

รายงานผลการประเมินความสุขและความผูกพันองค์กร
สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า (Happy TPSO)

ที่มาและสาระสำคัญ

สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2569 ซึ่งในมิติด้านที่ 4 การพัฒนาสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน และเตรียมความพร้อมจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Enhancing Employee Engagement) สำนักงานเลขานุการกรม โดยกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร จึงได้นำเครื่องมือวัดความสุข “HAPPINOMETER” จากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และสถาบันวิจัยประชากร และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล มาใช้วิเคราะห์และวางแผนการสร้างความสุขและความผูกพันในการทำงาน ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ 1) Happy Body (สุขภาพกายดี) 2) Happy Relax (ผ่อนคลายดี) 3) Happy Heart (น้ำใจดี) 4) Happy Soul (จิตวิญญาณดี) 5) Happy Family (ครอบครัวดี) 6) Happy Society (สังคมดี) 7) Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) 8) Happy Money (การเงินดี) และ 9) Happy Work Life (การทำงานดี) มาใช้ประเมินผลความสุขและความผูกพันองค์กร สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า (Happy TPSO) เพื่อนำผลการประเมินต่อยอดไปสู่การวางแผนแนวทางพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความสุขในทุกด้านให้กับบุคลากรภายในสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้าได้อย่างเหมาะสม โดยเริ่มเก็บข้อมูลผ่านแบบสำรวจออนไลน์ ในระหว่างวันที่ 15 พฤศจิกายน - 5 ธันวาคม 2564

 <p>Happy Body สุขภาพดี</p>	 <p>Happy Relax ผ่อนคลายดี</p>	 <p>Happy Heart น้ำใจดี</p>
 <p>Happy Soul จิตวิญญาณดี</p>	 <p>Happy Family ครอบครัวดี</p>	 <p>Happy Society สังคมดี</p>
 <p>Happy Brain ความรู้ดี</p>	 <p>Happy Money สุขภาพเงินดี</p>	 <p>Happy Work Life การทำงานดี</p>

ภาพ 1 องค์ประกอบปัจจัยการประเมินความสุขและความผูกพันองค์กร

วัตถุประสงค์การดำเนินงาน

รายงานผลการประเมินความสุขและความผูกพันองค์กร เพื่อนำผลที่ได้ใช้สำหรับวางแผนสร้างความสุขและความผูกพัน

รายละเอียดข้อคำถามความสุขและความผูกพัน

1. ความสุขในการทำงาน 9 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 Happy Body (สุขภาพกายดี) หมายถึง บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมการบริโภคที่ปลอดภัย มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง ตัวชี้วัด ค่า BMI ภาวะอ้วนลงพุง การออกกำลังกาย สูดบุหรี่ยี่ ต่อมแอลกอฮอล์ และความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย

1.2 Happy Relax (ผ่อนคลายดี) หมายถึง บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวัน เพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่าย สบาย ตัวชี้วัด ความพอเพียงในการพักผ่อน กิจกรรมหย่อนใจ ความเครียด ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง และการจัดการกับปัญหาในชีวิต

1.3 Happy Heart (น้ำใจดี) หมายถึง บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง ตัวชี้วัด ความรู้สึกเอื้ออาทรห่วงใยคนรอบข้าง การให้ ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมด้วยความเต็มใจและยินดี การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และดำรงทำกิจกรรมที่มีประโยชน์ด้วยตนเอง

1.4 Happy Soul (จิตวิญญาณดี) หมายถึง บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ ตัวชี้วัด การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน และการปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ การยกโทษ และให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้สำนึกผิด การยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ การตอบแทนหรือช่วยเหลือผู้มีพระคุณ

1.5 Happy Family (ครอบครัวดี) หมายถึง บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง ตัวชี้วัด การมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างพอเพียง การทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว และการมีความสุขกับครอบครัว

1.6 Happy Society (สังคมดี) หมายถึง การมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคม ที่พักอาศัย ตัวชี้วัด การทำงานกับผู้อื่นเน้นความสามัคคี มองเห็นคุณค่าของสังคม ทำงานเพื่อสังคม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อคนอื่น ๆ และสังคม

1.7 Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) หมายถึง บุคคลมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทัน และตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ ตัวชี้วัด การแสวงหาความรู้ใหม่ ความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต และโอกาสที่จะได้รับในการอบรมศึกษาต่อ ดูงาน

1.8 Happy Money (สุขภาพเงินดี) หมายถึง บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน ตัวชี้วัด ภาระในการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ การผ่อนชำระหนี้สินตามกำหนดเวลา การมีเงินออมเก็บในแต่ละเดือน และค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายแต่ละเดือน

1.9 Happy Work Life (การงานดี) หมายถึง บุคคลมีความสุขในในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพ รายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร ตัวชี้วัด การทำงานที่มีความท้าทาย และส่งเสริมให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ความชัดเจนของโอกาส การเติบโตในตำแหน่ง การมีอาชีพมั่นคง ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับหัวหน้างาน การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน พระราชบัญญัติหรือระเบียบต่างๆ การได้รับพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับขึ้นค่าจ้างด้วยความเหมาะสม การได้รับค่าตอบแทนถูกต้องตรงตามเวลา การได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่างับความเสี่ยงอันอาจเกิดจากการทำงาน การได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร ความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่น้อง การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน การถ่ายทอด แลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน และการทำงานอย่างมีความสุข

2. ความผูกพันองค์กร (Engagement) หมายถึง บุคคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยไม่คิดที่จะทิ้งองค์กรไป ตัวชี้วัด ความรู้สึกปกป้อง ภูมิใจที่ปฏิบัติงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าของร่วมกับองค์กร ทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ทำงานอย่างมีเป้าหมาย

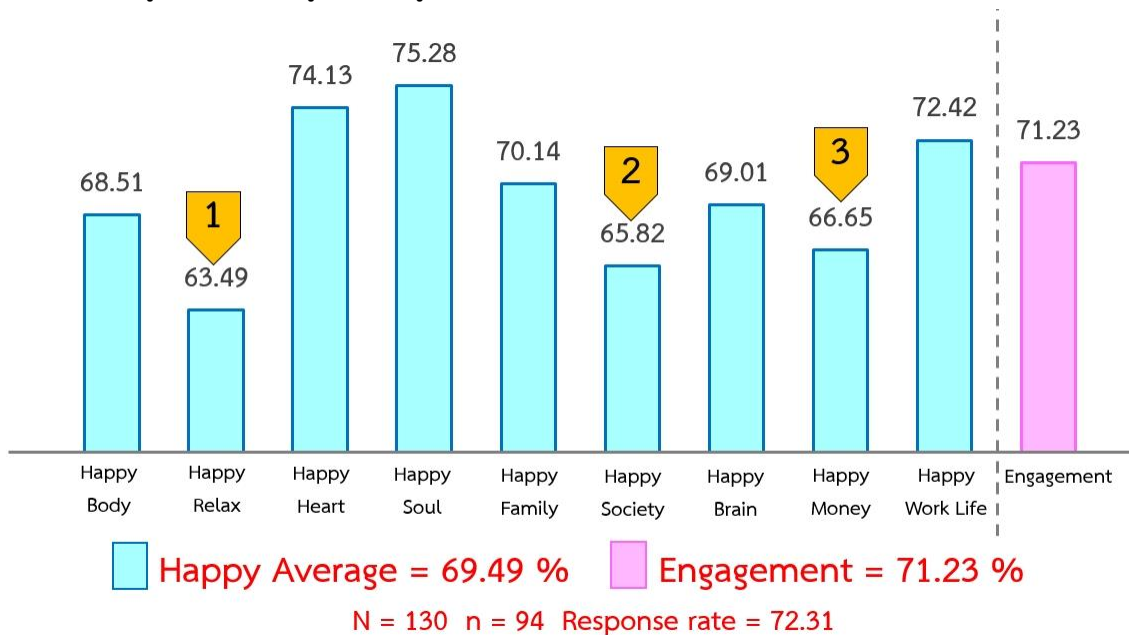
3. ระดับความสุข 4 ระดับ คือ

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
00.00-24.99	 Very Unhappy (ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง) สะท้อนให้เห็นว่าคนทำงานในองค์กรอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุขเลย” ต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน
25.00-49.99	 Unhappy (ไม่มีความสุข) สะท้อนให้เห็นว่าคนทำงานในองค์กรอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” ต้องดำเนินการแก้ไข
50.00-74.99	 Happy (มีความสุข) สะท้อนให้เห็นว่าคนทำงานในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุข” ต้องสนับสนุนให้มีความสุขเพิ่มขึ้น
75.00-100.0	 Very Happy (มีความสุขอย่างยิ่ง) สะท้อนให้เห็นว่าคนทำงานในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” ต้องสนับสนุนและใช้เป็นแบบอย่าง

ภาพ 2 แสดงระดับคะแนนการประเมินความสุข

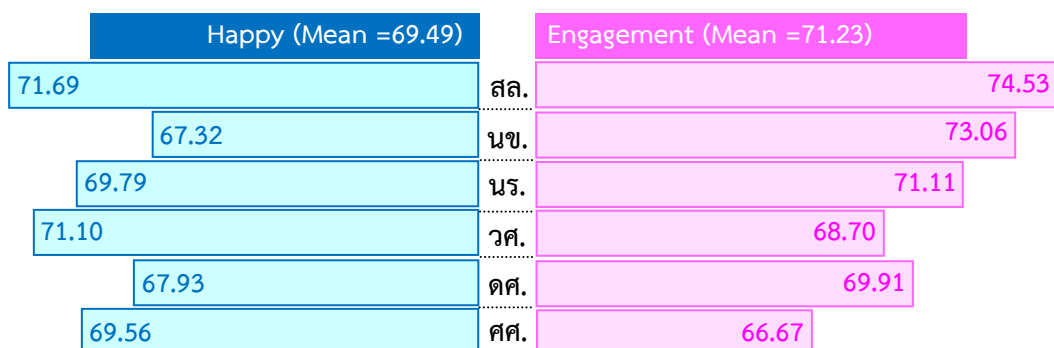
ผลการประเมิน

จากผลการประเมินความสุขและความผูกพันองค์กร สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า (Happy TPSO) ที่ได้ดำเนินการเปิดระบบออนไลน์ให้บุคลากรประเมินในช่วงวันที่ 15 พฤศจิกายน - 5 ธันวาคม 2564 พบว่าจากกลุ่มเป้าหมายบุคลากร สนค.ทั้งหมดจำนวน 130 คน มีผู้ตอบแบบประเมินจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 72.31 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความสุขอยู่ในระดับ Happy (มีความสุข) เท่ากับร้อยละ 69.49 และเมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินความสุขรายด้าน พบว่า อันดับที่มีความสุขน้อยที่สุด 3 อันดับคือ ผ่อนคลายดี ร้อยละ 63.49 สังคมดี ร้อยละ 65.82 และการทำงานดี ร้อยละ 66.65 ตามลำดับ สำหรับผลประเมินความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับผูกพัน เท่ากับร้อยละ 71.23



ภาพ 3 ประเมินความสุขและความผูกพันองค์กร สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า
 ในระหว่างวันที่ 15 พฤศจิกายน - 5 ธันวาคม 2564

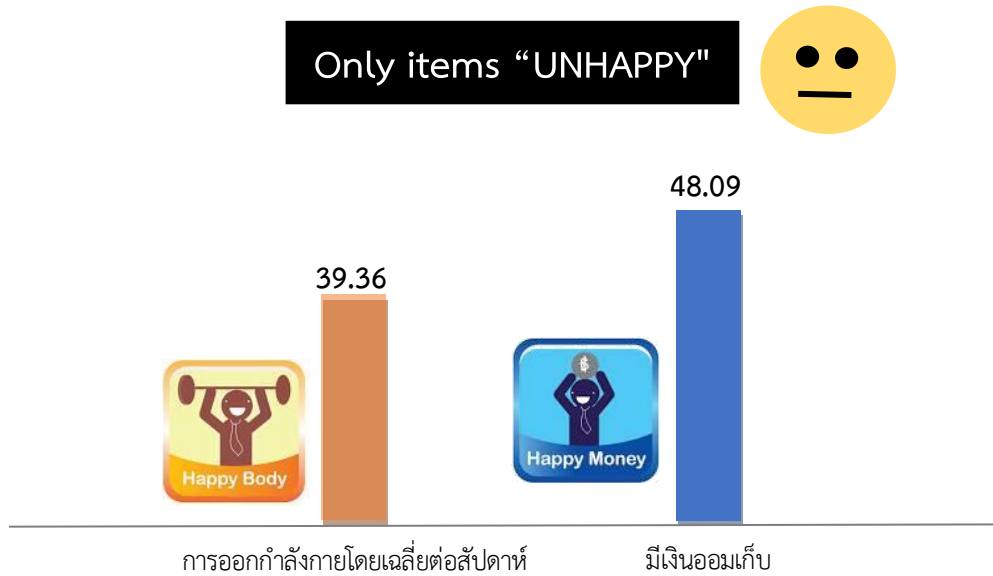
ผลการประเมินความสุขและความผูกพันรายหน่วยงาน



ภาพ 4 เปรียบเทียบผลประเมินความสุขและความผูกพันองค์กร สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า
 ในระหว่างวันที่ 15 พฤศจิกายน - 5 ธันวาคม 2564

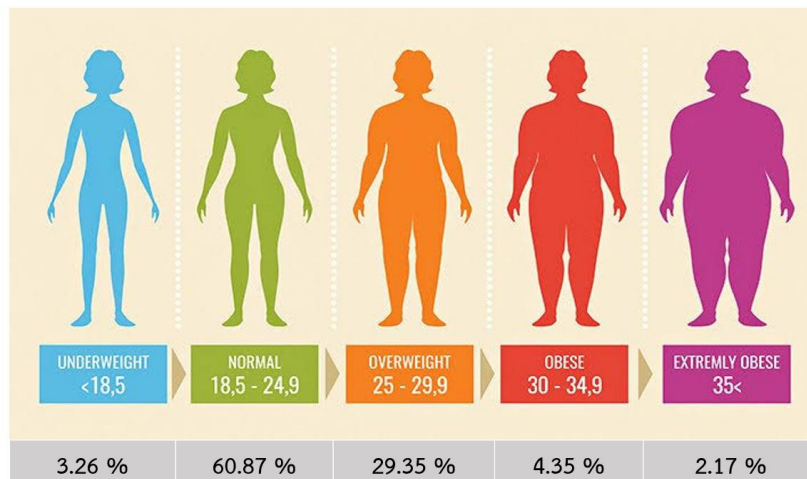
และเมื่อพิจารณารายชื้อคำถามที่อยู่ในระดับ Unhappy (ไม่มีความสุข) ร้อยละ 25-49.99 ได้แก่

1. ด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) ในหัวข้อการออกกำลังกายโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ ร้อยละ 39.36
2. ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) ในหัวข้อมีเงินออมเก็บ ร้อยละ 48.09



ภาพ 5 รายชื้อคำถามที่มีระดับไม่มีความสุข (ไม่มีความสุข) ร้อยละ 25-49.99

UNHAPPY 1 หัวข้อการออกกำลังกายโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ ร้อยละ 39.36 จึงได้พิจารณา ค่า BMI หรือ ดัชนีมวลกาย (Body Mass Index) พบว่า บุคลากร สนค. มีค่า BMI ในระดับปกติมากที่สุด ร้อยละ 60.87รองลงมาคือ อ้วนระดับที่ 1-3 ร้อยละ 35.87 และต่ำกว่ามาตรฐาน ร้อยละ 3.26 ตามลำดับ



ภาพ 6 ร้อยละของบุคลากรแบ่งตามการคำนวณ BMI หรือ ดัชนีมวลกาย (Body Mass Index)

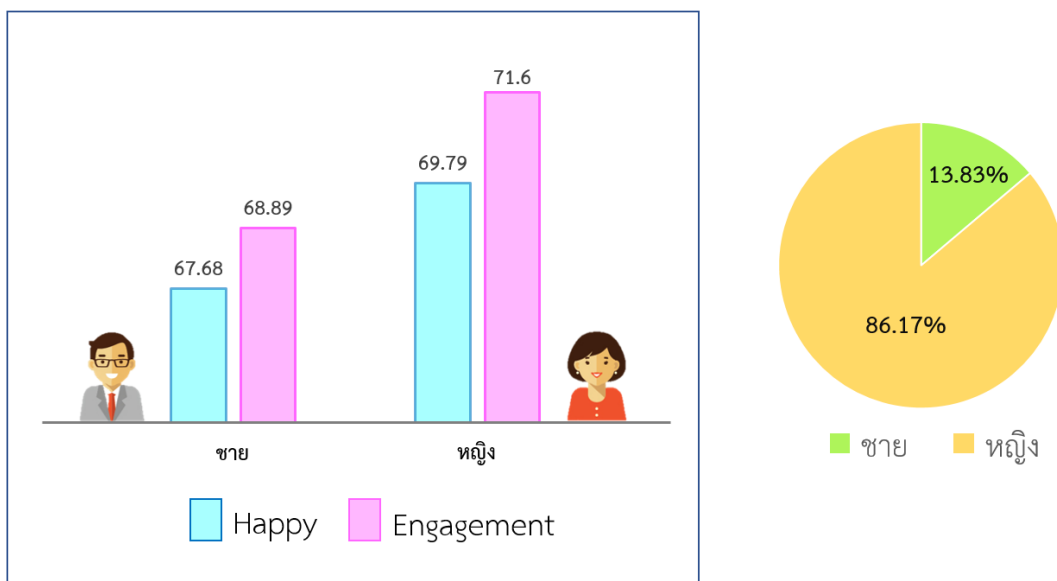
หมายเหตุ ค่า BMI หรือ ดัชนีมวลกาย (Body Mass Index) เป็นเครื่องมือคัดกรองเพื่อระบุผู้ที่มีน้ำหนักเกิน หรือภาวะอ้วน และผู้ที่มีน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานในผู้ใหญ่ที่อายุ 20 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ อาจมีความแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับเพศและเชื้อชาติ

UNHAPPY 2 หัวข้อมีเงินออมเก็บ ร้อยละ 48.09 ซึ่งเมื่อพิจารณาภาระหนี้สินที่ต้องชำระรายเดือนพบว่า บุคลากรส่วนมากมีภาระหนี้สิน ร้อยละ 85 และไม่ได้ผ่อนชำระหรือไม่มีหนี้สิน ร้อยละ 15



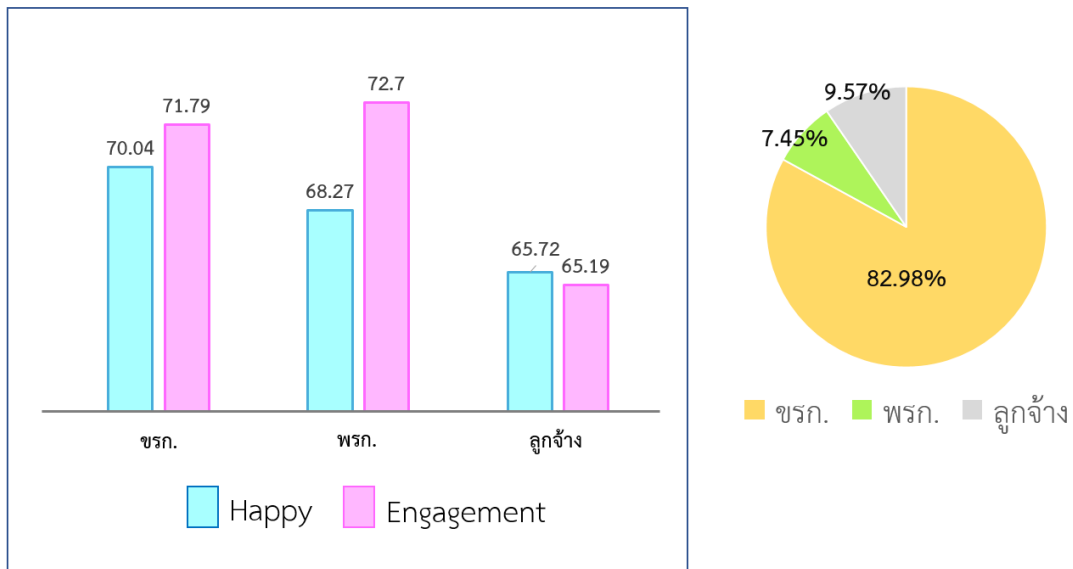
ภาพ 7 ร้อยละของบุคลากรที่มีภาระหนี้สินต้องชำระในแต่ละเดือน

จากผลประเมินในภาพรวม หากเจาะลึกปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อให้ทราบถึงความต้องการที่แตกต่างกัน เช่น เพศ ประเภทการจ้าง ช่วงวัย เป็นต้น **ด้านเพศ** บุคลากรผู้ตอบแบบประเมินมีจำนวนเพศหญิงร้อยละ 86.17 และเพศชาย ร้อยละ 13.83 ผลประเมินความสุขพบว่าเพศหญิงมีความสุขร้อยละ 69.79 รองลงมาคือเพศชาย มีความสุขร้อยละ 67.68 สำหรับความผูกพันองค์กรเพศหญิงมีความผูกพันองค์กรร้อยละ 71.60 รองลงมาคือเพศชายมีความผูกพันองค์กรร้อยละ 68.89



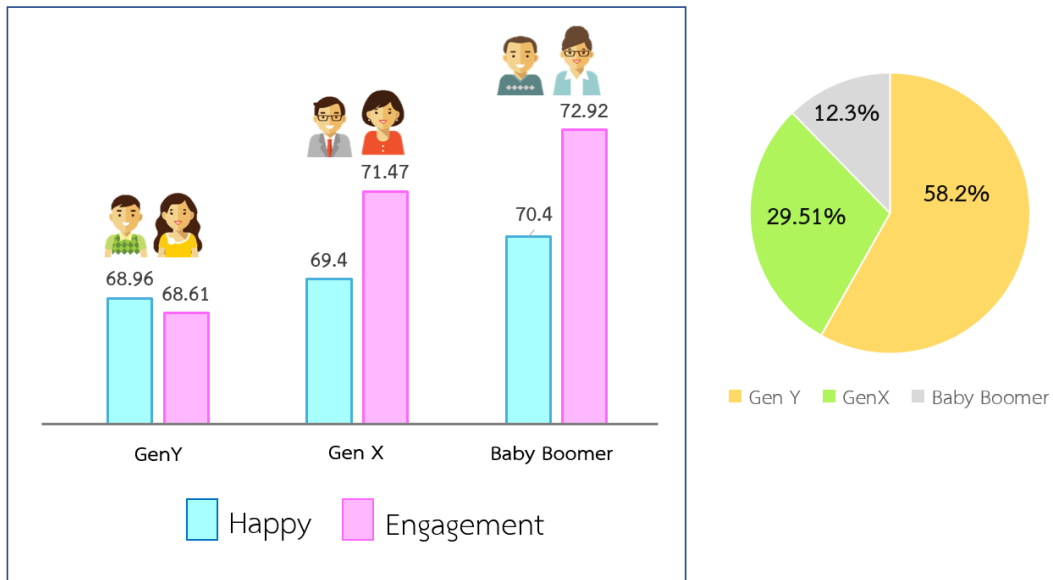
ภาพ 8 ผลการประเมินความสุขจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ

ด้านประเภทการจ้างงาน จากบุคลากรผู้ตอบแบบประเมินมีจำนวนข้าราชการมากที่สุด ร้อยละ 82.98 รองลงมาคือลูกจ้าง ร้อยละ 9.57 และพนักงานราชการ ร้อยละ 7.45 ตามลำดับ ผลประเมินความสุขพบว่าประเภทการจ้างงานที่มีความสุขมากที่สุดคือข้าราชการร้อยละ 70.04 รองลงมาคือพนักงานราชการร้อยละ 68.27 และลูกจ้างร้อยละ 65.72 ตามลำดับ สำหรับความผูกพันองค์กรพนักงานราชการมีความผูกพันองค์กรมากที่สุดร้อยละ 72.70 รองลงมาคือข้าราชการร้อยละ 71.79 และลูกจ้างร้อยละ 65.19 ตามลำดับ



ภาพ 9 ผลการประเมินความพึงพอใจส่วนบุคคล ด้านประเภทการจ้างงาน

ด้านช่วงวัย จากบุคลากรผู้ตอบแบบประเมินช่วงอายุมีจำนวน Generation Y (ผู้ที่เกิดพ.ศ.2523-2543) มากที่สุด ร้อยละ 58.20 รองลงมาคือ Generation X (ผู้ที่เกิดพ.ศ.2508-2522) ร้อยละ 29.51 และ Baby Boomer (ผู้ที่เกิด พ.ศ.2489-2507) ร้อยละ 12.30 ตามลำดับ ผลประเมินความสุขพบว่าช่วงวัยที่มีความสุขมากที่สุดคือ Baby Boomer มีความสุขร้อยละ 70.40 รองลงมาคือ Generation X มีความสุขร้อยละ 69.40 และ Generation Y มีความสุขร้อยละ 68.96 ตามลำดับ สำหรับความผูกพันองค์กร Baby Boomer มีความผูกพันองค์กรมากที่สุดร้อยละ 72.92 รองลงมาคือ Generation X ร้อยละ 71.47 และ Generation Y ร้อยละ 68.61 ตามลำดับ



ภาพ 10 ผลการประเมินความพึงพอใจส่วนบุคคล ด้านช่วงวัย (Generation)

จากข้อคำถามปลายเปิด พบว่า บุคลากรสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า มีข้อเสนอแนะและความต้องการเพิ่มเติม โดยจัดเป็นหมวดหมู่เรียงลำดับตามความถี่ ได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะ/ ความต้องการ	ความถี่
กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ - กิจกรรมสานสัมพันธ์ร่วมกันอย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง เช่น กิจกรรมสาธารณประโยชน์ ปลูกป่า อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เลี้ยงอาหารเด็กกำพร้า กิจกรรมทางศาสนา - กิจกรรมงานสำคัญตามประเพณีไทยหรือต่างประเทศ ลอยกระทง วันพ่อ คริสต์มาส ทั้งนี้ หากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19	19
การสร้างความผูกพันภายในองค์กร สร้างความสามัคคี และการให้ความร่วมมือในทุกๆ เรื่อง ให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	11
ด้านพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ - กองทุนเพื่อการศึกษา อบรมต่างประเทศอบรม - สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเอง ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน - การได้รับมอบหมาย หรือร่วมเป็นคณะทำงานในโครงการ เช่น โมเดล คาดการณ์เศรษฐกิจ	6
ทัศนคติ เสริมสร้างให้ทุกคนมีจิตบริการ ทุ่มเทให้กับการทำงาน และอุทิศเวลา	5

ข้อเสนอแนะ/ ความต้องการ	ความถี่
สภาพแวดล้อมการทำงาน - สร้างบรรยากาศการทำงานให้น่าอยู่ ปรับปรุงทัศนียภาพสถานที่ทำงาน เช่น ลิฟท์ ห้องน้ำ ห้องพยาบาล สถานที่สำหรับการผ่อนคลาย สันทนาการระหว่างการทำงาน - ต้องการสมาธิในการทำงาน ลดสภาพแวดล้อมที่เสียงดัง	5
สวัสดิการ ต้องการให้มีสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง เช่น ประกันสังคม	4
ผู้บริหาร และนโยบายกรม - ลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ รวมถึงเป็นที่พึ่งให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา - สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในระหว่างกอง บุคลากรมีความเข้าใจในหน้าที่การทำงานของตนเอง - สร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้มีความน่าเชื่อถือต่อองค์กรภายนอก	4
Work Life Balance ต้องการให้องค์กรเห็นความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) ภาระงานที่มีปริมาณมากทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อน	4
กระบวนการทำงาน - ไม่ควรใช้แอปพลิเคชัน Line เป็นช่องทางหลักในการสั่งการ/มอบหมายงานที่เป็นทางการ ควรใช้ E-mail เพราะสามารถตรวจสอบย้อนกลับและเก็บหลักฐานได้ - ควรยืดหยุ่น ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน ในการปฏิบัติ โดยไม่ขัดต่อระเบียบหรือข้อบังคับ	3
อัตรากำลัง อัตรากำลังไม่เพียงพอ ต้องการจำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อจำนวนงาน	2
การเปิดกว้างทางความคิด เปิดโอกาสให้มีการพูดคุย หรือแสดงความคิดเห็นเพื่อเข้าใจในงานของแต่ละฝ่าย เปิดกว้างทางความคิด	2
ความก้าวหน้า สร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับข้าราชการทุกระดับ	1
เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง มุ่งเน้นการให้รางวัล เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน ฯลฯ แก่บุคลากรที่มีความเหมาะสมอย่างแท้จริง โดยเฉพาะความเหมาะสมในเชิงของสมรรถนะ และประสิทธิภาพในการทำงาน	1

แนวทางการสร้างสุขและความผูกพัน (Happy TPSO)

จากผลการประเมินความสุขและความผูกพันองค์กร เห็นควรดำเนินการทบทวน วางแผน และดำเนินการจัดทำกิจกรรม/โครงการสร้างความสุขในด้านที่มีคะแนนน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผ่อนคลายดี สังคมดี การเงินดี โดยใช้ข้อเสนอแนะและความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาตามหมวดหมู่ด้วย อาทิ

1. กิจกรรมสาธารณประโยชน์ กิจกรรมงานสำคัญตามประเพณีไทยหรือต่างประเทศ และเวทีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วม ทั้งนี้ หากผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ลดลง

2. ทบทวนด้านสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ประกันสังคมสำหรับลูกจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

3. กิจกรรม/โครงการ ส่งเสริมการออม เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรรู้จักใช้จ่ายและวางแผนการออมในอนาคต

4. กิจกรรม/โครงการ ส่งเสริมความรู้ ประสบการณ์เฉพาะทางด้านเศรษฐกิจและพาณิชย์

5. กองทุน สนค.เพื่อการศึกษา อบรมในประเทศ และต่างประเทศ

6. สื่อสารให้บุคลากรเข้าใจเรื่องเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับตนเองในสายวิชาชีพ

ทั้งนี้ กิจกรรม/โครงการอาจจะเน้นไปที่กลุ่มเป้าหมายที่มีความสุขหรือความผูกพันน้อยที่สุด เพื่อแก้ปัญหาที่ตรงจุดและเหมาะสม เช่น ด้านการเงินดี เน้นกลุ่มเป้าหมายบุคลากรประเภทลูกจ้าง เป็นต้น