

Wellbeing



Transformation



บทนำ

ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานเป็นแนวคิดที่หลากหลายซึ่งครอบคลุมถึงสุขภาพร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ของพนักงานภายในสถานที่ทำงาน โครงการนี้ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยเน้นถึงผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ความพึงพอใจในงาน และวัฒนธรรมโดยรวมขององค์กร โดยเจาะลึกองค์ประกอบที่สำคัญของโครงการริเริ่มด้านความเป็นอยู่ที่ดีที่มีประสิทธิผล โดยเน้นความสำคัญของการจัดการด้านต่าง ๆ เช่น สุขภาพกาย ความสามารถในการฟื้นตัวของจิตใจ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการพัฒนาอาชีพ และยังกล่าวถึงผลประโยชน์ในการประหยัดต้นทุนที่อาจเกิดขึ้นสำหรับองค์กร พร้อมด้วยกลยุทธ์ในการวัดความสำเร็จของโครงการริเริ่มด้านความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน นอกจากนี้ยังมีการเสริมสร้างบทบาทสำคัญของผู้นำในการส่งเสริมวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความเป็นอยู่ที่ดีและความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินการ โดยให้เห็นภาพแบบองค์รวมขององค์ประกอบที่สำคัญและข้อควรพิจารณาในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานภายในสถานที่ทำงานร่วมสมัย

ติดต่อเพิ่มเติม:  www.impgroup.net  02-921-7921 #12 / 081-104-8424  @impressiongroup



Impression Training



Impression Training

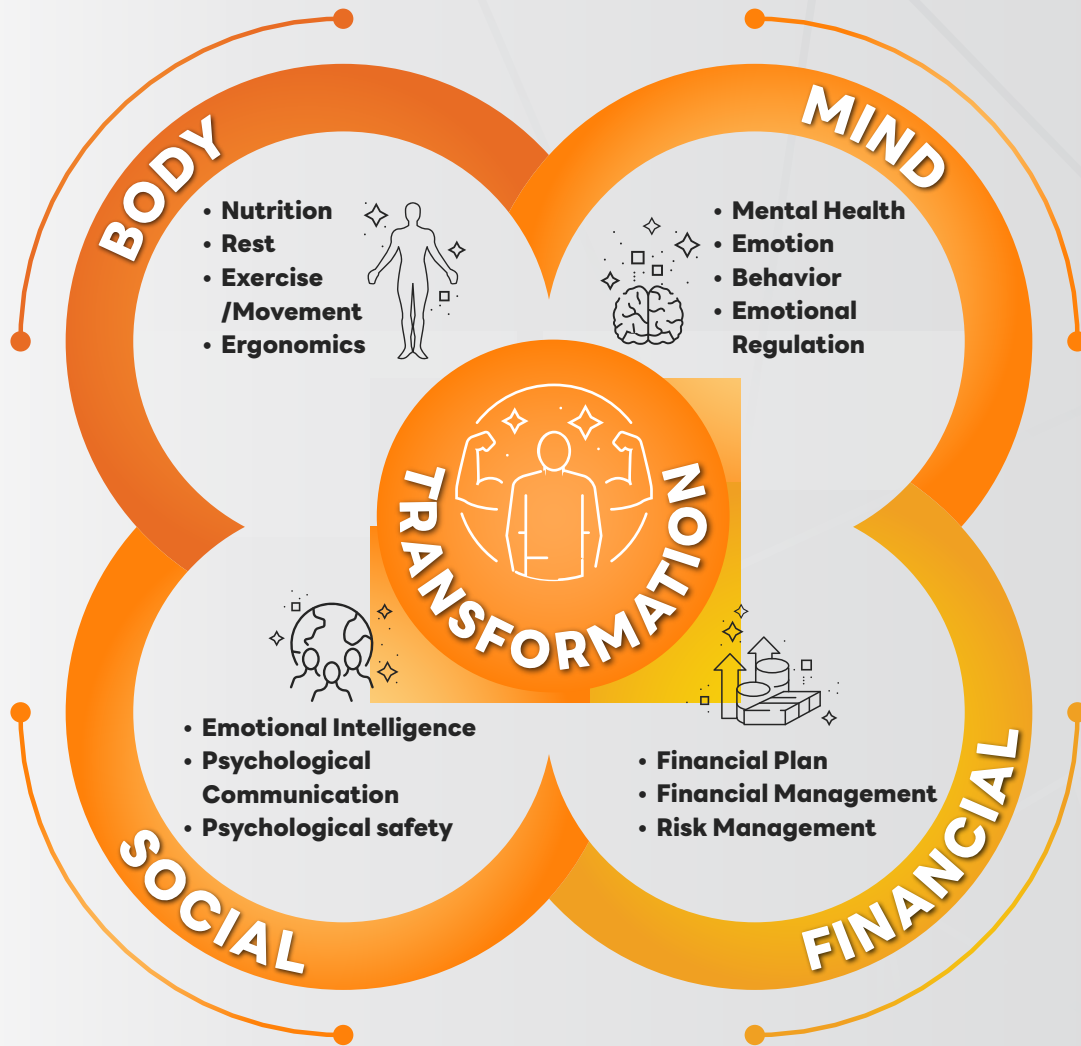


benjawan@impressionconsult.com



Wellbeing Transformation

เสริมสุขภาพกายใจและศักยภาพในการทำงาน
เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่มั่นคง



Wellbeing Transformation คืออะไร?

หมายถึงสุขภาพโดยรวม ความสุข และความพึงพอใจของพนักงานในที่ทำงาน โดยครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ศักยภาพ ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ความพึงพอใจในงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก องค์กรมักมุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานเพื่อเพิ่มผลผลิต ลดการลาออก และส่งเสริมวัฒนธรรมบริษัทเชิงบวก เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพส่งผลต่อความยั่งยืนขององค์กร



วัตถุประสงค์ Wellbeing Transformation

วัตถุประสงค์หลักคือการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อส่งเสริมสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และศักยภาพของพนักงาน ในทางกลับกัน มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงาน เพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก องค์กรต่าง ๆ พยายามสร้าง สถานที่ทำงานที่พนักงานรู้สึกมีคุณค่า มีส่วนร่วม และมีแรงบันดาลใจ โดยให้ความสำคัญกับ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมและการรักษาพนักงานไว้ โดยวัตถุประสงค์หลักมีดังนี้

1 การมีส่วนร่วมของพนักงานที่เพิ่มขึ้น (Enhance Employee Engagement)

เพื่อการส่งเสริมความรู้สึกเป็นอยู่ที่ดีที่สามารถเพิ่มความมุ่งมั่นของพนักงานในการทำงาน และองค์กรได้ ซึ่งส่งเสริมระดับการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้น



2 เพิ่มประสิทธิภาพองค์กร (Improve Organization Performance)

พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนอย่างดีมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมเชิงบวก ต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร



3 ลดความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงาน (Reduce Stress and Burnout)

การให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีสามารถช่วยลดความเครียดและภาวะหมดไฟในที่ทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีสุขภาพดีขึ้นและมีความอดทนต่อปัญหา โดยมีพลังยืดหยุ่น (Resilience)



4 การดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถไว้ (Attracting and Retaining Talent)

องค์กรที่ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานมักจะดึงดูดผู้ที่มีความสามารถ ระดับสูงได้มากกว่า และสามารถรักษาพนักงานที่มีทักษะไว้ได้ ซึ่งช่วยลดค่าใช้จ่ายในการ สรรหาและฝึกอบรม



5 สร้างการรับรู้เพื่อเป็นองค์กรเชิงบวก (Positive Employer Brand)

การมุ่งเน้นที่ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานมีส่วนช่วยสร้างแบรนด์ในเชิงบวก ทำให้องค์กรดึงดูดพนักงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ตลอดจนลูกค้าและหุ้นส่วนมากขึ้น



ข้อดีของการมีโครงการ Wellbeing Transformation ในองค์กร

01



ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น (Increase Productivity)

โดยทั่วไปแล้ว พนักงานที่มีสุขภาพดีและมีส่วนร่วมจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร



02

การขาดงานลดลง (Reduce Absenteeism)

โปรแกรมความเป็นอยู่ที่ดีสามารถช่วยลดการขาดงานได้โดยการจัดการปัญหาด้านสุขภาพและสร้างสถานที่ทำงานที่สนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีขึ้น

03



ความผูกพันและประสบการณ์ที่ดีของพนักงานที่เพิ่มขึ้น (Employee Engagement and Experience)

การให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีเป็นการส่งสัญญาณให้พนักงานเกิดความผูกพันและมีประสบการณ์ที่ดีทำให้ทราบว่าสุขภาพและความสุขของพนักงานมีความสำคัญ ซึ่งส่งผลให้มีความพึงพอใจและขวนขวายในการทำงานสูงขึ้น



04

การดึงดูดและการรักษาผู้มีความสามารถ (Talent Attraction and Retention)

การนำเสนอโครงการริเริ่มด้านความเป็นอยู่ที่ดีสามารถทำให้องค์กรของคุณน่าดึงดูดยิ่งขึ้นสำหรับผู้มีความสามารถระดับสูง และช่วยรักษานักงานที่มีคุณค่าไว้

05



การประหยัดต้นทุน (Cost Saving)

พนักงานที่มีสุขภาพดีและมีความสุขมากขึ้นอาจส่งผลให้ค่ารักษาพยาบาลลดลง การลาออกลดลง ค่าใช้จ่ายในการอบรมพนักงานใหม่ที่เข้ามาทดแทนลดลง และประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น



06

วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก (Positive Corporate Culture)

โครงการที่ดีมีส่วนช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ซึ่งสามารถทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและกับองค์กร

07



การปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance and Legal Benefit)

บางพื้นที่อาจมีข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และการนำโปรแกรมไปใช้จะช่วยให้มั่นใจได้ว่าการปฏิบัติตามข้อกำหนด

การลงทุนในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานสามารถนำไปสู่พนักงานที่พึงพอใจ มีส่วนร่วม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผลกำไรและชื่อเสียงขององค์กร



องค์ประกอบของ Wellbeing Transformation

01

สุขภาพกายภาพ (Physical Wellbeing)

มุ่งเน้นไปที่การส่งเสริม healthy lifestyle โภชนาการ การออกกำลังกาย และสุขภาพกาย โดยรวมซึ่งอาจรวมถึงโครงการริเริ่มต่าง ๆ เช่น โปรแกรมด้านสุขภาพ การตรวจสุขภาพ และการจัดสถานที่ทำงานตามหลักสรีรศาสตร์ เช่น เพื่อลดปัญหา office syndrome



02

สุขภาพจิตและอารมณ์ (Mental and Emotional Wellbeing)

เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนสุขภาพจิต จัดการความเครียด และเพิ่มความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ตัวอย่างโปรแกรมช่วยเหลือพนักงาน บริการให้คำปรึกษา และเวิร์กช็อปการจัดการความเครียด



03

สัมพันธภาพในสังคม (Social Wellbeing)

เน้นความสัมพันธ์เชิงบวกและความรู้สึกเป็นชุมชนภายในสถานที่ทำงาน กิจกรรมการสร้างทีม กิจกรรมทางสังคม และสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนมีส่วนทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม



04

สุขภาวะทางการเงิน (Financial Wellbeing)

กล่าวถึงสุขภาพทางการเงินและความมั่นคงทางการเงินของพนักงาน ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาทางการเงิน โครงการช่วยเหลือ หรือทรัพยากรเพื่อช่วยจัดการการเงินส่วนบุคคล



05

ความสมดุลในการทำงาน (Work-Life Balance)

มุ่งเน้นที่การจัดการและการสร้างความมั่นใจว่าพนักงานสามารถสร้างสมดุลระหว่างความรับผิดชอบในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว ตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น ทางเลือกในการติดต่อสื่อสารทางไกล และนโยบายการลาหยุด มีส่วนช่วยสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน



06

การพัฒนาอาชีพ (Career Development)

สนับสนุนพนักงานให้เติบโตและมีความทะเยอทะยานในสายอาชีพ โอกาสในการฝึกอบรม โครงการให้คำปรึกษา และเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนมีส่วนทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีและมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพ



07

ความปลอดภัยในการทำงาน (Environmental Wellbeing)

เกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและสะดวกสบาย ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความปลอดภัยในที่ทำงาน พื้นที่สำนักงานที่สะดวกสบาย และการมุ่งเน้นที่ความยั่งยืนมีส่วนทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีของสิ่งแวดล้อม



08

การมีส่วนร่วมกับชุมชน (Community Engagement)

ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและงานอาสาสมัคร ส่งเสริมความรู้สึกของวัตถุประสงค์และความเชื่อมโยงนอกเหนือจากที่ทำงาน



องค์ประกอบเหล่านี้ช่วยให้องค์กรสามารถสร้างแนวทางที่ครอบคลุมเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานแบบองค์รวมและสนับสนุน



ระยะเวลาและกรอบการดำเนินงาน (Employee Wellbeing Transformation Timeframe)

01 การประเมินพื้นฐาน (Baseline Assessment)

ระยะเวลา 1-2 เดือน

ดำเนินการสำรวจ สัมภาษณ์ หรือการประเมินอื่น ๆ เพื่อวัดระดับการมีส่วนร่วมความสัมพันธ์ของพนักงานในปัจจุบัน วิเคราะห์ผลลัพธ์เพื่อระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง

02 การกำหนดผู้นำที่รับผิดชอบ (Leadership Alignment)

ระยะเวลา 1 เดือน

ตรวจสอบให้แน่ใจว่าความเป็นผู้นำสอดคล้องกับเป้าหมายในการปรับปรุงการมีส่วนร่วมของพนักงาน สื่อสารถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและความมุ่งมั่นที่มั่นคงจากผู้นำเพื่อมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกระบวนการนี้

03 กลยุทธ์การสื่อสาร (Communication Strategy)

ระยะเวลา 1-2 เดือน

พัฒนาแผนการสื่อสารเพื่อแจ้งให้พนักงาน ทราบเกี่ยวกับโครงการริเริ่มที่กำลังจะเกิดขึ้น ชัดเจนถึงเป้าหมายความคาดหวัง และประโยชน์ของการมีส่วนร่วมที่เพิ่มขึ้นขององค์กร

04 การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development)

ระยะเวลา 1-2 เดือน

ใช้โปรแกรมการฝึกอบรมและการริเริ่มด้านการพัฒนาเพื่อให้พนักงานมีทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับบทบาทของตนเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ดำเนินต่อไปตลอดโครงการการมีส่วนร่วม

05 โปรแกรมการยกย่องชมเชย (Recognition Program)

ระยะเวลา 2-3 เดือน

สร้างหรือปรับปรุงโปรแกรมการยกย่องชมเชย ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการสร้างระบบสำหรับการรับทราบอย่างสม่ำเสมอ การมอบรางวัลหรือการดำเนินการริเริ่มการยกย่องชมเชยแบบ peer-to-peer

06 โครงการริเริ่มด้านสุขภาพ (Wellness Initiatives)

ระยะเวลา 2-3 เดือน

แนะนำโปรแกรมสุขภาพที่เน้นความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางร่างกายจิตใจ และอารมณ์ ซึ่งอาจรวมถึงความท้าทายด้านการออกกำลังกาย workshop และการเข้าถึงแหล่งข้อมูลเพื่อการจัดการความเครียด

