

# HR News

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1

เดือนมกราคม 2563

ฟบบ. ร่วมกับ ฟทบ. จัดฝึกอบรมหลักสูตร

"การสืบสวนข้อเท็จจริง และการสอบสวนทางวินัย"

ทักษะที่ควรมีของ ผู้นำ



การลาที่ไม่ได้รับเงินเดือน



"ครบเครื่องเรื่องลงทุน

ตอน มีสตางค์อย่างสตรอง"

อ่านเพิ่มเติม Scan me



โดย คณะทำงานจัดทำวารสาร HR News

อ่านเพิ่มเติมได้โดย Scan QR Code

# การลาที่ไม่ได้รับเงินเดือน

ระเบียบการประสานครหลวง ฉบับที่ 21  
ว่าด้วย การลาของพนักงาน พ.ศ. 2544  
และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

- ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอคบุตร
- ลาติดตามคู่สมรส
- ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอคบุตร  
(กรณีลาเมื่อพ้น 30 วันนับแต่วันที่ภริยาคลอคบุตร)
- ลาป่วยที่ไม่ใช่เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่เกิน 120 วัน

## แนวปฏิบัติ

ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจาก  
การลาคลอคบุตร

1. พนักงานยื่นแบบฟอร์มการลา  
และผู้มีอำนาจลงนามอนุญาตแล้ว
2. พนักงานบันทึกข้อมูลในระบบการลา
3. สำเนาแบบฟอร์มการลา 2 ฉบับ  
ส่งให้หน่วยงาน ฝสก. และ ฝบบ. ต่อไป



➡ ฝสก. (เพื่อระงับการจ่ายเงินเดือน)

➡ ฝบบ. (เพื่อสอบถามข้อมูลการลา)

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่  
สขบ.กvb.ฝบบ.  
โทร 1584, 1585



# ฝบบ. ร่วมกับ ฝผบ. จัดฝึกอบรมหลักสูตร "การสืบสวนข้อเท็จจริง และการสอบสวนทางวินัย"



เมื่อวันที่ 13 และ 17 ธันวาคม 2562 ที่ผ่านมา ฝบบ. ร่วมกับ ฝผบ. จัดฝึกอบรมหลักสูตร "การสืบสวนข้อเท็จจริง และการสอบสวนทางวินัย" รุ่นที่ 1 และ 2 โดยได้รับเกียรติจาก **อาจารย์มานนท์ วงศ์มัญคุณ** นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มาเป็นวิทยากรบรรยายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาในเรื่องการสืบสวน การแสวงหาข้อเท็จจริง เมื่อได้รับการร้องเรียนกล่าวโทษ พนักงานด้านวินัย และกรณีร้องทุกข์ต่าง ๆ ให้กับผู้บริหารระดับหัวหน้าส่วนขึ้นไป ที่ดำรงตำแหน่ง บัณฑิตบัญชาจากทุกสายงาน





# ทักษะที่ควรมีของ ผู้นำ

เราอยู่ในโลกที่เปลี่ยนแปลงเร็วมาก ความท้าทายใหม่ ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในภาพรวมทุกองค์กรได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ด้านสภาพภูมิอากาศ โครงสร้างประชากร ซึ่งอยู่นอกเหนือจากการควบคุมของผู้นำองค์กร ในทางกลับกัน ความท้าทายภายในองค์กร อาทิ ความคิด ทัศนคติของคนภายในองค์กร ระบบและกระบวนการ รวมถึงวัฒนธรรมขององค์กร เป็นสิ่งที่ผู้นำสามารถบริหารจัดการได้

จากการวิจัยของ PacRim ได้ศึกษาความต้องการของพนักงานที่อยู่ในช่วง millennial Generation พบว่า มีความต้องการจากองค์กร ใน 4 ประเด็น ได้แก่ ได้ทำงานที่รู้สึกว่ามีคุณค่า ได้ทำงานกับทีมที่ทำงานด้วยแล้วสนุก ได้ทำงานที่มีความหมายกับชีวิต และการทำงานอย่างไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust)

บทบาทที่จำเป็นของผู้นำองค์กรในการสร้าง Engagement กับพนักงานกลุ่มดังกล่าว จึงประกอบไปด้วย 4 บทบาท

1

**สร้างบรรยากาศการทำงาน**ที่มีความไว้วางใจกันสูง ต้องสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความไว้วางใจ (Trust)

2

**สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน**และกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วม เพื่อให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายและมีคุณค่าต่อองค์กร

3

**สร้างทีมที่ประสบความสำเร็จ** (Winning Team) โดยผู้นำจะต้องวางกลยุทธ์ที่ทำให้ทีมงานสามารถทำงานได้โดยง่าย และมองเห็นความเป็นไปได้ที่จะทำงานได้ตามเป้าหมาย

4

**เป็นโค้ชให้กับพนักงาน** โดยการเข้าถึงความเป็นมนุษย์และปลดปล่อยศักยภาพของพนักงานอย่างเต็มที่

" เพราะ ความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันจะไม่ได้เป็นคลื่น (Wave) อีกต่อไปแล้ว หากแต่เป็นสึนามิ ที่กระทบทุกที่อย่างรุนแรง ดังนั้น **คนที่ปรับตัวได้เร็วกว่า จะสร้างความได้เปรียบได้มากกว่า**"

Klaus Schwab ผู้ก่อตั้งและประธานกรรมการบริหาร  
World Economic Forum

WHO WANTS  
CHANGE?

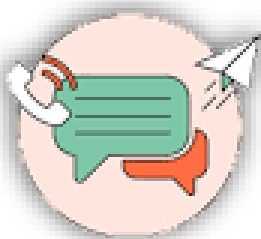


# ทักษะที่ควรมีของ ผู้นำ

นอกเหนือไปจากนี้ PacRim มองเห็นความสำคัญของผู้นำระดับต้น (Frontline Leader) เป็นกลุ่มผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรอย่างรวดเร็ว และทำให้องค์กรมี Performance ก่อให้เกิด Innovation สร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานและผู้ใช้บริการ รวมถึงยังเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

บทบาทของผู้นำระดับต้น จึงมีความซับซ้อน ดังนั้น องค์กรควรมีการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานที่จะขึ้นเป็นผู้นำ โดยการพัฒนาทักษะ 6 ประการ ดังนี้

1. การเปลี่ยนแนวความคิดว่าความสำเร็จเป็นความสำเร็จของทีม โดยตนเองจะต้องรับผิดชอบในนามของทีม



2. มีการสื่อสารแบบตัวต่อตัว รวมทั้งมีทักษะการฟังที่ดี เพื่อช่วยแก้ไขปัญหของทีม

3. นำทีมงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ รวมถึงการสื่อสารถ่ายทอดและติดตามวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์กร

4. สร้างวัฒนธรรมการรับ และให้ feedback ระหว่างกัน ยอมรับว่าตนเองผิดพลาดได้ ทีมงานก็ผิดพลาดได้ เช่นเดียวกัน



5. เข้าใจกระบวนการทำงานภายในทีม นำทีมให้เกิดความเปลี่ยนแปลง แม้เป็นการเปลี่ยนแปลงเล็ก ๆ



6. มีวินัยและมีการบริหารจัดการเวลาที่ดี

ในสภาวะที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ หากต้องจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาทักษะแล้ว ทักษะที่สำคัญที่สุดคือ multiplier skill ที่จะช่วยให้ผู้นำขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ นั่นคือ Trust หรือการสร้างใจไว้วางใจให้เกิดขึ้นภายในองค์กร อย่างที่ Stephen M. R. Covey ได้กล่าวว่า Trust เป็นเรื่องที่มีคุณค่าต่อองค์กร เพราะถ้าสามารถสร้าง Trust ให้เกิดขึ้นได้ ก็สามารถสร้างกลุ่มคนให้เป็นทีมงานที่มีคุณภาพได้เช่นกัน

# "ครบเครื่องเรื่องลงทุน ตอน มีสตางค์อย่างสตรอง"



เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2562 ณ อาคารอเนกประสงค์ สำนักงานใหญ่ กปน. โดยฝ่ายสวัสดิการ และกิจการสัมพันธ์ จัดอบรมหลักสูตร "ครบเครื่องเรื่องลงทุน ตอน มีสตางค์อย่างสตรอง" โดยวิทยากร ดร.ธณียวงศ์ ทิระวานิชย์ วิทยากรอาสารดับ Theodor สถาบันพัฒนาความรู้ตลาดทุน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ร่วมด้วย ผอ. สุพรรณกาจ บรรณศิริธู และ ผอ. บัณฑิตฐิ เชี่ยวหลิว คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการประปานครหลวง เป็นวิทยากรบรรยายสร้างความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานเรื่องการเปลี่ยนนโยบายการลงทุน ด้วย Mobile Application



และในวันเดียวกัน นายปริญญา ยมะสมิต ผวก. ร่วมพิธีลงนามสัญญาแต่งตั้ง บริษัทจัดการ นายทะเบียนสมาชิก และผู้รับฝากหลักทรัพย์ ณ ห้องประชุมปิยราชฎี อาคารสำนักงานใหญ่ กปน.