

เพราะใจเราผูกพัน...

...ความผูกพันองค์กร

การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ระบบ coach มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรบ้าง
ผสก. ห่วงใย ใส่ใจ คุณแม่หลังคลอด

เพราะใจเราผูกพัน.....ความผูกพันองค์กร (Employee Engagement : EE)

ปัจจุบัน เรามักจะได้ยินอยู่เสมอในหน่วยงานหลายแห่งว่า องค์กรเราต้องมีการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร แล้วความผูกพันองค์กรคืออะไร

ความผูกพันองค์กร (Employee Engagement : EE) หมายถึง ความผูกพันของพนักงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางอารมณ์อย่างแรงกล้าของพนักงานที่มีความรู้สึกต่อองค์กรของตน และมีอิทธิพลต่อพนักงานนั้นในการใช้ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยดุลยพินิจไตร่ตรองอย่างจริงจังมาก (เป็นคำจำกัดความของซูเกียรติ ประทีปทอง ที่เขียนไว้ใน HR CLINIC) หรือ หากจะเปรียบเทียบให้เข้าใจได้ง่าย ๆ ก็เหมือนพนักงาน และองค์กรเป็นคู่หมั้นคู่หมายที่จะต้องสานความสัมพันธ์ ความผูกพันที่ดีต่อกัน (Engage) องค์กรย่อมคาดหวังให้คู่หมั้นของตนซึ่งเป็นพนักงานอยากอยู่ร่วมงานกับองค์กรยาวนาน มีการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี และพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร ขณะเดียวกันพนักงานก็คาดหวังที่จะได้รับการดูแลที่ดีทั้งในด้านการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าในการทำงาน การเรียนรู้ และพัฒนาทักษะการทำงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ตลอดจนมีสวัสดิการที่สร้างเสริมให้พนักงานมีการดำรงชีวิตที่ดี

การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและพนักงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ หากพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรก็จะพยายามสร้างสิ่งที่ดีให้กับองค์กรที่รู้สึกผูกพันด้วย จะยอมเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อสร้างผลงานที่ดีขึ้นทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร เมื่อไรที่คนเรารู้สึกมีความสุขในการทำงาน รู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะพยายามสร้างผลงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และด้วยเหตุผลนี้ผลงานขององค์กร ก็ย่อมจะดีขึ้นไปด้วยนั่นเอง

แล้วใครมีหน้าที่ในการสร้างความผูกพันองค์กรบ้าง



จากข้างต้นจะเห็นว่า ความผูกพันระหว่างองค์กรกับพนักงานเป็นพลวัตที่มีผลซึ่งกันและกัน องค์กรที่มีผลลัพธ์ทางธุรกิจที่ดีเกิดจากพนักงานที่มีความผูกพันองค์กร ดังนั้น การสร้างความผูกพันองค์กรจึงเป็นหน้าที่ของทั้งองค์กรและพนักงาน โดยองค์กรทุกระดับล้วนมีผลต่อการสร้างความผูกพันองค์กร

ในระดับองค์กร องค์กรควรมีการสำรวจความผูกพันองค์กรเพื่อเรียนรู้ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความผูกพันองค์กร และเสริมสร้างปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพัน

ในระดับฝ่ายงาน ผู้บริหารในระดับฝ่ายงานมีส่วนสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน สนับสนุนการทำงาน และเสริมสร้างความไว้วางใจในการทำงาน

ในระดับบุคคล ผู้บริหารต้องเสริมสร้างทัศนคติให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นพาร์ตเนอร์ขององค์กร รับฟังความคิดเห็น และรับรู้เป้าหมายของพนักงานแต่ละคน ขณะเดียวกันจะต้องชื่นชมและให้รางวัลพนักงานเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน เป็นการตอบแทนพนักงานที่ดีด้วยรางวัลที่เหมาะสม

สำหรับพนักงาน การสื่อสารระหว่างพนักงานกับองค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันองค์กร ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธีการ เช่น การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการประชุม การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร

การสอบถาม/พูดคุยปัญหาในช่องทางสื่อสารที่องค์กรจัดไว้ การตอบแบบสำรวจความผูกพันองค์กรเป็นช่องทางหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้รู้ถึงปัจจัยและสภาพแวดล้อม ที่ทำให้เกิดความผูกพันองค์กรและสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ตรงตามความต้องการได้มากยิ่งขึ้น เช่น ความต้องการพัฒนาการเรียนรู้/ทักษะการทำงานของพนักงานกลุ่มต่าง ๆ การประเมินผลการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งผลการตอบแบบสำรวจความผูกพันองค์กรจะเป็นปัจจัยเบื้องต้นในการพัฒนาความผูกพันองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานได้ดียิ่งขึ้น

ในเดือนมิถุนายนนี้ กปน. จะมีการสำรวจความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจของบุคลากร ปี 2559 หวังว่าพวกเราทุกคนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการตอบแบบสำรวจเพื่อเสริมสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กรของเรานะคะ

ระบบ Coach มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรบ้าง

กปน. ใช้ระบบ Coach ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งในปัจจุบันมีการ Update Version ให้สามารถใช้งานได้

- ✓ Internet Explorer version 11 ขึ้นไป



- ✓ Google Chrome



- ✓ Firefox



สำหรับในปี 2559 มีกำหนดเวลาการเปิดระบบประเมินผล ครั้งที่ 1/2559 ดังนี้

1. เปิดระบบในส่วน Operation เพื่อให้พนักงานบันทึกตัวชี้วัด (KPIs) และค่าเกณฑ์วัด ตั้งแต่วันที่ 22 เมษายน - 23 พฤษภาคม 2559
2. เปิด - ปิดระบบในส่วน Evaluation เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการดำเนินงาน

ระดับพนักงาน	รับทราบผลการประเมินและประเมินผลผู้บังคับบัญชา
ระดับฝ่ายและเทียบเท่าขึ้นไป	วันที่ 23-29 พฤษภาคม 2559
ระดับกอง	วันที่ 30 พฤษภาคม - 5 มิถุนายน 2559
ระดับส่วน	วันที่ 6 - 12 มิถุนายน 2559

3. เปิดระบบในส่วน IDP เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประเมินผลเสร็จสมบูรณ์แล้ว ได้จนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2559

ชื่อผู้ใช้งานและรหัสผ่าน (Username & Password)

- Username ใช้เลขประจำตัวพนักงาน โดยต้องพิมพ์ให้ครบ 8 หลัก ด้วยการเติมเลข 0 ข้างหน้า
- Password ให้ใช้ Password เดิมที่เคยใช้ในการประเมินผลทุกครั้งที่ผ่านมาเป็นรหัสผ่านเข้าใช้งานในระบบ ถือเป็น Password ประจำตัว
- หากเป็นการเข้าระบบครั้งแรก รหัสผ่าน คือ "password"

ทั้งนี้ สามารถ Download "แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลบุคคลด้วยระบบ PBM/CBM (โปรแกรม COACH)" ได้จากหน้าหลัก Intranet ฝ่ายติดตามและประเมินผล

หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ ได้แก่

ผลป. รับผิดชอบในส่วนของการกำหนดค่าตัวชี้วัด (KPI), ควบคุมการเปิด - ปิดระบบ, จัดทำคู่มือการใช้งาน, ติดต่อประสานงานกับบริษัท ภูมิซอฟต์แวร์ ในการปรับปรุงแก้ไขระบบให้เหมาะสมกับความต้องการใช้งาน, Export ข้อมูลจากระบบ Coach เข้าสู่ระบบ SAP

ผลบ. รับผิดชอบในส่วนของการกำหนดสมรรถนะ (Competency)

กสพ. รับผิดชอบในส่วนของการนำข้อมูลผังองค์กรและพนักงานจากระบบ SAP เข้าสู่ระบบ Coach, ดูแลฐานข้อมูลและสำรองข้อมูลเพื่อให้ระบบใช้งานได้และทำการ Update โปรแกรม, Export ข้อมูลจากระบบ Coach ออกมาในรูปแบบ pdf เพื่อนำเข้าแสดงผลในระบบ e-HR

ผลพ. รับผิดชอบในส่วนของการกำหนดหลักสูตรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

ผลก. ท่วงโย ใสใจ คุณแม่หลังคลอด



นางสุรัญญา ศรีสุริยจันทร์ ผอ.ผลก. แจ้งว่า กปน. ตระหนักถึงความสำคัญในการเลี้ยงดูบุตรด้วยน้ำนมแม่ในช่วงวัยทารก เนื่องจากเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าการเลี้ยงลูกด้วยน้ำนมแม่เป็นการวางรากฐานพัฒนาการเด็ก สร้างความรักความอบอุ่นและพัฒนาสมองของลูกน้อยตั้งแต่แรกเกิด ประกอบกับท่านผู้ว่าการมีความห่วงใยพนักงานที่ตั้งครรภ์ จึงได้จัดให้มี โครงการ กปน. สานใยรักจากน้ำนมแม่สู่ลูก ขึ้น โดยดำเนินกิจกรรม ดังนี้ 1. ในระหว่างตั้งครรภ์ ผลก. ได้จัดหากระเช้าสำหรับบำรุงครรภ์มอบให้พนักงาน 2. หลังคลอดและกลับมาปฏิบัติงาน ผลก. จัดเตรียมห้องสำหรับ " เตรียมน้ำนมแม่สำหรับบุตร (ห้องปั๊มนม) " ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการปรับปรุงห้องบริเวณชั้น 2 อาคารสำนักงานใหญ่ พร้อมจัดเตรียมอุปกรณ์อำนวยความสะดวก เช่น ตู้เย็นสำหรับแช่น้ำนม คาดว่าจะแล้วเสร็จและเปิดให้บริการในเดือนมิถุนายน ศกนี้ ในการนี้ ท่านผู้ว่าการให้เกียรติมาเป็นประธานในพิธีเปิดด้วย



การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ กปน.

เป็นการจัดเตรียมหรือออกแบบเส้นทางการเติบโตของตำแหน่งสายวิชาชีพต่าง ๆ โดยมีแนวทาง/หลักเกณฑ์ในการสั่งสมประสบการณ์ เพื่อพัฒนาเตรียมความพร้อมพนักงานให้มีศักยภาพในการเข้าสู่ตำแหน่ง ดังนั้น Career Path จึงเป็นระบบหนึ่งที่มีการบูรณาการของกิจกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อาทิ การวิเคราะห์งาน การกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง การแต่งตั้ง/โยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาพนักงาน

เหตุผลและความจำเป็น

แผนยุทธศาสตร์การบริหาร กปน. ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2555 - 2559) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร กำหนดให้ศึกษาทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของ กปน. เนื่องจากการบริหารจัดการสายอาชีพที่เหมาะสมจะเป็นกรอบแนวทางหลักในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยบูรณาการทุกระบบงานเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีศักยภาพรองรับภารกิจของสายอาชีพและการเข้าสู่ตำแหน่ง รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรู้ถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองทั้งด้านสมรรถนะและผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามเส้นทางสายอาชีพที่ตั้งไว้

นอกจากนี้ ตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) ในหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ได้กำหนดให้รัฐวิสาหกิจดำเนินการในเรื่องการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพการงานของบุคลากรทั่วทั้งองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประกอบกับผลการศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร กปน. ในระยะปี 2555 - 2556 ซึ่งระบุว่า ความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากร ดังนั้น การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความชัดเจน มีแนวทางในการเติบโตทั้งในเส้นทางสายการบริหารบังคับบัญชา และเส้นทางสายผู้เชี่ยวชาญตามศักยภาพและความถนัด จะมีส่วนให้พนักงานเกิดความผูกพันและรักษามูลค่าบุคลากร ที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนที่นำไปสู่ความสำเร็จที่องค์กรคาดหวังไว้

วัตถุประสงค์

- 1 เพื่อให้ กปน. มีแนวทางในการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เหมาะสมสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน (Functional Job Analysis) และพันธกิจองค์กร
- 2 เพื่อให้ กปน. มีแผนพัฒนาบุคลากรในสายอาชีพ (Career Development Plan) ที่สนับสนุนการวางแผนสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan) และการทดแทนตำแหน่งงานในระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3 เพื่อให้ กปน. มีแนวทางการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยเน้นการเสริมสร้างศักยภาพสมรรถนะให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ซึ่งสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายหน่วยงานที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายองค์กร
- 4 เพื่อให้พนักงานเห็นถึงเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพของตนเองและแนวทางที่ชัดเจนในการเติบโตเข้าสู่ตำแหน่งงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร
- 5 หน่วยงานต่างๆ สามารถนำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่จัดทำขึ้นไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยร่วมกับพนักงานในการวางแผนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานเป้าหมายตามสายอาชีพ



ประโยชน์ของการจัดทำ Career Path

องค์กร	พนักงาน
<ul style="list-style-type: none"> มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและการโอนย้าย เป็นมาตรฐานเดียวกัน ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงานรายบุคคล และการจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากร จัดเตรียมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถพร้อมทดแทนตำแหน่งงานด้วยการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ <p>☆☆ ท่านสามารถดู “หลักเกณฑ์การเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ” ได้ที่ Intranet ของ กนท.ผบ. ➔ โครงการบริหารสายอาชีพ (Career Management) ตาม Link นี้ http://intra.mwa.co.th/career_path.html</p>