

Ordinary Civil Servants ENGAGEMENT REPORT

2
0
2
6



รายงาน ผลการสำรวจ ความผูกพัน

ของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กรมพัฒนาที่ดิน

โดย สำนักงาน ก.พ.

เกริ่นนำ



รัฐบาลกำหนดให้ “ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ” เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. 2561 – 2580)

ทำไมต้องดัชนีความผูกพัน

บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันสูง มีแนวโน้มที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ผลลัพธ์ขององค์กร มีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และสามารถสร้างสมดุลในชีวิตได้

ดังนั้น การที่บุคลากรภาครัฐมีความผูกพันสูง จึงนำไปสู่การพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร ในการส่งมอบบริการสาธารณะที่ตอบโจทย์ความต้องการของประชาชน

สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการ

เริ่มสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 โดยพัฒนาแบบสำรวจฉบับใหม่ในปี พ.ศ. 2565 และดำเนินการสำรวจแบบปีเว้นปีมาอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2569 ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพัน ผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 30 มีนาคม ถึงวันที่ 22 พฤษภาคม 2569 และได้จัดทำรายงานผลการสำรวจพร้อม Dashboard เผยแพร่ให้ส่วนราชการได้ใช้ประโยชน์

สำหรับส่วนราชการ

- รายงานผลการสำรวจความผูกพัน จัดทำขึ้นเพื่อเป็น “กระจกสะท้อนและเครื่องมือวางแผน” สำหรับผู้บริหาร
- ทีม HR และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้เข้าใจสภาวะของบุคลากร
- และองค์กร ได้มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจและจัดลำดับ
- ความสำคัญในการพัฒนางาน HR และออกแบบ
- สภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างเหมาะสม
- สิ่งสำคัญในการยกระดับความผูกพันของบุคลากร
- ให้เกิดผล คือ การนำผลการสำรวจไปต่อยอดเป็น
- Action Plan ในการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม
- รวมทั้งการสื่อสารกับบุคลากรอย่างจริงจัง โดยอาศัย
- การสนับสนุนจากผู้บริหารและการมีส่วนร่วม
- ของทุกคนในองค์กร ทั้งหัวหน้างาน หน่วยงาน
- การเจ้าหน้าที่และตัวข้าราชการเองด้วย



กลุ่มกลยุทธ์การบริหารข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

สำนักงาน ก.พ.

สิงหาคม 2569

สรุปสาระสำคัญ

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการ
พลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
กรมพัฒนาที่ดิน

มีคะแนนดัชนี
ความผูกพัน
เป็นลำดับที่ 8

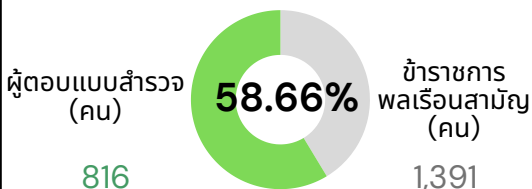
จาก 143 ส่วนราชการ

อัตราการตอบ



ผู้ตอบแบบสำรวจ :
ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ทุกประเภทตำแหน่ง

โดยมีอัตราการตอบ 58.66% ลดลง
จาก ปี 2567 (-4.34)



ดัชนีความผูกพัน

Employee Engagement Index



84.78

เพิ่มขึ้นจากปี 2567
+1.16% (0.97 คะแนน)

โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

ความผูกพัน
ต่องาน

86.95

ความผูกพัน
ต่อองค์กร

82.17

แรงจูงใจ
ในบริการ
สาธารณะ

85.23

ดัชนีความผูกพันตามกลุ่มช่วงอายุ

Gen X
85.26



Millennials
84.75



Gen Z
80.96



คะแนนเฉลี่ยของปัจจัย ในงาน 10 ปัจจัย

ความมั่นคงในอาชีพ 89.03

ทีมงาน 84.65

ตัวงาน 83.30

การใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัล 80.13

โอกาส
ในการเรียนรู้ฯ 78.65

สภาพแวดล้อมฯ
เชิงบวก 78.48

ผู้บริหาร 77.56

หน่วยงาน 77.27

หัวหน้างาน 77.20

สุขภาพ &
ความเป็นอยู่ที่ดี 74.39

ข้อคำถามที่มีผู้ตอบเชิงบวกมากที่สุด

03. ฉันรู้ว่างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและ
พันธกิจขององค์กร 96.45%
55. งานของฉันมีความมั่นคง 96.20%
56. งานของฉันเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง 95.10%
19. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ 93.87%
04. ฉันได้รับมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถ
อย่างเต็มที่ในการทำงาน 93.50%

ข้อคำถามที่มีผู้ตอบเชิงบวกน้อยที่สุด

51. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมี
สุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้
เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น 72.67%
50. สวัสดิการเพิ่มเติมที่หน่วยงานของฉันจัดให้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี
ของฉัน เช่น สวัสดิการกู้ยืมเงิน สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น 74.51%
47. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น
ฉันรู้สึกว่าการตอบแทนของฉันเหมาะสม 75.86%
34. หน่วยงานของฉันปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม 75.99%
33. หากฉันมีความคับข้องใจโดยมีเหตุเกิดจากผู้บังคับบัญชา
ฉันสามารถร้องทุกข์และจะมีการพิจารณาอย่างเหมาะสม 76.36%

สารบัญ

ส่วนนำ	เกริ่นนำ สรุปสาระสำคัญ	
ส่วนที่ 1	บทนำ : กรอบแนวคิด เครื่องมือการสำรวจ การดำเนินการสำรวจ	1
ส่วนที่ 2	ข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจ	5
ส่วนที่ 3	ผลดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ	6
ส่วนที่ 4	คะแนนปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน	7
ส่วนที่ 5	ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ	8
ภาคผนวก	Dashboard แสดงรายละเอียดผลการสำรวจความผูกพัน	11

ส่วนที่ 1 บทนำ

กรอบแนวคิด

นิยาม “ความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ”

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



ความผูกพันต่องาน (Work Engagement)

แรงจูงใจและความมุ่งมั่นของบุคลากรที่มีต่อบทบาทในการทำงานและความรู้สึกมีส่วนร่วมและความตั้งใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย



ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Engagement)

- แรงจูงใจและความมุ่งมั่นที่บุคลากรมีต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กร
- ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายขององค์กร
- ความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย
- ความต้องการที่จะอยู่กับ



แรงจูงใจในบริการสาธารณะ (Public Service Motivation)

- ค่านิยม ทักษะคติ และพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายการขับเคลื่อนประเทศและภาคราชการ
- ความมุ่งมั่นในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและประชาชน
- ความต้องการที่จะอยู่ในระบบ

ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

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



ภาพที่ 1 “Employee Experience” ของข้าราชการพลเรือนสามัญ

จาก Employee Experience ได้พัฒนาข้อคำถามในการสำรวจความผูกพันฯ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จัดเป็นกลุ่มปัจจัย 10 ด้าน ดังนี้

ตัวงาน (My Work)	การได้ใช้ทักษะและความสามารถในการทำงาน ความหมายและคุณค่าของงาน อิสระในการทำงาน ความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานที่ทำกับความสามารถ ทักษะ ความรู้ และเป้าหมายในอาชีพของบุคลากร ความสอดคล้องระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับภารกิจของหน่วยงานและภารกิจของภาครัฐ
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



สรุปกรอบแนวคิดในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ สรุปได้ตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เครื่องมือการสำรวจ

สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาเครื่องมือในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ จากกรอบแนวคิดข้างต้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และได้มีการปรับปรุงข้อคำถามในส่วนของปัจจัยให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันยิ่งขึ้น โดยแบบสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีลักษณะ ดังนี้

โครงสร้างแบบสำรวจ

แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ	ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปฏิบัติงาน	ส่วนที่ 3 ความคิดเห็น	ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นอื่น ๆ
- เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพการสมรส - จำนวน 4 ข้อ	- หน่วยงานต้นสังกัด ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ พื้นที่ปฏิบัติงาน รายได้รวมที่ได้รับ จากรัฐ การเป็นกำลังคนคุณภาพ - จำนวน 6 ข้อ	- ข้อคำถามวัดระดับความผูกพันจาก 3 องค์ประกอบ จำนวน 14 ข้อ (ข้อที่ 5 – 9, 37 – 41 และ 57 – 60) - ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัย 10 ปัจจัย ได้แก่ ตัวงาน ทีมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หน่วยงาน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก สุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี ความมั่นคงในอาชีพ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 46 ข้อ (ข้อที่ 1 – 4, 10 – 36 และ 42 – 56)	- ค่านิยมขององค์กร และค่านิยมส่วนตัว/ความเชื่อที่ตนเองยึดถือ - ความคาดหวังให้ส่วนราชการ/ผู้เกี่ยวข้องปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาต่อไปในอนาคต
ข้อคำถามปลายปิด	ข้อคำถามปลายปิด	ข้อคำถามปลายปิด	ข้อคำถามปลายเปิด

ตัวเลือกในการตอบแบบสำรวจ

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

การดำเนินการสำรวจ

ดำเนินการสำรวจความผูกพันในรูปแบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 30 มีนาคม – 22 พฤษภาคม 2569 โดยเป็นการสำรวจแบบสำมะโน (Census) ให้สิทธิข้าราชการพลเรือนสามัญทุกคนในการตอบแบบสำรวจอย่างเสรีก็ตาม ได้แจ้งจำนวนเป้าหมายขึ้นตามประเภทตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการซึ่งคำนวณค่าทางสถิติไว้ด้วย

ส่วนที่ 2 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจ

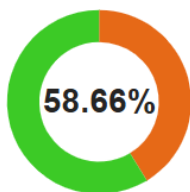


ประชากร ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภทและระดับตำแหน่ง คือ ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป สังกัดราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคใน 19 กระทรวง และส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง รวม 143 ส่วนราชการ จำนวนทั้งสิ้น 414,088 คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2567) โดยประชากรของกรมพัฒนาที่ดิน มีจำนวน 1,391 คน



ผู้ตอบแบบสำรวจของกรมพัฒนาที่ดิน ประกอบด้วย ข้าราชการประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป จำนวน 816 คน คิดเป็นร้อยละ 58.66 ของจำนวนประชากร โดยจากจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 75.37 รองลงมาเป็นประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 22.30 ประเภทอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 1.96 และประเภทบริหาร คิดเป็นร้อยละ 0.37 ตามลำดับ

อัตราการตอบแบบสำรวจ



ผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)

816

ข้าราชการ
พลเรือนสามัญ
(คน)

1,391

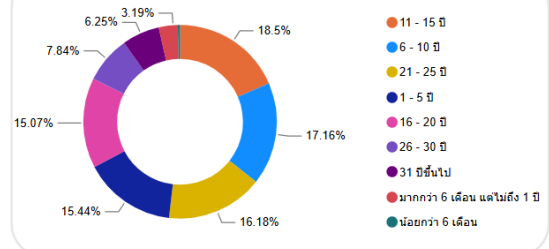
ประเภทบริหาร 0.37% ประเภทอำนวยการ 1.96% ประเภทวิชาการ 75.37% ประเภททั่วไป 22.30%



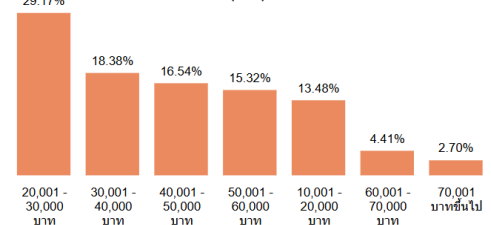
จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจจำแนกตามกลุ่มต่าง ๆ

- อายุราชการ** ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรก รับราชการมาแล้ว 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.50 รองลงมา คือ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.16 และอันดับสาม 21 - 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.18 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด
- รายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือน** ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรกมีรายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 29.17 รองลงมาอยู่ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท ร้อยละ 18.38 และอันดับสามอยู่ระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท ร้อยละ 16.54 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด
- ช่วงอายุ** ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรก คือ Millennials คิดเป็น ร้อยละ 48.28 รองลงมา คือ Gen X ร้อยละ 46.32 และ Gen Z ร้อยละ 5.39 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด

จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจจำแนกตามอายุราชการ



จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจจำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน (บาท)



จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามช่วงอายุ



ส่วนที่ 3 ผลดัชนีความผูกพัน ของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ความผูกพันรวมของข้าราชการพลเรือนสามัญ

คะแนนความผูกพันรวม

คิดเป็น 84.78 เพิ่มขึ้นจากปี 2567 ร้อยละ 1.16 (0.97 คะแนน) โดยเมื่อพิจารณาองค์ประกอบ พบว่า คะแนนความผูกพันต่องานสูงที่สุด (86.95 คะแนน) รองลงมาเป็นคะแนนแรงจูงใจในบริการสาธารณะ (85.23 คะแนน) และคะแนนความผูกพันต่อองค์กร (82.17 คะแนน) ตามลำดับ

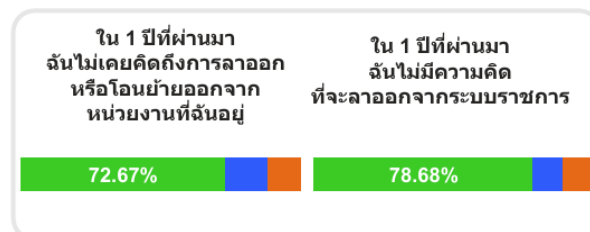


เมื่อวิเคราะห์กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่า

- ผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 91.17 อยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพัน (Engaged)¹ ร้อยละ 6.75 อยู่ในกลุ่มที่ความผูกพันต่ำ (Disengaged)² และร้อยละ 2.08 อยู่ในกลุ่มที่ไม่มีความผูกพัน (Actively Disengaged)³



- ผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 72.67 ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงาน ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา และร้อยละ 78.68 ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ทั้งนี้ ประเด็นที่ควรให้ความสนใจคือ มีข้าราชการอีกร้อยละ 27.33 และร้อยละ 21.32 อาจมีการคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงาน หรือระบบราชการ



¹ กลุ่มที่มีความผูกพัน (Engaged) สะท้อนผู้ตอบแบบสำรวจที่มีความมุ่งมั่นและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ โดยมีแนวโน้มที่จะแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน รู้สึกร่วมกับเป้าหมายขององค์กรและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ตั้งใจทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน (ผู้ที่ตอบเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง)

² กลุ่มที่ความผูกพันต่ำ (Disengaged) สะท้อนผู้ตอบแบบสำรวจที่อาจขาดความมุ่งมั่นและไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ โดยมีแนวโน้มที่จะทำงานเท่าที่ได้รับมอบหมายและอาจผลิตผลงานได้ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง เนื่องจากไม่มีความกระตือรือร้นและไม่รู้สึกร่วมกับเป้าหมายขององค์กร อย่างไรก็ตาม กลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะอยู่กับส่วนราชการหรือในภาคราชการโดยไม่โอนย้ายหรือลาออก (ผู้ที่ตอบเฉย ๆ)

³ กลุ่มที่ไม่มีความผูกพัน (Actively Disengaged) สะท้อนผู้ตอบแบบสำรวจที่ไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ โดยมีแนวโน้มที่จะคิดโอนย้าย/ลาออกจากระบบราชการ และ/หรือ ลาออกจากระบบราชการ (ผู้ที่ตอบไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ส่วนที่ 4 คะแนนปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ (89.03 คะแนน) รองลงมา คือ ด้านทีมงาน (84.65 คะแนน) และลำดับที่สาม คือ ด้านตัวงาน (83.30 คะแนน) ขณะที่ปัจจัยที่มีคะแนนต่ำที่สุด 3 ลำดับท้าย คือ ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (74.39 คะแนน) ด้านหัวหน้างาน (77.20 คะแนน) และด้านหน่วยงาน (77.27 คะแนน)

ปัจจัย	คะแนนเฉลี่ย
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	89.03
ด้านทีมงาน	84.65
ด้านตัวงาน	83.30
ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	80.13
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	78.65
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	78.48
ด้านผู้บริหาร	77.56
ด้านหน่วยงาน	77.27
ด้านหัวหน้างาน	77.20
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	74.39

เมื่อพิจารณาข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีจำนวนผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) มากที่สุด คือ ข้อ 3 “ฉันรู้ว่าการที่ฉันมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร” (ร้อยละ 96.45) และน้อยที่สุดคือ ข้อ 51 “นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น” (ร้อยละ 72.67) (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก)

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีร้อยละของผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) มากที่สุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
03. ฉันรู้ว่าการที่ฉันมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	96.45%
55. งานของฉันมีความมั่นคง	96.20%
56. งานของฉันเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง	95.10%
19. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ	93.87%
04. ฉันได้รับมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	93.50%

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีร้อยละของผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) น้อยที่สุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
51. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น	72.67%
50. สวัสดิการเพิ่มเติมที่หน่วยงานของฉันจัดให้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน เช่น สวัสดิการกู้ยืมเงิน สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น	74.51%
47. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าค่าตอบแทนของฉันเหมาะสม	75.86%
34. หน่วยงานของฉันปฏิบัติตามหลักการทุกคนอย่างเท่าเทียม	75.99%
33. หากฉันมีความคับข้องใจโดยมีเหตุเกิดจากผู้บังคับบัญชา ฉันสามารถร้องทุกข์และจะมีการพิจารณาอย่างเหมาะสม	76.36%

ส่วนที่ 5 ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อ ดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

จากการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพิจารณาอิทธิพลของปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมพัฒนาที่ดิน พบว่า มี 8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยเรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

1. ด้านตัวงาน
2. ด้านความมั่นคงในอาชีพ
3. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก
6. ด้านทีมงาน
7. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี
8. ด้านหน่วยงาน

ดังนั้น ในการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนราชการควรเน้นให้ความสำคัญกับทั้ง 8 ปัจจัยข้างต้น โดยมีตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น ดังนี้

ปัจจัย	ตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัย
ด้านตัวงาน	• การสื่อสารให้เห็นภาพใหญ่ว่างานที่พวกเขาทำส่งผลกระทบเชิงบวกอย่างไรต่อเป้าหมายขององค์กร เพื่อสร้างความหมายในการทำงาน (Meaningful Work) • การให้อิสระในการออกแบบกระบวนการทำงาน การปรับปรุงเนื้อหา งาน ลดความซ้ำซ้อน ให้อำนาจในการตัดสินใจ (Autonomy) ในขอบเขตที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของงาน (Ownership) โดยเน้นไปที่การวัดผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน • การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ และความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	• การปลูกฝังทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับความมั่นคงของระบบราชการควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้งานราชการเป็นที่ยอมรับของสังคม และบุคลากรไม่ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม • การส่งเสริมการหมุนเวียนงานภายในเพื่อให้โอกาสบุคลากรได้ลองสิ่งใหม่ก่อนที่จะคิดลาออกเมื่อรู้สึกอึดอัด
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	• การพัฒนาและสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในทุกประเภทและระดับตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรมีทิศทางในการเติบโตก้าวหน้าว่าสามารถไปในเส้นทางใดได้บ้าง ทั้งสายผู้บริหาร และสายผู้เชี่ยวชาญ • การดำเนินการเกี่ยวกับการเติบโตในอาชีพในระยะเวลาที่เหมาะสม ตามความรู้ความสามารถของบุคคล • การมีกลไกที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งถึง สอดคล้องกับความต้องการ โดยมีการช่วยจัดอุปสรรค • การจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม หรือเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผ่านสื่อออนไลน์หากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

ปัจจัย	ตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัย
ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	● การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการให้บริการโดยใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลอย่างเหมาะสม เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดมากขึ้น เช่น การวางระบบฐานข้อมูลให้พร้อมใช้งาน การพัฒนาระบบ อนุมัติอนุญาตแบบออนไลน์ เป็นต้น ● การสนับสนุนทรัพยากรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เช่น เครื่องมือการทำงานที่ช่วยลดงาน เอกสาร (Automate Workflows) เครื่องมือช่วยให้สื่อสารกันง่ายขึ้น เป็นต้น ● การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่อย่างเป็นระบบและมีทิศทาง ไม่ปล่อยให้บุคลากรเผชิญ ความเครียดจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	● การให้รางวัลและการยอมรับเมื่อบุคลากรมีผลงานยอดเยี่ยมหรือทำประโยชน์แก่องค์กร (Recognition) ทั้งแบบทางการและไม่ทางการ เช่น ส่งเสริมการชื่นชมไม่ใช่แค่จากหัวหน้าสู่ลูกน้อง แต่รวมถึงการชื่นชม กันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ● การส่งเสริม Psychological Safety สร้างวัฒนธรรมที่ผู้ปฏิบัติงานกล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็น หรือ กล้าผิดพลาดโดยไม่ถูกตำหนิอย่างรุนแรง ● การจัดสรรทรัพยากรและสถานที่ที่สนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม
ด้านทีมงาน	● การสร้างวัฒนธรรมองค์การในการทำงานเป็นทีมผ่านการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ หรือกิจกรรม ที่เป็นรูปธรรม รวมถึงกิจกรรมหรือโปรเจกต์ที่ให้คนต่างทีมได้ทำร่วมกัน เพื่อทำลายกำแพงระหว่าง ส่วนงาน (Silo) ● การพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน กิจกรรมที่เน้นการทำ ความเข้าใจความต่างของสไตล์การทำงาน เช่น การใช้เครื่องมือ DISC หรือ MBTI เป็นต้น ● การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เช่น การมี Co-working Space
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	● การกำหนดยุทธศาสตร์ของส่วนราชการด้านการมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการ ● การมีนโยบายการทำงานแบบยืดหยุ่นสถานที่และเวลา (Flexible Working Hours หรือ Hybrid Work) ● <u>การส่งเสริมการมีสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับส่วนตัวในรูปแบบต่าง ๆ</u> อาทิ สำรวจภาระงาน (Workload) ของบุคลากร ปรับปรุงระบบและกระบวนการโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นลง ให้ความรู้ เกี่ยวกับการบริหารเวลา การตั้งเป้าหมายและจัดลำดับกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งเรื่องงานและชีวิตส่วนตัว เรียนรู้การต่อรองและการขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น ● <u>การส่งเสริมสุขภาพกายที่ดี</u> อาทิ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบรางวัลหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จัดให้มีสถานที่และอุปกรณ์ส่งเสริม สุขภาพโดยมีการดูแลให้ใช้งานได้อย่างเหมาะสมอยู่เสมอ ● <u>การส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี</u> อาทิ ประเมินระดับความเครียดหรือภาวะ Burn Out จัดกิจกรรมเสริมสร้าง ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพจิต จัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความเครียด ● <u>การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี</u> อาทิ จัดสวัสดิการภายในส่วนราชการโดยสอบถามความต้องการของ บุคลากร จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน
ด้านหน่วยงาน	● การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จและจัดลำดับความสำคัญของภารกิจงานขององค์กรให้ชัดเจน ● การสื่อสารวิสัยทัศน์ ค่านิยม (Core Values) ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ โดยทำให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ● การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะตำแหน่งสำคัญ

ปัจจัย	ตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัย
	● การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร ● การมีช่องทางการสื่อสารแบบสองทางภายในองค์กรที่ทั่วถึง รวดเร็ว และมีการตอบสนองต่อความต้องการหรือ Feedback ของคนในองค์กร ● การเจ้าหน้าที่มีกรอบแนวคิดในการทำงานโดยยึดคนเป็นศูนย์กลาง สร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของฝ่ายนโยบายกับผู้ปฏิบัติงาน มีความเป็นมืออาชีพ และปฏิบัติงานอย่างมีจรรยาบรรณ ● การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรเพื่อสร้างความภาคภูมิใจและดึงดูดคนมีศักยภาพเข้ามาในองค์กร ● การสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างความไว้วางใจ (Trust) ในกระบวนการต่าง ๆ

ทั้งนี้ แม้ปัจจัยด้าน “ผู้บริหาร” จะไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญในเชิงสถิติ แต่ถือเป็นผู้ที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนหน่วยงาน จึงควรมีการยกระดับปัจจัยดังกล่าว เช่น การสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายของหน่วยงานที่ชัดเจน การจัดลำดับความสำคัญของงาน และการส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตอบโจทย์ความต้องการ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยด้าน “หัวหน้างาน” ซึ่งแม้ว่าจะไม่ส่งผลเชิงสถิติ แต่ถือเป็นผู้ที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนปัจจัยอื่น ๆ จึงควรมีการยกระดับปัจจัยดังกล่าว เช่น การมีกลไกการเตรียมความพร้อมและพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรตั้งแต่แรกเริ่มของเส้นทางอาชีพ การเสริมสร้างทักษะการบริหารทีมงาน ทั้งการมอบหมายงาน การสอนงาน และการให้ Feedback อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการมีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ปฏิบัติงาน (Empathy) เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างความผูกพันมากยิ่งขึ้น

ภาคผนวก

Dashboard แสดงรายละเอียด
ผลการสำรวจความผูกพัน

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ภาพรวมผลสำรวจ

คะแนนความผูกพันรวม



ความผูกพัน
ต่องาน

86.95

ความผูกพัน
ต่อองค์กร

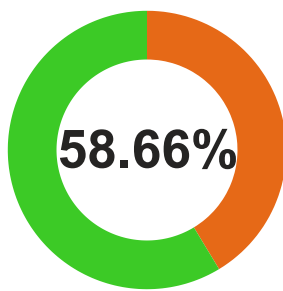
82.17

แรงจูงใจ
ในบริการสาธารณะ

85.23

ผู้ตอบแบบสำรวจ
(คน)

816



ข้าราชการ
พลเรือนสามัญ
(คน)

1,391

กรมพัฒนาที่ดิน

ร้อยละของผู้ที่
Engaged

91.17%

ร้อยละของผู้ที่
Disengaged

6.75%

ร้อยละของผู้ที่
Actively
Disengaged

2.08%

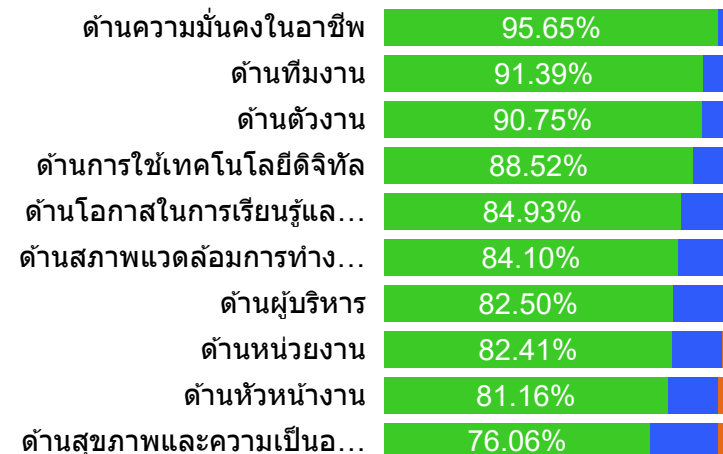
ใน 1 ปีที่ผ่านมา
ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออก
หรือโอนย้ายออกจาก
หน่วยงานที่ฉันอยู่

72.67%

ใน 1 ปีที่ผ่านมา
ฉันไม่มีความคิด
ที่จะลาออกจากระบบราชการ

78.68%

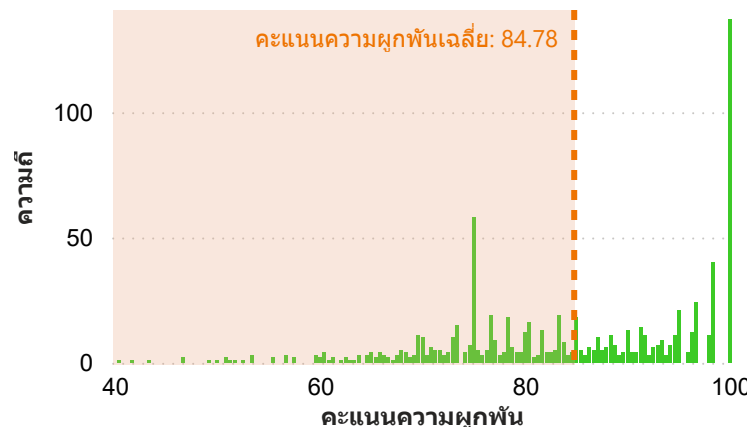
ความเห็นต่อปัจจัย 10 ด้าน



Sentiments ● Positive ● Neutral ● Negative

ส่วนราชการระดับกรม ที่มีคะแนนความผูกพันสูงสุด 5 อันดับแรก

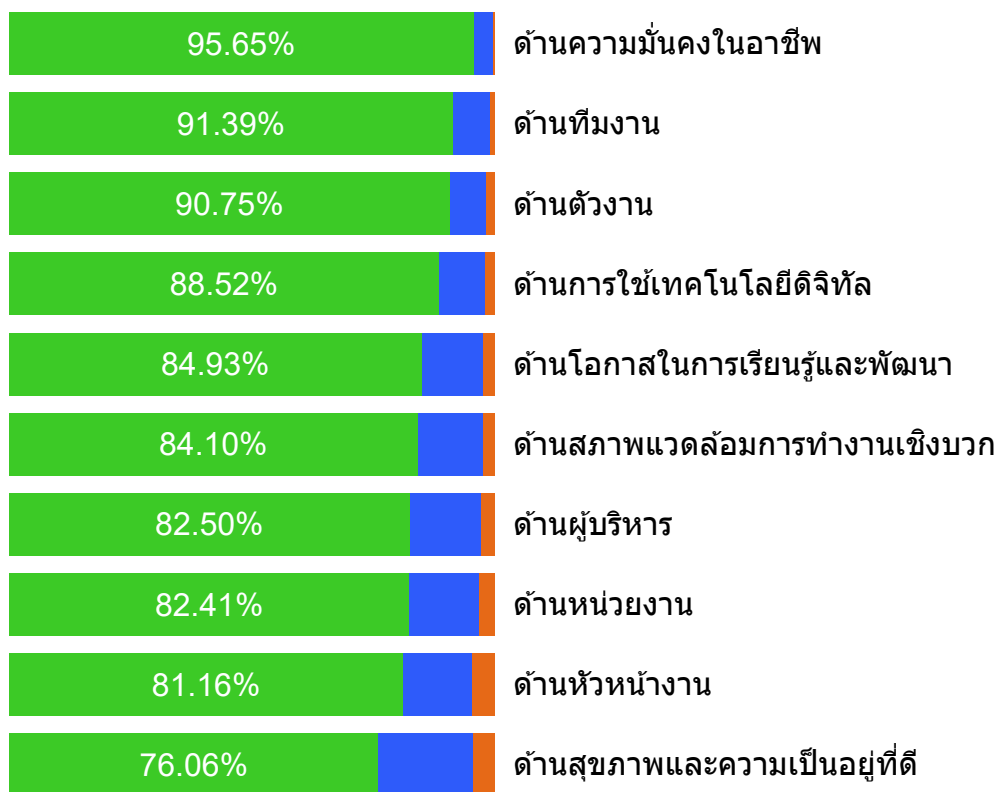
ส่วนราชการ	คะแนนความผูกพันเฉลี่ย
กรมสรรพสามิต	89.41
กรมการขนส่งทางบก	88.82
กรมพัฒนาธุรกิจการค้า	86.43
กรมศุลกากร	86.13
สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	86.08



ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

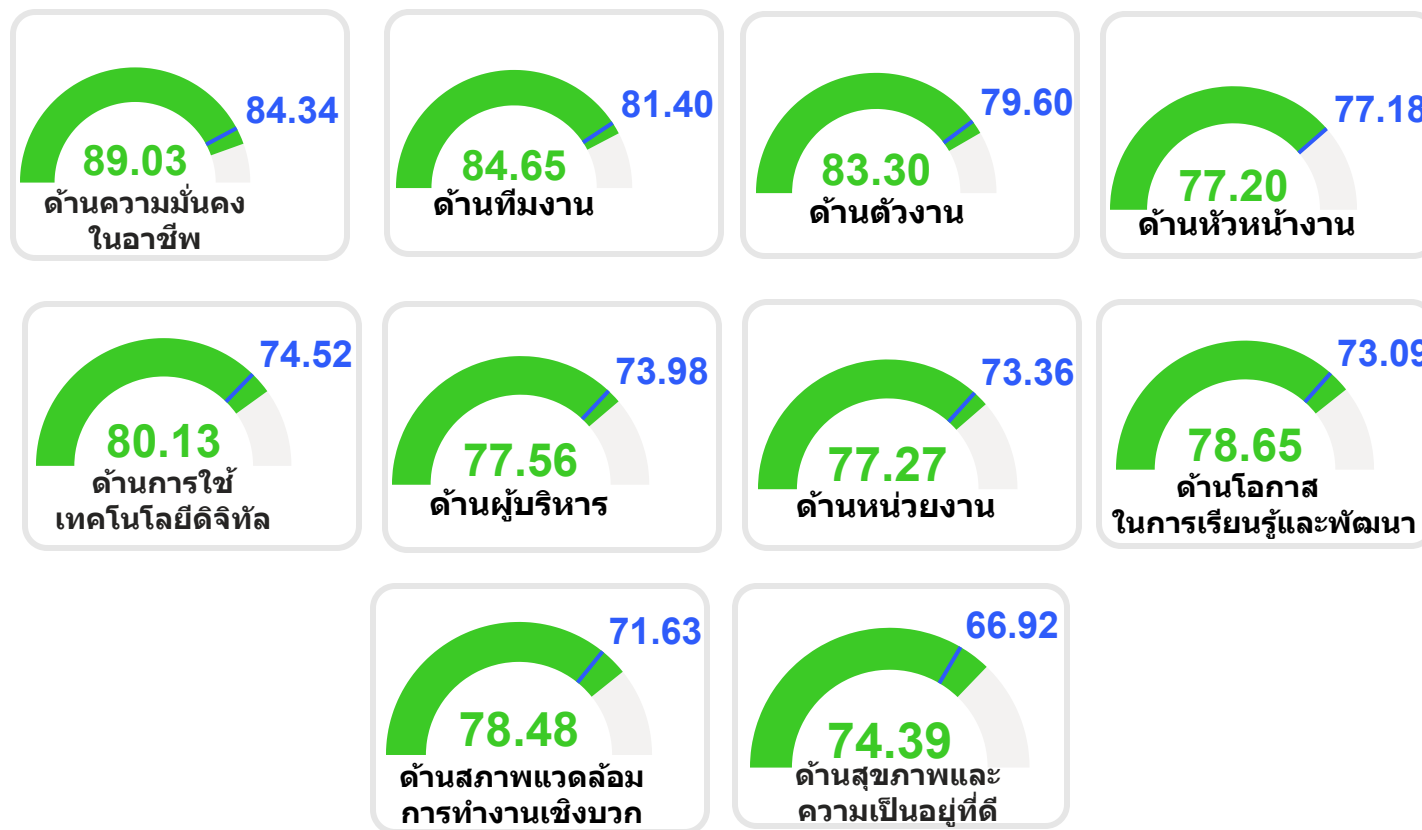
ความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน 10 ด้าน

กรมพัฒนาที่ดิน



Sentiments ● Positive ● Neutral ● Negative

คะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านต่าง ๆ
เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของภาคราชการ



— คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของภาคราชการ

คะแนนความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

2569

84.78

2567

83.81

Response Scale

2569

2567

ความผูกพันต่อ งาน	05. ฉันรู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	88.60%	87.41%
	06. ฉันมองหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อให้งานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	95.34%	94.33%
	07. ฉันยินดีทุ่มเทพล้งกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	96.57%	95.01%
	08. ฉันมักจะอดทนและบากบั่นแม้จะเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายเพื่อให้งานสำเร็จ	95.34%	95.01%
	09. ฉันรู้สึกภูมิใจในงานที่ฉันทำ	95.71%	94.67%
ความผูกพันต่อ องค์กร	37. ฉันบอกกล่าวกับผู้อื่นว่าหน่วยงานของฉันเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วยอย่างยิ่ง	85.29%	84.58%
	38. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานที่ฉันทำงานอยู่	72.67%	70.98%
	39. ฉันภาคภูมิใจในหน่วยงานของฉัน	90.69%	89.12%
	40. ฉันยินดีทำงานส่วนรวมของหน่วยงานเมื่อหน่วยงานต้องการ	95.96%	95.35%
	41. ฉันเชื่อในเป้าหมาย พันธกิจ และการทำงานของหน่วยงานของฉัน	91.79%	91.27%
แรงจูงใจใน บริการสาธารณะ	57. ฉันพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้บางครั้งฉันจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม	96.69%	94.67%
	58. การสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นกับประชาชนและสังคมโดยรวมมีความสำคัญกับฉันมากกว่าความสำเร็จส่วนบุคคล	96.81%	94.78%
	59. การทำในสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อประชาชนและส่วนรวมสำคัญที่สุด แม้บางครั้งอาจจะขัดกับความสนใจของฉัน	96.20%	94.44%
	60. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ	78.68%	74.72%

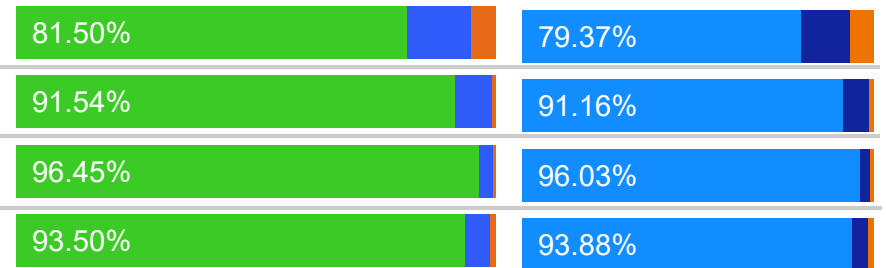
ด้านตัวงาน (My Work)

01. ฉันมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน
02. งานของฉันทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่า
03. ฉันรู้ว่างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร
04. ฉันได้รับมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน

Response Scale

2569

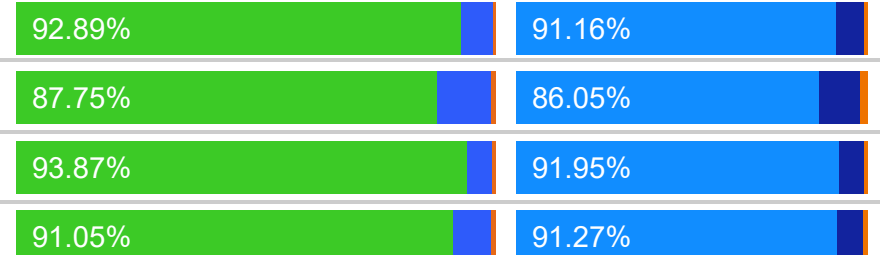
2567



ด้านทีมงาน (My Team)

17. ฉันสามารถพึ่งพาทีมงานของฉันได้เมื่อฉันประสบปัญหาในการทำงาน
18. ทีมงานของฉันใส่ใจในสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน
19. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ
20. การสื่อสารและการแบ่งปันข้อมูลในทีมงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Response Scale



ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)

Response Scale

2569

2567

10. หัวหน้าของฉันส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานของทีม

82.58%

79.11%

11. หัวหน้าของฉันและฉันสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้

84.03%

81.04%

12. Feedback ที่ฉันได้รับจากหัวหน้าของฉันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของฉัน

82.41%

78.75%

13. ฉันได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม

79.93%

76.70%

14. หัวหน้าของฉันสามารถตอบสนองต่ออุปสรรคหรือความล้มเหลวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

79.16%

75.23%

15. หัวหน้าของฉันสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

77.27%

76.36%

16. หัวหน้าของฉันส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของฉัน

82.74%

78.98%

ด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)

Response Scale

2569

2567

21. ผู้บริหารสามารถจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ดี

82.86%

80.55%

22. ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ ทิศทาง และลำดับความสำคัญของงานได้อย่างชัดเจน

84.01%

81.27%

23. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับบุคลากร

79.24%

77.41%

24. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของการทำงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

84.09%

80.23%

25. ผู้บริหารและฉันสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้

78.64%

77.68%

26. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร

84.03%

83.07%

27. ผู้บริหารทำงานร่วมกันเป็นทีม

84.61%

82.82%

ด้านหน่วยงาน (My Agency)

Response Scale

2569

2567

28. หน่วยงานของฉันสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความสามารถสอดคล้อง และเหมาะสมกับตำแหน่งต่าง ๆ

76.63%

-

29. หน่วยงานของฉันประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน เช่น การให้บริการประชาชนที่ดีเยี่ยม เป็นต้น

89.69%

89.78%

30. หน่วยงานของฉันมีการเปิดเผยข้อมูลให้เข้าถึงและตรวจสอบได้ (Open Government)

90.67%

90.92%

31. การสื่อสารภายในหน่วยงานของฉันมีประสิทธิภาพ

84.42%

84.51%

32. ฉันมั่นใจว่าเมื่อฉันร้องเรียนการกระทำผิดทางวินัย จะมีการดำเนินการอย่างเหมาะสม

80.12%

78.60%

33. หากฉันมีความคับข้องใจโดยมีเหตุเกิดจากผู้บังคับบัญชา ฉันสามารถร้องทุกข์และจะมีการพิจารณาอย่างเหมาะสม

76.36%

75.32%

34. หน่วยงานของฉันปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม

75.99%

71.56%

35. การเจ้าหน้าที่ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของฉันเปิดกว้างพร้อมรับฟังโดยไม่ละเมิดความลับของผู้อื่น

83.64%

81.14%

36. การเจ้าหน้าที่ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของฉันให้บริการและทำงานได้อย่างรวดเร็วทันการณ

84.09%

81.16%

ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)

Response Scale

2569

2567

42. ฉันเข้าใจและมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง

82.74%

77.89%

43. ฉันสามารถเข้าถึงโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาที่เหมาะสมเมื่อฉันต้องการ

89.78%

82.99%

44. ฉันได้รับการหมุนเวียนงานที่เป็นประโยชน์กับการทำงานของฉัน

82.27%

78.73%

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)

Response Scale

45. บุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานยอดเยี่ยมได้รับการยอมรับ หรือรางวัลอย่างเหมาะสม

83.82%

80.84%

46. ฉันพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

88.36%

85.37%

47. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันเหมาะสม

75.86%

71.88%

48. ฉันสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์และตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

88.36%

86.85%

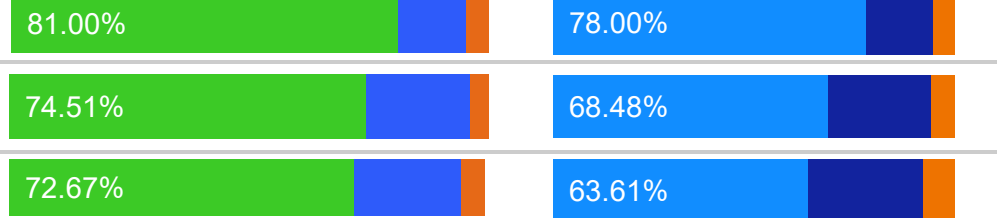
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)

49. ฉันมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
50. สวัสดิการเพิ่มเติมที่หน่วยงานของฉันจัดให้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน เช่น สวัสดิการกักเงิน สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น
51. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น

Response Scale

2569

2567



ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Utilization)

52. หน่วยงานของฉันมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการและกระบวนการทำงาน โดยอาศัยเทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัล (Digital Government) ได้อย่างเหมาะสม
53. ฉันสามารถใช้ทรัพยากรที่หน่วยงานจัดหาให้ได้อย่างเพียงพอต่อการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
54. ฉันมีองค์ความรู้และทักษะด้านดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการทำงานของฉัน

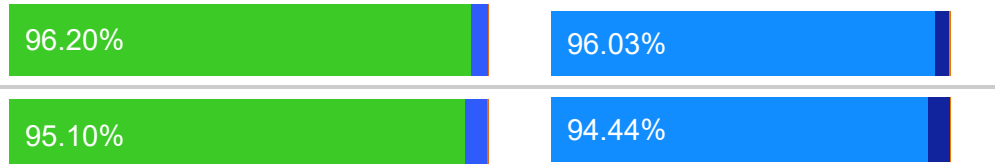
Response Scale



ด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)

55. งานของฉันมีความมั่นคง
56. งานของฉันเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง

Response Scale



Sentiments

- Positive
- Neutral
- Negative

● Positive ● Neutral ● Negative

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

รายละเอียดผลการสำรวจความผูกพันจำแนกตามกลุ่ม Workforce Segmentation

ประเภทตำแหน่ง	คะแนนความผูกพันเฉลี่ย	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
บริหาร	98.33	98.33	96.67	100.00
อำนวยการ	92.42	93.44	91.25	92.58
ทั่วไป	86.50	88.52	83.93	87.05
วิชาการ	84.01	86.27	81.34	84.42

กำลังคนคุณภาพ	คะแนนความผูกพันเฉลี่ย	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
Talent	88.41	91.80	85.30	88.13

เพศ	คะแนนความผูกพันเฉลี่ย	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
ชาย	85.63	87.54	82.73	86.61
หญิง	84.27	86.60	81.82	84.38

Generation*	คะแนนความผูกพันเฉลี่ย	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
Gen X	85.26	88.02	82.74	85.04
Millennials	84.75	86.41	82.32	85.52
Gen Z	80.96	82.73	75.91	84.23

กรมพัฒนาที่ดิน

อายุราชการ	คะแนนความผูกพันเฉลี่ย	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
31 ปีขึ้นไป	88.56	91.37	86.57	87.75
11 - 15 ปี	85.59	87.58	82.98	86.22
1 - 5 ปี	85.42	86.71	83.10	86.46
16 - 20 ปี	85.36	87.72	82.03	86.33
น้อยกว่า 6 เดือน	84.58	83.33	85.00	85.42
26 - 30 ปี	83.95	86.33	80.86	84.67
6 - 10 ปี	83.92	85.75	81.54	84.46
21 - 25 ปี	83.36	86.29	81.82	81.96
มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี	80.82	84.04	73.08	85.34

รายได้รวม	คะแนนความผูกพันเฉลี่ย	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
70,001 บาทขึ้นไป	91.52	92.95	90.68	90.91
40,001 - 50,000 บาท	85.74	87.74	83.74	85.74
60,001 - 70,000 บาท	85.12	87.08	82.50	85.76
20,001 - 30,000 บาท	84.49	86.03	81.87	85.58
30,001 - 40,000 บาท	84.36	86.50	82.20	84.38
10,001 - 20,000 บาท	84.32	86.23	80.82	85.91
50,001 - 60,000 บาท	83.94	87.96	80.60	83.25

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

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

รายละเอียดผลการสำรวจความผูกพัน

ส่วนราชการระดับกระทรวง 10 อันดับแรก
ตามคะแนนความผูกพันรวม

ส่วนราชการระดับกระทรวง	คะแนนความผูกพันเฉลี่ย	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
กระทรวงคมนาคม	84.45	86.75	82.24	84.37
กระทรวงแรงงาน	81.13	85.30	76.38	81.71
กระทรวงมหาดไทย	80.79	84.14	76.84	81.39
กระทรวงอุตสาหกรรม	80.76	83.64	77.16	81.49
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	80.53	84.50	75.87	81.22
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	80.44	84.32	76.52	80.48
กระทรวงการคลัง	80.28	83.65	77.03	80.17
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	80.20	83.48	76.41	80.70
กระทรวงยุติธรรม	80.19	83.95	75.92	80.69
กระทรวงพาณิชย์	80.15	83.33	76.24	80.88

ส่วนราชการระดับกรม 10 อันดับแรก
ตามคะแนนความผูกพันรวม

ส่วนราชการระดับกรม	คะแนนความผูกพันเฉลี่ย	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
กรมสรรพสามิต	89.41	90.90	88.01	89.32
กรมการขนส่งทางบก	88.82	90.27	87.43	88.76
กรมพัฒนาธุรกิจการค้า	86.43	86.68	86.29	86.32
กรมศุลกากร	86.13	86.84	85.15	86.41
สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	86.08	88.25	84.03	85.96
กรมกิจการผู้สูงอายุ	84.99	89.54	80.26	85.18
กรมทางหลวงชนบท	84.86	86.37	83.27	84.92
กรมพัฒนาที่ดิน	84.78	86.95	82.17	85.23
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล	84.14	87.08	81.59	83.74
กรมสอบสวนคดีพิเศษ	83.85	86.54	79.87	85.13

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กรมพัฒนาที่ดิน

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งสูงสุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
03. ฉันรู้ว่างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	96.45%
55. งานของฉันมีความมั่นคง	96.20%
56. งานของฉันเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง	95.10%
19. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ	93.87%
04. ฉันได้รับมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	93.50%

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งต่ำสุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
51. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น	72.67%
50. สวัสดิการเพิ่มเติมที่หน่วยงานของฉันจัดให้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน เช่น สวัสดิการกู้ยืมเงิน สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น	74.51%
47. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันเหมาะสม	75.86%
34. หน่วยงานของฉันปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม	75.99%
33. หากฉันมีความคับข้องใจโดยมีเหตุเกิดจากผู้บังคับบัญชา ฉันสามารถร้องทุกข์และจะมีการพิจารณาอย่างเหมาะสม	76.36%

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

กรมพัฒนาที่ดิน

ประเภทตำแหน่ง	ร้อยละ
วิชาการ	75.37%
ทั่วไป	22.30%
อำนวยการ	1.96%
บริหาร	0.37%
รวม	100.00%

กำลังคนคุณภาพ	ร้อยละ
Non-talent	93.87%
Talent	6.13%
รวม	100.00%

เพศ	ร้อยละ
หญิง	62.13%
ชาย	37.87%
รวม	100.00%

Generation*	ร้อยละ
Millennials	48.28%
Gen X	46.32%
Gen Z	5.39%
รวม	100.00%

อายุราชการ	ร้อยละ
11 - 15 ปี	18.50%
6 - 10 ปี	17.16%
21 - 25 ปี	16.18%
1 - 5 ปี	15.44%
16 - 20 ปี	15.07%
26 - 30 ปี	7.84%
31 ปีขึ้นไป	6.25%
มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี	3.19%
น้อยกว่า 6 เดือน	0.37%
รวม	100.00%

รายได้รวม	ร้อยละ
20,001 - 30,000 บาท	29.17%
30,001 - 40,000 บาท	18.38%
40,001 - 50,000 บาท	16.54%
50,001 - 60,000 บาท	15.32%
10,001 - 20,000 บาท	13.48%
60,001 - 70,000 บาท	4.41%
70,001 บาทขึ้นไป	2.70%
รวม	100.00%

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