กรมอุตุนิยมวิทยา
เลขรับ ๔๔๖๙
วันที่ ๘ ส.ค. ๖๗
เวลา ๑๖.๒๖ น.

ที่ นร ๑๐๐๒.๒/๒๐

ถึง กรมอุตุนิยมวิทยา

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๒.๒/๓ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ขอความอนุเคราะห์ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยาทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ตอบแบบสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ผ่านระบบออนไลน์ เพื่อประเมินระดับความสำเร็จของการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ รวมทั้งเพื่อให้ส่วนราชการมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไป นั้น

ในการนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้ประมวลและวิเคราะห์ผลจากแบบสำรวจดังกล่าวแล้ว จึงขอส่งผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกรมอุตุนิยมวิทยา รายละเอียดตาม QR Code ท้ายหนังสือ และเพื่อประโยชน์ในการนำเสนอข้อมูลประเด็นสำคัญให้แก่ผู้บริหารของส่วนราชการอันนำไปสู่การวางแผนปฏิบัติการ (Action plan) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนราชการอาจนำตัวอย่าง PowerPoint template ตามไฟล์ใน QR Code ไปใช้ประโยชน์ได้ ทั้งนี้ ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญในภาพรวม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้เผยแพร่บนเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. ที่ https://shorturl.ocsc.go.th/qr/engagementreport67 หรือ QR Code ท้ายหนังสือด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

กลุ่มกลยุทธ์การบริหารข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๔๒๖, ๖๔๒๑
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ hr.analytics@ocsc.go.th

ผลการสำรวจความผูกพันของ
กรมอุตุนิยมวิทยา
https://shorturl.ocsc.go.th/r/01f11feb

ตัวอย่าง PowerPoint
Template
https://shorturl.ocsc.go.th/
qr/template_engresults

ผลการสำรวจความผูกพัน
ในภาพรวม
https://shorturl.ocsc.go.th/
qr/engagementreport67

(๒) เรียน ลนก. (ผ่าน ชช.บค. และ ผก.กจ.)
ตามนัย (๑) ก.พ. ได้ส่งผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการฯ อต. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งผลการสำรวจโดยสรุป มีดังนี้
๑. ข้าราชการฯ อต. มีความผูกพันฯ ร้อยละ ๘๐.๐๘ (เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๕ ร้อยละ ๑.๙๗ และสูงกว่าดัชนีความผูกพันของหน่วยงานในภาพรวมของกระทรวงฯ ซึ่งมีคะแนน ร้อยละ ๗๘.๑๘) โดยมีมิติความผูกพันต่องาน ร้อยละ ๘๒.๙๗, แรงจูงใจในบริการสาธารณะ ร้อยละ ๘๐.๒๑ และความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ ๗๗.๐๕ ตามลำดับ
๒. ปัจจัย ๕ ด้านที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันมากที่สุด คือ ด้านตัวงาน ความมั่นคงในอาชีพ ทีมงาน หน่วยงาน และโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับข้อคำถามที่มีผลเชิงบวกสูงที่สุด
๓. ข้อคำถามที่มีผลเชิงบวกต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบาย/กิจกรรมเสริมสุขภาพกายและจิต ด้านสวัสดิการที่จัดให้เพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี เช่น สวัสดิการกู้ยืม รถรับส่ง เป็นต้น ด้านนโยบาย/แนวการปฏิบัติงานงานยุค New Normal เช่น การปฏิบัติงานนอกที่ตั้งการเหลื่อมเวลาปฏิบัติงาน และด้านทรัพยากรที่หน่วยงานจัดหาให้เพียงพอ ต่อการทำงานแบบ New Normal ตามลำดับ
จึงเรียนมาเพื่อโปรดเสนอกรมฯ ทราบ ก่อน กจ. เวียนแจ้ง/ปิดประกาศ ให้ข้าราชการฯ ทราบโดยทั่วกัน และ กจ. จะได้นำผลสำรวจฯ ดังกล่าว เสนอคณะทำงานจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันฯ ทราบ และนำไปใช้ในการจัดทำแผนฯ ประจำปี ๒๕๖๘ ต่อไป

(น.ส.ภวิศา ชาติวีระธรรม)
นบค.ชก/๙ ส.ค. ๖๗

(นางบุญเกตุ นุชประมูล)
ผก.กจ./๙ ส.ค. ๖๗

(น.ส.วิระนันท์ โลหะสวัสดิ์)
ชช.บค./๙ ส.ค. ๖๗

(๓) เรียน ออต. (ผ่าน รอว. รอบ.)
เพื่อโปรดทราบ ตามที่ ก.พ.ส่งผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการ อต. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามนัย (๑)-(๒) ก่อน กจ. เวียนแจ้ง/ปิดประกาศ และเสนอคณะทำงานจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันฯ ทราบ และนำไปใช้ในการจัดทำแผนฯ ประจำปี ๒๕๖๘ ต่อไป หากชอบด้วยดำริ

(นายสราวุธ สมทรัพย์)
ลนก. / ๙ ส.ค. ๖๗

รอบ. / ๙ ส.ค. ๖๗

หมายเหตุ: รอว. ลาพักผ่อน วันที่ ๘ - ๙ ส.ค. ๖๗

(๔) - ทราบตามเสนอ
- กจ. ดำเนินการต่อไป

(นางสาวกรรวี สิทธิชีวภาค)
อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา
๙ ส.ค. ๖๗

(๕) เรียน ลนก. ผอ.กอง/ศูนย์ ผอ.พร. ผอ.ตส. และชช./ปิดประกาศ (ผ่าน ลนก. และผก.กจ.)
เพื่อโปรดทราบผลการสำรวจความผูกพันฯ ตามนัย (๑)-(๒) และโปรดเวียนแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกันต่อไป

(น.ส.ภวิศา ชาติวีระธรรม)
นบค.ชก./๑๓ ส.ค. ๖๗

(นางบุญเกตุ นุชประมูล)
ผก.กจ./๑๓ ส.ค. ๖๗

(๖) เรียน ผก.กจ.
เสนอทุกหน่วยงานเพื่อโปรดทราบผลการสร้างความผูกพันในองค์กร อต. พร้อมให้ กจ.ขับเคลื่อนพัฒนาการสร้างความผูกพันอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมให้ทุกงานมีส่วนร่วมในการ เข้าใจ เข้าถึง และร่วมกันพัฒนา องค์กรที่ดีในภาพรวมต่อไป

(นายสราวุธ สมทรัพย์)
ลนก. / ๑๓ ส.ค. ๖๗

(๗) เรียน ลนก. ผอ.กอง ผอ.ศูนย์ ผอ.พร. ผอ.ตส. และ ชช./ปิดประกาศ
เพื่อโปรดทราบผลการสำรวจความผูกพันฯ ประจำปี ๒๕๖๗ ตามนัย (๑) และโปรดเวียนแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกันต่อไป

(นางบุญเกตุ นุชประมูล)
ผก.กจ./๑๓ ส.ค. ๖๗

Ordinary Civil Servants

ENGAGEMENT REPORT 2024

รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กรมอุตุนิยมวิทยา

โดย สำนักงาน ก.พ.

คำนำ

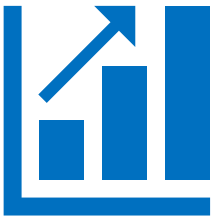
บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร **บุคลากรที่มีความผูกพันสูง** มีแนวโน้มที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ผลลัพธ์ขององค์กร มีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ไม่ค่อยเผชิญกับภาวะหมดไฟ สามารถสร้างสมดุลในชีวิตได้

การที่บุคลากรภาครัฐมีความผูกพันสูง จึงนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรและประสิทธิภาพประสิทธิผลของภาครัฐในการส่งมอบบริการสาธารณะที่ตอบโจทย์ประโยชน์ส่วนรวม ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลจึงกำหนดให้ *“ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ”* เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. 2561 - 2580)

ENGAGED

สำนักงาน ก.พ. ได้สำรวจความผูกพันมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 โดยเป็นการสำรวจแบบปีเว้นปี ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้พัฒนาแบบสำรวจฉบับใหม่เพื่อให้ผลดัชนีความผูกพันสามารถประเมินระดับความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และ**ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567** ได้ปรับปรุงแบบสำรวจให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันยิ่งขึ้น และดำเนินการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม – 19 เมษายน 2567 และได้จัดทำรายงานผลการสำรวจเผยแพร่ให้ส่วนราชการได้ใช้ประโยชน์

รายงานผลการสำรวจความผูกพันฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นหนึ่งในเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจสภาวะของบุคลากรและองค์กร สามารถตัดสินใจและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาและออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม การจะสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นได้ ต้องเกิดจากการนำผลการสำรวจที่ได้ไปพัฒนาเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหารและทุกคนในองค์กร ทั้งหัวหน้างาน หน่วยงานการเจ้าหน้าที่และตัวข้าราชการด้วยต่อไป



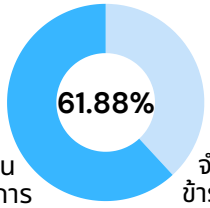
กลุ่มกลยุทธ์การบริหารข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
สำนักงาน ก.พ.
กรกฎาคม 2567

สรุปสาระสำคัญ

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
กรมอุตุนิยมวิทยา

อัตราการตอบ
61.88%

ผู้ตอบแบบสำรวจ :
ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ทุกประเภทตำแหน่ง



จำนวน ข้าราชการ ผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)
620

จำนวน ข้าราชการ พลเรือนสามัญ (คน)
1,002

ดัชนีความผูกพัน
80.08

ดัชนีความผูกพัน (Employee Engagement Index – EEI) :
เพิ่มขึ้นจากปี 2565 (+1.97)
โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

82.97	77.05	80.21
ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ

คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยในงาน 10 ปัจจัย

ความมั่นคงในอาชีพ	84.86
ตัวงาน	79.64
ทีมงาน	79.48
หัวหน้างาน	74.54
หน่วยงาน	70.96
โอกาสในการเรียนรู้ฯ	69.85
สภาพแวดล้อมฯ เชิงบวก	68.36
ผู้บริหาร	68.34
สุขภาพ&ความเป็นอยู่	65.01
New Normal	64.26

ดัชนีความผูกพันตามกลุ่มช่วงอายุ (Generation)

Boomer **81.36**

Gen X **81.85**

Millennials **79.12**

Gen Z **77.72**

ข้อคำถามที่มีผู้ตอบเชิงบวกสูงสุด

55. งานของฉันมีความมั่นคง	**94.84%**
3. ฉันรู้ว่างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	**93.06%**
56. งานของฉันเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง	**89.68%**

ข้อคำถามที่มีผู้ตอบเชิงบวกต่ำสุด

48. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าค่าตอบแทนของฉันเหมาะสม	**50.32%**
52. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น	**50.32%**
51. สวัสดิการเพิ่มเติมที่หน่วยงานของฉันจัดให้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน เช่น สวัสดิการกู้ยืมเงิน สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น	**57.58%**
53. หน่วยงานของฉันมีนโยบาย/แนวปฏิบัติที่ตอบโจทย์การทำงานในยุค New Normal เช่น การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง การปฏิบัติงานโดยเหลื่อมเวลา เป็นต้น	**57.58%**
54. ฉันสามารถใช้ทรัพยากรที่หน่วยงานจัดหาให้ได้อย่างเพียงพอต่อการทำงานรูปแบบ New Normal	**60.16%**

สารบัญ

คำนำ

สรุปสาระสำคัญ

ส่วนที่ 1 บทนำ 1

- กรอบแนวคิด
- เครื่องมือการสำรวจ
- การดำเนินการสำรวจ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ 5

ส่วนที่ 3 ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ 6

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน 7

ส่วนที่ 5 ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ 8

ส่วนที่ 6 สรุปผลการสำรวจของส่วนราชการระดับกระทรวง 10

ภาคผนวก Dashboard แสดงรายละเอียดผลการสำรวจความผูกพัน 11

- ภาพรวมผลสำรวจ
- ความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
- ร้อยละของความคิดเห็นเชิงบวกต่อดัชนีความผูกพันรายข้อคำถาม
- ร้อยละของความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยในงานรายข้อคำถาม
- รายละเอียดผลการสำรวจความผูกพันจำแนกตามกลุ่ม Workforce Segmentation
- ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งสูงสุดและต่ำสุด 5 อันดับแรก
- ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ 1 : บทนำ

กรอบแนวคิด

นิยามความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

"ความมุ่งมั่น ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งวัดได้จากการแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายของหน่วยงานและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน" ซึ่งวัดระดับความผูกพันใน 3 มิติ คือ

ความผูกพันต่องาน (Work Engagement) : แรงจูงใจและความมุ่งมั่นของบุคลากรที่มีต่อบทบาทในการทำงานและความรู้สึกมีส่วนร่วมและความตั้งใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Engagement) : แรงจูงใจและความมุ่งมั่นทางอารมณ์ที่บุคลากรมีต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กร ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายขององค์กรและความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย และความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร

แรงจูงใจในบริการสาธารณะ (Public Service Motivation) : ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายการขับเคลื่อนประเทศและภาคราชการ ความมุ่งมั่นในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและประชาชน เพื่อเป็นภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและส่วนรวม และความต้องการที่จะอยู่ในระบบราชการ

ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน พัฒนาโดยใช้แนวคิด "Employee Experience" ในการระบุระบบนิเวศในการทำงานคำนึงถึงบุคลากรเป็นศูนย์กลาง (Employee-centric Approach) สรุปตามภาพที่ 1

ภาพที่ 1 "Employee Experience" ของข้าราชการพลเรือนสามัญ

จาก Employee Experience ได้พัฒนาข้อคำถามในการสำรวจความผูกพันฯ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จัดเป็นกลุ่มปัจจัย 10 ด้าน ดังนี้

ตัวงาน (My Work)	การได้ใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความหมายและคุณค่าของงาน อิสระในการทำงาน ความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานที่ทำกับความสามารถ ทักษะ ความรู้ และเป้าหมายในอาชีพของบุคลากร ความสอดคล้องระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับภารกิจของหน่วยงาน และความสอดคล้องระหว่างงานกับภารกิจของภาครัฐ
ทีมงาน (My Team)	การทำงานร่วมกันเป็นทีม ความสามารถของทีมงานในการทำงาน ความสัมพันธ์และการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บรรยากาศในการทำงาน และความสามารถของทีมงานในการปรับตัวเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
หัวหน้างาน (My Supervisor)	การบริหารทีมงาน การให้โอกาสบุคลากรในการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ การเปิดกว้างและยอมรับความแตกต่าง การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา การโค้ชและการสอนงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ ความโปร่งใสและเป็นธรรม
ผู้บริหาร (My Senior Executive)	การบริหารองค์กร การสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่น การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน การบริหารจัดการอย่างเป็นธรรม รวมทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา และการเพิ่มขีดความสามารถของคนในหน่วยงาน
หน่วยงาน (My Agency)	ความสำเร็จของหน่วยงานในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน และการเป็นภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและส่วนรวม การเป็นภาครัฐดิจิทัลและรัฐบาลเปิด (Digital and Open Government) ความโปร่งใส เป็นธรรม การรักษามาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และการทำงานของผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)	วัฒนธรรมองค์กร การยอมรับและชื่นชมบุคลากรจากผลงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สมเหตุสมผล สภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างการมีส่วนร่วมและการปฏิบัติที่เป็นธรรม การยอมรับความแตกต่างหลากหลาย และการมีทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)	นโยบายการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ความปลอดภัยและสุขภาวะอนามัยในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)	โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา และการเติบโตทางเส้นทางอาชีพ
ความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)	ความมั่นคงของอาชีพ งานเป็นที่ยอมรับของสังคม และความมั่นคงขององค์กร
การทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)	การปฏิบัติราชการที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน โดยมีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล และมีการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กรอบแนวคิดในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ สรุปได้ตามภาพที่ 2

ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เครื่องมือการสำรวจ

สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาเครื่องมือในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้มีการปรับปรุงข้อคำถาม จัดทำเป็นแบบสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้

1. **โครงสร้างแบบสำรวจ** แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ เป็นข้อคำถามปลายปิดเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และสถานภาพการสมรส จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสำรวจ เป็นข้อคำถามปลายปิดเกี่ยวกับประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง สายงาน ส่วนราชการต้นสังกัด พื้นที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติราชการ รายได้รวมที่ได้รับจากภาครัฐ และสถานะการเป็นกำลังคนคุณภาพ จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 61 ข้อ ประกอบด้วย

- **ข้อคำถามเกี่ยวกับดัชนีความผูกพัน** ประกอบด้วย ความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในบริการสาธารณะ โดยเป็นข้อคำถามปลายปิด จำนวน 14 ข้อ (ข้อที่ 5 - 9 ข้อที่ 38 - 42 และ ข้อที่ 57 - 60)
- **ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน** 10 ปัจจัย ได้แก่ ตัวงาน ทีมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หน่วยงาน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ความมั่นคงในอาชีพ และการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ โดยเป็นข้อคำถามปลายปิด จำนวน 46 ข้อ (ข้อที่ 1 - 4 ข้อที่ 10 - 37 และ ข้อที่ 43 - 56)
- **ข้อคำถามปลายเปิด** ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาต่อไปในอนาคต จำนวน 1 ข้อ

2. **ตัวเลือกในการตอบแบบสำรวจ** สำหรับข้อคำถามแบบปลายปิดในส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (5-point Likert Scale) ได้แก่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” “เห็นด้วย” “เฉย ๆ” “ไม่เห็นด้วย” และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และบางข้อมีตัวเลือก “ไม่มีข้อมูล” สำหรับคำตอบ “ไม่มีข้อมูล” จะไม่นำมาคำนวณคะแนน

การดำเนินการสำรวจ

สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันในรูปแบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม – 19 เมษายน 2567 โดยเป็นการสำรวจแบบสำมะโน (Census) ให้สิทธิข้าราชการทุกคนในการตอบแบบสำรวจ อย่างไรก็ตาม ได้แจ้งจำนวนเป้าหมายขั้นต่ำตามประเภทตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการซึ่งคำนวณค่าทางสถิติไว้ด้วย

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

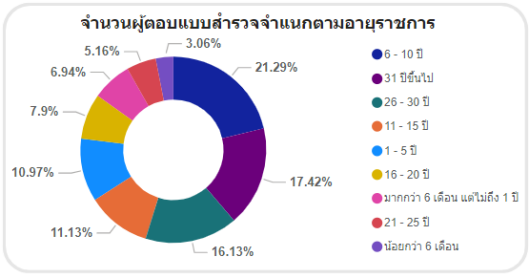
ประชากร ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภทและระดับตำแหน่ง คือ ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป สังกัดราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคใน 19 กระทรวง และส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง รวม 143 ส่วนราชการ จำนวนทั้งสิ้น 423,710 คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2565 และ กุมภาพันธ์ 2567) **โดยประชากรของกรมอุตุนิยมวิทยา มีจำนวน 1,002 คน**

ผู้ตอบแบบสำรวจของกรมอุตุนิยมวิทยา ประกอบด้วย ข้าราชการประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป จำนวน 620 คน คิดเป็นร้อยละ 61.88 ของจำนวนประชากรของกรมอุตุนิยมวิทยา โดยพบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 64.52 รองลงมาเป็นประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 33.87 ประเภทอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 1.45 และประเภทบริหาร คิดเป็นร้อยละ 0.16 ตามลำดับ

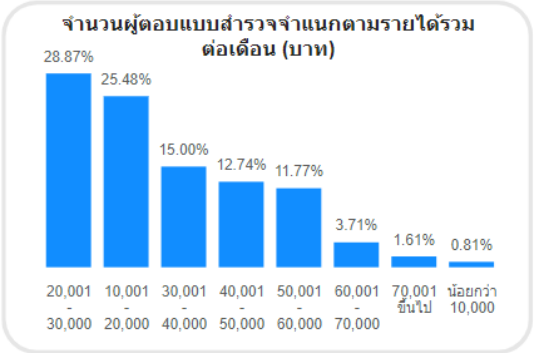
จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจจำแนกตามกลุ่มต่าง ๆ

- **เพศ** ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.48 เพศชาย ร้อยละ 49.19 และไม่ระบุ ร้อยละ 0.32 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด

- **อายุราชการ** ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรกรับราชการมาแล้ว 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.29 รองลงมาคือ 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.42 และอันดับสามอยู่ระหว่าง 26 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.13 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด



- **รายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือน** ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรกมีระดับรายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 28.87 รองลงมาอยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 25.48 และอันดับสามอยู่ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท ร้อยละ 15.00



ส่วนที่ 3 : ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

คะแนนความผูกพันรวมของกรมอุตุนิยมวิทยา คิดเป็น 80.08 เพิ่มขึ้นจากปี 2565 (+1.97) โดยมีคะแนนความผูกพันในแต่ละมิติ ดังนี้ คะแนนความผูกพันต่องาน คิดเป็น 82.97 คะแนนความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็น 77.05 และคะแนนแรงจูงใจในบริการสาธารณะ คิดเป็น 80.21

เมื่อวิเคราะห์กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่า

- ผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 84.54 อยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพัน (Engaged)[1] ร้อยละ 12.26 อยู่ในกลุ่มที่ความผูกพันต่ำ (Disengaged)[2] และร้อยละ 3.20 อยู่ในกลุ่มที่ไม่มีความผูกพัน (Actively Disengaged)[3]

- ผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 65.97 ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา และร้อยละ 70.16 ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา

ประเด็นที่น่าสนใจ คือ มีข้าราชการอีกร้อยละ 34.03 และร้อยละ 29.84 อาจมีการคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงาน หรือระบบราชการ

---

[1] **กลุ่มที่มีความผูกพัน** (Engaged) สะท้อนแนวโน้มของผู้ที่มีความมุ่งมั่นและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ แสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน รู้สึกร่วมกับเป้าหมายของส่วนราชการและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งมีแนวโน้มที่จะตั้งใจทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน (ผู้ที่ตอบเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง)

[2] **กลุ่มที่ความผูกพันต่ำ** (Disengaged) สะท้อนแนวโน้มของผู้ที่อาจจะขาดความมุ่งมั่นและไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะทำงานเท่าที่ได้รับมอบหมายและอาจผลิตผลงานได้ไม่เป็นไปตามความคาดหวังเนื่องจากไม่มีความกระตือรือร้นในงานและไม่รู้สึกร่วมกับเป้าหมายของส่วนราชการ อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสำรวจกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะอยู่กับส่วนราชการหรือในภาคราชการโดยไม่โอนย้ายหรือลาออก (ผู้ที่ตอบเฉย ๆ)

[3] **กลุ่มที่ไม่มีความผูกพัน** (Actively Disengaged) สะท้อนแนวโน้มของผู้ที่ไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะคิดโอนย้าย/ลาออกจากส่วนราชการ และ/หรือ ลาออกจากระบบราชการ (ผู้ที่ตอบไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ส่วนที่ 4 : ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่มีต่อปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ (84.86) รองลงมา คือ ด้านตัวงาน (79.64) และอันดับที่สาม คือ ด้านทีมงาน (79.48)

ปัจจัย	คะแนนเฉลี่ย
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	84.86
ด้านตัวงาน	79.64
ด้านทีมงาน	79.48
ด้านหัวหน้างาน	74.54
ด้านหน่วยงาน	70.96
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	69.85
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	68.36
ด้านผู้บริหาร	68.34
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	65.01
ด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)	64.29

เมื่อพิจารณาข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีจำนวนผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) สูงสุด คือ ข้อ 55 “งานของฉันมีความมั่นคง” และต่ำสุด คือ ข้อ 48 “เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าค่าตอบแทนของฉันเหมาะสม” และข้อ 52 “นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น” (รายละเอียดข้อคำถามปรากฏตามภาคผนวก)

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) สูงที่สุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
55. งานของฉันมีความมั่นคง	94.84%
3. ฉันรู้ว่างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	93.06%
56. งานของฉันเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง	89.68%
4. ฉันได้รับมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	89.35%
2. งานของฉัน ทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่า	88.23%

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) ต่ำที่สุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
48. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าค่าตอบแทนของฉันเหมาะสม	50.32%
52. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น	50.32%
51. สวัสดิการเพิ่มเติมที่หน่วยงานของฉันจัดให้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน เช่น สวัสดิการกู้ยืมเงิน สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น	57.58%
53. หน่วยงานของฉันมีนโยบาย/แนวปฏิบัติที่ตอบโจทย์การทำงานในยุค New Normal เช่น การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง การปฏิบัติงานโดยเหลื่อมเวลา เป็นต้น	57.58%
54. ฉันสามารถใช้ทรัพยากรที่หน่วยงานจัดหาให้ได้อย่างเพียงพอต่อการทำงานรูปแบบ New Normal	60.16%
23. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับบุคลากร	61.61%
34. หากฉันมีความคับข้องใจโดยมีเหตุเกิดจากผู้บังคับบัญชา ฉันสามารถร้องทุกข์และจะมีการพิจารณาอย่างเหมาะสม	62.74%

ส่วนที่ 5 : ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพัน ของข้าราชการพลเรือนสามัญ

จากการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพิจารณาอิทธิพลของปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมอุตุนิยมวิทยา พบว่า มี 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยเรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

1. ด้านตัวงาน
2. ด้านความมั่นคงในอาชีพ
3. ด้านทีมงาน
4. ด้านหน่วยงาน
5. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา

ดังนั้น ในการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนราชการควรเน้นให้ความสำคัญกับ 5 ปัจจัยข้างต้น โดยมีตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น ดังนี้

ปัจจัย	ตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัย
ด้านตัวงาน	● การสื่อสารถึงความสำคัญและความสอดคล้องของงานกับเป้าหมายองค์กร รวมถึงเป้าหมายของงานที่เป็นรูปธรรม ● การให้อิสระในการออกแบบกระบวนการทำงานโดยเน้นไปที่การวัดผลสัมฤทธิ์ของการทำงานเป็นหลัก ● การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ และความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	● การปลูกฝังทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับความมั่นคงของระบบราชการควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้งานราชการเป็นที่ยอมรับของสังคม และบุคลากรไม่ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม
ด้านทีมงาน	● การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นทีมผ่านการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ หรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม ● การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เช่น การมี Co-working space ● การพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน
ด้านหน่วยงาน	● การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จและจัดลำดับความสำคัญของภารกิจงานขององค์กรให้ชัดเจน ● การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลอย่างเหมาะสม ● การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะตำแหน่งสำคัญ ● การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร ● มีช่องทางการสื่อสารแบบสองทางภายในองค์กรที่ทั่วถึง รวดเร็ว และมีการตอบสนองต่อความต้องการหรือ feedback ของคนในองค์กร ● การเจ้าหน้าที่มีกรอบแนวคิดในการทำงานโดยยึดคนเป็นศูนย์กลาง สร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของฝ่ายนโยบายกับผู้ปฏิบัติงาน มีความเป็นมืออาชีพ และปฏิบัติงานอย่างมีจรรยาบรรณ ● การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรเพื่อสร้างความภาคภูมิใจและดึงดูดคนมีศักยภาพเข้ามาในองค์กร

ปัจจัย	ตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัย
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	• การพัฒนาและสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในทุกประเภทและระดับตำแหน่ง • การดำเนินการเกี่ยวกับการเติบโตในอาชีพในระยะเวลาที่เหมาะสม ตามความรู้ความสามารถของบุคคล • การมีกลไกที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั่วถึง สอดคล้องกับความต้องการ โดยมีการช่วยขจัดอุปสรรค

ทั้งนี้ แม้ปัจจัยด้าน “ผู้บริหาร” จะไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญในเชิงสถิติ แต่ถือเป็นผู้ที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนหน่วยงาน จึงควรมีการยกระดับปัจจัยดังกล่าว เช่น การสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายของหน่วยงานที่ชัดเจน การจัดลำดับความสำคัญของงาน และการส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตอบโจทย์ความต้องการ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยด้าน “หัวหน้างาน” ซึ่งแม้ว่าจะไม่ส่งผลเชิงสถิติ แต่ก็มีความสำคัญในการขับเคลื่อนปัจจัยอื่น ๆ จึงควรมีการยกระดับปัจจัยดังกล่าวเช่นเดียวกัน เช่น การส่งเสริมให้มีการมอบหมายงาน การสอนงาน และการให้ Feedback ที่เหมาะสมในองค์กร เป็นต้น เพื่อประกอบการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ส่วนที่ 6 : สรุปผลการสำรวจของส่วนราชการระดับกระทรวง

ผลการสำรวจของส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สรุปได้ดังนี้

1. **คะแนนความผูกพัน** ความผูกพันรวมคิดเป็น 78.18 เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (+0.03)

ส่วนราชการ	ความผูกพันรวม	เทียบกับปี 2565	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
ภาพรวมกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	**78.18**	**+0.03**	**81.59**	**74.35**	**78.61**

2. **คะแนนปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน** เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกระทรวง พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ และคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

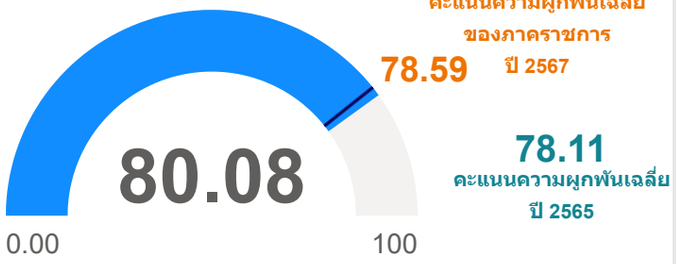
ปัจจัย	คะแนน	ส่วนต่างจากปี 2565
1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	82.94	-0.38
2. ด้านทีมงาน	79.77	-0.06
3. ด้านตัวงาน	78.06	-0.59
4. ด้านหัวหน้างาน	74.63	+2.68
5. ด้านหน่วยงาน	71.81	-4.33
6. ด้านผู้บริหาร	70.71	-0.84
7. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	70.47	-2.95
8. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	69.05	+0.90
9. ด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)	67.25	-
10. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	63.73	-1.78

ภาคผนวก

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ภาพรวมผลสำรวจ

คะแนนความผูกพันรวม



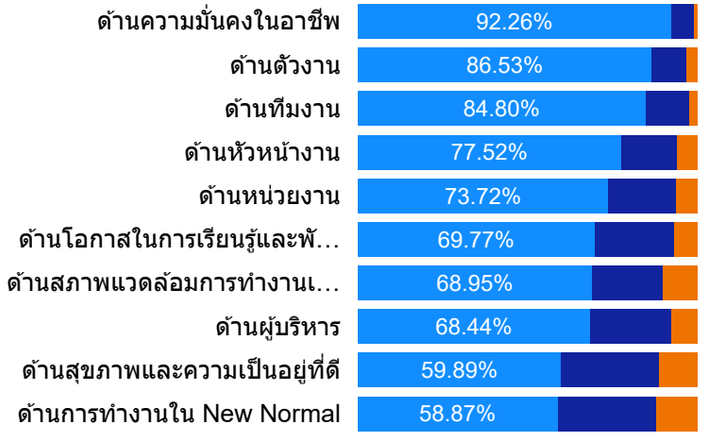
ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
82.97	77.05	80.21

ร้อยละของผู้ที่ Engaged	ร้อยละของผู้ที่ Disengaged	ร้อยละของผู้ที่ Actively Disengaged
84.54%	12.26%	3.20%

ใน 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานที่ฉันอยู่	ใน 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ
65.97%	70.16%

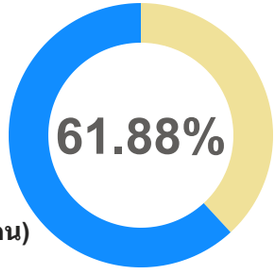
กรมอุตุนิยมวิทยา

ความเห็นต่อปัจจัย 10 ด้าน



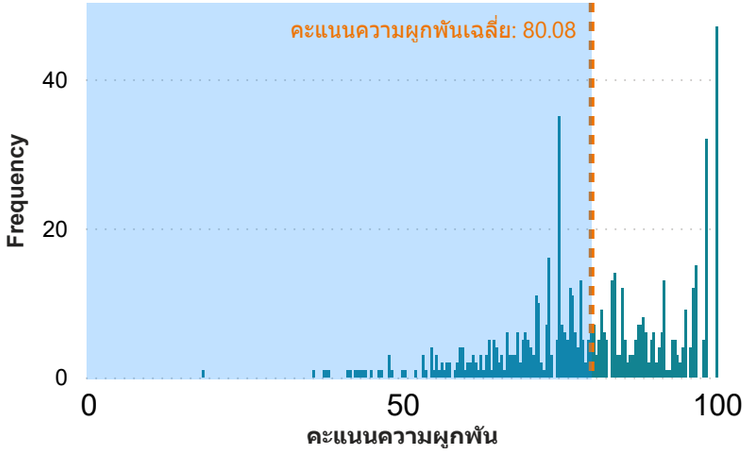
Sentiments Positive Neutral Negative

อัตราการตอบแบบสำรวจ



จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)	จำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญ (คน)
620	1,002

ความถี่ของคะแนนความผูกพัน



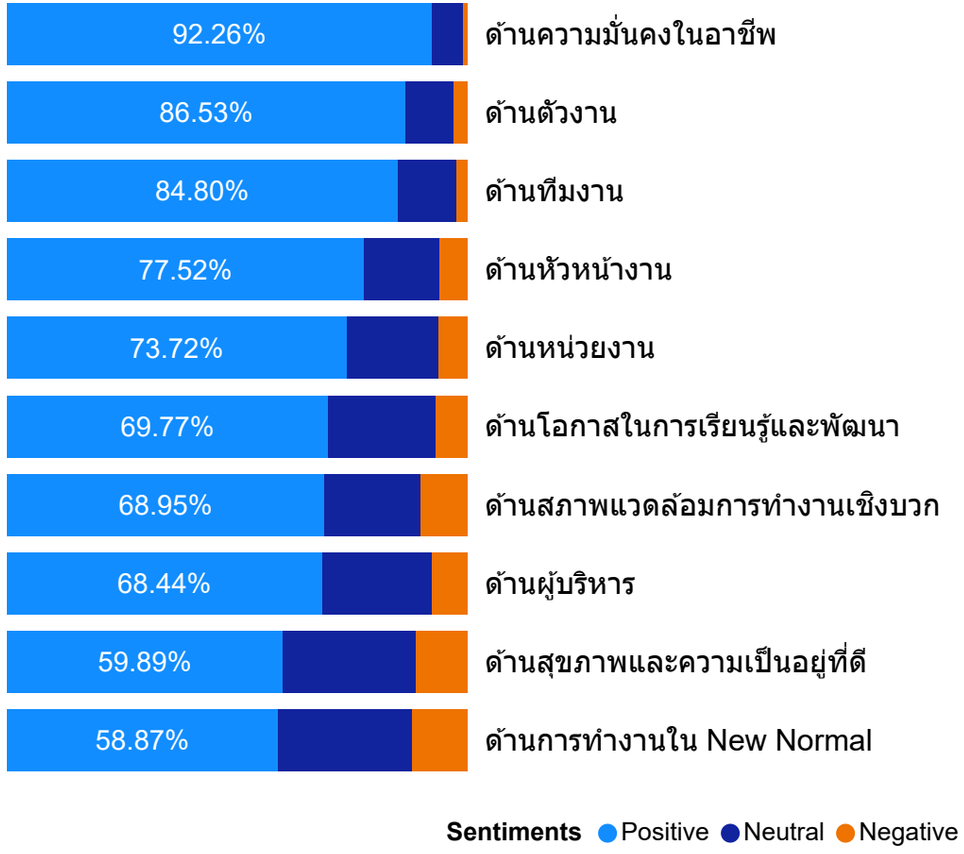
ส่วนราชการระดับกรม ที่มีคะแนนความผูกพันสูงสุด 5 อันดับแรก

ส่วนราชการระดับกรม	คะแนนเฉลี่ย
กรมการขนส่งทางบก	88.96
สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	86.56
กรมสรรพสามิต	85.85
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ	85.33
กรมศุลกากร	84.92

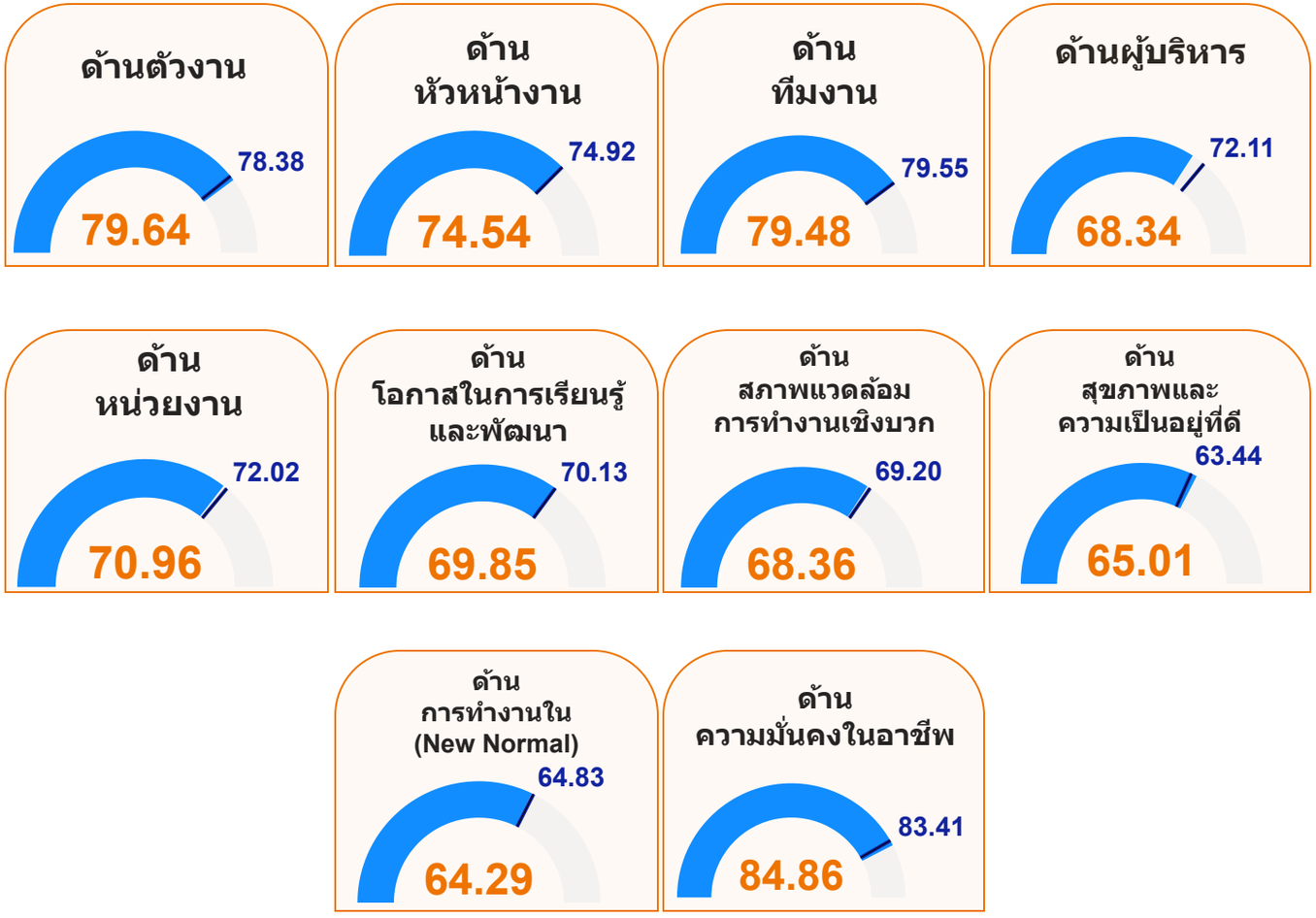
ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กรมอุตุนิยมวิทยา

ความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน 10 ด้าน



คะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านต่าง ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของภาคราชการ



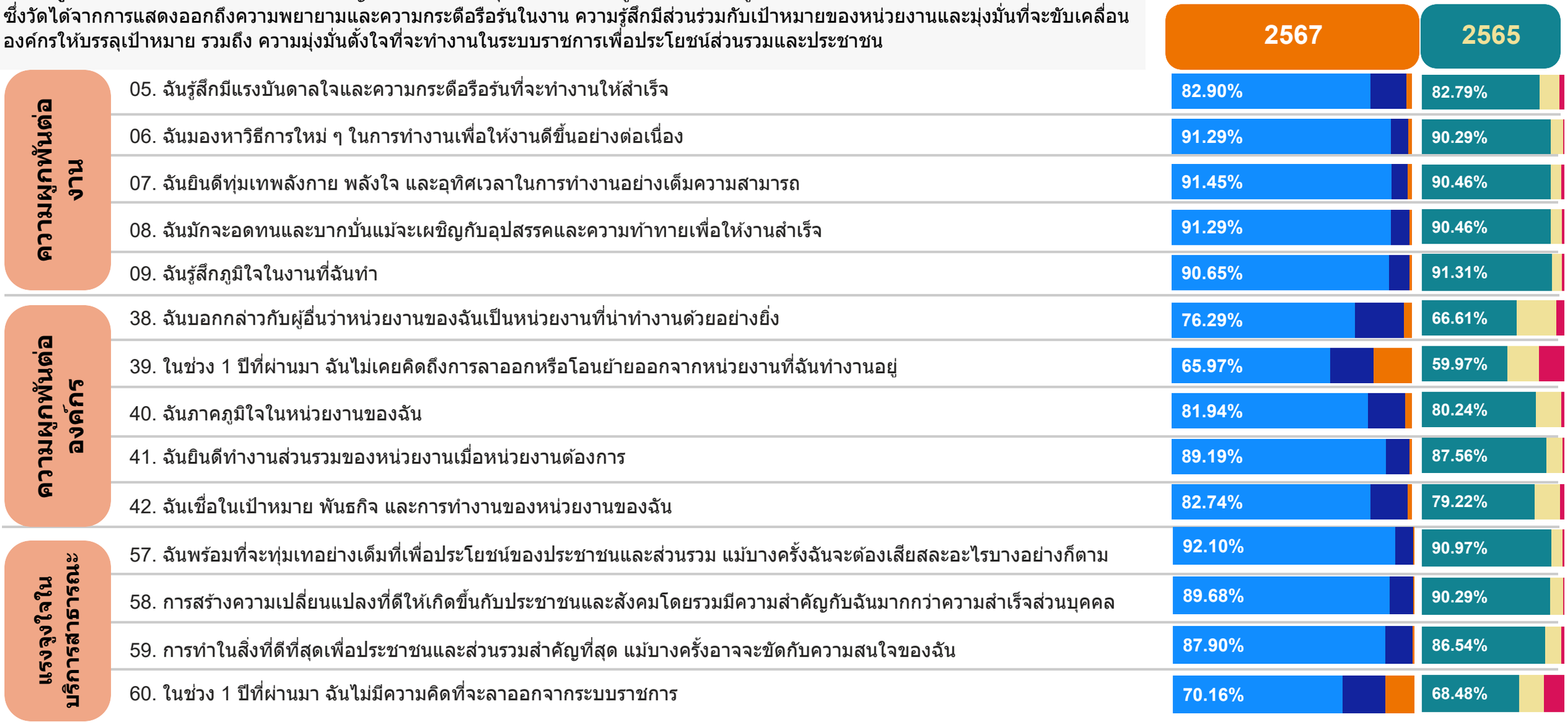
*คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของภาคราชการ

คะแนนความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

2567 **80.08**

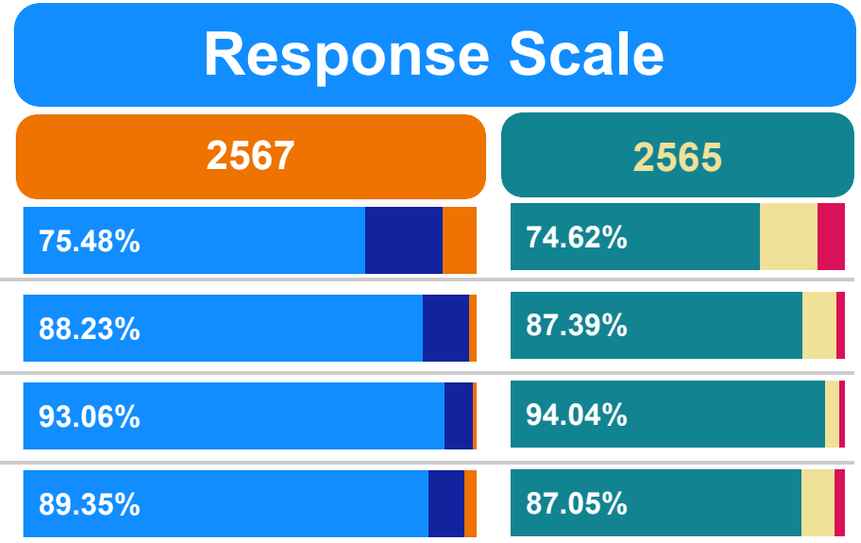
2565 **78.11**

ความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ หมายถึง ความมุ่งมั่น ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งวัดได้จากการแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายของหน่วยงานและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน

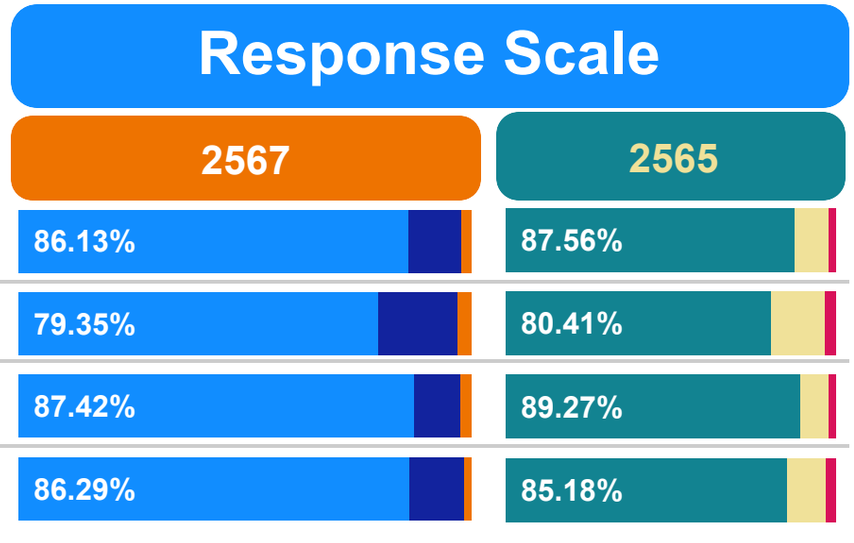


กรมอุตุนิยมวิทยา

ด้านตัวงาน (My Work)



ด้านทีมงาน (My Team)



Sentiments Positive Neutral Negative
Positive Neutral Negative

กรมอุตุนิยมวิทยา

ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)

Response Scale

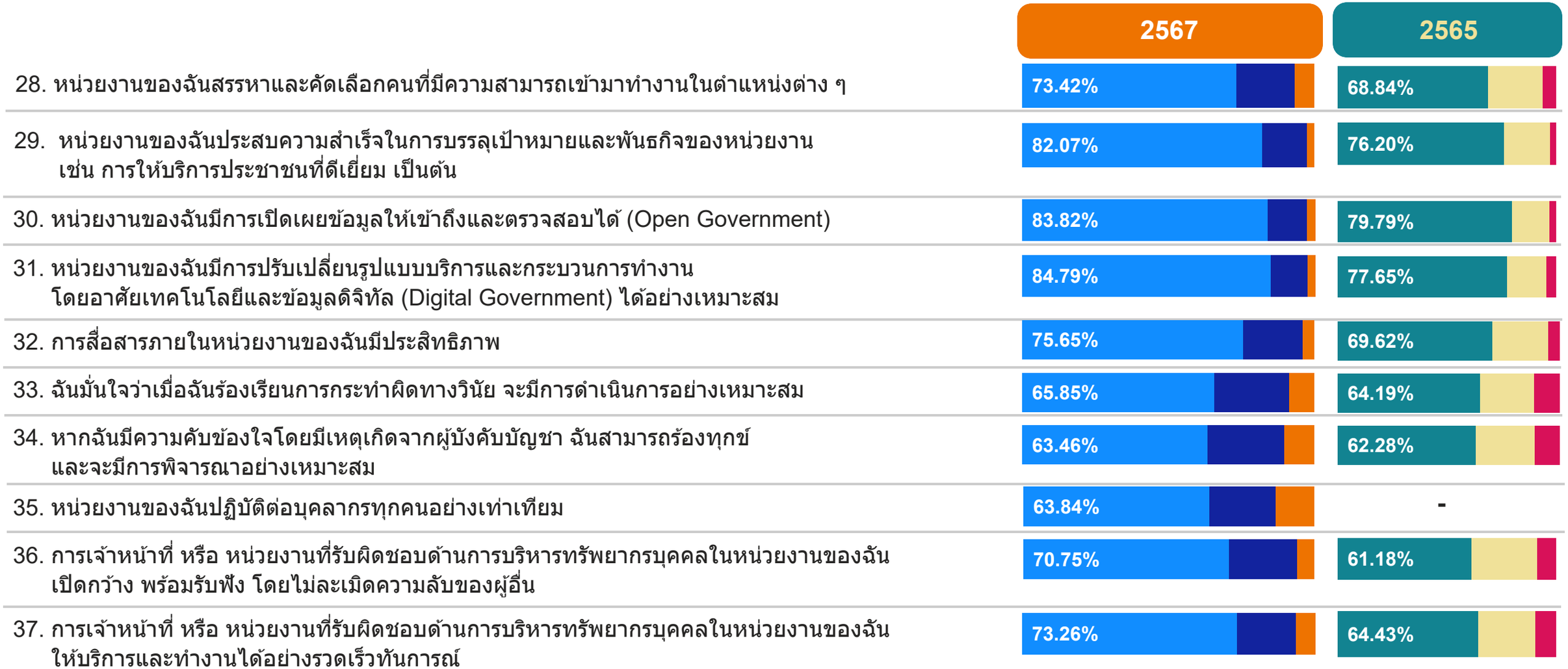
กรมอุตุนิยมวิทยา

ด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)

Response Scale

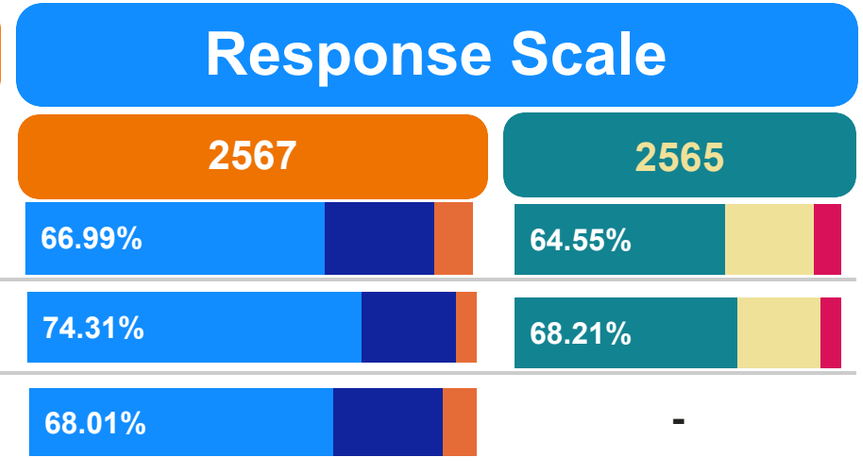
ด้านหน่วยงาน (My Agency)

Response Scale

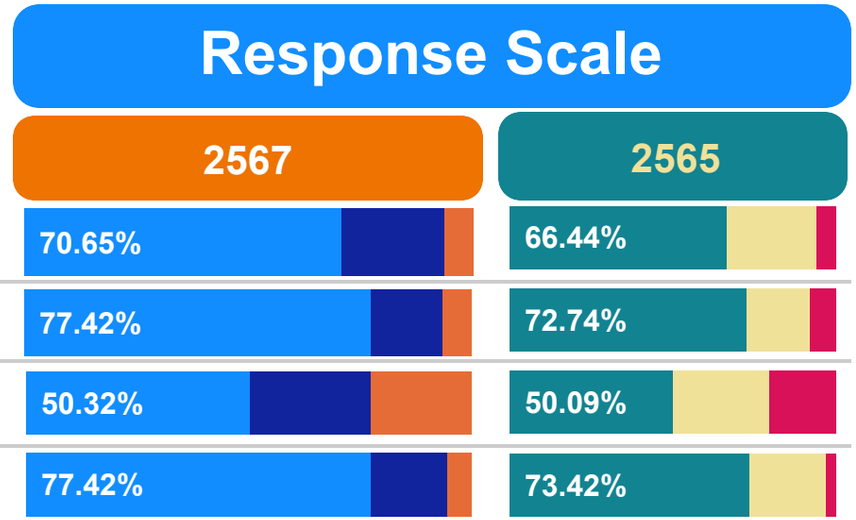


กรมอุตุนิยมวิทยา

โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)

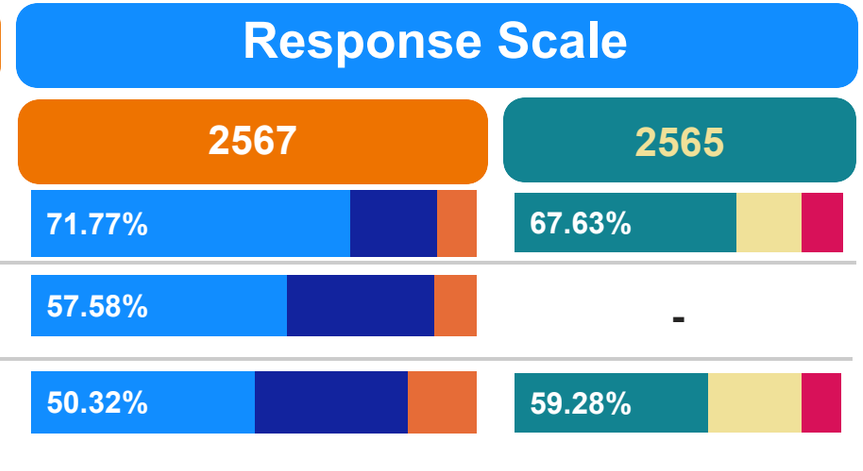


สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)

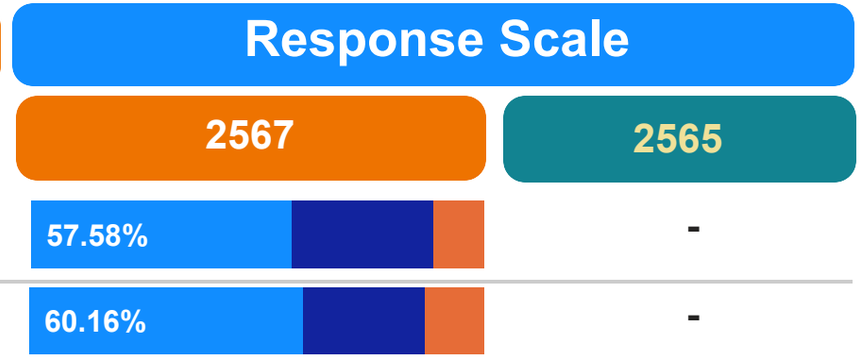


กรมอุตุนิยมวิทยา

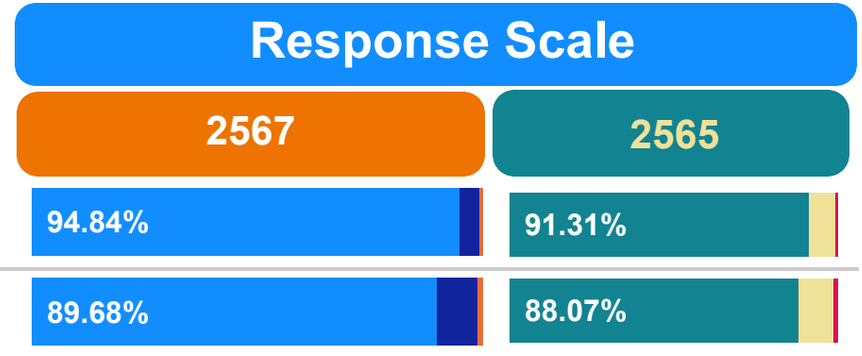
สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)



การทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)



ความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)



Sentiments Positive Neutral Negative
Positive Neutral Negative

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายละเอียดผลการสำรวจความผูกพันจำแนกตามกลุ่ม Workforce Segmentation

ประเภทตำแหน่ง	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
อำนวยการ	90.42	91.11	87.78	92.36
บริหาร	89.17	80.00	100.00	87.50
ทั่วไป	81.50	84.10	79.11	81.28
วิชาการ	76.88	80.48	72.55	77.62

กำลังคนคุณภาพ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
กำลังคนคุณภาพ	82.46	85.65	76.45	85.28

เพศ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
ชาย	80.83	83.07	77.74	81.68
หญิง	79.59	83.08	76.63	79.05
ไม่ระบุ	41.67	50.00	37.50	37.50

Generation*	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
Gen X	81.85	85.04	78.66	81.84
Boomer	81.36	87.67	74.33	82.08
Millennials	79.12	81.97	76.16	79.22
Gen Z	77.72	79.35	75.59	78.23

*Generation; Boomer (1955 - 1964), Gen X (1965 - 1980), Millennials (1981 - 1996), Gen Z (1997 - 2021)

อายุราชการ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
26 - 30 ปี	83.13	85.75	80.00	83.63
31 ปีขึ้นไป	82.52	86.76	79.03	81.77
น้อยกว่า 6 เดือน	81.89	81.58	80.53	83.55
มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี	81.23	83.26	80.35	80.09
16 - 20 ปี	80.95	83.47	78.27	81.12
21 - 25 ปี	79.64	82.03	77.19	79.69
1 - 5 ปี	79.01	80.74	76.25	80.06
11 - 15 ปี	78.30	81.09	73.91	79.89
6 - 10 ปี	76.39	80.04	73.18	75.95

รายได้รวม	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
70,001 ขึ้นไป	89.63	91.50	85.50	91.88
50,001 - 60,000	82.92	87.81	79.52	81.42
40,001 - 50,000	82.23	84.87	80.00	81.80
น้อยกว่า 10,000	82.08	85.00	80.00	81.25
30,001 - 40,000	81.03	84.03	77.26	81.79
10,001 - 20,000	79.68	81.90	77.72	79.43
20,001 - 30,000	77.60	80.22	74.11	78.46
60,001 - 70,000	77.25	81.30	72.17	78.26

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายละเอียดผลการสำรวจความผูกพันจำแนกตามกลุ่ม Workforce Segmentation (ต่อ)

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ส่วนราชการระดับกระทรวง 10 อันดับแรก ตามคะแนนความผูกพันรวม

ส่วนราชการระดับกระทรวง	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
กระทรวงคมนาคม	83.52	85.99	81.39	83.16
กระทรวงแรงงาน	81.53	85.12	77.89	81.59
กระทรวงอุตสาหกรรม	79.45	82.58	76.32	79.45
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	79.43	82.60	75.99	79.71
กระทรวงมหาดไทย	79.27	83.08	75.30	79.42
กระทรวงการคลัง	79.09	82.56	75.95	78.76
ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง	78.99	82.63	74.21	80.13
สำนักนายกรัฐมนตรี	78.91	83.56	74.61	78.56
กระทรวงวัฒนธรรม	78.57	82.27	74.46	78.98
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	78.45	82.33	74.58	78.44

ส่วนราชการระดับกรม 10 อันดับแรก ตามคะแนนความผูกพันรวม

ส่วนราชการระดับกรม	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
กรมการขนส่งทางบก	88.96	90.40	88.01	88.47
สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	86.56	89.31	83.06	87.33
กรมสรรพสามิต	85.85	87.60	84.64	85.33
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ	85.33	88.36	83.36	84.28
กรมศุลกากร	84.92	85.14	84.20	85.42
กรมกิจการผู้สูงอายุ	84.56	89.68	80.65	83.37
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	84.25	87.33	81.48	83.92
กรมพัฒนาที่ดิน	83.81	86.07	81.75	83.62
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ	83.80	86.85	79.88	84.67
กรมทางหลวงชนบท	83.15	85.53	80.94	82.99

คะแนนความผูกพันของบุคลากรของส่วนราชการระดับกระทรวงต้นสังกัด

ส่วนราชการระดับกระทรวง	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	78.18	81.59	74.35	78.61

ส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงเดียวกันที่มีคะแนนความผูกพันรวมอันดับแรก

ส่วนราชการระดับกรม	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
กรมอุตุนิยมวิทยา	80.08	82.97	77.05	80.21

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งสูงสุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
55. งานของฉันมีความมั่นคง	94.84%
3. ฉันรู้ว่างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	93.06%
56. งานของฉันเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง	89.68%
4. ฉันได้รับมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	89.35%
2. งานของฉัน ทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่า	88.23%

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งต่ำสุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
48. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าค่าตอบแทนของฉันเหมาะสม	50.32%
52. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น	50.32%
51. สวัสดิการเพิ่มเติมที่หน่วยงานของฉันจัดให้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน เช่น สวัสดิการกู้ยืมเงิน สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น	57.58%
53. หน่วยงานของฉันมีนโยบาย/แนวปฏิบัติที่ตอบโจทย์การทำงานในยุค New Normal เช่น การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง การปฏิบัติงานโดยเหลื่อมเวลา เป็นต้น	57.58%
54. ฉันสามารถใช้ทรัพยากรที่หน่วยงานจัดหาให้ได้อย่างเพียงพอต่อการทำงานรูปแบบ New Normal	60.16%
23. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับบุคลากร	61.61%
34. หากฉันมีความคับข้องใจโดยมีเหตุเกิดจากผู้บังคับบัญชา ฉันสามารถร้องทุกข์และจะมีการพิจารณาอย่างเหมาะสม	62.74%

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กรมอุตุนิยมวิทยา

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

ประเภทตำแหน่ง	ร้อยละ
ทั่วไป	64.52%
วิชาการ	33.87%
อำนวยการ	1.45%
บริหาร	0.16%
รวม	**100.00%**

เพศ	ร้อยละ
หญิง	50.48%
ชาย	49.19%
ไม่ระบุ	0.32%
รวม	**100.00%**

รายได้รวมที่ได้รับจากรัฐต่อเดือน (บาท)	ร้อยละ
20,001 - 30,000	28.87%
10,001 - 20,000	25.48%
30,001 - 40,000	15.00%
40,001 - 50,000	12.74%
50,001 - 60,000	11.77%
60,001 - 70,000	3.71%
70,001 ขึ้นไป	1.61%
น้อยกว่า 10,000	0.81%
รวม	**100.00%**

อายุราชการ	ร้อยละ
6 - 10 ปี	21.29%
31 ปีขึ้นไป	17.42%
26 - 30 ปี	16.13%
11 - 15 ปี	11.13%
1 - 5 ปี	10.97%
16 - 20 ปี	7.90%
มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี	6.94%
21 - 25 ปี	5.16%
น้อยกว่า 6 เดือน	3.06%
รวม	**100.00%**

Generation*	ร้อยละ
Millennials	41.77%
Gen X	40.81%
Gen Z	15.00%
Boomer	2.42%
รวม	**100.00%**

*Generation; Boomer (1955 - 1964), Gen X (1965 - 1980), Millennials (1981 - 1996), Gen Z (1997 - 2021)

กลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ร้อยละ
ข้าราชการทั่วไป	95.00%
กำลังคนคุณภาพ	5.00%
รวม	**100.00%**

Ordinary Civil Servants

ENGAGEMENT REPORT 2024

รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ภาพรวมของข้าราชการพลเรือนสามัญ

โดย สำนักงาน ก.พ.

คำนำ

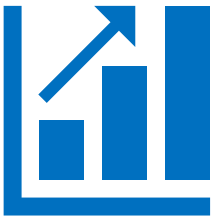
บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร **บุคลากรที่มีความผูกพันสูง** มีแนวโน้มที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ผลลัพธ์ขององค์กร มีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ไม่ค่อยเผชิญกับภาวะหมดไฟ สามารถสร้างสมดุลในชีวิตได้

การที่บุคลากรภาครัฐมีความผูกพันสูง จึงนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรและประสิทธิภาพประสิทธิผลของภาครัฐในการส่งมอบบริการสาธารณะที่ตอบโจทย์ประโยชน์ส่วนรวม ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลจึงกำหนดให้ *“ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ”* เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. 2561 - 2580)

ENGAGED

สำนักงาน ก.พ. ได้สำรวจความผูกพันมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 โดยเป็นการสำรวจแบบปีเว้นปี ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้พัฒนาแบบสำรวจฉบับใหม่เพื่อให้ผลดัชนีความผูกพันสามารถประเมินระดับความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และ**ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567** ได้ปรับปรุงแบบสำรวจให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันยิ่งขึ้น และดำเนินการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม – 19 เมษายน 2567 และได้จัดทำรายงานผลการสำรวจเผยแพร่ให้ส่วนราชการได้ใช้ประโยชน์

รายงานผลการสำรวจความผูกพันฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นหนึ่งในเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจสภาวะของบุคลากรและองค์กร สามารถตัดสินใจและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาและออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม การจะสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นได้ ต้องเกิดจากการนำผลการสำรวจที่ได้ไปพัฒนาเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหารและทุกคนในองค์กร ทั้งหัวหน้างาน หน่วยงานการเจ้าหน้าที่และตัวข้าราชการด้วยต่อไป



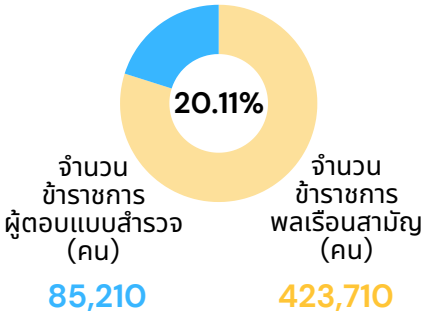
กลุ่มกลยุทธ์การบริหารข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
สำนักงาน ก.พ.
กรกฎาคม 2567

สรุปสาระสำคัญ

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
ผลในภาพรวม

อัตราการตอบ
20.11%

ผู้ตอบแบบสำรวจ :
ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ทุกประเภทและระดับตำแหน่ง
จาก 143 ส่วนราชการ



Employee Engagement Index

ดัชนีความผูกพัน
78.59

ดัชนีความผูกพัน (Employee Engagement Index – EEI) :
ลดลงจากปี 2565 เล็กน้อย (– 0.11)
โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

82.15	75.03	78.60
ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ

คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยในงาน 10 ปัจจัย

ความมั่นคงในอาชีพ	83.41
ทีมงาน	79.55
ตัวงาน	78.38
หัวหน้างาน	74.92
ผู้บริหาร	72.11
หน่วยงาน	72.02
โอกาสในการเรียนรู้ฯ	70.13
สภาพแวดล้อมฯ เชิงบวก	69.20
New Normal	64.83
สุขภาพ&ความเป็นอยู่	63.44

ดัชนีความผูกพันตามกลุ่มช่วงอายุ (Generation)

Boomer	83.18
Gen X	80.28
Millennials	77.13
Gen Z	74.69

ดัชนีความผูกพันตามขนาดส่วนราชการ

	ดัชนีมากที่สุด	เพิ่มขึ้นมากที่สุด
S < 1,000 อัตรา	สำนักงาน ก.พ.ร. 86.56	สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ +5.44
M 1,001 – 5,000 อัตรา	กรมการขนส่งทางบก 88.96	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน +2.80
L > 5,001 อัตรา	กรมทางหลวง 82.22	กรมการพัฒนาชุมชน +2.02

สารบัญ

คำนำ

สรุปสาระสำคัญ

ส่วนที่ 1 บทนำ 1

- กรอบแนวคิด
- เครื่องมือการสำรวจ
- การดำเนินการสำรวจ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ 5

ส่วนที่ 3 ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ 7

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน 12

ส่วนที่ 5 ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ 13

ภาคผนวก Dashboard แสดงรายละเอียดผลการสำรวจความผูกพัน 15

- ภาพรวมผลสำรวจ
- ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ
- ความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
- รายละเอียดผลการสำรวจความผูกพันจำแนกตามกลุ่ม Workforce Segmentation
- ร้อยละของความคิดเห็นเชิงบวกต่อดัชนีความผูกพันรายข้อคำถาม
- ร้อยละของความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยในงานรายข้อคำถาม
- ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งสูงสุดและต่ำสุด 5 อันดับแรก

ส่วนที่ 1 : บทนำ

กรอบแนวคิด

นิยามความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

“ความมุ่งมั่น ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งวัดได้จากการแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายของหน่วยงานและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน”

ซึ่งวัดระดับความผูกพันใน 3 มิติ คือ

ความผูกพันต่องาน (Work Engagement) : แรงจูงใจและความมุ่งมั่นของบุคลากรที่มีต่อบทบาทในการทำงานและความรู้สึกมีส่วนร่วมและความตั้งใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Engagement) : แรงจูงใจและความมุ่งมั่นทางอารมณ์ที่บุคลากรมีต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กร ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายขององค์กรและความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย และความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร

แรงจูงใจในบริการสาธารณะ (Public Service Motivation) : ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายการขับเคลื่อนประเทศและภาคราชการ ความมุ่งมั่นในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและประชาชน เพื่อเป็นภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและส่วนรวม และความต้องการที่จะอยู่ในระบบราชการ

ปัจจัยในงานที่ส่งผลความผูกพัน พัฒนาโดยใช้แนวคิด “Employee Experience” ในการระบุระบบนิเวศในการทำงานคำนึงถึงบุคลากรเป็นศูนย์กลาง (Employee-centric Approach) สรุปตามภาพที่ 1

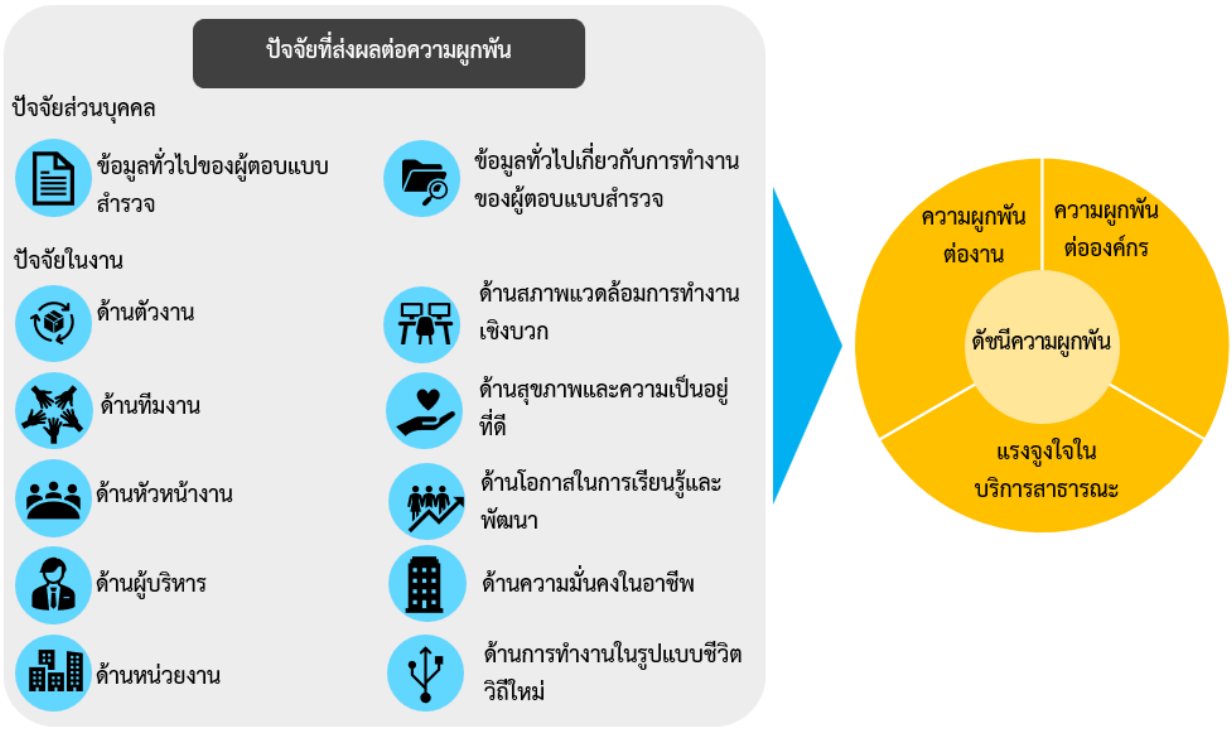
ภาพที่ 1 “Employee Experience” ของข้าราชการพลเรือนสามัญ

จาก Employee Experience ได้พัฒนาข้อคำถามในการสำรวจความผูกพันฯ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จัดเป็นกลุ่มปัจจัย 10 ด้าน ดังนี้

 ตัวงาน **(My Work)**	การได้ใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความหมายและคุณค่าของงาน อิสระในการทำงาน ความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานที่ทำกับความสามารถ ทักษะ ความรู้ และเป้าหมายในอาชีพของบุคลากร ความสอดคล้องระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับภารกิจของหน่วยงาน และความสอดคล้องระหว่างงานกับภารกิจของภาครัฐ
 ทีมงาน **(My Team)**	การทำงานร่วมกันเป็นทีม ความสามารถของทีมงานในการทำงาน ความสัมพันธ์และการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บรรยากาศในการทำงาน และความสามารถของทีมงานในการปรับตัวเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
 หัวหน้างาน **(My Supervisor)**	การบริหารทีมงาน การให้โอกาสบุคลากรในการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ การเปิดกว้างและยอมรับความแตกต่าง การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา การโค้ชและการสอนงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ ความโปร่งใสและเป็นธรรม
 ผู้บริหาร **(My Senior Executive)**	การบริหารองค์กร การสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่น การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน การบริหารจัดการอย่างเป็นธรรม รวมทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา และการเพิ่มขีดความสามารถของคนในหน่วยงาน
 หน่วยงาน **(My Agency)**	ความสำเร็จของหน่วยงานในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน และการเป็นภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและส่วนรวม การเป็นภาครัฐดิจิทัลและรัฐบาลเปิด (Digital and Open Government) ความโปร่งใส เป็นธรรม การรักษามาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และการทำงานของผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
 สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)	วัฒนธรรมองค์กร การยอมรับและชื่นชมบุคลากรจากผลงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สมเหตุสมผล สภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างการมีส่วนร่วมและการปฏิบัติที่เป็นธรรม การยอมรับความแตกต่างหลากหลาย และการมีทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
 สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี **(Health and Wellbeing)**	นโยบายการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ความปลอดภัยและสุขภาวะอนามัยในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)	โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา และการเติบโตทางเส้นทางอาชีพ
ความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)	ความมั่นคงของอาชีพ งานเป็นที่ยอมรับของสังคม และความมั่นคงขององค์กร
การทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)	การปฏิบัติราชการที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน โดยมีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล และมีการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กรอบแนวคิดในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ สรุปได้ตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เครื่องมือการสำรวจ

สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาเครื่องมือในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้มีการปรับปรุงข้อคำถาม จัดทำเป็นแบบสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้

1. **โครงสร้างแบบสำรวจ** แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ เป็นข้อคำถามปลายปิดเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และสถานภาพการสมรส จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสำรวจ เป็นข้อคำถามปลายปิดเกี่ยวกับประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง สายงาน ส่วนราชการต้นสังกัด พื้นที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติราชการ รายได้รวมที่ได้รับจากภาครัฐ และสถานะการเป็นกำลังคนคุณภาพ จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 61 ข้อ ประกอบด้วย

- **ข้อคำถามเกี่ยวกับดัชนีความผูกพัน** ประกอบด้วย ความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในบริการสาธารณะ โดยเป็นข้อคำถามปลายปิด จำนวน 14 ข้อ (ข้อที่ 5 - 9 ข้อที่ 38 - 42 และ ข้อที่ 57 - 60)
- **ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน** 10 ปัจจัย ได้แก่ ตัวงาน ทีมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หน่วยงาน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ความมั่นคงในอาชีพ และการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) โดยเป็นข้อคำถามปลายปิด จำนวน 46 ข้อ (ข้อที่ 1 - 4 ข้อที่ 10 - 37 และ ข้อที่ 43 - 56)
- **ข้อคำถามปลายเปิด** ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาต่อไปในอนาคต จำนวน 1 ข้อ

2. **ตัวเลือกในการตอบแบบสำรวจ** สำหรับข้อคำถามแบบปลายปิดในส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (5-point Likert Scale) ได้แก่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” “เห็นด้วย” “เฉย ๆ” “ไม่เห็นด้วย” และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และบางข้อมีตัวเลือก “ไม่มีข้อมูล” สำหรับคำตอบ “ไม่มีข้อมูล” จะไม่นำมาคำนวณคะแนน

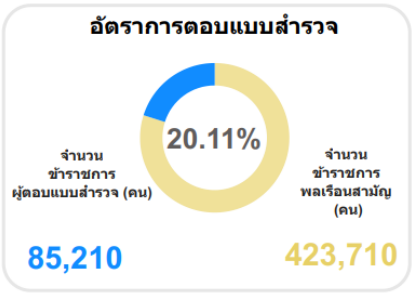
การดำเนินการสำรวจ

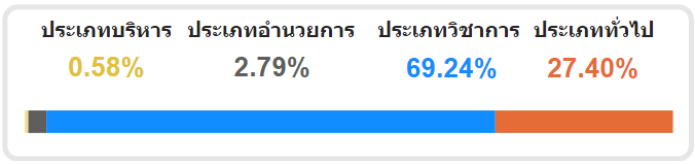
สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันในรูปแบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม - 19 เมษายน 2567 โดยเป็นการสำรวจแบบสำมะโน (Census) ให้สิทธิข้าราชการทุกคนในการตอบแบบสำรวจ อย่างไรก็ตาม ได้แจ้งจำนวนเป้าหมายขั้นต่ำตามประเภทตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการซึ่งคำนวณค่าทางสถิติไว้ด้วย

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ประชากร ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภทและระดับตำแหน่ง คือ ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป สังกัดราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคใน 19 กระทรวง ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง รวม 143 ส่วนราชการ จำนวนทั้งสิ้น 423,710 คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2565 และ กุมภาพันธ์ 2567)

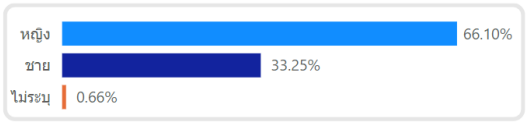
ผู้ตอบแบบสำรวจ ประกอบด้วย ข้าราชการประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป จำนวน 85,210 คน คิดเป็นร้อยละ 20.11 ของจำนวนประชากร โดยพบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 69.24 รองลงมาเป็นประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 27.40 ประเภทอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 2.79 และประเภทบริหาร คิดเป็นร้อยละ 0.58 ตามลำดับ



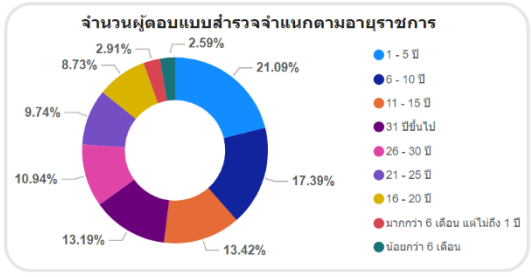


จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจจำแนกตามกลุ่มต่าง ๆ

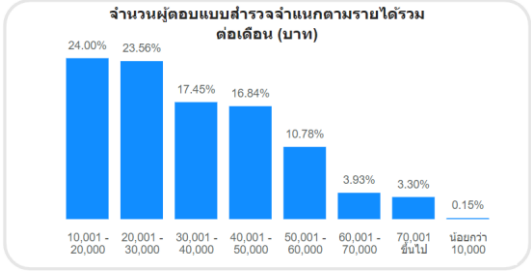
- **เพศ** ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.10 เป็นเพศชายร้อยละ 33.25 และไม่ระบุร้อยละ 0.66 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด



- **อายุราชการ** ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรกรับราชการมาแล้ว 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.09 รองลงมาอยู่ระหว่าง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.39 และอันดับสามอยู่ระหว่าง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.42 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด

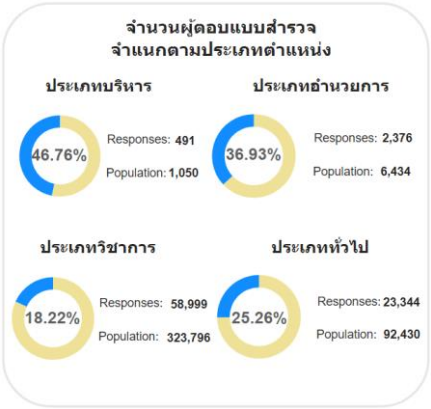


- **รายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือน** ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรกมีระดับรายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.00 รองลงมาอยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.56 และอันดับสามอยู่ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.45



อัตราการตอบแบบสำรวจ (Response Rate)

- **ประเภทตำแหน่ง** พบว่า ข้าราชการประเภทบริหารมีอัตราการตอบแบบสำรวจมากที่สุด (ร้อยละ 46.76) รองลงมาเป็นข้าราชการประเภทอำนวยการ (ร้อยละ 36.93) ข้าราชการประเภททั่วไป (ร้อยละ 25.26) และข้าราชการประเภทวิชาการ (ร้อยละ 18.22) ตามลำดับ



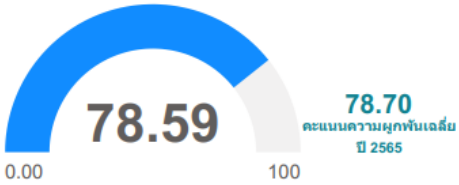
- **ส่วนราชการระดับกระทรวง พบว่า** กระทรวงที่มีอัตราการตอบแบบสำรวจมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ร้อยละ 69.47) รองลงมา คือ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ร้อยละ 64.96) และกระทรวงอุตสาหกรรม (ร้อยละ 59.95) ตามลำดับ

กระทรวง	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)	Response Rate
กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	1,431	69.47%
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	734	64.96%
กระทรวงอุตสาหกรรม	1,774	59.95%
กระทรวงพลังงาน	825	59.78%
กระทรวงวัฒนธรรม	2,113	58.79%
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	1,745	56.73%
กระทรวงแรงงาน	3,134	52.16%
ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง	1,150	50.31%
กระทรวงคมนาคม	6,282	48.07%
กระทรวงการคลัง	13,345	46.67%
กระทรวงพาณิชย์	1,543	45.16%
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4,276	44.68%
สำนักนายกรัฐมนตรี	2,969	44.21%
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	270	39.19%
กระทรวงการต่างประเทศ	559	37.07%
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	12,137	36.80%
กระทรวงยุติธรรม	6,029	32.53%
กระทรวงมหาดไทย	11,270	28.80%
กระทรวงศึกษาธิการ	487	16.38%
กระทรวงสาธารณสุข	13,137	5.39%
Total	**85,210**	**20.11%**

ส่วนที่ 3 : ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ความผูกพันรวมของข้าราชการพลเรือนสามัญ

คะแนนความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญคิดเป็น 78.59 ลดลงจากปี 2565 เล็กน้อย (-0.11) โดยมีคะแนนความผูกพันในแต่ละมิติ ดังนี้ คะแนนความผูกพันต่องาน คิดเป็น 82.15 คะแนนความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็น 75.03 และคะแนนแรงจูงใจในบริการสาธารณะ คิดเป็น 78.60

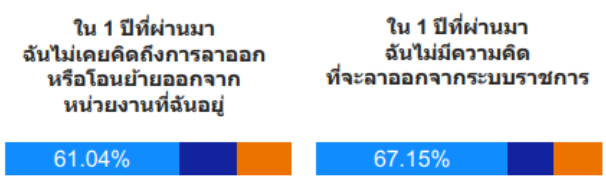


คะแนนความผูกพันปี 2567

เมื่อวิเคราะห์กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่า

- ผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 83.47 อยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพัน (Engaged)[1] ร้อยละ 12.31 อยู่ในกลุ่มที่ความผูกพันต่ำ (Disengaged)[2] และร้อยละ 4.21 อยู่ในกลุ่มที่ไม่มีความผูกพัน (Actively Disengaged)[3]

- ผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 61.04 ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา และร้อยละ 67.15 ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา



---

[1] **กลุ่มที่มีความผูกพัน** (Engaged) สะท้อนแนวโน้มของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีความมุ่งมั่นและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน รู้สึกร่วมกับเป้าหมายของส่วนราชการและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งมีแนวโน้มที่จะตั้งใจทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน (ผู้ที่ตอบเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง)

[2] **กลุ่มที่ความผูกพันต่ำ** (Disengaged) สะท้อนแนวโน้มของผู้ตอบแบบสำรวจที่อาจจะขาดความมุ่งมั่นและไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะทำงานเท่าที่ได้รับมอบหมายและอาจผลิตผลงานได้ไม่เป็นไปตามความคาดหวังเนื่องจากไม่มีความกระตือรือร้นในงานและไม่รู้สึกร่วมกับเป้าหมายของส่วนราชการ อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสำรวจกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะอยู่กับส่วนราชการหรือในภาคราชการโดยไม่มีแนวโน้มที่จะโอนย้ายหรือลาออก (ผู้ที่ตอบเฉย ๆ)

[3] **กลุ่มที่ไม่มีความผูกพัน** (Actively Disengaged) สะท้อนแนวโน้มของผู้ตอบแบบสำรวจที่ไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะคิดโอนย้าย/ลาออกจากส่วนราชการ และ/หรือ ลาออกจากระบบราชการ (ผู้ที่ตอบไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

คะแนนความผูกพันจำแนกตาม Workforce Segmentation

- **ส่วนราชการระดับกระทรวง** กระทรวงที่มีคะแนนความผูกพันสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ กระทรวงคมนาคม (83.52) กระทรวงแรงงาน (81.53) กระทรวงอุตสาหกรรม (79.45) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (79.43) และกระทรวงมหาดไทย (79.27) ตามลำดับ

ส่วนราชการระดับกระทรวง	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
กระทรวงคมนาคม	83.52	85.99	81.39	83.16
กระทรวงแรงงาน	81.53	85.12	77.89	81.59
กระทรวงอุตสาหกรรม	79.45	82.58	76.32	79.45
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	79.43	82.60	75.99	79.71
กระทรวงมหาดไทย	79.27	83.08	75.30	79.42

- **ส่วนราชการระดับกรม** กรมที่มีคะแนนความผูกพันเฉลี่ยสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ กรมการขนส่งทางบก (88.96) สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (86.56) กรมสรรพสามิต (85.85) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ (85.33) และกรมศุลกากร (84.92) ตามลำดับ

ส่วนราชการระดับกรม	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
กรมการขนส่งทางบก	88.96	90.40	88.01	88.47
สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	86.56	89.31	83.06	87.33
กรมสรรพสามิต	85.85	87.60	84.64	85.33
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ	85.33	88.36	83.36	84.28
กรมศุลกากร	84.92	85.14	84.20	85.42

- **ขนาดของส่วนราชการ**[4] ส่วนราชการที่มีคะแนนความผูกพันมากที่สุด คือ ส่วนราชการขนาดกลาง (79.92) ส่วนราชการขนาดเล็ก (77.73) และส่วนราชการขนาดใหญ่ (77.71) ตามลำดับ

ขนาด	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
ขนาดกลาง	79.92	83.38	76.34	80.03
ขนาดเล็ก	77.73	81.19	73.99	78.00
ขนาดใหญ่	77.71	81.42	74.26	77.45

[4] **จัดกลุ่มขนาดของส่วนราชการตามที่กำหนดในมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) และแนวปฏิบัติ** ดังนี้
ส่วนราชการขนาดเล็ก หมายถึง มีอัตราข้าราชการไม่เกิน 1,000 อัตรา
ส่วนราชการขนาดกลาง หมายถึง มีอัตราข้าราชการตั้งแต่ 1,001 – 5,000 อัตรา
ส่วนราชการขนาดใหญ่ หมายถึง มีอัตราข้าราชการตั้งแต่ 5,001 อัตราขึ้นไป

- **ประเภทและระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน** พบว่า ประเภทและระดับตำแหน่งที่มีคะแนนความผูกพันมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง (92.50) รองลงมาคือ ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง (90.17) และตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น (88.74) ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
บริหารสูง	92.50	94.26	90.81	92.44
อำนวยการสูง	90.17	92.90	88.22	89.40
บริหารต้น	88.74	91.85	86.55	87.81
ทรงคุณวุฒิ	87.73	89.32	86.35	87.50
อำนวยการต้น	86.15	89.68	83.47	85.30
อาวุโส	83.69	87.28	80.91	82.87
เชี่ยวชาญ	82.34	85.93	78.85	82.24
ทักษะพิเศษ	82.08	83.75	81.25	81.25
ชำนาญการพิเศษ	81.44	85.25	77.80	81.27
ปฏิบัติงาน	80.68	83.26	78.16	80.64
ชำนาญงาน	80.01	83.61	76.80	79.61
ชำนาญการ	76.89	80.81	72.78	77.07
ปฏิบัติการ	75.69	78.94	72.07	76.05

- **อายุราชการ** อายุราชการที่มีคะแนนความผูกพันมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ อายุราชการตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป (81.82) อายุราชการน้อยกว่า 6 เดือน (80.45) และอายุราชการ 26 - 30 ปี (80.29) ตามลำดับ

อายุราชการ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
31 ปีขึ้นไป	81.82	85.87	78.33	81.28
น้อยกว่า 6 เดือน	80.45	82.73	78.12	80.51
26 - 30 ปี	80.29	84.44	76.67	79.76
16 - 20 ปี	79.06	82.64	75.40	79.13
21 - 25 ปี	78.80	82.94	74.88	78.58
11 - 15 ปี	78.56	82.06	74.91	78.69
มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี	77.51	80.23	74.58	77.72
6 - 10 ปี	77.11	80.40	73.61	77.32
1 - 5 ปี	76.58	79.79	72.98	76.98

- **กลุ่มช่วงอายุ (Generation)** [5] พบว่า กลุ่มช่วงอายุที่มีคะแนนความผูกพันมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ กลุ่ม Boomer (83.18) กลุ่ม Gen X (80.28) และกลุ่ม Millennials (77.13) ตามลำดับ

Generation*	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
Boomer	83.18	86.79	79.87	82.88
Gen X	80.28	84.16	76.62	80.05
Millennials	77.13	80.43	73.62	77.33
Gen Z	74.69	77.61	71.47	75.00

- **รายได้รวมที่ได้รับจากรัฐต่อเดือน (บาท)** พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่ได้รับรายได้รวมจากรัฐต่อเดือนที่มีคะแนนความผูกพันมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ กลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 70,001 บาทต่อเดือน (86.32) กลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 60,001 - 70,000 บาทต่อเดือน (83.18) และกลุ่มที่มีรายได้ 50,001 – 60,000 บาทต่อเดือน (80.40) ตามลำดับ

รายได้รวม	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
70,001 ขึ้นไป	86.32	89.51	83.50	85.94
60,001 - 70,000	83.18	86.79	79.99	82.75
50,001 - 60,000	80.40	84.70	76.55	79.94
40,001 - 50,000	78.80	82.81	75.16	78.45
30,001 - 40,000	78.03	81.77	74.18	78.13
10,001 - 20,000	77.76	80.78	74.43	78.06
20,001 - 30,000	77.06	80.43	73.50	77.26
น้อยกว่า 10,000	76.59	79.40	72.88	77.50

- **เพศ** พบว่า เพศชายมีคะแนนความผูกพันมากที่สุด (79.97) รองลงมาคือ เพศหญิง (77.98) และผู้ไม่ระบุ (70.53) ตามลำดับ

เพศ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
ชาย	79.97	82.90	76.60	80.40
หญิง	77.98	81.86	74.34	77.75
ไม่ระบุ	70.53	74.40	65.46	71.75

[5] **การแบ่งช่วงอายุ (Generation)** อ้างอิงตามช่วงปีเกิด ดังนี้ กลุ่ม Boomer (ปี ค.ศ. 1955 - 1964), กลุ่ม Gen X (ปี ค.ศ. 1965 - 1980), กลุ่ม Millennials (ปี ค.ศ. 1981 – 1996), กลุ่ม Gen Z (ปี ค.ศ. 1997 - 2012) ซึ่งอ้างอิงมาจาก “Age Range by Generation” โดย Beresford Research ทั้งนี้ ได้มีการปรับเพื่อเข้ากับชุดข้อมูลที่มีอยู่

- **กลุ่มกำลังคนคุณภาพ** ประกอบด้วย นักเรียนทุนรัฐบาล กลุ่มข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ที่เข้าโครงการผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leaders) ผู้ที่เข้าโครงการนักบริหารการเปลี่ยนแปลง (นปร.) และผู้ที่เข้าร่วมโครงการ Policy Work/Study Team (PWST) พบว่า กลุ่มกำลังคนคุณภาพมีคะแนนความผูกพัน คิดเป็น 76.21

กำลังคนคุณภาพ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
กำลังคนคุณภาพ	76.21	80.50	72.30	75.82

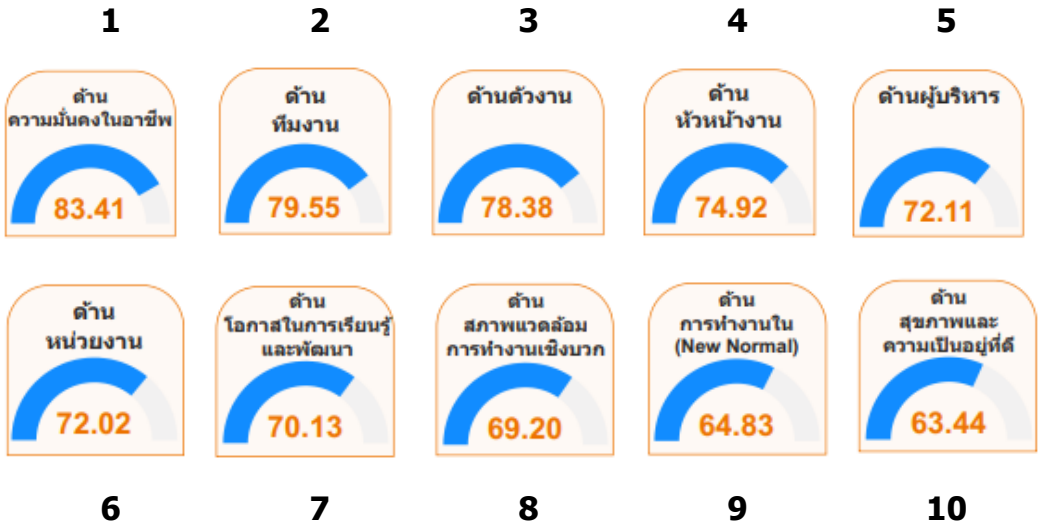
คะแนนความผูกพันของส่วนราชการตามขนาดของส่วนราชการ

เมื่อพิจารณาผลคะแนนความผูกพันของส่วนราชการจำแนกตามขนาดส่วนราชการ พบว่า มีส่วนราชการที่มีคะแนนความผูกพันสูงที่สุด และส่วนราชการที่มีคะแนนความผูกพันเพิ่มขึ้นมากที่สุด ดังนี้

ขนาดส่วนราชการ	คะแนนความผูกพันมากที่สุด	คะแนนความผูกพันเพิ่มขึ้นมากที่สุด
ขนาดเล็ก (มีข้าราชการน้อยกว่า 1,000 อัตรา)	สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ **86.56**	สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ **+5.44**
ขนาดกลาง (มีข้าราชการ 1,001 - 5,000 อัตรา)	กรมการขนส่งทางบก **88.96**	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน **+ 2.80**
ขนาดใหญ่ (มีข้าราชการ 5,001 อัตราขึ้นไป)	กรมทางหลวง **82.22**	กรมการพัฒนาชุมชน **+2.02**

ส่วนที่ 4 : ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่มีต่อปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ (83.41) รองลงมา คือ ด้านทีมงาน (79.55) และลำดับที่สาม คือ ด้านตัวงาน (78.38)



เมื่อพิจารณาข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีจำนวนผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) สูงสุด คือ ข้อ 3 “ฉันรู้ว่างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร” และต่ำสุด คือ ข้อ 52 “นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดีฯ” (รายละเอียดข้อคำถามปรากฏตามภาคผนวก)

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) มากที่สุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ฉันรู้ว่างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	92.86%
55. งานของฉันมีความมั่นคง	92.23%
19. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ	89.38%
4. ฉันได้รับมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	88.73%
56. งานของฉันเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง	88.68%

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) น้อยที่สุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
52. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น	51.62%
48. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าค่าตอบแทนของฉันเหมาะสม	52.96%
51. สวัสดิการเพิ่มเติมที่หน่วยงานของฉันจัดให้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน เช่น สวัสดิการกู้ยืมเงิน สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น	55.39%
53. หน่วยงานของฉันมีนโยบาย/แนวปฏิบัติที่ตอบโจทย์การทำงานในยุค New Normal เช่น การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง การปฏิบัติงานโดยเหลื่อมเวลา เป็นต้น	58.25%
54. ฉันสามารถใช้ทรัพยากรที่หน่วยงานจัดหาให้ได้อย่างเพียงพอต่อการทำงานรูปแบบ New Normal	62.15%

ส่วนที่ 5 : ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพัน ของข้าราชการพลเรือนสามัญ

จากการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพิจารณาอิทธิพลของปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ พบว่า มี 9 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยเรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

1. ด้านตัวงาน
2. ด้านความมั่นคงในอาชีพ
3. ด้านหน่วยงาน
4. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก
6. ด้านผู้บริหาร
7. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี
8. ด้านทีมงาน
9. ด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)

ดังนั้น ในการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ภาครัฐควรเน้นให้ความสำคัญกับ 9 ปัจจัยข้างต้น โดยมีตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น ดังนี้

ปัจจัย	ตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัย
ด้านตัวงาน	● การสื่อสารถึงความสำคัญและความสอดคล้องของงานกับเป้าหมายองค์กร รวมถึงเป้าหมายของงานที่เป็นรูปธรรม ● การให้อิสระในการออกแบบกระบวนการทำงานโดยเน้นไปที่การวัดผลสัมฤทธิ์ของการทำงานเป็นหลัก ● การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ และความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	● การปลูกฝังทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับความมั่นคงของระบบราชการควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้งานราชการเป็นที่ยอมรับของสังคม และบุคลากรไม่ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม
ด้านหน่วยงาน	● การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จและจัดลำดับความสำคัญของภารกิจงานขององค์กรให้ชัดเจน ● การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลอย่างเหมาะสม ● การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะตำแหน่งสำคัญ ● การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร ● มีช่องทางการสื่อสารแบบสองทางภายในองค์กรที่ทั่วถึง รวดเร็ว และมีการตอบสนองต่อความต้องการหรือ feedback ของคนในองค์กร ● การเจ้าหน้าที่มีกรอบแนวคิดในการทำงานโดยยึดคนเป็นศูนย์กลาง สร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของฝ่ายนโยบายกับผู้ปฏิบัติงาน มีความเป็นมืออาชีพ และปฏิบัติงานอย่างมีจรรยาบรรณ ● การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรเพื่อสร้างความภาคภูมิใจและดึงดูดคนมีศักยภาพเข้ามาในองค์กร