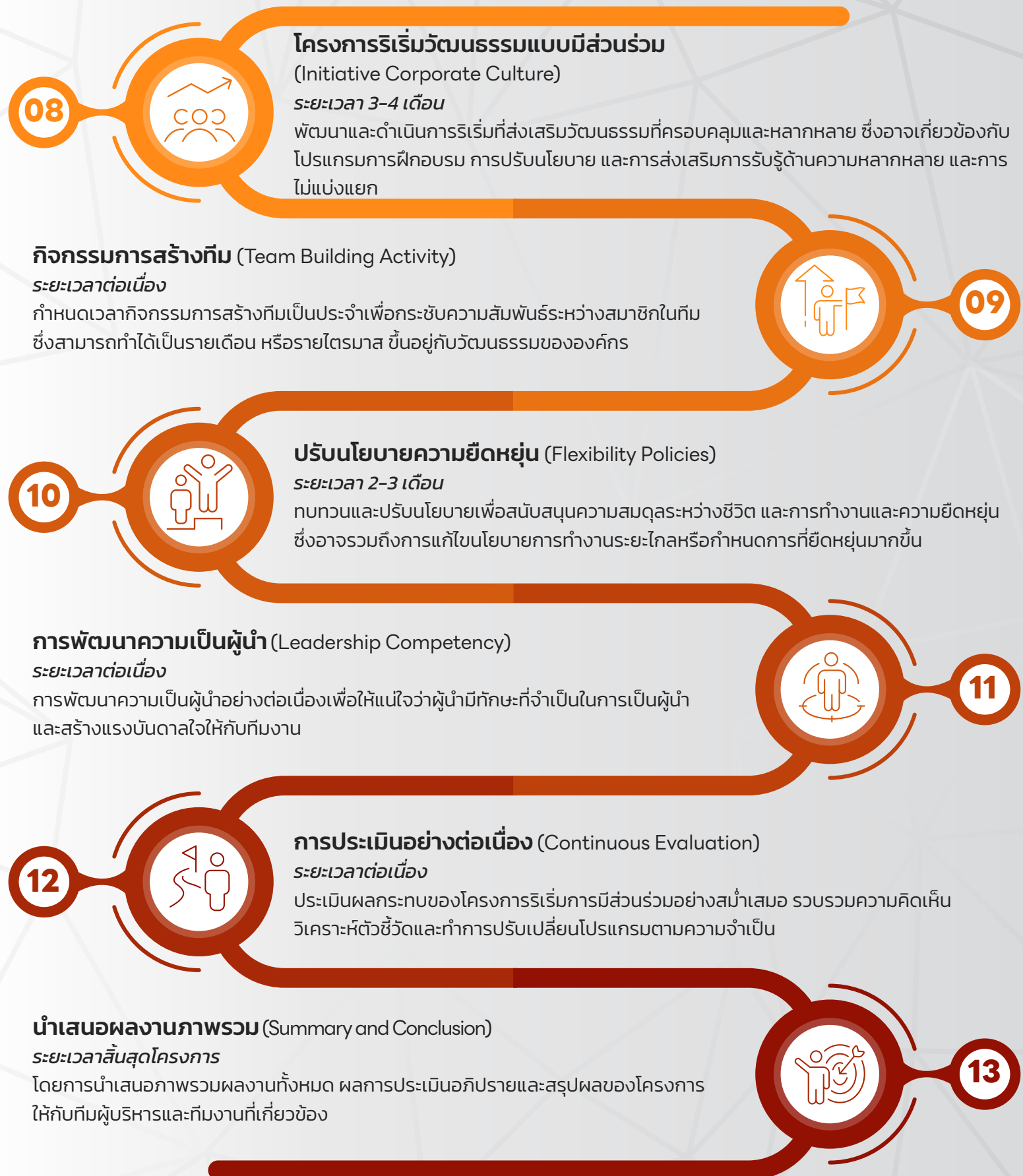
07 การสะท้อนกลับ (Feedback)

ระยะเวลาตลอดการทำงาน

เช่น การทบทวนผลการปฏิบัติงานและการสำรวจความพึงพอใจพนักงาน ใช้ความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง



ระยะเวลาและกรอบการดำเนินงาน (ต่อ) (Employee Wellbeing Transformation Timeframe)





1. Q: เหตุใดองค์กรของเราจึงควรลงทุนในโครงการ Wellbeing Transformation?

A: การใช้โปรแกรมนี้สามารถนำไปสู่สุขภาพใจและกายที่ดีของพนักงาน การพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วมมากขึ้น ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ลดการขาดงาน และเพิ่มความพึงพอใจในงาน โดยรวมในท้ายที่สุดจะส่งผลให้องค์กรดึงดูดคนที่มีความสามารถที่จะเข้ามาสู่องค์กร อัตราการลาออก ลดลง ทำให้เกิดความยั่งยืนในองค์กร

2. Q: องค์กรประกอบใดบ้างที่ควรรวมอยู่ในโครงการ Wellbeing Transformation

A: โปรแกรมที่ครอบคลุมควรเน้นเรื่องความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ พิจารณาความคิดริเริ่มต่าง ๆ เช่น โปรแกรมด้านสุขภาพการสนับสนุนด้านสุขภาพจิต การจัดการงานที่ยืดหยุ่น และโอกาสในการพัฒนาอาชีพ

3. Q: โครงการ Wellbeing Transformation สามารถส่งผลกระทบต่อเชิงบวกต่อวัฒนธรรมขององค์กรได้อย่างไร

A: โครงการมีส่วนช่วยสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกของบริษัทโดยแสดงให้เห็นว่าสุขภาพและความสุขเป็นสิ่งสำคัญ สิ่งนี้ส่งเสริมความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กร การสร้างสังคมที่น่าอยู่ การสนับสนุน และความมุ่งมั่นภายในองค์กร

4. Q: การลงทุน Wellbeing Transformation มีประโยชน์ในการประหยัดต้นทุนอย่างไรบ้าง

A: โปรแกรมสามารถนำไปสู่การประหยัดต้นทุนด้วยค่ารักษาพยาบาลที่ลดลง อัตราการลาออกที่ลดลง และประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้นซึ่งสร้างการรับรู้และวัฒนธรรมเชิงบวกต่อผลกำไรขององค์กร

5. Q: องค์กรต่าง ๆ สามารถวัดความสำเร็จของโครงการ Wellbeing Transformation ได้อย่างไร

A: ความสำเร็จสามารถวัดได้จากผลตอบรับของพนักงาน แบบสำรวจการมีส่วนร่วม และการติดตามตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น อัตราการขาดงาน อัตราการลาออก ระดับผลผลิตที่เกิดขึ้น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความเป็นอยู่ที่ดี และบรรยากาศในการทำงาน



Q & A

6. Q: ความเป็นผู้นำมีบทบาทอย่างไรในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

A: ความเป็นผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดแนวทางสำหรับวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความเป็นอยู่ที่ดี **ผู้นำควรสนับสนุนและมีส่วนร่วมในโครงการริเริ่มด้านความเป็นอยู่ที่ดี** สื่อสารถึงความสำคัญ และเป็นผู้นำด้วยการเป็นตัวอย่างที่ดีเพื่อขับเคลื่อนองค์กรในอนาคตต่อไป

7. Q: องค์กรต่าง ๆ สามารถส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ภายในโปรแกรม Wellbeing Transformation ได้อย่างไร

A: การมีแนวทางใน**การจัดการกับภาวะอารมณ์ความคิดและพฤติกรรม**ที่เกิดขึ้นจากปัญหาการขาดความสมดุลเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการตัวเองรวมถึงการนำเสนอตารางการทำงานที่ยืดหยุ่นทางเลือกการทำงานจากระยะไกล และเครื่องมือในการจัดการกับภาระงานของพนักงานเอง

8. Q: อะไรคือความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินโครงการ Wellbeing Transformation?

A: ความท้าทายอาจรวมถึงการ**ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง**การขาดความตระหนักหรือความเข้าใจ และการสื่อสาร และการจัดการกับความท้าทายเหล่านี้ในเชิงรุกเป็นกุญแจสำคัญในการนำไปปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ

