

แบบฟอร์มการนำเสนอแนวปฏิบัติที่ดี ระดับวิทยาเขต

1. ชื่อโครงการ สวัสดิการตามแผนสร้างความผาสุก
2. โครงการ/กิจกรรมด้าน
 - ☐ ด้านการเรียนการสอนและคุณภาพบัณฑิต ☒ ด้านบริหารจัดการ
 - ☐ ด้านงานวิจัย ☐ ด้านการประกันคุณภาพ
 - ☐ ด้านบริการวิชาการ ☐ ด้านการดำเนินงานที่ใช้เครื่องมือ Lean & Kaizen
 - ☐ ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ☐ ด้านเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs
3. คณะกรรมการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต
4. ประเภทของโครงการ แนวปฏิบัติที่ดีระดับคณะ/หน่วยงาน (ผ่านการคัดเลือกโดยคณะ)
 - ☒ 4.1 สายวิชาการ ☒ 4.2 สายอำนวยการ
5. ผู้ร่วมโครงการ: คณะกรรมการสวัสดิการของบุคลากรคณะกรรมการบริการและการท่องเที่ยว โดยหัวหน้าสำนักงานบริหารคณะฯ เป็นประธานคณะกรรมการ
6. ที่มาของโครงการ : การประเมินปัญหา/ความเสี่ยง

ในปัจจุบันทิศทางขององค์กรที่มีความท้าทายด้านทรัพยากรบุคคลไม่ว่าจะเป็นเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน เรื่องสุขภาพกาย สุขภาพใจในการทำงาน ภัยคุกคามต่างๆ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงการแข่งขันในโลกปัจจุบันที่สูงขึ้น สุดท้ายปัญหาต่างๆ ก็สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานภาพรวมขององค์กรอย่างแน่นอน เมื่อพิจารณาผลลัพธ์จากการสำรวจความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร (Emo-Meter) ในปัจจัยต่างๆ เช่น ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานกับองค์กร ปัจจัยด้านความรู้สึกมีคุณค่าและได้รับความไว้วางใจ และปัจจัยด้านความอยากคงอยู่ในองค์กร ล้วนแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่ทำให้องค์กรมุ่งไปสู่สุขภาวะที่ดี (Well-being) ที่ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงาน (Performance) และ ความผูกพันขององค์กร (Engagement) เพราะสุขภาวะที่ดีในการทำงานเป็นเรื่องที่ใกล้ตัวและพูดถึงกันกันอย่างมากในปัจจุบัน และผู้บริหารในองค์กรควรต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก

คณะกรรมการบริการและการท่องเที่ยว มุ่งเน้นพันธกิจต่างๆ สู่ความเป็นสากล ซึ่งเป็นหนึ่งในแผนยุทธศาสตร์ที่ผลักดันให้คณะฯ เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ และปัจจัยหลักอย่างหนึ่งซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนพันธกิจและแผนการดำเนินงานต่าง ของคณะฯ ให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ คือ บุคลากร โดยคณะฯ มีบุคลากร จำนวน 63 คน ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ และบุคลากรสายอำนวยการ ที่มีพื้นฐานการทำงานที่ต่างกัน ดังนั้น คณะฯ จำเป็นต้องกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการตามแผนผาสุกของคณะฯ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนสุขภาวะที่ดีในการทำงานของบุคลากรในคณะฯ โดยพื้นฐานของการมีสุขภาวะที่ดี (Well-being) ต้องเริ่มจากสุขภาพกายและสุขภาพใจ เมื่อสุขภาพกายและสุขภาพใจดีก็ส่งผลผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง (Performance) และความผูกพันขององค์กร (Engagement) ที่ดีและมีความสุข และลดปัญหาหรือความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในคณะฯ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการของบุคลากรคณะฯ ในการขับเคลื่อนแผนการดำเนินงานต่างๆ เพื่อการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และสนับสนุนสวัสดิการ

เพิ่มเติมที่มีความจำเป็นและเหมาะสมในสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร อย่างแท้จริง และมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้การบริหารของคณะฯ เป็นไปในแนวทางที่คาดหวัง

7. เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และสร้างวัฒนธรรมความรักและความผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลให้การบริหารงานของคณะฯ เป็นไปในแนวทางที่คาดหวังไว้
2. เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานได้อย่างเหมาะสม
3. เพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดีในการทำงาน และสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร และส่งผลให้การบริหารงานของคณะฯ เป็นไปในแนวทางที่คาดหวังไว้
2. บุคลากรทุกคนได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง และได้มีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ตามความสนใจและความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพมากขึ้น
3. บุคลากรมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน

9. การออกแบบกระบวนการ

9.1. วิธีการ/แนวทางการปฏิบัติจริง (PDCA) ในอดีต และที่ได้ปรับปรุงใหม่ในปัจจุบัน

โดยกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานในอดีตกับปัจจุบันมีแนวทางการดำเนินงานที่คล้ายกัน ดังนี้

แนวทางการดำเนินงานตามหลัก PDCA ปัจจุบัน (Good Practices)
การวางแผน (Plan) ○ ลำดับที่ 1 กำหนดให้มีการร่วมเป็นคณะกรรมการสวัสดิการของบุคลากรของคณะ การบริการและการท่องเที่ยว ระบุอยู่ในข้อตกลงภาระงาน ในหัวข้อภาระงานที่ส่วน งานกำหนด เสนอพิจารณาต่อคณะกรรมการประจำส่วนงาน ○ ลำดับที่ 2 สำรวจความประสงค์การร่วมเป็นคณะกรรมการ ได้มีการสำรวจ บุคลากรในคณะฯ ผู้ที่ประสงค์ที่จะเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสวัสดิการฯ ทั้งส่วน บุคลากรที่มาจากสายวิชาการและสายอำนวยการ ○ ลำดับที่ 3 แต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการของบุคลากรคณะการบริการและการ ท่องเที่ยว มีวาระ 1 ปี ตามรอบปีการประเมิน โดยมีหัวหน้าสำนักงานบริหารคณะฯ เป็นประธานกรรมการ และมีตัวแทนอาจารย์ชาวไทย ร่วมเป็นคณะกรรมการ สวัสดิการฯ

การดำเนินงาน (Do)

- **ลำดับที่ 1** สำนวณความคิดเห็นของบุคลากร รวบรวมผลการสำนวนความคิดเห็นในเรื่องสวัสดิการและการพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อนำมาทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีต่อไป
- **ลำดับที่ 2** จัดทำแผนปฏิบัติงานและดำเนินการตามแผน
คณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี มุ่งเน้นด้านสวัสดิการที่เพิ่มเติม และด้านบริการกิจกรรมต่างๆ อย่างน้อย 5 กิจกรรมต่อปี และมีการกำหนดหน้าที่ผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนตามแผนการปฏิบัติงาน และมีการประชุมติดตามความคืบหน้าอย่างสม่ำเสมอ

ติดตามประเมินผลของกิจกรรม/โครงการและรายงานผล (Check)

- **ลำดับที่ 1** เมื่อโครงการดำเนินการแล้วเสร็จ คณะกรรมการสวัสดิการฯ มีการทำสำนวนความพึงพอใจของบุคลากรในแต่ละโครงการ และทำรายงานสรุปผลการจัดโครงการดังกล่าว เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการสวัสดิการฯ เพื่อทราบ ต่อไป
- **ลำดับที่ 2** คณะกรรมการสวัสดิการฯ มีการทำสำนวนความพึงพอใจภาพรวมเรื่องสวัสดิการและกิจกรรมต่างๆ ประจำปีนั้นๆ เพื่อรวบรวมผลลัพธ์และข้อเสนอแนะต่างๆ มาวิเคราะห์ต่อไป (ซึ่งเริ่มทำสำนวนในปี 2566)
- **ลำดับที่ 3** สรุปรายงานแผนการดำเนินงานและงบประมาณที่ใช้จริง ประจำปีให้คณะกรรมการประจำส่วนงานให้ทราบ โดยประธานคณะกรรมการฯ รวบรวมสรุปรายงานแผนการดำเนินงานและงบประมาณที่ใช้จริง และเสนอวาระเข้าที่ประชุมคณะกรรมการประจำส่วนงานให้ทราบ พร้อมรับฟังข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประจำส่วนงานเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานต่อไป

การนำผลการตรวจสอบ/ประเมินมาใช้ในการ ปรับปรุงพัฒนา (Act)

