



Ordinary Civil Servants
**ENGAGEMENT
REPORT 2024**

รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กรมพัฒนาที่ดิน

โดย สำนักงาน ก.พ.

คำนำ

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

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



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 จัดทำขึ้นเพื่อเป็นหนึ่งในเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจสถานะของบุคลากรและองค์กร สามารถตัดสินใจและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาและออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม การจะสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นได้ ต้องเกิดจากการนำผลการสำรวจที่ได้ไปพัฒนาเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหารและทุกคนในองค์กร ทั้งหัวหน้างาน หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่และตัวข้าราชการด้วยต่อไป



กลุ่มกลยุทธ์การบริหารข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

สำนักงาน ก.พ.

กรกฎาคม 2567

สรุปสาระสำคัญ

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

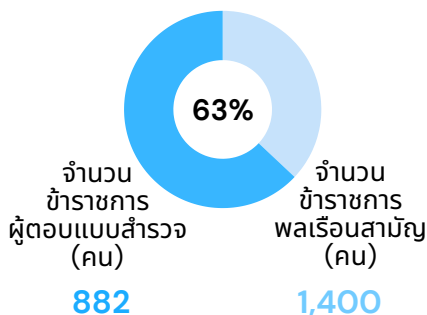
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กรมพัฒนาที่ดิน



อัตราการตอบ
63.00%

ผู้ตอบแบบสำรวจ :
ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ทุกประเภทตำแหน่ง

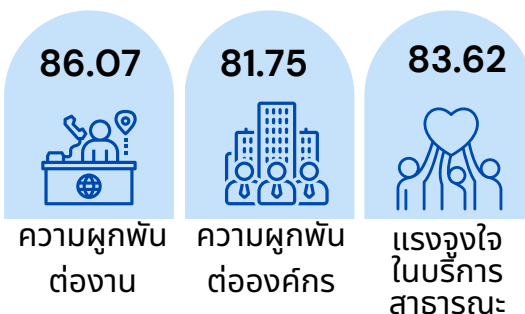


ดัชนีความผูกพัน

83.81

ดัชนีความผูกพัน (Employee Engagement Index - EEI) :

เพิ่มขึ้นจากปี 2565 (+0.84)
โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้



คะแนนเฉลี่ยของปัจจัย
ในงาน 10 ปัจจัย

ความมั่นคงในอาชีพ	87.73
ทีมงาน	82.77
ตัวงาน	82.20
สภาพแวดล้อมฯ เชิงบวก	76.47
ผู้บริหาร	76.17
หน่วยงาน	75.97
โอกาสในการเรียนรู้	75.84
หัวหน้างาน	75.34
New Normal	72.42
สุขภาพ&ความเป็นอยู่	70.93

ดัชนีความผูกพัน ตามกลุ่มช่วงอายุ (Generation)



Boomer
81.10



Gen X
83.97



Millennials
83.66



Gen Z
86.00

ข้อคำถามที่มีผู้ตอบเชิงบวกสูงสุด

3. ฉันรู้ว่างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	96.03%
55. งานของฉันมีความมั่นคง	96.03%
56. งานของฉันเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง	94.44%
4. ฉันได้รับมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	93.88%

ข้อคำถามที่มีผู้ตอบเชิงบวกต่ำสุด

52. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น	63.61%
51. สวัสดิการเพิ่มเติมที่หน่วยงานของฉันจัดให้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน เช่น สวัสดิการกู้ยืมเงิน สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น	68.48%
35. หน่วยงานของฉันปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม	71.32%

สารบัญ

คำนำ

สรุปสาระสำคัญ

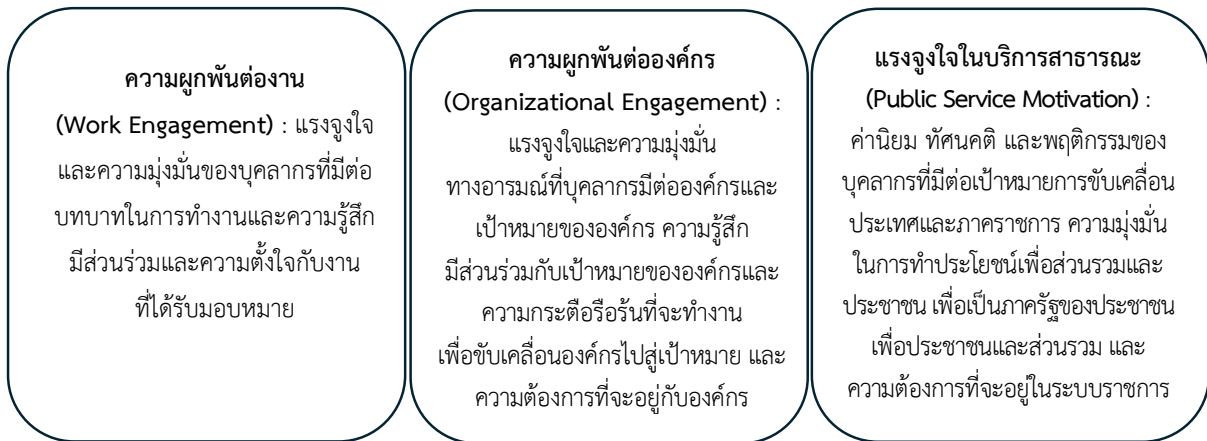
ส่วนที่ 1	บทนำ	1
	- กรอบแนวคิด	
	- เครื่องมือการสำรวจ	
	- การดำเนินการสำรวจ	
ส่วนที่ 2	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ	5
ส่วนที่ 3	ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ	6
ส่วนที่ 4	ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน	7
ส่วนที่ 5	ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ	8
ส่วนที่ 6	สรุปผลการสำรวจของส่วนราชการระดับกระทรวง	10
ภาคผนวก	Dashboard แสดงรายละเอียดผลการสำรวจความผูกพัน	11
	● ภาพรวมผลสำรวจ	
	● ความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	
	● ร้อยละของความคิดเห็นเชิงบวกต่อดัชนีความผูกพันรายข้อคำถาม	
	● ร้อยละของความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยในงานรายข้อคำถาม	
	● รายละเอียดผลการสำรวจความผูกพันจำแนกตามกลุ่ม Workforce Segmentation	
	● ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งสูงสุดและต่ำสุด 5 อันดับแรก	
	● ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ	

ส่วนที่ 1 : บทนำ

กรอบแนวคิด

นิยามความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

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



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 และ เป้าหมายในอาชีพของบุคลากร ความสอดคล้องระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับภารกิจของ หน่วยงาน และความสอดคล้องระหว่างงานกับภารกิจของภาครัฐ
 ทีมงาน (My Team)	การทำงานร่วมกันเป็นทีม ความสามารถของทีมงานในการทำงาน ความสัมพันธ์และการสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บรรยากาศในการทำงาน และความสามารถของทีมงานในการปรับตัว เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
 หัวหน้างาน (My Supervisor)	การบริหารทีมงาน การให้โอกาสบุคลากรในการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ การเปิดกว้างและ ยอมรับความแตกต่าง การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา การโค้ชและการสอนงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ ความโปร่งใสและเป็นธรรม
 ผู้บริหาร (My Senior Executive)	การบริหารองค์กร การสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่น การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน การบริหารจัดการอย่างเป็นธรรม รวมทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา และการเพิ่ม ขีดความสามารถของคนในหน่วยงาน
 หน่วยงาน (My Agency)	ความสำเร็จของหน่วยงานในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน และการเป็นภาครัฐของ ประชาชนเพื่อประชาชนและส่วนรวม การเป็นภาครัฐดิจิทัลและรัฐบาลเปิด (Digital and Open Government) ความโปร่งใส เป็นธรรม การรักษามาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และการทำงานของผู้รับผิดชอบงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
 สภาพแวดล้อมการ ทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)	วัฒนธรรมองค์กร การยอมรับและชื่นชมบุคลากรจากผลงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่สมเหตุสมผล สภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างการมีส่วนร่วมและการปฏิบัติที่เป็นธรรม การยอมรับความแตกต่างหลากหลาย และการมีทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
 สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)	นโยบายการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ความปลอดภัยและสุขภาวะอนามัย ในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

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

กรอบแนวคิดในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ สรุปลได้ตามภาพที่ 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 สุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี 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

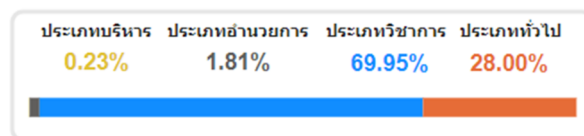
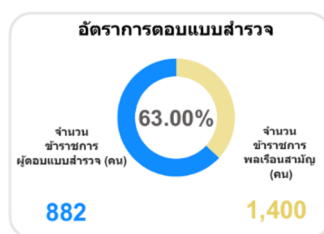
การดำเนินการสำรวจ

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

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

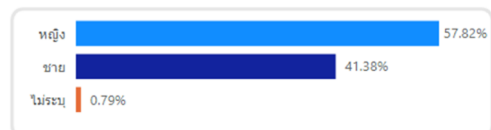
ประชากร ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภทและระดับตำแหน่ง คือ ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป สังกัดราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคใน 19 กระทรวง และส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง รวม 143 ส่วนราชการ จำนวนทั้งสิ้น 423,710 คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2565 และ กุมภาพันธ์ 2567) โดยประชากรของกรมพัฒนาที่ดิน มีจำนวน 1,400 คน

ผู้ตอบแบบสำรวจของกรมพัฒนาที่ดิน ประกอบด้วย ข้าราชการประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป จำนวน 882 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 ของจำนวนประชากรของกรมพัฒนาที่ดิน โดยพบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 69.95 รองลงมาเป็นประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 28.00 รองลงมาเป็นประเภทอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 1.81 และประเภทบริหาร คิดเป็นร้อยละ 0.23 ตามลำดับ

