

ทำความรู้จักระบบวันลา
เพิ่มขึ้นสักนิด...



Feedback

ส่วนสำคัญที่ช่วยให้งานไปได้ไกล



ผลสำรวจบทบาทของผู้บังคับบัญชา
ในฐานะ HR Manager



อ่านเพิ่มเติมได้โดย Scan QR Code
โดย คณะทำงานจัดทำวารสาร HR News



ทำความรู้จักระบบวันลาเพิ่มขึ้นสักนิด... Day Off

การลาที่พนักงานสามารถกรอกข้อมูลในระบบได้ด้วยตนเอง ได้แก่ ลาป่วย, ลากิจส่วนตัว, ลาพักผ่อนประจำปี, ลาคลอดบุตร, ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตร, ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร

การลาที่พนักงานจะต้องจัดทำบันทึกให้ ผบพ. เพื่อดำเนินการให้ ได้แก่ การไปแสวงบุญ, ยังสังเวชนียสถาน, ลาอุปสมบท/พิธีฮัจย์, ลาไปศึกษาฝึกอบรม, ลาติดตามคู่สมรส

สำหรับฉบับนี้เราจะขอเสนอเกี่ยวกับ การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร

หลักเกณฑ์การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ลาได้ไม่เกิน 15 วันทำการ

ภายใน 30 วันหลังภริยา

คลอดบุตร

สามารถลาในระบบ

ได้ด้วยตนเอง (ผ่านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)

ได้รับเงินเดือน

หากลาเมื่อพ้น 30 วันหลังภริยา

คลอดบุตรแต่ไม่เกิน 90 วัน

ต้องจัดทำบันทึก

ขออนุมัติการลาจากผู้ว่าการ

หากไม่ได้รับอนุมัติ

จะเป็นการลาที่ไม่ได้รับเงินเดือน

อย่าลืม

กรอกข้อมูลใน “ระบบวันลา”

ผ่านทางหน้า Intranet หรือ Extranet

ผู้บังคับบัญชาทุกท่าน อย่าลืม!!!

เข้าระบบเพื่อ **อนุมัติการลา** กันด้วยนะครับ

อย่าลืม
ลงระบบวันลา
นะครับ

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ ส่วนข้อมูลบุคคล กองบริหารงานบุคคล

ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. 1584, 1585

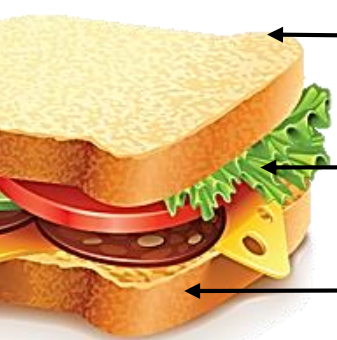


ส่วนสำคัญที่ช่วยให้งานไปได้ไกล

Feedback คือของขวัญที่ดีที่สุดสำหรับทุกคน ในการพัฒนาตัวเองในหลายๆ ด้าน แต่สำหรับในด้านของการทำงาน Feedback อาจจะเปรียบเสมือนตัวชี้วัดในการทำงานเลยก็ได้ หัวหน้าที่ดีจึงควรมีกระบวนการในการใช้ Feedback เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผลงานของลูกน้องให้เป็นไปตามมาตรฐาน หรือเป้าหมายที่ได้ตกลงกันไว้ ในฉบับนี้จึงขอแนะนำเคล็ดลับในการสร้างศักยภาพให้กับลูกน้องด้วยวิธีการให้ Feedback ที่ถูกวิธี ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาต้องมีทักษะในการให้ Feedback

ทักษะจะเกิดขึ้นได้ ย่อมเกิดจากการศึกษา พัฒนาตนเอง ฝึกฝนบ่อยๆ โดยเฉพาะการจดจำวิธีการ ขั้นตอน หรือกระบวนการจากผู้บังคับบัญชาของ ซึ่งโมเดลหนึ่งที่ใช้ในการให้ feedback ที่เรียกว่า Sandwich Feedback มีส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ



1. Positive feedback

ชม/พูดถึงจุดแข็ง ผลงานที่ดีเชิงบวก

2. Constructive feedback

บอกถึง จุดอ่อน พฤติกรรมที่สังเกตเห็น และต้องการให้พัฒนาขึ้น

3. Positive feedback

ชมความสามารถที่จะพัฒนาได้อีกและบอกตัวอย่างที่จะเกิดขึ้น

2. ผู้บังคับบัญชาต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ของการให้ Feedback อย่างชัดเจน ต้องเข้าใจบทบาท

และหน้าที่ของลูกน้อง มีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และวัดผลได้ พร้อมทั้งให้ Feedback เป็นข้อๆ ตามหน้าที่และเป้าหมายที่ได้ตกลงกันไว้

3. ผู้บังคับบัญชาต้องไม่เกรงใจลูกน้องกล้าที่จะให้ Feedback ทันที เมื่อเกิดสถานการณ์ เช่น กล่าว

คำชมทันทีเมื่อพนักงานทำงานดี ถ้าเจอลูกน้องทำงานผิดพลาดก็ควรให้ Negative Feedback ได้เช่นกัน

4. ผู้บังคับบัญชาต้องใช้คำพูดที่เหมาะสม และเชิงสร้างสรรค์ในการให้ Feedback ลูกน้อง หลักการ

ก็คือ ชื่นชมก่อน แล้วใช้คำว่า “แต่” ที่หลัง

5. ผู้บังคับบัญชาต้องไม่ให้ Feedback ในหลายๆ

เรื่อง ในเวลาเดียวกัน ทำให้ลูกน้องรู้สึกแย่ ควรให้เป็นประเด็นที่ชัดเจน เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน และเปิดโอกาสให้ผู้ฟังมีโอกาสชี้แจงและอธิบาย เพื่อให้เข้าใจตรงกันทั้งสองฝ่าย

6. ผู้บังคับบัญชาต้องเตรียมเอกสาร ข้อมูลที่จะ

Feedback หลังจากจบการให้ผลตอบสนองกลับด้านความคิดเห็นเสร็จแล้ว ควรให้ลูกน้องได้มีโอกาสทบทวนเอกสารที่เตรียมไว้ ถ้ามีการแก้ไข ลูกน้องจะได้เห็นชัดเจน

การให้ผลตอบสนองกลับด้านความคิดเห็น หรือการให้ Feedback ที่มีประสิทธิภาพ จะต้องได้รับความเข้าใจ และยินยอมจากทางหัวหน้างานและลูกน้อง ภายใต้เงื่อนไขของเวลา และสถานที่อันเหมาะสม ซึ่งจะเป็นเหมือนเครื่องมือช่วยสร้างและบริหารทีม ให้เข้าใจถึงเป้าหมาย และเห็นการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน

วิธีนี้นับเป็นอีกหนึ่งวิธีที่มีต้นทุนน้อยมาก แต่อาจได้ผลลัพธ์ที่เกินความคาดหมาย เพียงแต่ต้องอาศัยเวลา โดยหัวหน้างานจะต้องให้ Feedback เหมือนกับการให้ดอกไม้ที่ทำให้ผู้รับมีความสุข ปราศจากอคติใดๆ เข้าใจว่าการให้ดอกไม้ข้อนี้ เป็นเหมือนกระจกที่ช่วยสะท้อนให้ลูกน้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ให้มากขึ้น และพร้อมที่จะพัฒนาเติบโตไปกับองค์กร

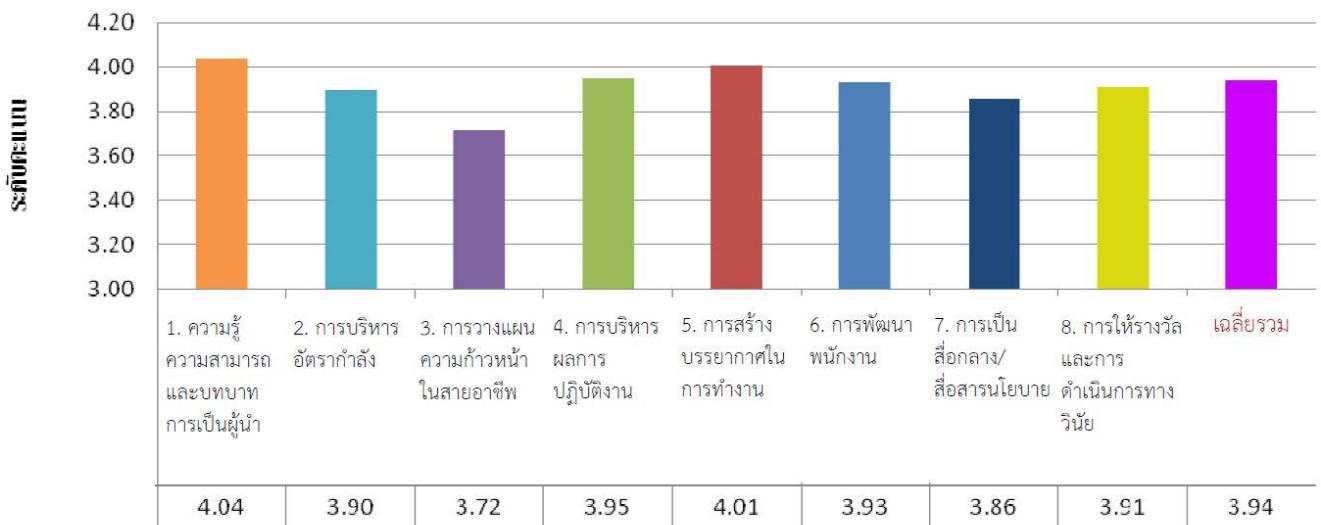
ผลสำรวจบทบาทของผู้บังคับบัญชา ในฐานะ HR Manager



ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำ แบบสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ระดับ 1-7 เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา (Line Managers) ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะ HR Managers ระหว่างวันที่ 10 – 28 กันยายน 2561 โดยมีพนักงานตอบแบบสำรวจ จำนวน 2,084 คน คิดเป็นร้อยละ 50.83 ของจำนวนพนักงานกลุ่มเป้าหมาย จากการสำรวจพบว่า



ระดับความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บังคับบัญชา
ในฐานะ HR Manager



จากผลการสำรวจ พบว่า พนักงานเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถและบทบาทในการเป็น HR Manager ในระดับ “มาก” (คะแนนระหว่าง 3.5 – 4.5) ทั้ง 8 บทบาทหน้าที่ โดยมี **“ความรู้ความสามารถและบทบาทการเป็นผู้นำ”** มากที่สุด เห็นได้จากความรู้ความสามารถในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานอย่างถ่องแท้ สามารถให้คำแนะนำ ป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้เป็นอย่างดี ตลอดจนการเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร รองลงมา คือ **“การสร้างบรรยากาศในการทำงาน”** ผ่านการให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และการตรวจเยี่ยมที่หน้างาน หรือเข้าพบปะที่หน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

นอกจากนี้ พนักงานยังได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เช่น ผู้บังคับบัญชาควรมีความกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานเพื่อป้องกันการเลียนแบบพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ อาทิ การนำผลงานไปใช้ส่วนตัว การละทิ้งหน้าที่ กรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตน/ปฏิบัติงานไม่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาควรมีมาตรการในการตักเตือน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีการยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น