

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินองค์กรสุขภาวะ



ต้นแบบจำลององค์กรสุขภาวะ (Happy Model)



หรือ Happy Home Model คือ ดัชนี
สะท้อนสภาวะปัจจัยที่เกื้อกูลต่อความสุข
ของคนในองค์กร ซึ่งองค์กรสามารถใช้
เป็นเครื่องมือตรวจสอบระดับสุขภาวะใน
องค์กรได้ด้วยตนเอง

ความเป็นมาและแนวคิด

- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) โดยแผนงานสุขภาพะองค์กรเอกชน และคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้ร่วมกันศึกษาองค์กรแห่งความสุขจำนวน 102 องค์กร ตามโครงการ Happy Home Model
- ผู้วิจัยได้นำเสนอโมเดลแห่งความสุข 2 โมเดล ดังนี้
 - โมเดล Home 1
 - โมเดล Home 2

แนวคิด โมเดล Home 1



องค์ประกอบของ โมเดล Home 1

- **Home 1 ประกอบด้วย 3 โมเดลย่อย**
 - **องค์การแห่งความสุข (Happy Organization)**
 - **การจัดการความสุข (Happy Management)**
 - **พนักงานที่มีความสุข (Happy Employee)**

โมเดล Home 1



องค์กรแห่งความสุข(Happy Organization)(HO)

ประกอบด้วย

- **คุณลักษณะร่วมกัน 4 ประการ**
- **คุณลักษณะของความสุขที่แตกต่างกันตามประเภทของ
องค์กร 3 ประเภท**

คุณลักษณะร่วมกัน 4 ประการ

- การให้ความสนใจในปัจจัยพื้นฐานแห่งการดำรงชีพของพนักงานอย่างเหมาะสม เป็นองค์กรที่ทำให้พนักงานสามารถมีความสุขในขั้นพื้นฐานก่อน ได้แก่ การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ และการสร้างความมั่นคงในชีวิตให้กับพนักงาน
- พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมักกล่าวถึงองค์กรของตนเองด้วยความรัก ความผูกพันและความภูมิใจในองค์กร
- บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเน้นความเป็นครอบครัวเดียวกัน องค์กรจะส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีกิจกรรมและแนวทางการบริหารจัดการความสัมพันธ์ภายในองค์กรที่บุคลากรระดับต่าง ๆ มีปฏิสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันเปรียบเสมือนญาติสนิทมิตรสหายทำงานร่วมกัน ดังนั้น องค์กรจึงมีบรรยากาศความเป็นชุมชนสูง
- ความมีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ กล่าวคือ ผู้บริหารองค์กรเน้นความมีคุณค่าทางจริยธรรมทางธุรกิจ ซึ่งสะท้อนมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย การไม่เอาเปรียบพนักงานและลูกค้า การให้ความเคารพและใส่ใจชุมชนรอบข้าง การส่งเสริมให้ดำเนินธุรกิจพร้อมไปกับกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

คุณลักษณะที่แตกต่าง 3 ประการ

1. องค์กรที่เน้นความเรียบง่ายได้คุณภาพ(Simplified Organization) เน้นการดำเนินงานที่เป็นความสุขแบบเรียบง่าย ประหยัด สมถะ ระมัดระวัง มีสไตล์การจัดการแบบอนุรักษ์นิยม(Conservative) ไม่หวือหวา ไม่ตามกระแส ส่วนใหญ่เป็นองค์กรที่ไม่ใหญ่ อาจเป็นองค์กรขนาด SMEs มีโครงสร้างองค์กรไม่ซับซ้อน มีกลยุทธ์ทางธุรกิจที่เหมาะสมตามอัตภาพของตนเอง

องค์กรประเภทนี้ เน้นสร้างความมั่นคงและความต่อเนื่องภายในองค์กร โดยเฉพาะการส่งเสริมความสามัคคีการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบ “ครอบครัวเดียวกัน” และค่านิยมการทำงานแบบ “ทุกข์สุขร่วมกัน” โดยมีแนวคิดการบริหารจัดการให้บุคลากรมีความสุขทั้งทางกาย จิตใจ และทางจิตวิญญาณขององค์กรประเภทนี้

เชื่อว่า ถ้าพนักงานมีความสุขอย่างเรียบง่าย และได้สมดุลทั้งทางกายภาพ และทางจิตใจแล้ว จะทำให้ศักยภาพ และผลผลิตของพนักงานดีขึ้น ซึ่ง จะส่งผลให้ผลการประกอบการดีขึ้นด้วย

การบริหารองค์กรที่เน้นความเรียบง่ายได้ดูคุณภาพ

Simplified Organization

โครงสร้างองค์การ	กลยุทธ์องค์การ	ระบบและกระบวนการทำงาน	สไตล์การบริหารจัดการ	ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ
<ul style="list-style-type: none"> - โครงสร้างองค์การชัดเจน ออกแบบระบบสายการบังคับบัญชาอย่างครอบคลุม อาจมีการปรับบ้าง แต่ไม่บ่อย - มีขอบข่ายการควบคุม (Span of Control) ที่เหมาะสม เพื่อให้เพียงพอต่อการดูแลบุคลากรได้อย่างทั่วถึง ไม่ให้หัวหน้างานคนหนึ่งดูแลลูกน้องมากเกินไป จนไม่สามารถเฝ้าออกเฝ้าใจถึงชีวิตความเป็นอยู่ของแต่ละคนได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - มุ่งเน้นเรื่องการสร้างความรู้สึกถึงความมั่นคงให้แก่พนักงาน ทั้งความมั่นคงในการทำงาน และความมั่นคงในการดำรงชีพ - มุ่งเน้นเสริมสร้างให้พนักงานมีสมดุลภาพชีวิตของการทำงาน และชีวิตครอบครัวที่ดี มี Work Life Balance ในชีวิต - ส่งเสริมการเจริญเติบโต เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในชีวิตอย่างต่อเนื่อง ด้วยอัตราเร่งที่ไม่มากนัก แต่มีความชัดเจนในเรื่องของเส้นทางเติบโตสูง 	<ul style="list-style-type: none"> - มีระบบการทำงานที่ชัดเจน มีขั้นตอนการทำงาน กระบวนการทำงานชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางแก่คนทำงาน - มีระบบการจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดี เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตของพนักงาน รวมทั้งครอบครัวเป็นอย่างดี - มีระบบการพัฒนาคนที่ดี ชัดเจน มี Training Roadmap Career Path ชัดเจน - มีกระบวนการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น (Participation) 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้นำให้ความสนใจกับการพัฒนาคน - ผู้นำให้การสนับสนุน และเห็นว่าพนักงานทุกคนมีคุณค่า มองว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ - ใส่ใจชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานและครอบครัว - ไม่ตั้งความคาดหวังในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาสูงเกินไป มองศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคลออก ตั้งความคาดหวังตรงกับระดับความสามารถของแต่ละบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> - เน้นการทำงานเป็นทีม - ความมีระเบียบวินัย อยู่ร่วมกันได้ ภายใต้กรอบกติกาเดียวกัน - มีความซื่อสัตย์ - มีความรู้สึกร่วมของความเป็นพี่น้อง

การบริหารองค์กรที่เน้นความเรียบง่ายได้คุณภาพ

Simplified Organization

โครงสร้างองค์กร	กลยุทธ์องค์กร	ระบบและกระบวนการทำงาน	สไตล์การบริหารจัดการ	ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
	<ul style="list-style-type: none"> - วางแผนการบริหารปัจจัยในการดำเนินธุรกิจขององค์กรได้เป็นอย่างดี (4M) - ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในการเจริญเติบโตขององค์กรร่วมกัน อย่างสม่ำเสมอ และวางรากฐาน เพื่อให้องค์กรขยายตัวตลอดเวลา เพื่อสร้างให้เกิดความรู้สึกของความมั่นคง - ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน - มีการสื่อสารอย่างชัดเจนทั่วถึง และสื่อสารแบบ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีช่องทางการสื่อสารที่ทั่วถึงแก่พนักงานทุกระดับ 		

คุณลักษณะที่แตกต่าง 3 ประการ

2. องค์กรที่เน้นความสร้างสรรค์ (Creative Organization) เป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสูง กระจายและมอบหมายอำนาจในการทำงาน เน้นผลลัพธ์ของงานมากกว่าการควบคุมกระบวนการ ให้ความสำคัญต่อการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความสร้างสรรค์ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความรู้ทั้งที่เป็นความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit knowledge) และความรู้แบบแนบเนียน (Tacit knowledge)

เป็นองค์กรที่ไม่พยายามควบคุมบุคลากรด้วยกฎระเบียบหรือข้อบังคับ แต่จะสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการให้เกียรติให้ความเคารพและความเชื่อมั่นในตัวพนักงานว่าเป็นผู้มีความสามารถ มีศักยภาพสูง และมีวินัยแห่งตน สามารถใช้ความสร้างสรรค์ในการทำงานจนสำเร็จลุล่วงได้อย่างงดงามเปรียบประดุจดั่งศิลปินที่ทำงานศิลปะ องค์กรที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ทั้งในระดับเล็ก ระดับกลาง และระดับใหญ่

เป็นองค์กรในภาคธุรกิจที่มีการแข่งขันที่เข้มข้นในระดับสูงเช่น ธุรกิจด้านเทคโนโลยี ธุรกิจแฟชั่น หรืออาจเป็นหน่วยงานพิเศษที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในระดับสูง เช่น งานวิจัยค้นคว้า งานทดลองทางวิทยาศาสตร์ ฯลฯ

การบริหารองค์กรที่เน้นสร้างสรรค์ Creative Organization

โครงสร้างองค์การ	กลยุทธ์องค์การ	ระบบและกระบวนการทำงาน	สไตล์การบริหารจัดการ	ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ
<ul style="list-style-type: none"> - เน้นความยืดหยุ่น ปรับโครงสร้างให้เหมาะสมได้ตามสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น - มีหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ช่วยปลุกเร้าให้เกิดบรรยากาศของความสร้างสรรค์ภายในองค์การ 	<ul style="list-style-type: none"> - มุ่งเน้นมอบอำนาจ (Empowerment) ให้โอกาสคิด โอกาสสร้างสรรค์ โอกาสทำและโอกาสผิดพลาด รวมถึงอำนาจในการตัดสินใจ - มุ่งเน้นที่ความไม่เป็นทางการ พยายามลดกรอบกฎเกณฑ์ที่ไม่จำเป็น - มุ่งเน้นเป้าหมาย (Result-Driven) ไม่ยึดติดกับกระบวนการ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีบรรยากาศ สภาพแวดล้อม ในที่ทำงานสวยงาม เน้นทัศนียภาพที่ทำให้ผ่อนคลายเหมาะต่อการเสริมสร้างให้เกิดสุนทรียภาพทางความคิด - มีระบบที่ส่งเสริมให้ตารางการทำงานยืดหยุ่น (Flexible Work Arrangement) - ไม่ยึดติดกับการนำเครื่องมือใหม่ๆ เข้ามาใช้ ขณะเดียวกันก็ไม่ปฏิเสธการใช้เครื่องมือ แต่จะปรับใช้ให้เหมาะสม เพื่อไม่ให้เครื่องมือเหล่านี้เป็นอุปสรรคที่ปิดกั้นความสร้างสรรค์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารมีความไม่เป็นทางการ สามารถพบปะได้ มีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว - ผู้บริหารเปิดโอกาส รับฟังความคิดเห็น สามารถแสดงความเห็น แลกเปลี่ยนได้ - มีลักษณะของการเป็นผู้สนับสนุนที่ดี - เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตาม - เป็นผู้นำที่มีหลักการ ยึดมั่นในอุดมการณ์ของตนเอง และสามารถถ่ายทอดอุดมการณ์มาสู่องค์กรได้อย่างทั่วถึง 	<ul style="list-style-type: none"> - เคารพซึ่งกันและกัน ยอมรับในความคิดของผู้อื่น ยอมรับในตัวคนของบุคคลอื่น - ทำงานร่วมกันเป็นทีม - มีความยืดหยุ่น

การบริหารองค์กรที่เน้นสร้างสรรค์ Creative Organiz ation

โครงสร้างองค์กร	กลยุทธ์องค์กร	ระบบและกระบวนการทำงาน	สไตล์การบริหารจัดการ	ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
		- เปิดช่องทางการสื่อสารให้ทั่วถึง และสร้างให้เกิดบรรยากาศของความเปิดเผย ความเป็นกันเอง ของทั้งผู้บริหารและพนักงาน ไม่ทำให้รู้สึกว่าการแบ่งแยกชั้นระหว่างกัน		

คุณลักษณะที่แตกต่าง 3 ประการ

3. องค์กรที่เน้นความยั่งยืน (Sustainable Organization) เป็นองค์กรที่เจ้าของและผู้บริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ก่อตั้งองค์กรมีปณิธานความมุ่งมั่นที่มิใช่เพียงแค่ประกอบกิจการการค้า การผลิตสินค้าอุตสาหกรรม หรือการบริการเพื่อให้ได้กำไรหล่อเลี้ยงความอยู่รอดขององค์กรเท่านั้น แต่ยังมีชีวิตทัศน์ หรือปรัชญาการดำเนินชีวิตที่ทรงคุณค่า รวมทั้งมีโลกทัศน์ หรืออุดมการณ์ค่านิยมในการดำเนินธุรกิจที่ดีเน้นความสมดุลระหว่างองค์กรกับสังคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

ให้ความสำคัญต่อการสร้างความเติบโตขององค์กรอย่างมั่นคงยั่งยืน บนพื้นฐานของการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล (Good corporate governance) ยึดมั่นการพัฒนาและรักษาคุณภาพของสินค้าและบริการ รวมถึงถ้อยมั่นต่อความรับผิดชอบของธุรกิจที่มีต่อสังคมอีกทั้งสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรในการหล่อหลอมให้พนักงานเชื่อมั่น และปฏิบัติตามอุดมการณ์ขององค์กร

การบริหารองค์กรที่เน้นความยั่งยืน

Sustainable Organization

โครงสร้างองค์กร	กลยุทธ์องค์กร	ระบบและกระบวนการทำงาน	สไตล์การบริหารจัดการ	ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
<ul style="list-style-type: none"> - มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน - มีหน่วยงานหลักหรือคณะกรรมการที่จัดขึ้นเพื่อตอบสนองแนวคิดของการนำองค์กรไปสู่ความยั่งยืน ตามแนวทางของแต่ละองค์กรโดยเฉพาะ 	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดเป้าหมายแนวทางหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับอุดมการณ์ขององค์กร ซึ่งมุ่งเน้นให้เกิดความยั่งยืน - มุ่งเน้นตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกส่วน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร - มุ่งเน้นการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร และหลักปรัชญาในการดำเนินธุรกิจที่ดีให้แก่พนักงาน โดยวัฒนธรรมองค์กรเหล่านี้จะเป็นวัฒนธรรมหลักที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความเชื่อและพฤติกรรมที่ดี ในการสร้างเสริมให้องค์กรเกิดความยั่งยืนในระยะยาว 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมส่งเสริมแนวทางการสร้างความยั่งยืนขององค์กร - มีระบบการพัฒนาคอนอย่างต่อเนื่อง - ออกแบบระบบเพื่อส่งเสริมให้พนักงานประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี - ปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยนำเทคนิค และเครื่องมือใหม่ๆ มาใช้อย่างเหมาะสมกับภาวะการเจริญเติบโตขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้นำมีวิสัยทัศน์ยาวไกล และมีวิสัยทัศน์ในลักษณะของการมองภาพเป็นองค์รวมระหว่างองค์กรกับชุมชนได้อย่างยั่งยืน - บริหารงานโดยไม่มุ่งพระเดชแต่มุ่งที่พระคุณ ไม่เน้นการใช้อำนาจสั่งการ แต่ทำงานโดยใช้บารมี - เป็นผู้สอนที่ดี ไม่ได้เป็นเพียงผู้สั่ง - เป็นผู้รับฟัง เป็นผู้ให้คำปรึกษา ช่วยแนะแนวทางตลอดเวลา แต่วิธีแก้ปัญหาให้เรียนรู้เอง 	<ul style="list-style-type: none"> - ทำงานเป็นทีม - มีความเป็นครอบครัว พี่ น้อง - ยึดถือการเป็นคนดีขององค์กร และสังคม - ทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม - ยึดมั่นในอุดมการณ์ร่วม

การบริหารองค์กรที่เน้นความยั่งยืน

Sustainable Organization

โครงสร้างองค์กร	กลยุทธ์องค์กร	ระบบและกระบวนการทำงาน	สไตล์การบริหารจัดการ	ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
	<ul style="list-style-type: none"> - ยึดถือคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาลในการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งยึดมั่นต่อความรับผิดชอบต่อสังคม - มีวิสัยทัศน์ส่งเสริมให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างชัดเจน โดยเฉพาะความสุขทางใจจะได้รับ ความใส่ใจไม่น้อยไปกว่าความสุขทางกาย - มุ่งเน้นการสร้างผลิตภัณฑ์ที่ทำให้สังคมยอมรับ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีช่องทางการสื่อสารอย่างทั่วถึงเพื่อส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทางระหว่างผู้บริหารและพนักงาน - ออกแบบกลไกของระบบให้สามารถป้องกันความเสี่ยงขององค์กรได้ โดยวางรากฐานทางด้านจุดแข็งที่องค์กร มุ่งเน้นสร้างให้เป็นความได้เปรียบทางการแข่งขันแบบเฉพาะตัว 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นกันเอง สร้างให้เกิดความรู้สึกเป็นพี่น้อง เป็นครอบครัวในที่ทำงาน 	

ข้อสังเกต

- การเปลี่ยนแปลงรูปแบบขององค์กร จากที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเป็นอีกรูปแบบ ต้องพิจารณาว่าองค์กรยังขาดอะไร และต้องพัฒนาอย่างไร
- อย่างไรก็ตาม องค์กรแห่งความสุขทั้ง 3 แบบ มีพื้นฐานความสุขร่วมกัน นั่นคือ การมีปัจจัยการดำรงชีพที่เหมาะสม เช่น ค่าตอบแทน ความมั่นคง สวัสดิการ นอกจากนี้ ต้องมีความภูมิใจในองค์กร องค์กรมีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ
- ตลอดจนการมีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นเหมือนครอบครัวหรือเป็นพี่น้องกัน สำหรับแผนกต่าง ๆ อาจมีรูปแบบเฉพาะแตกต่างกันไปตามลักษณะงานของแต่ละแผนก ซึ่งอาจจะเน้นความสร้างสรรค์ ความยั่งยืน หรือความเรียบง่ายก็ได้ หรืออาจมีลักษณะผสมกันก็ได้

การจัดการความสุข (Happy Management) หรือ (HM)

- แนวคิดการสร้างความสุขแบบบ้าน ๆ นี้ มีหลักการบริหารจัดการที่เรียกว่า "เป็น อยู่ คือ" มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ
 - ลักษณะของบุคคลที่มีความสุข
 - วิธีการสร้างความสุขในที่ทำงาน
 - ผลลัพธ์ของการทำงานอย่างมีความสุข

ลักษณะของบุคคลที่มีความสุข

ต้อง “เป็น อยู่ คือ” ให้เหมาะสม

- "เป็น" หมายถึง เมื่ออยู่ในองค์กร บุคลากรสามารถแสดงความเป็นตัวตนของตนเอง ได้เต็มศักยภาพ มีความสุขกับงานที่ทำ เป็นคนที่ครบคร้ว สังคม ชุมชนพอใจ
- "อยู่" หมายถึง อยู่ดี กินดี อยู่อย่างมี Passion การอยู่กับเจ้านาย เพื่อนร่วมงาน และมีลูกน้องที่อยู่แล้วมีความสุข มีการแบ่งปันข้อมูลและความรู้แก่กันและกัน โดยบุคลากรควรได้รับการจัดวางตำแหน่งงานที่เหมาะสม ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ได้รับสวัสดิการ และมีความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงการมีเวลาหยุดพักผ่อน
- "คือ" หมายถึง เมื่อคนอื่นเห็นเรา จะสามารถบอกได้ว่าเราเป็นตัวแทนของสถาบันใด มีความเป็นเอกลักษณ์หรือลักษณะเฉพาะของบุคลากรในแต่ละองค์กร รวมถึงบุคลากรคืออนาคตขององค์กร คือภาพลักษณ์ขององค์กร และเป็นผลงานขององค์กร

โดยฝ่ายบุคคลควรบริหารจัดการให้บุคลากรมีความสุขภายใต้แนวคิดนี้ ซึ่งทั้ง 3 ส่วน เป็น อยู่ คือ มีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน



ปัจจัยที่ทำให้เกิด “เป็น อยู่ คือ”

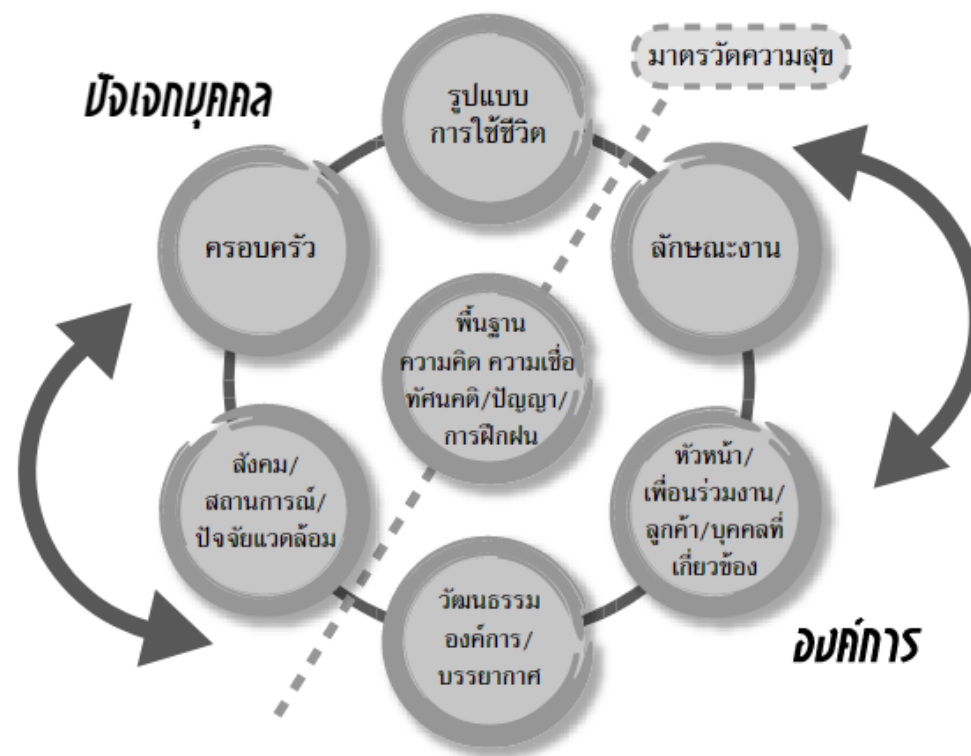
เป็น	อยู่	คือ
<p>เป็น ส่วนหนึ่งของทีม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) มีส่วนร่วมในงานและองค์กร 2) ปรึกษาทีม 	<p>อยู่ ทีมที่ดี</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม 2) ได้รับสวัสดิการที่ดี 3) มีความมั่นคงในการทำงาน 4) ได้รับโอกาสดีพัฒนาตนเอง 5) มีเวลาส่วนตัว 	<p>คือ ผลงานขององค์กร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) เห็นความสำคัญของตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร 2) มีความพยายาม/กระตือรือร้นที่จะทำงานประเดิมงาน 3) มีความรับผิดชอบต่องาน
<p>เป็น สุขทางใจ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) กระตือรือร้นที่จะมาทำงาน 2) รู้สึกอบอุ่นเมื่ออยู่กับหัวหน้า 3) รู้สึกสนุกเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน 4) มีความสุขทางจิตใจกับองค์กร 	<p>อยู่ อย่างมี Passion</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ปรึกษา องค์กร เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า-ผู้ปกครอง 2) ตั้งเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน 3) มีเป้าหมายร่วมกับองค์กร 4) มีความรู้สึกในใจของงาน 5) มีความพยายามในการทำงาน 6) มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ 	<p>คือ สถานะขององค์กร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) เป็นที่ต้องการของเพื่อนร่วมงาน 2) เป็นผู้นำสร้างสรรค์นวัตกรรม
<p>เป็น คนได้เต็มศักยภาพ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ได้ทำงานที่รัก 2) ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน 	<p>อยู่ ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) มีงานหลากหลาย 2) มีความปลอดภัย 3) มีสิ่งอำนวยความสะดวก 4) มีระบบงานที่ดี 5) สถานที่ทำงานน่าอยู่ 6) มีวัฒนธรรมองค์กรแบบพึ่งพาและแบ่งปัน 7) แสวงหาความก้าวหน้า 	<p>คือ ภาพลักษณ์ขององค์กร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ทัศนคติที่รักการทำงาน 2) เป็นนักสื่อสารองค์กร

ปัจจัยที่ทำให้เกิด “เป็น อยู่ คือ”

เป็น		อยู่		คือ	
เป็นคนที่ ครอบครัว สังคม ชุมชน ภูมิใจ	<ol style="list-style-type: none"> 1) มีสุขภาพกายและใจที่ดี 2) มีความรับผิดชอบต่องานและครอบครัว 3) อยู่ในศีลธรรม จริยธรรม กฎหมาย 	อยู่ใน องค์กรที่ ดี มีผู้นำ และ เพื่อนร่วมงานดี	<ol style="list-style-type: none"> 1) ประทับใจในมีสิทธิของของผู้นำ เช่น ความมีน้ำใจ มีคุณธรรม 2) บทบาทของผู้นำ เช่น การสร้างและพัฒนารับมือ การสนับสนุนอย่างเต็มที่ 3) ทัศนคติของงานหรือการส่งมอบ 4) สามารถปรับตัวกับยุคได้ 		
		อยู่ใน สังคม และอาชีพที่ เหมาะสมและ มีเกียรติยศ	<ol style="list-style-type: none"> 1) มีการหน้าที่ที่ชัดเจน 2) สามารถวางแผน/ ควบคุมงานได้ด้วยตนเอง 3) มีอิสระในการตัดสินใจ 4) มีโอกาสเติบโตในอาชีพ 		

พนักงานที่มีความสุข (Happy Employee) (HE)

- เป็นการมองความสุขในมุมมองของพนักงาน
- โดยในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ พนักงานสามารถรับรู้และสร้างความสุขให้ตนเองได้จากโมเดล “กุญแจความสุข – หมุนขจัดทุกข์ บำรุงสุข”



โมเดล “กุญแจความสุข – หมุนขจัดทุกข์ บำรุงสุข”

รหัสความสุข 7 รหัส

1. พื้นฐานความคิดความเชื่อ ทักษะคติ ปัญญา และการฝึกฝน

สิ่งนี้จะช่วยให้บุคคลากรมีความสุขที่แท้จริงได้ เพราะบางคนถึงแม้จะได้
สวัสดิการและเงินเดือนที่สูงอยู่แล้ว ก็ยังมีความต้องการเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ
ซึ่งแสดงว่าเขาไม่มีความสุข

ดังนั้นองค์กรต้องใส่ใจและปลูกฝังวิธีคิดที่เป็นสุข รวมถึง ปลูกฝังวิธีการ
รับมือกับปัญหาและความเครียดต่าง ๆ รวมทั้งทำให้พวกเขาเปิดรับแนวคิด
และความเชื่อใหม่ ๆ ซึ่งทำให้มีความสุขได้

รหัสความสุข 7 รหัส

2. ลักษณะงาน

**องค์กรต้องวางตำแหน่งงานโดยคำนึงถึงความสนใจและถนัดของบุคลากร
ซึ่งจะทำให้เขาสนุกและมีความสุขกับการทำงานนั้น ๆ**

พนักงานที่มีความสุข (Happy Employee)

3. หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกค้ำ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

บุคคลเหล่านี้มีส่วนที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกอยากทำงานหรือไม่อยากทำก็ได้ โดยส่วนใหญ่การตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเป็นเพราะภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร

แต่สิ่งที่ทำให้พนักงานอยากออกจากงาน คือ คน ซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทำให้เกิดความกดดันในการทำงานได้ การปลุกฝังแนวคิดให้บุคลากรหันมาใส่ใจเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และช่วยเหลือกันและกันจึงมีความจำเป็นต่อการมีความสุขในการทำงาน และเป็นสิ่งที่ฝ่ายบุคคลควรดำเนินการ

พนักงานที่มีความสุข (Happy Employee)

4. วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศ

วัฒนธรรมองค์กรบางแบบช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขได้ เช่น วัฒนธรรมความเป็นกันเอง วัฒนธรรมความไม่เป็นทางการ วัฒนธรรมการช่วยเหลือกัน วัฒนธรรมแบบพี่น้อง เป็นต้น ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้ช่วยให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี สามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและมีความสุข

พนักงานที่มีความสุข (Happy Employee)

5. สังคม สถานการณ์ และปัจจัยสิ่งแวดล้อม

การมีสิ่งแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน ทำให้อารมณ์ความรู้สึกของบุคลากรเปลี่ยนแปลงไปด้วย ถ้าสิ่งแวดล้อมในการทำงานดี เช่น สิ่งแวดล้อมที่เงียบสงบ ย่อมทำให้บุคลากรมีสมาธิในการทำงาน รู้สึกอยากทำงานหรือมีความเพลิดเพลิน ไม่ตึงเครียด และทำงานอย่างมีความสุข

พนักงานที่มีความสุข (Happy Employee)

6. ครอบครัว

ถ้าหากองค์กรสามารถดูแลพนักงานและรวมไปถึงครอบครัวได้ จะทำให้พนักงานไม่มีความกังวลเกี่ยวกับครอบครัว และรู้สึกถึงความเอาใจใส่ที่องค์กรให้แก่ตนและครอบครัวเขาย่อมทำงานอย่างทุ่มเท ให้สมกับที่องค์กรให้ความเอาใจใส่ดูแลเขาและครอบครัว

ซึ่งการเข้าไปดูแลครอบครัวควรอยู่ในขอบเขตที่ไม่ถือเป็นการก้าวก่าย ควรเป็นลักษณะการให้ความช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

พนักงานที่มีความสุข (Happy Employee)

7. รูปแบบการใช้ชีวิต

เป็นวิถีการดำเนินชีวิตของบุคลากร ซึ่งองค์กรควรใส่ใจและให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือ เช่น เมื่อบุคลากรมีปัญหาในการดำเนินชีวิต ก็สามารถเป็นที่พึ่งให้ได้ อาจโดยการให้คำปรึกษาและช่วยหาทางออก เป็นต้น

Happy Workplace Index



แนวความคิดหลักของ Happy Workplace Index

คือ ดัชนีสะท้อนสภาวะปัจจัยที่เกี่ยวเนื่องต่อความสุขของคนในองค์กร ซึ่งองค์กรสามารถใช้เป็นเครื่องมือตรวจสอบระดับสภาวะในองค์กรได้ด้วยตนเอง

รูปแบบของเครื่องมือ

- เอกสารคู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย Happy Workplace Index
- โปรแกรมตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กรออนไลน์ เข้าใช้งานได้ที่ www.happy-workplace.com เมนูตรวจสอบสุขภาวะองค์กร

บุคคลที่ควรใช้คู่มือนี้

- ผู้บริหารองค์กร
- นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- คณะทำงานสร้างสุขในองค์กร
- ผู้ที่ทำงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานในองค์กร

คุณลักษณะสำคัญของเครื่องมือ

1. ดัชนีสุขภาวะองค์กร มีจำนวน 37 หัวข้อย่อย

แบ่งออกเป็น 5 มิติ เรียกว่า MapHR ประกอบด้วย

มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M: Management)

มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (A: Atmosphere&Environment)

มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P: Process)

มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ (H: Health)

มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R: Result)

2. ผลการตรวจสอบฯ จะแสดงสถานะของผลการดำเนินงานตามกระบวนการที่เชื่อว่า จะส่งผลต่อสุขภาวะของคนในองค์กร โดยแสดงผลเป็นค่าร้อยละ ระดับการพัฒนา และ คำแนะนำ

แนวทางการใช้เครื่องมือตรวจสอบสุขภาวะองค์กร

ผู้บริหารองค์กร นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะทำงานสร้างสุขในองค์กร หรือผู้ที่ทำงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานในองค์กรสามารถตรวจสอบสุขภาวะองค์กร ได้ด้วยตนเอง 2 วิธี คือ

วิธีที่หนึ่ง การใช้เอกสารคู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย **Happy Workplace Index**

วิธีที่สอง การบันทึกผ่านโปรแกรมตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กรออนไลน์ **www.happy-workplace.com** เมนูตรวจสอบสุขภาวะองค์กร

การใช้เอกสารคู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย *Happy Workplace Index*



**ผู้บริหารองค์กร หรือคณะทำงานร่วมกันตรวจสอบปัจจัยสร้าง
สุขที่ละประเด็นตาม คู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ซึ่ง
อาจเริ่มต้นจาก**

- **มิติที่หนึ่ง ระบบการจัดการ**
- **มิติที่สอง บรรยากาศและสภาพแวดล้อม**
- **มิติที่สาม กระบวนการสร้างสุข**
- **มิติที่สี่ สุขภาพกายและใจ และ**
- **มิติที่ห้า ผลลัพธ์องค์กร**

หรือเริ่มต้นจากมิติใดมิติหนึ่งก็ได้ จนกระทั่งครบ 5 มิติ

การใช้เอกสารคู่มือตรวจสอบสุขภาพระดับองค์กร ด้วย *Happy Workplace Index*

2

**ระหว่างการตรวจสอบเพื่อพิจารณาระดับของปัจจัยรายชื่อ ควร
สร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกลุ่มงาน/
แผนก/ฝ่ายต่าง ๆ อย่างรอบด้าน**

**รวมทั้ง การนำผลการสำรวจที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการพูดคุย และ
ใช้เป็นแหล่งข้อมูลอ้างอิง เช่น สมุดบันทึกการลางานของ
พนักงาน ข้อมูลดัชนีมวลกาย (BMI) การสำรวจความพึงพอใจ
การวัดความสุขของพนักงาน เป็นต้น**

การใช้เอกสารคู่มือตรวจสอบสุขภาพระดับองค์กร ด้วย Happy Workplace Index

3

**ร่วมกันสรุปผลคะแนนรวม โดยพิจารณาถึงประเด็นที่ได้
คะแนนต่ำว่าเป็นเพราะสาเหตุใด และเกี่ยวข้องกับความสุขของ
คนส่วนใหญ่ในองค์กรหรือไม่**

**หากเกี่ยวข้องควรจะปรับปรุงด้วยวิธีการอย่างไร หรือนำเสนอ
ให้บุคคลที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ “ได้รับรู้” เพื่อดำเนินการ
ต่อไป**

การบันทึกผ่านโปรแกรมตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ออนไลน์ www.happy-workplace.com "เมนูตรวจสอบสุขภาวะองค์กร"



**การตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร
ด้วย “โปรแกรมตรวจสอบสุขภาวะ
ระดับองค์กร” ต้องทำการบันทึกผ่าน
ระบบออนไลน์**

**ผลดีก็คือ โปรแกรมจะช่วยประมวลผล
จากการตรวจสอบให้ทันที และแสดง
แผนภูมิแท่งจำแนกรายมิติ สำหรับใช้
ในการลำดับความสำคัญ เพื่อการ
พัฒนาและแสดงกราฟเส้นเปรียบเทียบ
ผลกับองค์กรทั้งหมดในฐานข้อมูล**

คู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย Happy Workplace Index

ส่วนที่ 1 บันทึกข้อมูลพื้นฐานขององค์กร
คำชี้แจง : กรุณาเติมข้อมูลองค์กรของท่านในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓
ในช่อง ตามความเป็นจริงและโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

1. ชื่อผู้บันทึกข้อมูล

2. วัน เดือน ปี ที่ตรวจสอบ

3. ชื่อองค์กร

4. ที่อยู่

โทรศัพท์ โทรสาร

5. จำนวนพนักงาน คน

6. ประเภทธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ

7. กิจกรรมสร้างสุขที่องค์กรท่านแล้วมีดังนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

กีฬา ท่องเที่ยว สร้างความสัมพันธ์
 ป่าเพื่อประโยชน์ ทำบุญ/พัฒนาจิตใจ อบรมการดำรงชีวิต
 จัดตามงานเทศกาล อื่นๆ (ระบุ)

8. องค์กรของท่าน ได้เริ่ม “กิจกรรมสร้างสุข” อย่างไร? และ เมื่อใด?

ค่าเงินการเอง ปี ได้แนวคิดจาก สสส. ปี

อื่นๆ (ระบุ)

9. พนักงานในองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสุข ความถี่บ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ไม่เคยเลย อบรม/ รับฟังแนวคิด
 เป็นวิทยากร เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 ขับเคลื่อนนโยบาย ร่วมรณรงค์
 อื่นๆ (ระบุ)

การบันทึกผ่านโปรแกรมตรวจสอบสุขภาพระดับองค์กร
ออนไลน์ www.happy-workplace.com
"เมนูตรวจสอบสุขภาพองค์กร"

- ระหว่างการตรวจสอบฯ คณะทำงานสร้างสุขจะสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากการนำผลที่ได้และคำแนะนำจากโปรแกรมฯ มาพิจารณาร่วมกัน ทำให้เกิดความคิดระหว่างการสนทนาและหากมีการนำข้อมูลจากกลุ่มงาน/แผนก/ฝ่ายต่าง ๆ มาใช้ในการพิจารณาอย่างรอบด้านก็จะช่วยให้ได้รับประโยชน์จากใช้กระบวนการนี้มากยิ่งขึ้น

การบันทึกผ่านโปร ออนไลน์ www.h "เมนูตรวจสอบสุ



บันทึกข้อมูล 5 มิติ

คู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย Happy Workplace Index

ส่วนที่ 2 ตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อ 1 - 5 ที่ตรงกับ
การดำเนินการขององค์กร จากนั้นนำตัวเลขคะแนนในลำดับสูงสุดสี่
ในช่องทางขวามือ

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(0) ระบบ บริหาร ผล ตอบแทนที่ เหมาะสม ตามกฎหมาย แรงงาน	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีระบบบริหารผลตอบแทนตามกฎหมายแรงงาน <input checked="" type="checkbox"/> 2. มีระบบบริหารผลตอบแทนตามกฎหมายแรงงาน (PLAN) <input checked="" type="checkbox"/> 3. มีการจ่ายผลตอบแทนตามกฎหมายแรงงาน เป็นที่ยอมรับ (DO) <input checked="" type="checkbox"/> 4. ตรวจสอบระบบบริหารผลตอบแทนตามกฎหมาย แรงงาน (CHECK) <input type="checkbox"/> 5. นำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงระบบบริหาร ผลตอบแทน (ACT)	4 (ตัวอย่าง)

มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M: Management)

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(1) ระบบบริหาร ผลตอบแทน ที่เหมาะสม ตามกฎหมาย แรงงาน	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีระบบบริหารผลตอบแทนตามกฎหมายแรงงาน <input type="checkbox"/> 2. มีระบบบริหารผลตอบแทนตามกฎหมายแรงงาน <input type="checkbox"/> 3. มีการจ่ายผลตอบแทนตามกฎหมายแรงงานเป็นที่ยอมรับ <input type="checkbox"/> 4. ตรวจสอบระบบบริหารผลตอบแทนตามกฎหมาย แรงงาน <input type="checkbox"/> 5. นำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงระบบบริหารผลตอบแทน	

คู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย Happy Workplace Index

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(2) นโยบาย คุ้มครอง พนักงาน ตามกฎหมาย แรงงาน	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีนโยบายคุ้มครองพนักงานตามกฎหมายแรงงาน ได้แก่ หลักเกณฑ์การลา เลิกจ้าง การจ่ายค่าชดเชย และการรักษาพนักงาน <input type="checkbox"/> 2. มีนโยบายคุ้มครองพนักงานตามกฎหมายแรงงาน <input type="checkbox"/> 3. ควบคุมการจัดการให้เป็นไปตามนโยบายและ กฎหมายแรงงาน <input type="checkbox"/> 4. มีนโยบายและควบคุมนโยบายคุ้มครองพนักงาน เพิ่มเติมจากที่กฎหมายแรงงานกำหนด <input type="checkbox"/> 5. ปรับปรุงนโยบายคุ้มครองพนักงานที่เอื้อ ต่อการสร้างสุขในองค์กร	
(3) ระบบ ประเมินผล การปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับ	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน <input type="checkbox"/> 2. มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน <input type="checkbox"/> 3. พนักงานยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> 4. ตรวจสอบระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> 5. นำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	
(4) ระบบการ จัดสวัสดิการ พนักงานตาม กฎหมาย	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีระบบการจัดสวัสดิการ <input type="checkbox"/> 2. มีระบบการจัดสวัสดิการ <input type="checkbox"/> 3. มีระบบการจัดสวัสดิการตามกฎหมาย <input type="checkbox"/> 4. มีระบบการจัดสวัสดิการตามกฎหมายและเพิ่มเติม นอกเหนือที่กฎหมายกำหนด <input type="checkbox"/> 5. ตรวจสอบและปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการ	
(5) ระบบ การให้รางวัล ยกย่อง พนักงาน	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีระบบ/แนวทางการให้รางวัลยกย่องพนักงาน <input type="checkbox"/> 2. มีระบบ/แนวทางการให้รางวัลยกย่องพนักงาน <input type="checkbox"/> 3. พนักงานยอมรับระบบ/แนวทางการให้รางวัลยกย่องฯ <input type="checkbox"/> 4. มีการให้รางวัลยกย่องพนักงานตามระบบ/แนวทางฯ <input type="checkbox"/> 5. ตรวจสอบและปรับปรุงระบบ/แนวทางฯ	

11

12

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(6) ระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพของพนักงาน	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีระบบ/กลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพ <input type="checkbox"/> 2. มีระบบ/กลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพ <input type="checkbox"/> 3. มีการกำหนดเส้นทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพ <input type="checkbox"/> 4. มีการปฏิบัติให้พนักงานก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม <input type="checkbox"/> 5. ตรวจสอบและปรับปรุงระบบ/กลไก ในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพ	

มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (A: Atmosphere & Environment)

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(7) ภาวะผู้นำองค์กร	<input type="checkbox"/> 1. ผู้นำสูงสุดไม่มีแนวคิดและทิศทางการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 2. ผู้นำสูงสุดมีแนวคิดและทิศทางการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 3. ผู้นำสูงสุดมีการถ่ายทอดแนวคิดและทิศทางสู่พนักงานทุกระดับ <input type="checkbox"/> 4. ผู้นำสูงสุดมีบทบาท/แสดงออกอย่างชัดเจนต่อการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 5. ผู้นำสูงสุดพัฒนาแนวคิด/แนวทางการสร้างสุขในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(8) ผู้บริหารเป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร	<input type="checkbox"/> 1. ผู้บริหารยังไม่เป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 2. ผู้บริหารบางส่วนเป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 3. ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 4. ผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 5. ผู้บริหารเป็นต้นแบบการสร้างสุขเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกองค์กร	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(9) บรรยากาศในที่ทำงานส่งเสริมความสุขของพนักงาน (อาทิ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ฯลฯ)	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางการสร้างบรรยากาศ ส่งเสริมความสุขของพนักงาน <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการสร้างบรรยากาศ ส่งเสริมความสุขของพนักงาน <input type="checkbox"/> 3. มีกิจกรรมสร้างบรรยากาศ ส่งเสริมความสุขของพนักงาน <input type="checkbox"/> 4. ประเมินกิจกรรมสร้างบรรยากาศ ส่งเสริมความสุขของพนักงาน <input type="checkbox"/> 5. นำผลประเมินมาปรับปรุงพัฒนากิจกรรมสร้างบรรยากาศ	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(10) การสร้างเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (อาทิ การจัดสถานที่ให้อึดต่อการทำงาน)	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางสร้างเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางสร้างเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี <input type="checkbox"/> 3. มีกิจกรรมสร้างเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี <input type="checkbox"/> 4. ประเมินผลการสร้างเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี <input type="checkbox"/> 5. นำผลประเมินมาปรับปรุงพัฒนาแนวทางและกิจกรรมฯ	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(11) การสร้างเสริมความปลอดภัยในการทำงาน	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางสร้างเสริมความปลอดภัยในการทำงาน <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางสร้างเสริมความปลอดภัยในการทำงาน <input type="checkbox"/> 3. ดำเนินการสร้างเสริมความปลอดภัยในการทำงาน <input type="checkbox"/> 4. ประเมินผลการดำเนินการสร้างเสริมความปลอดภัยฯ <input type="checkbox"/> 5. นำผลประเมินมาปรับปรุงพัฒนาแนวทางและกิจกรรมฯ	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(12) การสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร <input type="checkbox"/> 3. ดำเนินการยกย่องเชิดชูให้รางวัลบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม <input type="checkbox"/> 4. ประเมินแนวทางสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร <input type="checkbox"/> 5. นำผลประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาแนวทางการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(13) องค์กรดูแลความสุขของครอบครัวพนักงานเป็นอย่างดี	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางในการดูแลความสุขของครอบครัวพนักงาน <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางในการดูแลความสุขของครอบครัวพนักงาน <input type="checkbox"/> 3. มีกิจกรรมการดูแลความสุขของครอบครัวพนักงานเป็นอย่างดี <input type="checkbox"/> 4. ประเมินแนวทางในการดูแลความสุขของครอบครัวพนักงาน <input type="checkbox"/> 5. นำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาแนวทางและกิจกรรมฯ	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(14) การร่วมพัฒนาชุมชนสังคมและการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางร่วมพัฒนาชุมชนและดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางร่วมพัฒนาชุมชนและดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม <input type="checkbox"/> 3. มีกิจกรรมร่วมพัฒนาชุมชน และดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม <input type="checkbox"/> 4. ประเมินผลกิจกรรมร่วมพัฒนาชุมชนและดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม <input type="checkbox"/> 5. นำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาแนวทางและกิจกรรมฯ	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(15) การช่วยเหลือพนักงานที่ทุพพลภาพ/พิการให้กลับสู่งานที่ทุพพลภาพ/พิการให้กลับสู่งาน	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางในการช่วยเหลือพนักงานที่ทุพพลภาพ/พิการให้กลับสู่งาน <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางในการช่วยเหลือพนักงานที่ทุพพลภาพ/พิการให้กลับสู่งาน <input type="checkbox"/> 3. ไม่มีกรณี/มีการปฏิบัติตามแนวทางการช่วยเหลือฯ <input type="checkbox"/> 4. ประเมินผลแนวทางช่วยเหลือพนักงานที่ทุพพลภาพ/พิการให้กลับสู่งาน <input type="checkbox"/> 5. นำผลประเมินมาปรับปรุงพัฒนาแผนปฏิบัติงาน/แนวทางฯ	

มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P: Process)

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(16) คณะทำงาน/ผู้รับผิดชอบกำกับนโยบายองค์กรสร้างสุข	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีคณะทำงาน/ผู้รับผิดชอบกำกับนโยบายองค์กรสร้างสุข <input type="checkbox"/> 2. มีคณะทำงาน/ผู้รับผิดชอบกำกับนโยบายองค์กรสร้างสุข <input type="checkbox"/> 3. คณะทำงาน/ผู้รับผิดชอบฯ มีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน <input type="checkbox"/> 4. ประเมินการทำงานของคณะทำงาน/ผู้รับผิดชอบกำกับนโยบายฯ <input type="checkbox"/> 5. นำผลประเมินมาปรับปรุงพัฒนาคณะทำงานฯ	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(17) การสร้างช่องทางสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีช่องทางสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 2. มีช่องทางสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กรอย่างน้อยหนึ่งช่องทาง <input type="checkbox"/> 3. มีช่องทางสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กรหลายช่องทาง <input type="checkbox"/> 4. ประเมินช่องทางสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 5. นำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาช่องทางสื่อสาร	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(18) การเรียนรู้เรื่องการสร้างสุขในองค์กร	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางการเรียนรู้เรื่องการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการเรียนรู้เรื่องการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 3. มีการรวบรวมและจัดเก็บความรู้เรื่องการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดเรื่องการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 5. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดเรื่องการสร้างสุขกับภายนอกองค์กร	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(19) การสนับสนุนทรัพยากรจากองค์กร	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการสร้างสุขจากองค์กร <input type="checkbox"/> 2. มีการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการสร้างสุขจากองค์กร <input type="checkbox"/> 3. องค์กรสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการสร้างสุขฯ อย่างต่อเนื่อง <input type="checkbox"/> 4. ประเมินการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการสร้างสุขจากองค์กร <input type="checkbox"/> 5. นำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการสร้างสุข	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(20) องค์กรให้ความสำคัญเรื่องสุขภาวะว่าเป็นทุนแบบหนึ่ง	<input type="checkbox"/> 1. องค์กรไม่ให้ความสำคัญว่าการสร้างสุขเป็นทุนแบบหนึ่ง <input type="checkbox"/> 2. พนักงานมองเห็นความสำคัญว่าการสร้างสุขเป็นทุนแบบหนึ่ง <input type="checkbox"/> 3. ฝ่ายบุคลากรให้ความสำคัญว่าเรื่องสุขภาวะเป็นทุนแบบหนึ่ง <input type="checkbox"/> 4. ผู้นำองค์กรให้ความสำคัญว่าเรื่องสุขภาวะเป็นทุนแบบหนึ่ง <input type="checkbox"/> 5. บุคลากรทุกระดับให้ความสำคัญว่าเรื่องสุขภาวะเป็นทุนแบบหนึ่ง	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
	<p>สุขภาวะเป็นทุนขององค์กร หมายถึง ทัศนคติหรือมุมมองว่า การที่บุคลากรในองค์กรมีสุขภาวะเป็นสิ่งสำคัญและเป็นปัจจัยที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กร นอกเหนือจากลักษณะที่เป็นตัวเงิน อาทิ การมีสุขภาพที่ดีทั้งกาย-ใจ บุคลากรมีอาชีพที่เอื้ออำนวยต่อใจ ผู้จัดมอบหมาย ในการดำเนินงานชีวิต พัฒนาตนเองตลอดเวลา มีทัศนคติในการดำเนินงานที่ดี รู้จักทั้งรู้จักใช้เงินเป็นหนี้ สร้างครอบครัวที่อบอุ่นละมีสังคมที่เอื้อต่อสุขขม ฯลฯ</p>	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(21) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการสร้างสุข	<input type="checkbox"/> 1. พนักงานไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 2. พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 3. พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนงานกิจกรรมการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 4. พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 5. พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนา/ปรับปรุงกิจกรรมการสร้างสุขในองค์กร	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(22) คุณภาพของกระบวนการประเมิน	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางประเมินคุณภาพกระบวนการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางประเมินคุณภาพกระบวนการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 3. มีการประเมินคุณภาพกระบวนการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 4. รายงานผลการประเมินฯ ต่อผู้บริหาร/พนักงาน <input type="checkbox"/> 5. นำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพกระบวนการ	

มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ (H: Health)

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(23) พฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพ (การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา) ฯลฯ	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีข้อมูลพนักงานที่มีพฤติกรรมเสี่ยง <input type="checkbox"/> 2. มีข้อมูลพนักงานที่มีพฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพ <input type="checkbox"/> 3. มีกิจกรรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อสุขภาพ <input type="checkbox"/> 4. ประเมินผลการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ <input type="checkbox"/> 5. นำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนากิจกรรมฯ	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(24) กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์อันดีในครอบครัว	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว <input type="checkbox"/> 2. มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวทุกปี <input type="checkbox"/> 3. ครอบครัวและพนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมการสร้างสุข <input type="checkbox"/> 4. ประเมินผลการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว <input type="checkbox"/> 5. นำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาแนวทางและกิจกรรมฯ	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(25) การเกิดอุบัติเหตุ/เจ็บป่วย/เสียชีวิตเนื่องจากการทำงานในสถานประกอบการ	<input type="checkbox"/> 1. มีพนักงานได้รับอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานจนถึงขั้นเสียชีวิตในรอบปีที่ผ่านมา <input type="checkbox"/> 2. ร้อยละของการเกิดอุบัติเหตุ (ครั้ง) มีจำนวนเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา <input type="checkbox"/> 3. ร้อยละของการเกิดอุบัติเหตุ (ครั้ง) มีจำนวนเท่ากับปีที่ผ่านมา <input type="checkbox"/> 4. ร้อยละของการเกิดอุบัติเหตุ (ครั้ง) มีจำนวนลดลงกว่าปีที่ผ่านมา <input type="checkbox"/> 5. ไม่มีอุบัติเหตุอันเนื่องจากการทำงานเกิดขึ้นกับพนักงาน	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(26) ร้อยละของวันลาที่พนักงานลาโดยมีสาเหตุจากอุบัติเหตุอันเนื่องจากการทำงาน	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีการบันทึกข้อมูลวันลาที่มีสาเหตุจากอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน <input type="checkbox"/> 2. ร้อยละของวันลาที่มีสาเหตุจากอุบัติเหตุ อันเนื่องจากการทำงานเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา <input type="checkbox"/> 3. ร้อยละของวันลา เท่ากับปีที่ผ่านมา <input type="checkbox"/> 4. ร้อยละของวันลาฯ ลดลงกว่าปีที่ผ่านมา <input type="checkbox"/> 5. ไม่มีพนักงานที่ลางานด้วยอุบัติเหตุอันเนื่องจากการทำงาน	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(27) การออกกำลังกาย	<input type="checkbox"/> 1. พนักงานไม่มีกิจกรรมออกกำลังกายในบริเวณองค์กร <input type="checkbox"/> 2. พนักงานออกกำลังกาย น้อยกว่าร้อยละ 25 <input type="checkbox"/> 3. พนักงานออกกำลังกาย น้อยกว่าร้อยละ 50 <input type="checkbox"/> 4. พนักงานออกกำลังกาย น้อยกว่าร้อยละ 75 <input type="checkbox"/> 5. พนักงานออกกำลังกาย ร้อยละ 75 ขึ้นไป	

คู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย Happy Workplace Index

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(28) ร้อยละของค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ของพนักงานที่อยู่ในระดับปกติ	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีการคำนวณค่า BMI ของพนักงาน หรือไม่มีการบันทึกภาวะอ้วนลงพุง <input type="checkbox"/> 2. BMI อยู่ในระดับปกติหรือไม่มีภาวะอ้วนลงพุง ร้อยละ 1-24 <input type="checkbox"/> 3. BMI อยู่ในระดับปกติหรือไม่มีภาวะอ้วนลงพุง ร้อยละ 25-49 <input type="checkbox"/> 4. BMI อยู่ในระดับปกติหรือไม่มีภาวะอ้วนลงพุง ร้อยละ 50-74 <input type="checkbox"/> 5. BMI อยู่ในระดับปกติหรือไม่มีภาวะอ้วนลงพุง ร้อยละ 75 ขึ้นไป ค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ปกติมีค่า = 18.5-22.9 กิโลกรัม/ตารางเมตร ภาวะอ้วนลงพุง หมายความว่า รอบเอว เกิน 90 ซม. เพศหญิง เกิน 80 ซม.	

(29) ระดับความสุขของพนักงานในองค์กร	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีการสำรวจระดับความสุขของพนักงาน <input type="checkbox"/> 2. ความสุขของพนักงานอยู่ในระดับสูง น้อยกว่าร้อยละ 25 <input type="checkbox"/> 3. ความสุขของพนักงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 25-49 <input type="checkbox"/> 4. ความสุขของพนักงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 50-74 <input type="checkbox"/> 5. ความสุขของพนักงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 75 ขึ้นไป	
-------------------------------------	--	--

(30) ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีการสำรวจระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน <input type="checkbox"/> 2. ความพึงพอใจในการทำงาน ระดับสูง น้อยกว่าร้อยละ 25 <input type="checkbox"/> 3. ความพึงพอใจในการทำงาน ระดับสูง ร้อยละ 25-49 <input type="checkbox"/> 4. ความพึงพอใจในการทำงาน ระดับสูง ร้อยละ 50-74 <input type="checkbox"/> 5. ความพึงพอใจในการทำงาน ระดับสูง ร้อยละ 75 ขึ้นไป	
---	--	--

(31) ระดับความเครียดของพนักงาน	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีการสำรวจระดับความเครียดของพนักงาน <input type="checkbox"/> 2. ความเครียดของพนักงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 15 ขึ้นไป <input type="checkbox"/> 3. ความเครียดของพนักงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 10-14 <input type="checkbox"/> 4. ความเครียดของพนักงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 5-9 <input type="checkbox"/> 5. ความเครียดของพนักงานอยู่ในระดับสูง น้อยกว่าร้อยละ 5	
--------------------------------	--	--

19

คู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย Happy Workplace Index

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(32) ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของพนักงานในองค์กร	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีการสำรวจระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของคนในองค์กร <input type="checkbox"/> 2. ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมอยู่ในระดับสูง น้อยกว่าร้อยละ 25 <input type="checkbox"/> 3. ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 25-49 <input type="checkbox"/> 4. ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 50-74 <input type="checkbox"/> 5. ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 75 ขึ้นไป	

(33) องค์กรมีระบบดูแลสภาพพนักงาน	(1) องค์กรมีระบบประกันสังคม (2) องค์กรจัดบริการสุขภาพเพิ่มเติม โดยพนักงานต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง (3) องค์กรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี โดยพนักงานไม่เสียค่าใช้จ่าย (4) องค์กรมีการประกันสุขภาพเพิ่มเติม (เช่น ประกันอุบัติเหตุ ทุพพลภาพ ฯลฯ) (5) องค์กรมีกองทุนสวัสดิการ/รูปแบบการช่วยเหลืออื่นๆ <input type="checkbox"/> 1. มีหนึ่งข้อ <input type="checkbox"/> 2. มีสองข้อ <input type="checkbox"/> 3. มีสามข้อ <input type="checkbox"/> 4. มีสี่ข้อ <input type="checkbox"/> 5. มีห้าข้อ	
----------------------------------	---	--

20

5 มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R: Result)

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(34) ความผูกพันในองค์กร (ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ)	(1) พนักงานมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หรือรับความเปลี่ยนแปลง (3) พนักงานมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร <input type="checkbox"/> 1. ไม่มีทั้งสามข้อ <input type="checkbox"/> 2. มีข้อใดข้อหนึ่ง <input type="checkbox"/> 3. มีข้อ (1) และ (2) หรือ ข้อ (1) และ (3) <input type="checkbox"/> 4. มีข้อ (2) และ (3) <input type="checkbox"/> 5. มีครบทั้งสามข้อ	

คู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย Happy Workplace Index

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(35) อัตราการลาออกของพนักงาน	<input type="checkbox"/> 1. อัตราการลาออกของพนักงาน มีมากกว่าเป้าหมาย/ที่คาดหวัง ร้อยละ 5 <input type="checkbox"/> 2. อัตราการลาออกของพนักงาน มีมากกว่าเป้าหมาย/ที่คาดหวัง ร้อยละ 1 <input type="checkbox"/> 3. อัตราการลาออกของพนักงาน มีเท่ากับเป้าหมาย/ที่คาดหวัง <input type="checkbox"/> 4. อัตราการลาออกของพนักงาน มีน้อยกว่าเป้าหมาย/ที่คาดหวัง ร้อยละ 1 <input type="checkbox"/> 5. อัตราการลาออกของพนักงาน มีน้อยกว่าเป้าหมาย/ที่คาดหวัง ร้อยละ 5 สูตร : $\frac{\text{จำนวนพนักงานที่ออกในช่วงเวลานี้}}{(\text{พนักงานต้นปี} + \text{พนักงานปลายปี}) / 2 \times 100}$	

21

(36) ผลิตภาพแรงงานขององค์กร	<input type="checkbox"/> 1. ผลิตภาพแรงงานขององค์กรลดลงร้อยละ 10 เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ย 3 ปีที่ผ่านมา <input type="checkbox"/> 2. ผลิตภาพแรงงานขององค์กรลดลงร้อยละ 5 เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ย 3 ปีที่ผ่านมา <input type="checkbox"/> 3. ผลิตภาพแรงงานขององค์กรเท่าเดิม เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ย 3 ปีที่ผ่านมา <input type="checkbox"/> 4. ผลิตภาพแรงงานขององค์กรเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ย 3 ปีที่ผ่านมา <input type="checkbox"/> 5. ผลิตภาพแรงงานขององค์กรเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ย 3 ปีที่ผ่านมา ผลิตภาพแรงงาน หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตในรอบปี ต่อจำนวนพนักงาน สูตร = $\frac{\text{ผลผลิตในรอบปี}}{\text{จำนวนพนักงานทั้งหมด}}$ (* ใช้ค่าเฉลี่ยต้นงวดและปลายงวด)	
-----------------------------	--	--

คู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย Happy Workplace Index

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(37) ผลิตภาพรวมขององค์กร	<input type="checkbox"/> 1. ผลิตภาพรวมขององค์กรลดลงร้อยละ 10 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา <input type="checkbox"/> 2. ผลิตภาพรวมขององค์กรลดลงร้อยละ 5 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา <input type="checkbox"/> 3. ผลิตภาพรวมขององค์กรเท่าเดิมเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา <input type="checkbox"/> 4. ผลิตภาพรวมขององค์กรเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา <input type="checkbox"/> 5. ผลิตภาพรวมขององค์กรเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ผลิตภาพรวม หมายถึง ความสามารถโดยรวมในการบริหารศึกษาวิจัย ที่ชนดองกิจการ สูตร = $\frac{\text{ผลผลิตในรอบปี}}{\text{สินทรัพย์ดำเนินงาน} * + \text{ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน}}$ (* ใช้ค่าเฉลี่ยต้นงวดและปลายงวด)	

22

การบันทึกผ่านโปรแกรมตรวจสอบสุขภาพระดับองค์กร ออนไลน์ www.happy-workplace.com "เมนูตรวจสอบสุขภาพองค์กร"



สามารถส่งพิมพ์รายงานผลการ
ตรวจสอบสุขภาพะขององค์กรฯ ไว้
เป็นเอกสารเพื่อทำรายงาน
สรุปผลประกอบด้วยข้อเสนอแนะที่
จัดทำระหว่างการพูดคุยเกี่ยวกับ
ประเด็นต่าง ๆ หรือใช้เป็นข้อมูล
สำหรับการพัฒนาโครงการสร้าง
สุขในองค์กร เพื่อเสนอให้ผู้บริหาร
องค์กรพิจารณาให้ความเห็นชอบ
และสนับสนุนการทำงานต่อไป

ส่วนที่ 3 การประมวลผลและแปลความหมาย

คำชี้แจง กรุณานำผลรวมจำนวนข้อของแต่ละระดับ ใส่ไว้ในช่อง (a) และคูณกับค่าน้ำหนัก (b) ได้ผลคูณไว้ในช่อง (a x b) จากนั้น นำผลคูณ (a x b) ในทุกระดับตั้งแต่ 1-5 มาบวกกัน ใส่ไว้ในช่องผลรวม และนำมาคำนวณเป็นค่าร้อยละ โดยหารด้วยจำนวนดัชนีย่อย จะได้ค่าร้อยละของความสำเร็จภาพรวม เพื่อแสดงผลการตรวจสอบสุขภาพขององค์กรรายมิติ ดังตัวอย่าง

มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (ตัวอย่าง)

	1	2	3	4	5	
จำนวนข้อ (a)	2	0	1	0	3	
น้ำหนัก (b)	0	25	50	75	100	
ผลคูณ (a x b)	0	0	50	0	300	
ผลรวม	0+0+50+0+300					350
จำนวนข้อข้อ (6)	ค่าดัชนีสุขภาพรายมิติ =					58.33

มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ

	1	2	3	4	5	
จำนวนข้อ (a)	0	25	50	75	100	
น้ำหนัก (b)						
ผลคูณ (a x b)						
ผลรวม						
จำนวนข้อข้อ (6)	ค่าดัชนีสุขภาพรายมิติ =					

มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน

	1	2	3	4	5	
จำนวนข้อ (a)						
น้ำหนัก (b)	0	25	50	75	100	
ผลคูณ (a x b)						
ผลรวม						
จำนวนข้อข้อ (9)	ค่าดัชนีสุขภาพรายมิติ =					

มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ

	1	2	3	4	5	
จำนวนข้อ (a)						
น้ำหนัก (b)	0	25	50	75	100	
ผลคูณ (a x b)						
ผลรวม						
จำนวนข้อข้อ (11)	ค่าดัชนีสุขภาพรายมิติ =					

มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข

	1	2	3	4	5	
จำนวนข้อ (a)	0	25	50	75	100	
น้ำหนัก (b)						
ผลคูณ (a x b)						
ผลรวม						
จำนวนข้อข้อ (7)	ค่าดัชนีสุขภาพรายมิติ =					

มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร

	1	2	3	4	5	
จำนวนข้อ (a)	0	25	50	75	100	
น้ำหนัก (b)						
ผลคูณ (a x b)						
ผลรวม						
จำนวนข้อข้อ (4)	ค่าดัชนีสุขภาพรายมิติ =					

ผลการตรวจสอบสุขภาวะในองค์กรของท่าน

- มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ
- มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน
- มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข
- มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ
- มิติที่ 5 สุขด้วยผลสัมฤทธิ์องค์กร

	1	2	3	4	5	ร้อยละของความสำเร็จ
ตัวชี้วัด (a)						
น้ำหนัก (b)	0	25	50	75	100	ผลรวม =
ผลคูณ (a x b)						
						รวม 37
ค่าดัชนีสุขภาวะองค์กร =						

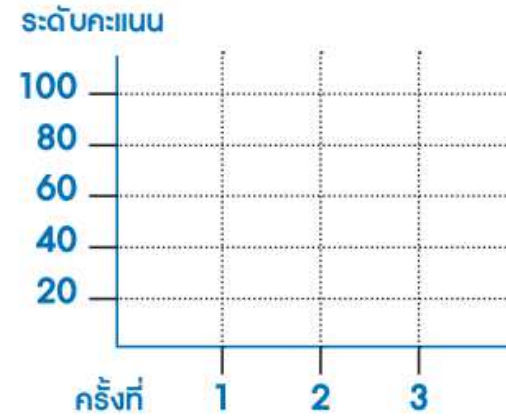
ผลรวม จำนวน 37 ตัวชี้วัดย่อย
องค์กรของท่านมีระดับสุขภาวะ:

เท่ากับ =

สรุปผลการตรวจสอบ

- คะแนน 0 - 48
สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยการสร้างสุขในองค์กรนี้ **ต้องรีบแก้ไข**
- คะแนน 49 - 56
สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยการสร้างสุขในองค์กรนี้ **ยังไม่มียังไรแน่นอน**
- คะแนน 57 - 73
สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยการสร้างสุขในองค์กรนี้ **กำลังก้าวหน้า**
- คะแนน 74 - 100
สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยการสร้างสุขในองค์กรนี้ **น่าอิจฉาที่สุด**

**กราฟแสดงผลการตรวจสอบ
สุขภาวะระดับองค์กร**



จุดอ่อนขององค์กรในการสร้างองค์กรสุขภาวะ:

.....

จุดแข็งขององค์กรในการสร้างองค์กรสุขภาวะ:

.....