



รายงาน

ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑

จัดทำโดย

กลุ่มพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเลขาธิการกรม

คำนำ

สำนักงานเลขาธิการกรม ดำเนินการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างอื่นๆ เพื่อสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงานในปัจจุบัน โดยได้รับการอนุเคราะห์จากสถาบันวิจัยทางสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนำแบบสำรวจ CU-QWL เป็นเครื่องมือในการสำรวจบุคลากรดังกล่าว เพื่อพัฒนาพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว รวมทั้งสร้างความตระหนักถึงความสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานแก่บุคลากรให้มีความพร้อมทั้ง ๔ มิติ ประกอบด้วย มิติด้านส่วนตัว มิติด้านการทำงาน มิติด้านสังคม และมิติด้านเศรษฐกิจ โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและครอบครัว เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรอย่างยั่งยืน

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(๒)
สารบัญ	(๓)
ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑	๑ - ๓๕
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลและสุขภาพ	๑ - ๗
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลชีวิตการทำงาน	๗ - ๑๒
ส่วนที่ ๓ ข้อมูลรายได้ ผลตอบแทน และการเงิน	๑๓ - ๑๖
ส่วนที่ ๔ ความหมาย “ความสุข” และ ข้อเสนอแนะ	๑๖ - ๑๗
ส่วนที่ ๕ ผลการศึกษา	๑๗ - ๓๓
- มิติด้านส่วนตัว	๑๘ - ๒๒
- มิติด้านการทำงาน	๒๓ - ๒๗
- มิติด้านสังคม	๒๗ - ๓๑
- มิติด้านเศรษฐกิจ	๓๑ - ๓๓
ส่วนที่ ๖ ข้อเสนอแนะ	๓๔ - ๓๕
บทสรุปผู้บริหาร	๓๖ - ๓๗
ภาคผนวก	๓๘
- แบบสำรวจ CU-QWL	๓๙ - ๔๒

ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑
กรมกิจการเด็กและเยาวชน
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

จากการสำรวจบุคลากร ดย. (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างอื่นๆ) จำนวนทั้งสิ้น ๒,๕๖๘ คน ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากบุคลากร ดย. จำนวนทั้งสิ้น ๒,๒๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๒๖ สามารถรวบรวมข้อมูลทางสถิติได้รายละเอียด ดังนี้

$$\frac{(\text{จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม} \times ๑๐๐)}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมดของหน่วยงาน}} = \text{ร้อยละ}$$

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลและสุขภาพ

๑.๑ เพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. ชาย	๖๑๗	๒๗.๕๐
๒. หญิง	๑,๖๒๓	๗๒.๕๐

จากตารางที่ ๑.๑ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕

๑.๒ อายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. ไม่เกิน ๒๕ ปี	๙๑	๔.๑๐
๒. ๒๖ - ๓๐	๕๐๖	๒๒.๖๐
๓. ๓๑ - ๓๕	๔๑๔	๑๘.๕๐
๔. ๓๖ - ๔๐	๓๓๘	๑๕.๑๐
๕. ๔๑ - ๔๕	๒๗๘	๑๒.๔๐
๖. ๔๖ - ๕๐	๒๑๔	๙.๕๐
๗. ๕๑ - ๕๕	๒๓๓	๑๐.๔๐
๘. ๕๖ ปีขึ้นไป	๑๖๗	๗.๕๐

จากตารางที่ ๑.๒ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่อายุ ๒๖ - ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖๐ รองลงมาอายุ ๓๑ - ๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๐ และอายุ ๓๖ - ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๐ ตามลำดับ

๑.๓ สถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. โสด	๙๙๒	๔๔.๓๐
๒. สมรส	๑,๐๐๑	๔๔.๗๐
๓. หม้าย	๗๙	๓.๕๐
๔. หย่า	๑๐๔	๔.๖๐
๕. แยกทาง	๔๓	๑.๙๐
๖. อื่นๆ	๒๒	๑.๐๐

จากตารางที่ ๑.๓ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๗๐ รองลงมามีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๓๐ และมีสถานภาพหย่า คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๐ ตามลำดับ

๑.๔ ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	๖๖๒	๒๙.๕๐
๒. ปริญญาตรี	๑,๒๘๗	๕๗.๔๐
๓. ปริญญาโท	๒๑๔	๙.๕๐
๔. ปริญญาเอก	๔	๐.๒๐
๕. อื่นๆ	๗๔	๓.๓๐

จากตารางที่ ๑.๔ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๔๐ รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๕๐ และมีระดับ การศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๙.๕๐ ตามลำดับ

๑.๕ จำนวนพี่น้อง (ไม่นับรวมตัวเอง)

จำนวนพี่น้อง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. ๑ คน	๕๙๑	๒๖.๔๐
๒. ๒ คน	๕๘๘	๒๖.๒๐
๓. ๓ คน	๓๕๒	๑๕.๗๐
๔. ๔ คน	๒๐๐	๘.๙๐
๕. ๕ คน	๑๑๔	๕.๑๐
๖. มากกว่า ๕ คน	๒๔๒	๑๐.๘๐
๗. ไม่มี	๑๕๔	๖.๙๐

จากตารางที่ ๑.๕ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่มีจำนวนพี่น้องไม่นับรวมตัวเอง จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔๐ รองลงมา มีจำนวนพี่น้องไม่นับรวมตัวเอง จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๒๐ และมีจำนวนพี่น้องไม่นับรวมตัวเอง จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๗๐ ตามลำดับ

๑.๖ ดัชนีมวลกาย

$$\text{ดัชนีมวลกาย Body Mass Index (BMI)} = \frac{\text{น้ำหนักตัว (กิโลกรัม)}}{\text{ส่วนสูง (เมตร)} \times \text{ส่วนสูง (เมตร)}}$$

BMI	เกณฑ์	ภาวะเสี่ยงต่อโรค	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. น้อยกว่า ๑๘.๕๐	น้ำหนักน้อย / ผอม	-	๑๔๖	๖.๕๐
๒. ระหว่าง ๑๘.๕๑ - ๒๒.๙๐	ปกติ (สุขภาพดี)	เท่าคนปกติ	๘๕๐	๓๗.๙๐
๓. ระหว่าง ๒๓ - ๒๔.๙๐	ท้วม / โรคอ้วนระดับ ๑	อันตรายระดับ ๑	๔๓๙	๑๙.๖๐
๔. ระหว่าง ๒๕ - ๒๙.๙๐	อ้วน / โรคอ้วนระดับ ๒	อันตรายระดับ ๒	๕๖๑	๒๕.๐๐
๕. มากกว่า ๓๐	อ้วนมาก / โรคอ้วนระดับ ๓	อันตรายระดับ ๓	๒๔๓	๑๐.๘๐
๖. ไม่ตอบ	-	-	๒	๐.๑๐

จากตารางที่ ๑.๖ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่มีดัชนีมวลกายระหว่าง ๑๘.๕๑ - ๒๒.๙๐ อยู่ในเกณฑ์ปกติ (สุขภาพดี) คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๙๐ รองลงมามีดัชนีมวลกายระหว่าง ๒๕ - ๒๙.๙๐ อยู่ในเกณฑ์อ้วน/โรคอ้วนระดับ ๒ มีภาวะเสี่ยงต่อโรคอันตรายระดับ ๒ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐ และมีดัชนีมวลกายระหว่าง ๒๓ - ๒๔.๙๐ อยู่ในเกณฑ์ท้วม/ โรคอ้วนระดับ ๑ มีภาวะเสี่ยงต่อโรคอันตรายระดับ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๖๐ ตามลำดับ

จากตารางดังกล่าวพบว่าบุคลากรที่มีค่า BMI ที่มีภาวะเสี่ยงต่อโรคอันตรายระดับ ๑ - ๓ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๒๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๔๖ (กคค. ๙๒ คน, บพด. ๕๑๒ คน, กสส. ๘๕ คน, สถาบันฯ ๔๕๕ คน, ศูนย์ฯ ๑๓ คน สถาบันฯ ๗ คน, กพร. ๕ คน, กตส. ๒ คน, ศปอ. ๔ คน, ศตร. ๖ คน, กยพ. ๑๙ คน, ศบธ. ๘ คน และ สลก. จำนวน ๓๕ คน)

๑.๗ ข้อมูลสุขภาพ

ตรวจสุขภาพในรอบ ๑ ปี ที่ผ่านมา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. ตรวจ	๑,๐๙๙	๔๙.๐๐
๒. ไม่ตรวจ	๑,๑๔๒	๕๑.๐๐
มีโรคประจำตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. มี	๕๑๔	๒๒.๙๐
๒. ไม่มี	๑,๗๒๗	๗๗.๑๐
โรคประจำตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. ความดันโลหิตสูง	๙๗	๑๘.๘๗
๒. ภูมิแพ้	๘๘	๑๗.๑๒
๓. เบาหวาน	๕๔	๑๐.๕๐

จากตารางที่ ๑.๗ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ในรอบ ๑ ปีที่ผ่านมาไม่ตรวจ สุขภาพ คิดเป็นร้อยละ ๕๑ รองลงมาตรวจสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ ๔๙ ส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๑๐ และมีโรคประจำตัว คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙๐ ซึ่งโรคประจำตัว ๓ ลำดับแรก คือ ความดันโลหิตสูง คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘๗ รองลงมาโรคภูมิแพ้ คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๑๒ และโรคเบาหวาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๐ ตามลำดับ

๑.๘ ในรอบปีที่ผ่านมาการดำเนินชีวิตของท่านในประเด็นเหล่านี้อยู่ในระดับใด (ระดับความถี่ด้านพฤติกรรม)

พฤติกรรม	จำนวน	ระดับความถี่				
		๕. เป็นประจำ	๔. บ่อยครั้ง	๓. บางครั้ง	๒. นาน ๆ ครั้ง	๑. ไม่เคย/ไม่มี
๑. การรับประทานอาหารเช้า	(ร้อยละ) (คน)	๕๓.๑๐ ๑,๑๙๐	๒๑.๓๐ ๔๗๗	๒๐.๖๐ ๔๖๒	๔.๑๐ ๙๑	๐.๙๐ ๒๑
๒. การบริโภคอาหารที่มีกากใยสูง เช่น ผัก ผลไม้	(ร้อยละ) (คน)	๓๕.๐๐ ๗๘๔	๔๑.๖๐ ๙๓๒	๒๐.๘๐ ๔๖๗	๒.๕๐ ๕๖	๐.๑๐ ๒
๓. การบริโภคอาหารที่มีไขมันสูง เช่น ผัด ทอด ใส่กะทิ เบเกอรี่	(ร้อยละ) (คน)	๙.๖๐ ๒๑๕	๓๘.๔๐ ๘๖๑	๔๐.๔๐ ๙๐๕	๑๐.๔๐ ๒๓๔	๑.๒๐ ๒๖
๔. การบริโภคอาหารที่มีรสจัด เช่น เค็มจัด เปรี้ยวจัด หวานจัด เผ็ดจัด	(ร้อยละ) (คน)	๑๐.๔๐ ๒๓๒	๓๒.๐๐ ๗๑๘	๓๘.๑๐ ๘๕๓	๑๕.๘๐ ๓๕๔	๓.๗๐ ๘๔
๕. การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ เชิงขุ่น ยาตอง ฯลฯ	(ร้อยละ) (คน)	๒.๑๐ ๔๖	๘.๕๐ ๑๙๑	๒๒.๘๐ ๕๑๑	๒๙.๓๐ ๖๕๖	๓๗.๓๐ ๘๓๗
๖. การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ในปริมาณมากหรือดื่มจนมีเมามา	(ร้อยละ) (คน)	๑.๔๐ ๓๑	๔.๔๐ ๙๘	๑๖.๓๐ ๓๖๕	๒๑.๘๐ ๔๘๘	๕๖.๒๐ ๑,๒๕๙
๗. การสูบบุหรี่ การใช้ผลิตภัณฑ์ ยาสูบทุกประเภท	(ร้อยละ) (คน)	๑.๖๐ ๓๖	๓.๖๐ ๘๑	๗.๔๐ ๑๖๕	๕.๖๐ ๑๒๖	๘๑.๘๐ ๑,๘๓๓
๘. ความรู้สึกวิตกกังวลจากปัญหาชีวิตส่วนตัว	(ร้อยละ) (คน)	๓.๒๐ ๗๑	๑๐.๕๐ ๒๓๕	๓๒.๓๐ ๗๒๔	๔๐.๐๐ ๘๙๗	๑๔.๐๐ ๓๑๔
๙. ความรู้สึกเครียดจากปัญหาในการทำงาน	(ร้อยละ) (คน)	๗.๕๐ ๑๖๘	๑๗.๔๐ ๓๙๑	๓๗.๔๐ ๘๓๘	๓๐.๐๐ ๖๗๓	๗.๖๐ ๑๗๑
๑๐. การพักผ่อนที่เพียงพอกับความ ต้องการของร่างกาย	(ร้อยละ) (คน)	๑๔.๙๐ ๓๓๕	๓๖.๒๐ ๘๑๑	๓๕.๓๐ ๗๙๑	๑๑.๕๐ ๒๕๗	๒.๑ ๔๗
๑๑. การเจ็บป่วยหรือไม่สบายจน ไม่สามารถทำงานได้ปกติ	(ร้อยละ) (คน)	๑.๐๐ ๒๒	๔.๘๐ ๑๐๘	๒๑.๔๐ ๔๗๙	๔๕.๖๐ ๑,๐๒๓	๒๗.๒๐ ๖๐๙
๑๒. การออกกำลังกายที่ใช้เวลา ในแต่ละครั้งมากกว่า ๓๐ นาทีขึ้นไป	(ร้อยละ) (คน)	๖.๙๐ ๑๕๔	๑๔.๐๐ ๓๑๓	๓๒.๔๐ ๗๒๖	๓๕.๙๐ ๘๐๕	๑๐.๘๐ ๒๔๓
๑๓. การมีเวลาทำกิจกรรมส่วนตัว ได้ตามที่ต้องการ	(ร้อยละ) (คน)	๗.๗๐ ๑๗๒	๒๗.๔๐ ๖๑๓	๔๐.๓๐ ๙๐๓	๒๑.๘๐ ๔๘๘	๒.๙๐ ๖๕
๑๔. การได้ปฏิบัติศาสนกิจตามปกติ วิสัยของท่าน	(ร้อยละ) (คน)	๙.๕๐ ๒๑๓	๒๕.๗๐ ๕๗๗	๔๑.๑ ๙๒๐	๒๐.๘๐ ๔๖๗	๒.๙๐ ๖๔

จากตารางที่ ๑.๘ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่ในรอบ ๑ ปีที่ผ่านมาการดำเนินชีวิตมีระดับความถี่ด้านพฤติกรรมที่**ทำเป็นประจำ** คือ การรับประทานอาหารเช้า คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๑๐ ระดับความถี่ด้านพฤติกรรมที่**ทำบ่อยครั้ง** คือ การบริโภคอาหารที่มีกากใยสูง คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๖๐ และการพักผ่อนที่เพียงพอกับความ ต้องการของร่างกาย คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๒๐ ระดับ

ความถี่ด้านพฤติกรรมที่ทำ**บาง**ครั้ง คือ การบริโภคอาหารที่มีไขมันสูงเป็น คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๔๐ การบริโภคอาหารที่มีรสจัดเป็น คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑๐ ความรู้สึกริक्तกังวลจากปัญหาชีวิตส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๓๐ ความรู้สึกเครียดจากปัญหาในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๔๐ การมีเวลาทำกิจกรรมส่วนตัวได้ตามที่ต้องการเป็น คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๓๐ และการได้ปฏิบัติศาสนกิจตามปกติวิสัยของท่าน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๑๐ ระดับความถี่ด้านพฤติกรรมที่ทำ**นานๆ** ครั้ง คือ การเจ็บป่วยหรือไม่สบายจนไม่สามารถทำงานได้ปกติ นานๆ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๖๐ และการออกกำลังกายที่ใช้เวลาในแต่ละครั้งมากกว่า ๓๐ นาทีขึ้นไปนานๆ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๙๐ ระดับความถี่ด้านพฤติกรรมที่ทำ**ไม่มี/ไม่เคย** คือ การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๓๐ การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในปริมาณมากหรือดื่มจนมีเมเมา คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๒๐ และการสูบบุหรี่หรือการใช้ผลิตภัณฑ์ยาสูบทุกประเภท คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๐

๑.๙ ผลการประเมินสุขภาพของบุคลากรในสังกัดอยู่ในระดับใด

ประเมินสุขภาพตนเอง	จำนวน	ร้อยละ
๑. แย่/ไม่ดีเลย	๑๓	๐.๖๐
๒. ไม่ค่อยดี	๑๘๙	๘.๔๐
๓. ปานกลาง	๑,๑๑๑	๔๙.๖๐
๔. ดี	๘๕๘	๓๘.๓๐
๕. ดีมาก	๗๐	๓.๑๐

จากตารางที่ ๑.๙ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่ประเมินสุขภาพตนเองอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๖๐ รองลงมาอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๓๐ และอยู่ในระดับไม่ค่อยดี คิดเป็นร้อยละ ๘.๔๐ ตามลำดับ

๑.๑๐ จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะทั้งหมด (รวมทุกคน เช่น บุตร พ่อแม่ ญาติที่ต้องดูแลและรับผิดชอบ รวมถึงค่าใช้จ่าย)

ผู้ที่อยู่ในอุปการะ	จำนวน	ร้อยละ
๑. ไม่มี	๒๙๙	๑๓.๓๐
๒. จำนวน ๑ คน	๓๓๖	๑๕.๐๐
๓. จำนวน ๒ คน	๖๓๐	๒๘.๑๐
๔. จำนวน ๓ คน	๔๒๘	๑๙.๑๐
๕. จำนวน ๔ คน	๒๖๗	๑๑.๙๐
๖. จำนวน ๕ คน	๑๕๕	๖.๙๐
๗. จำนวนมากกว่า ๕ คนขึ้นไป	๑๒๖	๕.๖๐

จากตารางที่ ๑.๑๐ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่มีผู้ที่อยู่ในอุปการะ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๑๐ รองลงมามีผู้ที่อยู่ในอุปการะจำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๑๐ และมีผู้ที่อยู่ในอุปการะ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๐๐ ตามลำดับ

๑.๑๑ คำถามเกี่ยวกับชีวิตครอบครัวในด้านต่างๆ (๕ = มากที่สุด, ๑ = น้อยที่สุด)

หัวข้อ	จำนวน	ระดับ					
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตอบ
๑๗. ท่านมีส่วนร่วมปรึกษาหารือตัดสินใจในการดำรงชีวิตกับครอบครัว	(ร้อยละ) (คน)	๓๑.๘๐ ๗๑๒	๔๔.๑๐ ๙๘๘	๑๙.๗๐ ๔๔๑	๓.๓๐ ๗๓	๑.๑๐ ๒๕	๐.๑๐ ๒
๑๘. ท่านและครอบครัวยอมรับความแตกต่าง/เรื่องส่วนตัวของแต่ละคน	(ร้อยละ) (คน)	๒๕.๒๐ ๕๖๔	๕๓.๑๐ ๑,๑๙๑	๑๘.๕๐ ๔๑๔	๒.๔๐ ๕๔	๐.๗๐ ๑๖	๐.๑๐ ๒
๑๙. ท่านและครอบครัวพูดคุย รับฟังปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับงาน	(ร้อยละ) (คน)	๑๙.๔๐ ๔๓๔	๓๘.๒๐ ๘๕๕	๒๗.๘๐ ๖๒๔	๙.๑๐ ๒๐๓	๕.๕ ๑๒๓	๐.๑๐ ๒
๒๐. ท่านและครอบครัวให้กำลังใจกันหรือช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดจากงาน	(ร้อยละ) (คน)	๓๒.๐๐ ๗๑๗	๔๐.๓๐ ๙๐๔	๑๘.๘๐ ๔๒๒	๕.๘๐ ๑๓๐	๒.๙๐ ๖๖	๐.๑๐ ๒
๒๑. ภาระงานของท่านมีผลต่อการร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัว	(ร้อยละ) (คน)	๑๒.๘๐ ๒๘๗	๒๗.๒๐ ๖๐๙	๓๒.๘๐ ๗๓๕	๑๖.๓๐ ๓๖๕	๑๐.๘๐ ๒๔๓	๐.๑๐ ๒
๒๒. ท่านปฏิบัติงานที่ต้องแยกจากครอบครัวเป็นเวลานาน	(ร้อยละ) (คน)	๑๑.๙๐ ๒๖๖	๒๓.๗๐ ๕๓๒	๓๑.๗๐ ๗๑๐	๒๐.๗๐ ๔๖๕	๑๑.๙๐ ๒๖๖	๐.๑๐ ๒
๒๓. ท่านสามารถรับผิดชอบต่อภาระครอบครัวได้อย่างเต็มภาคภูมิ	(ร้อยละ) (คน)	๒๘.๑๐ ๖๒๙	๔๐.๕๐ ๙๐๗	๒๕.๔๐ ๕๗๐	๔.๔๐ ๙๘	๑.๖๐ ๓๕	๐.๑๐ ๒
๒๔. ครอบครัวท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	(ร้อยละ) (คน)	๓๕.๗๐ ๘๐๑	๔๒.๓๐ ๙๔๘	๑๘.๔๐ ๔๑๒	๒.๕๐ ๕๕	๑.๐๐ ๒๓	๐.๑๐ ๒

จากตารางที่ ๑.๑๑ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่ตอบข้อมูลด้านชีวิตครอบครัวที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านและครอบครัวยอมรับความแตกต่าง/เรื่องส่วนตัวของแต่ละคน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๑๐ รองลงมาครอบครัวท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๓๐ ท่านมีส่วนร่วมปรึกษาหารือตัดสินใจในการดำรงชีวิตกับครอบครัว คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๑๐ ท่านสามารถรับผิดชอบต่อภาระครอบครัวได้อย่างเต็มภาคภูมิ คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๕๐ ท่านและครอบครัวให้กำลังใจกันหรือช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดจากงาน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๓๐ และท่านและครอบครัวพูดคุย รับฟังปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับงาน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๒๐ ตามลำดับ ข้อมูลด้านชีวิตครอบครัวที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ภาระงานของท่านมีผลต่อการร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัว คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๒๐ รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติงานที่ต้องแยกจากครอบครัวเป็นเวลานาน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๗๐

๑.๑๒ โดยปกติเมื่อประสบปัญหาในชีวิต ท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่ อย่างไร

การจัดการปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. ไม่สามารถจัดการได้เลย	๖	๐.๓๐
๒. จัดการได้เป็นส่วนน้อย	๒๓	๑.๐๐
๓. จัดการได้เป็นบางส่วน	๔๖๗	๒๐.๘๐
๔. จัดการได้เป็นส่วนใหญ่	๑,๓๒๖	๕๙.๒๐
๕. จัดการได้ทั้งหมด	๔๑๙	๑๘.๗๐

จากตารางที่ ๑.๑๒ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่สามารถจัดการกับปัญหาในชีวิตได้เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๒๐ รองลงมาสามารถจัดการปัญหาในชีวิตได้เป็นบางส่วน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘๐ และสามารถจัดการปัญหาในชีวิตได้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๗๐ ตามลำดับ

๑.๑๓ ในกรณีที่ท่านมีปัญหาไม่สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากใคร (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ) ความถี่ในการตอบคำถามในแต่ละหัวข้อ ดังนี้

ผู้ให้ความช่วยเหลือ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. สามี/ภรรยา/บุตร/ธิดา	๘๖๕	๓๗.๒๐
๒. บิดา/มารดาของตน	๑,๑๙๕	๕๑.๔๐
๓. บิดา/มารดา ของสามี/ภรรยา	๒๔๐	๑๐.๓๐
๔. พี่น้อง หรือ ญาติ	๑,๐๑๐	๔๓.๔๐
๕. เพื่อนร่วมงาน	๙๖๓	๔๑.๔๐
๖. เพื่อนที่ไม่ใช่เพื่อนร่วมงาน	๕๒๗	๒๒.๗๐
๗. บุคคลที่ให้ความนับถือ	๖๗๐	๒๘.๘๐
๘. ไม่ขอความช่วยเหลือใคร	๘๒	๓.๕๐
๙. สถาบัน/องค์กรที่ให้ความช่วยเหลือในประเด็นนั้นๆ	๑๑๖	๕.๐๐
๑๐. บุคคลที่ให้ความนับถือทางจิตวิญญาณ เช่น พระ นักบวช หมอดู	๗๖	๓.๓๐

จากตารางที่ ๑.๑๓ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่กรณีมีปัญหาไม่สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองจะขอความช่วยเหลือจาก บิดา/มารดาของตน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๔๐ รองลงมาขอความช่วยเหลือจากพี่น้องหรือญาติ คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๔๐ และขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๔๐ ตามลำดับ

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลชีวิตการทำงาน

๒.๑ อายุงาน / อายุราชการ

อายุงาน / อายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. น้อยกว่า ๑ ปี	๓๐๔	๑๓.๖๐
๒. ๑ - ๕ ปี	๗๐๙	๓๑.๖๐
๓. ๖ - ๑๐ ปี	๕๑๔	๒๒.๙๐
๔. ๑๑ - ๑๕ ปี	๒๓๙	๑๐.๗๐
๕. ๑๖ - ๒๐ ปี	๑๒๒	๕.๔๐
๖. ๒๑ - ๒๕ ปี	๑๑๘	๕.๓๐
๗. ๒๖ - ๓๐ ปี	๑๑๔	๕.๑๐
๘. ๓๑ ปีขึ้นไป	๑๒๐	๕.๔๐
ไม่ตอบ	๑	๐.๐๐

จากตารางที่ ๒.๑ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่มีอายุราชการ ๑ - ๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๖๐ รองลงมามีอายุราชการ ๖ - ๑๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙๐ และอายุราชการน้อยกว่า ๑ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๐ ตามลำดับ

๒.๒ หน่วยงานในสังกัด

สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๗	๐.๓๑
๒. กลุ่มตรวจสอบภายใน	๕	๐.๒๒
๓. ศูนย์ปฏิบัติการโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด	๙	๐.๔๐
๔. ศูนย์ประสานงานขับเคลื่อนการส่งเสริมและปกป้องคุ้มครองเด็กและเยาวชนในการใช้สื่อออนไลน์	๔	๐.๒๐
๕. กองคุ้มครองเด็กและเยาวชน	๑,๑๐๘	๔๙.๔๔
๖. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	๓๔	๑.๕๑
๗. กองส่งเสริมการพัฒนาและสวัสดิการเด็ก เยาวชน และครอบครัว	๙๙๐	๔๔.๑๘
๘. ศูนย์อำนวยการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม	๑๖	๐.๗๑
๙. สำนักงานเลขาธิการกรม	๖๘	๓.๐๓

จากตารางที่ ๒.๒ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่สังกัดกองคุ้มครองเด็กและเยาวชน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๔๔ รองลงมาสังกัดกองส่งเสริมการพัฒนาและสวัสดิการเด็ก เยาวชน และครอบครัว คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๑๘ และสังกัดสำนักงานเลขาธิการกรม คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๐ ตามลำดับ

๒.๓ ระบุประเภท

ประเภท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. ข้าราชการ	๓๑๓	๑๔.๐๐
๒. ลูกจ้างประจำ	๒๐๓	๙.๑๐
๓. พนักงานราชการ	๑,๐๓๐	๔๖.๐๐
๔. พนักงานกองทุนคุ้มครองเด็ก	๕	๐.๒๐
๕. อื่นๆ เช่น ลูกจ้างชั่วคราว/ ลูกจ้างมูลนิธิ/ จ้างเหมา/ จ้างรายโครงการ ฯลฯ	๖๙๐	๓๐.๘๐

จากตารางที่ ๒.๓ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๐๐ รองลงมาเป็นลูกจ้างประเภทอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘๐ และเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๐ ตามลำดับ

๒.๔ ท่านเลือกทำงานที่นี่ เพราะอะไร

หัวข้อ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. รักงาน รักอาชีพ	๑,๐๑๑	๔๕.๑๐
๒. ชื่อเสียงองค์กร	๒๗	๑.๒๑
๓. รายได้/สวัสดิการ	๒๐๓	๙.๐๖
๔. ความมั่นคง	๗๐๙	๓๑.๖๔
๕. บิตามารดา	๒๐๑	๘.๙๗
๖. อื่นๆ (ระบุ) อาทิเช่น ใกล้บ้าน / ครอบครัว / ความจำเป็นส่วนตัว เป็นต้น	๘๙	๓.๙๗
๗. ไม่ตอบ	๑	๐.๐๕

จากตารางที่ ๒.๔ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่เลือกทำงานที่นี่เพราะรักงาน รักอาชีพ คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๑๐ รองลงมาเลือกทำงานที่นี่เพราะความมั่นคง คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๖๔ และทำงานที่นี่เพราะรายได้/สวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ ๙.๐๖ ตามลำดับ

๒.๕ ท่านอยู่ทำงานที่นี่ เพราะอะไร

หัวข้อ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. เพื่อนร่วมงาน	๒๔๖	๑๑.๐๐
๒. ผู้บังคับบัญชา	๕๘	๒.๖
๓. โอกาสในอนาคต	๘๕๖	๓๘.๒๐
๔. ตามวาระ	๑๓๐	๕.๘๐
๕. ใกล้บ้าน	๗๘๕	๓๕.๐๐
๖. อื่นๆ (ระบุ) อาทิเช่น การช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาส/ ทำบุญ/ ภูมิใจในงานที่ทำ	๑๖๖	๗.๔๐

จากตารางที่ ๒.๕ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่ทำงานที่ ดย. เพราะโอกาสในอนาคต คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๒๐ รองลงมาใกล้บ้าน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๐๐ และเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐๐ ตามลำดับ

๒.๖ ท่านรู้สึกพึงพอใจหรือรู้สึกสะดวกสบายในการเดินทางระหว่างที่พักอาศัยกับสถานที่ทำงานหรือไม่

หัวข้อ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. รู้สึกพึงพอใจหรือรู้สึกสะดวกสบาย	๑,๙๐๗	๘๕.๑๐
๒. รู้สึกไม่พึงพอใจ หรือ รู้สึกว่ามีความลำบาก	๓๓๔	๑๔.๙๐
(๑) ระยะทางไกล	๑๒๐	
(๒) ไม่มียานพาหนะเป็นของตนเอง	๒๖	
(๓) ใช้เวลาในการเดินทางนาน	๖๐	
(๔) ต้องเดินทางหลายต่อ/ทอด	๒๐	
(๕) ยานพาหนะมีน้อย/หายาก	๑๒	
(๖) เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางสูง	๖๑	
(๗) เส้นทางทุรกันดาร/เสี่ยงอันตราย	๒๐	
(๘) อื่นๆ	๑๕	

จากตารางที่ ๒.๖ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่รู้สึกพึงพอใจหรือรู้สึกสะดวกสบายในการเดินทางระหว่างที่พักอาศัยกับสถานที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๑๐ และรู้สึกไม่พึงพอใจหรือรู้สึกว่ามีความลำบากในการเดินทางระหว่างที่พักอาศัยกับสถานที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๙๐ สำหรับสาเหตุที่ไม่พึงพอใจในการเดินทางระหว่างบ้านพักถึงสถานที่ทำงานเนื่องจากระยะทางไกล รองลงมาเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางสูง และใช้เวลาในการเดินทางนาน ตามลำดับ

๒.๗ ในช่วงหนึ่งปีที่ผ่านมา ท่านต้องทำงานเฉลี่ยเกินสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมง หรือต้องทำงานเกินเวลาปกติบ่อยเพียงใด (นับเฉพาะงานหลักไม่รวม OT และงานเสริมอื่นๆ)

หัวข้อ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. เป็นประจำ	๖๐๕	๒๗.๐๐
๒. บ่อยครั้ง	๖๑๓	๒๗.๔๐
๓. บางครั้ง	๖๗๙	๓๐.๓๐
๔. นานๆ ครั้ง	๒๗๙	๑๒.๔๐
๕. ไม่เคย/ไม่มี	๖๕	๒.๙๐

จากตารางที่ ๒.๗ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่ในช่วงหนึ่งปีที่ผ่านมา ต้องทำงานเฉลี่ยเกินสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมงเป็นบางครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๐ รองลงมาทำงานเฉลี่ยเกินสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมงบ่อยครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๔๐ และทำงานเฉลี่ยเกินสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมงเป็นประจำ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๐ ตามลำดับ

๒.๗.๑ หากท่านต้องทำงานเฉลี่ยเกินสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมง หรือต้องทำงานเกินเวลาปกติ ให้บอกถึงสาเหตุเพราะ

หัวข้อ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. ทำงานไม่ทันเอง ต้องรับผิดชอบให้เสร็จ	๒๒๘	๑๐.๒๐
๒. มีงานด่วน คำสั่งด่วน	๘๑๕	๓๖.๔๐
๓. เลือกที่จะอยู่ทำงานเอง เพราะไม่มีกิจกรรมอื่นทำ	๒๔๔	๑๐.๙๐
๔. อัตรากำลังไม่พอในหน่วยงาน	๓๕๓	๑๕.๘๐
๕. ภาระงานมาก ปริมาณงานมาก	๔๖๑	๒๐.๖๐
๖. อื่นๆ (ระบุ) การอยู่เวร เวรรับบริจาค กิจกรรม เป็นต้น	๑๔๐	๖.๑๐

จากตารางที่ ๒.๗.๑ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่ในช่วงหนึ่งปีที่ผ่านมาต้องทำงานเฉลี่ยเกินสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมงหรือเกินเวลาปกติเนื่องจากมีงานด่วน คำสั่งด่วน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔๐ รองลงมาภาระงานมาก ปริมาณงานมาก คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๖๐ และเนื่องจากอัตรากำลังไม่พอในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๘๐ ตามลำดับ

๒.๘ ความคิดเห็นเกี่ยวกับชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ (๕ = มากที่สุด, ๑ = น้อยที่สุด)

หัวข้อ	จำนวน	ระดับ (ร้อยละ)					ไม่ตอบ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
๑. ที่ทำงานอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีเสียงรบกวน ไม่มีกลิ่น มีแสงพอ	(ร้อยละ) (คน)	๒๘.๐๐ ๖๒๗	๔๒.๕๐ ๙๕๒	๒๔.๓๐ ๕๔๕	๓.๓๐ ๗๔	๑.๘๐ ๔๑	๑.๐๐ ๒
๒. ที่ทำงานมีความสะอาด ระเบียบเรียบร้อย เป็นระเบียบ	(ร้อยละ) (คน)	๒๓.๘๐ ๕๓๓	๔๗.๙๐ ๑,๐๗๔	๒๔.๔๐ ๕๔๖	๓.๐๐ ๖๗	๐.๘๐ ๑๗	๐.๒๐ ๔
๓. ที่ทำงาน/พื้นที่ทำงานเพียงพอกับ บุคลากร	(ร้อยละ) (คน)	๒๓.๖๐ ๕๒๘	๔๑.๔๐ ๙๒๘	๒๔.๗๐ ๕๕๓	๗.๑๐ ๑๖๐	๒.๙๐ ๖๕	๐.๓๐ ๗
๔. อุปกรณ์ทำงานมีความเพียงพอ ในการใช้งาน มีสภาพดี ทันสมัย	(ร้อยละ) (คน)	๑๓.๗๐ ๓๐๘	๓๘.๒๐ ๘๕๗	๓๔.๐๐ ๗๖๓	๑๐.๑๐ ๒๒๖	๓.๖๐ ๘๑	๐.๓๐ ๖
๕. การพัฒนาศักยภาพ หรือการได้รับการอบรม การศึกษา การดูงาน	(ร้อยละ) (คน)	๑๓.๗๐ ๓๐๘	๓๘.๘๐ ๘๗๐	๓๓.๒๐ ๗๔๓	๑๐.๕๐ ๒๓๕	๓.๔๐ ๗๗	๐.๔๐ ๘
๖. การได้เป็นผู้กำหนดหรือมีส่วนร่วม ในการวางแผนที่ทำ	(ร้อยละ) (คน)	๑๐.๔๐ ๒๓๓	๓๕.๙๐ ๘๐๕	๓๙.๓๐ ๘๘๐	๑๐.๗ ๒๓๙	๓.๔๐ ๗๗	๐.๓๐ ๗
๗. การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ได้อย่างเสรี	(ร้อยละ) (คน)	๑๒.๒๐ ๒๗๔	๓๘.๖๐ ๘๖๖	๓๕.๒๐ ๗๘๘	๑๐.๐๐ ๒๒๓	๓.๖๐ ๘๑	๐.๔๐ ๙
๘. การได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากงานหรือ หน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	(ร้อยละ) (คน)	๑๘.๕๐ ๔๑๕	๔๖.๐๐ ๑,๐๓๐	๒๖.๖ ๕๙๗	๖.๕๐ ๑๔๕	๒.๐๐ ๔๔	๐.๔๐ ๑๐

หัวข้อ	จำนวน	ระดับ (ร้อยละ)					
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตอบ
๙. การปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	(ร้อยละ) (คน)	๑๙.๓๐ ๔๓๒	๕๐.๐๐ ๑,๑๒๐	๒๓.๙๐ ๕๓๕	๔.๘๐ ๑๐๗	๒.๐๐ ๔๔	๐.๑๐ ๓
๑๐. ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบ	(ร้อยละ) (คน)	๑๙.๔๐ ๔๓๔	๕๑.๐๐ ๑,๑๔๔	๒๒.๒๐ ๔๙๗	๔.๙๐ ๑๑๐	๒.๑๐ ๔๖	๐.๔๐ ๑๐
๑๑. ความชัดเจนของเป้าหมายในงานที่ทำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	(ร้อยละ) (คน)	๑๙.๓๐ ๔๓๓	๕๒.๓๐ ๑,๑๗๓	๒๒.๙๐ ๕๑๔	๓.๖๐ ๘๐	๑.๕๐ ๓๓	๐.๔๐ ๘
๑๒. ความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าในงาน	(ร้อยละ) (คน)	๑๐.๐๐ ๒๒๔	๓๐.๓๐ ๖๘๐	๓๘.๐๐ ๘๕๒	๑๒.๗๐ ๒๘๔	๘.๕๐ ๑๙๑	๐.๔๐ ๑๐
๑๓. การยกย่องชมเชย การให้รางวัลเมื่อทำงานเป็นผลสำเร็จ	(ร้อยละ) (คน)	๗.๘๐ ๑๗๔	๒๘.๓๐ ๖๓๔	๔๐.๑๐ ๘๙๙	๑๕.๒๐ ๓๔๑	๘.๓๐ ๑๘๖	๐.๓๐ ๗
๑๔. การได้รับโอกาสให้เป็นผู้ตัดสินใจ นำทีม หรือ การควบคุมงาน	(ร้อยละ) (คน)	๙.๕๐ ๒๑๒	๒๙.๑๐ ๖๕๓	๔๑.๓๐ ๙๒๖	๑๒.๙๐ ๒๙๐	๖.๙๐ ๑๕๕	๐.๒๐ ๕
๑๕. การได้รับการพิจารณาผลงาน ความดีความชอบอย่างยุติธรรม	(ร้อยละ) (คน)	๘.๘๐ ๑๙๗	๓๓.๐๐ ๗๔๐	๓๘.๑๐ ๘๕๓	๑๒.๐๐ ๒๗๐	๗.๖๐ ๑๗๐	๐.๕๐ ๑๑
๑๖. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างตรงไปตรงมา	(ร้อยละ) (คน)	๑๔.๗๐ ๓๓๐	๔๕.๑๐ ๑,๐๑๐	๒๙.๘๐ ๖๖๗	๖.๘๐ ๑๕๓	๓.๓๐ ๗๔	๐.๓๐ ๗
๑๗. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่าน	(ร้อยละ) (คน)	๒๑.๑๐ ๔๗๓	๔๕.๐๐ ๑,๐๐๙	๒๕.๓๐ ๕๖๖	๕.๑๐ ๑๑๕	๓.๑๐ ๖๙	๐.๔๐ ๙
๑๘. การแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน ไม่สามัคคีกันในที่ทำงาน	(ร้อยละ) (คน)	๘.๔๐ ๑๘๙	๑๖.๒๐ ๓๖๒	๓๓.๓๐ ๗๔๗	๒๐.๒๐ ๔๕๒	๒๑.๖๐ ๔๘๓	๐.๔๐ ๘
๑๙. การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทางสังคมของที่ทำงาน	(ร้อยละ) (คน)	๑๗.๖๐ ๓๙๔	๔๖.๗๐ ๑,๐๔๖	๒๘.๖๐ ๖๔๐	๔.๙๐ ๑๐๙	๑.๘๐ ๔๐	๐.๕๐ ๑๒
๒๐. การได้รับการยอมรับในความสามารถหรือผลงานที่ทำ	(ร้อยละ) (คน)	๑๐.๘๐ ๒๔๓	๔๔.๐๐ ๙๘๖	๓๖.๔๐ ๘๑๖	๖.๐๐ ๑๓๕	๒.๓๐ ๕๒	๐.๔๐ ๙
๒๑. ความมั่นใจในงานในงานที่ทำอยู่ว่าเป็นหลักประกันของชีวิตและอนาคตได้	(ร้อยละ) (คน)	๑๔.๒๐ ๓๑๘	๓๖.๓๐ ๘๑๓	๓๒.๘๐ ๗๓๕	๙.๖๐ ๒๑๖	๖.๗๐ ๑๕๐	๐.๔๐ ๙
๒๒. ความรักในงานที่ทำและมีความภาคภูมิใจในองค์กร	(ร้อยละ) (คน)	๒๗.๓๐ ๖๑๑	๔๘.๖๐ ๑,๐๘๙	๒๐.๑๐ ๔๕๐	๒.๖๐ ๕๙	๐.๙๐ ๒๑	๐.๕๐ ๑๑
๒๓. โดยรวมแล้ว ท่านมีความสุขในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	(ร้อยละ) (คน)	๒๑.๔๐ ๔๘๐	๔๔.๕๐ ๙๙๘	๒๗.๐๐ ๖๐๕	๔.๘๐ ๑๐๘	๑.๘๐ ๔๐	๐.๔๐ ๑๐

จากตารางที่ ๒.๘.๑ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับชีวิตการทำงานอยู่ใน**ระดับมาก** คือ ความชัดเจนของเป้าหมายในงานที่ทำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๓๐ รองลงมาความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๐๐ และการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ ตามลำดับ และส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับชีวิตการทำงานอยู่ใน**ระดับปานกลาง** คือ การได้รับโอกาสให้เป็นผู้ตัดสินใจ นำทีม หรือ การควบคุมงาน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๓๐ รองลงมาการยกย่องชมเชย การให้รางวัล เมื่อทำงานเป็นผลสำเร็จคิดเป็นร้อยละ ๔๐.๑๐ และการได้เป็นผู้กำหนดหรือมีส่วนร่วมในการวางแผนที่ทำ คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๓๐ ตามลำดับสามารถสรุปรายละเอียดการแสดงความคิดเห็นระดับมากถึงปานกลางดังตาราง ๒.๘.๑ ด้านล่าง

ตาราง ๒.๘.๑ รายละเอียดการแสดงความคิดเห็นระดับมากถึงปานกลาง

เรียงลำดับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในระดับมาก	ร้อยละ
๑. ความชัดเจนของเป้าหมายในงานที่ทำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	๕๒.๓๐
๒. ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ	๕๑.๐๐
๓. การปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	๕๐.๐๐
๔. ความรักในงานที่ทำและมีความภาคภูมิใจในองค์กร	๔๘.๖๐
๕. ที่ทำงานมีความสะอาด เรียบร้อยเป็นระเบียบ	๔๗.๙๐
๖. การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทางสังคมของที่ทำงาน	๔๖.๗๐
๗. การได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากงานหรือหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	๔๖.๐๐
๘. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างตรงไปตรงมา	๔๕.๑๐
๙. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่าน	๔๕.๐๐
๑๐. โดยรวมแล้ว ท่านมีความสุขในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	๔๔.๕๐
๑๑. การได้รับการยอมรับในความสามารถหรือผลงานที่ทำ	๔๔.๐๐
๑๒. ที่ทำงานอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีเสียงรบกวน ไม่มีกลิ่น มีแสงพอ	๔๒.๕๐
๑๓. ที่ทำงาน/พื้นที่ทำงานเพียงพอกับบุคลากร	๔๑.๔๐
๑๔. การพัฒนาศักยภาพ หรือการได้รับการอบรม การศึกษา การดูงาน	๓๘.๘๐
๑๕. การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้อย่างเสรี	๓๘.๖๐
๑๖. อุปกรณ์ทำงานมีความเพียงพอในการใช้งานมีสภาพดี ทันสมัย	๓๘.๒๐
๑๗. ความมั่นใจในงานในงานที่ทำอยู่ว่าเป็นหลักประกันของชีวิตและอนาคตได้	๓๖.๓๐
เรียงลำดับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในระดับปานกลาง	ร้อยละ
๑. การได้รับโอกาสให้เป็นผู้ตัดสินใจ นำทีม หรือ การควบคุมงาน	๔๑.๓๐
๒. การยกย่องชมเชย การให้รางวัล เมื่อทำงานเป็นผลสำเร็จ	๔๐.๑๐
๓. การได้เป็นผู้กำหนดหรือมีส่วนร่วมในการวางแผนที่ทำ	๓๙.๓๐
๔. การได้รับการพิจารณาผลงาน ความดีความชอบอย่างยุติธรรม	๓๘.๑๐
๕. ความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าในงาน	๓๘.๐๐
๖. การแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน ไม่สามัคคีกันในที่ทำงาน	๓๓.๓๐

๒.๙ หากมีองค์กรหรือหน่วยงานอื่น เสนองานและตำแหน่งที่ตีเท่ากันกับที่ท่านทำอยู่ตอนนี้ ท่านจะไปจากที่นี่ หรือไม่

หัวข้อ	จำนวน	ร้อยละ
๑. ไม่ไป อยู่ที่เดิม	๙๕๑	๔๒.๔๐
๒. ไป ย้ายไปอยู่ที่ใหม่	๕๐๗	๒๒.๖๐
๓. ไม่แน่ใจ	๗๘๓	๓๔.๙๐

จากตารางที่ ๒.๙ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน แสดงความคิดเห็นหากมีองค์กรหรือหน่วยงานอื่น เสนองานและตำแหน่งที่ตีเท่ากันกับที่ท่านทำอยู่ตอนนี้ ส่วนใหญ่ไม่ไปอยู่ที่เดิม คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๔๐ รองลงมาไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๙๐ และย้ายไปอยู่ที่ทำงานใหม่ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖๐ ตามลำดับ

ส่วนที่ ๓. ข้อมูลรายได้ ผลตอบแทน และการเงิน

๓.๑ โดยปกติ ท่านมีรายได้จากแหล่งใดบ้าง นอกจากเงินเดือนของหน่วยงาน/ราชการ

หัวข้อ	จำนวน	ร้อยละ
๑. รายได้อื่นจากหน่วยงาน/ราชการ (เช่น ค่าล่วงเวลา (OT) ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเบี้ยประชุม ฯลฯ)	๕๙๙	๒๖.๗๐
๒. รายได้จากแหล่งอื่น (เช่น ธุรกิจส่วนตัว งานพิเศษ)	๔๒๙	๑๙.๑๐
๓. ไม่มี	๑,๐๒๕	๔๕.๗๐
๔. ข้อ ๑ และ ข้อ ๒	๑๗๐	๗.๖๐

จากตารางที่ ๓.๑ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่มีรายได้จากเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๗๐ รองลงมาได้มีรายได้อื่นจากหน่วยงาน/ราชการ (เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเบี้ยประชุม) คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗๐ และมีรายได้้นอกจากเงินเดือนจากแหล่งอื่น (เช่น ธุรกิจส่วนตัว งานพิเศษ) คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๑๐ ตามลำดับ

๓.๒ โดยรวมแล้วเงินเดือนและค่าตอบแทน (นับเฉพาะที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนจากหน่วยงานเท่านั้น) เพียงพอกับค่าใช้จ่ายหรือไม่

หัวข้อ	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพียงพอ	๗๔๕	๓๓.๒๐
๒. ไม่เพียงพอ	๑,๔๙๖	๖๖.๘๐

จากตารางที่ ๓.๒ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่เงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๘๐ รองลงมาเงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่าย คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๒๐

๓.๓ โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกพึงพอใจในสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้

หัวข้อ	จำนวน	ร้อยละ
๑. พอใจ	๗๖๒	๓๔.๐๐
๒. ไม่พอใจ	๔๓๒	๑๙.๓๐
๓. เฉยๆ ไม่มีอะไรพิเศษ	๙๓๘	๔๑.๙๐
๔. ไม่แน่ใจ/ไม่รู้	๑๐๙	๔.๙๐

จากตารางที่ ๓.๓ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่แสดงความความคิดเห็นรู้สึกเฉยๆ ไม่มีอะไรพิเศษ ในสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๙๐ รองลงมาพึงพอใจในสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐๐ และไม่พึงพอใจในสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๓๐

๓.๔ ท่านคิดว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความคุ้มค่ากับงานที่ท่านทำหรือไม่ (เช่นภาระงาน ความรับผิดชอบ ความเสี่ยง ฯลฯ)

หัวข้อ	จำนวน	ร้อยละ
๑. คุ้มค่า	๑,๑๘๔	๕๒.๘๐
๒. ไม่คุ้มค่า	๑,๐๕๗	๔๗.๒๐

จากตารางที่ ๓.๔ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่คิดว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับงานที่ทำ คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๘๐ รองลงมาคิดว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่ากับงานที่ทำ คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๒๐

๓.๕ ปัจจุบันท่านมีหนี้สินหรือไม่

หัวข้อ	จำนวน	ร้อยละ
๑. มี	๑,๘๙๔	๘๔.๕๐
๒. ไม่มี	๓๔๗	๑๕.๕๐

จากตารางที่ ๓.๕ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่มีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๕๐ รองลงมาไม่มีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๕๐

๓.๖ ภาระหนี้สินที่ท่านมีเป็นภาระชนิดใด (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ) โดยวัดความถี่ในการตอบคำถามในแต่ละหัวข้อ ดังนี้

หัวข้อ	จำนวน	ร้อยละ
๑. การผ่อนชำระสินค้าหรือบริการ	๙๓๖	๔๑.๗๖
๒. เพื่อบ้านหรือที่อยู่อาศัย	๗๔๗	๓๓.๓๓
๓. เพื่อยานพาหนะ	๘๖๙	๓๘.๗๗
๔. เพื่อการศึกษา	๖๑๗	๒๗.๕๓
๕. เพื่อการลงทุน การค้า ธุรกิจ	๑๕๒	๖.๗๘
๖. หนี้ค้ำประกัน	๓๑๙	๑๔.๒๓
๗. อื่นๆ (ระบุ) ใช้จ่ายในครอบครัว / บัตรเครดิต / หนี้นอกระบบ เป็นต้น	๔๘	๒.๑๔

จากตารางที่ ๓.๖ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่มีภาระหนี้สินในการผ่อนชำระสินค้าหรือบริการ คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๗๖ รองลงามีภาระหนี้สินเพื่อยานพาหนะ คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๗๗ และมีภาระหนี้สินเพื่อบ้านหรือที่อยู่อาศัย คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ ตามลำดับ

๓.๗ ท่านเป็นหนี้/กู้เงิน/ยืมเงิน จากแหล่งใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

หัวข้อ	จำนวน	ร้อยละ
๑. แหล่งเงินในระบบ (เช่น ธนาคาร / สหกรณ์)	๑,๖๒๘	๗๒.๖๔
๒. แหล่งเงินนอกระบบ	๒๖๕	๑๑.๘๒
๓. เงินยืมไม่เสียดอกเบี้ย	๒๒๕	๑๐.๐๔
๔. ไม่ตอบ	๔๐๔	๑๘.๐๒

จากตารางที่ ๓.๗ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่เป็นหนี้/กู้เงิน/ยืมเงิน จากแหล่งเงินในระบบ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๖๔ รองลงมาเป็นหนี้/กู้เงิน/ยืมเงิน จากแหล่งเงินก้นอกระบบ คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๘๒ และเป็นหนี้แบบเงินยืมไม่เสียดอกเบี้ย คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๔ ตามลำดับ

๓.๘ ปัจจุบันท่านมีภาระหนี้สินรวมทั้งสิ้นเท่าไร (รวมหนี้สินและการผ่อนชำระที่ยังเป็นภาระทุกประเภท)

หัวข้อ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. ไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๔๗๒	๒๑.๑๐
๒. ๑๐๑,๐๐๐ - ๕๐๐,๐๐๐ บาท	๗๑๖	๓๒.๐๐
๓. ๕๐๑,๐๐๐ - ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓๘๙	๑๗.๔๐
๔. ๑,๐๐๐,๐๐๑ - ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓๐๐	๑๓.๔๐
๕. ๓,๐๐๐,๐๐๐ - ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓๘	๑.๗๐
๖. มากกว่า ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๔	๐.๖๐
๗. ไม่ตอบ	๓๑๒	๑๓.๙๐

จากตารางที่ ๓.๘ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่มีภาระหนี้สิน จำนวน ๑๐๑,๐๐๐ - ๕๐๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๐๐ รองลงมาไม่มีภาระหนี้สินไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๑๐ และภาระหนี้สิน ๕๐๑,๐๐๐ - ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๔๐ ตามลำดับ

๓.๙ การชำระหนี้ที่ท่านมีทั้งหมด (เงินต้นและดอกเบี้ย) เป็นภาระทางการเงินสำหรับท่านและครอบครัวมากน้อยเพียงใด

หัวข้อ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. ไม่เป็นภาระ	๒๒๐	๙.๘๐
๒. น้อย	๒๙๓	๑๓.๑๐
๓. พอสมควร	๑,๐๔๐	๔๖.๔๐
๔. หนักมาก	๒๘๕	๑๒.๗๐
๕. หนักที่สุด	๙๕	๔.๒๐
๖. ไม่ตอบ	๓๐๘	๑๓.๗๐

จากตารางที่ ๓.๙ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่คิดว่าการชำระหนี้เป็นภาระทางการเงินสำหรับท่านและครอบครัวพอสมควร คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๔๐ รองลงมาการชำระหนี้เป็นภาระระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๑๐ และการชำระหนี้เป็นภาระระดับหนักมาก คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗๐ ตามลำดับ

๓.๑๐ ท่าน/ครอบครัวได้มีการวางแผนการออมอย่างเป็นระบบหรือไม่ (เป็นการออมที่ไม่คำนึงจำนวนของการออม)

หัวข้อ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. มีการออมอย่างเป็นระบบ	๕๗๙	๒๕.๘๐
๒. มีการออม แต่ไม่มีการวางแผน	๑,๑๘๙	๕๓.๑๐
๓. ไม่มีการออม	๔๗๒	๒๑.๑๐

จากตารางที่ ๓.๑๐ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่มีการออมแต่ไม่มีการวางแผน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๑๐ รองลงมา มีการออมอย่างเป็นระบบ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘๐ และไม่มีการออม คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๑๐ ตามลำดับ

๓.๑๑ ท่าน/ครอบครัวท่านได้ทำบัญชีค่าใช้จ่ายครัวเรือนหรือไม่

หัวข้อ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. ทำทุกเดือน	๒๒๘	๑๐.๒๐
๒. ทำบ้างเป็นบางเดือน	๗๑๘	๓๒.๐๐
๓. ไม่ได้ทำ	๑,๒๙๕	๕๗.๘๐

จากตารางที่ ๓.๑๑ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๒๔๑ คน ส่วนใหญ่ไม่ได้ทำบัญชีค่าใช้จ่ายครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๘๐ รองลงมา มีการทำบัญชีค่าใช้จ่ายครัวเรือนบ้างเป็นบางเดือน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๐๐ และมีการทำบัญชีค่าใช้จ่ายครัวเรือนทุกเดือน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๐ ตามลำดับ

ส่วนที่ ๔ ความหมาย “ความสุข” และข้อเสนอแนะ

๔.๑ ความสุขของท่านคืออะไร

ความสุข คือ	จำนวน	ร้อยละ
การได้อยู่กับครอบครัว / ครอบครัวอบอุ่น	๗๕๔	๓๓.๖๔
ทำงานอย่างมีความสุข / ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย / เพื่อนร่วมงานดี	๕๒๒	๒๓.๒๙
มีรายได้เพียงพอ / ไม่มีหนี้	๒๔๒	๑๐.๗๙
สุขภาพแข็งแรง / ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ	๒๓๓	๑๐.๓๙
การพักผ่อน / เที่ยว / เลี้ยงสัตว์ / ปลูกต้นไม้	๑๕๙	๗.๐๙

จากตารางที่ ๔.๑ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ความสุขของท่านคือการได้อยู่กับครอบครัว/การมีครอบครัวที่อบอุ่น คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๔ รองลงมาการทำงานอย่างมีความสุข/ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย / เพื่อนร่วมงานดี คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒๙ และการมีรายได้เพียงพอ/ไม่มีหนี้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗๙ ตามลำดับ

๔.๒ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

หัวข้อ	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพิ่มค่าตอบแทน/ รายได้/ ค่าครองชีพ/ เสริมสร้างความมั่นคง	๒๑๖	๙.๖๔
๒. ด้านสวัสดิการสำหรับจ้างเหมา พนักงานราชการ เช่น เงินกู้ยืม / ค่าเล่าเรียนบุตร การตรวจสุขภาพประจำปี / ประกันสังคม / ลดดอกเบี้ยสหกรณ์ / ประกันความเสี่ยง สวัสดิการครอบครัว	๒๐๐	๘.๙๒
๓. เพิ่มเติมบุคลากร / การบริหารจัดการด้วยความยุติธรรม / ความก้าวหน้าในอาชีพ / การสร้างขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร/ ส่งเสริมคนเก่งและคนดี	๑๑๖	๕.๑๘
๔. อื่นๆ	๑๘๖	๘.๓๐

จากตารางที่ ๔.๒ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ส่วนใหญ่ต้องการเพิ่มค่าตอบแทน คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๔ รองลงมาต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ ๘.๙๒ และอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๐ ตามลำดับ

ส่วนที่ ๕ ผลการศึกษา

กรมกิจการเด็กและเยาวชนอ้างอิงคำจำกัดความ “คุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ หมายถึง คุณภาพชีวิตโดยทั่วไป มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลหนึ่ง โดยเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ชุมชน และครอบครัว รวมถึงชีวิตการทำงาน โดยนำมาประยุกต์ใช้ในการสำรวจบุคลากร ๓ ประเภท คือ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานราชการ และ กลุ่มลูกจ้างอื่นๆ ทั้งนี้ ระดับคุณภาพชีวิตจะขึ้นอยู่กับการรับรู้และความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยใช้แบบสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงาน CU-QWL เป็นเครื่องมือในการสำรวจประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๘๔ ข้อ แบ่งเป็น ๓ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลชีวิตส่วนตัวและข้อมูลสุขภาพ

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด จำนวนบุตร ภูมิลำเนาเดิม สถานภาพ การเดินทางมาทำงาน วิธีการเดินทางมาทำงาน การขอความช่วยเหลือจากบุคคลรอบข้าง ข้อมูลด้านสุขภาพกาย พฤติกรรมการดูแลสุขภาพ การจัดการปัญหาในชีวิต ความเครียด การพัฒนาทางด้านจิตใจ คุณธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยจะเป็นข้อคำถามที่สามารถวัดได้จริงของผู้ตอบ

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลชีวิตการทำงาน

แบบสอบถามข้อมูลอายุราชการ สังกัด และประเภท ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การบริหารงาน การบริหารคน วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันกับองค์กร

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลรายได้ ผลตอบแทน และการเงิน

แบบสอบถามข้อมูลค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ การมีรายได้ที่เพียงพอ ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับและการบริหารเงิน

ส่วนที่ ๔ ความหมาย “ความสุข” และ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โดยมีเกณฑ์พื้นฐานที่ทำให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีองค์ประกอบ ๔ ด้าน คือ

๑. **มิติด้านส่วนตัว** ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย คือ การมีสุขภาพแข็งแรง รวมถึงพฤติกรรมในการดูแลสุขภาพ ด้านสุขภาพจิต คือ การมีสุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด ความสามารถในการจัดการชีวิต การพัฒนาทางจิตใจ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ความสามารถบริหารเวลาระหว่างชีวิตและการทำงาน การมีเวลาพักผ่อน

๒. **มิติด้านการทำงาน** ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพขององค์กร คือ การมีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน การบริหารงาน คือ การมีระบบบริหารการทำงานที่เป็นธรรม มีระบบป้องกันความเสี่ยงจากการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน การมีภาระงานที่เหมาะสม มีระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรมและเปิดเผย การบริหารคน คือ การได้รับการฝึกอบรม/ดูงานเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการทำงาน การได้รับการเอาใจใส่ คำชมเชย หรือยอมรับเมื่อทำงานสำเร็จ รวมถึงการมีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน รู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้าของตน ข้อบังคับ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร คือ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเข้มแข็งที่สนับสนุนให้เกิดระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การให้ความเคารพซึ่งกันและกัน

๓. **มิติด้านสังคม** ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน คือ สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานกิจกรรมร่วมกันกับสังคม คือ การมีกิจกรรมร่วมกันภายในชุมชน สังคมที่พอกอาศัย ความผูกพันกับองค์กร คือ ความภูมิใจในองค์กร การได้ทำประโยชน์แก่หน่วยงาน การสื่อสารภายในองค์กร คือ มีระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี

๔. **มิติด้านเศรษฐกิจ** ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ การมีรายได้ที่เพียงพอ ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ความเป็นอยู่ คือ การมีที่พักอาศัยที่มั่นคง การบริหารเงิน คือ ความสามารถในการบริหารจัดการหนี้สิน เงินออมในระดับที่ไม่เป็นปัญหาต่อการดำเนินชีวิต และมีการวางแผนการเงินเพื่ออนาคต

ดังนั้น ผลจากการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน สามารถวิเคราะห์เบื้องต้นสำหรับการแปลผลเกณฑ์มาตรฐานที่ถูกวัดด้วยมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale)

ระดับความคิดเห็น/ ระดับ ความถี่	ความหมาย	ค่าของ ตัวเลือก	การแปลผลคะแนน เป็นเกณฑ์มาตรฐาน
มากที่สุด/เป็นประจำ/หนักที่สุด	เห็นด้วยกับข้อคำถามทุกประการ	๕	๔.๒๑ - ๕.๐๐
มาก/ บ่อยครั้ง / หนักมาก	เห็นด้วยกับข้อคำถามเป็นส่วนใหญ่	๔	๓.๔๑ - ๔.๒๐
ปานกลาง/ บางครั้ง / พอสมควร	เห็นด้วยกับข้อคำถามปานกลาง	๓	๒.๖๑ - ๓.๔๐
นานๆ ครั้ง / น้อย	เห็นด้วยกับข้อคำถามเป็นส่วนน้อย	๒	๑.๘๑ - ๒.๖๐
ไม่เคย / ไม่มี / น้อยที่สุด / ไม่เป็นภาระ	เห็นด้วยกับข้อคำถามเป็นส่วนน้อย	๑	๑.๐๐ - ๑.๘๐

ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจง่ายต่อการวัดระดับคุณภาพชีวิตจึงได้ปรับเกณฑ์มาตรฐานจาก ๕ ระดับเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ระดับคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ระหว่าง ๓.๔๑ - ๕.๐๐

เกณฑ์มาตรฐาน ระดับคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ระหว่าง ๒.๖๑ - ๓.๔๐

ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ระดับคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ระหว่าง ๑.๐๐ - ๒.๖๐

ซึ่งข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแบบสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ จากผลการสำรวจบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน จำนวน ๒,๒๔๑ คน สามารถสรุปรายละเอียด ดังนี้ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๔๖ สังกัดกองคุ้มครองเด็กและเยาวชน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๔๔ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๔๐ อายุระหว่าง ๓๐ - ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕๕ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๗๐ ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๔๐ มีจำนวนพี่น้อง ๑ คน (ไม่นับรวมตัวเอง) คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔๐ มีอายุราชการ ๑ - ๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๖๐ และสามารถสรุปรายละเอียดตามเกณฑ์คุณภาพชีวิตที่ดี ๔ ด้าน ดังนี้

๑. **มิติด้านส่วนตัว** ตารางเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากร ดย.

ด้านสุขภาพกาย	เกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ)		
	ต่ำกว่าเกณฑ์	เกณฑ์มาตรฐาน	สูงกว่าเกณฑ์
ตรวจสุขภาพประจำปี	๕๑	๔๙	๐
โรคประจำตัว	๒๒.๙๐	๗๗.๑๐	๐
BMI	๖.๕๐	๓๗.๙๐	๕๕.๕๐
ประเมินสุขภาพตนเอง	๙.๐๐	๔๙.๖๐	๔๑.๔๐
การเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ปกติ	๗๒.๘๒	๒๑.๔๐	๕.๘๐
การออกกำลังกาย ๓๐ นาทีขึ้นไป	๔๖.๗๐	๓๒.๔๐	๒๐.๙๐

๑.๑ **ด้านสุขภาพกาย** สำหรับบุคลากร ดย. ส่วนใหญ่ที่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คือ บุคลากร ดย. ส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๑๐ และประเมินสุขภาพตนเองอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๖๐ ในส่วนของบุคลากร ดย. ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน พบว่า บุคลากร ดย. ไม่ได้รับการตรวจสุขภาพในรอบปีที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๐๐ บุคลากร ดย. มีภาวะเสี่ยงต่อโรคอันตรายระดับ

๑ - ๓ คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๔๐ และออกกำลังกาย ๓๐ นาทีขึ้นไป นานๆ ครั้งหรือไม่เคย คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๘๒ ในทางตรงกันข้ามบุคลากร ดย. เจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ตามปกติส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นนานๆ ครั้งหรือไม่เคย คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๘๒

๑.๒ พฤติกรรมสุขภาพ ปัญหาด้านสุขภาพที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งมาจากการมีพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่ดี หรือมีพฤติกรรมเสี่ยง ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมกรรมการรับประทานอาหาร การออกกำลังกาย การสูบบุหรี่หรือการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์

ด้านพฤติกรรมสุขภาพ	เกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ)		
	ต่ำกว่าเกณฑ์	เกณฑ์มาตรฐาน	สูงกว่าเกณฑ์
การรับประทานอาหารเช้า	๕.๐๐	๒๐.๖๐	๗๔.๔๐
การบริโภคอาหารที่มีกากใยสูง	๒.๖๐	๒๐.๘๐	๗๖.๖๐
การบริโภคอาหารที่มีไขมันสูง	๑๑.๖๐	๔๐.๔๐	๔๘.๐๐
การบริโภคอาหารที่มีรสจัด	๑๙.๕๐	๓๘.๑๐	๔๒.๔๐
การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	๖๖.๖๐	๒๒.๘๐	๑๐.๖๐
การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ปริมาณมากหรือดื่มจนมีเมเา	๗๘.๐๐	๑๖.๓๐	๕.๘๐
การสูบบุหรี่	๘๗.๔๐	๗.๔๐	๕.๒๐

พฤติกรรมกรรมการรับประทานอาหาร พบว่า บุคลากร ดย. ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คือ การรับประทานอาหารเช้าบ่อยครั้งและเป็นประจำซึ่งถือได้ว่าเป็นอาหารมื้อสำคัญของแต่ละวัน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๔๐ และรับประทานอาหารที่มีกากใยบ่อยครั้งและเป็นประจำซึ่งส่งผลดีต่อสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๖๐ ทั้งนี้ บุคลากร ดย. ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมกรรมการดื่มแอลกอฮอล์หรือการสูบบุหรี่ อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน หมายถึง บุคลากร ดย. ดื่มแอลกอฮอล์หรือสูบบุหรี่อยู่ในระดับนานๆ ครั้ง หรือไม่เคย คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๓๓ แต่ในทางกลับกันบุคลากร ดย. มีพฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารที่มีไขมันสูงและอาหารรสจัดบ่อยครั้ง และเป็นประจำอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๒๐ ซึ่งถือได้ว่า มีพฤติกรรมกรรมการรับประทานอาหารที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพ

๑.๓ ด้านสุขภาพจิต การมีสุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด ความสามารถในการจัดการชีวิต

ด้านสุขภาพจิต	เกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ)		
	ต่ำกว่าเกณฑ์	เกณฑ์มาตรฐาน	สูงกว่าเกณฑ์
ความรู้สึกริดก้างวลจากปัญหาชีวิตส่วนตัว	๕๕.๐๐	๓๒.๓๐	๑๓.๗๐
ความรู้สึกรีดก้างวลจากปัญหาในการทำงาน	๓๗.๖๐	๓๗.๔๐	๒๔.๙๐
การมีส่วนร่วมปรึกษาหารือตัดสินใจในการดำรงชีวิตครอบครัว	๔.๔๐	๑๙.๗๐	๗๕.๙๐
การยอมรับความแตกต่าง/เรื่องส่วนตัวของแต่ละคน *	๓.๑๐	๑๘.๕๐	๗๘.๓๐
การรับฟังปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกี่ยวกับงาน *	๑๔.๖๐	๒๗.๘๐	๕๗.๖๐
การให้กำลังใจกันหรือช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดจากงาน *	๘.๗๐	๑๘.๘๐	๗๒.๓๐
การจัดการกับปัญหาในชีวิต	๑.๓๐	๒๐.๘๐	๗๗.๙๐

* หมายถึง ไม่ตอบ ๒ คน

จากตารางดังกล่าว บุคลากร ดย. ส่วนใหญ่มีสุขภาพจิตอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน กล่าวคือ บุคลากร ดย. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำรงชีวิตกับครอบครัวและยอมรับในความแตกต่าง/เรื่องส่วนตัว และให้กำลังใจหรือช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดจากงานและรับฟังปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกี่ยวกับงานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๐๒ ในขณะที่ประสบปัญหาในชีวิตบุคลากร ดย. ก็สามารถจัดการปัญหาได้เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๐๙ ในส่วนของบุคลากร ดย. ที่รู้สึกเครียด จากปัญหาในการทำงานและรู้สึกวิตกกังวลจากปัญหาชีวิตส่วนตนนานๆ ครั้งหรือไม่เคย ซึ่งอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๘๐

๑.๔ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความสมดุล	เกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ)		
	ต่ำกว่าเกณฑ์	เกณฑ์มาตรฐาน	สูงกว่าเกณฑ์
การพักผ่อนที่เพียงพอกับความต้องการของร่างกาย	๑๓.๖๐	๓๕.๓๐	๕๑.๑๐
การมีเวลาทำกิจกรรมส่วนตัวได้ตามที่ต้องการ	๒๔.๗๐	๔๐.๓๐	๓๕.๑๐
การได้ปฏิบัติศาสนกิจตามปกติวิสัยของท่าน	๒๓.๗๐	๔๑.๑๐	๓๕.๒๐
ภาระงานของท่านมีผลต่อการร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัว*	๒๗.๑๐	๓๒.๘๐	๔๐.๐๐
การปฏิบัติงานที่ต้องแยกจากครอบครัวเป็นเวลานาน	๓๒.๖๐	๓๑.๗๐	๓๕.๖๐
ในช่วงหนึ่งปีที่ผ่านมา ท่านต้องทำงานเฉลี่ยเกินสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมง	๑๕.๓๐	๓๐.๓๐	๕๔.๔๐

* หมายเหตุ ไม่ตอบ ๒ คน

จากตารางดังกล่าว บุคลากร ดย. ส่วนใหญ่สามารถบริหารเวลาส่วนตัวได้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานเฉพาะ หัวข้อ การพักผ่อนเพียงพอต่อความต้องการของร่างกาย คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๑๐ และการมีเวลาในการทำกิจกรรมส่วนตัว รวมทั้งการปฏิบัติศาสนกิจตามปกติวิสัย คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘๕ ในทางกลับกันบุคลากร ดย. ส่วนใหญ่ไม่สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับครอบครัว กล่าวคือ บุคลากร ดย. ในช่วงปีที่ผ่านมา ทำงานเฉลี่ยเกินสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมงบ่อยครั้งและเป็นประจำ อยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๔๐ อีกทั้งภาระงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติงานที่ต้องแยกจากครอบครัวเป็นเวลานาน ส่งผลให้บุคลากร ดย. ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัวบ่อยครั้งและเป็นประจำ คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๓๓ ซึ่งถือได้ว่าภาระงานมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรเป็นส่วนใหญ่

ดังนั้น จากตารางข้อมูลดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ข้อมูลมิติส่วนตัว สามารถแยกตามกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

๑) กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำ

ด้านสุขภาพกาย บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๓๑ และไม่มีโรคประจำตัว คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๙๒ โดยประเมินสุขภาพตนเองอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๖๗ ส่วนใหญ่ออกกำลังกาย ๓๐ นาทีขึ้นไป อยู่ในระดับนานๆ ครั้งหรือไม่เคย คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๔๔ กรณีเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ตามปกติส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นนานๆ ครั้งหรือไม่เคย คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๑๐

ด้านพฤติกรรมการดูแลสุขภาพ บุคลากรส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการรับประทานอาหารเช้าและรับประทานอาหารที่มีกากใยอยู่ในระดับบ่อยครั้งหรือเป็นประจำ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๗๗ และมีพฤติกรรมการดื่มแอลกอฮอล์หรือการสูบบุหรี่ อยู่ในระดับนานๆ ครั้ง หรือไม่เคย คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๖๕ และมีพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่มีไขมันสูงและอาหารรสจัดบ่อยครั้งและเป็นประจำ คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๐ และมีค่า BMI ตั้งแต่ ๒๓ ขึ้นไปมีภาวะเสี่ยงต่อโรคอันตรายระดับ ๑ - ๓ คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๗๒ ข้อควรระวัง บุคลากรส่วนใหญ่มีพฤติกรรมความเสี่ยงต่อสุขภาพในการบริโภคอาหารที่มีไขมันสูงและอาหารรสจัด

ด้านสุขภาพจิต บุคลากรส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำรงชีวิตกับครอบครัว และยอมรับในความแตกต่าง/เรื่องส่วนตัว รับผิดชอบต่อปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกี่ยวกับงานและให้กำลังใจหรือช่วยกัน แก้ปัญหาที่เกิดจากงานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๐๕ ในขณะที่ประสบปัญหาในชีวิต บุคลากรสามารถจัดการปัญหาได้เป็นส่วนใหญ่และจัดการได้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๘๕ สำหรับความรู้สึก เครียดจากปัญหาในการทำงานและรู้สึกวิตกกังวลจากปัญหาชีวิตส่วนตัว พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่จะรู้สึกเครียด หรือกังวลจากปัญหาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนานๆ ครั้งหรือไม่เคย คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๘๐

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพักผ่อนเพียงพอ ต่อความต้องการของร่างกายอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๑๗ และการมีเวลาในการทำกิจกรรม ส่วนตัว รวมทั้งการปฏิบัติศาสนกิจตามปกติวิสัยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๒๔ สำหรับการ ต้องไปปฏิบัติงานที่ต้องแยกจากครอบครัวเป็นเวลานานอยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๖๖ บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าภาระงานที่รับผิดชอบมีผลต่อการร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัว อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๐๔ ประกอบกับในช่วงปีที่ผ่านมาบุคลากรส่วนใหญ่ทำงานเฉลี่ย เกินสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๒๖

๒) กลุ่มพนักงานราชการ

ด้านสุขภาพกาย บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้รับ การตรวจสุขภาพประจำปี คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๔๔ และไม่มีโรคประจำตัว คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๘๐ โดยประเมินสุขภาพตนเองอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ ๕๑.๓๐ ส่วนใหญ่ออกกำลังกาย ๓๐ นาทีขึ้นไปนานๆ ครั้งหรือไม่เคยคิดเป็นร้อยละ ๔๗.๓๔ กรณี เจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ตามปกติส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นนานๆ ครั้งหรือไม่เคย คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๘๕

ด้านพฤติกรรมสุขภาพ บุคลากรส่วนใหญ่รับประทานอาหารเช้าและรับประทาน อาหารที่มีกากใยอยู่ในระดับบ่อยครั้งหรือเป็นประจำ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๕๘ และมีพฤติกรรมการดื่มแอลกอฮอล์ หรือการสูบบุหรี่ อยู่ในระดับนานๆ ครั้ง หรือไม่เคย คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๗๓ สำหรับพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่มี ไขมันสูงและอาหารรสจัดบ่อยครั้งและเป็นประจำอยู่ในระดับสูงกว่ามาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๕๑ และมี ค่า BMI ตั้งแต่ ๒๓ ขึ้นไป ซึ่งมีภาวะเสี่ยงต่อโรคอันตรายระดับ ๑ - ๓ คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕๘ ข้อควรระวัง บุคลากรส่วนใหญ่มีพฤติกรรมความเสี่ยงต่อสุขภาพในการบริโภคอาหารที่มีไขมันสูงและอาหารรสจัด

ด้านสุขภาพจิต บุคลากรส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำรงชีวิตกับครอบครัว และยอมรับในความแตกต่าง/เรื่องส่วนตัว รับผิดชอบต่อปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกี่ยวกับงานและให้กำลังใจหรือช่วยกัน แก้ปัญหาที่เกิดจากงานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๘๑ ในขณะที่ประสบปัญหาในชีวิต บุคลากรส่วนใหญ่สามารถจัดการปัญหาได้เป็นส่วนใหญ่และจัดการได้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๘๑ สำหรับ ความรู้สึกในทิศทางลบบุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกวิตกกังวลจากปัญหาชีวิตส่วนตัว นานๆ ครั้งและไม่เคย คิดเป็น ร้อยละ ๕๒.๕๖ แต่รู้สึกเครียดจากปัญหาในการทำงานเป็นบางครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๘๗

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพักผ่อนเพียงพอต่อ ความต้องการของร่างกายอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๑๓ และการมีเวลาในการทำกิจกรรม ส่วนตัว รวมทั้งการปฏิบัติศาสนกิจตามปกติวิสัยเป็นบางครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๔๔ ในทางกลับกันบุคลากรส่วนใหญ่ต้องไปปฏิบัติงานที่ต้องแยกจากครอบครัวเป็นเวลานานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๐๖ บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าภาระงานที่รับผิดชอบมีผลต่อการร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัว อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๓๔ ประกอบกับในช่วงปีที่ผ่านมาบุคลากรส่วนใหญ่ทำงานเฉลี่ย เกินสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๔๑

๓) กลุ่มลูกจ้างอื่นๆ

ด้านสุขภาพกาย บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘๘ และไม่มีโรคประจำตัว คิดเป็นร้อยละ ๘๒ โดยประเมินสุขภาพตนเองอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๔๐ ส่วนใหญ่ออกกำลังกาย ๓๐ นาทีขึ้นไปนานๆ ครั้งหรือไม่เคย คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๖๓ กรณีเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ตามปกติส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นนานๆ ครั้งหรือไม่เคย คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๓

ด้านพฤติกรรมสุขภาพ บุคลากรส่วนใหญ่รับประทานอาหารเช้าและรับประทานอาหารที่มีกากใยอยู่ในระดับบ่อยครั้งหรือเป็นประจำ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๓๐ และมีพฤติกรรมการดื่มแอลกอฮอล์หรือการสูบบุหรี่ อยู่ในระดับนานๆ ครั้ง หรือไม่เคย คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๔๙ สำหรับพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่มีไขมันสูงและอาหารรสจัดบ่อยครั้งและเป็นประจำอยู่ในระดับสูงกว่ามาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๘๕ และมีค่า BMI ตั้งแต่ ๒๓ ขึ้นไป ซึ่งมีภาวะเสี่ยงต่อโรคอันตรายระดับ ๑ - ๓ คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๗๖ ข้อควรระวัง คือ บุคลากรส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการความเสี่ยงต่อสุขภาพในการบริโภคอาหารที่มีไขมันสูงและอาหารรสจัด

ด้านสุขภาพจิต บุคลากรส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำรงชีวิตกับครอบครัวและยอมรับในความแตกต่าง/เรื่องส่วนตัว รับฟังปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับงานและให้กำลังใจหรือช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดจากงานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๓๗ ในขณะที่ประสบปัญหาในชีวิต บุคลากรส่วนใหญ่สามารถจัดการปัญหาได้เป็นส่วนใหญ่และจัดการได้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๔๗ สำหรับความรู้สึกในทิศทางลบ บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกวิตกกังวลจากปัญหาชีวิตส่วนตัวและรู้สึกเครียดจากปัญหาในการทำงานนานๆ ครั้งและไม่เคย คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๑๗

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพักผ่อนเพียงพอต่อความต้องการของร่างกายอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๑๓ และการมีเวลาในการทำกิจกรรมส่วนตัว รวมทั้งการปฏิบัติศาสนกิจตามปกติวิสัยเป็นบางครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๗๖ ในทางกลับกันบุคลากรส่วนใหญ่ต้องไปปฏิบัติงานที่ต้องแยกจากครอบครัวเป็นเวลานานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๖๕ บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าภาระงานที่รับผิดชอบมีผลต่อการร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัวอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๓๗ ประกอบกับในช่วงปีที่ผ่านมาบุคลากรส่วนใหญ่ทำงานเฉลี่ยเกินสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๙๒

ดังนั้น จากข้อมูลมิติด้านส่วนตัว พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ (ข้าราชการและลูกจ้างประจำ / พนักงานราชการ / ลูกจ้างอื่นๆ) มีสุขภาพอยู่ในเกณฑ์ที่ดีและสามารถจัดการกับปัญหาชีวิตได้เป็นส่วนใหญ่ แต่ปรากฏว่าค่าดัชนีมวลกาย (BMI) มีค่าตั้งแต่ ๒๓ ขึ้นไป มีภาวะเสี่ยงต่อโรคอันตรายระดับ ๑ - ๓ คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๔๖ และออกกำลังกายมากกว่า ๓๐ นาทีขึ้นไปนานๆ ครั้งหรือไม่เคยออกกำลังกาย คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๘๐ รวมทั้งมีพฤติกรรมความเสี่ยงในการบริโภคอาหารที่มีไขมันสูงและอาหารรสจัดบ่อยครั้งและเป็นประจำอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน อย่างไรก็ตามยังมีข้อมูลที่น่าสนใจเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว มีระดับคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน เนื่องจากการทำงานเฉลี่ยเกินสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมง และการปฏิบัติงานที่ต้องแยกจากครอบครัวเป็นเวลานาน รวมทั้งภาระงานที่รับผิดชอบมีผลต่อการร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัวอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

๒. มิติด้านการทำงาน ประกอบด้วย

๒.๑ สภาพแวดล้อมทางกายภาพขององค์กร คือ การมีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	เกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ)		
	ต่ำกว่าเกณฑ์	เกณฑ์มาตรฐาน	สูงกว่าเกณฑ์
ความพึงพอใจหรือรู้สึกสะดวกสบายในการเดินทาง	๑๔.๙๐	๘๕.๑๐	-
สถานที่ทำงานถ่ายเทสะดวก ไม่มีเสียงรบกวน ไม่มีกลิ่น มีแสงพอ	๕.๑๐	๒๔.๓๐	๗๐.๕๐
ที่ทำงานมีความสะอาด เรียบร้อย เป็นระเบียบ	๓.๘๐	๒๔.๔๐	๗๑.๗๐
ที่ทำงาน/พื้นที่เพียงพอกับบุคลากร	๑๐	๒๔.๗๐	๖๕.๐๐
อุปกรณ์ทำงานมีความเพียงพอในการใช้งาน มีสภาพดี ทันสมัย	๑๓.๗๐	๓๔	๕๑.๙๐

จากตารางดังกล่าว บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและรู้สึกสะดวกสบายในการเดินทางระหว่างที่พักอาศัยกับสถานที่ทำงานอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คือ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๑๐ สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานที่ทำงานอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีเสียงรบกวน ไม่มีกลิ่น มีแสงพอ มีความสะอาด เรียบร้อย และเป็นระเบียบ อยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คือ ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๕๐ สถานที่ทำงานมีความสะอาด เรียบร้อย และเป็นระเบียบ อยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คือ ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๗๐ สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับที่ทำงาน /พื้นที่เพียงพอกับบุคลากรอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ คือ ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๐๐ และอุปกรณ์ทำงาน มีเพียงพอในการใช้งาน มีสภาพดี ทันสมัย อยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ คือ ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๙๐

๒.๒ การบริหารงาน การมีระบบบริหารการทำงานที่เป็นธรรม มีระบบป้องกันความเสี่ยงจากการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน การมีภาระงานที่เหมาะสม มีระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรมและเปิดเผย

การบริหารงาน	เกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ)		
	ต่ำกว่าเกณฑ์	เกณฑ์มาตรฐาน	สูงกว่าเกณฑ์
การได้เป็นผู้กำหนดหรือมีส่วนร่วมในการวางแผนที่ทำ	๑๔.๑๐	๓๙.๓๐	๔๖.๓๐
การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้อย่างเสรี	๑๓.๖๐	๓๕.๒๐	๕๐.๘๐
การได้รับโอกาสให้เป็นผู้ตัดสินใจ นำทีม หรือ การควบคุมงาน	๑๙.๘๐	๔๑.๓๐	๓๘.๖๐
การได้รับการพิจารณาผลงาน ความดี ความชอบอย่างยุติธรรม	๑๙.๖๐	๓๘.๑๐	๔๑.๘๐

จากตารางดังกล่าว บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าสามารถกำหนดหรือมีส่วนร่วมในการวางแผนที่ทำอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๓๐ สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้อย่างเสรีอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๘๐ และได้รับการพิจารณาผลงาน ความดี ความชอบอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๘๐ สำหรับการได้รับโอกาสให้เป็นผู้ตัดสินใจ นำทีม หรือ การควบคุมงานอยู่ในระดับระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๓๐

๒.๓ การบริหารคน การได้รับการฝึกอบรม/ดูงานเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการทำงาน การได้รับการเอาใจใส่ คำชมเชยหรือยอมรับเมื่อทำงานสำเร็จ รวมถึงการมีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน รู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้าของตน ข้อบังคับ ค่านิยม

การบริหารคน	เกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ)		
	ต่ำกว่าเกณฑ์	เกณฑ์มาตรฐาน	สูงกว่าเกณฑ์
การพัฒนาศักยภาพหรือการได้รับการอบรม การศึกษา การดูงาน	๑๓.๙๐	๓๓.๒๐	๕๒.๕๐
การได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากงานหรือหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	๘.๕๐	๒๖.๖๐	๖๔.๕๐
การปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	๖.๘๐	๒๓.๙๐	๖๙.๓๐
ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ	๗	๒๒.๒๐	๗๐.๔๐
ความชัดเจนของเป้าหมายในงานที่ทำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	๕.๑๐	๒๒.๙๐	๗๑.๖๐
ความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าในงาน	๒๑.๒	๓๘.๐๐	๔๐.๓๐
การยกย่องชมเชย การให้รางวัล เมื่อทำงานเป็นผลสำเร็จ	๒๓.๕๐	๔๐.๑๐	๓๖.๑๐

จากตารางดังกล่าว บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าได้รับการพัฒนาศักยภาพหรือการได้รับการอบรม การศึกษา การดูงาน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕๐ สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากงานหรือหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๕๐ ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๓๐ มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๔๐ และมีความชัดเจนของเป้าหมายในงานที่ทำหรือที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๖๐ สำหรับความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๓๐ น. และ การยกย่องชมเชย การให้รางวัล เมื่อทำงานเป็นผลสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๑๐

๒.๔ วัฒนธรรมองค์กร การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเข้มแข็งที่สนับสนุนให้เกิดระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การให้ความเคารพซึ่งกันและกัน

วัฒนธรรมองค์กร	เกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ)		
	ต่ำกว่าเกณฑ์	เกณฑ์มาตรฐาน	สูงกว่าเกณฑ์
การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างตรงไปตรงมา	๑๐.๑๐	๒๙.๘๐	๕๙.๘๐
การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	๘.๒๐	๒๕.๓๐	๖๖.๑๐
การแบ่งพรรคแบ่งพวกกันไม่สามัคคีกันในที่ทำงาน	๔๑.๘๐	๓๓.๓๐	๒๔.๖๐

จากตารางดังกล่าว บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างตรงไปตรงมา อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๘๐ โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๑๐ ในส่วนการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันไม่สามัคคีกันในที่ทำงาน อยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๘๐

ดังนั้น จากตารางข้อมูลดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ข้อมูลมิติด้านการทำงานแยกตามประเภทกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

๑) กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำ

ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพขององค์กร บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและรู้สึกสะดวกสบายในการเดินทางระหว่างที่พักอาศัยกับสถานที่ทำงานอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๑๐ สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานที่ทำงานอาคารถ่ายเทสะดวก ไม่มีเสียงรบกวน ไม่มีกลิ่น มีแสงพอ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๕๐ สถานที่ทำงานมีความสะอาด เรียบร้อย และเป็นระเบียบ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๖๔ สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับที่ทำงาน /พื้นที่เพียงพอกับบุคลากรอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๐๘ และอุปกรณ์ทำงาน มีเพียงพอในการใช้งาน มีสภาพดี ทันสมัย อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๔๙

ด้านบริหารงาน บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าสามารถเป็นผู้กำหนดหรือมีส่วนร่วมในการวางแผนที่ทำอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๔๕ และสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้อย่างเสรีอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๓๖ การได้รับโอกาสให้เป็นผู้ตัดสินใจ นำทีม หรือ การควบคุมงานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๑๖ และได้รับการพิจารณาผลงาน ความดี ความชอบอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗๔

ด้านบริหารคน บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าได้รับการพัฒนาศักยภาพหรือการได้รับการอบรม การศึกษา การดูงาน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๑๐ สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆจากงานหรือหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๘๖ ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๓๐ มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๓๘ และมีความชัดเจนของเป้าหมายในงานที่ทำหรือที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๕๕ สำหรับความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๕๑ และ ได้รับการยกย่องชมเชย การให้รางวัล เมื่อทำงานเป็นผลสำเร็จ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๘๖

ด้านวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างตรงไปตรงมา อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๗๒ โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๕๗ สำหรับการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันไม่สามัคคีกันในที่ทำงาน อยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๘๖

๒) กลุ่มพนักงานราชการ

ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพขององค์กร บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและรู้สึกสะดวกสบายในการเดินทางระหว่างที่พักอาศัยกับสถานที่ทำงานอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๐๐ สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานที่ทำงานอาคารถ่ายเทสะดวก ไม่มีเสียงรบกวน ไม่มีกลิ่น มีแสงพอ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๘๖ สถานที่ทำงานมีความสะอาด เรียบร้อย และเป็นระเบียบ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๘๖ สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับที่ทำงาน /พื้นที่เพียงพอกับบุคลากรอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๓๘ และอุปกรณ์ทำงาน มีเพียงพอในการใช้งาน มีสภาพดี ทันสมัย อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๕๐

ด้านบริหารงาน บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าสามารถเป็นผู้กำหนดหรือมีส่วนร่วมในการวางแผนที่ทำอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๒๗ และสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้อย่างเสรีอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๘๗ การได้รับโอกาสให้เป็นผู้ตัดสินใจ นำทีม หรือ การควบคุมงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๒๒ และได้รับการพิจารณาผลงาน ความดี ความชอบอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๑๒

ด้านบริหารคน บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าได้รับการพัฒนาศักยภาพหรือการได้รับการอบรม การศึกษา การดูงาน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๒๙ สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆจากงานหรือหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๐๕ ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๙๔ มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๓๓ และมีความชัดเจนของเป้าหมายในงานที่ทำหรือที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๖๙ สำหรับความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘๖ และ ได้รับการยกย่องชมเชย การให้รางวัล เมื่อทำงานเป็นผลสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๔๔

ด้านวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างตรงไปตรงมา อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๔๘ โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๔๔ สำหรับการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันไม่สามัคคีกันในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๔๘

๓) กลุ่มลูกจ้างอื่นๆ

ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพขององค์กร บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและรู้สึกสะดวกสบายในการเดินทางระหว่างที่พักอาศัยกับสถานที่ทำงานอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๘๘ สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานที่ทำงานอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีเสียงรบกวน ไม่มีกลิ่น มีแสงพอ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๑๕ สถานที่ทำงานมีความสะอาด เรียบร้อย และเป็นระเบียบ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๐๕ สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับที่ทำงาน /พื้นที่เพียงพอกับบุคลากรอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๕๒ และอุปกรณ์ทำงาน มีเพียงพอในการใช้งาน มีสภาพดี ทันสมัย อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๕๙

ด้านบริหารงาน บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าสามารถเป็นผู้กำหนดหรือมีส่วนร่วมในการวางแผนที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๐๗ และสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้อย่างเสรีอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๐๒ การได้รับโอกาสให้เป็นผู้ตัดสินใจ นำทีม หรือ การควบคุมงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๖๒ และได้รับการพิจารณาผลงาน ความดี ความชอบอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๐๒

ด้านบริหารคน บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าได้รับการพัฒนาศักยภาพหรือการได้รับการอบรม การศึกษา การดูงาน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๐๗ สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆจากงานหรือหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๘๔ ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๐๒ มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากถึง

มากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๘๑ และมีความชัดเจนของเป้าหมายในงานที่ทำหรือที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๑๐ สำหรับความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑๑ และได้รับการยกย่องชมเชย การให้รางวัล เมื่อทำงานเป็นผลสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๘๕

ด้านวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างตรงไปตรงมา อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๐๗ โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๐๘ สำหรับการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันไม่สามัคคีกันในที่ทำงาน อยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๔๗

ดังนั้น จากข้อมูลมิติด้านการทำงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ (ข้าราชการและลูกจ้างประจำ / พนักงานราชการ / ลูกจ้างอื่นๆ) มีความพึงพอใจ/สะดวกสบายในการเดินทางระหว่างที่พักกับสถานที่ทำงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด กล่าวคือ สถานที่ที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก สะอาด มีอุปกรณ์เพียงพอในการใช้งาน สำหรับความคิดเห็นด้านบริหารงาน ด้านบริหารคนและวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด กล่าวคือ บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และเป้าหมายของงาน โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผนงานที่สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้อย่างเสรี มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานอย่างตรงไปตรงมาและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ประกอบกับบุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาศักยภาพหรือการได้รับการอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากงานสำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันไม่สามัคคีกันในที่ทำงาน แสดงความคิดเห็นในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด แต่อย่างไรก็ตามข้อมูลด้านการบริหารคนที่น่าสนใจเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นในเรื่องความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าและการยกย่องชมเชย การให้รางวัลเมื่อทำงานเป็นผลสำเร็จ บุคลากรส่วนใหญ่ (ข้าราชการและลูกจ้างประจำ / พนักงานราชการ / ลูกจ้างอื่นๆ) แสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางถึงน้อยที่สุด มากกว่าร้อยละ ๕๐ แสดงให้เห็นถึงโอกาสในการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๓. มิติสังคม ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน คือ สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานกิจกรรมร่วมกันกับสังคม คือ การมีกิจกรรมร่วมกันภายในชุมชน สังคมที่พำอาศัย ความผูกพันกับองค์กร คือ ความภูมิใจในองค์กร การได้ทำประโยชน์แก่หน่วยงาน การสื่อสารภายในองค์กร คือ มีระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี

๓.๑ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์	เกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ)		
	ต่ำกว่าเกณฑ์	เกณฑ์มาตรฐาน	สูงกว่าเกณฑ์
การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างตรงไปตรงมา	๑๐.๑๐	๒๙.๘๐	๕๙.๘๐
การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	๘.๒๐	๒๕.๓๐	๖๖.๑๐
การแบ่งพรรคแบ่งพวกกันไม่สามัคคีกันในที่ทำงาน	๔๑.๘๐	๓๓.๓๐	๒๔.๖๐
การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทางสังคมของที่ทำงาน	๖.๗๐	๒๘.๖๐	๖๔.๓๐
การได้รับการยอมรับในความสามารถหรือผลงานที่ทำ	๘.๓๐	๓๖.๔๐	๕๕.๘๐

จากตารางดังกล่าว บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างตรงไปตรงมา อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๘๐ โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็น

ร้อยละ ๖๖.๑๐ ในส่วนการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันไม่สามัคคีกันในการทำงาน อยู่ในระดับระดับน้อยถึงน้อยที่สุด ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๘๐ การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทางสังคมของที่ทำงานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๓๐ และการได้รับการยอมรับในความสามารถหรือผลงานที่ทำ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๘๐

๓.๒ ความผูกพันกับองค์กร

ความผูกพัน	เกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ)		
	ต่ำกว่าเกณฑ์	เกณฑ์มาตรฐาน	สูงกว่าเกณฑ์
ครอบครัวท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	๓.๕๐	๑๘.๔๐	๗๘
ความรักงานในที่ทำและมีความภาคภูมิใจในองค์กร	๓.๕๐	๒๐.๑๐	๗๕.๙๐
ท่านมีความสุขในงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	๖.๖๐	๒๗	๖๕.๙๐
หากมีองค์กรหรือหน่วยงานอื่นเสนองานและตำแหน่งที่ดีเท่ากัน	๓๔.๙๐	๔๒.๔๐	๒๒.๖๐

จากตารางดังกล่าว บุคลากรส่วนใหญ่ครอบครัวมีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๗๘ มีความรักในงานที่ท่านทำและมีความภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๙๐ และมีความสุขในงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๙๐ และหากมีองค์กรหรือหน่วยงานอื่นเสนองานและตำแหน่งที่ดีเท่ากันกับที่ท่านทำอยู่บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความความคิดเห็นไม่ไปอยู่ที่เดิม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตามเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๔๐

๓.๓ การสื่อสารภายในองค์กร

การสื่อสาร	เกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ)		
	ต่ำกว่าเกณฑ์	เกณฑ์มาตรฐาน	สูงกว่าเกณฑ์
ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ	๗	๒๒.๒๐	๗๐.๔๐
ความชัดเจนของเป้าหมายในงานที่ทำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	๕.๑๐	๒๒.๙๐	๗๑.๖๐
ความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าในงาน	๒๑.๒	๓๘.๐๐	๔๐.๓๐
การยกย่องชมเชย การให้รางวัล เมื่อทำงานเป็นผลสำเร็จ	๒๓.๕๐	๔๐.๑๐	๓๖.๑๐
การได้รับการพิจารณาผลงาน ความดีความชอบอย่างยุติธรรม	๑๙.๖๐	๓๘.๑๐	๔๑.๘๐

จากตารางดังกล่าว บุคลากรส่วนใหญ่มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๔๐ และมีความชัดเจนของเป้าหมายในงานที่ทำหรือที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๖๐ สำหรับความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๓๐ ได้รับการยกย่องชมเชย การให้รางวัล เมื่อทำงานเป็นผลสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๑๐ และได้รับการพิจารณาผลงาน ความดีความชอบอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๘๐

ดังนั้น จากตารางข้อมูลดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ข้อมูลมิติด้านสังคมแยกตามประเภทกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

๑) **กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำ**

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างตรงไปตรงมา อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๗๒ โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๕๗ ในส่วนการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันไม่สามัคคีกันในที่ทำงาน อยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๘๖ การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทางสังคมของที่ทำงานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๐๘ และการได้รับการยอมรับในความสามารถหรือผลงานที่ทำ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๙๑

ด้านความผูกพันกับองค์กร บุคลากรส่วนใหญ่ครอบครัวมีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ อยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๗๙ มีความรักในงานที่ทำและมีความภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘๑ และมีความสุขในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๗๐ และหากมีองค์กรหรือหน่วยงานอื่นเสนองานและตำแหน่งที่ดีเท่ากันกับที่ทำงานทำอยู่บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นไม่ไปอยู่ที่เดิม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตามเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๖๘

ด้านสื่อสารภายในองค์กร บุคลากรส่วนใหญ่มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๓๘ และมีความชัดเจนของเป้าหมายในงานที่ทำ หรือที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๕๕ สำหรับความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๗๐ การยกย่องชมเชย การให้รางวัล เมื่อทำงานเป็นผลสำเร็จ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๘๐ และได้รับการพิจารณาผลงาน ความดีความชอบอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗๔

๒) **กลุ่มพนักงานราชการ**

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างตรงไปตรงมา อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๐ โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๔๔ ในส่วนการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันไม่สามัคคีกันในที่ทำงาน อยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๔๘ การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทางสังคมของที่ทำงาน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๘๙ และการได้รับการยอมรับในความสามารถหรือผลงานที่ทำ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๖๑

ด้านความผูกพันกับองค์กร บุคลากรส่วนใหญ่ครอบครัวมีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ อยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๕๘ มีความรักในงานที่ทำและมีความภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๓๙ และมีความสุขในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๖๔ และหากมีองค์กรหรือหน่วยงานอื่นเสนองานและตำแหน่งที่ดีเท่ากันกับที่ทำงานทำอยู่บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นไม่ไปอยู่ที่เดิม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตามเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๗๔

ด้านสื่อสารภายในองค์กร บุคลากรส่วนใหญ่มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๓๓ และมีความชัดเจนของเป้าหมายในงานที่ทำ หรือที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๖๙ สำหรับความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘๖ การยกย่องชมเชย การให้รางวัล เมื่อทำงานเป็นผลสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๔๔ และได้รับการพิจารณาผลงาน ความดีความชอบอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๑๒

๓) กลุ่มลูกจ้างอื่นๆ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างตรงไปตรงมา อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๐๗ โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๐๘ ในส่วนการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันไม่สามัคคีกันในการทำงาน อยู่ในระดับระดับน้อยถึงน้อยที่สุด ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๔๗ การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทางสังคมของที่ทำงานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๔๓ และการได้รับการยอมรับในความสามารถหรือผลงานที่ทำ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๑๓

ด้านความผูกพันกับองค์กร บุคลากรส่วนใหญ่ครอบครัวมีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ อยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๔ มีความรักในงานที่ทำและมีความภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๓๔ และมีความสุขในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๑๑ และหากมีองค์กรหรือหน่วยงานอื่นเสนองานและตำแหน่งที่ดีเท่ากันกับที่ทำงานอยู่บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นไม่ไปอยู่ที่เดิม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตามเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๕๖

ด้านสื่อสารภายในองค์กร บุคลากรส่วนใหญ่มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๘๑ และมีความชัดเจนของเป้าหมายในงานที่ทำ หรือที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๑๐ สำหรับความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑๑ การยกย่องชมเชย การให้รางวัล เมื่อทำงานเป็นผลสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๘๐ และได้รับการพิจารณาผลงาน ความดีความชอบอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙๑

ดังนั้น จากข้อมูลมิติด้านสังคม พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ (ข้าราชการและลูกจ้างประจำ / พนักงานราชการ / ลูกจ้างอื่นๆ) มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างตรงไปตรงมา มีความสามัคคีกันในการทำงาน และมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน และได้รับการยอมรับในความสามารถหรือผลงานที่ทำ ด้านความผูกพัน บุคลากรและครอบครัวมีความภาคภูมิใจและมีความสุขในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันรวมทั้งความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านการสื่อสารภายในองค์กร กล่าวคือ บุคลากรมีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ เป้าหมายในการทำงาน และได้รับการพิจารณาผลงานความดีความชอบอย่างยุติธรรม

อย่างไรก็ตามมีข้อมูลที่น่าสนใจ คือ ด้านมิติสังคม เกี่ยวกับความผูกพัน ด้วยคำถามกรณีมีองค์กรหรือหน่วยงานอื่นเสนองานและตำแหน่งที่ดีเท่ากันกับที่ท่านทำอยู่ตอนนี้ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานราช และลูกจ้างอื่นๆ แสดงความคิดเห็นไม่แน่ใจและย้ายไปอยู่ที่ใหม่ คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๕๖ และด้านการสื่อสารภายในองค์กร คำถามเกี่ยวกับความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าในงาน และการยกย่องชมเชย การให้รางวัลเมื่อทำงานเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ บุคลากรกลุ่มพนักงานราชการและลูกจ้างอื่นต้องการความชัดเจนเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในงาน และการยกย่องชมเชย การให้รางวัลเมื่อทำงานเป็นผลสำเร็จ คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๔๒

๔. มิติด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ การมีรายได้ที่เพียงพอ ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ความเป็นอยู่ คือ การมีที่พักอาศัยที่มั่นคง การบริหารเงิน คือ ความสามารถในการบริหารจัดการหนี้สิน เงินออมในระดับที่ไม่เป็นปัญหาต่อการดำเนินชีวิต และมีการวางแผนการเงินเพื่ออนาคต

๔.๑ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	เกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ)		
	ต่ำกว่าเกณฑ์	เกณฑ์มาตรฐาน	สูงกว่าเกณฑ์
แหล่งรายได้อื่นนอกจากเงินเดือน	๔๕.๗๐	๔๕.๘๐	๗.๖๐
เงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่าย	๖๖.๘๐	๓๓.๒๐	-
ความพึงพอใจในสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้	๒๔.๒๐	๔๑.๙๐	๓๔.๐๐
ความคุ้มค่า	๔๗.๒๐	๕๒.๘๐	-

จากตารางดังกล่าว บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนในส่วนของรายได้หลักมาจากเงินเดือนเพียงช่องทางเดียว อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๘๐ และคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๘๐ สำหรับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ ความพึงพอใจอยู่ในระดับรู้สึกเฉยๆ ไม่มีอะไรพิเศษ คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๙๐ และคิดว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความคุ้มค่ากับงานที่ทำ คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๘๐

๔.๒ ความเป็นอยู่และการบริหารเงิน

ความเป็นอยู่และการบริหารเงิน	เกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ)		
	ต่ำกว่าเกณฑ์	เกณฑ์มาตรฐาน	สูงกว่าเกณฑ์
ความสามารถรับผิดชอบต่อภาระครอบครัว	๖.๐๐	๒๕.๔๐	๖๘.๖๐
มีหนี้สิน	-	๑๕.๕๐	๘๔.๕๐
กู้เงิน / ยืมเงิน จากแหล่งเงินในระบบ	๓.๙๐	๖๑.๙๐	๕.๐๐
ภาระหนี้สินตั้งแต่ ๕๐๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	๕๓.๑๐	๓๐.๘๐	๒.๓
ภาระในการชำระหนี้สิน	๒๒.๙๐	๔๖.๕๐	๑๖.๙๐
การวางแผนการออมอย่างเป็นระบบ	๒๑.๑๐	๕๓.๑๐	๒๕.๘๐
การทำบัญชีค่าใช้จ่ายครัวเรือน	๕๗.๘๐	๓๒.๐๐	๑๐.๒๐

จากตารางดังกล่าว บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับมีความรับผิดชอบต่อภาระครอบครัว คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๖๐ มีหนี้สิน อยู่สูงกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๕๐ ส่วนใหญ่ภาระหนี้คือการผ่อนชำระสินค้าและบริการ คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๓๐ โดยเงินกู้จากแหล่งในระบบ เช่น ธนาคาร / สหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๙๐ ภาระหนี้สินไม่เกิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๑๐ บุคลากรส่วนใหญ่คิดว่า

การชำระหนี้เป็นภาระพอสมควร คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๔๐ มีการออมเงินแต่ไม่มีการวางแผน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๑๐ และไม่มีการทำบัญชีค่าใช้จ่ายครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๘๐

ดังนั้น จากตารางข้อมูลดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ข้อมูลมิติด้านเศรษฐกิจแยกตามประเภทกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

๑) กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนในส่วนจากรายได้หลักมาจากเงินเดือนเพียงช่องทางเดียว อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๘๑ โดยรวมเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย คิดเป็นร้อยละ ๕๐ และรู้สึกพึงพอใจในสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๖๕ และคิดว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความคุ้มค่ากับงานที่ทำ คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒๑

ด้านความเป็นอยู่และการบริหาร บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถรับผิดชอบต่อภาระของครอบครัวได้อย่างเต็มภาคภูมิอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๗๗ มีภาระหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๗๐ ส่วนใหญ่ภาระหนี้เพื่อบ้านหรือที่อยู่อาศัย คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๑๑ โดยเงินกู้จากแหล่งในระบบ เช่น ธนาคาร / สหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๐๓ ภาระหนี้สินตั้งแต่ ๕๐๐,๐๐๐ - ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๒๖ บุคลากรส่วนใหญ่คิดว่าการชำระหนี้เป็นภาระพอสมควร คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๗๓ มีการออมเงินแต่ไม่มีการวางแผน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๔๘ และไม่ได้ทำบัญชีค่าใช้จ่ายครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๐๑

๒) กลุ่มพนักงานราชการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนในส่วนจากรายได้หลักมาจากเงินเดือนและค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเบี้ยประชุม คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕๐ และคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๔๓ สำหรับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับรู้สึกเฉยๆ ไม่มีอะไรพิเศษ คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๖๓ และคิดว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่มีความคุ้มค่ากับงานที่ทำ คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๖๒

ด้านความเป็นอยู่และการบริหาร บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถรับผิดชอบต่อภาระของครอบครัวได้อย่างเต็มภาคภูมิอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๕๙ มีภาระหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๒๔ ส่วนใหญ่ภาระหนี้เพื่อการผ่อนชำระสินค้าหรือบริการ คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗๘ โดยเงินกู้จากแหล่งในระบบ เช่น ธนาคาร / สหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๐๒ ภาระหนี้สินตั้งแต่ ๑๐๐,๐๐๐ - ๕๐๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๖๑ บุคลากรส่วนใหญ่คิดว่าการชำระหนี้เป็นภาระพอสมควร คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๑๑ มีการออมเงินแต่ไม่มีการวางแผน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๙๑ และไม่ได้ทำบัญชีค่าใช้จ่ายครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๙๗

๓) กลุ่มลูกจ้างอื่นๆ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนในส่วนจากรายได้หลักมาจากเงินเดือนเพียงช่องทางเดียว อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๓๙ โดยรวมเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๒๖ สำหรับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับรู้สึกเฉยๆ ไม่มีอะไรพิเศษ คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๓๑ และคิดว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความคุ้มค่ากับงานที่ทำ คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๔๗

ด้านความเป็นอยู่และการบริหาร บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถรับผิดชอบต่อภาระของครอบครัวได้อย่างเต็มภาคภูมิอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๐๔ บุคลากรส่วนใหญ่มีภาระหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๙๗ ส่วนใหญ่ภาระหนี้เพื่อการผ่อนชำระสินค้าหรือบริการ คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒๔ โดยเงินกู้จากแหล่งในระบบ เช่น ธนาคาร / สหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๑๑ ภาระหนี้สินตั้งแต่ ๑๐๐,๐๐๐ - ๕๐๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๐๘ บุคลากรส่วนใหญ่คิดว่าภาระหนี้เป็นภาระพอสมควร คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๓๔ มีการออมเงินแต่ไม่มีการวางแผน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๓๗ และไม่ได้ทำบัญชีค่าใช้จ่ายครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๘๔

ดังนั้น จากข้อมูลมิติเศรษฐกิจ พบว่าบุคลากรกลุ่มข้าราชการและ ลูกจ้างอื่นๆ มีรายได้จากเงินเดือนของหน่วยงานราชการเพียงช่องทางเดียว คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๖๐ แต่พนักงานราชการ มีรายได้นอกจากเงินเดือน ก็จะมีค่าล่วงเวลา หรือค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเลี้ยงประชุมเพิ่มเติมอีกช่องทางหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕๐ แต่กลุ่มพนักงานราชการและลูกจ้างอื่นๆ แสดงความคิดเห็นว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๘๔ สำหรับข้าราชการที่แสดงความคิดเห็นว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ ๕๐ แม้บุคลากรจะเห็นด้วยว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความคุ้มค่ากับงานที่ทำ เพราะค่าตอบแทนหรือรายได้ที่ได้รับสามารถรับผิดชอบต่อภาระครอบครัวได้ ซึ่งบุคลากร ร้อยละ ๘๔.๓๐ มีภาระหนี้สิน จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ - ๕๐๐,๐๐๐ บาท ซึ่งภาระหนี้สินส่วนใหญ่เพื่อการผ่อนชำระสินค้า/บริการ และ เพื่อบ้านและที่อยู่อาศัย โดยกู้เงินจากแหล่งเงินในระบบ เช่น ธนาคาร สหกรณ์ เป็นต้น ซึ่งภาระหนี้สินดังกล่าวถือเป็นภาระทางการเงินพอสมควรสำหรับตัวเองและครอบครัว คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๐๖ ซึ่งบุคลากรไม่ได้มีการวางแผนทางการเงินอย่างเป็นระบบ คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕๘ และไม่ได้ทำบัญชีค่าใช้จ่ายครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๖๐ ทั้งนี้ ในส่วนของสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรกลุ่มพนักงานราชการและลูกจ้างอื่นๆ แสดงความรู้สึกเฉยๆ ไม่มีอะไรพิเศษกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๔๗

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนะ

จากผลการสำรวจบุคลากรส่วนใหญ่ นิยามคำว่า “ความสุข” คือ การได้อยู่กับครอบครัว การมีครอบครัวที่อบอุ่น รองลงมาคือการทำงานอย่างมีความสุข เพื่อนร่วมงานดี ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับครอบครัวและงานเป็นลำดับต้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจในเรื่องของการความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและครอบครัว ที่พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ไม่สามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว เนื่องจากภาระงานที่รับผิดชอบ ดังนั้นเพื่อกำหนดกรอบทิศทางในการกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานแก่บุคลากร กรมกิจการเด็กและเยาวชน สามารถแบ่งรายละเอียดตามเกณฑ์มาตรฐาน (Benchmark) ในแต่ละด้าน ดังนี้

๑. มิติด้านส่วนตัว

๑.๑ การตรวจสุขภาพประจำปี ในภาพรวมบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับเกณฑ์มาตรฐาน และไม่มีโรคประจำตัว แต่พบว่า ๑ ใน ๒ ของบุคลากร ดย. มีค่า BMI สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คือ มีค่า BMI ตั้งแต่ ๒๓ ขึ้นไป ซึ่งมีภาวะเสี่ยงต่อโรคอันตรายระดับ ๑ - ๓ คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๔๖ นอกจากนี้พบว่ากลุ่มพนักงานราชการและลูกจ้างอื่นๆ คิดเป็น ๑ ใน ๒ ไม่ไปตรวจสุขภาพประจำปี ซึ่งการตรวจสุขภาพประจำปีเป็นสิ่งสำคัญต่อสุขภาพ เพื่อช่วยป้องกันการเกิดโรคหรือการป้องกันไม่โรคที่เกิดรุนแรงขึ้น

๑.๒ สุขภาพจิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า บุคลากรทุกประเภทได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำรงชีวิตของครอบครัว สามารถจัดการปัญหาชีวิตได้เป็นส่วนใหญ่ แต่ประเด็นที่น่าสนใจคือ ๒ ใน ๓ ของบุคลากรแต่ละประเภท เกิดสภาวะไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัวได้ สาเหตุมาจากภาระงานที่รับผิดชอบ การแยกจากครอบครัวเป็นเวลานาน และการไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัว

ดังนั้น ส่วนราชการจึงควรสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการตรวจสุขภาพอย่างครบถ้วน โดยสร้างความตระหนักถึงความสำคัญในการตรวจสุขภาพประจำปี ซึ่งกลุ่มข้าราชการจะได้รับสิทธิตามที่หน่วยงานจัดให้ด้วยการจัดหน่วยบริการตรวจสุขภาพเคลื่อนที่มาให้บริการที่สถานที่ทำงานหรือจัดสรรเวลาที่เหมาะสมให้บุคลากรในหน่วยงานไปรับการตรวจสุขภาพ สำหรับพนักงานราชการ สามารถใช้สิทธิบัตรประกันสังคม ซึ่งปัจจุบันสามารถใช้สิทธิตรวจร่างกายประจำปีได้ฟรีโดยใช้บริการในสถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนได้เลือกใช้สิทธิ สำหรับลูกจ้างอื่นๆ สามารถใช้สิทธิบัตรทองหรือบัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้าในการตรวจคัดกรองความเสี่ยงเพื่อตรวจสุขภาพต่อไปตามความจำเป็น เช่น การตรวจระดับน้ำตาลในเลือด ตรวจวัดความดันหรือตรวจหามะเร็งปากมดลูก ซึ่งสามารถตรวจสอบสิทธิที่ระบบโทรศัพท์อัตโนมัติ เบอร์โทร ๑๓๓๐ กด ๒ (มีค่าบริการ) หรือจะเช็คผ่านทางเว็บไซต์ nhso.go.th หรือจะเช็คผ่านทางแอปพลิเคชันของ สปสช. เพื่อเป็นป้องกันและเฝ้าระวังสุขภาพเบื้องต้น นอกจากนี้ส่วนราชการควรจัดโครงการ / กิจกรรมด้านสุขภาพเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงาน โดยการส่งเสริม พัฒนา และ สนับสนุน ให้บุคลากรมีสุขภาพดี เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี ส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกาย การให้ความรู้ในเรื่องการรับประทานอาหาร การเปลี่ยนพฤติกรรมมารับประทานอาหารที่มีความเสี่ยงเช่น อาหารรสจัด อาหารที่มีไขมันสูง ตลอดจนการบริหารเวลาเพื่อสร้างสมดุลชีวิตในการทำงานและครอบครัว

๒. มิติด้านการทำงาน

ในภาพรวมผลจากการสำรวจพบว่ามิติด้านการทำงานในเรื่องของสภาพแวดล้อม การบริหารงาน การบริหารคน และวัฒนธรรมองค์กรจะอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานเป็นส่วนใหญ่ หากพิจารณาแยกตามกลุ่มเป้าหมาย จะพบประเด็นที่น่าสนใจ คือ ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านบริหารคน พบว่า ข้าราชการและพนักงานราชการ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการยกย่องชมเชย การให้รางวัล และพิจารณาความดีอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๔๖.๙๓ สะท้อนให้เห็นว่ามีข้าราชการและพนักงานราชการอีกส่วนหนึ่งรู้สึกที่ไม่ได้รับความยุติธรรมและการไม่ได้รับ

ความเป็นธรรม รวมทั้งความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าในงาน ประเด็นนี้จึงควรได้รับการพิจารณาแก้ไข หรือมีการพัฒนาระบบงานที่สามารถสร้างความเป็นธรรมได้มากที่สุด ตลอดจนการมีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากร โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเพิ่มช่องทางในการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน รวมทั้งการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรถือปฏิบัติ

๓. มิติด้านสังคม

สำหรับมิติด้านสังคมที่เป็นเรื่องของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรักความผูกพันในองค์กร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทั้งในระดับสถานที่ทำงาน ชุมชน และสังคม พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ แสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน มีเพียงประเด็นความผูกพันองค์กรที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเนื่องมาจากการไม่ได้รับการยกย่องชมเชย การให้รางวัล เมื่อทำงานเป็นผลสำเร็จ ประเด็นนี้ ถือเป็นโอกาสของส่วนราชการในการควรเพิ่มช่องทางหรือแนวทางในการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อนำเสนอ ผลงานของบุคลากรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้เกิดการรับรู้โดยทั่วกัน เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากรในรูปแบบอื่นๆ นอกเหนือจากการประเมินผลการทำงานในแต่ละรอบ การประเมิน เช่น การเข้าร่วมโครงการระหว่างประเทศ การศึกษาดูงานภายในประเทศ หรือต่างประเทศ เป็นต้น

๔. มิติด้านเศรษฐกิจ

สำหรับมิติเศรษฐกิจ พบว่า บุคลากรทุกประเภทแสดงความคิดเห็นว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๘๐ และมีภาวะหนี้สิน ถึงร้อยละ ๘๔.๕๐ ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงมากโดยกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างอื่นๆ มีรายได้หลักจากเงินเดือน แต่กลุ่มพนักงานราชการ มีรายได้หลักจากเงินเดือนและค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง ฯ ซึ่งประเด็นที่น่าสนใจคือบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้ทำบัญชีค่าใช้จ่ายครัวเรือนและไม่ได้มีการวางแผนทางการเงินอย่างเป็นระบบ อีกทั้งสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ไม่ได้ครอบคลุมทุกความต้องการ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเสริมสร้างวินัยทางการเงินแก่บุคลากรทุกระดับ โดยประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาให้ความรู้หรือขอแนะนำหรือให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการทำบัญชีค่าใช้จ่ายภายในครัวเรือน ช่องทางในการลงทุน เพื่อให้เกิดการวางแผนการออมอย่างเป็นระบบ การนำศาสตร์พระราชานี้ “เศรษฐกิจพอเพียง” มาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน รวมทั้งการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการอื่นๆ ที่หน่วยงานจัดให้ เพื่อเสริมสร้างความเอาใจใส่ต่อบุคลากรทุกระดับ สร้างเชื่อมั่นและมั่นคง เพื่อนำเสนอคณะกรรมการสวัสดิการกรมกิจการเด็กและเยาวชนต่อไป

บทสรุปผู้บริหาร

ด้วยสภาพแวดล้อมในปัจจุบันด้านเศรษฐกิจ สังคมและด้านเทคโนโลยี ส่งผลให้ส่วนราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลาย รวมทั้งการทำงานทั้งเชิงรุกและเชิงรับทำให้กระบวนการงานที่รับผิดชอบต้องรวดเร็วเพื่อตอบสนองความต้องการให้ทันต่อสถานการณ์ ส่งผลให้กระบวนการปฏิบัติงานมีความหลากหลาย ประกอบกับผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชนพบว่า ปัจจัยในเรื่องความสัมพันธ์ในที่ทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือคุณภาพชีวิตการทำงาน ความยุติธรรมต่อองค์กร และน้อยที่สุดคือความก้าวหน้าในที่ทำงาน ในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรวม เจื่อนไขในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน สมดุลระหว่างชีวิตกับงาน การรับรู้ความสามารถควบคุมได้ในที่ทำงาน และความเครียดในที่ทำงาน ซึ่งการที่บุคลากรในองค์กรจะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ส่วนราชการจำเป็นต้องเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรส่วนหนึ่งมาจากการมีคุณภาพชีวิตที่ดี อันนำไปสู่การก่อให้เกิดการสร้างผลงานตามท้องที่การคาดหวัง ประกอบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล HR2 กำหนดให้ส่วนราชการมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพ ในการทำงานของบุคลากรการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว และ HR3 กำหนดให้ส่วนราชการมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัววัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากร ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งจำเป็นมาก เพราะคนเป็นทุนมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร และความท้าทายในการดำเนินงานเนื่องจากบุคลากรในองค์กรนั้นมีบทบาทในที่ทำงาน บทบาทในครอบครัว และบทบาทในสังคม

ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้เกิดความสมดุลของชีวิตระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง สำนักงานเลขานุการกรม ขอความอนุเคราะห์นำแบบสำรวจ CU-QWL มาเป็นเครื่องมือในการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างอื่นๆ เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ นิยามคำว่า “ความสุข” คือ การได้อยู่กับครอบครัว การมีครอบครัวที่อบอุ่น รองลงมาคือการทำงานอย่างมีความสุข เพื่อนร่วมงานดี ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับครอบครัวและงานเป็นลำดับต้นๆ โดยมีเกณฑ์พื้นฐานที่ทำให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีองค์ประกอบ ๔ ด้าน สามารถสรุปรายละเอียดได้ ดังนี้

มิติส่วนตัว ประเด็นที่น่าสนใจ คือ ด้านสุขภาพจิต บุคลากรเกิดสภาวะไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัวได้ สาเหตุมาจากภาระงานที่รับผิดชอบ การแยกจากครอบครัวเป็นเวลานาน และการไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัว ด้านสุขภาพ บุคลากรมีค่า BMI สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คือมีค่า BMI ตั้งแต่ ๒๓ ขึ้นไป ซึ่งมีภาวะเสี่ยงต่อโรคอันตรายระดับ ๑ - ๓ คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๔๖ นอกจากนี้พบว่ากลุ่มพนักงานราชการและลูกจ้างอื่นๆ คิดเป็น ๑ ใน ๒ ไม่ไปตรวจสุขภาพประจำปี ซึ่งการตรวจสุขภาพประจำปีเป็นแนวทางป้องกันการเกิดโรคหรือการป้องกันไม่โรคที่เกิดรุนแรงขึ้น ดังนั้นหน่วยงานควรเสริมสร้างความตระหนักถึงความสำคัญแก่บุคลากรในเรื่องของการดูแลสุขภาพมากขึ้น

มิติด้านการทำงาน ประเด็นที่น่าสนใจ คือ ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านบริหารคน พบว่า ข้าราชการและพนักงานราชการ ๑ ใน ๒ สะท้อนให้เห็นว่าไม่ได้รับความยุติธรรมและการไม่ได้รับความเป็นธรรม รวมทั้งความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าในงาน ดังนั้น ส่วนราชการควรปรับปรุงหรือพัฒนาระบบที่สามารถสร้างความเป็นธรรมได้มากที่สุด ตลอดจนการมีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากร โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเพิ่มช่องทางในการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน รวมทั้งการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรถือปฏิบัติ

มิติด้านสังคม ประเด็นความผูกพันองค์การบุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกผูกพันกับองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากรในรูปแบบอื่นๆ นอกเหนือจากการประเมินผลด้วยระบบเงินเดือนหรือค่าตอบแทน เช่น การได้รับสิทธิเป็นผู้แทนในการเข้าร่วมโครงการระหว่างประเทศ การศึกษาดูงานภายในประเทศหรือต่างประเทศ หรือสวัสดิการอื่นๆ เป็นต้น

มิติด้านเศรษฐกิจ ประเด็นที่น่าสนใจ คือ บุคลากรทุกประเภทเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย มีภาวะหนี้สิน ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้ทำบัญชีค่าใช้จ่ายครัวเรือนและไม่ได้มีการวางแผนทางการเงินอย่างเป็นระบบ รวมทั้งสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ไม่ได้ครอบคลุมทุกความต้องการ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเสริมสร้างวินัยทางการเงินแก่บุคลากรทุกระดับ โดยประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาให้ความรู้หรือขอแนะนำหรือให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการทำบัญชีค่าใช้จ่ายภายในครัวเรือน ช่องทางในการลงทุน เพื่อให้เกิดการวางแผนการออมอย่างเป็นระบบ การนำศาสตร์พระราช “เศรษฐกิจพอเพียง” มาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน รวมทั้งการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการอื่นๆ ที่หน่วยงานจัดให้ เพื่อเสริมสร้างความเอาใจใส่ต่อบุคลากรทุกระดับ สร้างเชื่อมั่นและมั่นคง เพื่อนำเสนอคณะกรรมการสวัสดิการกรมกิจการเด็กและเยาวชนต่อไป