

คู่มือเตรียมสัมภาษณ์ วิศวกรไฟฟ้า by TycoonOz



เผยเทคนิคตอบคำถาม
พิชิตใจกรรมการการไฟฟ้า



Kittipon Bio

กิตติภณ ทองพรม

เกียรตินิยมอันดับ 1 สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี



ตัวอย่างข้อสอบวิศวกรไฟฟ้า by TycoonOz

ผู้เขียน : นายกิตติภณ ทองพรหม

(เกียรตินิยมอันดับ 1)

วิศวกรรมไฟฟ้า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ช่องทางติดต่อ

Facebook เพจ: **ติวข้อสอบวิศวกรไฟฟ้า by TycoonOz**



TycoonOz



ติวข้อสอบวิศวกรไฟฟ้า by TycoonOz

Copyright



ติวข้อสอบวิศวกรไฟฟ้า by TycoonOz

สงวนลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ (ฉบับเพิ่มเติม) พ.ศ. 2558 โดย เพจ ติวข้อสอบวิศวกรไฟฟ้า BY TYCOONOZ

ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือแจกจ่ายในทุกกรณี ห้ามมิให้ผู้ใด ทำซ้ำ ดัดแปลง คัดลอก ลอกเลียน ถ่ายภาพ สแกน แคลหน้าจอ หรือนำส่วนหนึ่งส่วนใดของหนังสือ / ไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ (EBOOK และ PDF) เล่มนี้ไปเผยแพร่ต่อสาธารณชน แฝ่แจกจ่าย ส่งต่อ หรือนำไปแสวงหาผลประโยชน์ทางการค้าในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นทางช่องทางสื่อสารสังคมออนไลน์ (SOCIAL MEDIA) กลุ่มแชท คลาวด์ หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่นใด ทั้งสิ้น เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาและทบทวนสำหรับ ผู้ซื้อส่วนบุคคลเท่านั้น หากพบเห็นการละเมิดลิขสิทธิ์ การแชร์ไฟล์ หรือการนำไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากทางผู้เขียน ทางเพจจะดำเนินการแจ้งความและดำเนินคดีตามกฎหมายลิขสิทธิ์ให้ถึงที่สุดโดยไม่มีการยอความใดๆ ทั้งสิ้น

COPYRIGHT © [YEAR] BY ติวข้อสอบวิศวกรไฟฟ้า BY TYCOONOZ

ALL RIGHTS RESERVED. NO PART OF THIS PUBLICATION—WHETHER IN EBOOK, PDF, OR PRINTED FORMAT—MAY BE REPRODUCED, DISTRIBUTED, TRANSMITTED, SHARED, OR STORED IN ANY DATABASE OR RETRIEVAL SYSTEM IN ANY FORM OR BY ANY MEANS. THIS INCLUDES, BUT IS NOT LIMITED TO, PHOTOCOPYING, RECORDING, FILE SHARING ON SOCIAL MEDIA, OR OTHER ELECTRONIC OR MECHANICAL METHODS, WITHOUT THE PRIOR WRITTEN PERMISSION OF THE PUBLISHER. THIS DOCUMENT IS STRICTLY FOR PERSONAL EDUCATIONAL USE BY THE ORIGINAL PURCHASER ONLY. UNAUTHORIZED DISTRIBUTION, RESALE, OR PUBLIC SHARING OF THIS FILE IS A DIRECT VIOLATION OF COPYRIGHT LAW. THE AUTHOR AND PUBLISHER RESERVE THE RIGHT TO TAKE FULL LEGAL ACTION AGAINST ANY COPYRIGHT INFRINGEMENT.

THE CONTENT

ขอแสดงความยินดีกับทุกท่านที่สามารถฝ่าด่านการสอบข้อเขียนสุดหินมาได้สำเร็จ การที่คุณได้รับจดหมายเชิญเข้าสัมภาษณ์ ย่อมเป็นเครื่องพิสูจน์เชิงประจักษ์แล้วว่า คุณมีความรู้ทางวิศวกรรมไฟฟ้าที่แข็งแกร่งและได้มาตรฐาน

แต่คุณรู้หรือไม่... ทำไมผู้สมัครหลายคนที่เกิดเจเลี้ยสูงลิ่ว หรือมีประสบการณ์ โชกโชน กลับต้องตกม้าตายในห้องสัมภาษณ์?

คำตอบคือ คณะกรรมการไม่ได้มองหาคนที่ "เก่งวิชาการที่สุด" อีกต่อไป แต่พวกเขา กำลังมองหา "คนที่ใช่" คนที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (EQ) มีทัศนคติที่พร้อมรับมือกับความกดดัน และมี "DNA" ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร (ORGANIZATIONAL FIT) ไม่ว่าจะเป็น วิสัยทัศน์ด้านพลังงานสะอาดของ กฟผ. ความเป็นมหาชนอัจฉริยะของ กฟน. หรือ จิตบริการเพื่อประชาชนของ กฟภ.

หนังสือ "คู่มือเตรียมสัมภาษณ์" เล่มนี้ ถูกเขียนขึ้นเพื่ออุดช่องโหว่ทางยุทธศาสตร์นั้น เราจะพาคุณสลับภาพลักษณ์ของ "ผู้สมัครที่มาอ่อนวอนขอโอกาส" ให้กลายเป็น "ผู้ส่งมอบมูลค่า" ที่องค์กรต้องการตัว ภายในเล่ม คุณจะได้พบกับ:

- การถอดรหัสค่านิยมองค์กร (SPEED, CHANGE, TRUST+E) เพื่อให้คุณตอบคำถาม ได้ตรงใจกรรมการ
- ศิลปะการแนะนำตัว 3 นาทีที่จะเปลี่ยนชีวิตคุณ (THE PERFECT PITCH)
- คลังอาวุธ STAR TECHNIQUE (SITUATION, TASK, ACTION, RESULT) ที่จะช่วยจัดระเบียบความคิด
- และตอบคำถามเชิงพฤติกรรมได้อย่างเฉียบขาดและมีหลักฐานรองรับ
- วิธีรับมือกับคำถามกดดัน คำถามจิตวิทยา และการพลิกจุดอ่อน (เช่น การไม่มีประสบการณ์) ให้กลายเป็นจุดแข็ง

การสัมภาษณ์งานไม่ใช่สมรภูมิแห่งความกลัว แต่เป็นเวทีที่คุณจะได้แสดงออกถึง ภูมิปัญญาและความเป็นมืออาชีพ

ขอให้คุณศึกษาคู่มือเล่มนี้อย่างตั้งใจ นำไปปรับใช้ให้เข้ากับตัวตนของคุณ และเดินเข้าห้องสัมภาษณ์ด้วยความมั่นใจ

ขอให้โชคดี และก้าวเข้ามาเป็น "วิศวกรไฟฟ้า" ของการไฟฟ้าด้วยกันครับ!

ทีมงาน EETตัวข้อสอบ

TABLE OF CONTENTS

01

บทที่ 1: เตรียมรบบก่อนลงสนามจริง
(Mindset & Organization Prep)

02

บทที่ 2: ศิลปะการแนะนำตัว 3 นาที
เปลี่ยนชีวิต (The Perfect Pitch)

03

บทที่ 3: รับมือคำถามหน้างานและการแก้ปัญหา
(Situational & Problem Solving)

04

บทที่ 4: ด้านวิชาการและโปรเจกต์จบ
(Technical & Academic Defense)

05

บทที่ 5: คำถามจิตวิทยา ทักษะคน และคำถามกดดัน
(Behavioral & HR Questions)

06

บทที่ 6: คลังข้อสอบสัมภาษณ์ "สโตร์การไฟฟ้า" และเทรนด์
พลังงานอนาคต (Mock Interview & Future Energy
Trends)

TABLE OF CONTENTS

07

บทที่ 7: กลยุทธ์เชิงลึกเพื่อสร้างความมั่นใจก่อนเข้าห้อง
สัมภาษณ์สำหรับวิศวกรไฟฟ้า

08

บทที่ 8: ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความเครียดและสภาวะ
ทางอารมณ์ก่อนการสัมภาษณ์งานสำหรับวิศวกรไฟฟ้า

09

บทที่ 9: เตรียมตัวอย่างไร ในวันสัมภาษณ์งาน

10

บทที่ 10: คำถามยอดฮิต

11

บทที่ 11: บทส่งท้ายตัวอย่างสถานการณ์จริง

01

**บทที่ 1: เตรียมรบก่อนลงสนามจริง
(Mindset & Organization Prep)**

ถอดรหัสปัญหาและจุดบอดสำคัญ

ในกระบวนการเตรียมตัวสอบเข้าทำงานในอุตสาหกรรมพลังงาน

ในระบบการคัดสรรบุคลากรเพื่อเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ระดับประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานและสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน ปัญหาที่พบได้บ่อยและถือเป็นจุดบอดทางยุทธศาสตร์ที่ทำให้ผู้สมัครจำนวนมากพลาดโอกาสอย่างน่าเสียดาย คือปรากฏการณ์ที่ผู้สมัครมุ่งเน้นการเตรียมตัวเพียงมิติด้านวิชาการและทักษะเชิงเทคนิค (Hard Skills) อย่างเดียว ทว่ากลับละเลยมิติทางด้านจิตวิทยาองค์กรและกรอบความคิด (Mindset) ที่สอดคล้องกับค่านิยมของหน่วยงานนั้นๆ ปรากฏการณ์ดังกล่าวส่งผลให้ผู้สมัครก้าวเข้าสู่สนามสอบสัมภาษณ์โดยปราศจากความเข้าใจในบริบทขององค์กร ไม่ทราบแน่ชัดว่าตำแหน่งที่ตนเองสมัครนั้นมีบทบาทความรับผิดชอบเชิงลึกอย่างไร และไม่สามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ส่วนตัวเข้ากับพันธกิจขององค์กรได้

การขาดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของการไฟฟ้าทั้งสามแห่ง ซึ่งประกอบไปด้วย การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) และการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ทำให้ผู้สมัครไม่สามารถสื่อสารคุณค่าของตนเอง (Value Proposition) ให้ตรงกับสิ่งที่คณะกรรมการสัมภาษณ์กำลังมองหาได้ การประเมินผลในปัจจุบันไม่ได้จำกัดอยู่เพียงความสามารถในการทำข้อสอบข้อเขียนทางวิศวกรรมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการทดสอบเชาวน์ปัญญาและความถนัด (Aptitude Test) ตลอดจนแบบทดสอบการพัฒนานบุคลิกภาพ (Personality Test) เพื่อประเมินความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบในบทนี้ จะทำหน้าที่เป็นรากฐานสำคัญในการปรับกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ของผู้สมัครเพื่อให้พร้อมสำหรับการประเมินเชิงพฤติกรรม โดยมุ่งเน้นการสร้างความเข้าใจแบบเจาะลึกตั้งแต่ความแตกต่างของโครงสร้างองค์กร ไปจนถึงการประเมินตำแหน่งงานและเทคนิคการสร้างกรอบความคิดแบบ "วิศวกรรมการไฟฟ้า" ที่สมบูรณ์แบบ

1. การวิเคราะห์เชิงลึก: ความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม และเป้าหมายระหว่าง กฟน., กฟภ. และ กฟผ.

อุตสาหกรรมไฟฟ้าของประเทศไทยถูกออกแบบโครงสร้างมาในลักษณะของการบูรณาการสายโซ่อุปทาน (Supply Chain Integration) ซึ่งแบ่งบทบาทหน้าที่กันอย่างชัดเจนตั้งแต่กระบวนการผลิตพลังงาน การส่งทอดพลังงานผ่านโครงข่ายแรงดันสูง ไปจนถึงการจัดจำหน่ายและการให้บริการแก่ผู้ใช้ไฟฟ้าขั้นสุดท้าย แม้ว่าการไฟฟ้าทั้งสามแห่งจะมีการบูรณาการความร่วมมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานและสร้างความมั่นคงทางพลังงานไทยในทุกมิติร่วมกัน แต่บริบททางภูมิศาสตร์ ฐานลูกค้า และลักษณะโครงข่ายไฟฟ้าของแต่ละองค์กรรับผิดชอบนั้น ได้หล่อหลอมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

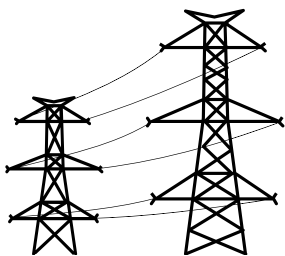
1.1 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ. - EGAT): สถาปัตยกรรมความมั่นคงทางพลังงานระดับชาติและภูมิภาค

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย หรือ กฟผ. (EGAT) ดำรงสถานะเป็นเสาหลักในระดับต้นน้ำและกลางน้ำของระบบพลังงานไทย มีหน้าที่หลักในการผลิตพลังงานไฟฟ้าจากโรงไฟฟ้าในสังกัดซึ่งกระจายตัวอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นโรงไฟฟ้าพลังความร้อน โรงไฟฟ้าพลังงานหมุนเวียน โรงไฟฟ้าดีเซล หรือโรงไฟฟ้าพลังน้ำจากเขื่อนอเนกประสงค์ต่างๆ นอกจากกระบวนการผลิตโดยตรงแล้วกฟผ. ยังมีบทบาทในการบริหารจัดการระบบส่งไฟฟ้า (Transmission System) ผ่านสายส่งไฟฟ้าแรงสูง และทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการรับซื้อไฟฟ้าจากผู้ผลิต เอกชนรายใหญ่ (IPP) ผู้ผลิตไฟฟ้าย่อย (SPP) ตลอดจนการนำเข้าพลังงานไฟฟ้าจากประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อรักษาสมดุลของระบบและส่งต่อพลังงานดังกล่าวให้แก่ กฟน. และ กฟภ. นำไปจัดจำหน่ายต่อไป

ด้วยลักษณะการดำเนินงานที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานระดับมหภาค กฟผ. จึงมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่การ "เป็นแหล่งผลิตพลังงานสะอาดระดับนานาชาติ" ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลและนวัตกรรมดิจิทัล พร้อมสร้างคุณค่าร่วมกับชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เป้าหมายในอนาคตของ กฟผ. ถูกผูกติดกับวาระระดับโลกอย่างแยกไม่ออก โดยเฉพาะเป้าหมายในการมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ภายในปี 2050 ซึ่งผลักดันให้ภาคพลังงานต้องเพิ่มสัดส่วนพลังงานหมุนเวียน พัฒนาโครงข่ายไฟฟ้าให้มีความยืดหยุ่น และบูรณาการระบบกักเก็บพลังงาน รวมถึงการสำรวจศักยภาพของไฮโดรเจนในระบบไฟฟ้า การที่ประเทศไทยและ กฟผ. ได้รับเกียรติเป็นเจ้าภาพจัดงานประชุมและนิทรรศการระดับนานาชาติ IEEE PES GTD Asia 2025 สะท้อนให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีพลังงานแห่งอนาคต

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กฟผ. ถูกสรุปรวบยอดอยู่ในรหัสคำว่า "SPEED" ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่คณะกรรมการมองหาในตัวบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นวิศวกร นักบัญชี หรือนักการจัดการ 5 ค่านิยมนี้ประกอบด้วยแนวคิดเชิงพฤติกรรมที่ลึกซึ้ง ได้แก่

แนวคิด**ประการแรก S: Synergy** (รวมพลังประสาน) สะท้อนถึงความจำเป็นในการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายขนาดใหญ่ เนื่องจากระบบผลิตและส่งไฟฟ้าเป็นระบบที่ต้องสอดคล้องประสานกันแบบเรียลไทม์ ความผิดพลาดเพียงจุดเดียวอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของระบบไฟฟ้าทั่วประเทศ



แนวคิดประการที่สอง P: Proactive Approach (รุกรานก้าวไกล) เรียกร้องให้บุคลากรของ กฟผ. ต้องมีการคาดการณ์ปัญหาล่วงหน้า ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนเดินเครื่องโรงไฟฟ้าเพื่อรองรับความต้องการสูงสุด (Peak Load) การบำรุงรักษาเชิงป้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ หรือการรับมือกับความผันผวนของวิกฤตพลังงานโลก

แนวคิดประการที่สาม E: Empathy (ใส่ใจสร้างมิตร) เป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เนื่องจากโครงสร้างพื้นฐานอย่างโรงไฟฟ้าและสายส่งมักตั้งอยู่ในพื้นที่ชุมชน การทำความเข้าใจและสร้างคุณค่าร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจึงเป็นพันธกิจที่ กฟผ. ให้ความสำคัญสูงสุด ตามแผนแม่บทความรับผิดชอบต่อสังคมระยะยาว

แนวคิดประการที่สี่ E: Entrepreneurship (คิดแบบผู้ประกอบการ) สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงของ กฟผ. ที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันในตลาดพลังงานยุคใหม่ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและการหาช่องทางธุรกิจใหม่ๆ เช่น ธุรกิจวิศวกรรมก่อสร้าง ธุรกิจการเดินเครื่องและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแบบครบวงจร รวมถึงธุรกิจโทรคมนาคม จึงเป็นสิ่งจำเป็น

แนวคิดประการสุดท้าย D: Digitalization (ขับเคลื่อนงานด้วยดิจิทัล) เป็นการมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ระบบโครงข่ายไฟฟ้าอัจฉริยะ (Smart Grid) และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการผลิตและการส่งพลังงาน

ในส่วนของการกำกับดูแลกิจการ กฟผ. ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ประการ ได้แก่ 1. หลักนิติธรรม 2. หลักคุณธรรม 3. หลักความโปร่งใส 4. หลักการมีส่วนร่วม 5. หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และ 6. หลักความคุ้มค่า ผู้สมัครที่ต้องการเข้าสู่ กฟผ. จึงต้องมีมุมมองระดับมหภาค (Macro-perspective) มีความเข้าใจในเรื่องความมั่นคงระดับชาติ และพร้อมรับมือกับเทคโนโลยีวิศวกรรมขั้นสูงระดับสากล

1.2 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ. - PEA): โครงข่ายที่ครอบคลุมและการบริการระดับมวลชนเพื่อความยั่งยืน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หรือ กฟภ. (PEA) เป็นหน่วยงานปลายน้ำที่มีพื้นที่รับผิดชอบกว้างขวางที่สุดในประเทศ ครอบคลุมพื้นที่ 73 จังหวัด (ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ) มีภารกิจหลักในการรับกระแสไฟฟ้าจากสถานีย่อยของ กฟผ. เพื่อนำมาจัดจำหน่ายให้แก่ประชาชน ภาคธุรกิจ และอุตสาหกรรมในส่วนภูมิภาค นอกจากนี้ กฟภ. ยังดำเนินการผลิตพลังงานไฟฟ้าจากทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ห่างไกล เช่น พลังงานน้ำขนาดเล็ก พลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคา หรือการผลิตไฟฟ้าบนพื้นที่เกาะต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่ระบบส่งหลักอาจเข้าถึงได้ยาก 2 ในปี 2561 กฟภ. มีการซื้อไฟฟ้าและผลิตเองรวมกว่าแสนล้านหน่วย ซึ่งรวมถึงการรับซื้อไฟฟ้าจากผู้ผลิตไฟฟ้าพลังงานหมุนเวียนขนาดเล็กมาก (VSPP) เพื่อสนับสนุนระบบนิเวศพลังงานทดแทน

ด้วยพื้นที่ให้บริการที่กว้างใหญ่และผู้ใช้ไฟฟ้าที่มีความหลากหลาย กฟภ. มีพันธกิจในการผลิต จัดหา และให้บริการพลังงานไฟฟ้า โดยไม่ได้มุ่งเน้นผลกำไรสูงสุดเป็นเป้าหมายหลัก ทว่ามุ่งหวังให้ประชาชนทุกคนเข้าถึงบริการสาธารณูปโภคพื้นฐานได้อย่างเท่าเทียมในอัตราค่าไฟฟ้าที่เป็นธรรมและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ (Uniform Tariff) ซึ่งควบคุมโดยคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน (กกพ.) วิสัยทัศน์ของ กฟภ. คือ "ไฟฟ้าอัจฉริยะเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน" (Smart Energy for Better Life and Sustainability)

วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมของ กฟภ. ได้รับการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับยุค PEA 4.0 ซึ่งเน้นการทำงานรองรับยุคดิจิทัล ภายใต้สโลแกน **"ทันโลก บริการดี มีคุณธรรม"**

ซึ่งขับเคลื่อนผ่านปัจจัยรหัส TRUST+E อันเป็นเสมือนดีเอ็นเอ (DNA) ขององค์กร

รหัส T: Technology Savvy มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความตื่นตัวทางเทคโนโลยี สามารถศึกษา เข้าใจ และใช้ประโยชน์จากข้อมูล เพื่อขับเคลื่อนภารกิจองค์กรในยุคเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

รหัส R: Rush to Service เป็นหัวใจของการบริการภาคสนาม เพราะโครงข่ายที่ครอบคลุมพื้นที่กว้างใหญ่ย่อมหมายถึงความเสี่ยงต่อการเกิดกระแสไฟฟ้าขัดข้องจากภัยธรรมชาติ บุคลากรจึงต้องพร้อมบริการด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรม ทันสมัย และใส่ใจผู้รับบริการ

รหัส U: Under Good Governance สะท้อนถึงความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ต่อต้านทุจริต และยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินงาน

รหัส S: Specialist บุคลากรต้องมีความรอบรู้ เชี่ยวชาญในงานที่ทำ พร้อมแบ่งปัน สร้างสรรค์ และพัฒนาความรู้ เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์การเป็นองค์กรแห่งความรู้ (Knowledge-based organization) ผ่านการจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM & IM)

รหัส T: Teamwork งานในภูมิภาคไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยคนเพียงคนเดียว การทำงานเป็นทีม มุ่งมั่น มีน้ำใจ และเปิดใจกว้างแบ่งปันทักษะจึงมีความสำคัญยิ่ง

รหัส +E: Engagement คือความผูกพันและรักองค์กร หุ่นทะเลี่ยงละ ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

วิศวกรหรือบุคลากรที่เข้าทำงานใน กฟภ. ต้องเป็นผู้ที่มีความอดทนสูง สามารถทำงานร่วมกับชุมชนในระดับรากหญ้าได้ มีความพร้อมที่จะลงพื้นที่จริง และมีทัศนคติที่มุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาหน้างานเพื่อให้ประชาชนและภาคอุตสาหกรรมในทุกภูมิภาคมีไฟฟ้าใช้อย่างต่อเนื่องและเสถียรภาพ

1.3 การไฟฟ้านครหลวง (กฟน. - MEA): นวัตกรรมพลังงานเพื่อวิถีชีวิตเมืองมหานครและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การไฟฟ้านครหลวง หรือ กฟน. (MEA) รับผิดชอบพื้นที่ศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของประเทศ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ แม้จะมีพื้นที่รับผิดชอบเพียง 3 จังหวัด แต่กลับเป็นพื้นที่ที่มีความหนาแน่นของประชากรสูงที่สุด มีการใช้พลังงานไฟฟ้าในระดับที่เข้มข้น และมีความอ่อนไหวต่อปัญหาไฟฟ้าดับ (Power Outage) ในระดับสูงสุด เนื่องจากเป็นที่ตั้งของโครงสร้างพื้นฐานระดับประเทศ ศูนย์ข้อมูล (Data Centers) โรงพยาบาลขนาดใหญ่ และย่านธุรกิจ อัตราค่าไฟฟ้าของ กฟน. ยังคงใช้มาตรฐานอัตราเดียวกันทั่วประเทศ (Uniform Tariff) เช่นเดียวกับ กฟภ. แต่รูปแบบของการใช้งานมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน

กฟน. จึงต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการระบบไฟฟ้าในเขตเมืองมหานคร ที่ดินมีราคาสูง การก่อสร้างและปรับปรุงโครงข่ายต้องทำอย่างรัดกุม การนำสายไฟฟ้าลงใต้ดิน (Underground Cable) การจัดการระบบโครงข่ายอัจฉริยะ รวมถึงการรองรับการเติบโตของยานยนต์ไฟฟ้า (EV) และระบบผลิตพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคา (Solar Rooftop) ล้วนเป็นพันธกิจที่ กฟน. ต้องบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและทันทั่วถึง นอกจากนี้ กฟน. ยังมีบทบาทในการส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพในอาคารขนาดใหญ่ผ่านโครงการประเมินมาตรฐานอาคารประหยัดพลังงาน (MEA Energy Awards) อย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ปี 2556 รวมถึงการรณรงค์ให้ความรู้ด้านมิเตอร์แบบ TOU (Time of Use) แก่ประชาชน

วัฒนธรรมองค์กรของ กฟน. สะท้อนผ่านค่านิยม CHANGE ซึ่งถูกออกแบบมาเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม องค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความเป็นผู้ประกอบการภายใน

(Intrapreneur) ซึ่งหมายถึงบุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการอย่างสร้างสรรค์ภายในองค์กรขนาดใหญ่ กฟน. มีการประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างชัดเจน โดยตั้งเป้าหมายร้อยละของพนักงานที่มีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดนวัตกรรมเพิ่มขึ้นทุกปี

อักษร C: Customer Focus การเป็นมากกว่าผู้ให้บริการ คือการสร้างคุณค่าแก่ลูกค้า มองเห็นและต่อยอดประโยชน์ เน้นทุกความต้องการของลูกค้าอย่างสูงสุด

อักษร H: Harmonization ความร่วมมือร่วมใจกันในทุกระดับ เพื่อเป้าหมายเดียวกัน คือประโยชน์สูงสุดขององค์กร

อักษร A: Agility ความคล่องตัวและความกล้าที่จะเปลี่ยน พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ กล้าออกนอกกรอบเดิมๆ และกล้าข้ามขีดจำกัดเทคโนโลยีให้ทันกับพลวัตของสังคมเมือง

อักษร N: New Ideas การคิดและทำสิ่งใหม่ สร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ และเริ่มต้นสร้างนวัตกรรมใหม่

อักษร G: Governance ความโปร่งใสต้องควบคู่กับการตรวจสอบได้ พร้อมทุกคำตอบต่อทุกคำถาม กฟน. ให้ความสำคัญกับจรรยาบรรณวิชาชีพ การแข่งขันอย่างเป็นธรรมกับคู่แข่งโดยไม่ผูกขาด และมีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม

อักษร E: Efficiency การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ลดการสูญเสีย และสร้างความพึงพอใจสูงสุด

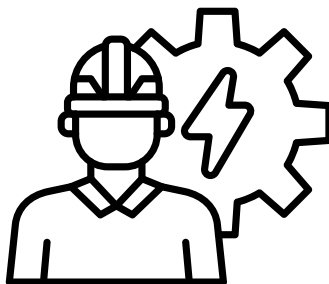
กฟน. ต้องทำงานภายใต้ความคาดหวังของประชาชนในเมืองหลวง ดังนั้น ผู้สมัครที่จะเติบโตใน กฟน. ได้ ต้องเป็นผู้ที่มีความคล่องตัวสูง (Agile) มีความคิดสร้างสรรค์ หนีรับแรงกดดันจากการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีหัวใจบริการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตคนเมือง

มิติการวิเคราะห์	การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.)	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.)	การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)
บทบาทหลักในสายโซ่อุปทาน	ปลายน้ำ (จัดจำหน่ายและบริการผู้ใช้ไฟฟ้าขั้นสุดท้าย)	ปลายน้ำ (จัดจำหน่ายและบริการผู้ใช้ไฟฟ้าขั้นสุดท้าย)	ต้นน้ำและกลางน้ำ (ผลิต รับซื้อ และควบคุมระบบส่งแรงสูง)
พื้นที่รับผิดชอบ	กรุงเทพมหานคร นนทบุรี สมุทรปราการ	73 จังหวัดทั่วประเทศ (ระดับภูมิภาค)	ทั่วประเทศ และจุดเชื่อมโยงโครงข่ายไฟฟ้าระหว่างประเทศเพื่อนบ้าน
ลักษณะโครงข่ายและผู้ใช้ไฟ	เขตเมืองหนาแน่น ธุรกิจขนาดใหญ่ ระบบสายลงดิน มีความอ่อนไหวต่อไฟฟ้าตก/ดับสูง	ครอบคลุมพื้นที่กว้างขวาง ชนบท เกษตรกรรม อุตสาหกรรมส่วนภูมิภาค (เช่น นิคมฯ เขต EEC)	โรงไฟฟ้าขนาดใหญ่ เชื้อเพลิงไฟฟ้าแรงสูง ระบบสายส่งแรงสูงข้ามภูมิภาค
วิสัยทัศน์หลัก	พลังงานเพื่อวิถีชีวิตเมืองมหานคร (เน้นนวัตกรรมและบริการลูกค้า)	ไฟฟ้าอัจฉริยะเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน (เน้นการเข้าถึงและความยั่งยืน)	แหล่งผลิตพลังงานสะอาดระดับนานาชาติ ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลและนวัตกรรมดิจิทัล
ค่านิยมองค์กร (Core Values)	CHANGE (Customer Focus, Harmonization, Agility, New Ideas, Governance, Efficiency)	TRUST+E (Technology Savvy, Rush to Service, Under Good Governance, Specialist, Teamwork, Engagement)	SPEED (Synergy, Proactive Approach, Empathy, Entrepreneurship, Digitalization)
ความคาดหวังต่อบุคลากร	คิดนอกกรอบ เป็นนักประดิษฐ์ภายในองค์กร (Intrapreneur) คล่องตัว รับแรงกดดันจากสังคมเมืองได้	เข้าถึงมวลชน รักการบริการพื้นที่กว้าง ทำงานเป็นทีม แบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) สมบุกสมบัน	คิดเชิงระบบระดับประเทศ ทำงานกับเทคโนโลยีวิศวกรรมขั้นสูง ให้ความสำคัญกับระเบียบด้านความปลอดภัยสูงสุด

2. การประเมินตำแหน่งที่สนใจ: บทบาทหน้าที่ และแรงจูงใจในการเลือกเส้นทางอาชีพของวิศวกรไฟฟ้า

เมื่อผู้สมัครมีความเข้าใจในโครงสร้างระดับมหภาคขององค์กรแล้ว ก้าวต่อไปคือการประเมินตนเองอย่างซื่อสัตย์เพื่อพิจารณาว่า สายงานใดในองค์กรที่สอดคล้องกับคุณสมบัติ ความถนัด และเป้าหมายระยะยาวของตนเองมากที่สุด วิชาชีพวิศวกรไฟฟ้า (Electrical Engineer) คือผู้ที่ทำหน้าที่วางแผน ออกแบบ ดูแลรักษา ตรวจสอบ ซ่อมบำรุง และใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับระบบไฟฟ้า ซึ่งเป็นอาชีพที่มีเนื้องานกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่ระดับภาคจนถึงระดับจุลภาค

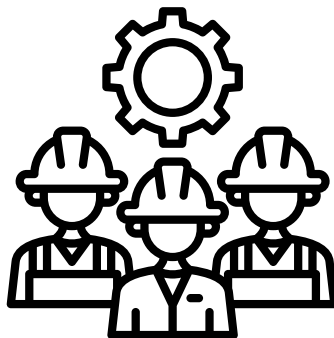
สถานที่ทำงานของวิศวกรการไฟฟ้านั้นมีความหลากหลายอย่างยิ่ง ครอบคลุมตั้งแต่โรงงานไฟฟ้า สถานีไฟฟ้าแรงสูง โรงซ่อมอุปกรณ์ โรงทดสอบ ไปจนถึงสำนักงานส่วนกลาง การประเมินบทบาทหน้าที่ที่สามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มงานหลักๆ ได้ดังนี้ ซึ่งแต่ละกลุ่มงานจะมีสภาพแวดล้อมและลักษณะความท้าทายที่ต่างกันอย่างสิ้นเชิง



2.1 งานวางแผนและออกแบบระบบโครงข่าย (Planning and Design Engineering)

ตำแหน่งในกลุ่มนี้คือสถาปนิกของระบบไฟฟ้า หน้าที่หลักคือการคำนวณวางแผนการขยายโครงข่าย วิเคราะห์โหลดในระบบจำหน่าย การออกแบบสถานีไฟฟ้า หรือการกำหนดสเปกของหม้อแปลงและอุปกรณ์แรงดันสูง งานลักษณะนี้ต้องอาศัยทฤษฎีและเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking) การประยุกต์ใช้ซอฟต์แวร์วิศวกรรมเฉพาะทางเพื่อจำลองสถานการณ์ (Simulation) และการยึดมั่นในมาตรฐานทางวิชาชีพที่ต้องมีการลงนามรับรองแบบแปลนโดยวิศวกรที่มีใบอนุญาต (กว.)

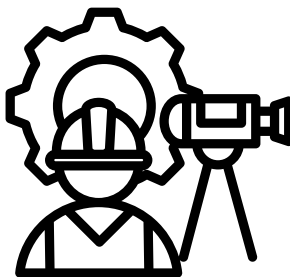
สภาพแวดล้อมและความท้าทาย: การทำงานส่วนใหญ่จะอยู่ในสำนักงานส่วนกลาง (Office-based) ตามเวลาทำงานปกติ (จันทร์-ศุกร์) ความท้าทายหลักคือการต้องประสานงานกับข้อกำหนดทางเทคนิคที่ซับซ้อน อัปเดตความรู้ด้านเทคโนโลยีวิศวกรรม และต้องมีความแม่นยำสูงลิ่ว เพราะความผิดพลาดในขั้นตอนการออกแบบจะส่งผลเป็นลูกโซ่ต้องงบประมาณและความปลอดภัยในขั้นตอนก่อสร้าง



2.2 งานควบคุมการก่อสร้างและบริหารโครงการ (Construction and Project Management)

ผู้ปฏิบัติงานในส่วนนี้เปรียบเสมือนผู้บังคับบัญชาภาคสนาม หน้าที่หลักคือการนำแบบแปลนมาทำให้เกิดเป็นรูปธรรม ควบคุมกระบวนการก่อสร้างโรงไฟฟ้า หรือการขยายสายส่งให้เป็นไปตามมาตรฐานวิศวกรรมโยธาและไฟฟ้า ผู้ควบคุมงานจะต้องจัดให้มีการติดตั้งเครื่องหมาย ป้ายสัญญาณ ป้ายเตือน และเครื่องป้องกันอันตรายต่างๆ ตามหลักอาชีวอนามัยอย่างเคร่งครัด

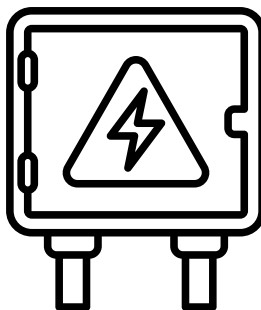
- สภาพแวดล้อมและความท้าทาย: วิศวกรในกลุ่มนี้ต้องทำงานหน้างาน (Site-based) เผชิญกับสภาพอากาศแปรปรวน (เช่น การตากแดดในโครงการก่อสร้าง) และต้องแข่งกับเวลาเพื่อให้งานแล้วเสร็จตามสัญญาจ้าง แม้เวลาทำงานปกติจะเป็นวันจันทร์ถึงศุกร์ แต่ในความเป็นจริงมักต้องมีการทำล่วงเวลา (OT) หากงานล่าช้า ผู้สมัครต้องมีภาวะผู้นำสูง (Leadership) ทักษะการเจรจาต่อรองกับผู้รับเหมา และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเด็ดขาด



2.3 งานปฏิบัติการและเดินเครื่อง (Operation Engineering)

สายงานนี้มีความโดดเด่นมากใน กฟผ. โดยเฉพาะในพื้นที่โรงไฟฟ้า หน้าที่หลักคือการเฝ้าระวัง (Monitoring) ควบคุมตัวแปรต่างๆ ของโรงไฟฟ้าหรือศูนย์ควบคุมระบบ (Control Room) ให้ทำงานอย่างต่อเนื่องและมีความปลอดภัยสูงสุดตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อรักษาสมดุลของระบบไฟฟ้า

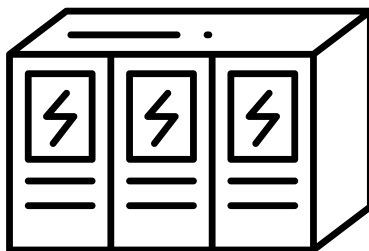
- สภาพแวดล้อมและความท้าทาย: การทำงานมักเป็นระบบเข้ากะ (Shift work) ซึ่งหมุนเวียนระหว่างกะเช้า บ่าย และดึก รูปแบบเวลาทำงานอาจไม่สอดคล้องกับบุคคลทั่วไป (เช่น ทำงาน 6 วัน หยุด 2 วัน) ทำให้เวลาพักผ่อนและชีวิตส่วนตัวอาจได้รับผลกระทบ อย่างไรก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษในรูปของค่าเข้ากะ (Shift allowance) ซึ่งอาจสูงถึง 15% ของเงินเดือน หรือมีค่าทำงานล่วงเวลาอัตโนมัติ (Auto OT) ตำแหน่งนี้ต้องการผู้ที่ตื่นตัวตลอดเวลา มีสมาธิสูง ปฏิบัติตามคู่มือปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด และสามารถตัดสินใจภายใต้แรงกดดันเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน



2.4 งานบำรุงรักษาและทดสอบอุปกรณ์ (Maintenance and Testing Engineering)

หน้าที่หลักคือการทำให้ระบบทั้งหมดทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ลดเวลาการหยุดชะงัก (Downtime) เครื่องจักรและระบบไฟฟ้าต้องได้รับการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (Preventive Maintenance) และเชิงแก้ไข (Corrective Maintenance) เมื่อเกิดเหตุขัดข้อง การบำรุงรักษาอุปกรณ์ในสถานีไฟฟ้าแรงสูงเป็นหัวใจสำคัญในการลดค่าใช้จ่ายและสร้างความมั่นคงให้แก่ภาคอุตสาหกรรม

- สภาพแวดล้อมและความท้าทาย: ต้องมีความรู้ความชำนาญทางเทคนิคลึกซึ้งในตัวอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง มอเตอร์ และเครื่องกำเนิดไฟฟ้า ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดความปลอดภัยอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันอันตรายจากอุปกรณ์ขัดข้องในบางพื้นที่ปฏิบัติงาน อาจมีระบบรือเรียกตัว (On-call) ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องพักอาศัยในรัศมีที่กำหนด (เช่น 20 กิโลเมตร) และพร้อมออกมาปฏิบัติงานเมื่อมีเหตุฉุกเฉินตลอดเวลา โดยมีค่าตอบแทนพิเศษรองรับ สำหรับ กฟผ. และ กฟน. จะเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาสายส่งและการนำวิศวกรสแตนดบายเพื่อดูแลระบบไฟฟ้าอย่างต่อเนื่อง



การตอบคำถามเชิงจิตวิทยา: "ทำไมถึงสนใจตำแหน่งนี้?"

ในการสอบสัมภาษณ์ คณะกรรมการมักตั้งคำถามเพื่อหยั่งรากลึกถึงแรงจูงใจ (Motivation) ของผู้สมัคร การตอบคำถามที่ดีต้องไม่ใช่เหตุผลที่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางเพียงอย่างเดียว (เช่น ตอบว่าเพราะสวัสดิการดี มั่นคง หรือเงินเดือนสูง) ทว่าต้องสามารถบรรยายการเชื่อมโยงความถนัดของตนเองเข้ากับผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ ตัวอย่างเช่น หากผู้สมัครสนใจตำแหน่ง "วิศวกรบำรุงรักษา" ผู้สมัครอาจอธิบายว่าตนเองมีทักษะในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา (Root Cause Analysis) ชอบการลงมือปฏิบัติ และสามารถยกตัวอย่างประสบการณ์ตอนทำโครงการจบที่เคยแก้ไขวงจรไฟฟ้าที่ซับซ้อน ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมด้าน Efficiency (E) ของ กฟน. หรือค่านิยม Rush to Service (R) ของ กฟภ. เป็นต้น การตอบในลักษณะนี้แสดงให้เห็นว่าผู้สมัครได้ทำการบ้านมาอย่างดี และเข้าใจบริบทของ "การทำงานจริง" อย่างถ่องแท้



3. เทคนิคการเลือกตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับตัวเองหากมีโอกาสได้เลือก

ในกระบวนการสอบคัดเลือกของรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจ บางหน่วยงานหรือบางตำแหน่งอาจอนุญาตให้ผู้สมัครเรียงลำดับความสนใจ เลือกพื้นที่ปฏิบัติงาน หรือเลือกสายงานย่อย การตัดสินใจในขั้นตอนนี้เปรียบเสมือนการกำหนดเข็มทิศชีวิต การเลือกตำแหน่งที่ถูกต้องจะส่งผลต่ออัตราการคงอยู่ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ตลอดอายุการทำงานจนถึงวัยเกษียณ เทคนิคการวิเคราะห์ตนเองเพื่อการตัดสินใจที่แม่นยำประกอบด้วยกรอบการพิจารณาดังต่อไปนี้

3.1 การประเมินตนเองด้วยแบบจำลองคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Trait Analysis)

ก่อนที่จะพิจารณาองค์กร ผู้สมัครควรสำรวจลักษณะนิสัยและความถนัดทางธรรมชาติของตนเองอย่างตรงไปตรงมา

- ความถนัดทางสังคมและการจัดการ (Interpersonal & Managerial Focus): หากเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีเยี่ยม (Extrovert) มีทักษะการเจรจาต่อรอง และชอบการทำงานร่วมกับผู้คนหลากหลายระดับ สายงานที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง การบริหารโครงการ หรือสายงานบริการลูกค้าใน กฟผ. และ กฟน. จะช่วยให้ผู้สมัครโดดเด่นและเติบโตได้รวดเร็ว เนื่องจากงานเหล่านี้ต้องการทักษะการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งและการจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ความถนัดเชิงทฤษฎีและนวัตกรรม (Technical & Analytical Focus): หากเป็นผู้ที่ชื่นชอบความสงบ มีความสุขกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Introvert) สายงานวิศวกรรมวางแผน ศูนย์ควบคุมระบบ หรือศูนย์วิจัยและพัฒนาอุปกรณ์ของ กฟผ. จะเป็นพื้นที่ที่ผู้สมัครสามารถสร้างผลงานระดับแนวหน้าได้โดยไม่เกิดภาวะหมดไฟ (Burnout)

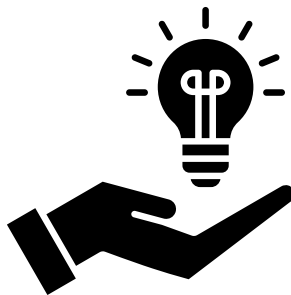
3.2 การพิจารณาข้อจำกัดและเป้าหมายชีวิตส่วนตัว (Lifestyle Match & Geography)

การทำงานในหน่วยงานสาธารณสุขภาครัฐคือการวิ่งมาราธอน ไม่ใช่การวิ่งระยะสั้น ผู้สมัครต้องพิจารณาเงื่อนไขของงานกับวิถีชีวิตที่ตนเองและครอบครัวต้องการในระยะยาว

- เงื่อนไขเรื่องเวลาและนาฬิกาชีวิต: หากผู้สมัครมีร่างกายที่ปรับตัวได้ดี รับได้กับการทำงานที่ไม่เป็นเวลา หรือการเข้ากะหมุนเวียน งานด้านการเดินเครื่องโรงไฟฟ้าหรือศูนย์ปฏิบัติการระบบไฟฟ้าจะเหมาะสมและให้ผลตอบแทนที่สูงขึ้นจากค่ากะ แต่หากผู้สมัครให้ความสำคัญกับเวลาทำงานที่คาดเดาได้ (Routine) ควรเลือกสายงานวิชาการ สายงานออกแบบ หรือบำรุงรักษาเชิงป้องกัน
- เงื่อนไขด้านภูมิศาสตร์และการโยกย้าย: สำหรับองค์กรที่มีลักษณะกระจายศูนย์อย่าง กฟผ. หรือ กฟภ. การเติบโตในสายงานมักจะต้องแลกมาด้วยการโยกย้ายไปประจำการตามเขื่อน โรงไฟฟ้า หรือสำนักงานเขตในต่างจังหวัดทั่วประเทศ ผู้สมัครต้องประเมินว่าตนเองพร้อมสำหรับการปรับตัวในสภาพแวดล้อมใหม่ๆ หรือไม่ ในทางกลับกัน หากเลือก กฟน. การปฏิบัติงานจะถูกจำกัดวงอยู่ในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ซึ่งลดความกังวลเรื่องการโยกย้ายข้ามภูมิภาค แต่ต้องแลกมากับค่าครองชีพที่สูง สภาพะการจราจรติดขัดและความกดดันจากความหนาแน่นของเมืองหลวง

3.3 การวิเคราะห์เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Pathway Analysis)

ผู้สมัครควรศึกษาโครงสร้างของหน่วยงานเพื่อทำความเข้าใจเส้นทางการเติบโต ซึ่งในสายงานวิศวกรรมขององค์กรการไฟฟ้า มักมีโครงสร้างลำดับขั้นที่ชัดเจน จากระดับเริ่มต้น (Junior) ก้าวสู่ระดับอาวุโส (Senior) ขึ้นเป็นหัวหน้าแผนก (เช่น แผนกเทคโนโลยีการบำรุงรักษาหม้อแปลง) หัวหน้ากอง ผู้อำนวยการฝ่าย จนถึงระดับผู้บริหารสูงสุด เช่น ผู้ช่วยรองผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ และผู้ว่าการการไฟฟ้าฯ การเลือกงานที่อยู่ใน "ธุรกิจหลัก" (Core Business) ขององค์กร เช่น ฝ่ายปฏิบัติการระบบส่ง หรือฝ่ายบริหารระบบจำหน่าย มักมีโอกาสด้านการแสดงผลงาน มีโครงการขนาดใหญ่ให้ดูแล และมีจำนวนอัตราตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงรองรับมากกว่าสายงานสนับสนุน ทว่าการแข่งขันเพื่อแย่งชิงความก้าวหน้าก็จะสูงตามไปด้วย



4. การตั้ง Mindset แบบ "วิศวกรการไฟฟ้า" ที่กรรมการมองหาในห้องสัมภาษณ์

ด้านสุดท้ายและมีความสำคัญที่สุดที่จะชี้วัดความสำเร็จในการเข้าทำงาน คือ กระบวนการสอบสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรมและการประเมินทางจิตวิทยา คณะกรรมการซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหารระดับสูงหรือหัวหน้ากองจากสายงานต่างๆ ไม่ได้คาดหวังเพียงผู้สมัครที่มีเกรดเฉลี่ยสูงสุดหรือคนที่ท่องจำหลักการทำงานของหม้อแปลงไฟฟ้าได้แม่นยำที่สุด ทว่าสิ่งที่คณะกรรมการค้นหาคือ "วุฒิภาวะทางอารมณ์" (Emotional Intelligence) และ "กระบวนการคิด" (Mindset) ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร การเตรียมตัวเพื่อสร้าง Mindset ที่ถูกต้องก่อนลงสนามจริง ต้องครอบคลุมองค์ประกอบดังต่อไปนี้

4.1 กรอบความคิดด้านความปลอดภัยและการบริหารความเสี่ยงระดับสูงสุด (Extreme Safety & Risk Management Mindset)

วิศวกรไฟฟ้าต้องทำงานร่วมกับพลังงานที่มีศักยภาพในการทำลายล้างและเป็นอันตรายถึงชีวิต ทักษะคิดที่ว่า "ความปลอดภัยต้องมาก่อนเสมอ" (Safety First) เป็นสิ่งที่ไม่อาจประนีประนอมได้ ในระหว่างการสัมภาษณ์ หากคณะกรรมการทดสอบผู้สมัครด้วยสถานการณ์สมมติ (Situational Question) เช่น การตั้งคำถามว่าผู้สมัครจะเลือกระหว่างการเร่งจ่ายกระแสไฟฟ้าให้ทันเวลาเพื่อลดข้อร้องเรียนของประชาชนแต่ต้องข้ามขั้นตอนตรวจสอบความปลอดภัยบางอย่าง หรือการทำตามขั้นตอนความปลอดภัยอย่างเคร่งครัดซึ่งจะทำให้งานเสร็จล่าช้าและโดนตำหนิ คำตอบที่ถูกต้องและสะท้อนวิจรรณญาณความเป็นวิศวกรมืออาชีพ คือการยืนหยัดยึดมั่นในระเบียบความปลอดภัยอย่างถึงที่สุด การละเมิดมาตรฐานความปลอดภัยเพื่อผลงานที่รวดเร็วคือหายนะในสายตาของคณะกรรมการ ผู้สมัครต้องแสดงให้เห็นถึงจิตสำนึกในการป้องกันอันตรายต่อชีวิตของตนเอง ที่ทีมงาน และประชาชน

4.2 กรอบความคิดด้านจริยธรรม ความโปร่งใส และการรับผิดชอบต่อสังคม (Governance & Accountability Mindset)

การเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงานของรัฐและรัฐวิสาหกิจ หมายถึงการทำหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นที่ตั้ง คณะกรรมการจะประเมินทัศนคติที่มีต่อความซื่อสัตย์สุจริต และจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้สมัครจะต้องมี Mindset ของผู้ที่พร้อมรับการตรวจสอบ มีความรู้เรื่องการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) และตระหนักถึงผลกระทบจากการดำเนินงานของตนต่อส่วนรวม ตัวอย่างเช่น การพิจารณาผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม (EIA) จากการก่อสร้างแนวสายส่งไฟฟ้า หรือการรับฟังเสียงสะท้อนของชุมชนด้วยความใส่ใจ (Empathy) ซึ่งเป็นค่านิยมสำคัญของ กฟผ. นอกจากนี้ยังต้องยึดหลักการแข่งขันที่เป็นธรรมและไม่แสวงหาประโยชน์จากข้อมูลลับของคู่แข่งหรือผู้รับเหมา

4.3 กรอบความคิดด้านความคล่องตัวและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Agility & Continuous Learning Mindset)

อุตสาหกรรมพลังงานระดับโลกกำลังอยู่ในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของการเปลี่ยนผ่าน (Energy Transition) โครงข่ายไฟฟ้าในปัจจุบันกำลังผสมผสานร่วมกับเทคโนโลยีข้อมูล (Digitalization) ไม่ว่าจะเป็นการเข้ามาของยานยนต์ไฟฟ้า (EV) ระบบโซลาร์เซลล์ ระบบกักเก็บพลังงาน (Energy Storage) และโรงไฟฟ้าเสมือน (Virtual Power Plant) วิศวกรที่ยึดติดกับทฤษฎีเก่าๆ จะถูกคัดทิ้ง คณะกรรมการจะมองหาบุคลากรที่ไม่ทำตัวเป็นน้ำเต็มแก้ว มีความกระหายที่จะอัปเดตเทคโนโลยีใหม่ๆ (Technology Savvy) กล้าท้าทายกรอบการทำงานเดิมๆ อย่างสร้างสรรค์ (Agility & New Ideas) การแสดงให้เห็นว่าผู้สมัครมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือเคยทำโปรเจกต์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีพลังงานแห่งอนาคต จะช่วยเพิ่มคะแนนความประทับใจได้อย่างมหาศาล

4.4 กลยุทธ์การสื่อสารและการเล่าเรื่องผ่านเทคนิค STAR (STAR Method)

การมี Mindset ที่ดีจะสูญเสียเปล่าหากไม่สามารถสื่อสารออกมาให้คณะกรรมการสัมผัสได้ภายใต้เวลาอันจำกัดของการสัมภาษณ์ เทคนิคการเล่าเรื่องที่ได้รับการยอมรับระดับสากลและเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับการตอบคำถามเชิงพฤติกรรม (Behavioral Interview) คือการใช้โครงสร้าง STAR ซึ่งช่วยจัดระเบียบความคิดและทำให้คำตอบมีน้ำหนัก น่าเชื่อถือ โครงสร้างดังกล่าวประกอบด้วย:

- **S - Situation (สถานการณ์):** เริ่มต้นด้วยการปูพื้นฐาน อธิบายบริบท ปัญหา หรือความท้าทายที่ผู้สมัครเคยเผชิญอย่างกระชับ ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์จากการทำโครงงานวิศวกรรม (Project) สมัยเรียนมหาวิทยาลัย การเข้าร่วมกิจกรรมชมรม หรือประสบการณ์ช่วงฝึกงานในโรงงาน เพื่อให้คณะกรรมการเข้าใจความซับซ้อนของเหตุการณ์
- **T - Task (ภารกิจ):** ระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบเฉพาะของตนเองในสถานการณ์นั้นอย่างชัดเจน เพื่อตีกรอบว่าผู้สมัครมีเป้าหมายที่ต้องแก้ไขหรือทำให้สำเร็จอย่างไร
- **A - Action (การลงมือปฏิบัติ):** ส่วนนี้คือ "หัวใจสำคัญที่สุด" ของการตอบคำถาม ผู้สมัครต้องอธิบายกระบวนการคิด ขั้นตอนการวิเคราะห์ และวิธีการลงมือทำอย่างเป็นระบบ (เช่น การวิเคราะห์หาสาเหตุของระบบไฟฟ้ารั่ววงจรด้วยหลักการทางวิศวกรรม การเจรจาไกล่เกลี่ยความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมทีม หรือการค้นคว้าเรียนรู้ซอฟต์แวร์ใหม่เพื่อแก้ปัญหา) การอธิบายในส่วนนี้จะเป็นตัวชี้วัดว่าผู้สมัครมีค่านิยมตรงกับองค์กรหรือไม่ (เช่น สะท้อนความเป็น Teamwork, Proactive Approach หรือ Agility)

- **R - Result (ผลลัพธ์):** ปิดท้ายด้วยการสรุปผลเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ หากสามารถวัดผลเป็นตัวเลข สถิติ เปอร์เซ็นต์ หรือเกรดที่ได้รับ จะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือได้เป็นอย่างมาก พร้อมทั้งสะท้อนบทเรียนหรือสิ่งที่ได้เรียนรู้จากเหตุการณ์ดังกล่าวเพื่อนำไปพัฒนาตนเองในอนาคต

นอกจากการเตรียมคำตอบด้วยเทคนิค STAR แล้ว การเตรียมความพร้อมสำหรับการแนะนำตัวเป็นภาษาอังกฤษที่กระชับและน่าสนใจ การเตรียมตอบคำถามเชิงจิตวิทยาที่กดดันเพื่อทดสอบความอดทน และการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับหลักสูตรหรือลักษณะของสายงานที่สมัคร ล้วนเป็นองค์ประกอบที่สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)



บทสรุปเชิงกลยุทธ์: การเปลี่ยนผ่านจากนักศึกษาหรือวิศวกรทั่วไปสู่บุคลากร ของการไฟฟ้า

กระบวนการเตรียมตัวเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นวิศวกรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรการไฟฟ้าระดับชาติของไทย ไม่ใช่เพียงการท่องจำสูตรคำนวณทางฟิสิกส์ การทำแบบทดสอบเขาวงกตปัญหา หรือการอ่านคู่มือสอบข้อเขียนให้ผ่านเกณฑ์เท่านั้น ทว่าแก่นแท้ของความสำเร็จคือการประกอบร่าง "อัตลักษณ์ทางวิชาชีพ" (Professional Identity) ให้สอดคล้องประสานเข้ากับ "ดีเอ็นเอขององค์กร" อย่างไร้รอยต่อ

ผู้สมัครที่เข้าสู่สนามสอบพร้อมด้วยความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในข้อจำกัดและเป้าหมายของแต่ละองค์กร—ไม่ว่าจะเป็นความต้องการจิตวิญญาณแห่งการบริการระดับมวลชนที่ครอบคลุมพื้นที่กว้างใหญ่ของ กฟผ. (TRUST+E) ความคล่องตัวในการสร้างนวัตกรรมเพื่อรองรับวิถีชีวิตสังคมเมืองที่เร่งรีบและซับซ้อนของ กฟน. (CHANGE) หรือมุมมองระดับมหภาคในการบริหารความมั่นคงทางพลังงานระดับชาติและภูมิภาคที่ขับเคลื่อนด้วยวิสัยทัศน์สีเขียวของ กฟผ. (SPEED)—ย่อมสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิศวกรรมเพื่อสื่อสารศักยภาพของตนเองได้อย่างทรงพลังและตรงจุด

การวิเคราะห์ตนเองเพื่อเลือกสายงานที่สอดคล้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคลและเป้าหมายชีวิต ควบคู่ไปกับการฉายภาพกรอบความคิด (Mindset) ที่ให้ความสำคัญสูงสุดต่อความปลอดภัย ยึดมั่นในธรรมาภิบาล และพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา โดยจัดระบบการสื่อสารผ่านโครงสร้างที่เป็นตรรกะอย่างเทคนิค STAR จะทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมระหว่างคุณสมบัติบนหน้ากระดาษเรขู่มากับความคาดหวังในโลกความเป็นจริงของคณะกรรมการ กระบวนการปรับแนวคิดทั้งหมดในบัพนี้ จึงเปรียบเสมือนอาวุธทางยุทธศาสตร์ที่ทรงประสิทธิภาพที่สุด ที่จะเปลี่ยนสถานะของผู้สมัครจากการเป็นเพียง "คนเก่งทางวิชาการ" ไปสู่การเป็น "บุคลากรเชิงยุทธศาสตร์" ที่พร้อมขับเคลื่อนอนาคตพลังงานของประเทศ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรปรารถนาที่จะดึงตัวเข้าร่วมทีม นี่คือการหมายที่แท้จริงของการ "เตรียมรบก่อนลงสนาม" ในสมรภูมิการสอบคัดเลือกอย่างยั่งยืน

ค่านิยมองค์กร (Core Values) คืออะไร?

ค่านิยมองค์กร คือ สิ่งที่ยึดถือเชื่อนั่นและยึดถือเป็นหลักการสำคัญ เปรียบเสมือน "เข็มทิศ" ที่คอยชี้นำพฤติกรรม แนวคิด และการตัดสินใจของทุกคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทำไมค่านิยมองค์กรถึงมีความสำคัญ?

1. เป็นกรอบในการตัดสินใจ: ในยุคที่ธุรกิจเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ค่านิยมจะเป็นตัวช่วยให้พนักงานรู้ว่าควรตัดสินใจและประพฤติตัวอย่างไรเมื่อเจอกับสถานการณ์ต่างๆ
2. รากฐานของวัฒนธรรมองค์กร: ค่านิยมเป็นจุดเริ่มต้นที่จะถูกแปลงไปสู่ "พฤติกรรมที่พึงประสงค์" และเมื่อพนักงานปฏิบัติร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ จะก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง
3. ดึงดูดและรักษานักบุคลากร (Talent): ช่วยดึงดูดคนเก่งที่มีแนวคิดหรือ "DNA" ตรงกับองค์กรให้เข้ามาร่วมงาน และช่วยรักษานักงานให้อยากทำงานร่วมกันในระยะยาว
4. สื่อสารตัวตนของแบรนด์: ทำให้บุคคลภายนอก ลูกค้า หรือประชาชน เข้าใจภาพลักษณ์และจุดยืนที่ชัดเจนขององค์กร

นอกจากค่านิยมองค์กรแล้ว มีคำอื่นอะไรที่สำคัญอีกบ้าง? โครงสร้างพื้นฐานในการบริหารองค์กรมักจะมาเป็นชุดคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกัน ได้แก่:

- วิสัยทัศน์ (Vision): ภาพความฝันหรือเป้าหมายระยะยาวในอนาคตที่องค์กรต้องการจะไปให้ถึง (What the brand hopes to achieve long-term)
- พันธกิจ (Mission): ภารกิจหรือสิ่งที่องค์กรต้องทำในปัจจุบัน เพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้
- วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture): บรรยากาศ สภาพแวดล้อม และสิ่ง ที่พนักงานแสดงออกร่วมกันจริงๆ ในที่ทำงาน หากเปรียบค่านิยมคือ "สิ่งที่องค์กรบอกว่าเชื่อ" (รากของต้นไม้) วัฒนธรรมองค์กรก็คือ "สิ่งที่เกิดขึ้นจริง" (ผลของต้นไม้)
- สมรรถนะ (Competency): ทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการ ทำงานให้สำเร็จ ซึ่งปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน มักนำ มาใช้เป็นเกณฑ์ในการสัมภาษณ์งาน (Competency-Based Interview) เพื่อประเมินว่าผู้สมัครเหมาะสมกับองค์กรหรือไม่