- **ลำดับที่ 1** คณะกรรมการสวัสดิการฯ นำผลลัพธ์มาวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาควบคู่กับปัญหาหรือข้อเสนอแนะต่างๆ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทบทวนแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องผลลัพธ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น
- **ลำดับที่ 2** คณะกรรมการสวัสดิการฯ นำแผนปฏิบัติการที่ได้มีทบทวนมาปรับใช้ในการดำเนินโครงการต่อไปในอนาคต

9.2 งบประมาณที่ใช้ในการจัดโครงการ-กิจกรรม (ถ้ามี)

ได้กำหนดงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ โดยเสนอแผนงบประมาณการดำเนินกิจกรรมและสวัสดิการต่างๆ ไม่เกิน 1 ล้านบาท ต่อปีงบประมาณ ดังนี้

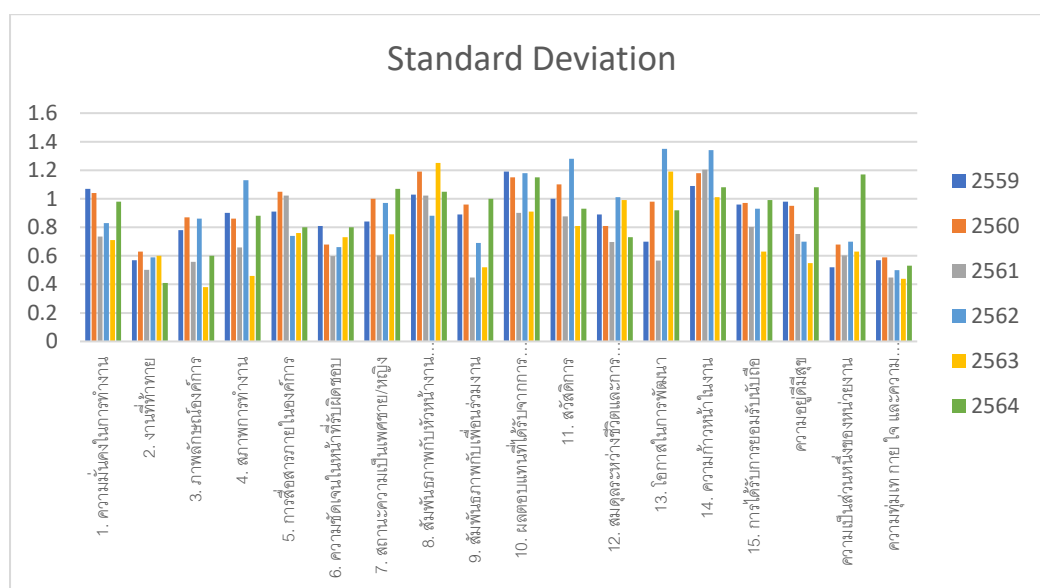
ด้านที่ 1 ด้านสวัสดิการต่างๆ โดยการจัดให้มีสวัสดิการให้แก่บุคลากร รวมถึงการดูแลและครอบครัวของบุคลากร เช่น จัดทำเสื้อประจำองค์กร ของขวัญวันเกิด ของขวัญสมรสของบุคลากร อาหารกลางวันแก่บุคลากร เงินรางวัลการปฏิบัติงานแก่บุคลากรตามอายุงาน ทนเรียนดีสำหรับบุตร สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลสำหรับญาติสายตรงของบุคลากร เป็นต้น

ด้านที่ 2 ด้านการบริการกิจกรรมต่างๆ โดยการจัดให้มีกิจกรรมที่ให้แก่บุคลากรทุกคนได้เข้าร่วมเพื่อสร้างความกระชับสัมพันธ์ภายในองค์กรและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีในและมีความสุขในการทำงาน เช่น กิจกรรมทัศนศึกษาดูงาน กิจกรรมสังสรรค์งานเลี้ยงปีใหม่ กิจกรรมทำบุญคณะประจำปี กิจกรรม บริหาร.รักษารอ และ กิจกรรมการดูแลสุขภาพจิตในการทำงาน

10. การวัดผลและผลลัพธ์ (Measures) แสดงระดับแนวโน้มข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (3 ปี) และ/หรือ เปรียบเทียบกับหน่วยงานภายใน/ภายนอก

ผลลัพธ์จากการสำรวจเครื่องมือการวินิจฉัยความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร (Emo-Meter) ของคณะกรรมการและการท่องเที่ยว แสดงระดับแนวโน้มข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี 2559 - ปี 2564 ผลการสำรวจ ปรากฏว่าระดับความอยู่ดีมีสุข (Well-Being) ตามรายละเอียดดังนี้

Standard	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
Deviation	0.98	0.95	0.75	0.70	0.55	1.08



จากตารางผลลัพธ์ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าระดับความอยู่ดีมีสุขในปี 2564 มีแนวโน้มที่สูงขึ้น

11. การเรียนรู้ (Study/Learning)

11.1. แผนหรือแนวทางการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องในอนาคต

วางแผนการทำงานเชิงกระบวนการและมีการคิดเชิงอนาคต โดยนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ คาดการณ์ปัจจัยที่มีต่อสภาวะที่ดีในการทำงานอย่างต่อเนื่องที่อย่างมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเพื่อ พัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

11.2. จุดแข็ง (Strength) หรือ สิ่งที่ได้ดีในประเด็นที่น่าเสนอ

1. การใช้หลักการ PDCA ซึ่งทำให้เกิดความหลากหลายและตรงกับความต้องการของบุคลากร ในปัจจุบันมากขึ้น
2. การมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ

11.3. กลยุทธ์ หรือ ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ

1. การสื่อสารแบบสองทาง (Two-way communication) ที่ทำให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ สามารถโต้ตอบ ปรีชาหาข้อ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน สามารถช่วยให้การบริหารงานมีคุณภาพยิ่งขึ้น ช่วยแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด เกิดการแก้ปัญหาอย่างยั่งยืน
2. การมีสภาวะที่ดีในการทำงาน โดยจัดให้มีสวัสดิการหรือกิจกรรมพื้นฐานที่เริ่มจากสุขภาพ กาย สุขภาพใจ และสุขภาพการเงินที่ดี ล้วนส่งผลต่อการปฏิบัติงานภาพรวมขององค์กรมีความสำเร็จและเติบโตได้ในระยะยาว (Superior Long-Term Performance)
3. การทำงานเป็นทีม มีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบชัดเจนในแต่ละกิจกรรม และมีการเชิญประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของโครงการอย่างสม่ำเสมอ

11.4 ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข

ปัญหาและอุปสรรค ขาดแคลนบุคลากรที่ให้ความร่วมมือในการเป็นคณะกรรมการฯ เพื่อดำเนินงานด้านสวัสดิการต่างๆ ขององค์กร เนื่องจากคณะกรรมการฯ ส่วนใหญ่เป็นรายเดิมๆ

แนวทางการแก้ไข ควรให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นพิจารณาเจ้าหน้าที่ในฝ่ายที่มีความรู้และความสามารถ มาร่วมเป็นคณะกรรมการฯ และจัดให้มีบุคลากรรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ได้มีโอกาสเรียนรู้งานซึ่งกันและกัน ด้วยการนำประสบการณ์จากการทำงานของบุคลากรรุ่นเก่ามารวมกับความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีและไอเดียของบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพของงานยิ่งขึ้น

11.5 ประเด็น (จุดเด่น) ที่เสนอเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ และการเผยแพร่แนวปฏิบัติสู่ภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัย

จุดเด่น เน้นกระบวนการ ขั้นตอนการทำงานที่มีคุณภาพและมีเป้าหมายชัดเจน นำผลลัพธ์มาวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาควบคู่กับปัญหาหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เกิดความรัก ความผูกพัน และความเป็นส่วนหนึ่งของคณะ

บทสรุปสำหรับคณะกรรมการ ระดับวิทยาเขตและระดับมหาวิทยาลัย (One Page)
ชื่อโครงการสวัสดิการตามแผนสร้างความผาสุก คณะกรรมการบริการและการท่องเที่ยว วิทยาเขตภูเก็ต

ที่มาของโครงการและสถานการณ์ก่อนเริ่มโครงการ

คณะกรรมการบริการและการท่องเที่ยว มุ่งเน้นพันธกิจต่างๆ สู่ความเป็นสากล ซึ่งเป็นหนึ่งในแผนยุทธศาสตร์ที่ผลักดันให้คณะฯ เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ และปัจจัยหลักอย่างหนึ่งซึ่งจำเป็นในการขับเคลื่อนพันธกิจและแผนการดำเนินงานต่างๆ ของคณะฯ คือ บุคลากร เพราะผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานภาพรวมของคณะฯ ดังนั้น การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความรัก ความผูกพัน จะส่งผลให้การบริหารของคณะฯ เป็นไปในแนวทางที่คาดหวังและประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์และผลที่คาดว่าจะได้รับ

วัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาวะที่ดีในการทำงาน ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เกิดความก้าวหน้าและความยั่งยืน **ผลที่คาดว่าจะได้รับ** บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดี และส่งผลต่อการปฏิบัติงานภาพรวมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งบประมาณ (ถ้ามี)

กำหนดงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ โดยเสนอแผนงบประมาณการดำเนินกิจกรรมและสวัสดิการต่างๆ ไม่เกิน 1 ล้านบาท ต่อปีงบประมาณ และเน้นการดำเนินกิจกรรม 2 ด้านหลัก คือ ด้านการจัดให้มีสวัสดิการเพิ่มเติม และด้านบริการกิจกรรมต่างๆ

รูปแบบการดำเนินงาน

ใช้แนวทางการดำเนินงานตามหลัก PDCA ดังนี้

การวางแผน [1] กำหนดให้มีการร่วมเป็นคณะกรรมการสวัสดิการของบุคลากรของคณะกรรมการบริการและการท่องเที่ยว ระบупฏิบัติงานในข้อตกลงภาระงาน ในหัวข้อภาระงานที่ส่วนงานกำหนด เสนอพิจารณาต่อคณะกรรมการประจำส่วนงาน [2] สำนักรวบรวมประสคการร่วมเป็นคณะกรรมการ [3] แต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯ คณะกรรมการบริการและการท่องเที่ยว

การดำเนินงาน [1] สำนักรวบรวมความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อมาวางแผนการดำเนินงานและกิจกรรม [2] จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีและดำเนินการตามแผนโดยกำหนดหน้าที่ผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการประชุมการติดตามความคืบหน้าสม่ำเสมอ

การประเมินและรายงานผล [1] สำนักรวบรวมพึงพอใจของบุคลากรและทำรายงานสรุปผลการจัดโครงการดังกล่าว เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการสวัสดิการฯ เพื่อทราบ [2] สรุปรายงานแผนการดำเนินงานและงบประมาณที่ใช้จริงในแต่ละปี ให้คณะกรรมการประจำส่วนงานให้ทราบ

การนำผลการตรวจสอบมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนา

[1] คณะกรรมการสวัสดิการฯ นำผลลัพธ์มาวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาควบคู่กับปัญหาต่างๆ [2] คณะกรรมการสวัสดิการฯ นำแผนปฏิบัติการที่ได้มีบททวนมาปรับใช้ในการดำเนินต่อไปอนาคต

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ได้รับผลประโยชน์

- 1.บุคลากรของคณะกรรมการบริการและการท่องเที่ยวทุกคน
- 2.ญาติสายตรงของบุคลากรคณะกรรมการบริการและการท่องเที่ยว

ผลการดำเนินงาน (ย้อนหลัง3ปี)

ผลลัพธ์จากการสำรวจเครื่องมือการวินิจฉัยความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร (Emo-Meter) ของคณะกรรมการบริการและการท่องเที่ยว แสดงระดับแนวโน้มข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี 2559 - ปี 2564 ผลการสำรวจ ปรากฏว่าระดับความอยู่ดีมีสุข (Well-Being) โดยผลลัพธ์จากการสำรวจของปี 2564 มีแนวโน้มที่สูงขึ้น

ประเด็นและจุดเด่นที่เสนอเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ

เน้นกระบวนการและมีขั้นตอนการทำงานที่มีคุณภาพมีเป้าหมายที่ชัดเจน นำผลลัพธ์มาวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาองค์กรควบคู่กับปัญหาหรือข้อเสนอนี้แตกต่าง ๆ เพื่อสร้างสุขภาวะที่ดีในการทำงาน เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร และสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานภาพรวมขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนการดำเนินการต่อไป

วางแผนการทำงานเชิงกระบวนการและมีการคิดเชิงอนาคต โดยนำผลการประเมินมาวิเคราะห์คาดการณ์ปัจจัยที่มีต่อสุขภาวะที่ดีในการทำงานอย่างต่อเนื่องที่อย่างมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเพื่อนำมาปรับใช้และพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น