



PEA DIGITAL ROADMAP 2023 - 2027

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของ กฟภ.

พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับสมบูรณ์)

เสนอโดย
กองกลยุทธ์ดิจิทัล
ฝ่ายกลยุทธ์ดิจิทัลและบริหารจัดการข้อมูล
และ บริษัท แอคเซนเชอร์ โซลูชันส์ จำกัด


accenture



บทที่ 4 ยุทธศาสตร์ดิจิทัลของ กฟผ.

ยุทธศาสตร์ดิจิทัลของ กฟผ. ได้จัดทำขึ้นเพื่อผลักดันและขับเคลื่อนการพัฒนาทางด้านดิจิทัลของ กฟผ. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ กฟผ. รวมถึงตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสม โดยประกอบด้วย 4 ส่วนสำคัญ ได้แก่

- ทิศทางกลยุทธ์ด้านการปรับเปลี่ยน กฟผ. สู่องค์กรดิจิทัล
- ความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการดิจิทัลและแผนยุทธศาสตร์ กฟผ.
- ตัวชี้วัดของแผนและยุทธศาสตร์ดิจิทัล
- แนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนทางด้านดิจิทัลของ กฟผ.

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1) ทิศทางกลยุทธ์ด้านการปรับเปลี่ยน กฟผ. สู่องค์กรดิจิทัล

ในการบริหารและพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของ กฟผ. เพื่อบรรลุเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวของ กฟผ. ได้มีการกำหนดทิศทางการปรับเปลี่ยนภายใต้แผนปฏิบัติการดิจิทัลปี พ.ศ. 2566 - 2570 ซึ่งนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ดิจิทัล ดังนี้



ยุทธศาสตร์ดิจิทัล



1. ยกระดับระบบไฟฟ้าให้เป็นเลิศด้วยดิจิทัล (Digital Energy Operation)

ยกระดับการบริหารจัดการโครงข่ายไฟฟ้าทางด้านเทคโนโลยีและการปฏิบัติงาน เสริมสร้างโครงข่ายอัจฉริยะ ส่งเสริมการเป็นผู้นำในตลาดไฟฟ้าเสรี รวมถึงขับเคลื่อนไปสู่ DSO OF THE FUTURE



2. เชื่อมโยงลูกค้าด้วยเทคโนโลยี (Connected Customer)

พัฒนาขีดความสามารถและปรับเปลี่ยนการบริการผ่านช่องทางดิจิทัล ยกระดับขีดความสามารถทางการขายและการตลาด รวมถึงพัฒนาโอกาสทางธุรกิจใหม่ที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมและแนวโน้มทางธุรกิจ



3. ปรับเปลี่ยนสู่องค์กรสมัยใหม่ (Next Generation Enterprise)

ปรับเปลี่ยนการดำเนินงานขององค์กรไปสู่การดำเนินงานด้วยดิจิทัล (Digitization) ยกระดับการบริหารจัดการองค์กรด้วยเทคโนโลยี พัฒนาการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) รวมถึงระบบการจัดการบริหารข้อมูลและบูรณาการข้อมูลขององค์กร เพื่อต่อยอดการวิเคราะห์ข้อมูลให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารธุรกิจขององค์กร และขับเคลื่อนความเป็นเลิศทางด้านดิจิทัลอย่างบูรณาการ



4. ผลักดันการขับเคลื่อนองค์กรและพนักงานด้วยดิจิทัล (Talent and Organization)

ยกระดับแนวทางการบริหารจัดการและพัฒนาพนักงานตลอดช่วงชีวิต ผ่านการสร้างประสบการณ์เชิงบวกด้วยดิจิทัล รวมถึงเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และวัฒนธรรมทางด้านดิจิทัล ให้เกิดเป็นรูปแบบ Agile Organization ผลักดันไปสู่องค์กรดิจิทัลผ่านการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ



5. แพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform)

ยกระดับการบริหารจัดการแพลตฟอร์มดิจิทัลและแอปพลิเคชันโดยการนำมาตรฐานสากลมาประยุกต์ใช้ในองค์กรที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สอดคล้องต่อทิศทางการดำเนินงานและแนวโน้มทางด้านเทคโนโลยี และส่งเสริมขีดความสามารถด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์

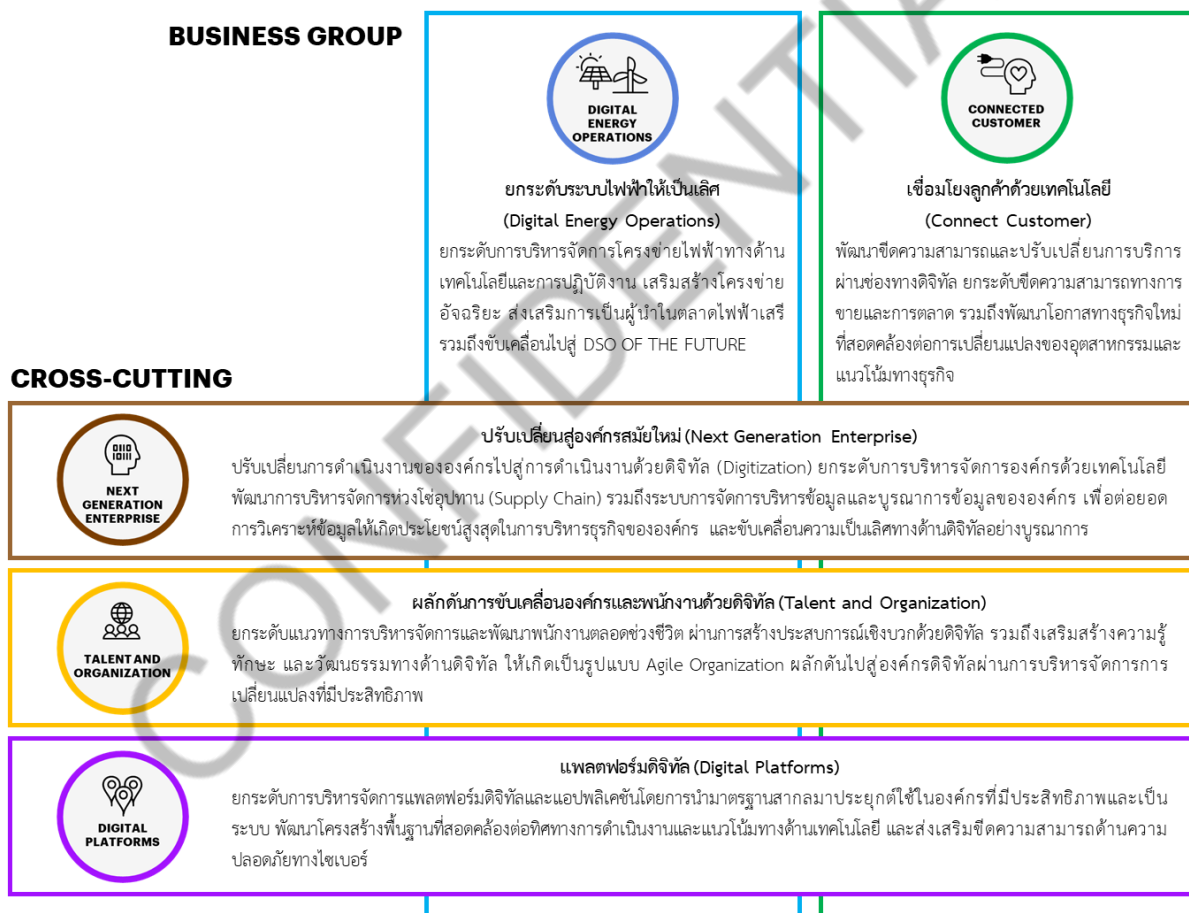


โดยทั้ง 5 ยุทธศาสตร์นี้สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลักคือ

กลุ่ม Business Group มุ่งเน้นการตอบสนองภารกิจของ กฟผ. ในการบริหารจัดการและให้บริการพลังงานไฟฟ้าโดยตรง ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับระบบไฟฟ้าให้เป็นเลิศด้วยดิจิทัล (Digital Energy Operation) และ ยุทธศาสตร์ที่ 2 เชื่อมโยงลูกค้าด้วยเทคโนโลยี (Connected Customer)

กลุ่ม Cross-cutting มุ่งเน้นการพัฒนารากฐานสำหรับการขับเคลื่อนดิจิทัลอย่างยั่งยืนขององค์กร ทั้งในมิติด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการดำเนินงาน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนสู่องค์กรสมัยใหม่ (Next Generation Enterprise) ยุทธศาสตร์ที่ 4 ผลักดันการขับเคลื่อนองค์กรและพนักงานด้วยดิจิทัล (Talent and Organization) และยุทธศาสตร์ที่ 5 แพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform) ดังแสดงดังภาพ

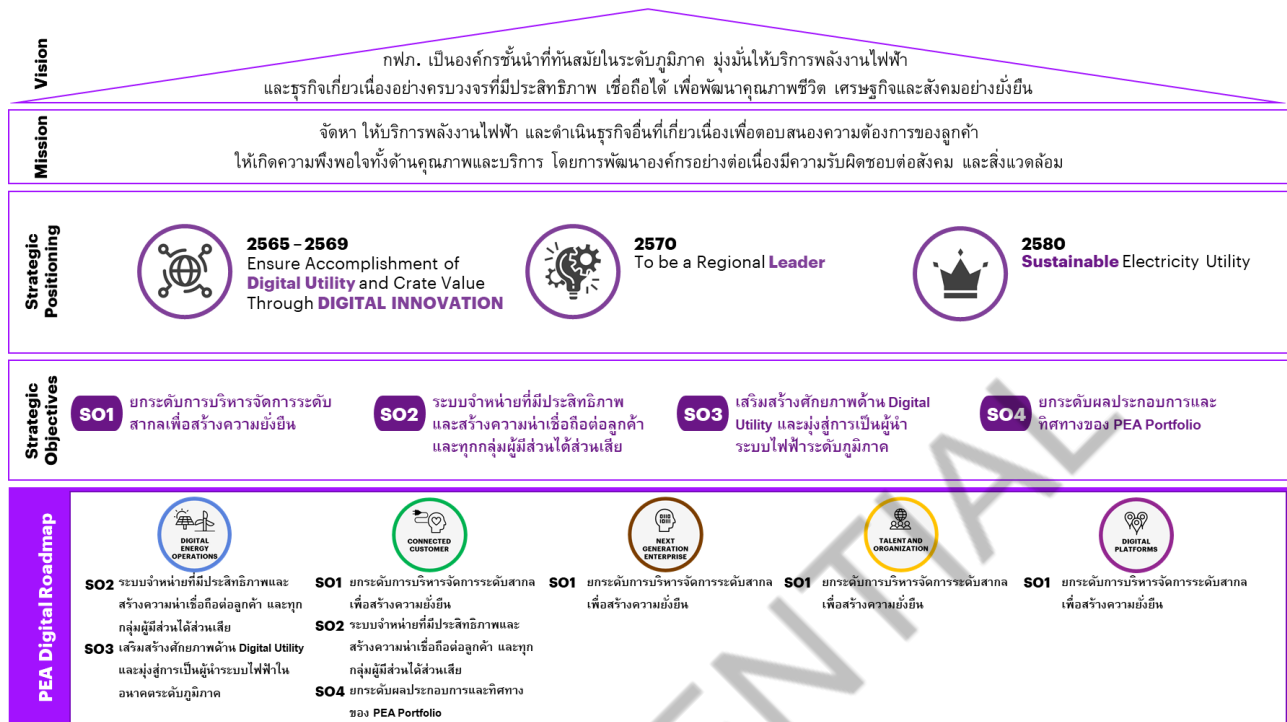
ทิศทางการพัฒนาขีดความสามารถดิจิทัลทั้ง 5 ด้าน นำไปสู่ 5 ยุทธศาสตร์ดิจิทัลของ กฟผ.



รูปที่ 4-1 ยุทธศาสตร์ดิจิทัลของ กฟผ.



4.2) ความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการดิจิทัลและแผนยุทธศาสตร์ กฟภ.



รูปที่ 4-2 ความสอดคล้องเชื่อมโยงของแผนดิจิทัลและแผนยุทธศาสตร์ กฟภ.



ความเชื่อมโยงของวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กฟผ. และยุทธศาสตร์ดิจิทัล

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กฟผ.	ยุทธศาสตร์ดิจิทัล
SO1: ยกระดับการบริหารจัดการระดับสากล เพื่อสร้างความยั่งยืน <u>เป้าหมาย</u> - สร้างองค์กรสู่ความยั่งยืน และยกระดับการบริหารจัดการสู่มาตรฐานสากล - ยกระดับทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ เทคโนโลยี และภาวะการแข่งขัน - การใช้ดิจิทัลและนวัตกรรมสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงาน - การสร้างมาตรฐานการกำกับดูแลที่ดีและบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	 เชื่อมโยงลูกค้าด้วยเทคโนโลยี  ปรับเปลี่ยนสู่องค์กรสมัยใหม่  ผลักดันการขับเคลื่อนองค์กรและพนักงานด้วยดิจิทัล  แพลตฟอร์มดิจิทัล
SO2: ระบบจำหน่ายที่มีประสิทธิภาพ และสร้างความน่าเชื่อถือต่อลูกค้าและทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย <u>เป้าหมาย</u> - คุณภาพระบบจำหน่ายในระดับชั้นนำของภูมิภาค - ความสำเร็จในการบริหารระบบไฟฟ้าแรงต่ำ - ความพึงพอใจของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	 ยกระดับระบบไฟฟ้าให้เป็นเลิศด้วยดิจิทัล  เชื่อมโยงลูกค้าด้วยเทคโนโลยี



วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กฟผ.	ยุทธศาสตร์ดิจิทัล
SO3: เสริมสร้างศักยภาพด้าน Digital Utility และมุ่งสู่การเป็นผู้นำระบบไฟฟ้าในอนาคตระดับภูมิภาค <u>เป้าหมาย</u> • ความสำเร็จของโครงการ Smart Grid • ความสำเร็จของโครงการนาร่อง - การรองรับการเปิดไฟฟ้าเสรี	 ยกระดับระบบไฟฟ้าให้เป็นเลิศด้วยดิจิทัล
SO4: ยกระดับผลประกอบการและทิศทางของ PEA Portfolio <u>เป้าหมาย</u> • ความมั่นคงทางการเงิน • การดำเนินงานตาม Portfolio Selection ของบริษัทในเครือ	 เชื่อมโยงลูกค้าด้วยเทคโนโลยี



4.3) ตัวชี้วัดของแผนและยุทธศาสตร์ดิจิทัล

แผนปฏิบัติการดิจิทัล จัดทำขึ้นเพื่อผลักดัน กฟภ. ไปสู่ Digital Utility ตามตำแหน่งยุทธศาสตร์ โดยกำหนด เป้าหมาย (Goals) และตัวชี้วัด (KPIs) 2 ระดับ ได้แก่ ระดับแผนองค์กร และระดับรายยุทธศาสตร์

4.3.1) เป้าหมายและตัวชี้วัดระดับแผนปฏิบัติการดิจิทัล

เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของ กฟภ. และสะท้อนผลลัพธ์จากการนำแผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ ไปสู่การปฏิบัติ จึงมีการประเมินผลลัพธ์ที่คาดหวังจากแผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ ร่วมกับข้อมูลทางด้านการเงินและการบัญชีของ กฟภ. ในปัจจุบัน เพื่อกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับแผน อย่างไรก็ตาม ตัวชี้วัดระดับแผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม จากการปรับปรุงระบบทางบัญชีและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยมี 3 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการค่าใช้จ่าย ด้านการสร้างรายได้ และด้านการพัฒนาที่ไม่เป็นต้นทุน ดังนี้

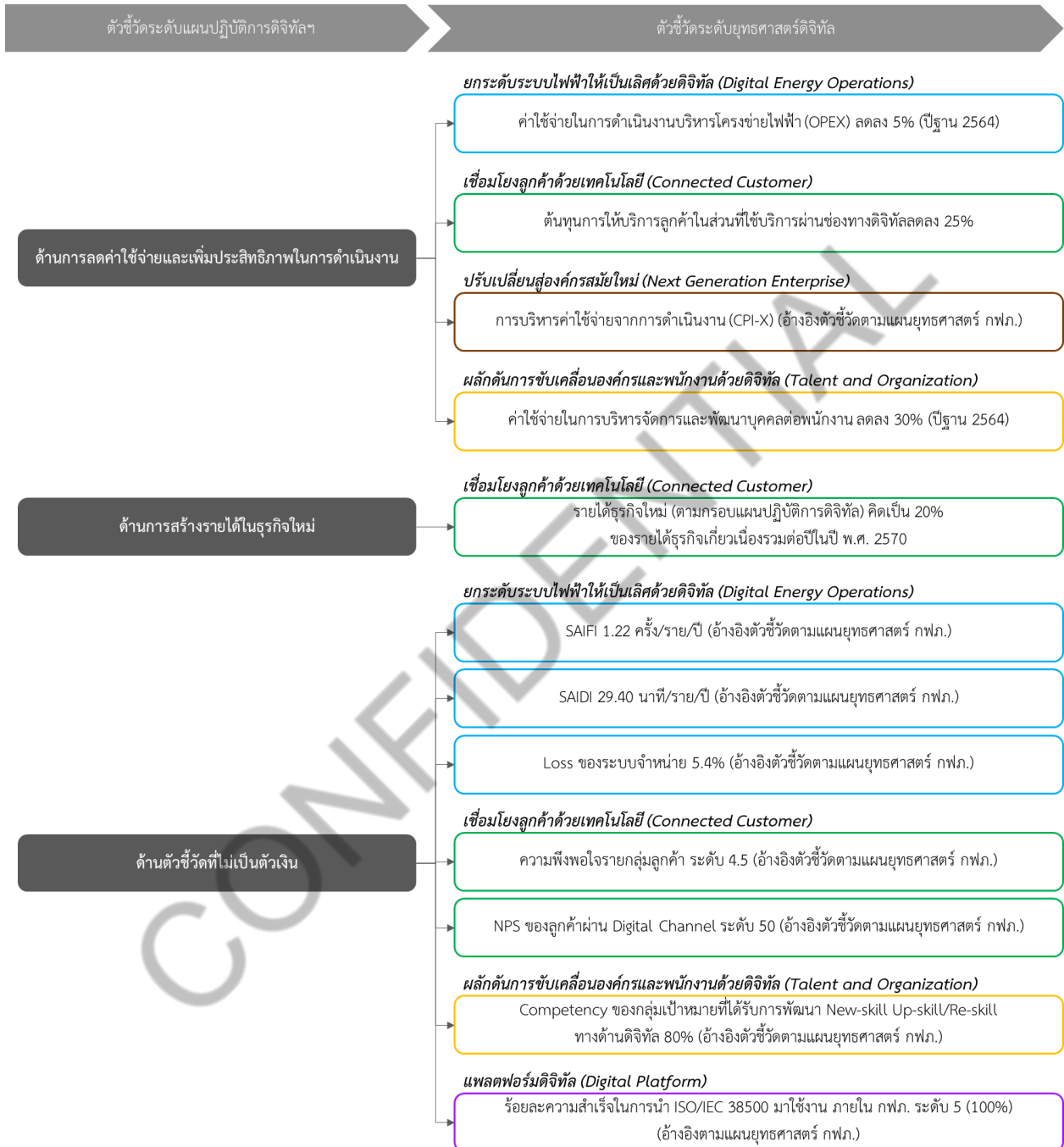
- ปี พ.ศ. 2570 กฟภ. สามารถบริหารจัดการค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงานของ กฟภ. ที่เกี่ยวข้องตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ ลดลง/มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นกว่าร้อยละ 16.62 (เมื่อเปรียบเทียบกับปีฐาน พ.ศ. 2564)
- ปี พ.ศ. 2570 กฟภ. สามารถสร้างรายได้ธุรกิจใหม่ (ตามกรอบแผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ) คิดเป็นร้อยละ 20 ของรายได้ธุรกิจเกี่ยวเนื่องรวมต่อปี

นอกจากนี้ แผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ มีเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ไม่เป็นต้นทุน โดยสอดคล้องและถ่ายทอดมาจากแผนยุทธศาสตร์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2565 – 2569 เพื่อผลักดันและขับเคลื่อนการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของ กฟภ. ไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร ประกอบด้วย

- SAIFI 1.22 ครั้ง/ราย/ปี (อ้างอิงตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ กฟภ.)
- SAIDI 29.40 นาที/ราย/ปี (อ้างอิงตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ กฟภ.)
- Loss ของระบบจำหน่าย 5.4% (อ้างอิงตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ กฟภ.)
- ความพึงพอใจรายกลุ่มลูกค้า ระดับ 4.5 (อ้างอิงตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ กฟภ.)
- NPS ของลูกค้าผ่าน Digital Channel ระดับ 50 (อ้างอิงตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ กฟภ.)
- Competency ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา New-skill Up-skill/Re-skill ทางด้านดิจิทัล 80% (อ้างอิงตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ กฟภ.)
- ร้อยละความสำเร็จในการนำ ISO/IEC 38500 มาใช้งาน ภายใน กฟภ. ระดับ 5 (100%) (อ้างอิงตามแผนยุทธศาสตร์ กฟภ.)



โดยตัวชี้วัดระดับแผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ ได้ถ่ายทอดไปสู่ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ดิจิทัลในแต่ละยุทธศาสตร์ตามความเหมาะสม เพื่อให้การกำกับดูแลและบริหารจัดการผลลัพธ์การขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดการถ่ายทอดตัวชี้วัด ดังนี้



รูปที่ 4-3 การถ่ายทอดตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ



โดยแผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ มีเป้าหมายและตัวชี้วัดร่วมกันกับแผนยุทธศาสตร์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2565 – 2569 ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมและผลักดันการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ กฟผ. ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้

CONFIDENTIAL



พ.ศ. 2570: To be a Regional Leader
ก้าวสู่ผู้นำในธุรกิจด้านพลังงานไฟฟ้าทั้งในประเทศและในระดับภูมิภาค

เป้าหมาย (Goals) ระดับแผนที่สำคัญ (เป้าหมายร่วมจากแผนยุทธศาสตร์ กฟผ.)

1. ความน่าเชื่อถือของระบบไฟฟ้าแรงต่ำและการรองรับเทคโนโลยีระบบไฟฟ้าในอนาคต โดยมีมาตรฐานคุณภาพและความน่าเชื่อถือได้ของระบบไฟฟ้า (SO2 และ SO3)
2. การใช้ประโยชน์ข้อมูลเชิงลึกของระบบโครงข่ายไฟฟ้าอัจฉริยะ เพื่อปรับปรุงระบบโครงข่าย และการให้บริการลูกค้า (SO2 และ SO3)
3. ส่งเสริมการให้บริการผ่าน Digital Channel (SO2)
4. พัฒนาโอกาสทางธุรกิจใหม่ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมและตลาดไฟฟ้าเสรี (SO1 และ SO4)
5. ยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของลูกค้าและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SO2)
6. การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) (SO1)
7. ยกระดับการบริหารและพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ตอบสนองต่อทิศทางการองค์กร (SO1)
8. พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีมาตรฐานและมีความมั่นคง ปลอดภัยรองรับการเติบโตของธุรกิจ (SO1)

ตัวชี้วัด (KPIs) ระดับแผน (ตัวชี้วัดร่วมจากแผนยุทธศาสตร์ กฟผ.)

1. ดัชนีจำนวนครั้งที่ไฟฟ้าขัดข้อง (SAIFI) 1.22 ครั้ง/ราย/ปี
2. ดัชนีระยะเวลาที่ไฟฟ้าขัดข้อง (SAIDI) 29.40 นาที/ราย/ปี
3. หน่วยสูญเสีย (Loss) ของระบบจำหน่าย 5.4%
4. ต้นทุนการให้บริการลูกค้าที่ลดลง 25% (ปีฐาน 2564) (อ้างอิงตามแผนยุทธศาสตร์ กฟผ. โดยแบ่งค่าเป้าหมายตามผลลัพธ์จากการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ)
5. รายได้ธุรกิจใหม่ (ตามกรอบแผนปฏิบัติการดิจิทัล) คิดเป็น 20% ของรายได้ธุรกิจเกี่ยวเนื่องรวมต่อปีในปี 2570 (อ้างอิงตามแผนยุทธศาสตร์ กฟผ. โดยแบ่งค่าเป้าหมายตามผลลัพธ์จากการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ)
6. ความพึงพอใจรายกลุ่มลูกค้า ระดับ 4.5
7. NPS ของลูกค้าผ่าน Digital Channel ระดับ 50
8. การบริหารค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงาน (CPI-X)
9. Competency ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา New-skill Up-skill/Re-skill ทางด้านดิจิทัล 80%
10. ความสำเร็จในการพัฒนามาตรฐานการกำกับดูแลที่ดีและบริหารจัดการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ISO38500) 100%



4.3.2) เป้าหมายและตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ดิจิทัล

โดยแต่ละยุทธศาสตร์ดิจิทัล จัดตั้งขึ้นเพื่อกำหนดเป็นแนวทางยกระดับขีดความสามารถของ กฟผ. เพื่อการขับเคลื่อนทางด้านดิจิทัล รวมถึงมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับยุทธศาสตร์ดิจิทัลไปสู่ตัวชี้วัดระดับแผนงาน/โครงการทั้งในรูปแบบทางตรง รูปแบบตัวชี้วัดร่วม (Shared KPI) และรูปแบบตัวชี้วัดสนับสนุน (รายละเอียดที่ ภาคผนวก ง.) โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาและตัวชี้วัดหลักในระดับยุทธศาสตร์ดิจิทัล ดังนี้

CONFIDENTIAL



ยุทธศาสตร์ดิจิทัล	เป้าหมายในการพัฒนายุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์
ยกระดับระบบไฟฟ้าให้เป็นเลิศด้วยดิจิทัล (Digital Energy Operations)	พัฒนาการดำเนินงานไปสู่ DSO of the Future ผ่านการ - ปรับเปลี่ยนและพัฒนาแนวทางการดำเนินงานทางด้านโครงข่ายระบบไฟฟ้าด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล - พัฒนาโครงข่ายไฟฟ้าอัจฉริยะ ครอบคลุมส่วนของเทคโนโลยีดิจิทัลและส่วนของการดำเนินงาน/กระบวนการ - ยกระดับขีดความสามารถในการบริหารจัดการระบบจำหน่ายไฟฟ้าที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงผลักดันบทบาทและศักยภาพการดำเนินงานในรูปแบบ DSO รองรับตลาดไฟฟ้าเสรี	- SAIFI 1.22 ครั้ง/ราย/ปี (อ้างอิงตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ กฟผ.) - SAIDI 29.40 นาที/ราย/ปี (อ้างอิงตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ กฟผ.) - Loss ของระบบจำหน่าย 5.4% (อ้างอิงตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ กฟผ.) - ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานบริหารโครงข่ายไฟฟ้า (OPEX) ลดลง 5% (ปีฐาน 2564) 75% ของการดำเนินงานบริหารโครงข่ายไฟฟ้า สามารถจัดการและติดตามผ่านระบบดิจิทัล (Digitally Managed and Tracked) - บทบาทใหม่ของ กฟผ. ในตลาดเสรี มีระบบ trading / market management platform รองรับ 30% ของธุรกรรมภายใต้ตลาดเสรี



ยุทธศาสตร์ดิจิทัล	เป้าหมายในการพัฒนายุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์
เชื่อมโยงลูกค้าด้วยเทคโนโลยี (Connected Customer)	ยกระดับขีดความสามารถทางการบริการดิจิทัลและธุรกิจใหม่ ผ่านการ - ขับเคลื่อนการพัฒนาด้วยกลยุทธ์ที่มีลูกค้าเป็นศูนย์กลางและการประยุกต์ใช้ดิจิทัลทางการตลาดและการขาย รวมถึงปรับเปลี่ยนกระบวนการทางด้านการบริการให้สอดคล้องต่อการบริการด้วยดิจิทัล - พัฒนาขีดความสามารถทางการบริการและช่องทางดิจิทัลให้สอดคล้องต่อความคาดหวังของลูกค้า รวมถึงบูรณาการการดำเนินงานไปสู่การบริการและสร้างประสบการณ์ด้วยดิจิทัลโดยสมบูรณ์ - ยกระดับขีดความสามารถธุรกิจใหม่ในปัจจุบันให้สามารถพัฒนาและตอบสนองต่อการเติบโตทางธุรกิจได้อย่างเหมาะสม รวมถึงนาร่องและพัฒนาโอกาสทางธุรกิจใหม่ที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม	- ต้นทุนการให้บริการลูกค้าในส่วนที่ใช้บริการผ่านช่องทางดิจิทัลลดลง 25% (อ้างอิงตามแผนยุทธศาสตร์ กฟภ. โดยแบ่งค่าเป้าหมายตามผลลัพธ์จากการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ) - รายได้ธุรกิจใหม่ (ตามกรอบแผนปฏิบัติการดิจิทัล) คิดเป็น 20% ของรายได้ธุรกิจเกี่ยวเนื่องรวมต่อปีในปี 2570 (อ้างอิงตามแผนยุทธศาสตร์ กฟภ. โดยแบ่งค่าเป้าหมายตามผลลัพธ์จากการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ) - ความพึงพอใจรายกลุ่มลูกค้า ระดับ 4.5 (อ้างอิงตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ กฟภ.) - NPS ของลูกค้าผ่าน Digital Channel ระดับ 50 (อ้างอิงตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ กฟภ.) - อัตราการใช้บริการผ่านช่องทางดิจิทัล (Customer Adoption Rate) เพิ่มขึ้น 30% (ปีฐาน 2564)



ยุทธศาสตร์ดิจิทัล	เป้าหมายในการพัฒนายุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์
ปรับเปลี่ยนสู่องค์กรสมัยใหม่ (Next Generation Enterprise)	ขับเคลื่อนองค์กรสู่การดำเนินงานด้วยดิจิทัลอย่างบูรณาการ เพื่อให้สามารถ - ปรับเปลี่ยนกระบวนการภายในองค์กรไปสู่กระบวนการดิจิทัลอย่างเป็นระบบและบูรณาการ - ยกระดับประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างครบวงจร - ขับเคลื่อนการดำเนินงานและการตัดสินใจทางธุรกิจด้วยการบริหารจัดการและวิเคราะห์ข้อมูลที่มีศักยภาพ (Data-driven Organization)	- การบริหารค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงาน (CPI-X) (อ้างอิงตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ กฟผ.) - เพิ่มความพึงพอใจของพนักงานจากการใช้บริการหรือการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานในรูปแบบดิจิทัล และการบริหารข้อมูลขององค์กรที่มีประสิทธิภาพระดับ 4.5 (อ้างอิงค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ กฟผ.)



ยุทธศาสตร์ดิจิทัล	เป้าหมายในการพัฒนายุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์
ผลักดันการขับเคลื่อนองค์กรและพนักงานด้วยดิจิทัล (Talent and Organization)	ยกระดับขีดความสามารถการบริหารจัดการและพัฒนาพนักงานตลอดช่วงชีวิต เพื่อให้สามารถ - ปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการและพัฒนาพนักงานให้สอดคล้องต่อเป้าหมายในการขับเคลื่อนดิจิทัลในอนาคต - เพิ่มประสิทธิภาพในการบริการด้านบุคคลให้สามารถสร้างประสบการณ์เชิงบวกที่มีประสิทธิภาพตลอดช่วงชีวิต - พัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้ไปสู่ Agile Organization	- Competency ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา New-skill Up-skill/Re-skill ทางด้านดิจิทัล 80% (อ้างอิงตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ กฟผ.) - ความพึงพอใจของพนักงานด้านการบริหารจัดการและพัฒนาพนักงานผ่านช่องทางดิจิทัลอยู่ที่ ระดับ 4.5 (อ้างอิงค่าเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ กฟผ.) - ความพึงพอใจของพนักงาน ต่อการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงไปสู่ Agile Organization อยู่ที่ ระดับ 4.5 (อ้างอิงค่าเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ กฟผ.) - อัตราของพนักงานที่มีศักยภาพสูงทางด้านดิจิทัล (Talent Rating) เพิ่มขึ้น 15% - ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการและพัฒนามูลค่าต่อพนักงาน ลดลง 30% (ปีฐาน 2564)



ยุทธศาสตร์ดิจิทัล	เป้าหมายในการพัฒนายุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์
แพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform)	พัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ตอบสนองต่อแนวโน้มการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้สามารถ - เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและมาตรฐานที่รองรับการจัดการและพัฒนาแอปพลิเคชันที่มีประสิทธิภาพ - พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสำหรับเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายการสื่อสารที่รองรับการเติบโตและแนวโน้มการพัฒนาขององค์กรและเทคโนโลยี - ยกระดับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและให้บริการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องต่อความต้องการทางด้านการดำเนินงานและด้านธุรกิจ - ยกระดับขีดความสามารถในการบริหารจัดการความปลอดภัยไซเบอร์เพื่อส่งเสริมความยั่งยืนทางการดำเนินงานขององค์กร	- ความสำเร็จในการประกาศกระบวนการ COBIT 40 กระบวนการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำออกไปใช้งานได้ 90% - ประสิทธิภาพในการใช้งาน PEA Cloud ระบบต้องใช้งานได้ตาม SLA 99% (ระบบจะต้องหยุดใช้งานได้ไม่เกิน 3 วัน 15 ชั่วโมง 39 นาที 29 วินาที ต่อปี) - ร้อยละความสำเร็จในการนำ ISO/IEC 38500 มาใช้งานภายใน กฟผ. ระดับ 5 (100%) (อ้างอิงตามแผนยุทธศาสตร์ กฟผ.) - ความพึงพอใจของพนักงานด้านการบริการทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่ที่ ระดับ 4.5 (90%)



4.4) แนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนทางด้านดิจิทัลของ กฟผ.

แผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ ในแต่ละยุทธศาสตร์ดิจิทัล จำแนกระยะการพัฒนาการขับเคลื่อนดิจิทัล ออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

DO NOW		DO NEXT		INTO THE NEW
2566	2567	2568	2569	2570
มุ่งเน้นประสิทธิภาพและสร้างความยั่งยืนในการขับเคลื่อนดิจิทัลของ กฟผ. ผ่านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของโครงสร้างและระบบพื้นฐานทางด้านดิจิทัล บริหารจัดการประเด็นเร่งด่วนที่สำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร และการจัดตั้งมาตรฐานและแนวทางการดำเนินงานแบบองค์รวม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่เป็นระบบ ลดการดำเนินงานและการลงทุนที่มีความซ้ำซ้อน และป้องกันความเสี่ยงทางการขับเคลื่อนดิจิทัลที่อาจเกิดขึ้น		ยกระดับและบูรณาการการขับเคลื่อนดิจิทัลของ กฟผ. ผ่านการขยายขอบเขตการพัฒนาจากส่วนงานนำร่องและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูง ที่สอดคล้องต่อความท้าทายทางธุรกิจและการดำเนินงาน รวมถึงให้ความสำคัญต่อการขยายผลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างคุณค่าจากการประยุกต์ใช้และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดผลลัพธ์ทางการดำเนินงานและธุรกิจของ กฟผ.		ต่อยอดและก้าวไปสู่การการขับเคลื่อนและแนวทางการดำเนินงานในรูปแบบดิจิทัลโดยสมบูรณ์ รวมถึงปรับเปลี่ยนบทบาทและลักษณะการดำเนินงานให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม ผ่านการฝังแน่นการดำเนินงานด้วยดิจิทัลให้เป็นแนวทางการดำเนินงานโดยปกติ การก้าวไปสู่บทบาท DSO of the Future อย่างสมบูรณ์ และให้บริการด้านพลังงานรูปแบบใหม่เพื่อผลักดัน กฟผ. ไปสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน
Key Focus - Strengthen Foundation - Manage Urgency - Setup Mandatory		Key Focus - Scale From Pilot - Develop Advanced Technology		Key Focus - Create The New BAU - Perform As The New DSO in The Market - Provide New Energy Services

รูปที่ 4-4 ระยะต่าง ๆ ของแผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ

ระยะที่ 1 : Do Now (พ.ศ.2566 - 2567)

มุ่งเน้นประสิทธิภาพและสร้างความยั่งยืนในการขับเคลื่อนดิจิทัลของ กฟผ. ผ่านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของโครงสร้างและระบบพื้นฐานทางด้านดิจิทัล บริหารจัดการประเด็นเร่งด่วนที่สำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร และการจัดตั้งมาตรฐานและแนวทางการดำเนินงานแบบองค์รวม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่เป็นระบบ ลดการดำเนินงานและการลงทุนที่มีความซ้ำซ้อน และป้องกันความเสี่ยงทางการขับเคลื่อนดิจิทัลที่อาจเกิดขึ้น

ระยะที่ 2 : Do Next (พ.ศ.2568 - 2569)

ยกระดับและบูรณาการการขับเคลื่อนดิจิทัลของ กฟผ. ผ่านการขยายขอบเขตการพัฒนาจากส่วนงานนำร่องและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูง ที่สอดคล้องต่อความท้าทายทางธุรกิจและการดำเนินงาน รวมถึงให้ความสำคัญต่อการขยายผลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างคุณค่าจากการประยุกต์ใช้และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดผลลัพธ์ทางการดำเนินงานและธุรกิจของ กฟผ.



ระยะที่ 3 : Into the New (พ.ศ.2570)

ต่อยอดและก้าวไปสู่การขับเคลื่อนและแนวทางการดำเนินงานในรูปแบบดิจิทัลโดยสมบูรณ์ รวมถึงปรับเปลี่ยนบทบาทและลักษณะการดำเนินงานให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม ผ่านการฝังแน่นการดำเนินงานด้วยดิจิทัลให้เป็นแนวทางการดำเนินงานโดยปกติ การก้าวไปสู่บทบาท DSO of the Future อย่างสมบูรณ์ และให้บริการด้านพลังงานรูปแบบใหม่ เพื่อผลักดัน กฟภ. ไปสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน

CONFIDENTIAL



4.2 HR Development Platform (แพลตฟอร์มเพื่อการพัฒนาพนักงาน)

1. รายละเอียดโครงการ หลักการ และเหตุผล

โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยดิจิทัล สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่เสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการดำเนินงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีพของพนักงานทุกระดับ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร โดยศึกษาวิเคราะห์ ทบทวนข้อมูลที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการพัฒนา HR Development Platform และระบบที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ตอบโจทย์การใช้งานของพนักงาน และสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่พนักงาน โดยมุ่งเน้นด้านการพัฒนาแนวคิด ทักษะ และศักยภาพพนักงาน รวมถึงการ Upskill/Rekill เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และแนวโน้มความคาดหวังของพนักงาน โดยการพัฒนาดังกล่าวจะสอดคล้องกับผลการศึกษาด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น Employee journey และผลการศึกษาด้านเพิ่มองค์ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี และดิจิทัลให้แก่พนักงาน เป็นต้น และมีการบูรณาการเข้ากับระบบอื่น ๆ

2. วัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ

1. เพื่อให้การเรียนรู้ของพนักงานภายในองค์กรมีความเหมาะสมตามตำแหน่งงานและสายงาน มีเส้นทางการเรียนรู้ที่มีความต่อเนื่อง สามารถติดตามผลและต่อยอดได้ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ ขององค์กร
2. เพื่อให้ระบบที่รองรับตลอดเส้นทางการเรียนรู้ของพนักงาน สามารถให้ประสบการณ์การเรียนรู้และการใช้งานแพลตฟอร์มที่ดี ระบบมีความเสถียร และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานทุกระดับและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร
4. เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล รวมถึงการสร้างพฤติกรรมการทำงานด้วยดิจิทัล

3. ความสอดคล้องต่อเป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์ของ กฟผ. และยุทธศาสตร์ดิจิทัล

SO1: ยกระดับการบริหารจัดการระดับสากล เพื่อสร้างความยั่งยืน

S2: ยกระดับการบริหารทุนมนุษย์

S4: การพัฒนาระบบจัดการนวัตกรรมองค์กร

4. ขอบเขตงาน และผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Expected Output)

โครงการ HR Development Platform (แพลตฟอร์มเพื่อการพัฒนาพนักงาน) ประกอบด้วย 4 โครงการ ดังต่อไปนี้



โครงการที่ 1: HR Development Profile

โดยมีขอบเขตงานดังต่อไปนี้

1. ทบทวนผลการศึกษาศถานะปัจจุบันของเส้นทางการเรียนรู้ของพนักงานและปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาพนักงาน เช่น แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล แนวทางการจัดการขีดความสามารถของพนักงานในด้านต่าง ๆ และเป้าหมายธุรกิจของ กฟผ.
2. ทบทวนแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานในปัจจุบันของ กฟผ.
3. ทบทวนเส้นทางการเรียนรู้ของพนักงานให้มีความต่อเนื่องตั้งแต่ต้นจนจบ สามารถวัดผลและนำความรู้ไปต่อยอดได้ รวมถึงมีความเหมาะสมกับพนักงานในแต่ละสายงานและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ดิจิทัลขององค์กร
4. ดำเนินการพัฒนาต่อยอดโครงการ HR Development Profile (2562-2565) ให้มี features ที่ตอบสนองต่อการใช้งานของพนักงานมากยิ่งขึ้น บูรณาการกับระบบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้งาน
5. จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ได้ออกแบบไว้และจัดทำประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม
6. เก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาในระยะถัดไป
7. ทบทวนหลักสูตรอบรมด้านดิจิทัลเป็นประจำทุกปี

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง:

- ระบบดิจิทัลที่สามารถเป็นช่องทางสำคัญในการพัฒนา ฝึกอบรม และสร้างการเรียนรู้แก่พนักงาน

โครงการที่ 2: KM Platform

โดยมีขอบเขตงานดังต่อไปนี้

1. พัฒนาระบบ KM-SI ตามแผนการพัฒนากำหนดไว้ เพื่อให้ระบบสามารถตอบโจทย์การใช้งานของพนักงานได้อย่างครอบคลุมและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตัวอย่างเช่น Feature สำหรับการเก็บ Feedback ด้านการใช้งานระบบหรือการรายงานปัญหาที่พบจากผู้ใช้งาน เพื่อให้ปัญหาได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็วมากขึ้น และมีการจัดการ incident ที่เข้ามาอย่างเป็นระบบ Function การใช้งานระบบในฐานะ Administrator และการควบคุมสิทธิ์เข้าถึง Function/Feature เฉพาะต่าง ๆ เป็นต้น

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง:

- ระบบ KM-SI มีขีดความสามารถที่ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและพนักงาน



โครงการที่ 3: Future Capability Enhancement

โดยมีขอบเขตงานดังต่อไปนี้

1. ทบทวนผลการศึกษามาจากโครงการ Future Workforce Management โดยเฉพาะในส่วนของ Up/Reskilling Training Roadmap รวมถึงออกแบบและจัดทำหลักสูตรและแนวทางในการพัฒนา รวมถึงแผนการดำเนินงานรายปีเพื่อผลักดันการขับเคลื่อนดิจิทัลของ กฟผ.
2. ดำเนินการตามแนวทางหลักสูตรและแผนการดำเนินการพัฒนาพนักงานที่สอดคล้องตาม Up/Reskilling Training Roadmap รวมถึง Technology Quotient (TQ), Customer-centric Mindset, Digital Service และหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
3. ประเมินผลการดำเนินการและทบทวนแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องต่อประเด็นการพัฒนา และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง:

- พนักงานกลุ่มเป้าหมายมีขีดความสามารถที่เหมาะสมและตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลของ กฟผ.
- พนักงานสามารถปรับตัวและประยุกต์ใช้ช่องทางดิจิทัลในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ

โครงการที่ 4: Integrated KM Development

โดยมีขอบเขตงานดังต่อไปนี้

1. ผลักดันให้ทุกหน่วยงานหรือสายงานจัดทำ Work Manual ของสายงานหรือตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อรวบรวมและนำมาจัดเก็บเข้าระบบ KM เพื่อให้เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีมาตรฐาน ทันสมัย และง่ายต่อการสืบค้น
2. ทบทวนเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานตาม KM Governance ผลการศึกษา Employee Journey Design ขีดความสามารถ (Capabilities) ของระบบ KM-Si ในปัจจุบัน รวมถึงแนวทางและผลการดำเนินการพัฒนานวัตกรรมขององค์กร และแผนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. วิเคราะห์ข้อมูลจากข้อ 2 และระบุช่องว่างหรือโอกาสในการพัฒนา KM Platform เพื่อให้รองรับต่อเป้าหมายการพัฒนาทางด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้ของ กฟผ.
4. จัดทำแผนพัฒนา KM Platform และการบริหารจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องภายใต้ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงแผนการบูรณาการระบบ KM Platform เข้ากับระบบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
5. ดำเนินการพัฒนาต่อยอด KM Platform ตามแผนพัฒนา KM Platform ให้มีขีดความสามารถตามเป้าหมายการพัฒนา รวมถึงเชื่อมโยงเข้ากับระบบทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ เช่น HR Development Platform และ PEA Life เป็นต้น โดยแผนการพัฒนาดูแล KM Platform อาจครอบคลุมด้านต่อไปนี้

ด้านการพัฒนาเนื้อหา (Content) ตัวอย่างเช่น



- การขยายผลการพัฒนาคลังความรู้ งานวิจัยและผลการศึกษาให้มีความครอบคลุม และทันสมัยต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน
 - การพัฒนา Features เพื่อการเผยแพร่เนื้อหาการเรียนรู้ของตนเองในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วิดีโอ คลิปเสียง ไฟล์เอกสาร รูปภาพ กราฟฟิก เป็นต้น
 - การพัฒนา Features การแนะนำโดยอัตโนมัติโดยอาศัยข้อมูลที่มีในระบบ เช่น การแนะนำคอร์สเรียนตามทักษะที่พนักงานมี หรือความสนใจของพนักงาน เป็นต้น
 - การพัฒนา Features เพื่อให้หัวหน้าสามารถแนะนำคอร์สเรียนให้แก่ลูกทีมได้ตามความเหมาะสมและสอดคล้องต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ
- ด้านการบูรณาการ (Integration) ตัวอย่างเช่น
- การพัฒนาช่องทางการเข้าใช้งานแพลตฟอร์มด้วย Single Sign On
 - การเชื่อมโยงกับระบบอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น Udemy, Coursera, YouTube, OneDrive/Sharepoint เป็นต้น
- ด้านสังคม (Social) ตัวอย่างเช่น
- การเชื่อมโยงกับระบบด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล รวมถึงกลุ่มการสนทนาหรือชุมชนออนไลน์บนแพลตฟอร์มต่าง ๆ เช่น Slack, Facebook, LINE เป็นต้น ทำให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าร่วมและพบกับกลุ่มคนที่มีความสนใจร่วมกัน เพื่อพูดคุยหรือแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์กันได้
 - การพัฒนา Features เพื่อให้คะแนนหรือแชร์เนื้อหาการเรียนรู้ (Content)
- ด้านประสบการณ์ผู้ใช้งาน (User Experience) ตัวอย่างเช่น
- การพัฒนาเพื่อการเข้าถึงระบบโดยไม่จำเป็นต้องเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต (Offline)
 - การพัฒนาเพื่อการรองรับการใช้งานบนอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น มือถือ แท็บเล็ต คอมพิวเตอร์ เป็นต้น รวมถึงระบบปฏิบัติการที่แตกต่างกัน เช่น IOS และ Android เป็นต้น
 - การพัฒนาหรือเชื่อมโยงระบบ เพื่อการออกใบรับรองด้านความรู้หรือทักษะ (Certificates) ที่มีความเป็นมาตรฐานสากล ได้รับการยอมรับในวงกว้าง ให้แก่พนักงาน
 - การพัฒนา Features เพื่อการวางแผนเส้นทางพัฒนาทักษะ หรือโปรแกรมการเรียนรู้ โดยเฉพาะบุคคล
- ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ตัวอย่างเช่น
- การพัฒนา Features เพื่อการแสดงผลลัพธ์การวิเคราะห์ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาพนักงาน เช่น ทักษะและช่องว่างการพัฒนา
 - การพัฒนา Features เพื่อการแสดงผลข้อมูลด้านประสิทธิภาพและการปฏิสัมพันธ์ (Performance and Engagement)



