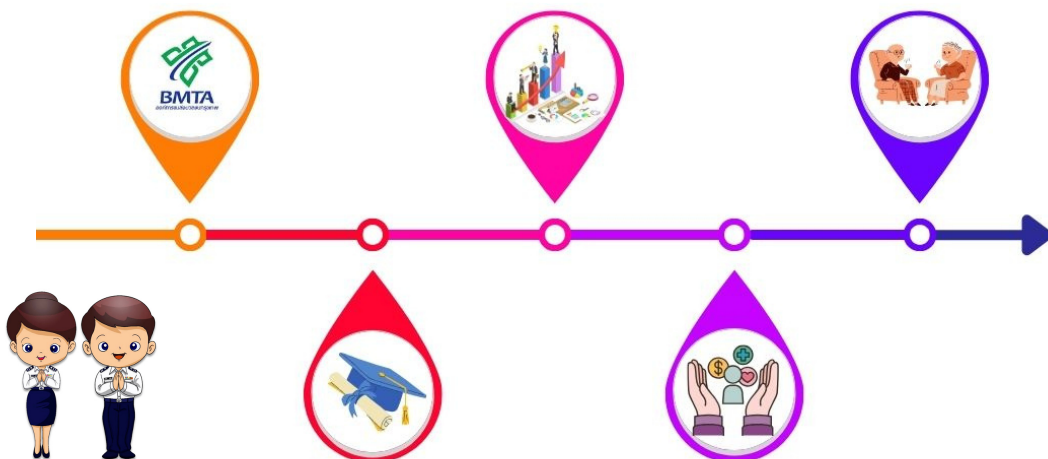




แนวทางการสร้างประสบการณ์ที่ดี ให้กับพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (Employee Experience)



คำนำ

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) กำหนดการประเมินผล การดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ State Enterprise Assessment Model : SE-AM ตามหลักเกณฑ์การประเมิน กระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ Core Business Enablers ของรัฐวิสาหกิจ ด้านที่ ๖ การบริหาร ทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM) หัวข้อที่ ๔ กลไกที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนา ทุนมนุษย์ ข้อ ๔.๑ การสร้างประสบการณ์ที่ดีและความผูกพันของบุคลากร/ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร/ การจัดการการเปลี่ยนแปลง ระดับ ๒ สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ข้อ ๒. การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากร (Employee experience) ครอบคลุมตลอดช่วงชีวิต การทำงานของบุคลากร (Employee journey) โดยกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ด้าน HR หรือส่วนหนึ่งของการสร้างความผูกพันองค์กรของบุคลากร

องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการ จัดทำแนวทางการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากร (Employee experience) เพื่อต่อยอดสู่การสร้าง ประสบการณ์ที่ดีแก่บุคลากรต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	๑
ปัจจัยสร้าง Employee Experience ที่ดีที่เกิดขึ้นในองค์กร	๒
เส้นทางการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงาน (Employee Experience Journey)	๓ - ๕
จุดสัมผัสการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ	๖
- การรับสมัครงาน	๖
- ตารางสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ	๗ - ๙
- เกษียณอายุ	๑๐
เอกสารอ้างอิง	๑๑ - ๑๒

บทนำ

การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงาน (Employee Experience) คือการสร้าง ความประทับใจที่ดีโดยเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการสมัครงาน การเข้ามาเป็นพนักงานใหม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ จากองค์กร จนถึงพนักงานได้ลาออกหรือไปจากองค์กร เมื่อพนักงานมีประสบการณ์ที่ดีจากองค์กรย่อมจะนำไปสู่ การสร้างความผูกพัน ความกระตือรือร้นในการทำงาน รวมถึงนำไปสู่ความสามารถในการรักษาและดึงดูดพนักงาน ที่มีค่าให้อยู่และทำงานให้กับองค์กรได้ในอนาคต

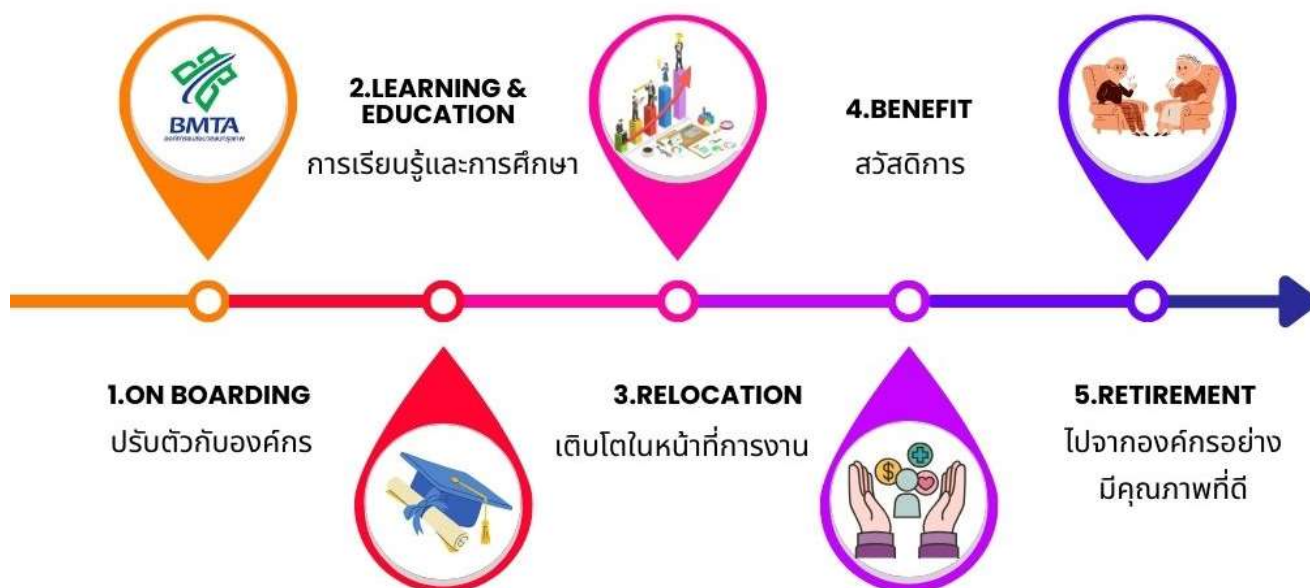
ปัจจุบันองค์กรชั้นนำของโลกต่างหันมาให้ความสนใจต่อการสร้างประสบการณ์ให้กับบุคลากรของ องค์กร (Employee Experience) ในอดีตเรื่องของการสร้างวัฒนธรรมร่วมขององค์กร หรือการสร้างความผูกพัน ของบุคลากร (Engagement) จะเป็นจุดศูนย์กลางของความสนใจในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่ในปัจจุบัน แนวคิดเรื่องของการสร้างประสบการณ์ให้กับบุคลากรขององค์กรเริ่มกลายเป็นจุดสนใจใหม่ในการบริหารทรัพยากร บุคคลมากขึ้น

แนวคิดการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานให้ความสำคัญกับทุกช่วงเวลาหรือจุดสัมผัส (Touch Point) ซึ่งพนักงานเกี่ยวข้องกับองค์กร เป็นการมองภาพองค์รวมทั้งตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกจนกระทั่ง ถึงเกษียณหรือลาออก การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานที่ดี จะช่วยทำให้องค์กรสามารถที่จะดึงดูดและ รักษาพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถไว้ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของสงครามเพื่อแย่งชิงบุคลากรที่มีฝีมือหรือ ที่เรียกว่า War for Talen ที่ผ่านมาเวลาพนักงานได้รับการปฏิบัติตามความคาดหวังหรือความต้องการของเขา เขาจะรู้สึกพอใจ (Satisfaction) แต่ก็ไม่ได้ใส่ใจกับสิ่งนั้น เช่น การขึ้นเงินเดือนประจำปี การพัฒนาฝึกอบรม และ การใช้สวัสดิการรักษาพยาบาล แต่ในทางตรงข้ามพนักงานจะจดจำและรับรู้ได้เป็นอย่างดี เมื่อประสบกับ ประสบการณ์ที่เหนือความคาดหมายที่องค์กรตนเองจัดให้ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ ประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์กร การจัดการข้อมูลเชิงลึกเป็นรายบุคคล เป็นต้น

นอกจากนี้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีอิทธิพลในการดำเนินชีวิตและการทำงานของพนักงาน อย่างมาก ซึ่งเอื้อประโยชน์ในการทำงานให้ได้ง่ายขึ้น ได้รับรู้ข่าวสารทางธุรกิจและการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว และที่สำคัญในโลกของการทำงานในปัจจุบันนี้ต้องคำนึงถึงความหลากหลายของคนทำงาน และต้องมีความเข้าใจ ในความต้องการของเขาที่ไม่เหมือนกัน เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการออกแบบประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงาน รายบุคคล (Personalization) เพื่อให้พนักงานนั้นเกิดความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) และสร้างสรรค์สิ่งที่ดี ให้กับองค์กร

ปัจจัยสร้าง Employee Experience ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานในทุก ๆ จุดสัมผัส (Touch point) ระหว่างองค์กรและพนักงานนั้น มีกระบวนการเพื่อการดูแลพนักงาน คือการดูแลพนักงานที่ดีตั้งแต่เริ่มเข้ามาทำงาน องค์กรจัดกิจกรรมให้พนักงานที่เพิ่งเริ่มงาน ได้มีโอกาสสร้างความคุ้นเคยในที่ทำงานใหม่ ได้ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ และพร้อมที่จะเริ่มงานได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังได้เรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้อย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรมและสนับสนุนการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น การให้โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น การดูแลพนักงานและครอบครัวของพนักงานให้อยู่ดีมีสุข จนกระทั่งพนักงานออกจากองค์กรก็ให้ความเอาใจใส่ให้ออกจากองค์กรอย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังภาพที่ ๑



ภาพที่ ๑ จุดสัมผัสการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงาน

เส้นทางการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงาน



ภาพที่ ๒ Employee Experience Journey

ขั้นตอนที่ ๑ การรับสมัครงาน (Attraction) คือการดึงดูดคนที่ใช่ที่เป็นระดับคนดีคนเก่งที่องค์กรส่วนใหญ่เรียกว่า “High Potential” หรือ “Top Talent” ให้สนใจเข้ามาร่วมทำงานในองค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ไม่ได้มองแค่ค่าตอบแทนที่ดีเท่านั้นคนรุ่นใหม่ยังสนใจองค์กรที่มุ่งเน้นการเรียนรู้และโอกาสการเติบโตในอาชีพ

ขั้นตอนที่ ๒ การจ้างงาน (Hiring) ขั้นตอนนี้จะสำเร็จได้ คือองค์กรต้องเลือกคนที่ใช่ทำให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับงาน และบุคลากรนั้นต้องมีความเหมาะสมกับงานแต่ละตำแหน่ง องค์กรอาจมองถึงประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ต่าง ๆ เพราะมองเห็นและจับต้องได้ง่าย แต่การเข้าใจความเหมาะสมของงานแต่ละตำแหน่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้คนประสบความสำเร็จ องค์กรต้องรู้ว่าหน้าที่ของงานแต่ละตำแหน่งเป็นอย่างไร เพื่อนำไปค้นหาคนที่ใช่กับตำแหน่งงานและองค์กรให้มากที่สุด

ขั้นตอนที่ ๓ ดูแลให้ดี (On Board) จากการวิเคราะห์สาเหตุพนักงานลาออกมากที่สุดในช่วงเดือนมีนาคม - เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖ ลำดับ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๔๙ เนื่องจากต้องย้ายกลับถิ่นฐานเดิม ต้องกลับไปดูแลครอบครัวที่ต่างจังหวัด หรือไปทำธุรกิจส่วนตัว/ประกอบอาชีพอื่น ลำดับ ๒ คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๔ เป็นหนี้สินจากการกู้และค้ำประกัน และลำดับที่ ๓ คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐๔ มีปัญหาด้านสุขภาพ เป็นต้น การดูแลรักษาพนักงานให้ดี ควรดูแลเอาใจใส่ทั้งในเรื่องงานและเรื่องการใช้ชีวิตอยู่ในสังคม สิ่งแวดล้อม โดยให้หัวหน้างานเป็นที่เลี้ยงที่คอยช่วยสอนงาน ให้คำแนะนำปรึกษาเรื่องต่าง ๆ เป็นต้น และมีการอบรมให้ความรู้พนักงานให้เหมาะสมกับหน้าที่การทำงานของพนักงานแต่ละคน



เหตุผลของการ ลาออก ? ของพนักงาน ขสมก.

- ๑ ย้ายกลับถิ่นฐานเดิม ต้องกลับไปดูแลครอบครัวที่ต่างจังหวัด หรือไปทำธุรกิจส่วนตัว/ประกอบอาชีพอื่น
- ๒ เป็นหนี้สินจากการกู้และค้ำประกัน
- ๓ ปัญหาด้านสุขภาพ
- ๔ ปัญหาการเงิน รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว
- ๕ พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ในเส้นทางรถที่มีระยะยาว และการจราจรติดขัดอยู่บนรถนาน
- ๖ ที่พักอาศัยไกลจากสถานที่ทำงาน การขออนุมัติโยกย้ายลำบาก
- ๗ เกิดจากความเครียดเรื่องงานต้องตรากตรำ
- ๘ เกิดจากความขัดแย้ง กระทบกระทั่ง การมีนโยบายความผิดกับเพื่อนในด้านการทำงาน ทำให้เกิดความบั่นทอนสุขภาพจิตใจ
- ๙ ปัญหาครอบครัว
- ๑๐ เพื่อศึกษาต่อ



ขั้นตอนที่ ๔ สร้างความผูกพัน (Engage) จากที่ทำการสำรวจความผูกพันของพนักงาน ในองค์กร พบว่าความผูกพันของพนักงานมีปัจจัยสำคัญอันดับ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๗๘ มาจาก ด้านค่าตอบแทน และรายได้อื่น ๆ รองลงมาคือ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถในการทำงาน สอดคล้องกับผลสำรวจ ที่ชี้ว่าสาเหตุหลักที่ทำให้คนลาออกมาจากปัญหาทางการเงิน และเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นจึงต้องสร้างความผูกพัน ให้เกิดขึ้นตลอดเวลาในทุก ๆ วันของการทำงาน ทุก ๆ ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรระหว่างพนักงาน กับหัวหน้างาน พนักงานกับองค์กรหรือพนักงานกับพนักงานด้วยกันอีกจุดหนึ่ง คือพนักงานในองค์กรทุกระดับ ให้ความสำคัญและร่วมกันสร้าง สุดท้ายองค์กรเชื่อว่าการสร้างความผูกพันเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในอนาคต ขององค์กร หากทำได้ดีอนาคตขององค์กรย่อมไปในทิศทางที่ดี

ขั้นตอนที่ ๕ บริหารผลงาน (Perform) องค์กรมีการทบทวนระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน (Performance Management) โดยได้มีการออกแบบกรอบแนวทางระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงานให้กับองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ๓ ส่วนหลักๆ ดังนี้

- ๑) การตั้งความคาดหวังและเป้าหมายที่เหมาะสม ต้องมีความชัดเจนให้พนักงานมีส่วนร่วมและ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร
- ๒) ให้มีการพูดคุยกันในองค์กร มีการสอนงานอย่างต่อเนื่องและบ่อยมากขึ้น การพูดคุยต้องมีการ เจาะจงในเรื่องดังกล่าว และยังต้องพูดคุยถึงการสร้างความสำเร็จในอนาคตอีกด้วย
- ๓) การสร้างความรับผิดชอบให้กับพนักงาน หากพูดคุยถึงความคาดหวังแล้ว แต่ไม่ได้สร้างความ รับผิดชอบ ผลสำเร็จอาจไม่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๖ พัฒนาให้เก่ง (Develop) คือ องค์กรใช้จุดแข็งของพนักงานมาช่วยในการทำงาน ซึ่งทำให้มีโอกาสผูกพันกับงานมากกว่าการทำงานในสิ่งที่ตัวเองไม่ถนัด และมีความเป็นไปได้ที่พนักงานจะมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีอีกด้วย เมื่อก่อนองค์กรมุ่งแก้ไขจุดอ่อนใครทำอะไรไม่ดีก็ให้ไปพัฒนาเพื่อจะได้ทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งวิธีนี้ จะทำให้พนักงานขยับความสามารถได้เพียงแค่งกลาง ๆ การสร้างผลงานได้ดีเลิศต้องเป็นการต่อยอดจากสิ่งที่ พนักงานทำได้ดีอยู่แล้วหรือเป็นจุดแข็งของพนักงาน

ขั้นตอนที่ ๗ จากกันด้วยดี (Depart) พนักงานขององค์กรไม่ได้อยู่อย่างถาวร สุดท้ายมีเหตุ จำเป็นต้องลาออกจากองค์กร จะทำอย่างไรให้พนักงานที่ลาออกมีความรู้สึกดีที่สืบทอดกับองค์กร ถ้าหากพนักงาน ที่ลาออกโดยเฉพาะคนเก่ง (Talent) ได้รับประสบการณ์ดี ๆ จากองค์กรจะมีความเป็นไปได้ว่าเขาจะแนะนำ องค์กรต่อให้กับคนอื่น ดังนั้นการสัมภาษณ์ก่อนลาออก Exit Interview ด้วยการตั้งคำถามที่ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์เป็นความจริงและนำมาปรับปรุงพัฒนาต่อไป

การรับสมัครงาน



เปิดรับสมัครแล้ว !!
พนักงานขับรถโดยสาร
พนักงานเก็บค่าโดยสาร
27 มิ.ย. - 27 ก.ค. 66

พนักงานขับรถ

- อายุ 18 - 34 ปี
- จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า
- สุขภาพดี ไม่มีโรคประจำตัว
- ไม่มีประวัติการติดยาเสพติด
- ไม่มีประวัติการติดคุก
- ไม่มีประวัติการติดพนัน
- ไม่มีประวัติการติดสุรา
- ไม่มีประวัติการติด賭博
- ไม่มีประวัติการติดสูบบุหรี่
- ไม่มีประวัติการติดเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
- ไม่มีประวัติการติดใช้แรงงานผิดกฎหมาย
- ไม่มีประวัติการติดใช้แรงงานผิดกฎหมาย
- ไม่มีประวัติการติดใช้แรงงานผิดกฎหมาย
- ไม่มีประวัติการติดใช้แรงงานผิดกฎหมาย

พนักงานเก็บค่าโดยสาร

- อายุ 18 - 34 ปี
- จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า
- สุขภาพดี ไม่มีโรคประจำตัว
- ไม่มีประวัติการติดยาเสพติด
- ไม่มีประวัติการติดคุก
- ไม่มีประวัติการติดพนัน
- ไม่มีประวัติการติดสุรา
- ไม่มีประวัติการติด賭博
- ไม่มีประวัติการติดสูบบุหรี่
- ไม่มีประวัติการติดเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
- ไม่มีประวัติการติดใช้แรงงานผิดกฎหมาย
- ไม่มีประวัติการติดใช้แรงงานผิดกฎหมาย
- ไม่มีประวัติการติดใช้แรงงานผิดกฎหมาย
- ไม่มีประวัติการติดใช้แรงงานผิดกฎหมาย

สมัครงานได้ที่
ศูนย์รับสมัครงาน BMTA
เลขที่ 100 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจตุจักร เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10300
โทร 0 2246 0305 หรือ 1221
Call Center 1368



ตรวจแพทย์ขององค์กร

ภารกิจ

- ประกาศรับสมัครพนักงานขับรถโดยสารและพนักงานเก็บค่าโดยสาร
- จัดเตรียมสถานที่นั่งรอให้กับผู้สมัคร
- จัดเตรียมห้องสัมภาษณ์
- จัดเตรียมการตรวจร่างกายกับส่วนงานแพทย์องค์กร ก่อนขึ้นปฏิบัติงาน
- จัดเตรียมสถานที่ทดสอบขับรถสำหรับผู้สมัครพนักงานขับรถโดยสาร

ห้องสัมภาษณ์



สถานที่รับสมัคร

องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ สำนักงานใหญ่



ตารางสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

ลำดับ	ประเภท	หลักเกณฑ์/ข้อกำหนด	รายละเอียด/เงื่อนไข
๑	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	สวัสดิการให้กับพนักงานที่เข้าทำงานตั้งแต่ปี ๒๕๔๐ และเป็นหลักประกันยามเกษียณหรือออกจากงาน	องค์การสมทบให้เดือนละ ๑๐% ของค่าจ้างเงินเดือนได้รับเมื่อเกษียณอายุหรือลาออกจากงาน
๒	สิทธิและสวัสดิการเงินบำนาญ	กรณีพนักงานเกษียณอายุจะได้รับเงินตอบแทนความชอบ ดังนี้ ๑. พนักงานที่ทำงานครบ ๕ ปีขึ้นไป ๒. พนักงานที่ทำงานครบ ๑๕ ปีขึ้นไป ๓. พนักงานที่ทำงานครบ ๒๐ ปีขึ้นไป (เงินเดือน/ค่าจ้างxจำนวนวันที่ได้)	๑. ได้รับเงินตอบแทนความชอบ จำนวน ๑๘๐ วัน ๒. ได้รับเงินตอบแทนความชอบ จำนวน ๓๐๐ วัน ๓. ได้รับเงินตอบแทนความชอบ จำนวน ๔๐๐ วัน
๓	ค่าคลอดบุตร	คลอดบุตรได้ ๓ ครั้ง	๔๐๐ บาท/คน ถ้าคลอดลูกแฝดได้เพิ่มอีก ๑๕๐ บาท
๔	เงินช่วยเหลือบุตร	ตั้งแต่แรกคลอดถึงอายุ ๑๘ ปีบริบูรณ์ (บุตรได้ ๓ คน)	๒๐๐ บาท/คน
๕	การศึกษาบุตร	จ่ายตามกรมบัญชีกลางกำหนด	เบิกได้ถึงปริญญาตรี แต่อายุไม่เกิน ๒๕ ปีบริบูรณ์ (เบิกบุตรได้ ๓ คน)
๖	ลาพักผ่อนประจำปี	พนักงานประจำ ปีละ ๑๐ วัน พนักงานที่ปฏิบัติงานมาแล้ว ๑๐ ปีขึ้นไปสามารถสะสมพักร้อนได้ไม่เกิน ๓๐ วัน	เสนอใบลาอย่างน้อย ๕ วันและต้องได้รับอนุญาตก่อน ถึงจะหยุดได้
๗	สวัสดิการชุดทำงาน	แจกผ้าตัดเครื่องแบบให้แก่พนักงาน ได้รับการบรรจุแต่งตั้งแล้ว	ปีละ ๒ ชุด

ลำดับ	ประเภท	หลักเกณฑ์/ข้อกำหนด	รายละเอียด/เงื่อนไข
๘	สวัสดิการเงินทดแทน กรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือตาย หรือสูญหายเนื่องจาก การทำงาน	ตามข้อบังคับองค์การขนส่งมวลชน กรุงเทพ ฉบับที่ ๑๗๕	กรณีเสียชีวิต : องค์การจะจ่ายค่า ทำศพเป็นจำนวน ๓ เท่า ของเงินเดือน กรณีประสบอันตราย : องค์การจะ จ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนดังนี้ - ร้อยละ ๖๐ ของเงินเดือน สำหรับกรณีไม่สามารถทำงานได้ เกิน ๓ วัน โดยจ่ายตั้งแต่วันแรก แต่ไม่เกิน ๑ ปี - ร้อยละ ๖๐ ของเงินเดือน สำหรับพนักงานสูญเสียอวัยวะ - ร้อยละ ๖๐ ของเงินเดือน สำหรับกรณีพนักงานทุพพลภาพ - ร้อยละ ๖๐ ของเงินเดือน สำหรับพนักงานถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย
๙	สิทธิในการหยุดตาม ประเพณี	พนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งแล้ว	หยุดได้ตามวันประเพณี ตามประกาศคณะกรรมการแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐาน ขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ฉบับลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๙ ข้อ ๑๖ กำหนดให้รัฐวิสาหกิจจัดให้ พนักงานมีวันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่าปีละสิบสามวัน
๑๐	ค่าครองชีพ	ตามประกาศคณะกรรมการแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง การจ่ายเงินเพิ่ม การครองชีพชั่วคราวของลูกจ้าง รัฐวิสาหกิจ ฉบับลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๒.๑	พนักงานใหม่ที่แต่งตั้งแล้ว ได้รับเงินเดือนไม่ถึง ๑๒,๒๘๕ บาท ให้เพิ่มไม่เกิน ๑,๕๐๐บาท

ลำดับ	ประเภท	หลักเกณฑ์/ข้อกำหนด	รายละเอียด/เงื่อนไข
๑๑	สิทธิ และสวัสดิการ การลา การมาทำงาน และค่าตอบแทน	พนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งแล้ว หมายเหตุ : ลาอุปสมบทหรือลาทำฮัจญ์ ๗๐ วัน ต้องปฏิบัติหน้าที่ครบ ๓ ปี	ลาป่วย ๓๐ วัน ลากิจ ๒๐ วัน พักผ่อนประจำปี ๑๐ วัน ลาคลอด บุตร ๙๐ วัน ลาอุปสมบทหรือลาทำ ฮัจญ์ ๗๐ วัน ลารับราชการทหาร ลา กิจเพื่อเลี้ยงดูบุตร ลาทำหมัน ลาถือ ศีลปฏิบัติธรรม ลาไปช่วยภริยาเลี้ยง ดูบุตร
๑๒	สวัสดิการรถใช้ในการ ปฏิบัติงาน	ตามเงื่อนไขระเบียบองค์การขนส่งมวลชน กรุงเทพ ว่าด้วยรถใช้ในการปฏิบัติงาน พ.ศ ๒๕๖๒	ให้ใช้ในการปฏิบัติราชการในตำแหน่ง หน้าที่ หรือที่ได้รับมอบหมายโดยชอบ หรืองานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานใน ตำแหน่งหน้าที่ หรือฐานะที่ดำรง ตำแหน่งนั้น รวมตลอดถึงการใช้เพื่อ เดินทางไป-กลับระหว่างที่พักและ สำนักงาน และเพื่อการอื่นที่จำเป็น และเหมาะสมแก่การดำรงตำแหน่ง หน้าที่ในหมู่ราชการและสังคม
๑๓	สวัสดิการรถรับ - ส่ง พนักงาน	เป็นสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกให้ พนักงานสามารถเดินทางมาทำงานได้ สาเหตุอันเนื่องมาจากสถานที่ทำงานและ ที่พักอาศัยมีระยะทางที่ไกล ส่งผลให้ พนักงานเดินทางมาทำงานไม่สะดวก	
๑๔	ค่ารักษาพยาบาล	พนักงาน บิดา มารดา ภรรยา สามี บุตร จำนวน ๓ คน	เข้าโรงพยาบาลของรัฐบาล จ่ายตามจริงตามกรมบัญชีกลาง (ค่าห้องสำหรับพนักงานได้ ๑,๒๐๐ บาท) ค่าห้องบุคคลในครอบครัวได้ ๘๐๐ บาท
๑๕	สวัสดิการตรวจสุขภาพ ประจำปี	พนักงานทุกคนขององค์การ	ค่าตรวจสุขภาพประจำปีให้เบิกได้ ตามที่องค์การกำหนด



เกษียณอายุ "ขสมก.มอบใจ"



กิจกรรม โครงการสุขใจวัยเกษียณ



- บัณฑิตแสดงตัวสามารถใช้บริการฟรีรถโดยสารประจำทางขององค์การได้ตลอดชีวิต
- การฉาพหกิจสงเคราะห์



องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

เอกสารอ้างอิง

วารสารปัญญาภิวัฒน์ ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๓ ประจำเดือนกันยายน - ธันวาคม ๒๕๖๒ จาก <https://soo๕.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/๒๐๑๔๗๘/๑๕๘๙๕๘>

แผนยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ขสมก.ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ หน้า ๕ จาก <http://www.bmta.co.th/sites/default/files/files/aboutus/aephnykradabkhwaamphukphantngkhkr.pdf>

ข้อมูลพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพลาออกจาก เขตการเดินรถที่ ๑-๘ เดือนมีนาคม - พฤษภาคม ๒๕๖๖

ข้อมูลการลาออกของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

สาเหตุที่พนักงานลาออกจากงาน	จำนวนคน			ร้อยละ
	พชร.	พทส.	รวม	
๑. เกิดจากความเครียดเรื่องงานต้องตรากตรำ	๑	๐	๑	๐.๖๕
๒. พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ในเส้นทางรถที่มีระยะยาว และการจราจรติดขัดอยู่บนรถนาน	๒	๔	๖	๓.๙๐
๓. เกิดจากความขัดแย้ง กระทบกระทั่ง การนิทาโยนความผิดกับเพื่อนในด้านการทำงาน ทำให้เกิดความบั่นทอนสุขภาพจิตใจ	๑	๐	๑	๐.๖๕
๔. ปัญหาครอบครัว	๑	๐	๑	๐.๖๕
๕. ย้ายกลับถิ่นฐานเดิม ต้องกลับไปดูแลครอบครัวที่ต่างจังหวัด หรือไปทำธุรกิจส่วนตัว/ประกอบอาชีพอื่น	๕๐	๓๗	๘๗	๕๖.๔๙
๖. ปัญหาด้านสุขภาพ	๔	๑๓	๑๗	๑๑.๐๔
๗. ปัญหาการเงิน รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	๑๓	๑	๑๔	๙.๐๙
๘. ที่พักอาศัยไกลจากสถานที่ทำงาน การขออนุมัติโยกย้ายลำบาก	๕	๐	๕	๓.๒๕
๙. เป็นหนี้สินจากการกู้และค้ำประกัน	๑๐	๑๑	๒๑	๑๓.๖๔
๑๐. เพื่อศึกษาต่อ	๐	๑	๑	๐.๖๕
รวม	๘๗	๖๗	๑๕๔	๑๐๐.๐๐

หมายเหตุ : ข้อมูลจาก เขตการเดินรถที่ ๑-๘ เดือนมีนาคม - พฤษภาคม ๒๕๖๖