ปัจจัย	ตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัย
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	• การพัฒนาและสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในทุกประเภทและระดับตำแหน่ง • การดำเนินการเกี่ยวกับการเติบโตในอาชีพในระยะเวลาที่เหมาะสม ตามความรู้ความสามารถของบุคคล • การมีกลไกที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั่วถึง สอดคล้องกับความต้องการ โดยมีการช่วยขจัดอุปสรรค
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	• การให้รางวัลและการยอมรับเมื่อบุคลากรมีผลงานยอดเยี่ยมหรือทำประโยชน์แก่องค์กร (Recognition) • การจัดสรรทรัพยากรและสถานที่ที่สนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม • การเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกอย่างสม่ำเสมอ
ด้านผู้บริหาร	• การมีกลไกการเตรียมความพร้อมและพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรตั้งแต่แรกเริ่มของเส้นทางอาชีพ • การมีกลไกการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง • การสร้างช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร เป็นต้น
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	• การจัดให้การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการเป็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ • <u>การส่งเสริมการมีสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับส่วนตัวในรูปแบบต่าง ๆ</u> อาทิ สำรวจภาระงาน (Workload) ของบุคลากร ปรับปรุงระบบและกระบวนงานโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นลง ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารเวลา การตั้งเป้าหมายและจัดลำดับกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งเรื่องงานและชีวิตส่วนตัว เรียนรู้การต่อรองและการขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น • <u>การส่งเสริมสุขภาพกายที่ดี</u> อาทิ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบรางวัลหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จัดให้มีสถานที่และอุปกรณ์สร้างเสริมสุขภาพโดยมีการดูแลให้ใช้งานได้อย่างเหมาะสมอยู่เสมอ • <u>การส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี</u> อาทิ ประเมินระดับความเครียดหรือภาวะ Burn Out จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพจิต จัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความเครียด • <u>การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี</u> อาทิ จัดสวัสดิการภายในส่วนราชการโดยสอบถามความต้องการของบุคลากร จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการเงิน
ด้านทีมงาน	• การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นทีมผ่านการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ หรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม • การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เช่น การมี Co-working space • การพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน
ด้านการทำงานใน New Normal	• การอนุญาตให้ทำงานนอกสถานที่ตั้ง หรือมีการกำหนดช่วงเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น • การสนับสนุนทรัพยากรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่คล่องตัว

ทั้งนี้ แม้ปัจจัยด้าน “หัวหน้างาน” จะไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญในเชิงสถิติ แต่ถือเป็นผู้ที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนปัจจัยอื่น ๆ จึงควรมีการยกระดับปัจจัยดังกล่าว เช่น การส่งเสริมให้มีการมอบหมายงาน การสอนงาน และการให้ Feedback ที่เหมาะสมในองค์กร เป็นต้น ประกอบการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันด้วย

ภาคผนวก

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ภาพรวมผลสำรวจ

คะแนนความผูกพันรวม

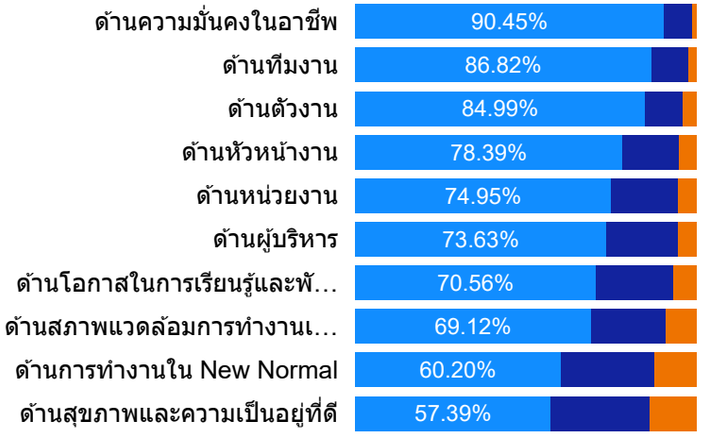
78.70
คะแนนความผูกพันเฉลี่ย ปี 2565

ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
82.15	75.03	78.60

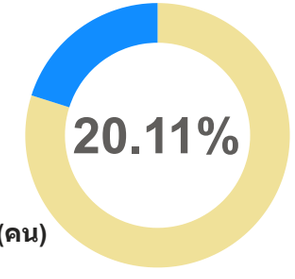
ร้อยละของผู้ที่ Engaged	ร้อยละของผู้ที่ Disengaged	ร้อยละของผู้ที่ Actively Disengaged
83.47%	12.31%	4.21%

ใน 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานที่ฉันอยู่	ใน 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ
61.04%	67.15%

ความเห็นต่อปัจจัย 10 ด้าน

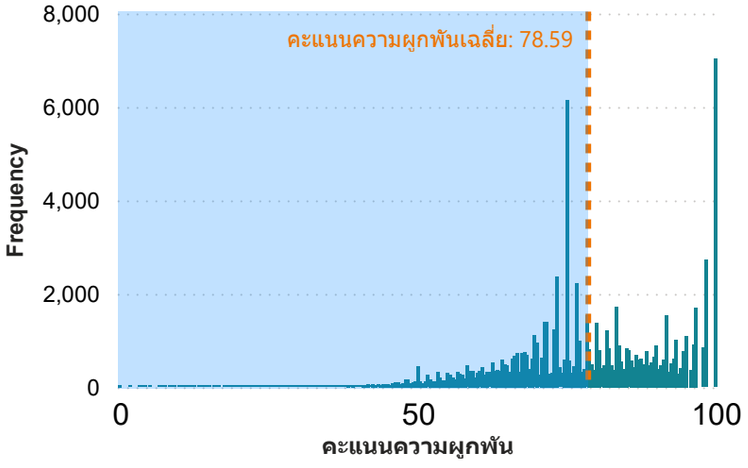


อัตราการตอบแบบสำรวจ



จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)	จำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญ (คน)
85,210	423,710

ความถี่ของคะแนนความผูกพัน



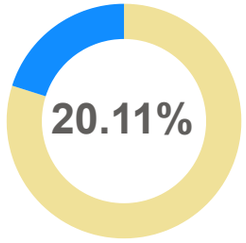
ส่วนราชการระดับกรม ที่มีคะแนนความผูกพันสูงสุด 5 อันดับแรก

ส่วนราชการระดับกรม	คะแนนเฉลี่ย
กรมการขนส่งทางบก	88.96
สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	86.56
กรมสรรพสามิต	85.85
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ	85.33
กรมศุลกากร	84.92

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

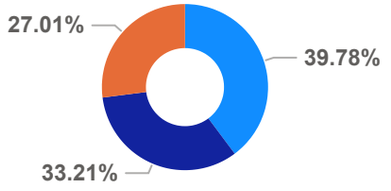
ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

อัตราการตอบแบบสำรวจ

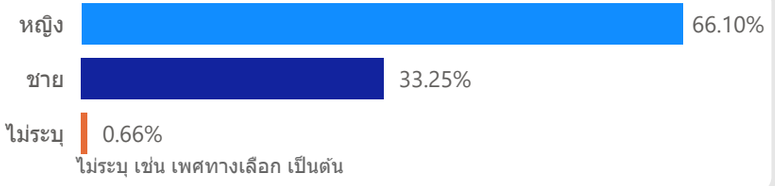


จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)
85,210

จำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญ (คน)
423,710



สังกัด ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนกลางในส่วนภูมิภาค

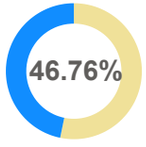


อัตราการตอบแบบสำรวจของส่วนราชการระดับกระทรวง 10 อันดับแรก

กระทรวง	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)	Response Rate
กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	1,431	69.47%
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	734	64.96%
กระทรวงอุตสาหกรรม	1,774	59.95%
กระทรวงพลังงาน	825	59.78%
กระทรวงวัฒนธรรม	2,113	58.79%
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	1,745	56.73%
กระทรวงแรงงาน	3,134	52.16%
ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง	1,150	50.31%
สำนักนายกรัฐมนตรี	2,173	49.24%
กระทรวงคมนาคม	6,282	48.07%

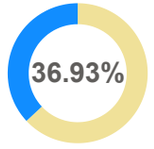
จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทบริหาร



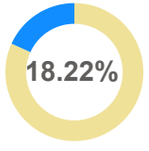
Responses: **491**
Population: **1,050**

ประเภทอำนวยการ



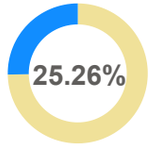
Responses: **2,376**
Population: **6,434**

ประเภทวิชาการ



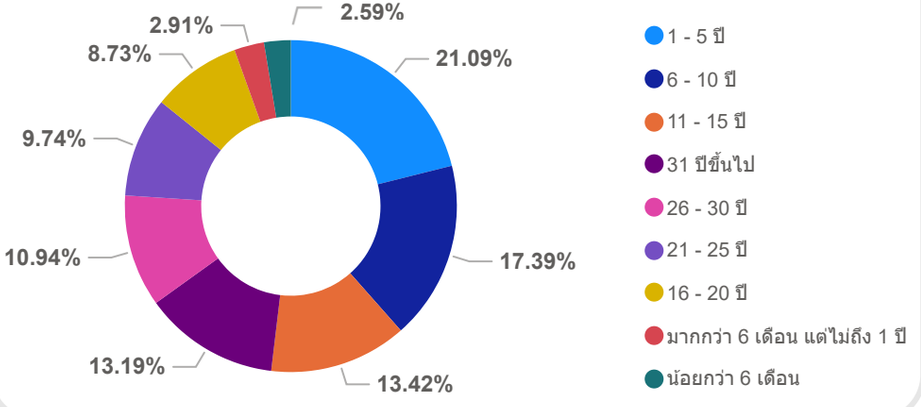
Responses: **58,999**
Population: **323,796**

ประเภททั่วไป

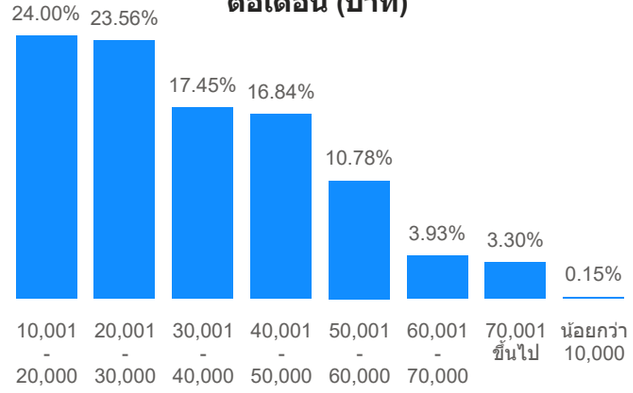


Responses: **23,344**
Population: **92,430**

จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจจำแนกตามอายุราชการ

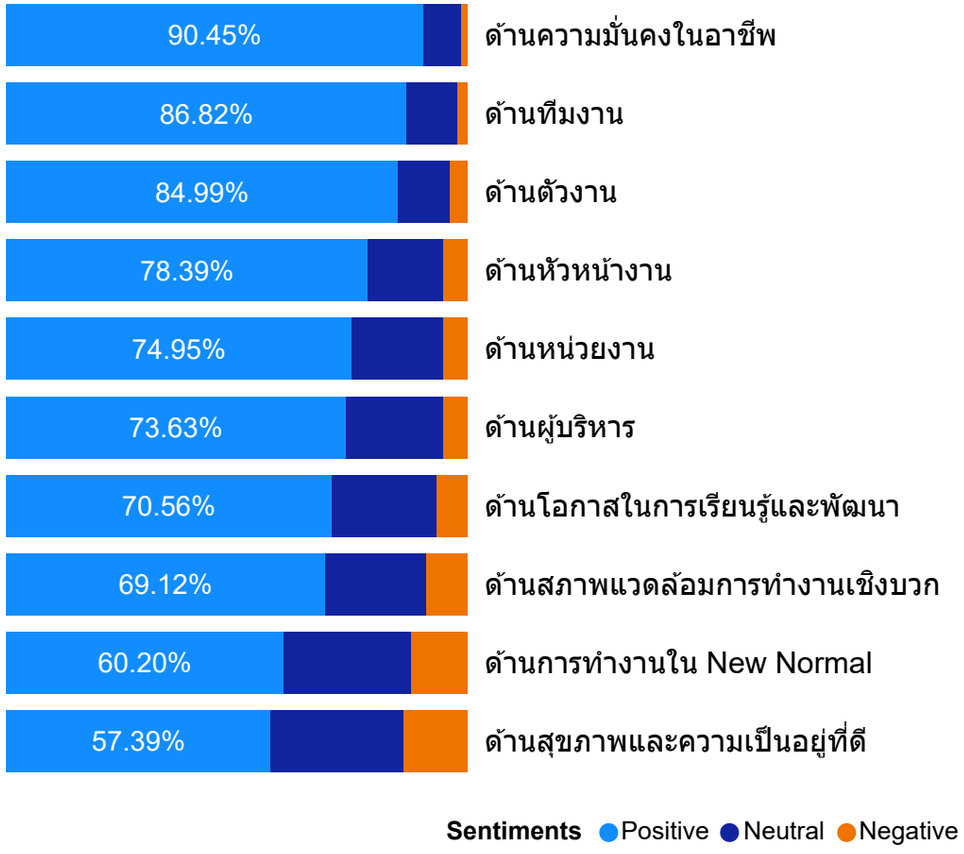


จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจจำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน (บาท)



ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน 10 ด้าน



คะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านต่าง ๆ

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายละเอียดผลการสำรวจความผูกพันจำแนกตามกลุ่ม Workforce Segmentation

ประเภทตำแหน่ง	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
บริหาร	89.87	92.58	87.83	89.21
อำนวยการ	88.80	91.80	86.60	88.00
ทั่วไป	80.52	83.87	77.51	80.16
วิชาการ	77.33	81.00	73.48	77.51

กำลังคนคุณภาพ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
กำลังคนคุณภาพ	76.21	80.50	72.30	75.82

เพศ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
ชาย	79.97	82.90	76.60	80.40
หญิง	77.98	81.86	74.34	77.75
ไม่ระบุ	70.53	74.40	65.46	71.75

Generation*	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
Boomer	83.18	86.79	79.87	82.88
Gen X	80.28	84.16	76.62	80.05
Millennials	77.13	80.43	73.62	77.33
Gen Z	74.69	77.61	71.47	75.00

*Generation; Boomer (1955 - 1964), Gen X (1965 - 1980), Millennials (1981 - 1996), Gen Z (1997 - 2021)

อายุราชการ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
31 ปีขึ้นไป	81.82	85.87	78.33	81.28
น้อยกว่า 6 เดือน	80.45	82.73	78.12	80.51
26 - 30 ปี	80.29	84.44	76.67	79.76
16 - 20 ปี	79.06	82.64	75.40	79.13
21 - 25 ปี	78.80	82.94	74.88	78.58
11 - 15 ปี	78.56	82.06	74.91	78.69
มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี	77.51	80.23	74.58	77.72
6 - 10 ปี	77.11	80.40	73.61	77.32
1 - 5 ปี	76.58	79.79	72.98	76.98

รายได้รวม	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
70,001 ขึ้นไป	86.32	89.51	83.50	85.94
60,001 - 70,000	83.18	86.79	79.99	82.75
50,001 - 60,000	80.40	84.70	76.55	79.94
40,001 - 50,000	78.80	82.81	75.16	78.45
30,001 - 40,000	78.03	81.77	74.18	78.13
10,001 - 20,000	77.76	80.78	74.43	78.06
20,001 - 30,000	77.06	80.43	73.50	77.26
น้อยกว่า 10,000	76.59	79.40	72.88	77.50

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายละเอียดผลการสำรวจความผูกพันจำแนกตามกลุ่ม Workforce Segmentation (ต่อ)

ส่วนราชการระดับกระทรวง 10 อันดับแรก ตามคะแนนความผูกพันรวม

ส่วนราชการระดับกระทรวง	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
กระทรวงคมนาคม	83.52	85.99	81.39	83.16
กระทรวงแรงงาน	81.53	85.12	77.89	81.59
กระทรวงอุตสาหกรรม	79.45	82.58	76.32	79.45
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	79.43	82.60	75.99	79.71
กระทรวงมหาดไทย	79.27	83.08	75.30	79.42
กระทรวงการคลัง	79.09	82.56	75.95	78.76
ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง	78.99	82.63	74.21	80.13
สำนักนายกรัฐมนตรี	78.91	83.56	74.61	78.56
กระทรวงวัฒนธรรม	78.57	82.27	74.46	78.98
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	78.45	82.33	74.58	78.44

ส่วนราชการระดับกรม 10 อันดับแรก ตามคะแนนความผูกพันรวม

ส่วนราชการระดับกรม	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
กรมการขนส่งทางบก	88.96	90.40	88.01	88.47
สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	86.56	89.31	83.06	87.33
กรมสรรพสามิต	85.85	87.60	84.64	85.33
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ	85.33	88.36	83.36	84.28
กรมศุลกากร	84.92	85.14	84.20	85.42
กรมกิจการผู้สูงอายุ	84.56	89.68	80.65	83.37
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	84.25	87.33	81.48	83.92
กรมพัฒนาที่ดิน	83.81	86.07	81.75	83.62
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ	83.80	86.85	79.88	84.67
กรมทางหลวงชนบท	83.15	85.53	80.94	82.99

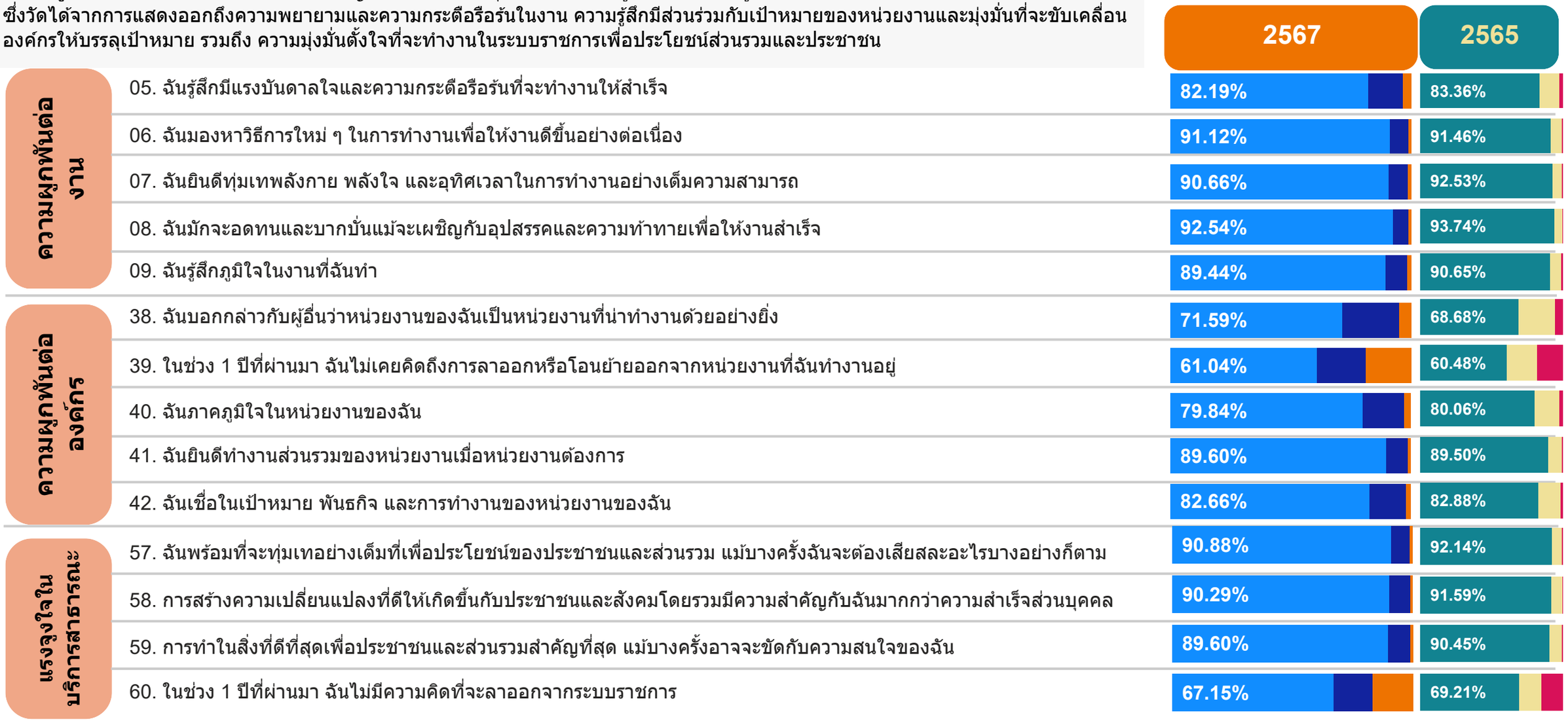
คะแนนความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

2567 **78.59**

2565 **78.70**

Response Scale

ความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ หมายถึง ความมุ่งมั่น ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งวัดได้จากการแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายของหน่วยงานและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน



ด้านตัวงาน (My Work)

	Response Scale 2567	Response Scale 2565
01. ฉันมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน	72.65%	71.89%
02. งานของฉันทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่า	85.70%	86.72%
03. ฉันรู้ว่างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	92.86%	93.49%
04. ฉันได้รับมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	88.73%	87.92%

ด้านทีมงาน (My Team)

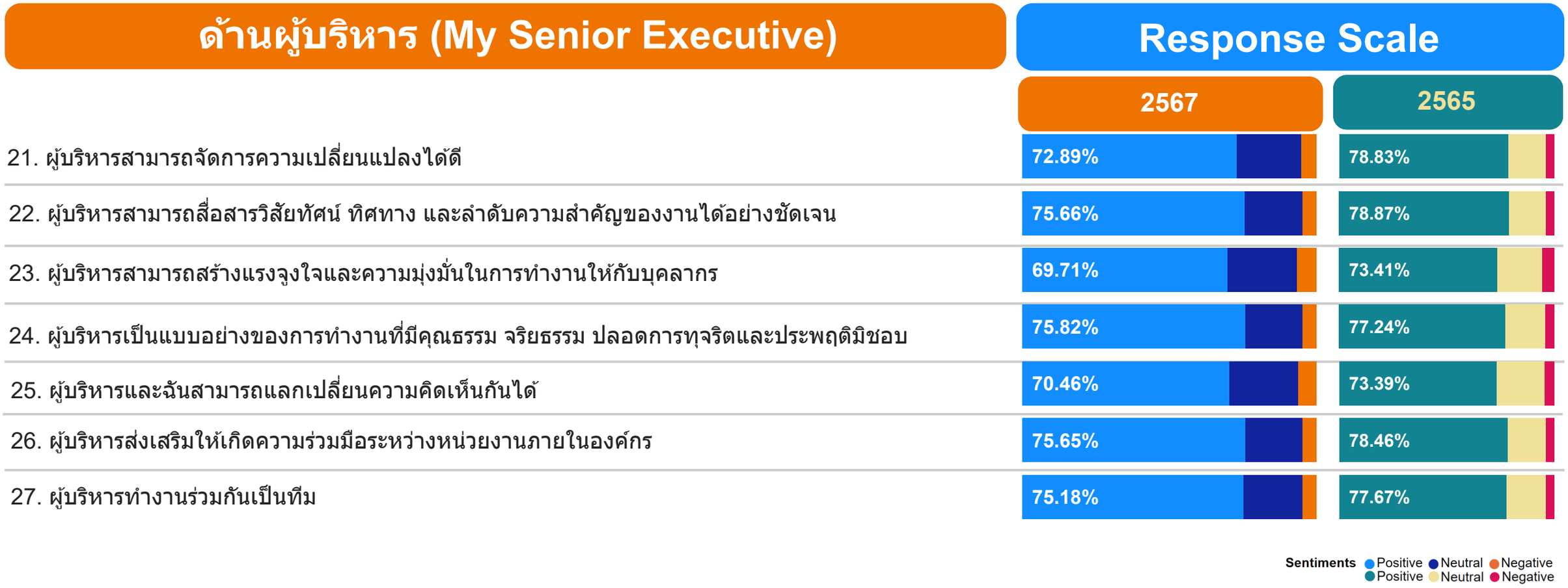
	Response Scale 2567	Response Scale 2565
17. ฉันสามารถพึ่งพาทีมงานของฉันได้เมื่อฉันประสบปัญหาในการทำงาน	88.36%	88.89%
18. ทีมงานของฉันใส่ใจในสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน	82.15%	82.63%
19. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ	89.38%	90.48%
20. การสื่อสารและการแบ่งปันข้อมูลในทีมงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	87.42%	87.66%

Sentiments Positive Neutral Negative Positive Neutral Negative

ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)

	Response Scale 2567	Response Scale 2565
10. หัวหน้าของฉันส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานของทีม	80.12%	80.70%
11. หัวหน้าของฉันและฉันสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้	81.79%	79.53%
12. Feedback ที่ฉันได้รับจากหัวหน้าของฉันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของฉัน	79.39%	79.77%
13. ฉันได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	75.51%	75.60%
14. หัวหน้าของฉันสามารถตอบสนองต่ออุปสรรคหรือความล้มเหลวได้อย่างมีประสิทธิภาพ	75.21%	75.81%
15. หัวหน้าของฉันสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	76.69%	76.60%
16. หัวหน้าของฉันส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของฉัน	78.15%	77.66%

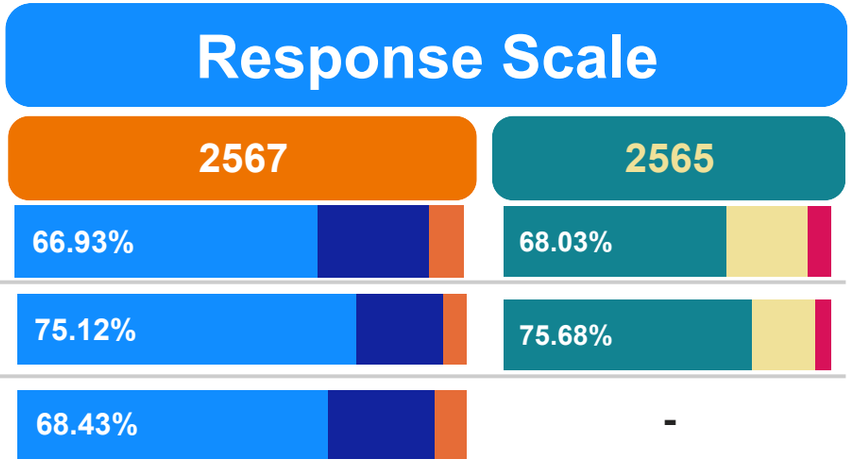
ด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)



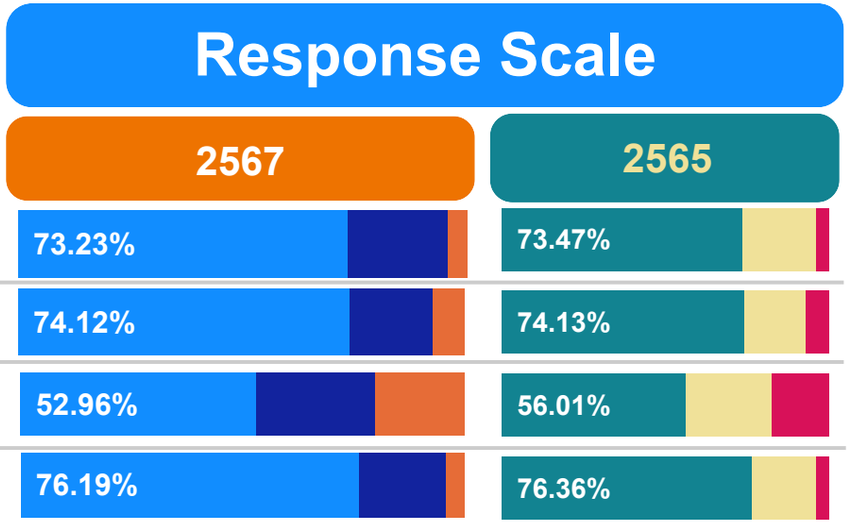
ด้านหน่วยงาน (My Agency)

	Response Scale 2567	Response Scale 2565
28. หน่วยงานของฉันสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ	72.58%	73.16%
29. หน่วยงานของฉันประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน เช่น การให้บริการประชาชนที่ดีเยี่ยม เป็นต้น	82.76%	81.58%
30. หน่วยงานของฉันมีการเปิดเผยข้อมูลให้เข้าถึงและตรวจสอบได้ (Open Government)	83.75%	83.21%
31. หน่วยงานของฉันมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการและกระบวนการทำงาน โดยอาศัยเทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัล (Digital Government) ได้อย่างเหมาะสม	83.22%	83.64%
32. การสื่อสารภายในหน่วยงานของฉันมีประสิทธิภาพ	75.51%	77.19%
33. ฉันมั่นใจว่าเมื่อฉันร้องเรียนการกระทำผิดทางวินัย จะมีการดำเนินการอย่างเหมาะสม	71.24%	73.65%
34. หากฉันมีความคับข้องใจโดยมีเหตุเกิดจากผู้บังคับบัญชา ฉันสามารถร้องทุกข์ และจะมีการพิจารณาอย่างเหมาะสม	66.56%	72.32%
35. หน่วยงานของฉันปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม	65.84%	-
36. การเจ้าหน้าที่ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของฉัน เปิดกว้าง พร้อมรับฟัง โดยไม่ละเมิดความลับของผู้อื่น	71.56%	67.56%
37. การเจ้าหน้าที่ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของฉัน ให้บริการและทำงานได้อย่างรวดเร็วทันการณ์	70.77%	66.02%

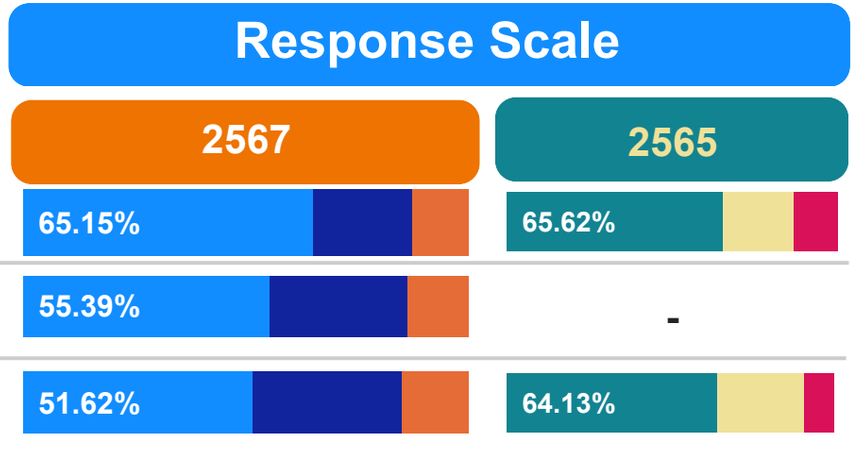
โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)



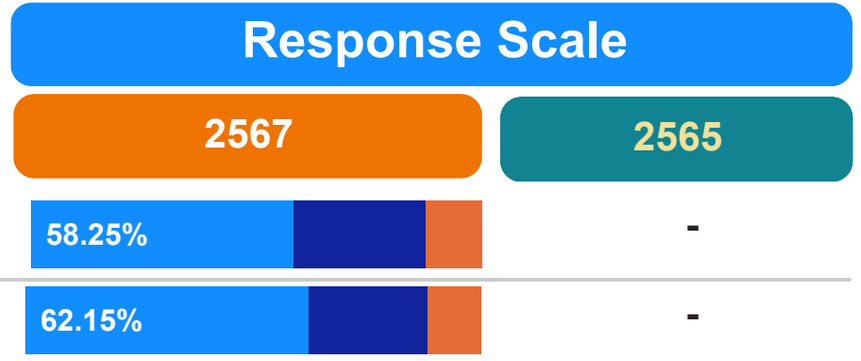
สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)



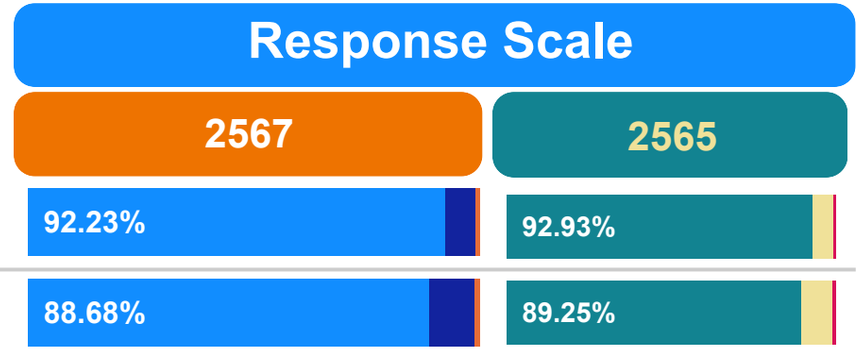
สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)



การทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)



ความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)



Sentiments Positive Neutral Negative
Positive Neutral Negative

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งสูงสุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ฉันรู้ว่างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	92.86%
55. งานของฉันมีความมั่นคง	92.23%
19. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ	89.38%
4. ฉันได้รับมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	88.73%
56. งานของฉันเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง	88.68%

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งต่ำสุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
52. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น	51.62%
48. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าค่าตอบแทนของฉันเหมาะสม	52.96%
51. สวัสดิการเพิ่มเติมที่หน่วยงานของฉันจัดให้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน เช่น สวัสดิการกู้ยืมเงิน สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น	55.39%
53. หน่วยงานของฉันมีนโยบาย/แนวปฏิบัติที่ตอบโจทย์การทำงานในยุค New Normal เช่น การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง การปฏิบัติงานโดยเหลื่อมเวลา เป็นต้น	58.25%
54. ฉันสามารถใช้ทรัพยากรที่หน่วยงานจัดหาให้ได้อย่างเพียงพอต่อการทำงานรูปแบบ New Normal	62.15%