



การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

การประยุกต์ระบบ Performance Portfolio สู่การบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างยั่งยืน

EMPLOYEE BRANDING

การประยุกต์ใช้แนวคิด Employee Branding ในองค์การ

เพื่อให้พนักงานพัฒนาความสามารถและศักยภาพให้สูงขึ้นสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของ
องค์การ รวมทั้งให้พนักงานมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบความก้าวหน้าในสายงานของตน (Career Path)

EMPLOYEE BRANDING

การประยุกต์ใช้แนวคิด Employee Branding ในองค์การ

เพื่อให้พนักงานพัฒนาความสามารถและศักยภาพให้สูงขึ้นสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังขององค์การ รวมถึงให้พนักงานมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบความก้าวหน้าในสายงานของตน (Career Path)



BRAND ที่ดี

จะช่วยส่งเสริมความก้าวหน้า
ในสายงานของพนักงาน

MULTI-FUNCTION PORTFOLIO

Transforming Paper-Based to Web-Based Portfolio

IDEA

01 - WORK ACHIEVEMENT RECORD

Resume

Resume คือ การนำเสนอข้อมูลที่โดดเด่นเพื่อสมัครงาน ขณะที่ในบริบทของระบบ Portfolio คือการนำเสนอศักยภาพในการทำงาน ผ่านการบันทึกผลงาน เพื่อส่งเสริมโอกาสในการเติบโตในสายงาน

02 - FEEDBACK

Coaching

Coaching คือ หนึ่งในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแนวคิด 70:20:10 ของ Morgan McCall, Michael Lombardo และ Robert Eichinger ซึ่งการ Coaching โดยหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 20 ของการพัฒนา

03 - APPROVE

Certify

การได้รับการรับรองความสำเร็จของผลงานจะทำให้ข้อมูลนั้นมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

04 - REPORT

Fund Fact Sheet

รายงานข้อมูลหุ้นเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการลงทุน ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำรายงาน Executive summary ของพนักงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาด้านบุคคล



HR INVOLVEMENT



Successor and Talent Planning

- กำหนดเงื่อนไขการจัดทำระบบในภาพรวม
- วางแผน implement ระบบในภาพรวม



Promotion

- ร่วมกำหนดเงื่อนไขในระบบเพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง
- สนับสนุนการใช้ระบบให้เป็นเครื่องมือหนึ่งในการประกอบการพิจารณา



Performance Management System

- ร่วมกำหนดเงื่อนไขในระบบ เช่น การนิยามและประเมินค่าผลงานให้สะท้อนพฤติกรรมและศักยภาพของพนักงาน



HR Business Unit

- สื่อสารกับหน่วยงานให้เกิดความเข้าใจในระบบวัตถุประสงค์ และวิธีใช้
- สนับสนุนให้เกิดการนำระบบไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานต่างๆ

STAKEHOLDER



ผู้บริหาร (Executive views and comments)
ร่วมกำหนดและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำระบบและแนวทางการดำเนินการของระบบ



พนักงาน กฟผ. (User experiences)
ร่วมเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบเพื่อสอดคล้องกับบริบทของ กฟผ.



IT (Technical assistances)
ร่วมพัฒนาและให้คำแนะนำในการจัดทำระบบในรูปแบบ Web Application

Top-down & Bottom-up views



FUNCTION

01

RECORD

พนักงานเข้าระบบเพื่อบันทึกข้อมูลผลงาน และข้อมูลอื่นๆ (เช่น ความเชี่ยวชาญ และวิสัยทัศน์)

02

SELECT APPROVER

เลือกผู้อนุมัติผลงาน สามารถเลือกได้ทั้งผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือหัวหน้าโครงการที่พนักงานร่วมงาน

03

FEEDBACK

ผู้อนุมัติพิจารณาข้อมูล และให้ความเห็นหรือคำแนะนำเพื่อเป็นแนวทางพัฒนางานต่อไป

04

APPROVE

ผู้อนุมัติรับรองผลงานกรณีที่มีผลลัพธ์เป็นที่ประจักษ์แล้วเท่านั้น หากผลงานยังไม่เกิดผลลัพธ์ ให้พนักงานกลับไปดำเนินการให้แล้วเสร็จก่อน

05

REPORT

ข้อมูลที่ได้รับการอนุมัติแล้ว จะแสดงในรายงาน Portfolio

SELECT APPROVER

พนักงานสามารถเลือกผู้พิจารณาได้ 2 แบบ



ผ. ตามโครงสร้าง*



หัวหน้าทีมที่ทำงานด้วย*

ผู้พิจารณามีบทบาทในการประเมินผลงาน เพื่อให้ข้อมูลสะท้อนศักยภาพการทำงานของพนักงาน มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ

ข้อมูลอื่นๆ ที่สามารถจัดเก็บในระบบ

- ★ ความเชี่ยวชาญในงาน
- ★ วิสัยทัศน์ในการพัฒนางาน
- ★ การเอาชนะอุปสรรคในการทำงาน
- ★ การมีส่วนร่วมในการแก้ไขภาวะวิกฤตขององค์การ

WORK EVALUATION

ผลงานจะถูกประเมินประเภทผลงาน 3 ระดับ

01

งานนวัตกรรม

02

งานพัฒนาประสิทธิภาพ

03

งานที่ทำได้ตามมาตรฐานงานประจำ



การสนับสนุนข้อมูล PORTFOLIO ประกอบการพิจารณาด้านบุคคล



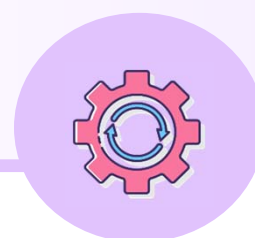
รายงานของ Candidate
ถูกใช้ประกอบการ
พิจารณา
และคัดเลือกกลุ่ม
Talent & Successor

Successor
&
Talent Management



รายงานถูกใช้ประกอบ
การพิจารณา
แต่งตั้งและเลื่อนระดับ

Promotion



รายงานของผู้เข้าร่วม
โครงการสรรหาภายใน
ถูกส่งให้หน่วยงาน
พิจารณาความเหมาะสม
ในการโอนย้ายสังกัด

Rotation



ผลงานของพนักงานถูก
นำมาใช้ในการประเมินเพื่อ
แสดงระดับศักยภาพ
ในระบบ Performance
Excellent System

Performance
Management System

ความคิดเห็นของพนักงานต่อประโยชน์
ของการใช้งานระบบ

PROMOTION

69.48%

เห็นด้วยว่ารายงาน Portfolio ทำให้กระบวนการพิจารณาการเลื่อนระดับ/แต่งตั้งพนักงานภายในสายงานเป็นไปอย่างเหมาะสม

CAREER GROWTH

74.25%

เห็นด้วยว่าการพัฒนาผลงานและบันทึกในระบบทำให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่ กฟผ. มากขึ้น

CAREER PATH

72.50%

เห็นด้วยว่าระบบ Portfolio ช่วยให้พนักงานสามารถวางแผนและส่งเสริมโอกาสเติบโตในสายงานของตนเองได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ผลสำรวจการใช้งานรายงาน Portfolio



ผลสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน
ด้าน Career เมื่อมีระบบ Performance Portfolio
เพิ่มขึ้น

ประโยชน์ของข้อมูล PORTFOLIO ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในกลุ่มผู้บริหาร

