

### สายงานบริหารสัญญา

ณ สำนักงานประสานสาขาสุมุทราการ



หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกพนักงาน  
เพื่อเข้ารับการพัฒนาตามโครงการจัดทำ  
แผนสืบทอดตำแหน่งงานเชิงยุทธศาสตร์



คน HR ยุคดิจิทัล

"เส้นทางความก้าวหน้า  
ในสายอาชีพ (Career path)  
ตามกลุ่มงานของ กปน."

ผลงานการประกวด ในกิจกรรม  
เสริมสร้างความผูกพันองค์กร  
สายงานบริหาร



รศก. (บ) เป็นวิทยากรบรรยาย  
หลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่



อ่านเพิ่มเติมได้โดย Scan QR Code  
โดย คณะทำงานจัดทำวารสาร HR News

# สายงานบริหารสัญญา

ในระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2562 สายงานบริหารได้จัดกิจกรรม "สายงานบริหารสัญญา" เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ของสายงานฯ คือ การเป็นหน่วยงาน Supporting Excellence เน้นการทำงานในเชิงรุก นำทีมโดย น.ส. จวีวรรณ อุทัยพิบูลย์ รวท.(บ), นายมงคล เกริกกิตติกุล ชวก.(บ) นายนิทร มหาคะ ผอ.ฟบบ. ทีมงานจากหน่วยงาน ฝอฝ. ฝสก. และ ฝบบ. ในการเข้าพบและรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานของสายงานต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจในการทำงานระหว่างหน่วยงานภายนอกสายงาน โดยมีกำหนดการจัดกิจกรรมดังกล่าว เข้าพบ 3 หน่วยงาน ได้แก่ สสป., สสก. และ สสข.

โดยเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2562 ที่ผ่านมาได้เข้าพบหน่วยงาน สสป. แล้ว และกำหนดเข้าพบ สสก. ในวันที่ 10 กรกฎาคม 2562 และ สสข. ในวันที่ 24 กรกฎาคม 2562 ตามลำดับ



# Successor

## หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกพนักงานเพื่อเข้ารับการพัฒนาตามโครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานเชิงยุทธศาสตร์

เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2562 เวลา 9.30 น. ณ ห้องประชุม 613 ได้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Committee) ครั้งที่ 4/2562 โดยมี นายปริญญา ยมะสมิต (ผวก.) และผู้บริหารระดับ รวท. ทุกสายงานเป็นกรรมการ ซึ่งในที่ประชุมคณะกรรมการฯ มีมติเห็นชอบ "หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกพนักงานเพื่อเข้ารับการพัฒนาตามโครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Succession Plan for Key Position)" และ "หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Key Position)" ปีงบประมาณ 2562 ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกพนักงานเพื่อเข้ารับการพัฒนาตามโครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Succession Plan for Key Position) ประกอบด้วย

- (1) เป็นพนักงานระดับ 7 - 9 โดยสามารถคัดเลือกพนักงานข้ามสายงานได้
- (2) พนักงานที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องมีอายุการทำงานเพียงพอสำหรับการพัฒนาเตรียมความพร้อมระยะยาวรองรับตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Key Position) ดังนี้
  - พนักงานระดับ 8 - 9 ต้องมีอายุการทำงานนับถึงเกษียณอายุไม่น้อยกว่า 2 ปี (ไม่เป็นผู้เกษียณอายุในปีงบประมาณ 2562 - 2563)
  - พนักงานระดับ 7 ต้องมีอายุการทำงานนับถึงเกษียณอายุไม่น้อยกว่า 5 ปี (ไม่เป็นผู้เกษียณอายุในปีงบประมาณ 2562 - 2566)
- (3) มีความรู้ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของตำแหน่งงานสำคัญ
- (4) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระบบ PBM/CBM สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานของ กปน. (คะแนน KPI : CC (80 : 20))
- (5) มีความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์
- (6) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต มีมนุษยสัมพันธ์ ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเป็นคนเก่ง คนดี

หลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าว เป็นการพิจารณาคัดเลือกพนักงานให้เข้าร่วมโครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Succession Plan for Key Position) ซึ่งเป็นการพัฒนาเตรียมความพร้อมให้กับพนักงาน เพื่อให้ กปน. มั่นใจได้ว่าตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Key Position) ของ กปน. จะมีพนักงานที่มีศักยภาพตรงตามคุณสมบัติของตำแหน่งงานในจำนวนเพียงพอที่จะได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ผูกพันว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฯ จะได้รับการแต่งตั้ง/เลื่อนตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งทุกคน



สำหรับการแต่งตั้ง/เลื่อนตำแหน่งพนักงาน กปน. ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง และปรับระดับตำแหน่งพนักงานที่กำหนดไว้ ซึ่งพนักงานที่มีศักยภาพและมีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่ง แต่อายุการทำงานเหลือไม่ถึงตามเกณฑ์ข้อ 1(2) ก็ยังคงมีสิทธิ์ได้รับการพิจารณาแต่งตั้ง/เลื่อนตำแหน่งได้เช่นกัน

## 2. การกำหนดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Key Position) พิจารณาจากหลักเกณฑ์ ดังนี้

- (1) **Critical Task** เป็นตำแหน่งงานที่ขาดแล้วจะทำให้องค์กรเกิดความเสียหายรุนแรง
- (2) **Core Business** เป็นตำแหน่งหลักขององค์กร ที่สร้างรายได้หรือผลกำไรให้กับองค์กร
- (3) **Specialized Leadership** เป็นตำแหน่งงานที่สำคัญต่อการกิจขององค์กร แต่หาได้ยากในตลาดแรงงาน หรือเป็นตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ความเชี่ยวชาญพิเศษหรือความชำนาญเฉพาะด้าน หรือเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้เวลาเพื่อเสริมสร้างความรู้ทักษะเป็นเวลานาน
- (4) **Future Project** เป็นตำแหน่งงานสำคัญในอนาคตอันใกล้
- (5) **Mission Critical Position : MCP** เป็นตำแหน่งงานหลักสำคัญในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ทั้งนี้ ตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Key Position) ของ กปน. ปีงบประมาณ 2562 ประกอบด้วย ตำแหน่งรองผู้ว่าการทุกตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้ว่าการทุกตำแหน่ง และผู้อำนวยการฝ่ายที่เป็นตำแหน่งสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ จำนวน 27 ตำแหน่งงาน

## รวก. (บ) เป็นวิทยากรบรรยายในหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่

เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2562 ณ อาคารอเนกประสงค์ กปน. น.ส.ฉวีวรรณ อุทัยพิบูลย์ รองผู้ว่าการ (บริหาร) ให้เกียรติเป็นวิทยากรบรรยายหัวข้อ "การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล" ให้กับผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศจำนวน 126 คน เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่พนักงานใหม่พึงทราบ อาทิ หลักเกณฑ์การทดลองปฏิบัติงาน ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันธรรมาภิบาล และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กร



# คน HR ยุคดิจิทัล

หลายปีที่ผ่านมาการเปลี่ยนแปลงในโลกของเทคโนโลยีเป็นไปอย่างก้าวกระโดด การปรับตัวให้ทันโลกอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถรับมือกับการทำงานในโลกยุคดิจิทัล พนักงาน HR ในยุคดิจิทัลนี้ควรทำกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบให้กระชับ และรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพ และเรียนรู้ก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อนำประโยชน์ของเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานให้वानออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมีความรู้ 5 สิ่ง ดังนี้



## การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ

หาเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมาใช้ เพื่อช่วยการทำงานราบรื่น และรวดเร็วขึ้น

## ทักษะด้านการตลาด

คน HR ยุคดิจิทัล ต้องส่งเสริมและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์กร เพื่อดึงดูดผู้สมัครและผู้ที่เกี่ยวข้อง



## ความรู้เรื่องโซเชียล

เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับพนักงาน และระหว่างองค์กรกับผู้สมัครงาน ในการสร้างความเชื่อมั่นและสามารถตอบโต้กับทั้งพนักงานและผู้สมัครงานได้อย่างรวดเร็วและทันการณื



## การวิเคราะห์และตัดสินใจ

แก้ไขปัญหา สามารถนำข้อมูลต่าง ๆ มาตีความวิเคราะห์ รวมถึงระบุแนวโน้มและทิศทางของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

## ก้าวล้ำตามเทรนด์ที่อยู่เสมอ

คน HR ควรมีเครื่องมือ และกระบวนการต่าง ๆ มาช่วยในการทำงานอย่างชาญฉลาด เพื่อช่วยให้การบริหารจัดการงานด้าน HR เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และง่ายขึ้น



## "เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตามกลุ่มงานของ กปน."

เมื่อวันที่ 5-13 มิถุนายน 2562 ที่ผ่านมา ฝพบ. ร่วมกับ ฝพบ. จัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานในหลักสูตร "เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตามกลุ่มงาน (Job Family)" จำนวน 7 รุ่น เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยเนื้อหาในการอบรมเป็นการบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลทิศทางองค์กร (Strategic Direction) ข้อมูลด้านทรัพยากร (Human Resource Analysis) ขั้นตอนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของแต่ละกลุ่มงาน (Job Family) ใน กปน. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปน. เป็นไปตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารงาน สอดคล้องตามยุทธศาสตร์การบริการ กปน. และแผนที่กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategy map)

ทั้งนี้ มติคณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Committee) ในการประชุมครั้งที่ 4/2562 เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2562 รับทราบนโยบายของผู้นำ "การหมุนเวียนงาน" มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพนักงานเพื่อสร้างทักษะการทำงานให้หลากหลายและมีความรู้ความสามารถตามตำแหน่งที่จะเติบโต โดยกับการเลื่อนตำแหน่งประจำปี





# ผลงานการประกวด ในกิจกรรม เสริมสร้างความผูกพันองค์กร สายงานบริหาร

"แนวทางเสริมสร้างความผูกพันองค์กร" และ "แนวคิดนอกกรอบเพื่อการทำงานที่ดีกว่า"

คณะทำงานเสริมสร้างความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจของบุคลากรสายงานบริหาร ได้กำหนดกิจกรรมเสริมสร้างและยกระดับความผูกพันในสายงาน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมระดับสายงาน (กีฬา) และกิจกรรมระดับหน่วยงาน (การมอบเด็กวันเกิด) รวมถึงกิจกรรมการประกวด "แนวทางเสริมสร้างความผูกพันองค์กร" และ "แนวคิดนอกกรอบเพื่อการทำงานที่ดีกว่า" ซึ่งเป็นกิจกรรมในระดับสายงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องอื่น ๆ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้ และเป็นการสนับสนุนปัจจัยความพึงพอใจเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม

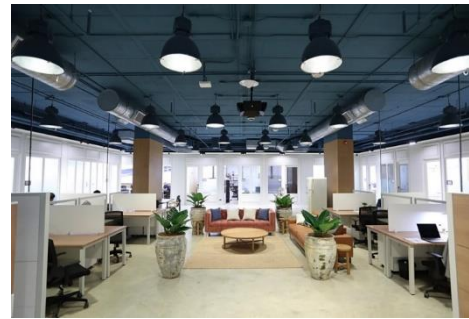
คณะทำงานฯ จึงได้คัดเลือกผลงานที่น่าสนใจมาเผยแพร่ให้เพื่อนๆ พนักงานได้รับทราบกัน โดยมีผลงานดังนี้

## แนวคิด "ออฟฟิศสนุก"เพื่อการทำงานที่ดีกว่า

ทุก ๆ สัปดาห์ พนักงาน กปน. ใช้ชีวิตมากกว่าครึ่งหนึ่งในสำนักงาน การมาทำงานจึงเป็นเรื่องน่าเบื่อและชาชิน จนมีความรู้สึกวามาทำงานให้ผ่านพ้นไปในแต่ละวัน และเมื่อการมาทำงานต้องเผชิญกับปัญหาการจราจร ยิ่งส่งผลต่อความเครียด และความรู้สึกไม่อยากมาทำงาน ทุกวันในออฟฟิศจึงเป็นเรื่องน่าเบื่อของคนทำงาน

จะดีกว่านี้??? ถ้าเราเปลี่ยนออฟฟิศให้มีความสุข เพราะเราเชื่อว่า งานจะดีขึ้น ต้องเริ่มจากคนทำงานมีความสุขโดยไม่จำเป็นต้องลงทุนเยอะ ๆ แค่ปรับเปลี่ยนในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น Co-Working Space และมุมพักผ่อน

การทำงานที่โต๊ะทำงานย่อมทำให้เกิดความเบื่อและเมื่อยล้า หากจัดมุมหรือห้องให้สามารถเปลี่ยนที่ทำงานเพื่อสร้างไอเดียใหม่ ๆ หรือประสานงานกับหน่วยงานอื่น นอกเหนือจากห้องประชุม โดยจัดให้มี Laptop ยืมใช้ และมี wifi รองรับการทำงาน นอกจากนี้ จัดเตรียมบริการเครื่องดื่มหรือของว่างตามมุมต่าง ๆ ให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย ผุดผจญกระชับความสัมพันธ์ หรือ จัดให้มี Sleep box โดยจำกัดเวลาการใช้งาน



การปรับใช้เฟอร์นิเจอร์หรือของตกแต่งบางอย่างให้มีสีสันและความสนุกและเปลี่ยนทุกที่ให้ทำงานได้



การประกวดตกแต่งสถานที่ทำงาน การประกวดตกแต่งส่วนงาน/กองให้เข้ากับเหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ และแต่งตัวตามธีมนั้นๆ โดยความสมัครใจ และอาจเปิดโหวตเพื่อความยุติธรรม



## แนวทางสร้างความผูกพันองค์กร



การสร้างความภาคภูมิใจในงานของตน และการทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถือเป็น การสร้างความผูกพันที่ยั่งยืนให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ การสร้างความผูกพันระหว่างกลุ่มคนให้มีความผูกพันอย่างเหนียวแน่นจะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความผูกพันองค์กรได้

### วันเปิดบ้านต้อนรับคนในครอบครัว

เปิดโรงงานให้พนักงานนำบุคคลใกล้ชิด เช่น สามเณร/ภรรยา/คู่หมั้น หรือบุตร รวมทั้งแฟน เข้าเยี่ยมชมโรงงาน เพื่อให้บุคคลใกล้ชิดเข้าใจสภาพการทำงานของพนักงาน และพนักงานมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

### วันเปิดโลกกิจกรรม

ใน กปน. มีชมรม/กลุ่มคนที่สนใจในด้านเดียวกัน หลากหลายกลุ่ม แต่พนักงานจำนวนไม่น้อยไม่เคยทราบการมีอยู่ของชมรม/กลุ่มดังกล่าว หากจัดให้ชมรม/กลุ่มคนนำเสนอกิจกรรมที่น่าสนใจมาแนะนำ เพื่อให้พนักงานได้ร่วมกิจกรรมที่สอดคล้องกับความชื่นชอบของตน

### ร้านจำหน่ายของที่ระลึก กปน.

แต่ละปี กปน. ผลิตของที่ระลึกเพื่อแจกให้แก่ผู้ใช้น้ำจำนวนไม่น้อย ซึ่งบางอย่างพนักงานอยากได้เช่นกัน แต่ไม่สามารถหาได้ หาก กปน. เปิดจำหน่ายของที่ระลึก เพื่อให้ซื้อและนำมาใช้ เป็นการแสดงความรักและภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

