

Thailand
4.0



LET'S
WORK
TOGETHER

Line
Managers

ปฏิทิน
ออก
กำลังกาย

Successor

ใช้หวัด
ใหญ่

ติดตาม HR NEWS เพิ่มเติม

Scan QR Code ได้ที่นี่



รู้ไหม...อะไรคือ Thailand 4.0

พักหลัง ๆ นี้เพื่อนพนักงานหลายท่านคงได้ติดตามทีวี งานสัมมนา หรืออ่านผ่านตาบน Facebook เกี่ยวกับเรื่องของ Thailand 4.0 พบเห็นจนจำได้ขึ้นใจในประโยคที่ว่า “ประเทศไทยต้องก้าวไปสู่ Thailand 4.0 ให้ได้” แต่เชื่อว่าหลายท่านคงยังไม่เข้าใจแจ่มชัด ว่าจริง ๆ แล้ว Thailand 4.0 คืออะไร แล้วเกี่ยวข้องกับพวกเราอย่างไรกันแน่

ก่อนอื่นขออธิบายยุค “ประเทศไทย Thailand 4.0” ให้เข้าใจง่าย ๆ ก่อน เริ่มจาก



Thailand 1.0 เป็นยุคของเกษตรกรรม คนไทยปลูกข้าว พืชสวน พืชไร่ เลี้ยงหมู เป็ด ไก่ นำผลผลิตไปขาย สร้างรายได้และยังชีพ



Thailand 2.0 ซึ่งก็คือยุคอุตสาหกรรมเบา ในยุคนี้เรามีเครื่องมือเข้ามาช่วย เราผลิตเสื้อผ้า กระเป๋า เครื่องดื่ม เครื่องเขียน เครื่องประดับ เป็นต้น ประเทศเริ่มมีศักยภาพมากขึ้น



Thailand 3.0 เป็นยุคอุตสาหกรรมหนัก เราผลิตและขายส่งออกเหล็กกล้า รถยนต์ ก๊าซธรรมชาติ ปูนซีเมนต์ เป็นต้น โดยใช้เทคโนโลยีจากต่างประเทศ เพื่อเน้นการส่งออก



สำหรับยุค **Thailand 4.0** นี้ เป็นความมุ่งมั่นของนายกรัฐมนตรี ที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Creative & Innovation)”

เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Creative & Innovation) คือ ที่ผ่านมามีโมเดลธุรกิจของไทยนั้นยังคงเป็น “ทำมาก-ได้น้อย” เราจึงต้องปรับเปลี่ยนเป็น “ทำน้อย-ได้มาก” โดยจะมีการปรับเปลี่ยนแบบ 3 มิติ ดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนการผลิตสินค้าและส่งออกสินค้าอุปโภคและบริโภค “โภคภัณฑ์” ให้เป็น สินค้าเชิง “นวัตกรรม”
2. เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยอุตสาหกรรม ไปเป็น ขับเคลื่อนด้วย เทคโนโลยี ความคิด สร้างสรรค์ และ นวัตกรรม
3. เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปเป็นเน้น ภาคการบริการ ให้มากขึ้น

“Thailand 4.0” จึงเป็นการเปลี่ยนผ่าน ทุกระบบภายใน 3 องค์ประกอบสำคัญ คือ

1. เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม Traditional Farming ให้เป็น การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารและจัดการ โดยใช้เทคโนโลยี Smart Farming เข้ามาควบคุมดูแล เพื่อเพิ่มผลผลิตให้มีคุณภาพ
 2. เปลี่ยน SMEs ให้กลายเป็น Smart Enterprises หรือ Startups ที่มีศักยภาพที่สูงขึ้น
 3. เปลี่ยน Services ธรรมดาๆ โดยจะให้พัฒนาไปเป็น บริการชั้นเลิศ High Value Services
- คำอธิบายข้างต้น คงช่วยให้หลาย ๆ ท่านเข้าใจ concept ของ Thailand 4.0 กันบ้างนะคะ

ฉบับหน้า เราจะมาดูกันว่า ประชาชนอย่างพวกเราจะต้องพัฒนาตนเองอย่างไรบ้างที่จะทำให้เป้าหมาย Thailand 4.0 ประสบความสำเร็จ รอติดตามกันนะคะ...

ที่มา : <https://ssdccoach.wixsite.com/articles/>

เรียบเรียงโดย กสบ.ชวท.(บค)



ตารางออกกำลังกาย ประจำเดือนกุมภาพันธ์

ขอเชิญชวน พนักงานและผู้ปฏิบัติงานร่วมกิจกรรม

การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดี ทุกวันพุธ

ครั้งที่	วันที่	กิจกรรม	เวลา	สถานที่	ครูผู้สอน
43	7 ก.พ. 2561	Zumba	15.30 – 16.15 น.	อาคารอเนกประสงค์ (สนญ.กปน.)	ไดซ์ดอปเตอร์
44	14 ก.พ. 2561	Body Combat	15.30 – 16.15 น.	อาคารอเนกประสงค์ (สนญ.กปน.)	ไดซ์อ๊นท์
45	21 ก.พ. 2561	Zumba	15.30 – 16.15 น.	อาคารอเนกประสงค์ (สนญ.กปน.)	ไดซ์ดอปเตอร์
46	28 ก.พ. 2561	Body Combat	15.30 – 16.15 น.	อาคารอเนกประสงค์ (สนญ.กปน.)	ไดซ์อ๊นท์

* กิจกรรมอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม



Line group



โครงการจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่งงานยุทธศาสตร์



เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2561 ณ ห้องประชุม 1205 ศูนย์ฝึกอบรมกลาง สถาบันพัฒนาวิชาการ ประปา

นายชลิต แก้วไสย รวท.(บ) พร้อมด้วย พนักงานสังกัด ฝบบ., ฝสก. และ ฝพบ. ร่วมประชุมเพื่อรับฟังการถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) เกี่ยวกับกระบวนการประเมินศักยภาพผู้บริหาร (กลุ่มนาร่อง) ตามโครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานยุทธศาสตร์



โดยบริษัท Development Dimensions International (DDI) ได้ให้แนวทางในการพัฒนาฯ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ

- ปัจจัยขับเคลื่อนองค์กร (Business Driver)
- Success Profile
- การปรับใช้ในการบริหารจัดการแผนสืบทอดตำแหน่ง
- กระบวนการในการประเมินศักยภาพฯ
- การออกแบบแนวทางการพัฒนา
- การวัดผลความสำเร็จของการพัฒนา

เพื่อให้หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลสามารถนำแนวทางไปใช้ดำเนินการวางแผนและพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการฯ ให้ประสบความสำเร็จในระยะต่อไปได้



Why Should HR & Line Managers Work Together?

ทำไมหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล และผู้บังคับบัญชาจึงต้องทำงานไปด้วยกัน ?



มีคำถาม ว่า “จริง ๆ แล้วงานบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นงานของใครกันแน่ หัวหน้างาน ? หรือ หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR)?”

คำตอบ ก็คือ “จริง ๆ แล้ว เป็นงานของทั้งหัวหน้าและหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR)”

เรื่องของการบริหารคนนั้น คนที่จะสามารถบริหารจัดการเรื่องคนได้ดีที่สุดก็คือ คนที่**เป็นหัวหน้าของพนักงาน** ซึ่งจะรู้จักงาน รู้จักคน และรู้ว่าจะบริหารจัดการอย่างไร เพื่อให้งานและคนไปด้วยกันได้ดี และที่สำคัญก็คือ หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR) เป็นหน่วยงานสนับสนุนในเรื่องนี้ ซึ่งจะสนับสนุนได้ดี ก็ต้องอาศัยคนที่เป็นผู้บริหารสายงานที่ต้องแจ้ง ความต้องการ และบอกถึงเหตุต่าง ๆ ของการบริหารคน



Work Together

บทบาทของผู้บังคับบัญชา (Line Manager) และหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	Line Manager	หน่วยงาน HR
1. การสรรหา คัดเลือกพนักงาน	แจ้งคุณสมบัติคนที่ต้องการให้ชัดเจน และมี ส่วนร่วมในการคัดเลือกผู้สมัคร	ใช้ข้อมูลคุณสมบัติที่กำหนดจาก Line Manager มาเป็นข้อมูลในการกำหนดหลักเกณฑ์ และ เครื่องมือในการคัดเลือก
2. การพัฒนา พนักงาน	วางแผนพัฒนาพนักงานที่ตนเองดูแล โดย การศึกษา วิเคราะห์จากผลงาน และพฤติกรรม การทำงานของพนักงาน	นำข้อมูลที่ได้จาก Line Manager มาวางแผนใน การพัฒนาพนักงานอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็น เรื่องของ Training Road-map และหลักสูตร ต่าง ๆ
3. ประเมินผลงาน พนักงาน	ประเมินผลงานพนักงานในสังกัดอย่าง ตรงไปตรงมา ตามผลงานที่ทำได้จริง ๆ	การวางระบบการประเมินผลงาน กำหนดแบบฟอร์ม และวิธีการในการให้คะแนน รวบรวมผลการประเมิน เพื่อให้ผลประเมินออกมาเป็นธรรมมากที่สุด
4. วางแผนก้าวหน้า สายอาชีพ	พูดคุย วางแผนร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ว่า จะเติบโตอย่างไร แบบไหน และถ้าจะโตตามสาย อาชีพที่เลือกไว้นั้น จะต้องพัฒนาเรื่องอะไรบ้าง รวมทั้งจะต้องมีการประเมินความคืบหน้าว่า พนักงานเติบโตได้ตามแผนการเติบโตที่วางไว้ ได้สักแค่ไหน	วางระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ ร่วมกับ Line Manager ในการกำหนดเกณฑ์ในการก้าวหน้า, การ อบรมที่จำเป็น, การหมุนเวียนงาน, ผลงาน รวมทั้ง ทำหน้าที่ให้ข้อมูล ตรวจสอบผลการพัฒนา และสรุป เสนอผู้บริหาร เพื่อพิจารณาในการเลื่อนระดับงาน ตามสายอาชีพที่กำหนดไว้
5. สร้างแรงจูงใจใน การทำงาน และ ความผูกพันองค์กร	สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีการพูดคุย กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ให้คุณแก่ พนักงานในกรณีที่พนักงานทำงานได้ดี และให้ โทษแก่พนักงานในกรณีที่พนักงานทำผิด	กำหนดระบบและหลักเกณฑ์ในการให้รางวัลและ ลงโทษที่เป็นธรรม ตลอดจนสนับสนุนให้มีกิจกรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน ในองค์กร

การทำงานบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรจะดี หรือไม่ดีนั้น ไม่ได้อยู่ที่หน่วยงานด้าน HR แต่เพียงฝ่ายเดียว แต่จะต้องมีการทำงานร่วมกันระหว่าง Line Manager และหน่วยงานด้าน HR ในเรื่องต่าง ๆ โดยยึดเอาความสำเร็จ และแผนงานขององค์กรเป็นสำคัญ จากนั้นก็ร่วมกันหาแนวทางในการให้ได้มา ดูแลรักษา ตลอดจนพัฒนาบุคลากร ขององค์กรซึ่งเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กรให้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ไขหวัดใหญ่



โรคไขหวัดใหญ่คืออะไร

ไขหวัดใหญ่ เกิดจากการติดเชื้อไวรัส อินฟลูเอนซ่า ซึ่งมีการระบาดเป็นช่วงๆ ในหน้าฝนและหน้าหนาว เป็นเชื้อที่มีโอกาสกลายพันธุ์ เป็นสายพันธุ์ใหม่ที่รุนแรงได้



อาการของโรค

อาการโดยทั่วไปจะคล้ายไขหวัดจากเชื้ออื่นๆทั่วไป แต่มีโอกาสมะเร็งมีความรุนแรงและเกิดโรคแทรกซ้อนได้มากกว่า ระยะฟักตัวของเชื้อ คือ 1-4 วัน ผู้ป่วยจะมีอาการ น้ำมูกไหล ไอ เจ็บคอ มีไข้สูง ปวดศีรษะ อ่อนเพลียง ปวดเมื่อยตามตัว แต่บางรายอาจมีอาการรุนแรง เช่น ปอดบวม และจำเป็นต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล



ข้อแนะนำ

โรคนี้ส่วนใหญ่ให้การรักษาตามอาการ ก็จะหายได้เองภายใน 3-5 วัน ถ้ามีไข้เกิน 7 วัน และหากมีอาการดังต่อไปนี้ควรรีบมาพบแพทย์ทันที หายใจ หอบเหนื่อย ร่วมกับ ไอมาก อาจร่วมกับ นอนราบไม่ได้ เจ็บหน้าอกมาก ร่วมกับหายใจขัด เหนื่อย



การติดต่อ

เชื้อไวรัสไขหวัดใหญ่สามารถแพร่กระจายเชื้อได้ทางการหายใจรดกัน การไอ จาม เชื้อจะเข้าทางเยื่อจมูก ตาและปาก หรือ จากการสัมผัส น้ำมูก น้ำลายของผู้ที่ป่วยเป็นไขหวัดใหญ่



การรักษา

ไขหวัดใหญ่ที่ไม่มีภาวะแทรกซ้อนสามารถดูแลตัวเองดังนี้

- 1.นอนพักผ่อนมากๆ
- 2.ใช้ผ้าชุบน้ำเช็ดตัวเวลามีไข้สูง
- 3.ดื่มน้ำ รับประทานอาหารอ่อน ย่อยง่าย
- 4.ถ้ามีไข้ ควรรับประทานยา พาราเซตามอล หลีกเลี่ยงการใช้ยาแอสไพริน
- 5.ยาปฏิชีวนะ แพทย์จะให้ก็ต่อเมื่อมีภาวะแทรกซ้อนจากเชื้อแบคทีเรีย เช่น น้ำมูกหรือ เสมหะเป็นสีเหลืองหรือเขียว



ด้วยความปรารถนาดีจาก
สถาบันบำราศนราดูร
กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข