



การไฟฟ้านครหลวง  
Metropolitan Electricity Authority



แผนยุทธศาสตร์  
ด้านทรัพยากรมนุษย์และการจัดการความรู้  
ปี 2563 - 2565 (ปรับปรุงครั้งที่ 2)  
และ ปี 2566 - 2570  
(HR & KM Master Plan)

คณะกรรมการพิจารณาแผนวิสาหกิจและการลงทุน  
เห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ 2/2565  
เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

คณะกรรมการการไฟฟ้านครหลวง  
เห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ 741 เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

แผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรมนุษย์และการจัดการความรู้ ปี 2563 – 2565 (ปรับปรุงครั้งที่ 2) และ ปี 2566 – 2570  
(HR & KM Masterplan)

กลยุทธ์/แผนปฏิบัติ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระยะเวลาดำเนินการ
<b>4 กลยุทธ์ 11 แผนปฏิบัติ 24 ตัวชี้วัด</b>		
<b>กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รองรับยุทธศาสตร์องค์กร</b>		
<b>1. แผนการจัดโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทบทวน ติดตามและประเมินผลรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่รองรับการดำเนินงานในอนาคต และพร้อมในยุคดิจิทัล ให้เป็นไปตามเป้าหมายกับโครงสร้างองค์กรปี 2564 และจัดทำขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ/คำบรรยายลักษณะงานของสายงาน/หน่วยงาน</li> </ul>	1. Productivity Ratio (รายได้ต่อพนักงาน) อันดับ 1 ใน 4 ของรัฐวิสาหกิจ ในปี 2565 และอันดับ 1 ใน 3 ของ รัฐวิสาหกิจ ในปี 2568 - 2570 2. จำนวนผู้ใช้ไฟฟ้าต่อจำนวนบุคลากร 3. กรอบอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ 4. บริหารค่าใช้จ่ายบุคลากรตามกรอบงบประมาณ	ปี 2565 – 2570
<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำกรอบอัตรากำลังระดับองค์กร ระยะสั้น และระยะยาว พร้อมอัตรากำลังรองรับการดำเนินงานในอนาคต และพร้อมในยุคดิจิทัล</li> </ul>		ปี 2565 – 2570
<ul style="list-style-type: none"> <li>- วิเคราะห์ขอบเขตขีดความสามารถที่จำเป็น ด้านการปฏิบัติงานรองรับยุทธศาสตร์ ด้านการแข่งขันกิจการไฟฟ้าในอนาคต ด้านดิจิทัล และกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนารองรับการดำเนินงานในอนาคต ให้พร้อมในยุคดิจิทัล</li> </ul>		ปี 2565 – 2570
<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรรหาบุคลากรจากภายในและภายนอกได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้ง ทบทวนกระบวนการสรรหา และคัดเลือก และกำหนดรูปแบบการคัดเลือกที่เหมาะสม</li> </ul>		ปี 2565 – 2570
<ul style="list-style-type: none"> <li>- บริหารค่าใช้จ่ายบุคลากรตามกรอบงบประมาณ และบริหารค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด</li> </ul>		ปี 2565 – 2570
<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการร่วมใจจากการไฟฟ้านครหลวง</li> </ul>		ปี 2565 – 2570
<b>2. แผนยกระดับขีดความสามารถรองรับยุทธศาสตร์องค์กร</b>		
2.1. โครงการพัฒนาทักษะบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานรองรับยุทธศาสตร์	5. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีศักยภาพการปฏิบัติงานรองรับยุทธศาสตร์องค์กร  6. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมรองรับยุทธศาสตร์องค์กร	ปี 2565 – 2570
2.2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรองรับการแข่งขันกิจการไฟฟ้าในอนาคต		ปี 2565 – 2570
2.3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัล		ปี 2565 – 2570
2.4. โครงการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรรองรับ Future Core Competency		ปี 2565 – 2570
<b>3. แผนบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีความพร้อมให้เพียงพอต่อการสืบทอดตำแหน่ง</li> </ul>	7. มีจำนวน Talent Pool ร้อยละ 10 ของกลุ่มเป้าหมาย	ปี 2565 – 2570
<ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างกลุ่มบุคลากรคุณภาพ (Talent) ที่มีศักยภาพเพียงพอต่อการขับเคลื่อนธุรกิจ กฟน.</li> </ul>	8. อัตราผู้สืบทอดตำแหน่งที่พร้อมสำหรับการแต่งตั้ง ต่ออัตราที่ว่างลงอย่างน้อย 3 Successors : 1 อัตราที่ว่างลง	ปี 2565 – 2570
<ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างเส้นทางการเติบโตระหว่างกลุ่มบุคลากรคุณภาพ (Talent) ไปสู่กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)</li> </ul>	9. มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มบุคลากรคุณภาพ (Talent) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	ปี 2565 – 2570

แผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรมนุษย์และการจัดการความรู้ ปี 2563 – 2565 (ปรับปรุงครั้งที่ 2) และ ปี 2566 – 2570  
(HR & KM Masterplan)

กลยุทธ์/แผนปฏิบัติ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระยะเวลาดำเนินการ
4. แผนการพัฒนากระบวนการจัดการผลการปฏิบัติงาน	10. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน	ปี 2565 – 2570
5. แผนพัฒนาผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	11. ระดับความสำเร็จของพัฒนาผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สอดคล้อง/กลุ่มบุคลากร	ปี 2565 – 2570
<b>กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความผูกพันบุคลากรและเสริมสร้างค่านิยมองค์กร</b>		
6. แผนเสริมสร้างความผูกพันบุคลากรและเสริมสร้างค่านิยมองค์กร		
6.1 แผนเสริมสร้างความพึงพอใจของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กร	12. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร	ปี 2565 – 2570
6.2 แผนเสริมสร้างค่านิยมองค์กร	13. พนักงานมีพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร	ปี 2565 – 2570
7. แผนการจัดการการเปลี่ยนแปลง	14. พนักงานมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	ปี 2565 – 2570
<b>กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร</b>		
8. แผนด้านระบบเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการทุนมนุษย์	15. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้าน HR ร้อยละ 100 16. มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการงานด้านทรัพยากรมนุษย์	ปี 2565 – 2570
<b>กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการความรู้เพื่อรองรับยุทธศาสตร์องค์กร</b>		
9. แผนปฏิบัติการมุ่งเน้นที่ตัวบุคคล (People Focus) เพื่อรองรับและพร้อมต่อการดำเนินธุรกิจ	17. ผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบ ตลอดจนมีบทบาทที่ส่งเสริมการมีพฤติกรรมที่นำไปสู่บรรยากาศการเรียนรู้ของหน่วยงาน ร้อยละ 100	ปี 2565 – 2570
	18. หน่วยงานมีบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	
10. แผนปฏิบัติการปรับปรุงกระบวนการด้านการจัดการความรู้ (Process) ขององค์กรเพื่อรองรับและพร้อมต่อการดำเนินธุรกิจ	19. หน่วยงานมีคู่มือรวบรวมความรู้ที่สำคัญของหน่วยงานอย่างครบถ้วน และสามารถนำความรู้ของหน่วยงานไปใช้ได้อย่างสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	ปี 2565 – 2570
	20. ความรู้สำคัญของหน่วยงานถูกบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจสำคัญของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	
	21. บุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ รับรู้และมีส่วนร่วมในการกระบวนการจัดการความรู้ของหน่วยงาน	
11. แผนปฏิบัติการสร้างโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) เพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้ในองค์กร	22. มี KM Platform เป็นช่องทางที่ง่ายต่อการใช้งาน และพนักงานสามารถเข้าถึงความรู้ได้ทุกคน ทำให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ สามารถต่อยอดหรือขยายผลไปสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์กร	ปี 2565 – 2570
	23. ความสำเร็จของแผนการจัดสรรทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และระบบสนับสนุนอื่นๆ เพื่อให้การจัดการความรู้ในองค์กรบรรลุผลสำเร็จ	
	24. นวัตกรรมและการปรับปรุงกระบวนการสำคัญที่มีการพัฒนาโดยใช้การจัดการความรู้เป็นฐาน ซึ่งสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ	