

## สรุปแบบสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

### และผูกพันของบุคลากรต่อกองคลัง

\*\*\*\*\*

กองคลัง รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยใช้ฐานข้อมูลจาก การสำรวจออนไลน์ความสมดุลในชีวิตและการทำงานและความผูกพันของบุคลากร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ของกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงานและผูกพันของบุคลากรต่อกองคลัง  
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนคน	ร้อยละ
<b>๑. เพศ</b>	<b>๕๗</b>	<b>๑๐๐</b>
๑.๑ หญิง	๔๒	๗๓.๖๘
๑.๒ ชาย	๑๕	๒๖.๓๒
<b>๒. อายุ</b>	<b>๕๗</b>	<b>๑๐๐</b>
๒.๑ ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๖	๑๐.๕๓
๒.๒ ๓๐ - ๓๙ ปี	๒๑	๓๖.๘๔
๒.๓ ๔๐ - ๔๙ ปี	๑๓	๒๒.๘๑
๒.๔ ๕๐ ปีขึ้นไป	๑๗	๒๙.๘๒
<b>๓. อายุการปฏิบัติราชการ</b>	<b>๕๗</b>	<b>๑๐๐</b>
๓.๑ ไม่ถึง ๑ ปี	๑	๑.๗๕
๓.๒ ๑ - ๕ ปี	๒๐	๓๕.๐๙
๓.๓ ๖ - ๑๐ ปี	๙	๑๕.๗๙
๓.๔ ๑๑ - ๑๕ ปี	๔	๗.๐๒
๓.๕ มากกว่า ๑๕ ปี	๒๓	๔๐.๓๕
<b>๔. ระดับการศึกษา</b>	<b>๕๗</b>	<b>๑๐๐</b>
๔.๑ ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๓	๒๒.๘๑
๔.๒ ปริญญาตรี	๓๙	๖๘.๔๒
๔.๓ ปริญญาโท	๕	๘.๗๗
<b>๕. ประเภทบุคลากร</b>	<b>๕๗</b>	<b>๑๐๐</b>
๕.๑ ข้าราชการ	๓๑	๕๔.๓๙
๕.๒ ลูกจ้างประจำ	๑๒	๒๑.๐๕
๕.๓ พนักงานราชการ	๑๔	๒๔.๕๖

บุคลากรกองคลัง ตอบแบบสำรวจ ทั้งหมด ๕๗ คน แบ่งเป็นเพศชาย ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๒ และ เพศหญิง ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๖๘ สรุปผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงานและผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ส่วนที่ ๒.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

คำถาม	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
๑. ฉันไม่มีสมาธิในการทำงานเพราะกังวลถึงภาระที่บ้าน	๑.๙๖	๓๙.๓๐	น้อย
๒. ความเครียดจากเรื่องส่วนตัวทำให้ฉันทำงานบกพร่อง	๑.๘๑	๓๖.๑๔	น้อย
๓. ฉันเหนื่อยล้าจากภาระงานที่บ้านจนทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่	๑.๘๑	๓๖.๑๔	น้อย
๔. ฉันไม่สามารถทำงานเสร็จตามเวลาเพราะต้องจัดการกับเรื่องส่วนตัว	๑.๖๘	๓๓.๖๘	น้อย
๕. ฉันทำงานหนักจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว	๒.๐๔	๔๐.๗๐	น้อย
๖. ความเครียดจากที่ทำงานทำให้ฉันมีปัญหากับครอบครัว	๒.๐๔	๔๐.๗๐	น้อย
๗. บ่อยครั้งที่ฉันมีงานติดพันจนทำให้ไม่สามารถไปร่วมกิจกรรมกับครอบครัวหรือเพื่อนฝูงหรือทำกิจกรรมที่สนใจได้	๒.๑๙	๔๓.๘๖	น้อย
๘. ฉันทำงานหนักจนไม่มีเวลาพักผ่อน และดูแลสุขภาพของตัวเอง	๒.๐๒	๔๐.๓๕	น้อย
๙. งานของฉันช่วยให้รับผิดชอบต่อครอบครัวได้ดีขึ้น	๓.๒๕	๖๔.๙๑	ปานกลาง
๑๐. ตารางงานของฉันมีความเหมาะสม และช่วยให้ฉันสามารถบริหารจัดการกับภาระส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	๓.๓๓	๖๖.๖๗	ปานกลาง
๑๑. งานฉันมีส่วนช่วยในการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีในครอบครัว	๓.๒๕	๖๔.๙๑	ปานกลาง
๑๒. งานของฉันสนับสนุนให้ฉันมีโอกาสพัฒนาตัวเอง และมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมที่ฉันสนใจ	๓.๔๗	๖๙.๔๗	ปานกลาง
๑๓. ครอบครัวของฉันช่วยสนับสนุน และเป็นกำลังใจที่ดีให้ฉันในการทำงาน	๓.๗๙	๗๕.๗๙	สูง
๑๔. ครอบครัวหรือเพื่อนฝูงช่วยให้ฉันคลายเครียดจากการทำงาน	๓.๘๒	๗๖.๔๙	สูง
๑๕. กิจกรรมในชีวิตส่วนตัวของฉันช่วยเสริมทักษะให้ฉันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๓.๗๕	๗๕.๐๙	สูง
๑๖. การเรียนรู้จากการสร้างสัมพันธ์ภาพในครอบครัวช่วยให้ฉันมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	๓.๘๔	๗๖.๘๔	สูง
	๒.๗๕	๕๕.๐๗	ปานกลาง

ส่วนที่ ๒.๒ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

การประเมินระดับความผูกพันของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
<b>ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร</b>	<b>๓.๑๑</b>	<b>๗๗.๘๒</b>	มาก
๑. หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	๓.๒๑	๘๐.๒๖	มากที่สุด
๒. หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ	๓.๐๔	๗๕.๘๘	มาก
๓. หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	๓.๑๘	๗๙.๓๙	มาก
๔. หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	๓.๑๔	๗๘.๕๑	มาก
๕. หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	๒.๙๑	๗๒.๘๑	มาก
๖. หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง	๒.๙๘	๗๔.๕๖	มาก
๗. งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	๓.๓๓	๘๓.๓๓	มากที่สุด
<b>ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ</b>	<b>๓.๑๑</b>	<b>๗๗.๖๓</b>	มาก
๘. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	๓.๓๐	๘๒.๔๖	มากที่สุด
๙. งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	๓.๓๐	๘๒.๔๖	มากที่สุด
๑๐. งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	๓.๐๕	๗๖.๓๒	มาก
๑๑. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	๒.๘๖	๗๑.๔๙	มาก
๑๒. ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	๓.๐๒	๗๕.๔๔	มาก
<b>ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร</b>	<b>๓.๒๙</b>	<b>๘๒.๒๔</b>	มากที่สุด
๑๓. เพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	๓.๓๐	๘๒.๔๖	มากที่สุด
๑๔. เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม	๓.๒๘	๘๒.๐๒	มากที่สุด
<b>ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง</b>	<b>๒.๙๙</b>	<b>๗๔.๖๕</b>	มาก
๑๕. หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	๒.๘๒	๗๐.๖๑	มาก
๑๖. หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	๓.๑๒	๗๘.๐๗	มาก
๑๗. หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน	๒.๙๕	๗๓.๖๘	มาก
๑๘. หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน	๒.๙๘	๗๔.๕๖	มาก
๑๙. หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน	๓.๐๕	๗๖.๓๒	มาก

ส่วนที่ ๒.๒ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ต่อ)

การประเมินระดับความผูกพันของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
<b>ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง</b>	<b>๓.๐๘</b>	<b>๗๖.๙๗</b>	<b>มาก</b>
๒๐. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์	๓.๑๒	๗๘.๐๗	มาก
๒๑. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีคุณธรรม	๓.๐๔	๗๕.๘๘	มาก
๒๒. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	๓.๑๘	๗๙.๓๙	มาก
๒๓. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม	๒.๙๘	๗๔.๕๖	มาก
<b>ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม</b>	<b>๓.๑๖</b>	<b>๗๙.๑๒</b>	<b>มาก</b>
๒๔. ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	๒.๘๘	๗๑.๙๓	มาก
๒๕. ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	๓.๔๗	๘๖.๘๔	มากที่สุด
๒๖. ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	๓.๓๕	๘๓.๗๗	มากที่สุด
๒๗. ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้	๓.๑๒	๗๘.๐๗	มาก
๒๘. ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	๓.๐๐	๗๕.๐๐	มาก
<b>ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน</b>	<b>๒.๗๑</b>	<b>๖๗.๘๔</b>	<b>มาก</b>
๒๙. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน	๒.๗๗	๖๙.๓๐	มาก
๓๐. ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	๒.๖๗	๖๖.๖๗	มาก
๓๑. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	๒.๗๐	๖๗.๕๔	มาก
<b>ความผูกพันองค์กร</b>	<b>๓.๒๒</b>	<b>๘๐.๔๑</b>	<b>มากที่สุด</b>
๓๒. ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	๓.๑๔	๗๘.๕๑	มาก
๓๓. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	๓.๓๐	๘๒.๔๖	มากที่สุด
๓๔. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ	๓.๒๑	๘๐.๒๖	มากที่สุด
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๓.๐๘</b>	<b>๗๗.๐๓</b>	<b>มาก</b>

จากตารางการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงานและผูกพันฯ

ผลการวิเคราะห์การรับรู้พบว่า มีผู้ตอบแบบสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงานและผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรมีจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ๕๗ คน โดยแยกประเภทการวิเคราะห์เป็นส่วน ๒ ส่วนดังนี้

**ส่วนที่ ๒.๑ แบบสำรวจความสมดุลในชีวิตและการทำงาน**

จากผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความสมดุล โดยประเมินคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ พิจารณาได้ดังนี้

☞ องค์ประกอบที่ ๑ การก้าวกายของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงาน พิจารณาจากคะแนนของข้อคำถามที่ ๑-๔ มีคะแนนระดับต่ำ แสดงว่ามีเรื่องในชีวิตส่วนตัวก้าวกายต่อการทำงานน้อย

☞ องค์ประกอบที่ ๒ การก้าวกายของงานต่อชีวิตส่วนตัว พิจารณาจากคะแนนของข้อคำถามที่ ๕-๘ มีคะแนนระดับต่ำ แสดงว่าการงานเข้าไปก้าวกายต่อชีวิตส่วนตัวน้อย

☞ องค์ประกอบที่ ๓ การทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัว พิจารณาจากคะแนนของข้อคำถามที่ ๙-๑๒ มีคะแนนระดับปานกลาง แสดงว่าการงานสามารถส่งเสริมชีวิตส่วนตัวได้ในระดับปานกลาง

องค์ประกอบที่ ๔ ชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงาน พิจารณาจากคะแนนของข้อคำถามที่ ๑๓-๑๖ มีคะแนนระดับสูง แสดงว่าเรื่องในชีวิตส่วนตัวสามารถส่งเสริมการทำงานได้เป็นอย่างดี

**\*\*สำหรับเกณฑ์การวัดระดับความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ดังนี้**

ระดับคะแนน ๑.๐๐ - ๒.๓๓ มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับต่ำ

ระดับคะแนน ๒.๓๔ - ๓.๖๖ มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน ๓.๖๗ - ๕.๐๐ มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับสูง

## ส่วนที่ ๒.๒ แบบสำรวจความผูกพันบุคลากรต่อองค์กร

สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันบุคลากรที่มีต่อองค์กรมีทั้งหมด ๘ ด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน ดังนี้

๑. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ๓.๑๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๘๒ อยู่ในระดับค่อนข้างจริง โดยปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรในเรื่องงานที่ทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ ๓.๓๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓ และหน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ที่ ๒.๙๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๘๑

๒. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ๓.๑๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๖๓ อยู่ในระดับค่อนข้างจริง โดยปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำในเรื่องงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายกับงานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่าๆ กันอยู่ที่ ๓.๓๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๕๖ และท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ที่ ๒.๘๖ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๙

๓. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ๓.๒๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒๔ อยู่ในระดับจริงอย่างที่สุด โดยปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กรในเรื่องเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ ๓.๓๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๕๖ และเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ที่ ๓.๒๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๐๒

๔. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ๒.๙๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๖๕ อยู่ในระดับค่อนข้างจริง โดยปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงในเรื่องหัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ ๒.๙๕ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๖๘ และหัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ที่ ๒.๘๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๖๑

๕. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ๓.๐๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๙๗ อยู่ในระดับค่อนข้างจริง โดยปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูงในเรื่องผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ ๓.๑๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๓๙ และผู้บริหารระดับสูงองค์กรสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ที่ ๒.๙๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๕๖

๖. ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ๒.๗๑ คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๘๔ อยู่ในระดับค่อนข้างจริง โดยปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทนในเรื่องท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ ๒.๗๗ คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๓๐ และท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ที่ ๒.๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗

๗. ความผูกพันองค์กร ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ๓.๒๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๒๑ อยู่ในระดับค่อนข้างจริง โดยความผูกพันในเรื่องท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ ๓.๓๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๕๖ และท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัดมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ที่ ๓.๑๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๕๑

**\*\*เกณฑ์การวัดความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ดังนี้**

ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความผูกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร  
คะแนน ๓.๒๑ - ๔.๐๐ การรับรู้อยู่ในระดับ มากที่สุด  
คะแนน ๒.๔๑ - ๓.๒๐ การรับรู้อยู่ในระดับ มาก  
คะแนน ๑.๖๑ - ๒.๔๐ การรับรู้อยู่ในระดับ ปานกลาง  
คะแนน ๐.๘๑ - ๑.๖๐ การรับรู้อยู่ในระดับ น้อย  
คะแนน ๐.๐๑ - ๐.๘๐ การรับรู้อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ร้อยละระดับความผูกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร  
ร้อยละ ๘๑ - ๑๐๐ การรับรู้อยู่ในระดับ มากที่สุด  
ร้อยละ ๖๑ - ๘๐ การรับรู้อยู่ในระดับ มาก  
ร้อยละ ๔๑ - ๖๐ การรับรู้อยู่ในระดับ ปานกลาง  
ร้อยละ ๒๑ - ๔๐ การรับรู้อยู่ในระดับ น้อย  
ร้อยละ ๐ - ๒๐ การรับรู้อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

จากสถานการณ์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า กองคลัง มีแนวโน้มด้านความผูกพันองค์กรของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น และยังคงมีการวางแผนในการพัฒนาแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการวางแผนกลยุทธ์บนพื้นฐานของข้อมูลและพื้นฐานของบุคลากรกองคลังอย่างรอบด้าน เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรให้คงอยู่และมีระดับที่สูงขึ้น ส่งผลต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมาย และสามารถเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงได้ด้วยบุคลากร

