



คู่มือการประเมิน

รางวัลองค์กรสุขภาวะแห่งชาติ

National Well-Being Excellence Award : **WellEx Award**



สารบัญ

	หน้า
บทนำ	
วัตถุประสงค์และความสำคัญขององค์กรสุขภาวะ	1
ภาพรวมและโครงสร้างของเกณฑ์รางวัลสุขภาวะแห่งชาติ	1
คำอธิบายในการอ่านเกณฑ์	4
เนื้อหาเกณฑ์	
โครงสร้างองค์กร	5
หมวดที่ 1 การนำองค์กร	5
หมวดที่ 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์	6
หมวดที่ 3 สุขภาวะบุคลากร	6
หมวดที่ 4 การมุ่งเน้นชุมชนและสิ่งแวดล้อม	8
หมวดที่ 5 ผลลัพธ์องค์กรสุขภาวะ	8
คำอธิบายรายละเอียดเกณฑ์	
โครงสร้างองค์กร	11
หมวดที่ 1 การนำองค์กร	15
หมวดที่ 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์	18
หมวดที่ 3 สุขภาวะบุคลากร	21
หมวดที่ 4 การมุ่งเน้นชุมชนและสิ่งแวดล้อม	30
หมวดที่ 5 ผลลัพธ์องค์กรสุขภาวะ	34
ระบบการให้คะแนน	
เกณฑ์การให้คะแนน	42
แนวทางการให้คะแนน	43
แนวทางการประเมินเพื่อขอรับรางวัล	51
อภิธานศัพท์	52

องค์กรสุขภาวะ หมายถึง องค์กรที่มีกระบวนการ สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรม ที่เอื้อต่อการลดปัจจัยเสี่ยง และสร้างปัจจัยเสริม ด้านสุขภาพให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ทางสุขภาวะที่ดีใน 4 มิติ ได้แก่ กาย ใจ ปัญญา และสังคม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

ບຸກຄົນ

วัตถุประสงค์และความสำคัญขององค์กรสุขภาวะ

องค์กรสุขภาวะ (Well-being Organization) เป็นกลไกสำคัญของการสร้างสังคมสุขภาวะที่ยั่งยืน ด้วยการสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร ผ่านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมองค์กร ที่ส่งผลดีต่อทั้งบุคคล ชุมชน และสังคมโดยรวม โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในทุกระดับ ให้เกิดผลลัพธ์สุขภาวะที่ดีใน 4 มิติ ได้แก่ สุขภาพกาย ใจ ปัญญา และสังคมของบุคลากรอย่างครบถ้วน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การลดอัตราการลาป่วยและการลาออก การสร้างความผูกพันต่อองค์กร การปรับปรุงภาพลักษณ์องค์กรในระยะยาว และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มองเห็นความสำคัญในการกำหนดแนวทางการเป็นองค์กรด้านสุขภาวะที่บูรณาการแนวคิดสุขภาพองค์รวม เข้าสู่วัฒนธรรม นโยบาย และการปฏิบัติงานของทั้งองค์กร โดยองค์กรที่นำแนวคิดสุขภาพไปปฏิบัติจะได้รับประโยชน์โดยตรงในรูปแบบของการลดต้นทุนด้านสุขภาพ การเพิ่มผลิตภาพและประสิทธิภาพการทำงาน การสร้างนวัตกรรม และการสร้างภาพลักษณ์การเป็นองค์กรที่น่าทำงานสำหรับบุคลากรคุณภาพสูง สามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถเข้าร่วมงานกับองค์กร ดังนั้น การเป็นองค์กรสุขภาวะไม่เพียงแต่เป็นการดูแลบุคลากร แต่เป็นการลงทุนเชิงกลยุทธ์ที่สร้างความมั่นคงและความยั่งยืนขององค์กรในทุกมิติ โดยองค์กรที่เป็นต้นแบบองค์กรสุขภาวะจะได้รับการประกาศเกียรติคุณผ่านการมอบรางวัล WelLEX ซึ่งเป็นเครื่องหมายของการมีแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินองค์กรสุขภาวะที่ดีที่ให้ความสำคัญต่อการยกระดับสุขภาวะองค์กรรวมของทางสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพด้วย

ภาพรวมและโครงสร้างของเกณฑ์รางวัลสุขภาวะแห่งชาติ

ภาพรวม

เกณฑ์รางวัลองค์กรสุขภาวะแห่งชาติ (National Well-Being Excellence Award: WellEx Award) สร้างขึ้นบนพื้นฐานของแนวคิด "องค์กรสุขภาวะแบบองค์รวม" (Holistic Organizational Wellbeing) ที่เชื่อมั่นว่าองค์กรที่ยั่งยืนและเป็นเลิศต้องสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางธุรกิจกับสุขภาวะที่ดีของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งเกณฑ์สะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับในความสำคัญของ "ทุนมนุษย์" (Human Capital) ในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ โดยเชื่อว่าบุคลากรที่มีสุขภาวะที่ดีทั้งทางกาย ใจ ปัญญา และสังคม จะสามารถสร้างคุณค่าและนวัตกรรมให้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน การลงทุนในสุขภาวะของบุคลากรจึงไม่เพียงแต่เป็นหน้าที่ขององค์กร แต่ยังเป็นกลยุทธ์ทางธุรกิจที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

นอกจากนี้ เกณฑ์ WellEx Award ยังสะท้อนถึงแนวคิดการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจสมัยใหม่ที่เน้นความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) และการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) โดยมองว่าความสำเร็จขององค์กรไม่ควรวัดเพียงจากผลกำไรทางการเงิน แต่ต้องรวมถึงผลกระทบเชิงบวกที่สร้างให้กับสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วย เกณฑ์จึงถูกสร้างขึ้นบนปรัชญาที่ว่า "องค์กรที่แข็งแกร่งคือองค์กรที่สร้างความแข็งแกร่งให้กับคนและสังคม" โดยเชื่อว่าความเป็นเลิศขององค์กรในระยะยาวต้องมาจากการสร้างคุณค่าร่วมกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ไม่ใช่การแสวงหาผลประโยชน์เพียงฝ่ายเดียว การออกแบบเกณฑ์ให้มีการประเมินทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ในสัดส่วนที่สมดุล สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อที่ว่า การมีระบบการบริหารจัดการที่ดีเป็นสิ่งจำเป็น แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือความสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกที่วัดได้และยั่งยืนต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

เพื่อสะท้อนถึงความก้าวหน้าและความเป็นเลิศขององค์กร เกณฑ์ได้กำหนดรางวัลเป็น 2 ระดับดังต่อไปนี้

- องค์กรที่ได้รับคะแนนตั้งแต่ 350 คะแนนขึ้นไป จะได้รับการพิจารณาก่อนการเสนอชื่อเพื่อรับรางวัล **National Well-Being Commitment Award**
- องค์กรที่ได้รับคะแนนตั้งแต่ 650 คะแนนขึ้นไป จะได้รับการพิจารณาก่อนการเสนอชื่อเพื่อรับรางวัล **National Well-Being Excellence Award**

โครงสร้างของเกณฑ์รางวัล

เกณฑ์รางวัล WellEx ประกอบด้วยเกณฑ์การประเมิน 5 หมวดหลัก รวม 15 หัวข้อ รวมคะแนนเต็ม 1,000 คะแนน โดยสะท้อนองค์ประกอบสำคัญด้านสุขภาวะที่องค์กรควรพัฒนาอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดทิศทาง การวางแผน การดำเนินการ ตลอดจนการติดตามผลและรายงานผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เนื้อหาเกณฑ์การประเมินประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ได้แก่

โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กร (Organizational Profile) เป็นส่วนที่ใช้สำหรับอธิบายบริบทพื้นฐานขององค์กร เช่น ประเภทธุรกิจ ทิศทาง โครงสร้าง เป็นต้น เพื่อช่วยให้เข้าใจบริบทในการดำเนินงานด้านสุขภาวะขององค์กรได้อย่างถูกต้อง โดยโครงสร้างองค์กรไม่ได้จัดอยู่ภายใต้หมวดใด และไม่มีค่าคะแนน แต่เป็นส่วนสำคัญที่ใช้ประกอบการพิจารณาความเหมาะสมของแนวทางและผลลัพธ์ในแต่ละหมวด

หมวดที่ 1 - 4 หมวดกระบวนการ

เกณฑ์การประเมินในหมวดที่ 1 - 4 เป็นการให้องค์กรอธิบายถึงกระบวนการในการดำเนินงานด้านสุขภาวะ ตั้งแต่การนำองค์กร การวางกลยุทธ์ การสร้างสุขภาวะบุคลากร ไปจนถึงการสร้างผลกระทบทางบวกให้แก่ชุมชนและสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นให้เห็นถึงความเป็นระบบ ความเชื่อมโยง และความสอดคล้องกับบริบทขององค์กร

หมวดที่ 5 หมวดผลลัพธ์

เกณฑ์การประเมินในหมวดที่ 5 เป็นการให้องค์กรรายงานผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานในหมวดกระบวนการ เช่น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ ความพึงพอใจของบุคลากร ตลอดจนผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

กรอบแนวคิดของเกณฑ์ในการประเมินแต่ละหมวด มีดังนี้

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

บทบาทของผู้บริหารระดับสูงในการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนขององค์กรเพื่อการขับเคลื่อนเรื่องสุขภาพ ไม่ว่าจะเป็นวิสัยทัศน์ หรือการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

หมวดที่ 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์

องค์กรที่มีเป้าหมายด้านสุขภาพอย่างแท้จริงจะต้องกำหนดแผนงานและกลยุทธ์ที่ชัดเจน หมวดนี้มุ่งเน้นการกำหนดกลยุทธ์ด้านสุขภาพ การวางแผนปฏิบัติการ และกลไกในการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติจริงในทุกระดับขององค์กร

หมวดที่ 3 สุขภาพบุคลากร

หัวใจของการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนคือบุคลากร หมวดนี้จึงเน้นการพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรทั้งด้านกาย ใจ ปัญญา และสังคม ตลอดจนการจัดการความรู้ด้านสุขภาพ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการดูแลสุขภาพของตนเองและองค์กร

หมวดที่ 4 การมุ่งเน้นชุมชนและสิ่งแวดล้อม

องค์กรยุคใหม่ต้องตระหนักถึงบทบาทในฐานะผู้สร้างผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมผ่านกิจกรรมหรือแนวปฏิบัติเพื่อสังคม เช่น การรณรงค์สุขภาพในพื้นที่ การลดผลกระทบจากกระบวนการผลิต หรือการมีส่วนร่วมกับชุมชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

หมวดที่ 5 ผลลัพธ์ขององค์กรสุขภาพ

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานด้านสุขภาพขององค์กรโดยรวม ซึ่งสะท้อนผลการดำเนินการในหมวดที่ 1-4 ที่แสดงถึงความสามารถในการเป็นองค์กรสุขภาพที่ดีและใช้เทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmark) ระหว่างองค์กร

คำอธิบายในการอ่านเกณฑ์

คำศัพท์ที่สำคัญในเกณฑ์รางวัล WellEx Award สังเกตได้จากคำที่ขีดเส้นใต้ เพื่อให้ผู้อ่านทราบว่าเป็นคำศัพท์เฉพาะที่มีความหมายและบริบทการใช้งานตามมาตรฐานของรางวัล การเข้าใจความหมายที่ถูกต้องของคำศัพท์เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการตอบคำถามและการประเมินตนเองตามเกณฑ์

ผู้อ่านสามารถค้นหาความหมายของคำศัพท์เหล่านี้ได้จากเนื้อหาในส่วนอภิธานศัพท์ ซึ่งจะให้คำนิยามที่ชัดเจน การศึกษาและทำความเข้าใจคำศัพท์เหล่านี้อย่างถูกต้องจะช่วยให้องค์กรสามารถตีความเกณฑ์ได้อย่างแม่นยำ จัดเตรียมข้อมูลและหลักฐานที่เหมาะสม และนำเสนอผลงานที่สอดคล้องกับความต้องการของเกณฑ์การประเมิน

เนื้อหาเกณฑ์

โครงสร้างองค์กร (Organizational Profile)

1. ประเภทธุรกิจ
2. ผลิตภัณฑ์และ/หรือบริการหลักขององค์กร
3. กรอบแนวคิดและทิศทางหลักในการขับเคลื่อนเรื่องสุขภาวะ
4. โครงสร้างองค์กร
5. กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักขององค์กร ประกอบด้วย
 - ลูกค้าหรือผู้รับบริการหลัก
 - ผู้ส่งมอบ คู่ค้า และคู่ความร่วมมือ
 - ชุมชนซึ่งมีบทบาทในการพัฒนาและส่งเสริมสุขภาวะร่วมกับองค์กร
6. ลักษณะโดยรวมของบุคลากรและข้อมูลสุขภาวะที่สำคัญ
7. สินทรัพย์สำคัญขององค์กรที่สนับสนุน/ส่งเสริมการมีสุขภาวะที่ดี
8. กฎหมายและมาตรฐานด้านสุขภาวะ
9. ความท้าทายและความเสี่ยงด้านสุขภาวะในปัจจุบันและอนาคตที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

1.1 ทิศทางและนโยบาย ด้านสุขภาวะองค์กร

- 1) ทิศทางและนโยบายขององค์กรเกี่ยวกับสุขภาวะองค์กรที่ชัดเจนตอบโจทย์ในปัจจุบันและอนาคต
- 2) การส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กรเพื่อการปฏิบัติตามแนวทางสุขภาวะองค์กร

1.2 บทบาทสำคัญของผู้บริหารระดับสูง ในการขับเคลื่อนสุขภาวะองค์กร

- 1) บทบาทและพฤติกรรมของผู้บริหารระดับสูงที่แสดงถึงการให้ความสำคัญด้านสุขภาวะองค์กร 20
- 2) บทบาทของผู้บริหารระดับสูงในการสื่อสารและถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสุขภาวะองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 50
- 3) การจัดสรรทรัพยากร (เช่น งบประมาณ เครื่องมือ บุคลากร คณะทำงาน/คณะกรรมการด้านสุขภาวะองค์กร) ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการด้านสุขภาวะองค์กร 20
- 4) การกำกับดูแลให้ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมและผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทางสุขภาวะองค์กร 70

หมวดที่ 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์

2.1 การกำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการด้านสุขภาวะองค์กร

- 1) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่นำมาใช้ในการออกแบบกลยุทธ์แนวทาง หรือแนวปฏิบัติด้านสุขภาวะองค์กร
- 2) กลยุทธ์ แนวทาง หรือแนวปฏิบัติที่ครอบคลุมมิติสุขภาวะองค์กรที่คำนึงถึงความหลากหลายและความต้องการของบุคลากร และสอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานด้านสุขภาวะองค์กร
- 3) การวางแผนด้านสุขภาวะองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2.2 การถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

- 1) แนวทางการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติ โดยมอบหมายผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน และกำกับดูแลให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมาย
- 2) การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจนและวัดได้ โดยตัวชี้วัดสะท้อนสุขภาวะองค์กรในมิติที่สำคัญ
- 3) การติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนตามผลการประเมินอย่างต่อเนื่อง

หมวดที่ 3 สุขภาวะบุคลากร

3.1 สุขภาวะทางกายของบุคลากร

- 1) การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางกาย
- 2) การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางโภชนาการ
- 3) การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมในการป้องกันโรคที่เกิดจากการทำงานและโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs)
- 4) การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมในการลด ละ เลิกยาสูบ/แอลกอฮอล์/สารเสพติด
- 5) การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมในการจัดการความเหนื่อยล้า

3.2 สุขภาวะทางใจของบุคลากร

- 1) การรับฟังและป้องกันปัญหาที่ส่งผลกระทบทางจิตใจของบุคลากร
- 2) การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมในการจัดการความเครียด
- 3) การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมในการจัดการภาวะซึมเศร้า
- 4) การบริหารจัดการและการวางแผนทางการเงินของบุคลากร

3.3 สุขภาวะทางปัญญาของบุคลากร

- 1) การออกแบบเส้นทางการเติบโตทางอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและบุคลากร
- 2) การพัฒนาทักษะที่ส่งเสริมการทำงาน (Work Skill) และการใช้ชีวิต (Life Skill) ที่มีประสิทธิภาพ
- 3) ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและสามารถสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance)
- 4) ระบบงานของ HR ที่คำนึงถึงมิติสุขภาวะ ครอบคลุมเส้นทางชีวิตการทำงานของบุคลากร (Employee Journey)

3.4 สุขภาวะทางสังคมของบุคลากร

- 1) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการออกแบบกิจกรรมหรือแนวทางดูแลสุขภาวะ
- 2) แนวทางในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากร
- 3) การสร้างความเท่าเทียมและความเสมอภาคระหว่างบุคลากรทุกคน
- 4) แนวทางในการจัดการให้บุคลากรมีสภาพพร้อมกลับเข้ามาทำงาน (Return to Work Management) จากอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย หรือการกระทบกระเทือนทางจิตใจ
- 5) แนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลสุขภาวะของครอบครัวบุคลากร

3.5 การจัดการความรู้ด้านสุขภาวะ

- 1) การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการประเมินและประยุกต์ใช้ข้อมูลด้านสุขภาวะเพื่อการตัดสินใจที่เหมาะสม (Health Literacy)

- 2) การจัดการความรู้ด้านสุขภาวะองค์กร
- 3) การระบุและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีภายในองค์กร

หมวดที่ 4 การมุ่งเน้นชุมชนและสิ่งแวดล้อม

4.1 การสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาวะของชุมชน

- 1) นโยบายและจัดสรรทรัพยากรในการพัฒนาสุขภาวะของชุมชน
- 2) กิจกรรมที่มุ่งเป้าพัฒนาสุขภาวะของชุมชน
- 3) แนวทางการประเมินผลลัพธ์ของกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมและสะท้อนให้เห็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

4.2 การลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมหรือสังคมจากการดำเนินธุรกิจ

- 1) การประเมินความเสี่ยงในการดำเนินการขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม
- 2) แนวทางในการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมจากการดำเนินธุรกิจ
- 3) แนวทางการประเมินผลการดำเนินงานในการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม

หมวดที่ 5 ผลลัพธ์องค์กรสุขภาวะ

5.1 ผลลัพธ์จากการนำองค์กร

- การมีส่วนร่วมของบุคลากรในโครงการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะ
- สัดส่วนงบประมาณสุขภาวะต่อรายจ่ายทั้งหมดขององค์กร
- ผลลัพธ์บทบาทของผู้นำในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาวะ เช่น การรับรู้ของบุคลากรต่อบทบาทของผู้นำ การสื่อสารของผู้นำที่เข้าถึงบุคลากรอย่างทั่วถึง

5.2 ผลลัพธ์จากการวางแผนเชิงกลยุทธ์

- ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่
 - ความพึงพอใจ / ความผูกพันของบุคลากร
 - ความพึงพอใจลูกค้า / Net Promoter Score (NPS)

- ผลลัพธ์ในการดำเนินการดูแลบุคลากร ได้แก่
 - ผลลัพธ์ในการดำเนินการดูแลสุขภาพบุคลากร เช่น ค่ารักษาพยาบาลต่อคน, สัดส่วนของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี
 - อัตราการขาดงาน / ลาป่วย
 - อัตราความถี่ของการบาดเจ็บ (Injury Frequency Rate)
 - อัตราความสาหัสของการบาดเจ็บ (Injury Severity Rate: ISR) หรืออัตราการประสบอันตรายในงาน
 - อัตราการลาออก (Turnover Rate)
- ประสิทธิภาพการทำงาน เช่น อัตราการลดของเสีย/เวลาทำงาน
- ผลลัพธ์ในการดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะ เช่น ผลของค่าควบคุมทางกฎหมายของสถานที่ทำงาน เช่น ค่าเสียง ฝุ่น แสงสว่าง, การปฏิบัติเทียบกับแผนงานเรื่อง การฝึกซ้อมหนีไฟ การจัดการสารเคมี การปฐมพยาบาล เป็นต้น

5.3 ผลลัพธ์จากสุขภาวะบุคลากร

1) ตัววัดทางกาย

- ผลตรวจสุขภาพประจำปี เช่น ความดัน, ระดับน้ำตาลในเลือด, ไขมัน
- บุคลากรที่เจ็บป่วยด้วยโรค NCDs
- บุคลากรที่ค่า BMI อยู่ในเกณฑ์ปกติ
- บุคลากรที่ติดยาสูบ/แอลกอฮอล์/สารเสพติด
- ผลประเมินอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพกาย

2) ตัววัดทางใจ

- ผลประเมินระดับความเครียด
- ผลประเมินภาวะซึมเศร้า
- ผลประเมินความพึงพอใจในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน
- ผลประเมินอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพใจ

3) ตัววัดทางปัญญา

- ผลประเมินความพึงพอใจต่อการเติบโตในเส้นทางอาชีพ
- สัดส่วนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผน
- ผลประเมินอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเรียนรู้และการทำงาน

4) ตัววัดทางสังคม

- การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการช่วยเหลือชุมชนและสังคม
- อัตราการกลับเข้าทำงาน (Return to Work Rate)
- ผลประเมินอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวและสังคมของบุคลากร

5) ตัววัดการจัดการความรู้ด้านสุขภาวะ

- ร้อยละของบุคลากรที่สามารถเข้าถึงและนำข้อมูลสุขภาพไปใช้ตัดสินใจได้จริง (จากแบบสอบถาม/การสัมภาษณ์)
- ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ฐานข้อมูลต่อความครบถ้วน ทันสมัย และใช้งานง่ายของระบบ
- จำนวนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เช่น เวทีนำเสนอ สัมมนา เยี่ยมชม ฯลฯ

5.4 ผลลัพธ์จากการมุ่งเน้นชุมชนและสิ่งแวดล้อม

- ความพึงพอใจของชุมชนต่อกิจกรรมสุขภาวะองค์กร
- ผลลัพธ์การลดผลกระทบทางมลพิษ

คำอธิบายรายละเอียดเกณฑ์

โครงสร้างองค์กร (Organizational Profile)

1. ประเภทธุรกิจ

องค์กรควรระบุและอธิบายประเภทธุรกิจหลักอย่างชัดเจนและครอบคลุม เช่น การผลิต การบริการ การขนส่ง การศึกษา พร้อมอธิบายลักษณะเฉพาะของธุรกิจ เช่น ใช้แรงงานเข้มข้น เทคโนโลยีสูง ครอบคลุมถึงขนาดขององค์กร รูปแบบการดำเนินงาน นอกจากนี้ องค์กรยังควรอธิบายลักษณะเฉพาะของธุรกิจที่ส่งผลต่อการจัดการด้านสุขภาวะ เนื่องจากประเภทธุรกิจที่แตกต่างกันส่งผลให้องค์กรมีความเสี่ยงด้านสุขภาวะและความปลอดภัยที่ไม่เหมือนกัน เช่น หากเป็นธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต อาจมีความเสี่ยงจากสารเคมี เสี่ยงหรือสภาพแวดล้อมการทำงาน หรือหากเป็นธุรกิจบริการ อาจมีความเสี่ยงจาก ความเครียด การทำงานหนัก หรือการติดต่อกับลูกค้าจำนวนมาก ประเภทธุรกิจจึงเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับองค์กรในการออกแบบมาตรการด้านสุขภาวะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของธุรกิจ

2. ผลิตภัณฑ์และ/หรือบริการหลักขององค์กร

องค์กรควรอธิบายลักษณะเฉพาะ คุณสมบัติสำคัญ และกลุ่มเป้าหมายของผลิตภัณฑ์หรือบริการ แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายและความซับซ้อนของผลิตภัณฑ์หรือบริการ รวมถึงกระบวนการผลิตหรือการให้บริการที่สำคัญ โดยอาจระบุสัดส่วนรายได้หรือความสำคัญของผลิตภัณฑ์หรือบริการแต่ละประเภท พร้อมทั้งอธิบายจุดเด่นหรือความได้เปรียบทางการแข่งขันที่สำคัญ นอกจากนี้ การอธิบายควรครอบคลุมวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์หรือบริการ ตั้งแต่การวิจัยและพัฒนา การออกแบบ การจัดหาวัตถุดิบ กระบวนการผลิตหรือการให้บริการ การจำหน่าย การใช้งาน และการจัดการเมื่อสิ้นสุดการใช้งาน รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงของตลาดและลูกค้า เพื่อช่วยให้เข้าใจบริบทการดำเนินงานขององค์กรและความท้าทายเฉพาะที่อาจส่งผลต่อการจัดการด้านสุขภาวะของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง

3. กรอบแนวคิดและทิศทางหลักในการขับเคลื่อนเรื่องสุขภาวะ

องค์กรควรอธิบายกรอบแนวคิดและทิศทางหลักที่องค์กรใช้ในการขับเคลื่อนเรื่องสุขภาวะ เช่น พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม นโยบาย และวัฒนธรรม โดยไม่จำเป็นต้องมีครบทุกองค์ประกอบ แต่ต้องแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับสุขภาวะในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ โดยควรเป็นการอธิบายแบบบูรณาการที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและความสอดคล้องระหว่างกรอบแนวคิดและทิศทางหลักต่างๆ ที่องค์กรมีอยู่

พันธกิจด้านสุขภาวะควรอธิบายจุดมุ่งหมายหลักในการสร้างและส่งเสริมสุขภาวะทั้งภายในและภายนอกองค์กร วิสัยทัศน์ควรแสดงภาพอนาคตที่ต้องการบรรลุ ค่านิยมควรสะท้อนหลักการและความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับความสำคัญของสุขภาวะ ในขณะที่นโยบายด้านสุขภาวะควรสะท้อนถึงแนวทางที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ส่วนวัฒนธรรมองค์กรควรอธิบายพฤติกรรม บรรยาการ และแนวปฏิบัติที่เป็น

ลักษณะเฉพาะขององค์กรในการส่งเสริมสุขภาพ กรอบแนวคิดและทิศทางหลักทั้งหมดนี้ต้องมีความสอดคล้องกันและสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นอย่างแท้จริงขององค์กรในการสร้างสุขภาพ

4. โครงสร้างองค์กร

นอกจากองค์กรจะแสดงแผนผังองค์กรแล้ว ยังควรอธิบายโครงสร้างในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านสุขภาพ โดยระบุหน่วยงานหรือตำแหน่งที่รับผิดชอบด้านสุขภาพโดยเฉพาะ เช่น คณะกรรมการสุขภาพ หน่วยงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย หรือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงอธิบายบทบาทหน้าที่ อำนาจการตัดสินใจ และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในการขับเคลื่อนงานด้านสุขภาพ การออกแบบโครงสร้างที่เหมาะสมจะช่วยให้การดำเนินงานด้านสุขภาพมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกระดับขององค์กร

5. กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักขององค์กร

ลูกค้าหรือผู้รับบริการหลัก

องค์กรควรวิเคราะห์และจำแนกกลุ่มลูกค้าหรือผู้รับบริการหลัก โดยครอบคลุมถึงความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือบริการที่แตกต่างในแต่ละกลุ่ม เช่น ลักษณะการใช้ผลิตภัณฑ์หรือบริการ รูปแบบการสื่อสาร และประสบการณ์ที่ลูกค้าได้รับ การที่องค์กรนำข้อมูลของลูกค้าหรือผู้รับบริการมาใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการให้ตอบสนองได้ดียิ่งขึ้น จะช่วยสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นในระยะยาว และหากองค์กรสามารถเชื่อมโยงการพัฒนาดังกล่าวกับประเด็นด้านสุขภาพ เช่น การออกแบบผลิตภัณฑ์ที่ปลอดภัยต่อผู้ใช้หรือการให้บริการที่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของลูกค้า ก็จะช่วยเสริมสร้างผลกระทบเชิงบวกอย่างยั่งยืน

ผู้ส่งมอบ คู่ค้า และคู่ความร่วมมือ

องค์กรควรอธิบายถึงกลุ่มผู้ส่งมอบ (Supplier), คู่ค้า (Partner) และคู่ความร่วมมือ (Collaborator) ที่สำคัญในแต่ละกลุ่ม และบทบาทในการสนับสนุนให้องค์กรสามารถผลิตและส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือบริการที่สำคัญอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงแนวทางหรือข้อกำหนดที่ทั้งสองฝ่ายยึดถือร่วมกัน เช่น มาตรฐานด้านความปลอดภัย หรือหลักความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งองค์กรอาจมีการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของแต่ละกลุ่ม เช่น การอบรม การแลกเปลี่ยนความรู้ หรือการสนับสนุนแนวทางปฏิบัติที่ดี เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในระยะยาว การสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายในด้านต่าง ๆ จะช่วยเสริมประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทาน และหากสามารถบูรณาการแนวคิดด้านสุขภาพ เช่น การส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย หรือการดูแลคุณภาพชีวิตแรงงาน ก็จะช่วยขยายผลกระทบเชิงบวกไปสู่พันธมิตรทางธุรกิจในวงกว้าง

ชุมชนซึ่งมีบทบาทในการพัฒนาและส่งเสริมสุขภาวะ

องค์กรต้องแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทและความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับชุมชนในด้านสุขภาวะ โดยอธิบายถึงลักษณะเฉพาะของชุมชนที่สำคัญขององค์กร พร้อมทั้งความต้องการและความท้าทายด้านสุขภาวะที่ชุมชนเผชิญอยู่ ซึ่งองค์กรควรมีบทบาทในการส่งเสริมให้ชุมชนสามารถช่วยเหลือตนเองได้ (Self-reliance) ได้ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในระยะยาวให้สามารถดำเนินการด้านสุขภาวะได้อย่างยั่งยืนแม้ไม่มีการสนับสนุนจากองค์กรอย่างต่อเนื่องก็ตาม

6. ลักษณะโดยรวมของบุคลากรและข้อมูลสุขภาวะที่สำคัญ

การอธิบายลักษณะโดยรวมของบุคลากรควรครอบคลุมถึงจำนวนบุคลากรทั้งหมด และการคำนวณจำนวนบุคลากรตามลักษณะที่ส่งผลต่อความเสี่ยงด้านสุขภาวะ เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน ลักษณะการจ้างงาน (เต็มเวลา พาร์ทไทม์ ชั่วโมง ชั่วโมง สัญญาจ้าง) ลักษณะงาน รวมถึงสถานที่ปฏิบัติงานหากองค์กรมีสถานที่ทำงานหลายแห่ง การจำแนกนี้จะช่วยให้เข้าใจความต้องการด้านสุขภาวะที่แตกต่างกันของแต่ละกลุ่ม รวมถึงความเสี่ยงเฉพาะของแต่ละกลุ่มอาจเผชิญ เช่น ความเสี่ยงจากการนั่งทำงานเป็นเวลานาน การสัมผัสสารเคมี การทำงานกะกลางคืน หรือการติดต่อกับลูกค้าจำนวนมาก

ในส่วนของคุณข้อมูลสุขภาวะที่สำคัญของบุคลากร องค์กรควรอธิบายลักษณะของคุณข้อมูลสุขภาวะที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ เช่น แนวโน้มของปัญหาสุขภาพที่พบบ่อยในองค์กร ลักษณะของโรคจากการประกอบอาชีพ (Occupational Diseases) หรือปัญหาสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งองค์กรควรมีการวิเคราะห์ความแตกต่างของลักษณะสุขภาวะตามกลุ่มบุคลากรที่ต่างกัน เพื่อให้เข้าใจถึงความหลากหลายของความต้องการและความท้าทายด้านสุขภาวะภายในองค์กร สำหรับใช้ประโยชน์ในการออกแบบโครงการและมาตรการส่งเสริมสุขภาวะที่เหมาะสมและตรงตามความต้องการของแต่ละกลุ่มบุคลากร รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรและการวางแผนการดำเนินงานด้านสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ

7. สินทรัพย์สำคัญขององค์กรที่สนับสนุน/ส่งเสริมการมีสุขภาวะที่ดี

องค์กรควรระบุและอธิบายสินทรัพย์ทางกายภาพและเทคโนโลยีที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสุขภาวะ สินทรัพย์ด้านอาคารสถานที่อาจรวมถึงพื้นที่ออกกำลังกาย ห้องพยาบาล สวนหย่อม พื้นที่พักผ่อน ระบบระบายอากาศ และแสงสว่าง สำหรับอุปกรณ์และเทคโนโลยี ควรรวมถึงอุปกรณ์ความปลอดภัย เครื่องมือตรวจสุขภาพ ระบบจัดการข้อมูลสุขภาพ แอปพลิเคชันส่งเสริมสุขภาพ และเทคโนโลยีที่ช่วยลดความเสี่ยงด้านสุขภาพ การอธิบายควรแสดงให้เห็นถึงการลงทุนอย่างมีแผนและการใช้ประโยชน์อย่างเต็มศักยภาพของสินทรัพย์เหล่านี้ รวมถึงแผนการปรับปรุงและพัฒนาในอนาคต

8. กฎหมายและมาตรฐานด้านสุขภาวะ

การอธิบายส่วนนี้ควรครอบคลุมทั้ง กฎหมายข้อกำหนดภาคบังคับ และ มาตรฐานที่องค์กรสมัครใจ นำมาใช้ โดยกฎหมายข้อกำหนดภาคบังคับอาจรวมถึง กฎหมายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย กฎหมายสิ่งแวดล้อม กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และข้อกำหนดของมาตรฐานอุตสาหกรรมต่างๆ ในขณะที่ มาตรฐานที่องค์กรเลือกปฏิบัติโดยสมัครใจ อาจรวมถึงระบบมาตรฐาน เช่น ISO 45001 (ระบบการจัดการ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย), OHSAS 18001 หรือมาตรฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง ข้อกำหนดและมาตรฐาน เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญต่อการตัดสินใจขององค์กร ช่วยให้องค์กรประเมินได้ว่า กำลังดำเนินการเพียงเพื่อให้เป็นไป ตามข้อกำหนดขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด หรือดำเนินการที่เหนือกว่าข้อกำหนดต่างๆ เพื่อยกระดับมาตรฐานสุข ภาวะและความปลอดภัยให้สูงขึ้น

9. ความท้าทายและความเสี่ยงด้านสุขภาวะในปัจจุบันและอนาคตที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร

องค์กรควรแสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์ความท้าทายและความเสี่ยงด้านสุขภาวะที่อาจส่งผลการ ดำเนินงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการวิเคราะห์ควรมีลักษณะเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในและ ปัจจัยภายนอกองค์กร พร้อมทั้งสะท้อนให้เห็นถึงการเตรียมความพร้อมและแนวทางการรับมืออย่างเหมาะสม ตัวอย่างความท้าทายและความเสี่ยงที่องค์กรอาจพิจารณา อาทิ

- การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เช่น ภาวะโลกร้อน มลพิษทางอากาศ และสภาพอากาศที่ รุนแรง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของบุคลากรและชุมชน รวมถึงความปลอดภัยในการทำงาน
- โรคอุบัติใหม่และโรคติดต่อ ที่อาจเกิดขึ้นอย่างฉับพลันและส่งผลกระทบในวงกว้าง เช่น โรค ระบาด หรือเชื้อโรคที่กลายพันธุ์
- การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น ระบบอัตโนมัติหรือหุ่นยนต์ ที่อาจช่วยลดความเสี่ยงจาก การทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตราย แต่ในขณะเดียวกันอาจสร้างผลกระทบต่อสุขภาวะ ทางจิตใจ ความมั่นคงในการจ้างงาน และความเครียดจากการเปลี่ยนแปลง
- ลักษณะทางภูมิศาสตร์เฉพาะพื้นที่ เช่น ฝุ่น ความร้อน ความชื้น หรือภัยธรรมชาติ เช่น แผ่นดินไหว ซึ่งอาจสร้างความเสี่ยงต่อทั้งสุขภาพของบุคลากรและความต่อเนื่องของธุรกิจ

การวิเคราะห์ความท้าทายและความเสี่ยงแต่ละประเภทอย่างเป็นระบบ โดยจัดลำดับความสำคัญของ ความเสี่ยงตามระดับความรุนแรงและโอกาสที่จะเกิดขึ้น จะช่วยให้องค์กรสามารถเตรียมแผนรับมือหรือแผน ฟื้นฟูให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ รวมถึงมีการติดตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และปรับปรุง แผนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน

หมวดที่ 1 การนำองค์กรด้านสุขภาวะ

องค์กรถ่ายทอดทิศทางและนโยบายด้านสุขภาวะและขับเคลื่อนสุขภาวะองค์กรที่ทำให้มั่นใจถึงการกำกับดูแลองค์กรที่ดี รวมถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารระดับสูงในการขับเคลื่อนสุขภาวะองค์กรและส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อการปฏิบัติตามแนวทางสุขภาวะองค์กร

1.1 ทิศทางและนโยบายด้านสุขภาวะ (60 คะแนน)

1) ทิศทางและนโยบายขององค์กรเกี่ยวกับสุขภาวะขององค์กรที่ชัดเจนตอบโจทย์ในปัจจุบันและอนาคต

ผู้บริหารระดับสูงดำเนินการในการกำหนดทิศทางและนโยบายที่เกี่ยวกับสุขภาวะขององค์กรที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการดูแลสุขภาวะของบุคลากร เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ทางสุขภาวะที่ดีใน 4 มิติ ได้แก่ กาย ใจ ปัญญา และสังคม รวมถึง องค์กรมีการดำเนินการด้านสุขภาวะเพื่อให้ตอบโจทย์ความต้องการในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การกำหนดทิศทางที่ชัดเจนและนโยบายที่เป็นรูปธรรมที่สื่อถึงความตั้งใจขององค์กรในการดูแลสุขภาวะบุคลากรทั้งด้านกาย ใจ ปัญญา และสังคม
- การวิเคราะห์บริบท ปัจจัยเสี่ยง และแนวโน้มในอนาคต
- การจัดทำเอกสารนโยบายสุขภาวะอย่างเป็นทางการ
- การเชื่อมโยงทิศทางและนโยบายด้านสุขภาวะกับกลยุทธ์ แนวทาง หรือแนวปฏิบัติในหมวดที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์

2) การส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กรเพื่อการปฏิบัติตามแนวทางสุขภาวะองค์กร

ผู้บริหารระดับสูงแสดงภาวะผู้นำและความมุ่งมั่นในการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมองค์กรที่เอื้อต่อการดำเนินงานด้านสุขภาวะอย่างเป็นระบบ รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กรเพื่อการปฏิบัติตามแนวทางสุขภาวะองค์กร

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การสร้างโครงสร้างการบริหารจัดการด้านสุขภาวะที่ชัดเจน
- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางด้านสุขภาวะองค์กร

- การสร้างกลไกการสื่อสารและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ โดยมีกลไกการสื่อสารที่สามารถสร้างการรับรู้ สร้างความเข้าใจ และสร้างการมีส่วนร่วม
- การปรับปรุงสภาพแวดล้อมองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และ ความต้องการของบุคลากร

1.2 บทบาทสำคัญของผู้บริหารระดับสูงในการขับเคลื่อนสุขภาวะองค์กร (70 คะแนน)

1) บทบาทและพฤติกรรมของผู้บริหารระดับสูงที่แสดงถึงการให้ความสำคัญด้านสุขภาวะองค์กร

ผู้บริหารระดับสูงดำเนินการในการแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญด้านสุขภาวะองค์กร รวมถึงการแสดงความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำในการดำเนินชีวิตและการทำงานที่สอดคล้องกับสุขภาวะองค์กร

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- แสดงบทบาทเชิงรุกในด้านสุขภาวะทางกาย ใจ ปัญญา และสังคม เช่น การออกกำลังกายสม่ำเสมอและเข้าร่วมกิจกรรมสุขภาพขององค์กร, การจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม การแสดงทัศนคติเชิงบวกและมองโลกในแง่ดี, การแสดงความมุ่งมั่นและวินัยในการทำงาน, การสร้างสัมพันธภาพที่ดีและการทำงานเป็นทีม
- สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร เช่น การเชื่อมโยงเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายองค์กรด้านสุขภาวะ, การแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์เชิงบวกจากการดูแลสุขภาพ, การให้คำแนะนำและคำปรึกษาด้านการดูแลสุขภาพ
- สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนสุขภาวะ เช่น การกำหนดนโยบายและระเบียบที่สนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น, การลาเพื่อดูแลสุขภาพและครอบครัว, การห้ามสูบบุหรี่และการดื่มแอลกอฮอล์ในที่ทำงาน, การจัดพื้นที่ทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพ (แสงสว่าง อากาศถ่ายเท เฟอร์นิเจอร์เพื่อสุขภาพ)

2) บทบาทของผู้บริหารระดับสูงในการสื่อสารและถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสุขภาวะให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ผู้บริหารระดับสูงดำเนินการในการสื่อสารและถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสุขภาวะให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับบุคลากรทั้งหมด, พันธมิตรที่สำคัญ (ผู้ส่งมอบ, คู่ค้า และคู่ความร่วมมือ), ลูกค้าหรือผู้รับบริการหลัก และ ชุมชนซึ่งมีบทบาทในการพัฒนาและส่งเสริมสุขภาวะร่วมกับองค์กร

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้นำสื่อสารโดยตรงในระดับองค์กรผ่านช่องทางและหัวข้อที่เหมาะสมกับผู้รับสาร

- บุคลากรทั้งหมด สื่อสารให้เห็นความสำคัญและประโยชน์ที่ได้รับของการมีสุขภาวะระดับบุคคล
- พันธมิตรที่สำคัญ (ผู้ส่งมอบ, คู่ค้า และคู่ความร่วมมือ) สื่อสารแนวปฏิบัติร่วมด้านสุขภาวะที่คำนึงถึงสุขภาวะทั้งสองฝ่าย
- ลูกค้าหรือผู้รับบริการหลัก สื่อสารให้เห็นถึงความตั้งใจขององค์กรในการดูแลสุขภาวะของทั้งบุคลากรและลูกค้า
- ชุมชนซึ่งมีบทบาทในการพัฒนาและส่งเสริมสุขภาวะร่วมกับองค์กร สื่อสารถึงบทบาทองค์กรในการส่งเสริมสุขภาวะของชุมชน
- ผู้บริหารระดับสูงให้ข้อมูลที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย ข้อมูลที่สื่อออกไปควรชัดเจน กระชับ เข้าใจง่าย เพื่อลดความสับสนและเพิ่มโอกาสที่ทุกคนจะปฏิบัติตามทิศทางเดียวกันได้อย่างถูกต้อง
- ผู้บริหารระดับสูงเปิดรับฟังเสียงของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะเพื่อสร้างระบบ Feedback และการเรียนรู้ร่วมกัน

3) การจัดสรรทรัพยากร (เช่น งบประมาณ เครื่องมือ บุคลากร คณะทำงาน/คณะกรรมการด้านสุขภาวะในองค์กร) ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการด้านสุขภาวะ

ผู้บริหารระดับสูงดำเนินการในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านต่างๆ เพียงพอและพร้อมใช้ในการสนับสนุนกลยุทธ์ แนวทาง หรือแนวปฏิบัติด้านสุขภาวะจนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การจัดสรรงบประมาณด้านสุขภาวะองค์กรโดยเฉพาะ
- การจัดหาเครื่องมือและระบบสนับสนุนสำหรับการส่งเสริมสุขภาวะองค์กร
- การจัดให้มีผู้รับผิดชอบด้านสุขภาวะองค์กรโดยเฉพาะ

4) การกำกับดูแลให้ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมและผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทางสุขภาวะองค์กร

ผู้บริหารระดับสูงดำเนินการในการผลักดัน ติดตาม และประเมินผล เพื่อสนับสนุนให้ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในการผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทางสุขภาวะองค์กร ผู้บริหารระดับสูงใช้กลไกและเครื่องมือในการสร้างความมั่นใจว่าผู้บริหารทุกระดับมีความเข้าใจและความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนแนวทางสุขภาวะองค์กร รวมถึง องค์กรมีระบบการติดตามและประเมินผลการทำงานของผู้บริหารทุกระดับในด้าน การสนับสนุนสุขภาวะองค์กร การดำเนินการดังกล่าวส่งผลให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานสุขภาวะอย่างต่อเนื่อง

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การระบุบทบาทของผู้บริหารแต่ละระดับอย่างชัดเจน
- การผนวกเป้าหมายสุขภาวะไว้ในแผนงานและการประเมินผลงานของผู้บริหารทุกระดับ
- การจัดระบบติดตามและรายงานผลการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมทุกระดับ

หมวดที่ 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์

การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านสุขภาวะองค์กร หมายถึง กระบวนการที่องค์กรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง โดยมุ่งหวังให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืน ทั้งในด้านกาย ใจ ปัญญา และสังคม ของคนในองค์กร

2.1 การกำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการด้านสุขภาวะองค์กร (50 คะแนน)

1) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่นำมาใช้ในการออกแบบกลยุทธ์แนวทาง หรือแนวปฏิบัติด้านสุขภาวะองค์กร

องค์กรดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วนและครอบคลุมมิติสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ กาย ใจ ปัญญา และสังคม รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลที่เชื่อมโยงกับความท้าทายหรือโอกาสเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อให้การกำหนดกลยุทธ์ แนวทาง หรือแนวปฏิบัติด้านสุขภาวะองค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- กระบวนการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แหล่งข้อมูลและช่องทางการเก็บรวบรวม การวางแผนระยะเวลาหรือความถี่ในการเก็บข้อมูล
- การจัดทำรายงานวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- การวิเคราะห์แนวโน้ม ความคาดหวัง และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะ
- การเชื่อมโยงผลการวิเคราะห์กับความท้าทายหรือโอกาสเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

2) กลยุทธ์ แนวทาง หรือแนวปฏิบัติที่ครอบคลุมมิติสุขภาวะที่คำนึงถึงความหลากหลายและความต้องการของบุคลากร และสอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานด้านสุขภาวะ

องค์กรมีการจัดทำกลยุทธ์ แนวทาง หรือแนวปฏิบัติที่ครอบคลุมมิติสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน โดยมีการออกแบบที่มีความยืดหยุ่นและเป็นธรรม ตอบสนองความต้องการที่แตกต่าง โดยคำนึงถึง

- ความหลากหลายและความต้องการของบุคลากร เช่น
 - เพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา
 - กลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุ คนพิการ สตรีมีครรภ์ ผู้มีภาวะดูแลครอบครัว
 - ลักษณะงาน เช่น พนักงานประจำ พนักงานทำงานทางไกล (hybrid, remote) หรือทำงานเป็นกะ
- ความสอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องในมิติสุขภาวะ เช่น พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรืออ้างอิงมาตรฐานระดับสากล เช่น WHO, ISO45001 เป็นต้น

3) การวางแผนด้านสุขภาวะองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

องค์กรมีระบบการจัดการสุขภาวะที่มีความต่อเนื่อง ยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวได้ตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับภายใน เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร หรือพฤติกรรมของพนักงาน และระดับภายนอก เช่น สถานการณ์โรคระบาด สภาพเศรษฐกิจ หรือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- กำหนดแนวทางการวางแผนด้านสุขภาวะองค์กร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจนและเป็นระบบ และการเชื่อมโยงแผนกับทิศทาง กลยุทธ์ และเป้าหมายหลักขององค์กร
 - ระยะสั้น เช่น กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี โครงการลดน้ำหนัก หรือ Mental Health Day
 - ระยะยาว เช่น นโยบายองค์กรที่ส่งเสริมสุขภาวะอย่างยั่งยืน การออกแบบสถานที่ทำงานแบบ Well-being workplace
- การใช้ข้อมูลจริงประกอบในการวางแผนสุขภาวะ เช่น ข้อมูลการลาป่วย ขาดงาน แบบประเมิน ความเครียด ความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน แนวโน้มด้านสุขภาพของบุคลากร รวมถึงการพิจารณาบริบทที่เปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคม สิ่งแวดล้อม หรือโรคระบาด
- การวางแผนด้านสุขภาวะจะต้องสามารถปรับเปลี่ยนได้ทันที เมื่อมีสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น โควิด-19 ภัยธรรมชาติ หรือการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ หรือมีแผนสำรองหรือ contingency plan สำหรับสุขภาวะ เช่น การเปลี่ยนรูปแบบจาก Onsite Wellness Program เป็น Online หรือ Hybrid Program
- การเตรียมความพร้อมของบุคลากรทั้งฝ่ายบริหารและปฏิบัติให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้

2.2 การถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ (70 คะแนน)

1) แนวทางการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติ โดยมอบหมายผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน และกำกับดูแลให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมาย

องค์กรสามารถถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การดำเนินการจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี การมอบหมายผู้รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรมอย่างชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และความจำเป็น ขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินการมีความต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์กร และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- กระบวนการหรือขั้นตอนที่ชัดเจนในการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นการประชุม ชี้แจง หรือสื่อสารในรูปแบบที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย
- การมอบหมายผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน มีการระบุบทบาทและหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานหรือบุคคล รวมถึงผู้รับผิดชอบหลักและผู้สนับสนุนในแต่ละกิจกรรมหรือนโยบาย
- การกำกับ ติดตาม และประเมินผล โดยมีระบบติดตามความก้าวหน้า (Monitoring) การกำหนด ตัวชี้วัดความสำเร็จ และรายงานความคืบหน้าให้ผู้บริหารทราบเป็นระยะ และมีการปรับแผนหาก จำเป็น

2) การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจนและวัดได้ โดยตัวชี้วัดสะท้อน สุขภาวะองค์กร ในมิติที่ สำคัญ

องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่สนับสนุนให้องค์กรดำเนินการด้านสุขภาวะที่สอดคล้อง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร สามารถสะท้อนผลการดำเนินงานด้านสุขภาวะทั้งในเชิงปริมาณและ คุณภาพ ครอบคลุมทั้งระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคล รวมถึงสามารถติดตาม และประเมินผลสำเร็จได้

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การกำหนดเป้าหมายด้านสุขภาวะที่ชัดเจน สอดคล้องกับกลยุทธ์หลักขององค์กร เช่น
 - ลดอัตราการลาป่วย
 - เพิ่มความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน
 - ลดภาวะ ความเครียด หรือภาวะหมดไฟ (Burnout) ของบุคลากร
- การกำหนดตัวชี้วัด (Key Performance Indicators: KPIs) ที่วัดได้จริง โดยตัวชี้วัดต้องเป็น รูปธรรม และสามารถเก็บข้อมูลได้จริง จากแหล่งข้อมูลภายในองค์กร

3) การติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนตามผลการประเมินอย่างต่อเนื่อง

องค์กรมีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสุขภาวะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลจากตัวชี้วัดที่กำหนดไว้เพื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมาย และวิเคราะห์ผลลัพธ์อย่างรอบด้าน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ครอบคลุมทุกระดับขององค์กร ผลการประเมินจะถูกนำมาใช้ในการทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาแผนงานหรือแนวทางดำเนินการ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- ระบบการติดตามหรือกลไกในการติดตามความคืบหน้าของแผนปฏิบัติการด้านสุขภาวะอย่างสม่ำเสมอ เช่น รายเดือน/ไตรมาส/ปี
- มีรายงานหรือสรุปผลการดำเนินงานเพื่อให้ผู้บริหารหรือทีมที่เกี่ยวข้องใช้ในการตัดสินใจ
- การประเมินผลอย่างเป็นระบบ และมีการวิเคราะห์ข้อมูลเทียบกับเป้าหมายหรือค่ามาตรฐาน รวมถึงพิจารณาความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป
- การดำเนินการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุงแผนปฏิบัติการ/กิจกรรม ให้เหมาะสมกับสภาพจริง การปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน กลุ่มเป้าหมาย หรือทรัพยากรที่ใช้ รวมถึงการปรับแผนอย่างทันทั่วทั้งในกรณีฉุกเฉินหรือเกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น ภาวะเศรษฐกิจ โรคระบาด เทคโนโลยีใหม่

หมวดที่ 3 สุขภาวะบุคลากร

หมวดสุขภาวะบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งสุขภาวะ โดยมุ่งเน้นการประเมินความสามารถขององค์กรในการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนที่ครอบคลุมทุกมิติของสุขภาวะบุคลากร ตั้งแต่สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางใจ สุขภาวะทางปัญญา สุขภาวะทางสังคม และการจัดการความรู้ด้านสุขภาวะ องค์กรต้องแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางการดำเนินงานที่เป็นระบบและต่อเนื่อง และการสร้างสมดุลระหว่างความต้องการขององค์กรกับความต้องการของบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนาสุขภาวะที่ยั่งยืนและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อทั้งบุคลากรและองค์กรในระยะยาว

3.1 สุขภาวะทางกายของบุคลากร (70 คะแนน)

1) การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางกาย

องค์กรมีแนวทางในการดำเนินการที่ครอบคลุมทั้งการสร้างโอกาสและสิ่งอำนวยความสะดวก การออกแบบโปรแกรมที่หลากหลาย และการสร้างระบบสนับสนุนที่ยั่งยืน โดยต้องสะท้อนให้เห็นถึงความ

เข้าใจเกี่ยวกับความต้องการที่แตกต่างกันของ**บุคลากร** และการสร้างวัฒนธรรมการออกกำลังกายให้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เช่น ห้องออกกำลังกาย สระว่ายน้ำ หรือลู่วิ่ง
- การออกแบบโปรแกรมออกกำลังกายที่หลากหลายและเหมาะสมกับ**ความต้องการของบุคลากร** ในแต่ละกลุ่ม
- การสร้างแรงจูงใจผ่านระบบรางวัลและการยอมรับ

2) การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางโภชนาการ

องค์กรมีแนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการบริโภคอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ โดยคำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและข้อจำกัดด้านสุขภาพของ**บุคลากร**

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การจัดหาอาหารและเครื่องดื่มที่มีคุณภาพภายในองค์กร
- การให้ความรู้เรื่องโภชนาการที่ถูกต้องและเหมาะสมกับ**บุคลากร**แต่ละกลุ่ม
- การสร้างแนวปฏิบัติที่สนับสนุนการเลือกบริโภคอาหารที่ดีต่อสุขภาพ

3) การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมในการป้องกันโรคที่เกิดจากการทำงานและโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง

องค์กรมีแนวทางเชิงป้องกัน**โรคที่เกิดจากการทำงานและโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง** (NCDs) อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการสร้างความตระหนักและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของ**บุคลากร** และการสร้างระบบการดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพตามลักษณะงานและบุคคล
- การจัดตรวจสุขภาพเชิงป้องกันที่ครอบคลุมและสม่ำเสมอ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปีและการตรวจเฉพาะกลุ่มเสี่ยง
- การติดตามและดูแลสุขภาพสำหรับผู้ที่มีความเสี่ยงสูง
- การให้ความรู้และสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการป้องกันโรค

4) การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมในการลด ละ เลิกยาสูบ/แอลกอฮอล์/สารเสพติด

องค์กรมีแนวทางที่ครอบคลุมทั้งการป้องกันและการแก้ไข โดยมีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นธรรมเกี่ยวกับการใช้ยาสูบ แอลกอฮอล์ และสารเสพติดในสถานที่ทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมและกลไกการให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสม

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- นโยบายเกี่ยวกับการใช้ยาสูบ แอลกอฮอล์ และสารเสพติดในสถานที่ทำงาน
- การให้ความรู้เกี่ยวกับผลเสียของยาสูบ แอลกอฮอล์ และสารเสพติด ต่อสุขภาพและการทำงาน
- การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดจากยาสูบ แอลกอฮอล์ และสารเสพติด
- การช่วยเหลือและสนับสนุนสำหรับผู้ที่ต้องการลด ละ เลิกใช้ยาสูบ แอลกอฮอล์ และสารเสพติด

5) การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมในการจัดการความเหนื่อยล้า

องค์กรมีแนวทางเชิงบูรณาการอย่างเป็นระบบ โดยมีการวิเคราะห์สาเหตุของความเหนื่อยล้าในบริบทเฉพาะขององค์กรและสร้างมาตรการที่ตอบสนองปัญหา

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การประเมินระดับความเหนื่อยล้าของบุคลากร
- การจัดการภาระงานและเวลาทำงานอย่างเหมาะสม
- การสร้างโอกาสในการพักผ่อนและการฟื้นฟู
- การจัดหาอุปกรณ์หรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ช่วยลดความเหนื่อยล้า

3.2 สุขภาวะทางใจของบุคลากร (70 คะแนน)

1) การรับฟังและป้องกันปัญหาที่ส่งผลกระทบทางจิตใจของบุคลากร

องค์กรมีแนวทางการสร้างระบบที่บุคลากรรู้สึกปลอดภัยและเชื่อมั่นในการแจ้งปัญหา โดยเฉพาะปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการกลั่นแกล้ง (Bully) การคุกคาม (Harassment) หรือความรุนแรง (Violence) ในรูปแบบต่างๆ โดยแสดงให้เห็นถึงการบูรณาการระหว่างการแก้ไขและการป้องกันปัญหาที่ส่งผลกระทบทางจิตใจ

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การสร้างช่องทางการรับฟังที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย เช่น การปรึกษาแบบตัวต่อตัว สายด่วน แพลตฟอร์มออนไลน์ หรือการใช้บุคคลที่สามเป็นตัวกลาง
- การตรวจสอบข้อเท็จจริงและจัดการที่เป็นธรรม รวดเร็ว และโปร่งใส

- การสร้างความตระหนักและให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหาที่ส่งผลกระทบทางจิตใจแก่ผู้บริหารและบุคลากร

2) การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมในการจัดการความเครียด

องค์กรมีแนวทางการจัดการความเครียดของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยแสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์สาเหตุความเครียดในบริบทเฉพาะขององค์กร การจัดการปัญหาความเครียดในระดับต่างๆ โดยควรอธิบายถึงแนวทางที่ใช้ในการดูแลความเครียดของบุคลากรอย่างสมดุล ทั้งในระดับองค์กร เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน บทบาทหน้าที่ หรือระบบงานที่เป็นต้นเหตุของความเครียด และในระดับบุคคล เช่น การจัดอบรมทักษะการจัดการความเครียด การให้คำปรึกษา หรือกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะจิตใจ พร้อมแสดงผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิผลของแนวทางทั้งสองด้านอย่างเหมาะสม

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การประเมินระดับความเครียดของบุคลากรอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ
- การจัดการความเครียดที่หลากหลายและเหมาะสมกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน เช่น เทคนิคการผ่อนคลาย การทำสมาธิ การออกกำลังกาย การจัดการเวลา หรือการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต
- การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ลดความเครียด เช่น การออกแบบพื้นที่ทำงานที่เอื้อต่อการผ่อนคลาย การจัดการภาระงานให้สมดุล การสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตน

3) การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมในการจัดการภาวะซึมเศร้า

องค์กรมีแนวทางการดูแลและสนับสนุนบุคลากรที่ครอบคลุมทั้งการป้องกันและการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาภาวะซึมเศร้า โดยแสดงให้เห็นถึงการจัดการภาวะซึมเศร้าและผลกระทบต่อการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมรวมถึงการติดตามการฟื้นฟูที่เหมาะสม

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การสร้างความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะซึมเศร้าในกลุ่มบุคลากร การลดอคติและการเลือกปฏิบัติ
- การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนผู้ที่ได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นภาวะซึมเศร้า เช่น นโยบายการลา และการให้ความช่วยเหลือการจัดหาบริการปรึกษาและการรักษาที่มีคุณภาพ การปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพของผู้ป่วย การสร้างเครือข่ายการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

4) การบริหารจัดการและการวางแผนทางการเงินของบุคคลากร

องค์กรมีแนวทางการสนับสนุนให้บุคคลากรมีความรู้และทักษะในการจัดการการเงินส่วนบุคคล การวางแผนการออม การลงทุน และการเตรียมความพร้อมสำหรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน รวมถึงการมีระบบช่วยเหลือสำหรับผู้ประสบปัญหาทางการเงิน และการส่งเสริมการสร้างความมั่นคงทางการเงินระยะยาวอย่างยั่งยืน

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการการเงิน
- การให้ความช่วยเหลือทางการเงินที่เหมาะสมและเป็นธรรม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิตและประกันสุขภาพ เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ หรือโปรแกรมการออมเงิน
- ความช่วยเหลือในกรณีที่บุคคลากรประสบปัญหาทางการเงินฉุกเฉิน

3.3 สุขภาวะทางปัญญาของบุคคลากร (70 คะแนน)

1) การออกแบบเส้นทางการเติบโตทางอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและบุคคลากร

องค์กรมีแนวทางการสร้างระบบการพัฒนาอาชีพที่เป็นการบูรณาการระหว่างเป้าหมายเชิงธุรกิจขององค์กรกับเป้าหมายและศักยภาพของบุคคลากรแต่ละคน โดยแสดงให้เห็นถึงกระบวนการประเมินและการวิเคราะห์ความสามารถ ความสนใจ และเป้าหมายทางอาชีพของบุคคลากร พร้อมทั้งการวิเคราะห์โอกาสและความต้องการขององค์กรในอนาคต รวมถึงเส้นทางอาชีพที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายซึ่งรวมถึงการพัฒนาความเชี่ยวชาญและการเคลื่อนย้ายข้ามสายงาน การมีระบบการให้คำปรึกษาและการพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ รวมถึงการติดตามและปรับปรุงแผนการพัฒนารวมอย่างสม่ำเสมอ

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- เส้นทางการเติบโตที่ชัดเจนและหลากหลายสำหรับตำแหน่งต่างๆ
- การให้คำปรึกษาเพื่อการพัฒนาอาชีพ เช่น Mentoring และ Coaching

2) การพัฒนาทักษะที่ส่งเสริมการทำงาน (Work Skill) และการใช้ชีวิต (Life Skill) ที่มีประสิทธิภาพ

องค์กรมีแนวทางการพัฒนาทักษะที่ครอบคลุมทั้งความสามารถในการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์ช่องว่างทักษะ (Skill Gap Analysis) อย่างเป็นระบบเพื่อระบุทักษะที่จำเป็นทั้งในปัจจุบันและอนาคต การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาในรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับการเรียนรู้ของบุคคลากรที่แตกต่างกัน การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและการใช้ชีวิต

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การวิเคราะห์ช่องว่างทักษะของบุคลากรแต่ละคน
- การพัฒนาทักษะการทำงาน
- การพัฒนาทักษะชีวิต

3) ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและสามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance)

องค์กรมีแนวทางการสร้างระบบการทำงานที่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรในการจัดการเวลาและความรับผิดชอบทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัว การตอบสนองแสดงให้เห็นถึงการมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อความยืดหยุ่น โดยคำนึงถึงลักษณะของงาน ความต้องการของลูกค้า และความจำเป็นในการประสานงาน การออกแบบกระบวนการทำงาน รวมถึงการจัดหาเทคโนโลยีและเครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้าใจและให้ความสำคัญกับความต้องการส่วนบุคคลของพนักงาน

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- นโยบายและแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อความยืดหยุ่น
- เทคโนโลยีหรือเครื่องมือที่องค์กรใช้เพื่อสนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น

4) ระบบงานของ HR ที่คำนึงถึงมิติสุขภาวะ ครอบคลุมเส้นทางชีวิตการทำงานของบุคลากร (Employee Journey)

องค์กรมีแนวทางการออกแบบระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่บูรณาการมิติสุขภาวะเข้าไปในทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงานของบุคลากร ตั้งแต่ก่อนเข้าทำงานจนถึงหลังออกจากงาน โดยแสดงให้เห็นถึงการมีระบบที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกันในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกที่สื่อสารถึงค่านิยมและนโยบายด้านสุขภาวะขององค์กร การปฐมนิเทศที่แนะนำโปรแกรมและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขภาวะ การพัฒนาและการประเมินผลมีการกำหนดเป้าหมายด้านสุขภาวะและการพัฒนาตนเองในแผนการพัฒนาศักยภาพ การให้รางวัลที่สะท้อนความสำคัญของสุขภาวะ การจัดการการลาออกที่มีการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ด้านสุขภาวะ ตลอดจนการรักษาความสัมพันธ์หลังการลาออกมีการเชิญชวนเข้าร่วมกิจกรรมสุขภาวะสำหรับอดีตบุคลากร

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การสื่อสารค่านิยมและการประเมินความเข้ากันได้ด้านสุขภาวะในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- การแนะนำโปรแกรมและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขภาวะในการปฐมนิเทศด้านสุขภาวะ
- การรวมเป้าหมายสุขภาวะในแผนการพัฒนาและประเมินผล

3.4 สุขภาวะทางสังคมของบุคลากร (50 คะแนน)

1) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการออกแบบกิจกรรมหรือแนวทางดูแลสุขภาวะ

องค์กรมีแนวทางการสร้างให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมหรือแนวทางดูแลสุขภาวะ ซึ่งต้องเป็นการสร้างระบบที่บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ และมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องส่งผลต่อสุขภาวะของตนเอง ไม่ใช่เพียงการเก็บข้อมูลหรือการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพียงอย่างเดียว

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การสร้างช่องทางและกระบวนการที่หลากหลายให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับโปรแกรมและกิจกรรมด้านสุขภาวะ
- การสร้างกลไกที่ให้บุคลากรเข้ามามีบทบาทในการวางแผน การออกแบบ การดำเนินการ และการประเมินผล เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการสุขภาวะที่มีตัวแทนจากทุกระดับและทุกหน่วยงาน การสร้างแพลตฟอร์มการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือการจัดประกวดและการนำเสนอแนวคิดจากบุคลากร

2) การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากร

องค์กรมีแนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตวิทยาที่เอื้อต่อสุขภาวะของบุคลากรอย่างครอบคลุม โดยต้องแสดงให้เห็นถึงการมีระบบการประเมินและจัดการปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อสุขภาวะ ทั้งในด้านการออกแบบพื้นที่ทำงาน การจัดการแสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ และคุณภาพอากาศ การสร้างพื้นที่พักผ่อนและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะ การจัดหาอุปกรณ์ที่สอดคล้องกับหลักการยศาสตร์เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยและความสะดวกในการทำงาน รวมถึงการสร้างบรรยากาศทางสังคมที่เอื้อต่อความสัมพันธ์ที่ดี การสื่อสารที่เปิดเผย และการมีส่วนร่วม

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การควบคุมแสง เสียง อุณหภูมิ ความชื้น คุณภาพอากาศ
- การออกแบบพื้นที่ทำงานและพักผ่อนที่เอื้อต่อสุขภาวะ
- การใช้อุปกรณ์ที่สอดคล้องกับหลักการยศาสตร์
- การสร้างบรรยากาศทางสังคมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน เช่น การสร้างโอกาสให้บุคลากรได้ทำงานข้ามหน่วยงานและสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กร

3) การสร้างความเท่าเทียมและเสมอภาคระหว่างบุคลากรทุกคน

องค์กรมีแนวทางการสร้างความเท่าเทียมและเสมอภาคเชิงโครงสร้างที่ให้โอกาสและการเข้าถึงทรัพยากรอย่างเท่าเทียมกันแก่บุคลากรทุกคน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็นแตกต่างกันในด้านเพศ เพศสภาพ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา ความพิการ สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หรือลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆ โดยต้องแสดงให้เห็นถึงการมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับความหลากหลายและการไม่เลือกปฏิบัติ การสร้างระบบการสรรหา การพัฒนา และการเลื่อนตำแหน่งที่โปร่งใสและเป็นธรรม การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้รองรับความต้องการที่หลากหลาย การสร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเท่าเทียม การจัดการข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับคุณค่าของความหลากหลาย

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับความหลากหลายและการไม่เลือกปฏิบัติ
- การสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับคุณค่าของความหลากหลาย
- การจัดการข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

4) การจัดการให้บุคลากรมีสภาพพร้อมกลับเข้ามาทำงาน (Return to Work Management) จากอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย หรือการกระทบกระเทือนทางจิตใจ

องค์กรมีแนวทางการดูแลและสนับสนุนที่ครอบคลุมกระบวนการกลับเข้าสู่การทำงานอย่างเป็นระบบ โดยแสดงให้เห็นถึงการมีกระบวนการประเมินความพร้อมที่ครอบคลุมทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ การประสานงานกับแพทย์และผู้เชี่ยวชาญ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม การจัดการภาระงานและตำแหน่งให้สอดคล้องกับความสามารถ การสนับสนุนทางจิตใจและสังคม การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เข้าใจและให้การสนับสนุน รวมถึงการจัดทำแผนการติดตามและการดูแล

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การประเมินความพร้อมด้านร่างกายและด้านจิตใจ
- การสนับสนุนและการติดตามความก้าวหน้าหลังกลับเข้ามาทำงาน

5) แนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลสุขภาพของครอบครัวบุคลากร

องค์กรกำหนดแนวทางที่ตอบสนองความต้องการของครอบครัวบุคลากรอย่างหลากหลาย ครอบคลุมทั้งการอำนวยความสะดวกในการดูแลสุขภาพในครอบครัว การให้บริการด้านสุขภาพ และการสนับสนุนทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจและลดความกังวลในการทำงาน

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การอำนวยความสะดวก เช่น สถานที่ให้นมบุตรหรือศูนย์ดูแลเด็กเล็กในสถานที่ทำงาน วันลาเลี้ยงดูบุตร วันลาดูแลผู้ป่วยในครอบครัว
- บริการสุขภาพสำหรับครอบครัว เช่น การตรวจสุขภาพหรือบริการด้านสุขภาพให้กับสมาชิกครอบครัว
- การสนับสนุนทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว เช่น สวัสดิการสนับสนุนค่าคลอดบุตรทุนการศึกษา

3.5 การจัดการความรู้ด้านสุขภาวะ (40 คะแนน)

1) การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการประเมินและประยุกต์ใช้ข้อมูลด้านสุขภาวะเพื่อการตัดสินใจที่เหมาะสม (Health Literacy)

องค์กรมีแนวทางการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรในการเข้าถึง เข้าใจ ประเมิน และนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องแสดงให้เห็นถึงการให้ความรู้ที่เหมาะสมกับระดับการศึกษาและประสบการณ์ของบุคลากรที่หลากหลาย การสอนวิธีการค้นหาข้อมูลสุขภาพจากแหล่งที่เชื่อถือได้ การพัฒนาทักษะการวิเคราะห์และประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล รวมถึงการเข้าใจความเสี่ยงทางสุขภาพ ผ่านการฝึกอบรม การจำลองสถานการณ์ การใช้กรณีศึกษา และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การฝึกอบรม พัฒนาทักษะ และประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลสุขภาพ
- การส่งเสริมให้บุคลากรสามารถดูแลสุขภาพของตนเองได้อย่างเหมาะสม

2) การจัดการความรู้ด้านสุขภาวะขององค์กร

องค์กรมีแนวทางการสร้างระบบการจัดการความรู้ที่ครอบคลุมการรวบรวม จัดระบบ เก็บรักษา และเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาวะอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ การตอบต้องแสดงให้เห็นถึงการมีฐานข้อมูลความรู้ที่ครอบคลุมทั้งความรู้จากการวิจัยทางวิชาการ แนวปฏิบัติที่ดีจากองค์กรอื่น ประสบการณ์และบทเรียนจากการดำเนินงานภายในองค์กร และความรู้เฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับลักษณะเฉพาะขององค์กร โดยมีระบบการจัดหมวดหมู่ การค้นหา และการเข้าถึงที่สะดวก รวมถึงการมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice) และการมีระบบการปรับปรุงและการพัฒนาฐานความรู้อย่างต่อเนื่องตามสถานการณ์และความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- ฐานข้อมูลความรู้ด้านสุขภาวะ
- การสร้างและเผยแพร่เนื้อหาความรู้ด้านสุขภาวะ
- การมีชุมชนแห่งการเรียนรู้

3) การระบุและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีภายในองค์กร

องค์กรมีแนวทางการสร้างระบบการค้นหา รวบรวม และเผยแพร่วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านสุขภาวะที่เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยต้องแสดงให้เห็นถึงการมีกลไกการระบุนวัตกรรมและแนวปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จจากหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร การมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนในการคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่ดี การสร้างกระบวนการตรวจสอบ การจัดทำเอกสารและการถ่ายทอดความรู้ การจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ข้ามหน่วยงาน รวมถึงการสร้างระบบรางวัลและการยกย่องวิธีปฏิบัติที่ดี และการใช้บทเรียนที่ได้ในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การระบุและการรวบรวมวิธีปฏิบัติที่ดี ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร
- การจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การนำเสนอ การสัมมนา การเยี่ยมชมและศึกษาดูงาน การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ข้ามหน่วยงาน

หมวดที่ 4 การมุ่งเน้นชุมชนและสิ่งแวดล้อม

การมุ่งเน้นชุมชนและสิ่งแวดล้อมในด้านสุขภาวะ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เป็นการส่งเสริมให้องค์กรดำเนินงานโดยคำนึงถึงผลกระทบและคุณค่าที่ส่งต่อสู่ชุมชนและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน องค์กรควรกำหนดนโยบายหรือพันธกิจที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาวะของชุมชน โดยครอบคลุมทุกมิติสุขภาวะ พร้อมทั้งออกแบบกิจกรรมหรือโครงการที่ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของชุมชนโดยตรง โดยอาศัยข้อมูลพื้นที่จริงและการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน รวมถึงการทำงานร่วมกับภาคีต่าง ๆ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียน โรงพยาบาล วัด หรือภาคเอกชนอื่น ๆ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าองค์กรมีบทบาทเชิงรุกในการยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชนรอบข้างอย่างแท้จริง

4.1 การสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาวะของชุมชน (50 คะแนน)

1) นโยบายและจัดสรรทรัพยากรในการพัฒนาสุขภาวะของชุมชน

การสะท้อนถึงบทบาทขององค์กรในการตอบแทนสังคม (Societal Contributions) โดยองค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนและการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาสุขภาวะของชุมชน

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การกำหนดนโยบายเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์องค์กรที่กำหนดเป้าหมายชัดเจน และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน
- การจัดสรรทรัพยากร ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร เวลา เครื่องมือ/อุปกรณ์ องค์ความรู้ และเครือข่าย
- การถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในพื้นที่จริง
- ระบบติดตาม ประเมินผล และเรียนรู้เพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน รวมถึงส่งผลกระทบเชิงบวกอย่างยั่งยืนต่อชุมชน

2) กิจกรรมที่มุ่งเป้าพัฒนาสุขภาวะของชุมชน

องค์กรมีแนวทางในการดำเนินกิจกรรมที่มีเป้าหมายชัดเจนในการส่งเสริมสุขภาวะของชุมชน และคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของชุมชน

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- กิจกรรมหรือโครงการที่กำหนดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ชัดเจนในการส่งเสริมสุขภาวะของชุมชน และเป้าหมายต้องสอดคล้องกับประเด็นสุขภาวะที่สำคัญของชุมชน
- การรับฟังความต้องการของชุมชน และออกแบบกิจกรรมโดยร่วมกับภาคีหรือผู้นำชุมชน
- กิจกรรมต้องมีความเชื่อมโยงกับพันธกิจหรือค่านิยมขององค์กร
- การมุ่งสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืน เช่น การสร้างความรู้ การเปลี่ยนพฤติกรรม หรือการพัฒนาระบบสนับสนุนสุขภาวะในชุมชน
- กิจกรรมที่คำนึงถึงมิติสุขภาวะ เช่น
 - สุขภาวะทางกาย เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การเข้าถึงบริการทางการแพทย์ การออกกำลังกาย การรณรงค์ลดพฤติกรรมเสี่ยง
 - สุขภาวะทางใจ เช่น กิจกรรมพัฒนาทางอารมณ์ สร้างสุขภาวะจิตใจ ลดภาวะเครียดในชุมชน
 - สุขภาวะทางปัญญา เช่น ศูนย์เรียนรู้ชุมชน การอบรมอาชีพ/ทักษะใหม่ การจัดมุมหนังสือหรือกิจกรรมอ่านหนังสือ เว็บไซต์แลกเปลี่ยนภูมิปัญญาท้องถิ่น

- สุขภาวะทางสังคม เช่น การสร้างความสัมพันธ์/ความร่วมมือ และการอยู่ร่วมกันในชุมชนอย่างมีสันติ การสร้างกลไกเฝ้าระวังชุมชนด้านสุขภาพ การจัดการขยะ/น้ำเสีย คุณภาพอากาศ และการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

3) แนวทางการประเมินผลลัพธ์ของกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมและสะท้อนให้เห็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

องค์กรมีแนวทางการประเมินผลลัพธ์ของกิจกรรมที่ชัดเจน เป็นระบบ และสามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรม รวมถึงเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เช่น ข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรม ความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วม ผลกระทบด้านสุขภาวะ หรือผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีการนำผลประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการเรียนรู้ วิเคราะห์แนวโน้ม และปรับปรุงการออกแบบกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรมากยิ่งขึ้น รวมถึงการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาแนวทางและผลลัพธ์ให้ดียิ่งขึ้นในระยะยาว

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ที่คาดหวังชัดเจน เช่น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การลดความเสี่ยงด้านสุขภาพในชุมชน ระดับความรู้หรือทักษะของผู้เข้าร่วม
- การเก็บข้อมูลควมมีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อสะท้อนถึงประสิทธิผลของกิจกรรม
- การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ แสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้และการปรับเปลี่ยนที่เป็นรูปธรรม
- การสื่อสารผลการประเมินและการปรับปรุงกลับไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ชุมชน พันธมิตร หรือผู้บริหาร

4.2 การลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมหรือสังคมจากการดำเนินธุรกิจ (50 คะแนน)

1) การประเมินความเสี่ยงในการดำเนินการขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม

องค์กรมีระบบและกระบวนการในการประเมินความเสี่ยงอย่างเป็นระบบและรอบด้าน โดยครอบคลุมความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการดำเนินธุรกิจซึ่งส่งผลกระทบต่อ สิ่งแวดล้อมและสังคม ทั้งทางตรงและทางอ้อม องค์กรใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น กฎหมาย ข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของชุมชน และแนวโน้มทางสังคมในการประเมินความเสี่ยง เพื่อป้องกัน ปรับลด และจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การระบุความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่อาจเกิดจากการดำเนินงานขององค์กร
- การวิเคราะห์ระดับความเสี่ยงและผลกระทบ (Risk Assessment)

- การจัดลำดับความสำคัญและวางแนวทางป้องกัน/ลดผลกระทบ
- การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- การติดตามและปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง

2) แนวทางในการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมจากการดำเนินธุรกิจ

องค์กรมีการดำเนินการเชิงกลยุทธ์และเชิงปฏิบัติในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมจากกิจกรรมและกระบวนการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นระบบ โดยมีการออกแบบแนวทางที่คำนึงถึงความยั่งยืน ความรับผิดชอบต่อสังคม และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การระบุผลกระทบที่อาจเกิดจากการดำเนินธุรกิจ เช่น
 - สิ่งแวดล้อม เช่น มลพิษทางอากาศ น้ำ เสียง การใช้พลังงาน การจัดการของเสีย
 - สังคม เช่น ความปลอดภัยของชุมชน การจ้างงานที่เป็นธรรม สิทธิมนุษยชนของแรงงาน
- การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างผลกระทบและกิจกรรมขององค์กรอย่างเป็นระบบ
- การกำหนดมาตรการหรือแนวทางลดผลกระทบ โดยวางแนวทางที่เป็นรูปธรรมและปฏิบัติได้จริง เช่น
 - การใช้พลังงานสะอาดหรือลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
 - การออกแบบผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Eco-design)
 - มาตรการดูแลสิทธิแรงงาน การป้องกันการใช้แรงงานเด็ก/แรงงานบังคับ
 - การควบคุมคุณภาพเสียง แสง หรือกลิ่นที่อาจรบกวนชุมชน
- แนวทางการลดผลกระทบต้องสอดคล้องกับมาตรฐานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

3) แนวทางการประเมินผลการดำเนินงานในการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม

องค์กรมีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนและเป็นระบบในการประเมินผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม โดยเน้นการวัดผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจ รวมถึงประสิทธิภาพของมาตรการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อลดผลกระทบดังกล่าว

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลได้ (เชิงปริมาณ/คุณภาพ) เช่น ปริมาณการปล่อยมลพิษ การลดของเสีย การใช้พลังงาน น้ำ หรือทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ
- การใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ชุมชน หรือหน่วยงานภายนอก เพื่อประเมินความพึงพอใจและการยอมรับ
- การทบทวนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงนโยบายหรือแนวทางในรอบถัดไป

หมวดที่ 5 ผลลัพธ์องค์กรสุขภาวะ

เป็นตัววัดสำคัญในการประเมิน WellEx Award โดยตัวชี้วัดในหมวดผลลัพธ์แสดงถึงประสิทธิภาพของการดำเนินการด้านสุขภาวะและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กรโดยรวม ซึ่งมีตัววัดหลักและตัววัดอื่น ๆ ทั้งที่อยู่ในระดับองค์กรและระดับบุคคล

5.1 ผลลัพธ์จากการนำองค์กร (80 คะแนน)

- การมีส่วนร่วมของบุคลากรในโครงการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะ แสดงถึงการที่บุคลากรทุกระดับในองค์กรเข้าร่วมและมีบทบาทในการขับเคลื่อนกิจกรรมและนโยบายด้านสุขภาวะ
ตัวชี้วัด สัดส่วนบุคลากรที่มีส่วนร่วมของบุคลากรในโครงการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะ
สูตรคำนวณ ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในโครงการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะ ต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด
- สัดส่วนงบประมาณสุขภาวะต่อรายจ่ายทั้งหมดขององค์กร แสดงถึงองค์กรจัดสรรงบประมาณสำหรับกิจกรรมหรือมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสุขภาวะอย่างเพียงพอ
ตัวชี้วัด สัดส่วนงบประมาณสุขภาวะต่อรายจ่ายทั้งหมดขององค์กร
สูตรคำนวณ ร้อยละของงบประมาณสำหรับสุขภาวะองค์กร ต่อรายจ่ายทั้งหมดขององค์กร
- ผลลัพธ์บทบาทของผู้นำในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาวะ เช่น การรับรู้ของบุคลากรต่อบทบาทของผู้นำ การสื่อสารของผู้นำที่เข้าถึงบุคลากรอย่างทั่วถึง แสดงถึงองค์กรมีความเข้าใจและเห็นคุณค่าในบทบาทของผู้นำที่แสดงออกด้วยการปฏิบัติตนในลักษณะที่เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาวะ
ตัวชี้วัด สัดส่วนบุคลากรที่รับรู้ต่อบทบาทของผู้นำในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาวะ
สูตรคำนวณ ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ต่อบทบาทของผู้นำในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาวะ ต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด

5.2 ผลลัพธ์จากการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (70 คะแนน)

- ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่
 - ความพึงพอใจ / ความผูกพันของบุคลากร แสดงถึงความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อการทำงานไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจต่อการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรหรือความรู้สึกจงรักภักดี มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะอุทิศตนปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
ตัวชี้วัด ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
สูตรคำนวณ คะแนนความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรจากคะแนนเต็ม 100 คะแนน

ตัวชี้วัด ค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

สูตรคำนวณ คะแนนความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรจากคะแนนเต็ม 100 คะแนน

- ความพึงพอใจลูกค้า / Net Promoter Score (NPS) แสดงถึงระดับความภักดีและความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อองค์กร สินค้า หรือบริการ พร้อมทั้งลูกค้าจะแนะนำองค์กรแก่ผู้อื่น

ตัวชี้วัด ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของลูกค้า

สูตรคำนวณ คะแนนความพึงพอใจของลูกค้าจากคะแนนเต็ม 100 คะแนน

ตัวชี้วัด Net Promoter Score (NPS)

สูตรคำนวณ ร้อยละของของกลุ่มลูกค้าที่ "สนับสนุน" (Promoters) ลบด้วยเปอร์เซ็นต์ของกลุ่มที่ "ไม่สนับสนุน" (Detractors)

- ผลลัพธ์ในการดำเนินการดูแลบุคลากร ได้แก่

- ผลลัพธ์ในการดำเนินการดูแลสุขภาพบุคลากร เช่น ค่ารักษาพยาบาลต่อคน, สัดส่วนของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี แสดงถึงผลลัพธ์ของการดูแลสุขภาพบุคลากรในองค์กร ทั้งในมิติด้านการรักษาเมื่อเกิดโรค และการส่งเสริมสุขภาพเชิงป้องกันที่ลดการเจ็บป่วย

ตัวชี้วัด ค่ารักษาพยาบาลต่อคน

สูตรคำนวณ ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลต่อบุคลากรทั้งหมด

ตัวชี้วัด สัดส่วนของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี

สูตรคำนวณ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีต่อบุคลากรทั้งหมด

- อัตราการขาดงาน / ลาป่วย แสดงถึงสุขภาพและความพร้อมของบุคลากร โดยอัตราการขาดงาน/ลาป่วยต่ำสะท้อนถึงสุขภาพที่ดีและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม

ตัวชี้วัด อัตราการขาดงาน

สูตรคำนวณ ร้อยละของจำนวนวันขาดงานต่อวันทำงานทั้งหมดต่อปี

ตัวชี้วัด อัตราการลาป่วย

สูตรคำนวณ ร้อยละของจำนวนวันลาป่วยต่อวันทำงานทั้งหมดต่อปี

- อัตราความถี่ของการประสบอันตราย (Accident Frequency Rate) แสดงถึงจำนวนความถี่ของการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นต่อชั่วโมงทำงานหนึ่งล้านชั่วโมงในระยะเวลาหนึ่ง

ตัวชี้วัด อัตราความถี่ของการประสบอันตราย

สูตรคำนวณ (จำนวนการประสบอันตราย/จำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมด) $\times 1,000,000$
(กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

- อัตราความร้ายแรงของการประสบอันตราย (Accident Severity Rate) แสดงถึง ความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน โดยวัดจากจำนวนวันทำงานที่สูญเสียไป เนื่องจากการประสบอันตรายร้ายแรงที่เกิดขึ้นต่อชั่วโมงทำงานหนึ่งล้านชั่วโมงในระยะเวลาหนึ่ง

ตัวชี้วัด อัตราความรุนแรงของการประสบอันตราย

สูตรคำนวณ (จำนวนวันทำงานที่สูญเสีย / จำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมด) $\times 1,000,000$
(กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

* กรณีไม่มีการเก็บชั่วโมงการทำงานให้คำนวณจาก จำนวนบุคลากรทั้งหมด $\times$ จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย

- อัตราการลาออก (Turnover Rate) แสดงถึงความมั่นคงในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกับองค์กร ถ้าอัตราการลาออกต่ำ หมายถึงองค์กรมีการบริหารจัดการ รวมถึงการดูแลด้านสุขภาวะและสภาพแวดล้อมการทำงานที่น่าพึงพอใจ

ตัวชี้วัด อัตราการลาออก

สูตรคำนวณ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ลาออกต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมดต่อปี

- ประสิทธิภาพการทำงาน แสดงถึงความสามารถในการจัดการและพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ตัวอย่างภาคผลิต

ตัวชี้วัด อัตราของเสีย

สูตรคำนวณ ร้อยละของมูลค่าของเสียต่อมูลค่าการผลิต

ตัวอย่างภาคบริการ

ตัวชี้วัด ระยะเวลาในการให้บริการ

สูตรคำนวณ ระยะเวลาเฉลี่ยในการให้บริการต่อผู้รับบริการหนึ่งราย

- ผลลัพธ์ในการดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะ เช่น ผลของค่าควบคุมทางกฎหมายของสถานที่ทำงาน เช่น ค่าเสียง ฝุ่น แสงสว่าง, การปฏิบัติเทียบกับแผนงานเรื่องการฝึกซ้อมหนีไฟ การจัดการสารเคมี การปฐมพยาบาล เป็นต้น แสดงถึงความปลอดภัยและความรับผิดชอบต่อองค์กรต่อบุคลากร ชุมชนและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัด ผลของค่าควบคุมทางกฎหมายของสถานที่ทำงาน

สูตรคำนวณ ร้อยละของค่าควบคุมทางกฎหมายที่ผ่านตามาตรฐานสากล

5.3 ผลลัพธ์จากสภาวะบุคลากร (140 คะแนน)

1) ตัววัดทางกาย

- ผลตรวจสุขภาพประจำปี แสดงถึงสภาพสุขภาพของบุคลากรแต่ละคน รวมถึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการเฝ้าระวังสุขภาพและป้องกันโรค

ตัวชี้วัด ผลตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร

สูตรคำนวณ ร้อยละบุคลากรที่ผลตรวจสุขภาพประจำปี เช่น ความดันโลหิต ระดับน้ำตาลในเลือด ไขมัน ประเมินสุขภาพร่างกายและความเสี่ยงโรค ผ่านตามเกณฑ์มาตรฐาน

- บุคลากรที่เจ็บป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) แสดงถึงผลจากการดูแลสุขภาพของบุคลากร

ตัวชี้วัด สัดส่วนบุคลากรที่เป็นโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) เช่น โรคความดันโลหิตสูง โรคหลอดเลือดสมองและหัวใจ โรคเบาหวาน โรคมะเร็ง โรคอ้วน โรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง

สูตรคำนวณ ร้อยละบุคลากรที่เป็นโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) ต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด

- บุคลากรที่ค่า BMI อยู่ในเกณฑ์ปกติ แสดงถึงภาวะโภชนาการและสุขภาพกายที่ดี

ตัวชี้วัด สัดส่วนบุคลากรที่มี BMI ในเกณฑ์ปกติ

สูตรคำนวณ ร้อยละของบุคลากรที่มี BMI ในเกณฑ์ปกติ ต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด

$BMI = \frac{\text{น้ำหนักของบุคลากร (กิโลกรัม)}}{\text{ส่วนสูง (เมตร)}^2}$

- บุคลากรที่ติดยาสูบ/แอลกอฮอล์/สารเสพติด แสดงถึงผลกระทบด้านพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร

ตัวชี้วัด สัดส่วนบุคลากรที่ติดยาสูบ/แอลกอฮอล์/สารเสพติด

สูตรคำนวณ ร้อยละของบุคลากรที่ติดยาสูบ/แอลกอฮอล์/สารเสพติด ต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด

- ผลประเมินอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพกาย เช่น คุณภาพการนอน ระดับออกซิเจนในเลือด

2) ตัววัดทางใจ

- ผลประเมินระดับความเครียด แสดงถึงภาวะจิตใจและความสามารถในการจัดการความตึงเครียด

ตัวชี้วัด ระดับความเครียดของบุคลากร

สูตรคำนวณ ร้อยละของบุคลากรที่มีความเครียดต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด

- ผลประเมินภาวะซึมเศร้า แสดงถึงการติดตามสถานการณ์สุขภาพจิตบุคลากร
ตัวชี้วัด บุคลากรที่เป็นโรคซึมเศร้า
สูตรคำนวณ ร้อยละของบุคลากรที่มีภาวะซึมเศร้า ต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด
- ผลประเมินความพึงพอใจในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน แสดงถึงบุคลากรมีความพอใจ
กับการแบ่งเวลาระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว
ตัวชี้วัด ความพึงพอใจในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและงานของบุคลากร
สูตรคำนวณ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในความสมดุลชีวิต-งาน ต่อจำนวนบุคลากร
ทั้งหมด
- ผลประเมินอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพใจ เช่น ระดับความรู้สึกลมดไฟในการทำงาน (Burnout)
อัตราการใช้บริการปรึกษา/บำบัดจิตวิทยา

3) ตัววัดทางปัญญา

- ผลประเมินความพึงพอใจต่อการเติบโตในเส้นทางอาชีพ แสดงถึงองค์กรให้โอกาสบุคลากรในการ
พัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในองค์กร
ตัวชี้วัด ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจต่อการเติบโตในเส้นทางอาชีพ
สูตรคำนวณ คะแนนความพึงพอใจต่อการเติบโตในเส้นทางอาชีพของบุคลากรที่มีต่อองค์กรจาก
คะแนนเต็ม 100 คะแนน
- สัดส่วนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผน แสดงถึงองค์กรให้ความสำคัญกับการ
ลงทุนและพัฒนาบุคลากรที่เป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จองค์กร
ตัวชี้วัด สัดส่วนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผน
สูตรคำนวณ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด
- ผลประเมินอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเรียนรู้และการทำงาน

4) ตัววัดทางสังคม

- การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการช่วยเหลือชุมชนและสังคม แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม
และความร่วมมือภายในและภายนอกองค์กร
ตัวชี้วัด สัดส่วนบุคลากรในการช่วยเหลือชุมชนและสังคม
สูตรคำนวณ ร้อยละของบุคลากรในการช่วยเหลือชุมชนและสังคม ต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด

- อัตราการกลับเข้าทำงาน (Return to Work Rate) แสดงถึงความสำเร็จของโปรแกรมการฟื้นฟู และสนับสนุนสุขภาพบุคลากร

ตัวชี้วัด อัตราการกลับเข้าทำงาน

สูตรคำนวณ ร้อยละของบุคลากรที่กลับเข้ามาทำงานจากอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย หรือการ กระทบกระเทือนทางจิตใจ ต่อจำนวนบุคลากรที่ได้รับอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย หรือการ กระทบกระเทือนทางจิตใจทั้งหมด

- ผลประเมินอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวและสังคมของบุคลากร แสดงถึงความเข้มแข็งของ เครือข่ายครอบครัวและสังคมในด้านสุขภาพ

5) ตัววัดการจัดการความรู้ด้านสุขภาพ

- สัดส่วนการเข้าถึงและนำข้อมูลสุขภาพไปใช้ตัดสินใจได้จริง แสดงถึงโอกาสในการเข้าถึงข้อมูล อย่างเท่าเทียมและคุณประโยชน์ของข้อมูลสุขภาพที่องค์กรจัดหาและรวบรวมไว้

ตัวชี้วัด สัดส่วนการเข้าถึงและนำข้อมูลสุขภาพไปใช้ตัดสินใจได้จริง

สูตรคำนวณ ร้อยละของบุคลากรที่สามารถเข้าถึงและนำข้อมูลสุขภาพไปใช้ตัดสินใจได้จริง (จากแบบสอบถาม/การสัมภาษณ์)

- ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ฐานข้อมูลต่อความครบถ้วน ทันสมัย และใช้งานง่ายของระบบ แสดง ถึง ความพร้อมของข้อมูลสุขภาพขององค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวัง ของบุคลากร

ตัวชี้วัด ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจต่อความครบถ้วนและทันสมัยของระบบ

สูตรคำนวณ คะแนนความพึงพอใจของผู้ใช้ฐานข้อมูลต่อความครบถ้วนและทันสมัยของระบบ จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน

ตัวชี้วัด ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจต่อความใช้งานง่ายของระบบ

สูตรคำนวณ ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ฐานข้อมูลต่อความใช้งานง่ายของระบบจากคะแนน เต็ม 100 คะแนน

- จำนวนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เช่น เวทีนำเสนอ สัมมนา เยี่ยมชม ฯลฯ แสดง ถึง ผลผลิตด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับสุขภาพภายในองค์กร

ตัวชี้วัด จำนวนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร

สูตรคำนวณ จำนวนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรที่จัดขึ้นต่อปี

5.4 ผลลัพธ์จากการมุ่งเน้นชุมชนและสิ่งแวดล้อม (60 คะแนน)

- ความพึงพอใจของชุมชนต่อกิจกรรมสุขภาวะองค์กร แสดงถึงการมีส่วนร่วมและภาพลักษณ์องค์กรในสังคม
ตัวชี้วัด ระดับความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อการให้บริการหรือกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพขององค์กร
สูตรคำนวณ จำนวนและคุณภาพของกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในชุมชน , ร้อยละของคนในชุมชนที่พึงพอใจต่อกิจกรรมสุขภาวะองค์กรต่อจำนวนคนในชุมชน
- ผลลัพธ์การลดผลกระทบทางมลพิษ แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งมีผลต่อภาพลักษณ์และความยั่งยืนขององค์กร
ตัวชี้วัด การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับผลกระทบจากก๊าซเรือนกระจกและมาตรการลดมลพิษ
สูตรคำนวณ ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้เกี่ยวกับผลกระทบจากก๊าซเรือนกระจกและมาตรการลดมลพิษ ต่อบุคลากรทั้งหมด

ความเชื่อมโยงระหว่างผลลัพธ์กับเกณฑ์หมวดกระบวนการ

ผลลัพธ์	ความเชื่อมโยงกับเกณฑ์หมวดกระบวนการ
5.1 ผลลัพธ์จากการนำองค์กร	
การมีส่วนร่วมของบุคลากรในโครงการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะ	หัวข้อ 1.2 หัวข้อ 2.2
สัดส่วนงบประมาณสุขภาวะต่อรายจ่ายทั้งหมดขององค์กร	หัวข้อ 1.2
ผลลัพธ์บทบาทของผู้นำในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาวะ เช่น การรับรู้ของบุคลากรต่อบทบาทของผู้นำ การสื่อสารของผู้นำที่เข้าถึงบุคลากรอย่างทั่วถึง	หัวข้อ 1.2
5.2 ผลลัพธ์จากการวางแผนเชิงกลยุทธ์	
ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ - ความพึงพอใจ/ความผูกพันของบุคลากร - ความพึงพอใจลูกค้า / Net Promoter Score (NPS)	หัวข้อ 2.1 หัวข้อ 1.2 หัวข้อ 2.1
ผลลัพธ์ในการดำเนินการดูแลบุคลากร ได้แก่ ผลลัพธ์ในการดำเนินการดูแลสุขภาพบุคลากร เช่น ค่ารักษาพยาบาลต่อคน, สัดส่วนของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	หัวข้อ 2.1

ผลลัพธ์	ความเชื่อมโยงกับเกณฑ์ หมวดกระบวนการ
- อัตราการขาดงาน/ลาป่วย - อัตราความถี่ของการประสบอันตราย (Accident Frequency Rate) - อัตราความร้ายแรงของการประสบอันตราย (Accident Severity Rate) - อัตราการลาออก (Turnover Rate)	หัวข้อ 2.2 หัวข้อ 2.2 หัวข้อ 2.2 หัวข้อ 2.2
ประสิทธิภาพการทำงาน เช่น อัตราการลดของเสีย/เวลาทำงาน	หัวข้อ 2.2
ผลลัพธ์ในการดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะ เช่น ผลของค่าควบคุมทางกฎหมายของสถานที่ทำงาน เช่น ค่าเสียง ฝุ่น แสงสว่าง, การปฏิบัติเทียบกับแผนงานเรื่องการฝึกซ้อมหนีไฟ การจัดการสารเคมี การปฐมพยาบาล เป็นต้น	หัวข้อ 2.2
5.3 ผลลัพธ์จากสุขภาวะบุคลากร	
ตัววัดทางกาย - ผลตรวจสุขภาพประจำปี เช่น ความดัน, ระดับน้ำตาลในเลือด, ไขมัน - บุคลากรที่เจ็บป่วยด้วยโรค NCDs - บุคลากรที่ค่า BMI อยู่ในเกณฑ์ปกติ - บุคลากรที่ติดยาสูบ/แอลกอฮอล์/สารเสพติด - ผลประเมินอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพกาย	หัวข้อ 3.1
ตัววัดทางใจ - ผลประเมินระดับความเครียด - ผลประเมินภาวะซึมเศร้า - ผลประเมินความพึงพอใจในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน - ผลประเมินอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพใจ	หัวข้อ 3.2
ตัววัดทางปัญญา - ผลประเมินความพึงพอใจต่อการเติบโตในเส้นทางอาชีพ - สัดส่วนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผน - ผลประเมินอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเรียนรู้และการทำงาน	หัวข้อ 3.3
ตัววัดทางสังคม - การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการช่วยเหลือชุมชนและสังคม - อัตราการกลับเข้าทำงาน (Return to Work Rate) - ผลประเมินอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการครบครันและสังคมของบุคลากร	หัวข้อ 3.4
ตัววัดการจัดการความรู้ด้านสุขภาวะ	หัวข้อ 3.5

ผลลัพธ์	ความเชื่อมโยงกับเกณฑ์ หมวดกระบวนการ
- ร้อยละของบุคลากรที่สามารถเข้าถึงและนำข้อมูลสุขภาพไปใช้ตัดสินใจได้จริง (จากแบบสอบถาม/การสัมภาษณ์) - ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ฐานข้อมูลต่อความครบถ้วน ทันสมัย และใช้งานง่ายของระบบ - จำนวนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เช่น เวทีนำเสนอ สัมมนา เยี่ยมชม ฯลฯ	
5.4 ผลลัพธ์จากการมุ่งเน้นชุมชนและสิ่งแวดล้อม	
ความพึงพอใจของชุมชนต่อกิจกรรมสุขภาวะองค์กร	หัวข้อ 4.1
ผลลัพธ์การลดผลกระทบทางมลพิษ	หัวข้อ 4.2

ระบบการให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนนเต็ม 1,000 คะแนน โดยแบ่งน้ำหนักตามความสำคัญของแต่ละหมวด ที่เน้นน้ำหนักเรื่องกระบวนการองค์กรสุขภาวะ (หมวด 1 ถึงหมวด 4) ร้อยละ 65 และผลลัพธ์ขององค์กรสุขภาวะ (หมวด 5) ร้อยละ 35

รายละเอียดการแบ่งเกณฑ์เป็นหมวดหลักดังนี้

เกณฑ์	คะแนน
หมวดที่ 1 การนำองค์กร	130
1.1 ทิศทางและนโยบายด้านสุขภาวะ	60
1.2 บทบาทสำคัญของผู้บริหารระดับสูงในการขับเคลื่อนสุขภาวะองค์กร	70
หมวดที่ 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์	120
2.1 การกำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการด้านสุขภาวะ	50
2.2 การถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ	70
หมวดที่ 3 สุขภาวะบุคลากร	300
3.1 สุขภาวะทางกายของบุคลากร	70
3.2 สุขภาวะทางใจของบุคลากร	70
3.3 สุขภาวะทางปัญญาของบุคลากร	70
3.4 สุขภาวะทางสังคมของบุคลากร	50
3.5 การจัดการความรู้ด้านสุขภาวะ	40
หมวดที่ 4 การมุ่งเน้นชุมชนและสิ่งแวดล้อม	100
4.1 การสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาวะของชุมชน	50
4.2 การลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมหรือสังคมจากการดำเนินธุรกิจ	50
หมวดที่ 5 ผลลัพธ์องค์กรสุขภาวะ	350
5.1 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร	80
5.2 ผลลัพธ์ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	70
5.3 ผลลัพธ์ด้านสุขภาวะบุคคล	140
5.4 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นชุมชนและสิ่งแวดล้อม	60
รวม	1,000

แนวทางการให้คะแนน

แนวทางในการให้คะแนนเกณฑ์ ซึ่งใช้การให้คะแนนจากผู้ประเมินในประเด็นต่าง ๆ ด้วยการให้คะแนน 1-5 ตามระดับการดำเนินงานและระดับของผลลัพธ์ด้านสุขภาวะองค์กร

