

**วาระที่ 5.1.1 ขอความเห็นชอบยุทธศาสตร์และแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ กฟผ.
ปี 2562 - 2566**

ด้วย ผวก. ขอเสนอเรื่องมาเพื่อนำเรียนคณะกรรมการ กฟผ. พิจารณา โดยเรื่องนี้เข้าข่าย
ที่จะต้องนำเสนอคณะกรรมการ กฟผ. ตามพระราชบัญญัติ กฟผ. พ.ศ. 2503 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียดดังนี้

1. เรื่องเดิม

1.1 ในการประชุมคณะกรรมการ กฟผ. ครั้งที่ 13/2552 เมื่อวันที่ 17 ธ.ค. 2552 มีมติ
อนุมัติยุทธศาสตร์และแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ กฟผ. ปี 2553 - 2563 (PEA 2020 HR S&M
(PEA Human Resource Strategic and Master Plan)) เพื่อให้ กฟผ. มีแนวทางในการดำเนินงานด้าน
ทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐาน พนักงานได้รับการดูแลและพัฒนา ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ
เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อน กฟผ. ให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

1.2 ตามคำสั่งรองผู้ว่าการทรัพยากรบุคคล (รผก.(ท)) ที่ รผก.(ท) 52/2562 สัณ ณ วันที่
16 ต.ค. 2562 แต่งตั้งคณะทำงานกำกับและดูแลแผนงานประจำปีของสายงานทรัพยากรบุคคล
และคณะทำงานจัดทำและติดตามแผนการดำเนินงานของสายงานทรัพยากรบุคคล ให้มีหน้าที่จัดทำ
ทบทวน และรายงานแผนแม่บทงานทรัพยากรบุคคลและแผนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน

1.3 ตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) หมวด 1 การนำองค์กร เป็นเกณฑ์
ตรวจสอบประเมินผู้นำระดับสูงของ PEA ในการชี้นำ สร้างองค์กรให้มีความยั่งยืน รวมทั้งตรวจสอบระบบ
การกำกับดูแลองค์กร และกระบวนการที่ PEA ใช้ เพื่อให้บรรลุผลด้านกฎหมาย จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อ
ต่อประเทศชาติและสังคม รวมทั้งการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ

2. การดำเนินการ

2.1 การจัดทำยุทธศาสตร์และแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ กฟผ. ปี 2562 - 2566
เป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติการสายงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2562 ที่จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ
ภายในเดือน ธ.ค. 2562 เพื่อนำเสนอคณะกรรมการ กฟผ. พิจารณาให้ความเห็นชอบและเพื่อให้สายงาน
ทรัพยากรบุคคลใช้เป็นแผนระยะยาว (พ.ศ.2562 - 2566) ในการกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของ กฟผ. และทำให้เกิดความต่อเนื่องกับยุทธศาสตร์และแผนแม่บทงานทรัพยากรมนุษย์ ปี พ.ศ.2553 - 2563
ซึ่งจัดทำโดยที่ปรึกษาจากศูนย์บริการวิชาการสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) และสายงานทรัพยากร
บุคคลได้ยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของ กฟผ. มาจนถึงปัจจุบัน

2.2 ผวก. มีอนุมัติหลักการ ลว. 16 พ.ค. 2562 จ้างที่ปรึกษาจากสถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์ (ศูนย์บริการวิชาการ) (นิด้า) เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์และแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของ กฟผ. ปี 2562 - 2566

2.3 รผก.(ท) มีอนุมัติ ลว. 1 ก.ค. 2562 จ้างที่ปรึกษาโครงการจัดทำยุทธศาสตร์และแผน
แม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ กฟผ. ปี 2562 - 2566

2.4 ตามสัญญาจ้างเลขที่ จ.81/2562 ลว. 1 ก.ค. 2562 จ้างสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร-
ศาสตร์ (ศูนย์บริการวิชาการ) เป็นที่ปรึกษาโครงการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนแม่บทการบริหารทรัพยากร
มนุษย์ของ กฟผ. ปี 2562 - 2566

2.5 ตามแผนยุทธศาสตร์ กฟผ. พ.ศ.2563 - 2567 กฟผ. มีทิศทางและตำแหน่งยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning) ในระยะเวลา 8 ปี โดยช่วง 3 ปีแรก มุ่งเน้นการพลิกองค์กรสู่การเป็น Digital Utility และในช่วง 8 ปีข้างหน้า มุ่งเน้นการก้าวสู่ผู้นำในธุรกิจด้านไฟฟ้า ทั้งในประเทศและในระดับภูมิภาค

2.6 ตามหลักเกณฑ์การประเมินบทบาทของกรรมการรัฐวิสาหกิจ กำหนดให้ต้องมีการติดตามและทบทวนความเพียงพอของระบบงานที่สำคัญ (มีค่าน้ำหนัก 10%) ซึ่งระบบ HR (มีค่าน้ำหนัก 2.1%) ถือเป็นส่วนหนึ่งจาก 5 ระบบงานสำคัญที่จะต้องนำเสนอแผนงานต่อคณะกรรมการ กฟผ. เพื่อให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานประจำปี ก่อนเริ่มปีบัญชี เพื่อเปิดโอกาสให้มีการถ่ายทอดและนำแผนการดำเนินงานไปปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบตั้งแต่เริ่มปีบัญชี

