

การพัฒนาองค์กรและทรัพยากรมนุษย์



ติดตั้งและใช้งานระบบ ERP



ได้รับใบรับรองมาตรฐานสากล



กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

การไฟฟ้านครหลวง ได้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยดำเนินการพัฒนาทั้งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การปรับปรุงระบบบริหารจัดการต่าง ๆ การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร งานสำคัญที่ได้ดำเนินการมีดังนี้

การพัฒนาองค์กรเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

การไฟฟ้านครหลวงมีการดำเนินการตามแผนระยะที่ 2 โดยได้วางผังมูลนิธิสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูงตามแนวทางเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) โดยได้มีการวางแผน ดำเนินการปรับปรุงองค์กรในแต่ละหมวด ซึ่งประกอบด้วย 7 หมวด ได้แก่ การนำองค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร การจัดการกระบวนการ และผลลัพธ์ เพื่อให้เกิดความครบถ้วน สอดคล้องในแต่ละกิจกรรม และเป็นพื้นฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งจัดทำรายงานวิธีการและผลการดำเนินงาน (Application Report) โดยมีเป้าหมายสมัครขอรับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ในช่วงปี 2552-2554

การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

การไฟฟ้านครหลวงและที่ปรึกษาได้ติดตั้งและเริ่มใช้งานระบบโปรแกรมสำเร็จรูป ระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2551 ในระบบบัญชีการเงิน ระบบบริหารโครงการและต้นทุนโครงการ ระบบบำรุงรักษา ระบบบริหารพัสดุคงคลังและระบบบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงระบบ Business Planning and Simulation ซึ่งจะทำให้ข้อมูลมีความเชื่อมโยง บูรณาการกันอย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร

การจัดทำระบบตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงาน (Key Performance Indicator)

การไฟฟ้านครหลวงได้ดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน โดยจัดทำและถ่ายระดับตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน จากตัวชี้วัดระดับองค์กรเข้าสู่ระดับสายงาน และหน่วยงาน นอกจากนี้ ในแต่ละหน่วยงานยังได้มีการถ่ายระดับตัวชี้วัดจากตัวชี้วัดระดับหน่วยงานเข้าสู่ระดับกองและแผนก เพื่อให้ทุกคนในองค์กรร่วมรับผิดชอบในผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพงานและมาตรฐานการทำงาน รวมทั้งสร้างความผูกพันของผู้บริหารระดับต่างๆ ต่อเป้าประสงค์ขององค์กร โดยในปี 2551 ได้จัดให้มีพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ระดับสายงานและหน่วยงาน เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2551

การดำเนินงานได้ตามมาตรฐานสากล

นอกเหนือจากการดำเนินงานได้ตามมาตรฐานคุณภาพบริการภายใต้การกำกับดูแลของภาครัฐ การไฟฟ้านครหลวงได้มุ่งเน้นการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และให้เป็นไปตามเกณฑ์ของมาตรฐานสากล ซึ่งในปี 2551 การไฟฟ้านครหลวงได้รับใบรับรองมาตรฐานในด้านต่างๆ ได้แก่

- ISO 9001 ระบบบริหารงานคุณภาพสำหรับขอบข่ายการจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า การติดตั้งและบำรุงรักษาระบบจำหน่าย รวมถึงการบริการที่เกี่ยวข้อง
- ISO/IEC 27001 การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของระบบงานสารสนเทศที่ห้องมั่นคง (Strong Room)
- ISO/IEC 17025 ระบบการบริหารงานและการให้บริการของห้องปฏิบัติการทดสอบและสอบเทียบอุปกรณ์ไฟฟ้า
- มอก.18001 ระบบการจัดการชีวอนามัยและความปลอดภัย



ประชุมวิชาการทางด้านวิศวกรรมนานาชาติ



งานวันวิชาการและผลงานสิ่งประดิษฐ์



นำเสนอบทความในการประชุม CEPSI

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

การไฟฟ้านครหลวงได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กรรวม 5 ด้าน ได้แก่ เป็นหนึ่งเชิงธุรกิจ เป็นมิตรกับประชาชน คุณภาพคน กฟน. ไม่เป็นสอง เป็นเจ้าขององค์กรแน่นเหนียว และกลมเกลียวทำงานเป็นทีม และจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตรต่างๆ เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานมีทักษะและทัศนคติที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร กิจกรรมต่างๆ เพื่อรณรงค์ส่งเสริมและตอกย้ำให้พนักงานมีพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กร กิจกรรมผู้บริหารสัญจรซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับปฏิบัติได้พูดคุยเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรและการกำกับดูแลกิจการที่ดีร่วมกัน การเผยแพร่ความรู้ ข่าวสาร แง่คิดในการทำงานผ่านสื่อภายใน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การไฟฟ้านครหลวงได้ปรับปรุงกลยุทธ์การจัดทำแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทาง Human Resource Scorecard เพื่อวัดประสิทธิผลการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยมีการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ไว้ในแผนหลักขององค์กร ได้แก่ แผนวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง ปี 2550-2554 แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 2550 - 2554 แผนการพัฒนาศักยภาพขององค์กรเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของการไฟฟ้านครหลวง เป็นต้น รวมถึงได้จัดทำแผนแม่บทการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานไว้ในแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และแผนหลักดังกล่าว การปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งงาน การนำระบบ Competency - Based Management เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากรโดยได้มีการประเมินความรู้ความสามารถของพนักงาน เปรียบเทียบกับมาตรฐานระดับความคาดหวังที่มีต่อพนักงาน กำหนดเป็นแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อนำไปจัดทำหลักสูตรในการอบรมและพัฒนาการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งผู้บริหารตั้งแต่ระดับ 11 ขึ้นไป โดยนำ Competency ของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมาเป็นฐานในการจัดทำคุณสมบัติของตำแหน่งผู้บริหารและเกณฑ์ในการประเมินตัวบุคคล ซึ่งผลจากการประเมินศักยภาพรายบุคคลของผู้บริหาร จะนำไปสู่การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งในภาพรวมและแผนพัฒนารายบุคคล สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และการเตรียมความพร้อมของผู้บริหารในการเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้ง

จากยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง มุ่งสร้างมูลค่าเพิ่มจากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การไฟฟ้านครหลวงได้ตั้งคณะทำงานโครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) และ LO Agent ประจำหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ภายในองค์กรและ ขยายผลการเรียนรู้ไปสู่พนักงานระดับปฏิบัติการ รวมทั้งขยายสู่สังคมภายนอก เช่น การร่วมจัดประชุมวิชาการทางด้านวิศวกรรมนานาชาติหรือ ซีเกอร์ ในภูมิภาคเอเชีย โอเชียนเนีย (AORC) การจัดงานวันวิชาการ การนำเสนอความรู้ บทความวิชาการ ผลงานสิ่งประดิษฐ์และการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการ การจัดกิจกรรมพัฒนาทีมและถ่ายทอดความรู้ภายในหน่วยงาน มีการพัฒนาหลักสูตร (Courseware) และระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) สร้างและพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ รวม 4 คณะ ได้แก่ คณะผู้เชี่ยวชาญสายใต้ดิน คณะผู้เชี่ยวชาญเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารด้านเทคนิค คณะผู้เชี่ยวชาญด้านมาตรฐานการติดตั้งสายภายใน/สายนอก และความปลอดภัย และคณะผู้เชี่ยวชาญด้านระบบควบคุมและป้องกัน โดยมีการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ในงานที่เชี่ยวชาญด้วยรูปแบบต่างๆ ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูล องค์ความรู้ (Knowledge Based) รวมถึงมีการแบ่งปันความรู้ระหว่างหน่วยงานในองค์กร

ในปี 2551 การไฟฟ้านครหลวงมีพนักงานรวม 8,650 คน ลดลงจากปีที่ผ่านมา 166 คน หรือลดลงร้อยละ 2 โดยเป็นการลดลงอย่างต่อเนื่องตามการเกษียณอายุและพ้นสภาพของพนักงาน