

สรุปรายงานผลการวิเคราะห์สถานการณ์ดำเนินงาน รอบ ๕ เดือนแรก

.....

รายงานผลการวิเคราะห์สถานการณ์ และข้อมูลคุณภาพชีวิตของบุคลากรกองคลัง รอบ ๕ เดือนแรก ผลผลิต/ผลลัพธ์ของดำเนินงานและความรู้ที่นำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ แบ่งเป็น ๓ หัวข้อ ดังนี้

หัวข้อที่ ๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ดำเนินการพัฒนาสถานที่ทำงานนออยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๕ เดือนแรก)

กองคลังได้ดำเนินการพัฒนาสถานที่ทำงานนออยู่ นำทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต (Healthy Workplace Happy for Life) ตามนโยบายของกรมอนามัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยเริ่มดำเนินการจัดทำประกาศนโยบายการพัฒนาสถานที่ทำงานนออยู่ นำทำงาน และแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาสถานที่ทำงานนออยู่ นำทำงานฯ พร้อมชี้แจงและลงมือดำเนินการตามเกณฑ์การประเมิน โดยได้รับการตรวจประเมินผลสถานที่ทำงาน นออยู่ นำทำงาน ฯ รอบ ๕ เดือนแรก ระหว่างวันที่ ๓ - ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ มีเกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานนออยู่ นำทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย

- คะแนนเกณฑ์ ๕ ส (๔๒ คะแนน)
- คะแนน HWP ระดับดี (๔๔ คะแนน)

ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการในปัจจุบัน

กองคลังได้รับการแจ้งผลการประเมินสถานที่ทำงาน นออยู่ นำทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และการประเมิน ๕ ส รอบ ๕ เดือนแรก ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตามหนังสือสำนักส่งเสริมสุขภาพ ที่ สธ ๐๔๒๓.๐๕/ว๘๖๘ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ มีผลการตรวจประเมินฯ ดังนี้

คะแนน	คะแนน HWP ระดับดี						
	44 คะแนน						
เกณฑ์ 5 ส (42)	การ สนับสนุน (5)	สะอาด (11)	ปลอดภัย (12)	สิ่งแวดล้อม ดี (9)	มีชีวิตชีวา และสมดุล ชีวิต ระดับพื้นฐาน (5)	มีชีวิตชีวา และสมดุล ชีวิต ระดับดี (2)	รวม (44)
39.95	5.00	10.60	12.00	9.00	4.80	2.00	43.40

โดยที่กองคลังได้ส่งเรื่องอุทธรณ์คะแนนการประเมินสถานที่ทำงานนออยู่ นำทำงานฯ และเกณฑ์ ๕ส ดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	ประเด็นที่ต้องการอุทธรณ์	ข้อมูล/หลักฐานที่เกี่ยวข้อง
เกณฑ์สะอาด 10. ได้มาตรฐานสุขอนามัยของกรมอนามัย เช่น ห้องน้ำ ห้องส้วมมีการระบายอากาศ และแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น รวมทั้งมีเครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวก (ภาคผนวก ข)	- ผลการประเมินห้องน้ำ ห้องส้วมเป็นไปตามมาตรฐานสุขอนามัยของกรมอนามัย (1) หัก 0.05 * กรณีหน่วยงานไม่มีส้วมที่ต้องรับผิดชอบถือว่าผ่านโดยอัตโนมัติ (1) อุทธรณ์ประเด็น ผลการประเมินห้องน้ำห้องส้วมเป็นไปตามมาตรฐานสุขอนามัยของกรมอนามัย (1)	ห้องน้ำห้องส้วมบริเวณชั้น 2 มีตารางทำความสะอาดของแม่บ้านทำความสะอาดซักโครกในแต่ละวัน ทุก 2 ชั่วโมงดังนี้ เวลา 8:00 น. เวลา 10:00 น. เวลา 12:00 น. เวลา 14:00 น. และเวลา 16:00 น. ทั้งนี้ ห้องน้ำห้องส้วมดังกล่าว นอกจากเจ้าหน้าที่ของกองคลังมาใช้บริการแล้วยังมีผู้ติดต่อราชการและผู้ประกอบการร้านค้ามาใช้บริการเป็นจำนวนมากทำให้ไม่สามารถควบคุมดูแลความสะอาดซักโครกได้ตลอดเวลา

ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้แจ้งผลการอุทธรณ์คะแนนการประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และการประเมิน ๕ ส รอบ ๕ เดือนแรก ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตามหนังสือสำนักส่งเสริมสุขภาพ ที่ สธ ๐๙๒๓.๐๕/ว๑๑๖๖ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ กองคลังได้คะแนนเท่าเดิม

จากข้อมูลการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงานฯ และการประเมิน ๕ ส รอบ ๕ เดือนแรก ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ฯ และการเข้ารับการตรวจประเมินที่ผ่านมา คณะกรรมการฯ ของกรมได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่อง

๑. ผ้าฆ่าเชื้อมีครบทุกจุด ๑ จุด
๒. ตู้เก็บของหรือชั้นวางของไม่มีป้ายชื่อผู้รับผิดชอบเกิน ๓ จุด
๓. ห้องน้ำหญิงซักโครกมีครบทุกจุด

๔. ไม่มีการประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเส้นเลือดหัวใจและหลอดเลือดของบุคลากรที่มีอายุ ๓๕ ปีขึ้นไป ด้วยโปรแกรม CV Risk score

จากข้อมูลดังกล่าว ทำให้ผลการประเมินสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน ฯ รอบ ๕ เดือนแรก มีคะแนนรวมทั้งสิ้น ๘๓.๓๕ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๙๑ ของคะแนนรวม (เกณฑ์ ๕ ส ๘๖ คะแนน + เกณฑ์ HWP ระดับดี ๔๔ คะแนน)

ความรู้ที่นำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ดำเนินการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๕ เดือนแรก) และข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้นที่ได้จากคณะกรรมการตรวจประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงานฯ เป็นข้อมูลความรู้ในการจัดการสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้น่าอยู่น่าทำงาน และความรู้ในการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรกองคลังจะนำมาดำเนินการปรับปรุงเพื่อพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน ตามเกณฑ์ ๕ ส และเกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต

หัวข้อที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์สุขภาพของคลัง กรมอนามัย

จากผลการประเมินภาวะสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ เมื่อวันที่ ๑๑ - ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ซึ่งได้สรุปผลการประเมินภาวะสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร และนำมาใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์รอบ ๕ เดือนแรก และกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการสถานที่ทำงานน่ายุ่

โดยที่จากข้อมูลการวัดค่าดัชนีมวลกาย BMI ของบุคลากรกองคลัง ในเดือนมกราคม ๒๕๖๕ และการประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเส้นเลือดหัวใจและหลอดเลือดของบุคลากรที่มีอายุ ๓๕ ปีขึ้นไป โดยนำความรู้จากการคิดค่าดัชนีมวลกาย BMI เพื่อคำนวณหาร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มี BMI ปกติ และการประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเส้นเลือดหัวใจและหลอดเลือดของบุคลากรที่มีอายุ ๓๕ ปีขึ้นไป ด้วยโปรแกรม CV Risk score มาใช้ประกอบการวิเคราะห์ พบว่า ค่าดัชนีมวลกาย BMI มีผลลัพธ์ติดลบ -๑๙.๓๕๕ โดยที่ปัจจุบันบุคลากรมีแนวโน้มน้ำหนักเกิน (กลุ่มเสี่ยง) เพิ่มขึ้นจากสถิติเดิมจำนวน ๖ คน เป็น ๑๔ คน ทำให้มีผลกระทบต่อปริมาณการคำนวณหาร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มี BMI ปกติดังกล่าว

สำหรับในการจัดกิจกรรมประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเส้นเลือดหัวใจ ของบุคลากรกองคลังที่มีอายุ ๓๕ ปีขึ้นไป จะพบว่าบุคลากรที่มีอายุ ๓๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๔๙ คน โดยแบ่งกลุ่มเสี่ยงออกเป็น ๓ กลุ่มเสี่ยง ดังนี้

- กลุ่มเสี่ยงน้อย (ระดับความเสี่ยง ๐.๕๕% - ๑๖.๖๕%) จำนวน ๔๓ คน
- กลุ่มเสี่ยงปานกลางจำนวน (ระดับความเสี่ยง ๑๐.๘๘% - ๑๘.๘๐%) จำนวน ๔ คน
- กลุ่มเสี่ยงสูง (ระดับความเสี่ยงเท่ากับ ๓๐.๐๐%) จำนวน ๒ คน

จากการประเมินฯ บุคลากรส่วนใหญ่จะอยู่ในกลุ่มเสี่ยงน้อย แต่พบว่ามีบุคลากรจำนวน ๒ คน ซึ่งอยู่ในกลุ่มเสี่ยงสูงต่อการเกิดโรคเส้นเลือดหัวใจและหลอดเลือด เนื่องจากมีโรคประจำตัวและการสูบบุหรี่

ความรู้ที่นำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์

จากปัญหาด้านสุขภาพของเจ้าหน้าที่กองคลังดังกล่าว เห็นควรนำความรู้ส่งเสริมให้ความรู้ด้านโภชนาการและการออกกำลังกาย และจัดกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพอนามัย ดังนี้

๑) กิจกรรมออกกำลังกายเป็นประจำ สัปดาห์ละ ๓ วัน การยืดเหยียดในช่วงเวลาสั้นๆ เข้าและป่วยครั้งละ ๕ นาที

๒) ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ โดยการเผยแพร่ความรู้ด้านอาหารเพื่อสุขภาพที่ดี ลดความมัน ลดความหวาน และลดความเค็ม

๓) เผยแพร่ความรู้ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโทษของการสูบบุหรี่ ผลกระทบต่อผู้ที่อยู่ใกล้ชิด และแนวทางการเลิกบุหรี่ด้วยตนเอง

ที่มาของประเด็นความรู้

1.การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ <https://www.thaihealth.or.th/Content/25028->

<https://www.thaihealth.or.th/Content/25028-%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%81%E0%B8%B3%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%B5%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%AA%E0%B8%B4%E0%B8%97%E0%B8%98%E0%B8%B4%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9E.html>

2. คู่มือธงโภชนาการ

[https://nutrition2.anamai.moph.go.th/web-](https://nutrition2.anamai.moph.go.th/web-upload/6x22caac0452648c8dd1f534819ba2f16c/202102/m_news/9419/201525/file_download/88c62d361008296e55e06cf5f961391c.pdf)

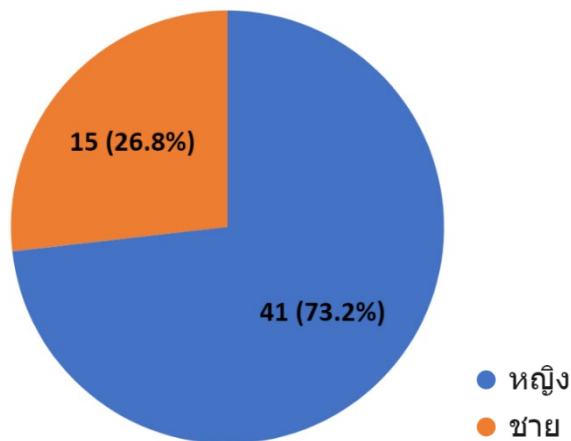
[upload/6x22caac0452648c8dd1f534819ba2f16c/202102/m_news/9419/201525/file_download/88c62d361008296e55e06cf5f961391c.pdf](https://nutrition2.anamai.moph.go.th/web-upload/6x22caac0452648c8dd1f534819ba2f16c/202102/m_news/9419/201525/file_download/88c62d361008296e55e06cf5f961391c.pdf)

ข้อหัวที่ ๓ การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กองคลัง กรมอนามัย

เมื่อวันที่ 2 – 30 ธันวาคม 2564 ได้มีการเปิดระบบให้เจ้าหน้าที่กองคลังทำประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัยผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งได้จัดทำสรุปผลการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองคลัง พบว่า กองคลังมีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด จำนวน 60 คน มีผู้ทำประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองคลัง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33 มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

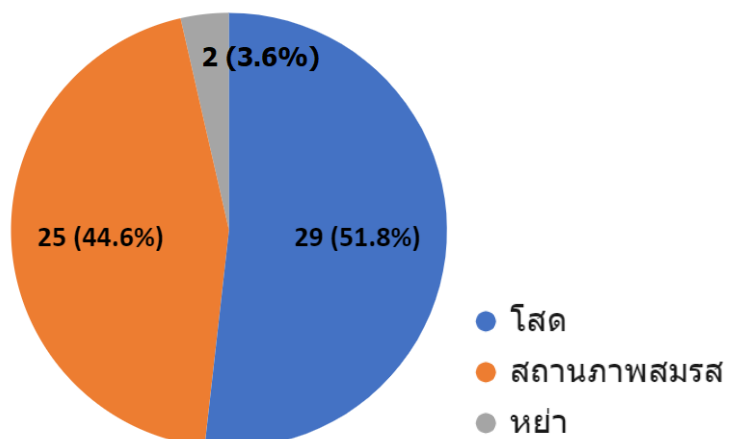
1.1 เพศ



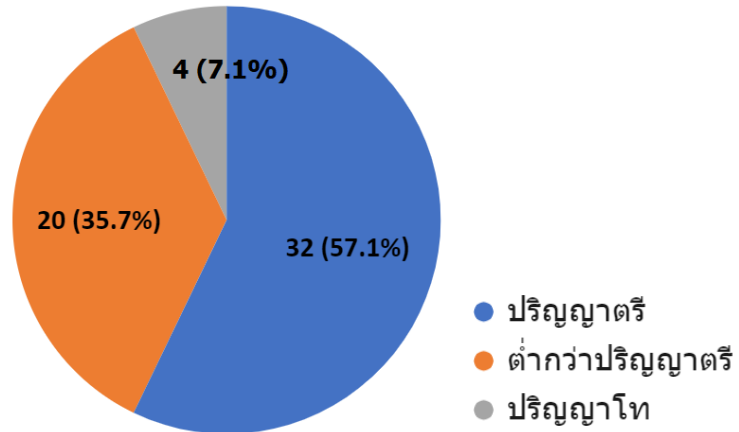
1.2 อายุ ปี (เศษที่เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
- Generation Y (21 - 37 ปี)	20	35.71
- Generation X (38 - 53 ปี)	23	41.07
- Generation BB (54 - 60 ปี)	13	23.21

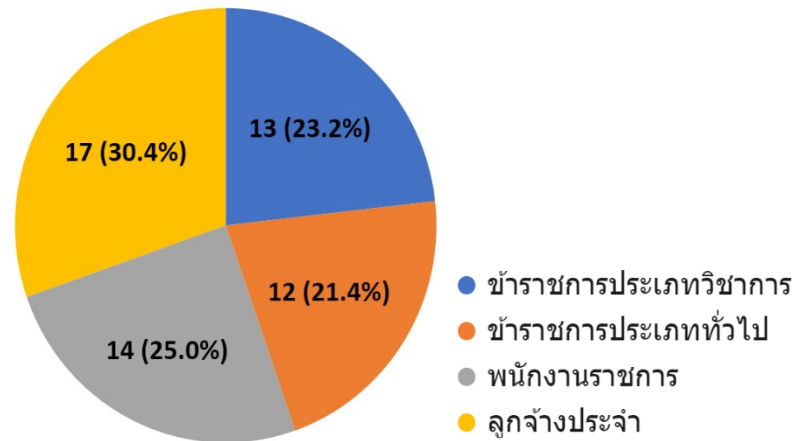
1.3 สถานภาพ



1.4 ระดับการศึกษา



1.5 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

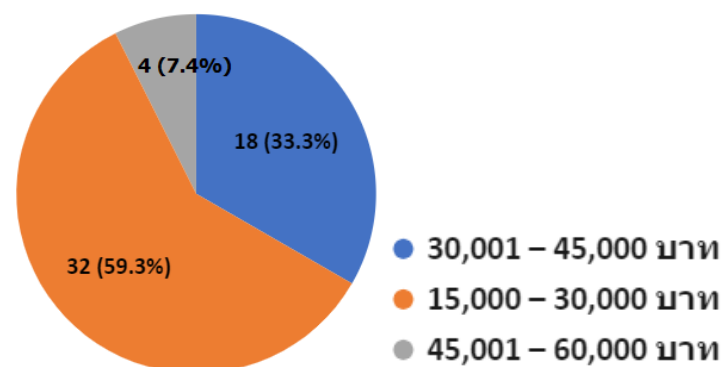


1.6 สถานที่ปฏิบัติงาน กองคลัง

1.7 อายุงาน ปี (เศษที่เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ถึง 1 ปี	0	0
1 ถึง 5 ปี	10	17.86
6 ถึง 10 ปี	12	21.43
11 ถึง 15 ปี	5	8.93
มากกว่า 15 ปี	29	51.79

1.8 เงินเดือน



ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

1. ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 8 ด้าน

การประเมินความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองคลัง 8 ด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 3.30 -3.82 โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความภูมิใจในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.82) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม(ค่าเฉลี่ย 3.30) โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 3.21 – 3.39 โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.39) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และหน่วยงานจัดสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.21) ดังรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
1.1 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	4(7.1%)	12(21.4%)	33(58.9%)	6(10.7%)	1(1.8%)	3.21	64.29
1.2 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ	4(7.1%)	15(26.8%)	32(57.1%)	5(8.9%)	0	3.32	66.43
1.3 ท่านได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน	5(8.9%)	16(28.6%)	30(53.6%)	4(7.1%)	1(1.8%)	3.36	67.14
1.4 หน่วยงานจัดสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน	2(3.6%)	13(23.2%)	36(64.3%)	5(8.9%)	0	3.21	64.29
1.5 ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน	4(7.1%)	20(35.7%)	27(48.2%)	4(7.1%)	1(1.8%)	3.39	67.86
ค่าเฉลี่ย						3.30	66
1.6 โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เพียงใด						3.27	65.36

1.2 สภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ

ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 3.69 – 3.98 โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่หน่วยงานของท่านมีการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (ค่าเฉลี่ย 3.98) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีสถานที่ หรือมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.69) ดังรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

2. สภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
2.1 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านสะอาดและเป็นระเบียบ เรียบร้อย มีแสงสว่าง เพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	6(10.7%)	29(51.8%)	21(37.5%)	0	0	3.73	74.64
2.2 หน่วยงานมีเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุ อุปกรณ์ เพียงพอ อยู่ในสภาพที่ดี พร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงานและทันสมัย	9(16.1%)	25(44.6%)	21(37.5%)	1(1.8%)	0	3.75	75
2.3 หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี	11(19.6%)	26(46.4%)	19(33.9%)	0	0	3.86	77.14
2.4 หน่วยงานของท่านมีสถานที่ หรือมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ	7(12.5%)	24(42.9%)	24(42.9%)	0	0	3.69	73.82
2.5 หน่วยงานของท่านมีการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	11(19.6%)	33(58.9%)	12(21.4%)	0	0	3.98	79.64
ค่าเฉลี่ย						3.80	76
2.6 โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ สภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ เพียงใด						3.71	74.29

1.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 3.45 – 3.88 โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รู้สึกยินดีที่ได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.88) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ไม่ช้าเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรของหน่วยงานอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.45) ดังรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
3.1 งานที่ท่านทำอยู่ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะตัวของท่าน	6(10.7%)	30(53.6%)	19(33.9%)	0	1(1.8%)	3.71	74.29
3.2 ท่านรู้สึกยินดีที่ได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ เสมอ	9(16.1%)	33(58.9%)	13(23.2%)	0	1(1.8%)	3.88	77.5
3.3 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น	6(10.7%)	32(57.1%)	18(32.1%)	0	0	3.79	75.71
3.4 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ไม่ช้าเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรของหน่วยงานอื่น ๆ	5(8.9%)	22(39.3%)	24(42.9%)	3(5.4%)	2(3.6%)	3.45	68.93
3.5 การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ จะทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมาย	5(8.9%)	22(39.3%)	25(44.6%)	3(5.4%)	1(1.8%)	3.48	69.64
ค่าเฉลี่ย						3.66	73.21
3.6 โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เพียงใด						3.63	72.5

1.4 โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล

ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 3.36 – 3.71 โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.71) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ(ค่าเฉลี่ย 3.36) ดังรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

4. โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
4.1 หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	6(10.7%)	21(37.5%)	25(44.6%)	4(7.1%)	-	3.52	70.36
4.2 ท่านมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยการไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ	6(10.7%)	17(30.4%)	28(50.0%)	4(7.1%)	1(1.8%)	3.41	68.21
4.3 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่	9(16.1%)	25(44.6%)	19(33.9%)	3(5.4%)	-	3.71	74.29
4.4 หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถศึกษาค้นคว้าได้อย่างสะดวก	5(8.9%)	24(42.9%)	26(46.4%)	1(1.8%)	-	3.59	71.79
4.5 หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ	4(7.1%)	20(35.7%)	26(46.4%)	4(7.1%)	2(3.6%)	3.36	67.14
ค่าเฉลี่ย						3.52	70.36
4.6 โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล เพียงใด						3.52	70.36

1.5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 3.55 – 3.95 โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.55) ดังรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
5.1 หน่วยงานมีการมอบหมายงาน หรือทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว และไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	6(10.7%)	24(42.9%)	24(42.9%)	-	2(3.6%)	3.57	71.43
5.2 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	11(19.6%)	33(58.9%)	10(17.9%)	2(3.6%)	-	3.95	78.93
5.3 ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้	9(16.1%)	27(48.2%)	19(33.9%)	-	1(1.8%)	3.77	75.36
5.4 ท่านได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากคนในหน่วยงาน หรือเพื่อนร่วมงานต่างส่วนงานเป็นอย่างดี	8(14.3%)	33(58.9%)	14 (25.0%)	0	1(1.8%)	3.84	76.79
5.5 หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	6(10.7%)	23(41.1%)	24(42.9%)	2(3.6%)	1(1.8%)	3.55	71.07
ค่าเฉลี่ย						3.74	74.72
5.6 โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เพียงใด						3.82	76.43

1.6 ประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน

ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 3.68 – 3.89 โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกั้งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจแก่ท่านอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน และการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติอื่น ๆ อย่างยุติธรรมเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานคนอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.68) ดังรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

6. ประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
6.1 ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจแก่ท่านอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	6(10.7%)	28(50.0%)	20(35.7%)	2(3.6%)	0	3.68	73.57
6.2 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	6(10.7%)	29(51.8%)	20(35.7%)	1(1.8%)	0	3.71	74.29
6.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกั้งงาน	11(19.6%)	28(50.0%)	17(30.4%)	0	0	3.89	77.86
6.4 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ	9(16.1%)	27(48.2%)	19(33.9%)	0	1(1.8%)	3.77	75.36
6.5 ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติอื่น ๆ อย่างยุติธรรมเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานคนอื่น	7(12.5%)	28(50.0%)	19(33.9%)	0	2(3.6%)	3.68	73.57
ค่าเฉลี่ย						3.75	74.93
6.6 โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ ประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน เพียงใด						3.73	74.64

1.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 3.57 – 3.77 โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.77) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.57) ดังรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
7.1 การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	5(8.9%)	33(58.9%)	18(32.1%)	0	0	3.77	75.36
7.2 ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน	6(10.7%)	27(48.2%)	20(35.7%)	2(3.6%)	1(1.8%)	3.63	72.5
7.3 ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย	5(8.9%)	27(48.2%)	20(35.7%)	3 (5.4%)	1(1.8%)	3.57	71.43
7.4 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ขององค์กรได้เสมอ(งานของกลุ่มงานอื่นหรืองานที่เป็นส่วนรวมโดยตนเองไม่ใช่ผู้รับผิดชอบหลัก)	6(10.7%)	24(42.9%)	26(46.4%)	0	0	3.64	72.86
7.5 ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข	7(12.5%)	26(46.4%)	21(37.5%)	1(1.8%)	1(1.8%)	3.66	73.21
ค่าเฉลี่ย						3.65	73.07
7.6 โดยสรุปท่านพึงพอใจกับ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เพียงใด						3.71	74.29

1.8 ความภูมิใจในองค์กร

ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับความภูมิใจในองค์กรมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 3.75 – 3.93 โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีความภูมิใจเมื่อบอกผู้อื่นว่าทำงานที่หน่วยงาน และสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้ (ค่าเฉลี่ย 3.75) ดังรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

8. ความภูมิใจในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
8.1 ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ	7(12.5%)	32(57.1%)	16(28.6%)	0	1(1.8%)	3.79	75.71
8.2 ท่านมีความภูมิใจเมื่อบอกผู้อื่นว่าทำงานที่หน่วยงาน/องค์กรแห่งนี้	8(14.3%)	27(48.2%)	20(35.7%)	1(1.8%)	0	3.75	75
8.3 ท่านสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้	7(12.5%)	28(50.0%)	21(37.5%)	0	0	3.75	75
8.4 หน่วยงาน/องค์กรของท่านมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก	10(17.9%)	29(51.8%)	17(30.4%)	0	0	3.88	77.5
8.5 หน่วยงาน/องค์กรของท่านมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน	10(17.9%)	32(57.1%)	14 (25.0%)	0	0	3.93	78.57
ค่าเฉลี่ย						3.82	76.36
8.6 โดยสรุปท่าน ภูมิใจในองค์กร เพียงใด						3.88	77.5

2. การประเมินความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรกองคลังต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ระหว่าง 3.27 – 3.88 โดยปัจจัยที่บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ความภูมิใจในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาเป็นการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.82) และปัจจัยที่บุคลากรมีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.27) ดังรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ความพึงพอใจ	พึงพอใจ อย่างยิ่ง	พึงพอใจ มาก	พึงพอใจ ปานกลาง	ไม่พึง พอใจ	ไม่พึง พอใจ อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับของ ความพึง พอใจ ในการทำงาน
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	4(7.1%)	13(23.2%)	34(60.7%)	4(7.1%)	1(1.8%)	3.27	65.36	ปานกลาง
สภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่ น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ	7(12.5%)	27(48.2%)	21(37.5%)	1(1.8%)	0	3.71	74.29	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน	6(10.7%)	25(44.6%)	24(42.9%)	0	1(1.8%)	3.63	72.5	มาก
โอกาสในการพัฒนาและ การใช้ความสามารถของบุคคล	5(8.9%)	23(41.1%)	25(44.6%)	2(3.6%)	1(1.8%)	3.52	70.36	มาก
การทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	9(16.1%)	30(53.6%)	16(28.6%)	0	1(1.8%)	3.82	76.43	มาก
ประชาธิปไตยและความยุติธรรม ในการทำงาน	8(14.3%)	28(50.0%)	18(32.1%)	1(1.8%)	1(1.8%)	3.73	74.64	มาก
ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	6(10.7%)	28(50.0%)	22(39.3%)	0	0	3.71	74.29	มาก
ความภูมิใจในองค์กร	8(14.3%)	33(58.9%)	15(26.8%)	0	0	3.88	77.5	มาก

ส่วนที่ 3 แนวโน้มที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไป

การประเมินความคิดเห็นของบุคลากรกองคลังต่อแนวโน้มที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไป พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ระหว่าง 3.64 – 3.84 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ยังไม่คิดมองหางานใหม่ในองค์กรอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.84) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ ไม่ได้หาข้อมูลการทำงานใหม่ในองค์กรอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.64) ดังรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

แนวโน้มที่จะทำงานกับ หน่วยงานต่อไป	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ ของ คุณภาพชีวิต
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
1. ท่านยังไม่คิดมองหางาน ใหม่ในองค์กรอื่น	17(30.4%)	16(28.6%)	20(35.7%)	3 (5.4%)	0	3.84	76.79	อาจจะทำต่อไป
2. ท่านไม่ได้หาข้อมูลการ ทำงานใหม่ในองค์กรอื่น	14 (25.0%)	13(23.2%)	25(44.6%)	3 (5.4%)	1(1.8%)	3.64	72.86	อาจจะทำต่อไป
3. ท่านมีการวางแผน เพื่อที่จะอยู่ในหน่วยงานนี้ ให้นานที่สุด	13(23.2%)	20(35.7%)	23(41.1%)	0	0	3.82	76.43	อาจจะทำต่อไป
4. ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออก จากหน่วยงานนี้	16(28.6%)	13(23.2%)	25(44.6%)	1(1.8%)	1(1.8%)	3.75	75.00	อาจจะทำต่อไป
ค่าเฉลี่ย						3.75	75.27	

ช่วง	ระดับความพึงพอใจ	ด้านที่ 1	ด้านที่ 2	ด้านที่ 3	ด้านที่ 4	ด้านที่ 5	ด้านที่ 6	ด้านที่ 7	ด้านที่ 8
4.21 - 5.00	มากที่สุด								
3.41 - 4.20	มาก		3.71	3.63	3.52	3.82	3.73	3.71	3.88
2.61 - 3.40	ปานกลาง	3.27							
1.81 - 2.60	ไม่พึงพอใจ								
1.00 - 1.80	ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง								

ระดับแนวโน้มในการทำงาน	หมายถึง	ผลการตอบ
4.21 - 5.00	ทำต่อไปแน่นอน	
3.41 - 4.20	อาจจะทำต่อไป	3.75
2.61 - 3.40	ไม่แน่ใจ	

ความรู้ที่นำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองคลัง ในทั้ง 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และส่วนที่ 3 แนวโน้มที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไป พบปัญหาในด้านบุคลากรมีอายุมากขึ้น อยู่ในช่วงอายุ 38 ปีขึ้นไป มีจำนวนถึง 64.28% และในด้านที่ 1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งกองคลังได้นำผลการประเมินในประเด็นที่มีผลการประเมินน้อยที่สุด 3 ลำดับแรกมาใช้เป็นประเด็นในการทบทวนแผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

- เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.21
- มีการจัดสวัสดิการต่างๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ อยู่ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.21
- ความคิดเห็นด้านตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ อยู่ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.36

ซึ่งเป็นปัญหาดังกล่าวข้างต้นเป็นปัญหาในด้านเกี่ยวกับบุคลากรและความก้าวหน้าในตำแหน่ง เห็นควรกำหนดเป็นมาตรการส่งเสริมความรู้ในการอบรม การลดหนี้ การสร้างรายได้ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

1. ให้ความรู้เกี่ยวกับการออม การลดหนี้ และการสร้างรายได้ เพื่อให้บุคลากรมีรายได้ที่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน
 2. สนับสนุนให้ข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ
 3. จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- เพื่อให้สอดคล้องกับบุคลากรที่มีอายุมากขึ้นและมีความต้องการความมั่นคง ความก้าวหน้าในสายงานต่อไป

ที่มาของประเด็นความรู้

1. การออม การลดหนี้ และการสร้างรายได้

https://media.setinvestnow.com/setinvestnow/Documents/2021/Sep/TSI_eBook_031_PF_HappyMoneyGuide-

[%E0%B8%84%E0%B8%B9%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%A1%E0%B8%99%E0%B8%B8%E0%B8%A9%E0%B8%A2%E0%B9%8C%E0%B9%80%E0%B8%87%E0%B8%B4%E0%B8%99%E0%B9%80%E0%B8%94%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%99%E0%B9%83%E0%B8%8A%E0%B9%89%E0%B9%80%E0%B8%87%E0%B8%B4%E0%B8%99%E0%B9%80%E0%B8%9B%E0%B9%87%E0%B8%99%E0%B8%A5%E0%B8%87%E0%B8%97%E0%B8%B8%E0%B8%99%E0%B9%84%E0%B8%94%E0%B9%89.pdf](https://media.setinvestnow.com/setinvestnow/Documents/2021/Sep/TSI_eBook_031_PF_HappyMoneyGuide-%E0%B8%84%E0%B8%B9%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%A1%E0%B8%99%E0%B8%B8%E0%B8%A9%E0%B8%A2%E0%B9%8C%E0%B9%80%E0%B8%87%E0%B8%B4%E0%B8%99%E0%B9%80%E0%B8%94%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%99%E0%B9%83%E0%B8%8A%E0%B9%89%E0%B9%80%E0%B8%87%E0%B8%B4%E0%B8%99%E0%B9%80%E0%B8%9B%E0%B9%87%E0%B8%99%E0%B8%A5%E0%B8%87%E0%B8%97%E0%B8%B8%E0%B8%99%E0%B9%84%E0%B8%94%E0%B9%89.pdf)

2. กฎ กพ.ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.2564

<https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/circular/w1-64-attachment.pdf>

3. การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

<https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/career-path-planning-rev25561209.pdf>