

## Digital Literacy

### สมรรถนะตัวใหม่

(ตอนที่ 1)

02



01

## Job Evaluation

การอบรม "แนวคิดการประเมิน  
ค่างานของตำแหน่งงาน"



04



กิจกรรมคิด ๆ  
กองบริการทางการแพทย์  
(กบพ.)

03



## QWATER change Agents

ตัวแทนเสริมสร้าง  
ค่านิยมองค์กร



HR committee

05



# การอบรม "การประเมินค่างาน ของตำแหน่งงาน"

## Job Evaluation

กปน. ได้ว่าจ้างสถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มาดำเนินการทบทวนการประเมินค่างาน (Job Evaluation) ของตำแหน่งงาน เพื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน (Industry Norm) ระยะเวลาดำเนินการ ตั้งแต่วันที่ 21 พฤศจิกายน 2561 – 19 กุมภาพันธ์ 2562 รวมระยะเวลาดำเนินการ 90 วัน

และเมื่อวันศุกร์ที่ 15 กุมภาพันธ์ 2562 ที่ผ่านมา เวลา 09.30 น. ณ ห้องประชุม 613 สำนักงานใหญ่ กปน. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกับ ทีมที่ปรึกษาสถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์ฯ จัดให้มีการอบรมการประเมินค่างานให้กับบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย นางอภิญญา โรจนะหัสติน ชวก.(บค), ผอ.ฝบบ., ผอ.กคอ., ผอ.กบต. และพนักงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีกำหนดการแบ่งเป็น 2 ช่วง

- ช่วงเช้าเป็นการบรรยายให้มีความรู้ความเข้าใจถึงภาพรวม กรอบแนวคิด และวิธีการประเมินค่างาน โดยที่ปรึกษาจากสถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์ฯ

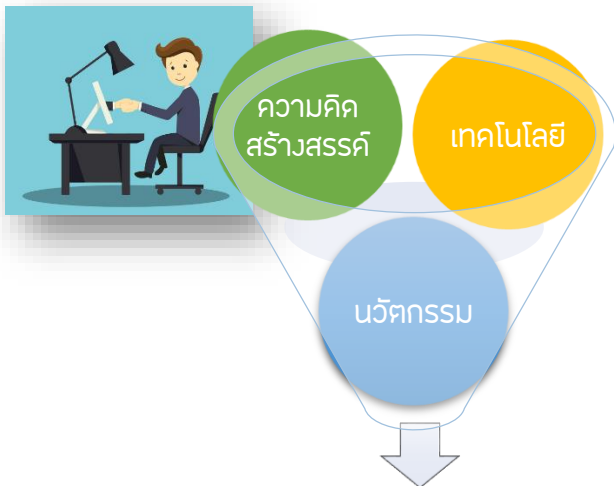


- ช่วงบ่ายเป็นภาคปฏิบัติ เวลา 13.30 น. ณ ห้องประชุม 345 เป็นการสร้างความเข้าใจถึงวิธีการประเมินและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินค่างาน รวมถึงการใช้โปรแกรม microsoft Excel ในการประเมินค่างานของตำแหน่งงานด้วย

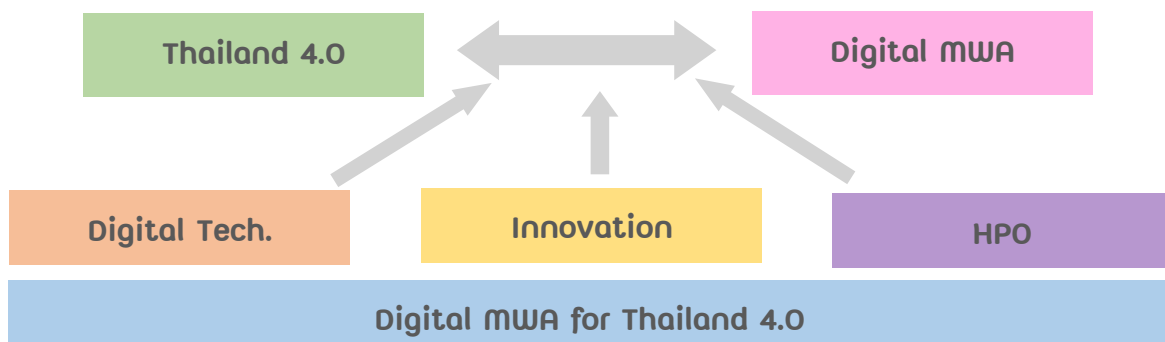
เนื่องจากโลกในปัจจุบันเข้าสู่ยุค Digital จึงทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน รัฐบาลจึงมีนโยบายเกี่ยวกับแนวคิด Thailand 4.0 ซึ่งมีเป้าหมายที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ประเทศไทยสมัยใหม่ และผู้ว่าการ กปน. มีนโยบายด้าน Digital ทิศทาง for Thailand 4.0 และ Smart Organization เพื่อให้ กปน. ก้าวเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ดังนั้น พนักงาน กปน. ทุกคนจึงควรมีสมรรถนะรองรับการเข้าสู่ยุคดิจิทัลเพื่อให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

## ความสอดคล้องของแนวคิด Thailand 4.0 – นโยบายผู้ว่าการ "Digital ทิศทาง"

แนวคิด Thailand 4.0	นโยบายผู้ว่าการ "Digital ทิศทาง"
<p>แนวคิดในการพัฒนาประเทศ โดยเป็นความมุ่งมั่นในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 3 มิติสำคัญ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า "โภคภัณฑ์" ไปสู่สินค้าเชิง "นวัตกรรม"</li><li>2) เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วย "ภาคอุตสาหกรรม" ไปสู่การขับเคลื่อนด้วย "เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และ นวัตกรรม"</li><li>3) เปลี่ยนจากการเน้นผลิต "สินค้า" ไปสู่การเน้น "ภาคบริการ"</li></ol>	<p>ก้าวสู่องค์กรชาวนวัตกรรม</p> <p>*SMART-HUMAN</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-HRM &amp; HRD</li><li>-Professional</li><li>-การประเมินผลงาน (PBM)</li></ul> <p>*SMART-ASSET</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-จัดทำระบบสินทรัพย์เชื่อมโยงกับการบริหารบุคคลและเทคโนโลยี</li></ul> <p>*SMART-IT</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Integrated Digital Technology</li></ul> <p>*SMART-FINANCIAL</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-ธุรกิจเสริม</li><li>-การสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added)</li></ul> <p>*SMART-CONNECT</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-ทศวรรษ on mobile</li><li>-ศูนย์ปฏิบัติการแบบบูรณาการ</li></ul>



จากรายละเอียดข้างต้นสามารถเขียนแผนภาพได้ ดังนี้



ที่มาแผนภาพ : Power Point การแถลงผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2560 และนโยบายการดำเนินงาน  
ปีงบประมาณ 2561 เมื่อวันที่ 15 ธ.ค. 60

เพื่อให้พนักงานทุกคนมีศักยภาพรองรับการก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล สนับสนุนให้ กปน. บรรลุวิสัยทัศน์ในการก้าวเป็น Digital MWA for Thailand 4.0 และ Smart Organization จึงได้มีการกำหนด Functional Competency ด้านความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ซึ่งก็คือความสามารถในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด






ในปีงบประมาณ 2561 สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้นำแนวทางทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 9 ด้าน ของ สำนักงาน ก.พ. มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ กปน. เนื่องจากมีความชัดเจนและครอบคลุมองค์ประกอบที่จำเป็น เป็นทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรมีในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ





ฉบับ. จึงนำรายละเอียดแนวทางทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 9 ด้าน ของสำนักงาน ก.พ. มาใช้ประกอบการจัดทำสมรรถนะเฉพาะกลุ่มงาน (Functional Competency : FC) ด้านดิจิทัล โดยปรับให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร ดังนี้

ระดับความเชี่ยวชาญ	หัวข้อการประเมิน	มีองค์ประกอบที่สำคัญ
ระดับความเชี่ยวชาญ 1	<p>ทักษะขั้นพื้นฐาน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์</li> <li>2. ด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต</li> <li>3. ด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย สร้างรายชื่อ-รหัสผ่านที่ดีในการ Login เข้าเครื่องคอมพิวเตอร์</li> </ol> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การใช้ (Use)</li> <li>- การเข้าใจ (Understand)</li> <li>- การเข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>
ระดับความเชี่ยวชาญ 2	<p>ทักษะขั้นต้นสำหรับการทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ด้านการใช้งานประมวลคำ (Microsoft Word)</li> <li>2. ด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ (Microsoft Excel)</li> <li>3. ด้านการใช้โปรแกรมการนำเสนอ (Microsoft Power Point)</li> </ol> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การใช้ (Use)</li> <li>- การเข้าใจ (Understand)</li> <li>- การสร้าง (create)</li> <li>- การเข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>
ระดับความเชี่ยวชาญ 3	<p>ทักษะประยุกต์สำหรับการทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์</li> <li>2. ด้านการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล</li> <li>3. ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย เพื่อรักษาความปลอดภัยของข้อมูล/โปรแกรม/อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เป็นต้น</li> </ol> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การใช้ (Use)</li> <li>- การเข้าใจ (Understand)</li> <li>- การสร้าง (create)</li> <li>- การเข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>
ระดับความเชี่ยวชาญ 4	<p>ทักษะการบริหารจัดการเพื่อบูรณาการการทำงานแบบดิจิทัล นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน เพื่อให้เกิดการบูรณาการของข้อมูลและกระบวนการทำงาน , นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรและสินทรัพย์</p>	

โดยจะเริ่มนำ FC ตัวนี้มาใช้ประเมินและพัฒนาสมรรถนะพนักงานทุกระดับในการประเมินรอบแรก ของปีงบประมาณ 2562 นี้ สำหรับในส่วนของแนวทางการประเมิน ตำแหน่งใด สายงานใด จะได้รับการประเมินที่ระดับความเชี่ยวชาญใด และรายละเอียดสมรรถนะแต่ละความเชี่ยวชาญเป็นอย่างไรบ้าง กรุณาติดตามตอนต่อไปนะคะ

## จบตอนที่ 1

กองนโยบายและวางแผนพัฒนางานบุคคล (กนพ.)

ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล



# ตัวแทนเสริมสร้างค่านิยม

## การประสานเครือข่าย

### (QWATER Change Agents) รุ่นที่ 2

สวัสดีค่ะ เพื่อน ๆ HR News ฉบับนี้ HR News มีความยินดีที่จะแนะนำให้เพื่อน ๆ ได้รู้จักกับ **QWATER Change Agents รุ่นที่ 2** พร้อมกับบทบาทหน้าที่ในฐานะ QWATER Change Agents กันค่ะ

โดยในปีนี้ หน่วยงานต่าง ๆ ได้คัดเลือกเพื่อนพนักงานและผู้ปฏิบัติงานที่มีพฤติกรรมและผลงานเป็นที่ประจักษ์ สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร จนเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารระดับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น เต็มใจจะปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวแทนเสริมสร้างค่านิยมองค์กร จำนวน 96 คน เพื่อมาเป็น **QWATER Change Agents รุ่นที่ 2**

## ความเป็นมาของ QWATER Change Agents รุ่นที่ 2

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็งนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน โดยหากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมด้วยวัฒนธรรมองค์กรได้ บุคลากรจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร ดังนั้น การกำหนดให้มี **QWATER Change Agents** ซึ่งเป็นตัวแทนจากหน่วยงานต่าง ๆ มีหน้าที่ในการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร จะเป็นส่วนผลักดันสำคัญในการสร้างการยอมรับในการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรจากบุคลากรในหน่วยงาน อันเป็นผลให้เกิดการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ปีงบประมาณ 2561 กปน. ได้กำหนด QWATER Change Agents จากผู้ที่เคยได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้ปฏิบัติงานต้นแบบด้านการให้บริการประชาชน จำนวน 99 คน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสายงาน รวก.(กอ.), รวก.(กต) และ ฝปก. ดังนั้น ปีงบประมาณ 2562 จึงมีการคัดเลือก **QWATER Change Agents รุ่นที่ 2** ให้ครอบคลุมในทุกสายงานของ กปน.

## บทบาทในการเป็น QWATER Change Agents





## ภาพกิจกรรมวันอบรมให้กับ QWATER Change Agents รุ่นที่ 2

นายชัยวัฒน์ วรพินุลพงษ์ ผชช.กปน. ระดับ 10 เป็นประธานเปิดการอบรมหลักสูตร "QWATER Change Agents กับการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร" พร้อมด้วย นางอภิญญา โรจนะหัสดีน ชวก.(บค) และ ผอ.กนพ. เข้าร่วมสังเกตการณ์ เมื่อวันที่ 11 และ 13 กุมภาพันธ์ 2562 ณ สถาบันพัฒนาวิชาการประปา ให้กับ QWATER Change Agents รุ่นที่ 2 ปิบบประมาณ 2562 จำนวน 96 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ QWATER Change Agents ได้มีแนวทางในการสื่อสารและเป็นต้นแบบการปฏิบัติตนตามค่านิยมแก่บุคลากรในหน่วยงาน ตลอดจนร่วมเสนอความคิดเห็นในการขับเคลื่อนกระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างยั่งยืนต่อไป โดยได้รับเกียรติจาก คุณพรพรรณนที วัฒนกิจเรือง ที่ปรึกษาและวิทยากรด้านวัฒนธรรมองค์กร และผู้เขียนหนังสือ "Culture Journey : กระบวนการสร้างวัฒนธรรมและจิตสำนึกรักองค์กรที่เข้าใจง่ายและนำไปปฏิบัติได้จริง" เป็นวิทยากร

โดย ผชช.กปน. ระดับ 10 ได้ฝากให้ QWATER Change Agents เริ่มต้นจากการเปลี่ยนแปลงที่ตนเองก่อน ด้วยการตรงต่อเวลา และปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการทำงาน เพื่อให้สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานสำคัญขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมุ่งมั่นลดน้ำสูญเสีย พัฒนางานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และใส่ใจคุณภาพตามแผนน้ำประปาปลอดภัย







# **ฝบบ. และ ฝสก. เข้าพบหารือ** **ผู้บริหารระดับสูงของสายงาน**

นายณรินทร์ มหนาคะ ผอ.ฝบบ. และ นายสุเมธ สีนุชนทิ ผอ.ฝสก. ร่วมทีมงานเข้าพบเพื่อหารือ  
 แนวทางการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูงในการเสริมสร้างวัฒนธรรมและความผูกพันองค์กรของแต่ละ  
 สายงาน ภายใต้กิจกรรม **"QWATER Heroes"** ของโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และ  
 กิจกรรม **"EE Connect"** ของโครงการเสริมสร้างและยกระดับความผูกพันองค์กร

เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงแต่ละท่านได้มีส่วนร่วมและเป็นต้นแบบ (Role Model) เชิงรุกในการเสริมสร้าง  
 วัฒนธรรมและความผูกพันองค์กรในระดับสายงาน โดยนำผลการสำรวจวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยที่ได้  
 จากการสำรวจความผูกพันองค์กร ปีงบประมาณ 2561 มาประกอบการพิจารณาปรับปรุงแผนงาน  
 เสริมสร้างวัฒนธรรมและความผูกพันองค์กรของสายงาน รวมถึงรูปแบบของการให้รางวัลและยกย่องชมเชย  
 แก่บุคลากร โดยเดือนกุมภาพันธ์ 2562 ได้เข้าพบหารือผู้บริหาร 5 สายงาน ดังนี้

สายงาน รวก.(จ) 5 ก.พ. 62



สายงาน รวก.(ท) 6 ก.พ. 62



สายงาน รวก.(พ) 7 ก.พ. 62



สายงาน ผวก. 21 ก.พ. 62



สายงาน รวก.(ผ) 26 ก.พ. 62





# คณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Committee) ประชุมติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานแผนงาน/โครงการ และกระบวนการที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

- วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2562 ณ ห้องประชุม 345 นายปริญญ์ ยะสมิต ผวก. เป็นประธานการประชุม คณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Committee) ครั้งที่ 2/2562 โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้
- ▶ **รับทราบผลการทบทวนการประเมินค่างาน (Job Evaluation)** เพื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน (Industry Norm) ซึ่งสถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจ ศศินทร์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นำเสนอสำหรับใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการขอปรับขยายเพดานอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของ กปน. ตามมติ คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2560
  - ▶ **เห็นชอบการทบทวนแผนงานตามแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map)** ปีงบประมาณ 2562 – 2564 จำนวน 8 ยุทธศาสตร์ 19 กลยุทธ์ 29 แผนงาน
  - ▶ **รับทราบกรอบระยะเวลาดำเนินการและเห็นชอบหลักเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงและเทียบเท่า รอบเมษายน 2562** ซึ่งกำหนดให้ผู้ที่มิสิทธิได้รับการพิจารณา จะต้องเสนอ แนวคิดและผลงาน ดังนี้
    - **กรณีเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งเพื่อดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายและเทียบเท่า** : ต้องนำเสนอ แนวคิดในการพัฒนางานที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ กปน. จำนวน 1 เรื่อง และแสดงผลงานดีเด่นเชิงประจักษ์ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จและเป็นประโยชน์ต่อ กปน. จำนวน 4 เรื่อง
    - **กรณีเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งเพื่อดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้ว่าการและเทียบเท่า** : ต้องนำเสนอแนวคิด ในการพัฒนางานที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ กปน. จำนวน 1 เรื่อง แสดงผลงานดีเด่นเชิงประจักษ์ที่ ดำเนินการแล้วเสร็จและเป็นประโยชน์ต่อ กปน. จำนวน 4 เรื่อง และนำเสนอ (present) แนวคิดและ ผลงานเป็นรายบุคคลต่อ HR Committee
  - ▶ **รับทราบแนวทางกิจกรรมขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร** ผ่านกิจกรรม QWATER Change Agents และ กิจกรรมการยกย่องชมเชยและให้รางวัลบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยม (QWATER Point)



# กิจกรรมดี ๆ จากกองบริการทางการแพทย์ (กบพ.)

1. โครงการเสวนาให้ความรู้ด้านสุขภาพ โดย นพ. ภูฤกษ์ เวชโอสถศักดิ์ แพทย์ด้านเวชปฏิบัติ/อายุรศาสตร์เขตร้อน ให้ความรู้เป็นประจำทุกเดือน พร้อมให้ผู้เข้ารับฟังได้ร่วมสนุกกับการตอบคำถามชิงรางวัล ในช่วงเวลาตั้งแต่ 08.00 – 08.30 น. ณ อาคารสำนักงานแพทย์ ชั้น 1 การประสานครหลวง



2. โครงการ "กปน. มีสุข ล้างพิษกาย คลายเครียดใจ" จำนวน 2 รุ่น คือ รุ่นที่ 1 อายุไม่เกิน 55 ปี และรุ่นที่ 2 อายุระหว่าง 55 ปี แต่ไม่เกิน 59 ปี โดยกำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการรุ่นละ 60 คน ระยะเวลา 3 วัน ณ บ้านกสิยสวนทองศรีโสธร จ.สมุทรสงคราม โดย รุ่นที่ 1 ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว มีผลการประเมินความพึงพอใจแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านวิทยากร คิดเป็นร้อยละ 91.45 ด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร คิดเป็นร้อยละ 92.64 ด้านการนำไปใช้ คิดเป็นร้อยละ 83.3 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกรายการ

ทั้งนี้ หลังจากสิ้นสุดโครงการฯ ประมาณ 1 เดือน ทาง กบพ. จะมีการติดตามผลผู้เข้าร่วมโครงการฯ โดยการวัดผลค่าไขมันและน้ำตาลในเลือด



3. ดำเนินการแจกจ่ายหน้ากากอนามัย ชนิด N95 ด้วยท่านผู้ว่าการได้มีความห่วงใยสุขภาพของบุคลากร กปน. จึงได้หารือร่วมกับ น.ส.ฉวีวรรณ อุทัยพิบูลย์ รวก.(บ) และ นางอภิญญา โรณะหัสดิน รวก.(บค) ให้ดำเนินการจัดหาหน้ากากอนามัย N95 และทาง กบพ. ได้ดำเนินการแจกจ่ายเสร็จสิ้นเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2562 จำนวนทั้งสิ้น 6,745 ชิ้น





## Mission # 4 ของ QWATER Game

### "การพัฒนางานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล"

HR News ชวนเพื่อน ๆ มาร่วมแชร์  
การพัฒนางานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล  
เรื่องง่าย ๆ ที่เรารู้ แต่เพื่อน ๆ อาจจะยังไม่รู้  
เราจะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง  
มาร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนางาน  
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้ กปน.  
ก้าวสู่การเป็น Digital ทพค กันนะคะ



1. กด Like และกดติดตามเพจ **HR News**  
"ทพค Human Resources & Welfare News"  
จากนั้น เซลล์หรือถ่ายรูปเพื่อนร่วมงานขณะปฏิบัติตนตาม  
ค่านิยม "Team พัฒนางาน"

2. ใส่ Caption บอกว่าเราได้นำเทคโนโลยี  
ดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไร **"พัฒนางาน"** อย่างไร  
พร้อมติดแฮชแท็ก **#QWATERTEAM** แล้ว Share โดยตั้ง  
โพสต์เป็น Public ผ่านทาง Facebook หรือ Instagram  
(แชร์ได้ไม่จำกัด)

TRUE-H 4G 07:44 91%



Kanyawee Macome  
Friday at 16:11 · 🌐

#QWATERTEAM ใช้ google forms ในการตั้งคำถามเล่นเกมชิงรางวัลเพื่อประชาสัมพันธ์โครงการวัฒนธรรมองค์กร และใช้เทคนิค filter ใน excel sheets เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอีกครั้ง

มาเล่นเกมลุ้นรางวัลบัตร cenpay... See More



Lucky Draw



หมดเขตร่วมสนุก

ในวันจันทร์ที่ 25 มีนาคม 2562

แชร์ได้ไม่จำกัด

ประกาศผลผู้ได้รับรางวัล

ในวันจันทร์ที่ 5 เมษายน 2562

ทาง Intranet ฝบบ.

และ Facebook เพจ HR News "ทพค Human Resources & Welfare News"



## Team

พัฒนางาน :

"มุ่งมั่นพัฒนางานด้วยการทำงาน  
อย่างมีเป้าหมายและเป็นระบบ  
มีการทบทวนและปรับปรุงคุณภาพ  
การทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิด  
ประสิทธิผล"

++ ที่สำคัญ รู้แล้วว่าพฤติกรรมแบบไหน  
ที่เป็นคนพันธุ์ **QWATER Team** : พัฒนางาน  
อย่าลืมปฏิบัติตนตามนั้นด้วยนะคะ ++





# ประกาศผลผู้ได้รับรางวัล

## Mission # 3 ของ QWATER Game

" Let's Find QWATER Achievement : พัฒนาตน "



ตุ๊กตาแมวน้ำ

คุณอังคิรา ลุนลา กสร.ฟสก.



กระเป๋า QWATER

คุณณัฐ อักษรศิริภัทร์ สบท. กบต. ฟสก.



กระเป๋า Starbucks

คุณณิชาภา บุรณศิริ สคร. กรด. สสม



กระบอกน้ำ กปน.

คุณสุรัชดา ภูมิสิริรัฐ กตช.ฟก.



กระเป๋าดินสอ+สมุดโน้ต

คุณรัตยาภรณ์ ศิริวัน รว.ก(ก)

ติดต่อรับของรางวัลได้ที่

ส่วนกลาง ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. 1503

ตั้งแต่วันที่ 4 – 25 มีนาคม 2562