

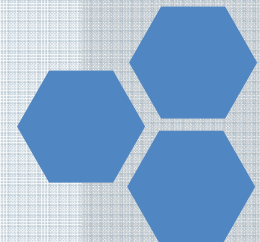


**TRIS
CORP**

The value of independence



การปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผล
หัวข้อ “การบริหารทรัพยากรบุคคล”
ประจำปีบัญชี 2556





ประเด็นการนำเสนอ



1

เกณฑ์การประเมินผลประจำปีบัญชี 2556

2

การปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลปีบัญชี 2555 และ 2556

3

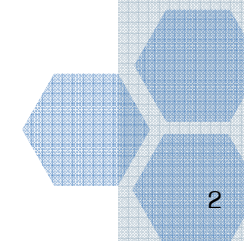
แนวทางการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลเพิ่มเติม

4

สรุปเกณฑ์การประเมินผลที่จะทำการปรับปรุงปีบัญชี 2556

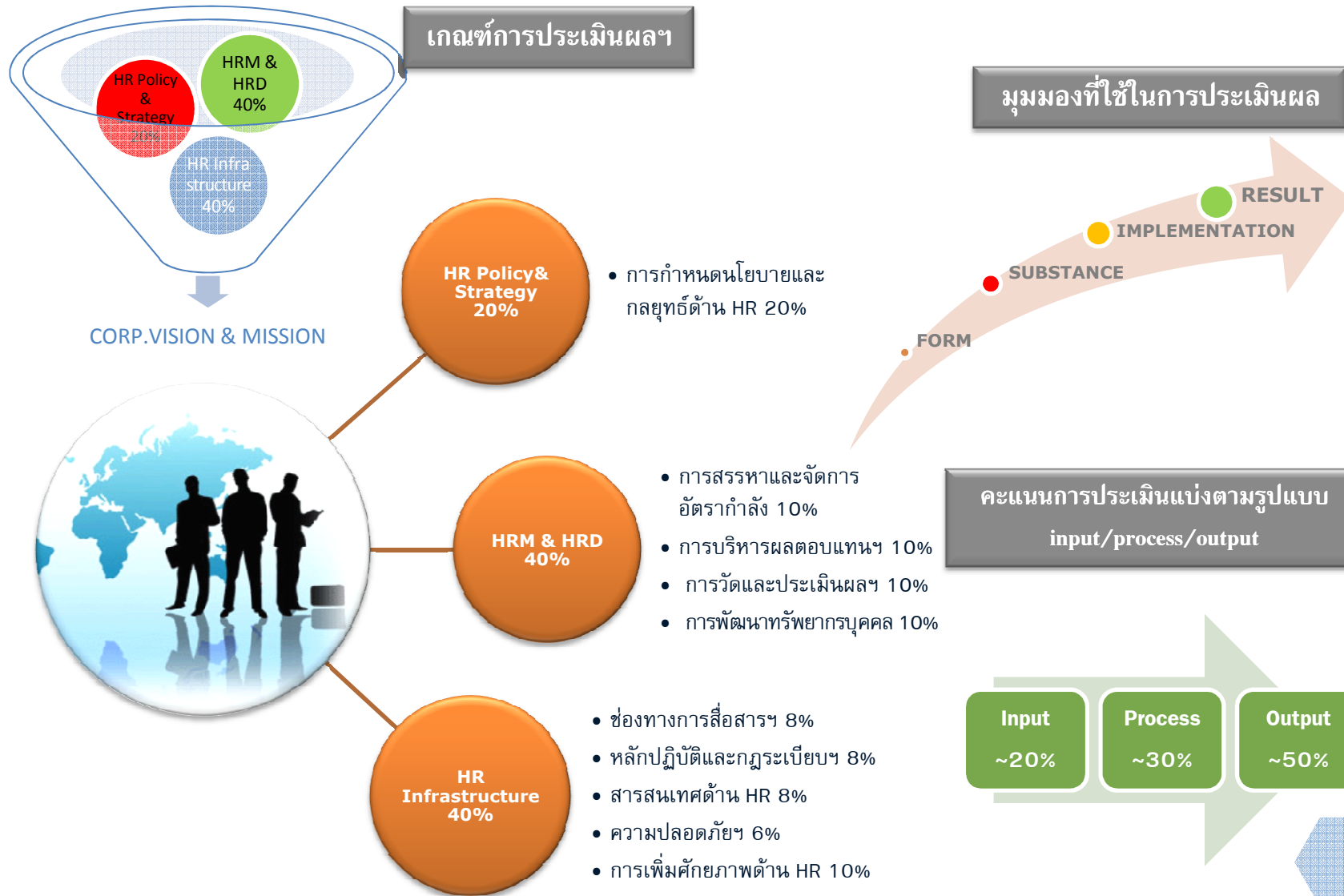
5

สรุป การปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลปีบัญชี 2555 -2556





