

แผนดำเนินงานส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปี 2565

ลำดับ	กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ประโยชน์ที่ได้รับเพื่อให้ผลการดำเนินงานดีขึ้น	ระยะเวลาดำเนินการ (ช่วงเวลาดำเนินการ)	กลุ่มเป้าหมาย (ประมาณการ)	ค่าใช้จ่าย (ประมาณการ)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	การเชื่อมโยงที่เกี่ยวข้อง
1	Happy Me, Happy MRTA	จัดกิจกรรมให้พนักงาน รพม. เข้าเยี่ยมชมนิทรรศการเพื่อการเรียนรู้ ณ ศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ (สสส.) และเรียนรู้วิถีชุมชนตามโครงการเพื่อการอนุรักษ์และพัฒนาพื้นที่คิงบางกะเจ้า เช่น ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงคิงบางกะเจ้า ศูนย์การเรียนรู้หอมป่าจาก เป็นต้น จำนวน 4 ครั้ง ครั้งละ 50 คน <u>หมายเหตุ</u> รายละเอียดกิจกรรม อาจมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> • เพื่อส่งเสริมให้พนักงานใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงตามหลัก Work-Life Balance • เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) 	<ul style="list-style-type: none"> • พนักงานมีแนวทางการใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงตามหลัก Work-Life Balance • เกิดบรรยากาศองค์กรแห่งความสุข • ลดช่องว่าง และสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม 	เดือนมกราคม - กรกฎาคม 2565	พนักงานทุกระดับ จำนวน 200 คน	230,000 บาท <ul style="list-style-type: none"> • ค่าดำเนินกิจกรรม 60,000 บาท • ค่าอาหารกลางวันและอาหารว่าง 100,000 บาท • ค่ารถ 60,000 บาท • ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด 10,000 บาท 	รศ. กสผ. ฝทบ.	ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมไม่น้อยกว่า 4.00	<p>นโยบายการสร้างความผูกพันฯ</p> <p>1) สร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กร สนับสนุนให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและสร้างแรงบันดาลใจที่ดีในการทำงานให้แก่พนักงาน ให้ความสำคัญกับการสื่อสารแบบสองทิศทาง สนับสนุนการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ</p> <p>2) ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงตามหลัก Work-Life Balance</p> <p>ปัจจัยความผูกพัน : ปัจจัยวัฒนธรรม (ด้านการมีส่วนร่วม)</p> <p>SE-AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ หัวข้อ 4. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ข้อ 4.1 ความผูกพันองค์กร/ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร/การจัดการการเปลี่ยนแปลง/จรรยาบรรณและจริยธรรม</p> <p>Happy Workplace</p> <p>- Happy Body, Happy Heart, Happy Relax, Happy Society</p>
2	ทำเองได้ ง่ายนิดเดียว	จัดกิจกรรมให้พนักงานได้เรียนรู้การทำอาหาร หรืองานประดิษฐ์ ณ อุทยานการอาชีพพัฒนาจังหวัดนครปฐม จำนวน 4 ครั้ง ครั้งละ 100 คน <u>หมายเหตุ</u> รายละเอียดกิจกรรม อาจมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> • เพื่อให้พนักงานมีงานอดิเรกทำเพื่อผ่อนคลายในเวลาว่าง ได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และสามารถนำมาทำเป็นอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้ให้กับพนักงาน • เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม รู้จักกันมากขึ้น และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน 	<ul style="list-style-type: none"> • พนักงานเล็งเห็นถึงความใส่ใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ทำให้พนักงานมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้กับองค์กร • ลดช่องว่าง และสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม 	เดือนมกราคม - กรกฎาคม 2565	พนักงานทุกระดับ จำนวน 400 คน	450,000 บาท <ul style="list-style-type: none"> • ค่าดำเนินกิจกรรม 80,000 บาท • ค่าอาหารกลางวันและอาหารว่าง 200,000 บาท • ค่ารถ 160,000 บาท • ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด 10,000 บาท 	รศ. กสผ. ฝทบ.	ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมไม่น้อยกว่า 4.00	<p>นโยบายการสร้างความผูกพันฯ</p> <p>1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากรในแต่ละช่วงชีวิตการทำงาน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงาน (Development) และการรักษาพนักงาน (Retention) การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับ (Career Path)</p> <p>2) ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงตามหลัก Work-Life Balance</p> <p>ปัจจัยความผูกพัน : ปัจจัยวัฒนธรรม (ด้านการมีส่วนร่วม)</p> <p>SE-AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ หัวข้อ 4. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ข้อ 4.1 ความผูกพันองค์กร/ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร/การจัดการการเปลี่ยนแปลง/จรรยาบรรณและจริยธรรม</p> <p>Happy Workplace</p> <p>- Happy Heart, Happy Relax, Happy Society, Happy Brain</p>

แผนดำเนินงานส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปี 2565

ลำดับ	กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ประโยชน์ที่ได้รับเพื่อให้ผลการดำเนินงานดีขึ้น	ระยะเวลาดำเนินการ (ช่วงเวลาดำเนินการ)	กลุ่มเป้าหมาย (ประมาณการ)	ค่าใช้จ่าย (ประมาณการ)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	การเชื่อมโยงที่เกี่ยวข้อง
3	Happy birthday to you	จัดหาของขวัญเพื่อมอบให้แก่พนักงานในวันคล้ายวันเกิด เช่น แก้วสกรีนข้อความพร้อมป้ายอวยพร เป็นต้น	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจที่ผู้บริหารมีต่อพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการลดช่องว่างและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานเล็งเห็นถึงความใส่ใจของผู้บริหาร และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้มุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เกิดบรรยากาศองค์กรแห่งความสุข 	เดือนมกราคม - ธันวาคม 2565	พนักงานทุกคน จำนวน 1,232 คน (พนักงาน ณ วันที่ 1 ธ.ค. 2564 จำนวน 1,226 คน และพนักงานที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งในวันที่ 4 ม.ค. 2565 จำนวน 6 คน)	86,240 บาท <ul style="list-style-type: none"> ค่าของขวัญวันเกิดพนักงานไม่เกินคนละ 70 บาท 	รศ. กสผ. ฝทบ.	ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมไม่น้อยกว่า 4.00	<p>นโยบายการสร้างความผูกพันฯ</p> <p>1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากรในแต่ละช่วงชีวิตการทำงาน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงาน (Development) และการรักษาพนักงาน (Retention) การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับ (Career Path)</p> <p>2) สร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กร สนับสนุนให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและสร้างแรงบันดาลใจที่ดีในการทำงานให้แก่พนักงาน ให้ความสำคัญกับการสื่อสารแบบสองทิศทาง สนับสนุนการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ</p> <p>ปัจจัยความผูกพัน : ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล)</p> <p>SE-AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ หัวข้อ 4 สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ข้อ 4.1 ความผูกพันองค์กร/ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร/การจัดการการเปลี่ยนแปลง/จรรยาบรรณและจริยธรรม</p> <p>Happy Workplace</p> <p>- Happy Heart</p>
4	รฟม. ซ่า ทำ ก๊น	จัดให้พนักงานได้ร่วมการแข่งขันเกมส์ต่าง ๆ ในรูปแบบออนไลน์ในช่วงโมงกีฬารวันอังคาร/วันพฤหัสบดี)	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อให้พนักงานภายในองค์กรมีกิจกรรมที่ผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทั้งภายในและภายนอกส่วนงาน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) 	<ul style="list-style-type: none"> ผู้บริหารและพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ส่งผลให้การประสานงานทั้งภายในและภายนอกส่วนงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น ลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เกิดบรรยากาศองค์กรแห่งความสุข 	เดือนมกราคม - กรกฎาคม 2565	พนักงานทุกระดับ 300 คน	80,000 บาท <ul style="list-style-type: none"> ค่าของรางวัลสำหรับผู้เข้าร่วมกิจกรรม เช่น เซทเบาะรองนั่ง กล้อง Webcam กล้องจัดระเบียบโต๊ะทำงาน เป็นต้น 	รศ. กสผ. ฝทบ.	ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมไม่น้อยกว่า 4.00	<p>นโยบายการสร้างความผูกพันฯ</p> <p>1) สร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กร สนับสนุนให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและสร้างแรงบันดาลใจที่ดีในการทำงานให้แก่พนักงาน ให้ความสำคัญกับการสื่อสารแบบสองทิศทาง สนับสนุนการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ</p> <p>2) ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงตามหลัก Work-Life Balance</p> <p>ปัจจัยความผูกพัน : ปัจจัยวัฒนธรรม (ด้านการมีส่วนร่วม)</p> <p>SE-AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ หัวข้อ 4. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ข้อ 4.1 ความผูกพันองค์กร/ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร/การจัดการการเปลี่ยนแปลง/จรรยาบรรณและจริยธรรม</p> <p>Happy Workplace</p> <p>- Happy Body, Happy Heart, Happy Relax, Happy Society</p>

แผนดำเนินงานส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปี 2565

ลำดับ	กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ประโยชน์ที่ได้รับเพื่อให้ผลการดำเนินงานดีขึ้น	ระยะเวลาดำเนินการ (ช่วงเวลาดำเนินการ)	กลุ่มเป้าหมาย (ประมาณการ)	ค่าใช้จ่าย (ประมาณการ)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	การเชื่อมโยงที่เกี่ยวข้อง
5	เพิ่มความภูมิใจให้ครอบครัว รพม.	จัดกิจกรรมให้พนักงานร่วมทดลองโดยสารรถไฟฟ้าสายสีชมพูหรือสายสีเหลือง หรือเยี่ยมชมความก้าวหน้าการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้าสายสีส้ม	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จขององค์กรส่งผลให้มุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บริหาร และพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม 	เดือนมกราคม - กรกฎาคม 2565	พนักงานทุกระดับ จำนวน 1,232 คน	165,000 บาท <ul style="list-style-type: none"> ค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรม - ค่าอาหารว่าง 160,000 บาท ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด 5,000 บาท 	รศ. กสพ. ผทบ.	ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมไม่น้อยกว่า 4.00	<p>นโยบายการสร้างความผูกพันฯ</p> <p>1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากรในแต่ละช่วงชีวิตการทำงาน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงาน (Development) และการรักษาพนักงาน (Retention) การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับ (Career Path)</p> <p>2) สร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กร สนับสนุนให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและสร้างแรงบันดาลใจที่ดีในการทำงานให้แก่พนักงาน ให้ความสำคัญกับการสื่อสารแบบสองทิศทาง สนับสนุนการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ</p> <p>ปัจจัยความผูกพัน : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (ด้านสถานะอาชีพ) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล)</p> <p>SE-AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ หัวข้อ 4. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ข้อ 4.1 ความผูกพันองค์กร/ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร/การจัดการการเปลี่ยนแปลง/จรรยาบรรณและจริยธรรม</p> <p>Happy Workplace</p> <p>- Happy Body, Happy Heart, Happy Relax, Happy Society</p>
6	แอโรบิคเพื่อสุขภาพ	จัดกิจกรรมออกกำลังกายด้วยการเต้นแอโรบิค (Zumba) ให้แก่พนักงาน โดยมีการจ้างครูที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ฝึกสอนทุกวันอังคารและวันพฤหัสบดี เวลา 16.00 น. - 17.00 น.	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อให้พนักงานมีกิจกรรมในการออกกำลังกายที่สนุกสนาน และเป็นกิจกรรมคลายความตึงเครียดจากการทำงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานใส่ใจในสุขภาพของตนเอง ส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี ลดค่ารักษาพยาบาล และการลาป่วยของพนักงาน เพื่อให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงานในส่วนงานต่าง ๆ ที่เข้าร่วมกิจกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วย ทำให้สามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ส่งผลให้การประสานงานทั้งภายในและภายนอกส่วนงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น 	เดือนมกราคม - กันยายน 2565	พนักงานทุกระดับ	120,000 บาท <ul style="list-style-type: none"> ค่าจ้างครูผู้ฝึกสอนการออกกำลังกาย (Zumba) จำนวน 75 ครั้ง ครั้งละ 1,200 บาท รวม 90,000 บาท ค่าซ่อมแซมเวทีแอโรบิคไม่เกิน 30,000 บาท 	รศ. กสพ. ผทบ.	ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมไม่น้อยกว่า 4.00	<p>นโยบายการสร้างความผูกพันฯ</p> <p>1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากรในแต่ละช่วงชีวิตการทำงาน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงาน (Development) และการรักษาพนักงาน (Retention) การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับ (Career Path)</p> <p>2) ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงตามหลัก Work-Life Balance</p> <p>SE-AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ หัวข้อ 4 สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ข้อ 4.1 ความผูกพันองค์กร/ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร/การจัดการการเปลี่ยนแปลง/จรรยาบรรณและจริยธรรม</p> <p>Happy Workplace</p> <p>- Happy Body, Happy Relax</p>

แผนดำเนินงานส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปี 2565

ลำดับ	กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ประโยชน์ที่ได้รับเพื่อให้ผลการดำเนินงานดีขึ้น	ระยะเวลาดำเนินการ (ช่วงเวลาดำเนินการ)	กลุ่มเป้าหมาย (ประมาณการ)	ค่าใช้จ่าย (ประมาณการ)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	การเชื่อมโยงที่เกี่ยวข้อง
7	MRTA Way	เป็นกิจกรรมให้ ผวก. รอง ผวก. หรือ ผชก. สื่อสารกับพนักงานในบรรยากาศแบบไม่เป็นทางการเพื่อบอกเล่าเรื่องราวการสั่งสมประสบการณ์ต่าง ๆ และการพัฒนาตนเอง สู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพหรือสื่อสารความก้าวหน้าการดำเนินงานของ รพม., นโยบายและการบริหารเรื่องต่าง ๆ และตอบคำถาม Q&A ที่พนักงานฝากไว้ผ่านคลิปวิดีโอ โดยจัดกิจกรรมอย่างน้อย 2 ครั้ง	<ul style="list-style-type: none"> • เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน • เพื่อเป็นการลดช่องว่างและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน • เพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสารสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ • เพื่อเป็นการสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานในการเป็นส่วนหนึ่ง/ส่วนสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ 	<ul style="list-style-type: none"> • พนักงานมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ • พนักงานมองเห็นโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง ส่งผลให้พนักงานคงอยู่กับองค์กร • ลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงานทำให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่นมากขึ้น • พนักงานเล็งเห็นถึงความใส่ใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ทำให้พนักงานมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้กับองค์กร 	เดือนมกราคม - กรกฎาคม 2565	พนักงานทุกระดับ	15,000 บาท (กรณีมีการจัดกิจกรรม ณ ห้องประชุม 2 ชั้น 9) • ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 14,000 บาท • ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด 1,000 บาท	รศ. กสพ. ฝทบ.	ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมไม่น้อยกว่า 4.00	<p>นโยบายการสร้างความผูกพันฯ</p> <p>1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากรในแต่ละช่วงชีวิตการทำงาน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงาน (Development) และการรักษาพนักงาน (Retention) การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับ (Career Path)</p> <p>2) สร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กร สนับสนุนให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและสร้างแรงบันดาลใจที่ดีในการทำงานให้แก่พนักงาน ให้ความสำคัญกับการสื่อสารแบบสองทิศทาง สนับสนุนการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ</p> <p>ปัจจัยความผูกพัน : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (ด้านสถานะอาชีพและด้านความมั่นคงในการทำงาน), ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ, ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา), ปัจจัยวัฒนธรรม (ด้านการมีส่วนร่วม)</p> <p>SE-AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ หัวข้อ 4 สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ข้อ 4.1 ความผูกพันองค์กร/ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร/การจัดการการเปลี่ยนแปลง/จรรยาบรรณและจริยธรรม</p> <p>Happy Workplace</p> <p>- Happy Heart, Happy Brain</p>
8	เตรียมพร้อมรับวัยเกษียณ	1. จัดกิจกรรมบรรยายให้ความรู้การเตรียมพร้อมรับวัยเกษียณในด้านต่าง ๆ ผ่านช่องทางออนไลน์ 2. จัดงานเลี้ยงอำลาให้แก่พนักงานที่จะพ้นจากตำแหน่งเนื่องจากมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ (เกษียณอายุ) หมายเหตุ รายละเอียดกิจกรรมอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> • เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยสูงอายุในด้านต่าง ๆ • เพื่อให้พนักงานสามารถนำความรู้ไปปรับใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินชีวิตในวัยเกษียณ • เพื่อแสดงกตเวทิตาจิตแด่ผู้เกษียณอายุ 	<ul style="list-style-type: none"> • พนักงานเล็งเห็นถึงความใส่ใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ทำให้พนักงานมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้กับองค์กรจนเกษียณอายุ 	1) จัดกิจกรรมบรรยาย (เดือนมกราคม - กรกฎาคม 2565) 2) จัดงานเลี้ยงฯ ครั้งวัน (กันยายน 2565)	พนักงานทุกระดับ	335,000 บาท • กิจกรรมบรรยายฯ ค่าวิทยากรบรรยาย 30,000 บาท • การจัดงานเลี้ยงฯ 1) ค่าอาหารและเครื่องดื่มสำหรับงานเลี้ยงอำลาผู้เกษียณอายุ 200,000 บาท 2) ค่าตกแต่งสถานที่สำหรับงานเลี้ยงอำลาผู้เกษียณอายุ 100,000 บาท 3) ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด 5,000 บาท	รศ. กสพ. ฝทบ.	ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมบรรยายฯ ไม่น้อยกว่า 4.00	<p>นโยบายการสร้างความผูกพันฯ</p> <p>1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากรในแต่ละช่วงชีวิตการทำงาน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงาน (Development) และการรักษาพนักงาน (Retention) การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับ (Career Path)</p> <p>ปัจจัยความผูกพันฯ : ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล)</p> <p>SE-AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ หัวข้อ 4.สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ข้อ 4.1 ความผูกพันองค์กร/ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร/การจัดการการเปลี่ยนแปลง/จรรยาบรรณและจริยธรรม</p> <p>Happy Workplace</p> <p>- Happy Heart</p>

แผนดำเนินงานส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปี 2565

ลำดับ	กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ประโยชน์ที่ได้รับเพื่อให้ผลการดำเนินงานดีขึ้น	ระยะเวลาดำเนินการ (ช่วงเวลาดำเนินการ)	กลุ่มเป้าหมาย (ประมาณการ)	ค่าใช้จ่าย (ประมาณการ)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	การเชื่อมโยงที่เกี่ยวข้อง
9	กิจกรรมยกย่องชมเชย	ดำเนินกิจกรรมที่เป็นการให้รางวัลและยกย่องบุคลากร เช่น กิจกรรมที่ 1 : การมอบของที่ระลึกให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานครบระยะเวลา 15 ปี 20 ปี และ 25 ปี กิจกรรมที่ 2 : การคัดเลือกพนักงานดีเด่น กิจกรรมที่ 3 : กิจกรรมโครงการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาผู้แทนทีมขับเคลื่อนการจัดการความรู้ (KM MRTA Facilitator)	<ul style="list-style-type: none"> • เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน • เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน • แสดงให้เห็นถึงความใส่ใจจากผู้บริหาร 	<ul style="list-style-type: none"> • พนักงานมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ • พนักงานได้รับโอกาสได้ทำงานที่พนักงานทำได้ดีที่สุด • ลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงานทำให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่นมากขึ้น • พนักงานเล็งเห็นถึงความใส่ใจขององค์กรที่มีต่อพนักงานทำให้พนักงานมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้กับองค์กร 	ปีงบประมาณ 2565	พนักงานทุกระดับ	-	รศ. กสม. ผทบ. บร. กพบ. ผทบ.	จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยพนักงานแล้วเสร็จอย่างน้อย 2 กิจกรรม	<p>นโยบายการสร้างความผูกพันฯ</p> <p>1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากรในแต่ละช่วงชีวิตการทำงาน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงาน (Development) และการรักษาพนักงาน (Retention) การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับ (Career Path)</p> <p>ปัจจัยความผูกพันฯ : ปัจจัยวัฒนธรรม (ด้านการมีส่วนร่วม), ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล)</p> <p>SE-AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ หัวข้อ 3. การพัฒนาทุนมนุษย์ ข้อ 3.1 การเรียนรู้และพัฒนา หัวข้อ 4. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ข้อ 4.1 ความผูกพันองค์กร/ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร/การจัดการการเปลี่ยนแปลง/จรรยาบรรณและจริยธรรม</p> <p>ด้านที่ 7 การจัดการความรู้และนวัตกรรม : 7.1 การจัดการความรู้ - หัวข้อ 3. บุคลากร ข้อ 3.1 ความตระหนัก ความเข้าใจ การมีส่วนร่วม และสร้างแรงจูงใจด้านการจัดการความรู้ ข้อ 3.3 ความสามารถและความรับผิดชอบของทีมงานการจัดการความรู้ หัวข้อ 5. กระบวนการปฏิบัติงาน</p> <p>Happy Workplace</p> <p>- Happy Body, Happy Heart, Happy Relax, Happy Brain</p>
10	MRTA x Squid Game หมายเหตุ เป็นกิจกรรมตามแผนดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี 2565	<ul style="list-style-type: none"> • จัดกิจกรรมโดยมอบหมายให้ทุกฝ่าย/สำนักปฏิบัติการกิจเกี่ยวกับการรับรู้และการแสดงพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมที่ดีตามประมวลจริยธรรมของ รพม. การบริหารจัดการความเสี่ยง องค์กร การบริหารจัดการความรู้ และนวัตกรรม เพื่อสะสมคะแนนและชิงรางวัล 	<ul style="list-style-type: none"> • เพื่อส่งเสริมการรับรู้และการแสดงพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กร • เพื่อเสริมสร้างการรับรู้และการแสดงพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรม รพม. • เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร • เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมด้านการบริหารความเสี่ยง • เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง • เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีทั้งภายในและภายนอกส่วนงาน ลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • พนักงานรับรู้และแสดงพฤติกรรมตามค่านิยม MRTA จนเกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง • สร้างวัฒนธรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ได้แก่ การบริหารความเสี่ยง การมุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการจัดการการเปลี่ยนแปลง • ผู้บริหารและพนักงานได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันซึ่งเป็นการลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและพนักงาน และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีทั้งภายในและภายนอกส่วนงาน 	2 เดือน (ช่วงเดือนมกราคม - กรกฎาคม 2565)	พนักงานทุกระดับ	126,000 บาท	รศ. กสม. ผทบ.	จำนวนฝ่าย/สำนักที่เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนฝ่าย/สำนักทั้งหมด	<p>นโยบายการสร้างความผูกพันฯ</p> <p>1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากรในแต่ละช่วงชีวิตการทำงาน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงาน (Development) และการรักษาพนักงาน (Retention) การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับ (Career Path)</p> <p>2) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม และใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>3) สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กร ส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและสร้างแรงบันดาลใจที่ดีในการทำงานให้แก่พนักงาน ให้ความสำคัญกับการสื่อสารแบบสองทิศทาง สนับสนุนการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ</p> <p>ปัจจัยความผูกพันฯ : ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา, ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ) ปัจจัยวัฒนธรรม (ด้านการมีส่วนร่วม)</p> <p>SE-AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ หัวข้อ 4. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ข้อ 4.1 ความผูกพันองค์กร/ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร/การจัดการการเปลี่ยนแปลง/จรรยาบรรณและจริยธรรม</p> <p>Happy Workplace</p> <p>- Happy Body, Happy Heart, Happy Relax, Happy Society</p>

แผนดำเนินงานส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปี 2565

ลำดับ	กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ประโยชน์ที่ได้รับเพื่อให้ผลการดำเนินงานดีขึ้น	ระยะเวลาดำเนินการ (ช่วงเวลาดำเนินการ)	กลุ่มเป้าหมาย (ประมาณการ)	ค่าใช้จ่าย (ประมาณการ)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	การเชื่อมโยงที่เกี่ยวข้อง
11	โครงการจัดทำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และกำหนดแนวทางพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)	การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นรูปธรรม โดยจัดทำกลไกในการสนับสนุนการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ให้กับบุคลากร	เพื่อให้ รพม. มีการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรทั่วทั้งองค์กร จนนำไปใช้ในการเลื่อนระดับ แต่งตั้งโยกย้าย และพัฒนาพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานมองเห็นโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองส่งผลให้พนักงานคงอยู่กับองค์กร	มกราคม - กันยายน 2565	พนักงานทุกระดับ	-	พร. กพบ. ผทบ.	ระดับความเข้าใจและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	นโยบายการสร้างความผูกพันฯ 1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากรในแต่ละช่วงชีวิตการทำงาน ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาพนักงาน (Development) และการรักษาพนักงาน (Retention) การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับ (Career Path) ปัจจัยความผูกพันฯ : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (ด้านความมั่นคงในการทำงาน) SE-AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ หัวข้อ 3 การพัฒนาทุนมนุษย์ ข้อ 3.2 การสืบทอดตำแหน่ง/การบริหารจัดการคนเก่ง/การจัดการสายอาชีพ
12	โครงการปรับปรุงสวัสดิการ	เสนอขออนุมัติปรับปรุงสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ของพนักงาน รพม. เช่น การเพิ่มมูลค่าของที่ระลึกสำหรับผู้เกษียณอายุ การทำสัญญาเบิกจ่ายตรงกับสถานพยาบาลเพิ่มเติม เป็นต้น	เพื่อพัฒนา และปรับปรุง สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ของพนักงาน รพม. ให้ทัดเทียมหรือใกล้เคียงรัฐวิสาหกิจชั้นนำ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงาน และธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป	พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และต้องการคงอยู่กับองค์กรตลอดไป	ปีงบประมาณ 2565	พนักงานทุกระดับ	-	กสม. ผทบ.	เสนอขออนุมัติปรับปรุงสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ของพนักงาน รพม. ให้ดีขึ้นอย่างน้อย 2 เรื่อง	นโยบายการสร้างความผูกพันฯ 1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากรในแต่ละช่วงชีวิตการทำงาน ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาพนักงาน (Development) และการรักษาพนักงาน (Retention) การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับ (Career Path) 2) ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงตามหลัก Work-Life Balance SE-AM ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ หัวข้อ 2. การบริหารทุนมนุษย์ ข้อ 2.2 ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ หัวข้อ 4. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ข้อ 4.1 ความผูกพันองค์กร/ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร/การจัดการการเปลี่ยนแปลง/จรรยาบรรณและจริยธรรม Happy Workplace - Happy Body