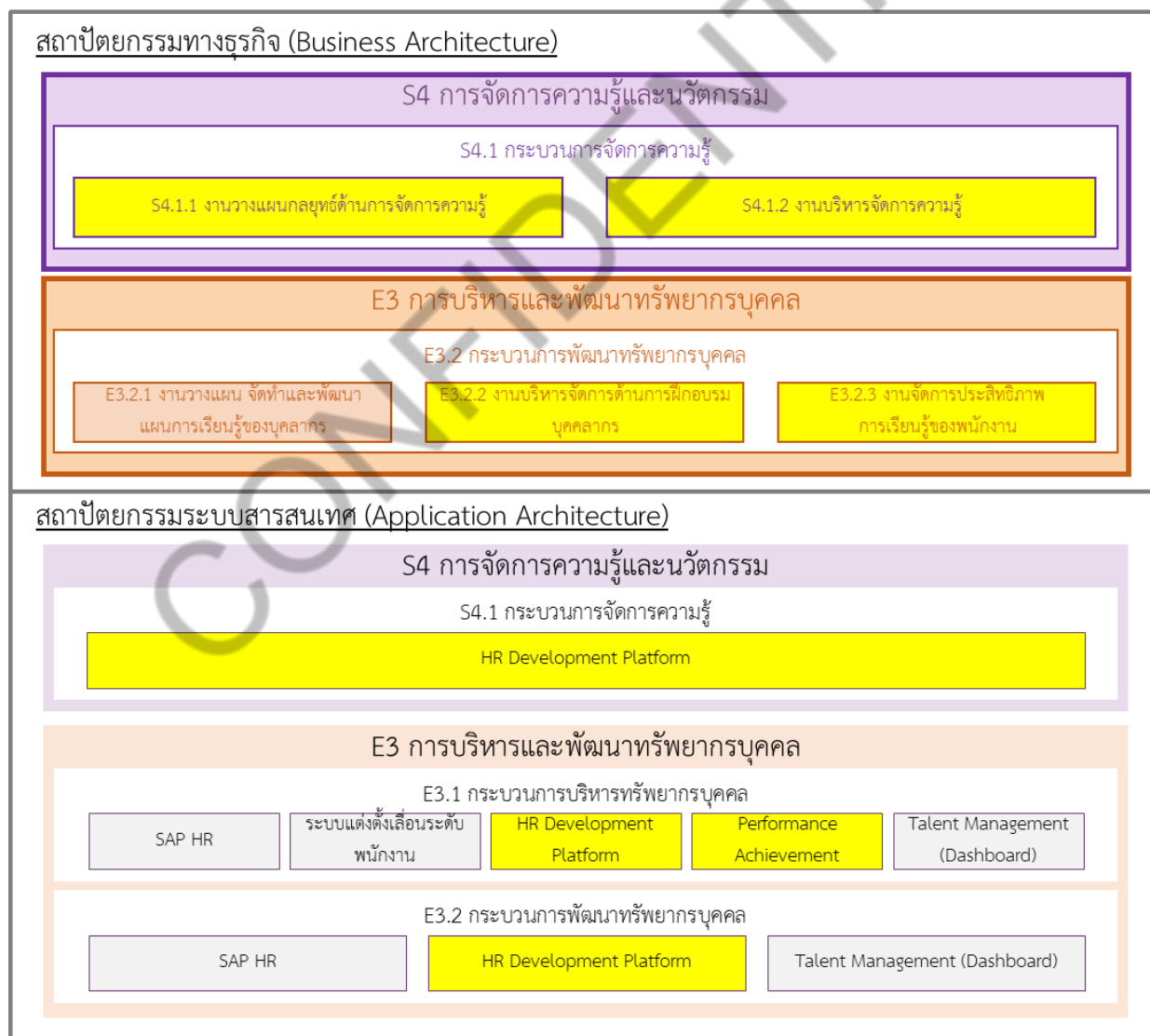
6. จัดทำแผนการสื่อสารและการสร้างความเข้าใจต่อการพัฒนา รวมถึงแนวทางการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงจากการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง:

- ระบบ KM Platform ที่สามารถพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้และเสริมศักยภาพการดำเนินงานของพนักงาน
- พนักงานสามารถนำข้อมูลไปสู่การประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานได้

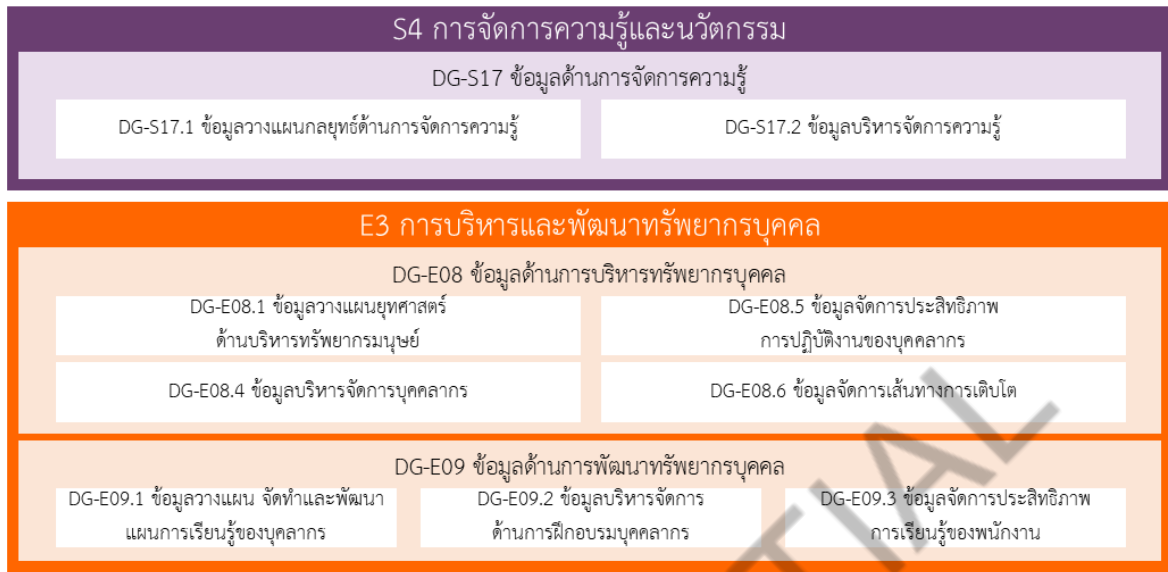
5. ความเชื่อมโยงตามหลักสถาปัตยกรรมองค์กร

การเปลี่ยนแปลงสถาปัตยกรรมองค์กรในระดับ High Level ในอนาคต (To-be) ปี 2570 เทียบกับสถาปัตยกรรมองค์กรในอนาคต (To-be) ปี 2565 ที่เกี่ยวข้องกับแผนงาน/โครงการ



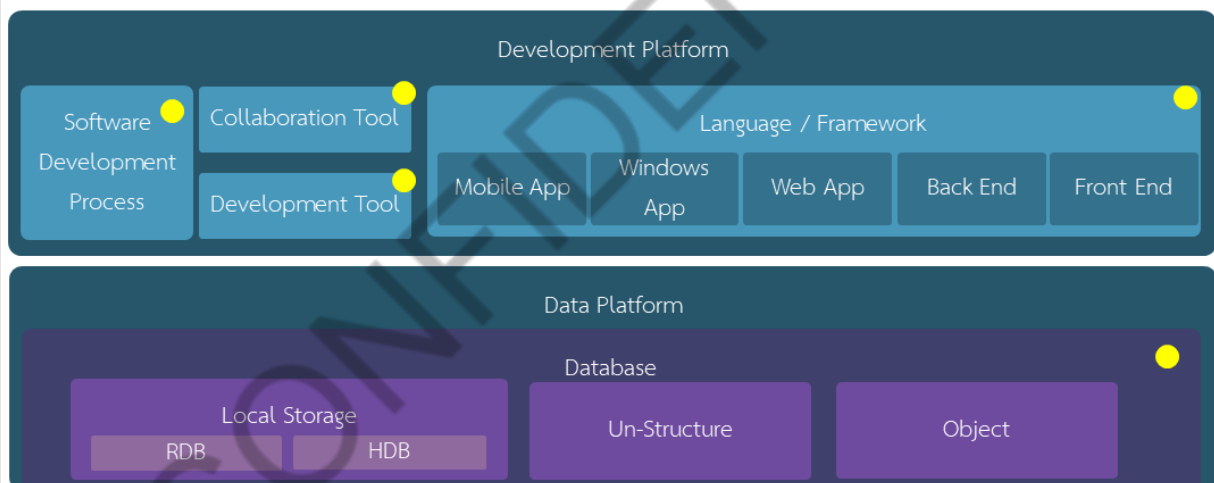


สถาปัตยกรรมข้อมูล (Data Architecture)



หมายเหตุ ข้อมูลอาจมีการเปลี่ยนแปลง ขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงาน/โครงการ

สถาปัตยกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและสถาปัตยกรรมความมั่นคงปลอดภัย (Technology Architecture)



หมายเหตุ แสดงความเชื่อมโยงที่เกี่ยวข้องกับแผนงาน/โครงการโดยตรงเท่านั้น

คำอธิบายเพิ่มเติม :

คงเดิม

พัฒนาใหม่

ปรับปรุงเพิ่ม
ประสิทธิภาพ

ถูกทดแทน

หมายเหตุ อ้างอิงจากสถาปัตยกรรมองค์กรในระดับ High Level ในอนาคต (To-be) ปี 2570



6. หน่วยงานรับผิดชอบ

โครงการ HR Development Platform มีหน่วยงานรับผิดชอบ ดังนี้

Project Manager: สายงานบริหารองค์กร (บก.)

Workstream Lead ด้านการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล: สายงานบริหารองค์กร (บก.)

Workstream Lead ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ: สำนักดิจิทัล (สตท.)

โครงการที่ 1: HR Development profile

Project Manager: สายงานบริหารองค์กร (บก.)

Workstream Lead ด้านการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล: สายงานบริหารองค์กร (บก.)

Workstream Lead ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ: สำนักดิจิทัล (สตท.)

โครงการที่ 2: KM Platform

Project Manager: สายงานบริหารองค์กร (บก.)

Workstream Lead ด้านการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล: สายงานบริหารองค์กร (บก.)

Workstream Lead ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ: สำนักดิจิทัล (สตท.)

โครงการที่ 3: Future Capability Enhancement

Project Manager: สายงานบริหารองค์กร (บก.)

Workstream Lead ด้านการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล: สายงานบริหารองค์กร (บก.)

โครงการที่ 4: Integrated KM development

Project Manager: สายงานบริหารองค์กร (บก.)

Workstream Lead ด้านการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล: สายงานบริหารองค์กร (บก.)

Workstream Lead ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ: สำนักดิจิทัล (สตท.)

7. งบประมาณ

งบประมาณทั้งหมด 61,760,000 บาท โดยสามารถแบ่งได้ดังนี้

โครงการที่ 1: HR Development profile

งบประมาณ 4,000,000 บาท โดยงบประมาณสามารถแบ่งได้ดังนี้

ประจำปี พ.ศ. 2566 กรอบงบประมาณ 2,000,000 บาท

1) งบประมาณด้านบุคลากร: 2,000,000 บาท

2) กรอบวงเงินด้านฮาร์ดแวร์: -



3) กรอบวงเงินด้านซอฟต์แวร์: -

ประจำปี พ.ศ. 2567 กรอบงบประมาณ 2,000,000 บาท

- 1) งบประมาณด้านบุคลากร: 2,000,000 บาท
- 2) กรอบวงเงินด้านฮาร์ดแวร์: -
- 3) กรอบวงเงินด้านซอฟต์แวร์: -

โครงการที่ 2: KM Platform

งบประมาณ - บาท โดยงบประมาณสามารถแบ่งได้ดังนี้

- 1) งบประมาณด้านบุคลากร: -
- 2) กรอบวงเงินด้านฮาร์ดแวร์: -
- 3) กรอบวงเงินด้านซอฟต์แวร์: -

โครงการที่ 3: Future Capability Enhancement

งบประมาณ 28,080,000 บาท โดยงบประมาณสามารถแบ่งได้ดังนี้

ประจำปี พ.ศ. 2566 กรอบงบประมาณ 14,040,000 บาท

- 1) งบประมาณด้านบุคลากร: 14,040,000 บาท
- 2) กรอบวงเงินด้านฮาร์ดแวร์: -
- 3) กรอบวงเงินด้านซอฟต์แวร์: -

ประจำปี พ.ศ. 2567 กรอบงบประมาณ 14,040,000 บาท

- 1) งบประมาณด้านบุคลากร: 14,040,000 บาท
- 2) กรอบวงเงินด้านฮาร์ดแวร์: -
- 3) กรอบวงเงินด้านซอฟต์แวร์: -

โครงการที่ 4: Integrated KM development

งบประมาณ 29,680,000 บาท โดยงบประมาณสามารถแบ่งได้ดังนี้

- 1) งบประมาณด้านบุคลากร: 29,680,000 บาท
- 2) กรอบวงเงินด้านฮาร์ดแวร์: -
- 3) กรอบวงเงินด้านซอฟต์แวร์: -



8. ตัวชี้วัดการดำเนินงาน และค่าเป้าหมาย

1. Competency ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา New-skill Up-skill/Re-skill ทางด้านดิจิทัล 80% (อ้างอิงตามแผนยุทธศาสตร์ กฟผ. และเป็นตัวชี้วัดร่วมของยุทธศาสตร์ Talent & Organization)
2. ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการและพัฒนาบุคคลต่อพนักงาน ลดลง 30% (ปีฐาน 2564) (ตัวชี้วัดร่วมของยุทธศาสตร์ Talent & Organization)
3. อัตราการมีส่วนร่วมและใช้งานผ่าน HR Development Platform ของพนักงาน 70% (อ้างอิงตามแผนแม่บททรัพยากรบุคคล โดยมีการปรับค่าเป้าหมายให้สอดคล้องต่อแผนยุทธศาสตร์ กฟผ.)

9. ผลประโยชน์และผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ

ผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

1. สามารถลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคคลต่อพนักงาน จากการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานผ่านช่องทางดิจิทัล

ผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

1. สามารถพัฒนา Competency ทางด้านดิจิทัลของกลุ่มเป้าหมาย
2. สามารถจูงใจและเปลี่ยนพฤติกรรมพนักงานให้หันมาใช้ช่องทางดิจิทัลเพิ่มขึ้น
3. พนักงานสามารถเข้าถึงการเรียนรู้และข้อมูลการพัฒนาศักยภาพผ่านช่องทางออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. พนักงานต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เนื่องจากกระบวนการและระบบสามารถสนับสนุนเส้นทางการเรียนรู้ของพนักงานได้อย่างครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ

10. ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในด้าน People

- พนักงานต้องเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานให้มีการพัฒนาตนเอง หาความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง มีความเข้าใจในเส้นทางอาชีพและการพัฒนาแนวคิด ทักษะ และศักยภาพของตนเองเป็นอย่างดี

ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในด้าน Process

- ปรับปรุงกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลมากขึ้น

ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในด้าน Technology

- ระบบสนับสนุนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงแพลตฟอร์มต่าง ๆ จะต้องปรับปรุงให้สอดคล้องต่อผลลัพธ์ของโครงการ และรองรับการสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่พนักงาน