



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

## นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนทิศทางขององค์กรตามแผนยุทธศาสตร์ กฟผ. ที่จะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล (Digital Utility) โดยการสร้างระบบและกลไกเพื่อนำศักยภาพของพนักงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร พัฒนาทักษะพนักงานด้านความรู้ (Hard Skill) และด้านอารมณ์ (Soft Skill) ส่งเสริมการสร้างและขยายผลการใช้งานนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ และสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้มี Productivity สูงขึ้น ตามแนวทางการบริหารและพัฒนาองค์กรด้วยนโยบาย KEEN14 โดยกำหนดยุทธศาสตร์หลักด้านทรัพยากรบุคคล 4Ds ที่จะสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ดังนี้

### (1) Developing “Growth Mindset” to cope up with change

พัฒนาบุคลากรให้มี Growth Mindset & Digital Mindset ปรับกรอบแนวคิดให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเรียนรู้และมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง พร้อมเปิดรับสิ่งใหม่ๆ และงานที่ท้าทายเพื่อนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ใหม่แบบบูรณาการ

### (2) Implementing HR Dashboard

ปรับเปลี่ยนการทำงานของบุคลากรโดยให้ความสำคัญของการใช้ข้อมูล เทคโนโลยี และคำนึงถึงผู้ใช้ระบบงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสบการณ์เชิงบวก สามารถนำข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ไปวิเคราะห์สถานการณ์และประเด็นปัญหาเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในระดับบริหารได้

### (3) Managing Digital Talent

จัดทาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงศักยภาพของบุคลากรกลุ่มสำคัญให้เป็นคนเก่งด้านดิจิทัล เพื่อสามารถสนับสนุนและเสริมสร้างให้ กฟผ. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงรองรับธุรกิจหลักและธุรกิจที่เกี่ยวข้องในอนาคต

### (4) Embedding Digital Culture

พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนให้ทุกคนเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทุกกลุ่มบุคลากร เพื่อให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมสอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรมุ่งหวัง ทั้งในการดำเนินงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน

ประกาศ ณ วันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ.2563

(นายสมพงษ์ ปรีเปรม)

ผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค