

คู่มือตรวจสอบ  
สุขภาวะระดับองค์กร



ด้วย

# Happy Workplace Index

พิมพ์ที่ บริษัท สองขาครีเอชั่น จำกัด

59/33 ม. เปี่ยมสุขรัตนานิเบศร์ ถนนรัตนานิเบศร์  
ตำบลบางกระสอ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000  
02-968-0898 , 02-968-0906  
E-Mail: Chantaban\_20@hotmail.com

- |                 |                     |                  |
|-----------------|---------------------|------------------|
| พิมพ์ครั้งที่ 1 | เดือนพฤศจิกายน 2554 | จำนวน 2,000 เล่ม |
| พิมพ์ครั้งที่ 2 | เดือนพฤศจิกายน 2555 | จำนวน 2,000 เล่ม |
| พิมพ์ครั้งที่ 3 | เดือนพฤศจิกายน 2556 | จำนวน 2,000 เล่ม |

## คำนิยาม

ในช่วง 10 ปี ที่ผ่านมา สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ดำเนินการผลักดันให้เกิดองค์กรสุขภาวะ หรือที่รู้จักกันว่า Happy Workplace ซึ่งในช่วงการดำเนินการต่อๆ มา เรามีแนวความคิดที่ใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสุขให้กับคนในองค์กร คือ แนวคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8

ตลอดเวลาที่ผ่านมา การสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยแนวคิด Happy 8 ได้ถูกพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง จากการที่มีตัวอย่างขององค์กรที่มีรูปแบบการสร้างความสุขให้กับคนในองค์กรที่หลากหลาย บัดนี้ ทีมงาน Happy Workplace ได้มาถึงจุดเปลี่ยนครั้งสำคัญ คือ การพัฒนาชุดเครื่องมือที่สามารถช่วยให้องค์กรต่างๆ นำไปประยุกต์ให้เหมาะกับรูปแบบของตนเอง ซึ่งก็คือ ชุดเครื่องมือสุขภาวะองค์กร 5 เครื่องมือ อันประกอบไปด้วย

1. Happy Model ต้นแบบจำลององค์กรสุขภาวะ
2. Happy Workplace Index เครื่องมือวัดความสุขระดับองค์กร
3. Happinometer เครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล
4. Happy Workplace ROI เครื่องมือวัดผลตอบแทนทางธุรกิจ
5. Happy 8 Menu กล่องความสุข 8 ประการ

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ขอขอบคุณ อาจารย์ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และคณะนักวิจัยที่ได้ช่วยพัฒนาเครื่องมือวัดความสุขระดับองค์กร Happy Workplace Index ให้เป็นเครื่องมือช่วยสร้างสุขภาวะองค์กรที่สำคัญ และหวังว่าจะได้รับการนำไปสร้างความสุขให้เกิดขึ้นจริงในองค์กรต่างๆ ของประเทศไทยต่อไป

นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์  
ผู้อำนวยการ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร  
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

## คำนำ

ความใฝ่ฝันขององค์กรแต่ละแห่งในการสรรค์สร้างสุข เป็นความใฝ่ฝันที่น่าชื่นชม และสมควรสนับสนุน เพราะต่างขับเคลื่อนด้วยความพยายาม ไม่ลดละ และไม่ย่อท้อในการเติมเต็มความรู้และแสวงหาศาสตร์วิชาการสร้างสุข ทุกคนทุกฝ่าย ทุกระดับที่ก้าวเข้ามา ต่างล้วนตระหนักถึงปัญหาแห่งการดำรงอยู่ของ “ทุกข์” เล็งเห็นประโยชน์และคุณค่าอันดีต่อผู้ร่วมงานและมีส่วนเติมเต็มวิถีทางแห่งการเข้าถึงและสร้าง “สุข” ไปด้วยกัน

คู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กรเล่มนี้ คณะทำงานร่วมกันพัฒนาขึ้นร่วมกับผู้บริหารและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากองค์กรต่างๆ ให้เป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์กรสามารถเลือกใช้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา “สุข” ตามวิถีของตนให้เกิดสถานะที่สามารถดำรง “สุข” ได้อย่างต่อเนื่องเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ร่วมงานและผลักดันให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง

ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง

## คณะที่ปรึกษา

นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ คุณอภิชาติ การุณกรสกุล คุณสุรพงษ์ ศุภจรรยา คุณบุญฤทธิ์ มหามนตรี ดร.ปรอง กองทรัพย์โต คุณนิสา นพทิพย์กวีลา	สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร บริษัท เอเชียพีริซัน จำกัด The Lecturer Consulting Plus Co.,Ltd. บริษัท โลออน (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท SPANSION (THAILAND) จำกัด สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน (สพม.) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยศรีปทุม
คุณเขาวรัตน์ พุฒิมานรติกุล ดร.ชัยยุทธ ขวลิตนิธิกุล	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
รศ.ดร.ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.จุฑามาศ แก้วพิจิตร	คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)
ดร.อธิวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล	สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล
ดร.จิราพร ระโหฐาน คุณยอดขวัญ รุจกนกนาฏ คุณอัมพร ไทยซ่า	มหาวิทยาลัยศรีปทุม สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร

## คณะทำงาน

ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง ดร.ดวงเนตร ธรรมกุล ดร.อัจศรา ประเสริฐสิน ดร.ภัทราวดี มากมี ดร.สิรินธร ลินจินดวงศ์	ที่ปรึกษาทางวิชาการ หัวหน้าโครงการ นักวิจัยประเมิน นักวิจัยประเมิน นักวิจัยประเมิน นักวิจัยประเมิน
--	---

## การตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย Happy Workplace Index

นับเป็นความคิดริเริ่มของ ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กรสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งปรารถนาจะช่วยให้องค์กรของท่านได้รับประโยชน์ดังนี้

- 1. เรียนรู้** การสร้างสุขภาวะในองค์กรจากปัจจัยการพัฒนา
- 2. เอาใจใส่** ระดับสุขภาวะในองค์กรของท่านว่าอยู่ระดับใด ซึ่งหากมีการสำรวจครั้งต่อไป สามารถเปรียบเทียบพัฒนาการได้ด้วยตนเอง
- 3. พัฒนา** นวัตกรรมสร้างสุขและปัจจัยที่เกื้อกูลต่อสุขของคนในองค์กร ทำให้องค์กรเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน

## แนวความคิดหลักของ Happy Workplace Index

Happy Workplace Index คือ ดัชนีสะท้อนสภาวะปัจจัยที่เกื้อกูลต่อความสุขของคนในองค์กร ซึ่งองค์กรสามารถใช้เป็นเครื่องมือตรวจสอบระดับสุขภาวะในองค์กรได้ด้วยตนเอง

## รูปแบบของเครื่องมือ

- เอกสารคู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย Happy Workplace Index (ฉบับที่ท่านถืออยู่นี้)
- โปรแกรมตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กรออนไลน์ เข้าใช้งานได้ที่ [www.happy-workplace.com](http://www.happy-workplace.com) เมนูตรวจสอบสุขภาวะองค์กร

**บุคคลที่ควรใช้คู่มือนี้** ได้แก่ ผู้บริหารองค์กร นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะทำงานสร้างสุขในองค์กร หรือผู้ที่ทำงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานในองค์กร

## คุณลักษณะสำคัญของเครื่องมือ

- 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)
- ผลการตรวจสอบฯ จะแสดงสถานะของผลการดำเนินงานตามกระบวนการที่เชื่อว่า จะส่งผลต่อสุขภาวะของคนในองค์กร โดยแสดงผลเป็นค่าร้อยละ ระดับการพัฒนา และคำแนะนำ

## แนวทางการใช้เครื่องมือตรวจสอบสุขภาวะองค์กร

ผู้บริหารองค์กร นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะทำงานสร้างสุขในองค์กร หรือผู้ที่ทำงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานในองค์กร สามารถตรวจสอบสุขภาวะองค์กรได้ด้วยตนเอง 2 วิธี คือ วิธีที่หนึ่ง การใช้เอกสารคู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย Happy Workplace Index และวิธีที่สอง การบันทึกผ่านโปรแกรมตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กรออนไลน์ [www.happy-workplace.com/hwi](http://www.happy-workplace.com/hwi) เมนูตรวจสอบสุขภาวะองค์กร

ขั้นตอนในการใช้ Happy Workplace Index ให้เป็นเครื่องมือช่วยในการพัฒนากระบวนการสร้างสุขในองค์กร มีคำแนะนำการใช้ในแต่ละวิธีดังนี้

### วิธีที่หนึ่ง การใช้เอกสารคู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กรด้วย Happy Workplace Index

- ผู้บริหารองค์กร หรือคณะทำงานร่วมกันตรวจสอบปัจจัยสร้างสุขที่ละประเด็นตามคู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ซึ่งอาจเริ่มต้นจาก

มิติที่หนึ่ง ระบบการจัดการ  
มิติที่สอง บรรยากาศและสภาพแวดล้อม  
มิติที่สาม กระบวนการสร้างสุข  
มิติที่สี่ สุขภาพกายและใจ  
มิติที่ห้า ผลลัพธ์องค์กร  
หรือเริ่มต้นจากมิติใดมิติหนึ่งก็ได้ จนกระทั่งครบ 5 มิติ

- ระหว่างการตรวจสอบเพื่อพิจารณาระดับของปัจจัยรายชื่อ ควรสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกลุ่มงาน/แผนก/ฝ่ายต่างๆ อย่างรอบด้าน รวมทั้งการนำผลการสำรวจที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการพูดคุย และใช้เป็นแหล่งข้อมูลอ้างอิง เช่น สมุดบันทึกการดำเนินงานของพนักงาน ข้อมูลดัชนีมวลกาย (BMI) การสำรวจความพึงพอใจ การวัดความสุขของพนักงาน เป็นต้น
- ร่วมกันสรุปผลคะแนนรวม โดยพิจารณาถึงประเด็นที่ได้คะแนนต่ำว่าเป็นเพราะสาเหตุใด และเกี่ยวข้องกับความสุขของคนส่วนใหญ่ในองค์กรหรือไม่ หากเกี่ยวข้องควรจะปรับปรุงด้วยวิธีการอย่างไร หรือนำเสนอให้บุคคลที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ “ได้รับรู้” เพื่อดำเนินการต่อไป

### วิธีที่สอง การบันทึกผ่านโปรแกรมตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กรออนไลน์ [www.happy-workplace.com/hwi](http://www.happy-workplace.com/hwi) “เมนูตรวจสอบสุขภาวะองค์กร”

- การตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย “โปรแกรมตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร” ต้องทำการบันทึกผ่านระบบออนไลน์ ผลก็คือ โปรแกรมจะช่วยประมวลผลจากการตรวจสอบให้ทันที และแสดงแผนภูมิแท่งจำแนกรายมิติ สำหรับใช้ในการลำดับความสำคัญ เพื่อการพัฒนา และแสดงกราฟเส้นเปรียบเทียบผลกับองค์กรทั้งหมดในฐานข้อมูล
- ระหว่างการตรวจสอบฯ คณะทำงานสร้างสุขจะสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากการนำผลที่ได้และคำแนะนำจากโปรแกรมมาพิจารณาร่วมกัน ทำให้เกิดความคิดระหว่างการสนทนาและหากมีการนำข้อมูลจากกลุ่มงาน/แผนก/ฝ่ายต่างๆ มาใช้ในการพิจารณาอย่างรอบด้านก็จะช่วยให้ได้รับประโยชน์จากใช้กระบวนการนี้มากยิ่งขึ้น
- สามารถสั่งพิมพ์รายงานผลการตรวจสอบสุขภาวะขององค์กรฯ ไว้เป็นเอกสารเพื่อทำรายงานสรุปผล ประกอบกับข้อเสนอแนะที่จัดทำระหว่างพูดคุยเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ หรือใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาโครงการสร้างสุขในองค์กร เพื่อเสนอให้ผู้บริหารองค์กรพิจารณาให้ความเห็นชอบและสนับสนุนการทำงานต่อไป

ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากดัชนีสุขภาวะระดับองค์กร คือ “กระบวนการใช้” มากกว่า “ผลที่เกิดขึ้นจากการตรวจสอบฯ” ดังนั้น ผู้ที่นำเครื่องมือนี้ไปใช้ ด้วยวิธีที่หนึ่ง การใช้เอกสารคู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย Happy Workplace Index หรือวิธีที่สอง การบันทึกผ่านโปรแกรมตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กรออนไลน์ ควรให้ความสำคัญกับ “กระบวนการใช้” โดยพิจารณาว่าจะกำหนดวิธีการใช้อย่างไร เพื่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสร้างสุขที่เหมาะสมกับองค์กร ซึ่งอาจเป็นได้ทั้ง “เครื่องมือสร้างการเรียนรู้” และ “เครื่องมือช่วยให้เกิดการสื่อสาร” ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับการสร้างสุขในองค์กรของตนเอง

### 1. ใช้เป็น “เครื่องมือสร้างการเรียนรู้”

ควรเน้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดในกลุ่มคณะทำงานอย่างกว้างขวาง เพื่อการสร้างความคิดใหม่ๆ สำหรับพัฒนาคนในองค์กร และหาวิธีในการนำความคิดเหล่านี้ ไปทำให้เป็นจริงตามบริบทขององค์กร ด้วยการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) อาทิ เน้นการฟังคนอื่นด้วยความตั้งใจ ให้ข้อเสนอแนะแบบสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนความคิดด้วยใจเป็นกลาง เพื่อปรับปรุงกระบวนการสร้างสุขในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นเรื่อยๆ

### 2. ใช้เป็น “เครื่องมือช่วยให้เกิดการสื่อสาร”

ผลการตรวจสอบสุขภาวะองค์กร ด้วย Happy Workplace Index ทำให้ทราบระดับปัจจัยการสร้างสุขขององค์กร โดยผลการคำนวณตามคู่มือฯ หรือผลการประมวลด้วยโปรแกรมตรวจสอบสุขภาวะออนไลน์ มีการแสดงผล ดังนี้

(1) ระดับการจัดปัจจัยสุขภาวะในภาพรวมขององค์กร เป็นค่าคะแนนรวม แสดงด้วยค่าร้อยละที่สะท้อนถึงระดับการจัดปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการสร้างสุขให้กับพนักงานหรือบุคลากรในองค์กร

(2) ระดับปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการสร้างสุขในองค์กร จำแนกตามมิติการพัฒนา 5 มิติ คือ มิติการจัดการองค์กร มิติการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม มิติกระบวนการสร้างสุข มิติสุขภาพกายและใจ และมิติผลลัพธ์องค์กร

(3) การจำแนกจัดกลุ่มองค์กร 4 กลุ่ม คือ กลุ่มองค์กรที่น่าอิจฉาที่สุด กลุ่มองค์กรที่กำลังก้าวหน้า กลุ่มองค์กรที่ยังไม่มีอะไรแน่นอน และกลุ่มองค์กรที่ต้องรีบแก้ไข ซึ่งจะทำให้องค์กรรับทราบระดับการพัฒนาว่ามีความก้าวหน้าเพียงใด และองค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องใดบ้างและเรื่องใดที่ควรเร่งรัดดำเนินการก่อน

ดังนั้น การนำผลดังกล่าวมาใช้สื่อสารอย่างเหมาะสมกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง จะช่วยสร้างความเข้าใจในการเลือกกิจกรรมที่ดีและเหมาะสมกับธรรมชาติของบุคลากรในองค์กร พัฒนาให้เกิดความเชื่อมโยงและต่อเนื่อง มีการใส่ใจความต้องการของทุกฝ่าย และตอบสนองคนส่วนใหญ่

การตรวจสอบสุขภาวะองค์กร จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยสร้างให้เกิดความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับคณะทำงานสร้างสุขในองค์กร คณะทำงานสร้างสุขขององค์กรด้วยตนเอง คณะทำงานสร้างสุขในองค์กรกับพนักงานหรือบุคลากร รวมทั้ง ระหว่างพนักงานกับผู้บริหารองค์กร

## “ชวนมาขยับ จับปากกา ตรวจสอบกลไกภายในองค์กร กันเลยดีกว่า”



## 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. กิจกรรมสร้างสุขที่องค์กรทำมาแล้วมีดังนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)  
 กีฬา  ท่องเที่ยว  สร้างความสัมพันธ์  
 บำเพ็ญประโยชน์  ทำบุญ/พัฒนาจิตใจ  อบรมการดำรงชีวิต  
 จัดตามงานเทศกาล  อื่นๆ (ระบุ) .....

8. องค์กรของท่าน ได้เริ่ม “กิจกรรมสร้างสุข” อย่างไร? และ เมื่อใด?  
 ดำเนินการเอง ปี .....  ได้แนวคิดจาก สสส. ปี .....  
 อื่นๆ (ระบุ) .....

9. พนักงานในองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสุข ตามข้อใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)  
 ไม่เคยเลย  อบรม/ รับประทานอาหาร  
 เป็นวิทยากร  เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้  
 ขับเคลื่อนนโยบาย  ร่วมรณรงค์  
 อื่นๆ (ระบุ) .....

## ส่วนที่ 2 ตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อ 1 - 5 ที่ตรงกับ  
 การดำเนินการขององค์กร จากนั้นนำตัวเลขคะแนนในลำดับสูงสุดใส่ไว้ในช่องทางขวามือ

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(0) ระบบบริหาร ผลตอบแทนที่เหมาะสม 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. ตรวจสอบระบบบริหารผลตอบแทนตามกฎหมายแรงงาน (CHECK) <input type="checkbox"/> 5. นำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงระบบบริหารผลตอบแทนฯ (ACT)	4 (ตัวอย่าง)

## มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M: Management)

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
(1) ระบบบริหาร ผลตอบแทนที่เหมาะสม ตามกฎหมาย แรงงาน	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีระบบบริหารผลตอบแทนตามกฎหมายแรงงาน <input type="checkbox"/> 2. มีระบบบริหารผลตอบแทนตามกฎหมายแรงงาน <input type="checkbox"/> 3. มีการจ่ายผลตอบแทนตามกฎหมายแรงงานเป็นที่ยอมรับ <input type="checkbox"/> 4. ตรวจสอบระบบบริหารผลตอบแทนตามกฎหมายแรงงาน <input type="checkbox"/> 5. นำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงระบบบริหารผลตอบแทนฯ	



หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
<b>(2) นโยบายคุ้มครองพนักงานตามกฎหมายแรงงาน</b>	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีนโยบายคุ้มครองพนักงานตามกฎหมายแรงงาน ได้แก่ หลักเกณฑ์การลา เลิกจ้าง การจ่ายค่าชดเชย และการรักษาพนักงาน <input type="checkbox"/> 2. มีนโยบายคุ้มครองพนักงานตามกฎหมายแรงงาน <input type="checkbox"/> 3. ควบคุมการจัดการให้เป็นไปตามนโยบายและกฎหมายแรงงาน <input type="checkbox"/> 4. มีนโยบายและควบคุมนโยบายคุ้มครองพนักงานเพิ่มเติมจากที่กฎหมายแรงงานกำหนด <input type="checkbox"/> 5. ปรับปรุงนโยบายคุ้มครองพนักงานที่เอื้อต่อการสร้างสุขในองค์กร	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
<b>(3) ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ</b>	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน <input type="checkbox"/> 2. มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน <input type="checkbox"/> 3. พนักงานยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> 4. ตรวจสอบระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> 5. นำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
<b>(4) ระบบการจัดสวัสดิการพนักงานตามกฎหมาย</b>	<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	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
<b>(5) ระบบการให้รางวัลยกย่องพนักงาน</b>	<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	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
<b>(6) ระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพของพนักงาน</b>	<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
<b>(7) ภาวะผู้นำองค์กร</b>	<input type="checkbox"/> 1. ผู้นำสูงสุดไม่มีแนวคิดและทิศทางการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 2. ผู้นำสูงสุดมีแนวคิดและทิศทางการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 3. ผู้นำสูงสุดมีการถ่ายทอดแนวคิดและทิศทางฯ สู่พนักงานทุกระดับ <input type="checkbox"/> 4. ผู้นำสูงสุดมีบทบาท/แสดงออกอย่างชัดเจนต่อการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 5. ผู้นำสูงสุดพัฒนาแนวคิด/แนวทางการสร้างสุขในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	

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

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
<b>9) บรรยากาศในที่ทำงานส่งเสริมความสุขของพนักงาน (อาทิ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลฯ)</b>	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางการสร้างบรรยากาศฯ ส่งเสริมความสุขของพนักงาน <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการสร้างบรรยากาศฯ ส่งเสริมความสุขของพนักงาน <input type="checkbox"/> 3. มีกิจกรรมสร้างบรรยากาศฯ ส่งเสริมความสุขของพนักงาน <input type="checkbox"/> 4. ประเมินกิจกรรมสร้างบรรยากาศฯ ส่งเสริมความสุขของพนักงาน <input type="checkbox"/> 5. นำผลประเมินมาปรับปรุง/พัฒนากิจกรรมสร้างบรรยากาศฯ	

<b>10) การสร้างเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (อาทิ การจัดสถานที่ให้อึดต่อการทำงาน)</b>	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางสร้างเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางสร้างเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี <input type="checkbox"/> 3. มีกิจกรรมสร้างเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี <input type="checkbox"/> 4. ประเมินผลการสร้างเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี <input type="checkbox"/> 5. นำผลประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาแนวทางและกิจกรรมฯ	
---	--	--

<b>(11) การสร้างเสริมความปลอดภัยในการทำงาน</b>	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางสร้างเสริมความปลอดภัยในการทำงาน <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางสร้างเสริมความปลอดภัยในการทำงาน <input type="checkbox"/> 3. ดำเนินการสร้างเสริมความปลอดภัยในการทำงาน <input type="checkbox"/> 4. ประเมินผลการดำเนินการสร้างเสริมความปลอดภัยฯ <input type="checkbox"/> 5. นำผลประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาแนวทางและกิจกรรมฯ	
--	--	--

<b>(12) การสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร</b>	<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. นำผลการประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาแนวทางการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร	
--	---	--

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

<b>(14) การร่วมพัฒนาชุมชนสังคมและการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม</b>	<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. นำผลการประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาแนวทางและกิจกรรมฯ	
--	--	--

<b>(15) การช่วยเหลือพนักงานที่ทุพพลภาพ/พิการให้กลับสู่งาน</b>	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีแนวทางการช่วยเหลือพนักงานที่ทุพพลภาพ/พิการให้กลับสู่งาน <input type="checkbox"/> 2. มีแนวทางการช่วยเหลือพนักงานที่ทุพพลภาพ/พิการให้กลับสู่งาน <input type="checkbox"/> 3. ไม่มีกรณี/มีการปฏิบัติตามแนวทางการช่วยเหลือฯ <input type="checkbox"/> 4. ประเมินผลแนวทางการช่วยเหลือพนักงานที่ทุพพลภาพ/พิการให้กลับสู่งาน <input type="checkbox"/> 5. นำผลประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาแผนปฏิบัติ/แนวทางฯ	
---	--	--

### มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P: Process)

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
<b>16) คณะทำงาน/ผู้รับผิดชอบการกำกับดูแลนโยบายองค์กรสร้างสุข</b>	<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. นำผลประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาคณะทำงานฯ	



หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
<b>(17) การสร้างช่องทางสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร</b>	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีช่องทางการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 2. มีช่องทางการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กรอย่างน้อยหนึ่งช่องทาง <input type="checkbox"/> 3. มีช่องทางการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กรหลายช่องทาง <input type="checkbox"/> 4. ประเมินช่องทางการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 5. นำผลการประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาช่องทางการสื่อสารฯ	

<b>(18) การเรียนรู้เรื่องการสร้างสุขในองค์กร</b>	<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	
--	---	--

<b>(19) การสนับสนุนทรัพยากรจากองค์กร</b>	<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. นำผลการประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการสร้างสุข	
--	---	--

<b>(20) องค์กรให้ความสำคัญเรื่องสุขภาวะเป็นทุนแบบหนึ่ง</b>	<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
	<b>สุขภาวะเป็นทุนขององค์กร</b> หมายถึง ทัศนคติหรือมุมมองว่า การที่บุคลากรในองค์กรมีสุขภาวะเป็นสิ่งสำคัญและเป็นปัจจัยที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กร นอกเหนือจากลักษณะที่เป็นตัวเงิน อาทิ การมีสุขภาพดีทั้งกาย-ใจ บุคลากรมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักผ่อนคลาย ในการดำเนินชีวิต พักผ่อนเองตลอดเวลา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต รู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ สร้างครอบครัวที่อบอุ่นและมีสังคมดีเอื้อเพื่อต่อชุมชน ฯลฯ	

<b>(21) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างสุข</b>	<input type="checkbox"/> 1. พนักงานไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 2. พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 3. พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนงานกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 4. พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร <input type="checkbox"/> 5. พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนา/ปรับปรุงกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร	
--	--	--

<b>(22) คุณภาพของกระบวนการประเมินองค์กรสร้างสุข</b>	<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. นำผลการประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาคุณภาพกระบวนการฯ	
---	--	--

## มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ (H: Health)

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

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

<b>(25) การเกิดอุบัติเหตุ/เจ็บป่วย/เสียชีวิตเนื่องจากการทำงานในสถานประกอบการ</b>	<input type="checkbox"/> 1. มีพนักงานได้รับอุบัติเหตุอันเนื่องจากการทำงานจนถึงขั้นเสียชีวิตในรอบปีที่ผ่านมา <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	
--	---	--

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

<b>(27) การออกกำลังกาย</b>	<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	
----------------------------	---	--

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
<b>(28) ร้อยละของค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ของพนักงานที่อยู่ในระดับปกติ</b>	<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 เพศชาย รอบเอว เกิน 90 ซม. เพศหญิง เกิน 80 ซม.	

<b>(29) ระดับความสุขของพนักงานในองค์กร</b>	<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	
--	--	--

<b>(30) ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน</b>	<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	
--	--	--

<b>(31) ระดับความเครียดของพนักงาน</b>	<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	
---------------------------------------	--	--

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
<b>(32) ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของคนในองค์กร</b>	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มีการสำรวจระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของคนในองค์กร <input type="checkbox"/> 2. ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมอยู่ในระดับสูงน้อยกว่าร้อยละ 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	

<b>(33) องค์กรมีระบบดูแลสุขภาพพนักงาน</b>	(1) องค์กรมีระบบประกันสังคม (2) องค์กรจัดบริการสุขภาพเพิ่มเติม โดยพนักงานต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง (3) องค์กรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี โดยพนักงานไม่เสียค่าใช้จ่าย (4) องค์กรมีการประกันสุขภาพเพิ่มเติม (เช่น ประกันอุบัติเหตุหมู่ 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	
---	--	--

### มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R: Result)

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
<b>(34) ความผูกพันในองค์กร</b> (ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ)	(1) พนักงานมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง (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	

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

<b>(36) ผลผลิตภาพแรงงานขององค์กร</b>	<input type="checkbox"/> 1. ผลผลิตภาพแรงงานขององค์กรลดลงร้อยละ 10 เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ย 3 ปีที่ผ่านมา <input type="checkbox"/> 2. ผลผลิตภาพแรงงานขององค์กรลดลงร้อยละ 5 เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ย 3 ปีที่ผ่านมา <input type="checkbox"/> 3. ผลผลิตภาพแรงงานขององค์กรเท่าเดิม เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ย 3 ปีที่ผ่านมา <input type="checkbox"/> 4. ผลผลิตภาพแรงงานขององค์กรเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ย 3 ปีที่ผ่านมา <input type="checkbox"/> 5. ผลผลิตภาพแรงงานขององค์กรเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ย 3 ปีที่ผ่านมา  ผลผลิตภาพแรงงาน หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตในรอบปี ต่อจำนวนพนักงาน สูตร = $\frac{\text{ผลผลิตในรอบปี}}{\text{จำนวนพนักงานทั้งหมด} *}$ (* ใช้ค่าเฉลี่ยต้นงวดและปลายงวด)	
--------------------------------------	--	--

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 ความสามารถโดยรวมในการบริหารสินทรัพย์ทั้งหมดของกิจการ สูตร = $\frac{\text{ผลผลิตในรอบปี}}{\text{สินทรัพย์ดำเนินงาน} * + \text{ค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน}}$ (* ใช้ค่าเฉลี่ยต้นทุนงวดและปลายงวด)	

### ส่วนที่ 3 การประมวลผลและแปลความหมาย

**คำชี้แจง** กรณีนำผลรวมจำนวนข้อของแต่ละระดับ ใส่ไว้ในช่อง (a) และคูณกับน้ำหนัก (b) ใส่ผลคูณไว้ในช่อง (a x b) จากนั้นนำผลคูณ (a x b) ในทุกระดับตั้งแต่ 1-5 มาบวกกัน ใส่ไว้ในช่องผลรวม และนำมาคำนวณเป็นค่าร้อยละ โดยหารด้วยจำนวนดัชนีย่อย จะได้ค่าร้อยละของความสำเร็จภาพรวม เพื่อแสดงผลการตรวจสอบสุขภาวะขององค์กรรายมิติ 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
จำนวนหัวข้อ (6)					ค่าดัชนีสุขภาวะรายมิติ =	หาร 6 58.33

#### มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ

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

#### มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน

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

#### มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ

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

#### มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข

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

#### มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร

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

### ผลการตรวจสอบสุขภาวะในองค์กรของท่าน

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

ตัวชี้วัด (a)  
น้ำหนัก (b)  
ผลคูณ (a x b)

	1	2	3	4	5	ร้อยละของความสำเร็จ
	0	25	50	75	100	ผลรวม =
						หาร 37
						ค่าดัชนีสุขภาวะองค์กร =

ผลรวม จำนวน 37 หัวข้อย่อย  
องค์กรของท่านมีระดับสุขภาวะ

เท่ากับ =

### สรุปผลการตรวจสอบ

คะแนน 0 - 48

สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยการสร้างสุขในองค์กรนี้ **ต้องรีบแก้ไข**

คะแนน 49 - 56

สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยการสร้างสุขในองค์กรนี้ **ยังไม่มีอะไรแน่นอน**

คะแนน 57 - 73

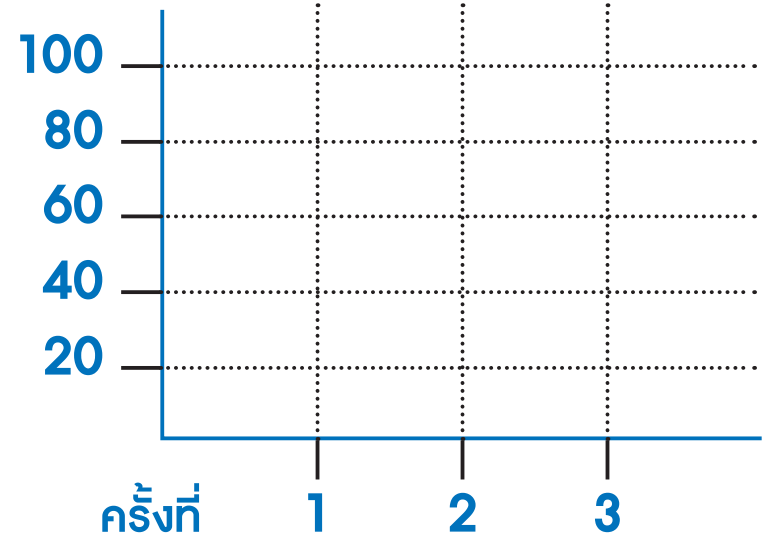
สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยการสร้างสุขในองค์กรนี้ **กำลังก้าวหน้า**

คะแนน 74 - 100

สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยการสร้างสุขในองค์กรนี้ **น่าอิจฉาที่สุด**

### กราฟแสดงผลการตรวจสอบ สุขภาวะระดับองค์กร

ระดับคะแนน



จุดอ่อนขององค์กรในการสร้างองค์กรสุขภาวะ:.....

.....

.....

.....

จุดแข็งขององค์กรในการสร้างองค์กรสุขภาวะ:.....

.....

.....

.....





