

การส่งเสริมงานพัฒนาคุณภาพ ที่มีผลต่อ องค์การสมรรถนะสูง

พรพงษ์ ปอประพันธ์

วิทยากรระดับ 10 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

Email : pompong.p@egat.co.th

การสร้างงานพัฒนาตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อความมั่นคง มีแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างรายได้ประชาชาติด้วยการสร้างรายได้ในการประกอบวิชาชีพ ส่งผลต่อการมีความสุขของคนไทย อีกทั้งเป็นผลทางตรงสู่การสนองต่อการจัดการรายได้ประชาชาติในระยะยาวที่รองรับการขยายงานตามภารกิจประเทศด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้วยการรองรับการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพ “คน” ของประเทศ ให้มีโอกาสนำความสามารถ กับการแข่งขัน ให้มีความเท่าเทียมกันทางสังคมเพื่อเป็นรากฐานการสร้างความเติบโตอย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ยุทธศาสตร์ประเทศ 2560-2579 สำนักนายกรัฐมนตรี ธันวาคม 2558) ดังมี วิสัยทัศน์ที่กำหนด เพื่อเป็นแผนยุทธศาสตร์ประเทศ ในการสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง เพื่อเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่ จำเป็นต้องอาศัย การทำงานจาก “กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ” เพื่อส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (TQM) ให้ดำเนินงาน องค์การสอดคล้องกับแนวทางที่ภาครัฐได้มอบหมายตามภารกิจ ของ องค์การ ให้ ประเทศขับเคลื่อนได้อย่างมีศักยภาพ

การเริ่มต้นงานที่ผ่านมาด้วยกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั่วทั้งองค์การ หรือการนำระบบบริหารคุณภาพเข้ามาใช้ เมื่อปี พ.ศ. 2526 เป็นต้นมา โดยการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารระดับสูง ขององค์การ ท่านแรกในการบริหารจัดการ คือ ดร.เกษม จาติกวณิช ผู้ว่าการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ทำให้งานนี้มีการปักหมุดอย่างเป็นรูปธรรม โดยทีมผู้บริหารในระดับต่างๆ ได้รับแนวคิดนี้เพื่อให้เกิดการจัดการบริหารคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรม ด้วยวิธีการใช้งานจากการเรียนรู้ของระดับผู้บริหารและทีมงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพ ใช้ระบบในครั้งเริ่มต้นจากการดูงานและเรียนรู้ โดยส่งผู้แทนคณะต่างๆ เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแลลมีส่วนร่วมทั่วทั้งองค์การ ในปี ค .ศ.1984 เรียกว่า Company Wide Quality Circle (CWQC.) หรือ อีกชื่อหนึ่งว่า Total Quality Management (TQM.) ที่หน่วยงานภายในองค์การยินดีรับหลักการเพื่อการทดลองใช้ และนำมาประยุกต์ได้อย่างมีมรรคผลในการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรภายใน ทั้งบุคลากร เครื่องมือ อุปกรณ์ และ เทคโนโลยี

การทำงานมีทั้งอุปสรรคและ การมี ผลสัมฤทธิ์ ในบริหารจัดการตามกรอบการพัฒนา โดยมุ่งเน้นความเป็นเลิศตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนให้ดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง เป็นแนวทางเพื่อการส่งเสริมให้ องค์การมีความสามารถเพื่อให้เกิดความแข็งแกร่ง เป็นที่ยอมรับ และให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างยั่งยืน ด้วยการ เป็นองค์การที่มี สมรรถนะสูง สามารถรับการเปลี่ยนแปลง เป็นองค์การสร้างสรรค์ และเป็นที่ยอมรับได้ในระดับสากล โดยมุ่งเน้นการทำงานด้วยวิสัยทัศน์ “นวัตกรรมพลังงานไฟฟ้าเพื่อชีวิตที่ดีกว่า”

ตามแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ระหว่างปี 2561-2569 ที่กำหนดวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ ตามมิติของการกำหนดไว้จำนวน 4 มิติ ประกอบด้วย



มิติที่ 1. เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมพลังงานไฟฟ้า (Electricity innovation) หมายถึงความสามารถขององค์กรในการ พัฒนาประสิทธิภาพ อย่าง เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมด้วยนวัตกรรม ให้รองรับระบบไฟฟ้าในอนาคต (Distributed Power Generation Renewable and Big Data)

มิติที่ 2. เป็นองค์การที่มีการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน (Growth & sustainability) หมายถึงการสร้างรายได้เพิ่มจากความสามารถและทรัพยากรของ องค์กรที่มีอยู่ (Existing) ศึกษาวิจัยและพัฒนา ในธุรกิจ พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเป็นกลไกหลักในการลงทุน ขับเคลื่อน ผลักดันการดำเนินการในธุรกิจใหม่

มิติที่ 3. เป็นองค์การที่มี การบริหารงานที่ดี มีประสิทธิภาพสูง มีฐานะทางการเงินมั่นคง (Administration excellence) คือ ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพ สูง (Restructure to HPO EGAT) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้พร้อมในการแข่งขันและธุรกิจใหม่ (Capability Workforce to Gain Competitive Advantage) ขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ (Information Driven organization)

มิติที่ 4. เป็นองค์การที่ มีธรรมาภิบาล สังคมไว้วางใจ และเป็นความภาคภูมิใจของชาติ (Trust & pride of the nation) เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานในการกำกับดูแล สร้างความสัมพันธ์อันดีกับสังคม ชุมชนเชิงรุก พัฒนาภาพลักษณ์ องค์กรและสื่อสารเชิงรุกผ่าน ส่งเสริมการเป็นธรรมาภิบาลและมีการดำเนินงานที่โปร่งใส

ด้วยทั้ง 4 มิตินี้เป็นการรองรับความสำคัญของการบริหารพัฒนาเพื่อการทำงานให้มีความมั่นคงและยั่งยืน เพื่อการวางเป้าหมายในปัจจุบันและอนาคตทำให้สังคมชุมชนประเทศไทยได้รับความสะดวกให้

ได้มากที่สุด การปรับเปลี่ยนขององค์กรจึงมีภาพลักษณ์ที่เป็นประเด็นสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร การเช่นเดียวกัน โดยให้ความเข้าใจด้วยค่านิยมหลักร่วมกัน โดยใช้ในการทำงานด้วยค่านิยม SPEED มีหลัก 5 ประการ ประกอบด้วย

1. รักองค์กร หรือ การทำหน้าที่ด้วยความรักองค์กร ปกป้องรักษาผลประโยชน์ชื่อเสียง เสี่ยงละ พุ่มเท อุทิศตน ให้กับงานขององค์กร มีความสามัคคีเป็นที่ตั้ง (Sense of Belonging)
 2. มุ่งงานเลิศ หรือ ความมุ่งมั่นสร้างสรรผลงาน ทำงานอย่างมืออาชีพ มีเป้าหมายที่ท้าทาย มีความรับผิดชอบในหน้าที่หลายด้าน (Performance Excellence)
 3. เติบโตคุณธรรม หรือ การรักษาจริยธรรม จรรยาในการทำหน้าที่อย่างมีหลักธรรมมาภิบาล มีความซื่อสัตย์ ทำงานอย่างโปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ ต่อด้านทุจริต (Ethics & Integrity)
 4. นำด้วยนวัตกรรม หรือ การแสวงหาวิธีการใหม่เพื่อทดลองให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประโยชน์เชิง พานิชย์และสังคม เป็นการพัฒนาระบบการทำงานให้มีความทันสมัยเสมอ (Enthusiasm & Innovation)
 5. ทำประโยชน์เพื่อสังคม หรือ การมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ สังคม ชุมชน และ สิ่งแวดล้อม อย่างมีจิตสาธารณะโดยสร้างความเข้าใจต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Devotion to Society)
- การทำหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรต้องประสานอย่างเป็นหนึ่งเดียวเพื่อรองรับภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานใดที่ไม่มีความจำเป็นให้พิจารณากระบวนการทำงาน หากสามารถ ลด ละ ในสิ่งที่ไม่จำเป็น เหล่านั้นให้ถือว่าเป็นหน้าที่ ซึ่งในปัจจุบัน การสรรสร้างงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง ตามนโยบายของผู้บริหารสูงสุด เรื่อง การลดกระบวนการที่ไม่จำเป็น หรือ Lean Process Management ดังภาพ



การสนับสนุนภารกิจผลิตไฟฟ้ามีแนวทางจากสิ่งเริ่มต้นตั้งแต่ปี พ.ศ.2512 ตามที่องค์การได้จัดตั้ง โดยรวมการไฟฟ้าลิกไนต์ การไฟฟ้าภาคตะวันออกเฉียงเหนือเข้ามาเป็น การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จึงมีความหลากหลายในวิทยาการจัดการเพื่อจัดหาแหล่งพลังงานในการผลิตกระแสไฟฟ้า เพื่อความพร้อมสนับสนุนความต้องการใช้พลังงานของภาครัฐ ภาคประชาชน และเอกชนเป็นหลัก ซึ่งในเวลา 49 ปีที่ผ่านมา หน่วยงานในองค์การมีวิวัฒนาการที่รับเหตุการณ์มากระทบในด้านต่างๆที่ต้องมีการปรับตัวในการทำงานตลอดเวลา ทั้งการรับ การทำงานเชิงรุก ตามแนวทาง นโยบายภาครัฐ การหารายได้มอบให้ภาครัฐ จากการทำงานในกระบวนการ การส่งเสริมกิจกรรมต่างๆให้กับสังคมเพื่อความร่วมมือ และการพัฒนางานเพื่อคุณภาพที่ดีของเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างไม่มีวันหยุดยั้ง กระบวนการทำงานในอดีต มีการทำงานด้วยความทุ่มเทใจ แรงกายของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเป็นที่ตั้ง ด้วยการมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย การทำ งานในหลายด้านทั้งงานโครงการก่อสร้าง งานเดินเครื่องผลิตกระแสโรงไฟฟ้า จากพลังความร้อน พลังน้ำ การจัดการเชื้อเพลิงเหมือง เพื่อผลิตส่งมอบให้โรงไฟฟ้างานจัดการบำรุงรักษา งานระบบส่งเพื่อการส่งจ่ายกระแสไฟฟ้า การสนับสนุนด้านการเงิน ด้านพัฒนาบุคลากรและการจัดการ ที่แบ่งภารกิจอย่างชัดเจน ซึ่งเริ่มต้นการพัฒนางานจากการก่อตั้งเพื่อสนองต่อการจัดส่งกระแสไฟฟ้ามอบให้กับผู้รับบริการซึ่งหมายถึงภาคประชาชน ที่เป็นหัวใจหลัก และภาคอุตสาหกรรมในวงกว้างที่ต้องการกระแสไฟฟ้าตรงเพื่อการผลิต จึงเป็นหน้าที่สำคัญมาอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาคุณภาพงานอย่างไม่มีจุดจบจึงมีความหมายอย่างยิ่งกับองค์การที่ต้องการความมั่นคงและยั่งยืน สิ่งสำคัญคือการพัฒนากระบวนการของตนเองในความรับผิดชอบให้เป็นระบบกระบวนการที่ชัดเจน มีรายละเอียดเนื้อหาการทำงานอย่างครบถ้วน จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ภารกิจ กับ เทคโนโลยีใหม่ ที่ได้รับเพื่อเสริมต่องานระหว่างกันได้อย่าง “สมบูรณ์ที่สุด” ในช่วงขณะนั้น ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพงานด้วยกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ จึงทำให้งานมีความสำเร็จได้ด้วยวิธีใช้แนวคิดเพื่อการปรับปรุงงาน สำหรับในองค์การขนาดใหญ่ หรือ ขนาดกลาง ความสามารถที่จำเป็นด้วยการร่วมมือ กันของบุคลากรเพื่อพัฒนางาน จึงมีการต่อยอด เต็มเต็มได้มา กยิ่งขึ้น เพื่อมุ่งเน้นให้กับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากการวิเคราะห์ในองค์การ ประกอบด้วย 8 ส่วนสำคัญ (ตามหลักของระบบกระบวนการความรับผิดชอบสังคม ISO26000) หมายถึง ส่วนที่ 1. องค์การภาครัฐ และผู้กำกับดูแล , ส่วนที่ 2 สื่อมวลชน , ส่วนที่ 3 ชุมชนรอบโรงไฟฟ้า /แนวสายส่ง/รองโครงการงานก่อสร้าง, ส่วนที่ 4 นักวิชาการ/องค์การพัฒนาเอกชน , ส่วนที่ 5 ลูกค้าหลัก/ผู้ใช้ไฟฟ้าทั่วไป , ส่วนที่ 6 คู่ค้าและพันธมิตร , ส่วนที่ 7 พนักงานและสหภาพแรงงาน และ ส่วนที่ 8 สถาบันการเงิน

การทำงานที่มีการพัฒนากระบวนการทำให้เกิดความ “เบ็ดเสร็จ” รวดเร็วในงานของตน เป็นสิ่งจุดประกายให้มีการเผยแพร่ได้หลายแนวคิดเพื่อการจัดการที่เป็น One Stop Service ต่อ ผู้เกี่ยวข้อง ทั้งภายในองค์การ และผู้รับบริการจากภายนอก ให้เกิดความรวดเร็วได้พร้อมสรรพด้วย การประยุกต์ “องค์ความรู้” กับการนำประสบการณ์มาหล่อหลอมเข้าด้วยกัน ทำให้เป็นผลงานในแต่ละโครงการย่อยที่เกิดขึ้นได้ จาก

วิสัยทัศน์ของบุคลากรในการทำงาน โดยผ่านกระบวนการและนโยบายองค์การที่สำคัญเพื่อ การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ส่งต่อเนื้องานจากองค์ความรู้ กลายมาเป็นการปรับปรุงกระบวนการ และนำมาสู่การได้สิ่งประดิษฐ์เป็นเครื่องมือใหม่ในการทำงานเพื่อให้เกิดความราบรื่น ลดเวลา ลดภาระที่หนักอึ้งจากน้ำหนักของเครื่องจักร หรือ ภาระจากกระบวนการทำงานที่ซับซ้อน ดังมีตัวอย่างที่น่าสนใจจากการส่งเสริมของผู้บริหารสูงสุดตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันด้วยการใช้งานในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ทั้งทั้งองค์การ โดยทุกองคาพยพขององค์การมีความพร้อมเพื่อนำผลงานของทีม เสนอให้กับองค์การเพื่อการ แสดงให้เห็นถึงสิ่งทีหน่วยงานของตนได้ปรับปรุงพัฒนาขึ้น ดังยกตัวอย่างงานเด่นๆได้หลายเรื่องเพื่อการพัฒนางานส่งมอบให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับองค์การได้ชัดเจน โดยเป็นงานที่พัฒนาขึ้นในระดับองค์การ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นได้รับการคัดเลือกขึ้นสู่ระดับชาติหรือนานาชาติ (เพราะเป็นแนวทางที่ต้องการทีมที่มีความพร้อมในการนำเสนอมากที่สุด) แต่ในทีมตัวอย่างที่ปรากฏนี้เป็นทีมตัวอย่างที่มีผลงานพัฒนาการมอบให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาคต่างๆของสังคม มีตัวอย่างที่รองรับภารกิจเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานได้โดยแบ่งประเภทกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ที่สามารถนำมาใช้งานได้ดังตารางด้านล่างนี้

ตารางที่ 1 กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ประเภท Quality Control Circle

ประเภท Quality Control Circle	ความหมายของกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ
กลุ่ม Qcc Manufacturing	การทำงานร่วมกันในสายการผลิต มีประสบการณ์มากกว่า 5 เรื่อง หรือ 5 ครั้ง
กลุ่ม Qcc Junior Manufacturing	การทำงานร่วมกันในสายการผลิต มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 เรื่อง หรือ 5 ครั้ง
กลุ่ม Qcc Support Service	การทำงานร่วมกันในสายบริการ มีประสบการณ์ด้านงานจัดการ เป็นงานสนับสนุนให้กับองค์การ
กลุ่ม Qcc Office Service	การทำงานร่วมกันในสายบริการ มีประสบการณ์ด้านงานจัดการ เป็นงานบริหารจัดการภายใน ให้กับองค์การ เช่น งานพัสดุ งานบัญชี และการเงิน
กลุ่ม Qcc Business Service	การทำงานร่วมกันในสายบริการ มีประสบการณ์ด้านงานจัดการ เป็นงานบริหารจัดการกิจการที่มีรายได้เอง เช่น งานโรงพยาบาล งานโรงแรม งานโรงงาน (ไม่สอดคล้องกับงานขององค์การ)
กลุ่ม Qcc ประเภท Task Achieving	การทำงานของกลุ่มทั้งสายการผลิต และ สายบริการ ได้มีการพิจารณาเพื่อรองรับในหน้าที่ใหม่ต้องวางแผนเพิ่มเติม / เป็นงานที่พิจารณาแล้วต้องการเปลี่ยนแปลงวิธีการ

ตารางที่ 2 กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ประเภท KAIZEN

ประเภท KAIZEN	ความหมายของกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ
Automation Kaizen	เรื่องที่กลุ่มมีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการที่มีพลังงานช่วย เป็นงาน Plug – In ซึ่งในส่วนของที่เกี่ยวข้องจะเป็น งานการผลิต งานบำรุงรักษา งานเทคนิค
Karakuri Kaizen	เรื่องที่กลุ่มมีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการที่ใช้การออกแบบ มีหลักทางกลศาสตร์ การใช้เฟือง ใช้คานงัด คานดีด เพื่อเป็นองค์ประกอบ หรือเป็น UN – PLUG ซึ่งในส่วนของที่เกี่ยวข้องจะเป็นงานด้านการผลิต งานบำรุงรักษา งานเทคนิค
Kaizen Suggestion	เรื่องที่ผู้ปฏิบัติงานเพียงคนเดียวได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขวิธีการง่าย ไม่มีกระบวนการซับซ้อน สามารถดำเนินการได้ด้วยคนเดียวตั้งแต่ต้นเรื่อง จนมีวิธีการที่ปฏิบัติปรับปรุงได้ดี ทั้งงานด้านการผลิต งานบำรุงรักษา งานบริการ ทุกๆด้าน
Genba Kaizen	เรื่องที่กลุ่มได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขวิธีการง่าย ไม่มีกระบวนการซับซ้อน สามารถดำเนินการได้ด้วยคนเดียวตั้งแต่ต้นเรื่อง จนมีวิธีการที่ปฏิบัติปรับปรุงได้ดีทั้งงานด้านการผลิต งานบำรุงรักษา งานบริการ ทุกๆด้าน
Kaizen for Office	เรื่องที่กลุ่มมีการพิจารณาเพื่อพัฒนาปรับปรุงวิธีการที่ใช้การบริการ การจัดการ ด้านพัฒนาระบบงาน ด้านเอกสาร เพื่อเป็นองค์ประกอบ ซึ่งในส่วนของที่เกี่ยวข้องจะเป็นงานด้านการบริการ
Project Kaizen	เรื่องของกลุ่มจัดการโครงการออกแบบเพื่อการวิจัย หรือจัดการในการวางแผนงานกระบวนการเพื่อพัฒนางานให้เปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าเดิมทั้งถูกกว่า เร็วกว่า
Innovation Kaizen	เรื่องที่กลุ่มได้รับปรุงแก้ไขวิธีการในทุกๆแบบ โดยมีกระบวนการทำงานที่ไม่เคยมีมาก่อน เป็นเรื่องงานที่มีกระบวนการซับซ้อน แต่ได้นำผลงานนั้นขึ้นใช้งานผ่านการจด สิทธิบัตร มีการขยายผลต่อภายในและภายนอก องค์กร ได้ดีมีความต่อเนื่อง ทั้งงานด้านการผลิต งานบำรุงรักษา งานบริการ

กิจกรรมพัฒนาคุณภาพหลัก ทั้ง 13 ประเภทนี้ องค์กรได้นำมาใช้จำนวน 12 ประเภท โดยยกเว้นประเภท Business QCC. Office เนื่องจากประเภทดังกล่าวไม่ใช่ลักษณะการทำงานของกิจการในองค์กร

ผลงานกิจกรรมพัฒนาคุณภาพทั้ง 12 ประเภทที่ องค์การส่งเสริมมาอย่างต่อเนื่องเพื่อ การทำงานในทุกภาคส่วนของหน่วยงานต่างๆ ทำให้มีการเพิ่มความสามารถในการพัฒนางานจากการส่งเสริมคุณภาพได้ทางหนึ่งเพื่อการจัดการ มีเครื่องมือต้นแบบนำใช้งาน ทั้งเป็นสิ่งประดิษฐ์เพื่อนำผลงานที่ได้รับต่อยอดการพัฒนาให้กับภาคราชการ ภาคเอกชน เพื่อการสร้าง ความมั่นคงยั่งยืนให้กับประเทศในยุค 4.0 ต่อไป

ทั้งนี้ องค์การมีการพัฒนาคุณภาพงานในด้านนี้ โดยจัดเวทีเพื่อส่งเสริมผลงานกิจกรรมพัฒนาคุณภาพมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ.2529 เป็นต้นมา โดยผู้บริหารระดับสูง ผู้ปฏิบัติงานที่มีใจรักในการพัฒนางานต่างๆทั้งประเภทงานวิศวกรรม งานบำรุงรักษา งานบริการ ร่วมมือร่วมใจ จัดการแลกเปลี่ยนความรู้หลักโดยใช้ วงจรแห่งความสำเร็จ หรือ Deming Cycle ที่ได้รับความรู้ความเข้าใจจากการแนะนำศึกษาอบรมจากบุคลากรภายนอก ผู้ทรงคุณวุฒิ และบุคลากรภายในที่ได้รับการมอบหมายจากฝ่ายบริหารให้ดำเนินการส่งเสริมความรู้กันอย่างแพร่หลายทั่วประเทศ มาตั้งแต่ปีแรกที่นำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพเข้าใช้งาน จนกระทั่งปัจจุบัน โดยที่การจัดงานประจำปี งานนิทรรศการคุณภาพ กฟผ.



การส่งเสริมคุณภาพ จึงอาศัยความร่วมมือจากทุกส่วนของการทำงานหน่วยงานในองค์การ ให้เกิดความเป็นรูปธรรม ด้วยการใช้ความคิดสร้างสรรค์จากบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความพร้อมและใช้ความรู้ทักษะประสบการณ์นำมาคิดประยุกต์ โดยไม่ละเลยภารกิจที่สำคัญในหน้าที่หลักของตนเอง จากรุ่นสู่รุ่นกระทั่งนำมาสู่ภาระหน้าที่ในปัจจุบัน จากที่องค์การประยุกต์ระบบงานในปัจจุบันที่จัดการมาอย่างต่อเนื่องด้วย

การบูรณาการในส่วนภารกิจที่เกี่ยวข้องตาม กฎหมาย ตามระเบียบ นโยบายของภาครัฐที่กำหนดไว้ จึงนำมาเพื่อการส่งเสริมงานด้าน คุณภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยกับผู้ เกี่ยวข้องที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการทำงานตามกระบวนการจัดการความรับผิดชอบต่อสังคม ในระบบการจัดการรับผิดชอบต่อสังคม หรือ ISO 26000 ตามข้อกำหนดเพื่อนำมาเรียบเรียงควบคู่กับการทำงานที่ช่วยเสริมสร้างระหว่างกันด้วย กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ที่นำมาประยุกต์ในการพัฒนา เพื่อส่งเสริมงานที่สนองตอบต่อผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ทั้ง 8 ส่วน ประกอบด้วย

การพัฒนางานภาครัฐ และผู้กำกับดูแล ในปี 2560 จากการส่งเสริมงานกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ กฟผ.ผลงาน กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ประเภท Automation Kaizen โดย กลุ่ม “คนมีไฟ” Eager Man ประเภท Kaizen Suggestion ของฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าพระนครใต้ เรื่อง ลดการใช้พลังงานไฟฟ้าในระบบ Excitation unit Reserved Shutdown โดยการปรับปรุงการทำงานของ Cooling Fan Unit ให้ลดลงจำนวน 6,850.20 กิโลวัตต์ต่อปี หรือคิดเป็นเงินกลับคืนได้ เท่ากับ 246,645.12 บาท ต่อปี สามารถเป็นส่วนหนึ่งในการตอบโจทย์ ที่กระทรวงพลังงานกำหนดเรื่องลดการพลังงาน และพัฒนาขั้นตอนการปรับปรุงงานด้วยการดีไซน์แบบกำหนดการทำงานของ Cooling Fan Unit ให้มีค่าการใช้พลังงานได้น้อยลง

ผลงานที่น่าสนใจของกลุ่ม Small Room 212 ฝ่ายระบบควบคุมและป้องกัน ในการพัฒนาคุณภาพงาน ประเภท Support Service Quality Control Circle เรื่อง “การลดเวลาการรีเซ็ตรหัสผ่านเพื่อเข้าใช้งานระบบ คอมพิวเตอร์ศูนย์ควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าแห่งชาติ ” เพื่อทำงานในหน้าที่ให้มีความคล่องตัว เพิ่มศักยภาพให้กับความสามารถของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการทำงาน นำส่งต่อให้กับ ภาครัฐและผู้กำกับดูแลได้อย่างมีผลต่อเนื่อง

หรือ ผลงาน กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ กลุ่ม I.n.w. ในประเภท Project Kaizen ของ ฝ่ายควบคุมกำลังไฟฟ้า เรื่อง การลดเวลาการกรอกค่าความพร้อมของโรงไฟฟ้าในโปรแกรม IPP(Independent Power Producer) ซึ่งเป็นเอกสาร Prior Notice หรือเอกสาร Resumption Notice (ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงความพร้อมหน้างานหรือฉุกเฉิน) จะต้องมีกรอกค่านวนค่าความพร้อมของโรงไฟฟ้าที่ได้รับในเวลานั้นอีกครั้งเพื่อให้โรงไฟฟ้าได้รับค่าความพร้อมตามความพร้อมที่ทำได้จริง เพื่อการตรวจสอบเอกสารการแจ้งความพร้อมขายไฟฟ้าของโรงไฟฟ้ามีความครบถ้วนและถูกต้อง ในการรายงานผลขึ้นยังหน่วยงานต้นสังกัดได้รวดเร็ว

การพัฒนางานเพื่อสื่อมวลชน ล/งานนักวิชาการ /องค์การพัฒนาเอกชน จากการส่งเสริมงานกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ กฟผ . การจัดการเพื่อสื่อสารมวลชนของ องค์การให้มีความพร้อมของเรื่องราวที่ถูกต้องในการเผยแพร่ ต้องมีความรวดเร็วที่นำเสนอและกระจายข่าวสาร เช่น กลุ่ม Kaizen for office ในการพัฒนางานสื่อสารมวลชน เรื่อง “การพัฒนาเว็บไซต์ ฝ่ายสื่อสารองค์การ สำหรับจัดเก็บเอกสารคำสั่ง (PRD.Warehouse)” ของกลุ่ม”กล้วยปิ้ง” ฝ่ายสื่อสารองค์การ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานหา

สาระได้อย่างครบถ้วน และใช้เวลาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือ กลุ่ม “commu” ฝ่ายชุมชนสัมพันธ์โครงการ ด้วยการพัฒนางานเรื่องการเพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์โดยใช้ระบบสารสนเทศ เพื่อการสร้างความสะดวกในการใช้งานด้วยความคล่องตัวสามารถใช้ในการประชาสัมพันธ์อย่างคล่องตัวในการทำงานกับมวลชนและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนางานเพื่อชุมชนรอบโรงไฟฟ้า /แนวสายส่ง /รองโครงการงานก่อสร้าง เพื่อการบริหารพัฒนางานจัดการระบบส่ง และควบคุมการผลิต ให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และมีความมั่นคงเชื่อถือได้ โดยคำนึงถึงสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม เช่น งานกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ประเภท Manufacturing Quality Control Circle ของ กลุ่ม “กล้วยไข่” ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ ในเรื่อง “ลดปัญหาสายส่งขัดข้องสาเหตุจากไฟไหม้ป่าพง สายส่ง 230 kV นครสวรรค์ เขื่อนภูมิพล” หรือ งานบริการบำรุงรักษาสายไฟฟ้าแรงสูงของ กลุ่ม “ช่างสายรวมพลัง” ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ เรื่อง “ลดเวลาการปลดและติดตั้งลูกถ้วยแนวนอนพวงคู่โดยวิธีดับกระแสไฟฟ้าแนวสาย 230 kV นครศรีธรรมราช-ทุ่งสง” ไม่ให้เกิดผลกระทบต่อชุมชนรอบบริเวณที่ กฟผ. มีความรับผิดชอบ เช่น งานของกลุ่ม ชาววัง (ปลาตุ๊ก) เรื่อง เพิ่มจุดให้บริการระบบประชุมชนทางไกลให้ครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ ในงานของสถานีไฟฟ้าแรงสูงวังน้อย ที่เกี่ยวข้องเพื่อความผาสุกของชุมชนใน จังหวัด อยุธยา หรืองานของ เขื่อนศรีนครินทร์ ของกลุ่ม “พฤษชางาม” เรื่อง ปรับปรุงคุณภาพยกระดับน้ำยาอเนกประสงค์ เพื่อใช้ในงานเขื่อน ที่ทำการหน่วยงานราชการใกล้เคียง และชุมชน ใช้งานได้ด้วยคามมั่นใจ มีผลงานเป็นที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานจังหวัด เรื่องการใช้น้ำยาอเนกประสงค์ที่มีคุณสมบัติที่สามารถใช้ได้ชุมชนที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

การพัฒนางานเพื่อลูกค้า/ผู้ใช้ไฟฟ้าทั่วไป กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ งานประเภท Kaizen for office ของกลุ่มสัญญาจ้างซื้อขายไฟฟ้า ที่มีสัญญาของลูกค้าทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ที่ เลือกรพัฒนางานลำดับแรกในเรื่อง “เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ข้อมูลของกลุ่มงานสัญญาซื้อขายไฟฟ้าต่างประเทศ” ของทีม Kaizenie หรือ งานลดเวลาการตรวจสอบข้อมูลบ้านพักและลงทะเบียนรับจ่ายบ้านพักบ้านฟ้าสูง หน่วยงานบ้านพักรับรองเขื่อนจุฬาภรณ์ ของ กลุ่ม Power New GEN ประเภท Office Service Quality Control Circle เพื่อมอบให้กับลูกค้าหลักและประชาชน ผู้ใช้ไฟฟ้าทั่วไป หรือการพัฒนาเทคนิคต่างๆที่มีการพัฒนางานอย่างเป็นระบบในกระบวนการทำงานอย่างมีเป้าหมาย เช่น ลดความผิดพลาดในขั้นตอนการจัดทำเอกสารขออนุมัติจ้างทดสอบ และพิมพ์ฉลากผลิตภัณฑ์ เบอร์ 5 ของ กลุ่ม เบอร์ 5 ห้าห้าห้า ฝ่ายปฏิบัติการการใช้ไฟฟ้า ในกิจกรรมประเภท Office Service Quality Control Circle เช่นเดียวกัน

ศูนย์บริการลูกค้า (CUSTOMER SERVICE CENTER)



การพัฒนาเพื่อลูกค้าและพันธมิตร งานกิจกรรมพัฒนาคุณภาพประเภท Task Achievement ของกลุ่ม J.A.R.V.I.S. เรื่อง การพัฒนาระบบตรวจสอบใบแจ้งหนี้ค่าซื้อไฟฟ้าแบบอัตโนมัติสำหรับผู้ผลิตไฟฟ้ารายเล็ก(SPP) ประเภท Non-firm หรืองานพัฒนา ประเภท Genba Kaizen ของทีม Better Together เรื่อง การปรับปรุงกระบวนการตรวจสอบผู้ปฏิบัติงานของผู้รับจ้างงานก่อสร้าง เพื่อใช้งานร่วมกันระหว่างผู้จ้างและผู้รับจ้างขององค์การ รวมทั้งตัวอย่างของทีม E-NOVATION ฝ่ายก่อสร้างพลังความร้อน ในเรื่อง การลดเวลาการติดตั้งชิ้นส่วน Isolated Phase Bus duct ระหว่าง Generator และ GCB สำหรับการจัดการขั้นตอนทำงานโครงการร่วมกับลูกค้าและพันธมิตรขององค์การ รวมทั้งกลุ่มประเภท 3 สหาย+1 ฝ่ายขนส่ง ในการพัฒนางานเรื่อง ปรับปรุงวิธีการสอดรางเข้าได้หม้อแปลงไฟฟ้า เพื่อการช้กลากหม้อแปลงในการติดตั้ง ทั้งนี้การทำงานมีความสำคัญในการขนส่งอุปกรณ์เครื่องจักรหนักในการทำงาน ตามที่ต้องนำเข้าไปในระบบการติดตั้งการก่อสร้างโรงไฟฟ้า เป็นต้น

การพัฒนางานสำหรับพนักงานและสภาพแรงงาน การพัฒนางานด้านนี้เป็นการให้บริการต่อผู้เกี่ยวข้องภายในองค์การซึ่งมีกิจกรรมในการทำงานหลายด้านตามแนวทางในการพัฒนางานถือเป็นลูกค้าภายใน หรือ Internal Customer ระหว่างกันของหน่วยงานดังมีตัวอย่าง เช่น กลุ่ม San Gang ฝ่ายแพทย์อนามัย ในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ประเภท Task Achievement คิดพัฒนางานเรื่อง พัฒนาการเช่าเชื้อในห้องตรวจวิเคราะห์จุลินทรีย์นอกสำนักงานกลาง เพื่อใช้งานกับการตรวจสอบโรงอาหารในการให้บริการแคนทีนของพนักงาน หรือ กลุ่ม “เด็กชายขอบ” ที่พัฒนางานเรื่อง การลดเวลาตรวจสอบสถานะเครื่องลงเวลาทำงานของสำนักงานกลาง เพื่อการให้บริการได้อย่างรวดเร็วในการใช้เครื่องลงเวลากับบัตรประจำตัวพนักงานที่มีอยู่ในสำนักงานหลายร้อยเครื่อง เพื่อการตรวจสอบอย่างรวดเร็วรู้สถานะที่ใช้เวลาน้อยที่สุด หรือการจัดการของกลุ่ม FIBONACCI ฝ่ายพัฒนาบุคลากร ในการให้บริการพนักงานผู้ปฏิบัติงานเพื่อบริการด้านห้องพักรของศูนย์ฝึกอบรมในเรื่อง “ลดเวลาการจองห้องพัก ห้องอบรมศูนย์ฝึกอบรมท่าทุ่งนา จังหวัดกาญจนบุรี” ที่เป็นกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ประเภท Office Service Quality Control Circle ทั้งสองทีมที่เป็นตัวอย่างปรากฏนี้

การพัฒนาจัดการเพื่อสถาบันการเงิน การพัฒนางานด้านการเงินเป็นหัวใจที่สำคัญขององค์การ การพัฒนางานด้านนี้มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่างานด้านอื่นๆ โดยมีการพัฒนาคุณภาพงานที่เป็นตัวอย่างที่ดีหลายตัวอย่าง เช่น กิจกรรมพัฒนาคุณภาพประเภท Kaizen for Office ของกลุ่ม Money Chanel สังกัดเพื่อรัชชประภา เรื่อง “ลดเวลาในการรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย ส่งแผนกบัญชีเจ้าหน้าที่ธนรัชชประภา ” อีกทั้งงานของกลุ่ม “ปากกาเขียว ” สังกัดสายงานผู้ช่วยผู้ว่าการโรงไฟฟ้า3 หรือ โรงไฟฟ้าบางปะกง เรื่อง “ลดขั้นตอนในการกรอกภาษีซื้อในใบส่งจ่ายเบิกชดใช้เงินตรอง”

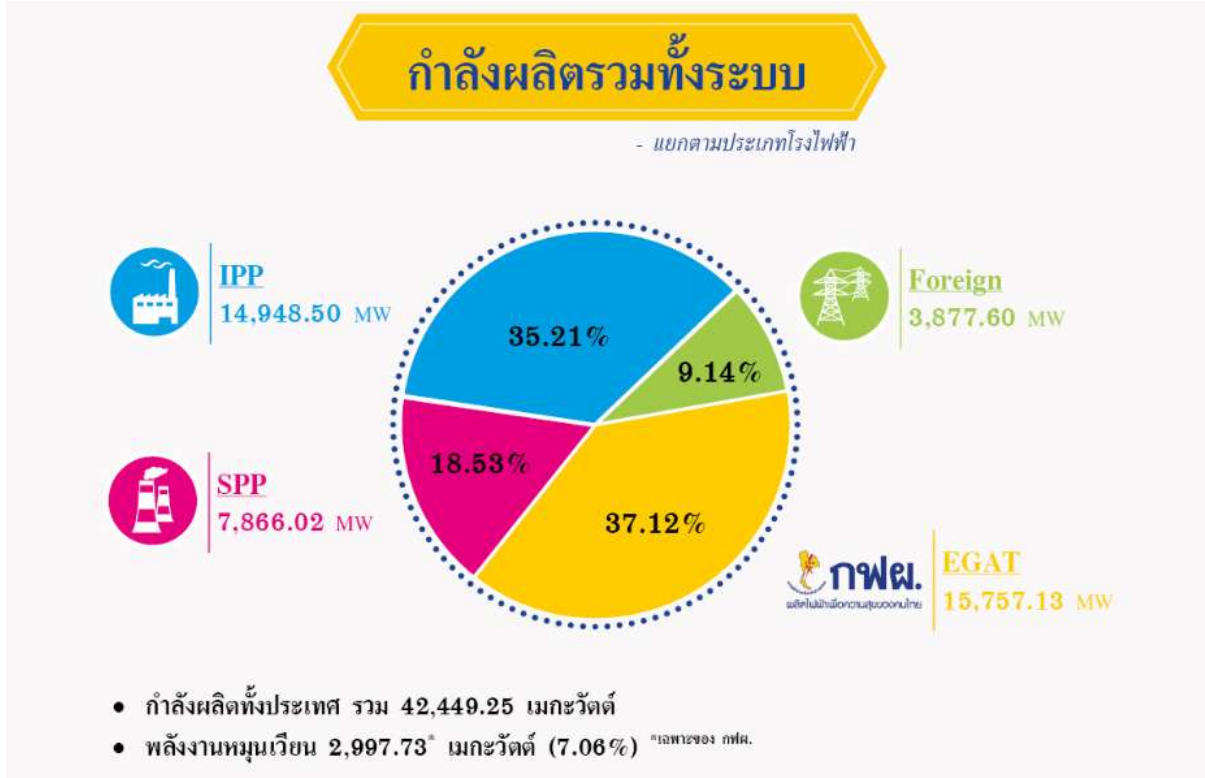
รวมถึง ผลงานของกลุ่ม “Take A Break แบบ ปร(ว)ก ฯ” สังกัดฝ่ายเศรษฐกิจพลังงาน ที่พัฒนาคุณภาพ เรื่อง “ลดระยะเวลาการประมาณการเงินกู้ระยะยาวในส่วนของสกุลเงินบาท” หรือ ผลงานของกลุ่ม Six nature ฝ่ายบัญชีและงบประมาณสายงานระบบส่ง เรื่อง “การปรับปรุงขั้นตอนการจัดทำรายงาน สถานการณ์ก่อนนี้รายจ่ายลงทุนของรัฐวิสาหกิจ สายงานระบบส่ง ” ที่มีการจัดการขั้นตอนที่ไม่สมเหตุผล ของงานให้ลดลง จากการพิจารณาเนื้องานของทีมที่วิเคราะห์กิจกรรมการทำงานแล้ว การทำหน้าที่ของทั้ง องค์การทุกระดับ มีความสอดคล้องไปในทางเดียวกันได้อย่างไร โดยนำแนวคิดที่แยกสาระไว้จากการ บริหารตามหลักการจัดการ

โอกาสในการบริหารจัดการขององค์กร ในการทำงานเพื่อสนองต่อภารกิจจัดการแหล่งผลิต กำลังไฟฟ้าในปัจจุบัน กำลังจะมีการเปลี่ยนแปลงปรับ เปลี่ยนไปจากการเป็นผู้สนับสนุนการผลิต กระแสไฟฟ้าให้กับประชาชนตามความต้องการใช้ไฟฟ้าของทุกภาคส่วน มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่าง หลีกเลียงไม่ได้ โดยสามารถพิจารณาจากการผังการแสดงผลภาพของความต้องการใช้ไฟฟ้าในปัจจุบัน



จากภาพ แนวโน้มความต้องการใช้พลังงานไฟฟ้าของทุ ภาคส่วน ในปัจจุบัน อยู่ที่ 28,338.10 เมกกะวัตต์ ซึ่งเป็นแนวทางที่อยู่ในระหว่างการจัดหาขององค์กร และ กลุ่มพันธมิตร ที่มีแนวโน้มการผลิต พลังงานไฟฟ้าที่สูงมากขึ้นจากกำลังผลิตรวมทั้งหมด ในอนาคตที่ประเทศมีการพัฒนาสาธารณูปโภค ประเภทต่างๆ ที่มุ่งสู่การให้สังคมสู่ยุค4.0 และขยายงานต่อไปอย่างไม่หยุดนิ่ง

ดั่งมีกำลังผลิตรวมทั้งระบบ ในปัจจุบัน ตามข้อมูล ณ ไตรมาสแรก ของปี พ.ศ. 2561

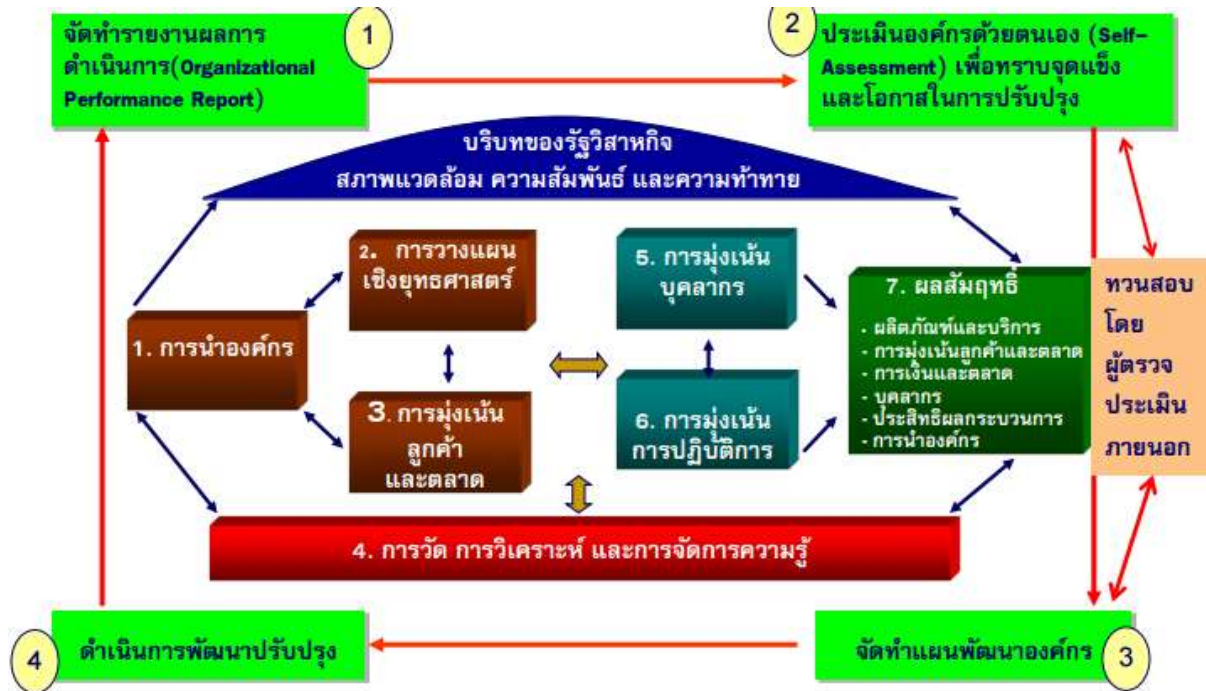


การทำงานในกระบวนการขององค์กร จึงต้องมีความพร้อมมีศักยภาพในทุกกระบวนการ ทุกกระบวนการ ด้วยการประสานระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนในการ ผลิต รับ ซื่อ ขยาย พลังงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาดำเนินการสนองต่อความต้องการ ในทุกภาคส่วนของประเทศ ทั้งนี้ในโลกยุคที่ผ่านมากะทั่งปัจจุบันจึงไม่สร้างงาน ไม่บำรุงรักษาระบบกระบวนการไม่ได้ ทั้งยังต้องรับความเข้าใจต่อวิวัฒนาการที่เกี่ยวข้องเพื่อจรรโลงไว้ในเนื้องานที่เติมเต็มให้ได้มากที่สุด



กระบวนการทำงานของการพัฒนาในระบบบริหารคุณภาพ รองรับด้วยการประเมินคุณภาพ รัฐวิสาหกิจ ตามแนวทางของภาครัฐ ที่มอบหมายให้ใช้การประยุกต์ด้วยงานที่เรียกกันว่า SEPA หรือ State Enterprise Performance Appraisal เพื่อการประเมินการปฏิบัติงานงานองค์กรเทียบกับระดับรัฐวิสาหกิจต่างๆในการบริหารระบบอย่างมีสมรรถนะ ในปัจจุบันการทำงานขององค์กรจึงใช้แนวทางบูรณาการด้วยสิ่งที่มีอยู่ของการบริหารจัดการกับคำถามการจัดการระบบที่ภาครัฐใช้ Guideline

จากการบริหารจัดการของ Malcolm Baldrige ที่นำมาประยุกต์กันอย่างแพร่หลาย ทั้งนี้การตอบคำถามดังกล่าวจึงเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมในการทำงาน ตามมิติต่างๆ ทั้ง 6 หมวดที่ระบุเพื่อการแสดงถึงการมีผลลัพธ์ที่ดีอย่างไร ประกอบด้วย



รูปภาพ ประกอบด้วยองค์ประกอบของทั้ง 7 หมวด ในการกำหนดไว้จากผู้กำกับดูแลองค์กร โดยใช้งานด้านการแยกเป็นหมวดต่างๆ หมวดที่ 1 การนำองค์กร หมวดที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์ หมวดที่ 3 การมุ่งเน้นลูกค้า หมวดที่ 4 การวัดวิเคราะห์ หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร หมวดที่ 6 การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ และ หมวดที่ 7 ผลการดำเนินงานอย่างเป็นผลสัมฤทธิ์

หมวดทั้ง 7 ต้องอาศัยการดำเนินงานที่มีความสอดคล้องกันตั้งแต่ระดับบริหาร มาถึงการปฏิบัติการระดับต้น ที่มีความสอดคล้องของการบริหารจัดการอย่างเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ทั้งเป็นองค์กรใหญ่ที่มีผลลัพธ์ที่ดีเป็นประโยชน์ อกการทำให้สังคมประเทศมีความก้าวหน้าก่อผลให้เกิดขึ้นได้ หรือเป็นผลสัมฤทธิ์ อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน การทำงานของทุกภาคส่วนจึงต้องอาศัยซึ่งกันและกันในการขับเคลื่อนหน้าที่ได้เป็นจังหวะที่สอดคล้องกัน อย่างเกิดคุณต่อประเทศชาติ ทำให้องค์กรมีสภาพของสมรรถนะที่เข้มแข็ง โดยงานด้านกิจกรรมพัฒนาคุณภาพนี้ ทำหน้าที่รองรับงานตั้งแต่หมวดที่ 1 ถึง หมวดที่ 7 อย่างจับต้องได้ ตามตารางผลที่เกี่ยวข้องดังนี้

ตาราง : ความสัมพันธ์ หมวดการประเมินระบบบริหารคุณภาพองค์กร กับกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ กฟผ .

หมวด	กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ
หมวดที่ 1 การนำองค์กร	Task Achievement , Kaizen for office ,
หมวดที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์	Task Achievement , Kaizen for office ,
หมวดที่ 3 การมุ่งเน้นลูกค้า	12 ประเภท
หมวดที่ 4 การวัดวิเคราะห์	12 ประเภท
หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร	Support Service, Office Service , Task Achievement , Kaizen for office , Kaizen Suggestions
หมวดที่ 6 การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ	12 ประเภท
หมวดที่ 7 ผลการดำเนินงานอย่างเป็นผลสัมฤทธิ์	ได้รับผลลัพธ์จากการทำงานทั้ง 12 ประเภท

ในการทำงานของทุกระบวนการจึงมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน แม้ว่าลักษณะงานมีความแตกต่างกัน รวมถึงที่ตั้งที่แตกต่างในแต่ละสังกัดหน่วยงานขององค์กร การรับข้อมูลเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้จึงมีความสำคัญ ในลักษณะงานที่แตกต่างกันได้รับข้อมูลนำผลงานงานของต่างสังกัดมาขยายผลในการใช้งานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว เช่น กลุ่มกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ จากฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง

1. กลุ่ม Unique ประเภท Karakuri Kaizen กับแนวคิดสร้างสรรคในการออกแบบการเคลื่อนย้ายงานเพื่อการติดตั้งบอร์ด Terminal Control ที่มีความสูงมากกว่าประตูทางเข้าอาคาร ที่ต้องเสียเวลาการขนย้ายนานและเป็นภาระของน้ำหนักรวมเกินไป ทำให้เกิดการรับน้ำหนักเกินกว่าสภาพร่างกายจึงมีแนวคิดเพื่อการพัฒนาวิธีการขนย้ายให้มีภาระน้อยลงด้วยการออกแบบงาน สร้างเครื่องมือพิเศษ ให้เกิดความคล่องตัวในการขนย้าย เป็นเครื่องมือขนย้ายบอร์ด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาเครื่องมือจากการเริ่มต้นและนำมาเสริมต่อเป็นเครื่องมือที่ได้รับความต้องการจากการขนย้ายงานไปยังสถานีไฟฟ้าแรงสูงต่างองค์กรเพื่อพัฒนางานได้อีกด้วย โดยนำผลงานดังกล่าวจัดการจดอนุสิทธิบัตรเป็นของ องค์กรโดยผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้คิดค้นไว้ และนำแลกเปลี่ยนงานนี้ในระดับชาติ นานาชาติเป็นผลที่ดีให้การพัฒนาศักยภาพ

2. กลุ่มเหยี่ยวงาน ประเภท Genba Kaizen มีแนวคิดพัฒนางานมาอย่างต่อเนื่องมากกว่า 10 ปี ผลงานปัจจุบัน ทำการพัฒนาเครื่องมือพิเศษเพื่อการใช้ในการเดินทางป้องกันความปลอดภัย ด้วยป้ายความปลอดภัยที่ขนส่งไปได้ทุกที่โดยจำกัดเนื้อที่ไม่ต้องบรรจุทุกป้ายความปลอดภัยหรือกรวยยางในการทำงานด้านก่อสร้างได้อย่างมีความคล่องตัวใช้ได้ทั้งช่วงกลางวันและกลางคืน ทำให้บุคลากรมีแนวคิด

เกิดความท้าทาย ความภูมิใจในการคิดค้น ทำให้เกิดกระบวนการของสิ่งประดิษฐ์เพื่อการจัดการนวัตกรรมต่อไป



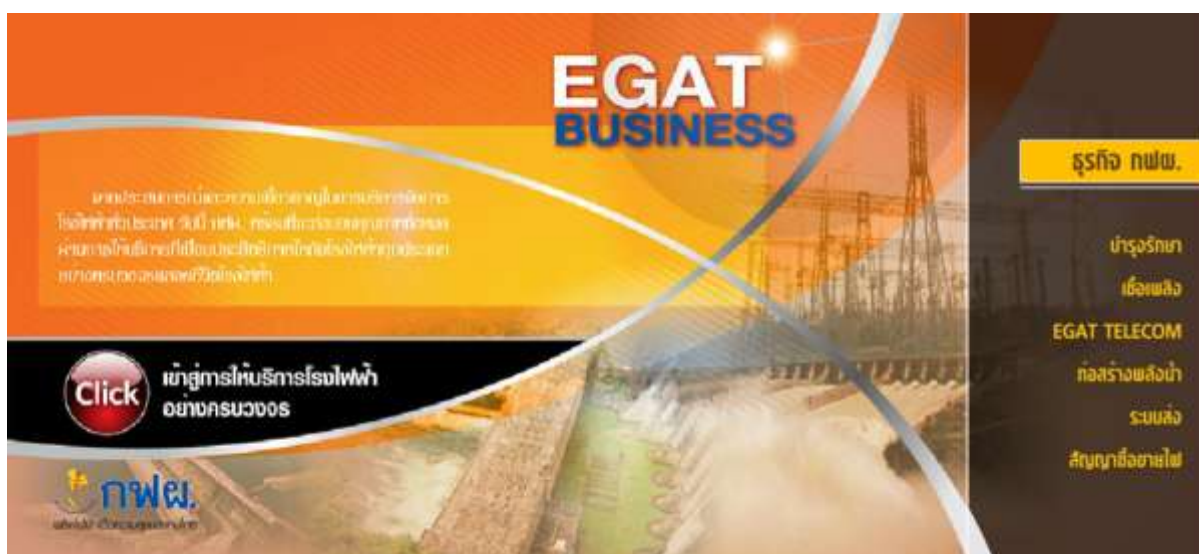
การพัฒนาคุณภาพงานจึงมีการดำเนินการต่อไป ด้วยความเพียร พยายามของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า มีความคล่องตัวในการทำงาน กระบวนการจัดการควบคุมได้ ดังแนวคิดที่ประกอบกันอย่างลงตัวในเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : Peter Senge 1995) ที่ระบุไว้

1. การเป็นเจ้านายแห่งตนเอง (Personal Mastery) ด้วยการควบคุมกระบวนการทำงาน ด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การมีแบบแผนในการทำหน้าที่ (Mental Models) มีความเข้าใจในมุมมองทักษะการทำหน้าที่ในความเป็นตนเองอย่างมีกาลเทศะ
3. การแชร์แนวคิดร่วมกัน (Share Vision) การแลกเปลี่ยนข้อมูล หรือกระบวนการทำงานซึ่งกันและกันโดยนำสาระมาใช้งานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
4. การร่วมทีมงาน ด้วยการแลกเปลี่ยนแนวคิด (Team Learning) มีความเข้าใจแลกเปลี่ยนความรู้จากแนวความคิดระหว่างกัน
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) การนำข้อมูลงานที่มีในกระบวนการมาวิเคราะห์อย่างเป็นกิจจะลักษณะ ทำให้มีมูลค่าเพิ่มจากสิ่งที่เป็นอยู่เดิม

การทำงานเช่นนี้มืออย่างไม่สิ้นสุด จากรุ่นสู่รุ่น เพื่อให้หน้าที่การทำงานให้มีความสอดคล้อง เพื่อการพัฒนาคุณภาพงานของตน แม้จะมีอุปสรรคมากมายมากระทบตลอดเวลา การปรับตัวมี

ความสำคัญยิ่ง เพื่อการพัฒนารากฐานงานให้มีความแข็งแรง มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

งานพัฒนาคุณภาพเหล่านี้ มีผลงานที่สามารถขยายฐาน นำไปสู่การจัดการนวัตกรรม หรืองานเครื่องมือพิเศษ เพื่อการใช้งานในสังคมประเทศ ขยายสู่ระดับสากลในวงกว้าง ที่ยังคงต้องพัฒนารูปแบบจากการคิดค้นเพื่อให้ได้ระดับงานที่เป็นมาตรฐานมีคุณภาพได้ดีที่สุด ด้วยการทดลอง นำแนว คิดขั้นสู่ภาครัฐที่ทำหน้าที่ถ่ายโยงผลงานในการจัดการอย่างเป็นรูปธรรมในภารกิจถัดไป



ติดต่อ กฟผ.

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)
เลขที่ 53 หมู่ 2 ถนนจรัญสนิทวงศ์ ตำบลบางกรวย
อำเภอบางกรวย นนทบุรี ประเทศไทย 11130
ศูนย์บริการข้อมูล : 1416

บรรณานุกรม

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (2560). **ค่านิยม SPEED** ; www.egat.co.th

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). **เครื่องมือการจัดการ** ; HPO เป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จอย่าง
ยั่งยืนในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์.

นิสดารก์ เวชยานนท์. (2551). **มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์**. กรุงเทพฯ : บริษัท กราฟิค ซิสเต็มส์
จำกัด, 2551ทรัพยากรมนุษย์ / การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ; HPO เป็นองค์การที่มีพนักงานมี
ความรู้ความสามารถและความผูกพันอย่างเหนียวแน่นมั่นคง.

คณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน,(2559). องค์การคุณภาพ เป็นเลิศ มีศักยภาพ.

ICQCC2016.(2016). International Convention on Quality Control Circles -Bangkok .
(www.qchq.or.th,2016).

Immai. (2012). **Gemba Kaizen: A Commonsense Approach to a Continuous Improvement
Strategy.**, เป็นกลุ่มกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพเพื่อความพร้อมของประเทศที่มีการสร้าง
ความสำเร็จ.

Kaoru Ishikawa .(1965).**How To operate Quality Control Circle** . กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ คิวซีซี

Kaizen Institute. (2015). **ระบบการจัดการ Kaizen. (Kaizen System).** www.kaizen.com .

Katsutoshi Ayano. (2010).**Task Achieving. (Theme Achievement).**

.....