



พฤติกรรมที่บ่งบอกว่าบุคลากร
มีความผูกพันต่อองค์กร



มารู้จัก "รถโมบายสายเคเบิล วัดความเครียด
ผ่านปลายนิ้ว" กันเถอะ (ภาค 2)

Career Path



Line responsibility
or HR or Both?

Line
Manager

Both

HR

ทำไมต้อง Line Manager

- การประชุม HR Committee
- กนพ. จัดบรรยาย QWATER ให้กับ พนักงานใหม่



อ่านเพิ่มเติมได้โดย
Scan QR Code
โดย คณะทำงาน
จัดทำวารสาร HR News



ประกาศรายชื่อผู้ได้รับรางวัล

QWATER Game

"ด้วยความโปร่งใส

Respect to

Transparency"

บัตร Starbucks 200.- จำนวน 2 รางวัล




คุณ อำไพ สารนอก สวก.กรด.สสท.
คุณ ยุรวัลย์ พลับจัญ กตร.ฟตน.


ติดต่อบริหารรางวัลได้ที่
ส่วนกลาง ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
ตั้งแต่วันที่ 10-28 มิถุนายน 2562





ท่านทราบหรือไม่ว่า หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) เป็นจำนวนมาก จะส่งผลต่อองค์กรในทางที่ดี ทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ลดค่าใช้จ่ายบุคลากร และเพิ่มผลประกอบการขององค์กร องค์กรหลายแห่งจึงให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันของบุคลากร โดยการจัดกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ ปรับปรุงสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงด้านอื่น ๆ ที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีความทุ่มเทในการทำงาน แต่เราจะทราบได้อย่างไรว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่นั้น เรามีพฤติกรรมมาบอกค่ะ


พฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกหรือสิ่งที่จะบ่งบอกถึงความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กรนั้นสามารถแบ่งพฤติกรรมของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

 **1. Say** : บุคลากรพูดถึงองค์กรในแง่บวก บุคลากรเป็นเสมือนตัวแทนหรือ Brand Ambassador ขององค์กร ดังนั้น การที่บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เมื่อกล่าวถึงองค์กรจึงมักพูดถึงสิ่งดี ๆ ขององค์กรให้บุคคลภายนอกทราบ

 **2. Stay** : บุคลากรอยู่กับองค์กร บุคลากรยังมีความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป ไม่มีความคิดที่จะย้ายงานไปองค์กรอื่น แม้ว่าจะถูกทาบทามหรือเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่าเดิมแต่หากบุคลากรคิดว่า "ยังไม่ย้ายงานเพราะยังไม่เจอข้อเสนอดี ๆ" แบบนี้ยังไม่เรียกว่ามีความผูกพันต่อองค์กร

 **3. Strive** : บุคลากรทุ่มเททำงาน บุคลากรพยายามสร้างสิ่งดี ๆ ให้กับองค์กร ทุ่มเททำงานด้วยความตั้งใจ ไม่ใช่ทำงานไปเรื่อย ๆ ตามหน้าที่ ไม่สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร

 **4. Pride** : บุคลากรมีความภาคภูมิใจต่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่บุคลากรมีต่อองค์กรเห็นคุณค่าขององค์กร มีแรงกระตุ้นในการทำงาน และมีพลังที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

 **5. Protect** : บุคลากรปกป้ององค์กรเมื่อมีบุคคลภายนอกกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่ดี บุคลากรที่ผูกพันต่อองค์กรจะปกป้ององค์กรด้วยความภาคภูมิใจ โดยบุคลากรจะรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกับองค์กร

เห็นไหมค่ะว่าพฤติกรรมที่จะแสดงว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีหลายพฤติกรรมมากน้อยแค่ไหน ทั้งการพูด การกระทำ และการแสดงออกทางความคิด ลองสังเกตดูว่า เพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ของเราในหน่วยงาน ใครมีพฤติกรรมเหล่านี้บ้าง หากทุกคนที่อยู่รอบตัว มีพฤติกรรมเหล่านี้ ถือว่าองค์กรโชคดีมาก ๆ ที่มีคนกลุ่มนี้ที่มีความผูกพันต่อ กปน. แล้วคุณล่ะ มีพฤติกรรมเหล่านี้หรือไม่



ที่มา : กปช.ผสค.

มารู้จัก "รถโมบายคลายเครียด วัดความเครียดผ่านปลายนิ้ว" กันเถอะ (ภาค 2)



ในภาคแรก เพื่อน ๆ ได้รู้จักรถคลายเครียดเคลื่อนที่แล้ว ฉบับนี้เราจะมาทำความรู้จักกับพระเอกของเรื่อง ซึ่งเป็นอุปกรณ์ที่ใช้ในการประเมินความเครียดในรถ ได้แก่ **เครื่องตรวจความแปรปรวนของการเต้นหัวใจ HRV (Heart Rate Variability)**

HRV ทำหน้าที่อะไร และบอกอะไรเราได้บ้าง

สามารถบ่งบอกสถานะสุขภาพโดยรวม รวมถึงความทนทานต่อความเครียด และระดับความเหนื่อยล้าของร่างกาย โดยการตรวจวัดการทำงานและความสมดุลของระบบประสาทอัตโนมัติ (ANS)

1. ระบบประสาทอัตโนมัติ (ANS)

ทำหน้าที่ควบคุมการทำงานของอวัยวะภายในและรักษาสมดุลของร่างกายอยู่นอกเหนือการควบคุมของจิตใจ ประกอบด้วย ระบบประสาทซิมพาเทติก (SNS) และระบบประสาทพาราซิมพาเทติก (PNS)

2. ความเครียด (Stress)

ความเครียดปกติเกิดขึ้นได้ในชีวิตประจำวัน แต่หากไม่ได้จัดการดูแลที่เหมาะสมทำให้เกิดความเครียดสะสมเรื้อรัง จะส่งผลให้เกิดโรคทางร่างกาย เช่น มีอาการเหนื่อยล้า ระบบย่อยอาหารผิดปกติ ฯลฯ รวมถึงภาวะสุขภาพจิต เช่น มีความวิตกกังวลสูง หงุดหงิด โมโห ท้อแท้ และซึมเศร้า

3. หัวใจ (Heart)

ทำหน้าที่สูบฉีดเลือดที่ประกอบด้วยออกซิเจน และสารอาหารไปเลี้ยงส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย ความเครียดจะทำให้ระบบประสาทอัตโนมัติที่ควบคุมการทำงานของหัวใจทำงานลดลงผิดปกติ ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานของหัวใจ

4. ระดับสภาวะหลอดเลือดและการไหลเวียนเลือด

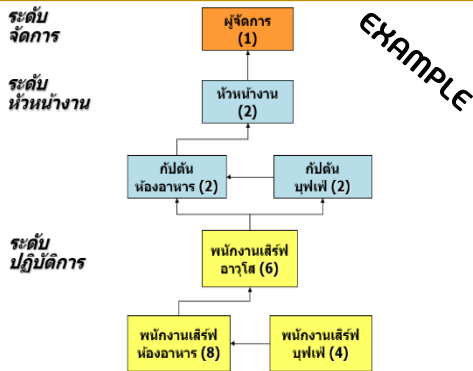
การตรวจวัด Accelerated Photoplethysmograph Report (APG) เป็นการประเมินความเสี่ยงต่อโรคหลอดเลือดส่วนปลาย (Peripheral Circulation Disorder) และสภาวะความเสื่อมของหลอดเลือด (Blood Vessel Aging) โดยวิเคราะห์การไหลเวียนของเลือด ซึ่งวัดจากระดับความยืดหยุ่นและความแข็งแรงของหลอดเลือด ด้วยการติดตามวัดคลื่นชีพจรจากปลายนิ้ว โรคหลอดเลือดตีบ อาจเกิดได้ในหลอดเลือดแดงส่วนปลายที่ขา แขน หรือหัวใจ สมอง และไต ดังนั้น ควรให้คำแนะนำเพื่อการดูแลสุขภาพหัวใจและหลอดเลือดด้วย การออกกำลังกายและรับประทานอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ การจัดการความเครียด และผู้ที่มีภาวะน้ำหนักเกิน ควรลดน้ำหนักให้เหมาะสม หากมีโรคความดันโลหิตสูง เบาหวาน และอ้วนลงพุง ก็จะมีความเสี่ยงสูงขึ้นต่อโรคหลอดเลือดแดงตีบ

หมายเหตุ : การตรวจวัดนี้มีจุดประสงค์เพื่อค้นหาความเสี่ยงต่อโรคหลอดเลือดแดงตีบเท่านั้น ไม่ใช่การตรวจเพื่อวินิจฉัยโรค แต่เพื่อสร้างเสริมสุขภาพ โดยตระหนักต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ดังนั้น หากพบอาการผิดปกติ เช่น ใจสั่น ปวดแน่นหน้าอก ปวดขามากขณะเดิน หรือเวียนศีรษะ เดินเซ ควรรีบปรึกษาแพทย์

การสังเกตความเครียด/การจัดการความเครียดเบื้องต้น/การผ่อนคลาย ทุกอย่างมีคำตอบใน "รถคลายเครียดเคลื่อนที่"



Career Path



การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่เพียงแต่มีหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพ (เกณฑ์หมุนเวียนงาน) ให้พนักงานได้นำไปปฏิบัติตามเท่านั้น แต่ยังมีภาพเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่สำคัญ ซึ่งพนักงานจะได้ประโยชน์จากภาพเส้นทางฯ ในการเห็นภาพการเติบโตในตำแหน่งงานเป้าหมายที่ต้องการและทำให้สามารถวางแผนการเติบโตในสายอาชีพของตนด้วย พนักงานจะรู้ว่าตนต้องเพิ่มพูนความรู้ทักษะที่สำคัญอะไรบ้างเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งงานเป้าหมายในแต่ละระดับ

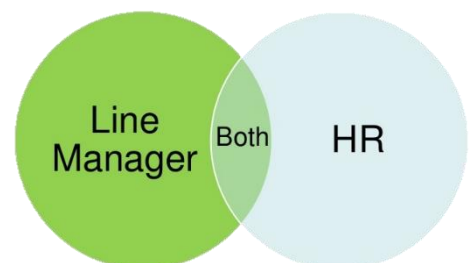
ทั้งนี้ พนักงานสามารถศึกษาภาพเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพิ่มเติมได้ที่ หน้าหลักอินทราเน็ต ฝบบ.

ทำไมต้อง Line Manager

หากจะกล่าวถึงความสำคัญของ Line Manager นั้นมีอยู่มากมาย แต่บทบาทหนึ่งที่สำคัญคือ **"Line Manager เท่ากับ HR"** หรือแปลว่า "การบริหารคนให้ Line Manager เป็นผู้รับผิดชอบ" เพราะ Line Manager เป็นผู้ที่ต้องทำงานโดยใช้ "คน" เป็นหลัก จึงต้องรู้หลักการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการให้ "คน" ทำงานนั้นจำเป็นต้องรู้จักวิธีการจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องสามารถให้คนให้โทษได้หน่วยงาน HR จะมารู้จักผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีกว่า Line Manager ได้อย่างไร

ท่านสามารถติดตามอ่านบทบาทสำคัญของ Line manager ได้ที่อินทราเน็ตหน้าหลักของ ฝบบ. >> กณพ. >> โครงการพัฒนาความสามารถด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

Line responsibility or HR or Both?



คณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Committee) ประชุมพิจารณาแผนงานสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

นายปริญญา ยมะสมิต ผวก. เป็นประธานประชุมคณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Committee) พิจารณาแผนงานสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2562 ดังนี้

ครั้งที่ 3/2562 เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2562 ณ ห้องประชุม 345 โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

- ▶ รับทราบความก้าวหน้าการดำเนินการปรับขยายแผนงานอัตราเงินเดือนขั้นสูงของ กปน.
- ▶ รับทราบความก้าวหน้าโครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Succession Plan for Key Position)
- ▶ พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงาน

ครั้งที่ 4/2562 เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2562 ณ ห้องประชุม 613 โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

- ▶ พิจารณาหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Succession Plan for Key Position)
- ▶ รับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานโครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ▶ รับทราบความก้าวหน้าการปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร กปน.
- ▶ รับทราบความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างและยกระดับความผูกพันองค์กร ไตรมาสที่ 1-2



นายชุมพล คงเกษม ผอ.กนพ.ฟบบ. เป็นวิทยากรบรรยายหัวข้อ **"QWATER : ค่านิยมองค์กรสะท้อนวัฒนธรรม กปน."** ให้กับผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ จำนวน 126 คน เพื่อสร้างการรับรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรแก่นักงานใหม่ เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2562