เกณฑ์การประเมินผลประจำปีบัญชี 2556





การปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลประจำปีบัญชี 2555



ข้อสังเกตจาก คณะอนุกรรมการฯ

ข้อสังเกตจากคณะอนุกรรมการฯ

HR World Trend

SEPA

SEPA

ประเด็นในการปรับปรุงเกณฑ์ประเมินผล
1. การเปรียบเทียบการดำเนินงานด้าน ทรัพยากรบุคคลกับคู่เทียบ
2. การบริหารจัดการความก้าวหน้า ในสายอาชีพ
3. การบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)
4. การพัฒนาพนักงาน Outsource และ ลูกจ้างชั่วคราว
5. การสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace) และความผูกพันองค์กร (Employee engagement)



เกณฑ์ที่ได้รับการปรับเพิ่มเติม	หัวข้อย่อย
1. การเปรียบเทียบการดำเนินงานที่สำคัญ ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Benchmarking)	1.1 นโยบายและกลยุทธ์ ด้านบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
2. การบริหารจัดการความก้าวหน้าใน สายอาชีพของพนักงานทุกระดับ (Career management & planning)	2.2 การพัฒนาทรัพยากร บุคคล
3. การมีแนวทาง/แผนงานการบริหาร จัดการคนเก่ง (Talent pipeline & Development)	
4. การมีแนวทางในการพัฒนากลุ่ม พนักงาน Outsource และลูกจ้าง ชั่วคราวให้สอดคล้องกับบริบทและ วัฒนธรรมองค์กร (Temporary & outsourcing officer Development)	3.1 ช่องทางการสื่อสารและ แรงงานสัมพันธ์
5. การมีแนวทาง/นโยบาย/กลยุทธ์ การสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace) รวมถึงการสร้าง ความผูกพันองค์กร (Engagement)	





การปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลปีบัญชี 2556



ข้อสังเกตจาก
คณะกรรมการฯ

SEPA

ประเด็นในการปรับปรุงเกณฑ์ประเมินผล

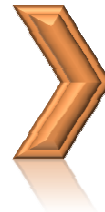
1. การบริหารจัดการความก้าวหน้า
ในสายอาชีพ

2. การบริหารจัดการคนเก่ง
(Talent Management)

3. การพัฒนาพนักงาน Outsource
และลูกจ้างชั่วคราว

4. การสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy
workplace) และความผูกพันองค์กร
(Employee engagement)

SEPA



เกณฑ์ที่ได้รับการปรับเพิ่มเติม

1.1 มีการจัดทำแผนการพัฒนาระบบ
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ
1.2 มีการดำเนินงานตามแผนความก้าวหน้า
ในสายอาชีพ

2.1 มีการคัดเลือกคนเก่ง (Talent Pool)
2.2 มีแผนการพัฒนาคนเก่ง (Individual
Development Plan)
2.3 มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคนเก่ง

3.1 มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนากลุ่ม
พนักงาน Outsource และลูกจ้างชั่วคราว
ให้สอดคล้องกับบริบทและวัฒนธรรม
องค์กร (Temporary & outsourcing
officer Development)

4.1 มีแผนการสร้างความสุขในที่ทำงาน
(Happy workplace)
4.2 มีการดำเนินการตามแผนการสร้าง
ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace)
4.3 การประเมินผลปัจจัยที่สร้างความผูกพัน
องค์กร (Engagement)

หัวข้อย่อย

2.2 การพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล

3.1 ช่องทางการ
สื่อสารและ
แรงงานสัมพันธ์

ข้อสังเกตจากคณะกรรมการฯ

HR World Trend



การปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลปีบัญชี 2555-2556



ข้อมูลเกิดจาก
คณะกรรมการ

SEPA

HR World Trend

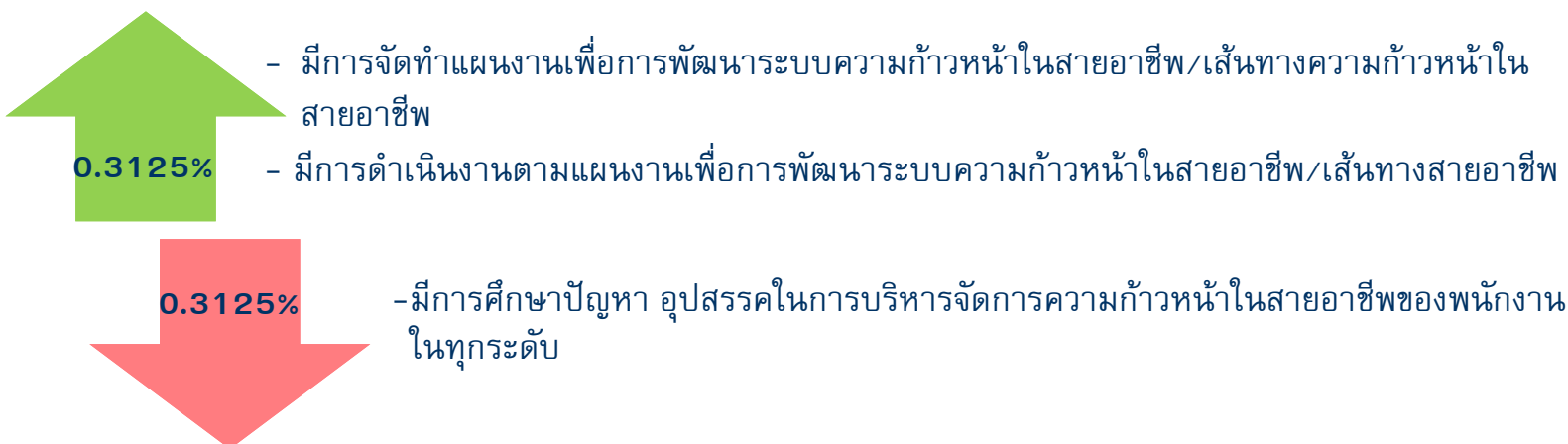
SEPA

ข้อมูลเกิดจากคณะกรรมการ

ประเด็นในการปรับปรุงเกณฑ์ประเมินผล	เกณฑ์ที่ได้รับการปรับปรุงในปีบัญชี 2555	เกณฑ์ที่ได้รับการปรับปรุงในปีบัญชี 2556	หัวข้อย่อย
<ul style="list-style-type: none"> การเปรียบเทียบการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลกับคู่แข่ง 	<ul style="list-style-type: none"> การเปรียบเทียบการดำเนินงานที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคล (HR Benchmarking) 		1.1 นโยบายและกลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
<ul style="list-style-type: none"> การบริหารจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> การบริหารจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานทุกระดับ (Career management & planning) 	<ul style="list-style-type: none"> มีการจัดทำแผนการพัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการดำเนินงานตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ 	2.2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
<ul style="list-style-type: none"> การบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) 	<ul style="list-style-type: none"> การมีแนวทาง/แผนงานการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent pipeline & Development) 	<ul style="list-style-type: none"> มีการคัดเลือกคนเก่ง (Talent Pool) มีแผนการพัฒนาคคนเก่ง (Individual Development Plan) มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคคนเก่ง 	
<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาพนักงาน Outsource และลูกจ้างชั่วคราว 	<ul style="list-style-type: none"> การมีแนวทางในการพัฒนากลุ่มพนักงาน Outsource และลูกจ้างชั่วคราวให้สอดคล้องกับบริบทและวัฒนธรรมองค์กร (Temporary & outsourcing officer Development) 	<ul style="list-style-type: none"> มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนากลุ่มพนักงาน Outsource และลูกจ้างชั่วคราวให้สอดคล้องกับบริบทและวัฒนธรรมองค์กร (Temporary & outsourcing officer Development) 	3.1 ช่องทางการสื่อสารและแรงงานสัมพันธ์
<ul style="list-style-type: none"> การสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace) และความผูกพันองค์กร (Employee engagement) 	<ul style="list-style-type: none"> การมีแนวทาง/นโยบาย/กลยุทธ์การสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace) รวมถึงการสร้าง ความผูกพันองค์กร (Engagement) 	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace) มีการดำเนินการตามแผนการสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace) การประเมินผลปัจจัยที่สร้างความผูกพันองค์กร (Engagement) 	

แนวทางการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลเพิ่มเติม

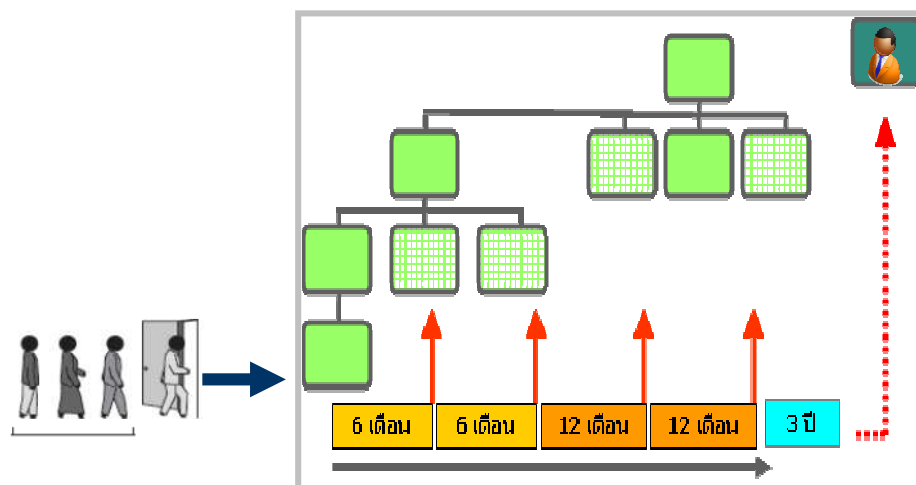
1. การบริหารจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career management & planning)



ประเด็นที่จะทำการปรับปรุง (เพิ่มเติม)	ปี 2555	ปี 2556
- การบริหารจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career management & planning)	มีการศึกษาปัญหา อุปสรรคในการบริหารจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในทุกระดับ	<ul style="list-style-type: none"> • มีการจัดทำแผนงานเพื่อพัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ/เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ • มีการดำเนินงานตามแผนงานเพื่อพัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ/เส้นทางสายอาชีพ

แนวทางการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลเพิ่มเติม (ต่อ)

1. การบริหารจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career management & planning)



ประเด็นพิจารณาประจำปีบัญชี 2556

- มีการจัดทำแผนงานเพื่อการพัฒนากระบวนการก้าวหน้าในสายอาชีพ/เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- มีการดำเนินงานตามแผนงานเพื่อการพัฒนากระบวนการก้าวหน้าในสายอาชีพ/เส้นทางสายอาชีพ

ตัวอย่างองค์ประกอบของรายงานการศึกษา :

- กรอบแนวคิดระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ/เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เป็นมาตรฐาน
- เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในปัจจุบัน
- ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสายอาชีพ
- การศึกษาระบบงานอื่น ๆ ในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสายอาชีพ
- การศึกษา กฎ ระเบียบ และข้อจำกัดต่าง ๆ
- สรุปปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์กร/เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน
- ฯลฯ

แผนงานเพื่อพัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ :

- ควรมีความสอดคล้องกับรายงานการศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น สอดรับต่อพื้นฐานขององค์กร และโครงสร้างด้านอัตรากำลัง
- ควรเป็นเครื่องมือในการช่วยแก้ปัญหาที่ประสบอยู่ในปัจจุบัน
- จำเป็นต้องสอดคล้องกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องและสามารถนำสู่การปฏิบัติได้จริง



แนวทางการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลเพิ่มเติม (ต่อ)

2. การบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)



- มีการคัดเลือกคนเก่ง (Talent Pool)
- มีการแผนพัฒนาคนเก่ง (Individual Development Plan: IDP)
- มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคนเก่ง



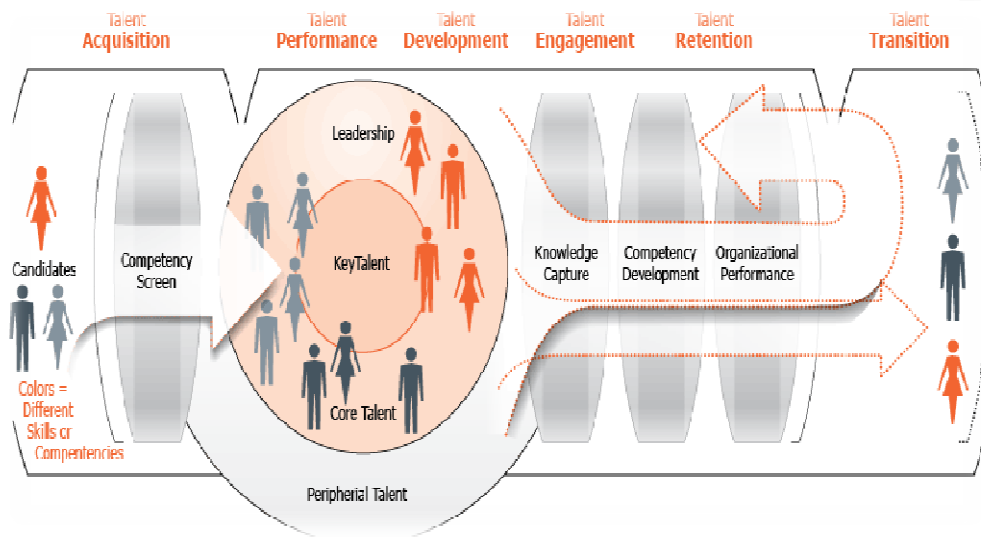
- การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรจากนโยบายขององค์กร
นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร และความต้องการขององค์กรในระยะแผนวิสาหกิจ
- การจัดทำแบบแผนการฝึกอบรมรายตำแหน่ง (Training Roadmap)
- การศึกษาแนวทาง/จัดทำหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคนเก่ง

ประเด็นที่จะทำการปรับปรุง (เพิ่มเติม)	ปี 2555	ปี 2556
- การบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)	มีการศึกษาแนวทาง/จัดทำหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคนเก่ง (Talent pipeline & Development)	<ul style="list-style-type: none"> • มีการคัดเลือกคนเก่ง (Talent Pool) • มีแผนพัฒนาคนเก่ง (IDP) • เริ่มมีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคนเก่ง



แนวทางการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลเพิ่มเติม (ต่อ)

2. การบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)



source : peoplepossibilities.com

ประเด็นพิจารณาประจำปีบัญชี 2556

- มีการคัดเลือกคนเก่ง (Talent Pool)
- มีแผนพัฒนาคนเก่ง (IDP)
- เริ่มมีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคนเก่ง

ตัวอย่างองค์ประกอบของรายงานการศึกษา :

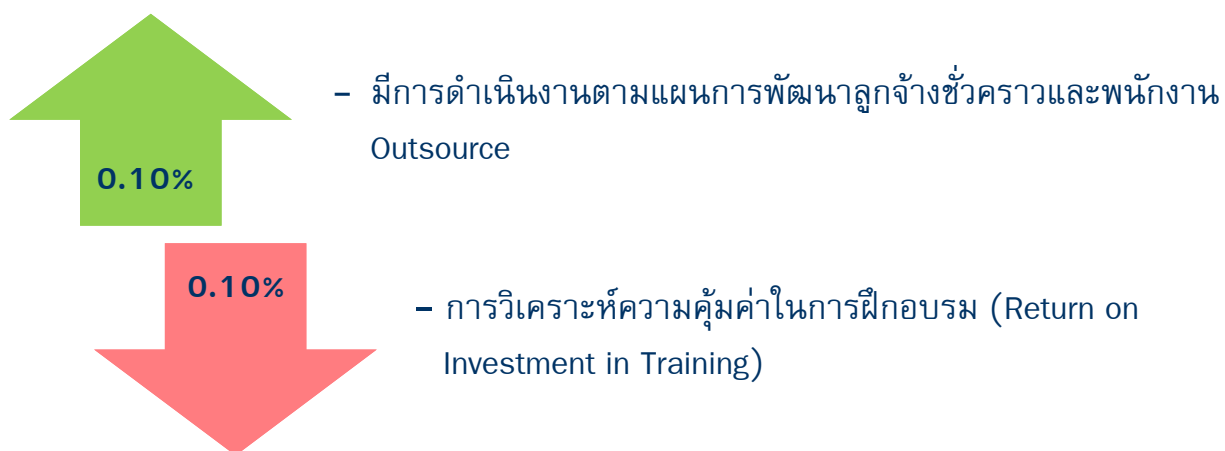
- กรอบแนวคิดระบบการบริหารจัดการคนเก่งที่เป็นมาตรฐาน
- ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการคนเก่ง
- การศึกษาระบบงานอื่น ๆ ในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการคนเก่ง
- ข้อเสนอหลักเกณฑ์/วิธีการ/รูปแบบในการคัดเลือกคนเก่งขององค์กร
- ฯลฯ

ประเด็นพิจารณาในปีบัญชี 2556 :

- มีการคัดเลือกคนเก่งตามแนวทางหลักเกณฑ์ที่ดำเนินการในปี 2555
- แผนพัฒนาคนเก่งควรมีความแตกต่างจากแผนพัฒนาบุคลากรทั่วไปโดยคำนึงถึงเส้นทางสายอาชีพและแนวทางการบริหารจัดการคนเก่ง
- การเริ่มดำเนินงานตามแผนพัฒนาคนเก่งที่จะดำเนินงานในปี 2556 ซึ่งอาจมีทั้งกิจกรรมที่สามารถดำเนินการได้เสร็จสิ้นภายในปี 2556 และกิจกรรมที่จำเป็นต้องดำเนินการต่อเนื่องในปีต่อไป

แนวทางการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลเพิ่มเติม (ต่อ)

3. การพัฒนาพนักงาน Outsource และลูกจ้างชั่วคราว (Temporary & outsourcing officer Development)



ประเด็นที่จะทำการปรับปรุง (เพิ่มเติม)	ปี 2555	ปี 2556
- การมีแนวทางในการพัฒนากลุ่มพนักงาน Outsource และลูกจ้างชั่วคราวให้สอดคล้องกับบริบทและวัฒนธรรมองค์กร	มีการกำหนดแนวทาง/ แผนงานในการพัฒนา	มีการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนา

แนวทางการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลเพิ่มเติม (ต่อ)

3. การพัฒนาพนักงาน Outsource และลูกจ้างชั่วคราว (Temporary & outsourcing officer Development)

รศ. ที่มีการจ้าง outsource
และ/หรือลูกจ้างชั่วคราว

- หลักฐานพื้นฐานเกี่ยวกับ
ค่านิยมและวัฒนธรรม
องค์กร
- ฯลฯ

รศ. ที่ไม่มีการจ้าง outsource
และ/หรือลูกจ้างชั่วคราว

- ยกเว้นการประเมิน
ในประเด็นนี้

- แผนพัฒนาพนักงาน Outsource
และลูกจ้างชั่วคราว
(Temporary & outsourcing
officer Development) ควรมี
ความสอดคล้องกับแผนพัฒนา
ขององค์กร และวิเคราะห์ถึงสิ่ง
ที่จำเป็นต้องเสริมสร้างเพื่อให้
พนักงานเหล่านั้นสามารถเป็น
ตัวแทนที่ดีขององค์กร

ประเด็นพิจารณาประจำปีบัญชี 2556

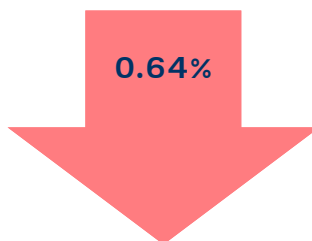
- มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแผนงานที่กำหนดขึ้นสำหรับปีบัญชี 2556

แนวทางการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลเพิ่มเติม (ต่อ)

4. การสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace) และความผูกพันองค์กร (Employee Engagement)



- มีแผนการสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace)
- มีการดำเนินการตามแผนการสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace)
- ประเมินผลปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement)



- การประเมินทัศนคติ และความพึงพอใจของพนักงาน
- มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้ประโยชน์จากผลการสำรวจความพึงพอใจ

ประเด็นที่จะทำการปรับปรุง (เพิ่มเติม)	ปี 2555	ปี 2556
- การสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace)	มีแนวทาง/นโยบาย/กลยุทธ์การสร้างความสุขในที่ทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> • มีการจัดทำแผนการสร้างความสุขในที่ทำงาน • มีการดำเนินงานตามแผนการสร้างความสุขในที่ทำงาน
- การสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงาน (Employee engagement)	มีการศึกษา/กำหนดปัจจัยความผูกพัน	<ul style="list-style-type: none"> • มีการประเมินผลปัจจัยความผูกพันของพนักงาน



แนวทางการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลเพิ่มเติม (ต่อ /จบ)

4. การสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace) และความผูกพันองค์กร (Employee Engagement)

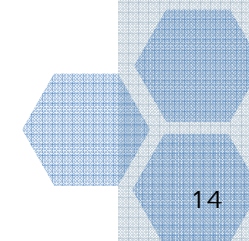


source : HAPPY 8 กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)



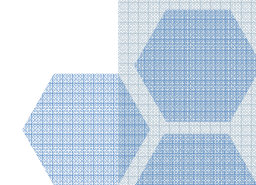
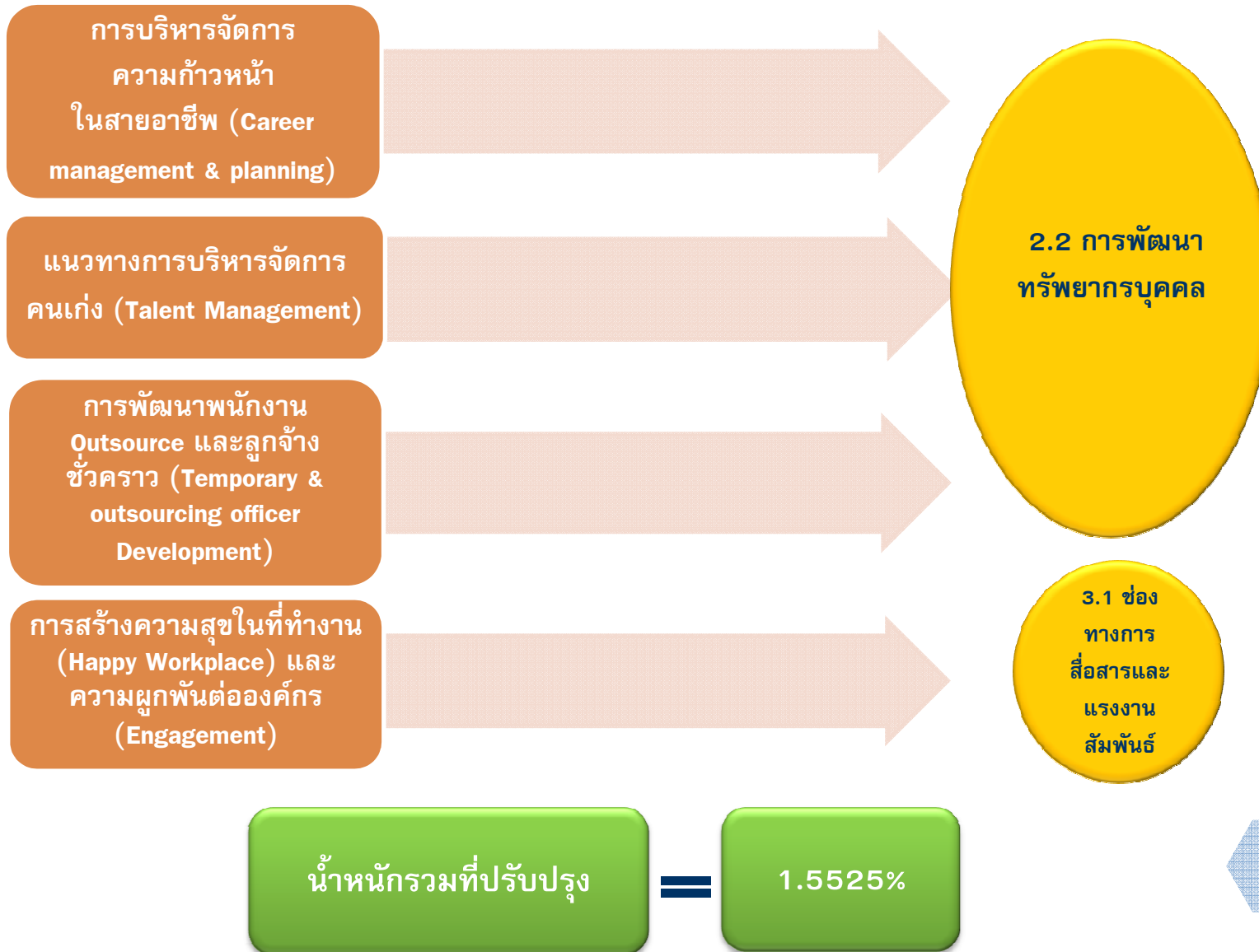
ประเด็นพิจารณาประจำปีบัญชี 2556

- มีการจัดทำแผนการสร้างความสุขในที่ทำงาน
- มีการดำเนินงานตามแผนการสร้างความสุขในที่ทำงาน
- มีการประเมินผลปัจจัยความผูกพันของพนักงาน





สรุปเกณฑ์การประเมินผลที่จะทำการปรับปรุงปีบัญชี 2556

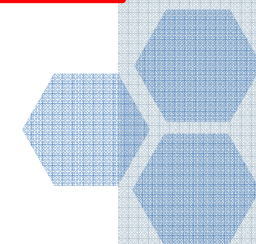




สรุป การปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลประจำปีบัญชี 2555-2556



ประเด็นในการปรับปรุง	เกณฑ์ที่ได้รับการปรับปรุงในปีบัญชี 2555	เกณฑ์ที่ได้รับการปรับปรุงในปีบัญชี 2556	หัวข้อย่อย
<p>• การเปรียบเทียบดำเนินงานที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคล (HR Benchmarking)</p>	<p>มีการเปรียบเทียบดำเนินงานที่สำคัญ ด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาซึ่งการทบทวนกลยุทธ์ HR ที่สำคัญ</p> <p>น้ำหนัก ร้อยละ 0.4</p> <p>ปรับคะแนนจาก</p> <p>การพิจารณาปัจจัยภายใน/ภายนอกที่มีผลกระทบต่อด้านทรัพยากรบุคคล รวมถึงการวิเคราะห์ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล</p>		1.1 นโยบายและกลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
<p>• การบริหารจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานทุกระดับ (Career management & planning)</p>	<p>มีการศึกษาปัญหา อุปสรรคในการบริหารจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในทุกระดับ</p> <p>น้ำหนัก ร้อยละ 0.5</p> <p>ปรับคะแนนจาก</p> <ul style="list-style-type: none"> การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรจากนโยบายขององค์กร การจัดทำแบบแผนการฝึกอบรมรายตำแหน่ง (Training Roadmap) การกำหนดเงื่อนไข Pre-position Training สำหรับการปรับเลื่อนตำแหน่งพนักงานที่จำเป็นจะต้องมีการเสริมสร้างความสามารถหลักสำหรับตำแหน่งงานใหม่ 	<ul style="list-style-type: none"> มีการจัดทำแผนการพัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการดำเนินงานตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ <p>น้ำหนัก ร้อยละ 0.3125</p> <p>ปรับคะแนนจาก</p> <p>มีการศึกษาปัญหา อุปสรรคในการบริหารจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในทุกระดับ</p>	2.2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล



ประเด็นในการปรับปรุง	เกณฑ์ที่ได้รับการปรับปรุงในปีบัญชี 2555	เกณฑ์ที่ได้รับการปรับปรุงในปีบัญชี 2556	หัวข้อย่อย
<ul style="list-style-type: none"> • การมีแนวทาง/แผนงานการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent pipeline & Development) 	<p>มีการศึกษาแนวทาง/จัดทำหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคนเก่ง (Talent pipeline & Development) น้ำหนัก ร้อยละ 0.375</p> <p>ปรับคะแนนจาก</p> <ul style="list-style-type: none"> • การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรจากนโยบายขององค์กร นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร และความต้องการขององค์กรในระยะแผนวิสาหกิจ • การจัดทำแบบแผนการฝึกอบรมรายตำแหน่ง (Training Roadmap) • การกำหนดเงื่อนไข Pre-position Training สำหรับการปรับเลื่อนตำแหน่งพนักงานที่จำเป็นจะต้องมีการเสริมสร้างความสามารถหลักสำหรับตำแหน่งงานใหม่ 	<ul style="list-style-type: none"> • มีการคัดเลือกคนเก่ง (Talent Pool) • มีแผนการพัฒนาคนเก่ง (Individual Development Plan) • มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคนเก่ง น้ำหนัก ร้อยละ 0.5 <p>ปรับคะแนนจาก</p> <ul style="list-style-type: none"> • การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรจากนโยบายขององค์กร • นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร และความต้องการขององค์กรในระยะแผนวิสาหกิจ • การจัดทำแบบแผนการฝึกอบรมรายตำแหน่ง (Training Roadmap) • การศึกษาแนวทาง/จัดทำหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคนเก่ง 	<p>2.2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>
<ul style="list-style-type: none"> • การมีแนวทางในการพัฒนากลุ่มพนักงาน Outsource และลูกจ้างชั่วคราวให้ สอดคล้องกับบริบทและวัฒนธรรมองค์กร (Temporary & outsourcing officer Development) 	<p>มีการกำหนดแนวทาง/แผนงานในการพัฒนา น้ำหนัก ร้อยละ 0.1</p> <p>ปรับคะแนนจาก</p> <p>การวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม (Training Needs Assessment) สำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<ul style="list-style-type: none"> • มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนากลุ่มพนักงาน Outsource และลูกจ้างชั่วคราวให้สอดคล้องกับบริบทและวัฒนธรรมองค์กร (Temporary & outsourcing officer Development) น้ำหนัก ร้อยละ 0.1 <p>มีการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนา</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • การมีแนวทาง/นโยบาย/กลยุทธ์ การสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace) รวมถึงการสร้าง ความผูกพันองค์กร (Engagement) 	<ul style="list-style-type: none"> • มีแนวทาง/นโยบาย/กลยุทธ์ การสร้างความสุขในที่ทำงาน • มีการศึกษา/กำหนดปัจจัยความผูกพัน น้ำหนัก ร้อยละ 0.64 <p>ปรับคะแนนจาก</p> <p>การประเมินทัศนคติ และ ความพึงพอใจของพนักงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • มีแผนการสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace) • มีการดำเนินการตามแผนการสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace) • การประเมินผลปัจจัยที่สร้างความผูกพันองค์กร (Engagement) น้ำหนัก ร้อยละ 0.64 <ul style="list-style-type: none"> • มีการจัดทำแผนการสร้างความสุขในที่ทำงาน • มีการดำเนินงานตามแผนการสร้างความสุข ในที่ทำงาน • มีการประเมินผลปัจจัยความผูกพันของพนักงาน 	<p>3.1 ช่องทางการสื่อสารและแรงงานสัมพันธ์</p>



ขอบพระคุณ

