**Cell 9 การบริหารจัดการระดับบุคคล (Individual Management)**

**ระดับ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **การวิเคราะห์ปัจจัยสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร** | | | |
| **ช่วงเวลาที่ดำเนินการ:** |  | | |
| **ผู้มีส่วนร่วมในการทบทวน:** |  | | |
| **ประเภทบุคลากร** | | **สรุปประเด็น** | |
| **วิธีการทบทวนปัจจัย** | **ปัจจัยสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร** |
|  | |  |  |
|  | |  |  |
|  | |  |  |
|  | |  |  |

หมายเหตุ 1. ประเภทบุคลากร อาจแบ่งได้หลายมิติ เช่น ประเภทตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง เป็นต้น

2. ปัจจัยสร้างความผาสุกและความผูกพันได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน งานที่ท้าทาย ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทน โอกาสใน  
 การได้รับการพัฒนา เป็นต้น

3. วิธีการศึกษา/ทบทวนปัจจัยสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ การพิจารณาจากข้อร้องเรียน   
การทำสำรวจ การสังเกต เป็นต้น

**ระดับ 3 การดำเนินการตามแผนการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **การดำเนินการตามแผนการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร** | | | | | | | | | | | | | | |
| **ชื่อแผนงาน/โครงการ:** |  | | | | | | | | | | | | | |
| **ชื่อปัจจัยความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร:** |  | | | | | | | | | | | | | |
| **วัตถุประสงค์ในการปรับปรุง:** |  | | | | | | | | | | | | | |
| **กลุ่มบุคลากรเป้าหมาย:** |  | | | | | | | | | | | | | |
| **กิจกรรม** | **ระยะเวลา** | | | | | | | | | | | | **ผู้รับผิด ชอบหลัก** | **วันที่ดำเนินการแล้วเสร็จ** |
| ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

หมายเหตุ 1. การดำเนินการพัฒนา 1 แผนอาจส่งผลต่อปัจจัยสร้างความผาสุกและผูกพันได้มากกว่า 1 ปัจจัย

2. ส่วนราชการควรเลือกพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบสูงต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร

**ระดับ 5 การติดตามผลการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **แผนงาน/โครงการ** | **สรุปผลการการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร** | | | | | | |
| **ตัวชี้วัด** | **เป้าหมาย** | **การติดตาม** | | | **ปัญหา/อุปสรรค** | **ข้อเสนอการดำเนินการในปีต่อไป** |
| **ความถี่ในการติดตาม** | **ผู้รับผิดชอบ**  **ในการติดตาม** | **ผลการดำเนินการ** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |