มติที่ประชุมคณะกรรมการ กฟภ.
ครั้งที่ 12 / 2559
วันที่ 23 พ.ย. 2559

วาระที่ 6.16 รายงานผลการดำเนินงานระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2559 ไตรมาสที่ 3

ผู้ว่าการ เสนอว่า ตามคำสั่ง กฟภ. ที่ กฟภ. 15/2548 สั่ง ณ วันที่ 26 ต.ค. 2548 แต่งตั้งคณะทำงานระบบบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีหน้าที่พิจารณากำหนดแนวทาง แผนแม่บทและแผนการดำเนินงานของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และรายงานผลการดำเนินงานของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้คณะกรรมการ กฟภ. ทุกไตรมาส

ตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) หมวด 1 การนำองค์กร เป็นเกณฑ์ตรวจประเมินผู้นำระดับสูง ในการชี้นำ สร้างบรรยากาศ และปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อสร้างองค์กรให้มีความยั่งยืน

ตามมติคณะกรรมการ กฟภ. ครั้งที่ 13/2552 เมื่อวันที่ 17 ธ.ค. 2552 อนุมัติแผนยุทธศาสตร์และแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ กฟภ. ปี 2553-2563 (PEA 2020 HR S&M- PEA Human Resource Strategy and Master Plan) ซึ่งจัดทำโดยที่ปรึกษาจากศูนย์บริการวิชาการสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)

ตามมติคณะกรรมการ กฟภ. ครั้งที่ 7/2553 เมื่อวันที่ 22 ก.ค. 2553 เห็นชอบแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กฟภ. ปี 2553-2563 (ปรับปรุงครั้งที่ 1)

ตาม BSC สายงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีบัญชี 2559 กำหนดแผนปฏิบัติการและโครงการที่ดำเนินการในปี 2559 ซึ่งรวมถึงแผนงาน/โครงการที่มาจากแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ กฟภ. ปี 2553-2563 จำนวนทั้งสิ้น 51 โครงการ/แผนงาน

สำหรับไตรมาสที่ 2 ขอตัดแผนงานในกลยุทธ์ข้อ OM1 จำนวน 2 แผนงาน/โครงการ คือ โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริการตนเองของบุคลากร (Employee Self-Service : ESS) เนื่องจากปัจจุบันรองรับให้พนักงานสามารถเข้าดูข้อมูลส่วนบุคคลผ่านระบบ intranet ได้ เช่น ประวัติพนักงาน ประวัติการฝึกอบรม อย่างไรก็ตาม ในโครงการคอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์สำเร็จรูประยะที่ 2 มีแผนการกำหนดให้ระบบ ESS/MSS (ระบบรอง) เพื่อรองรับการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล การนำเสนออนุมัติและพิจารณาอนุมัติผ่าน work flow และโครงการปรับปรุงฐานข้อมูลบนระบบ HRIS เนื่องจากในระยะแรกที่มีการเริ่มใช้งานในระบบ SAP จำเป็นต้องตรวจสอบข้อมูลที่มีการโอนย้ายจากระบบงานเดิมว่ามีการนำขึ้นระบบถูกต้องหรือไม่ ปัจจุบันได้ดำเนินการตรวจสอบและทยอยแก้ไขข้อมูลเรียบร้อยแล้ว โดยเน้นแก้ไขข้อมูลที่มีความสำคัญเป็นลำดับแรกก่อน จึงถือว่าการปรับปรุงฐานข้อมูลค่อนข้างมีความสมบูรณ์ และสิ้นสุดการดำเนินการตรวจสอบและปรับปรุงฐานข้อมูลจากการโอนย้ายฐานข้อมูลทั้งระบบ อย่างไรก็ตาม การตรวจสอบข้อมูลตามที่มีการบันทึกลงในระบบยังคงมีการตรวจสอบตามปกติเป็นรายเดือน/รายไตรมาส/รายปี ตามลักษณะของข้อมูลแต่ละประเภท ทั้งนี้ ข้อมูลที่เน้นการตรวจสอบเป็นลำดับสำคัญและต้องตรวจสอบสม่ำเสมอ ประกอบด้วย สถานะการเป็นพนักงาน/พ้นสภาพ อัตราเงินเดือน วันจ้าง วันบรรจุ วันที่มีผลในการแต่งตั้ง เลื่อนระดับ ฉะนั้น จะคงเหลือแผนงาน/โครงการตาม BSC ปี 2559 ทั้งหมดจำนวน 49 แผนงาน/โครงการ

สนง./Neung: 12-59 (ระบบ HR [illegible])

ในการนี้ เพื่อให้บทบาทของคณะกรรมการ กฟภ. เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ด้านการบริหารจัดการองค์กร ประจำปี 2559 ในการจัดให้มีและทบทวนความเพียงพอของระบบการบริหารจัดการองค์กรที่สำคัญอย่างสม่ำเสมอและติดตามให้อยู่ในระดับมาตรฐานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คณะทำงานฯ จึงได้รวบรวมสรุปผลการดำเนินงานระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2559 ดังนี้

