



NEWS

MWA HUMAN RESOURCES & WELFARE NEWS

ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 เดือน มีนาคม 2559



วารสารข่าวประชาสัมพันธ์ภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและสวัสดิการพนักงานการประปานครหลวง
จัดทำโดย HR NEWS TEAM



<https://www.facebook.com/Hr-News-MWA-Human-Resources-Welfare-News-210809295921349/>

บริหารคนต่าง GENERATION อย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ

Generation

ท่านผู้อ่านคงเคยได้ยินคำว่าช่องว่างระหว่างวัยในองค์กรนะคะ ปัจจุบันนี้องค์กรมักมีคนต่างวัยร่วมกัน ทำงานกันหลายรุ่น ทั้งรุ่นที่กำลังจะเกษียณ (เกิดยุคหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 Baby Boomers) ที่เหลือส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคน GEN X (เกิดช่วง พ.ศ. 2508-2522) และคน GEN Y (เกิดช่วง พ.ศ. 2522 เป็นต้นมา) ซึ่งมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

โดยกลุ่ม GEN X มักเป็นระดับผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ของคน GEN Y มักเกิดช่องว่างระหว่างวัย เกิดความไม่เข้าใจกัน การประสานงานไม่ราบรื่น จึงต้องหาวิธีจัดการความแตกต่างของช่วงอายุโดยดึงจุดแข็งและศักยภาพมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

คุณลักษณะของคน GEN Y

กล้าคิดกล้าแสดงออก เชื้อมั่นในตนเอง กล้าซักถาม คิดนอกกรอบ นำไปสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี มีความรู้ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นทักษะจำเป็นในการทำงาน ยุคโลกไร้พรมแดน มีการรับรู้ข่าวสารที่รวดเร็ว สมดุลในชีวิตงานและส่วนตัวถือเป็นเรื่องสำคัญ ทำงานแล้วตนเองอยู่ได้ องค์กรอยู่ได้ แล้วมีเวลาส่วนตัว แต่ไม่อุทิศตัวทำงานหนัก ชอบทำงานสร้างสรรค์ท้าทาย ชอบทำงานเป็นทีม/Project ชอบประชุมเสนอความเห็น ชอบเป็นเจ้าของกิจการมากกว่าเป็นลูกจ้าง เป็นคนมองหาโอกาสเก่ง ต้องการงานที่มีความท้าทาย ให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

แนวทางการบริหารคน GEN Y

ควรมอบหมายภาระงานที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เช่น งานที่ใช้ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ด้านภาษาต่างประเทศ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เตรียมช่องทางการสื่อสาร 2 ทาง มีกิจกรรมแสดงความคิดเห็น ควบคุมการทำงานให้น้อยลง ให้อำนาจในการบริหารจัดการตนเองภายใต้การให้คำปรึกษา ผู้บังคับบัญชาควรเน้นบทบาทพี่เลี้ยงเป็นแบบอย่างที่ดีมากกว่า ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน จัดฝึกอบรมและพัฒนาให้อย่างต่อเนื่อง ให้อำนาจ ยกย่องชมเชยที่สอดคล้องกับความต้องการทั้งแบบเป็นส่วนตัว และต่อหน้าบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศการทำงานให้เต็มไปด้วยความกระตือรือร้นและสนุกสนาน ลดความเป็นทางการ รวมถึงการมอบหมายงานที่มีความสำคัญและมีระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ดังนั้น การเตรียมการเพื่อรองรับการบริหารคน GEN Y ซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ขององค์กรที่มีอิสระและความเชื่อมั่นเต็มหัวใจ จำเป็นต้องใช้แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพัน อย่างไรก็ตาม เชื่อว่าความตั้งใจของผู้บริหารที่เปิดรับแนวคิดใหม่จะช่วยผสมผสานแนวทางการบริหารองค์กรให้กลมกลืนกับคน GEN Y ได้อย่างดีต่อไป





“ละทิ้งหน้าที่” กับ “ทอดทิ้งหน้าที่” ต่างกันอย่างไร

ตามข้อบังคับการประปานครหลวง ฉบับที่ 115 ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2543 ได้กำหนดเกี่ยวกับการ **“ละทิ้งหน้าที่”** หรือ **“ทอดทิ้งหน้าที่”** ไว้ใน ข้อ 15(9) และ ข้อ 16(4) ดังนี้

ข้อ 15 พนักงานต้องปฏิบัติตามข้อห้ามและข้อปฏิบัติดังนี้ “(9) ต้องอุทิศเวลาให้แก่งาน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้”

ข้อ 16 พนักงานที่กระทำการดังต่อไปนี้ เป็นความผิดอย่างร้ายแรง “(4) ฝ่าฝืน ข้อ 15(9) กรณีละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันในคราวเดียวกัน เป็นเวลาเกินกว่า 5 วันทำการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร”

