

Social Wellbeing Assessment

การประเมินสุขภาวะทางสังคม



The IMPRESSION Consultant Co., Ltd.

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

 Impression Training  Impression Training  benjawan@impressionconsult.com



Social Wellbeing Assessment

การประเมินสุขภาวะทางสังคม

หลักการและเหตุผล

ความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ดี ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและการรักษาคนเก่งไว้ในองค์กร

สุขภาวะทางสังคม (Social Wellbeing) คือความรู้สึกผูกพัน การมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก และการรู้สึกว่า “ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม” ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะในยุคที่การทำงานมีความหลากหลายสูง ทั้งด้านวัย มุมมอง วัฒนธรรม และรูปแบบการทำงาน (เช่น Hybrid หรือ Remote Work) การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและความรู้สึกเชื่อมโยงกันในทีมงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการสร้างความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน แม้บางองค์กรจะมีสวัสดิการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อยู่บ้าง แต่กลับพบว่าพนักงานบางกลุ่มยังรู้สึกโดดเดี่ยว ไม่กล้าแสดงออก หรือไม่มั่นใจในความเป็นที่ยอมรับของตนเองในทีม ปัญหาเหล่านี้อาจไม่ได้แสดงออกชัดเจน แต่สามารถบั่นทอนแรงจูงใจ ความผูกพัน และส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกในระยะยาว

การประเมินสุขภาวะทางสังคมในองค์กรจึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นการเปิดมุมมองให้เข้าใจว่า “พนักงานรู้สึกอย่างไรกับการอยู่ร่วมกัน” องค์กรจะได้รับข้อมูลที่ลึกซึ้งยิ่งกว่าคำว่า “ทีมเวิร์กดี” หรือ “สื่อสารดี” และสามารถเข้าใจโครงสร้างความสัมพันธ์ ความเชื่อใจ และระดับการมีส่วนร่วมเชิงสังคมของพนักงานแต่ละกลุ่มได้อย่างแท้จริง

บริการ Social Wellbeing Assessment จะช่วยให้องค์กรตรวจสอบระดับความผูกพัน ความเชื่อมั่น การยอมรับ และความรู้สึกปลอดภัยในการแสดงออกทางความคิดเห็น (Psychological Safety) ผ่านการประเมินทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ พร้อมวิเคราะห์เครือข่ายความสัมพันธ์ (Social Network Mapping) ที่สามารถนำไปใช้วางแผนพัฒนาความสัมพันธ์ในทีมได้อย่างเป็นระบบ

**องค์กรที่มีสุขภาวะทางสังคมที่ดี จะสามารถสร้างทีมที่แข็งแกร่ง
มีความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง
ลดความขัดแย้ง และรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนาน**



วัตถุประสงค์

- ประเมินระดับความผูกพัน ความไว้วางใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของพนักงาน**
รวมถึงความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) ที่ส่งผลต่อการสื่อสารและการแสดงออก
- สำรวจความสัมพันธ์เชิงสังคมภายในองค์กร**
ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และทีมข้ามสายงาน เพื่อเข้าใจวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน
- ระบุพนักงานหรือกลุ่มที่มีความเสี่ยงด้านความโดดเดี่ยวทางสังคม**
หรือความรู้สึกไม่เป็นที่ยอมรับ เพื่อวางแผนแนวทางการดูแลอย่างเหมาะสม
- ใช้ข้อมูลเชิงเครือข่าย (Social Network Analysis) เพื่อวางแผนพัฒนาทีมและระบบสนับสนุน**
เช่น Buddy System, Mentorship หรือกิจกรรม Team Bonding ที่ตอบโจทย์ความต้องการจริง
- ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เข้าใจ เคารพความหลากหลาย และอยู่ร่วมกันอย่างมีความหมาย**
เพื่อสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

กลุ่มเป้าหมาย



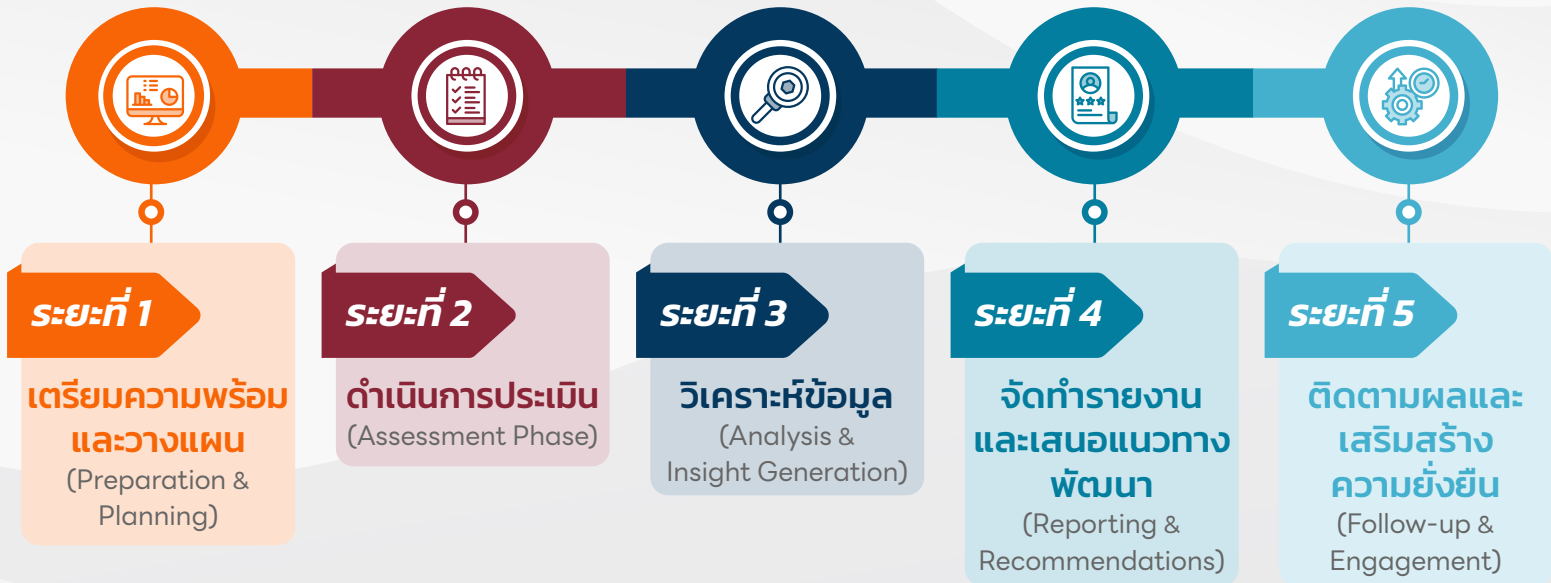
พนักงานทุกระดับ และ HR/ผู้บริหาร

ผลที่ได้รับ

- พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและไม่โดดเดี่ยว**
เกิดความมั่นใจในการแสดงออก ขอความช่วยเหลือ และมีพลังใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- ทีมงานร่วมกันอย่างเข้าใจและสนับสนุนกันมากขึ้น**
ความร่วมมือดีขึ้น ทั้งในทีมและข้ามทีม บรรยากาศทำงานดีขึ้น และลดความขัดแย้ง
- องค์กรมีข้อมูลชัดเจนเพื่อบริหารสุขภาวะทางสังคมเชิงกลยุทธ์**
วางแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรได้แม่นยำ พร้อมระบบดูแลความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน
- ยกระดับการบริหารทุนมนุษย์จาก "ทรัพยากร" สู่ "พื้นที่ที่คนอยากอยู่"**
ลดอัตราการลาออกจากความรู้สึกไม่กลมกลืน และเสริมสร้างพื้นที่การทำงานที่มีคุณภาพ
- สนับสนุนเป้าหมายด้านความยั่งยืนและภาพลักษณ์องค์กรที่ใส่ใจคน**
เชื่อมโยงกับ SDGs, DEI, และ Talent Strategy ทำให้ต่อยอดการพัฒนาองค์กรได้ต่อเนื่องและลึกซึ้ง



แผนการดำเนินงาน



ระยะที่ 1



เตรียมความพร้อมและวางแผน (Preparation & Planning)

- ประชุมร่วมกับผู้บริหารและ HR เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินให้ชัดเจน
- วิเคราะห์โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมการทำงาน และบริบทเฉพาะ เช่น การทำงานแบบ Hybrid หรือ Cross-functional
- ออกแบบเครื่องมือประเมินที่เหมาะสม เช่น
 - แบบสอบถามวัดระดับความสัมพันธ์ในทีม (Connectedness, Trust, Inclusion)
 - แบบประเมิน Psychological Safety
 - เครื่องมือสำรวจเครือข่ายสังคม (Social Network Mapping Tools)

ระยะที่ 2



ดำเนินการประเมิน (Assessment Phase)

- สื่อสารภายในองค์กรเพื่อสร้างความเข้าใจและกระตุ้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน
- ดำเนินการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์/On-site แบบไม่ระบุตัวตน
- ดำเนินกิจกรรม Focus Group / Mini Dialogue กับกลุ่มพนักงานที่หลากหลาย
- ใช้ Social Network Mapping เพื่อสำรวจโครงสร้างความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และจุดเชื่อมต่อในองค์กร



ระยะที่ 3



วิเคราะห์ข้อมูล (Analysis & Insight Generation)

- วิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติและเชิงคุณภาพ เพื่อตรวจสอบระดับสุขภาวะทางสังคม
- จำแนกกลุ่มพนักงานตามระดับความเชื่อมโยงทางสังคม (สูง-กลาง-ต่ำ)
- สังเคราะห์ปัจจัยสนับสนุน และอุปสรรคที่ส่งผลต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร
- จัดทำ "Social Wellbeing Heatmap" หรือแผนที่แสดงจุดเชื่อมโยงและช่องว่างทางความสัมพันธ์

ระยะที่ 4



จัดทำรายงานและเสนอแนะทางพัฒนา (Reporting & Recommendations)

- จัดทำรายงานผลการประเมิน พร้อมกราฟ วิเคราะห์แนวโน้ม และข้อค้นพบที่สำคัญ
- สรุปประเด็นเร่งด่วน จุดแข็ง และโอกาสในการพัฒนาวัฒนธรรมเชิงสัมพันธ์
- เสนอแนะทางพัฒนา เช่น:
 - การสร้าง Buddy System หรือ Peer Mentoring
 - การจัดกิจกรรม Cross-team Collaboration
 - การอบรมหัวหน้างานเรื่องการสร้าง Psychological Safety
 - การส่งเสริม Inclusion & Belonging ผ่านกิจกรรมที่มีความหมาย

ระยะที่ 5



ติดตามผลและเสริมสร้างความยั่งยืน (Follow-up & Engagement)

- เสนอแนะทางวางระบบติดตามสุขภาวะทางสังคมอย่างต่อเนื่อง เช่น Pulse Survey, Team Check-in Tools
- จัดเวิร์กช็อปสะท้อนผลและสร้างความเข้าใจในทีม
- สร้าง "Community Champions" หรือทีมสนับสนุนความสัมพันธ์ข้ามแผนก
- เตรียมแนวทางเชื่อมโยงผลลัพธ์เข้ากับแผนพัฒนาองค์กร เช่น Engagement Strategy หรือ Talent Retention Plan



ประโยชน์

- พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และได้รับพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ**
ช่วยลดความโดดเดี่ยว เพิ่มความมั่นใจในการมีปฏิสัมพันธ์ และสร้างความสัมพันธ์ใหม่ที่สนับสนุนกัน 
- ทีมทำงานร่วมกันได้ราบรื่น ด้วยความไว้วางใจและความเข้าใจที่ลึกซึ้งขึ้น**
ลดความขัดแย้ง ส่งเสริมความสามัคคี และปรับการบริหารให้เหมาะกับบริบทของทีม 
- องค์กรเห็นภาพรวมความสัมพันธ์ภายในได้ชัดเจนยิ่งขึ้น**
นำไปสู่การออกแบบกิจกรรม การพัฒนาทีม และระบบสนับสนุนที่ตรงจุดและมีประสิทธิภาพ 
- ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ใส่ใจความสัมพันธ์และความหลากหลาย**
ลดการลาออกจากพนักงานที่รู้สึกไม่มีที่ยืน และส่งเสริมการสื่อสารข้ามทีม ข้ามรุ่น 
- ยกระดับภาพลักษณ์องค์กรและรองรับแนวทาง ESG/DEI**
วางรากฐานความยั่งยืนด้านความสัมพันธ์ และช่วยดึงดูด Talent ที่ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร 

สิ่งที่ส่งมอบ

1. รายงานผลวิเคราะห์สุขภาวะทางสังคมในองค์กร

- ภาพรวมรายงานสุขภาวะทางสังคม (Social Wellbeing Overview)
- Executive Summary พร้อมข้อเสนอเชิงกลยุทธ์
- Heatmap และข้อมูลเชิงลึกแยกตามกลุ่มหรือแผนก

2. เครื่องมือประเมินและแปลผลอย่างเข้าใจง่าย

- แบบประเมินด้าน Social Connectedness, Inclusion, Psychological Safety
- Social Network Mapping และ Template สำหรับ Self-Reflection
- คู่มือแปลผลพร้อมแนวทางการอ่านค่า

3. กิจกรรมและแนวทางส่งเสริมความสัมพันธ์ในทีม

- Buddy Program, Team Dialogue, Roadmap พัฒนาความสัมพันธ์
- Workshop เสริมความเข้าใจ (สำหรับ HR หรือหัวหน้า)
- แนวทางสร้างวัฒนธรรม Psychological Safety

4. แนวทางติดตามผลและความยั่งยืนในระยะยาว

- Pulse Survey / Check-in Tool สำหรับติดตามความเปลี่ยนแปลง
- ข้อเสนอแนะระบบสนับสนุน เช่น Culture Champion
- เชื่อมโยงผลกับ Engagement, DEI, Talent Strategy

