

โครงการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร ประจำปี 2567



1. หลักการและเหตุผล

ความผูกพันองค์กร (Employee Engagement) เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไปได้ นอกจากนี้องค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว การรักษามูลค่าเหล่านั้นให้คงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้กับผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในองค์กร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับ ได้ตระหนักและปฏิบัติตามทัศนคติที่ดี โดยองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหาที่มีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานออกจากงาน โดยการสร้างความมีส่วนร่วม สร้างความสุขในการทำงานสร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน จนทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง ตลอดจนความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ซึ่งจะนำมาสู่ความภักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด

ในการเสริมสร้างความผูกพันองค์กรและรักองค์กร ต้องเริ่มสร้างให้มีความรู้สึกรักองค์กรตั้งแต่วันแรกที่เริ่มทำงานกับองค์กร โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การมีสวัสดิการที่ดี การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รวมทั้งการจัดกิจกรรมภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน และมีความพึงพอใจในการที่จะปฏิบัติงานในองค์กร จนนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่อยากจะจากไปหรือออกจากองค์กร อ.อ.ป. ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากร ซึ่งเป็นต้นทุนที่สำคัญต่อการดำเนินกิจการจึงได้จัดทำโครงการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร ประจำปี 2567 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อเสริมสร้างและยกระดับให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความผูกพัน และความพึงพอใจ
- 2.2 เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการยกระดับความผูกพัน และความพึงพอใจ
- 2.3 เพื่อธำรงรักษามูลค่าบุคลากรให้มีความต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

3. เป้าหมาย

ผลคะแนนการประเมินความผูกพันองค์กร และความพึงพอใจที่มีต่อองค์กร เพิ่มมากขึ้นในปี 2567

4. ผลผลิต มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันองค์กร และความพึงพอใจที่มีต่อองค์กร อย่างน้อย 2 กิจกรรม

5. ผลลัพธ์ การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

6. ตัวชี้วัดและการประเมินผล

การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการครบถ้วน และเป็นไปตามกำหนดระยะเวลา

7. ระยะเวลาในการดำเนินการ

มกราคม - ธันวาคม 2567

8. งบประมาณ

งบประมาณรายได้ - รายจ่าย ของ ส.บ. ประจำปี 2567

9. ผู้รับผิดชอบ...

9. ผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง

10. หน่วยงานสนับสนุน

ทุกหน่วยงานในสังกัด อ.อ.ป.

11. ขั้นตอนการทำงาน

11.1 จัดทำกิจกรรมให้สอดคล้องกับผลสำรวจ และจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมเพื่อยกระดับความผูกพันองค์กรนำแผนฯ เสนอขอความเห็นชอบจาก อ.อ.ป.

11.2 ดำเนินการจัดกิจกรรม ประกอบด้วย

- กิจกรรมส่งเสริมยกระดับผลสำรวจความพึงพอใจ อย่างน้อย 1 กิจกรรม
- กิจกรรมเสริมสร้างเพื่อยกระดับความผูกพันอย่างน้อย 1 กิจกรรม

11.3 สรุปผลการดำเนินงานตามกิจกรรมส่งเสริมยกระดับผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของปีที่ผ่านมา รายงาน อ.อ.ป. เพื่อทราบ

11.4 จัดทำแบบสำรวจและแจ้งผู้ปฏิบัติงานทำการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันองค์กร

11.5 สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันในภาพรวมของ อ.อ.ป. วิเคราะห์/จุดอ่อน/จุดแข็ง/วิธีแก้ไข เสนอ อ.อ.ป. เพื่อทราบและนำผลการสำรวจไปดำเนินการในปีต่อไป

ขั้นตอน/กิจกรรม	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
9.1 จัดทำกิจกรรมให้สอดคล้องกับผลสำรวจ และจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมเพื่อยกระดับความผูกพันองค์กรนำแผนฯ เสนอขอความเห็นชอบจาก อ.อ.ป.	←————→											
9.2 ดำเนินการจัดกิจกรรม ประกอบด้วย - กิจกรรมส่งเสริมยกระดับผลสำรวจความพึงพอใจ อย่างน้อย 1 กิจกรรม - กิจกรรมเสริมสร้างเพื่อยกระดับความผูกพันอย่างน้อย 1 กิจกรรม				←————→								
9.3 สรุปผลการดำเนินงานตามกิจกรรมส่งเสริมยกระดับผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของปีที่ผ่านมา รายงาน อ.อ.ป. เพื่อทราบ						←————→						
9.4 จัดทำแบบสำรวจและแจ้งผู้ปฏิบัติงานทำการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันองค์กร							←————→					
9.5 สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันในภาพรวมของ อ.อ.ป. วิเคราะห์จุดอ่อน/จุดแข็ง/วิธีแก้ไข เสนอ อ.อ.ป. เพื่อทราบและนำผลการสำรวจไปดำเนินการในปีต่อไป										←————→		

12. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

10.1 อ.อ.ป. ทราบระดับความพึงพอใจและความผูกพันองค์กร ที่บุคลากรมีต่อองค์กร

10.2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา และสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

ส่วนที่ 2 ข้อมูลองค์กร

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดตั้งตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พ.ศ. 2499 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง 6 ประการ คือ

1. อำนวยบริการแก่รัฐและประชาชนในการอุตสาหกรรมป่าไม้
2. ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมป่าไม้เช่น เกี่ยวกับการทำไม้และเก็บหาของป่า แปรรูปไม้ทำไม้อัด ไม้แปรรูป ไม้กลั่นไม้ และประดิษฐ์หรือผลิตวัตถุหรือสิ่งของจากไม้ และของป่า และธุรกิจที่ต่อเนื่องคล้ายคลึงกันรวมทั้งอุตสาหกรรมอื่นใดที่เกี่ยวข้องด้วยไม้หรือของป่า
3. ปลูกสร้างสวนป่า คุ้มครองรักษาป่าไม้ และบูรณะป่าไม้เพื่อประโยชน์แก่การป่าไม้มิว่าจะเป็น การดำเนินการเองหรือเป็นการดำเนินการเพื่อช่วยเหลือรัฐ
4. วิจัย ค้นคว้า และทดลองเกี่ยวกับผลิตผล และผลิตภัณฑ์ในด้านอุตสาหกรรมป่าไม้
5. ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการเผยแพร่ความรู้ การปลูกฝังทัศนคติ และความสำนึกในการคุ้มครองดูแลรักษา บูรณะ และพัฒนาทรัพยากรป่าไม้ รวมทั้งการอนุรักษ์และบริหารช้างเลี้ยงของไทย ตลอดจนดำเนินการ กิจการเกี่ยวกับการจัดหาที่พัก การอำนวยความสะดวก หรือการให้บริการในกิจการที่เกี่ยวกับการทำศนาจร หรือ กิจการอื่นใด เพื่อประโยชน์แก่การดำเนินการดังกล่าวด้วย
6. ดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่เป็นประโยชน์แก่กิจการของ อ.อ.ป

วิสัยทัศน์องค์กร

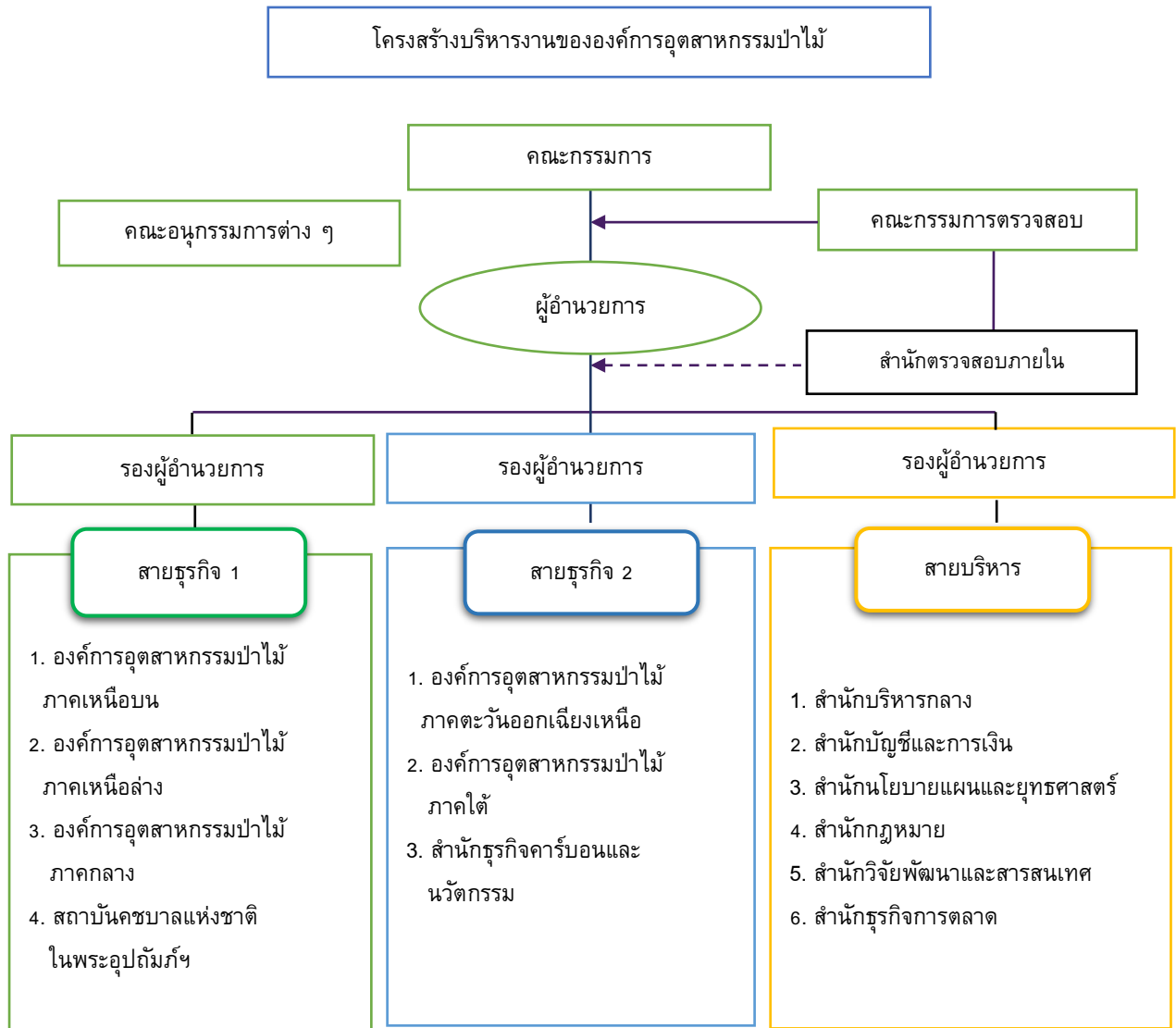
สร้างสรรค์สวนป่าเศรษฐกิจเพื่อความยั่งยืน (Create forest plantations for sustainability)

พันธกิจองค์กร

1. ขับเคลื่อนกระบวนการทัศน์ใหม่ด้านสวนป่าเศรษฐกิจให้แก่ประชาชนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในอนาคต
2. ส่งเสริมการปลูกไม้เศรษฐกิจ พัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมไม้ และสร้างกลไกการตลาดไม้เศรษฐกิจ อย่างเป็นธรรมให้เกิดประโยชน์อย่างสมดุลด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมการปลูกและใช้ประโยชน์ไม้เศรษฐกิจ รวมถึงการใช้ประโยชน์ที่ดิน
3. ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และอนุรักษ์บริหารช้างเลี้ยงของไทย
4. เพิ่มผลผลิตทั่วทั้งองค์กรและลดผลกระทบจากการดำเนินงานสู่สังคม
5. สร้างการรับรู้เชิงบวกสู่สังคมเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่นในบริบทเชิงพื้นที่การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ โดยใช้สวนป่าเศรษฐกิจเป็นฐานและเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานเอกชน และชุมชนเข้าด้วยกัน
6. บริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างมีธรรมาภิบาลพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญ มีจิตสาธารณะและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

โครงสร้างองค์กร

อ.อ.ป. มีผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารสูงสุด และแบ่งโครงสร้างการบริหารงาน ออกเป็น 14 หน่วยงาน ดังนี้



คำนิยามองค์กร...

ค่านิยมองค์กร (Core Values) ของ อ.อ.ป.



ปลกคุณธรรม มุ่งมั่นในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และอดทน

ปลกคุณภาพ สร้างสรรค์และส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นเลิศทุกกระบวนการ ด้วยบุคลากรมืออาชีพ เพื่อสร้างโอกาสในการแข่งขัน

ปั้นคุณค่า ยกระดับองค์ความรู้ เทคโนโลยีสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างคุณค่าสินทรัพย์ความรู้ และส่งมอบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ปั้นความยั่งยืน แบ่งปัน ขับเคลื่อนความยั่งยืนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมตามแนวคิดใหม่ ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ของ อ.อ.ป.



HAPPYs = ชีวิตที่มีความสุขทั่วทุกภาคส่วน

H : Harmonization ทำงานเป็นทีม

A : Accountability ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ

P : People Centric การทำงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน

P : Positive Thinking มีทัศนคติเชิงบวก

Y : Young at Heart กระตือรือร้น

S : Social Contribution ส่งมอบคุณค่าให้กับสังคม ชุมชน

อัตราการลาออกของผู้ปฏิบัติงาน ปี 2562 – 2566

ปี	อัตราการลาออกย้อนหลัง 4 ปี								Turnover Rate
	เพศ		อายุ			คุณวุฒิ			
	ชาย	หญิง	น้อยกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปี ขึ้นไป	มัธยมศึกษา	ป.วช. , ป.วส.	ปริญญาตรี	
2562 (13 คน)	7	6	8	5	2	2	-	13	1.26
2563 (37 คน)	31	6	8	14	15	13	2	22	2.80
2564 (17 คน)	10	7	5	6	6	6	-	11	1.31
2565 (18 คน)	9	9	2	8	8	5	1	12	1.38
2566 (22 คน)	9	13	12	5	5	4	-	18	1.65

จากข้อมูลการลาออกจากงานในปี 2562 – 2566 พบว่ามีบุคลากรลาออกจากงาน จำนวน 108 คน โดยมีค่าเฉลี่ยบุคลากรลาออกจากงาน คิดเป็นปีละ 21.6 คน โดยเพศชายเป็นบุคลากรกลุ่มที่ลาออกจากงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61% และเพศหญิงมีอัตราการลาออกจากงาน คิดเป็น 39% บุคลากรที่มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี เป็นกลุ่มที่ลาออกจากงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35% และกลุ่มบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี เป็นกลุ่มบุคลากรที่ลาออกจากงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70% โดยเหตุผลในการลาออกมี ดังนี้

1. ต้องการกลับไปทำงานที่ภูมิลำเนา
2. ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ
3. ประกอบธุรกิจส่วนตัว
4. ศึกษาต่อ
5. เพื่อเลี้ยงดูบุตร
6. ปัญหาส่วนตัว

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่ากลุ่มบุคลากรที่ลาออกจากงานมากที่สุด ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ อ.อ.ป. ต้องรักษาบุคลากรให้ทำงานอยู่กับ อ.อ.ป. ดังนี้

บุคลากรที่ลาออกจากงานมากที่สุด				
ข้อมูลบุคลากร	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ความเสียหายต่อองค์กร	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก
เพศชาย	1. สามารถทำงานได้หลากหลายรูปแบบ 2. ร่างกายมีความแข็งแรง	ขาดความละเอียดรอบคอบ (ในงานที่มีรายละเอียดมาก)	องค์กรต้องดำเนินการสรรหาบุคลากรมาทดแทน	1. ต้องการกลับไปทำงานที่ภูมิลำเนา 2. ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ 3. ประกอบธุรกิจส่วนตัว 4. ศึกษาต่อ 5. เพื่อเลี้ยงดูบุตร 6. ปัญหาส่วนตัว
ช่วงอายุ 31 – 40 ปี	1. มีทักษะในการทำงานที่ดี 2. มีความเข้าใจบริบทการดำเนินงานขององค์กร 3. สามารถปรับตัวให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	ไม่มี	1. องค์กรสูญเสียบุคลากรที่มีทักษะในการทำงานที่ดี 2. องค์กรต้องเสียงบประมาณในการอบรมเพิ่มทักษะให้แก่บุคลากรที่มาทำงานทดแทน	

บุคลากรที่ลาออกจกงานมากที่สุด				
ข้อมูลบุคลากร	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ความเสียหาย ต่อองค์กร	ปัจจัยที่ส่งผล ต่อการลาออก
วุฒิ ป.ตรี	1. มีทักษะความรู้ ความสามารถ ที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินงานขององค์กร 2. มีความสามารถในการใช้ งานเทคโนโลยี	ไม่มี	1. องค์กรต้องสรรหาบุคลากรที่มี ความรู้และทักษะ ที่เกี่ยวข้อง กับการดำเนินงานขององค์กร 2. องค์กรต้องสูญเสียงบประมาณ ในการพัฒนาบุคลากร 3. องค์กรขาดความต่อเนื่องในการ ดำเนินงาน	1. ต้องการกลับไป ทำงานที่ภูมิลำเนา 2. ได้รับการบรรจุ เป็นข้าราชการ 3. ประกอบธุรกิจ ส่วนตัว 4. ศึกษาต่อ 5. เพื่อเลี้ยงดูบุตร 6. ปัญหาส่วนตัว

ผลการสำรวจความผูกพันองค์กร ประจำปี 2566

ในการสำรวจความผูกพันองค์กร ประจำปี 2566 กำหนดปัจจัยในการสำรวจฯ จำนวน 8 ด้าน
รายละเอียดตามตาราง

ปัจจัยการสำรวจความผูกพัน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	แปลผล
1. ด้านความมีคุณค่า	4.30	พึงพอใจมากที่สุด
2. ด้านความพร้อมในการทำงาน	4.07	พึงพอใจมาก
3. ด้านการพัฒนาพนักงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	4.12	พึงพอใจมาก
4. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	3.95	พึงพอใจมาก
5. ด้านความมุ่งผลลัพธ์	4.18	พึงพอใจมาก
6. ด้านการทำงานไปอย่างต่อเนื่อง	4.14	พึงพอใจมาก
7. ด้านการยอมรับ	4.31	พึงพอใจมากที่สุด
8. ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.32	พึงพอใจมากที่สุด
รวม	4.18	พึงพอใจมาก

จากข้อมูลการสำรวจความผูกพันองค์กร ประจำปี 2566 พบว่าในภาพรวมผู้ปฏิบัติงานมีระดับ
ความพึงพอใจต่อองค์กร $\bar{X} = 4.18$ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ซึ่งในแบบสำรวจมีการแยกปัจจัย จำนวน 8 ด้าน
โดยปัจจัยที่ 8 ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และปัจจัย
ที่ 4 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

จึงสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานกับองค์กรต่อไป คือ ปัจจัยที่ 8
ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน คือ ปัจจัยที่ 4
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ผลการสำรวจความพึงพอใจ ประจำปี 2566

ในการสำรวจความพึงพอใจ ประจำปี 2566 กำหนดปัจจัยในการสำรวจฯ จำนวน 8 ด้าน รายละเอียดตามตาราง

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	ปี 2566	แปลผล
ปัจจัยที่ 1 ระบบงาน	4.35	พึงพอใจมากที่สุด
ปัจจัยที่ 2 กระบวนการสื่อสารขององค์กร	4.35	พึงพอใจมากที่สุด
ปัจจัยที่ 3 การพัฒนาบุคลากร	4.13	พึงพอใจมาก
ปัจจัยที่ 4 ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.11	พึงพอใจมาก
ปัจจัยที่ 5 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงานรวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และบังคับบัญชา	4.19	พึงพอใจมาก
ปัจจัยที่ 6 ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์	3.99	พึงพอใจมาก
ปัจจัยที่ 7 การดำเนินงานเชิงรุก	4.35	พึงพอใจมากที่สุด
รวม	4.21	พึงพอใจมากที่สุด

จากข้อมูลการสำรวจความพึงพอใจ ประจำปี 2566 พบว่าในภาพรวมผู้ปฏิบัติงานมีระดับความพึงพอใจต่อองค์กร $\bar{X} = 4.21$ อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ซึ่งในแบบสำรวจมีการแยกปัจจัย จำนวน 7 ด้าน โดยปัจจัยที่ 1 , 2 และ 8 เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และปัจจัยที่ 6 เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

18. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกิจกรรม






จากข้อมูลการสำรวจความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจ ประจำปี 2566 พบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม , ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ดังนั้น เพื่อเป็นการยกระดับความผูกพันองค์กร และความพึงพอใจ อ.อ.ป. ต้องดำเนินการจัดกิจกรรมสร้างการรับรู้ในด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ให้กับผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบและมีเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการที่ อ.อ.ป. ได้จัดให้ อย่างถูกต้อง

ตัวอย่างกิจกรรม		
กิจกรรม	ที่มาของกิจกรรม	ผลที่จากการจัดกิจกรรม
1. การจัดทำคู่มือการเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล	ในปี 2565 อ.อ.ป. ได้ประกาศใช้ระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2565 ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาพบว่าการปฏิบัติตามระเบียบมีปัญหาดังนี้ 1. หน่วยงานจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ไม่ถูกต้องตามระเบียบ 2. ผู้ปฏิบัติงานไม่เข้าใจวิธีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลตามระเบียบ 3. การตีความรายการรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลแต่ละแห่ง ไม่เหมือนกันทำให้มีปัญหาในการตรวจจ่ายเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	1. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในระเบียบฯ และสามารถปฏิบัติตามระเบียบได้อย่างถูกต้อง 2. หน่วยงานมีความเข้าใจในการปฏิบัติตามระเบียบ 3. ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น และเป็นการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร

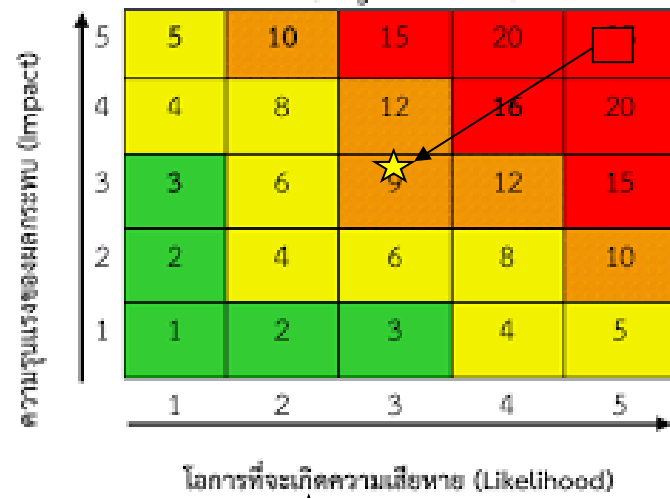
ตัวอย่างกิจกรรม		
กิจกรรม	ที่มาของกิจกรรม	ผลที่จากการจัดกิจกรรม
2. การสร้างความเข้าใจในการใช้สิทธิสวัสดิการของ อ.อ.ป.	<p>อ.อ.ป. ได้จัดสวัสดิการให้กับผู้ปฏิบัติงานหลายประเภท แต่ยังคงขาดการประชาสัมพันธ์ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความเข้าใจสวัสดิการต่าง ๆ และทำให้เกิดปัญหาในการใช้สิทธิต่าง ๆ เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สวัสดิการเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือบุตร 2. สวัสดิการเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือการศึกษา 3. สวัสดิการบ้านพักสวัสดิการ และสวัสดิการรถรับ - ส่ง 4. สวัสดิการการเบิกจ่ายชุดเครื่องแบบ 5. สวัสดิการเกี่ยวกับวันลาประเภทต่างๆ 6. สวัสดิการในการเบิกค่าโทรศัพท์ และสวัสดิการเกี่ยวกับค่าเช่าบ้าน 7. อื่น ๆ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในระเบียบฯ และสามารถปฏิบัติตามระเบียบได้อย่างถูกต้อง 2. หน่วยงานมีความเข้าใจในการปฏิบัติตามระเบียบ 3. ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น และเป็นกำลังเสริมสร้างความผูกพันองค์กร
3. csr เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	<p>เพื่อเป็นการยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันองค์กร โดยการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน Happy society และสร้างสังคมที่มีความเอื้ออาทรต่อสังคม Happy heart</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี 2. บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ อ.อ.ป.

การวิเคราะห์ความเสี่ยงในการดำเนินงานตามแผนงาน

- ความเสี่ยง** : ไม่สามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมยกระดับความผูกพันองค์กร และความพึงพอใจ ได้ทันกำหนดระยะเวลา
- ปัจจัยเสี่ยง** : โครงการได้รับการอนุมัติจาก อ.อ.ป. ล่าช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนดในแผนปฏิบัติการ
- โอกาสเกิดความเสี่ยง** : อยู่ในระดับน้อย (L = 5) โครงการฯ ได้รับการอนุมัติภายในเดือนมิถุนายน 2567
- ผลกระทบต่อองค์กร** : อยู่ในระดับสูงมาก (I = 5) ผลการดำเนินงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด
- สรุป** : เมื่อนำโอกาสเกิดความเสี่ยงและผลกระทบต่อองค์กรมาวิเคราะห์แล้วพบว่าระดับของปัจจัยเสี่ยงที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายอยู่ในระดับปานกลาง (L X I = 3 X 3 = 9)

โอกาสเกิดความเสี่ยง			ผลกระทบต่อองค์กร		
ระดับ	ความหมาย	รายละเอียด	ระดับ	ความหมาย	รายละเอียด
5	สูงมาก 	โครงการฯ ได้รับการอนุมัติภายในเดือน มิถุนายน 2567	5	สูงมาก 	ผลการดำเนินงานล่าช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด และไม่สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมได้
4	สูง 	โครงการฯ ได้รับการอนุมัติภายในเดือน พฤษภาคม 2567	4	สูง 	ผลการดำเนินงานล่าช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด แต่ยังสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมได้
3	ปานกลาง 	โครงการฯ ได้รับการอนุมัติภายในเดือน เมษายน 2567	3	ปานกลาง 	ผลการดำเนินงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด
2	น้อย 	โครงการฯ ได้รับการอนุมัติภายในเดือน มีนาคม 2567	2	น้อย 	ผลการดำเนินงานเร็วกว่าระยะเวลาที่กำหนด 1 เดือน
1	น้อยมาก 	โครงการฯ ได้รับการอนุมัติภายในเดือน กุมภาพันธ์ 2567	1	น้อยมาก 	ผลการดำเนินงานเร็วกว่าระยะเวลาที่กำหนด 2 เดือน

ตารางระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)



หมายเหตุ

 สถานะปัจจุบัน

 เป้าหมาย