

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดงานสำคัญ ภายใต้ยุทธศาสตร์ตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. ด้านการวางแผนกำลังคน (Workforce Planning)

จัดทำการทบทวนกระบวนการทำงานเพื่อออกแบบและปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรในอนาคต และปรับปรุงกรอบอัตรากำลังและการวางแผนอัตรากำลังคนเพื่อรองรับการดำเนินธุรกิจในอนาคต (Analyze PEA Future Workforce)

2. ด้านระบบสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection System)

กำหนดมาตรฐานการสรรหาและคัดเลือกที่เป็นมาตรฐานทั้งภายนอกและภายใน มีการจัดทำข้อสอบมาตรฐานเพื่อใช้ในการสอบคัดเลือกบุคลากรตำแหน่งต่างๆสำหรับการคัดเลือกในแต่ละครั้ง นำหลักสมรรถนะมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือก (Competency-based Recruitment and Selection)

3. ด้านการบริหารผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (Compensation, Welfare and Benefit Management)

การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงรูปแบบการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับการเติบโตและการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคต

4. ด้านการพัฒนาบุคลากร (HR Development)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ บุคลากรทุกคนมีแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับสมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการบริหาร และสมรรถนะตามตำแหน่งงาน นอกจากนี้มีการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับทิศทางขององค์กรในการก้าวไปสู่การเป็น Digital Utility มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยการบูรณาการจัดการความรู้ในองค์กร และพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้

5. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS- Performance Management System)

พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ขับเคลื่อนผลงานและเสริมสร้างสมรรถนะ โดยการนำระบบสารสนเทศ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสะดวก เทียบตรง และน่าเชื่อถือ และประเมินผลได้ด้วยความรวดเร็ว รวมถึงเป็นกลไกในการขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร ระดับหน่วยงานและระดับบุคคลให้มีความสอดคล้องกัน

6. ด้านการบริหารสายอาชีพและผู้มีความสามารถสูง (Career and Talent Management :Succession Planning)

จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ และปรับปรุงหลักเกณฑ์การแต่งตั้งเลื่อนระดับให้เกิดความยุติธรรม คำนึงถึงความสามารถและศักยภาพเป็นสำคัญ มีระบบบริหารบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Management) และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) เพื่อเตรียมความพร้อมและรักษาบุคลากรกลุ่มสำคัญไว้กับองค์กร

7. ด้านการสื่อสารและพนักงานสัมพันธ์ (Employee Relation)

กฟผ. คำนึงถึงความแตกต่างของกลุ่มบุคลากรที่สำคัญ มีการสำรวจปัจจัยและเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละกลุ่มเป็นประจำทุกปี และนำผลการสำรวจมาจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพัน

8. ด้านสารสนเทศในงานทรัพยากรบุคคล (HRIS – Human Resource Information System)

ปรับปรุงฐานข้อมูลบนระบบ HRIS ให้มีความถูกต้อง พัฒนา HR Analytics เพื่อให้มีการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแผนในการจัดทำ AI/Chatbot ซึ่งเป็นระบบโต้ตอบอัตโนมัติ เพื่อสนับสนุนงานทรัพยากรบุคคล

9. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมเพื่อการบริหารจัดการธรรมาภิบาล (Good Governance)

พัฒนาระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความโปร่งใส กำหนดหลักเกณฑ์ขั้นตอนการปฏิบัติงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นมาตรฐานในกลุ่มบุคลากรที่สำคัญแต่ละกลุ่ม

10. ด้านการหารายได้จากงานทรัพยากรบุคคล

จัดตั้งสถาบันวิชาการ กฟผ. (PEA Academy) ให้เป็นศูนย์กลางการให้บริการฝึกอบรม ศูนย์ทดสอบสมรรถนะ และเป็นที่ปรึกษาด้านระบบไฟฟ้าในระดับประเทศและภูมิภาค เพื่อผลิตและพัฒนาความพร้อมของบุคลากรบนพื้นฐานหลักสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ (Competency Based HRD) ที่ได้รับการรับรอง (Qualified Labor) และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่การเพิ่มมูลค่าหรือสร้างรายได้ในอนาคต รวมถึงพัฒนาศูนย์ฝึกปฏิบัติการไฟฟ้าแรงสูงให้มีจำนวนห้องปฏิบัติการ ห้องประชุม ห้องพัก สนามฝึกกลางแจ้ง สิ่งอำนวยความสะดวก และส่วนใช้สอยภายนอกอาคาร ที่ได้มาตรฐานและเพียงพอในการให้บริการ