



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก ประธานคณะกรรมการส่งเสริมสร้างวัฒนธรรม ถึง ทุกหน่วยงาน
องค์กรฯ (รผก.(ท))
เลขที่ รผก.(ท) ๑๐ / ๒๕๖๐ วันที่
เรื่อง ขอเวียนแจ้งคู่มือการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมของ กฟภ.

เรียน รผก., ผชก., อส.ตภ., อส.วก., อส.กม. ผชช., อข., อฝ. และ อก.

ตามที่ ผวก. เห็นชอบคู่มือและแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม กฟภ. แล้ว
เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๐ โดยคู่มือมีเนื้อหา ดังนี้

- ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรคืออะไร
- การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรสำคัญอย่างไรกับ กฟภ.
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมของ กฟภ.
- แนวทางการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมของ กฟภ.
- นโยบายการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมของ กฟภ.
- ปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมของ กฟภ. (TRUST+E)
- พฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ตามค่านิยม

ในการนี้ จึงขอแจ้งคู่มือการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมของ กฟภ. ดังกล่าวมายังท่าน
เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนตามพฤติกรรมที่องค์กรมุ่งหวัง และพร้อมขับเคลื่อนองค์กรให้
บรรลุผลสำเร็จอย่างยั่งยืนต่อไป

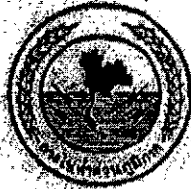
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายสุรศักดิ์ ไตรทาน)

รผก.(ท)

ประธานคณะกรรมการส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

13 มี.ค. 2560



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

รับทราบ
เลขที่ 7989
วันที่ 30 มิ.ย. 2554
เวลา 15.44

สรก. (ท)
วันที่ 28 มิ.ย. 2554
เลขที่ 7/43

จาก เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมสร้าง ถึง ประธานคณะกรรมการส่งเสริมสร้าง
วัฒนธรรมองค์กร (อก.รบ.) วัฒนธรรมองค์กร (รผก.ท)
เลขที่ กรบ. (อก) ๑๙๘๔/๒๕๕๔ วันที่ ๒๘ มิ.ย. ๒๕๕๔
เรื่อง ขอความเห็นชอบคู่มือและแผนงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม กฟภ.
เรียน ประธานคณะกรรมการฯ (รผก.ท)

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Performance Appraisal: SEPA) หมวด ๑ กำหนดให้ผู้มีระดับสูงมีบทบาทในการชี้นำและทำให้องค์กรยั่งยืน ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม ถ่ายทอดผ่านระบบการนำองค์กรเพื่อให้บุคลากร ผู้ส่งมอบ คู่ค้าที่สำคัญ รวมทั้งลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ นำไปปฏิบัติ ตลอดจนแสดงให้เห็นถึงการมุ่งมั่นต่อค่านิยมขององค์กร และตามเกณฑ์หมวด ๕ กำหนดให้องค์กรเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เกิด ๖ คุณลักษณะ ได้แก่ ความร่วมมือ, การแบ่งปันทักษะ, การสื่อสารสองทิศทาง, การมีความคิดริเริ่มนวัตกรรม, การให้อำนาจในการตัดสินใจและการกำหนดเป้าประสงค์ระดับบุคคล (เอกสารแนบ ๑)

๑.๒ ตามรายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ปี ๒๕๕๘ หมวด ๑ และหมวด ๕ มีข้อที่ต้องปรับปรุง ในเรื่องที่มีผู้นำระดับสูงยังไม่มีผลการสำรวจการรับรู้และปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรมาปรับปรุงกระบวนการ และยังไม่สามารถติดตามผลการรับรู้/การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร เนื่องจากการเสริมสร้างวัฒนธรรม กฟภ. อยู่ในระยะเริ่มต้น และจากผลดังกล่าว กฟภ. จึงนำมากำหนดเป็นแผนการปรับปรุงองค์กรตามระบบ SEPA (OFIs Roadmap) ปี ๒๕๕๙ โดยกำหนดแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ กฟภ. มีระบบการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่เป็นระบบ ด้วยการกำหนดลักษณะวัฒนธรรมองค์กร กำหนดแนวทางและกิจกรรมการเสริมสร้างฯ และติดตามการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ชัดเจน (เอกสารแนบ ๒)

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ตามคำสั่ง กฟภ. ที่ พ.ก) ๑๐/๒๕๕๙ แต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ผวก. สั่ง ณ วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๕๙ โดยมีหน้าที่บทบาทปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์วิสัยทัศน์ ค่านิยมขององค์กรและกำหนดแนวทางการเสริมสร้างและกิจกรรมแผนงาน และติดตามประเมินผลการเสริมสร้างและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากร (เอกสารแนบ ๓)

๒.๒ ปี ๒๕๕๙ ค่านิยมของ กฟภ. คือ “บริการดี มีคุณธรรม” ซึ่งเมื่อได้บททวนวิสัยทัศน์แล้ว โดยคณะกรรมการ กนย. จึงได้บททวนค่านิยม และพบว่า ควรเพิ่มความทันสมัยเพื่อให้สอดคล้องกับประเด็นสำคัญในวิสัยทัศน์ที่เพิ่มขึ้นมา คือ การเป็นองค์กรชั้นนำที่ทันสมัยในระดับภูมิภาค และการดำเนินงานในธุรกิจเกี่ยวเนื่อง จึงได้เพิ่มรายละเอียดของค่านิยมเป็น “ทันโลก บริการดี มีคุณธรรม”

๒.๓ คณะทำงานฯ ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิสัยทัศน์ การกิจ ยุทธศาสตร์ และผล การสำรวจการรับรู้ค่านิยมของ กฟผ. ตลอดจนแนวทางของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น บมท., กรมชลประทาน, ธนาคารกสิกรไทย, AIS, CPF เป็นต้น พบว่า การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างยั่งยืน สิ่งสำคัญ คือ องค์กรจำเป็นต้องกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรที่องค์กรมุ่งหวังให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนตามทิศทาง ขององค์กรในปัจจุบันและอนาคตให้ชัดเจนและเสริมสร้างให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามพฤติกรรมที่องค์กรกำหนด สืบต่อกันมาเป็นระยะเวลายาวนานอย่างต่อเนื่องก็จะเกิดเป็นวัฒนธรรมเฉพาะขององค์กร ดังนั้น รากฐานสำคัญ สำหรับ กฟผ. จึงมุ่งเน้นการเสริมสร้างค่านิยมเป็นเบื้องต้นก่อน โดยมีปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมเป็น TRUST+E ซึ่ง Trust Core Competency (TRUST) ของบุคลากร กฟผ. มาปรับใช้ และเพิ่มประเด็นความผูกพัน (Engagement : E) มา ใช้สำหรับสร้างการรับรู้ เข้าใจของบุคลากร ประกอบด้วย

TECHNOLOGY SAVVY	: ทันโลก เรียนรู้ เข้าใจ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่
RUSH TO SERVICE	: บริการด้วยใจ รวดเร็ว เป็นธรรม ทันสมัย ใส่ใจผู้รับบริการ
UNDER GOOD GOVERNANCE	: ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตรับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ ต่อต้านทุจริต ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
SPECIALIST	: รอบรู้ เชี่ยวชาญ ในงานที่ทำ แบ่งปัน สร้างสรรค์และพัฒนา
TEAMWORK	: มุ่งมั่นทำงานเป็นทีม มีน้ำใจ เปิดใจกว้าง แบ่งปันทักษะ
ENGAGEMENT	: รักองค์กร ห่วงเท เสียสละ ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๒.๔ จากปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมทั้ง ๖ ปัจจัยตามข้อ ๒.๓ คณะทำงานฯ ได้นำมาพิจารณาและ กำหนดเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (DO) และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (DON'T) เพื่อความชัดเจนในการสื่อสาร และเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมตามที่องค์กรมุ่งหวัง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรได้บรรลุผลสำเร็จอย่างยั่งยืน

๒.๕ เมื่อกำหนดพฤติกรรมตามข้อ ๒.๔ แล้ว คณะทำงานฯ จึงกำหนดแนวทางการ เสริมสร้างด้วยการนำทฤษฎีการบริหารองค์กร of McKinsey มาเป็นหลักในการกำหนดแนวทางการเสริมสร้าง ที่ส่งเสริม ๗ องค์ประกอบหลักขององค์กร และได้แบ่งขั้นการเสริมสร้างเป็น ๔ ระยะ คือ ๑) การสร้างการรับรู้- เข้าใจ (Awareness), ๒) การยอมรับ (Acceptable), ๓) บุคลากรพร้อมปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Adaptable) และ ๔) บุคลากรแสดงพฤติกรรมสอดคล้องตามที่องค์กรมุ่งหวัง (Sustainable) รวมถึงกำหนดเป้าหมายของใน แต่ละระยะผ่านแต่ละช่วงต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ซึ่งจากแนวทางดังกล่าว คณะทำงานฯ ได้นำมาประกอบใน การพิจารณาจัดทำแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรทั้งแผนระยะยาว และแผนปฏิบัติประจำปี

๓. ข้อพิจารณาและข้อเสนอ

คณะทำงานฯ พิจารณาและดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องตามเกณฑ์ SEPA หมวด ๑ หมวด ๕ Of Roadmap จึงเห็นควรนำเสนอ ผวก. เพื่อขอความเห็นชอบ ดังนี้

๓.๑ คู่มือค่านิยม กฟผ. โดยมีเนื้อหา ได้แก่ ความสำคัญของการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม , ประโยชน์ที่จะได้รับ, แนวทางการเสริมสร้างและพฤติกรรมตามปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม เป็นต้น(เอกสารแนบ ๔)

๓.๒ หลังจากเห็นชอบตามข้อ ๓.๑ แล้ว ขอให้ ผปส. ออกแบบรูปเล่ม และจัดพิมพ์เพื่อแจกให้ บุคลากรทุกระดับใช้เป็นคู่มือประพฤติปฏิบัติตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่องค์กรกำหนด

๓.๓ แผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๗ ประกอบด้วย มิติการ เสริมสร้างตามแนวทาง ๔ ระยะ,เป้าหมาย,กลยุทธ์,แผนงาน,ปัจจัย/พฤติกรรมที่ส่งเสริม, กลุ่มเป้าหมาย,ระยะเวลา, หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก และหน่วยงานสนับสนุน (เอกสารแนบ ๕)

๓.๔ ขอให้หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบกลยุทธ์และแผนงานเสริมสร้างฯ กำหนดแผนปฏิบัติการประจำปี และให้ ฝนย. ดำเนินการร่วมกับคณะทำงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อทำการสำรวจวิเคราะห์การเสริมสร้างค่านิยมประจำปี

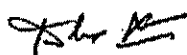
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดนำเสนอ ผวก. เพื่อพิจารณาตามข้อเสนอ ๓.๑ - ๓.๔ ต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง



(นายพงษ์พันธุ์ ช้างประสิทธิ์)

อภ.รบ.

คณะทำงานและเลขานุการ
เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร



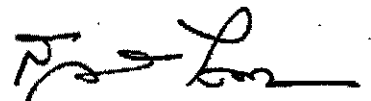
(นายเสริมสกุล คล้ายแก้ว)

ผวก.

- ๕ มี.ค. ๒๕๖๐

เรียน ผวก.

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ



(นายสุรศักดิ์ ไตรพาน)

รผก.(๓)

29 ธ.ค. 2559