ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2565

1. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ กฟก.

1. การจัดทำแผนอัตรากำลัง(workforce planning)
2. การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน(job description)
3. การจัดทำแผนทางเดินสายอาชีพ(career path)
4. การจัดทำขั้นตอนการทำงาน(work flow analysis)

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

1. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานบุคคล
2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคคลให้ครบถ้วนและทันสมัย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

1. การจัดทำแผนพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ กฟก,
2. จัดทำคู่มือหรือข้อมูลการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากร

1. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. การพัฒนาบุคคลให้มีความรู้และทักษะใหม่ๆในการปฏิบัติงาน

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

1. การสื่อสารและการสร้างความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. การส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงาน

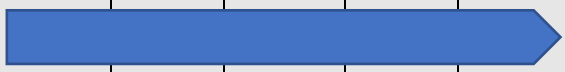
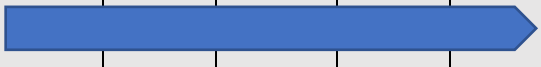
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1. การศึกษาการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน
2. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้สะอาด เหมาะสมกับการทำงาน และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
3. การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน
4. การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน
5. การจัดอบรมหรือดูงานหรือการให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2. Timeline ของโครงการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ/ยุทธศาสตร์/โครงการ	2563 ปฏิรูป 1	2564 ปฏิรูป 2	2565 สร้างความเข้มแข็ง	2566 ความยั่งยืน	2567 ต้นแบบ
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ 1 วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ กฟก.					
1. การจัดทำแผนอัตรากำลัง (workforce planning)					
2. การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (job description)					
3. การจัดทำแผนทางเดินสายอาชีพ (career path)					
4. การจัดทำขั้นตอนการทำงาน (work flow analysis)					
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ					
1. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานบุคคล					
2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคคลให้ครบถ้วนและทันสมัย					
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ					
1. การจัดทำแผนพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ กฟก.					
2. จัดทำคู่มือหรือข้อมูลการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม					
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากร					
การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
การพัฒนาบุคคลให้มีความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน					
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล					
1. การสื่อสารและการสร้างความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
2. การส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงาน					

มิติ/ยุทธศาสตร์/โครงการ	2563 ปฏิรูป 1	2564 ปฏิรูป 2	2565 สร้างความเข้มแข็ง	2566 ความยั่งยืน	2567 ต้นแบบ
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ยุทธศาสตร์ที่6 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง					
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากร					
1. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
2. การพัฒนาบุคคลให้มีความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน					
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล					
3. การสื่อสารและการสร้างความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
4. การส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงาน					
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ยุทธศาสตร์ที่6 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง					
1. การศึกษาการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน					
2. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้สะอาด เหมาะสมกับการทำงาน และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม					
3. การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน					
4. การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน					
5. การจัดอบรมหรือดูงานหรือการให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง					