

# HR News

ปีที่ 7 ฉบับที่ 12

เดือนธันวาคม 2565



- การตรวจประเมินผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ Enablers ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (HCM) ปีงบประมาณ 2565 (Site Visit)
- แจ้งกำหนดการปิด-เปิดระบบการลาฯ
- การให้บริการรถโดยสารเครือข่ายเคลื่อนที่รูปแบบใหม่
- HR Trend 2023



อ่านเพิ่มเติม  
Scan QR Code

# การตรวจประเมินผลการดำเนินงาน ตามเกณฑ์ Enablers ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (HCM) ปีงบประมาณ 2565 (Site Visit)



เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2565 เวลา 13.30 น. ณ ห้องประชุม 613 อาคารสำนักงานใหญ่ กปน. นางสาวสุรรา ทวีศรี รองผู้ว่าการ (บริหาร), นางอภิญญา โรจนะหัสติน ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคล), นางสาวธรรณา ภาครส ผู้เชี่ยวชาญ การประปาฯ ระดับ 9 รวมถึงผู้บริหารและทีมงาน ผบ.บ. ผ.บ. ผ.ส. ผ.ต. และ ก.บ. ได้ร่วมกันนำเสนอและตอบ ข้อซักถามการตรวจประเมินผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ Enablers ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (HCM) ปีงบประมาณ 2565 (Site Visit) จากมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDP) ในรูปแบบ Online



การนี้ รวท.(บ) ได้นำเสนอผลการดำเนินงานสำคัญด้านการบริหาร ทุนมนุษย์ ในปีงบประมาณ 2565 ที่ยกระดับจากปีที่ผ่านมา ได้แก่

1) ทบทวนแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (2563 - 2565) และ การจัดทำแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565 ที่มุ่งเน้นการสร้าง บุคลากรให้มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอ บุคลากรมีความสุขและ ความผูกพัน เสริมสร้างความยั่งยืนขององค์กร และมีระบบงานและ บุคลากรด้าน HR มืออาชีพ ทั้งนี้ ได้มีการจัดทำแผนแม่บทด้าน ทุนมนุษย์ ฉบับปีงบประมาณ 2566 - 2570 ที่มุ่งยกระดับการพัฒนา บุคลากรและองค์กรเพื่อตอบโจทย์ทิศทางธุรกิจในอนาคต สร้าง ประสบการณ์พนักงานแบบองค์รวม และการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

2) ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ และทิศทางองค์กรในอนาคต

3) บริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ โดยมุ่งเน้นการตอบสนอง ความต้องการ และความคาดหวังตามกลุ่ม/ส่วนบุคลากร

4) พัฒนาระบบประเมินผลปฏิบัติงาน โดยมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด และนำผลการประเมินไปเชื่อมโยงกับระบบงานที่เกี่ยวข้อง

5) เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อยกระดับ ขีดความสามารถบุคลากรในทักษะที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ องค์กร แผนแม่บท และระบบงานสำคัญ รวมถึงการนำระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร

6) เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการ Successor และส่งเสริมการใช้ ศักยภาพของ Talent

7) เสริมสร้างความผูกพันองค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์ การทำงานที่ดีให้กับบุคลากรครอบคลุม Employee Journey และสร้าง Team Spirit ในการปฏิบัติงาน WFH/Work at Office

8) เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โดยเพิ่มช่องทางการ สื่อสารและเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากร Facebook Fanpage "Culture Together" ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตาม ค่านิยมองค์กรใหม่ ที่จะเริ่มใช้ในปี 2566 รวมถึงจัดทำ Culture Roadmap ปีงบประมาณ 2566-2570 ภายใต้หัวข้อแผนงานการบริหาร การเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรมองค์กร เพื่อมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่ยั่งยืน

9) บริหารการเปลี่ยนแปลง โดยปรับปรุงเทคโนโลยีแพลตฟอร์มเพื่อ รองรับการทำงานจากที่บ้าน ผ่าน Google Workspace และปรับปรุง ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

10) บริหารความปลอดภัย สุวีถีภาพ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม การทำงาน : นำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและปัจจัยสำคัญอื่นมาปรับปรุง การดำเนินงานอย่างครอบคลุม 4 มิติ

11) ยกระดับขีดความสามารถสายงาน HR เป็น Strategic Partner และ Consultant ตลอดจนได้การสนับสนุนจากผู้บริหารทุกระดับในการ ร่วมกิจกรรมด้านทรัพยากรบุคคล



# แจ้งกำหนดการปิด-เปิด ระบบการลาฯ



- ✓ ตรวจสอบ
- ✓ บันทึก
- ✓ อนุญาตการลา

ของปี 2565 ให้ครบถ้วนถูกต้อง  
ภายในวันที่ 5 มกราคม 2566  
ก่อนเวลา 12.00 น.



**ปิดระบบการลาฯ**  
**วันที่ 6-11 มกราคม 2566**



**เปิดระบบการลาฯ**  
**ให้บันทึกการลาของปี 2566**  
**ตั้งแต่วันที่ 12 มกราคม 2566**  
**เป็นต้นไป**



**กรณีมีการลาในช่วงวันที่**  
**1-11 มกราคม 2566**

ให้ยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชา  
และนำมาบันทึกย้อนหลังใน  
ระบบการลาฯ

**ได้ตั้งแต่วันที่ 12 มกราคม 2566**





# เตรียมพบกับบริการ“รถคลายเครียดเคลื่อนที่”รูปแบบใหม่

ในปีงบประมาณ 2566 ฝสภ. ร่วมกับสำนักอนามัย กทม. เพิ่มการให้บริการ “รถคลายเครียดเคลื่อนที่” ในรูปแบบใหม่ โดยออกให้บริการ Roadshow ในหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของ กทม.

โครงการดังกล่าว เป็นการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ (ปี 2566-2570) โครงการยกระดับการจัดการด้านมาตรการด้านสวัสดิภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (S-SHE Excellence) โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีให้แก่บุคลากรของ กปน. ซึ่งในวันที่ 25 พฤศจิกายน 2565 ได้เริ่มออกให้บริการ Roadshow ณ “สำนักงานประชาสัมพันธ์สุขุมวิท - พระโขนง” เป็นที่แรก สำหรับสาขาอื่นๆ สามารถติดตามได้จากข่าวประชาสัมพันธ์ทางหน้า intranet ของ กปน. เร็วๆ นี้

ทั้งนี้ สามารถสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ กบพ.ฝสภ. โทร. 1909, 2561



ฟรี ! ไม่คิดค่าบริการ



เริ่มตั้งแต่  
เวลา 08.30  
- 14.00 น.



## ขั้นตอนการให้บริการ

- 1 ทำแบบประเมินความเครียด, โรคซึมเศร้า
- 2 คัดกรองสภาวะสุขภาพจิตผ่านเครื่อง Biofeedback
- 3 รับคำปรึกษา/แนะนำ โดยนักจิตวิทยา



Line Official Account  
รถคลายเครียด



# HR TREND

## 2023

ในปี 2022 นี้ เป็นปี que การทำงานอยู่ในช่วงปรับตัว จากการงานที่ออฟฟิศสู่รูปแบบ Work from Home ซึ่งในปี 2023 อันใกล้นี้ การทำงานในรูปแบบ Hybrid Working มีแนวโน้มที่จะดำเนินต่อไป พร้อมกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน บุคลากร HR จึงควรที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงตาม trend ที่จะนำเสนอ ดังนี้

### 1.



**Hybrid Working**

ในปี 2023 Hybrid Working จะกลายเป็นเรื่องปกติในการทำงานในองค์กรสมัยใหม่ แม้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิดจะมีแนวโน้มลดลง เพราะ Hybrid Working ให้ผลลัพธ์และสร้างประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี เพิ่มความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้พนักงานได้อิสระ จัดการสมดุลชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิตได้มากขึ้น

### 2.



**Employer Value Proposition (EVP)**

EVP คือ การสร้างคุณค่าที่องค์กรจะมอบให้กับบุคลากร เนื่องด้วยองค์กรส่วนใหญ่ต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งมีทักษะการทำงานทั้ง Soft และ Hard Skills สูง โอกาสที่จะสูญเสียคนเก่ง ๆ ให้กับคู่แข่งจึงมีมาก องค์กรจึงต้องแสดงคุณค่าการทำงานตามที่คนเก่งๆ ให้ความสำคัญ โดย EVP ในปี 2023 คือ “การลดเวลาทำงานต่อสัปดาห์ แต่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด” ดังนั้น การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานจะมีบทบาทมากยิ่งขึ้น

### 3.



**тренดการพัฒนา  
ศักยภาพพนักงาน  
เพื่อเพิ่ม Soft skills**

ในปี 2023 กลุ่มคนใน Gen-Z จะเริ่มมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งกลุ่มนี้มีความต้องการที่จะพัฒนา ‘ประสบการณ์ทำงานรูปแบบใหม่’ ให้ความสำคัญกับการพัฒนากทักษะด้าน Soft skills รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพการทำงานเพื่อตอบรับกับเทรนด์การทำงานที่น่าสนใจใหม่ๆ เช่น การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้อิสระในการใช้ชีวิต ตอบโจทย์ Work Life Balance

### 4.



**Focus DEI :  
Diversity, Equity  
and Inclusion**

สิ่งสำคัญที่คนยุคใหม่ให้ความสำคัญในปี 2023 คือ ความหลากหลาย (Diversity) ความเสมอภาค (Equity) และ การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Inclusion) หรือการรวมกลุ่มเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร จึงเป็นสิ่งที่องค์กรยุคใหม่ควรให้ความสำคัญ เพราะจะเอื้อต่อการทำงานกับคนรุ่นใหม่ที่มีความสามารถ เพราะเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนการยอมรับในคุณค่าของกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร

### 5.



**Focus Well-being**

Well-being หรือความเป็นอยู่ที่ดี คือ รูปแบบการทำงานที่สอดคล้องต่อการมีสุขภาพที่ดี และการทำงานอย่างมีความสุข มี work life balance ดังนั้น HR ควรให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งระบบสวัสดิการที่ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรที่สอดคล้องกับไลฟ์สไตล์ มีทางเลือกในการใช้บริการยิ่งขึ้น เช่น สวัสดิการค่าพิฒเนส สวัสดิการในการจัดซื้ออุปกรณ์ที่จำเป็น การให้บริการปรึกษาจิตแพทย์ หรือสวัสดิการกายภาพบำบัดสำหรับ Office Syndrome ฯลฯ

### 6.



**การใช้ HR  
Technology**

การนำ HR Technology มาใช้ในองค์กรจะช่วยลดขั้นตอนที่ยุงยากและซ้ำซ้อนได้เป็นอย่างดี ทำให้การทำงานมีความรวดเร็ว มีการจัดการข้อมูล การแบ่งแยกและจัดเก็บข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การนำเอา HR Outsourcing เข้ามาช่วย ไม่เพียงแต่จะช่วยให้ได้พนักงานที่มีประสิทธิภาพ แต่ยังลดขั้นตอนการดำเนินการจ้างงานและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