

รายงานการประชุม
สื่อสารนโยบาย และกำกับติดตามผลการดำเนินงานจัดทำตัวชี้วัด
ของกองคลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕
เมื่อวันศุกร์ที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๒.๐๐น.
ณ ห้องประชุมกองคลัง อาคาร ๕ ชั้น ๒ กรมอนามัย

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวพิมพ์ภวดี	ศรีจันทร์	ผู้อำนวยการกองคลัง	ประธาน
๒. นางสาวรัตนติยา	ข้าแก้ว	นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ	หัวหน้ากลุ่มงบประมาณ
๓. นางสาวปิตรรา	รุ่งเรือง	นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ	หัวหน้ากลุ่มพัสดุ
๔. นางอรุณี	อินทร์ขำ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ	หัวหน้ากลุ่มบัญชี
๕. นางสาวจีระภา	ชาวละเอียด	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส	หัวหน้ากลุ่มอำนาจการ
๖. นางพิสมัย	พุ่มสุข	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	กลุ่มอำนาจการ
๗. นางสาวพิมพ์พร	ตาดิ	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	กลุ่มอำนาจการ
๘. นางสาวทิตยา	ศุภกุลธาดาศิริ	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	กลุ่มงบประมาณ
๙. นางสาวภทิตยา	เพ็งประเพ็ง	นักวิชาการเงินและบัญชี	กลุ่มบัญชี
๑๐. นายรังสฤษฏ์	เชื่อดวงผุย	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	กลุ่มพัสดุ
๑๑. นางสาวบุษณี	ม่วงชู	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	กลุ่มการเงิน
๑๒. นางสาวนุชรา	พรมใต้	นักวิชาการเงินและบัญชี	กลุ่มการเงิน

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ประธานกล่าวเปิดประชุม และดำเนินการพิจารณาเรื่องต่างๆ ตามระเบียบวาระการประชุม
ดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกล่าวในที่ประชุมว่าสืบเนื่องจากกลุ่มพัฒนาระบบบริหารมีกำหนดจัดการประชุม
ถ่ายทอดและชี้แจงเกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัด
กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบที่ ๒ เมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕
เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมกองแผนงาน อาคาร ๕ ชั้น ๔ กรมอนามัย ผ่านระบบประชุม
ทางไกล(Teleconference) เพื่อสร้างความเข้าใจในการขับเคลื่อนตัวชี้วัดและการรายงานผลการดำเนินงาน
ตามคำรับรองฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วนั้น และประธานขอชื่นชมเจ้าหน้าที่กองคลังที่ให้ความร่วมมือ
ช่วยกันในการจัดทำตัวชี้วัด ตามคำรับรองของกองคลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในรอบ ๕ เดือนแรก
จนสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

ประธานขอให้ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันอังคาร
ที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมโดยไม่มีการแก้ไข

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ การจัดทำตัวชี้วัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของกองคลัง มีจำนวน ๙ ตัวชี้วัด

➤ ตัวชี้วัดภารกิจรอง/บริหารจัดการ ของกองคลัง ๖ ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการควบคุมภายในและแผนบริหารความต่อเนื่อง (BCP)

นางสาวภททิยา เพ็งประไพ นักวิชาการเงินและบัญชี รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการ
ขับเคลื่อนตัวชี้วัด ที่ ๒.๑ : ระดับความสำเร็จของการควบคุมภายในและแผนบริหารความต่อเนื่อง (BCP)
ในรอบเดือน เมษายน ๒๕๖๕ มีการดำเนินงานดังนี้

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการขับเคลื่อนตัวชี้วัดประจำเดือน เมษายน ๒๕๖๕

กิจกรรม/ขั้นตอน	เป้าหมาย		ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการขับเคลื่อน
	แผน	ผล		
๑. จัดประชุมคณะกรรมการติดตาม ประเมินผลการควบคุมภายใน กองคลัง ติดตามประเมินผลการ ควบคุมภายใน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๖ เดือน	๑	๑	มี.ค. ๖๕	คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการ ควบคุมภายใน ได้จัดประชุมเพื่อติดตามการ ประเมินผลการควบคุมภายในของกองคลัง รอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕ และ สรุปรายงานการประชุมพร้อมทั้งเผยแพร่ บนเว็บไซต์กองคลังเรียบร้อยแล้ว (ดาวน์โหลด) รายงานข้อมูลในระบบ DOC แล้ว ในรอบเดือน มี.ค.๖๕
๒. สื่อสารให้ความรู้การควบคุม ภายในแก่บุคลากร	๑	๑	มี.ค. – ก.ค. ๖๕	กองคลังได้สื่อสารให้ความรู้เกี่ยวกับ การดำเนินการควบคุมภายใน ให้กับ บุคลากรในหน่วยงานทราบ ตามหนังสือที่ สธ ๐๙๐๓.๐๓/๙๓๑ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕ (ดาวน์โหลด)

กิจกรรม/ขั้นตอน	เป้าหมาย		ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการขับเคลื่อน
	แผน	ผล		
๓. สื่อสารและเผยแพร่แผนบริหาร ความต่อเนื่อง (BCP)	๑	๑	มี.ค. ๖๕	จากการประชุมสื่อสารแผนดำเนินธุรกิจ อย่างต่อเนื่อง (BCP) เมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๕ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ดำเนินการ ดังนี้ (รายงานการประชุม) ๑. จัดทำหนังสือแจ้งแผนดำเนินธุรกิจอย่าง ต่อเนื่อง (BCP) ให้บุคลากรทราบ ตามหนังสือที่ สธ ๐๙๐๓.๐๓/๕๙๔ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕ (ดาวน์โหลด) ๒. มอบหมายให้หัวหน้าทุกกลุ่มสื่อสารแผน ดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง (BCP) ให้ บุคลากรในฝ่ายทุกคนทราบอีกครั้ง ประมวลภาพกิจกรรมการสื่อสารแผนฯ (ดาวน์โหลด) <u>รายงานข้อมูลในระบบ DOC แล้วในรอบ เดือน มี.ค.๖๕</u>
๔. คณะกรรมการติดตามและ ประเมินผลการควบคุมภายใน กองคลัง ดำเนินการรวบรวมข้อมูล และรายงานผลการประเมินการ ควบคุมภายใน	๑	๑	เม.ย. ๖๕	คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการ ควบคุมภายใน จัดทำรายงานการประเมินผล การควบคุมภายใน (แบบติดตาม ปค.๕ ส่วน งานย่อย) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำหรับรอบระยะเวลา ๖ เดือนแรก เสนอ ผู้อำนวยการกองคลังลงนามและเผยแพร่บน เว็บไซต์กองคลังเรียบร้อยแล้ว (ดาวน์โหลด)
๕. ปรับปรุงมาตรฐานกาปฏิบัติงาน (Standard Operation Procedure : SOP) และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของ หน่วยงาน	๑	-	มี.ค. – ก.ค. ๖๕	ยังไม่ถึงระยะเวลาดำเนินการ **แจ้งแต่ละกลุ่มงานปรับปรุง Flow chart กระบวนการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มให้ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
๖. ผู้ตรวจสอบภายในประจำ หน่วยงานตรวจสอบการปฏิบัติงาน เบื้องต้นและส่งรายงานผลการ ตรวจสอบทุกไตรมาส ให้กลุ่ม ตรวจสอบภายใน	๒	๑	มี.ค. – ก.ค. ๖๕	รายงานผลการตรวจสอบไตรมาส ๒ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว (ดาวน์โหลด) <u>รายงานข้อมูลในระบบ DOC แล้วในรอบเดือน มี.ค.๖๕</u>

กิจกรรม/ขั้นตอน	เป้าหมาย		ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการขับเคลื่อน
	แผน	ผล		
๗. ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายในกรมอนามัยและภายนอกกรมอนามัยภายในระยะเวลาที่กำหนด	๑	-	มี.ค. – ก.ค. ๖๕ ขึ้นอยู่กับกรเข้าตรวจ ของผู้ตรวจสอบภายใน กรมอนามัยและภายนอก กรมอนามัย	อยู่ระหว่างการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบ ภายในกรมอนามัยและภายนอกกรมอนามัย
๘. ทดสอบแผนบริหารความ ต่อเนื่อง (BCP)	๑	-	เม.ย. – ก.ค.๖๕	ยังไม่ถึงระยะเวลาดำเนินการ
๙. สรุปผลการทดสอบแผนบริหาร ความต่อเนื่อง (BCP)	๑	-	เม.ย. – ก.ค.๖๕	ยังไม่ถึงระยะเวลาดำเนินการ

มติที่ประชุม รับทราบ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงานมีชีวิตชีวา และ

เสริมสร้างคุณภาพชีวิต

นางสาวพิมพ์ ตาดี เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน รายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดดังนี้

ระดับที่ ๑ ดำเนินการทบทวนวิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงานรอบ ๕ เดือนแรก

โดยใช้ผลการดำเนินงานจากเข้ารับการประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงานฯ เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕, สถานการณ์สุขภาพจากการวัดหาค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ของบุคลากรกองคลัง, ข้อมูลคุณภาพชีวิตของบุคลากรกองคลัง (จากการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัยผ่านระบบออนไลน์ เมื่อวันที่ ๒ - ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔) และผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้รับบริการ เดือนเมษายน ๒๕๖๕ มาจัดทำรายงานการวิเคราะห์เพื่อปรับแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและได้เสนอที่ประชุมกองคลัง เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕

ระดับที่ ๒ ดำเนินการจัดทำมาตรการและประเด็นความรู้ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานที่สอดคล้องกับการวิเคราะห์และกลยุทธ์ PIRAB ในรอบ ๕ เดือนหลัง

ระดับที่ ๓ ดำเนินการปรับมาตรการ และแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของกองคลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เสนอผู้อำนวยการกองคลัง เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕

โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองคลัง ในทั้ง ๓ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และส่วนที่ ๓ แนวโน้มที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไป พบปัญหาในด้านบุคลากรมีอายุมากขึ้น อยู่ในช่วงอายุ ๓๘ ปีขึ้นไป มีจำนวนถึง ๖๔.๒๘% และในด้านที่ ๑ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งกองคลังได้นำผลการประเมิน ในประเด็นที่มีผลการประเมินน้อยที่สุด ๓ ลำดับแรกมาใช้เป็นประเด็นในการทบทวนแผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

- เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๓.๒๑

- มีการจัดสวัสดิการต่างๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบอยู่ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๓.๒๑

- ความคิดเห็นด้านตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ อยู่ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๓.๓๖

ซึ่งปัญหาดังกล่าวข้างต้นเป็นปัญหาในด้านเกี่ยวกับบุคลากรและความก้าวหน้าในตำแหน่ง เห็นควรกำหนดเป็นมาตรการส่งเสริมความรู้ในการออม การลดหนี้ การสร้างรายได้ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

๑. ให้ความรู้เกี่ยวกับการออม การลดหนี้ และการสร้างรายได้ เพื่อให้บุคลากรมีรายได้ที่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน

๒. สนับสนุนให้ข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ

๓. จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้สอดคล้องกับบุคลากรที่มีอายุมากขึ้นและมีความต้องการความมั่นคง ความก้าวหน้าในสายงานต่อไป

สำหรับผลการดำเนินงานประจำเดือนเมษายน ๒๕๖๕ ตามแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานที่ทำงาน
นำอยู่ นำทำงานฯ มีดังนี้

๑. มีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อมและสมดุลในชีวิต
การทำงานฯ ประจำเดือน เมษายน ๒๕๖๕ ผ่านช่องทางการสื่อสาร ๔ ช่องทาง ได้แก่ Application Line Group
เว็บไซต์กองคลัง บอร์ดประชาสัมพันธ์ และหนังสือแจ้งเวียน จำนวน ๓ เรื่อง คือ

- เรื่องแปรงฟันหลังรับประทานอาหาร ฟันผุจริงหรือ
- เรื่องอยากมีรายได้เสริมควรเริ่มจากอะไร
- เรื่องเตรียมตัวก่อนสงกรานต์ ๒๕๖๕

๒. มีกิจกรรมมอบการ์ดอวยพรวันเกิดเจ้าหน้าที่ ในเดือนเมษายน ๒๕๖๕ มีจำนวน ๕ คน

๓. มีการจัดกิจกรรมออกกำลังกายในระหว่างวัน ด้วยการยืดเหยียดช่วงสั้นๆ ๕ - ๑๐ นาทีต่อวัน
วันละ ๒ ครั้ง จำนวน ๓ วันต่อสัปดาห์ คือ วันอังคาร วันพุธ และวันพฤหัสบดี

๔. มีการจัดกิจกรรมสงกรานต์วิถีใหม่สืบสานวัฒนธรรมไทยของกองคลัง ในวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕
โดยมีการสรงน้ำพระพุทธรูป และพิธีรดน้ำขอพรผู้อำนวยการกองคลัง และการแต่งกายด้วยชุดผ้าไทย เสื้อลายดอก
เข้าร่วมกิจกรรม

(รายละเอียดตามเอกสารแนบตัวชี้วัดที่ ๒.๒)

มติที่ประชุม รับทราบ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณ

นางสาวทิตยา ศุภกุลธาดาศิริ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ รายงานผลการติดตาม
กำกับ ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำเดือนเมษายน ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. รายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ณ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ เป้าหมายการเบิกจ่าย
เดือนเมษายน ๒๕๖๕ ภาพรวม ร้อยละ ๕๘ กองคลังมีผลการเบิกจ่ายภาพรวม ร้อยละ ๖๒.๔๑ งบดำเนินงาน
ร้อยละ ๕๙.๘๖ และงบลงทุนร้อยละ ๙๙.๘๙ ซึ่งทุกรายจ่ายกองคลังสามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้สูงกว่า
เป้าหมายที่กรมกำหนดไว้ โดยมีภาพรวมและรายละเอียดแต่ละแผนงาน ดังนี้

ตารางที่ ๑ ภาพรวมผลการเบิกจ่ายกองคลัง

ประเภทงบ	จัดสรรทั้งปี	จัดสรร GFMIS	จัดสรร +/-	เบิกจ่าย	คิดเป็น ร้อยละ	เป้าหมาย (ร้อยละ)
ภาพรวม	๒,๑๙๔,๕๐๐	๒,๓๑๗,๙๑๕	๒,๘๒๔,๓๐๐	๑,๗๖๒,๖๖๒.๘๗	๖๒.๔๑	๕๘
งบดำเนินงาน	๒,๑๙๔,๕๐๐	๒,๑๓๘,๑๑๕	๒,๖๔๔,๕๐๐	๑,๕๘๓,๐๖๒.๘๗	๕๙.๘๖	๕๘
งบลงทุน	-	๑๗๙,๘๐๐	๑๗๙,๘๐๐	๑๗๙,๖๐๐	๙๙.๘๙	๗๑

ตาราง...

ตารางที่ ๒ ผลการเบิกจ่ายงบคลังแบ่งตามแผนงาน

รายงานสถานการณ์ใช้จ่ายงบประมาณ ณ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕	งบหน่วยงาน สุทธิ	ใบสั่งซื้อ/สัญญา	เบิกจ่ายสะสม	งบคงเหลือ
๒๑๐๐๙๐๐๐๐๖ กองคลัง	๒,๓๑๗,๙๑๕.๐๐	๙๗,๒๖๐.๘๖	๑,๗๖๒,๖๖๒.๘๗	๕๕๗,๙๙๑.๒๗
๒๑๐๐๙๑๐๐๐๙๐๐๒๐๐๐๐๐๐ - บุคลากรภาครัฐ	๑๘๕,๘๔๐.๐๐	-	๘๗,๕๐๐.๐๐	๙๘,๓๔๐.๐๐
๒๑๐๐๙๓๐๐๐๙๑๐๐๒๐๐๐๐๐๐ - ช่างชีวิต ผ.๓	๑,๕๐๒,๒๗๕.๐๐	๙๗,๒๖๐.๘๖	๑,๐๙๔,๘๖๒.๘๗	๓๑๐,๑๕๑.๒๗
๒๑๐๐๙๔๐๐๐๙๑๐๐๒๐๐๐๐๐๐ - สังคมสูงวัย ผ.๑	๔๕๐,๐๐๐.๐๐	-	๔๐๐,๘๐๐.๐๐	๔๙,๒๐๐.๐๐
๒๑๐๐๙๖๐๐๐๑๐๐๓๑๑๐๑๗๕ - ชุดอุปกรณ์ระบบภาพสำหรับห้องประชุมกองคลัง กรมอนามัย พร้อมติดตั้ง	๖๙,๘๐๐.๐๐		๖๙,๖๐๐.๐๐	๒๐๐.๐๐
๒๑๐๐๙๖๐๐๐๑๐๐๓๑๑๐๑๗๓ - เครื่องคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊กสำหรับงานประมวลผล	๑๑๐,๐๐๐.๐๐		๑๑๐,๐๐๐.๐๐	-
รวมงบดำเนินงาน	๒,๑๓๘,๑๑๕.๐๐	๙๗,๒๖๐.๘๖	๑,๕๕๘๓,๐๖๒.๘๗	๕๕๗,๙๙๑.๒๗
รวมงบลงทุน	๑๗๙,๘๐๐.๐๐	-	๑๗๙,๖๐๐.๐๐	๒๐๐.๐๐

๑. ผลการขับเคลื่อนเป็นไปตามแผน

ชื่อกิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมาย	วันเริ่มต้น	วันสิ้นสุด	ผลการดำเนินงาน
๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานติดตามเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณและสื่อสารทางเว็บไซต์กองคลัง กรมอนามัย	ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ต.ค. ๖๔	๑๐ เม.ย. ๖๕	https://finance.anamai.moph.go.th/web-upload/19xea11d5b0d4cea50a23c6cedbf5e73d8f/202110/m_news/36223/207097/file_download/87b649153e640e45d81e056fc9a631c6.pdf
๒. สื่อสารแนวทางและแผนเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีของผู้รับบริการ(บุคลากรในกองคลัง) ดังนี้ (๑) แนวทางการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ต.ค. ๖๔	๑๐ เม.ย. ๖๕	https://finance.anamai.moph.go.th/web-upload/19xea11d5b0d4cea50a23c6cedbf5e73d8f/202111/m_news/36223/207097/file_download/682f5eecff30ae51276f4111b3ec0226.pdf
(๒) แผนปฏิบัติการกองคลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน) และแผนการเบิกจ่ายงบประมาณ กองคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบดำเนินงาน)	ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ต.ค. ๖๔	๑๐ เม.ย. ๖๕	https://finance.anamai.moph.go.th/web-upload/19xea11d5b0d4cea50a23c6cedbf5e73d8f/202111/m_news/36223/207097/file_download/75e220071480b2c74eb08155a6e96a64.pdf
(๓) แนวทางการบริหารงบประมาณ กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ต.ค. ๖๔	๑๐ เม.ย. ๖๕	https://finance.anamai.moph.go.th/web-upload/19xea11d5b0d4cea50a23c6cedbf5e73d8f/202111/m_news/36223/207097/file_

ชื่อกิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมาย	วันเริ่มต้น	วันสิ้นสุด	ผลการดำเนินงาน
๓. จัดทำ SOP การเบิกจ่ายงบประมาณ	ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ มี.ค. ๖๕	๑๐ เม.ย. ๖๕	download/c9247f64fe9225cfa4c486796fe1c3fa1.pdf
๔. จัดทำรายงานผลติดตามเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณ (รบจ.๑) ทุกเดือน และสื่อสารทางเว็บไซต์กองคลัง กรมอนามัย	ครั้ง	๕ ครั้ง	๑ มี.ค. ๖๕	๓๑ ก.ค. ๖๕	- รบจ. (01) เดือนมีนาคม 2565 https://finance.anamai.moph.go.th/web-upload/19xea11d5b0d4cea50a23c6cedbf5e73d8f/202203/m_news/36223/207097/file_download/1eed1e6bd20ee92832f275a3d7498490.pdf - รบจ. (01) เดือนเมษายน 2565 https://finance.anamai.moph.go.th/web-upload/19xea11d5b0d4cea50a23c6cedbf5e73d8f/202204/m_news/36223/207097/file_download/5be3899824984395d05fff0b4c956905.pdf
๕. กองคลังมีการKM/One Page /E-bookกฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ แนวทางเกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณ	ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ มี.ค. ๖๕	๓๑ ก.ค. ๖๕	
๖. มีการกำกับ ติดตาม และ รายงานผลการเบิกจ่ายให้บุคลากรในกองคลังทราบทุกเดือนผ่านที่ประชุมกองคลัง	ครั้ง	๕ ครั้ง	๑ มี.ค. ๖๕	๑๐ ส.ค. ๖๕	- รายงานผลการติดตาม เดือนมีนาคม 2565 https://finance.anamai.moph.go.th/web-upload/19xea11d5b0d4cea50a23c6cedbf5e73d8f/202204/m_news/36223/207097/file_download/67496fc30a6c707c1d7268dbcf695610.pdf

๒.จัดเก็บข้อเอกสารเกี่ยวกับการจัดทำตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณจัดเก็บ

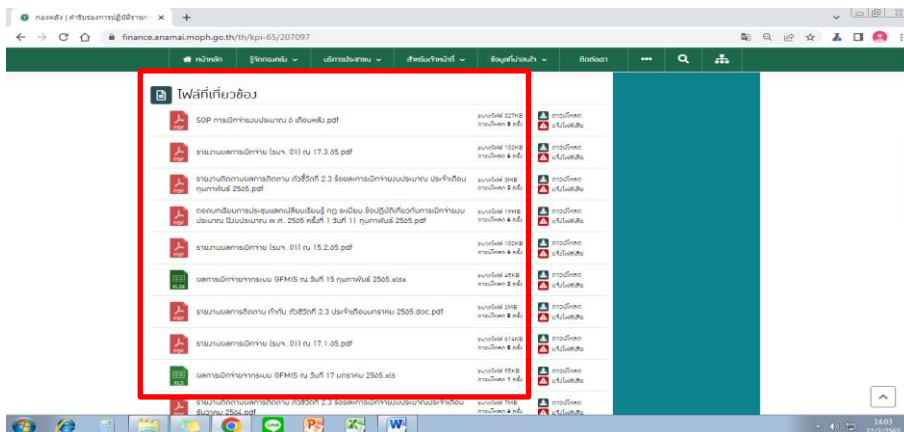
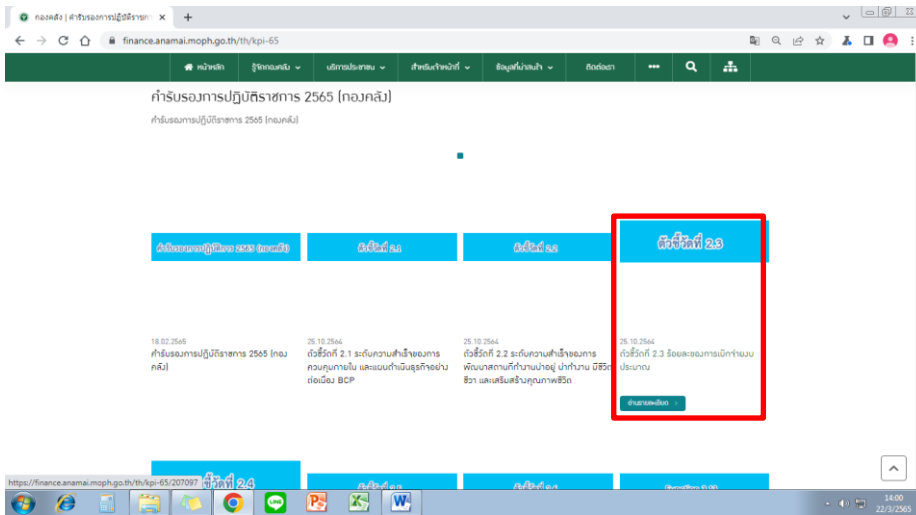
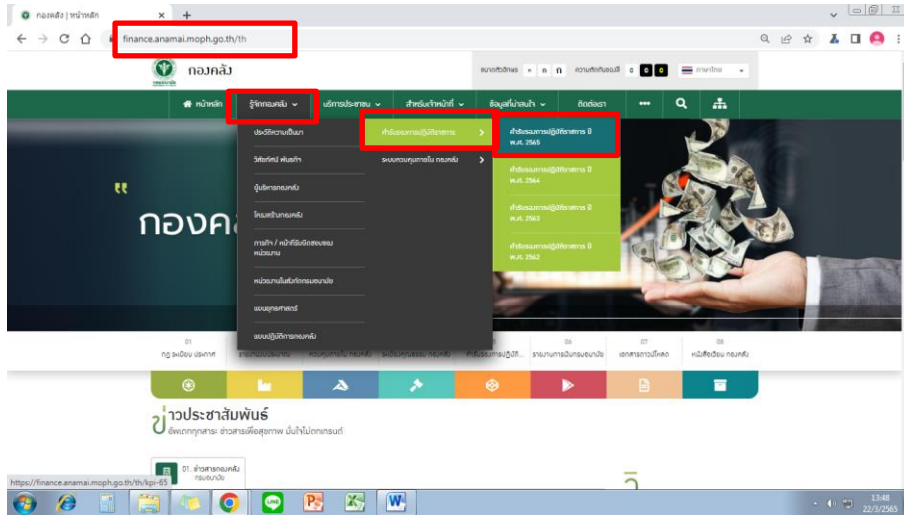
ข้อมูลไว้ที่เว็บไซต์กองคลัง <https://finance.anamai.moph.go.th/th>

----- > หัวข้อรู้จักกองคลัง

----- > คำรับรองการปฏิบัติราชการ

----- > คำรับรองการปฏิบัติราชการ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕

----- > ข้อ ๒.๓ ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณ ดังนี้



มติที่ประชุม รับทราบ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๔...

ตัวชี้วัดที่ ๒.๕ ระดับความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) รอบ ๕ เดือนหลัง

นางสาวบุษณี ม่วงชู นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ รายงานผลการจัดทำตัวชี้วัดที่ ๒.๕ ประจำเดือนเมษายน ๒๕๖๕ ดังนี้

- ดำเนินการจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว

- ทบทวนมาตรการและเอกสารสรุปประเด็นความรู้ที่ให้แก่นักบุคลากร เพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการตามกลยุทธ์ PIRAB ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว

- แผนปฏิบัติการดำเนินงานของกลุ่มการเงิน กองคลัง ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว

- ดำเนินการจัดทำอินโฟกราฟิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมในยุคโควิด อยู่ระหว่างการดำเนินการร่างอินโฟกราฟิก

ผู้เดินทางมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่าย

- 1. ค่าเบี้ยเลี้ยง
- 2. ค่าที่พัก
- 3. ค่าพาหนะ
- 4. ค่าใช้ประโยชน์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเนื่องในการเดินทางไปราชการ

ค่าใช้จ่ายเลี้ยง

ประเภท / ระดับ	อัตรา / บาท
ไม่มี ผู้เดินทางจากกรุงเทพฯ โทรสาร - ผู้เดินทางจากกรุงเทพฯ สำนักงานเขต กรุงเทพฯ - ผู้เดินทางจากกรุงเทพฯ - ผู้เดินทางจากกรุงเทพฯ	200
ไม่มี ผู้เดินทางจากกรุงเทพฯ โทรสาร - ผู้เดินทางจากกรุงเทพฯ สำนักงานเขต กรุงเทพฯ - ผู้เดินทางจากกรุงเทพฯ	270

ค่าที่พัก

ประเภท / ระดับ	อัตรา / บาท
ไม่มี ผู้เดินทางจากกรุงเทพฯ โทรสาร - ผู้เดินทางจากกรุงเทพฯ สำนักงานเขต กรุงเทพฯ - ผู้เดินทางจากกรุงเทพฯ	1,000
ไม่มี ผู้เดินทางจากกรุงเทพฯ โทรสาร - ผู้เดินทางจากกรุงเทพฯ สำนักงานเขต กรุงเทพฯ - ผู้เดินทางจากกรุงเทพฯ	1,200
ไม่มี ผู้เดินทางจากกรุงเทพฯ โทรสาร - ผู้เดินทางจากกรุงเทพฯ สำนักงานเขต กรุงเทพฯ - ผู้เดินทางจากกรุงเทพฯ	2,000
ไม่มี ผู้เดินทางจากกรุงเทพฯ โทรสาร - ผู้เดินทางจากกรุงเทพฯ สำนักงานเขต กรุงเทพฯ - ผู้เดินทางจากกรุงเทพฯ	1,400

ค่าพาหนะ

- ค่าโดยสาร ค่าเช่ารถแท็กซี่ (เรียกค่า)
- ค่าเช่ารถแท็กซี่ (เรียกค่า)
- ค่าเช่ารถแท็กซี่ (เรียกค่า)

ค่าโดยสารรถไฟ

ประเภท / ระดับ	อัตรา / บาท
ไม่มี ผู้เดินทางจากกรุงเทพฯ โทรสาร - ผู้เดินทางจากกรุงเทพฯ สำนักงานเขต กรุงเทพฯ - ผู้เดินทางจากกรุงเทพฯ	1
ไม่มี ผู้เดินทางจากกรุงเทพฯ โทรสาร - ผู้เดินทางจากกรุงเทพฯ สำนักงานเขต กรุงเทพฯ - ผู้เดินทางจากกรุงเทพฯ	2

ค่าเครื่องบิน

- 1. กรณีเดินทางไปราชการที่ไกลเกินกว่า 400 กิโลเมตร
- 2. กรณีเดินทางไปราชการที่ไกลเกินกว่า 400 กิโลเมตร

ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมในยุค COVID-19

การอบรมออนไลน์

คือ การฝึกอบรมที่มีวิทยากรบรรยายผ่านโปรแกรมออนไลน์ โดยที่สามารถโต้ตอบกับผู้เข้าร่วมอบรมได้

การขออนุมัติการจัดฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์และรูปแบบปกติทางหัวหน้าส่วนราชการ

ประกอบด้วย

- กำหนดการที่ชัดเจน
- สถานที่ที่ชัดเจน
- งบประมาณค่าใช้จ่ายตามระเบียบการงดการคลัง

ต้องมี

- การมีใบสรุปที่เป็นองค์ในการฝึกอบรม เช่น ผลของข้อมูล
- การมีใบสรุปที่เป็นองค์ในการฝึกอบรม เช่น ผลของข้อมูล

หลักฐานการเบิกจ่าย

- บันทึกภาพหน้าจอ (Capture VDC) ที่แสดงให้เห็นจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ณ สถานที่จัดอบรมเท่านั้น
- การเบิกค่าอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม
- การเข้าสัญญาณอินเตอร์เน็ตที่ดำเนินการออนไลน์ เบิกจ่ายได้ในรายการค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร และผ่านขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง

กลุ่มการเงิน กองคลัง กรมอนามัย ปี 2565

มติที่ประชุม รับทราบ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๕...

ตัวชี้วัดที่ ๒.๕ ร้อยละการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่บรรลุเป้าหมาย

นางสาวรัตนติยา ขำแก้ว นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ รายงานผลการดำเนินการตัวชี้วัด ที่ ๒.๕ ว่าได้ดำเนินกิจกรรมตัวชี้วัดของเดือนเมษายน ๒๕๖๕ จำนวน ๔ กิจกรรม คือ

๑. ติดตามเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณ /จัดทำรายงาน รบจ.๑ ทุกวันที่ ๑๕ - ๒๐ ของเดือน ครั้งที่ ๒ วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕

๒. รายงานผลการขับเคลื่อนแผนกำกับติดตามฯ/ประชุมติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการในระบบ DOC ภายในวันที่ ๑๐ ของเดือน โดยจัดประชุมกองเพื่อติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน เมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๕

๓. สื่อสารแผนการจัดสรรงบประมาณ ไตรมาส ๓

๔. บันทึกผลการปฏิบัติการในระบบ DOC เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๕ และดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ ดังนี้

รายการ	ระยะเวลาจัดทำแผน	จำนวน		ผลการขับเคลื่อน
		แผน	ผล	
๑. วิเคราะห์ช่องว่าง (GAP) ที่ทำให้การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกองคลังไม่บรรลุเป้าหมาย	๑๐ มีค -๑๐ เม.ย. ๖๕	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	ดำเนินการวิเคราะห์ GAP ตาม URL https://finance.anamai.moph.go.th/web-upload/๑๙xea๑๑d๕bod๕cea๕๐a๒๓๖๒cedbf๕e๓๓d๘f/๒๐๒๒๐๔/m_news/๓๖๒๒๓/๒๐๗๑๕๙/file_download/๖๙a๐๖c๙๑e๙๖๕aa๗a๖f๓b๘๕d๕๕๕๙f๑๕๗.pdf
๒. จัดทำมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน	๑๐ มีค -๑๐ เม.ย. ๖๕	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	กำหนดมาตรการในการขับเคลื่อน ตาม URL https://finance.anamai.moph.go.th/web-upload/๑๙xea๑๑d๕bod๕cea๕๐a๒๓๖๒cedbf๕e๓๓d๘f/๒๐๒๒๐๔/m_news/๓๖๒๒๓/๒๐๗๑๕๙/file_download/๖๙a๐๖c๙๑e๙๖๕aa๗a๖f๓b๘๕d๕๕๕๙f๑๕๗.pdf
๓. สื่อสารแผนการจัดสรรงบประมาณ ไตรมาส ๓-๔	๑๐ มีค -๓๐ ก.ค. ๖๕	๒ ครั้ง	๑ ครั้ง	สื่อสารแผนการจัดสรรงบประมาณ ไตรมาส ๓ https://finance.anamai.moph.go.th/web-upload/๑๙xea๑๑d๕bod๕cea๕๐a๒๓๖๒cedbf๕e๓๓d๘f/๒๐๒๒๐๔/m_news/๓๖๒๒๓/๒๐๗๑๕๙/file_download/c๓e๑๓๖aefc๘๕๗b๕f๖๒๑f๘๙๙๙๘๘cc๗๕๖๖.pdf

**ตัวชี้วัดที่ ๒.๖ : ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)**

นายรังสฤษฎ์ เชื้อดวงฟูย์ นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ รายงานผลต่อที่ประชุม ดังนี้
การดำเนินงานของตัวชี้วัดรอบ ๕ เดือนหลัง (๑ มีนาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)
ในเดือนเมษายน ๒๕๖๕ เป็นการดำเนินงานระดับprocess มีการวิเคราะห์สถานการณ์ของตัวชี้วัด
รอบ ๕ เดือนแรก จากการ Assessment พบว่า ข้อมูลทั้งในระดับ Le (Level) และการเปรียบเทียบ T (Trends)
คณะทำงานได้วิเคราะห์ข้อมูลแล้ว เห็นว่าคะแนนการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ที่มีความถี่ของการ
ได้คะแนนการรับรู้ฯ น้อยที่สุด คือ ๑) การใช้งบประมาณ และ ๒) ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ
ซึ่งทั้ง ๒ ตัวชี้วัดมีระดับคะแนนที่สอดคล้องกับคะแนนภาพรวมฯ ยังไม่ผ่านเกณฑ์การให้คะแนนภาพรวมของ
กรมฯ ด้วย เนื่องจากกองคลังได้จัดทำประเด็น (GAP) เรื่องการใช้จ่ายงบประมาณไปแล้ว ในรอบ ๕ เดือนแรก
จึงมีมติคัดเลือกประเด็น GAP การใช้ทรัพย์สินของราชการ ในรอบ ๕ เดือนหลัง จึงได้มีการกำหนดมาตรการ
และแผนการขับเคลื่อนดังนี้

(รายละเอียดตามเอกสารแนบตัวชี้วัดที่ ๒.๖)

มติที่ประชุม รับทราบ

➤ภารกิจของหน่วยงาน/ตัวชี้วัดเพิ่มเติม (KPI Function) กองคลัง จำนวน ๓ ตัวชี้วัด
ตัวชี้วัดที่ ๓.๑๓ ร้อยละที่ลดลงของข้อผิดพลาดด้านเอกสารการจัดทำใบสั่งซื้อสั่งจ้าง/ตรวจรับพัสดุ
นางสาวปวีตรา รุ่งเรือง นักวิชาการพัสดุนานาชาติพิเศษ รายงานผลต่อที่ประชุม ดังนี้
การดำเนินงานของตัวชี้วัดรอบ ๕ เดือนหลัง (๑ มีนาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)
ในเดือนเมษายน ๒๕๖๕ เป็นการดำเนินงานระดับprocess มีการวิเคราะห์สถานการณ์ของตัวชี้วัดรอบ
๕ เดือนแรก และมีการกำหนดประเด็น checklist ใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการทราบผลลัพธ์
ที่ต้องการในรอบ ๕ เดือนหลัง ว่าประเด็นที่กำหนดมีอัตราร้อยละของข้อผิดพลาดในการจัดทำเอกสารลดลง
หรือไม่ สำหรับรายการตรวจสอบ checklist การดำเนินงานใน ๒ ส่วน คือ ๑) เอกสารที่หน่วยงานส่งมาบันทึก
ใบสั่งซื้อสั่งจ้าง (PO) ในระบบ GFMS และ ๒) เอกสารการตรวจรับพัสดุ ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำเอกสาร
มีข้อผิดพลาดน้อยที่สุดหรือไม่เลย และตอบวัตถุประสงค์ในการจัดทำคือเพื่อให้เอกสารการจัดทำมีความ
ถูกต้อง ครบถ้วน โดยกิจกรรมที่ดำเนินการแล้วตามแผนขับเคลื่อน สามารถบันทึกลงระบบ DOC ได้ทันภายใน
วันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕

(รายละเอียดตามเอกสารแนบตัวชี้วัดที่ ๓.๑๓)

มติที่ประชุม รับทราบ

ตัวชี้วัด Function ๓.๑๔ ระดับความสำเร็จของการกำกับติดตามเงินยืมราชการ

นางสาวภัทธิตยา เฟื่องประไพ นักวิชาการเงินและบัญชี รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการขับเคลื่อนตัวชี้วัดที่ ๓.๑๔ : ระดับความสำเร็จของการกำกับติดตามเงินยืมราชการ ในรอบเดือน เมษายน ๒๕๖๕ มีการดำเนินงานดังนี้

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการขับเคลื่อนตัวชี้วัดประจำเดือนเมษายน ๒๕๖๕

กิจกรรม/ขั้นตอน	เป้าหมาย		ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการขับเคลื่อน
	แผน	ผล		
๑. รายงานผลการกำกับติดตามการส่งชำระคืนเงินยืมราชการประจำเดือน	๕	๒	มี.ค. ๖๕ – ก.ค.๖๕	๑. รายงานผลการกำกับติดตามการส่งชำระคืนเงินยืมราชการประจำเดือน ก.พ.๖๕ (ดาวน์โหลด) รายงานข้อมูลในระบบ DOC แล้วในรอบเดือน มี.ค.๖๕ ๒. รายงานผลการกำกับติดตามการส่งชำระคืนเงินยืมราชการประจำเดือน มี.ค.๖๕ (ดาวน์โหลด)
๒. สื่อสารให้ความรู้เกี่ยวกับการกำกับติดตามเงินยืมราชการให้แก่บุคลากร	๑	๑	มี.ค. ๖๕	จัดทำอินโฟกราฟิกกระบวนการปฏิบัติงานการกำกับติดตามเงินยืมราชการ และเผยแพร่หน้าเว็บไซต์ กองคลังเรียบร้อยแล้ว (ดาวน์โหลด) รายงานข้อมูลในระบบ DOC แล้วในรอบเดือน มี.ค.๖๕
๓. ประชุมติดตามผลการดำเนินงานการกำกับติดตามเงินยืมราชการ	๑	-	มี.ค. – ก.ค. ๖๕	ยังไม่ถึงระยะเวลาดำเนินการ

มติที่ประชุม รับทราบ

ตัวชี้วัด...

ตัวชี้วัด Function ๓.๑๕ ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ และการจ่ายเงินผ่านระบบ KTB Corporate Online รอบ ๕ เดือนหลัง

นางสาวบุษณี ม่วงชู นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ รายงานผลการจัดทำตัวชี้วัดที่ ๓.๑๕ ประจำเดือนเมษายน ๒๕๖๕ ดังนี้

- ทบทวนผลการวิเคราะห์สถานการณ์ของข้อมูลและความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อกระบวนการเบิกจ่ายเงินงบประมาณและการจ่ายเงินผ่านระบบ KTB Corporate Online ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว

- ทบทวนผลวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อข้อมูลและความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อกระบวนการเบิกจ่ายเงินงบประมาณและการจ่ายเงินผ่านระบบ KTB Corporate Online ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว

- ทบทวนมาตรการและเอกสารสรุปประเด็นความรู้ที่ให้แก่บุคลากร เพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการตามกลยุทธ์ PIRAB ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว

- จัดทำแผนปฏิบัติการดำเนินงานพัฒนากระบวนการเบิกจ่ายเงินงบประมาณและการจ่ายเงินผ่านระบบ KTB Corporate Online ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธานมอบหมายให้แต่ละกลุ่มงานดำเนินการดังต่อไปนี้

๔.๑ ให้เจ้าหน้าที่ผู้ที่กำลังจะประเมินผลงานวิชาการ หรือเลื่อนระดับ ตัวอย่างเช่น จากเดิมตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ เลื่อนเป็น ชำนาญการ นั้น ให้เตรียมข้อมูลในการจัดทำผลงานวิชาการ

๔.๒ การพัฒนาองค์กร (Organization Development = OD) มอบกลุ่มอำนวยการเตรียมจัดหาสถานที่และกำหนดวัน / เวลา จัดทำโครงการจัดประชุมดังกล่าว เพื่อนำเสนอผู้อำนวยการกองคลัง

- ให้แต่ละกลุ่มงานจัดทำเกร็ดความรู้ และที่สิ่งควรรู้แนะนำเสนอในที่ประชุม Organization Development = OD

- ในวันที่ทำกิจกรรมจิตอาสาขอความร่วมมือให้เจ้าหน้าที่ทุกคนสวมใส่เสื้อลายดอก เพื่อความสวยงาม และเพิ่มสีสันให้สดใส

๔.๓ นางสาวบุษณี ม่วงชู แจ้งในที่ประชุมว่า ปัญหาที่พบในการเข้าใช้ระบบ New GFMS Thai ของกลุ่มการเงิน ไม่สามารถบันทึกข้อมูลในระบบพร้อมกันได้ เนื่องจากมีเพียง ๑ User จึงทำให้การทำงานล่าช้า

๔.๔ ให้เจ้าหน้าที่กองคลัง หาวิธีกำจัดหนู เนื่องจากหนูทำลายสิ่งของในสำนักงานบ่อยครั้ง

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

นางพิสมัย พุ่มสุข

นางสาวจีระภา ขาวละเอียด

ผู้จัดรายงานการประชุม

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

การประชุมสื่อสารนโยบาย และกำกับติดตามผลการดำเนินงานจัดทำตัวชี้วัด
ของกองคลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕
เมื่อวันศุกร์ที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๒.๐๐น.
ณ ห้องประชุมกองคลัง อาคาร ๕ ชั้น ๒ กรมอนามัย



การประชุมสื่อสารนโยบาย และกำกับติดตามผลการดำเนินงานจัดทำตัวชี้วัด
ของกองคลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕
เมื่อวันศุกร์ที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๒.๐๐น.
ณ ห้องประชุมกองคลัง อาคาร ๕ ชั้น ๒ กรมอนามัย



สรุปรายงานผลการวิเคราะห์สถานการณ์ดำเนินงาน รอบ ๕ เดือนแรก

.....

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

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

กองคลังได้ดำเนินการพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายู่น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต (Healthy Workplace Happy for Life) ตามนโยบายของกรมอนามัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยเริ่มดำเนินการจัดทำประกาศนโยบายการพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายู่น่าทำงาน และแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายู่น่าทำงานฯ พร้อมชี้แจงและลงมือดำเนินการตามเกณฑ์การประเมิน โดยได้รับการตรวจประเมินผลสถานที่ทำงาน น่ายู่น่าทำงาน ฯ รอบ ๕ เดือนแรก ระหว่างวันที่ ๓ - ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ มีเกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่ายู่น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย

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

ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการในปัจจุบัน

กองคลังได้รับการแจ้งผลการประเมินสถานที่ทำงาน น่ายู่น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และการประเมิน ๕ ส รอบ ๕ เดือนแรก ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตามหนังสือสำนักส่งเสริมสุขภาพ ที่ สธ ๐๙๒๓.๐๕/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

โดยที่กองคลังได้ส่งเรื่องอุทธรณ์คะแนนการประเมินสถานที่ทำงานน่ายู่ น่าทำงานฯ และเกณฑ์ ๕ส ดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	ประเด็นที่ต้องการอุทธรณ์	ข้อมูล/หลักฐานที่เกี่ยวข้อง
เกณฑ์สะอาด 10. ได้มาตรฐานส้วม สาธารณะไทยของกรม อนามัย เช่น ห้องน้ำห้องส้วม มีการระบายอากาศ และแสง สว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น รวมทั้งมีเครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวก (ภาคผนวก ข)	- ผลการประเมินห้องน้ำ ห้อง ส้วมเป็นไปตามมาตรฐาน ส้วม สาธารณะไทยของกรมอนามัย (1) หัก 0.05 * กรณีหน่วยงานไม่มีส้วมที่ต้อง รับผิดชอบถือว่าผ่าน โดยอัตโนมัติ (1) อุทธรณ์ประเด็น ผลการประเมินห้องน้ำห้องส้วม เป็นไปตามมาตรฐานส้วม สาธารณะไทยของกรมอนามัย(1)	ห้องน้ำห้องส้วมบริเวณชั้น 2 มีตารางทำความสะอาดของแม่บ้านทำ ความสะอาดซักโครกในแต่ละวัน 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 นอกจากเจ้าหน้าที่ของกองคลังมาใช้ บริการแล้วยังมีผู้ติดต่อราชการและ ผู้ประกอบการร้านค้ามาใช้บริการเป็น จำนวนมากทำให้ไม่สามารถควบคุมดูแล ความสะอาดซักโครกได้ตลอดเวลา

ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้แจ้งผลการอุทธรณ์คะแนนการประเมินสถานที่ทำงานน่ายู่ น่าทำงานฯ มีชีวิตชีวา และ
 เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และการประเมิน ๕ ส รอบ ๕ เดือนแรก ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตามหนังสือสำนัก
 ส่งเสริมสุขภาพ ที่ สธ ๐๙๒๓.๐๕/ว๑๑๖๖ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ กองคลังได้คะแนนเท่าเดิม

จากข้อมูลการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงาน น่ายู่ น่าทำงานฯ และการประเมิน ๕ ส
 รอบ ๕ เดือนแรก ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายู่ฯ และ
 จากการเข้ารับการตรวจประเมินที่ผ่านมา คณะกรรมการฯ ของกรมได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่อง

๑. ผ้าฆ่ามีคราบสกปรกเห็นชัด ๑ จุด
๒. ตู้เก็บของหรือชั้นวางของไม่มีป้ายชื่อผู้รับผิดชอบเกิน ๓ จุด
๓. ห้องน้ำหญิงซักโครกมีคราบสกปรก
๔. ไม่มีมีการประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเส้นเลือดหัวใจและหลอดเลือดของบุคลากร

ที่มีอายุ ๓๕ ปีขึ้นไป ด้วยโปรแกรม CV Risk score

จากข้อมูลดังกล่าว ทำให้ผลการประเมินสถานที่ทำงาน น่ายู่ น่าทำงานฯ รอบ ๕ เดือนแรก
 มีคะแนนรวมทั้งสิ้น ๘๓.๓๕ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๙๑ ของคะแนนรวม (เกณฑ์ ๕ ส ๘๒ คะแนน +
 เกณฑ์ HWP ระดับดี ๔๔ คะแนน)

ความรู้ที่นำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ดำเนินการพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายู่ น่าทำงานฯ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต
 และความสุขของคนทำงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๕ เดือนแรก) และข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้น
 ที่ได้จากคณะกรรมการตรวจประเมินสถานที่ทำงานน่ายู่ น่ายู่ น่าทำงานฯ เป็นข้อมูลความรู้ในการจัดการ
 สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้น่ายู่ น่ายู่ น่ายู่ และความรู้ในการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร
 กองคลังจะนำมาดำเนินการปรับปรุงเพื่อพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายู่ น่ายู่ น่ายู่ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและ
 ความสุขของคนทำงาน ตามเกณฑ์ ๕ ส และเกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่ายู่ น่ายู่ น่ายู่ เสริมสร้าง
 คุณภาพชีวิต

หัวข้อที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์สุขภาพของคลัง กรมอนามัย

จากผลการประเมินภาวะสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ เมื่อวันที่ ๑๑ - ๑๓ 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 ทำให้มีผลกระทบกับการคำนวณหาร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มี BMI ปกติดังกล่าว

สำหรับการจัดกิจกรรมประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเส้นเลือดหัวใจของบุคลากรกองคลังที่มีอายุ ๓๕ ปีขึ้นไป จะพบว่าบุคลากรที่มีอายุ ๓๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๔๙ คน โดยแบ่งกลุ่มเสี่ยงออกเป็น ๓ กลุ่มเสี่ยง ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| - กลุ่มเสี่ยงน้อย (ระดับความเสี่ยง ๐.๕๕% - ๑๖.๖๕%) | จำนวน ๔๓ คน |
| - กลุ่มเสี่ยงปานกลาง (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 เข้าและบ่าย ครั้งละ ๕ นาที

๒) ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ โดยการเผยแพร่ความรู้ด้านอาหารเพื่อสุขภาพที่ดี ลดความมัน ลดความหวาน และลดความเค็ม

๓) เผยแพร่ความรู้ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโทษของการสูบบุหรี่ ผลกระทบต่อผู้ที่อยู่ใกล้ชิด และแนวทางการเลิกบุหรี่ด้วยตนเอง

ที่มาของประเด็นความรู้

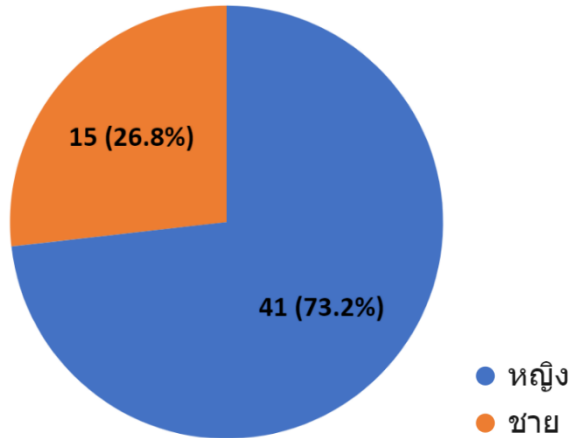
๑.การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ [ดาวน์โหลด](#)

๒.คู่มือธงโภชนาการ [ดาวน์โหลด](#)

ข้อหัวที่ ๓ การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กองคลัง กรมอนามัย
 เมื่อวันที่ ๒ - ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ได้มีการเปิดระบบให้เจ้าหน้าที่กองคลังทำประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัยผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งได้จัดทำสรุปผลการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองคลัง พบว่า กองคลังมีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด จำนวน ๖๐ คน มีผู้ทำประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองคลัง จำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๓๓ มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

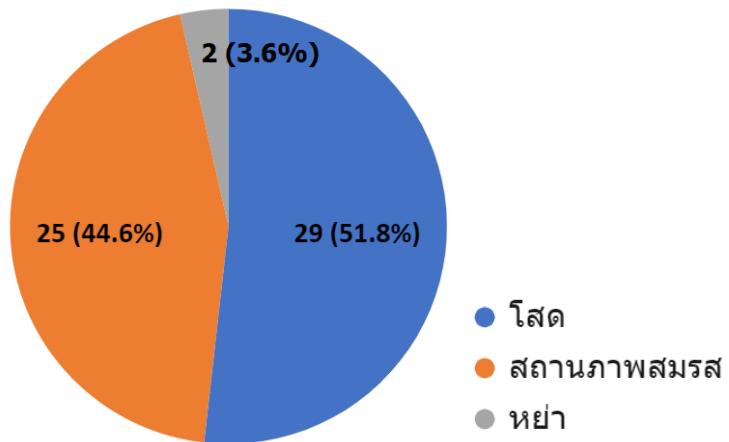
๑.๑ เพศ



๑.๒ อายุ ปี (เศษที่เกิน ๖ เดือนนับเป็น ๑ ปี)

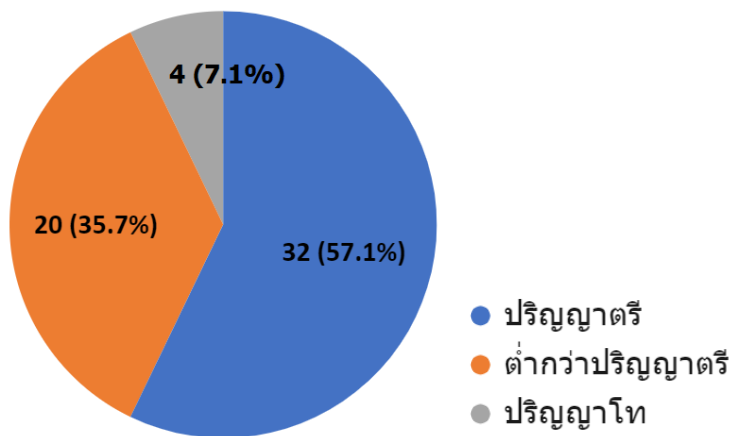
อายุ	จำนวน	ร้อยละ
- Generation Y (๒๑ - ๓๗ ปี)	๒๐	๓๕.๗๑
- Generation X (๓๘ - ๕๓ ปี)	๒๓	๔๑.๐๗
- Generation BB (๕๔ - ๖๐ ปี)	๑๓	๒๓.๒๑

๑.๓ สถานภาพ

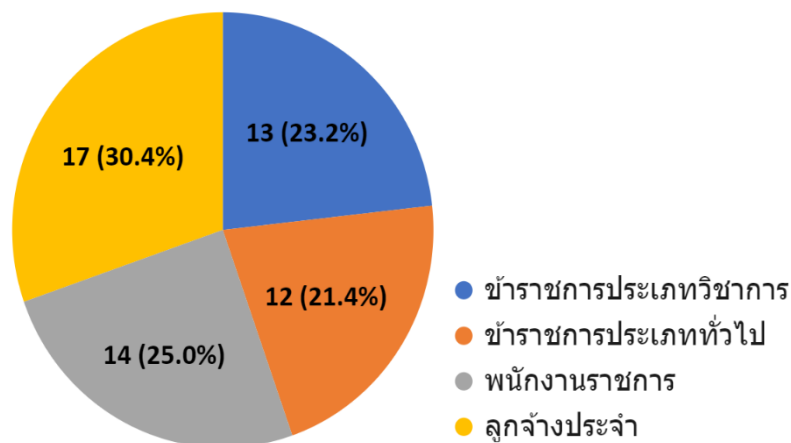


๑.๔ ระดับการศึกษา...

๑.๔ ระดับการศึกษา



๑.๕ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

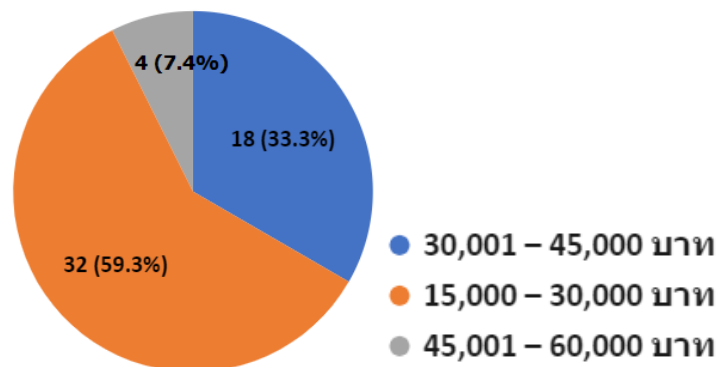


๑.๖ สถานที่ปฏิบัติงาน กองคลัง

๑.๗ อายุงาน ปี (เศษที่เกิน ๖ เดือนนับเป็น ๑ ปี)

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ถึง ๑ ปี	๐	๐
๑ ถึง ๕ ปี	๑๐	๑๗.๘๖
๖ ถึง ๑๐ ปี	๑๒	๒๑.๔๓
๑๑ ถึง ๑๕ ปี	๕	๘.๙๓
มากกว่า ๑๕ ปี	๒๙	๕๑.๗๙

๑.๘ เงินเดือน



ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

๑. ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ๘ ด้าน

การประเมินความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองคลัง ๘ ด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง ๓.๓๐ - ๓.๘๒ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความภูมิใจในองค์กร (ค่าเฉลี่ย ๓.๘๒) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม(ค่าเฉลี่ย ๓.๓๐) โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

๑.๑ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ระหว่าง ๓.๒๑ - ๓.๓๙ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๙) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และหน่วยงานจัดสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่าน (ค่าเฉลี่ย ๓.๒๑) 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

๑.๒ สภาพการปฏิบัติงานนำอยู่นำทำงานและส่งเสริมสุขภาพ

ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานนำอยู่นำทำงานและส่งเสริมสุขภาพมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ระหว่าง ๓.๖๙ - ๓.๙๘ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๘) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีสถานที่ หรือมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๙) ดังรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

2. สภาพการปฏิบัติงานนำอยู่นำทำงานและส่งเสริมสุขภาพ	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 สภาพการปฏิบัติงานนำอยู่นำทำงานและส่งเสริมสุขภาพ เพียงใด						3.71	74.29

๑.๓ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ระหว่าง ๓.๔๕ – ๓.๘๘ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รู้สึกยินดีที่ได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย ๓.๘๘) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ไม่เข้าเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรของหน่วยงานอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๕) 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 ไม่เข้าเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรของหน่วยงานอื่น 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

๑.๔ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล

ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ระหว่าง ๓.๓๖ – ๓.๗๑ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๑) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ(ค่าเฉลี่ย ๓.๓๖) 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 ท่านมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยการศึกษาดูงานหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ	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

๑.๕ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ระหว่าง ๓.๕๕ – ๓.๙๕ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๕) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๕) 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

๑.๖ ประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน

ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ระหว่าง ๓.๖๘ – ๓.๘๙ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ก้าวกายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (ค่าเฉลี่ย ๓.๘๙) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจแก่ท่านอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน และการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติอื่น ๆ อย่างยุติธรรมเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานคนอื่น (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๘) 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 ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ก้าวกายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	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

๑.๗ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ระหว่าง ๓.๕๗ – ๓.๗๗ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๗) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหากับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๗) 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 ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหากับสุขภาพร่างกายและจิตใจ 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

๑.๘ ความภูมิใจในองค์กร

ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับความภูมิใจในองค์กรมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ระหว่าง ๓.๗๕ – ๓.๙๓ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบ ต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๓) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีความภูมิใจเมื่อบอกผู้อื่นว่าทำงานที่หน่วยงาน และสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคมและประเทศชาติได้ (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๕) 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

๒. การประเมินความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรกองคลังต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ระหว่าง ๓.๒๗ – ๓.๘๘ โดยปัจจัยที่บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ความภูมิใจในองค์กร (ค่าเฉลี่ย ๓.๘๘) รองลงมาเป็นการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (ค่าเฉลี่ย ๓.๘๒) และปัจจัยที่บุคลากรมีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย ๓.๒๗) ดังรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ความพึงพอใจ	พึงพอใจ อย่างยิ่ง	พึงพอใจ มาก	พึงพอใจ ปานกลาง	ไม่พึง พอใจ	ไม่พึง พอใจ อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับของ ความพึงพอใจ 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 ๓ แนวโน้มที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไป

การประเมินความคิดเห็นของบุคลากรกองคลังต่อแนวโน้มที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไป พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ระหว่าง ๓.๖๔ – ๓.๘๔ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ยังไม่คิดมองหางานใหม่ในองค์กรอื่น (ค่าเฉลี่ย ๓.๘๔) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ ไม่ได้หาข้อมูลการทำงานใหม่ในองค์กรอื่น (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๔) 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	

สรุปผลการตอบแต่ละด้าน ดังนี้

ผลการตอบ	คุณภาพชีวิต	ระดับความพึงพอใจ
ด้านที่ 1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.30	3.27
ด้านที่ 2 สภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ	3.80	3.71
ด้านที่ 3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.66	3.63
ด้านที่ 4 โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล	3.52	3.52
ด้านที่ 5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.74	3.82
ด้านที่ 6 ประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน	3.75	3.73
ด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.65	3.71
ด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์กร	3.82	3.88
ค่าเฉลี่ยรวม	3.65	3.65
แนวโน้มที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไป	3.75	

แปลผล

ช่วง	ระดับของคุณภาพชีวิต	ด้านที่ 1	ด้านที่ 2	ด้านที่ 3	ด้านที่ 4	ด้านที่ 5	ด้านที่ 6	ด้านที่ 7	ด้านที่ 8
4.21 - 5.00	ดีมาก								
3.41 - 4.20	ดี		3.80	3.66	3.52	3.74	3.75	3.65	3.82
2.61 - 3.40	ปานกลาง	3.30							
1.81 - 2.60	ไม่ดี								
1.00 - 1.80	ไม่ดีย่างมาก								

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 ๓ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และส่วนที่ ๓ แนวโน้มที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไป พบปัญหาในด้านบุคลากรมีอายุมากขึ้น อยู่ในช่วงอายุ ๓๘ ปีขึ้นไป มีจำนวนถึง ๖๔.๒๘% และในด้านที่ ๑ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งกองคลังได้นำผลการประเมินในประเด็นที่มีผลการประเมินน้อยที่สุด ๓ ลำดับแรกมาใช้เป็นประเด็นในการทบทวนแผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

- เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๓.๒๑
- มีการจัดสวัสดิการต่างๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ อยู่ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๓.๒๑
- ความคิดเห็นด้านตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ อยู่ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๓.๓๖

ซึ่งเป็นปัญหาดังกล่าวข้างต้นเป็นปัญหาในด้านเกี่ยวกับบุคลากรและความก้าวหน้าในตำแหน่ง เห็นควรกำหนดเป็นมาตรการส่งเสริมความรู้ในการออม การลดหนี้ การสร้างรายได้ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

๑. ให้ความรู้เกี่ยวกับการออม การลดหนี้ และการสร้างรายได้ เพื่อให้บุคลากรมีรายได้ที่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน

๒. สนับสนุนให้ข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ

๓. จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เพื่อให้สอดคล้องกับบุคลากรที่มีอายุมากขึ้นและมีความต้องการความมั่นคง ความก้าวหน้าในสายงานต่อไป ที่มาของประเด็นความรู้

๑.การออม การลดหนี้ และการสร้างรายได้

https://media.setinvestnow.com/setinvestnow/Documents/๒๐๒๑/Sep/TSI_eBook_๐๓๑_PF_HappyMoneyGuide-

https://media.setinvestnow.com/setinvestnow/Documents/๒๐๒๑/Sep/TSI_eBook_๐๓๑_PF_HappyMoneyGuide-%E0%B8%84%E0%B8%B9%E0%B8%88%E0%B8%A๑%E0%B8%B๗%E0%B8%AD%E0%B8%A๑%E0%B8%8๙%E0%B8%B๘%E0%B8%A๙%E0%B8%A๒%E0%B8%8C%E0%B8%8๐%E0%B8%8๗%E0%B8%B๔%E0%B8%8๙%E0%B8%8๐%E0%B8%8๔%E0%B8%B๗%E0%B8%AD%E0%B8%8๙%E0%B8%8๓%E0%B8%8A%E0%B8%8๙%E0%B8%8๐%E0%B8%8๗%E0%B8%B๔%E0%B8%8๙%E0%B8%8๐%E0%B8%8B%E0%B8%8๗%E0%B8%8๙%E0%B8%A๕%E0%B8%8๗%E0%B8%B๘%E0%B8%8๙%E0%B8%8๔%E0%B8%8๙.pdf

๒. กฎ กพ.ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.๒๕๖๔

<https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/circular/w๑-๖๔-attachment.pdf>

๓. การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

<https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/career-path-planning-rev๒๕๕๖๑๒๐๙.pdf>

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้รับบริการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน จากข้อมูลการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เมื่อรอบ ๕ เดือนแรก ซึ่งได้มีการสำรวจความพึงพอใจ การดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ฯ เมื่อเดือนเมษายน ๒๕๖๕ โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้

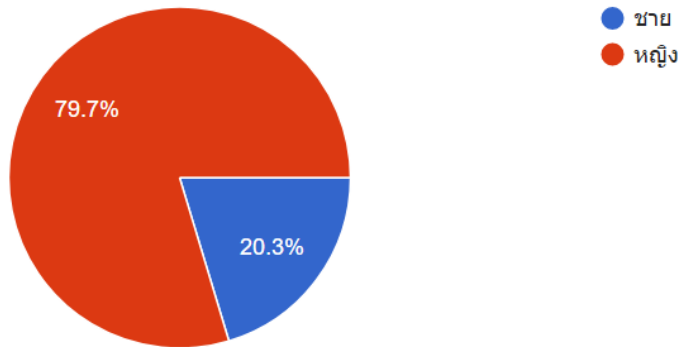
๑. การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (เจ้าหน้าที่กองคลัง)

กองคลังได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจจากการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) มีรายละเอียดดังนี้

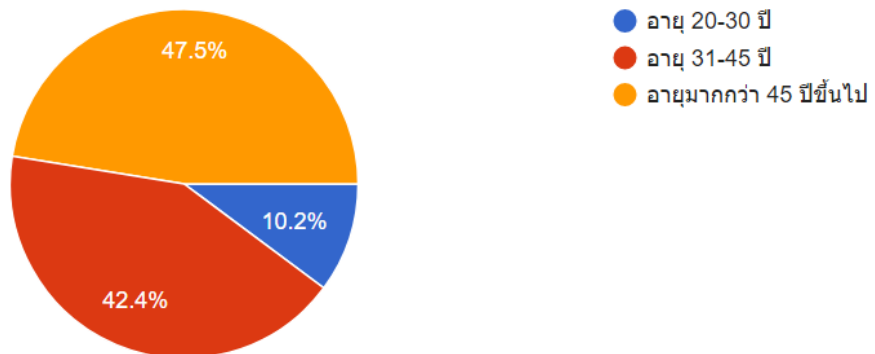
กองคลังมีเจ้าหน้าที่ จำนวน ๖๒ คน มีผู้ทำแบบประเมินความพึงพอใจ จำนวน ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

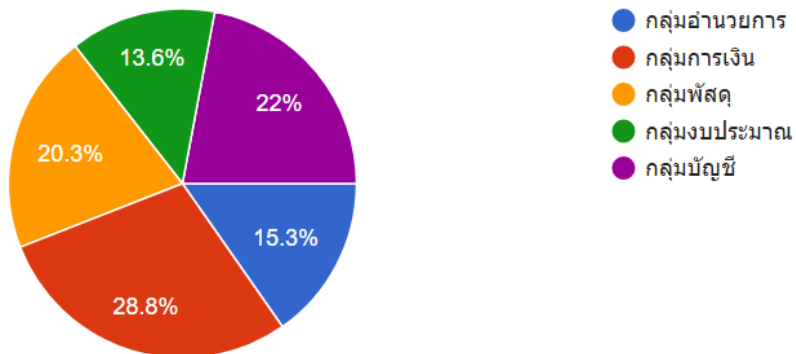
๑. เพศ



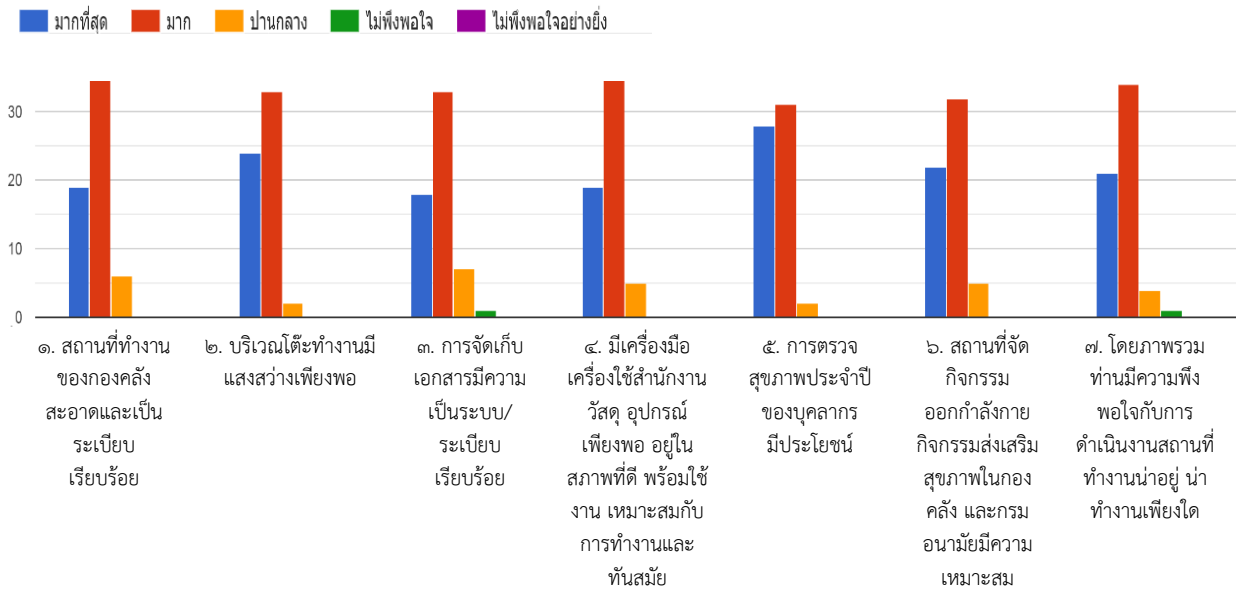
๒. ช่วงอายุ



๓. กลุ่มงาน



ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจจากการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life)



ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

สรุปผลความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ
๑. สถานที่ทำงานของกองคลังสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย	มาก
๒. บริเวณโต๊ะทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ	มาก
๓. การจัดเก็บเอกสารมีความเป็นระบบ/ระเบียบเรียบร้อย	มาก
๔. มีเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุ อุปกรณ์ เพียงพอ อยู่ในสภาพที่ดี พร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงานและทันสมัย	มาก
๕. การตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร มีประโยชน์	มาก
๖. สถานที่จัดกิจกรรมออกกำลังกาย กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในกองคลัง และกรมอนามัยมีความเหมาะสม	มาก
๗. โดยภาพรวมท่านมีความพึงพอใจกับการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานเพียงใด	มาก

จะเห็นได้ว่า บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก กับการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานที่ผ่านมาในรอบ ๕ เดือนแรก สำหรับในส่วนของผลการเข้ารับตรวจประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานที่ผ่านมา คณะกรรมการฯ ของกรมได้ให้ข้อเสนอแนะกับกองคลัง ซึ่งกองคลังจะนำมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงสถานที่ทำงานตามเกณฑ์การประเมินฯ ต่อไป

๒. การวิเคราะห์ผู้รับบริการ (ผู้มาติดต่อราชการ)

กองคลังได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่ายู่ น่านำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานจากผู้รับบริการของกองคลัง (ผู้มาติดต่อราชการ) สรุปรายละเอียดดังนี้

จากการสำรวจความพึงพอใจ พบว่ามีผู้ทำแบบสำรวจความพึงพอใจ จำนวน ๓๑ คน เป็นเพศชาย ๑๒ คน หญิง ๑๙ คน อายุ ๒๐ - ๓๐ ปี จำนวน ๗คน , อายุ ๓๑ - ๔๕ ปี จำนวน ๑๕ คน และอายุมากกว่า ๔๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๙ คน

หัวข้อ	จำนวนผู้เลือกระดับความพึงพอใจ					สรุปผล ความพึง พอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	ไม่พึง พอใจ	ไม่พึง พอใจ อย่างยิ่ง	
1. สถานที่รับบริการของกองคลังสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย	13	15	3	-	-	มาก
2. บริเวณที่รับบริการมีแสงสว่างเพียงพอ	16	13	2	-	-	มากที่สุด
3. ป้ายสื่อสารข้อมูลมีความชัดเจน	15	13	2	-	-	มากที่สุด
4. บริเวณที่รับบริการมีแสงสว่างเพียงพอ	19	7	5	-	-	มากที่สุด
5. เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความสุภาพเต็มใจให้บริการ	26	4	1	-	-	มากที่สุด
6. โดยภาพรวมท่านมีความพึงพอใจ ในการเข้ารับบริการเพียงใด	21	10		-	-	มากที่สุด

โดยไม่มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของการสำรวจความพึงพอใจการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่ายู่ น่านำทำงาน ของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายู่ น่านำทำงานฯ เป็นเครื่องมือหนึ่งในการสร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการเป็นอย่างมาก ซึ่งกองคลังเห็นถึงความสำคัญ และถือว่าเป็นส่วนหนึ่งในการให้บริการ โดยจะนำความรู้จากเกณฑ์ประเมิน ๕ ส และเกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงาน น่ายู่ น่านำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มาดำเนินการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

แต่เนื่องจากในเดือนมีนาคม ๒๕๖๕ พบว่า มีสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ที่มีการติดต่อกันง่ายจากสัมผัสเชื้อที่ลอยในอากาศ ทำให้บุคลากรกองคลังที่มีการติดต่อราชการ และให้บริการมีความเสี่ยงสูง และอาจติดเชื้อหลังจากสัมผัสโรคเพิ่มขึ้นจำนวนมาก กองคลังจึงได้นำมาตรการ DMHTT ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติที่กระทรวงสาธารณสุขแนะนำให้ใช้ป้องกันการระบาดของโรค ได้แก่

D = Distancing คือการเว้นระยะห่างกับคนอื่นอย่างน้อย ๑-๒ เมตร

M = Mask Wearing คือการสวมหน้ากากอนามัยเพื่อลดการฟุ้งกระจายของละอองฝอย

H = Hand Washing คือการหมั่นล้างมือบ่อยๆ ทั้งน้ำสบู่ และเจลแอลกอฮอล์ฆ่าเชื้อ เพราะมีโอกาสที่เราจะนำมามาสัมผัสใบหน้าโดยไม่รู้ตัวได้

T = Testing คือตรวจวัดอุณหภูมิร่างกายสม่ำเสมอ ทั้งก่อนเข้าทำงาน ร้านสะดวกซื้อ และหากทราบว่า มีประวัติไปพื้นที่เสี่ยง ควรเข้ารับการตรวจ COVID-๑๙

T = Thai Cha na คือการสแกนแอปไทยชนะทุกครั้งที่ได้เดินทางไปสถานที่ต่างๆ และโหลดแอปหมอชนะพร้อมลงทะเบียนหากทำได้ เพื่อให้ทราบความเสี่ยงติดโรคของตนเอง หากมี SMS แจ้งเตือนว่ามีประวัติไปที่เสี่ยงมา จะได้กักตัว หรือตรวจ COVID-๑๙ ได้อย่างรวดเร็ว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มอำนวยการ กองคลัง โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๔๐๕๕

ที่ สธ ๐๙๐๓.๐๑/๕๖

วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติปรับมาตรการและแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายู่ น่ายทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของกองคลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการกองคลัง

ด้วยในการจัดทำตัวชี้วัด ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายู่ น่ายทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต คำรับรองการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีรายละเอียด KPI Template กำหนดให้หน่วยงานทบทวนการดำเนินงาน รอบ ๕ เดือนแรก เพื่อปรับแผนปฏิบัติการฯ โดยวิเคราะห์จากผลการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่ายู่ น่ายทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานรอบ ๕ เดือนแรก สถานการณ์สุขภาพ และข้อมูลคุณภาพชีวิตของบุคลากรกองคลัง (จากการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัยผ่านระบบออนไลน์ เมื่อวันที่ ๒ - ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔) ซึ่งกลุ่มอำนวยการได้จัดทำรายงานการวิเคราะห์สถานการณ์และข้อมูลคุณภาพชีวิตของบุคลากรกองคลัง และความรู้ที่นำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ มาใช้วางแผนเพื่อกำหนดมาตรการและประเด็นความรู้ให้แก่บุคลากรกองคลัง และปรับแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายู่ น่ายทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต รอบ ๕ เดือนหลัง นั้น

โดยกลุ่มอำนวยการได้นำเสนอรายงานผลการวิเคราะห์สถานการณ์และข้อมูลคุณภาพชีวิตของบุคลากรกองคลังในที่ประชุมกองคลังสื่อสารนโยบาย และกำกับติดตามผลการดำเนินงานจัดทำตัวชี้วัด เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ ดังมีรายละเอียดแนบท้าย และขอแบ่งเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่ายู่ น่ายทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานรอบ ๕ เดือนแรก พบว่า คณะกรรมการฯ ของกรมได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องให้กองคลังปรับปรุง คือ

- ฝ่ายอนามัยควรสกรปรกเห็นขัด ๑ จุด
- ตู้เก็บของหรือชั้นวางของไม่มีป้ายชื่อผู้รับผิดชอบเกิน ๓ จุด
- ห้องน้ำหญิงซักโครกมีคราบสกรปรก
- ไม่มีการประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเส้นเลือดหัวใจและหลอดเลือดของบุคลากรที่มี

อายุ ๓๕ ปีขึ้นไป ด้วยโปรแกรม CV Risk score

๒. การวิเคราะห์สถานการณ์สุขภาพ พบว่า บุคลากรมีค่าดัชนีมวลกาย BMI ปกติ มีผลลัพธ์ติดลบ -๑๙.๓๕๕ จากการเปรียบเทียบกับข้อมูลค่าดัชนีมวลกาย BMI ปกติ รอบ ๕ เดือนหลังของปี ๒๕๖๕ เนื่องจากปัจจุบันบุคลากรมีแนวโน้มน้ำหนักเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีผลกระทบกับการคำนวณหาร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มี BMI ปกติดังกล่าว

๓. ข้อมูลคุณภาพชีวิตของบุคลากร พบว่า บุคลากรมีอายุมากขึ้น อยู่ในช่วงอายุ ๓๘ ปีขึ้นไป มีจำนวนถึง ๖๔.๒๘% และพบว่า มีหัวข้อปัญหาจากการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ

- เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และมีการจัดสวัสดิการต่างๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ

- การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- ความคิดเห็นด้านตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

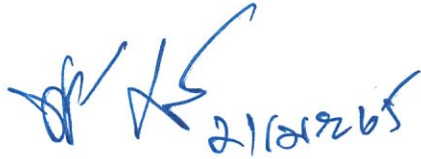
ในการนี้ เห็นควรส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่อไป และกำหนดมาตรการส่งเสริมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ในเรื่องการออม การลดหนี้ การสร้างรายได้ เพื่อให้สามารถปรับใช้ในชีวิตประจำวันทำให้เกิดความเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และการสื่อสารแนวทางหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและเลื่อนข้าราชการ ฉบับใหม่ เพื่อให้สามารถวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ในรอบ ๕ เดือนหลัง ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติมาตรการและแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ฉบับปรับปรุงด้วย จะเป็นพระคุณ



(นางสาวจีระภา ขาวละเอียด)
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
หัวหน้ากลุ่มอำนวยการ

- อนุมัติ



21/เม/๖๕

(นางสาวพิมพ์ภาวดี ศรีจันทร์)
ผู้อำนวยการกองคลัง กรมอนามัย

มาตรการและประเด็นความรู้ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานที่สอดคล้องกับการวิเคราะห์และกลยุทธ์ PIRAB ฉบับปรับปรุง (ในรอบ 5 เดือนหลัง)

จากข้อมูลในการวิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รอบ 5 เดือนแรก , สถานการณ์สุขภาพ , ข้อมูลคุณภาพชีวิตของบุคลากรในกองคลัง และการสำรวจความพึงพอใจของการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้รับบริการ มาประกอบการวางแผน เพื่อกำหนดมาตรการและประเด็นความรู้ให้แก่บุคลากรกองคลัง รอบ 5 เดือนหลัง โดยการวิเคราะห์ด้วยกลยุทธ์ PIRAB เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ดังนี้

มาตรการ	กลวิธีการดำเนินงาน	หลักการและ เหตุผลที่กำหนด มาตรการ	รายการประเด็น ความรู้ที่ให้แก่ บุคลากร	หลักการและเหตุผล การกำหนดประเด็น ความรู้	กิจกรรม
1. การขับเคลื่อนการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน P : Partner สร้างการมีส่วนร่วม ข้อเสนอเชิงนโยบาย	- ประกาศนโยบายสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน มีชีวิตชีวา เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานและประกาศวัฒนธรรมองค์กร - แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ฯ - รวบรวมและวิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงานในปี2564 ผลการวิเคราะห์ภาวะสุขภาพของบุคลากร - วิเคราะห์ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ประชุมคณะทำงานพัฒนาสถานที่ทำงาน น่าอยู่ นำทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้าง คุณภาพชีวิต เพื่อวางแผนการพัฒนางานองค์กร	องค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ได้ประกาศเป็นนโยบายและวัฒนธรรมองค์กร และแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต โดยมีตัวแทนทุกกลุ่มงาน เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานที่ทำงานฯ และพัฒนาคนในองค์กรให้มีสุขภาพที่ดี และคุณภาพชีวิตที่ดี	เกณฑ์ประเมิน 5 ส และเกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงาน น่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน ประจำปีงบประมาณ 2565	กรมให้ความสำคัญในการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้าง คุณภาพชีวิต โดยกำหนดให้หน่วยงานดำเนินงานพัฒนาหน่วยงานรับบริการประเมินฯ จากเกณฑ์ประเมิน 5 ส และเกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน ประจำปีงบประมาณ 2565 ที่มีเป้าหมายถึงระดับดีเยี่ยม	1. ประกาศนโยบายสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน มีชีวิตชีวา เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานและประกาศวัฒนธรรมองค์กร 2. รวบรวมและวิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงานในปี2564 ผลการวิเคราะห์ภาวะสุขภาพของบุคลากร 3. วิเคราะห์ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และจัดทำทำเนียบผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4. แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาสถานที่ทำงาน น่าอยู่ นำทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้าง คุณภาพชีวิต และจัดประชุมฯ เพื่อวางแผนการพัฒนางานองค์กร

มาตรการ	กลวิธีการดำเนินงาน	หลักการและเหตุผลผลการกำหนดมาตรการ	รายการประเด็นความรู้ที่ให้แก่บุคลากร	หลักการและเหตุผลผลการกำหนดประเด็นความรู้	กิจกรรม
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ อนามัย สิ่งแวดล้อมและสมดุลในชีวิตการทำงาน I : Investment ประสานแหล่งเงินทุนเพื่อพัฒนา A : Advocacy การชี้แนะ สื่อสาร การสนับสนุน	- สอบถามความต้องการด้านความรู้ด้านส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม - วิเคราะห์แบบสอบถามและการประเมินภาวะสุขภาพของบุคลากร - จัดทำกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อมและสมดุลในชีวิตการทำงาน	เพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ซึ่งได้มีนโยบายให้ส่งเสริมสุขภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร ด้วยสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในหน่วยงานและกรมอนามัย	-การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ -คู่มือธงโภชนาการ -ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพช่องปาก	จากผลสำรวจดัชนีมวลกาย (BMI) ของบุคลากรกองคลัง พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปกติ (สุขภาพดี) จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 64.61 แต่ยังคงควรมีการสนับสนุนให้ความรู้ส่งเสริมสุขภาพ เพื่อดูแลรักษาสุขภาพที่ดีต่อไป	1. จัดกิจกรรมออกกำลังกาย 2. จัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านส่งเสริมสุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตการทำงาน 3. จัดกิจกรรมนันทนาการ
3. เฝ้าระวังภาวะสุขภาพบุคลากร R : Regulation การกำกับ ควบคุม	- ประสานงานให้บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพ - จัดกิจกรรมการทดสอบสมรรถภาพทางกายให้กับบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการดูแลป้องกัน และเฝ้าระวังสุขภาพที่เป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนควรให้ความสำคัญ เพราะยิ่งอายุเพิ่มขึ้นการเจ็บป่วย และร่างกายเสื่อมมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพส่งผลต่อการทำงานได้ ดังนั้นจึงควรมีการควบคุม เฝ้าระวังด้านสุขภาพของบุคลากร	การตรวจสุขภาพที่เหมาะสมและจำเป็นสำหรับประชาชน	การตรวจวัดสุขภาพของบุคลากรมีหลายวิธีในการตรวจสุขภาพซึ่งจะมีประโยชน์ให้สามารถรับรู้สุขภาพของตนเองและป้องกันดูแลสุขภาพต่อไป	1. การตรวจสุขภาพประจำปี 2. การทดสอบสมรรถภาพทางกาย 3. การวัดดัชนีมวลกาย (BMI)
4. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานที่ทำงาน สิ่งแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตการทำงาน B : Building capacity การพัฒนาศักยภาพ,กำลังสร้าง,การทำงานร่วมกัน	- ให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานที่ทำงาน ตามเกณฑ์ประเมิน 5 ส เกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงาน น่ายุ่ - จัดกิจกรรมพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้น่ายุ่ - รับการตรวจประเมินหน่วยงานและพัฒนาหน่วยงานต่อไป	เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายุ่	เกณฑ์ประเมิน 5 ส และเกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่ายุ่ น่ายุ่ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน ประจำปีงบประมาณ 2565	กรมให้ความสำคัญในการพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายุ่ น่ายุ่ มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต โดยกำหนดให้หน่วยงานดำเนินงานพัฒนาหน่วยงานรับการประเมินจากเกณฑ์ประเมิน 5 ส และเกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่ายุ่ ที่มีเป้าหมายถึงระดับดีเยี่ยม	1. จัดกิจกรรมพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้น่ายุ่ น่ายุ่ เอื้อต่อการมีสุขภาพดี 2. เข้ารับการตรวจประเมินสถานที่ทำงานน่ายุ่

มาตรการ	กลวิธีการดำเนินงาน	หลักการและเหตุผลผลการกำหนดมาตรการ	รายการประเด็นความรู้ที่ให้แก่บุคลากร	หลักการและเหตุผลผลการกำหนดประเด็นความรู้	กิจกรรม
<p>5. ส่งเสริมความรู้ในการออม การลดหนี้ การสร้างรายได้ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>A : Advocacy การชี้แนะ สื่อสาร การสนับสนุน</p>	<p>-ให้ความรู้เกี่ยวกับการออม การลดหนี้ การสร้างรายได้</p> <p>-ให้ความรู้ในการเลื่อนตำแหน่งตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเห็นประโยชน์ในการออม การลดหนี้ และการสร้างรายได้ เพื่อให้เพียงพอกับ ค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงขึ้น และสื่อสารให้ความรู้ในการเลื่อนตำแหน่งตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>-ความรู้เกี่ยวกับการออม การลดหนี้ การสร้างรายได้</p> <p>-ระเบียบหลักเกณฑ์ ในการเลื่อนตำแหน่งต่างๆ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเห็นประโยชน์ในการออม การลดหนี้ และการสร้างรายได้ เพื่อให้เพียงพอกับค่าครองชีพ ในปัจจุบันที่สูงขึ้น และสื่อสารให้ความรู้ในการเลื่อนตำแหน่งตามระเบียบหลักเกณฑ์ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านการออม การลดหนี้ การสร้างรายได้ 2. จัดกิจกรรมให้ความรู้ในการเลื่อนตำแหน่งตามระเบียบหลักเกณฑ์ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แผนปฏิบัติการพัฒนาสถานที่ทำงานนอกระบบ นำทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ประจำปีงบประมาณ 2565 (ฉบับปรับปรุง)

มาตรการ	ประเด็นความรู้	กิจกรรม/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1.การขับเคลื่อนการดำเนินงาน สถานที่ทำงานนอกระบบ นำทำงาน	เกณฑ์ประเมิน 5 ส และเกณฑ์การประเมิน สถานที่ทำงาน นอกระบบ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน	1.1 ประกาศนโยบายสถานที่ทำงานนอกระบบ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรและสื่อสารประชาสัมพันธ์ และแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาสถานที่ทำงานนอกระบบฯ	บุคลากรรับทราบนโยบาย สถานที่ทำงานนอกระบบ นำทำงานฯ และวัฒนธรรมองค์กร และคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนา สถานที่ทำงานนอกระบบฯ	10-30 พ.ย.64	-ประกาศนโยบายสถานที่ทำงานนอกระบบฯ และประกาศ วัฒนธรรมองค์กรสื่อสารให้ บุคลากรกองคลังทราบ โดยการ ทำหนังสือแจ้งเวียนและติดบอร์ด ประชาสัมพันธ์ - คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานฯ	กลุ่มอำนวยการ
		1.2 รวบรวมและวิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงาน ผลการวิเคราะห์ภาวะสุขภาพของบุคลากรและความรู้ที่นำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์	วิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนตัวชี้วัด	1.รอบ 5 เดือนแรก 10-30 พ.ย. 64 2.รอบ 5 เดือนหลัง มี.ค.-เม.ย.65	1.รอบ 5 เดือนแรก รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ การดำเนินงานในปี2564 และ ผลการวิเคราะห์ภาวะสุขภาพของ บุคลากร 2.รอบ 5 เดือนหลัง รายงานการ วิเคราะห์ที่สถานการณ์การ ดำเนินงานรอบ 5 เดือนแรก ปี65 และผลการวิเคราะห์ภาวะสุขภาพ ของบุคลากร	กลุ่มอำนวยการ
		1.3 วิเคราะห์ผลการสำรวจความพึงพอใจ ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อขับเคลื่อน ตัวชี้วัดการดำเนินงานสถานที่ทำงานนอกระบบ นำทำงาน และ ทำทำเนียบผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 1.4 ประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานที่ทำงาน นอกระบบ นำทำงานมีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต มาตรการและประเด็นความรู้ และมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน (SOP) ของตัวชี้วัดและเสนอผู้อำนวยการเพื่อ ขออนุมัติแผนปฏิบัติการฯ และมาตรการฯ	วิเคราะห์ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และจัดทำ ทำเนียบผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตัวแทนคณะทำงานฯ ทั้ง 3 ทีม มีส่วนร่วมในการทำแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานที่ทำงานฯ และ มาตรการและประเด็นความรู้	1.รอบ 5 เดือนแรก 10-30 พ.ย. 64 2.รอบ 5 เดือนหลัง มี.ค.-เม.ย.65 1.รอบ 5 เดือนแรก 10-30 พ.ย. 64.รอบ 5 เดือนหลังมี.ค.-เม.ย.65	รายงานการวิเคราะห์ความ พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และทำเนียบ ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย แผนปฏิบัติการพัฒนาสถานที่ งานนอกระบบ นำทำงานมีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และ มาตรการและประเด็นความรู้	กลุ่มอำนวยการ

มาตรการ	ประเด็นความรู้	กิจกรรม/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1.การขับเคลื่อนการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (ต่อ)		1.5 จัดทำแผนดำเนินการและจัดกิจกรรมพัฒนาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน ตามเกณฑ์ประเมิน ฯ	บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานที่ทำงานฯ	พ.ย.64 - ก.ค.65	-แผนดำเนินการ -ภาพกิจกรรมพัฒนาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานฯ (Big Cleaning) ปีละ 2 ครั้ง	บุคลากรกองคลัง
		1.6 ประชุมหน่วยงานเพื่อกำกับและติดตามการเข้าประเมินการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน ตามเกณฑ์ HWP , 5 ส. และรายงานผลการดำเนินงานในระบบ DOC	ตัวแทนคณะทำงานฯ และบุคลากรทุกกลุ่มงานประชุม รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานที่ทำงาน มีการรายงานผลในระบบ DOC	ต.ค.64 - ก.ค.65	รายงานการติดตามการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน	กลุ่มอำนวยการ
2.ส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ อนามัย สิ่งแวดล้อมและสมดุลในชีวิตการทำงาน	-การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ -คู่มือ ergonomics -ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพช่องปาก	2.1 จัดทำแบบสอบถามความต้องการฯ และวิเคราะห์หาความต้องการได้รับความรู้ด้านส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร	บุคลากรกองคลังเข้าร่วมกิจกรรม	พ.ย.64 - ก.ค.65	ผลการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	พิมพ์พร,พรพรรณ
		2.2 จัดกิจกรรมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ อนามัย สิ่งแวดล้อมและสมดุลในชีวิตการทำงาน 1) กิจกรรมออกกำลังกาย	บุคลากรกองคลังเข้าร่วมกิจกรรม	ธ.ค.64 - ก.ค.65	ภาพกิจกรรมออกกำลังกายของกองคลัง เช่น การยืดเหยียดช่วงสั้นๆ	พิมพ์พร,พรพรรณ
		2) กิจกรรมให้ความรู้ด้านส่งเสริมสุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตการทำงาน	บุคลากรกองคลังเข้าร่วมกิจกรรม	ธ.ค.64 - ก.ค.65	เจ้าหน้าที่กองคลังได้รับความรู้ด้านส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตการทำงาน ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริม ergonomics การดูแลสุขภาพช่องปาก การส่งเสริมป้องกันภาวะโลหิตจาง และการตรวจสุขภาพที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับประชาชน	เจนจิรา, ญัฐณิชา

มาตรการ	ประเด็นความรู้	กิจกรรม/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
3. เฝ้าระวังภาวะ สุขภาพบุคลากร	การตรวจสุขภาพที่ เหมาะสมและจำเป็นสำหรับ ประชาชน	3) กิจกรรมนันทนาการ	บุคลากรกองคลังเข้าร่วม กิจกรรม	ธ.ค.64 - ก.ค.65	ภาพกิจกรรมนันทนาการของ กองคลัง	พิมพ์,พรพรรณ
		3.1 การตรวจสุขภาพประจำปี	บุคลากรกองคลังเข้ารับการ ตรวจสุขภาพ	ธ.ค.64 - ก.ค.65	-หลักฐานการตรวจสุขภาพ ประจำปีของบุคลากรกองคลัง -รายงานการประเมินความเสี่ยง ต่อการเกิดโรคเส้นเลือดหัวใจ ของบุคลากรที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป	พิสมัย,ณัฐธิดา
		3.2 กิจกรรมทดสอบสมรรถภาพทางกาย	บุคลากรกองคลังเข้าร่วม กิจกรรมทดสอบสมรรถภาพ ทางกาย	ธ.ค.64 - ก.ค.65	มีผลการทดสอบสมรรถภาพ ทางกายของกองคลัง	พิสมัย,ณัฐธิดา
4. ส่งเสริมให้บุคลากรมี ส่วนร่วมในการพัฒนา สถานที่ทำงาน สิ่งแวดล้อมและความ สมดุลในชีวิตการ ทำงาน	เกณฑ์ประเมิน 5 ส และ เกณฑ์การประเมินสถานที่ ทำงาน นำอยู่นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและ ความสุขของคนทำงาน	กิจกรรมพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่นำทำงาน เอื้อต่อการมีสุขภาพดี	บุคลากรกองคลังเข้าร่วม กิจกรรม	ธ.ค.64 - ก.ค.65	-หน่วยงานมีสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่ นำทำงาน เอื้อต่อการมีสุขภาพดี -เข้ารับการตรวจประเมินสถานที่ ทำงานนำอยู่นำทำงานฯ	บุคลากรกองคลัง
5. ส่งเสริมความรู้ใน การออม การลดหนี้ การสร้างรายได้ และ ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	-การออม ลดหนี้และการ สร้างรายได้ -หลักเกณฑ์ วิธีการและ เงื่อนไขการย้ายการโอน การประเมินบุคคลและการ เลื่อนข้าราชการ ตามกฎ ก.พ. ฉบับ พ.ศ. 2564	5.1 กิจกรรมให้ความรู้เรื่องการออม ลดหนี้ และ การสร้างรายได้ 5.2 กิจกรรมสื่อสารแนวทางตามหลักเกณฑ์ วิธีการและ เงื่อนไขการย้ายการโอน การประเมินบุคคลและ การเลื่อนข้าราชการ ตามกฎ ก.พ. ฉบับ พ.ศ. 2564 เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรกองคลังเข้าร่วม กิจกรรม	เม.ย. - ก.ค.65	ภาพกิจกรรมให้ความรู้และ สื่อสารให้กับเจ้าหน้าที่กองคลัง	จีระภา,พิสมัย, พิมพ์,ณัฐธิดา

๒. มีกิจกรรมมอบการ์ดอวยพรวันเกิดเจ้าหน้าที่ ในเดือนเมษายน ๒๕๖๕ มีจำนวน ๕ คน



กรมอนามัย
DEPARTMENT OF HEALTH

ภาพข่าวกิจกรรม **กองคลัง** กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

กิจกรรมมอบการ์ดอวยพรวันเกิด ของเจ้าหน้าที่กองคลัง



ประจำเดือน เมษายน พ.ศ. 2565

นางสาวพิมพ์กวี ศรีจันทร์
ผู้อำนวยการกองคลัง กรมอนามัย



นางสาววิวรรณ คำสุวรรณ



นางพิสมัย พุ่มสุข



นายเสกสรรค์ สิทธิพร



นางสาวรำพึง ฐิติบุญ



นางวัชรพรรณ สายเทพ



กองคลัง กรมอนามัย



๓. มีการจัดกิจกรรมออกกำลังกายในระหว่างวัน ด้วยการยืดเหยียดช่วงสั้นๆ ๕-๑๐ นาที ต่อวัน วันละ ๒ ครั้ง จำนวน ๓ วันต่อสัปดาห์ คือ วันอังคาร วันพุธ และวันพฤหัสบดี



ภาพข่าวกิจกรรม **กองคลัง**

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

กิจกรรมการออกกำลังกาย ในระหว่างวัน



ประจำเดือน เมษายน 2565

นางสาวพิมพ์ภวดี ศรีจันทร์
ผู้อำนวยการกองคลัง กรมอนามัย



กองคลัง กรมอนามัย นำโดย นางสาวพิมพ์ภวดี ศรีจันทร์ ผู้อำนวยการกองคลัง พร้อมด้วย บุคลากรกองคลัง ได้ร่วมทำกิจกรรมการออกกำลังกายในระหว่างวัน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรกองคลัง ได้ออกกำลังกายในระหว่างวัน และสร้างเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี ด้วยการยืดเหยียด ๕-๑๐ นาที ทุกวันอังคาร วันพุธและวันพฤหัสบดี เวลา ๑๐.๐๐ น. และ ๑๕.๐๐ น.



กองคลัง กรมอนามัย

๔. มีการจัดกิจกรรมสงกรานต์วิถีใหม่สืบสานวัฒนธรรมไทยของกองคลัง ในวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕ โดยมีการสงฆ์น้ำพระพุทธรูป และพิธีรดน้ำขอพรผู้อำนวยการกองคลัง และการแต่งกายด้วยชุดผ้าไทย เสื้อลายดอกเข้าร่วมกิจกรรม



วันที่ 12 เมษายน 2565

นางสาวพิมพ์ภาวดี ศรีจันทร์ ผู้อำนวยการกองคลัง ได้เข้าร่วมกิจกรรมสงกรานต์วิถีใหม่สืบสานวัฒนธรรมไทย โดยมีพิธีสงฆ์น้ำพระและรดน้ำขอพรอธิบดีกรมอนามัย

นอกจากนี้กองคลัง ได้จัดพิธีสงฆ์น้ำพระพุทธรูป และพิธีรดน้ำขอพรผู้อำนวยการกองคลัง โดยบุคลากรกองคลังได้ร่วมกันแต่งกายด้วยชุดผ้าไทย และเสื้อลายดอกเข้าร่วมกิจกรรม



กองคลัง กรมอนามัย