- ไตรมาสที่ 1 มี 51 แผนงาน/โครงการ ที่อยู่ระหว่างดำเนินการโดยไม่มีปัญหาและอุปสรรค ซึ่งคณะกรรมการ กฟภ. ได้มีมติรับทราบ ในการประชุม ครั้งที่ 6/2559 เมื่อวันที่ 22 มิ.ย. 2559

- ไตรมาสที่ 2 มี 49 แผนงาน/โครงการ ที่อยู่ระหว่างดำเนินการ และขอตัด 2 แผนงาน/โครงการ คือโครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริการตนเองของบุคลากร และโครงการปรับปรุงฐานข้อมูลบนระบบ HRIS สำหรับแผนงาน/โครงการที่เป็นไปตามเป้าหมายและดำเนินการแล้วเสร็จมี 2 แผนงาน/โครงการ ดังนี้

1. กลยุทธ์ข้อ OM1 เกณฑ์วัดความสำเร็จของการดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนแม่บทสายงานฯ โครงการพัฒนาผู้บริหารด้านงาน HR (HR for Non HR Manager) ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย (Target) ในระดับ 5 คือ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มบริหารที่ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาผู้บริหาร HR for Non HR Manager อยู่ที่ร้อยละ 100

2. กลยุทธ์ข้อ HR2 เกณฑ์วัดความสำเร็จของแผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารบุคลากรทั้งด้านการเงินและกายภาพ โครงการสร้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (วิศวกรรม) ผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย (Target) ในระดับ 5 คือ มีจำนวนผู้เข้าฝึกอบรมผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่อปี (วิศวกรรม) จำนวน 320 คน

- ไตรมาสที่ 3 มีการดำเนินงานแล้วเสร็จเพิ่มเติม 9 แผนงาน/โครงการ ดังนี้

1. กลยุทธ์ข้อ OM1 เกณฑ์วัดความสำเร็จของการดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนแม่บทสายงานฯ โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA-Performance Appraisal)

2. กลยุทธ์ข้อ OM1 เกณฑ์วัดความสำเร็จของการดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนแม่บทสายงานฯ โครงการนำศักยภาพของพนักงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

3. กลยุทธ์ข้อ OM1 เกณฑ์วัดความสำเร็จของการดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนแม่บทสายงานฯ โครงการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละกลุ่มของ กฟภ.

4. กลยุทธ์ข้อ OM3 เกณฑ์วัดความสำเร็จของการดำเนินการตาม Service Level Agreement ที่ระบุในห่วงโซ่อุปทาน แผนการจัดทำข้อตกลงการให้บริการของสายงาน

5. กลยุทธ์ข้อ HR2 เกณฑ์วัดความสำเร็จของแผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารบุคลากรทั้งด้านการเงินและกายภาพ โครงการเตรียมความพร้อมผู้ปฏิบัติงานให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

6. กลยุทธ์ข้อ HR2 เกณฑ์วัดความสำเร็จของแผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารบุคลากรทั้งด้านการเงินและกายภาพ โครงการพัฒนาสถานรับเลี้ยงเด็ก กฟภ.

7. กลยุทธ์ข้อ HR2 เกณฑ์วัดความสำเร็จของแผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารบุคลากรทั้งด้านการเงินและกายภาพ โครงการสร้างความสุขอย่างยั่งยืน "PEA Happy Money"

8. กลยุทธ์ข้อ HR2 เกณฑ์วัดความสำเร็จของแผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารบุคลากรทั้งด้านการเงินและกายภาพ โครงการพัฒนาระบบมาตรฐานความปลอดภัย

9. กลยุทธ์ข้อ HR2 เกณฑ์วัดความสำเร็จของแผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารบุคลากรทั้งด้านการเงินและกายภาพ โครงการจัดหา จัดสรรเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน

โดยทั้ง 9 แผนงาน/โครงการ สามารถดำเนินการเป็นไปตามค่าเป้าหมายที่ระดับ 5 และสำหรับ 38 แผนงาน/โครงการ สามารถดำเนินการโดยไม่มีปัญหาและอุปสรรค คาดว่าจะแล้วเสร็จในไตรมาสที่ 4 ต่อไป

ทั้งนี้ คณะทำงานฯ ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติใน BSC ของสายงานทรัพยากรบุคคล ปี 2559 ไตรมาสที่ 3 เพื่อนำเสนอคณะกรรมการ กฟภ. มาพร้อมนี้แล้ว (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

จึงเสนอคณะกรรมการเพื่อโปรดทราบ

**มติที่ประชุม** รับทราบ