

เริ่มต้นปีงบประมาณ 2562 ทางคณะกรรมการจัดทำวารสาร HR News ขอแสดงความยินดีกับท่านผู้บริหารและเพื่อนพนักงานทุกคนที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งโยกย้าย และมีโอกาสได้ไปเรียนรู้งานใหม่ๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานเพื่อนำไปสู่การบริหารผลงานที่ดี และอีกเช่นเคยในฉบับประจำเดือนตุลาคม 2561 ฉบับนี้ยังมีเนื้อหาสาระดี ๆ มาฝากกันเช่นเคย โดยท่านสามารถ Scan QR Code ด้านล่าง ซึ่งเป็นอีกช่องทางหนึ่ง ที่เพิ่มความสะดวกให้กับพนักงาน เพื่อติดตามข่าวสาร สาระดีๆ เกี่ยวกับงานด้าน HR



เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2561 เวลา 09.00 น. ณ ห้องรวก.(บ) นายมงคล เกริกกิตติกุล ชวก.(บ) และ นางอภิญญา โรจนะหัสติน ชวก.(บค) พร้อมคณะผู้บริหาร และพนักงานในสังกัดสายงาน รวก.(บ) เข้าแสดงความยินดีกับ **น.ส.ฉวีวรรณ อุทัยพิบูลย์ รวก.(บ)** ในโอกาสเข้ารับตำแหน่งใหม่

## กปน. เปิดรับสมัครสอบฯ

ปีงบประมาณ 2562

สอบคัดเลือก  
บุคคลภายนอก  
เพื่อบรรจุเป็น  
พนักงาน

สอบคัดเลือก  
บุคคลคุณวุฒิ  
ระดับต่ำกว่า  
ปริญญาฯ

สอบคัดเลือก  
พนักงานเพื่อ  
ปรับคุณวุฒิ  
การศึกษา

### • การบริหารผลงาน คืออะไร ?

การบริหารผลงาน คือ กระบวนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ที่มุ่งทำให้องค์กรและบุคลากรทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย **5 ขั้นตอนหลัก ที่จะช่วยปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น**

### • คุณสมบัติหัวหน้าและพนักงาน ยุค 4.0

ตัวช่วยเพื่อเป็นแนวทางในการก้าวสู่การเป็นหัวหน้าสุด Cool และเป็นพนักงานสุดไว้ว ในยุค 4.0



อ่านเพิ่มเติมได้โดย Scan QR Code  
โดย คณะทำงานจัดทำวารสาร HR News



# การบริหารผลงาน คืออะไร ?

**การบริหารผลงาน** คือ กระบวนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ที่มุ่งทำให้องค์กรและบุคลากรทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์กร หน่วยงาน และพนักงานแต่ละคน และพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทุกระดับ

กระบวนการบริหารผลงาน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลักดังนี้

**1. การวางแผน :** ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) และร่วมกันวางแผนงาน กำหนดเป้าหมายผลงาน ตัวชี้วัด และพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดผลงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

**2. การติดตาม :** ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาพูดคุยกันเรื่องความคืบหน้าในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการคุยยังทำให้ทราบปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน

**3. การพัฒนา :** ผู้บังคับบัญชาให้ Feedback ผลงานที่เกิดขึ้นว่าควรมีการพัฒนาหรือปรับปรุงการทำงานอย่างไร หรือทำการ Coaching ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้มีทักษะและความสามารถในการสร้างผลงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ถ้าทำตามกระบวนการที่กล่าวมา ผลงานของพนักงานจะดีขึ้น หากเมื่อไหร่ที่พนักงานทำผลงานพลาด หรือมีพฤติกรรมที่ไม่ตรงตามที่องค์กรคาดหวัง ผู้บังคับบัญชาก็จะบอกและให้แก้ไข (Feedback) ถ้าทำไม่ได้ก็สอนกัน (Coaching) กระบวนการบริหารผลงานจึงเป็นกระบวนการที่จะต้องทำวนไปเรื่อยๆ ในแต่ละปี โดยวัตถุประสงค์ของกระบวนการนี้ คือ **เน้นการพัฒนาผลงานของพนักงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้**



**4. การประเมิน :** ผู้บังคับบัญชาทำการประเมินผลเพื่อตรวจสอบความสำเร็จของงานและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดไว้หรือไม่

**5. การให้สิ่งจูงใจ :** ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินมาพิจารณาให้สิ่งตอบแทนแก่บุคคลที่ได้มีการทุ่มเทการทำงานและได้ผลงานที่ดีเกิดขึ้นแก่หน่วยงาน



สิ่งสำคัญที่ต้องทำ คือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องมี **การสื่อสาร** ในเรื่องของผลงานและพฤติกรรมที่คาดหวังกับพนักงานอย่าง **สม่ำเสมอ** อาจจะกำหนดเวลาทุกเดือน ทุกสองเดือน หรือทุกไตรมาสที่จะต้องทำการคุยกัน **Feedback** กันว่า ผลงานหรือพฤติกรรมที่ผ่านมาเป็นอย่างไร มีอะไรดี อะไรที่ต้องปรับปรุง และเมื่อถึงช่วงการประเมินผลก็ประเมินผลงานและพฤติกรรมเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะช่วยให้ไม่เกิดปัญหา จากการไม่รับทราบผลการประเมินในภายหลัง

# กปน. เปิดรับสมัครสอบคัดเลือก

ปีงบประมาณ 2562



กปน. ได้มีประกาศการประปานครหลวง ประกาศ ณ วันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2561 แจ้งกำหนดเปิดรับสมัครสอบคัดเลือกฯ ดังนี้

สอบคัดเลือก  
บุคคลภายนอก  
เพื่อบรรจุเป็น  
พนักงาน

เปิดรับสมัคร วันที่ 1-16 ต.ค. 2561

รับสมัครผ่านทางระบบออนไลน์ที่เว็บไซต์  
<https://mwa.thaijobjob.com>

สอบคัดเลือก  
บุคคลคุณวุฒิ  
ระดับต่ำกว่า  
ปริญญาฯ

เปิดรับสมัคร วันที่ 24 ก.ย. – 5 ต.ค. 2561

ยื่นใบสมัครสอบคัดเลือกด้วยตนเองได้ที่  
ห้องประชุม VIP (ชั้น 1 ห้องอาหาร สนธย.กปน.)

สอบคัดเลือก  
พนักงานเพื่อ  
ปรับคุณวุฒิ  
การศึกษา

เปิดรับสมัคร วันที่ 24 ก.ย. – 5 ต.ค. 2561

รับสมัครในระบบ e-hr  
ที่เว็บไซต์ <https://ehr.mwa.co.th>



สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม โปรดติดต่อสอบถามได้ที่ ส่วนสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง  
กองบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ชั้น 5 อาคารสำนักงานใหญ่  
การประปานครหลวง โทรศัพท์ 0 2504 0123 ต่อ 1578, 1562, 2624 หรือ  
อ่านประกาศเพิ่มเติมได้ที่ Scan QR Code





## คุณสมบัติ หัวหน้ายุค 4.0

เพื่อนพนักงานที่การเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งโยกย้ายให้มีโอกาสได้เรียนรู้ และสั่งสมประสบการณ์ทำงานที่หลากหลายหลายท่านได้รับการเปลี่ยนตำแหน่งไปสู่ตำแหน่งบังคับบัญชา (Line Manager) อาจจะมีกังวล ว่า ควรจะต้องบริหารงานและบริหารคนอย่างไร ให้ได้ทั้งผลสัมฤทธิ์ของงาน และใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ในฉบับนี้ HR News จึงขอแนะนำตัวช่วยเพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้บังคับบัญชาป้ายแดง ในการก้าวสู่การเป็นหัวหน้าสุด cool ในยุค 4.0

1

### มีความเป็นผู้นำ

คุณจะต้องมีความเป็นผู้นำที่ดี สามารถบอกได้ว่าตนเองต้องการอะไร และคนอื่นหรือลูกน้องในทีมต้องทำอะไร คุณจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับลูกน้องในทีม และนำทีมทำงานอย่างมีจุดหมายและดำเนินไปอย่างมีแบบแผน

2

### สร้างทีมงานมืออาชีพ

ในฐานะผู้บังคับบัญชา คุณจะแสดงศักยภาพของคุณได้มากเพียงใด ส่วนหนึ่งมาจากความสามารถของลูกน้องในทีมของคุณด้วย คุณจึงต้องเลือกสรรคนที่เหมาะสมมาร่วมทีม และสร้างเป้าหมายเดียวกัน

3

### ให้เกียรติผู้อื่นในทีม

เมื่อคุณได้เป็นหัวหน้างาน สิ่งที่ต้องระลึกเสมอ คือการให้เกียรติผู้อื่นในทีม ไม่ว่าเขาจะอายุมากกว่าหรือน้อยกว่า คุณก็ รวมถึงเปิดใจยอมรับความคิดเห็น หรือความคิดใหม่ ๆ ของทีม โดยไม่เห็นแก่พวกพ้อง ถ้าเราทำงานโดยไม่ให้เกียรติผู้อื่น ผู้อื่นก็จะไม่ให้เกียรติเราเช่นกัน

4

### สร้างแรงจูงใจให้คนในทีม

คุณจะต้องหาให้ได้ว่าอะไรเป็นแรงจูงใจสำคัญสำหรับคนในทีมของคุณ และใช้สิ่งนั้นกระตุ้นการทำงานของเข ไม่ว่าจะเป็นคำชื่นชม ของรางวัล หรือการยอมรับ แม้แต่การลงโทษ ก็เป็นสิ่งกระตุ้นได้เช่นกัน



5

### บริหารเวลาให้ดี

คุณต้องสามารถจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของแต่ละงานให้ได้ และสามารถแจกแจงให้กับลูกทีมของคุณ เพื่อให้ทุกคนช่วยทำงานในทุกๆ ขั้นตอนออกมาสำเร็จทันเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

6

### กล้าเผชิญกับปัญหา

เมื่อทำงานหลาย ๆ คน บางครั้งคุณอาจต้องเผชิญกับความขัดแย้งของลูกน้องในทีมบ้าง หรือแม้แต่กับตัวคุณเอง คุณควรกล้าที่เผชิญหน้ากับปัญหา ตั้งสติ และค่อยๆ แก้ปัญหานั้น ๆ อย่าเพิกเฉยเพราะจะทำให้ปัญหามานพลายมากขึ้น และอาจถึงขั้นแตกหักในที่สุด

7

### พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ

เราต้องค้นหาตัวเราก่อนว่าเรามีจุดเด่นอะไร และมีจุดอ่อนตรงไหน และเริ่มพัฒนาเสริมจุดเด่นให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มแก่งาน และลดจุดอ่อนที่จะเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความสำเร็จของงาน รวมถึงพัฒนานวัตกรรมหรือการคิดค้นบุกเบิกสิ่งใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้กับงานให้ดียิ่งขึ้น

8

### วางตัวเป็นหัวหน้าที่ดี

คุณจะต้องให้ความเข้าใจ และเอาใจใส่ลูกน้องในทีมของคุณ เพราะหากมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ลูกน้องก็จะเกิดความรู้สึกดีใจทั้งการทำงาน การช่วยเหลือให้กับคุณและองค์กรอย่างเต็มความสามารถ



## คุณสมบัติ พนักงานยุค 4.0

สำหรับเพื่อนพนักงานที่ได้มีการ Rotation หมุนเวียนเปลี่ยนงานไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานต่าง ๆ นั้น HR News ก็ขอแสดงความยินดีกับเพื่อนพนักงานที่จะได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง เพื่อสั่งสมประสบการณ์ทำงานที่หลากหลาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของเพื่อนพนักงานเอง เพื่อน ๆ หลายคนที่จะต้องโยกย้าย (รวมถึงเพื่อน ๆ ที่แม้จะไม่ได้โยกย้ายแต่มีหัวหน้าใหม่) อาจมีความกังวล ว่า ควรจะต้องปฏิบัติงานอย่างไรให้โดนใจหัวหน้าคนใหม่ ในฉบับนี้ HR News จึงขอแนะนำตัวช่วยเพื่อเป็นแนวทางแก่เพื่อนพนักงานในการจะเป็นพนักงานสุดวิ้ว ในยุค 4.0

### 1 พัฒนาตนเองให้มี multi skill

พัฒนาตนเองให้มีทักษะที่จำเป็นและหลากหลาย เช่น IT ภาษาต่างประเทศ รวมถึงการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และคิดพัฒนาต่อยอดจากสิ่งที่มีอยู่

### 2 มีทัศนคติเชิงบวก

พนักงานที่มีทัศนคติเชิงบวกจะมองเห็นโอกาสในปัญหา เข้าใจผู้อื่นได้ดี ส่วนใหญ่แล้วเวลาปฏิบัติงาน คนกลุ่มนี้มักทำได้ดีกว่าคนที่ทัศนคติด้านลบ เนื่องจากมีใจเปิดกว้าง ไม่ตั้งแง่ก่อนลงมือทำ ไม่ขัดแย้งกับใคร ยินดีช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ และประสานงานได้เป็นอย่างดี

### 3 พร้อมทุกสถานการณ์

เปิดรับโอกาสใหม่ ๆ ในการทำงาน ทั้งภารกิจใหม่ที่ได้รับมอบหมาย วิธีการทำงานใหม่ หรือการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยไม่กังวลต่อภาระงานที่เพิ่มขึ้น ไม่ปิดกั้นตัวเองแบบนี้ ก็ย่อมได้ใจหัวหน้าและประสบความสำเร็จเร็วกว่าคนที่อยู่แต่ใน comfort zone อย่างแน่นอน

### 4 ทำงานจริงจัง รับผิดชอบ

มีความรับผิดชอบสูง มอบงานอะไรก็ทำได้สำเร็จด้วยดี เมื่อมีอุปสรรคปัญหาในการทำงาน พนักงานที่มีความรับผิดชอบสูงก็จะไม่ล้มเลิก และหาวิธีการแก้ไขอย่างไม่ย่อท้อ จนงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ

### สุดยอดนักแก้ไขปัญหา

กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา วิเคราะห์หาสาเหตุ และคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาในเชิงสร้างสรรค์ได้อยู่เสมอ นอกจากนี้ยังต้องสามารถคิดหาทางเลือกและทางออกได้มากกว่า 1 ทาง พร้อมตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

### ให้องค์กรได้อีกด้วย สุดยอดนักวางแผน

สามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และสามารถวางแผนงานจากเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ทั้งกระบวนการและขั้นตอนการทำงาน การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การทำงานเดินหน้าต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ

หากต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม ในแต่ละทีมต้องการคนที่มีความสามารถในระดับที่ทัดเทียม และสามารถช่วยทีมทำงาน ได้ในหลาย ๆ เรื่องโดยไม่มีการแบ่งแยกว่า ถ้าไม่ใช่งานของตนเองก็จะไม่ทำ รวมทั้งยินดีช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ

### มีวินัยและจริยธรรม

กฎระเบียบองค์กรมีไว้ให้พนักงานปฏิบัติตาม พนักงานที่ดีไม่ต้องให้หัวหน้าคอยกำชับตักเตือนอยู่บ่อย ๆ ให้ปฏิบัติตามตามกฎระเบียบ และที่สำคัญพนักงานทุกคนพึงมีจริยธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนต่อลูกค้า ลูกค้า และองค์กร