ซึ่งจะอธิบายของคำว่า “ละทิ้งหน้าที่” หรือ “ทอดทิ้งหน้าที่” ได้ดังนี้

“ละทิ้งหน้าที่” หมายถึง ไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ตามหน้าที่ ซึ่งได้แก่ การไม่มายังสถานที่ปฏิบัติงานเพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรือเพื่อให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ปฏิบัติ รวมทั้งการมายังสถานที่ปฏิบัติงานแล้ว แต่ไม่อยู่ปฏิบัติงานละทิ้งไปยังสถานที่อื่น

“ทอดทิ้งหน้าที่” หมายถึง การมาอยู่ในสถานที่ปฏิบัติงาน หรือมาปฏิบัติงาน แต่ไม่สนใจไม่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ปล่อยให้งานค้างคั่ง

“อุทิศเวลาของตนให้แก่งาน” หมายถึง ต้องอุทิศ หรือสละเวลาทั้งหมด ปฏิบัติงานตามที่ทางหน่วยงานต้องการ รวมทั้งเวลานอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานตามปกติ ในกรณีที่ทางหน่วยงานมีงานเร่งด่วน ที่จำเป็นต้องให้พนักงานปฏิบัติงานนอกเวลาตามด้วย



หลักสำคัญ

1. ละทิ้งหน้าที่ และทอดทิ้งหน้าที่ ไม่จำกัดเงื่อนไขเวลาามากหรือน้อย
2. ละทิ้งหน้าที่ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่หน่วยงานอย่างร้ายแรง ตามข้อ 16(4) ซึ่งการจะพิจารณา ว่าการกระทำใดเป็นการกระทำ “โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่หน่วยงานอย่างร้ายแรง” นั้น จะต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริง เป็นเรื่อง ๆ ไป ว่าพฤติการณ์ละทิ้งหน้าที่นั้น มีสาเหตุอย่างไร และสาเหตุดังกล่าวมีเหตุผลความจำเป็นมากน้อยเพียงใดและความเสียหายที่เกิดขึ้น เป็นความเสียหายอย่างร้ายแรงหรือไม่ และเป็นผลโดยตรงมาจาก การละทิ้งหน้าที่ ดังกล่าว หรือไม่
3. ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 5 วันทำการ ตามข้อ 16(4) หมายถึง การละทิ้งหน้าที่ต่อเนื่องกันโดยไม่มา หรือไม่ได้อยู่ปฏิบัติหน้าที่เลย ติดต่อกันเป็นเวลาเกินกว่า 5 วันทำการ (ไม่นับรวมวันหยุดราชการ)

ตัวอย่างการกระทำความผิด

ตัวอย่างที่ 1 เจ้าพนักงานปฏิบัติการ ไม่ไปร่วมจัดกิจกรรม นิทรรศการเนื่องในวันอาสาสมัคร ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย และไม่มาปฏิบัติงานอีกเลยเป็นเวลา 2 วัน พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยตามข้อ 15(9)

ตัวอย่างที่ 2 นายแพทย์ชำนาญการ มีผู้ป่วยหญิงรายหนึ่งได้มารักษาด้วยอาการ ปวดหลัง แพทย์เวรประจำห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ได้ตรวจและให้การรักษาเป็นผู้ป่วยใน และ พยาบาลเวรได้รายงานให้นายแพทย์ผู้ซึ่งเป็นแพทย์เวรรับทราบอาการของคนไข้ แต่นายแพทย์ผู้นี้ได้สั่งการรักษาทางโทรศัพท์ โดยไม่มาตรวจและดูแลคนไข้ซึ่งคนไข้มีอาการปวดหลังมาก จนอีก 2 วันต่อมาจึงได้มาตรวจดูอาการและรักษาคนไข้ พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยตามข้อ 15(9)

ตัวอย่างที่ 3 เจ้าพนักงานของหน่วยงานแห่งหนึ่งมีอาชีพประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างส่วนตัว ทำให้ไม่ค่อยไปปฏิบัติงาน โดยบางวันลงเวลาปฏิบัติราชการแล้วออกไปจากสำนักงาน ตลอดวัน ลาทัก ลาป่วย ลาพักผ่อน สลับกันบ่อย ๆ แล้วจัดส่งใบลาย้อนหลังเป็นการไม่ปฏิบัติ ตามระเบียบ ถูกผู้บังคับบัญชาตักเตือนให้ปฏิบัติตามระเบียบการลา และไม่ไปปฏิบัติราชการติดต่อกัน คราวเดียวกันเป็นเวลา รวม 17 วัน แล้วจัดส่งใบลา ขออนุญาตลาทักย้อนหลัง โดยขอลาทัก รวม 12 วัน แต่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วไม่อนุญาตการลา พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยตามข้อ 16(4)

ตัวอย่างที่ 4 นักบัญชี ได้รับอนุมัติจากหน่วยงานให้ลาไปศึกษาต่อระดับปริญญาโท ณ ประเทศออสเตรเลียด้วยทุนส่วนตัว โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลาศึกษาต่อ แต่เมื่อครบกำหนดการลาศึกษาต่อดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่า นักบัญชีผู้นี้ไม่ได้กลับมารายงานตัว เพื่อเข้าปฏิบัติงานตามปกติ จนถึงปัจจุบัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยตามข้อ 16(4)

ตัวอย่างการกระทำความผิด อ้างอิง: ส่วนวินัย กองการเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน (2554). ละทิ้งหน้าที่ กับ ทอดทิ้งหน้าที่ ต่างกันอย่างไร.

ENGLISH

Corner

เรียนภาษาอังกฤษจาก YouTube กับ 3 หมู่ 3 มุม

สื่อในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่มีทั้งภาพและเสียงที่อยู่ใกล้ตัวผู้อ่านก็คือ YouTube ในฉบับนี้จะแนะนำฝรั่งพูดไทยได้ 3 ราย ที่พวกเราอาจเคยผ่านหูผ่านตาบ้าง



คนแรก แอนดรูว์ บิ๊กส์ (Andrew Biggs)

บ้านเกิดประเทศออสเตรเลีย และปี พ.ศ. 2545 เขาจบการศึกษาปริญญาตรีจากคณะมนุษยศาสตร์ วิชาเอกสื่อสารมวลชนและวิชาโทภาษาไทย มหาวิทยาลัยรามคำแหง และถือว่าเป็นชาวตะวันตกคนแรก ที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยแห่งนี้ที่เรียนหลักสูตรเป็นภาษาไทยล้วน ๆ

คนที่สอง คือ คริสโตเฟอร์ ไรท์ (Christopher Right)

เป็นลูกครึ่งไทย-อังกฤษ มีคุณพ่อเป็นครูสอนภาษาอังกฤษ และคุณแม่สอนภาษาไทย เกิดและเติบโตอยู่ที่ประเทศไทยมาตั้งแต่วัยเด็ก จบการศึกษาจากโรงเรียนนานาชาติบางกอกพัฒนา โรงเรียนนานาชาติร่วมฤดี และมหาวิทยาลัยมหิดล หลักสูตรนานาชาติ



คนสุดท้าย คือ อדם แบริดชอว์ (Adam Bradshaw)

ออกเดินทางจากบ้านเกิดที่สหรัฐอเมริกามาเป็นครูสอนศาสนาที่ประเทศไทยเป็นเวลาสองปี และจบวิชาภาษาศาสตร์และเศรษฐศาสตร์ ที่มหาวิทยาลัยยูทาห์ สหรัฐอเมริกา

ครูสอนอังกฤษข้างต้นมีลีลาการสอนที่เน้นสาระและบันเทิง (Edutainment) ผู้อ่านสามารถเข้าไปดูใน YouTube ซึ่งมีหลายร้อยตอนและเลือกดูตามใจชอบ ข้อดีมีภาษาไทยประกอบทำให้เข้าใจง่าย นอกจากนี้ทุกคนก็มีผลงานในรูปแบบ หนังสือ mp3 VCD DVD รายการทางวิทยุ โทรทัศน์ และโรงเรียนสอนภาษาของตนเอง ตลอดจนมีคู่ชีวิตเป็นคนไทย ดังนั้น ทั้ง 3 หมู่คงอยู่เมืองไทยถ่ายทอดความรู้ให้คนไทยทราบนานเท่านั้น

ในท้ายสุดนี้ ฝากข้อคิดสำหรับคนที่ต้องการเก่งภาษาอังกฤษว่า "ไม่มีทางลัดในการเรียนภาษาอังกฤษ นอกจากการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอเท่านั้น (Practice Makes Perfect)"

วันที่ 2 มีนาคม 2559

ปฏิทินข่าว

วันที่ 30 มีนาคม 2559

เวลา 13.30-16.00 น. ณ ห้องปียราษฎร์ สำนักงานใหญ่
กบพ. จัดโครงการ "ลดพุง ลดโรค" ให้กับพนักงานที่มีค่า BMI มากกว่า 30 จากการตรวจสุขภาพประจำปี 2558
โดยท่านที่สนใจสามารถติดตามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่
<http://intra.mwa.co.th/kbp>

เวลา 08.30-12.00 น. ณ อาคารอเนกประสงค์ สำนักงานใหญ่
กำหนดมอบทุนการศึกษาแก่บุตรผู้ปฏิบัติงานใน กปน.
ประจำปี 2559
ระดับชั้นประถมศึกษา - ระดับปริญญาตรี