



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
- 2) บทบาทของผู้บริหารระดับสูงในการสื่อสารและถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสุขภาวะองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- 3) การจัดสรรทรัพยากร (เช่น งบประมาณ เครื่องมือ บุคลากร คณะทำงาน/คณะกรรมการด้านสุขภาวะองค์กร) ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการด้านสุขภาวะองค์กร
- 4) การกำกับดูแลให้ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมและผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทางสุขภาวะองค์กร

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 กำลังดำเนินการเพียงเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด หรือดำเนินการที่เหนือกว่าข้อกำหนดต่างๆ เพื่อยกระดับมาตรฐาน สุขภาวะและความปลอดภัยให้สูงขึ้น

9. ความท้าทายและความเสี่ยงด้านสุขภาวะในปัจจุบันและอนาคตที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร

องค์กรควรแสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์ความท้าทายและความเสี่ยงด้านสุขภาวะที่อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต 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

ผู้บริหารระดับสูงดำเนินการในการกำหนดทิศทางและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะขององค์กรที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการดูแลสุขภาวะของบุคลากร 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, การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีและการทำงานเป็นทีม
- สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร เช่น การเชื่อมโยงเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายองค์กรด้านสุขภาวะ, การแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์เชิงบวกจากการดูแลสุขภาวะ, การให้คำแนะนำและคำปรึกษาด้านการดูแลสุขภาวะ
- 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

องค์กรมีแนวทางเชิงป้องกันโรคที่เกิดจากการทำงานและโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (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) การบริหารจัดการและการวางแผนทางการเงินของบุคลากร

องค์กรมีแนวทางการสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้และทักษะในการจัดการการเงินส่วนบุคคล การวางแผนการออม การลงทุน และการเตรียมความพร้อมสำหรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน รวมถึงการมีระบบช่วยเหลือสำหรับผู้ประสบปัญหาทางการเงิน และการส่งเสริมการสร้างความมั่นคงทางการเงินระยะยาวอย่างยั่งยืน

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการการเงิน
- การให้ความช่วยเหลือทางการเงินที่เหมาะสมและเป็นธรรม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิตและประกันสุขภาพ เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ หรือโปรแกรมการออมเงิน
- ความช่วยเหลือในกรณีที่บุคลากรประสบปัญหาทางการเงินฉุกเฉิน

3.3 สุขภาวะทางปัญญาของบุคลากร (70 คะแนน)

1) การออกแบบเส้นทางการเติบโตทางอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและบุคลากร

องค์กรมีแนวทางการสร้างระบบการพัฒนาอาชีพที่เป็นการบูรณาการระหว่างเป้าหมายเชิงธุรกิจขององค์กรกับเป้าหมายและศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน โดยแสดงให้เห็นถึงกระบวนการประเมินและการวิเคราะห์ความสามารถ ความสนใจ และเป้าหมายทางอาชีพของบุคลากร 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 การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาในรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับการเรียนรู้ของบุคลากรที่แตกต่างกัน 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)

องค์กรมีแนวทางการออกแบบระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่บูรณาการมิติสุขภาวะเข้าไปในทุกขั้นตอนของประสบการณ์การทำงานของบุคลากร ตั้งแต่ก่อนเข้าทำงานจนถึงหลังออกจากงาน โดยแสดงให้เห็นถึงการมีระบบที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกันในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกที่สื่อสารถึงค่านิยมและนโยบายด้านสุขภาวะขององค์กร การปฐมนิเทศที่แนะนำโปรแกรมและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขภาวะ การพัฒนาและการประเมินผลมีการกำหนดเป้าหมายด้านสุขภาวะและการพัฒนาตนเองในแผนการพัฒนาศักยภาพ การให้รางวัลที่สะท้อนความสำคัญของสุขภาวะ การจัดการการลาออกที่มีการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ด้านสุขภาวะ ตลอดจนการรักษาความสัมพันธ์หลังการลาออกมีการเชิญชวนเข้าร่วมกิจกรรมสุขภาวะสำหรับอดีตบุคลากร

อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การสื่อสารค่านิยมและการประเมินความเข้ากันได้ด้านสุขภาวะในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- การแนะนำโปรแกรมและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขภาวะในการปฐมนิเทศด้านสุขภาวะ
- การรวมเป้าหมายสุขภาวะในแผนการพัฒนาและประเมินผล

3.4 สุขภาวะทางสังคมของบุคลากร (50 คะแนน)

1) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการออกแบบกิจกรรมหรือแนวทางดูแลสุขภาพ

องค์กรมีแนวทางการสร้างให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมหรือแนวทางดูแลสุขภาพ 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 แสดงถึงความสามารถในการจัดการและพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

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 ระดับความรู้สึกหมดไฟในการทำงาน (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) แสดงถึงความสำเร็จของโปรแกรมการฟื้นฟูและสนับสนุนสุขภาพบุคลากร
ตัวชี้วัด อัตราการกลับเข้าทำงาน
สูตรคำนวณ ร้อยละของบุคลากรที่กลับเข้ามาทำงานจากอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย หรือการกระทบกระเทือนทางจิตใจ ต่อจำนวนบุคลากรที่ได้รับอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย หรือการกระทบกระเทือนทางจิตใจทั้งหมด
- ผลประเมินอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวและสังคมของบุคลากร แสดงถึงความเข้มแข็งของเครือข่ายครอบครัวและสังคมในด้านสุขภาพ

5) ตัววัดการจัดการความรู้ด้านสุขภาพ

- สัดส่วนการเข้าถึงและนำข้อมูลสุขภาพไปใช้ตัดสินใจได้จริง แสดงถึงโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลอย่างเท่าเทียมและคุณประโยชน์ของข้อมูลสุขภาพที่องค์กรจัดหาและรวบรวมไว้
ตัวชี้วัด สัดส่วนการเข้าถึงและนำข้อมูลสุขภาพไปใช้ตัดสินใจได้จริง
สูตรคำนวณ ร้อยละของบุคลากรที่สามารถเข้าถึงและนำข้อมูลสุขภาพไปใช้ตัดสินใจได้จริง (จากแบบสอบถาม/การสัมภาษณ์)
- ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ฐานข้อมูลต่อความครบถ้วน ทันสมัย และใช้งานง่ายของระบบ แสดงถึง ความพร้อมของข้อมูลสุขภาพขององค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร
ตัวชี้วัด ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจต่อความครบถ้วนและทันสมัยของระบบ
สูตรคำนวณ คะแนนความพึงพอใจของผู้ใช้ฐานข้อมูลต่อความครบถ้วนและทันสมัยของระบบจากคะแนนเต็ม 100 คะแนน
ตัวชี้วัด ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจต่อความใช้งานง่ายของระบบ
สูตรคำนวณ ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ฐานข้อมูลต่อความใช้งานง่ายของระบบจากคะแนนเต็ม 100 คะแนน
- จำนวนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เช่น เวทีนำเสนอ สัมมนา เยี่ยมชม ฯลฯ แสดงถึง 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 ที่เกี่ยวข้องกับการครอบครัวและสังคมของบุคลากร	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. อ่านช่วงคะแนนถัดไปที่สูงขึ้นไปหรือต่ำลงมา โดยการตัดสินใจให้คะแนน Independent Review จะอยู่ภายในช่วงคะแนนที่เลือกไว้ (เช่น 45% หรือ 50%) ประเมินว่าคำตอบในหัวข้อนั้นๆ ในภาพรวมใกล้เคียงกับเนื้อหาที่อธิบายในช่วงคะแนนที่สูงขึ้นไปหรือต่ำลงมา

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 ($45\% \times 40$)

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% ซึ่งถือว่าการเริ่มต้นที่ดี 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 และยังไม่มีการเปรียบเทียบกับมาตรฐานอุตสาหกรรมหรือองค์กรชั้นนำ

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 หม่นหมอง 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)

กลุ่มโรคที่ไม่เกิดจากเชื้อโรคและไม่สามารถแพร่กระจายจากคนสู่กันได้โดยการสัมผัสหรือสารคัดหลั่งต่าง 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 เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรดึงดูดและรักษารับพนักงานที่มีความสามารถ 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 และสถานะทางสุขภาพที่แตกต่างกัน 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



โครงการพัฒนาการรอบการประเมินและมาตรฐานรางวัลองค์กรสุขภาวะแห่งชาติ

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)