



---

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิต  
สำนักงานสถิติแห่งชาติ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗

---

# สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
<b>บทที่ ๒ การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง</b>	
๒.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๓
๒.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖	๓
๒.๓ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑)	๔
๒.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖	๕
<b>บทที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ</b>	
ผลการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานสถิติแห่งชาติ	๗
<b>บทที่ ๔ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗)</b>	
๔.๑ วิสัยทัศน์	๑๕
๔.๒ ภารกิจหลัก	๑๕
๔.๓ อำนาจหน้าที่	๑๕
๔.๔ หน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ	๑๖
๔.๕ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิต สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗	๑๘

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓๔ บัญญัติว่าการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมาตรา ๗๒ บัญญัติว่า ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหารราชการ และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้ระบบราชการมีความเข้มแข็ง ข้าราชการมีภูมิคุ้มกันที่ดีเพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว กับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคูณภาพชีวิตของบุคลากรทุกระดับในสังกัดอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิต สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ที่จัดทำขึ้น จะสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาคูณภาพชีวิตของบุคลากรภายในสำนักงานสถิติแห่งชาติ ที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือ บุคลากรทุกคนภายในสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีคุณภาพชีวิตที่ดีเต็มตามศักยภาพมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ และเสมอภาคภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

#### ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว กับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒) เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มุ่งพัฒนาตนเอง และงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

๓) เพื่อให้สำนักงานสถิติแห่งชาติมีระบบ กลไก และวิธีการในการพัฒนาคูณภาพชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

๔) เพื่อให้สำนักงานสถิติแห่งชาติมีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตที่สอดคล้องกับกระบวนการสร้างความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร

### ๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑) บุคลากรมีความสุข มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

๒) บุคลากรมีความรัก และความผูกพันในองค์กร

๓) บุคลากรได้รับสวัสดิการอย่างครอบคลุมทั่วถึง

๔) บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการรับราชการและบริการประชาชน

## บทที่ ๒

### การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง

#### ๒.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการและจังหวัด ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามมาตรา ๓๔ บัญญัติไว้ว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” และมาตรา ๓๒ บัญญัติว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ”

#### ๒.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖

หมวด ๑ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีวัตถุประสงค์ของการบริหารราชการและแนวทางปฏิบัติราชการของทุกส่วนราชการในการกระทำภารกิจว่า จะต้องมิเป้าหมาย ดังนี้

๑) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน ได้แก่ การบริหารราชการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวกต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน

๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ได้แก่ การบริหารเพื่อให้ได้รับผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงานในทุกระดับ

๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ได้แก่ การบริหารที่จะต้องพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยสามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้ และความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดระบบการวางเป้าหมายการทำงาน และวัดผลงานของแต่ละบุคคลที่เชื่อมโยงกับระดับองค์การ

๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น ได้แก่ การกำหนดระยะเวลาปฏิบัติงาน และการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และจัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวกับประชาชน รวมทั้งการปฏิบัติงานในรูปแบบ One stop service

๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ ได้แก่ การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการและขั้นตอนการทำงานใหม่อยู่เสมอ ซึ่งจำเป็นต้องทบทวนลำดับความสำคัญและความจำเป็นของแผนงานโครงการทุกระยะ การยุบเลิกส่วนราชการที่ไม่จำเป็น และปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์อยู่เสมอ

๖) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ ได้แก่ การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการและความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการเป็นหลัก โดยมีการสำรวจความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติราชการต่อไป

๗) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ การตรวจสอบและวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดระบบการควบคุมตนเอง ซึ่งจะทำให้สามารถผลักดันการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๒.๓ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑)

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑) การกำหนดกลยุทธ์และมาตรการให้ระบบราชการไทยพร้อมรับการขับเคลื่อนประเทศให้บรรลุเป้าหมายและดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน มีการปรับสมดุลในการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นอย่างมีคุณภาพ สามารถทำงานแบบบูรณาการด้วยการใช้ยุทธศาสตร์ประเทศเป็นต้นนำ มีภูมิคุ้มกันที่ดี ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในทุกสถานการณ์ โดยมีเป้าประสงค์ในเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อสร้างความเชื่อถือไว้วางใจ พัฒนาสุขภาวะ และมุ่งสู่ความยั่งยืน โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ดังนี้

#### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน

- ๑.๑ พัฒนาระบบการให้บริการประชาชน
- ๑.๒ เสริมสร้างวัฒนธรรมการให้บริการที่เป็นเลิศ
- ๑.๓ พัฒนาระบบการจัดการข้อร้องเรียนและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

#### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ

- ๒.๑ พัฒนาหน่วยงานของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง
- ๒.๒ พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ
- ๒.๓ เพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ โดยการลดต้นทุน และส่งเสริมนวัตกรรม
- ๒.๔ สร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

#### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด

- บริหารสินทรัพย์ของภาครัฐอย่างครบวงจรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ คุ่มค่า และสะท้อนต้นทุนที่แท้จริงของภาครัฐ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ**

๔.๑ ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการ

๔.๒ ปรับปรุงความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน**

๕.๑ ทบทวนบทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐให้เหมาะสม ถ้ายโอนภารกิจงานและกิจกรรมที่ภาครัฐไม่จำเป็นต้องปฏิบัติเองให้ภาคส่วนต่างๆ

๕.๒ ส่งเสริมการบริหารราชการระบบเปิดและการสร้างเครือข่าย

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหาร ราชการแผ่นดิน**

๖.๑ ส่งเสริมและวางกลไกสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ

๖.๒ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และมาตรการในการต่อต้านคอร์รัปชัน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคม**

๗.๑ พัฒนาระบบบริหารงานของหน่วยงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน

๗.๒ เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับธรรมาภิบาลในภาครัฐของประเทศ สมาชิกอาเซียน

**๒.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖**

**หลักการ**

- ๑) การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเพิ่มผลิตภาพ และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ
- ๒) การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อสร้างเสริม ให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน
- ๓) การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการมีความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

### วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๒) เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน
- ๔) เพื่อให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพและมีภาพลักษณ์ที่ดี ส่งผลให้สังคมและประเทศไทยเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านการทำงาน

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนาระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านส่วนตัว

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดี
- กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างให้ข้าราชการมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็งมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านสังคม

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ในแต่ละส่วนราชการให้ข้าราชการมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมข้าราชการให้มีจิตสาธารณะ มีความรัก และความสามัคคีภายในองค์กร

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านเศรษฐกิจ

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออม และการบริหารจัดการด้านการเงินให้แก่ข้าราชการ
- กลยุทธ์ที่ ๒ จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และสร้างความสุขให้แก่ข้าราชการ



### บทที่ ๓

## การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ผลการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ประชากร คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ  
และประเภทบริหาร จำนวน ๗๗๒ คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๔)

ผู้ตอบแบบสำรวจ คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ  
และประเภทอำนวยการ จำนวน ๓๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๓๐ ของจำนวนประชากร

### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

#### ตารางที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการ ผู้ตอบแบบสำรวจ
ชาย	๑๒๔	๓๑.๓๑
หญิง	๒๗๒	๖๘.๖๙
รวม	๓๙๖	๑๐๐

#### ตารางที่ ๒ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการ ผู้ตอบแบบสำรวจ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๒๕ ปี	๖	๑.๕๒
๒๖ - ๓๐ ปี	๔๗	๑๑.๘๗
๓๑ - ๓๕ ปี	๖๒	๑๕.๖๖
๓๖ - ๔๐ ปี	๖๑	๑๕.๔๐
๔๑ - ๔๕ ปี	๖๕	๑๖.๔๑
๔๖ - ๕๐ ปี	๖๐	๑๕.๑๕
๕๑ - ๕๕ ปี	๔๓	๑๐.๘๖
ตั้งแต่ ๕๖ ปี ขึ้นไป	๕๒	๑๓.๑๓
รวม	๓๙๖	๑๐๐

ตารางที่ ๓ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการ ผู้ตอบแบบสำรวจ
โสด	๑๘๘	๔๗.๔๗
สมรส	๑๘๕	๔๖.๗๒
หม้าย / หย่า	๒๓	๕.๘๑
รวม	๓๙๖	๑๐๐

ตารางที่ ๔ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามการมีบุตร

จำนวนบุตร	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการ ผู้ตอบแบบสำรวจ
มี	๑๗๓	๔๓.๖๙
ไม่มี	๒๒๓	๕๖.๓๑
รวม	๓๙๖	๑๐๐

ตารางที่ ๕ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการ ผู้ตอบแบบสำรวจ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๔	๘.๕๙
ปริญญาตรี	๒๔๘	๖๒.๖๓
ปริญญาโท	๑๐๙	๒๗.๕๓
ปริญญาเอก	๔	๑.๐๑
อื่นๆ	๑	๐.๒๕
รวม	๓๙๖	๑๐๐

ตารางที่ ๖ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง

ประเภทและระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการ ผู้ตอบแบบสำรวจ
ประเภททั่วไป		
ระดับปฏิบัติงาน	๖๘	๑๗.๑๗
ระดับชำนาญงาน	๕๙	๑๔.๙๐
ระดับอาวุโส	๒๕	๖.๓๑

ประเภทและระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการ ผู้ตอบแบบสำรวจฯ
<b>ประเภทวิชาการ</b>		
ระดับปฏิบัติการ	๕๗	๑๔.๓๙
ระดับชำนาญการ	๙๐	๒๒.๗๓
ระดับชำนาญการพิเศษ	๖๑	๑๕.๔๐
<b>ประเภทอำนวยการ</b>		
ระดับต้น	๒๓	๕.๘๑
ระดับสูง	๑๓	๓.๒๘
<b>รวม</b>	<b>๓๙๖</b>	<b>๑๐๐</b>

ตารางที่ ๗ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการ ผู้ตอบแบบสำรวจฯ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๕ ปี	๑๒๓	๓๑.๐๖
๖ - ๑๐ ปี	๗๘	๑๙.๗๐
๑๑ - ๑๕ ปี	๑๙	๔.๘๐
๑๖ - ๒๐ ปี	๒๘	๗.๐๗
๒๑ - ๒๕ ปี	๕๒	๑๓.๑๓
๒๖ - ๓๐ ปี	๖๔	๑๖.๑๖
ตั้งแต่ ๓๑ ปี ขึ้นไป	๓๒	๘.๐๘
<b>รวม</b>	<b>๓๙๖</b>	<b>๑๐๐</b>

ส่วนที่ ๒ ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อการดูแล  
คุณภาพชีวิตของส่วนราชการต้นสังกัดใน ๔ ด้าน

ตารางที่ ๘ ผลสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อการดูแลคุณภาพชีวิตข้าราชการ  
ของส่วนราชการต้นสังกัด จำแนกตามด้านการทำงาน

ด้านการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ไม่เห็นด้วย	น้อย	ปานกลาง	มาก
๑. สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย สะดวกต่อการทำงาน และสะอาด	๒ (๐.๕๑%)	๘ (๒.๐๒%)	๑๕๑ (๓๘.๑๓%)	๒๓๕ (๕๙.๓๔%)
๒. มีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเพียงพอ	๖ (๑.๕๒%)	๓๙ (๙.๘๕%)	๒๐๘ (๕๒.๕๓%)	๑๔๓ (๓๖.๑๑%)
๓. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัล มาใช้สนับสนุน การปฏิบัติงาน	๒ (๐.๕๑%)	๒๔ (๖.๐๖%)	๒๑๔ (๕๔.๐๔%)	๑๕๖ (๓๙.๓๙%)
๔. มีการทำงานแบบยืดหยุ่น เช่น Work From Home / Work From Anywhere การเหลื่อมเวลาทำงาน เป็นต้น	๒๑ (๕.๓๐%)	๗๗ (๑๙.๔๔%)	๑๗๔ (๔๓.๙๔%)	๑๒๔ (๓๑.๓๑%)
๕. มีการอบรมหรือให้ความรู้ด้านความปลอดภัย และการป้องกันอุบัติเหตุ	๑๐ (๒.๕๓%)	๖๒ (๑๕.๖๖%)	๒๒๗ (๕๗.๓๒%)	๙๗ (๒๔.๔๙%)
๖. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน ที่เหมาะสมและเป็นธรรม	๔ (๑.๐๑%)	๓๐ (๗.๕๘%)	๑๘๖ (๔๖.๙๗%)	๑๗๖ (๔๔.๔๔%)
๗. มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม	๙ (๒.๒๗%)	๔๖ (๑๑.๖๒%)	๑๘๓ (๔๖.๒๑%)	๑๕๘ (๓๙.๙๐%)
๘. มีโอกาสได้ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	๕ (๑.๒๖%)	๔๒ (๑๐.๖๑%)	๑๘๘ (๔๗.๔๗%)	๑๖๑ (๔๐.๖๖%)
๙. มีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่ ได้ริเริ่มสร้างสรรค์ โดยนำแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	๖ (๑.๕๒%)	๔๑ (๑๐.๓๕%)	๑๙๔ (๔๘.๙๙%)	๑๕๕ (๓๙.๑๔%)

ตารางที่ ๙ ผลสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อการดูแลคุณภาพชีวิตข้าราชการ  
ของส่วนราชการต้นสังกัด จำแนกตาม**ด้านสังคม**

ด้านสังคม	ระดับความคิดเห็น			
	ไม่เห็นด้วย	น้อย	ปานกลาง	มาก
๑. ได้รับการสนับสนุน คำแนะนำ และแนวทางแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในส่วนงานอยู่เสมอ	๑ (๐.๒๕%)	๑๘ (๔.๕๕%)	๑๘๘ (๔๗.๔๗%)	๑๘๙ (๔๗.๗๓%)
๒. ได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน จากต่างสำนัก/กอง เป็นอย่างดี	๔ (๑.๐๑%)	๓๗ (๙.๓๔%)	๒๐๒ (๕๑.๐๑%)	๑๕๓ (๓๘.๖๔%)
๓. มีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	๙ (๒.๒๗%)	๖๔ (๑๖.๑๖%)	๒๑๔ (๕๕.๐๔%)	๑๐๙ (๒๗.๕๓%)
๔. มีการจัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ	๖ (๑.๕๒%)	๖๕ (๑๖.๔๑%)	๒๑๘ (๕๕.๐๕%)	๑๐๗ (๒๗.๐๒%)
๕. รับทราบความก้าวหน้าหรือปัญหาขององค์กร และมีส่วนร่วม ในการเสนอแนะเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาคืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ในองค์กรร่วมกัน เช่น ผ่านช่องทางอินทราเน็ตภายใน ส่วนราชการ กล่องรับฟังความคิดเห็น เป็นต้น	๗ (๑.๗๗%)	๕๘ (๑๔.๖๕%)	๒๑๑ (๕๓.๒๘%)	๑๒๐ (๓๐.๓๐%)

ตารางที่ ๑๐ ผลสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อการดูแลคุณภาพชีวิตข้าราชการ  
ของส่วนราชการต้นสังกัด จำแนกตาม**ด้านส่วนตัว**

ด้านส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น			
	ไม่เห็นด้วย	น้อย	ปานกลาง	มาก
๑. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความเหมาะสม	๓ (๐.๗๖%)	๓๓ (๘.๓๓%)	๒๓๐ (๕๘.๐๘%)	๑๓๐ (๓๒.๘๓%)
๒. มีความเครียดจากการทำงาน ในระดับที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและครอบครัว	๖๙ (๑๗.๔๒%)	๑๓๖ (๓๔.๓๔%)	๑๕๖ (๓๙.๓๙%)	๓๕ (๘.๘๔%)
๓. มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ	๓๕ (๘.๘๔%)	๑๑๒ (๒๘.๒๘%)	๑๘๖ (๔๖.๙๗%)	๖๓ (๑๕.๙๑%)
๔. จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีที่ครอบคลุมเพียงพอ และเหมาะสม	๒๒ (๕.๕๖%)	๕๙ (๑๔.๙๐%)	๑๘๕ (๔๖.๗๒%)	๑๓๐ (๓๒.๘๓%)
๕. สามารถบริหารจัดการเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	๑ (๐.๒๕%)	๒๗ (๖.๘๒%)	๑๙๗ (๔๙.๗๕%)	๑๗๑ (๔๓.๑๘%)

ตารางที่ ๑๑ ผลสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อการดูแลคุณภาพชีวิตข้าราชการ  
ของส่วนราชการต้นสังกัด จำแนกตามด้านเศรษฐกิจ

ด้านเศรษฐกิจ	ระดับความคิดเห็น			
	ไม่เห็นด้วย	น้อย	ปานกลาง	มาก
๑. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ	๓๔ (๘.๕๙%)	๑๐๕ (๒๖.๕๒%)	๑๖๙ (๔๒.๖๘%)	๘๘ (๒๒.๒๒%)
๒. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออม	๘๒ (๒๐.๗๑%)	๑๔๓ (๓๖.๑๑%)	๑๑๘ (๒๙.๘๐%)	๕๓ (๑๓.๓๘%)
๓. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับภาระงานที่ได้รับผิดชอบ	๒๕ (๖.๓๑%)	๑๑๕ (๒๙.๐๔%)	๑๘๗ (๔๗.๒๒%)	๖๙ (๑๗.๔๔%)
๔. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนดมีความเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น	๑๖ (๔.๐๔%)	๕๙ (๑๔.๙๐%)	๑๖๘ (๔๒.๔๒%)	๑๕๓ (๓๘.๖๔%)
๕. หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือส่งเสริมให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม เช่น การให้กู้เงิน เงินช่วยเหลืองานศพ ค่าแต่งกาย เป็นต้น	๑๔ (๓.๕๔%)	๖๘ (๑๗.๑๗%)	๑๘๘ (๔๗.๔๗%)	๑๒๖ (๓๑.๘๒%)

ตารางที่ ๑๒ ผลสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อการดูแลคุณภาพชีวิตข้าราชการ  
ของส่วนราชการต้นสังกัดจำแนกตามด้าน

การดูแลคุณภาพชีวิตข้าราชการ	ระดับความพึงพอใจ			
	ไม่พึงพอใจ	ความพึงพอใจ		
		น้อย	ปานกลาง	มาก
ด้านการทำงาน	๒ (๐.๕๑%)	๑๔ (๓.๕๔%)	๒๑๘ (๕๕.๐๕%)	๑๖๒ (๔๐.๙๑%)
ด้านสังคม	๓ (๐.๗๖%)	๒๖ (๖.๕๗%)	๒๓๖ (๕๙.๖๐%)	๑๓๑ (๓๓.๐๘%)
ด้านส่วนตัว	๒ (๐.๕๑%)	๑๕ (๓.๗๙%)	๒๓๙ (๖๐.๓๕%)	๑๔๐ (๓๕.๓๕%)
ด้านเศรษฐกิจ	๑๕ (๓.๗๙%)	๘๑ (๒๐.๔๕%)	๒๑๐ (๕๓.๐๓%)	๙๐ (๒๒.๗๓%)
ร้อยละเฉลี่ยภาพรวม	๑.๓๙	๘.๕๙	๕๗.๐๑	๓๓.๐๒

### ส่วนที่ ๓ ผลสำรวจความต้องการของข้าราชการพลเรือนสามัญเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ตารางที่ ๑๓ ผลสำรวจความต้องการของข้าราชการพลเรือนสามัญเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

การดูแลคุณภาพชีวิตข้าราชการ	ระดับความต้องการ			
	ไม่ต้องการ	น้อย	ปานกลาง	มาก
๑. การทำงานแบบยืดหยุ่น เช่น Work From Home / Work From Anywhere การเหลื่อมเวลาทำงาน เป็นต้น	๑๘ (๔.๕๕%)	๕๓ (๑๓.๓๘%)	๑๙๒ (๔๘.๔๘%)	๑๓๓ (๓๓.๕๙%)
๒. สถานที่ออกกำลังกาย เช่น ฟิตเนส สระว่ายน้ำ สนามแบดมินตัน เป็นต้น	๒๔ (๖.๐๖%)	๕๐ (๑๒.๖๓%)	๑๖๑ (๔๐.๖๖%)	๑๖๑ (๔๐.๖๖%)
๓. ห้องสันทนาการ	๓๐ (๗.๕๘%)	๗๑ (๑๗.๙๓%)	๑๘๗ (๔๗.๒๒%)	๑๐๘ (๒๗.๒๗%)
๔. ห้องละหมาด	๑๘๑ (๔๕.๗๑%)	๘๕ (๒๑.๔๖%)	๑๐๐ (๒๕.๒๕%)	๓๐ (๗.๕๘%)
๕. ห้องพยาบาล	๒๕ (๖.๓๑%)	๘๗ (๒๑.๙๗%)	๑๗๗ (๔๔.๗๐%)	๑๐๗ (๒๗.๐๒%)
๖. ห้องดูแลเด็ก	๑๑๗ (๒๙.๕๕%)	๑๐๗ (๒๗.๐๒%)	๑๒๘ (๓๒.๓๒%)	๔๔ (๑๑.๑๑%)
๗. ห้องดูแลผู้สูงอายุ	๑๑๔ (๒๘.๗๙%)	๑๑๑ (๒๘.๐๓%)	๑๓๖ (๓๔.๓๔%)	๓๕ (๘.๘๔%)
๘. สถานที่ทำงานร่วมกันของข้าราชการในส่วนราชการเดียวกัน/ต่างส่วนราชการ (Co-working space)	๒๕ (๖.๓๑%)	๘๗ (๒๑.๙๗%)	๑๙๔ (๔๘.๙๙%)	๙๐ (๒๒.๗๓%)
๙. ร้านค้าสวัสดิการ	๒๑ (๕.๓๐%)	๔๖ (๑๑.๖๒%)	๑๙๖ (๔๙.๔๙%)	๑๓๓ (๓๓.๕๙%)
๑๐. ร้านอาหารมีคุณภาพ ราคาถูก	๙ (๒.๒๓%)	๒๒ (๕.๕๖%)	๑๐๖ (๒๖.๗๗%)	๒๕๙ (๖๕.๔๐%)
๑๑. รางวัลสำหรับข้าราชการดีเด่นของส่วนราชการ	๒๙ (๗.๓๒%)	๕๘ (๑๔.๖๕%)	๑๙๙ (๕๐.๒๕%)	๑๑๐ (๒๗.๗๘%)
๑๒. จัดหาที่พักให้เช่า/ให้ซื้อในราคาถูก	๑๔ (๓.๕๔%)	๒๔ (๖.๐๖%)	๑๐๒ (๒๕.๗๖%)	๒๕๖ (๖๔.๖๕%)
๑๓. แพ้คอกท่องเที่ยว เช่น ส่วนลดตั๋วโดยสาร ที่พัก ค่าเช่ารถ เป็นต้น	๑๙ (๔.๘๐%)	๖๑ (๑๕.๔๐%)	๑๒๗ (๓๒.๐๗%)	๑๘๙ (๔๗.๗๓%)
๑๔. บัตรส่วนลดค่าเดินทาง/ค่าอาหาร/ค่าโทรศัพท์	๘ (๒.๐๒%)	๓๑ (๗.๘๓%)	๑๑๗ (๒๙.๕๕%)	๒๔๐ (๖๐.๖๑%)
๑๕. หลักสูตรพัฒนาตนเองตามความต้องการ	๒ (๐.๕๑%)	๑๓ (๓.๒๘%)	๑๔๓ (๓๖.๑๑%)	๒๓๘ (๖๐.๑๐%)
๑๖. การให้คำปรึกษาการลงทุน/การออม	๗ (๑.๗๗%)	๕๐ (๑๒.๖๓%)	๑๘๓ (๔๖.๒๑%)	๑๕๖ (๓๙.๓๙%)
๑๗. ประกันชีวิตแบบกลุ่ม	๒๑ (๕.๓๐%)	๗๔ (๑๘.๖๙%)	๑๘๐ (๔๕.๔๕%)	๑๒๑ (๓๐.๕๖%)

การดูแลคุณภาพชีวิตข้าราชการ	ระดับความต้องการ			
	ไม่ต้องการ	น้อย	ปานกลาง	มาก
๑๘. ประกันสุขภาพแบบเหมาจ่าย (รพ.เอกชน)	๒๔ (๖.๐๖%)	๗๑ (๑๗.๙๓%)	๑๕๖ (๓๙.๓๙%)	๑๔๕ (๓๖.๖๒%)
๑๙. บริการปรึกษาจิตแพทย์	๖๘ (๑๗.๑๗%)	๘๙ (๒๒.๔๗%)	๑๔๐ (๓๕.๓๕%)	๙๙ (๒๕.๐๐%)
๒๐. บริการรถรับ - ส่ง	๖๙ (๑๗.๔๒%)	๖๙ (๑๗.๔๒%)	๑๐๕ (๒๖.๕๒%)	๑๕๓ (๓๘.๖๔%)
๒๑. บริการล้างรถ	๘๒ (๒๐.๗๑%)	๙๒ (๒๓.๒๓%)	๑๓๐ (๓๒.๘๓%)	๙๒ (๒๓.๒๓%)
๒๒. ระบบการโอน/ย้ายกลับภูมิลำเนาออนไลน์	๒๖ (๖.๕๗%)	๓๘ (๙.๖๐%)	๑๑๓ (๒๘.๕๔%)	๒๑๙ (๕๕.๓๐%)
๒๓. เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ	๑๕ (๓.๗๙%)	๓๒ (๘.๐๘%)	๘๕ (๒๑.๔๖%)	๒๖๔ (๖๖.๖๗%)
๒๔. เงินชดเชยกรณีไม่ลาพักผ่อน/ลาพักผ่อนไม่ครบตามจำนวนวันลาที่ได้รับต่อปี (๑๐ วัน)	๑๓ (๓.๒๘%)	๑๘ (๔.๕๕%)	๙๗ (๒๔.๔๙%)	๒๖๘ (๖๗.๖๘%)
๒๕. พุนการศึกษาสำหรับข้าราชการ/บุตร	๒๓ (๕.๘๑%)	๒๒ (๕.๕๖%)	๙๓ (๒๓.๔๘%)	๒๕๘ (๖๕.๑๕%)

**ส่วนที่ ๔ ผลสำรวจความต้องการของข้าราชการพลเรือนสามัญเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้ข้าราชการของส่วนราชการต้นสังกัด**

ตารางที่ ๑๔ ผลสำรวจความต้องการของข้าราชการพลเรือนสามัญเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้ข้าราชการของส่วนราชการต้นสังกัด (๑๐ ลำดับแรก)

ที่	กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
๑	การแข่งขันกีฬาหรืองานกีฬาสี
๒	กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์หรือความสามัคคี
๓	กิจกรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น การปฏิบัติธรรม การฟังธรรม การนั่งสมาธิ เป็นต้น
๔	การจัดอบรมอาชีพเสริม
๕	การจัดอบรมความรู้หรือทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
๖	กิจกรรมออกกำลังกายหรือการดูแลสุขภาพ
๗	สถานที่ออกกำลังกาย สนามกีฬา ห้องฟิตเนส พร้อมอุปกรณ์
๘	กิจกรรมนันทนาการ เช่น โยคะ เต้นแอโรบิก นวดแผนไทย เป็นต้น
๙	การอบรมหรือสัมมนาร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑๐	สวัสดิการที่พักอาศัย หรือการช่วยเหลือค่าเช่าที่พักอาศัย



## บทที่ ๔

### แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗)

#### ๔.๑ วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักของชาติในการบริหารจัดการระบบสถิติเพื่อการพัฒนาประเทศ

#### ๔.๒ ภารกิจหลัก

๑. จัดทำสำมะโน สำรวจด้วยตัวอย่าง หรืออำนาจการ เพื่อให้ได้ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมของประเทศ
๒. บริการข้อมูลสถิติและสารสนเทศ และให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับองค์ความรู้ วิชาการด้านสถิติแก่ผู้ใช้บริการทุกภาคส่วน
๓. พัฒนางานสถิติและสารสนเทศให้เป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ
๔. บูรณาการ เชื่อมโยงสถิติ และข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
๕. พัฒนาบุคลากรทางด้านสถิติของประเทศให้มีความเป็นมืออาชีพ
๖. สร้างความตระหนักรู้แก่ประชาชน ในการให้ความร่วมมือ และเห็นความสำคัญ ของการให้ข้อมูล

#### ๔.๓ อำนาจหน้าที่

หน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถิติ พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๕ ให้สำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นหน่วยงานกลางของรัฐในการดำเนินการ เกี่ยวกับสถิติตามหลักวิชาการ

มาตรา ๖ สำนักงานสถิติแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำแผนแม่บทสถิติเกี่ยวกับการดำเนินงานทางสถิติของรัฐ
๒. จัดทำมาตรฐานสถิติเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อความเห็นชอบ
๓. ส่งเสริมและพัฒนางานสถิติของรัฐและเอกชน
๔. จัดทำสำมะโนหรือการสำรวจตัวอย่างหรืออำนาจการให้มีการสำรวจด้านต่างๆ ของประเทศ
๕. ประสานงานและหารือร่วมกับหน่วยงาน เพื่อจัดทำแผน กำหนดความต้องการ รับผิดชอบในการดำเนินงานทางสถิติตามแผนแม่บทตาม ๑
๖. แนะนำ ให้คำปรึกษา หรือความช่วยเหลือแก่หน่วยงานเกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน และระเบียบวิธีในการจัดเก็บข้อมูลตลอดจนการประมวลผลและการวิเคราะห์ผลสถิติ

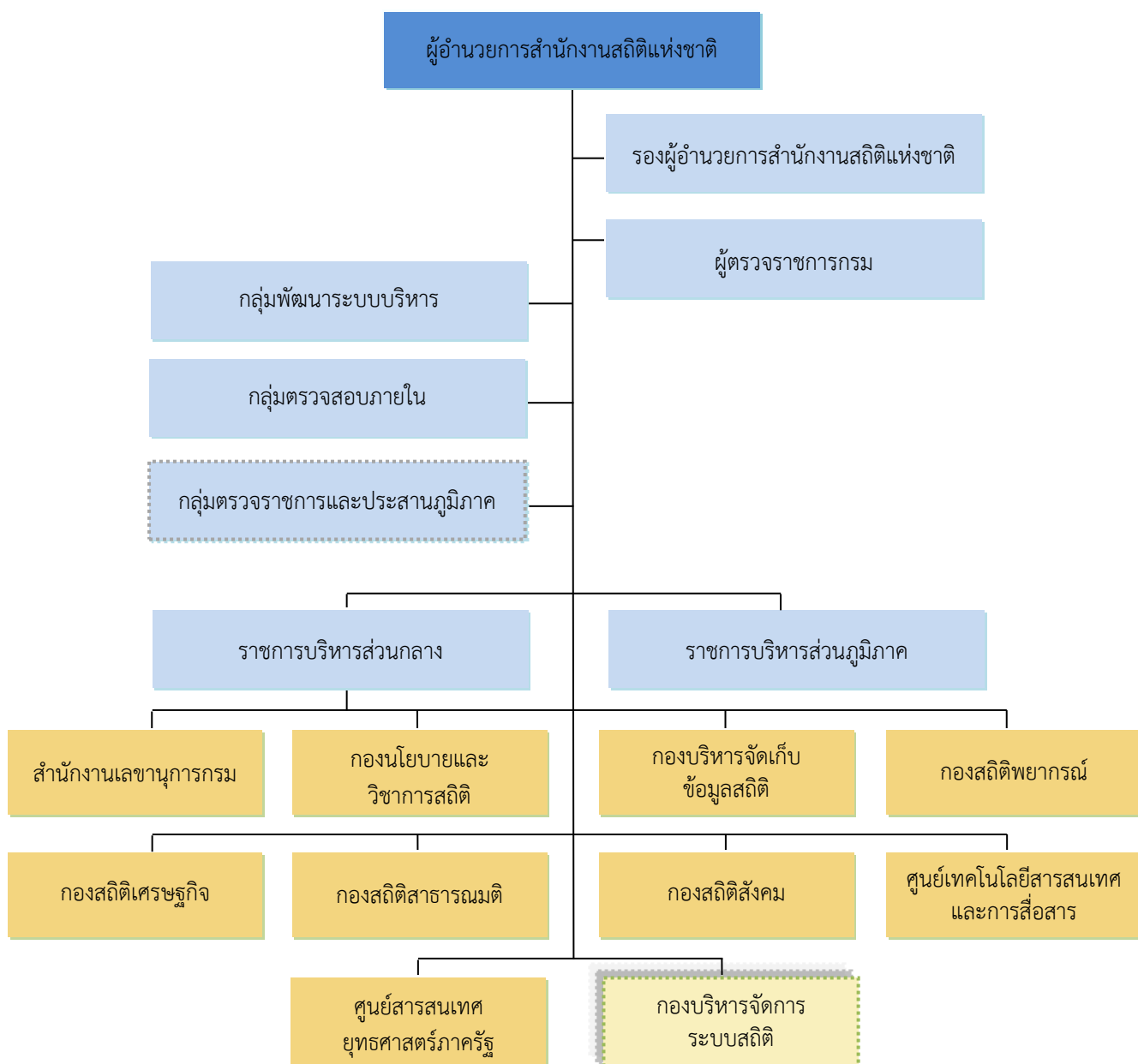
๗. ประสานกับหน่วยงานในการสร้างเครือข่ายสถิติ เพื่อให้ได้มาซึ่งฐานข้อมูลสถิติที่สำคัญและเป็นปัจจุบันของประเทศ
๘. ให้บริการสถิติแก่หน่วยงาน องค์กรเอกชนและบุคคลทั่วไป
๙. เผยแพร่สถิติและจัดให้มีการศึกษาอบรมวิชาความรู้เกี่ยวกับสถิติ
๑๐. ร่วมมือและประสานงานกับต่างประเทศและองค์การระหว่างประเทศในงานเกี่ยวกับสถิติ
๑๑. ปฏิบัติการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดและตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

#### ๔.๔ หน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ให้สำนักงานสถิติแห่งชาติ มีภารกิจในฐานะเป็นหน่วยงานกลางของรัฐในการดำเนินการเกี่ยวกับสถิติตามหลักวิชาการ และจัดทำสถิติเพื่อติดตาม ประเมินผล และสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายและแผนงานของรัฐ โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถิติ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒. จัดทำแผนแม่บทเกี่ยวกับการดำเนินงานทางสถิติของรัฐ
๓. เสนอแนะนโยบายและแนวทางการจัดทำมาตรฐานทางสถิติเสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อให้ความเห็นชอบ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีการใช้มาตรฐานสถิติตามหลักสากล
๔. บริหารจัดการข้อมูลสถิติทางการของประเทศ และการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อให้ทุกภาคส่วนใช้ประโยชน์ร่วมกัน
๕. จัดทำแผนโครงข่ายสารสนเทศของประเทศในการกำหนดกรอบและขอบเขตของข้อมูลที่แต่ละหน่วยงานต้องรับผิดชอบ
๖. ผลิตและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในระดับมหภาค ด้วยวิธีการจัดทำสำมะโนหรือการสำรวจตัวอย่าง หรือจัดหาข้อมูลสถิติด้วยการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและวิธีการอื่นที่เหมาะสม และให้บริการข้อมูลสถิติทุกสาขาของประเทศ
๗. ผลิตและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการสนับสนุนนโยบายเร่งด่วนของรัฐและข้อมูลสถิติที่สำคัญที่ไม่มีหน่วยงานใดจัดทำ รวมทั้งประสานและให้คำปรึกษาในการจัดทำข้อมูลสถิติของหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
๘. พัฒนาตัวชี้วัดและชุดข้อมูลสถิติสารสนเทศ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์ภาวะการณ์ต่างๆ ของประเทศ
๙. ประสานงานกับองค์การระหว่างประเทศในด้านวิชาการสถิติ
๑๐. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ตามกฎหมายกระทรวงฯ สำนักงานสถิติแห่งชาติ มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ๗ กอง ๒ ศูนย์ และ ๒ กลุ่มงาน และมีสำนักงานสถิติจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยทำหน้าที่เชื่อมโยงเครือข่ายระบบสถิติของประเทศกระจายไปทุกจังหวัด ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จัดทำ วิเคราะห์ และให้บริการสถิติในระดับพื้นที่ โดยรับนโยบายทั้งจากสำนักงานสถิติแห่งชาติและผู้ว่าราชการจังหวัด แต่เพื่อให้การบริหารงานภายในสำนักงานสถิติแห่งชาติสอดคล้องกับภารกิจและบทบาทที่เพิ่มขึ้นตามพระราชบัญญัติสถิติ พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานสถิติแห่งชาติ จึงได้แบ่งโครงสร้างภายใน ดังภาพ



เส้นทึบ ————— หมายถึง โครงสร้างตามกฎหมายกระทรวง

เส้นประ ..... หมายถึง โครงสร้างที่จัดตั้งเพิ่มขึ้นเพื่อการบริหารงานภายใน

#### ๔.๕ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิต สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคูณภาพชีวิตด้านการทำงาน

**วัตถุประสงค์** เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และส่งมอบงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	ระดับค่าเป้าหมาย			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				๖๕	๖๖	๖๗		
๑. ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละความพึงพอใจในการจัดระเบียบสถานที่ทำงาน	๒๕๖๕ - ๒๕๖๗	๘๐	๘๕	๙๐	๑. กิจกรรม ๕ ส ๒. กิจกรรมลดภาวะโลกร้อน เช่น การประหยัดน้ำ - ไฟ ประหยัดกระดาษ มาตรการประหยัดพลังงาน ๓. การจัดทำมีระบบรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น กล้องวงจรปิด สัญญาณเตือนไฟไหม้ บัตรประตูเข้า-ออก ๔. การเตรียมความพร้อมในการรับมือในภาวะฉุกเฉิน เช่น เหตุการณ์ไฟไหม้ ๕. โครงการปรับปรุง ช่อมแซม หรือขยายสถานที่ทำงาน	ศูนย์/กอง
	๒. จัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานและอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๒. ร้อยละความพึงพอใจในการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และปรับปรุงระบบอุปกรณ์เทคโนโลยีให้ทันสมัยภายในสำนักงาน		๒๕๖๕ - ๒๕๖๗	๘๐	๘๕	๙๐	โครงการจัดหาหรือซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพเพียงพอและทันสมัย

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	ระดับค่าเป้าหมาย			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				๖๕	๖๖	๖๗		
๒. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	จัดระบบและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามคำรับรองปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดที่สำคัญเพิ่มสูงขึ้น	๒๕๖๕ - ๒๕๖๗	๕	๕	๕	๑. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ๒. การประเมินส่วนราชการตามเกณฑ์ PMQA ๓. การอบรมพัฒนาสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติ	ศูนย์/กอง/ พร.
๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	มีหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม	๑. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ	๒๕๖๕ - ๒๕๖๗	๘๐	๘๕	๙๐	๑. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากร ๒. โครงการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาระบบงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินนโยบายประสานกรมหลากหลาย ๓. โครงการส่งเสริมธรรมภิบาลในการบริหารงานบุคคล ๔. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สสช.	สกก.
		๒. ร้อยละของความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมทุ่มเททำงาน เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร	๒๕๖๕ - ๒๕๖๗	๘๐	๘๕	๙๐	๑. โครงการถ่ายทอดประสบการณ์เรียนรู้จากต่างแดน (สำหรับผู้ที่ได้รับทุนศึกษาดูงานต่างประเทศ) ๒. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ ๓. กิจกรรมสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ	สกก./นว.

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว**

**วัตถุประสงค์** เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

**ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์**

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	ระดับค่าเป้าหมาย			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				๖๕	๖๖	๖๗		
๑. ส่งเสริมให้มีการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี	๑. บุคลากรมีความรู้ สามารถดูแล ป้องกัน และรักษาสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้ ๒. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการความเครียดของตนเองและครอบครัว ๓. บุคลากรและครอบครัวมีสุขภาพที่ดี สามารถลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล	๑. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม มีความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพมากขึ้น	๒๕๖๕ - ๒๕๖๗	๘๐	๘๕	๙๐	๑. จัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพเป็นประจำ เช่น การออกกำลังกาย การจัดงานวันกีฬา ๒. จัดกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ได้แก่ สถานที่ออกกำลังกายภายในศูนย์ราชการ อุปกรณ์เพื่อออกกำลังกาย ๓. จัดกิจกรรมการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การบริหารจัดการความเครียด และทักษะการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม ๔. กิจกรรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพผ่านสื่อต่างๆ เช่น เว็บไซต์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ	ศูนย์/กอง
		๒. จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี	๒๕๖๕ - ๒๕๖๗	๑๕	๒๐	๒๕	๑. จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และติดตามผลการรักษา ๒. จัดให้มีการตรวจวัดสายตาประจำปี	สลก.
๒. เสริมสร้างให้บุคลากรมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็ง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	๑. บุคลากรมีความสุขเพิ่มขึ้น ครอบครัวมีความอบอุ่น มีความสัมพันธ์ที่ดี ภายในครอบครัวและสังคม	จำนวนครั้งในการจัดโครงการฝึกอบรม เรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	๒๕๖๕ - ๒๕๖๗	๘๐	๘๕	๙๐	๑. โครงการฝึกอบรม เรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ๒. กิจกรรมกำหนดเวลาในการปฏิบัติงาน เฉพาะส่วนกลาง เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ๓. สนับสนุนให้มีการทำงานที่บ้าน หรือ work from home	สลก./นว.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	ระดับค่าเป้าหมาย			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				๖๕	๖๖	๖๗		
	๒. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและดำรงชีวิต โดยยึดหลักตามแนวทางศาสนา	๑. จำนวนบุคลากรที่เป็นสมาชิกชมรม	๒๕๖๕ - ๒๕๖๗	๕๐	๑๐๐	๑๕๐	จัดตั้งชมรมรักษาระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติ	กรรมการชมรม
		๒. จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	๒๕๖๕ - ๒๕๖๗	๓	๓	๓	โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น บรรยายธรรมะ การทำบุญตักบาตรในวันสำคัญทางศาสนา ร่วมกิจกรรมทอดกฐิน ผ้าป่า	ศูนย์/กอง
		๓. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นแบบอย่างที่ดี	๒๕๖๕ - ๒๕๖๗	๒	๒	๒	โครงการข้าราชการพลเรือนดีเด่น	สลก.

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรัก และความภาคภูมิใจในองค์กร

ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	ระดับค่าเป้าหมาย			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				๖๕	๖๖	๖๗		
๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม ให้บุคลากรมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน	สำนักงานสถิติแห่งชาติมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่เหมาะสมและเสริมสร้างให้บุคลากรเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และวัฒนธรรมองค์กร	๒๕๖๕ - ๒๕๖๗	๕	๕	๕	๑. โครงการผู้บริหารพบบุคลากร ๒. โครงการ Morning Talk ผู้บริหาร ๓. การสื่อสารผ่าน Facebook/Line/การประชุมทางไกล (Video Conference) ๔. พัฒนาระบบสื่อสารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและวัฒนธรรมองค์กรอย่างชัดเจนและทั่วถึง	ศูนย์/กอง
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึก มีความรัก และความสามัคคีภายในองค์กร	๑. บุคลากรมีจิตสำนึกและพร้อมที่จะช่วยเหลือสังคมเพิ่มขึ้น	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคม	๒๕๖๕ - ๒๕๖๗	๔	๔	๔	๑. กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่อสังคม เช่น การบริจาคเงินและสิ่งของให้แก่มูลนิธิ ผู้ด้อยโอกาส การจัดเลี้ยงอาหารกลางวันให้เด็กกำพร้าและคนชรา ๒. โครงการจิตอาสาเราทำดีด้วยหัวใจ	ศูนย์/กอง
	๒. บุคลากรมีความรักความสามัคคีภายในองค์กร และร่วมมือกันทำงานมากขึ้น	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	๒๕๖๕ - ๒๕๖๗	๕	๕	๕	๑. กิจกรรมตามประเพณีต่างๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ งานเกษียณอายุราชการประจำปี งานครบรอบก่อตั้งสำนักงาน ๒. กิจกรรมสานสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เช่น กีฬาภายในหน่วยงาน ๓. การรณรงค์แต่งเครื่องแบบ/เครื่องแต่งกายเสื้อประจำสำนักงาน	ศูนย์/กอง



## ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	ระดับค่าเป้าหมาย			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				๖๕	๖๖	๖๗		
๑. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออมและการบริหารจัดการด้านการเงินให้แก่บุคลากร	บุคลากรมีความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออม	จำนวนครั้งในการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการเงินและการออม	๒๕๖๕ - ๒๕๖๗	๔	๔	๔	๑. โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล ๒. จัดอบรมโครงการ กบข. ๓. กิจกรรมส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวทางหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	สกก./นว.
๒. การจัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และสร้างความสุขให้แก่บุคลากร	ส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้	จำนวนกิจกรรมสวัสดิการที่สำนักงานสถิติแห่งชาติจัด	๒๕๖๕ - ๒๕๖๗	๕	๕	๕	๑. กองทุนสวัสดิการ กสช. ๒. ร้านค้าสวัสดิการ ๓. สวัสดิการให้ความช่วยเหลือกรณีภัยพิบัติ อุบัติภัย หรือเจ้าภาพงานศพ ๔. โครงการสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย ธ.กรุงไทย ธอส. ธ.ออมสิน ธ.อิสลาม ๕. โครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร (ธนาคารออมสิน) ๖. ประกันชีวิตเมืองไทย , AIA ๗. ประกันอุบัติเหตุให้แก่บุคลากร (ประกันภัยกลุ่ม) ๘. สวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์	สกก.