

การพัฒนาองค์กรและทรัพยากรมนุษย์

การไฟฟ้านครหลวง มุ่งเน้นพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง จึงได้ดำเนินการพัฒนาทั้งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การปรับปรุงระบบบริหารจัดการต่าง ๆ การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร งานสำคัญมีดังนี้

การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

การไฟฟ้านครหลวงได้เข้าจ้างกลุ่มกิจการค้าร่วมฟอร์ท(Forth Consortium) มาดำเนินการพัฒนาและติดตั้งระบบโปรแกรมสำเร็จรูป ระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) ระบบบริการผู้ใช้ไฟฟ้า (Customer Service System : CSS) ระบบการจัดทำใบเสร็จรับเงินค่าไฟฟ้า (Billing System) และระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร เริ่มงานตั้งแต่วันที่ 7 พฤศจิกายน 2548 มีระยะเวลาดำเนินงาน 720 วัน ประกอบด้วย ระบบงานต่าง ๆ รวม 17 ระบบ โดยมีการแต่งตั้งคณะทำงานจากหน่วยงานต่าง ๆ ภายในการไฟฟ้านครหลวงเข้าร่วมดำเนินงานไป พร้อมๆ กับบริษัท ปัจจุบันอยู่ระหว่างดำเนินการ

ในส่วนของการป้องกันความเสี่ยงของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology : ICT) การไฟฟ้านครหลวงได้จัดทำแผนรองรับความเสี่ยงของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Disaster Recovery Plan : DRP) เพื่อให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินกิจการได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมี Backup Site ที่ทันสมัย

นอกจากนี้ ยังมีการติดตั้งระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เครือข่ายเพิ่มเติม พร้อมระบบ Security อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบเครือข่ายสารสนเทศอีกด้วย

การจัดทำระบบตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงาน (Key Performance Indicator : KPI)

เพื่อให้การไฟฟ้านครหลวงมีความเป็นสากลเป็นที่ยอมรับทั้งของพนักงานและหน่วยงานภายนอกโดยสามารถเปรียบเทียบกับธุรกิจไฟฟ้าอื่น ๆ ได้ การไฟฟ้านครหลวงได้เข้าจ้างที่ปรึกษาจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มาจัดทำระบบตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงาน (Key Performance Indicator : KPI) ในระดับสายงานและหน่วยงาน โดยได้มีการจัดพิธีลงนามในบันทึกข้อตกลงการจัดทำเกณฑ์วัดผลการดำเนินงานดังกล่าวเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2549 ซึ่งผู้ว่าการได้มอบหรือถ่ายระดับ KPI ลงไปให้รองผู้ว่าการแต่ละสายงาน และจากสายงาน จะมีการถ่ายระดับสู่หน่วยงานและกองตามลำดับ เพื่อนำไปปฏิบัติต่อไป

การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

การไฟฟ้านครหลวง ได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กร 5 ข้อ ประกอบด้วย เป็นหนึ่งเชิงธุรกิจ เป็นมิตรกับประชาชน คุณภาพคน กพน. ไม่เป็นสอง เป็นเจ้าขององค์กรแน่นเหนียวและกลมเกลียวทำงานเป็นทีม โดยได้ดำเนินการฝึกอบรม นักบริหารและพนักงานให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะที่ดี และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานที่ต้องการ นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปรับเปลี่ยนตามวัฒนธรรมการทำงานที่ต้องการ อาทิเช่น การจัดงานวันวิชาการและเพิ่มผลผลิต เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานนำเสนอบทความทางวิชาการ กิจกรรม 5 ส และนำเสนอ ผลงานที่เป็นแนวคิดหรือสิ่งประดิษฐ์ เพื่อเพิ่มผลผลิต กิจกรรมผู้บริหารสัญจร กิจกรรมหน่วยงานยิ้มใส่พร้อมให้บริการ ประชุม ตรงเวลา เริ่มงานตรงเวลา เป็นต้น

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อพัฒนาการไฟฟ้านครหลวงให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงมีการกำหนดยุทธศาสตร์ไว้อย่างชัดเจนในการ สร้างและพัฒนากระบวนการทรัพยากรบุคคลรวมทั้งพัฒนาความสามารถหลักของบุคลากรและฐานข้อมูลองค์ความรู้ที่ เอื้อต่อการดำเนินงานเชิงธุรกิจมีการจัดทำแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร และมีการนำระบบ Competency-Based Management มาใช้ โดยในปี 2549 การ ไฟฟ้านครหลวงได้ดำเนินการวิเคราะห์และจัดทำเกณฑ์ความรู้ ความสามารถหลักขององค์กร นักบริหารและพนักงานใน ตำแหน่งหลัก ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป เพื่อจัดทำมาตรฐานความรู้ ความสามารถในด้านต่างๆ ของพนักงาน ซึ่งสามารถนำ ผลประเมินศักยภาพพนักงานดังกล่าวไปเชื่อมโยงกับการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้ง เป็นต้น

ในด้านการพัฒนานั้น ได้มีการพัฒนานักบริหารและพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ในด้านระบบจำหน่ายไฟฟ้าและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง โดยการทำทุนการศึกษาต่อปริญญาโท สนับสนุนให้พนักงานได้เข้าร่วมประชุม ศึกษา ดูงาน รวมทั้งมีบทบาทในการนำเสนอผลงานและบทความในเวทีสากล เพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ มีการฝึ กอบรมพัฒนาภายในองค์กรที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานตลอดจนรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการดำเนินงานในอนาคต นอกจากนี้ยังมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีร่วมกันของพนักงานในการกำหนดทิศทางและ พัฒนาการองค์กร โดยมีการจัดประชุมพบปะระหว่างผู้บริหารกับพนักงานในวาระต่างๆ ด้วย

ส่วนการดำเนินการเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้น ได้ตั้งคณะทำงานโครงการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ขึ้น เพื่อศึกษาทิศทางความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กำหนด แผนแม่บท ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ภายในองค์กร และขยายสู่สังคมภายนอก โดยมี การจัดกิจกรรมพัฒนาทีมและถ่ายทอดความรู้ภายในหน่วยงาน จัดให้มีระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) สร้างและพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ อาทิ คณะผู้เชี่ยวชาญงานสายใต้ดิน คณะผู้เชี่ยวชาญด้านมาตรฐานติดตั้งและความปลอดภัย และคณะทำงานด้านเทคนิค เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ ได้มีการกำหนดแผนและการ ถ่ายทอดความรู้ในงาน ดำเนินการสร้างระบบฐานข้อมูลองค์ความรู้

ในปี 2549 การไฟฟ้านครหลวงมีพนักงานรวม 8,965 คน ลดลงจากปีที่ผ่านม 272 คน หรือลดลงร้อยละ 2.94 โดยเป็นการลดลงอย่างต่อเนื่องตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด