

# People Motivation

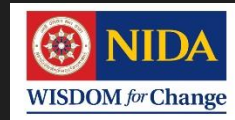
**SUDKANUNG KAMBARAT  
PMAT PRESIDENT**

# สุดคนิ่ง ขัมภรัตน์ (เอ)

## EDUCATION



Bachelor of Laws (Honor),  
Thammasat University



Master of Public and Private  
Management, National Institute  
of Development Administration



Management Development  
Program, The Wharton School

*My leadership  
journey...*

## PROFESSIONAL EXPERIENCE

Lawyer,  
SCG Academy Manager  
1991-2010



HR Director  
2011-2012



Executive Vice President :  
Human Resources  
2017-2021



2010-2011  
Vice President,  
Head of Recruitment



2013-2017  
Vice President HR Policy and  
System



2013-2017  
President of PMAT  
HR Advisor

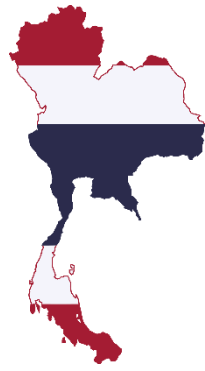
## SKILL & CERTIFICATION

- HR Expert Accreditation Highest Level - Thailand Professional Qualification Institute
- Professional Coaching Certification - Thailand Coaching Institute
- Leader As A Coach - PACRIM Group
- CHRO Re-imagining Leadership & Learning Summit - Ge Crotonville USA
- Leadership Summit: Exploring Leadership For The Good Life -
- Sustainable Brands Thailand And The GNH Centre Bhutan
- Leadership: Great Leaders, Great Teams, Great Results - PACRIM Group
- Targeted Selection Certification DDI
- StrengthsFinder Coach



**PMAT มุ่งมั่นเป็นเสาหลัก  
ของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์  
เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้า  
นำพาประเทศไปสู่ความยั่งยืน**





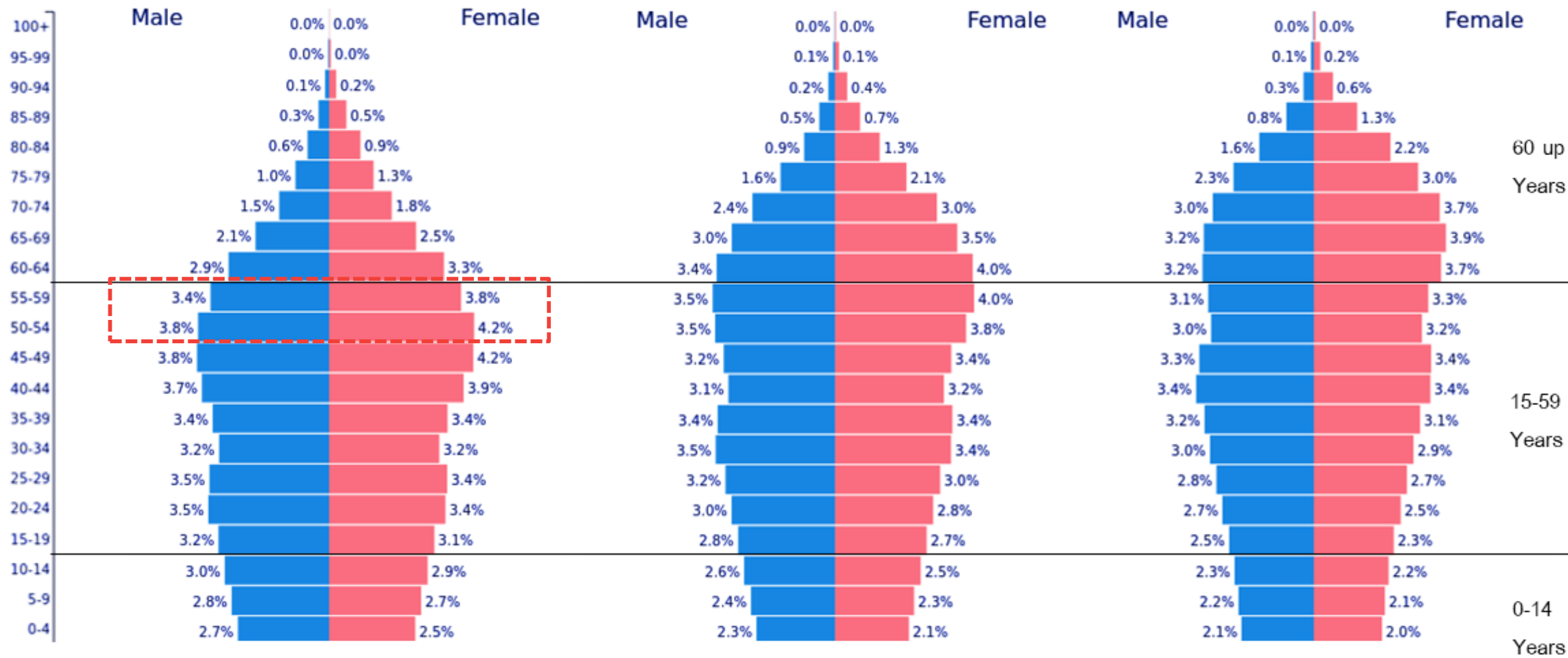
# Thailand Workforce Supply

## Demographic Analysis

Thailand-Age Structure Trends

: Next forward 20 years

ประชากร เข้าสู่วัยเกษียณ  
 2020 – 2025 5 ล้านคน  
 2026 – 2030 5.4 ล้านคน  
 10 ปี = 15% ของประชากรไทย



2020

Population : 67,799,977

2030

Population : 68,345,542

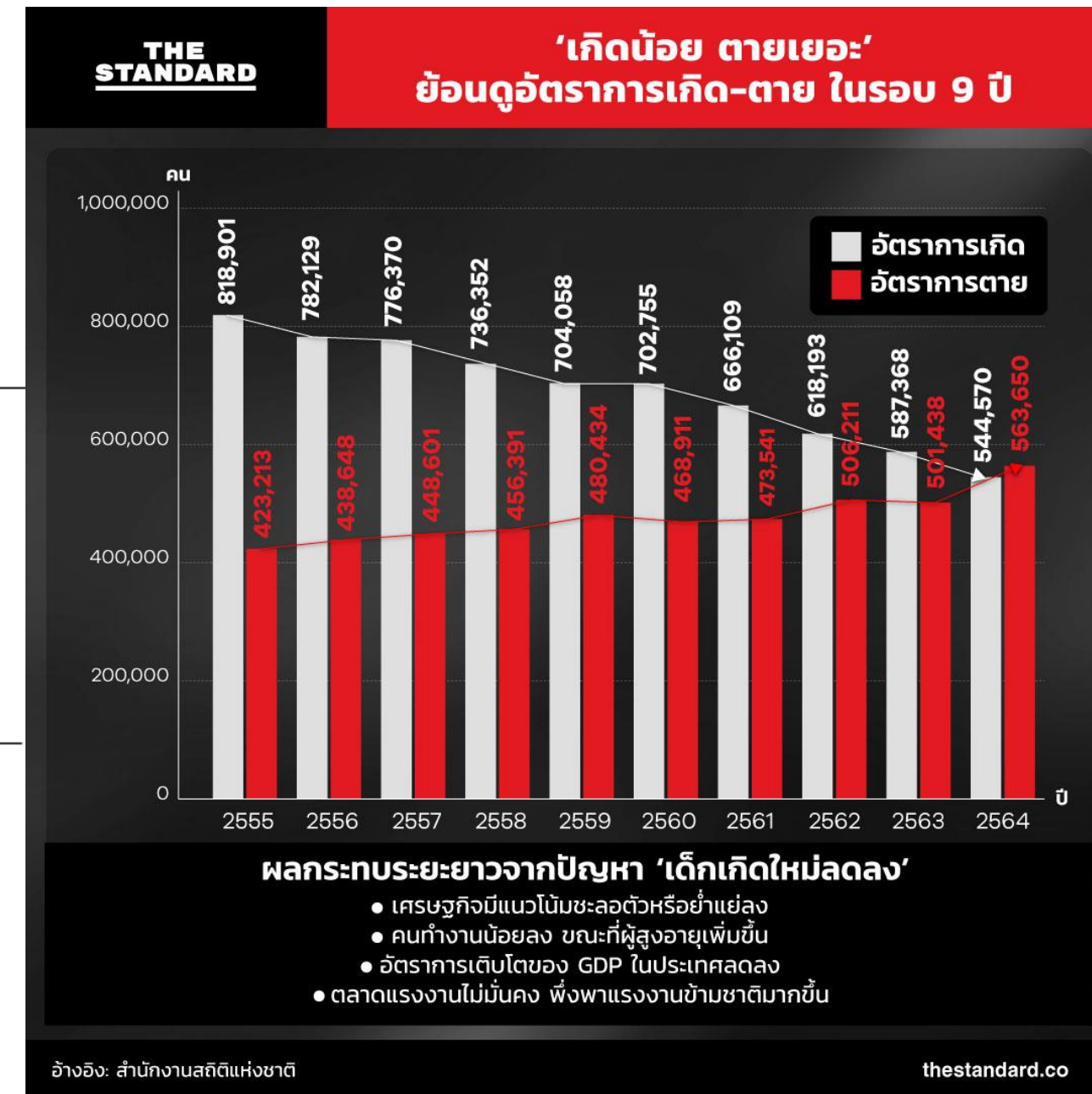
2040

Population : 67,008,295

Female Male

Sources : populationpyramid.net

Sources : populationpyramid.net



THE STANDARD

'เกิดน้อย ตายเยอะ'  
 ย้อนดูอัตราการเกิด-ตาย ในรอบ 9 ปี

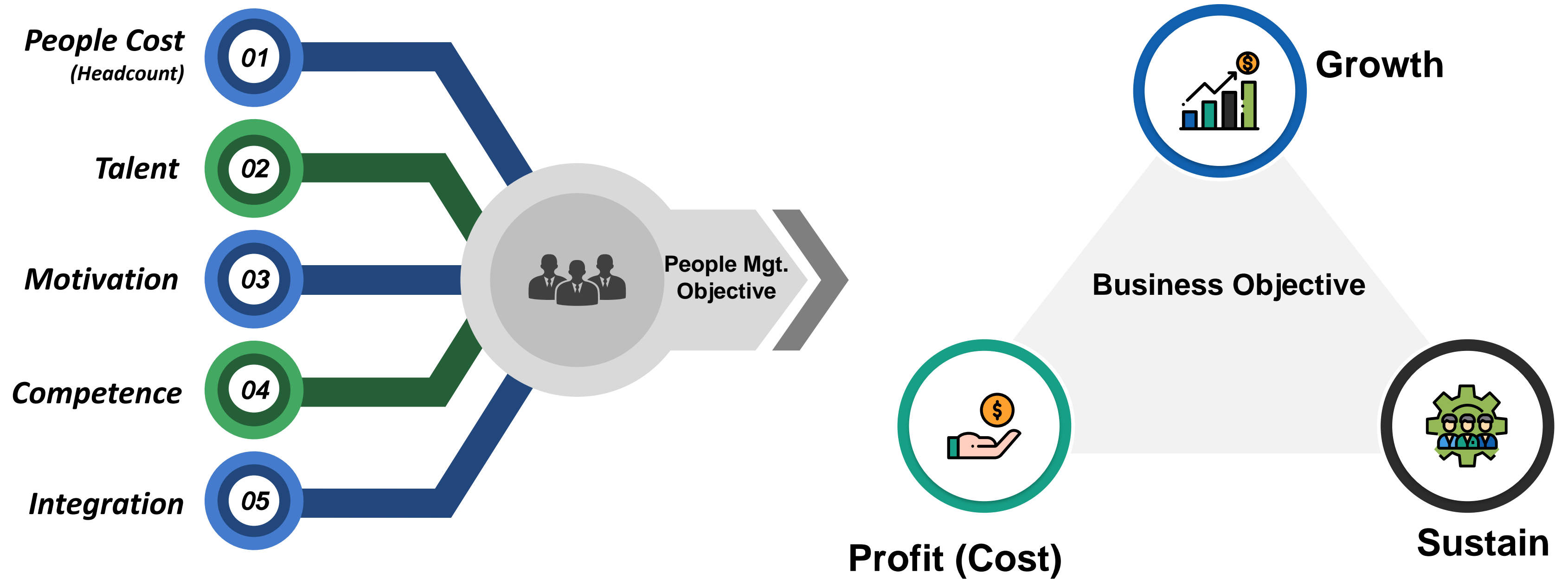
ผลกระทบระยะยาวจากปัญหา 'เด็กเกิดใหม่ลดลง'

- เศรษฐกิจมีแนวโน้มชะลอตัวหรือย่ำแย่ลง
- คนทำงานน้อยลง ขณะที่ผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น
- อัตราการเติบโตของ GDP ในประเทศลดลง
- ตลาดแรงงานไม่มั่นคง พังพาแรงงานข้ามชาติมากขึ้น

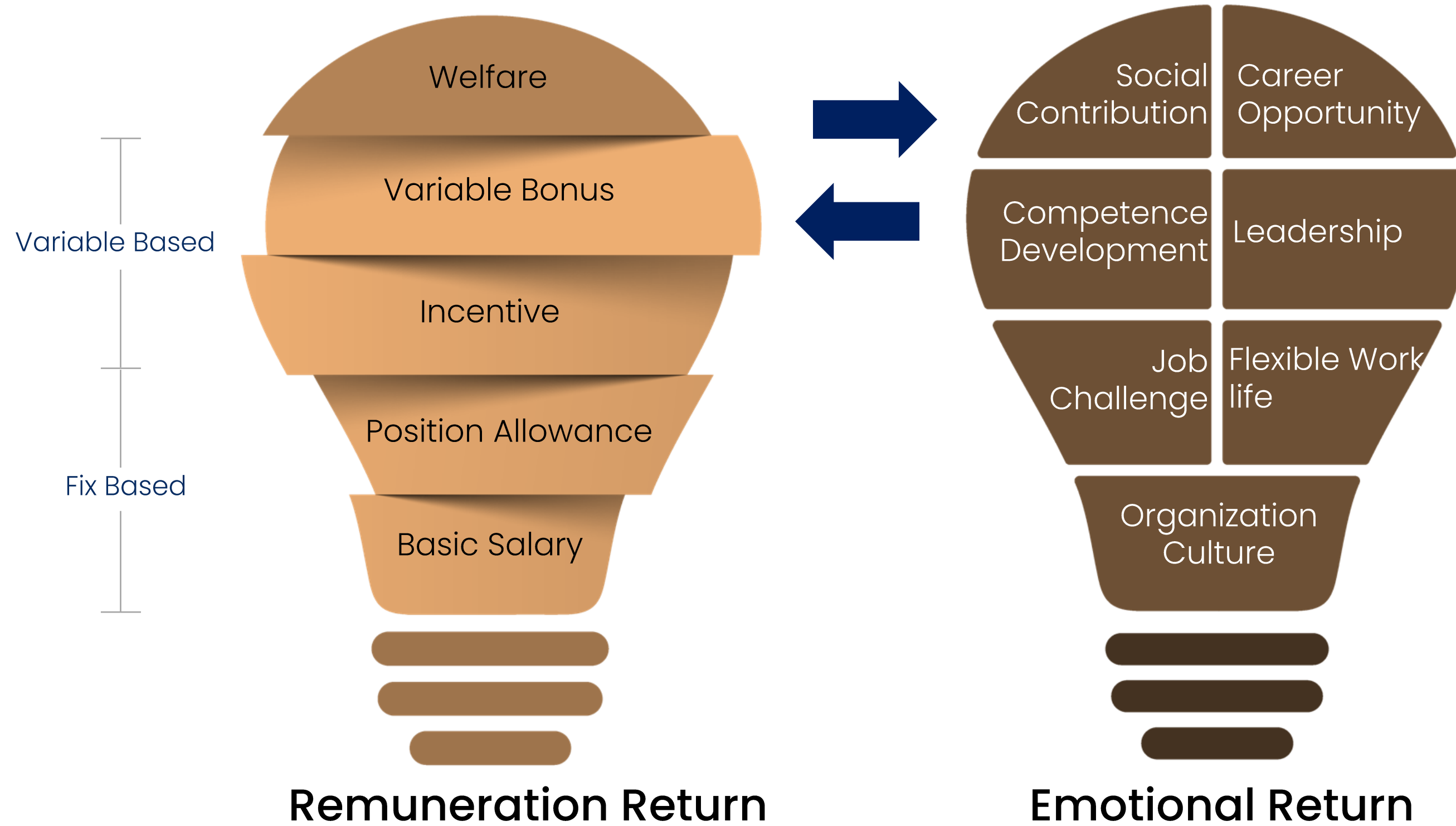
อ้างอิง: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

thestandard.co

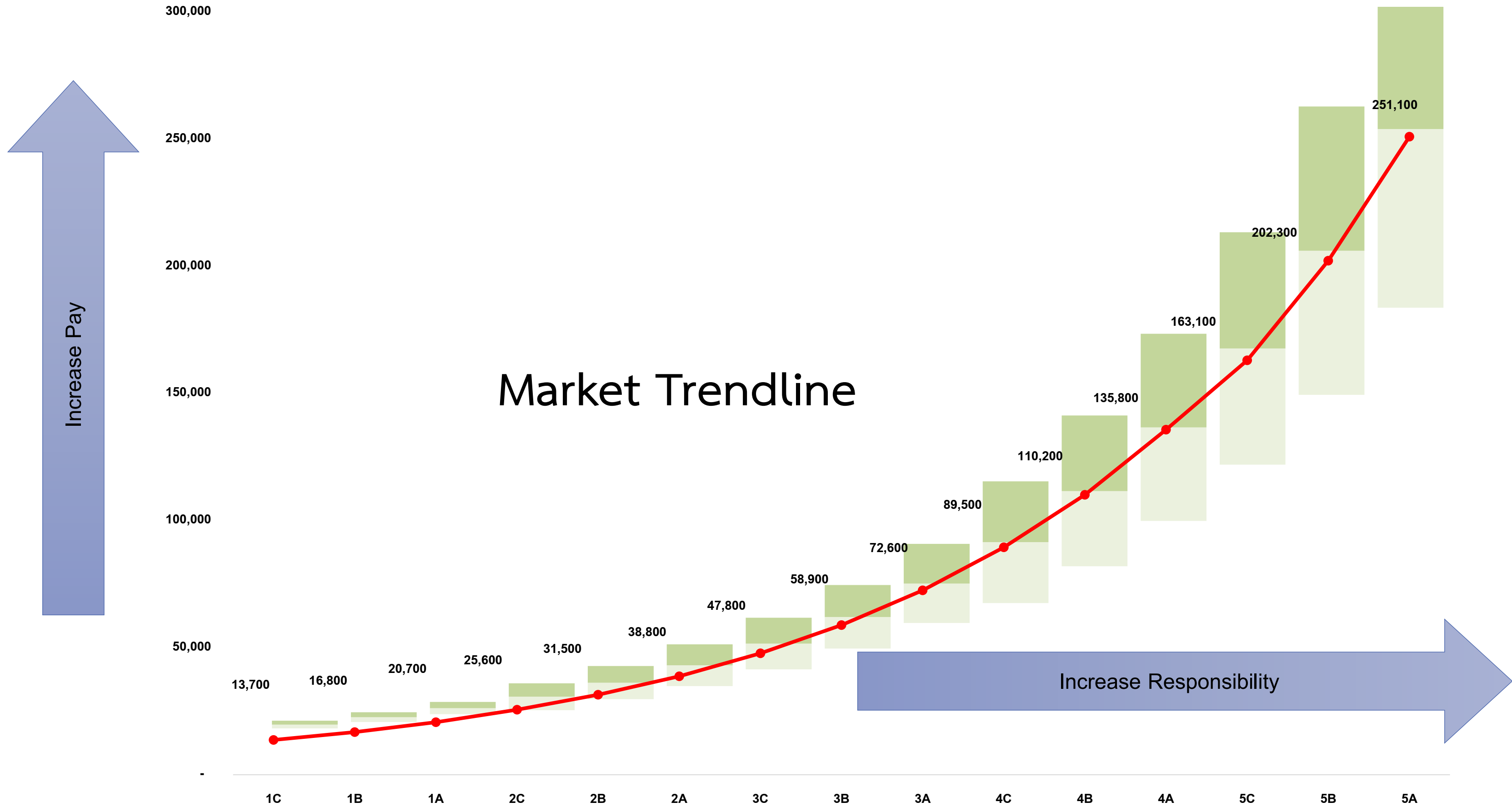
# People Management Objective



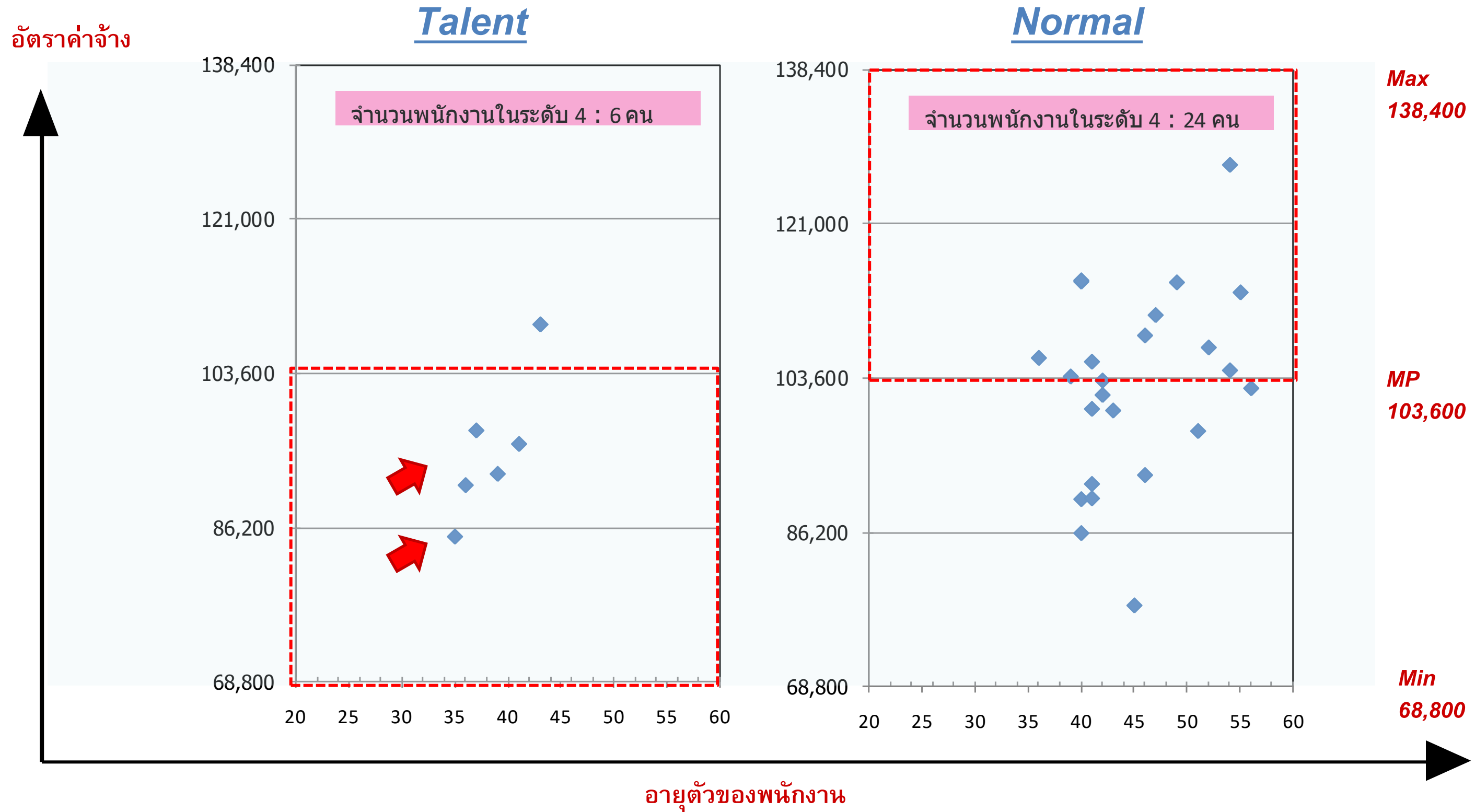
# Motivation



# Pay Effective ?



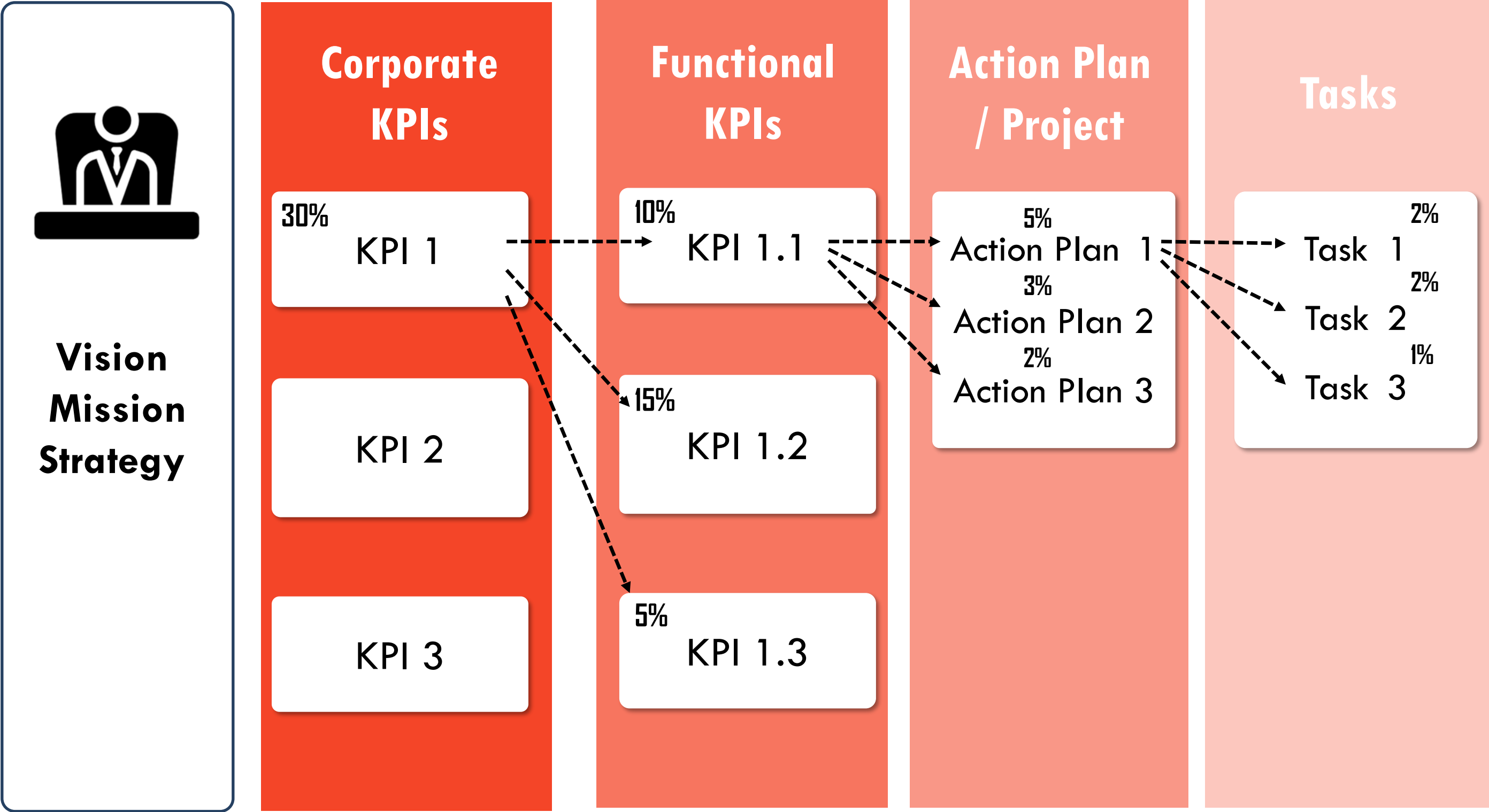
# Ineffective Pay Analysis





# Employee support organization target ?

## Linkage From Strategy to People Performance



# 10 HR CHALLENGES IN POLYCRISIS



Source: PMAT



CRISIS MANAGEMENT AND  
EMPLOYEE WELL-BEING



ADAPTATION TO RAPID CHANGE



BALANCING STABILITY  
AND FLEXIBILITY



DIVERSITY EQUITY  
AND INCLUSION



DIGITAL  
TRANSFORMATION



## ETHICAL DECISION-MAKING IN COMPLEX SITUATIONS



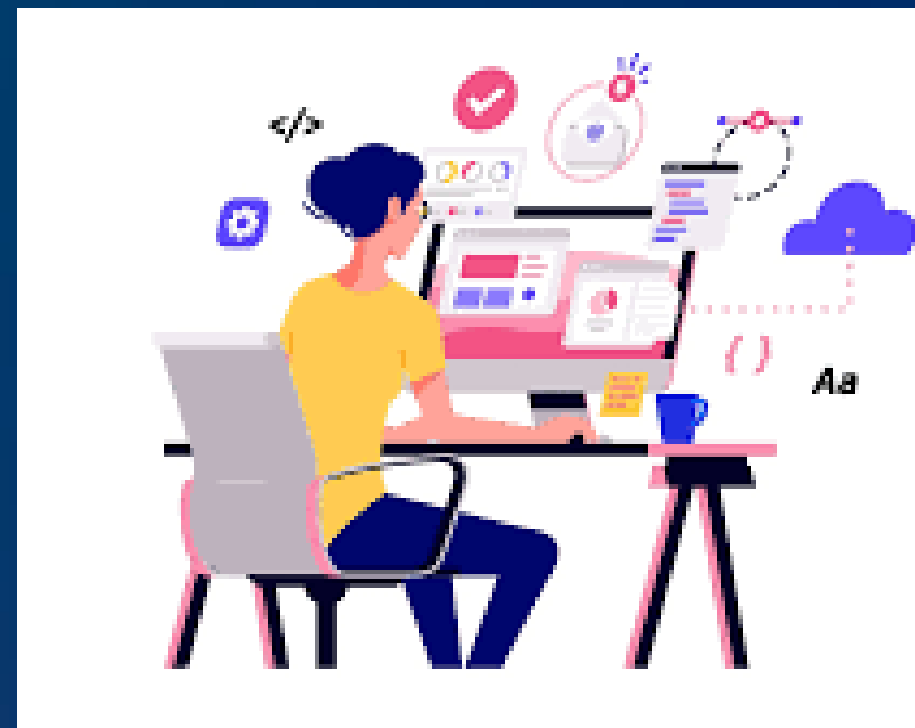
## CONTINUOUS LEARNING AND SKILL DEVELOPMENT



## TALENT SCARCITY IN KEY AREAS



## REMOTE WORK



## LEADERSHIP IN UNCERTAINTY





# The Future of Work in 2024: Navigating Through Uncertainties

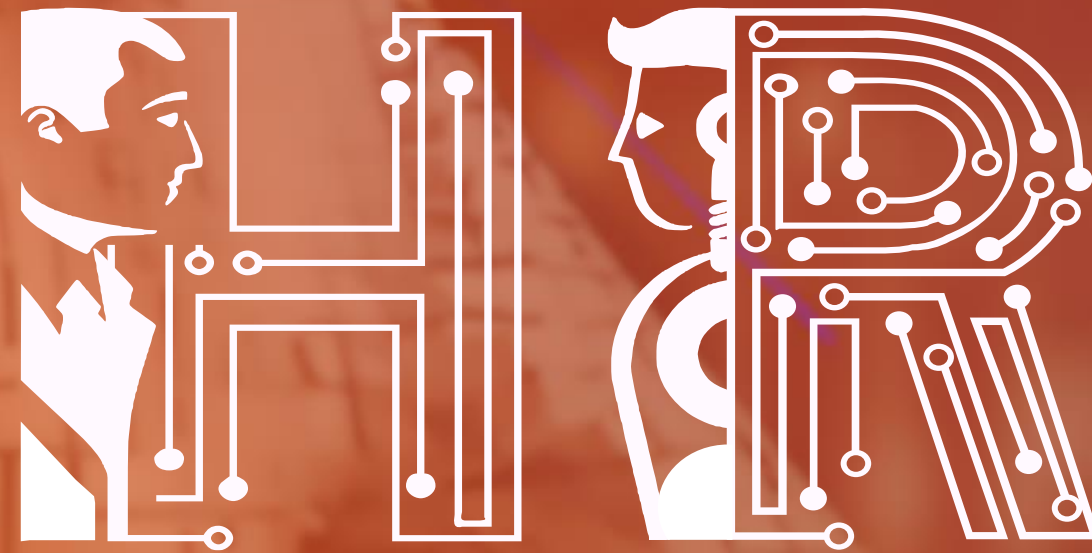
## 3 Key Shifts

- Surge in advanced tech adoption
- Rise of remote/hybrid models.
- Heightened focus on well-being

13



# THAILAND HR TECH



2  2 4

CONFERENCE & EXPOSITION

Shaping tomorrow, today Welcome to the digital revolution of well-being, leadership, and sustainability

# What Will 2024 Hold When It Comes to Digital Workplace ? Employee Experience & Well-being

Source: **Dion Hinchcliffe**, Vice President and Principal Analyst at Constellation Research  
<https://dionhinchcliffe.com/2023/07/26/the-future-of-work-in-2024-navigating-through-uncertainties/>

# Employee Experience



Meaningful Work	Strong Management	Positive Workplace	Health & Wellbeing	Growth Opportunity	Trust in the Organization
Job and values fit	Clear goals with stretch opportunity	Tools, processes and systems to get work done productively	Safety and security in all aspects of work	Open, facilitated job and role mobility	Mission and purpose beyond financial goals
Autonomy and agency	Regular coaching and feedback	Appreciation, recognition, and rewards	Personal fitness, health, and physical wellbeing support	Career growth in multiple paths	Transparency, empathy, and integrity of leadership
Agile teams, supportive coworkers	A focus on management development	Flexible hours and workspace	Psychological and emotional wellbeing and support	Many forms of learning as needed	Continuous investment in people
Time to focus, innovate, and recover	Transparent, simple performance management	Inclusive, diverse, and sense of belonging and community	Family and financial support	A culture that supports learning	Focus on society, environment, and community

Strength of impact





# Understanding Cross-Generational Employees

## Generational Differences



**Traditionalists**  
(Born before 1946)



**Baby Boomers**  
(1946 - 1964)



**Generation X**  
(1965 - 1979)



**Millennials**  
(1980 - 1994)



**Generation Z**  
(1995 - 2010)

### Communication and feedback needs

“No news is good news”

“Performance review once a year is sufficient”

“Frequent, honest feedback”

“Immediate feedback”

“Frequent, prompt, swift and face-to-face feedback”

### Working Styles

Do what you’re told, earn your way up the hierarchy by seniority

Compete and grind your way to the top

Independent, divide and conquer approach

Highly collaborative & vocal, speaking up is important

Self-directed and independent approach to learning

### Motivation and priorities

Treated fairly  
Pass time

Recognition  
Staying relevant and useful

Provision

Find community, meaning and purpose

Supportive leaders, meaning and purpose

### Work values and expectations

Loyalty  
“I am at my workplace for 8-hour. If necessary, I stay late to complete an assignment

Driven  
“I am at my workplace for 8-10 hours. If necessary, I will take work home”

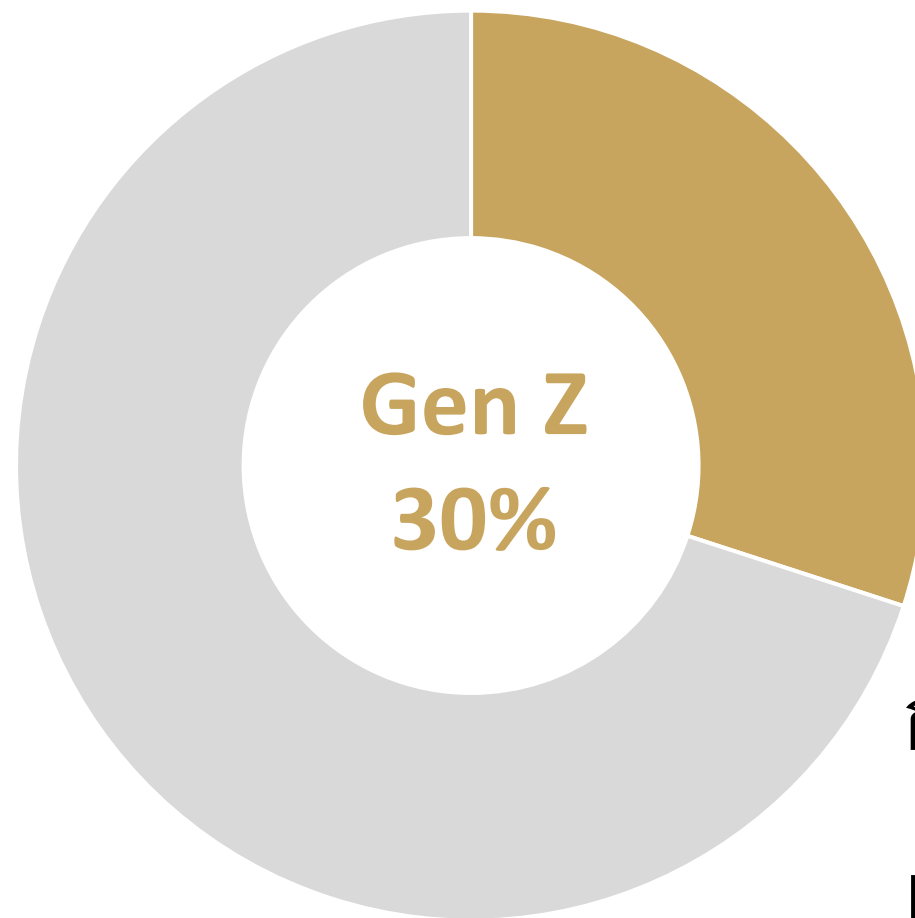
Efficiency  
“I try to complete my work at the office. If necessary, I will take it home”

Work-life integration  
“This is a 24/7 world, I work until 4:00 and will log on tonight”

Work-life balance  
“I don’t want to think about work after working hours”



# Gen Z คือใคร ทำไมถึงต้องให้ความสำคัญ



## “Digital Native”

- วัยรุ่น อายุ 11-18 ปี
- ช่วงวัยมหาวิทยาลัย อายุ 18-22 ปี
- วัย First Jobber อายุ 22-24 ปี
- วัยทำงาน อายุ 24 – 26 ปี

กลุ่มคนที่พา **‘โอกาส’** ใหม่ ๆ  
เข้ามาสู่องค์กร

Gen Z คิดเป็นจำนวน 1 ใน 3 ของประชากร  
โลก และคิดเป็นประมาณ 30% ของประชากรใน  
ประเทศไทย

Source: ส่องเทรนด์การตลาด Gen Z 2024, <https://zortout.com/blog/mrmarketing-gen-z-2024>, เมื่อประชากร Gen Z ตบเท้า  
เข้าสู่วัยทำงาน, <https://waymagazine.org/gen-z-as-a-new-jobber/>

## ทำความเข้าใจเจน Z



### งาน

งานที่ดีต้องส่งเสริม work-life balance ความมั่นคงและค่าตอบแทน เป็นปัจจัยรอง เจน Z ไม่ต้องการทำงานเกินขอบเขตงานตามที่ตกลงไว้ ชอบทำงานเป็นชิ้นๆ ที่พวกเขาสามารถทุ่มเททำให้สำเร็จได้ในเวลาอันสั้น และจับต้องความสำเร็จได้เร็ว

### หัวหน้า

หัวหน้าหรือนายจ้างที่น่าร่วมงานด้วยต้องให้ความสำคัญกับปัญหาทางสังคม และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ไม่มีอคติต่อสีผิว ชาติพันธุ์ ศาสนา ยอมรับและเคารพในความแตกต่างหลากหลาย รวมถึงยอมรับแนวคิดการทำงานของเจน Z ที่จะไม่ทุ่มเททำงานจนไม่มีเวลาใช้ชีวิต เพราะชีวิตเจน Z มีหลายมิติ งานเป็นเพียงแค่ส่วนหนึ่งเท่านั้น

### ที่ทำงาน

เจน Z ไม่กลัวความเปลี่ยนแปลงในที่ทำงาน ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับคนในที่ทำงานที่นอกเหนือจากเรื่องงานไม่ใช่สิ่งจำเป็นสำหรับเจน Z เพราะโลกและสังคมที่แท้จริงของพวกเขาอยู่บนหน้าจอ ที่ทำงานในฝันของเจน Z คือ ห้องประชุมใน Zoom ความเปลี่ยนแปลงในที่ทำงานของเจน Z จะเกิดขึ้น เมื่อพวกเขาต้องใช้เวลาในที่ทำงานมากเกินไป จนเบียดบังเวลาอื่นๆ ในชีวิต





# องค์กรแบบใหม่ที่โดนใจ Gen Z

## มีผลตอบแทนที่ดี

Gen Z เกือบ 1 ใน 3 กังวลเรื่องค่าครองชีพที่สุดในบรรดาเรื่องทั้งหมด เพราะผลสำรวจที่สหรัฐอเมริกาพบว่า กำลังซื้อของคนรุ่นนี้น้อยกว่า Baby boomer ในช่วงอายุเท่ากันถึง 86%

## มีความยืดหยุ่น

Gen Z ต้องการความยืดหยุ่นทั้งสถานที่และเวลาทำงาน องค์กรควรเปิดกว้างให้พนักงานทำงานจากที่ไหนก็ได้ (remote working) และมีอิสระในการกำหนดตารางเข้าออกงานเอง



## โอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และ ความก้าวหน้า

Gen Z มองว่างานที่ดีคืองานที่ได้เรียนรู้อะไรใหม่ ๆ และมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน องค์กรควรมีนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาที่ชัดเจน HR และหัวหน้างานควรพูดคุยเรื่อง career path กับ Gen Z เป็นระยะ

## วัฒนธรรมองค์กรที่ตรงกับความเชื่อ

Gen Z ต้องการทำงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความเท่าเทียม และยอมรับความแตกต่าง องค์กรควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม

# Workplace well-being





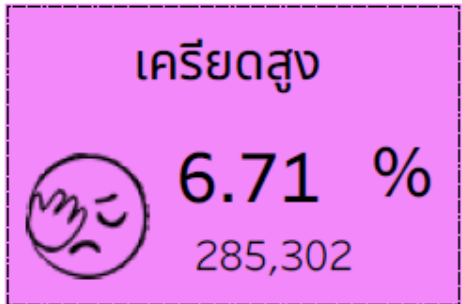
# ข้อมูลการประเมินสุขภาพจิตคนไทย

[Download PDF](#) [Download Excel](#)

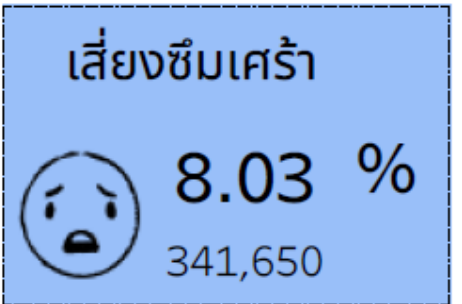
จำนวนผู้ตอบแบบประเมิน  
4,253,805

วันที่ประเมิน  
1 มกราคม 2563 to 5 กรกฎาคม 2566  
and Null values

ช่วงอายุ	เขตสุขภาพ	จังหวัด	All	อำเภอ
All	Multiple values	All	ตาม	All



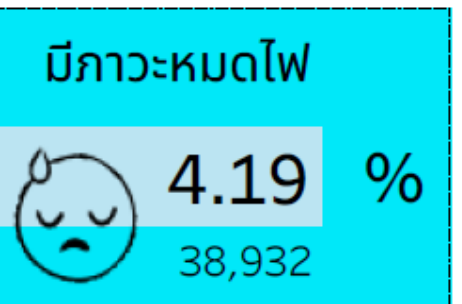
(เครียดระดับมากถึงมากที่สุด)



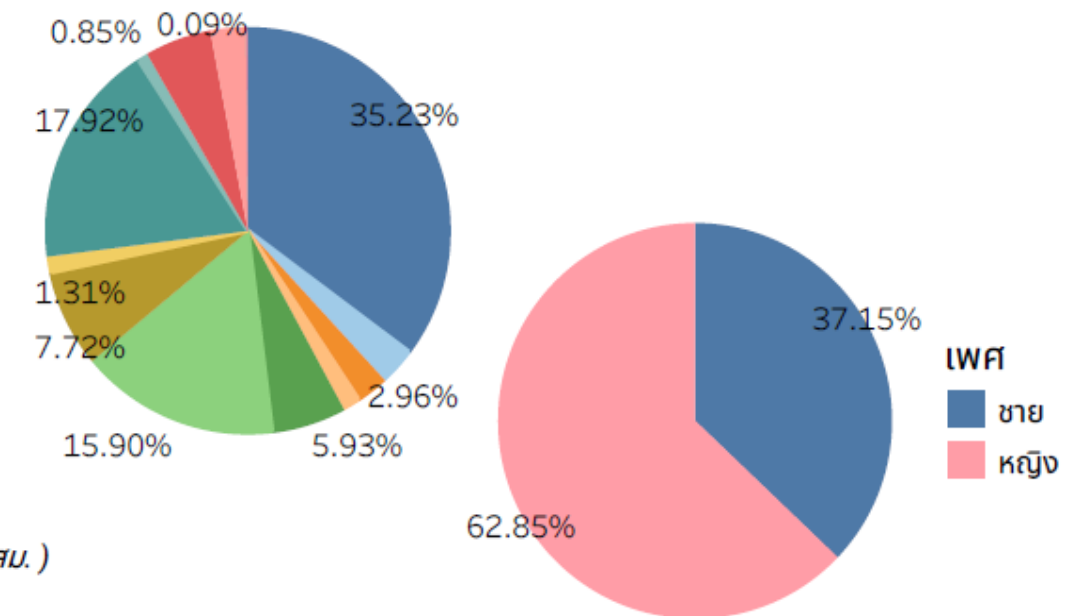
(เสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้า 9Q≥7)



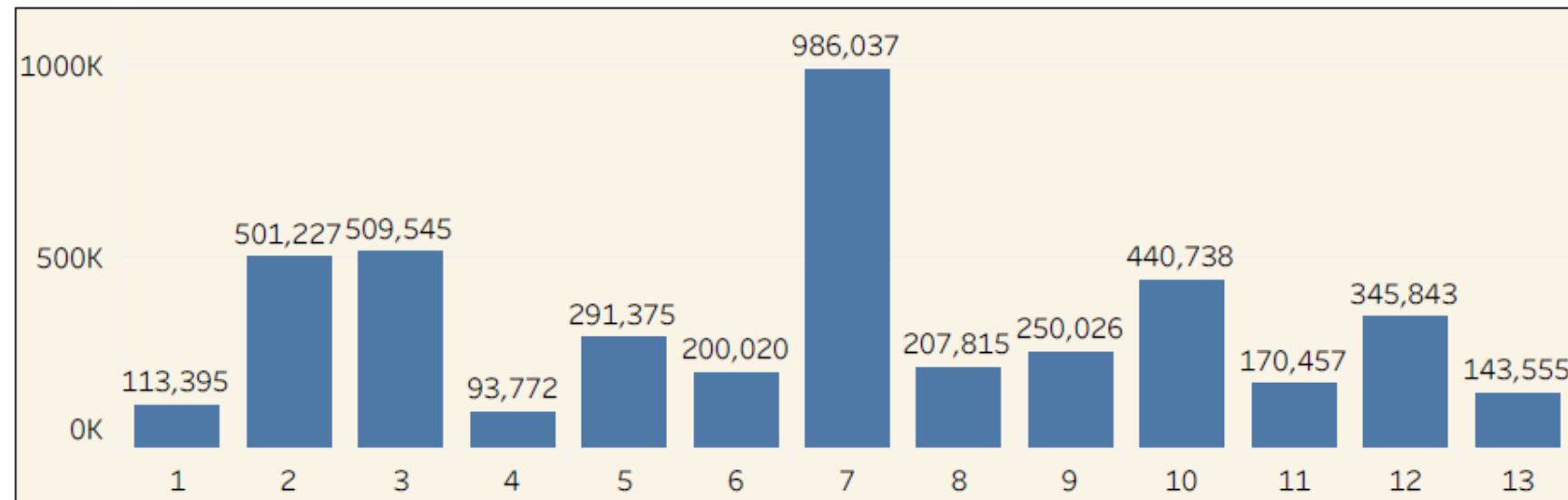
(เสี่ยงฆ่าตัวตาย 8Q≥1)



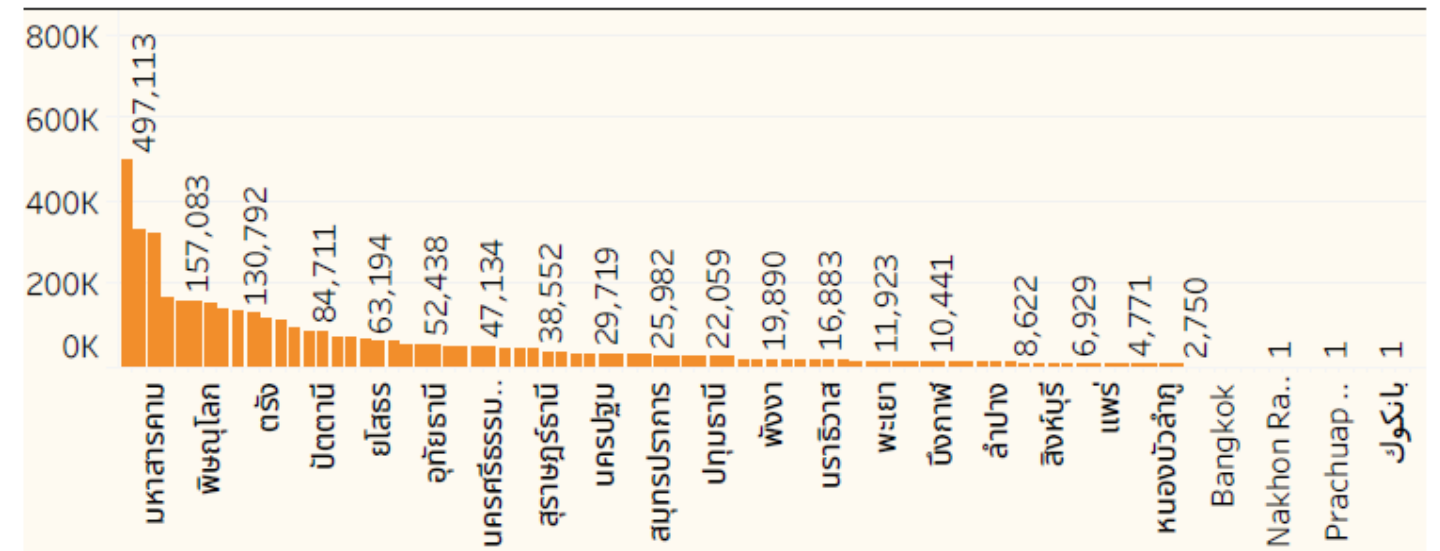
(ภาวะหมดไฟ Burn out ≥3 กลุ่มบุคลากรทางการแพทย์และ อสม.)



จำนวนผู้ตอบแบบประเมินเขตสุขภาพ 1 - 13



จำนวนผู้ตอบแบบประเมินรายจังหวัด







# สัญญาณเตือน ภาวะซึมเศร้าจากการทำงาน



การทำงานนับเป็นหนึ่งในสาเหตุหลักของความเครียด การทำงานอาจทำให้รู้สึกกดดัน โดยเฉพาะในช่วง Work from home เนื่องจากมักทำงานไม่เป็นเวลา ส่งผลเสียต่อสุขภาพจิต จนนำไปสู่ภาวะซึมเศร้าได้

## สัญญาณเตือน

- 1 รู้สึกวิตกกังวลมากขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อต้องจัดการกับงานในสถานการณ์ที่ตึงเครียด คิดเรื่องงานตลอดแม้ไม่อยู่ที่ทำงาน
  - 2 เบื่องาน ไม่มีความพอใจในงานที่ทำ
  - 3 รู้สึกเศร้าหรือไม่มีเวลาเหลือให้ทำกิจกรรมอื่น ๆ (ติดต่อกันเป็นเวลานาน)
  - 4 รู้สึกไม่สนใจในงานเท่าที่เคย
  - 5 รู้สึกสิ้นหวัง
  - 6 ขาดสมาธิกับงาน ความใส่ใจกับงานลดน้อยลง
  - 7 งานเกิดข้อผิดพลาดมากขึ้น
  - 8 ปวดศีรษะ มีการขาดหรือมาสาย อยากเลิกงานหรือกลับบ้านก่อนเวลาเป็นประจำ
  - 9 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ลดลง รู้สึกหงุดหงิดง่าย ความอดทนต่ำลง
  - 10 มีปัญหาเกี่ยวกับการนอนหลับ
  - 11 ต้องพึ่งยานอนหลับ หรือดื่มแอลกอฮอล์ เพื่อช่วยให้หลับได้
- 

## ผลการศึกษาของ Cigna

- ในปี 2562 ประมาณการค่าใช้จ่ายต่อปีสำหรับการดูแลรักษาความเจ็บป่วยจากปัญหาความเครียดของไทยสูงถึง 21,500 ล้านบาท
- ไทยมีระดับความเครียดสูงเป็นอันดับ 5 จาก 23 ประเทศที่สำรวจ สิ่งที่คนไทยกังวลมากที่สุดคือความมั่นคงทางการเงิน และปัญหาเรื่องงาน โดยเฉพาะความมั่นคงของงาน ปริมาณงานมากเกินไป และวัฒนธรรมองค์กรในที่ทำงาน
- คนไทยในวัยทำงานกว่าร้อยละ 80 มีความเครียดเพิ่มสูงขึ้นโดยไม่รู้ตัวเพราะอยู่ในวัฒนธรรมการทำงานที่ต้องตื่นตัวตลอดเวลา



# Shift Mindsets

## Legacy Thinking about well-being

Well-being  
= Finding balance between work + life

Well-being is  
the responsibility of the individual

The best solution  
is to offer perks and benefits

## Forward-Thinking ambition for human sustainability


Work is a determinant of well-being

Well-being is a shared responsibility

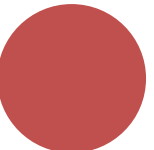
Organizational culture impact well-being

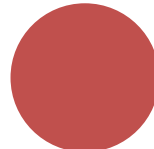
# 7 Strategies to Improve Your Employees' Health and Well-Being

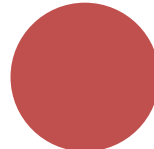
 Give workers more control over how they do their work

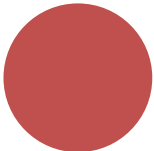
 Allow employees more flexibility about when and where they work

 Increase the stability of workers' schedules

 Provide employees with opportunities to identify and solve workplace problems

 Keep your organization adequately staffed, so workloads are reasonable

 Encourage managers in your organization to support employees' personal needs

 Take steps to foster a sense of social belonging among employees

**องค์กรในต่างประเทศจำนวนมากใช้แนวคิด  
Mindfulness Organization เพื่อ  
แก้ปัญหาในองค์กร**

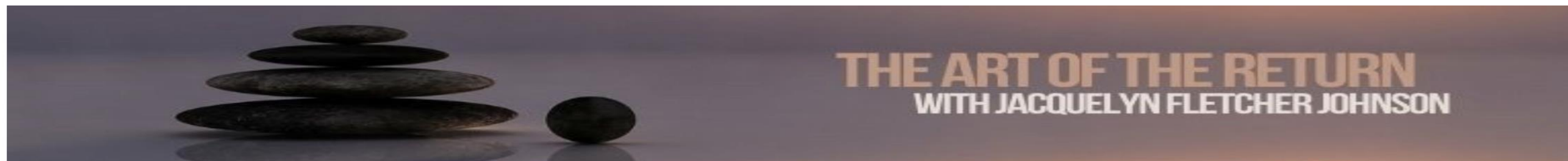
26

**Mindfulness Organization มีหลักคิดอย่างไร**

# Defining Mindfulness

## What does it really mean?

Mindfulness is simply the art of paying attention. Right now. To this moment. And we can do that through our senses and consciousness in multiple ways. Most mindfulness teachers will also add that the art of developing present-moment awareness includes being aware of yourself and the world around you without judgement.



**Mindfulness Doesn't Mean What You Think it Means**

---


# Mindful Working: The Best Practices for Bringing Mindfulness to Work

Leading companies from Verizon to Google are bringing mindfulness into their company cultures. Here's why they're investing in employee well-being, creativity, and stress management.

*BY: [CAREN OSTEN GERSZBERG](#)*



# องค์กร รมณีย์



**องค์กร รมณีย์** คือ องค์กรที่พนักงานทำงานด้วยความสุข เกิด **“พลังการทำงานเชิงบวก”** ลดความกลัว มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถปรับเปลี่ยนองค์กรได้อย่างรวดเร็ว เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยหลักคิดเรื่องการสร้าง **สติ และ สมาธิ** ในการพัฒนา และขับเคลื่อนบุคลากรใน 3 ระดับ ได้แก่ **“บุคคล-ทีม-องค์กร”** ที่เริ่มตั้งแต่หลักคิดของผู้บริหาร การบริหารจัดการ และการผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร



**ผู้บริหารองค์กร รมณีย์** เริ่มจากการตระหนักและเห็นความสำคัญของ **“สติ”** สามารถฝึกตนให้มีสติและนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีพลังบวก บุคลากรมีความสุข ทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างเห็นอกเห็นใจ เข้าใจกันอย่างแท้จริง มีใจเป็นกลาง รับรู้สภาพการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างที่เป็น โดยปราศจากอคติ อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพและนวัตกรรมในองค์กร

คนงาม สุขคนงาม ถิ่นงาม  
ธรรมชาติเป็น **รมณีย์**

**องค์กร รมณีย์** = เป็นองค์กรที่ผู้บริหารตั้งอยู่บนฐานของการมีสติ + เข้าใจตนเอง + ตระหนักรู้ตนเอง + ความเกี่ยวข้องกับผู้อื่น นำไปสู่การปรับการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก



# หลักสูตรองค์การ **ร.ม.ณ.ย**

## Mindfulness Organization รุ่นที่ 7

(สำหรับผู้บริหารระดับสูงที่ต้องการสร้างพลังบวกให้กับองค์กร ผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร)

วันที่ 10-12 มิถุนายน 2567

ณ หอจดหมายเหตุพุทธทาส อินทปัญโญ - สวนโมกข์ กรุงเทพฯ



ลงทะเบียนหลักสูตร

ค่าธรรมเนียม  
**25,000 บาท\***  
(ไม่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม)

รับจำนวน 20-25 ท่าน

สอบถามเพิ่มเติม  
คุณกิตติศักดิ์ พรหมเดช (เจมส์)  
โทร. 095-042-9327

รายได้ทั้งหมดหลังหักค่าใช้จ่าย  
มอบให้มูลนิธิหอจดหมายเหตุ  
พุทธทาส อินทปัญโญ



**ดร.วิโรท สันติประภพ**  
ประธานกรรมการบริหาร  
หอจดหมายเหตุพุทธทาสฯ



**ดร.วิชิต รัตนวิมุต**  
ประธานเครือข่ายชีวิตสิกขา  
เครือข่ายเพื่อการเรียนรู้และเข้าใจชีวิต



**โค้ชจิมมี่ พจนารก ชีบังเกิด**  
ประธานกรรมการ และผู้ก่อตั้ง  
Jimi The Coach Group



**ดร.ณัฐวุฒิ กุลนิเทศ**  
กรรมการผู้จัดการ และผู้ก่อตั้ง ADGES

**10**  
ปี.ย.  
Part  
**1**  
Introduction of  
Mindfulness  
Organization  
(องค์การร.ม.ณ.ย)

**11**  
ปี.ย.  
Part  
**2**  
The self and  
Mindful  
Relationship  
(เข้าใจตน เข้าใจคน  
เป็นต้นทางแห่งร.ม.ณ.ย)

**12**  
ปี.ย.  
Part  
**3**  
Mindfulness  
Leadership  
(ผู้นำร.ม.ณ.ย)

\*พิเศษ ค่าธรรมเนียมหลักสูตร **45,000** บาท (ต่อ 2 ท่าน) สำหรับองค์กรที่สมัครเข้าร่วมทั้งผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคล/วัฒนธรรมองค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรร.ม.ณ.ยให้เกิดผลเป็นรูปธรรม



รางวัลสุดยอดองค์กรบริหารคนดีเด่นแห่งประเทศไทย

2024

People Management Award of  
Thailand  
(PMAT)

# Award Category



Diamond



Platinum



Gold

## 01

### People Management Award

- Organization Size XL : More than 5,000 million
- Organization Size L : 500-5,000 million
- Organization Size S & M : Less than 500 million
- Non-Profit Organizations

\*\*\*Government Agencies / State Enterprises / Public Organizations / Universities: Determine the appropriate category based on the organization's budget, aligning it with the revenue range for the corresponding category.

**HCM**  
Human Capital  
Management Club



## 02

### Well-being Organization Award

The collaboration between the PMAT, Human Capital Management Club of the Thai Listed Companies Association, and Chulalongkorn University's Faculty of Medicine

## 03

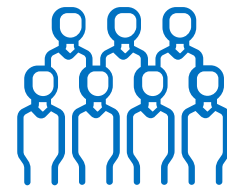
### Special Recognition

in each aspect of HR

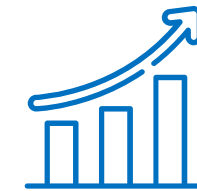


# People Management Award Dimension

## Dimension



People



Performance



Planet

## Category



Organization

Prerequisite

Employees Demographics,  
Organization, Strategy,  
Results (Outcome/Impact),  
Lessons learned



Plan

15%

People Strategy &  
Budgeting, Workforce  
Planning & Management



Attract

15%

Recruitment,  
Talent Acquisition,  
Employer Branding



Develop

20%

On-boarding,  
Competency, Learning  
& Development



Engage

25%

Communication &  
Relation, Engagement,  
Reward & Recognition,  
Values & Culture



Progress

20%

Performance  
Management,  
Career & Mobility,  
Talent, Succession



Separate

5%

Off-boarding,  
Resign, Retire,  
Rehire, Alumni

# Well-being Organization Award Dimensions

## Well-being Organization Award



# Timeline



Entry  
Submission

April 24



Submission  
Deadline

July 24



Pre-screening

July – Aug 24



Judging &  
Finalist

Aug – Sep 24



Award  
Announcement

Nov 24



PMAT  
PEOPLE  
MANAGEMENT  
AWARD OF  
THAILAND 2024

รางวัล  
สุดยอดองค์กร  
บริหารคนดีเด่น  
แห่งประเทศไทย ปี 2567



เปิดรับสมัคร  
ตั้งแต่วันนี้ ถึง 19 กรกฎาคม 2567  
◀ แสแกน QR CODE เพื่อสมัคร

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม  
LINE: @498fxbrt



Scan QR Code

Organized by



In partnership with



HCM  
Human Capital  
Management Club

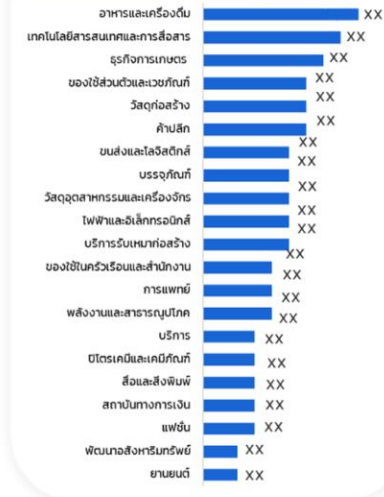


# Thailand People Benchmarking Surveys 2024

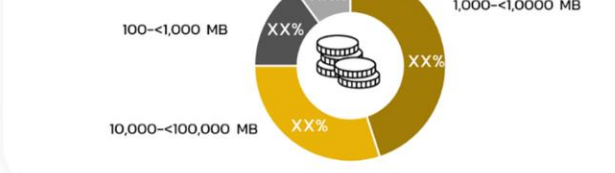


## ผู้เข้าร่วม (Participant Profile)

### Business Sectors



### Revenue size



### Employee size



## สวัสดิการ (Benefits)

5 อันดับแรกของสวัสดิการพิเศษ ซึ่งองค์กรที่เข้าร่วมสำรวจมี

**XX%** ขององค์กรที่เข้าร่วมสำรวจ มีสวัสดิการที่ยืดหยุ่นเลือกได้

- XX%** คอร์สเรียนออนไลน์สำหรับพนักงาน
- XX%** อาหารกลางวัน
- XX%** Work From Anywhere
- XX%** Flexible Hours
- XX%** การรักษาสุขภาพใจ (Mental health)

คือ สวัสดิการที่บุคลากรสามารถเลือกได้จากหลาย ๆ สวัสดิการที่องค์กรจัดให้เพื่อให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งองค์กรอาจให้เป็นวงเงินต่อเดือน หรือต่อปี สำหรับบุคลากร 1 ท่าน

