



รายงานสำหรับผู้บริหาร

ประจำปีงบประมาณ 2553

ตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
หมวดที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร

กองการเจ้าหน้าที่ กรมประชาสัมพันธ์

สิงหาคม 2553

รายงานสำหรับผู้บริหาร

ประจำปีงบประมาณ 2553

ตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
หมวดที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร

ผู้ประเมิน

นายศุภฤกษ์ โพธิ์ไพรัตนา

อาจารย์ประจำหลักสูตรวิชานิเทศศาสตร์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

รายงานสำหรับผู้บริหาร

ในปี 2553 กรมประชาสัมพันธ์ ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และมอบหมายให้สำนัก/กองที่เกี่ยวข้อง มีส่วนผลักดันเป้าหมายความสำเร็จ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน หมวด 1-7 โดยกองการเจ้าหน้าที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตาม หมวด 5 HR1 คือ ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้ง ต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และได้กำหนดตัวชี้วัดที่กองการเจ้าหน้าที่รับผิดชอบเพื่อวัดความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 5 (HR 1) คือ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร มีการดำเนินงานครอบคลุมประเด็น ดังนี้

- 1) มีกระบวนการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ และปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงานและจัดลำดับความสำคัญ
- 2) มีการจัดทำแผนการสร้าง ความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร ที่สอดคล้องกับปัจจัยที่กำหนด และดำเนินการตามแผน
- 3) มีระบบการประเมินความผาสุก เช่น การสำรวจความพึงพอใจตามแผนสร้าง ความผาสุก หรือมีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อวัดความผาสุก

กรมประชาสัมพันธ์แต่งตั้งคณะทำงานโครงการสำรวจความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ตามคำสั่งที่ 279/2553 ลงวันที่ 31 มีนาคม 2553 โดยรองอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ (นางกฤษฏี บัวสุวรรณ) เป็นประธาน คณะทำงานฯ ประกอบด้วยผู้อำนวยการส่วนวิจัยและพัฒนา สำนักพัฒนานโยบายและแผนการประชาสัมพันธ์ หัวหน้ากลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่ หัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์และสวัสดิการ สำนักงานเลขานุการกรม หัวหน้าฝ่ายสาธารณูปโภค สำนักงานเลขานุการกรม หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ กองการเจ้าหน้าที่ เป็นฝ่ายเลขานุการ คณะทำงานมีหน้าที่จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์และงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

การติดตามประเมินผลปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คณะทำงานฯ ได้ศึกษาแนวทางการประเมินจากเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากร กรอบแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Worklife Framework) ของสำนักงาน ก.พ. วิทยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมของกรมประชาสัมพันธ์ รวมทั้งมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยที่สร้างสุขให้คนในองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อันนำไปสู่การสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ

จากนั้นจึงพัฒนาเป็นแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 6 มิติ คือ

ด้านที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจ คือ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ด้านที่ 2 มิติทางกายภาพ

ด้านที่ 3 มิติการบริหารงาน

ด้านที่ 4 มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้านที่ 5 มิติด้านส่วนบุคคล

ด้านที่ 6 มิติด้านสังคม

ด้านที่ 7 มิติด้านเศรษฐกิจ

เป้าหมายในการประเมิน

เพื่อประเมินถึงความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ทั้งในส่วนกลาง สำนักประชาสัมพันธ์เขต สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดในมิติ 6 ด้าน คือ ทางกายภาพ การบริหารงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านส่วนบุคคล ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ

วิธีการประเมิน

การประเมินผลปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ในครั้งนี้ ผู้ประเมินได้ใช้การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรจากแบบสอบถามแบบผู้ตอบเป็นผู้กรอกเอง (self-administrative questionnaire) จัดส่งทางจดหมายไปยังข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ของกรมประชาสัมพันธ์ใน 3 ส่วน คือ สำนัก/กองในส่วนกลาง สำนักประชาสัมพันธ์เขต 1-8 สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด กำหนดเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 6 มิถุนายน – 16 กรกฎาคม 2553 เมื่อสิ้นสุดวันที่กำหนดปรากฏว่ามีผู้ส่งแบบสำรวจกลับคืนกองการเจ้าหน้าที่ 1,542 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 64.6 แบบสำรวจที่สามารถนำมาประเมินผลได้ มีจำนวน 1,393 ตัวอย่าง ส่วนอีก 169 ตัวอย่างไม่สามารถนำผลการสำรวจมาประเมินได้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยแบ่งออกเป็น 6 มิติ คือ กายภาพ การบริหารงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ โดยใช้มาตรวัดแบบค่าคะแนน (rating scale) โดย

แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด (1 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) มาก (4 คะแนน) มากที่สุด (5 คะแนน)

ผลการประเมิน

จากข้อมูลภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1393 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 58.3 มากกว่าเพศหญิงร้อยละ 41.7 มีอายุระหว่าง 34.58 – 52.16 ปี สถานภาพสมรสมีมากที่สุดร้อยละ 64.3 ส่วนสถานภาพอื่นๆ มีน้อยที่สุดร้อยละ 0.9 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดร้อยละ 58.8 ส่วนการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุดร้อยละ 13.8 กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในสำนักประชาสัมพันธ์เขตมากที่สุดร้อยละ 51.6 ส่วนสถานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดน้อยที่สุด 21.3 ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานมากที่สุดร้อยละ 31.7 และดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและประเภทอำนวยการระดับสูงน้อยที่สุดร้อยละ 0.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันโดยเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.54 - 18.18 ปี ระยะเวลาในการบรรจุเข้าทำงานถึงปัจจุบันอยู่ระหว่าง 8.97 - 26.23 ปี

ผลการประเมินปัจจัยที่มีผลในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถสรุปในประเด็นต่างๆ ได้ดังต่อไปนี้

โดยรวม

บุคลากรมีความพึงพอใจมิติในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26) โดยสามารถจำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

ความพึงพอใจระดับมาก บุคลากรมีความพึงพอใจมิติด้านสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.62) มากที่สุด อันดับที่ 2 คือ มิติทางกายภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และอันดับที่ 3 คือ มิติการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46)

ความพึงพอใจระดับปานกลาง บุคลากรมีความพึงพอใจมิติด้านเศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย 2.78) มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.23) มิติด้านส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 2.95)

ส่วนกลาง

บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ในส่วนกลางมีความพึงพอใจมิติในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.05) พร้อมกันนี้พบว่า บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ในส่วนกลางมีความพึงพอใจทุกมิติในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับความพึงพอใจตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความพึงพอใจมิติด้านสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.40) มากที่สุด อันดับที่ 2 คือ มิติทางกายภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.21) และอันดับที่ 3 คือ มิติการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11)

สำนักประชาสัมพันธ์เขต

บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ในสำนักประชาสัมพันธ์เขตมีความพึงพอใจมิติในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) โดยสามารถจำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

ความพึงพอใจระดับมาก บุคลากรในสำนักประชาสัมพันธ์เขต มีความพึงพอใจมิติทางสังคมมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.64) อันดับที่ 2 คือ มิติทางกายภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.58) และอันดับที่ 3 มิติการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ความพึงพอใจระดับปานกลาง บุคลากรในสำนักประชาสัมพันธ์เขตมีความพึงพอใจทุกมิติต่างๆ ดังต่อไปนี้ ระดับปานกลางเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความพึงพอใจมิติการบริหารทรัพยากรบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.27) มากที่สุด อันดับที่ 2 คือ มิติด้านส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 2.95) และอันดับที่ 3 คือ มิติด้านเศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย 2.76)

สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด

บุคลากรในสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด มีความพึงพอใจมิติในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) โดยสามารถ จำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

ความพึงพอใจระดับมาก บุคลากรสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดมีความพึงพอใจมิติทางสังคมมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.80) อันดับที่ 2 คือ มิติการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) และ อันดับที่ 3 มิติทางกายภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ความพึงพอใจระดับปานกลาง บุคลากรในสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดมีความพึงพอใจทุกมิติต่างๆ ดังต่อไปนี้ ระดับปานกลางเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความพึงพอใจมิติการบริหารทรัพยากรบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.40) มากที่สุด อันดับที่ 2 คือ มิติด้านส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 2.94) และอันดับที่ 3 คือ มิติด้านเศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย 2.91)

ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถจำแนกตามประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

1. ด้านกายภาพ ประเด็นทางด้านกายภาพที่ควรได้รับการแก้ไขปรับปรุง คือ การจัดเครื่องใช้ที่มีคุณภาพ เหมาะสม และทันสมัยมากยิ่งขึ้น และเพิ่มมาตรการรักษาความปลอดภัย เพื่อเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติให้ใช้งานได้ดีมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

2. ด้านการบริหาร ประเด็นการบริหารที่ควรได้รับการแก้ไขปรับปรุง คือ ผู้บริหารในส่วนกลางควรมีการแก้ไขปรับปรุงในด้านคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรม, เป็นต้นแบบที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่, มอบหมายและกระจายงานอย่างเหมาะสม, ใช้นโยบายแก้ไขปัญหาและยุติความ

ขัดแย้งในองค์กร, เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างความผูกพันทุกระดับและให้คำแนะนำ/แนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม

3. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไขปรับปรุงคือ บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยมีการส่งเสริมให้มีการประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อให้พร้อมที่จะขึ้นสูงในตำแหน่งที่สูงมากยิ่งขึ้น

พร้อมกันนี้ผลการประเมินพบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านต่างๆ ต่อไปนี้ ในระดับปานกลางได้แก่ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานมีความชัดเจน การจัดสรรอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่หน่วยงานรับผิดชอบ การเลื่อน/โยกย้าย ระบบการแต่งตั้ง โยกย้าย เป็นที่ยอมรับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญในงานเป็นธรรม ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานระดับบุคคลมีประสิทธิภาพ บุคลากรได้รับการสื่อสาร/ชี้แจงเรื่องระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดังนั้น จึงควรปรับปรุงแก้ไขในด้านของความก้าวหน้าในสายงานและการประเมินผล โดยการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผล แต่งตั้ง/เลื่อน โยกย้าย พร้อมทั้งมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้ชัดเจน และจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่หน่วยงานรับผิดชอบ

นอกจากนี้ยังสามารถจำแนกรายละเอียดประเด็นที่ควรแก้ไขปรับปรุงตามภาคส่วนต่างๆ ของกรมประชาสัมพันธ์ดังนี้

3.1. ส่วนกลางควรดำเนินการแก้ไขในประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้

- ประเด็นด้านการประเมินผลความก้าวหน้าในอาชีพ การปรับปรุงแก้ไขระบบการประเมินประสิทธิภาพบุคลากร การแต่งตั้งโยกย้าย และกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้ชัดเจน พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานมีความชัดเจน พัฒนาระบบการสื่อสาร/ชี้แจงระบบการประเมินผลปฏิบัติงาน แก้ไขระบบการแต่งตั้ง โยกย้าย ให้เป็นที่ยอมรับ

- เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพ โดยได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน จัดหาหลักสูตรฝึกอบรมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- ภาระงาน ปรับปรุงการจัดอัตรากำลัง ภาระงาน และความรับผิดชอบของงานต่างๆ แบ่งงานอย่างเท่าเทียม พิจารณาถึงจำนวนบุคลากรและความรับผิดชอบตามตำแหน่งให้อิสระในการตัดสินใจตามขอบเขตความรับผิดชอบ จัดสรรอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่หน่วยงานรับผิดชอบ

3.2. สำนักประชาสัมพันธ์เขตและสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดควรดำเนินการแก้ไข ประเด็นด้านการประเมินผลความก้าวหน้าในอาชีพ การปรับปรุงแก้ไขระบบการ

ประเมินประสิทธิภาพบุคลากร การแต่งตั้งโยกย้าย และกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ให้ชัดเจน พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานมีความชัดเจน พัฒนาระบบการสื่อสาร/ชี้แจง ระบบการประเมินผลปฏิบัติงาน แก่ในระบบการแต่งตั้ง โยกย้ายให้เป็นที่ยอมรับ

4. ด้านส่วนตัว ประเด็นที่ควรปรับปรุงแก้ไข คือ ต้องปฏิบัติภาระงานนอกเวลา ราชการ มีความเครียดจากการปฏิบัติงาน และมีเวลาออกกำลังกายไม่เหมาะสม ดังนั้น จึงควรมี การแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงาน ด้านการกระจายภาระความรับผิดชอบงานเพื่อให้บุคลากรมี ปริมาณงานที่เหมาะสม และจัดพื้นที่หรือส่งเสริมการออกกำลังกายให้กับบุคลากร เช่น แอโรบิค ในเวลาเลิกงาน หรือจัดห้องออกกำลังกาย (fitness) ภายในหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรได้ออก กำลังกาย

จากผลการประเมินในครั้งนี้สามารถอนุมานได้ว่าบุคลากรไม่สามารถดำเนิน/ ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงในเวลาราชการอาจเนื่องมาจากมีภาระงานมากเกินไปจนความรับผิดชอบ เพราะมีบุคลากรไม่เพียงพอ หรือระบบการดำเนินงานไม่สอดคล้อง ทั้งนี้ผลการประเมินดังกล่าว สอดคล้องกับผลการประเมินด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ไม่ผ่านเกณฑ์คือมีการแบ่งงาน อย่างเท่าเทียม โดยคำนึงถึงจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน และความรับผิดชอบตามระดับ ตำแหน่ง และการจัดสรรอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับภารกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบดังนั้น ประเด็นที่ควรแก้ไขปรับปรุง คือ

- บริหารจัดการอัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงาน
- จัดบริการด้านสุขภาพ เช่น ลานกิจกรรมเพื่อสุขภาพ หรือการจัดกิจกรรม ทัศนศึกษาเพื่อให้บุคลากรได้ท่องเที่ยว/พักผ่อน

5. ด้านสังคม ประเด็นที่ควรปรับปรุงแก้ไขพัฒนา คือ ควรจัดกิจกรรมเชื่อมความ สัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน เช่น การจัดกิจกรรมกีฬาสามัคคี หรือการหมุนเวียนการทำงาน ในภาคส่วนต่างๆ ของกรมประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

นอกจากนี้ยังสามารถจำแนกตามภาคส่วนต่างๆ ของกรมประชาสัมพันธ์ได้ ดังนี้

5.1. ส่วนกลาง ควรส่งเสริมให้องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินการแก้ไขในประเด็น ต่างๆ ดังต่อไปนี้

- สร้างองค์ความรู้และกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนและชุมชน
- มีกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและส่วนราชการอื่น
- มีการจัดประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็น เกี่ยวกับนโยบายสำคัญ

5.2. สำนักประชาสัมพันธ์เขต ควรส่งเสริมให้องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินการ แก้ไข คือ จัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์กับหน่วยงานราชการอื่น

6. ด้านเศรษฐกิจ ในส่วนของมิติด้านเศรษฐกิจเป็นส่วนที่ได้รับผลการประเมินน้อยที่สุด สามารถจำแนกตามลำดับความเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหาได้ดังนี้

ประเด็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ

- ควรให้การสนับสนุนด้านค่าตอบแทนและค่าครองชีพเพื่อให้บุคลากรมีเงินออมในอนาคต เพิ่มค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง และค่าล่วงเวลา อีกทั้งให้การช่วยเหลือด้านค่าเช่าบ้าน

- มุ่งเน้นการให้สนับสนุนเงินกู้ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย

- จัดสวัสดิการต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการ เช่น โครงการรถรับ-ส่ง (กรมฯ - ปากซอยอารีย์ฯ) ร้านอาหารสวัสดิการ การประกันอุบัติเหตุกลุ่ม

ประเด็นปัญหาที่ควรได้รับการปรับปรุง คือ

- บุคลากรควรปรับปรุงแบบการดำเนินชีวิตให้เหมาะสมกับฐานะและให้สอดคล้องปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

- จัดรูปแบบเงินกู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

- เพิ่ม/ค่าช่วยเหลือสวัสดิการช่วยเหลือด้านการดำรงชีพ ได้แก่ การตรวจสุขภาพ ทุก 3 เดือน ตรวจสุขภาพประจำปี ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียน ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เงินช่วยเหลือค่าทำศพ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพพิเศษ/ครองชีพข้าราชการระดับต้น ให้ความสำคัญส่งเสริม/สนับสนุนกีฬาและนันทนาการ

- ปรับปรุงบริการด้านสวัสดิการ ได้แก่ เพิ่มความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ขยายขอบเขตหรือเพิ่มสวัสดิการให้ครอบคลุมในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างทั่วถึง หน่วยงานควรจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรเหมาะสมกับความต้องการ และมีการส่งเสริม/สนับสนุนกีฬาและนันทนาการ

★★★★★★★★★★★★★★