แนวทางให้คะแนนระดับการดำเนินงาน

ระดับ	การดำเนินงาน
5 75-100%	องค์กรมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ และครบถ้วนสมบูรณ์ทั่วทั้งองค์กร มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงให้ดีขึ้น เกิดกระบวนการเรียนรู้จนสามารถเป็นต้นแบบได้ (Best Practices)
4 55-70%	องค์กรมีการดำเนินการอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ทั่วทั้งองค์กร โดยมีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อการปรับปรุง
3 35-50%	องค์กรมีการดำเนินการอย่างสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร แต่ยังไม่ครบถ้วนทั่วทั้งองค์กร โดยมีการจัดทำแผนงานที่ชัดเจน การปฏิบัติการมีลักษณะเป็นกระบวนการที่สามารถทำซ้ำได้ มีการประเมินผลและการปรับปรุง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่สำคัญ
2 15-30%	องค์กรอยู่ในขั้นเริ่มต้นของการปฏิบัติการ มีการดำเนินการในบางส่วนขององค์กร โดยอยู่ในช่วงเริ่มต้น หรือเริ่มมีแนวทางดำเนินการ โดยยังไม่มีการจัดทำแผนงานที่ชัดเจน และเริ่มมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร มีการกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณ
1 0-10%	การปฏิบัติการมีลักษณะเป็นกิจกรรมมากกว่าเป็นกระบวนการ (Ad Hoc) และส่วนใหญ่จะตอบสนองความต้องการหรือปัญหาเฉพาะหน้า ไม่มีการดำเนินการที่สอดคล้องกับเกณฑ์ ขาดการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน

แนวทางให้คะแนนระดับผลลัพธ์

ระดับ	ผลลัพธ์
5 75-100%	- มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดีเลิศ (สูงกว่าเป้าหมาย) ครอบคลุมตัววัดสำคัญที่สะท้อนสุขภาวะองค์กร - มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญทุกเรื่องซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายสุขภาวะขององค์กร อย่างน้อย 3 ปีซ้อนหลัง - แสดงถึงความเป็นผู้นำด้านสุขภาวะองค์กรเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น
4 55-70%	- มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดี ครอบคลุมตัววัดสำคัญที่สะท้อนสุขภาวะองค์กร - แสดงถึงแนวโน้มที่ดีในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายสุขภาวะขององค์กรอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อย 3 ปีซ้อนหลัง
3 35-50%	- มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดี - มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูล อย่างน้อย 3 ปีซ้อนหลัง โดยแสดงแนวโน้มเชิงบวกเป็นส่วนใหญ่
2 15-30%	- มีการรายงานผลการดำเนินการขององค์กรเพียงบางเรื่อง และมีระดับผลการดำเนินการที่เริ่มดี - มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูล อย่างน้อย 3 ปีซ้อนหลัง แต่ยังแสดงแนวโน้มเชิงลบเป็น ส่วนใหญ่
1 0-10%	- ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการขององค์กร หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในหัวข้อที่รายงาน - ไม่แสดงแนวโน้มของข้อมูล อย่างน้อย 3 ปีซ้อนหลัง

วิธีการให้คะแนนในแต่ละหัวข้อ

หมวด 1-4 หมวดกระบวนการ

การให้คะแนนในแต่ละหัวข้อ ควรยึดแนวทางดังต่อไปนี้

1. พิจารณาแนวทางการให้คะแนนระดับการดำเนินงาน

2. พิจารณาช่วงคะแนน (เช่น 35-50%, 55-70%, หรือ 75-100%) ที่อธิบาย “ระดับความสำเร็จขององค์กรได้ใกล้เคียงที่สุด” โดยช่วงคะแนนที่ให้จะเป็นช่วงคะแนนที่สะท้อนการตอบรายงานในภาพรวมได้ดีที่สุด โดยไม่เป็นการแก่นับหรือการเฉลี่ยผลของการตรวจประเมินที่ละเอียดถี่ถ้วน ทั้งนี้ อาจมีจุดแข็งหรือจุดอ่อนบางจุด แต่จะไม่ใช้ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งขยับคะแนนหรือลดคะแนนไปในช่วงคะแนนที่สูงกว่าหรือต่ำกว่า ดังนั้น ช่วงคะแนนที่อธิบาย “ระดับความสำเร็จขององค์กรที่ใกล้เคียงที่สุด” หรือกับสิ่งที่องค์กรทำได้จริง โดยไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบ

ตัวอย่างการประเมิน

หัวข้อ 3.5 การจัดการความรู้ด้านสุขภาวะ

บริษัท XYZ มีระบบจัดการความรู้ดังนี้

- แผนก IT และ HR มีระบบแชร์ความรู้ที่ดี มีฐานข้อมูลครบถ้วน
- แผนกการตลาดเพิ่งเริ่มทำ ยังไม่สมบูรณ์
- แผนกการเงินและการผลิต ยังไม่มีระบบชัดเจน
- มีการประเมินผลเดือนละครั้ง และปรับปรุงระบบเป็นระยะ
- กระบวนการมีขั้นตอนชัดเจน ทำซ้ำได้

จากแนวทางการให้คะแนนระดับการดำเนินงาน

ช่วง 35-50%: องค์กรมีการดำเนินการอย่างสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร แต่ยังไม่ครบถ้วนทั่วทั้งองค์กร โดยมีการจัดทำแผนงานที่ชัดเจน การปฏิบัติการมีลักษณะเป็นกระบวนการที่สามารถทำซ้ำได้ มีการประเมินผลและการปรับปรุง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่สำคัญ

ช่วง 55-70%: องค์กรมีการดำเนินการอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ทั่วทั้งองค์กร โดยมีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อการปรับปรุง

ช่วง 75-100%: องค์กรมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ และครบถ้วนสมบูรณ์ทั่วทั้งองค์กร มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงให้ดีขึ้น เกิดกระบวนการเรียนรู้จนสามารถเป็นต้นแบบได้ (Best Practices)

วิเคราะห์แต่ละช่วง:

ช่วง 35-50%: "มีการดำเนินการที่สอดคล้องระหว่างหน่วยงานต่างๆ แต่ยังไม่ครบถ้วนทั่วทั้งองค์กร"

- ตรงกับสถานการณ์ (มี 2 แผนกดี, 3 แผนกยังไม่ครบ)
- มีแผนงานชัดเจน มีการประเมินผล

ช่วง 55-70%: "มีการดำเนินการอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ทั่วทั้งองค์กร"

- ยังไม่ครบถ้วนทั่วทั้งองค์กร (ยังมี 3 แผนกไม่สมบูรณ์)

ช่วง 75-100%: "มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและครบถ้วนทั่วทั้งองค์กร"

- ยังไม่เข้าข่าย

สรุปการให้คะแนน:

เลือกช่วง 35-50% เพราะใกล้เคียงที่สุด

3. อ่านช่วงคะแนนถัดไปที่สูงขึ้นหรือต่ำลงมา โดยการตัดสินใจให้คะแนน Independent Review จะอยู่ภายในช่วงคะแนนที่เลือกไว้ (เช่น 45% หรือ 50%) ประเมินว่าคำตอบในหัวข้อนั้นๆ ในภาพรวมใกล้เคียงกับเนื้อหาที่อธิบายในช่วงคะแนนที่สูงขึ้นหรือต่ำลงมา

ตัวอย่างการประเมิน

กำหนดคะแนนในช่วง:

- มีจุดแข็ง: มีการประเมินผลสม่ำเสมอ, กระบวนการทำซ้ำได้
- มีจุดอ่อน: ยังไม่ครอบคลุมทั้งองค์กร

เนื่องจากมีจุดแข็งหลายประการและเริ่มใกล้เคียงกับระดับถัดไป → ให้คะแนน 45-50%

4. คำนวณคะแนนในแต่ละหมวด

คะแนนในแต่ละหัวข้อ = คะแนนที่ได้รับ × น้ำหนักของหัวข้อการประเมิน

ตัวอย่างการประเมิน

หัวข้อ 3.5 การจัดการความรู้ด้านสุขภาวะ น้ำหนักคะแนน เท่ากับ 40

หลังจาก Consensus ระหว่างผู้ตรวจประเมิน ได้สรุปคะแนนเป็นเอกฉันท์ที่ 45% ดังนั้น คะแนนหัวข้อ 3.5 การจัดการความรู้ด้านสุขภาวะ ที่ บริษัท XYZ จะได้รับคือ 18 คะแนน (45%×40)

หมวด 5 หมวดผลลัพธ์องค์กรสุขภาวะ

การให้คะแนนในแต่ละหัวข้อ ควรยึดแนวทางดังต่อไปนี้

1. พิจารณาแนวทางการให้คะแนนระดับผลลัพธ์

2. พิจารณาช่วงคะแนน (เช่น 35–50%, 55–70%, หรือ 75–100%) ที่อธิบาย “ระดับความสำเร็จขององค์กรได้ใกล้เคียงที่สุด” ในความสำคัญของการติดตามข้อมูลเป็นระยะเวลายาวเพื่อดูแนวโน้ม การครอบคลุมตัววัดที่หลากหลาย และการเปรียบเทียบสัมพันธ์กับมาตรฐานภายนอก เพื่อให้องค์กรสามารถประเมินและพัฒนาสุขภาวะขององค์กรได้อย่างเป็นระบบ ดังนั้น ช่วงคะแนนที่อธิบาย “ระดับความสำเร็จขององค์กรที่ใกล้เคียงที่สุด” หรือกับสิ่งที่องค์กรทำได้จริง โดยไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบ

ตัวอย่างการประเมิน

หัวข้อ 5.1 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร

บริษัท XYZ มีการแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับมีผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร ดังนี้

- ในด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโครงการสุขภาวะ พบว่ามีสัดส่วนบุคลากรเข้าร่วมประมาณ 40% ซึ่งส่วนใหญ่มาจาก 2 แผนกที่มีการดำเนินการที่ดี ได้แก่ แผนกทรัพยากรบุคคลและแผนกการตลาด ขณะที่อีก 3 แผนกยังมีอัตราการเข้าร่วมต่ำ
- การรับรู้ของบุคลากรต่อบทบาทของผู้นำในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านสุขภาวะ พบว่ามีบุคลากรรับรู้ประมาณ 45% โดยเฉพาะในแผนกที่ผู้จัดการให้ความสำคัญและมีการแสดงออกถึง behavior ที่เป็นแบบอย่างอย่างชัดเจน ในขณะที่แผนกอื่นยังขาดการสื่อสารและการแสดงออกของผู้นำในเรื่องนี้
- สัดส่วนงบประมาณสุขภาวะต่อรายจ่ายทั้งหมด บริษัทจัดสรรประมาณ 2.5% ซึ่งถือว่าเป็นการเริ่มต้นที่ดี แต่ยังไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับองค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านสุขภาวะ

ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโครงการสุขภาวะ:

ปี 2022: 38%

ปี 2023: 42%

ปี 2024: 45%

ปี 2025: 47% (ไตรมาส 1-2)

ตัวชี้วัดการรับรู้บทบาทผู้นำด้านสุขภาวะ:

ปี 2022: 35%

ปี 2023: 40%

ปี 2024: 43%

ปี 2025: 45% (ไตรมาส 1-2)

ตัวชี้วัดสัดส่วนงบประมาณสุขภาวะ:

ปี 2022: 1.8% ของรายจ่ายทั้งหมด

ปี 2023: 2.1% ของรายจ่ายทั้งหมด

ปี 2024: 2.4% ของรายจ่ายทั้งหมด

ปี 2025: 2.6% ของรายจ่ายทั้งหมด (แผน)

จากแนวทางการให้คะแนนระดับผลลัพธ์

ช่วง 35-50%:

- มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดี
- มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูล อย่างน้อย 3 ปีย้อนหลัง โดยแสดงแนวโน้มเชิงบวกเป็นส่วนใหญ่

ช่วง 55-70%:

- มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดี ครอบคลุมตัววัดสำคัญที่สะท้อนสุขภาวะองค์กร
- แสดงถึงแนวโน้มที่ดีในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายสุขภาวะขององค์กรอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อย 3 ปีย้อนหลัง

ช่วง 75-100%:

- มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดีเลิศ (สูงกว่าเป้าหมาย) ครอบคลุมตัววัดสำคัญที่สะท้อนสุขภาวะองค์กร
- มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญทุกเรื่องซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายสุขภาวะขององค์กร อย่างน้อย 3 ปีซ้อนหลัง
- แสดงถึงความเป็นผู้นำด้านสุขภาวะองค์กรเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น

วิเคราะห์แต่ละช่วง:

ช่วง 55-70%: " มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดี ครอบคลุมตัววัดสำคัญที่สะท้อนสุขภาวะองค์กร แสดงถึงแนวโน้มที่ดีในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายสุขภาวะขององค์กรอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อย 3 ปีซ้อนหลัง"

- การแสดงแนวโน้มเชิงบวกเป็นส่วนใหญ่ (3 ปีซ้อนหลัง) ข้อมูลแสดงให้เห็นแนวโน้มการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในทุกตัวชี้วัด โดย:
 - การมีส่วนร่วมของบุคลากรเพิ่มขึ้น 9% ในช่วง 3 ปี (จาก 38% เป็น 47%)
 - การรับรู้บทบาทผู้นำเพิ่มขึ้น 10% ในช่วง 3 ปี (จาก 35% เป็น 45%)
 - การจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้น 0.8% ในช่วง 3 ปี (จาก 1.8% เป็น 2.6%)
- หลักฐานสนับสนุน:
 - รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจพนักงานประจำปี
 - รายงานการเข้าร่วมกิจกรรมสุขภาวะรายไตรมาส
 - รายงานการใช้จ่ายงบประมาณแยกตามหมวดรายจ่าย
 - ผลการประเมิน 360 องศาของผู้บริหารด้านการเป็นแบบอย่างสุขภาวะ
 - รายงานเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 3 ปี

ช่วง 75-100%: " มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดีเลิศ (สูงกว่าเป้าหมาย) ครอบคลุมตัววัดสำคัญที่สะท้อนสุขภาวะองค์กร มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญทุกเรื่องซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายสุขภาวะขององค์กร อย่างน้อย 3 ปีซ้อนหลัง แสดงถึงความเป็นผู้นำด้านสุขภาวะองค์กรเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น"

- ยังไม่เข้าข่าย เพราะ แนวโน้มการปรับปรุง ยังไม่เข้าสู่ระดับที่เหนือเป้าหมายหรือดีเลิศ และยังไม่มีเปรียบเทียบกับมาตรฐานอุตสาหกรรมหรือองค์กรชั้นนำ

สรุปการให้คะแนน:

เลือกช่วง 55-70% เพราะใกล้เคียงที่สุด

3. อ่านช่วงคะแนนถัดไปที่สูงขึ้นหรือต่ำลงมา โดยการตัดสินใจให้คะแนน Independent Review จะอยู่ภายในช่วงคะแนนที่เลือกไว้ (เช่น 65% หรือ 70%) ประเมินว่าคำตอบในหัวข้อนั้นๆ ในภาพรวมใกล้เคียงกับเนื้อหาที่อธิบายในช่วงคะแนนที่สูงขึ้นหรือต่ำลงมา

ตัวอย่างการประเมิน

กำหนดคะแนนในช่วง:

- มีจุดแข็ง: มีการประเมินผลสม่ำเสมอ, มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลอย่างน้อย 3 ปี ย้อนหลัง โดยแสดงแนวโน้มเชิงบวกเป็นส่วนใหญ่ ครอบคลุมตัวชี้วัดสำคัญด้านสุขภาวะองค์กร

เนื่องจากมีจุดแข็งหลายประการและเริ่มใกล้เคียงกับระดับถัดไป → ให้คะแนน 55-70%

4. คำนวณคะแนนในแต่ละหมวด

คะแนนในแต่ละหัวข้อ = คะแนนที่ได้รับ × น้ำหนักของหัวข้อการประเมิน

ตัวอย่างการประเมิน

หัวข้อ 5.1 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร น้ำหนักคะแนน เท่ากับ 80

หลังจาก Consensus ระหว่างผู้ตรวจประเมิน ได้สรุปคะแนนเป็นเอกฉันท์ที่ 70% ดังนั้น คะแนนหัวข้อ 5.1 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรที่ บริษัท XYZ จะได้รับคือ 56 คะแนน (70%×80)

แนวทางการประเมิน
เพื่อขอรับรางวัล



หมายเหตุ: องค์กรที่ได้รับรางวัลจะต้องมีผลคะแนนการประเมินอยู่ระดับ 3 ในทุกหมวด โดย

- องค์กรที่ได้รับคะแนนตั้งแต่ 350 คะแนนขึ้นไป จะได้รับการพิจารณากลั่นกรองและเสนอชื่อเพื่อรับรางวัล National Well-Being Commitment Award
- องค์กรที่ได้รับคะแนนตั้งแต่ 650 คะแนนขึ้นไป จะได้รับการพิจารณากลั่นกรองและเสนอชื่อเพื่อรับรางวัล National Well-Being Excellence Award

อภิธานศัพท์

ความเครียด (Stress)

การตอบสนองของร่างกายและจิตใจต่อความต้องการหรือความท้าทาย ซึ่งอาจเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้ลายสมดุลปกติของบุคคล เช่น ความกดดันจากงาน ปัญหาส่วนตัว หรือการเปลี่ยนแปลงชีวิต โดยสมองและร่างกายจะปล่อยฮอร์โมนความเครียดออกมา

อาการของความเครียด ได้แก่

- อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มขึ้น
- ความดันโลหิตสูงขึ้น เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์
- หากความเครียดเกิดขึ้นเรื้อรัง อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและใจ เช่น ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า หรือปัญหาสุขภาพอื่น ๆ ตามมา

ความเหนื่อยล้า (Fatigue)

ภาวะความรู้สึกเหน็ดเหนื่อย อ่อนเพลีย หรือไม่มีพลังงานเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งอาจเกิดขึ้นทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ โดยทางร่างกายเกิดจากการใช้พลังงานมากเกินไป ทางอารมณ์เกิดจากความเครียด แรงกดดันทางอารมณ์ ทางจิตใจเกิดจากการต้องใช้สมองทำงานหนัก การคิดมาก หรือการตัดสินใจที่ซับซ้อน ซ้ำซ้อน ทำให้สมองล้าและประสิทธิภาพลดลง

อาการของความเหนื่อยล้า ได้แก่

- รู้สึกไม่มีแรง
- จิตใจเหนื่อยล้า ไม่มีสมาธิ
- ง่วงซึม
- ความสามารถในการทำงานหรือคิดลดลง
- หากเป็นนานอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพโดยรวมและการดำเนินชีวิต

ภาวะซึมเศร้า (Depression)

ภาวะทางจิตใจที่มีอารมณ์เศร้าหรือรู้สึกเสียใจอย่างต่อเนื่อง มีความรู้สึกหมดหวัง คับข้องใจ เบื่อหน่าย หรือไม่มีความสุขในชีวิตประจำวันอย่างรุนแรงและยาวนานกว่าปกติ จนส่งผลกระทบต่อการทำงาน ความสัมพันธ์ และการดำเนินชีวิตประจำวันได้ ภาวะซึมเศร้านั้นมักเกิดจากปัจจัยหลายอย่างร่วมกัน ได้แก่ ความเครียดสะสมหรือเหตุการณ์ในชีวิตที่กระทบจิตใจ

อาการของภาวะซึมเศร้า ได้แก่

- รู้สึกเศร้า หมดหวัง หรือไร้ความสุขเกือบทุกวันติดต่อกันเป็นเวลานาน
- ขาดความสนใจหรือความสุขในกิจกรรมที่เคยชอบ (anhedonia)
- รู้สึกหมดแรง ไม่มีพลังงาน หรืออ่อนเพลียมากหรือน้อยเกินไป
- มีปัญหาในการนอนหลับ เช่น นอนไม่หลับหรือนอนมากเกินไป
- เบื่ออาหารหรือกินมากเกินไป จนทำให้น้ำหนักตัวเปลี่ยนแปลง
- รู้สึกหมดค่าหรือมีความรู้สึกผิดอย่างไม่สมเหตุผล
- สมาธิลดลง การตัดสินใจทำได้ยาก หรือคิดซ้ำ ๆ รอบเดิม
- รู้สึกวิตกกังวลหรือกระวนกระวายโดยไม่มีสาเหตุชัดเจน
- ความคิดเกี่ยวกับความตาย หรือการทำร้ายตัวเอง

โรคที่เกิดจากการทำงาน (Occupational Diseases)

- โรคจากการสัมผัสสารก่อโรค หรือสภาพแวดล้อมจากการทำงาน แบ่งเป็น โรคที่เกิดขึ้นจากสารเคมี โรคที่เกิดขึ้นจากสาเหตุทางกายภาพ โรคจากสารชีวภาพและโรคติดต่อ
- โรคจากการทำงานที่มีผลต่ออวัยวะ หรือระบบการทำงานของร่างกายหรือจิตใจ แบ่งเป็น โรคระบบหายใจที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน โรคผิวหนัง โรคและความผิดปกติในระบบกระดูก กล้ามเนื้อ เอ็น และข้อ ความผิดปกติทางจิตและพฤติกรรม
- โรคอื่น ๆ ซึ่งพิสูจน์ได้ว่าเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือเนื่องจากการทำงานให้เป็นไปตามความเห็นของคณะกรรมการการแพทย์ กองทุนเงินทดแทนว่ามีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน

โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (Non-Communicable Diseases, NCDs)

กลุ่มโรคที่ไม่เกิดจากเชื้อโรคและไม่สามารถแพร่กระจายจากคนสู่คนได้โดยการสัมผัสหรือสารคัดหลั่งต่าง ๆ โรคกลุ่มนี้เกิดจากนิสัยและพฤติกรรมการดำเนินชีวิต เช่น การรับประทานอาหารไม่เหมาะสม การสูบบุหรี่ ดื่มแอลกอฮอล์ การไม่ออกกำลังกาย ความเครียด และปัจจัยเสี่ยงอื่น ๆ ที่สะสม จนเกิดโรคเรื้อรังและมีผลกระทบต่อชีวิตผู้ป่วยได้อย่างรุนแรงหากไม่ได้รับการรักษาที่ถูกต้อง ตัวอย่างโรคในกลุ่ม NCDs เช่น โรคความดันโลหิตสูง โรคหลอดเลือดสมองและหัวใจ โรคเบาหวาน โรคมะเร็ง โรคอ้วน โรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง เป็นต้น

ความต้องการของบุคลากร (Employee's Need)

สิ่งที่บุคลากรแต่ละคนหรือกลุ่มบุคลากรในองค์กร คาดหวัง หรือจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพัน และมีความพึงพอใจในงาน โดยความต้องการเหล่านี้อาจครอบคลุมหลายด้าน ทั้งทางกายภาพ จิตใจ อารมณ์ สังคม และการพัฒนาอาชีพ

ตัวอย่างประเด็นดังต่อไปนี้

- โอกาสในการเติบโตและพัฒนาทักษะอย่างเท่าเทียม
- การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการทำงานเป็นทีม
- บรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อความหลากหลายและการไม่แบ่งแยก
- ความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น เวลาทำงาน สถานที่ทำงาน
- การเข้าถึงการอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือความก้าวหน้าในอาชีพ

ความเท่าเทียมและความเสมอภาคระหว่างบุคลากร (Equality and Equity in Workplace)

ความเท่าเทียม (Equality) การให้โอกาสหรือปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เช่น การให้สิทธิพื้นฐานหรือโอกาสเข้าถึงทรัพยากรเท่ากัน

ความเสมอภาค (Equity) การพิจารณาตามความต้องการและลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละคน เพื่อจัดหาเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อลดข้อจำกัดหรืออุปสรรคที่ต่างกันไป

การส่งเสริมความเท่าเทียมและความเสมอภาค เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรดึงดูดและรักษากำลังงานที่มีความสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีความยั่งยืน

ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance)

ภาวะที่บุคคลสามารถจัดสรรเวลาระหว่างภาระหน้าที่และบทบาทในชีวิตการทำงาน กับกิจกรรมและความต้องการส่วนตัว เช่น ครอบครัว การพักผ่อน การดูแลสุขภาพ และการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม และมีความพึงพอใจ ประโยชน์ของ Work-life Balance จะช่วยให้บุคลากรสามารถลดความเครียดและภาวะหมดไฟ (Burnout) ส่งเสริมความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงานช่วยให้องค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและผลงานดีขึ้นโดยพฤติกรรมของบุคลากรที่มี Work-life Balance ประกอบด้วย

- มีเวลาทำงานเพียงพอ แต่ไม่มากเกินไปจนกระทบชีวิตส่วนตัว
- มีเวลาพักผ่อนและใช้เวลากับครอบครัว เพื่อน และกิจกรรมที่ชอบ
- รู้สึกพึงพอใจและมีความสุขทั้งกับงานและชีวิตส่วนตัว
- สามารถจัดการกับความเครียดในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหลากหลายของบุคลากร (Employee Diversity)

ครอบคลุมหลายมิติหลักที่สะท้อนถึงลักษณะและความแตกต่างของบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ในการบริหารจัดการเรื่องสุขภาวะในองค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึงความหลากหลายและความต้องการของบุคลากร เนื่องจาก องค์กรต้องตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นอายุ เพศ เชื้อชาติ วัฒนธรรม ประสบการณ์ และสถานะทางสุขภาพที่ต่างกันไป ซึ่งส่งผลต่อความต้องการและรูปแบบการดูแลสุขภาพ ความหลากหลายประกอบด้วย มิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ความหลากหลายทางกายภาพและประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ และอัตลักษณ์ทางเพศ เชื้อชาติและชาติพันธุ์ ศาสนาและความเชื่อ ภาษาและวัฒนธรรม
- ความหลากหลายทางความสามารถและทักษะ ได้แก่ ระดับการศึกษาและความรู้ ประสบการณ์ และทักษะวิชาชีพ
- ความแตกต่างทางอารมณ์และจิตใจ ส่งผลต่อรูปแบบการสื่อสารและความต้องการทางจิตใจ รูปแบบแรงจูงใจและเป้าหมายชีวิต ความต้องการและการสนับสนุนในเรื่องสุขภาพกายและใจ
- ความหลากหลายทางสภาพแวดล้อมและสถานภาพสังคม ได้แก่ ภูมิหลังทางครอบครัวและสังคม สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ สถานภาพทางกฎหมาย เช่น บุคลากรประจำ ลูกจ้างชั่วคราว แรงงานต่างด้าว

การจัดการให้บุคลากรมีสภาพพร้อมกลับเข้ามาทำงาน (Return to Work Management)

แนวทางที่ช่วยให้บุคลากรที่หยุดงานเนื่องจากอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย หรือการกระทบกระเทือนทางจิตใจ มีสภาพพร้อมกลับมาปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย โดยอาจมีการปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน ปรับงาน หรือให้การสนับสนุนเพิ่มเติม เพื่อให้บุคลากรฟื้นฟูร่างกายและจิตใจ พร้อมกลับมาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางในการจัดการให้บุคลากรมีสภาพพร้อมกลับเข้ามาทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ช่วยลดผลกระทบจากการขาดงาน เพิ่มความผูกพันกับองค์กร และส่งเสริมสุขภาวะในที่ทำงาน

คู่ความร่วมมือ (Collaborator)

หน่วยงานหรือบุคคลที่มีความร่วมมือในการดำเนินการกับองค์กรที่จะสนับสนุนในการจัดงานหรือกิจกรรมบางส่วนหรือผู้ที่ร่วมดำเนินการเป็นครั้งคราวเมื่อมีเป้าหมายระยะสั้นที่สอดคล้องกันหรือเหมือนกัน โดยทั่วไป ความร่วมมือในลักษณะนี้มักไม่มีข้อตกลงหรือรูปแบบที่เป็นทางการ

คู่ค้า (Partner)

องค์กรหรือกลุ่มบุคคลที่สำคัญที่ตกลงทำงานร่วมกับองค์กร เพื่อให้บรรลุ เป้าประสงค์ร่วมกัน หรือเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการ. โดยทั่วไป มักเป็นความร่วมมือในลักษณะ ที่เป็นทางการเพื่อจุดมุ่งหมายหรือจุดประสงค์เฉพาะเจาะจง เช่น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ หรือเพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่เฉพาะอย่าง โดยปกติ การเป็นพันธมิตรมักมีกำหนดช่วงเวลา และมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในบทบาท และผลประโยชน์ที่มีร่วมกัน

ชุมชน (Community)

ในบริบทของการส่งเสริมสุขภาวะกับองค์กร หมายถึงกลุ่มคนหรือหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งอาจแบ่งได้เป็นหลายกลุ่ม เช่น

- ชุมชนรอบข้างสถานประกอบการ หรือพื้นที่ที่องค์กรตั้งอยู่
- ชุมชนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เช่น ชุมชนที่บุคลากรหรือครอบครัวอาศัยอยู่
- ชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจ ทั้งในแง่เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

บุคลากร (Employee)

กลุ่มคนที่ทำงานอยู่ภายในองค์กรหรือหน่วยงาน มีหน้าที่รับผิดชอบงานหรือภารกิจต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ แบ่งเป็นประเภทได้ดังนี้

- ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว (ในองค์กรภาครัฐ)
- บุคลากรประจำ บุคลากรชั่วคราว บุคลากรสัญญาจ้าง (ในองค์กรเอกชน)

ประเภทธุรกิจ (Business Type)

เป็นการจัดประเภทธุรกิจขององค์กรตามตามลักษณะการดำเนินงาน โดยองค์กรในภาคเอกชน อาจแบ่งเป็นกลุ่มกว้าง ๆ ได้แก่ (1) เกษตรกรรม-เหมืองแร่-การผลิต (2) การค้า-บริการ (3) ก่อสร้าง-อสังหาริมทรัพย์ (4) เทคโนโลยี-ข่าวสาร (5) วิชาชีพ-สังคม-สุขภาพ (รวมถึง Non-Governmental Organization (NGOs) และมูลนิธิต่าง ๆ) โดยสามารถจัดได้ตามที่ระบุในการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ปี 2552

สำหรับองค์กรในภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจสามารถแบ่งได้เป็นกลุ่มกว้าง ๆ ได้แก่ (1) ส่วนราชการ (2) รัฐวิสาหกิจ (3) องค์การมหาชน (4) หน่วยงานของรัฐรูปแบบใหม่ โดยสามารถจัดได้ตามที่ระบุในแนวทางการพิจารณาหน่วยงานของรัฐ

ระบบงานของ HR (Human Resources Management and Development)

งานทรัพยากรบุคคลที่ประกอบด้วยหลายส่วนที่ช่วยจัดการงานบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ระบบงาน HR มีองค์ประกอบหลัก อาทิ

- การจัดทำแผนกำลังคน การวิเคราะห์ตำแหน่งงาน การจัดทำคำบรรยายงาน
- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- การปฐมนิเทศและการบรรจุบุคลากร
- การพัฒนาบุคลากร
- การประเมินผลการทำงาน
- การบริหารเงินเดือนและสวัสดิการ
- การจัดการความสัมพันธ์และข้อร้องเรียน
- วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร
- การเลิกจ้างและการเกษียณ

เส้นทางชีวิตการทำงานของบุคลากร (Employee Journey)

กระบวนการที่บุคลากรได้มีประสบการณ์และมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรตั้งแต่ก่อนเข้าร่วมงานจนถึงออกจากงาน ซึ่งครอบคลุมกิจกรรมระหว่างที่พนักงานทำงานกับองค์กร ตั้งแต่การรับรู้เกี่ยวกับองค์กร การสมัครงาน การเริ่มงาน การปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ การรักษาบุคลากร จนถึงการออกจากองค์กร โดยเส้นทางชีวิตการทำงานเน้นการสร้างประสบการณ์ที่ดีในทุกจุดสัมผัส (Touchpoints) ที่บุคลากรมีต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกได้รับการดูแล เห็นคุณค่า และมีความผูกพันกับองค์กร

ความรู้ทางสุขภาพ (Health Literacy)

ความสามารถในการได้รับ เข้าใจ และใช้ข้อมูลเพื่อส่งเสริมและรักษาสุขภาพที่ดี รวมถึงความสามารถในการเข้าถึงและเข้าใจข้อมูลสุขภาพ มีความรู้เกี่ยวกับโรคและระบบสุขภาพ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพอย่างมีวิจารณญาณ สามารถประเมินและตัดสินใจเกี่ยวกับสุขภาพอย่างเหมาะสม และใช้ทักษะในการสื่อสารโต้ตอบด้านสุขภาพ

สุขภาพทางกาย (Physical Wellbeing)

สภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นปกติสุข รวมถึงมีพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนสุขภาพอย่างครบถ้วนและรอบด้าน มีกิจกรรมทางกาย

โภชนาการ ป้องกันโรค การเลิกสารเสพติด และการจัดการความเหนื่อยล้า เพื่อให้ร่างกายมีสมรรถภาพสูงสุด ในการดำเนินชีวิตและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตดี

สุขภาวะทางใจ (Mental Wellbeing)

สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีโดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ สำหรับองค์กร สุขภาวะทางใจยังรวมถึงการได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขสมดุลทางจิตใจ

สุขภาวะทางปัญญา (Spiritual well-being)

สภาวะของมนุษย์ที่มีความรู้รอบด้าน สามารถรู้เท่าทันและมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในเหตุผล และมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ในบริบทขององค์กร สำหรับองค์กร สุขภาวะทางปัญญายังหมายถึง บุคลากรมีเส้นทางการเติบโตทางอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการโดยได้รับการพัฒนาทักษะอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance) และการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืนของบุคลากร

สุขภาวะทางสังคม (Social Wellbeing)

การอยู่ร่วมกันด้วยดี มีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้าง มีครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมมีความยุติธรรม มีความเสมอภาค สำหรับองค์กร สุขภาวะทางสังคมยังรวมถึง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการออกแบบกิจกรรมและสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ได้รับความเท่าเทียมและความเสมอภาค ได้รับการสนับสนุนกลับเข้าทำงานหลังเจ็บป่วยหรือกระทบจิตใจ รวมถึงการให้ความสำคัญกับสภาวะครอบครัวเพื่อสร้างสมดุลชีวิตและความผูกพันกับงาน

สุขภาวะองค์กร (Organization Wellbeing)

สภาวะที่องค์กรมีความสุขสมดุลใน 4 มิติ ทั้งด้านกาย ใจ ปัญญา และสังคม โดยมีเป้าหมายหลักในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรทุกระดับ ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจ และรู้สึกผูกพันกับองค์กร



โครงการพัฒนาการประเมินและมาตรฐานรางวัลองค์กรสุขภาวะแห่งชาติ

National Well-Being Organization Assessment and Excellence Award

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม

โทร. 02 619 5500 ต่อ 441 อีเมล BD_productivity@ftpi.or.th (คุณนันทเมศร์)

โทร. 02 619 5500 ต่อ 585 อีเมล sataporn@ftpi.or.th (คุณศาทพส)