,000,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ	ผบค.	
	❸ ด้านการบริหารผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (Compensation, Welfare, and Benefit Management)																																																
	3.1. ยุทธศาสตร์การให้สวัสดิการเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดี (Enhance PEA Culture with Benefit)																																																
8	1) โครงการพัฒนาการจัดสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรดูแลคุณภาพชีวิตของตนเอง																																												1 ก.ค.2553 - 31 ธ.ค.2560	4,000,000	ดำเนินการต่อเนื่องจากปี 2556	ผสค.	
	3.2. ยุทธศาสตร์การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีประสิทธิภาพ (Provide Effective Competency & Benefit)																																																
9	1) การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน																																												1 ม.ค. 2556 - 31 ธ.ค.2559	10,000,000	ระลอกแรกดำเนินงาน	ผบค.	
10	2) การจ่ายโบนัสตามผลงาน (เริ่มหลังจากการแก้ไขข้อกำหนด)																																																
11	3) การปรับปรุงรูปแบบการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับการเติบโตและการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคต																																												1 ก.ค.2553 - 31ธ.ค.2554		ดำเนินการแล้วเสร็จ	ผสค.	

ภาพรวมยุทธศาสตร์/โครงการงานทรัพยากรมนุษย์ ปี 2553-2563 (HR S&M :2020)

แผนงาน/โครงการตามแผนแม่บทที่จะดำเนินการในปี 2557

โครงการ	ยุทธศาสตร์/โครงการงานทรัพยากรมนุษย์	2553				2554				2555				2556				2557				2558				2559				2560				2561				2562				2563				ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4												
	๑ ด้านการพัฒนาบุคลากร (HR Development)																																																
	4.1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Develop Competency-based HRD)																																																
12	1) โครงการจัดทำแบบแผนการพัฒนาบุคลากร (Blueprint)			Q2- Q4 53																																				1 พ.ค.2553 - 31 ธ.ค.2553	2,500,000		ผพบ.						
13	2) โครงการจัดทำแผนการฝึกอบรม (Training Roadmap) เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) ให้กับบุคลากรแต่ละกลุ่ม																																									1 ม.ค. 2554 - 31 ธ.ค.2563 (ทบทวนทุก 3 ปี)	1,000,000	มติดคณะกรรมการ กฟภ. ครั้งที่ 9/2554 เมื่อ 20 ก.ย. 2554 เห็นชอบปรับระยะเวลา และ ดำเนินการต่อเนื่อง จาก ปี 2556	ผพบ.				
14	3) โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามสมรรถนะ (Individual Development Plan : IDP)																																									1 ก.ค 2554 - 30 มิ.ย.2555	1,500,000	ดำเนินการต่อเนื่องจาก ปี 2556	ผพบ.				
	4.2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ด้วยการจัดการความรู้ และ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง																																																
15	1) โครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ตามสายอาชีพ			Q2- Q4 53					Q4					Q4					Q4						Q4																	1 ม.ค.2553 - 31 ธ.ค.2563 (ทุกปี)	25,000,000	ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี	ผพบ.				
16	2) โครงการพัฒนาความรู้เพื่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง									Q1- Q4 54																																1 ม.ค.2554 - 31 ธ.ค.2563 (ทุกปี)	20,000,000	ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี	ผพบ.				
	4.3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้บริหารทุกระดับด้านภาวะผู้นำในการบริหารคน																																																
17	1) โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ด้านงาน HR (HR for Non HR Manager)																																									1ก.ค. 2553 - 31ธ.ค. 2556	4,000,000	ดำเนินการต่อเนื่องจาก ปี 2556	ผพบ.				
	๑ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS- Performance Management System – Performance Evaluation)																																																
	5.1. ยุทธศาสตร์การบริหารผลการปฏิบัติงานจริงระบบ (Align PMS – Performance Management System)																																																
18	1) โครงการพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานและเสริมสร้างสมรรถนะ																																											1 ม.ค.2554 - 31 ธ.ค.2556	5,000,000	ดำเนินการต่อเนื่องจาก ปี 2556	ผบค.		
19	2) โครงการใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นศูนย์กลางการบริหารและพัฒนาบุคลากร																																											1 ม.ค.2556 - 31 ธ.ค.2558	10,000,000	ดำเนินการต่อเนื่องจาก ปี 2556	ผบค.		

ภาพรวมยุทธศาสตร์/โครงการงานทรัพยากรมนุษย์ ปี 2553-2563 (HR S&M :2020)

แผนงาน/โครงการตามแผนแม่บทที่จะดำเนินการในปี 2557

โครงการ	ยุทธศาสตร์/โครงการงานทรัพยากรมนุษย์	2553				2554				2555				2556				2557				2558				2559				2560				2561				2562				2563				ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ						
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4																		
	๑ ด้านการบริหารสายอาชีพและมีความสามารถสูง (Career and Talent Management – Succession Plan)																																																						
	6.1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสายอาชีพ (Develop Career Development)																																																						
20	1) โครงการจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ตามโครงสร้างตำแหน่งงานในอนาคต									Q1 55- Q4 57																														1 ม.ค.2555 - 31 ธ.ค.2557	1,000,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ	ผบค.												
21	2) โครงการจัดทำระบบการบริหารบุคลากรผู้มีความสามารถสูง (Talent Management)					Q1 54- Q4 58																																												1 ม.ค.2554 - 31 ธ.ค.2558	1,000,000	มติคณะกรรมการ กฟผ. ครั้งที่ 7/2553 เมื่อวันที่ 22 ก.ค. 2553 เห็นชอบปรับระยะเวลา และ ดำเนินการต่อเนื่อง จาก ปี 2556	ผบค.		
22	3) โครงการวางแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan)					Q1 54- Q4 57																																														1 ม.ค.2554 - 31 ธ.ค.2557	4,000,000	มติคณะกรรมการ กฟผ. ครั้งที่ 7/2553 เมื่อวันที่ 22 ก.ค. 2553 เห็นชอบปรับระยะเวลา และ ดำเนินการต่อเนื่อง จาก ปี 2556	ผบค.
	๒ ด้านการสื่อสารและพนักงานสัมพันธ์ (Employee Relation)																																																						
	7.1. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของกลุ่มบุคลากรที่สำคัญ (HR Diversity Management)																																																						
23	1) โครงการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละกลุ่มของ กฟผ.			Q3				Q3					Q3				Q3					Q3				Q3				Q3				Q3				Q3				1 ม.ค.2553 - 31 ธ.ค.2563 (ทุกปี)	11,000,000	ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี	ผบค.										
	7.2. ยุทธศาสตร์การสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร (Proactive Employee Relations)																																																						
24	1) โครงการสื่อสารและสานสัมพันธ์ กฟผ. เพื่อการพัฒนา	Q1 53- Q4 56																		Q3			Q3			Q3			Q3			Q3			Q3			1 ม.ค.2553 - 31 ธ.ค.2563 (ทุกปี)	6,000,000	ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี	ผบค.														

ภาพรวมยุทธศาสตร์/โครงการงานทรัพยากรมนุษย์ ปี 2553-2563 (HR S&M :2020)

แผนงาน/โครงการตามแผนแม่บทที่จะดำเนินการในปี 2557

โครงการ	ยุทธศาสตร์/โครงการงานทรัพยากรมนุษย์	2553				2554				2555				2556				2557				2558				2559				2560				2561				2562				2563				ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4												
	๑ ด้านสารสนเทศในงานทรัพยากรมนุษย์ (HRIS – Human Resource Information System)																																																
	8.1. ยุทธศาสตร์ด้านสารสนเทศงานทรัพยากรมนุษย์																																																
25	1) โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลระบบ HRIS	Q1 53 - Q4 53																																					1 ม.ค.2553 - 31 ธ.ค.2553	1,000,000	ดำเนินการต่อเนื่องจากปี 2556	ผบค.							
26	2) โครงการปรับปรุงระบบการเชื่อมข้อมูลระบบ HRIS					Q154 - Q4 54																																	1 ม.ค.2554 - 31 ธ.ค.2554	3,000,000	ดำเนินการต่อเนื่องจากปี 2556	ผบค.							
27	3) โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและคัดเลือกบุคลากร									Q1 55- Q2 57																														1 ม.ค.2555 - 31 ธ.ค.2557	2,000,000	ดำเนินการต่อเนื่องจากปี 2556	ผบค.						
28	4) โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA – Performance Appraisal)									Q1 56 - Q4 57																																1 ม.ค.2556 - 31 ธ.ค.2557	10,000,000	ขยายระยะเวลาและเพิ่มกิจกรรม (เสนอ เดือน พ.ย. 2555) ดำเนินการต่อเนื่องจากปี 2556	ผบค.				
29	5) โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS – Performance Management System)																Q1 58- Q4 60																										1 ม.ค.2558 - 31 ธ.ค.2560	10,000,000			ผบค.		
30	6) โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อจัดการความรู้ (Knowledge Management)									Q3 54- Q2 55																														1 ก.ค.2554 - 30 มิ.ย.2555	10,000,000	ดำเนินการต่อเนื่องจากปี 2556	ผบป. และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง						
31	7) โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารตนเองของบุคลากร (Employee Self – Service)									Q1 54- Q4 56																																	1 ม.ค.2554 - 31 ธ.ค.2556	1,000,000	ดำเนินการต่อเนื่องจากปี 2556	ผบค.			
	๑ ด้านการส่งเสริมคุณธรรมเพื่อการบริหารจัดการธรรมาภิบาล (Good Governance)																																																
	9.1. ยุทธศาสตร์การปรับปรุงระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม (CG – Corporate Governance and Transparency)																																																
32	1) โครงการสร้างความโปร่งใสและมีส่วนร่วมในระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	Q1- Q2 53								Q3																														1 ม.ค.2553 -31 ธ.ค.2563 (ทุกปี)	2,400,000	ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี	ผบค.						
	9.2 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมภายใน																																																
33	1) สร้างจิตสำนึกส่วนบุคคลในหลักธรรมาภิบาลและการรับผิดชอบต่อสังคม (Individual CG and Social Responsibility: ICSR)									Q4																														1 ม.ค.2553 -31 ธ.ค.2563 (ทุกปี)	3,000,000	ปรับผู้รับผิดชอบเป็น ผสส. (เสนอขอปรับ พ.ย. 2555)	ผบป.						

ภาพรวมยุทธศาสตร์/โครงการงานทรัพยากรมนุษย์ ปี 2553-2563 (HR S&M :2020)
แผนงาน/โครงการตามแผนแม่บทที่จะดำเนินการในปี 2557

โครงการ	ยุทธศาสตร์/โครงการงานทรัพยากรมนุษย์	2553				2554				2555				2556				2557				2558				2559				2560				2561				2562				2563				ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4												
	❶ด้านการหารายได้จากงานงานทรัพยากรมนุษย์																																																
	10.1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยบ่มเพาะบุคลากรเพื่อทำธุรกิจ (PEA Incubator)																																																
34	1) โครงการออกแบบโครงสร้างการบริหารจัดการหน่วยบ่มเพาะบุคลากรเพื่อทำธุรกิจ																																									1 ม.ค.2556 – 31 ธ.ค.2558	500,000	ขอยกเลิกโครงการ	สวก.(ม)				
	10.2. ยุทธศาสตร์การจัดตั้งสถาบันวิชาการ กฟผ. (PEA Academy)																																																
35	1) โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งและหารายได้จากสถาบันวิชาการ กฟผ. (PEA Academy)																																									1 ม.ค.2554- 31 ธ.ค.2555	2,000,000	มติคณะกรรมการ กฟผ. ครั้งที่ 9/2554 เมื่อ 20 ก.ย. 2554 เห็นชอบปรับระยะเวลาดำเนินการต่อเนื่องจากปี 2556	ผพบ.				
36	2) โครงการจัดตั้งสถาบันวิชาการ กฟผ. (PEA Academy)																																									1 ม.ค. 2555- 31 ธ.ค.2556	500,000	มติคณะกรรมการ กฟผ. ครั้งที่ 9/2554 เมื่อ 20 ก.ย. 2554 เห็นชอบปรับระยะเวลาดำเนินการต่อเนื่องจากปี 2556	ผพบ.				
37	3) โครงการพัฒนาศูนย์ฝึกปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูง																																									1 ม.ค.2553 -31 ธ.ค.2563 (ทุกปี)	600000000 (งบลงทุนเดิม)	ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี	ผพบ.				
	❶❶ด้านโครงสร้างงานทรัพยากรมนุษย์																																																
	11.1. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับปรุงโครงสร้างงานด้านทรัพยากรมนุษย์(Review HR Structure)																																																
38	1) โครงการศึกษาเพื่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างงานด้านทรัพยากรมนุษย์																																									1 เม.ย.2553 –30 ก.ย.2553	300,000	ขอปรับโครงสร้างองค์กร	สวก.(ม)				
	❶❷ด้านการสร้างชื่อเสียงให้กับ กฟผ.																																																
	12.1. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างแบรนด์ กฟผ.(PEA Rebranding) ด้วยงานทรัพยากรมนุษย์																																																
39	1) โครงการจัดตั้งพิพิธภัณฑ์และศูนย์การเรียนรู้																																									1 ม.ค.2553 -31 ธ.ค.2563 (ทุกปี)	140,000,000 (งบออกผลเงิน)	ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี	ผพบ. และหน่วยงานที่				

หมายเหตุ

โครงการที่ได้เสนอคณะกรรมการ กฟผ. ขอปรับเลื่อนระยะเวลาแล้วเมื่อปี 2553 และ 2554
โครงการที่นำเสนอขอปรับแผนแม่บทประจำปี 2555

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านวัฒนธรรมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (AC-Adaptability Culture)
ยุทธศาสตร์ที่ 1.1.
เรื่อง การทบทวนกระบวนการทำงาน (Review Work Process)
โครงการ: ออกแบบและปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรในอนาคต

ที่มา:

1. ปัจจุบัน กฟผ. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน จึงทำให้กระบวนการทำงานในหลายๆ หน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงไป
2. การวิเคราะห์กระบวนการทำงาน (Workflow Analysis) ที่ กฟผ. ทำอยู่ในปัจจุบันนั้น เป็นการวิเคราะห์ภาระงานที่บุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ต้องปฏิบัติ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานสำหรับภาระงานต่างๆ และปริมาณงานภายใน 1 ปี แต่ยังไม่ได้ทำการวิเคราะห์ถึงขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานทั้งกระบวนการ รวมถึงการวิเคราะห์คุณค่า (Value) ของกระบวนการทำงานว่าเป็นกระบวนการที่เพิ่มคุณค่า (Value Added) หรือไม่เพิ่มคุณค่า(Non – Value Added) ในการทำงาน
3. ในปัจจุบันการวิเคราะห์กระบวนการทำงานยังดำเนินการไม่ครบทุกหน่วยงานทั่วทั้ง กฟผ.

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อทบทวน ปรับปรุง และออกแบบกระบวนการทำงานของหน่วยงานต่างๆ ให้มีความเหมาะสมรองรับกับการดำเนินธุรกิจของ กฟผ. ในอนาคต
2. เพื่อจัดทำแผนผังกระบวนการทำงานและแผนผังการไหลของงาน (Workflow Diagram) รวมถึงข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน ได้แก่ เวลาที่ใช้สำหรับการทำงานแต่ละขั้นตอน และปริมาณงานที่ต้องทำภายในระยะเวลา 1 ปี
3. เพื่อทำการวิเคราะห์การสร้างความมูลค่าเพิ่ม (Value Added) ของการทำงานในกระบวนการต่างๆ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. กระบวนการทำงานของหน่วยงานต่างๆ ได้รับการปรับปรุงและออกแบบให้มีความเหมาะสมรองรับกับการดำเนินธุรกิจของ กฟผ. ในอนาคต
2. หน่วยงานต่างๆ วางแผนปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดกระบวนการทำงานที่ไม่มีมูลค่าเพิ่ม (Non - Value Added)
3. จากการศึกษาและทบทวนกระบวนการทำงานทำให้หน่วยงานต่างๆ ทราบถึงทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคลากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานในอนาคต ดังนั้นหน่วยงานต่างๆ จึงสามารถวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับภาระงานในอนาคตได้ล่วงหน้า
4. เพื่อเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการและ/หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 1 ก.ค. 2553 - 31 ธ.ค. 2563

งบประมาณทั้งโครงการ: 10,000,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝบค.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. จัดทำที่ปรึกษาเพื่อศึกษาข้อมูลด้านกระบวนการทำงานของหน่วยงานต่างๆ ใน กฟผ.	1 ก.ค. 2553 - 30 มิ.ย. 2554	-	กฟผ., กรบ. ฝบค.
2. ศึกษาและทบทวนข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุง และออกแบบกระบวนการทำงาน 2.1. แผนยุทธศาสตร์และแผนธุรกิจขององค์กร 2.2. กระบวนการทำงานของหน่วยงานต่างๆ ในปัจจุบัน 2.3. โครงการหรือภาระงานที่หน่วยงานต่างๆ ต้องทำในอนาคต 2.4. ปริมาณงานที่ต้องทำภายใน 1 ปี	1 ก.ค. 2554 - 31 ธ.ค. 2554	1,000,000.00	ที่ปรึกษาและคณะทำงานจาก กฟผ., กรบ. ฝบค.

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
3. จัดทำแผนผังกระบวนการทำงาน 3.1. สรุปขั้นตอนและกระบวนการทำงานในปัจจุบันของหน่วยงานต่างๆ 3.2. ออกแบบขั้นตอนและกระบวนการทำงานสำหรับโครงการหรือภาระงานของหน่วยงานต่างๆ ที่ต้องทำในอนาคต 3.3. วาดแผนผังแสดงขั้นตอนการทำงานแต่ละขั้นตอนซึ่งอยู่ในแต่ละกระบวนการทำงาน 3.4. ระบุปริมาณงานที่ต้องทำภายใน 1 ปีสำหรับการทำงานแต่ละขั้นตอน 3.5. ระบุเวลาที่ใช้สำหรับการทำงานแต่ละขั้นตอนโดยใช้การจับเวลา 3.6. วิเคราะห์มูลค่าเพิ่ม (Value Added) ที่เกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอนการทำงาน 3.7. สรุปข้อมูลเรื่องขั้นตอนและกระบวนการทำงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในการทำงาน และมูลค่าเพิ่ม (Value Added) ในแต่ละขั้นตอนการทำงาน เพื่อนำมาใส่ในแผนผังกระบวนการทำงานและจัดทำเป็นแผนผังกระบวนการทำงานฉบับสมบูรณ์	1 ม.ค. 2555 - 31 ธ.ค. 2555	4,000,000.00	ที่ปรึกษาและคณะทำงานจาก กฟพ., กรบ. ฝบค.
4. นำเสนอแผนผังกระบวนการทำงานฉบับสมบูรณ์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อสอบถามความคิดเห็นและขออนุมัติในการนำมาใช้			
5. หน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์จัดเก็บแผนผังกระบวนการทำงานฉบับสมบูรณ์			
6. กำหนดระยะเวลาในการทบทวนและปรับปรุงข้อมูลต่างๆ ในแผนผังกระบวนการทำงาน			
7. ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด	1 ม.ค. 2561 - 31 .ค. 2563	5,000,000.00	กฟพ., กรบ. ฝบค.

ตัวชี้วัด:

1. จำนวนกระบวนการทำงานที่ได้รับการปรับปรุงแล้วเสร็จในแต่ละปี (Output)
2. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ และ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Outcome)
3. ระดับผลสัมฤทธิ์ (Productivity) ของหน่วยงาน (Outcome)
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานภายใต้กระบวนการทำงานลดลง (Outcome)

ข้อเสนอแนะ:

1. โครงการนี้เป็นโครงการที่สามารถดำเนินการได้ทันที
2. ในการวางแผนเรื่องการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการทำงาน ควรพิจารณาถึงลักษณะงานและความสำคัญของงาน เช่น กลุ่มงานในส่วนธุรกิจหลัก กลุ่มงานสำหรับธุรกิจใหม่ หรือกลุ่มงานที่มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ เพื่อนำมาจัดลำดับพิจารณาว่างานใดควรได้รับการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นลำดับแรก
3. หลังจากดำเนินการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการทำงานครบทุกกลุ่มงานในองค์กรแล้ว ควรมีการวางแผนเพื่อทบทวนกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น ทุก 3 ปี หรือ 5 ปี
4. การทบทวนกระบวนการทำงานในครั้งต่อไปควรดำเนินการโดยบุคลากรของ กฟผ. เอง

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านวัฒนธรรมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (AC-Adaptability Culture)
ยุทธศาสตร์ที่ 1.2.
เรื่อง การปรับปรุงกรอบอัตราค่าจ้างและการวางแผนอัตราค่าจ้างคนเพื่อรองรับการดำเนินธุรกิจในอนาคต (Analyze PEA Future Workforce)
โครงการ: ปรับปรุงการจัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง

ที่มา:

1. ในปัจจุบัน กฟภ. ใช้ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องผลผลิตขององค์กร เช่น จำนวนผู้ใช้ไฟฟ้าต่อจำนวนบุคลากร จำนวนหน่วยจำหน่ายต่อจำนวนบุคลากร รายได้ต่อจำนวนบุคลากร และค่าใช้จ่ายต่อจำนวนบุคลากร มาใช้ในการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างสำหรับหน่วยงานในส่วนภูมิภาค แต่ไม่ได้นำข้อมูลจากการวิเคราะห์กระบวนการทำงานมาใช้พิจารณาประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง ส่งผลให้บางหน่วยงานในส่วนภูมิภาคมีอัตราค่าจ้างขาดและบางหน่วยงานมีอัตราค่าจ้างเกิน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงานนั้นๆ
2. ปัจจุบัน กฟภ. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น SAP และ SCADA มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้หน้าที่งานในหลายๆ ส่วนในอนาคตไม่จำเป็นต้องใช้บุคลากรในการทำงานอีกต่อไป จึงต้องมีการกำหนดวิธีการจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างและการวางแผนอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมเพื่อรองรับภาระงานที่เปลี่ยนไป

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้ กฟภ. มีแนวทางในการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร
2. เพื่อให้ กฟภ. สามารถกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างมาตรฐานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินธุรกิจขององค์กร
3. เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ ใน กฟภ. มีอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถนำกรอบอัตราค่าจ้างและแผนอัตราค่าจ้างมาใช้ได้จริง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. หน่วยงานต่างๆ ใน กฟภ. มีอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด
2. บุคลากรได้รับปริมาณงานที่เหมาะสม ทำให้มีโอกาสใช้ศักยภาพสูงสุดในการทำงาน และมีโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถ
3. กฟภ. สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการปรับอัตราค่าจ้างคนให้สอดคล้องกับภาระงานในอนาคต

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 1 ม.ค. 2555 - 31 ธ.ค. 2563

งบประมาณทั้งโครงการ: 800,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝบค.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ทบทวนแผนผังกระบวนการทำงานฉบับสมบูรณ์ 1.1. กระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน 1.2. เวลาที่ใช้ในการทำงานแต่ละขั้นตอน	1 ม.ค. 2555 - 31 ธ.ค. 2555	-	กฟภ., กรบ. ฝบค.
2. คำนวณกรอบอัตราค่าจ้างโดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน			
3. จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง			
4. นำเสนอกรอบอัตราค่าจ้างแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความเห็นและขออนุมัติในการนำมาใช้	1 ม.ค. 2556 - 31 ธ.ค. 2556	300,000.00	
5. หน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์จัดเก็บข้อมูลกรอบอัตราค่าจ้างที่ได้รับการอนุมัติของแต่ละหน่วยงาน			
6. กำหนดเวลาในการทบทวนและปรับปรุงข้อมูลกรอบอัตราค่าจ้าง			
7. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลกรอบอัตราค่าจ้างครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด	1 ม.ค. 2561 - 31 .ค. 2563	500,000.00	

ตัวชี้วัด:

1. จำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของหน่วยงานต่างๆ ที่ได้รับการทบทวนแล้วเสร็จในเวลาที่กำหนด (Output)
2. ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อบุคลากร 1 คน (Outcome)
3. ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อรายได้ขององค์กร (Outcome)
4. ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อค่าใช้จ่ายรวมขององค์กร (Outcome)
5. ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินการขององค์กร (Outcome)

ข้อเสนอแนะ:

โครงการนี้ควรดำเนินการหลังจากโครงการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรในอนาคตเสร็จเรียบร้อยแล้ว แต่หน่วยงานใดที่จัดทำแผนผังกระบวนการทำงานครบทุกกลุ่มงานสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างของหน่วยงานได้ทันที

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านวัฒนธรรมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (AC-Adaptability Culture)

ยุทธศาสตร์ที่ 1.2.
เรื่อง การปรับปรุงกรอบอัตราค่าจ้างและการวางแผนอัตราค่าจ้างคนเพื่อรองรับการดำเนินธุรกิจในอนาคต (Analyze PEA Future Workforce)

โครงการ: วางแผนอัตราค่าจ้างประจำปี

ที่มา:

1. ปัจจุบัน กฟผ. ใช้ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องผลผลิตภาพขององค์กร เช่น จำนวนผู้ใช้ไฟฟ้าต่อจำนวนบุคลากร จำนวนหน่วยจำหน่ายต่อจำนวนบุคลากร รายได้ต่อจำนวนบุคลากร และค่าใช้จ่ายต่อจำนวนบุคลากร มาใช้ในการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างสำหรับหน่วยงานในส่วนภูมิภาค แต่ไม่ได้นำข้อมูลจากการวิเคราะห์กระบวนการทำงานมาใช้พิจารณาประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง ส่งผลให้บางหน่วยงานในส่วนภูมิภาคมีอัตราค่าจ้างขาดและบางหน่วยงานมีอัตราค่าจ้างเกิน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงานนั้นๆ
2. ปัจจุบัน กฟผ. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น SAP และ SCADA มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้หน้าที่งานในหลายๆ ส่วนในอนาคตไม่จำเป็นต้องใช้บุคลากรในการทำงานอีกต่อไป จึงต้องมีการกำหนดวิธีการจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างและการวางแผนอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมเพื่อรองรับภาระงานที่เปลี่ยนไป

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้ กฟผ. มีแนวทางในการวางแผนอัตราค่าจ้างประจำปีที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ที่สอดคล้องกับภาระงานในอนาคต
2. เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ มีอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับภาระงานและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร และพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานในอนาคต

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. หน่วยงานต่างๆ ใน กฟผ. มีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในอนาคต
2. บุคลากรได้รับปริมาณงานที่เหมาะสม ทำให้มีโอกาสใช้ศักยภาพสูงสุดในการทำงาน และมีโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถ
3. กฟผ. สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเพื่อมิให้เป็นภาระในการทำงานขององค์กรในอนาคต

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 1 ม.ค. 2553 - 31 ธ.ค. 2563 (ทุกปี)

งบประมาณทั้งโครงการ: 3,000,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝบค.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ทำการสำรวจภาระงานขององค์กรในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือภาระงานที่ไม่จำเป็นต้องทำอีกต่อไป	1 ม.ค. 2553 - 30 มิ.ย. 2553	500,000.00	กกพ., กรบ. ฝบค.
2. รวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตราค่าจ้างประจำปี 2.1. กรอบอัตราค่าจ้าง 2.2. จำนวนบุคลากรในปัจจุบัน 2.3. จำนวนบุคลากรที่พ้นสภาพจากการเป็นบุคลากร 2.4. จำนวนงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรในแต่ละปี	1 ก.ค. 2553 - 31 ธ.ค. 2553	200,000.00	
3. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาใช้คำนวณอัตราค่าจ้าง			
4. เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างจากกรอบอัตราค่าจ้างและอัตราค่าจ้างที่คำนวณจากงบประมาณ เพื่อวางแผนในการกำหนดอัตราค่าจ้างประจำปีให้เหมาะสมกับภาระงานและงบประมาณ ซึ่งการเปรียบเทียบข้อมูลจากกรอบอัตราค่าจ้างกับการคำนวณจากงบประมาณจะสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีจำนวนบุคลากรที่สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรหรือไม่			
5. จัดทำแผนอัตราค่าจ้างประจำปีของหน่วยงานต่างๆ			
6. หน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์ควบคุมอัตราค่าจ้างคนตามแผนอัตราค่าจ้างประจำปี			
7. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตราค่าจ้างคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด	1 ม.ค. - 31 ธ.ค. (ทุกปี)	ปีละ 200,000.00 (2554 - 2558) ปีละ 250,000.00 (2559 - 2563)	

ตัวชี้วัด:

1. ความสำเร็จในการทบทวนและการส่งแผนอัตราค่าจ้างภายในระยะเวลาที่กำหนดในแต่ละปี (Output)
2. ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อบุคลากร 1 คน (Outcome)
3. ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อรายได้ขององค์กร (Outcome)
4. ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อค่าใช้จ่ายรวมขององค์กร (Outcome)
5. ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินการขององค์กร (Outcome)
6. อัตราค่าจ้างคนที่สามารถลดได้ตามแผน (Outcome)

ข้อเสนอแนะ:

1. โครงการนี้ควรดำเนินการหลังจากโครงการปรับปรุงการจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว
2. ในกรณีที่หน่วยงานใดมีอัตราค่าจ้างจริงต่ำกว่าอัตราค่าจ้างที่ได้จากการนำงบประมาณมาคำนวณ หน่วยงานนั้นควรควบคุมให้มีอัตราค่าจ้างเท่าเดิม แต่ในกรณีที่หน่วยงานใดมีอัตราค่าจ้างจริงสูงกว่าอัตราค่าจ้างที่ได้จากการนำงบประมาณมาคำนวณ หน่วยงานนั้นควรวางแผนเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้มีอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับภาระงานและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
3. ในการวางแผนอัตราค่าจ้างควรนำการบริหารจัดการบุคลากรตามความแตกต่าง 4 มิติ ได้แก่ ช่วงอายุ (Generation) ความสามารถ (Talent) ระดับการบริหาร และกลุ่มตำแหน่งงาน มาใช้ประกอบการวางแผนอัตราค่าจ้างด้วย

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม (CG and CSR)
ยุทธศาสตร์ที่ 2.1.
เรื่อง กำหนดมาตรฐานการสรรหาและการคัดเลือก (Develop Recruitment Process)
โครงการ: กำหนดกระบวนการที่เป็นมาตรฐานในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจากภายนอก

ที่มา:

ในคู่มือระบบการสรรหาและเลือกสรรกำหนดวิธีปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจากภายนอกบางประเด็นไม่ชัดเจน เช่น "แนวทางในการสอบสัมภาษณ์กำหนดให้ผู้สมัครบางตำแหน่งอาจสอบสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียวหรือกำหนดให้ผู้สมัครผ่านการสอบข้อเขียนก่อนแล้วจึงจะมีสิทธิสอบสัมภาษณ์ หรือจะสอบทั้ง 2 อย่างก็สามารถทำได้" หรือการกำหนดให้คณะกรรมการและหน่วยงานที่ต้องการอัตรากำลังสามารถกำหนดแนวทางการสอบได้เองขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการและหน่วยงานที่ต้องการอัตรากำลัง" ซึ่งกองตรวจสอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้สรุปผลกระทบจากการไม่ปฏิบัติตามคู่มือการสรรหาและเลือกสรรไว้ว่า "การที่คู่มือระบบการสรรหาและเลือกสรรกำหนดวิธีปฏิบัติในขั้นตอนที่มีความสำคัญ เช่น การประกาศรับสมัคร การทดสอบผู้สมัครฯ ไม่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถเลือกปฏิบัติได้หลายแนวทาง การเลือกปฏิบัติบางกรณีไม่สนองต่อวัตถุประสงค์ของการนำระบบมาใช้ อาจส่งผลให้ กฟผ. เสียโอกาสในการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ดีกว่า"

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้ กฟผ. มีแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีวิธีดำเนินการเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร
2. เพื่อให้ กฟผ. มีกระบวนการกลั่นกรองให้ได้บุคลากรที่มีมาตรฐานใกล้เคียงกันทั่วทั้งองค์กร

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. กฟผ. มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่โปร่งใส สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กร (มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ)
2. กฟผ. สามารถลดระยะเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือก
3. กฟผ. ได้รับการยอมรับเป็นองค์กรที่บุคลากรเลือกที่จะเข้าร่วมงาน (Employer of Choice)

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 1 ม.ค. 2553 - 31 ธ.ค. 2554

งบประมาณทั้งโครงการ: 200,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝบค.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินโครงการกำหนดกระบวนการที่เป็นมาตรฐานในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจากภายนอก	1 ม.ค. 2553	100,000.00	กฟพ., กรบ. ฝบค.
2. กำหนดคุณสมบัติมาตรฐานของผู้สมัคร เช่น วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสมรรถนะ (Competency) เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้สมัครก่อนทำการสอบข้อเขียน	- 31 ธ.ค. 2553		
3. กำหนดตารางสอบ (ระยะเวลาสอบ) ข้อเขียนเพื่อทดสอบความรู้เฉพาะวิชาชีพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานก่อนทำการสอบสัมภาษณ์	1 ม.ค. 2554	100,000.00	
4. กำหนดให้ทุกหน่วยงานคัดเลือกบุคลากรจากผู้สมัครที่ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นและสอบข้อเขียนผ่าน	- 31 ธ.ค. 2554		

ตัวชี้วัด:

1. ความสำเร็จของการดำเนินโครงการภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
2. ระยะเวลาในการบรรจุตำแหน่งว่างภายในเวลาที่กำหนด (Output)
3. จำนวนผู้สมัครต่อตำแหน่ง (Outcome)
4. ความพึงพอใจของหน่วยงานต่างๆ ต่อกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Outcome)

อ้างอิง:

1. คู่มือระบบการสรรหาและเลือกสรร จัดทำโดยแผนกบริหารงานบุคคล กองระบบงานบุคคล ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (หน้า 8)
2. บันทึกเลขที่ ดท.(ดส.3) 315/2551 วันที่ 23 ธ.ค. 2551 เรื่องขอเสนอร่างงานฉบับร่างและเชิญประชุมปิดการตรวจสอบกระบวนการการสรรหาและการจัดการอัตราว่าง (การสรรหาและเลือกสรร)

ข้อเสนอแนะ:

1. โครงการนี้เป็นโครงการที่สามารถดำเนินการได้ทันที
2. กฟภ. ควรมีการรวบรวมรายชื่อผู้สมัครที่ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นและสอบข้อเขียนผ่าน (Candidate Pool) และจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อให้หน่วยงานต่างๆ นำไปใช้ในการคัดเลือกบุคลากร ซึ่งจะช่วยลดค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร นอกจากนี้ควรทำการทบทวนศึกษากฎระเบียบต่างๆ ที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการจัดทำ Candidate Pool
3. เพื่อความโปร่งใสในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกของ กฟภ. ควรโอนความเสี่ยงนี้ให้กับองค์กรภายนอก เช่น มหาวิทยาลัยเป็นผู้จัด โดย กฟภ. ทำหน้าที่ในขั้นตอนสุดท้าย เช่นการสัมภาษณ์เท่านั้น โดยเกณฑ์การคัดเลือกควรให้สิทธิกับลูกหลานของพนักงานโดยจัดสรรเป็นโควตา หรือมีการกำหนดคะแนนพิเศษส่วนหนึ่งให้เพื่อให้กระบวนการสรรหาอยู่บนพื้นฐานของสมรรถนะผู้สมัครที่สอดคล้องกับมาตรฐานงานในอนาคตของ กฟภ.

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม (CG and CSR)
ยุทธศาสตร์ที่ 2.1.
เรื่อง กำหนดมาตรฐานการสรรหาและการคัดเลือก (Develop Recruitment Process)
โครงการ: กำหนดกระบวนการที่เป็นมาตรฐานในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจากภายใน

ที่มา:

1. ในปัจจุบันรูปแบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจากภายในของ กฟผ. มีลักษณะใกล้เคียงกับการโยกย้ายบุคลากรข้ามหน่วยงาน และในการคัดเลือกบุคลากรนั้นใช้เกณฑ์เรื่องคุณสมบัติ ทักษะ และอายุงานของบุคลากรในการคัดเลือก นอกจากนี้ในคู่มือระบบการสรรหาและเลือกสรรกำหนดว่าในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจากภายในไม่ต้องใช้การสอบข้อเขียน เนื่องจากถือว่าบุคลากรได้เคยผ่านการสอบข้อเขียนมาก่อนแล้ว สิ่งเหล่านี้อาจส่งผลให้หน่วยงานที่รับบุคลากรได้บุคลากรที่มีความรู้และความสามารถไม่ตรงตามที่หน่วยงานต้องการ
2. ในทางปฏิบัติบางหน่วยงานทำการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจากภายในโดยไม่ผ่านหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล ทำให้ขาดการตรวจสอบเรื่องคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของบุคลากร

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้ กฟผ. มีแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีวิธีดำเนินการเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร
2. เพื่อให้ กฟผ. มีกระบวนการกลั่นกรองให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. กฟผ. มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่โปร่งใส สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กร
2. กฟผ. สามารถลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายใน

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 1 ม.ค. 2554 - 31 ธ.ค. 2554

งบประมาณทั้งโครงการ: 100,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ผบค.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. กำหนดให้การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจากภายในต้องดำเนินการผ่านหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีการกลั่นกรองคุณสมบัติเบื้องต้น	1 ม.ค. 2554	100,000.00	กรบ. ผบค.
2. กำหนดคุณสมบัติมาตรฐานของผู้สมัคร เช่น วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สมรรถนะ (Competency) ผลการปฏิบัติงาน และหลักสูตรที่เคยผ่านการฝึกอบรม เพื่อใช้ในการคัดเลือกผู้สมัครก่อนทำการสอบสัมภาษณ์	31 ธ.ค. 2554		

ตัวชี้วัด:

1. ความสำเร็จของการดำเนินโครงการภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
2. ระยะเวลาในการบรรจุตำแหน่งว่างภายในระยะเวลาที่กำหนด (Outcome)
3. ความพึงพอใจของหน่วยงานต่างๆ ต่อกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Outcome)

อ้างอิง:

คู่มือระบบการสรรหาและเลือกสรร จัดทำโดยแผนกระบบบริหารงานบุคคล กองระบบงานบุคคล ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (หน้า 9)

ข้อเสนอแนะ:

1. โครงการนี้เป็นโครงการที่สามารถดำเนินการได้ทันที
2. ควรพัฒนาโปรแกรม Profile Match Up เพื่อนำมาใช้ในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ความสามารถหรือสมรรถนะตามที่หน่วยงานต้องการ รวมถึงใช้ในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ตามที่องค์กรต้องการเพื่อนำมาใช้ในโครงการการจัดการความรู้ (KM) และนำคุณสมบัติของบุคลากรในด้านต่างๆ มาใช้ประกอบการวางแผนอัตราค่าจ้าง เพื่อให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ รองรับการทำงานในอนาคต

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม (CG and CSR)
ยุทธศาสตร์ที่ 2.1.
เรื่อง กำหนดมาตรฐานการสรรหาและการคัดเลือก (Develop Recruitment Process)
โครงการ: จัดทำข้อสอบมาตรฐานสำหรับการสอบข้อเขียนเพื่อใช้ในการสอบคัดเลือกบุคลากรตำแหน่งต่างๆ
สำหรับการสอบคัดเลือกในแต่ละครั้ง

ที่มา:

1. กระบวนการสรรหาและการคัดเลือกของ กฟผ. ในปัจจุบันมีการกำหนดให้ใช้การสอบข้อเขียนเพื่อคัดเลือกบุคลากร ซึ่งหน่วยงานที่ต้องการอัตราว่างจะเป็นผู้ดำเนินการออกข้อสอบเอง โดยไม่มีหน่วยงานกลางทำหน้าที่ตรวจสอบมาตรฐานของข้อสอบ อาจทำให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งเดียวกันมีมาตรฐานที่ต่างกัน

2. ในปัจจุบัน กฟผ. ได้กำหนดให้มีการจัดทำคลังข้อสอบเพื่อรวบรวมข้อสอบที่ใช้ในการสอบข้อเขียน แต่ในทางปฏิบัติการจัดทำคลังข้อสอบนั้นทำเพื่อจัดเก็บข้อสอบเก่าเพียงอย่างเดียว ไม่ได้มีการตรวจสอบและคัดเลือกข้อสอบก่อนทำการจัดเก็บ โดยเฉพาะในสาขาวิชาชีพเฉพาะทาง เช่น วิศวกรรม, สถาปัตย์, บริหาร, และ นิเทศ เป็นต้น เนื่องจากหน่วยงานกลางไม่มีผู้เชี่ยวชาญในการออกและตรวจข้อสอบ ซึ่งในการจัดสอบมีทั้งการนำข้อสอบเก่ามาใช้และออกข้อสอบใหม่มาใช้ตามภาระของหน่วยงานนั้นๆ ทำให้ต้องมีการออกข้อสอบใหม่ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ทำให้ กฟผ. ไม่ได้รับประโยชน์สูงสุดจากการทำคลังข้อสอบ

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้ กฟผ. มีแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีวิธีดำเนินการเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

2. เพื่อให้ กฟผ. มีกระบวนการกลั่นกรองให้ได้บุคลากรที่มีมาตรฐานใกล้เคียงกันทั่วทั้งองค์กร

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. กฟผ. สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ

2. กฟผ. สามารถลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือก

3. บุคลากรภายใน กฟผ. และบุคคลภายนอกมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการสรรหาและคัดเลือกของ กฟผ.

4. กฟผ. มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่โปร่งใสสอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กร

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 1 ม.ค. 2553 - 31 ธ.ค. 2563 (ทุกปี)

งบประมาณทั้งโครงการ: 1,100,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝบค.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. วิเคราะห์หาความรู้ใดบ้างที่สำคัญและจำเป็นต้องทำการทดสอบ	1 ม.ค. - 31 ธ.ค. ของทุกปี	100,000.00 ต่อปี	กฟผ. ฝบค.
2. คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ (จากภายในและภายนอก) เพื่อทำหน้าที่ในการออกข้อสอบความรู้เฉพาะวิชาชีพที่จำเป็น และสมรรถนะ (Competency) ของแต่ละสายอาชีพ			
3. จัดทำข้อสอบสำหรับการสอบคัดเลือกในแต่ละครั้งตามที่กำหนดไว้			
4. ตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) และความถูกต้อง (Validity) ของข้อสอบโดยหน่วยงานกลาง และคณะกรรมการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเก็บเข้าคลังข้อสอบ			
5. หน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์จัดทำคลังข้อสอบเพื่อใช้ในการสอบครั้งต่อไป			

ตัวชี้วัด:

1. ร้อยละของข้อสอบที่แล้วเสร็จในระยะเวลาที่กำหนด (Output)

2. ร้อยละของข้อสอบที่มีค่าความน่าเชื่อถือเพียงพอในการเก็บเข้าคลังข้อสอบ (Outcome)

3. ความพึงพอใจของหน่วยงานต่างๆ ต่อกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Outcome)

4. ร้อยละของค่าใช้จ่ายด้านการสรรหาบุคลากรลดลงจากเดิม (outcome)

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม (CG and CSR)
ยุทธศาสตร์ที่ 2.1.
เรื่อง กำหนดมาตรฐานการสรรหาและการคัดเลือก (Develop Recruitment Process)
โครงการ: การใช้สมรรถนะในการสรรหาและคัดเลือก (Competency-based Recruitment and Selection)

ที่มา:

ในปัจจุบันการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของ กฟผ. ใช้การตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัครร่วมกับการสอบข้อเขียนและการสอบสัมภาษณ์ ซึ่งสามารถคัดกรองคุณสมบัติด้านทักษะและความรู้ของผู้สมัครได้ในระดับหนึ่ง แต่กระบวนการดังกล่าวไม่สามารถรับประกันได้ว่าบุคลากรผู้ผ่านจะมีคุณลักษณะและความสามารถตรงตามต้องการและหน่วยงานต้องการ

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้ กฟผ. มีแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีวิธีดำเนินการเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร
2. เพื่อให้ กฟผ. มีกระบวนการกลั่นกรองให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. กฟผ. สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ
2. กฟผ. จะมีบุคลากรที่สามารถขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้
3. กฟผ. สามารถมีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งในอนาคต

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 1 ม.ค. 2555 - 31 ธ.ค. 2555

งบประมาณทั้งโครงการ: 5,000,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝบค.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. จัดทำปฐมนิเทศเพื่อจัดทำและพัฒนาระบบประเมินหรือข้อคำถามประกอบการสัมภาษณ์ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกตามหลักสมรรถนะ (Competency Based Recruitment) เพื่อใช้ในการสรรหาและคัดเลือกทั้งภายในและภายนอก	1 ม.ค. 2555 - 31 ธ.ค. 2555	4,900,000.00	ที่ปรึกษาและคณะทำงานจาก กฟผ., กรบ. ฝบค.
2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกให้มีความรู้และทักษะการสัมภาษณ์งานตามหลักสมรรถนะ (Competency – Based Interview)		100,000.00	

ตัวชี้วัด:

1. ความสำเร็จของแผนการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการใช้สมรรถนะในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
2. ร้อยละของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่ได้รับการฝึกอบรมให้มีทักษะการสัมภาษณ์งานตามหลักสมรรถนะ (Output)
3. ระดับความพึงพอใจของหน่วยงานต่างๆ ต่อกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Outcome)

ข้อเสนอแนะ:

1. โครงการนี้ควรจัดทำหลังจากการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง และการจัดทำแบบแผนการพัฒนาบุคลากร (Blueprint) เสร็จ
2. ฝบค. ต้องจัดอบรมเรื่อง Competency-Based Interview ให้กับกลุ่มผู้บริหารและหัวหน้างานที่เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งเรื่องนี้ถือเป็นส่วนหนึ่งในหลักสูตร HR for Non HR Manager

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านคุณภาพชีวิต (QWL-Quality of Work Life)
ยุทธศาสตร์ที่ 3.1
เรื่อง การให้สวัสดิการเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดี (Enhance PEA Culture with Benefit)
โครงการ: พัฒนาการจัดสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรดูแลคุณภาพชีวิตของตนเอง

ที่มา:

1. ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของ กฟผ. ในปี พ.ศ. 2551 มีจำนวน 17,754,024,592 บาท เป็นค่าใช้จ่ายในส่วนของสวัสดิการ สูงถึงร้อยละ 25 หรือประมาณร้อยละ 16 ของค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปีในอัตราร้อยละ 10 อย่างต่อเนื่อง
2. การจัดสวัสดิการของ กฟผ. ในปัจจุบันมุ่งเน้นความเท่าเทียมในการได้รับสวัสดิการ การจัดสวัสดิการบางรายการมีได้คำนึงถึงการส่งเสริมการดูแลและรับผิดชอบต่อตนเองและครอบครัว
3. ในปัจจุบันยังไม่มีกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการแต่ละประเภท ยังไม่มีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการเข้าถึงและการใช้สวัสดิการแยกตามกลุ่มบุคลากรที่สำคัญ มีเพียงการเก็บข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ทำให้ขาดการวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดสวัสดิการ
4. ฝ่ายสวัสดิการได้ศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการต่างๆ ระหว่าง กฟผ. กับรัฐวิสาหกิจอื่นๆ (ข้อมูล ณ กันยายน 2552) พบว่าการจัดสวัสดิการของ กฟผ. สูงกว่าหรือเท่ากับรัฐวิสาหกิจอื่นๆ

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อใช้การจัดสวัสดิการเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อตนเองในการดูแลคุณภาพชีวิตของบุคลากร กฟผ.
2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม
3. เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการของกฟผ. ที่อาจเป็นภาระด้านการเงินให้กับองค์กรในระยะยาว

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อตนเองในการดูแลคุณภาพชีวิตของตนเองมากขึ้น มีสุขภาพดีมากยิ่งขึ้น การเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุลดลง
2. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการมากขึ้น
3. กฟผ. สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลของบุคลากรได้

ระยะเวลาทั้งโครงการ: ก.ค. 2553 - ธ.ค. 2560

งบประมาณทั้งโครงการ: 4,000,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝสภ.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ศึกษาและทบทวนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการประกอบด้วย 1.1. ปัจจัยด้านสวัสดิการที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละกลุ่มที่สำคัญ (อ้างอิง: ผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กร) 1.2. ผลการเปรียบเทียบสวัสดิการต่างๆ ระหว่าง กฟผ. กับรัฐวิสาหกิจอื่น(อ้างอิง: ผลการเปรียบเทียบสวัสดิการต่างๆ ระหว่าง กฟผ. กับรัฐวิสาหกิจอื่นๆ, 2552) 1.3. ผลการสำรวจการจัดสวัสดิการของหน่วยงานต่างๆ 1.4. ข้อมูลการเข้าถึงและการใช้สวัสดิการของบุคลากรแต่ละกลุ่มที่สำคัญ 1.5. ค่าใช้จ่ายและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการแต่ละประเภทของบุคลากรแต่ละกลุ่มที่สำคัญของ กฟผ.	ก.ค. 2553 - มิ.ย. 2554	2,000,000.00	ฝสภ.
2. ทบทวนคำจำกัดความของสวัสดิการ สิทธิการได้รับสวัสดิการและมูลค่าสวัสดิการของบุคลากรแต่ละกลุ่มในปัจจุบัน			

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
3. สื่อสารสภาพปัจจุบันของการจัดสวัสดิการของ กฟภ. เทียบกับองค์กรอื่นให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรรับทราบและตระหนักถึงความสำคัญ			
4. สำรวจความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม			
5. วิเคราะห์และพิจารณาความเหมาะสมของทางเลือกการจัดสวัสดิการแต่ละกลุ่ม โดยประเด็นที่ใช่ในการพิจารณาได้แก่ 5.1. ปัจจัยที่สร้างความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่ม 5.2. การเสริมสร้างความรับผิดชอบของบุคลากร 5.3. การดึงดูดและรักษาพนักงานที่แสดงความสามารถไว้กับองค์กร 5.4. งบประมาณการจ่ายสวัสดิการขององค์กร	ครั้งที่ 1 ก.ค. 2554 - ธ.ค. 2554		
6. กำหนดทางเลือกการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรที่สำคัญแต่ละกลุ่ม โดย 6.1 ตัดสวัสดิการที่ไม่ส่งเสริมการรับผิดชอบตนเองด้านสุขภาพออกจากรายการสวัสดิการ 6.2 แต่ละทางเลือกต้องมีมูลค่าไม่น้อยกว่าสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	ครั้งที่ 2 ก.ค. 2559 - ธ.ค. 2559	กิจกรรมที่ 3-11 1,000,000.00/ ครั้ง	ฝสภ.
7. ทดสอบและติดตามการจัดสวัสดิการ การเข้าถึงและการใช้บริการ กับกลุ่มบุคลากรนำร่อง ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารระดับสูงเป็นต้น			
8. ปรับปรุงการจัดสวัสดิการ ที่ผ่านการทดสอบกับกลุ่มบุคลากรนำร่องมาแล้ว			
9. สื่อสารและให้ข้อมูลการนำการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรรับทราบ	ครั้งที่ 1 ม.ค. 2555 -		
10. นำการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ มาใช้ทั่วทั้งองค์กร	ธ.ค. 2555		
11. ติดตาม/ประเมินพฤติกรรม ความรับผิดชอบด้านสุขภาพของบุคลากร	ครั้งที่ 2 ม.ค. 2560 - ธ.ค. 2560		

ตัวชี้วัด:

- ร้อยละของรายการสวัสดิการ (จากทั้งหมดกว่า 50 รายการ) ที่มีการจัดเก็บตัวเลขและทำการวิเคราะห์ผู้ใช้งานภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
- ร้อยละของบุคลากร กฟภ. ที่มีส่วนร่วมในการพิจารณาการออกแบบสวัสดิการรูปแบบใหม่ (Output)
- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกฟภ. ต่อการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ (Outcome)
- สัดส่วนการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลดลง (Outcome)

อ้างอิง:

- งบกำไรขาดทุน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ปี พ.ศ. 2551
- แนวคิดการจ่ายค่าตอบแทนจากการทำงานของ Milkovich และ Newman, 2008
- ผลการเปรียบเทียบสวัสดิการต่างๆ ระหว่าง กฟภ. กับรัฐวิสาหกิจอื่นๆ, 2552

ข้อเสนอแนะ:

- สิ่งสำคัญและต้องทำเป็นครั้งแรกในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดสวัสดิการแต่ละกลุ่มคือ การวิเคราะห์ข้อมูลการใช้และการเข้าถึงสวัสดิการของบุคลากรแต่ละกลุ่มที่สำคัญ และเปรียบเทียบกับการจัดสวัสดิการขององค์กรอื่นๆ
- การจัดทำแผนปฏิบัติการควรปรับปรุง/พัฒนาสวัสดิการที่มีความสำคัญหรือวิกฤตมากที่สุดก่อน สำหรับสวัสดิการรายการอื่น ให้พิจารณาลำดับถัดไปในระยะเวลา 10 ปี
- การปรับปรุง/พัฒนาสวัสดิการควรคำนึงถึงสัดส่วนมูลค่าสวัสดิการต่อค่าตอบแทนรวมของบุคลากรแต่ละกลุ่มให้สอดคล้องกับนโยบายการจ่ายค่าตอบแทน
- การสื่อสารอย่างต่อเนื่อง และการให้ข้อมูลที่แท้จริงกับบุคลากรในองค์กร เช่น การเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการของ กฟภ. กับองค์กรอื่น สามารถใช้เป็นข้อมูลในการสื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักและรับรู้ถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง (Sense of Urgency) ได้
- โครงการนี้เป็นโครงการที่สามารถเริ่มดำเนินการได้ทันที โดยทำการสื่อสารเป็นระยะๆ แก่ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด และดำเนินโครงการอีกครั้งในปี พ.ศ. 2558

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านการบริหารผลงานเพื่อธุรกิจ (BP-Business Performance)
ยุทธศาสตร์ที่ 3.2
เรื่อง การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีประสิทธิภาพ (Provide Effective Compensation & Benefit)
โครงการ: การจ่ายค่าตอบแทนตามค่างาน

ที่มา:

- ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของ กฟผ. ในปี พ.ศ. 2551 มีจำนวน 17,754,024,592 บาท เป็นค่าใช้จ่ายในส่วนของเงินเดือน ค่าจ้าง (Fixed Pay) สูงถึงร้อยละ 60 และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปีในอัตราร้อยละ 7.5
- จากความเห็น/ข้อสังเกตของคณะกรรมการ กฟผ. จากการประชุมครั้งที่ 9/2552 วันที่ 20 สิงหาคม 2552 มีความเห็นว่า “วิธีการปรับโครงสร้างเงินเดือนขึ้นสูง เพื่อให้พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนเดิมขึ้นและใกล้เคียงเดิมขึ้น มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น ไม่น่าจะแก้ปัญหาได้ เพราะเมื่อถึงปีถัดไป บุคลากรเหล่านี้ก็จะมีอัตราเงินเดือนเดิมขึ้นสูงอีก ดังนั้น ขอให้ กฟผ. ไปศึกษาแนวทางการปฏิบัติของทางราชการ ที่จ่ายเป็นเงินตอบแทนพิเศษ โดยอาจจะกำหนดอัตราไว้ 2-4% หรือตามความเหมาะสม หากผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ขยันหมั่นเพียรก็จะได้ 4% ส่วนที่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปกติ ก็อาจจะได้ 2% เป็นต้น ซึ่งคิดว่าวิธีนี้จะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ดีกว่า”
- กฟผ. อยู่ระหว่างการดำเนินโครงการประเมินค่างานและจัดทำโครงสร้างเงินเดือน คาดว่าจะแล้วเสร็จภายในเดือน ธันวาคม 2552 ทั้งนี้ผลจากการศึกษาในโครงการนี้เป็นเพียงการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างยังไม่ครอบคลุมงานในภาพรวมของ กฟผ.
- โครงสร้างองค์กร โครงสร้างบุคลากร และกระบวนการทำงานของ กฟผ. อยู่ระหว่างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาอำนวยความสะดวกมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ระบบ ERP (SAP) ระบบ SCADA การดำเนินงานแบบหน่วยธุรกิจ เป็นต้น จากการเปลี่ยนแปลงข้างต้นจะส่งผลกระทบต่อค่างาน จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description: JD) วิเคราะห์งาน (Job Analysis: JA) และประเมินค่างาน (Job Evaluation: JE) ใหม่ เพื่อปรับโครงสร้างเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่างานที่เปลี่ยนแปลงไป

วัตถุประสงค์:

- เพื่อปรับโครงสร้างเงินเดือนของ กฟผ. ให้สอดคล้องกับแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรในอนาคต
- เพื่อกำหนดโครงสร้างเงินเดือนที่มีความยุติธรรมภายในและมีความสามารถในการแข่งขันกับหน่วยงานภายนอกได้

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

- บุคลากร กฟผ. ที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ปรับใหม่
- บุคลากร กฟผ. รับรู้ถึงความยุติธรรมที่เกิดขึ้นจากการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนและการจ่ายเงินเดือน
- กฟผ. สามารถจ่ายค่าตอบแทนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 1 ม.ค. 2556 - 31 ธ.ค. 2559

งบประมาณทั้งโครงการ: 10,000,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝบค.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
1. จ้างที่ปรึกษาเพื่อทบทวนและศึกษาประเด็นปัญหาโครงสร้างและการจ่ายเงินเดือนในปัจจุบันของบุคลากรที่สำคัญแต่ละกลุ่ม เช่น บัณฑิตด้านค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เป็นต้น	1 ม.ค. 2556 - 31 ธ.ค. 2556	2,500,000.00	ที่ปรึกษาและคณะทำงานจากกรบ. ฝบค.	
2. ศึกษากระบวนการงานใหม่ ที่จะเกิดขึ้นหลังจากนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการดำเนินงาน หรือมีการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการงาน (อ้างอิง: การทำ Work Process Re-Design)				
3. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของตำแหน่งงาน				
4. ดำเนินการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบในการระบุความเหมือนและความแตกต่างของงาน	1 ม.ค. 2557 - 31 ธ.ค. 2557	กิจกรรมที่ 4-8 2,500,000.00		
5. ดำเนินการประเมินค่างาน (Job Evaluation) เพื่อสร้างโครงสร้างตำแหน่งงานขององค์กร				
6. กำหนดคู่แข่งหรือคู่เทียบในตลาดแรงงาน และเปรียบเทียบการจ่ายเงินเดือนขององค์กรกับคู่แข่งหรือคู่เทียบ				

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
7. กำหนดนโยบายการจ่ายโดยรวม และแยกตามกลุ่มบุคลากรที่สำคัญ นโยบายการจ่ายได้แก่ 1) จ่ายเท่ากับตลาด (Market Match) 2) เป็นผู้นำตลาด (Lead Policy) 3) จ่ายต่ำกว่าตลาด (Lag Policy)	1 ม.ค. 2557 - 31 ธ.ค. 2557		ที่ปรึกษาและ คณะทำงานจาก กรบ. ฝบค.
8. กำหนดโครงสร้างค่าตอบแทน ประกอบด้วย เส้นนโยบายการจ่าย (Pay Policy Line) และช่วงการจ่าย (Pay Ranges) ในแต่ละเกรด หรืออาจกำหนดเป็นแบบ Broad Banding			
9. ศึกษาการจัดการปรับเงินเดือนเดิมเข้ากับกระบอกใหม่ เพื่อความสอดคล้องของค่าจ้างและผลตอบแทน เช่น 1) การปรับเงินเดือนให้กับผู้ที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่าค่าจ้างที่ปฏิบัติอยู่ 2) การมอบหมายงานเพิ่มเติมสำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือนมากกว่าค่าจ้างงานที่ปฏิบัติอยู่ 3) การไม่ขึ้นเงินเดือนสำหรับคนที่มีอัตราเงินเดือนเดิมขึ้น โดยเพิ่มสัดส่วนการจ่ายผลตอบแทนตามผลงาน	1 ม.ค. 2558 - 31 ธ.ค. 2558	2,500,000.00	
10. ทดสอบและติดตามการจ่ายเงินเดือนตามโครงสร้างใหม่กับกลุ่มบุคลากรนำร่อง ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง กลุ่มพนักงานใหม่ หรือหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่เป็นต้น			
11. ศึกษาผลกระทบในการจ่ายเงินเดือนตามโครงสร้างใหม่ ปรับปรุงการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานที่ผ่านการทดสอบกับกลุ่มบุคลากรนำร่องมาแล้ว			
12. สื่อสารและให้ข้อมูลการนำการจ่ายเงินเดือนตามโครงสร้างใหม่ให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรรับทราบ	1 ม.ค. 2559 - 31 ธ.ค. 2559	2,500,000.00	กรบ. ฝบค.
13. นำการจ่ายเงินเดือนตามโครงสร้างใหม่มาใช้ทั่วทั้งองค์กร			
14. ติดตามและประเมินผลการจ่ายเงินเดือนตามโครงสร้างเงินเดือนใหม่			

ตัวชี้วัด:

- ร้อยละของบุคลากรที่ปรับเข้าสู่โครงสร้างเงินเดือนรูปแบบใหม่ภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
- สัดส่วนของค่าใช้จ่ายด้านค่าตอบแทนลดลงในระยะเวลาที่กำหนด (Outcome)
- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อค่าตอบแทนในประเด็นความยุติธรรม (Outcome)
- ระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนของบุคลากรที่ผูกพันกับองค์กรสูงขึ้น (Outcome)

อ้างอิง:

- งบกำไรขาดทุน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ปี พ.ศ. 2551
- แนวคิดการจ่ายค่าตอบแทนจากการทำงานของ Milkovich และ Newman, 2008
- โครงการประเมินค่าจ้างและจัดทำโครงสร้างเงินเดือน ปี พ.ศ. 2552
- สรุปประเด็นเรื่องสำคัญ/ข้อคิดเห็นคณะกรรมการ กฟภ. จากการประชุมครั้งที่ 9/2552 วันที่ 20 สิงหาคม 2552

ข้อเสนอแนะ:

- โครงการนี้ควรดำเนินการซ้ำทุก 5 ปี เนื่องจากสอดคล้องกับการปรับกระบวนการทำงาน (Work Process Redesign)
- ในแต่ละปีควรมีการทบทวนโครงสร้างเงินเดือน เนื่องจากอาจมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเช่นการปรับเปลี่ยนนโยบาย
- การประเมินค่าจ้าง (Job Evaluation) ควรนำเรื่องสมรรถนะ (Competency) มาประกอบด้วย
- ควรเริ่มโครงการโดยทำโครงสร้างเงินเดือนในภาพรวม แล้วเริ่มนำมาใช้กับกลุ่มนำร่อง เช่น กลุ่มผู้บริหารระดับสูงก่อน แล้วจึงทยอยขยายผลจนครบทั้งองค์กร
- โครงการนี้ควรดำเนินการหลังจากกระบวนการทำงานได้ผ่านการออกแบบและปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรในอนาคตแล้ว (Work Process Redesign)
- ข้อเสนอในการจัดจ้างที่ปรึกษาควรครอบคลุมกิจกรรมที่ 1-14 โดยกิจกรรมที่ 12-14 ที่ปรึกษาเป็นผู้ให้แนวทาง โดยมี กฟภ. เป็นผู้ดำเนินการเอง

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านการบริหารผลงานเพื่อธุรกิจ (BP-Business Performance)
ยุทธศาสตร์ที่ 3.2
เรื่อง การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีประสิทธิภาพ (Provide Effective Compensation & Benefit)

โครงการ: การจ่ายโบนัสตามผลงาน

ที่มา:

- ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของ กฟผ. ในปี พ.ศ. 2551 มีจำนวน 17,754,024,592 บาท เป็นค่าใช้จ่ายในส่วนของเงินเดือน ค่าจ้าง (Fixed Pay) สูงถึงร้อยละ 60 และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปีในอัตราร้อยละ 7.5
- การจ่ายโบนัสของ กฟผ. ในปัจจุบันเป็นการจ่ายเท่ากันทั้งองค์กร โดยบุคลากรได้รับโบนัสเป็นจำนวนเท่าของเงินเดือนที่เท่ากันทุกคน (ประมาณ 1.5 เดือน) โดยมีได้นำผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลหรือหน่วยงานมาร่วมพิจารณา
- มติคณะทำงานพิจารณาการจ่ายโบนัสตามผลงาน วันที่ 17 มกราคม 2550 ให้ชะลอการจ่ายโบนัสตามผลงานออกไป และกองระบบงานบุคคลอยู่ระหว่างการศึกษานโยบายการจ่ายโบนัสตามผลงานมาใช้ใน กฟผ. (ข้อมูล ณ กันยายน 2552)

วัตถุประสงค์:

- เพื่อกำหนดสัดส่วนการจ่ายค่าตอบแทนที่กระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรแสดงผลการปฏิบัติงาน
- เพื่จ่ายค่าตอบแทนตามผลงานหรือความสำเร็จในการบรรลุตัวชี้วัดระดับบุคคล หน่วยงานและองค์กร
- เพื่อควบคุมการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรให้สอดคล้องกับความสำเร็จขององค์กร
- เพื่อให้บุคลากรรับรู้และเกิดความพึงพอใจในระบบการจ่ายค่าตอบแทน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

- บุคลากรปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญต่อเป้าหมายระดับบุคคล หน่วยงานและองค์กรที่มีความสอดคล้องกัน เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
- บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการแสดงผลการปฏิบัติงาน โดยเห็นความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่ได้รับของผู้ที่แสดงผลการปฏิบัติงานและไม่แสดงผลการปฏิบัติงาน
- องค์กรมีความยืดหยุ่นในการจ่ายค่าตอบแทน โดยการจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานจะมีความสอดคล้องกับผลการดำเนินงานขององค์กร เมื่อองค์กรประสบความสำเร็จมากก็จ่ายค่าตอบแทนให้บุคลากรมาก หากองค์กรประสบความสำเร็จน้อยก็จ่ายค่าตอบแทนให้บุคลากรน้อย
- บุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานเกิดความผูกพันกับองค์กร

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 2 ปี

งบประมาณทั้งโครงการ: 5,000,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝบค.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. จ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษาการนำการจ่ายโบนัสตามผลงานมาใช้ใน กฟผ.	1 ปี	2,500,000.00	ที่ปรึกษาและคณะทำงานจาก กฟผ., กรบ. ฝบค.
2. พิจารณาความพร้อมและการยอมรับของบุคลากรต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
3. วางแผนสื่อสารและทำความเข้าใจการจ่ายโบนัสตามผลงานกับบุคลากรทั้งองค์กร			
4. กำหนดกลุ่มงาน/หน่วยงานนำร่องในการจ่ายโบนัสตามผลงาน เช่น หน่วยงานที่ทำงานโครงการ หน่วยงานที่เป็นหน่วยธุรกิจ เป็นต้น			
5. กำหนดสัดส่วนการจ่ายโบนัสตามผลงาน เช่น การกำหนดการจ่ายโบนัสเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จขององค์กร (ได้เท่ากันทุกคนในองค์กร) 2) ความสำเร็จของหน่วยงาน (ได้รับเฉพาะหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้) 3) ความสำเร็จระดับบุคคล (ได้รับเฉพาะบุคคลที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้)			
6. ทดสอบและติดตามการจ่ายโบนัสตามผลงาน กับกลุ่มบุคลากรนำร่อง เช่น ผู้บริหารระดับสูง หน่วยงานที่ทำงานโครงการ หน่วยงานที่เป็นหน่วยธุรกิจ เป็นต้น			
7. ปรับปรุงการจ่ายโบนัสตามผลงานที่ผ่านการทดสอบกับกลุ่มบุคลากรนำร่องมาแล้ว	1 ปี	2,500,000.00	
8. สื่อสารและให้ข้อมูลการนำการจ่ายโบนัสตามผลงาน ให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรรับทราบ			
9. นำการจ่ายโบนัสตามผลงานมาใช้ทั่วทั้งองค์กร			
10. ติดตามและประเมินการจ่ายโบนัสตามผลงาน			

ตัวชี้วัด:

1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
2. ระดับความพึงพอใจต่อการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานมากขึ้น (Outcome)

อ้างอิง:

1. งบกำไรขาดทุน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ปี พ.ศ. 2551
2. แนวคิดการจ่ายค่าตอบแทนจากการทำงานของ Milkovich และ Newman, 2008
3. มติคณะทำงานพิจารณาการจ่ายโบนัสตามผลงาน วันที่ 17 มกราคม 2550
4. การศึกษาแนวทางการจ่ายโบนัสตามผลงานมาใช้ใน กฟภ. ของกองระบบงานบุคคล พ.ศ. 2552
5. สรุปประเด็นเรื่องสำคัญ/ข้อคิดเห็นคณะกรรมการ กฟภ. จากการประชุมครั้งที่ 9/2552 วันที่ 20 สิงหาคม 2552

ข้อเสนอแนะ:

1. กลุ่มบุคลากรที่ควรใช้เป็นกลุ่มนำร่องคือ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง เนื่องจากการวัดผลการปฏิบัติงานชัดเจน และสามารถใช้เป็นแบบอย่างที่ดีในการขยายผลทั้งองค์กรได้
2. การจ่ายโบนัสตามผลงานสามารถเริ่มต้นจากการแบ่งสัดส่วนการจ่ายโบนัสตามผลงานเพียงบางส่วนก่อนได้

เงื่อนไขการเริ่มโครงการ:

1. โครงการนี้จะเริ่มได้เมื่อมีการแก้ไขกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ การจ่ายโบนัสของรัฐวิสาหกิจให้สามารถจ่ายตามผลงานได้
2. โครงการนี้ควรทำหลังจากระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ และโครงการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานดำเนินงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านการบริหารผลงานเพื่อธุรกิจ (BP-Business Performance)
ยุทธศาสตร์ที่ 3.2
เรื่อง การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีประสิทธิภาพ (Provide Effective Compensation & Benefit)
โครงการ: การปรับปรุงรูปแบบการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับการเติบโตและการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคต

ที่มา:

1. ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของ กฟผ. ในปี พ.ศ. 2551 มีจำนวน 17,754,024,592 บาท เป็นค่าใช้จ่ายในส่วนของสวัสดิการ สูงถึงร้อยละ 25 หรือประมาณร้อยละ 16 ของค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปีในอดีตร้อยละ 10 อย่างต่อเนื่อง
2. การจัดสวัสดิการของ กฟผ. ในปัจจุบันมุ่งเน้นความเท่าเทียมในการได้รับสวัสดิการ การจัดสวัสดิการบางรายการไม่ได้คำนึงถึงการส่งเสริมการดูแลและรับผิดชอบต่อตนเองและครอบครัว
3. ในปัจจุบันยังไม่มีกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการแต่ละประเภท ยังไม่มีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการเข้าถึงและการใช้บริการสวัสดิการแยกตามกลุ่มบุคลากรที่สำคัญ มีเพียงการเก็บข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ทำให้ขาดการวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดสวัสดิการ
4. ฝ่ายสวัสดิการได้ศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการต่างๆ ระหว่าง กฟผ. กับรัฐวิสาหกิจอื่นๆ (ข้อมูล ณ กันยายน 2552) พบว่าการจัดสวัสดิการของ กฟผ. สูงกว่าหรือเท่ากับรัฐวิสาหกิจอื่น

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อรวบรวมข้อมูลการใช้และการเข้าถึงสวัสดิการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม
2. เพื่อจัดสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. บุคลากรที่เข้าใหม่มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่
2. กฟผ. มีข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการจัดสวัสดิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. บุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการจนเกิดความผูกพันกับองค์กร
4. กฟผ. สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการของบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น
5. เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้ทำงานอยู่กับ กฟผ.

ระยะเวลาทั้งโครงการ: ก.ค. 2553 - ธ.ค. 2554

งบประมาณทั้งโครงการ: 3,000,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝสภ.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ศึกษาแบบแผนการจัดสวัสดิการขององค์กร รัฐวิสาหกิจ และองค์กรภาคธุรกิจที่ดำเนินงานด้านพลังงานและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง	ก.ค. 2553 - ธ.ค. 2554	2,000,000.00	ฝสภ.
2. เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลค่าสวัสดิการที่บุคลากรแต่ละกลุ่มของ กฟผ. ได้รับและใช้ในปัจจุบัน			
3. เปรียบเทียบแบบแผนการจัดสวัสดิการขององค์กรต่างๆ กับรูปแบบและมูลค่าของการจัดสวัสดิการของ กฟผ. ในปัจจุบัน เพื่อวิเคราะห์ทางเลือกในการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ สำหรับบุคลากรใหม่ โดยทางเลือกของสวัสดิการรูปแบบใหม่นี้ ควรมุ่งเน้นความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรใหม่แต่ละกลุ่ม การดึงดูดใจผู้มีความสามารถ รวมถึงการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการของ กฟผ.			
4. กำหนดรูปแบบสวัสดิการสำหรับบุคลากรใหม่ และกำหนดกลุ่มบุคลากรใหม่ที่จะเป็นกลุ่มนำร่องในการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่			
5. สื่อสารและให้ข้อมูลการนำการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและบุคลากรทั่วทั้งองค์กรรับทราบ			
6. ทดสอบและติดตามการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่กับกลุ่มบุคลากรนำร่อง			
7. ปรับปรุงการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ ที่ผ่านการทดสอบกับกลุ่มบุคลากรนำร่องมาแล้ว			
8. นำการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ มาใช้กับบุคลากรใหม่ทั่วทั้งองค์กร โดยกำหนดวันที่เริ่มต้นสำหรับพนักงานใหม่ทุกคนจะต้องใช้สวัสดิการรูปแบบใหม่			
9. ติดตามการเข้าถึงและการใช้สวัสดิการรูปแบบใหม่ของบุคลากรใหม่แต่ละกลุ่ม		1,000,000.00	

ตัวชี้วัด:

1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรใหม่ต่อสวัสดิการ (Outcome)
2. สัดส่วนการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลดลง (Outcome)

อ้างอิง:

1. งบกำไรขาดทุน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ปี พ.ศ. 2551
2. แนวคิดการจ่ายค่าตอบแทนจากการทำงานของ Milkovich และ Newman, 2008
3. ผลการเปรียบเทียบสวัสดิการต่างๆ ระหว่าง กฟภ. กับรัฐวิสาหกิจอื่นๆ, 2552
4. โครงการการพัฒนาการจัดสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรดูแลคุณภาพชีวิตของตนเอง

ข้อเสนอแนะ:

1. การปรับปรุงการจัดสวัสดิการสำหรับพนักงานกลุ่มใหม่ สามารถเริ่มทำได้ทันทีโดยใช้เวลาดำเนินการประมาณ 2 ปี
2. รูปแบบการจัดสวัสดิการใหม่ อาจใช้แนวทางในการให้สวัสดิการที่มุ่งเน้นบุคลากรมากกว่าให้สวัสดิการแก่ครอบครัว
3. โครงการนี้เป็นโครงการที่สามารถเริ่มดำเนินการได้ทันที

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO-Learning Organization)
ยุทธศาสตร์ที่ 4.1
เรื่อง การพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Develop Competency-based HRD)
โครงการ: จัดทำแบบแผนการพัฒนาบุคลากร (Blueprint)

ที่มา:

1. ปัจจุบัน กฟภ. ยังไม่มีแบบแผนการพัฒนาบุคลากร (Blueprint) ในภาพรวมที่ใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ และมีความสอดคล้องกับบุคลากรกลุ่มต่างๆ
2. แผนฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากรของกฟภ.เป็นแผนระยะสั้นปีต่อปี และยังไม่ได้ออกแบบตามหลักสมรรถนะ (Competency) ซึ่งขณะนี้ กฟภ. อยู่ระหว่างการจัดทำระบบสมรรถนะ
3. แผนฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากรยังไม่มีแบ่งประเภทตามความแตกต่างของบุคลากรแต่ละกลุ่ม
4. กฟภ. มีรูปแบบการพัฒนาหลายรูปแบบแต่ยังขาดความเชื่อมโยงในภาพรวมของการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
5. กฟภ. ยังไม่มีการศึกษารูปแบบและช่องทางการเรียนรู้/พัฒนาของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เพื่อนำมาออกแบบและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม/พัฒนาที่เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้ได้แบบแผนการพัฒนาบุคลากร (Blueprint) ตามหลักสมรรถนะ (Competency) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
2. เพื่อนำแบบแผนการพัฒนาบุคลากร (Blueprint) มาใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. บุคลากรของกฟภ. ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามหลักสมรรถนะ (Competency) สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร
2. กฟภ. มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีความสามารถสอดคล้องกับสภาพขององค์กรและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ในอนาคต

ระยะเวลาทั้งโครงการ: พ.ศ. - ธ.ค. 2553

งบประมาณทั้งโครงการ: 2,500,000.00 บาท
 ***รวมค่าจ้างที่ปรึกษา

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝพบ.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร	2 เดือน	2,500,000.00	ที่ปรึกษาและฝพบ.
2. ศึกษาและทบทวนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ นโยบาย และทิศทางธุรกิจในอนาคตขององค์กร			
3. ศึกษาและทบทวนโครงสร้างตำแหน่งและกลุ่มบุคลากรประเภทต่างๆ ในองค์กร			
4. ศึกษาและทบทวนระบบสมรรถนะ (Competency) ขององค์กรและจัดแบ่งประเภท Competency ให้ชัดเจน			
5. สํารวจและประเมินผลรูปแบบ/เครื่องมือในการพัฒนาและฝึกอบรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน			
6. สํารวจรูปแบบและช่องทางการเรียนรู้/พัฒนาของบุคลากรแต่ละกลุ่ม			
7. ศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practices) จากหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภายใน และต่างประเทศ	2 เดือน		
8. กำหนดตัวแบบ (Model) ระบบการพัฒนาบุคลากร	2 เดือน		
9. จัดทำแบบแผนการพัฒนาบุคลากร (Blueprint) โดยแบ่งตามโครงสร้างตำแหน่งและกลุ่มบุคลากรประเภทต่างๆ ในองค์กร			
10. สื่อสารแบบแผนการพัฒนาบุคลากร (Blueprint) ให้กับบุคลากรสายงานทรัพยากรมนุษย์รับทราบและเกิดความเข้าใจร่วมกัน	2 เดือน		

ตัวชี้วัด:

1. ความสำเร็จของแบบแผนการพัฒนาบุคลากร (Blueprint) ที่ผ่านการพิจารณาจากผู้บริหารภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากร กฟภ. ต่อแบบแผนการพัฒนาบุคลากร (Outcome)

ข้อเสนอแนะ:

1. โครงการนี้ควรเริ่มดำเนินการหลังจากมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง จัดกลุ่มบุคลากรที่ชัดเจน และจัดทำสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) เสร็จสมบูรณ์แล้ว
2. การจัดกลุ่มบุคลากรสามารถนำความแตกต่างใน 4 มิติของบุคลากรตามที่คณะที่ปรึกษานำเสนอ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ความสามารถ และช่วงอายุของบุคลากร มาใช้พิจารณาจัดกลุ่มบุคลากรได้ หรือนำมิติอื่นๆ พิจารณาได้ตามความเหมาะสม
3. โครงการนี้ควรจัดทำให้สอดคล้องกับโครงการจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO-Learning Organization)
ยุทธศาสตร์ที่ 4.1
เรื่อง การพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Develop Competency-based HRD)
โครงการ: จัดทำแผนการฝึกอบรม (Training Roadmap) เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) ให้กับบุคลากรแต่ละกลุ่ม

ที่มา:

1. แผนฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากรของ กฟผ.ในปัจจุบัน เป็นแผนที่เน้นการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากรตามนโยบายของผู้บริหาร และความจำเป็นของหน่วยงาน ซึ่งยังไม่ได้นำสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) ไปประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมพัฒนาด้วย เนื่องจากอยู่ในระหว่างการจัดทำระบบสมรรถนะ
2. กฟผ. มีการนำร่องจัดทำ Training Roadmap ใน 4 ตำแหน่ง คือ นักบัญชี การเงิน นิติกร และเศรษฐกร แต่ Training Roadmap ชุดนี้ยังไม่ได้จัดทำขึ้นตามสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) เนื่องจากอยู่ในระหว่างการจัดทำ

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้ กฟผ.มีระบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Competency-based Training System)
2. เพื่อให้บุคลากร กฟผ. ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และมีความสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ
3. เพื่อให้บุคลากร กฟผ. ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามเส้นทางสายอาชีพ (Career Path)

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. บุคลากรเห็นความเชื่อมโยงระหว่างการฝึกอบรม/พัฒนากับความก้าวหน้าในสายอาชีพ และตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกอบรม/พัฒนามากขึ้น
2. กฟผ. มีบุคลากรที่มีความถึงพร้อมซึ่งสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency)

ระยะเวลาทั้งโครงการ: ม.ค. 2554 -ธ.ค.2555

งบประมาณทั้งโครงการ: 1,000,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝพบ.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ศึกษาและทบทวนแบบแผนการพัฒนาบุคลากร (Blueprint)	2 เดือน	1,000,000.00	ฝพบ.
2. วิเคราะห์และกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา/ฝึกอบรมตามกรอบสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Competency - Based Training Needs Analysis)			
3. กำหนดหลักสูตรหรือโปรแกรมพัฒนาตามตำแหน่งงาน	4 เดือน		
4. จัดทำ Training Roadmap เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency)			
5. ทบทวนและพัฒนา Training Roadmap ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	ทุก 3 ปี		

ตัวชี้วัด:

1. ความสำเร็จของ Training Roadmap ที่ครอบคลุมกลุ่มบุคลากรสำคัญขององค์กรเสร็จภายในเวลาที่กำหนด (Output)
2. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมตาม Training Roadmap (Outcome)
3. ระดับความพึงพอใจของบุคลากร กฟผ. ต่อการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน (Outcome)
4. ระดับความพึงพอใจของบุคลากร กฟผ. ต่อระบบการฝึกอบรมพัฒนา (Outcome)

ข้อเสนอแนะ:

1. โครงการนี้ควรนำแบบแผนการพัฒนาบุคลากร (Blueprint) มาใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำ Training Roadmap
2. การจัดทำ Training Roadmap ควรทยอยจัดทำให้ครบตามกลุ่มบุคลากรที่จัดไว้ในแบบแผนการพัฒนาบุคลากร (Blueprint)

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO-Learning Organization)
ยุทธศาสตร์ที่ 4.1
เรื่อง การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Develop Competency-based HRD)
โครงการ: จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามสมรรถนะ (Individual Development Plan : IDP)

ที่มา:

1. ในปัจจุบัน กฟภ. ยังไม่มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อช่วยพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรและช่วยให้บุคลากรบรรลุถึงเป้าหมายในสายอาชีพของตนที่เชื่อมโยงกับความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กรและหน่วยงาน
2. ผลการประเมิน Competency Gap ที่ผ่านมามีความคลาดเคลื่อนสูงมาก และไม่สอดคล้องกับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) อย่างแท้จริง
3. หลักสูตรการฝึกอบรม/พัฒนาเพื่อลด Competency Gap ไม่สอดคล้องกับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้บุคลากร กฟภ. ได้รับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ที่ช่วยพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรแต่ละบุคคล และช่วยให้บุคลากรบรรลุถึงเป้าหมายในสายอาชีพของตนที่เชื่อมโยงกับความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กรและหน่วยงาน
2. เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของ กฟภ. เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยบุคลากรแต่ละคนสามารถจัดทำแผนการพัฒนาดตนเองที่สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ของตนเอง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
2. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง
4. กฟภ. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงานซึ่งถือเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีคุณค่าต่อองค์กร และเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้
5. กฟภ. มีการเตรียมความพร้อมของกำลังคนที่จะสามารถเลื่อนตำแหน่งหรือโอนย้ายไปยังหน่วยงานต่างๆได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาทั้งโครงการ: ก.ค. 2554 - มิ.ย. 2555 (นำร่องกลุ่ม Talent)

งบประมาณทั้งโครงการ: 1,500,000.00 บาท (สำหรับนำร่องกลุ่ม Talent)

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝพบ.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. รวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานและศักยภาพในการทำงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล	2 เดือน	1,500,000.00	ฝพบ.
2. ทบทวนสมรรถนะตามตำแหน่งงาน(Functional Competency) และกำหนดสมรรถนะที่จะประเมิน			
3. ประเมินและวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสมรรถนะของบุคลากรกับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Competency Gap Analysis)			
4. สสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม/พัฒนาของบุคลากรรายบุคคล	3 เดือน		
5. รวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ผลวิเคราะห์ช่องว่างของสมรรถนะ และผลสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม/พัฒนา และจัดสรุปเป็นประเด็นหรือหลักสูตรฝึกอบรม/พัฒนาของบุคลากรรายบุคคล			
6. เปรียบเทียบประเด็นหรือหลักสูตรฝึกอบรม/พัฒนาของบุคลากรรายบุคคล กับ Training Roadmap เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) และสรุปประเด็นหรือหลักสูตรที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตามตำแหน่งงาน			
7. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	1 เดือน		
8. สื่อสาร ชี้แจง และทำข้อตกลงเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของแผนพัฒนารายบุคคลให้กับผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรตามแผนและวิธีการที่กำหนดไว้	1 เดือน		

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
9. ดำเนินการฝึกอบรม/พัฒนาตามที่กำหนดไว้	5 เดือน		
10. ประเมินผลระดับความรู้ และความสามารถหลังการฝึกอบรม/พัฒนา			
11. ทดสอบให้ปฏิบัติงานจริงตามสมรรถนะที่ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนา			
12. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจริง			
13. ตรวจสอบและทบทวนการนำแผนพัฒนารายบุคคลไปใช้ปฏิบัติ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปรับเปลี่ยนแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป			

ตัวชี้วัด:

- ร้อยละของบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (Output)
- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (Outcome)
- ระดับของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ใช้แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (Outcome)

ข้อเสนอแนะ:

- โครงการนี้ควรนำแบบแผนการพัฒนาบุคลากร (Blueprint) และ Training Roadmap มาเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำ
- โครงการนี้ควรดำเนินการหลังจากครบคัดเลือกกลุ่ม Talent เรียบร้อยแล้ว
- โครงการนี้ควรมีข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรรายบุคคลที่ถูกต้องชัดเจน เพื่อนำมาวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสมรรถนะของบุคลากรกับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Competency Gap Assessment)
- โครงการนี้ควรจัดทำให้สอดคล้องกับโครงการจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) โครงการจัดทำระบบการบริหารบุคลากรผู้มีความสามารถสูง (Talent Management) และโครงการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อให้สามารถนำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพ พัฒนาบุคลากรผู้มีความสามารถสูง และผู้ที่สืบทอดตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- เมื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) นำร่องในกลุ่ม Talent ตามโครงการนี้เรียบร้อยแล้วควรทยอยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้ครบตามกลุ่มบุคลากรที่จัดไว้ในแบบแผนการพัฒนาบุคลากร (Blueprint)

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO-Learning Organization)

ยุทธศาสตร์ที่ 4.2

เรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ด้วยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)

โครงการ: พัฒนาระบบการจัดการความรู้ตามสายอาชีพ

ที่มา:

1. กฟภ. ยังไม่ได้มีการกำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์ในการจัดการความรู้ที่ชัดเจน
2. บุคลากรที่มีความชำนาญด้านการจัดการความรู้มีน้อยทำให้ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้กับบุคลากรได้อย่างทั่วถึง
3. บุคลากรของ กฟภ. ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับการจัดการความรู้
4. กฟภ. ยังไม่มีบรรยากาศและกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ในปัจจุบันหน่วยงานต่างๆ มองเรื่องการจัดการความรู้กับการปฏิบัติงานแยกส่วนกัน จึงรู้สึว่าการจัดการความรู้เป็นภาระหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้ กฟภ. มีการจัดการความรู้ในด้านที่เกี่ยวข้องของแต่ละสายอาชีพอย่างเป็นระบบ
2. เพื่อให้มีการแบ่งปันและเผยแพร่ความรู้ให้แก่บุคลากรภายในสายงานต่างๆ
3. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดนิสัยของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และคิดพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้มาต่อยอดและประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของงานและองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. บุคลากรสามารถใช้ความรู้ที่ต้องการได้ในเวลาที่ต้องการและสามารถต่อยอดไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรสามารถสร้างและรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขันและเติบโตอย่างยั่งยืน
3. กฟภ. มีการจัดเก็บองค์ความรู้ของแต่ละสายงานที่จะสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการงานในอนาคต หรือสามารถนำมาสร้างมูลค่าเพิ่มทางธุรกิจให้กับ กฟภ.
4. กฟภ. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่มีความสามารถในการปรับตัวสูง

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 2553 - 2563

งบประมาณทั้งโครงการ: 25,000,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝพบ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ทำการกำหนดขอบเขตและเป้าหมายการจัดการความรู้ โดยให้ความสำคัญกับความรู้ที่จำเป็นต่อการสนับสนุนพันธกิจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร ความรู้ที่สำคัญต่อองค์กร และความรู้ที่เป็นปัญหาประสบอยู่	4 เดือน เม.ย. - ก.ค. 2553	25,000,000.00	ฝพบ. และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. วิเคราะห์บุคลากร กฟภ. แต่ละกลุ่มอาชีพว่ามีความต้องการที่จะเรียนรู้เรื่องใด และมีรูปแบบการเรียนรู้เป็นอย่างไร เพื่อให้การจัดการความรู้สามารถเข้าถึงกลุ่มบุคลากรได้ตรงตามเป้าหมาย			
3. ประเมินองค์กรเรื่องการจัดการความรู้ เพื่อให้ทราบถึงความพร้อมในเรื่องการจัดการความรู้ และนำผลการประเมินนี้ไปใช้เป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการความรู้ที่องค์กรตั้งไว้			
4. จัดทำแผนการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วยการค้นหาความรู้ การสร้างความรู้ การรวบรวมความรู้ การจัดเก็บความรู้การเผยแพร่ความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการเรียนรู้	5 เดือน ส.ค. - ธ.ค. 2553		
5. จัดทำระบบประเมินโดยกำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor) สำหรับการวางระบบการจัดการความรู้และการนำระบบไปปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ¹			
6. ประเมินผลสำเร็จการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในแต่ละปี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาแผนการจัดการความรู้ในปีต่อไป	ทุกปี		

ตัวชี้วัด:

1. แผนการจัดการความรู้ที่ผ่านการพิจารณาจากผู้บริหารภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
2. จำนวนองค์ความรู้ที่จัดเก็บได้ในแต่ละปี (Output)
3. จำนวนบุคลากรที่ใช้ระบบการจัดการความรู้ (Output) (เริ่มใช้หลังจากระบบรองรับการนับจำนวนบุคลากรได้ภายในปี 2554)
4. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Outcome)

อ้างอิง:

จิระประภา อัครบวร และคณะ (2552). การจัดการความรู้ ชุดเครื่องมือการเรียนรู้ด้วยตนเอง โครงการพัฒนาวัดกรรมการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. ก. พลพิมพ์ กรุงเทพฯ

ข้อเสนอแนะ:

1. โครงการนี้เมื่อดำเนินการจัดการความรู้ 1 เรื่องเสร็จสมบูรณ์ภายในปี 2553 แล้วควรทยอยจัดการความรู้ให้ครบทุกสายอาชีพ
2. ควรสร้างเงื่อนไขให้การเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ และการใช้ระบบการจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินสมรรถนะด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
3. เพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพควรมีการจัดตั้งหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบเรื่องการจัดการความรู้โดยเฉพาะขึ้น

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO-Learning Organizaion)

ยุทธศาสตร์ที่ 4.2

เรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ด้วยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)

โครงการ: พัฒนาความรู้เพื่อการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

ที่มา:

การที่ กฟผ. เป็นองค์กรที่มุ่งพัฒนาตนเองสู่การเป็นองค์กรที่สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น บุคลากรในองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีระบบการพัฒนาที่จะทำให้ผลของการพัฒนาดังกล่าวนั้น ก่อเกิดประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ที่ผ่านมา กฟผ. ได้จัดทำโครงการสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากรข้ามสายงานได้รู้จักกันเป็นอย่างดีแล้ว ในช่วงปี พ.ศ. 2550-2552 ในขั้นต่อไป คือ การพัฒนาให้บุคลากรเหล่านี้มีการประสานงานเพื่อจัดทำ การเปลี่ยนแปลงพัฒนางาน โดยสามารถขยายผลงานต่อไปทั่วทั้งองค์กร

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้บุคลากรของ กฟผ. เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่ทำประจำ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับเปลี่ยนการทำงานให้ดีขึ้น
2. เพื่อการจัดทำคลังความรู้ของบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างองค์ความรู้ระดับองค์กรต่อไป
3. เพื่อให้เกิดการนำความรู้ที่ได้จากบุคลากรในองค์กร ไปใช้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งองค์กร
4. เพื่อเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดค่านิยม "ทันสมัยข่าวสาร"

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. บุคลากร กฟผ. เกิดการตื่นตัวในการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากร กฟผ. ได้รับการพัฒนาจนมีนิสัยการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)
3. กฟผ. เกิดคลังความรู้ (Knowledge Warehouse) ที่สามารถใช้ในการพัฒนางานในสาขาต่างๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานหรือการสร้างรายได้ให้กับ กฟผ. ในอนาคต
4. กฟผ. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่มีความสามารถในการปรับตัวสูง

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 2554 - 2563

งบประมาณทั้งโครงการ: 20,000,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝพบ.และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. จัดทำคลังความรู้ (Knowledge Warehouse) เพื่อเป็นการเก็บองค์ความรู้ไว้ใน กฟผ.	1 ปี ม.ค. - ธ.ค. 2554	20,000,000.00	ฝพบ.และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. วางระบบกระตุ้นให้บุคลากรเข้าถึงความรู้และนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนางาน			
3. ประเมินความสำเร็จของโครงการ	ทุกปี		
4. จัดเก็บข้อมูลคลังความรู้อย่างต่อเนื่อง			

ตัวชี้วัด:

1. ความสำเร็จในการจัดทำคลังความรู้ภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
2. จำนวนองค์ความรู้ที่เชื่อมโยงและจัดเก็บลงคลังความรู้ (Output)
3. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Outcome)

ข้อเสนอแนะ:

1. โครงการนี้ควรทยอยจัดเก็บความรู้ลงคลังความรู้อย่างต่อเนื่อง
2. ควรใช้คลังความรู้เป็นช่องทางในการสื่อสารข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ที่ทันสมัยให้กับบุคลากร
3. เพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพควรมีการจัดตั้งหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบเรื่องการจัดการความรู้โดยเฉพาะขึ้น

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO-Learning Organizaion)
ยุทธศาสตร์ที่ 4.3
เรื่อง การพัฒนาผู้บริหารทุกระดับด้านภาวะผู้นำในการบริหารคน
โครงการ: พัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ด้านงาน HR (HR for Non HR Manager)

ที่มา:

1. บุคลากรระดับหัวหน้างาน / ผู้จัดการโดยส่วนมากซึ่งมีส่วนในการบริหารบุคลากร ยังมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงพอเท่าที่ควร
2. บุคลากรระดับหัวหน้างาน / ผู้จัดการในปัจจุบันมีการบริหารบุคลากรที่ยังไม่สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของสายงานทรัพยากรมนุษย์

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้กับบุคลากรกลุ่มบริหาร
2. เพื่อพัฒนาทักษะในการบริหารบุคลากรให้บุคลากรกลุ่มบริหารให้สามารถนำไปปรับใช้ในการบริหารบุคลากรในสังกัด
3. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเกิดความสอดคล้องกันระหว่างสายงานทรัพยากรมนุษย์และหน่วยงานอื่นๆ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. บุคลากรกลุ่มบริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับขอบเขต ความรับผิดชอบ และกระบวนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD)
2. บุคลากรกลุ่มบริหารสามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาทั้งโครงการ: ก.ค. 2553 - ธ.ค. 2555

งบประมาณทั้งโครงการ: 4,000,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝพบ.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. สื่อสารเพื่อเสริมสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของงานด้านทรัพยากรมนุษย์ว่ามีความเกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากรให้กับบุคลากรระดับหัวหน้างาน / ผู้จัดการสนใจและอยากมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโครงการ	4 เดือน	4,000,000.00	ฝพบ.
2. เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ประเด็นปัญหาในการบริหารบุคลากรของบุคลากรระดับหัวหน้างาน / ผู้จัดการ			
3. ตรวจสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน / ผู้จัดการ เช่น - การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) - การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection) - ระบบบริหารผลการดำเนินงาน (Performance Management System) - การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) - การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) - ระบบการจ่ายค่าตอบแทน (Compensation System) - ระบบการจูงใจ (Motivation System)			
4. ตรวจสอบความต้องการความรู้และการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน / ผู้จัดการ			
5. วิเคราะห์และออกแบบแผนการเสริมสร้างความรู้และพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้กับบุคลากรระดับหัวหน้างาน / ผู้จัดการ	2 เดือน		

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
6. ดำเนินการฝึกอบรม/พัฒนาตามที่ออกแบบไว้	2 ปี		
7. ประเมินผลระดับความรู้ และความสามารถหลังการฝึกอบรม/พัฒนา			
8. จัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ระหว่างบุคลากรระดับหัวหน้างาน / ผู้จัดการ กับหน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์			
9. จัดให้มี "จุดให้ความช่วยเหลือ (Help Desk)" สำหรับให้คำปรึกษางานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้กับบุคลากรระดับหัวหน้างาน / ผู้จัดการ			

ตัวชี้วัด:

1. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มบริหารที่ผ่านการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาผู้บริหาร HR for Non HR Manager (Output)
2. ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ผ่านเกณฑ์วัดความรู้ (Outcome)
3. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อหลักสูตรความรู้ในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (Outcome)

ข้อเสนอแนะ:

1. เมื่อโครงการนี้ดำเนินการเสร็จสมบูรณ์แล้ว ควรนำแผนการเสริมสร้างความรู้และพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้กับบุคลากรกลุ่มบริหาร ไปบรรจุอยู่ใน Training Roadmap ในส่วนของหลักสูตรพัฒนาผู้บริหาร เพื่อใช้พัฒนาบุคลากรที่จะเติบโตขึ้นสู่ระดับบริหาร

ยุทธศาสตร์หลัก: **ด้านการบริหารผลงานเพื่อธุรกิจ (BP-Business Performance)**
ยุทธศาสตร์ที่ **5.1**
 เรื่อง **การบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงระบบ (Align PMS – Performance Management System)**
โครงการ: **พัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานและเสริมสร้างสมรรถนะ**

ที่มา:

- 1. การถ่ายทอด (Cascade) ตัวชี้วัดระดับองค์กรสู่ระดับสายงานของ กฟผ. ในปัจจุบัน ดำเนินการโดยฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ สำหรับการกำหนดตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้กำหนดร่วมกัน
- 2. แบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ กฟผ. ในปัจจุบันมีพื้นที่สำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานกำหนดงาน ตัวชี้วัดและค่าน้ำสำคัญของงานได้ ทำให้มีความเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ต้องการประเมิน (Relevant) และมีความครอบคลุม (Comprehensive) อยู่แล้ว แต่ยังขาดความเที่ยงตรง (Validity) ความเชื่อมั่น (Reliability) และไม่สามารถแยกคนเก่งออกจากคนไม่เก่งได้ (Distinguish)
- 3. แบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันยังไม่มีการประเมินสมรรถนะ (Competency)
- 4. แบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันยังไม่มีการกำหนดสัดส่วนการวัดผลงาน (Performance) และประเมินสมรรถนะ (Competency) ที่แตกต่างกันตามกลุ่มบุคลากรที่สำคัญ

วัตถุประสงค์:

- 1. เพื่อพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ กฟผ. ให้สามารถวัดผลการปฏิบัติงานและประเมินสมรรถนะของบุคลากรได้อย่างถูกต้อง น่าเชื่อถือ และสามารถแยกคนเก่งออกจากคนไม่เก่งได้
- 2. เพื่อพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีการกำหนดสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการวัดผลงาน (Performance) และประเมินสมรรถนะ (Competency) ที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มบุคลากรที่สำคัญและขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

- 1. บุคลากรรับรู้และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องทั้งในระดับองค์กร หน่วยงานและบุคคล
- 2. กฟผ. ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการติดตามและปรับกระบวนการทำงานให้ได้ผลตามเป้าหมาย โดยไม่มุ่งประเมินผลงานในอดีตเท่านั้น
- 3. ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมและมีสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจเรื่องผลการปฏิบัติงาน และรับรู้ถึงความสำคัญของงานที่นั้นส่งผลต่อความสำเร็จของหน่วยงานและองค์กร

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 1 ม.ค. 2554 - 31 ธ.ค. 2556

งบประมาณทั้งโครงการ: 5,000,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝบค.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. จัดทำที่ปรึกษาวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นปัญหา อุปสรรคการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	1 ม.ค. 2554 - 31 ธ.ค. 2554	1,000,000.00	ที่ปรึกษาและ กรบ. ฝบค.
2. กำหนดหลักเกณฑ์และความสัมพันธ์ของการถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่แต่ละระดับ และการรวบรวมข้อมูลป้อนกลับของตัวชี้วัดระดับองค์กร ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล	1 ม.ค. 2555 - 30 มิ.ย. 2556	กิจกรรมที่ 2-6 2,000,000.00	
3. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน			
4. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล ประกอบด้วย			
4.1. การวัดผลงาน (Performance) ประกอบด้วย - งานที่ถูกถ่ายระดับมาจากตัวชี้วัด (KPIs) ระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน สู่ระดับบุคคล - งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ เช่นงานโครงการ - งานประจำที่ต้องได้รับการพัฒนา 4.2. การประเมินสมรรถนะ (Competency) ประกอบด้วย - สมรรถนะหลัก (Core Competency) - สมรรถนะในการบริหาร (Managerial Competency)			
5. กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดสัดส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มบุคลากรที่สำคัญ			

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
6. กำหนดรอบการประเมิน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1 ม.ค. 2555 - 30 มิ.ย. 2556		ที่ปรึกษาและ กรบ. ผบค.
7. ออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย การนำผลการประเมินไปใช้สำหรับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่นๆ และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (อ้างอิง: กลยุทธ์ C&B T&D CD HRIS)	1 ก.ค. 2556 - 31 ธ.ค. 2556	2,000,000.00	

ตัวชี้วัด:

1. ความสำเร็จของการออกแบบประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยแบบประเมินใหม่ ภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
3. ระดับความเข้าใจของบุคลากรในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรเพิ่มมากขึ้น (Outcome)

ข้อเสนอแนะ:

1. ควรดำเนินโครงการโดยใช้การมีส่วนร่วมของหน่วยงานทั่วทั้งองค์กร
2. สัดส่วนการประเมินผลงานและสมรรถนะ ควรมีความเหมาะสมในแต่ละกลุ่มบุคลากร
3. โครงการนี้ควรดำเนินการหลังจากโครงการจัดทำสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Competency) เสร็จเรียบร้อยแล้ว และสัมพันธ์กับโครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. รูปแบบการจ้างที่ปรึกษาควรจ้างในลักษณะการให้คำปรึกษา เพื่อให้ กรบ. สามารถพัฒนาแบบประเมินได้ด้วยตนเอง

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านการบริหารผลงานเพื่อธุรกิจ (BP-Business Performance)
ยุทธศาสตร์ที่ 5.1
เรื่อง การบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงระบบ (Align PMS – Performance Management System)
โครงการ: ใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นศูนย์กลางการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ที่มา:

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของ กฟผ. ในปัจจุบันมุ่งเน้นการประเมินผลงานในอดีตเพื่อนำไปใช้ในการขึ้นเงินเดือนประจำปี และเป็นข้อมูลประกอบในการเลื่อนระดับตำแหน่งเท่านั้น ไม่ได้ใช้เพื่อการติดตามและปรับปรุงการทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด
2. ในปัจจุบัน กฟผ. ยังไม่มีการกำหนดสมรรถนะ (Competency) ที่สมบูรณ์ จึงไม่สามารถใช้สมรรถนะเป็นฐานในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Competency Based Management) ได้
3. ผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กฟผ. ยังไม่ได้นำไปใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาสายอาชีพ และการจัดการความรู้ในองค์กร

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกลไกในการขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล
2. เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่บนพื้นฐานของสมรรถนะ โดยมีการดำเนินการที่สอดคล้องและต่อเนื่องกัน
3. เพื่อให้มีการเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาสายอาชีพ ให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. กฟผ. มีหลักการที่ชัดเจนในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและตรงตามความจำเป็นและความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม
2. บุคลากรรับรู้และเห็นความเชื่อมโยงของผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนา และความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง
3. บุคลากรได้รับการจ่ายค่าตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนา และการพัฒนาสายอาชีพที่เป็นธรรมสอดคล้องกับการทุ่มเทในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 1 ม.ค. 2556 - 31 ธ.ค. 2558

งบประมาณทั้งโครงการ: 10,000,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ผบค.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. งานที่ปรึกษาเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นปัญหาอุปสรรคการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละระบบที่ไม่เชื่อมโยงกัน ประกอบด้วย 1.1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (การวัดผลงานและการประเมินสมรรถนะ) 1.2. การจ่ายค่าตอบแทน 1.3. การฝึกอบรมและการพัฒนา 1.4. การพัฒนาสายอาชีพ	1 ม.ค. 2556 - 31 ธ.ค. 2556	2,000,000.00	ที่ปรึกษาและ กรบ. ผบค.
2. กำหนดความเชื่อมโยงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของสมรรถนะ ประกอบด้วย 2.1. การให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด 2.2. การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน 2.3. การขึ้นเงินเดือน โดยพิจารณาถึงผลการปฏิบัติงานและตำแหน่งของเงินเดือนในกระบอกเงินเดือน/Band 2.4. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ การกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)			
3. พัฒนาระบบงานย่อยในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความเชื่อมโยงที่ได้กำหนดใน ข้อ 2			
4. ทดสอบและติดตามระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน กับกลุ่มบุคลากรนำร่อง ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น	1 ม.ค. 2557 - 31 ธ.ค. 2557	4,000,000.00	
5. ปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่ผ่านการทดสอบกับกลุ่มบุคลากรนำร่องมาแล้ว			

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
6. สื่อสารและให้ข้อมูลการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรรับทราบ	1 ม.ค. 2558	4,000,000.00	กรบ. ผบค.
7. นำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันมาใช้ทั่วทั้งองค์กร	-		
8. ติดตามและประเมินการใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นศูนย์กลางการบริหารและพัฒนาบุคลากร	31 ธ.ค. 2558		

ตัวชี้วัด:

1. ความสำเร็จของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าสู่ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
3. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่ผูกพันกับองค์กรสู่ต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Outcome)

ข้อเสนอแนะ:

1. โครงการนี้ควรดำเนินการหลังจากโครงพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานและเสริมสร้างสมรรถนะได้ดำเนินการแล้ว และสัมพันธ์กับพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS – Performance Management System)

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO-Learning Organizaion)
ยุทธศาสตร์ที่ 6.1.
เรื่อง การพัฒนาสายอาชีพ (Develop Career Development)
โครงการ: จัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ตามโครงสร้างตำแหน่งงานในอนาคต

ที่มา:

1. กฟผ. กำหนดให้มีโครงการและแผนงานที่จะจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ตามหลักสมรรถนะ แต่ในปัจจุบันยังไม่ได้มีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว
2. การพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งของบุคลากร กฟผ. ในปัจจุบัน ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความอาวุโสในตำแหน่ง
3. ความก้าวหน้าทางสายอาชีพส่วนใหญ่เป็นการเติบโตในสายอาชีพหรือสายงานของตนเอง มีการโยกย้ายข้ามสายงานบ้าง และยังไม่มีการวางแผนเรื่องการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ทั้งภายในสายงานและข้ามสายงาน ผู้บริหารส่วนมากเติบโตเชิงลึกในสายงานภารกิจเดียวทำให้ขาดทักษะที่หลากหลาย

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้ กฟผ. มีแผนและแนวทางในการพัฒนาสายอาชีพตามหลักสมรรถนะสำหรับบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน (Job Family)
2. เพื่อให้ กฟผ. มีการกำหนดเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน และรองรับกับโครงสร้างองค์กรและการดำเนินธุรกิจขององค์กรในอนาคต

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. บุคลากรสามารถรับรู้ถึงโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองในองค์กร ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน
2. บุคลากรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ต้องการโดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 1 ม.ค. 2555 - 31 ธ.ค. 2557

งบประมาณทั้งโครงการ: 1,000,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝบค.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสายอาชีพของ กฟผ. ว่าต้องการพัฒนาสายอาชีพเพื่อต้องการมุ่งเน้นด้านใด เช่น มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือมุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายและรูปแบบที่เหมาะสมกับองค์กร	1 ม.ค. 2555 - 31 ธ.ค. 2555	1,000,000.00	กรบ. ฝบค.
2. ศึกษาโครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่งงาน และระดับตำแหน่งงาน (กรณีมีการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่)			
3. วิเคราะห์ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ สมรรถนะของตำแหน่ง (Job Competency) กิจกรรมหลักของแต่ละงานตามผังโครงสร้างองค์กร และศึกษาผังโครงสร้างตำแหน่งงานปัจจุบันรวมทั้งคุณสมบัติที่จำเป็นของงานในตำแหน่งงานต่างๆซึ่งประกอบด้วยวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ที่จำเป็น และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	1 ม.ค. 2556 - 31 ธ.ค. 2556		
4. กำหนดกลุ่มงาน (Job Family) และตำแหน่งต่างๆ ในกลุ่มงาน โดยแบ่งกลุ่มงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณสมบัติของตำแหน่งงาน และสมรรถนะของตำแหน่งที่ใกล้เคียงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน			
5. ออกแบบเส้นทางอาชีพ (Career Path) ที่เหมาะสมและรองรับกับโครงสร้างขององค์กร		1,000,000.00	กรบ. ฝบค.
5.1. จัดทำผังแสดงความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง และการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ภายในกลุ่มงานเดียวกันและกลุ่มงานที่ต่างกัน	1 ม.ค. 2557 - 31 ธ.ค. 2557		
5.2. จัดทำหลักเกณฑ์สำหรับแต่ละตำแหน่งงานตามผังแสดงความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่กำหนดขึ้น ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเลื่อนระดับหรือตำแหน่ง และการโอนย้ายงาน			

ตัวชี้วัด:

1. ความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
2. ร้อยละของกลุ่มบุคลากรที่ได้รับการจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) (Output)
3. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรต่อบัณฑิตปฏิบัติงานโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (Outcome)

ข้อเสนอแนะ:

โครงการนี้สามารถนำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO-Learning Organizaion)
ยุทธศาสตร์ที่ 6.1.
เรื่อง การพัฒนาสายอาชีพ (Develop Career Development)
โครงการ: จัดทำระบบการบริหารบุคลากรผู้มีความสามารถสูง (Talent Management)

ที่มา:

กฟผ. กำหนดให้มีแผนงานและโครงการเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรผู้มีความสามารถสูง (Talent Management) แต่ในปัจจุบันยังไม่ได้มีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว รวมถึงยังไม่ได้มีการกำหนดกลยุทธ์ หลักเกณฑ์ วิธีการและเป้าหมายของการบริหารบุคลากรผู้มีความสามารถสูงอย่างชัดเจน

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้ กฟผ. มีหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อคัดเลือกบุคลากรผู้มีความสามารถสูงที่ชัดเจน มีความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานต่างๆ ภายในและภายนอกองค์กร
2. เพื่อให้ กฟผ. มีระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูงที่เชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) และการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency – Based Development)
3. เพื่อให้ กฟผ. มีแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. กฟผ. สามารถประเมินความพร้อมเรื่องบุคลากรที่มีคุณสมบัติ (Quality) และมีความสามารถ (Competency) เพื่อรองรับภาระงานในตำแหน่งที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง
2. ช่วยสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรที่มีความสามารถสูงให้ผูกพันกับองค์กร
3. ช่วยลดจำนวนการลาออกของบุคลากรที่มีความสามารถสูง

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 1 ม.ค. 2554 - 31 ธ.ค. 2558

งบประมาณทั้งโครงการ: 1,000,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝบค.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. กำหนดกลยุทธ์การบริหารบุคลากรผู้มีความสามารถสูงของ กฟผ. โดยทำการกำหนดความหมาย ผลการปฏิบัติงาน ศักยภาพ (Potential) และสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรผู้มีความสามารถสูง	1 ม.ค. 2554 - 31 ธ.ค. 2558	500,000.00	กรบ. ฝบค.
2. ออกแบบและจัดหาเครื่องมือสำหรับประเมินบุคลากร (Assessment Tool) เพื่อระบุผู้ที่จะเป็นบุคลากรผู้มีความสามารถสูง			
3. การประเมินเพื่อระบุผู้ที่จะเป็นบุคลากรผู้มีความสามารถสูง 3.1. จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อทำการประเมินและระบุผู้ที่จะเป็นบุคลากรผู้มีความสามารถสูง (Talent Committee) 3.2. จัดอบรมคณะกรรมการเพื่อให้มีความเข้าใจกลยุทธ์การบริหารบุคลากรผู้มีความสามารถสูงของ กฟผ. รวมถึงการใช้เครื่องมือต่างๆ ในการประเมิน 3.3. ทำการประเมินและระบุผู้ที่เป็นบุคลากรผู้มีความสามารถสูงและทำการรวบรวมรายชื่อบุคลากรผู้มีความสามารถสูง (Talent Pool)		500,000.00	
4. ออกแบบและจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรผู้มีความสามารถสูงตามหลักสมรรถนะ (Competency – Based Development) และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)			
5. ออกแบบและวางระบบการจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลบุคลากรผู้มีความสามารถสูง (โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร)			
6. วางแผนรักษามูลค่าบุคลากรผู้มีความสามารถสูง (Retention)			

ตัวชี้วัด:

1. ความสำเร็จของโครงการจัดทำระบบการบริหารผู้มีความสามารถสูงภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
2. ร้อยละของบุคลากรผู้มีความสามารถสูง (Talent) ที่ผ่านกระบวนการประเมินเพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (Output)
3. อัตราการลาออกของบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกเป็นบุคลากรผู้มีความสามารถสูง (Outcome)
4. ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีความสามารถสูงต่อองค์กร (Outcome)

ข้อเสนอแนะ:

1. โครงการนี้ควรนำข้อมูลสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) และผลการปฏิบัติงานมาประกอบการระบุผู้ที่จะเป็นบุคลากรผู้มีความสามารถสูง(Talent)
2. โครงการนี้สามารถนำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรผู้มีความสามารถสูง (Talent Management)
3. ควรเริ่มโครงการนี้ในกลุ่มบุคลากรที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ขององค์กร เช่น กลุ่มหัวหน้างาน เป็นต้น

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO-Learning Organizaion)
ยุทธศาสตร์ที่ 6.1.
เรื่อง การพัฒนาสายอาชีพ (Develop Career Development)
โครงการ: วางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

ที่มา:

1. กฟภ. กำหนดให้มีแนวคิดเรื่องการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) โดยมีแผนงานที่จะจัดทำคลังอัจฉริยะ (Talent Inventory) แต่ในปัจจุบันยังไม่ได้มีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว รวมถึงยังไม่ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และเป้าหมายของการสืบทอดตำแหน่งอย่างชัดเจน
2. ผู้บริหารระดับสูงโดยส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งโดยเฉลี่ยประมาณ 2 - 3 ปี ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามนโยบาย และแผนงานต่างๆ ได้อย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้ กฟภ. มีระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีความสำคัญสำหรับองค์กรในอนาคต
2. เพื่อให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของ กฟภ. ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมอย่างเป็นระบบ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. กฟภ. สามารถประเมินความพร้อมเรื่องบุคลากรที่มีคุณสมบัติ (Quality) และมีความสามารถ (Competency) เพื่อรองรับภาระงานในตำแหน่งที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง
2. ช่วยลดเวลาในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งว่างที่เกิดขึ้น
3. กฟภ. สามารถสรรหาบุคลากรภายในมาดำรงตำแหน่งที่สำคัญได้

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 1 ม.ค. 2554 - 31 ธ.ค. 2557

งบประมาณทั้งโครงการ: 4,000,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ผบค.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. จัดทำปฐกฐนร่วมศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรในการจัดทำระบบบริหารบุคลากรผู้มีความสามารถสูง (Talent Management) และการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เช่น จะเน้นระดับบริหารหรือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง เป็นต้น		2,000,000.00	ที่ปรึกษาและ กฟพ., กรบ. ผบค.
2. สืบหาข้อมูลเรื่องการเกษียณอายุของบุคลากรในตำแหน่งที่มีคุณสมบัติที่หายากและเป็นที่ต้องการของคู่แข่งในธุรกิจ			
3. ระบุทักษะ ความรู้ สมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของตำแหน่งต่างๆ			
4. จัดทำระบบการประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) เพื่อสามารถทราบถึงช่องว่างของสมรรถนะในปัจจุบันและในอนาคต			
5. ออกแบบแนวทางการพัฒนาความสามารถตามหลักสมรรถนะแต่ละด้านที่องค์กรต้องการ	1 ม.ค. 2554 - 31 ธ.ค. 2557	2,000,000.00	ที่ปรึกษาและ กฟพ., กรบ. ผบค.
6. พัฒนาและรวบรวมรายชื่อบุคลากรที่มีคุณสมบัติและความสามารถตามที่องค์กรต้องการ (Talent Pool)			
7. ระบุผู้ที่จะมารับการสืบทอดตำแหน่ง (Successor) โดยคัดเลือกจากบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มผู้มีความสามารถสูง (Talent Pool)			
8.ประเมินสมรรถนะ (CompetencyAssessment) ของบุคลากรในปัจจุบันโดยรวมเพื่อเปรียบเทียบกับสมรรถนะในตำแหน่งที่สูงขึ้น			
9. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) และดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผน			
10. ติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าในการพัฒนาบุคลากรเป็นระยะ			
11. ติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของทั้งองค์กร			

ตัวชี้วัด:

1. ความสำเร็จของการจัดทำระบบบริหารบุคลากรเพื่อการสืบทอดตำแหน่ง (Output)
2. ร้อยละของผู้ที่จะรับการสืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่ผ่านการประเมินและพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) (Output)
3. ร้อยละของบุคลากรที่สืบทอดจากแผนสืบทอดตำแหน่ง (Outcome)
4. ระดับความผูกพันของบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Outcome)

ข้อเสนอแนะ:

1. โครงการนี้ควรนำข้อมูลสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) ประกอบการระบุสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ
2. โครงการนี้สามารถนำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ที่จะสืบทอดตำแหน่ง (Successor)

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านคุณภาพชีวิต (QWL-Quality of Work Life)
ยุทธศาสตร์ที่ 7.1
เรื่อง การบริหารและพัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของกลุ่มบุคลากรที่สำคัญ (HR Diversity Management)
โครงการ: สืบวิจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละกลุ่มของ กฟผ.

ที่มา:

1. ระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) มีค่านิยมหลักที่ให้ความสำคัญกับความหลากหลายของภูมิหลังความรู้ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์และแรงจูงใจของบุคลากร และในหมวดด้านการมุ่งเน้นบุคลากร SEPA กำหนดให้รัฐวิสาหกิจสรุปผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรที่สำคัญที่แสดงความผูกพันกับรัฐวิสาหกิจ
2. ปัจจุบัน กฟผ. มีการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานโดยรวม แต่ยังไม่มีการสำรวจความผูกพันของพนักงานแต่ละกลุ่ม
3. การบริหารและการพัฒนาบุคลากรของ กฟผ. ในปัจจุบันมุ่งเน้นความเท่าเทียมกันเป็นส่วนใหญ่ ยังไม่ได้คำนึงถึงความต้องการที่แตกต่างกัน และยังไม่ได้เกิดจากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่ม
4. การบริหารและการพัฒนาบุคลากรของ กฟผ. ในปัจจุบัน ขาดการรวบรวม วิเคราะห์และทบทวนข้อมูลผลลัพธ์ของการบริหารและพัฒนาบุคลากรแยกตามกลุ่มบุคลากรที่สำคัญ ทำให้ไม่ทราบผลลัพธ์ของการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่จัดให้ว่าสามารถเสริมสร้างความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรแต่ละกลุ่มได้มากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อสำรวจความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่ม
2. เพื่อให้มีข้อมูลในการติดตามผลลัพธ์ของการบริหารและและพัฒนาบุคลากรแต่ละกลุ่ม
3. เพื่อทบทวนและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. กฟผ. มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเกิดขึ้นจากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละกลุ่ม
2. เกิดการสื่อสาร 2 ทาง การมีส่วนร่วมและการยอมรับในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. บุคลากรได้รับการบริหารและพัฒนาที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม อันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
4. กฟผ. สามารถรักษาบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรให้อยู่กับกฟผ. ได้นานยิ่งขึ้น

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 1 ม.ค. 2553 - 31 ธ.ค. 2563 (ทุกปี)

งบประมาณทั้งโครงการ: 11,000,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝบค.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ทบทวนและกำหนดกลุ่มบุคลากรที่สำคัญของ กฟผ.	ไตรมาสที่ 3 ของทุกปี	1,000,000.00 ต่อปี	กรบ. ฝบค.
2. ทบทวนปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ในอดีตที่ผ่านมา และกำหนดปัจจัยที่อาจส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละกลุ่มเพิ่มเติม เช่น 1) ปัจจัยที่พิจารณาจากข้อร้องเรียน ข้อร้องทุกข์ 2) ปัญหาด้านบุคลากรที่เกิดขึ้นระหว่างปีทั้งภายในและภายนอกองค์กร 3) การสัมภาษณ์ผู้บริหาร เป็นต้น			
3. กำหนดกลุ่มตัวอย่างและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล			
4. ออกแบบ แบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร 3) การสำรวจความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น			
5. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล			
6. สรุปและวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละกลุ่มที่ได้รับจากแบบสำรวจ			
7. จัดทำข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารและพัฒนาบุคลากรแต่ละกลุ่ม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร			

ตัวชี้วัด:

1. ผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต้องกรถูกนำเสนอต่อผู้บริหารภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
2. ร้อยละของข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารและพัฒนาบุคลากรแต่ละกลุ่มเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต้องกรถูกนำไปปฏิบัติ (Outcome)
3. ระดับความผูกพันต้องกรของบุคลากรแต่ละกลุ่มเพิ่มมากขึ้น (Outcome)

อ้างอิง:

1. ระบบประเมินคุณภาพวิสาหกิจ (เกณฑ์และวิธีการประเมิน), สำนักงานคณะ-กรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ 2552

ข้อเสนอแนะ:

1. การเริ่มดำเนินโครงการควรเริ่มจากการจัดกลุ่มบุคลากรที่สำคัญใน กฟภ. ที่ชัดเจน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม
2. ผลของโครงการนี้สามารถนำไปใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกโครงการ
3. โครงการนี้สามารถเริ่มดำเนินการได้ทันที
4. การดำเนินโครงการควรดำเนินตามระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง หรืออาจใช้หน่วยงานกลางมาดำเนินการเพื่อสร้างการยอมรับ

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านคุณภาพชีวิต (QWL-Quality of Work Life)
ยุทธศาสตร์ที่ 7.2
เรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร (Proactive Employee Relations)
โครงการ: สื่อสารและสานสัมพันธ์ กฟผ. เพื่อการพัฒนา

ที่มา:

1. ในปัจจุบัน กฟผ. มีการจัดทำช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับงานด้านพนักงานสัมพันธ์ผ่านทางวารสาร และเว็บไซต์ ซึ่งเป็นการกำหนดจากหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยไม่ได้ทำการสำรวจและวิเคราะห์ช่องทางการสื่อสาร และเนื้อหาที่เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่มก่อน
2. ในปัจจุบัน กฟผ. ยังไม่มีการศึกษา และรวบรวมข้อมูลปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านพนักงานสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ
3. กฟผ. ยังไม่มีการนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานด้านพนักงานสัมพันธ์มาวิเคราะห์ เพื่อบริหารจัดการงานด้านพนักงานสัมพันธ์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
4. การสื่อสารและงานด้านพนักงานสัมพันธ์ในปัจจุบันยังไม่มีมีการพิจารณาถึงความแตกต่างของบุคลากรแต่ละประเภท

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้ กฟผ. มีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) ที่เน้นการสื่อสาร 2 ทางระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร
2. เพื่อให้ กฟผ. มีการบริหารจัดการงานด้านพนักงานสัมพันธ์ในเชิงรุกอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
3. เพื่อให้การสื่อสารและงานด้านพนักงานสัมพันธ์สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กร และบุคลากรได้
4. เพื่อให้การสื่อสารและงานด้านพนักงานสัมพันธ์มีการปรับปรุงและพัฒนาได้ทันกับประเด็นต่างๆ ที่เกิดขึ้น

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง รวดเร็ว และทั่วถึงผ่านช่องทางต่างๆ ในองค์กรที่เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม
2. บุคลากรได้รับการดูแลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน (Quality of Work Life)
3. กฟผ. สามารถสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากร เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความสมดุล สามารถควบคุมและรักษาความมั่นคงให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 1 ม.ค. 2553 - 31 ธ.ค. 2553

งบประมาณทั้งโครงการ: 6,000,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝบค.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ทบทวนและประเมินผลการสื่อสารและการดำเนินงานด้านพนักงานสัมพันธ์ในปัจจุบัน	1 ม.ค. 2553 - 31 ธ.ค. 2553	2,000,000.00	กรบ. ฝบค.
2. ศึกษาและกำหนดมิติความแตกต่างของบุคลากรที่จะใช้ในงานด้านพนักงานสัมพันธ์ เช่น ด้านเจนเนอเรชั่น สายอาชีพ ตำแหน่งงาน และบุคลากรกลุ่มต่างๆ			
3. ศึกษา และวิเคราะห์ช่องทางการสื่อสาร เนื้อหา และผู้รับสารแต่ละกลุ่มในองค์กร			
4. ศึกษา และทบทวนผลสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละกลุ่ม และสรุปประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานด้านพนักงานสัมพันธ์			
5. ศึกษาและตรวจสอบปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานด้านพนักงานสัมพันธ์ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เช่น การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน สภาพเศรษฐกิจ และสังคม			
6. ศึกษา รวบรวมข้อมูล และติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับปัญหาแรงงานที่มีผลกระทบต่อ กฟผ.			
7. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลแบบอย่างที่ดี (Best Practice) ในงานด้านพนักงานสัมพันธ์จากหน่วยงานอื่นๆ ทั้งในและต่างประเทศ			
8. รวบรวม สรุป และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาวางแผนการสื่อสารผ่านช่องทางที่เหมาะสมและบริหารจัดการงานด้านพนักงานสัมพันธ์			

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
9. กำหนดรูปแบบและช่องทางการสื่อสาร ให้บริการและจัดกิจกรรมด้านพนักงานสัมพันธ์ เช่น - จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ต่างๆ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร - เยี่ยมเยียนพนักงาน เพื่อรับข้อปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไข - จัดระบบ Call Center เพื่อเป็นช่องทางในการรับฟังปัญหา การรับเรื่องราวร้องทุกข์ และให้ข้อมูล/ตอบคำถามเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ เช่น สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์	1 ม.ค. 2554 - 31 ธ.ค. 2555	3,000,000.00	กรบ. ฝบค.
10. ประเมินผลการสื่อสารและการดำเนินงานด้านพนักงานสัมพันธ์	1 ม.ค. 2556 - 31 ธ.ค. 2556	1,000,000.00	กรบ. ฝบค.
11. สืบหาความพึงพอใจและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับระบบการสื่อสารและพนักงานสัมพันธ์ (ดำเนินการร่วมกับโครงการ 23)	1 ม.ค. - 31 ธ.ค. ทุกปี	-	กรบ. ฝบค.

ตัวชี้วัด:

- ร้อยละของบุคลากรที่เข้าถึงข้อมูลผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ (Output)
- ความถี่และความสำเร็จในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ต่างๆ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร (Output)
- สัดส่วนของข้อร้องทุกข์ที่ได้รับการพิจารณาและแก้ไขต่อปี (Outcome)
- ระดับความพึงพอใจของบุคลากร กฟผ.ต่อระบบการสื่อสารและพนักงานสัมพันธ์ (Outcome)

ข้อเสนอแนะ:

- โครงการนี้ควรเริ่มดำเนินการหลังจากโครงการศึกษาเพื่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างงานด้านทรัพยากรมนุษย์เสร็จสมบูรณ์ และมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและภาระงานที่รับผิดชอบด้านการสื่อสารและพนักงานสัมพันธ์อย่างชัดเจน
- โครงการนี้เกี่ยวข้องกับโครงการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละกลุ่มของ กฟผ. ในส่วนที่ต้องนำผลการสำรวจมาศึกษา และทบทวน แล้วสรุปประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานด้านพนักงานสัมพันธ์ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลที่น่ามาประกอบการวิเคราะห์เพื่อวางแผนการสื่อสารผ่านช่องทางที่เหมาะสมและบริหารจัดการงานด้านพนักงานสัมพันธ์

ยุทธศาสตร์หลัก: **ด้านการบริหารผลงานเพื่อธุรกิจ (BP-Business Performance)**
ยุทธศาสตร์ที่ 8.1.
 เรื่อง **สารสนเทศงานทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)**
โครงการ: **ปรับปรุงฐานข้อมูลบนระบบ HRIS**

ที่มา:

- 1. ฐานข้อมูลบนระบบ HRIS บางส่วนยังไม่ได้มีการตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำข้อมูลขึ้นระบบ
- 2. รายงานที่ต้องการเรียกใช้จากระบบ HRIS มีจำนวนมาก เนื่องจากไม่ได้มีการกำหนดตัวชี้วัด (KPIs) และรายงานที่จำเป็นสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ จึงทำให้ต้องจัดเก็บฐานข้อมูลจำนวนมาก ซึ่งส่งผลต่อการประมวลผลของระบบ HRIS ทำให้การเรียกใช้รายงานมีความล่าช้า

วัตถุประสงค์:

เพื่อให้ฐานข้อมูลบนระบบ HRIS มีความถูกต้อง และมีรายการข้อมูลที่เป็นจำเป็นสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

- 1. ฐานข้อมูลบนระบบ HRIS มีความพร้อมสำหรับการใช้งานในเวลาที่ต้องการ
- 2. สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร เช่น การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถ (Talent Management) และการวางแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Planning) เป็นต้น

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 1 ม.ค. 2553 - 31 ธ.ค. 2553

งบประมาณทั้งโครงการ: 1,000,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ผบค.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. สรุป KPIs และรายงานที่จำเป็นสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	1 ม.ค. 2553 - 31 ธ.ค. 2553	1,000,000.00	กกพ. ผบค.
2. ทบทวนข้อมูลบนระบบเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของรายการข้อมูล			
3. แก้ไขข้อมูลและเพิ่มรายการข้อมูลตามที่กำหนด			
4. กำหนดเวลาเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลและขออนุมัตินำไปใช้งาน			
5. นำข้อมูลที่ได้รับการอนุมัติขึ้นระบบ			

ตัวชี้วัด:

- 1. ความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลบนระบบ HRIS ภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
- 2. ร้อยละของข้อมูลที่สามารถตอบสนองได้ภายในระยะเวลาที่ได้รับการร้องขอ (Turnaround Time) (Outcome)
- 3. ระดับความพึงพอใจของหน่วยงานที่ใช้บริการด้าน HRIS (Outcome)
หรือระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบงาน HRIS (Outcome)
- 4. ผลตอบแทนจากการลงทุนในเทคโนโลยีด้าน HR (Outcome)
- 5. ระยะเวลาคืนทุนในเทคโนโลยีด้าน HR (Outcome)

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านการบริหารผลงานเพื่อธุรกิจ (BP-Business Performance)
ยุทธศาสตร์ที่ 8.1.
เรื่อง สารสนเทศงานทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)
โครงการ: ปรับปรุงระบบการเชื่อมต่อฐานข้อมูลบนระบบ HRIS

ที่มา: ฐานข้อมูลบนระบบ HRIS บาง Sub – Module ไม่เชื่อมต่อกัน และไม่เชื่อมต่อกับฐานข้อมูลบน Module อื่นในโปรแกรม SAP

- วัตถุประสงค์:
- 1. ฐานข้อมูลบนระบบ HRIS ทุก Sub – Module เชื่อมต่อกัน และเชื่อมต่อกับฐานข้อมูลบน Module อื่นในโปรแกรม SAP
 - 2. ระบบ HRIS รองรับการทำงานในภาพรวมทั้งหมดของ กฟผ.
 - 3. ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น เช่น การต้องกรอกข้อมูลซ้ำ เนื่องจากฐานข้อมูลไม่เชื่อมต่อกัน ข

- ผลที่คาดว่าจะได้รับ:
- 1. ความผิดพลาดที่เกิดจากการที่ฐานข้อมูลไม่เชื่อมต่อกันมีจำนวนลดลง
 - 2. บุคลากรที่ใช้ฐานข้อมูลบนระบบ HRIS ได้รับความสะดวกในการทำงาน

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 1 ม.ค. 2554 - 31 ธ.ค. 2554

งบประมาณทั้งโครงการ: 3,000,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝบค.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ศึกษาข้อมูลด้านกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลบนระบบ HRIS ของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และหน่วยงานอื่นๆ	1 ม.ค. 2554 - 31 ธ.ค. 2554	3,000,000.00	กฟผ. ฝบค.
2. ออกแบบการเชื่อมต่อข้อมูลในแต่ละ Sub – Module และการเชื่อมต่อกับ Module อื่นในโปรแกรม SAP เพื่อให้สามารถโอนข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่างๆ เข้าสู่ระบบกลางโดยไม่ต้องทำการบันทึกข้อมูลใหม่			
3. วางแผนนำระบบ HRIS ที่ออกแบบใหม่มาใช้ปฏิบัติ (Implementation)			
4. สื่อสารและให้ข้อมูลการนำระบบ HRIS ที่ออกแบบใหม่มาใช้ในการทำงานให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรรับทราบ			
5. นำระบบ HRIS ที่ออกแบบใหม่มาใช้ทั่วทั้งองค์กร			
6. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้			

- ตัวชี้วัด:
- 1. ความสำเร็จของการเชื่อมต่อระบบข้อมูลภายใต้โปรแกรม SAP (Output)
 - 2. ร้อยละของข้อมูลที่สามารถตอบสนองได้ภายในระยะเวลาที่ได้รับการร้องขอ (Turnaround Time) (Outcome)
 - 3. ร้อยละการรายงานข้อมูลที่ต้องตั้งแต่ครั้งแรก (Output)
 - 4. ระยะเวลาคืนทุนในเทคโนโลยีด้าน HR (Outcome)

ยุทธศาสตร์หลัก: **ด้านการบริหารผลงานเพื่อธุรกิจ (BP-Business Performance)**
ยุทธศาสตร์ที่ 8.1.
 เรื่อง **สารสนเทศงานทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)**
โครงการ: **พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร**

ที่มา: ปัจจุบัน กฟภ. ได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อการบันทึกข้อมูลของผู้สมัครและโอนข้อมูลของผู้สมัครที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ระบบ HRIS และมีแนวคิดที่จะจัดทำ Website เพื่อให้ผู้สมัครบันทึกข้อมูล เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถดึงข้อมูลผู้สมัครขึ้นบนระบบ SAP

- วัตถุประสงค์:**
- 1. เพื่อลดขั้นตอนและค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
 - 2. เพื่อให้ข้อมูลในการสรรหาทั้งหมดถูกกลั่นกรองและจัดเก็บ และสามารถโอนย้ายข้อมูลของผู้สมัครที่ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคลากร เข้าสู่ระบบฐานข้อมูลบุคลากรโดยไม่ต้องป้อนข้อมูลซ้ำซ้อน
 - 3. เพื่อให้การประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัครสามารถทำได้ด้วยความรวดเร็ว□

- ผลที่คาดว่าจะได้รับ:**
- 1. กฟภ. มีภาพลักษณ์ที่ดี (Employer Branding) ต่อผู้สมัครในเรื่องความทันสมัยของวิธีการสรรหา
 - 2. ผู้สมัครและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น
 - 3. สามารถประเมินทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ของผู้สมัครได้ในระดับเบื้องต้น

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 1 ม.ค. 2555 - 31 ธ.ค. 2557

งบประมาณทั้งโครงการ: 2,000,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝบค.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ออกแบบขั้นตอนการสมัครงานโดยให้ผู้สมัครกรอกใบสมัครและทำแบบทดสอบโดยใช้คอมพิวเตอร์ที่หน่วยงานดำเนินการสรรหา เพื่อจัดเก็บข้อมูลของผู้สมัครลงฐานข้อมูลโดยอัตโนมัติ	1 ม.ค. 2555 - 31 ธ.ค. 2555	1,000,000.00	กฟพ. ฝบค.
2. ออกแบบและจัดทำระบบเพื่อตรวจสอบและจัดเก็บผลการสอบลงฐานข้อมูลของผู้สมัครโดยอัตโนมัติ			
3. ออกแบบและจัดทำระบบการประมวลผลด้านคุณสมบัติและผลการสอบข้อเขียน เพื่อคัดเลือกผู้สมัครที่มีคุณลักษณะตามที่หน่วยงานต้องการและจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกเพื่อให้หน่วยงานต่างๆ นำไปใช้ในการคัดเลือกต่อไป			
4. วางแผนนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสรรหาและคัดเลือกมาปฏิบัติ (Implementation)	1 ม.ค. 2556 - 31 ธ.ค. 2556	500,000.00	
5. สื่อสารและให้ข้อมูลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสรรหาและคัดเลือกให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรรับทราบ			
6. นำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสรรหาและคัดเลือกมาใช้ทั่วทั้งองค์กร	1 ม.ค. 2557 - 31 ธ.ค. 2557	500,000.00	
7. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้			

- ตัวชี้วัด:**
- 1. ความสำเร็จของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
 - 2. ร้อยละของบุคลากรที่มีการสมัครผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Output)
 - 3. ระยะเวลาคืนทุนในเทคโนโลยีด้าน HR (Outcome)
 - 4. ระดับความพึงพอใจของผู้สมัครผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Outcome)

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านการบริหารผลงานเพื่อธุรกิจ (BP-Business Performance)
ยุทธศาสตร์ที่ 8.1.
เรื่อง สารสนเทศงานทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)
โครงการ: พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA – Performance Appraisal)

ที่มา:

1. การถ่ายทอด (Cascade) และการรวบรวมข้อมูลป้อนกลับของตัวชี้วัดระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของ กฟผ. ในปัจจุบันดำเนินการโดยใช้กระดาษเป็นหลัก จึงทำให้การรวบรวมและประเมินผลการปฏิบัติงานระดับต่างๆ ต้องใช้เวลานาน
2. ปัจจุบัน กฟผ. ยังไม่มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในถ่ายทอดและติดตามความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดทั่วทั้งองค์กร
3. กฟผ. มีระบบงานศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งใช้ชุดโปรแกรม COGNOS สำหรับการแสดงผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร แต่ในปัจจุบันโปรแกรมนี้ยังไม่ได้เชื่อมต่อกับฐานข้อมูลผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้ กฟผ. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์
2. เพื่อให้การรายงานผลการปฏิบัติงานแสดงความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดแต่ละตัว ซึ่งสะท้อนให้เห็นผลการปฏิบัติงานในระดับต่างๆ
3. เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคลที่มีความสะดวก เที่ยงตรง และน่าเชื่อถือ และประเมินผลได้ด้วยความเร็ว

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. กฟผ. สามารถติดตาม ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานได้อย่างทันท่วงที ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. ลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการจัดทำเอกสารเพื่อการประเมินผลและการรายงานผลการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 1 ม.ค. 2556 - 31 ธ.ค. 2557

งบประมาณทั้งโครงการ: 10,000,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝบค.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. จัดทำที่ปรึกษาออกแบบและจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อรองรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ โดยให้หัวหน้างานสามารถทำการประเมินผลผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านคอมพิวเตอร์	1 ม.ค. 2556 - 31 ธ.ค. 2557	10,000,000.00	ที่ปรึกษาและคณะทำงานจาก กฟผ. ฝบค.
2. นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว (อ้างอิง: โครงการพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานและเสริมสร้างสมรรถนะ) บันทึกลงบนระบบสารสนเทศ			
3. ออกแบบและจัดทำระบบเพื่อเก็บข้อมูลผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและของหน่วยงาน เพื่อเตรียมโอนย้ายข้อมูลเข้าสู่ฐานข้อมูลส่วนกลางต่อไป			

ตัวชี้วัด:

1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
2. ร้อยละของบุคลากรที่สามารถทำการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Output)
3. ระยะเวลาคืนทุนในเทคโนโลยีด้าน HR (Outcome)
4. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Outcome)

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านการบริหารผลงานเพื่อธุรกิจ (BP-Business Performance)
ยุทธศาสตร์ที่ 8.1.
เรื่อง สารสนเทศงานทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)
โครงการ: พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS – Performance Management System)

ที่มา:

1. การถ่ายทอด (Cascade) และการรวบรวมข้อมูลป้อนกลับของตัวชี้วัดระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของ กฟผ. ในปัจจุบันดำเนินการโดยใช้กระดาษเป็นหลัก จึงทำให้การรวบรวมและประเมินผลการปฏิบัติงานระดับต่างๆ ต้องใช้เวลานาน
2. ปัจจุบัน กฟผ. ยังไม่มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในถ่ายทอดและติดตามความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดทั่วทั้งองค์กร
3. กฟผ. มีระบบงานศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งใช้ชุดโปรแกรม COGNOS สำหรับการแสดงผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร แต่ในปัจจุบันโปรแกรมนี้ยังไม่ได้เชื่อมต่อกับฐานข้อมูลผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้ กฟผ. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์
2. เพื่อให้การรายงานผลการปฏิบัติงานแสดงความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดแต่ละตัว ซึ่งสะท้อนให้เห็นผลการปฏิบัติงานในระดับต่างๆ
3. เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคลที่มีความสะดวก เที่ยงตรง และน่าเชื่อถือ และประเมินผลได้ด้วยความเร็ว

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. กฟผ. สามารถติดตาม ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานได้อย่างทันท่วงที ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. ลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการจัดทำเอกสารเพื่อการประเมินผลและการรายงานผลการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 1 ม.ค. 2558 - 31 ธ.ค. 2560

งบประมาณทั้งโครงการ: 10,000,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ผบค.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. จ้างที่ปรึกษาเขียนโปรแกรมเพื่อเชื่อมต่อข้อมูลผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและของหน่วยงานกับชุดโปรแกรม COGNOS เพื่อให้การรายงานผลการปฏิบัติงานแสดงความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดแต่ละระดับ	1 ม.ค. 2558 - 31 ธ.ค. 2558	3,000,000.00	ที่ปรึกษาและคณะทำงานจาก กฟผ., กรบ. ผบค.
2. วางแผนนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์และการเชื่อมต่อข้อมูลผลการปฏิบัติงานกับชุดโปรแกรม COGNOS มาปฏิบัติ (Implementation)			
3. สื่อสารและให้ข้อมูลการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ และการเชื่อมต่อข้อมูลผลการปฏิบัติงานกับชุดโปรแกรม COGNOS ให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรรับทราบ	1 ม.ค. 2559 - 31 ธ.ค. 2559	6,000,000.00	
4. นำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ทั่วทั้งองค์กร			
5. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้	1 ม.ค. 2560 - 31 ธ.ค. 2560	1,000,000.00	

ตัวชี้วัด:

1. ความสำเร็จของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
2. ระยะเวลาคืนทุนในเทคโนโลยีด้าน HR (Outcome)
3. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ภายในระยะเวลา 1 ปี หลังการเชื่อมต่อระบบ (Outcome)
4. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (outcome)

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านการบริหารผลงานเพื่อธุรกิจ (BP-Business Performance)
ยุทธศาสตร์ที่ 8.1.
เรื่อง สารสนเทศงานทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)
โครงการ: พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

ที่มา:

1. ในปัจจุบันกฟภ. มีช่องทางในการจัดเก็บความรู้ต่างๆ ภายในองค์กรผ่าน Intranet แต่ทั้งนี้ยังไม่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
2. ความรู้ต่างๆ ภายในองค์กรที่จัดเก็บใน Intranet ยังไม่ได้ถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้ กฟภ. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บและจัดการความรู้ต่างๆภายในองค์กร
2. เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ต่างๆ ได้ง่ายขึ้น สะดวกขึ้น รวมทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ ค้นหาข้อมูล สารสนเทศและความรู้ที่ต้องการได้ผ่านทางคอมพิวเตอร์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที
2. ช่วยลดความผิดพลาดที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานให้น้อยลง
3. เกิดการต่อยอดความคิดจนเกิดเป็นนวัตกรรม
4. ช่วยรักษาองค์ความรู้ขององค์กรไม่ให้สูญหาย

ระยะเวลาทั้งโครงการ: ก.ค. 2554 - มิ.ย. 2555

งบประมาณทั้งโครงการ: 10,000,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝพบ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ออกแบบและจัดทำระบบการสื่อสารเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ (Web Portal) รวมทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ เช่น Blog หรือ Web Board	1 ปี ก.ค. 2554 - มิ.ย. 2555	10,000,000.00	ฝพบ. และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. วางแผนนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้มาใช้ในการจัดเก็บความรู้			
3. สื่อสารและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบและใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้			
4. นาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้มาใช้ทั่วทั้งองค์กร			
5. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้			

ตัวชี้วัด:

1. ความสำเร็จของการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
2. ร้อยละของความครบถ้วนและถูกต้องของข้อมูลความรู้ที่อยู่บนระบบ HRIS (Output)
3. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ (Outcome)
4. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ (outcome)

ข้อเสนอแนะ:

ฝพบ. ควรมีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้สามารถดูแลรักษาระบบและปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยได้

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านการบริหารผลงานเพื่อธุรกิจ (BP-Business Performance)
ยุทธศาสตร์ที่ 8.1.
เรื่อง สารสนเทศงานทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)
โครงการ: พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารตนเองของบุคลากร (Employee Self – Service: ESS)

ที่มา:

1. กฟภ. มีโปรแกรมเพื่อการบริหารตนเองของบุคลากร (Employee Self - Service: ESS) ซึ่งอยู่บนเครือข่าย Extranet ขององค์กร โดยโปรแกรม ESS จะแสดงข้อมูลเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ค่าใช้จ่าย และเบอร์โทรศัพท์ ซึ่งโปรแกรมอนุญาตให้บุคลากรสามารถตรวจสอบข้อมูลได้เพียงอย่างเดียว แต่ไม่อนุญาตให้บุคลากรทำการแก้ไขข้อมูลได้ ซึ่งข้อมูลของบุคลากรบางส่วนยังไม่ได้ได้รับการปรับปรุงให้ถูกต้องและทันสมัย และในปัจจุบันมีบุคลากรเพียงบางส่วนที่ทราบเรื่องโปรแกรม ESS และเข้าไปตรวจสอบข้อมูลในโปรแกรมดังกล่าว
2. การติดต่อเพื่อตรวจสอบหรือรับบริการเกี่ยวกับงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ กฟภ. ยังใช้ระบบเอกสาร ทำให้เกิดความล่าช้าในการรับบริการ ซึ่งระบบเอกสารดังกล่าวเป็นระบบที่ไม่สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรของ กฟภ. ในปัจจุบันและอนาคต เนื่องจาก กฟภ. เป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีสำนักงานและบุคลากรกระจายอยู่ทั่วประเทศ

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อลดงานด้านเอกสารและขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรได้รับบริการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เช่น การจัดการแก้ไขข้อมูลส่วนตัว การลา การเบิกค่าใช้จ่ายต่างๆ การเสนอความคิดเห็นในการฝึกอบรม การขอเข้าอบรมในหลักสูตรที่บุคลากรเห็นว่าจำเป็นในการพัฒนาตัวเองเพื่อให้เหมาะสมกับแผนอาชีพที่ตนเองได้วางไว้ เป็นต้น

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรในเรื่องต่างๆ ของตนเอง เช่น ประวัติการทำงาน ประวัติการอบรม การลาหยุด สิทธิด้านสวัสดิการที่ได้รับ เป็นต้น
2. ต้นทุนด้านเอกสาร เวลาในการติดต่อสื่อสารลดลง
3. ความพึงพอใจของบุคลากรเพิ่มขึ้น

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 1 ม.ค. 2554 - 31 ธ.ค. 2556

งบประมาณทั้งโครงการ: 1,000,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ผบค.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. กำหนดกิจกรรมที่อนุญาตให้บุคลากรสามารถทำได้บนระบบการบริหารตนเองของบุคลากร เช่น การแก้ไขประวัติส่วนตัวบางส่วน การตรวจสอบสิทธิด้านสวัสดิการ การตรวจสอบเวลาทำงาน การส่งใบลา ตรวจสอบประวัติการอบรม การตรวจสอบหลักสูตรฝึกอบรม และขอสมัครเข้าฝึกอบรม เป็นต้น	1 ม.ค. 2554 - 31 ธ.ค. 2554	500,000.00	กฟภ. ผบค.
2. ออกแบบและจัดหาระบบเพื่อรองรับการใช้งานบนระบบการบริหารตนเองของบุคลากร โดยคำนึงถึงการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล จำนวนผู้ใช้งาน ความง่ายและความสะดวกในการใช้งาน รวมถึงการโอนย้ายและเชื่อมต่อกับฐานข้อมูลส่วนกลาง			
3. วางแผนนำระบบการบริหารตนเองของบุคลากร มาปฏิบัติ (Implementation)			
4. สื่อสารและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบและใช้ระบบการบริหารตนเองของบุคลากร	1 ม.ค. 2555 - 31 ธ.ค. 2555	300,000.00	
5. วางแผนและจัดการอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจและให้ความรู้ในการใช้งานระบบการบริหารตนเองของบุคลากรแก่บุคลากรทั่วทั้งองค์กร			
6. นำระบบการบริหารตนเองของบุคลากรมาใช้ทั่วทั้งองค์กร	1 ม.ค. 2556 - 31 ธ.ค. 2556	200,000.00	
7. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้			

ตัวชี้วัด:

1. ความสำเร็จของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารตนเองของบุคลากรภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
2. ระยะเวลาคืนทุนในเทคโนโลยีด้าน HR (Outcome)
3. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารตนเองของบุคลากร (Outcome)

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม (CG and CSR)

ยุทธศาสตร์ที่ 9.1

เรื่อง ปรับปรุงระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม (CG – Corporate Governance and Transparency)

โครงการ: สร้างความโปร่งใสและมีส่วนร่วมในระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่มา:

1. กฟภ. ได้จัดทำแผนแม่บทด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ปี พ.ศ. 2552-2554 โดยเป็นการรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในกระบวนการปฏิบัติงานของ กฟภ. (CSR-in-process) และนอกกระบวนการ (CSR-after-process) โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อบุคลากรในองค์กร คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ไฟฟ้าเที่ยงธรรม ประกอบด้วยแผนงาน/โครงการ 1) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม 2) เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงานด้วยมาตรการที่เป็นรูปธรรม 3) มีการใช้ระบบประเมินผลอย่างเที่ยงตรง มีคุณธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 4) ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องและตอบสนองต่อธุรกิจหลักและงานใหม่ๆ 5) ปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดีทั้งต่อคนภายในและภายนอกองค์กร และ 6) จัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะพนักงานที่พิการ
2. คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ กฟภ. ได้จัดทำคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี ในปี พ.ศ. 2552 และอยู่ระหว่างการกำหนดแนวทางในการติดตามการปฏิบัติตามคู่มือและผู้รับผิดชอบในการติดตามการดำเนินการตามคู่มือฯ
3. วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริหารจัดการองค์กรเพื่อรองรับการดำเนินธุรกิจ ใน Balanced Scorecard ด้าน Learning and Growth ของ กฟภ. ปี 2553-2557ที่เกี่ยวข้องกับบรรษัทภิบาล มี 2 วัตถุประสงค์ คือ 1) ยกระดับด้านคุณธรรม จริยธรรมและบรรษัทภิบาล 2) พัฒนาความเป็นผู้นำและสำนักับผิดชอบ

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อพัฒนาระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความโปร่งใส
2. เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและการยอมรับในระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ กฟภ.
3. เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ ขั้นตอนการปฏิบัติงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นมาตรฐานในกลุ่มบุคลากรที่สำคัญแต่ละกลุ่ม
4. เพื่อดึงดูดและรักษามูลค่าที่มีความสามารถให้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. กฟภ. มีระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่โปร่งใส น่าเชื่อถือ
2. ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานในกลุ่มบุคลากรที่สำคัญแต่ละกลุ่ม
3. บุคลากรยอมรับในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. บุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงานและปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร

ระยะเวลาทั้งโครงการ: ม.ค. 2553 - ธ.ค. 2563

งบประมาณทั้งโครงการ: 2,400,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ผบค.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. จัดตั้งคณะกรรมการด้านความโปร่งใส คุณธรรมและจริยธรรมในงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อทบทวนประเด็นปัญหากำหนดนโยบายและมาตรการด้านความโปร่งใส คุณธรรมและจริยธรรมในงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ม.ค.- มี.ย. 2553	200,000.00	ผบค.
2. กำหนดผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละระบบ	ม.ค. 2553 - ธ.ค. 2563	ตามงบประมาณของแต่ละโครงการ	ผบค., ผบพ., ผสภ.
3. กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์ วิธีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่คำนึงถึงความโปร่งใส คุณธรรมและจริยธรรมในแต่ละระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง			
4. กำหนดวิธีการประเมินความโปร่งใส คุณธรรมและจริยธรรม ในแต่ละระบบร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
5. พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่คำนึงถึงความโปร่งใส คุณธรรมและจริยธรรม (ทุกโครงการในแผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์ กฟภ. ปี 2553-2563)			

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
6. ดำเนินการประเมินความโปร่งใส คุณธรรมและจริยธรรมในงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยคณะกรรมการฯ	ปี 2553-2563 ไตรมาสที่ 3 ของทุกปี	200,000.00/ปี	๒ ผบค.,ผพบ.,ผสภ.
7. สรุป วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินของคณะกรรมการฯ หรือข้อมูลจากการประเมินของหน่วยงานภายนอก ให้ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ กฟภ.			

ตัวชี้วัด:

1. ความสำเร็จของระบบการประเมินความโปร่งใส คุณธรรม จริยธรรม ภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
2. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความโปร่งใส คุณธรรม จริยธรรมในระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Outcome)
3. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อความโปร่งใสและมีส่วนร่วมในระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Outcome)

อ้างอิง:

1. แผนแม่บทด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ปี พ.ศ. 2552-2554
2. คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2552
3. Balanced Scorecard ของ กฟภ. ปี พ.ศ. 2553-2557

ข้อเสนอแนะ:

1. ควรกำหนดมาตรการที่ชัดเจน การติดตามและการประเมินความโปร่งใส คุณธรรมและจริยธรรมในระบบงานทรัพยากรมนุษย์
2. มาตรการที่เกิดขึ้นจากโครงการนี้จะถูกนำไปใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกโครงการ
3. โครงการนี้สามารถเริ่มดำเนินการได้ทันที

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม (CG and CSR)
ยุทธศาสตร์ที่ 9.2
เรื่อง การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมจากภายใน (CSR in Process)
โครงการ: สร้างจิตสำนึกส่วนบุคคลในหลักธรรมาภิบาลและการรับผิดชอบต่อสังคม (Individual CG and Social Responsibility: ICSR)

ที่มา:

1. กฟภ. ได้จัดทำแผนแม่บทด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ปี พ.ศ. 2552-2554 โดยเป็นการรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในกระบวนการปฏิบัติงานของ กฟภ. (CSR-in-process) และนอกกระบวนการ (CSR-after-process) โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ 3 ประเด็น ประกอบด้วย 1) ไฟฟ้าทั่วถึง 2) ไฟฟ้าเที่ยงธรรม และ 3) ไฟฟ้าทดแทน ทั้งนี้การดำเนินการตามประเด็นยุทธศาสตร์ต้องไม่บุกรุกของ กฟภ. เป็นผู้ขับเคลื่อนและปฏิบัติตามแผนที่ได้กำหนดไว้
2. คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ กฟภ. ได้จัดทำคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี ในปี พ.ศ. 2552 และอยู่ระหว่างการกำหนดแนวทางในการติดตามการปฏิบัติตามคู่มือและผู้รับผิดชอบในการติดตามการดำเนินการตามคู่มือฯ
3. จิตสำนึกส่วนบุคคลในการรับผิดชอบต่อสังคม (Individual Social Responsibility: ISR) เป็นพื้นฐานในการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมระดับต่างๆ เช่น ความรับผิดชอบต่อสังคมระดับองค์กร ระดับชุมชน ระดับประเทศและระดับโลก (दनिय जन्तर्जाजय, 2552: 107)

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อจิตสำนึกส่วนบุคคลในหลักธรรมาภิบาลและการรับผิดชอบต่อสังคม (Individual CG and Social Responsibility: ICSR)
2. เพื่อดึงดูดและรักษานักบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. บุคลากรมีจิตสำนึกส่วนบุคคลในหลักธรรมาภิบาลและการรับผิดชอบต่อสังคม (Individual CG and Social Responsibility: ICSR) เพิ่มขึ้น
2. บุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงานและปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรมากยิ่งขึ้น

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 2553 - 2563

งบประมาณทั้งโครงการ: 3,000,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ผสส.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ดำเนินการเสริมสร้างจิตสำนึกส่วนบุคคลในหลักธรรมาภิบาลและการรับผิดชอบต่อสังคม (ICSR) ที่สอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่ม	10 ปีต่อเนื่อง และ ทบทวน หลักสูตรใด มาสที่4 ของ ทุกปี	3,000,000.00	ผสส.
2. ดำเนินการประเมินจิตสำนึกส่วนบุคคลในหลักธรรมาภิบาลและการรับผิดชอบต่อสังคม (ICSR) ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม โดยใช้วิธีที่เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม			
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล			
4.สรุป วิเคราะห์ข้อมูล และให้ข้อเสนอแนะต่อการเสริมสร้างจิตสำนึกส่วนบุคคลในหลักธรรมาภิบาลและการรับผิดชอบต่อสังคม (ICSR) ของ บุคลากรแต่ละกลุ่ม			

ตัวชี้วัด:

1. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกส่วนบุคคลในหลักธรรมาภิบาลและการรับผิดชอบต่อสังคม (ICSR) (Output)
2. ผลการประเมินการเสริมสร้างจิตสำนึกส่วนบุคคลในหลักธรรมาภิบาลและการรับผิดชอบต่อสังคม (ICSR) ของบุคลากรแต่ละกลุ่มเพิ่มขึ้น (Outcome)
3. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมต่อระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Outcome)

อ้างอิง:

1. แผนแม่บทด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ปี พ.ศ. 2552-2554
2. คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2552
3. ดนัย จันทรเจ้าฉาย. (2552) White Ocean Strategy กลยุทธ์น่านน้ำสีขาว (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร:
4. สสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละกลุ่มของ กฟภ.

ข้อเสนอแนะ:

1. โครงการนี้สามารถเริ่มดำเนินการได้ทันที

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านการบริหารผลงานเพื่อธุรกิจ (BP-Business Performance)
ยุทธศาสตร์ที่ 10.1
เรื่อง การพัฒนาหน่วยบ่มเพาะบุคลากรเพื่อทำธุรกิจ (PEA Incubator)
โครงการ: ออกแบบโครงสร้างการบริหารจัดการหน่วยบ่มเพาะบุคลากรเพื่อทำธุรกิจ

ที่มา:

หน่วยบ่มเพาะบุคลากรเพื่อทำธุรกิจ (PEA Incubator) เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อเป็นหน่วยงานบ่มเพาะธุรกิจใหม่ก่อนที่ กฟผ. จะอนุมัติให้ไปดำเนินการจริงภายใต้โครงสร้างของ PEA ENCOM หรือ PEA Joint Venture โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรที่จะไปดำเนินธุรกิจใหม่ๆ ได้มีการเตรียมความพร้อม และได้ทำงานร่วมกันภายในกรอบเวลาหนึ่ง เพื่อเกิดการเรียนรู้และการพัฒนางานร่วมกันก่อนออกไปสู่การปฏิบัติงานจริง เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานดังกล่าวประสบความสำเร็จในการสร้างธุรกิจใหม่ๆ ตามนโยบายการดำเนินธุรกิจของ กฟผ. จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ กฟผ. ต้องมีการจัดทำโครงสร้างและกฎระเบียบที่สนับสนุนให้หน่วยงานดังกล่าวมีอิสระและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้หน่วยบ่มเพาะบุคลากรเพื่อทำธุรกิจมีโครงสร้างหน่วยงานและโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นอิสระและคล่องตัว
2. เพื่อให้หน่วยบ่มเพาะบุคลากรเพื่อทำธุรกิจมีกฎระเบียบที่สอดคล้องกับการดำเนินงานในลักษณะโครงการและการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานดังกล่าวสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความราบรื่น

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. หน่วยบ่มเพาะบุคลากรเพื่อทำธุรกิจและบุคลากรมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
2. กฟผ. สามารถมีบุคลากรจากภายใน กฟผ. ไปดำเนินการธุรกิจใหม่ให้กับ PEA ENCOM International จำกัด หรือบริษัทร่วมทุน

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 1 ม.ค. 2556 – 31 ธ. ค. 2558

งบประมาณทั้งโครงการ: 500,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: สรภ.(ม)

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ออกแบบและจัดทำโครงสร้างการบริหารจัดการหน่วยบ่มเพาะบุคลากรเพื่อทำธุรกิจ โดยให้หน่วยงานนี้เป็นอิสระจากโครงสร้างการบริหารงานเดิม (Line of Authority) ซึ่งการบริหารจัดการจะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการอันมาจากผู้บริหารของ กฟผ. และผู้บริหารของ PEA ENCOM International	1 ม.ค. 2556 - 31 ธ.ค. 2556	300,000.00	ผชช.12,ผชช.11(ม) นักวิชาการ 10(1) สรภ.(ม)
2. ออกแบบและจัดทำโครงสร้างการบริหารหน่วยบ่มเพาะบุคลากรเพื่อทำธุรกิจให้มีความคล่องตัวในการพัฒนาให้เกิดขีดความสามารถด้านนวัตกรรมให้บุคลากร โดยไม่ยึดติดกับกระบวนการทำงานแบบเดิมๆ หรือตามสายการบังคับบัญชาเดิมเพื่อให้เกิดบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม			
3. กำหนดนโยบายและกฎระเบียบเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยบ่มเพาะบุคลากรเพื่อทำธุรกิจเป็นอิสระจากการกำกับภายใต้โครงสร้างองค์กรปกติ และสามารถกลับมาสู่โครงสร้างการบริหารปกติได้หากโครงการเหล่านั้นมิได้สำเร็จตามที่คาดหวังไว้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและสร้างความมั่นใจให้บุคลากรที่มีความสามารถมาปฏิบัติงานในหน่วยงานดังกล่าว			

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
4. การกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรจากภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาปฏิบัติงานในหน่วยบ่มเพาะบุคลากรเพื่อทำธุรกิจ เช่น การคัดเลือกบุคลากรจากผู้ที่มีรายชื่ออยู่ใน Candidate Pool หรือ Talent Pool เนื่องจากบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ที่ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติและผ่านการทดสอบในระดับหนึ่งแล้ว	1 ม.ค. 2557 - 31 ธ.ค. 2558	200,000.00	ผชช.12,ผชช.11(ม) นักวิชาการ 10(1) สรก.(ม)
5. ออกแบบการพัฒนาบุคลากรกลุ่มนี้ด้วย Project-based Learning, Secondment			
6. ออกแบบและจัดทำโครงสร้างด้านสวัสดิการและการให้รางวัลใจ (Incentive) ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เช่น การมีเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Time) เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยบ่มเพาะบุคลากรเพื่อทำธุรกิจสามารถปฏิบัติงานด้วยความราบรื่นและสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร รวมถึงการออกแบบและจัดทำการให้รางวัลทั่วทั้งองค์กร เช่น Profit Sharing หรือ Gain Sharing เพื่อให้ทุกหน่วยงานให้การสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานดังกล่าว			
7. ออกแบบและจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับลักษณะงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยบ่มเพาะบุคลากรเพื่อทำธุรกิจ เช่น การให้ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการโครงการ (Project Manager) เป็นผู้ประเมินผลบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้โครงการนั้นโดยตรง			

ตัวชี้วัด:

1. ความสำเร็จในการจัดตั้ง PEA Incubator ภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
2. ร้อยละของโครงการภายใต้ PEA ENCOM ที่สามารถเปิดดำเนินงานได้ภายในเวลาที่กำหนด (Outcome)
3. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าปฏิบัติงานใน PEA Incubator (Outcome)

อ้างอิง:

ศึกษารูปแบบการจัดตั้ง PEA ENCOM International

ข้อเสนอแนะ:

1. โครงการนี้เป็นโครงการที่สามารถดำเนินการได้ทันที

ยุทธศาสตร์หลัก: **ด้านการบริหารผลงานเพื่อธุรกิจ (BP-Business Performance)**
ยุทธศาสตร์ที่ 10.2
 เรื่อง การจัดตั้งสถาบันวิชาการ กฟภ. (PEA Academy)
โครงการ: ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งและหารายได้จากสถาบันวิชาการ กฟภ. (PEA Academy)

ที่มา:
ตามมติกรม. วันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2552 ซึ่งมีมติเห็นชอบผลการประชุมคณะกรรมการกำกับนโยบายด้าน
รัฐวิสาหกิจ (กนร.) ครั้งที่ 2/2552 เมื่อวันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2552 ที่ให้ความเห็นชอบในหลักการการจัดตั้ง
บริษัท พีอีเอ เอ็นคอม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยให้สามารถดำเนินธุรกิจการจัดฝึกอบรมด้านระบบไฟฟ้า
ได้ ดังนั้นกฟภ. จึงควรศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งและหารายได้จากสถาบันวิชาการ กฟภ. (PEA Academy)
โดยสามารถเริ่มศึกษาความเป็นไปได้ในการหารายได้จากสินทรัพย์ด้านการพัฒนาและฝึกอบรมที่กฟภ.มีอยู่ เช่น
ศูนย์ฝึกปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูง โรงเรียนช่าง และกองฝึกอบรม เป็นต้น

วัตถุประสงค์:
1. เพื่อให้ได้แนวทางในการจัดตั้งและหารายได้จากสถาบันวิชาการ กฟภ. (PEA Academy)
2. เพื่อให้ได้แนวทางในการยกระดับงานด้านการพัฒนาและฝึกอบรมของ กฟภ. ให้เป็นศูนย์กลางการให้บริการด้าน
การพัฒนาและฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบวิศวกรรมไฟฟ้าของประเทศ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:
1. กฟภ. สามารถกำหนดแผนในการจัดตั้งสถาบันวิชาการ กฟภ. (PEA Academy) ได้อย่างชัดเจน และมี
ประสิทธิภาพ
2. กฟภ. สามารถกำหนดบริการที่จะสร้างรายได้ภายใต้สถาบันวิชาการ กฟภ. (PEA Academy)

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 1 ม.ค. 2554- 31 ธ.ค. 2555

งบประมาณทั้งโครงการ: 2,000,000.00 บาท (ใช้งบลงทุนกรณีเจ้าเป็นแรงดัน)
***รวมค่าจ้างที่ปรึกษา

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝพบ.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งและหารายได้จากสถาบัน วิชาการ กฟภ. (PEA Academy) โดยพิจารณาในเรื่องบริการที่จะสร้าง รายได้ ความคุ้มค่าในการลงทุน ระยะเวลาการคืนทุน โอกาสใน การร่วมทุนกับเอกชนเพื่อขยายการลงทุนสู่ธุรกิจอื่น	1 ม.ค.2554 - 31 ธ.ค. 2555	2,000,000.00	ที่ปรึกษาและฝพบ.
2. ศึกษาแนวทางในการจัดตั้งสถาบันวิชาการหรือหน่วยงานที่มี ลักษณะใกล้เคียงกันที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practices) จาก หน่วยงานอื่นๆ ทั้งภายใน และต่างประเทศ			
3. จัดทำรายงานผลการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งและหา รายได้จากสถาบันวิชาการ กฟภ. (PEA Academy)			

ตัวชี้วัด:
1. รายงานผลการศึกษาที่ผ่านการพิจารณาจากผู้บริหารภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
2. ร้อยละของข้อมูลที่สามารถนำไปใช้กำหนดแนวทางในการจัดตั้งและหารายได้จากสถาบันวิชาการ กฟภ. (PEA Academy) (Outcome)

อ้างอิง:
ผลการประชุมคณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ (กนร.) ครั้งที่ 2/2552

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านการบริหารผลงานเพื่อธุรกิจ (BP-Business Performance)
ยุทธศาสตร์ที่ 10.2
เรื่อง การจัดตั้งสถาบันวิชาการ กฟผ. (PEA Academy)
โครงการ: จัดตั้งสถาบันวิชาการ กฟผ. (PEA Academy)

ที่มา:

ตามมติกรม. วันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2552 ซึ่งมีมติเห็นชอบผลการประชุมคณะกรรมการกำกับนโยบายด้าน
รัฐวิสาหกิจ (กนร.) ครั้งที่ 2/2552 เมื่อวันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2552 ที่ให้ความเห็นชอบในหลักการการจัดตั้ง
บริษัท พีอีเอ เอ็นคอม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยให้สามารถดำเนินธุรกิจการจัดฝึกอบรมด้านระบบไฟฟ้า
ได้ ดังนั้นกฟผ.จึงควรดำเนินการจัดตั้งจัดตั้งสถาบันวิชาการ กฟผ. (PEA Academy) เป็นบริษัทภายใต้ PEA
ENCOM เพื่อเป็นหน่วยงานในการให้บริการฝึกอบรมและเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับระบบไฟฟ้าในระดับประเทศและ
ภูมิภาคซึ่งจะเป็นช่องทางในการสร้างรายได้ในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับกฟผ.

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อหารายได้จากธุรกิจการฝึกอบรมและการเป็นที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานภายในและภายนอก กฟผ.
2. เพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านระบบไฟฟ้าอย่างครบวงจร
3. เพื่อสร้างความเป็นเลิศเกี่ยวกับการให้บริการฝึกอบรมและเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับระบบไฟฟ้า
4. เพื่อพัฒนาสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับระบบไฟฟ้าให้กับบุคลากรภายในและภายนอกองค์กรที่ให้ความสนใจ
5. เพื่อสามารถออกใบรับรองความรู้ ความสามารถของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบไฟฟ้า

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. กฟผ. สามารถสร้างรายได้จากธุรกิจที่เกี่ยวข้อง
2. สถาบันวิชาการ กฟผ. (PEA Academy) เป็นศูนย์กลางในการให้บริการฝึกอบรมและเป็นที่ปรึกษาด้านระบบไฟฟ้า
ในระดับประเทศและภูมิภาค
3. สถาบันการศึกษา กฟผ. เป็นบริษัทที่ปรึกษาชั้นนำเกี่ยวกับการให้บริการระบบวิศวกรรมไฟฟ้าอย่างครบวงจร

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 1 ม.ค. 2555- 31 ธ.ค. 2556

งบประมาณทั้งโครงการ: 500,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝพบ.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. จัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาการจัดตั้งจัดตั้งสถาบันวิชาการ กฟผ. (PEA Academy) เป็นบริษัทภายใต้ PEA ENCOM	6 เดือน	500,000.00	ฝพบ.
2. จัดทำร่างโครงสร้างสถาบันวิชาการ กฟผ. (PEA Academy) และ นโยบายการบริหารจัดการภายใต้ PEA ENCOM			
3. จัดตั้งคณะกรรมการบริหาร และคัดเลือกผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ในระดับต่างๆ			
4. จัดตั้งสถาบันวิชาการ กฟผ. (PEA Academy) ที่ให้บริการฝึกอบรม และเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับระบบไฟฟ้าอย่างครบวงจร	6 เดือน		
5. เริ่มเปิดดำเนินการ			

ตัวชี้วัด:

1. ระดับความสำเร็จของการจัดตั้งสถาบันวิชาการภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
2. สัดส่วนรายได้ของสถาบันวิชาการกฟผ.ต่อรายได้ของงานบริการอื่นๆ ด้านทรัพยากรมนุษย์ (Outcome)
3. ระดับความพึงพอใจของผู้ผ่านการฝึกอบรม (Output)

อ้างอิง:

ผลการประชุมคณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ (กนร.) ครั้งที่ 2/2552

ข้อเสนอแนะ:

1. โครงการนี้ควรเริ่มดำเนินการหลังจากโครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งและหารายได้จากสถาบัน
วิชาการ กฟผ. (PEA Academy) เสร็จสมบูรณ์
2. สถาบันวิชาการ กฟผ. (PEA Academy) สามารถเริ่มเปิดดำเนินการได้ทันทีในส่วนของงานบริการที่มีความพร้อม
โดยไม่ต้องรอเปิดดำเนินการพร้อมกันทุกงานบริการ

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านการบริหารผลงานเพื่อธุรกิจ (BP-Business Performance)
ยุทธศาสตร์ที่ 10.2
เรื่อง การจัดตั้งสถาบันวิชาการ กฟผ. (PEA Academy)
โครงการ: พัฒนาศูนย์ฝึกปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูง

ที่มา:

ตามมติกรม. วันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2552 ซึ่งมีมติเห็นชอบผลการประชุมคณะกรรมการกำกับนโยบายด้าน
รัฐวิสาหกิจ (กนร.) ครั้งที่ 2/2552 เมื่อวันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2552 ที่ให้ความเห็นชอบในหลักการการจัดตั้ง
บริษัท พีอีเอ เอ็นคอม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยให้สามารถดำเนินธุรกิจการจัดฝึกอบรมด้านระบบไฟฟ้า
ได้ ดังนั้นกฟผ.จึงควรพัฒนาศูนย์ปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูงซึ่งเป็นสินทรัพย์ที่กฟผ.มีอยู่ให้สามารถให้บริการได้ทั้ง
บุคลากรภายในและภายนอก กฟผ.

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อพัฒนาศูนย์ฝึกปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูงให้มีจำนวนห้องปฏิบัติการ ห้องประชุม และห้องพักที่ได้มาตรฐานและ
เพียงพอในการให้บริการ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. ศูนย์ฝึกปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูงเป็นแหล่งการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการด้านไฟฟ้าแรงสูงที่ได้มาตรฐาน
2. ศูนย์ฝึกปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูงสามารถให้บริการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และทดสอบระบบไฟฟ้าแรงสูงให้กับทั้ง
ภายในและภายนอกองค์กร

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 2553 - 2563

งบประมาณทั้งโครงการ: 600,000,000.00 บาท (งบลงบทุนเดิม)

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝพบ.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาห้องปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูง	3 ปี (2553 -2555)	600,000,000.00	ฝพบ.
2. จัดจ้างบริษัทที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาและออกแบบห้องปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูงที่ได้มาตรฐาน			
3. ก่อสร้างระยะ (Phase) 3 : หอพัก ห้องประชุม ห้องปฏิบัติการ	3 ปี (2555 - 2557)		
4. เริ่มดำเนินการจัดฝึกอบรม	เริ่มตั้งแต่ ปี 2553		

ตัวชี้วัด:

1. ระดับความสำเร็จของการโครงการพัฒนาศูนย์ฝึกปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูงภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
2. จำนวนผู้เข้ารับบริการหรือจำนวนหลักสูตรที่สามารถใช้การฝึกอบรมที่ศูนย์ฝึกปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูง (Outcome)

อ้างอิง:

ผลการประชุมคณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ (กนร.) ครั้งที่ 2/2552

ข้อเสนอแนะ:

1. โครงการนี้ควรดำเนินการต่อเนื่องจากโครงการก่อสร้างศูนย์ฝึกปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูงระยะที่ 2

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านการบริหารผลงานเพื่อธุรกิจ (BP-Business Performance)
ยุทธศาสตร์ที่ 11.1
เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (Review HR Structure)
โครงการ: ศึกษาเพื่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างงานด้านทรัพยากรมนุษย์

ที่มา:

1. การใช้ชื่อของหน่วยงานภายใต้สายงานทรัพยากรมนุษย์มีความแตกต่างกัน เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, กองระบบงานบุคคล, กองการบุคคลากร, ฝ่ายพัฒนาบุคลากร ซึ่งอาจทำให้บุคคลภายนอกเห็นถึงการมองงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน
2. จากการจัดทำ HR Audit ในส่วนของโครงสร้างของสายงานฯ พบว่าการดูแลบุคลากรกว่า 27,500 คน โดยแบ่งเป็น 3 ฝ่ายงาน ซึ่งหากพิจารณาขนาดขององค์กรและหน่วยงานที่ดูแลแล้ว เป็นไปได้ยากที่จะสามารถดูแลบุคลากรได้อย่างทั่วถึง การจัดตั้งคณะกรรมการซึ่งมาจากหน่วยงานอื่นๆ เพียงเพื่อดำเนินงานทรัพยากรมนุษย์เพียงบางเรื่อง เช่นคณะกรรมการดำเนินการสรรหา คณะกรรมการโครงสร้างองค์กร เป็นต้น มิได้ทำให้งานด้านการทรัพยากรมนุษย์สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ และทั่วถึง คณะกรรมการเหล่านี้จะทำหน้าที่เมื่อมีภาระงานเท่านั้น แต่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง
3. โครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายทรัพยากรบุคคล - จากการพิจารณาโครงสร้างของหน่วยงานนี้ทำให้เห็นว่าภาระงานบางส่วน ของระบบงานบุคคล ซึ่งอยู่ภายใต้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งทำงานด้านการกำหนดนโยบาย แผนงาน และการดูแลติดตามให้เป็นไปตามแผน แต่ด้วยโครงสร้างที่เท่ากับหน่วยงานอื่นจึงเป็นการยากในการดำเนินการ เนื่องจากขาดอำนาจในการสั่งการ (Authority) และการกำกับติดตาม (Monitoring)

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อปรับโครงสร้างการบริหารและกำกับงานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในสายงานหลัก
2. เพื่อปรับโครงสร้างงานในสายงานทรัพยากรมนุษย์ให้มีหน่วยงานที่มีชื่อสอดคล้องกับภารกิจ และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน
3. เพื่อจัดตั้งหน่วยงานเชิงกลยุทธ์ภายใต้สายงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีหน้าที่พัฒนาระบบงาน รวมถึงทำการติดตามงานภายใต้ระบบให้เกิดการขยายผลและมีความสอดคล้องกันในทุกภาคส่วน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. กฟผ. มีสายงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์มากขึ้น
2. สายงานทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ มีมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร
3. บุคลากรภายใต้สายงานทรัพยากรมนุษย์เกิดความเข้าใจตรงกัน และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน
4. ผู้บริหารสายงานหลักของ กฟผ. เกิดความเข้าใจและตระหนักในความสำคัญของงานทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 1 เม.ย. 2553 – 30 ก.ย. 2553

งบประมาณทั้งโครงการ: 300,000.00 บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: สรภ.(ม)

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. จัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. โดยมีองค์ประกอบของผู้บริหารระดับสูงจากสายงานอื่นๆ และผู้บริหารจากสายงานทรัพยากรมนุษย์ร่วมเป็นคณะกรรมการ เพื่อกำหนดนโยบายการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์	6 เดือน 1 เม.ย. 2553 – 30 ก.ย. 2553	300,000.00	พชช.12,พชช.11(ม) นักวิชาการ 10(1) สรภ.(ม)
2. จัดทำวาระในการประชุมคณะกรรมการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์			
3. พิจารณาการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. ในระดับภูมิภาค โดยมีองค์ประกอบของผู้อำนวยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และผู้บริหารจากสายงานทรัพยากรมนุษย์ร่วมเป็นคณะกรรมการ เพื่อกำหนดแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์			
4. คณะกรรมการร่วมทำการวิเคราะห์งานภายใต้สายงานทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน เพื่อค้นหาปัญหาจากโครงสร้างของสายงานในปัจจุบัน			

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
5. พิจารณาการปรับเปลี่ยนโครงสร้างสายงานทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดหน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาระบบงาน รวมถึงทำการติดตามงานภายใต้ระบบให้เกิดการขยายผลและมีความสอดคล้องกันในทุกภาคส่วน			

ตัวชี้วัด:

1. จัดตั้งคณะกรรมการทั้ง 2 คณะเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
2. ความถี่ในการจัดการประชุมคณะกรรมการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ กฟภ. (Output)
3. ความถี่ในการจัดการประชุมคณะกรรมการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ กฟภ. ในระดับภูมิภาค (Output)
4. ระดับความพึงพอใจด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ (Outcome)

ยุทธศาสตร์หลัก: ด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO-Learning Organizaion)
ยุทธศาสตร์ที่ 12.1
เรื่อง การสร้างแบรนด์ กฟผ. (PEA Rebranding) ด้วยงานทรัพยากรมนุษย์
โครงการ: จัดตั้งพิพิธภัณฑ์และศูนย์การเรียนรู้

ที่มา:

1. เนื่องในวาระครบรอบ 60 ปี กฟผ. ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่สำคัญขององค์กรที่น่าจะมีการทบทวนความสำเร็จที่ผ่านมาในอดีต จนถึงปัจจุบัน
2. ด้วยตระหนักในคุณค่า และความสำคัญของเอกสาร/อุปกรณ์ และเครื่องมือต่างๆ ในการดำเนินงานของกฟผ.ซึ่งเป็นหลักฐานสำคัญที่สะท้อนประวัติพัฒนาการ และการดำเนินงานด้านการจำหน่ายไฟฟ้าของประเทศ
3. ปัจจุบันเอกสาร/อุปกรณ์ และเครื่องมือสำคัญในช่วงพัฒนาการขององค์กร ที่เป็นหลักฐานอันน่าจะเรียนรู้ของบุคลากรในปัจจุบันและในอนาคต ขาดการให้ความสำคัญ หรือการจัดการเก็บรักษาอย่างเป็นระบบ อันอาจทำให้ขาดการเรียนรู้ในการบริหารจัดการ หรือขาดความเข้าใจในประวัติความเป็นมาของสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อเป็นเครื่องมือบริหารงานสำหรับผู้บริหารในการเรียนรู้ เพื่อกำหนดนโยบาย การวางแผน และการตัดสินใจ
2. เพื่อเป็นหลักฐานที่สะท้อนถึงประวัติพัฒนาการ เหตุการณ์ กิจกรรม ของหน่วยงาน อันมีคุณค่าต่อการศึกษาประวัติหน่วยงาน
3. เพื่อเป็นหลักฐานในการบันทึกชีวิตประวัติของบุคคลสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรในแต่ละยุคสมัย
4. เพื่อเป็นหลักฐานทางประวัติศาสตร์อันสามารถเป็นประโยชน์ในการศึกษาพัฒนาการของศาสตร์ในสาขาวิชาการต่างๆ เช่น วิศวกรรมไฟฟ้า เป็นต้น

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ของ กฟผ. เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรในการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในอดีต ผ่านเอกสาร อุปกรณ์ และเรื่องราวประวัติศาสตร์การดำเนินงานอันจะนำมาซึ่งความผูกพันของบุคลากรในปัจจุบัน

ระยะเวลาทั้งโครงการ: 2553 - 2563

งบประมาณทั้งโครงการ: 140,000,000.00 บาท (งบดอกผลเงินประกันผู้ใช้ไฟฟ้า)
 (พิพิธภัณฑ์/ศูนย์การเรียนรู้ 4 แห่ง 4 ภาค)

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก: ฝพบ.

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ:

กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. จัดตั้งคณะกรรมการจัดตั้งพิพิธภัณฑ์และศูนย์การเรียนรู้	1 เดือน	-	ฝพบ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ทำการวิเคราะห์ ประเมินคุณค่า และรวบรวมเอกสาร/อุปกรณ์ที่มีค่าแก่การจัดเก็บ	6 เดือน		
3. ทดลองดำเนินการ 3 โครงการ	3 ปี(2553 - 2555)	100,000,000.00	ที่ปรึกษา
4. ประเมินผล 3 โครงการ			
5. พิจารณาจัดตั้งพิพิธภัณฑ์แห่งที่ 2	1 ปี (2556)	40,000,000.00	ฝพบ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด:

1. ความสำเร็จของการจัดทำโครงการภายในระยะเวลาที่กำหนด (Output)
2. จำนวนผู้เข้าเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์และศูนย์การเรียนรู้ต่อปี (Outcome)

หมายเหตุ :

โครงการนี้ดำเนินการตามแผนโครงการจัดตั้งพิพิธภัณฑ์และศูนย์การเรียนรู้