2.7 คณะทำงานฯ ได้ตรวจสอบและพิจารณาผลงานของที่ปรึกษาจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (ศูนย์บริการวิชาการ) ซึ่งดำเนินโครงการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ กฟผ. ปี 2562 - 2566 ในช่วงที่ผ่านมา พบว่าเป็นไปตามข้อกำหนดขอบเขตงานจ้างที่ปรึกษาฯ (TOR) และข้อเสนอโครงการทุกประการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 รายงานการศึกษาภาพอนาคตของ กฟผ. ในช่วงเวลา 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2562 - 2566) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ระยะที่ 2 รายงานการตรวจสอบการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR Audit) ของ กฟผ. ในปัจจุบัน ซึ่งมีแนวทางการตรวจสอบงานทรัพยากรมนุษย์จาก 3 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR Structure) ระบบงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR System) และบุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR Staff) โดยมีการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อรับฟังเสียงของบุคลากร (VOE: Voice Of Employee)

ระยะที่ 3 การจัดสร้างรายงานยุทธศาสตร์และแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ กฟผ. ปี 2562 - 2566 และร่างแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Blueprint) ปี 2562 - 2566

ระยะที่ 4 การจัดสร้างรายงานฉบับสมบูรณ์ยุทธศาสตร์และแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ กฟผ. ปี 2562 - 2566 แผนพัฒนาบุคลากร (HRD Blueprint) ปี 2562 - 2566 และรายงานสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive summary) ยุทธศาสตร์ แผนแม่บท และแผนพัฒนาบุคลากร ปี 2562 - 2566

ระยะที่ 5 การนำเสนอยุทธศาสตร์ แผนแม่บท และแผนพัฒนาบุคลากรต่อคณะกรรมการ กฟผ. เพื่อนำเสนอขอความเห็นชอบ หลังจากนั้นจะดำเนินการสื่อสารยุทธศาสตร์ แผนแม่บท และแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน 5 ครั้ง โดยแบ่งเป็นสำนักงานใหญ่ 1 ครั้งและส่วนภูมิภาค 4 ครั้ง เพื่อให้บุคลากรของ กฟผ. ได้รับทราบและเกิดความตระหนักในความจำเป็นที่ต้องปรับเปลี่ยน และใช้แผนยุทธศาสตร์นี้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

3. กฎหมาย/ข้อบังคับ/ระเบียบ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้อง

การขอความเห็นชอบยุทธศาสตร์และแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ กฟผ. ปี 2562 - 2566 ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

3.1 พระราชบัญญัติ กฟผ. พ.ศ. 2503 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 23 กำหนดว่า ภายใต้อำนาจของ กฟผ. ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่วางนโยบายและควบคุมกิจการของ กฟผ.

-3-

3.2 คำสั่ง กฟภ. ที่ กฟภ. 8/2561 สั ง ณ วันที่ 24 ก.ค. 2561 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารของ กฟภ. กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารให้พิจารณากลับกรอบแผนยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ของ กฟภ. ก่อนนำเสนอคณะกรรมการ กฟภ. ยกเว้นแผนการดำเนินงานที่คณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของ กฟภ. คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม และคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารของ กฟภ. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว

4. การพิจารณา

คณะกรรมการฯ พิจารณาแล้วเห็นควรนำเสนอ คณะกรรมการ กฟภ. ให้ความเห็นชอบยุทธศาสตร์และแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ กฟภ. ปี พ.ศ. 2562 - 2566 เพื่อให้ กฟภ. มียุทธศาสตร์และแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Master Plan) ชุดใหม่ที่สอดคล้องกับทิศทางแนวโน้มการดำเนินงาน บทบาทและหน้าที่ของ กฟภ. ในช่วงเวลา 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2562 - 2566)

ทั้งนี้ รองผู้ว่าการปฏิบัติการและบำรุงรักษา (รผก.(ป)) รักษาการแทน ผวก. มีบัญชา ลว. 11 ธ.ค. 2562ให้นำเสนอคณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการ กฟภ. เพื่อพิจารณา

5. ความเห็นของคณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหารได้พิจารณาแล้วในการประชุมครั้งที่ 19/2562 เมื่อวันที่ 17 ธ.ค. 2562 มีมติเห็นชอบ นำเสนอคณะกรรมการ กฟภ.

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

6. ประเด็นที่นำเสนอ

จึงเสนอคณะกรรมการเพื่อโปรดให้ความเห็นชอบยุทธศาสตร์และแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ กฟภ. ปี พ.ศ. 2562 - 2566 ต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบตามเสนอ โดยมีข้อสังเกตให้พิจารณาดำเนินการ