



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค **กฟภ.**
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

**การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดจันทบุรี
วิสัยทัศน์และหลักปฏิบัติผู้บริหาร ในการบริหารงานและการจัดการ
ภายในองค์กร**



นายอรุณ ประจําแถว

ร.ฟ.ภ. (สภ.ย.น.บ.น.ช.ด.พ.น.บ.ร.น.ร.น.ร.น.ร. : NIDA)

ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดจันทบุรี

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดจันทบุรี ภายใต้การบริหารงานของ ผู้จัดการนายอรุณ ประจําแถว ได้ยึดแนวทางการปฏิบัติงานและปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โดยยึดหลักค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ ของคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (คสช.) เมื่อ ๑ กันยายน ๒๕๕๗ ดังนี้

๑. มีความรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม
๓. กตัญญูต่อ พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
๔. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อม
๕. รักษาวัฒนธรรมและประเพณีอันงามของชาติไทย
๖. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน
๗. เข้าใจเรียนรู้ การเป็นประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๘. มีระเบียบ วินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่
๙. มีสติ รู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
๑๐. รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามพระราชดำรัสของในหลวง รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจก และพร้อมที่จะขยายกิจการเมื่อมีความพร้อม เมื่อมีภูมิคุ้มกันที่ดี
๑๑. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกาย และจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจใต่ำ หรือกิเลส มีความละอายเกรงกลัวต่อบาปตามหลักของศาสนา
๑๒. คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและของชาติมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

วิสัยทัศน์ (vision) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี

“เป็นองค์กรชั้นนำในจังหวัดจันทบุรี ที่ให้บริการ พลังงานไฟฟ้าด้วยคุณธรรม ความโปร่งใส ใส่ใจสิ่งแวดล้อม นอบน้อมสุภาพ และประสิทธิภาพแรงดันไฟฟ้า ที่ยั่งยืน”

หลักปฏิบัติการบริหารจัดการ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี เป็นหน่วยงานที่มีพื้นที่กว้างใหญ่ ครอบคลุมเขตปกครอง ๘ อำเภอ (อำเภอเมือง, ท่าใหม่, ชลุม, มะขาม, แห่มสิงห์, เขาคิชฌกูฏ, นายายอาม และอำเภอแก่งหางแมว) ยกเว้น อำเภอโป่งน้ำร้อน และอำเภอสอยดาว

มีหน่วยงานไฟฟ้าในสังกัด ๑๐ แห่ง (๔ สาขา ๖ สาขาย่อย)

ให้บริการลูกค้ารวมทุกประเภท ๑๘๘,๐๐๐ ราย

ผู้ได้บังคับบัญชา (พนักงาน-ลูกจ้าง) ๒๒๐ คน

คนงานรายวัน ๑๕๐ คน

ในการบริหารจัดการบุคลากรเป็นจำนวนมาก ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) จึงใช้หลักปฏิบัติการจัดการดังนี้

๑. ใช้หลัก Good Governance ในการบริหารบุคคลกร ในสายงานบังคับบัญชาประกอบด้วย

๑.๑ คุณธรรม ปกครองด้วย คุณธรรม จริยธรรม เท่าเทียมกัน

๑.๒ นิติธรรม ใช้หลักเกณฑ์ กฎระเบียบ กฎหมาย นิติศาสตร์และรัฐศาสตร์

๑.๓ หลักความคุ้มค่า ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๔ ความโปร่งใส ทุกขั้นตอนต้องโปร่งใส (Transparency) ตรวจสอบได้๑.๕ หลักการมีส่วนร่วม พยายามให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมทุกกิจกรรม

๑.๖ หลักความรับผิดชอบ ทุกคนปฏิเสธความรับผิดชอบไม่ได้

๒. **ยึดมั่นและถือปฏิบัติ** ตามนโยบายผู้บังคับบัญชาระดับสูง (บอร์ด , ผวก., อช.) อย่างเคร่งครัด ถ่ายทอดนโยบายสู่ผู้ปฏิบัติในวาระการประชุม หรือวาระพิเศษ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ในการปฏิบัติจริง (Performance) และ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๓. **วิสัยทัศน์** กฟภ. ถือเป็นวิสัยทัศน์หลัก บุคลากรทุกคน ต้องรู้และเข้าใจ และก้าวไปสู่เป้าหมายหลัก “มุ่งมั่นให้บริการพลังงานไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้” เพื่อคุณภาพชีวิต (QOL) เศรษฐกิจ และสังคมที่ยั่งยืน (Sustainable)

วิสัยทัศน์ กฟภ.จันทบุรี ถือเป็นวิสัยทัศน์รอง บุคลากรใน กฟภ.จันทบุรี ต้องรู้และเข้าใจและมุ่งมั่นไปถึงวิสัยทัศน์ให้ได้

“เป็นองค์กรชั้นนำแนวหน้า ในจังหวัดจันทบุรี ที่ให้บริการพลังงานไฟฟ้าด้วยคุณธรรม ความโปร่งใส ใส่ใจสิ่งแวดล้อม นอบน้อมสุภาพ และประสิทธิภาพแรงดันไฟฟ้าที่ยั่งยืน”

๔. **Core Business** ขององค์กรคือ การบริการพลังงานไฟฟ้าแก่ลูกค้า บุคลากร จะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนา ปรับปรุง และสร้างสรรค์ ให้สินค้า (พลังงานไฟฟ้า) เป็นสินค้ามีคุณภาพ เชื่อถือได้ สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า มีการวางแผนระยะสั้น ระยะยาวในการใช้งบประมาณเพื่อพัฒนา มีการทบทวนแผนและติดตามผลดำเนินการเป็นระยะ การบริการด้านพลังงานไฟฟ้า (สินค้า) จะต้อง Differentiation ลูกค้าจึงจะเกิดความพึงพอใจ คือ

- Better สินค้าดีมีคุณภาพกว่า
- Faster การบริการรวมเร็วกว่า
- Cheaper สินค้าถูกกว่า

๕. **ด้านบุคลากร** (Human Resource) ยึดหลักทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow คือ Physiological, Safety, Social, Esteem Need, Self Actualization

การพัฒนา โดยส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การฝึกอบรม จัดให้มี Knowledge Management (KM) ภายในองค์กร การ OJT เสริมทักษะทั้งความรู้ภายใน (Tacit) ความรู้ภายนอก (Explicit)

การรักษาไว้ การให้รางวัล ความดี ความชอบ การมอบหมายงานสำคัญให้รับผิดชอบ การสร้างความสุขในองค์กร การพัฒนาที่ทำงานให้สวยงาม สะอาด ถูกสุขลักษณะ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีกิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬา ทัศนศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรักความสามัคคี จิตใจเป็นสุข คุณภาพงานจะเกิดตามมา

การใช้งาน ยึดหลัก Put the Right man on the Right Job และให้มีการ Job Rotation เพื่อให้ทุกคนเรียนรู้งานหลายๆ ด้าน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร

๖. **ความรักความผูกพันต่อองค์กร** ย้ำเตือนให้บุคลากรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร กฟผ. เป็นองค์กรที่มีพระคุณต่อเราให้ความความสุข ให้สิทธิ สวัสดิการ ค่าตอบแทนที่ดี ให้คุณภาพชีวิตที่ดีกับเราและครอบครัว ซึ่งเราจะต้องตอบแทนด้วยความรัก ซื่อสัตย์ ห่วงแหน และปกป้อง ไม่สร้างความเสื่อมเสียให้แก่องค์กร ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด รักษาทรัพย์สินขององค์กรประดุจทรัพย์สินของเรา

๗. **ความปลอดภัย** การปฏิบัติงานให้ยึดหลัก Safety Excellence มีความชาญฉลาดด้านความปลอดภัย จะต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดให้เป็น Culture ขององค์กร โดยให้ทำกิจกรรม PSC Activity อย่างสม่ำเสมอ

๘. **Ultimate Outcome** (ผลลัพธ์สุดท้าย) ในทฤษฎีระบบเปิดของ David Easton นอกจากจะกล่าวถึง Input Process Output Outcome ยังพูดถึงผลลัพธ์สุดท้าย (Ultimate Outcome) ซึ่งองค์กรและบุคคลกรจะต้องยึดถือปฏิบัติคือ

- Quality สินค้าคือพลังงานไฟฟ้าจะต้องมีคุณภาพดี
- Cover การบริการจะต้องทั่วถึง เท่าเทียมกัน จะเลือกปฏิบัติและเลือกบริการไม่ได้
- Safety ไฟฟ้าเป็นสินค้าอันตราย ทำอย่างไรให้สินค้า ผู้ปฏิบัติ และลูกค้าปลอดภัย
- Liberty ลูกค้ามีสิทธิและเสรีภาพในการเลือกใช้บริการ
- Efficiency / Effectiveness สินค้าและบริการต้องมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล
- Economy ราคาสินค้า จะต้องเป็นธรรม ไม่แพงมากจนเกิดการร้องเรียน
- Public Protection จะต้องปกป้องและรักษาสาธารณะประโยชน์
- Environment จะต้องไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม