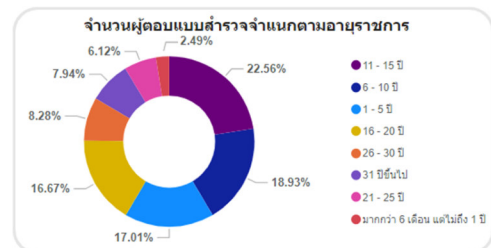


จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจจำแนกตามกลุ่มต่าง ๆ

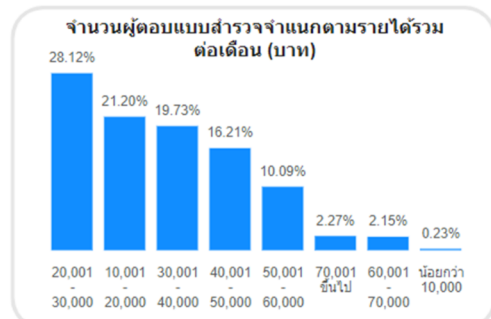
- **เพศ** ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.82 เพศชาย ร้อยละ 41.38 และไม่ระบุ ร้อยละ 0.79 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด



- **อายุราชการ** ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรกรับราชการมาแล้ว 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.56 รองลงมาคือ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.93 และอันดับสามอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.01 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด



- **รายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือน** ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรกมีระดับรายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 28.12 รองลงมาอยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 21.20 และอันดับสามอยู่ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท ร้อยละ 19.73



ส่วนที่ 3 : ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

คะแนนความผูกพันรวมของกรมพัฒนาที่ดิน คิดเป็น 83.81 เพิ่มขึ้นจากปี 2565 (+0.84) โดยมีคะแนนความผูกพันในแต่ละมิติ ดังนี้ คะแนนความผูกพันต่องาน คิดเป็น 86.07 คะแนนความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็น 81.75 และคะแนนแรงจูงใจในบริการสาธารณะ คิดเป็น 83.62

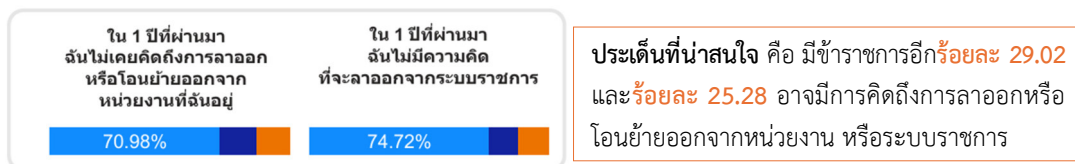


เมื่อวิเคราะห์กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่า

- ผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 89.74 อยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพัน (Engaged)¹ ร้อยละ 7.55 อยู่ในกลุ่มที่ความผูกพันต่ำ (Disengaged)² และร้อยละ 2.71 อยู่ในกลุ่มที่ไม่มีความผูกพัน (Actively Disengaged)³



- ผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 70.98 ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงาน ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา และร้อยละ 74.72 ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา



¹ กลุ่มที่มีความผูกพัน (Engaged) สะท้อนแนวโน้มของผู้ที่มีความมุ่งมั่นและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ แสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน รู้สึกภูมิใจกับเป้าหมายของส่วนราชการและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งมีแนวโน้มที่จะตั้งใจทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน (ผู้ที่ตอบเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง)

² กลุ่มที่ความผูกพันต่ำ (Disengaged) สะท้อนแนวโน้มของผู้ที่อาจจะขาดความมุ่งมั่นและไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะทำงานเท่าที่ได้รับมอบหมายและอาจผลิตผลงานได้ไม่เป็นไปตามความคาดหวังเนื่องจากไม่มีความกระตือรือร้นในงานและไม่รู้สึกภูมิใจกับเป้าหมายของส่วนราชการ 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 (87.73) รองลงมา คือ ด้านทีมงาน (82.77) และอันดับที่สาม คือ ด้านตัวงาน (82.20)

ปัจจัย	คะแนนเฉลี่ย
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	87.73
ด้านทีมงาน	82.77
ด้านตัวงาน	82.20
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	76.47
ด้านผู้บริหาร	76.17
ด้านหน่วยงาน	75.97
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	75.84
ด้านหัวหน้างาน	75.34
ด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)	72.42
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	70.93

เมื่อพิจารณาข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีจำนวนผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) สูงสุด คือ ข้อ 3 “ฉันรู้ว่าจะงานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร” และต่ำสุด คือ ข้อ 52 “นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น” (รายละเอียดข้อคำถามปรากฏตามภาคผนวก)

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) สูงที่สุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของผู้เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ฉันรู้ว่าจะงานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	96.03%
55. งานของฉันมีความมั่นคง	96.03%
56. งานของฉันเป็นที่ยอมรับของครอบครัว	94.44%
4. ฉันได้รับมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	93.88%
19. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ	91.95%
31. หน่วยงานของฉันมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการและกระบวนการทำงาน โดยอาศัยเทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัล (Digital Government) ได้อย่างเหมาะสม	91.72%

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) ต่ำที่สุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของผู้เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง
52. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น	63.61%
51.สวัสดิการเพิ่มเติมที่หน่วยงานของฉันจัดให้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน เช่น สวัสดิการกู้ยืมเงิน สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น	68.48%
35. หน่วยงานของฉันปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม	71.32%
48. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันเหมาะสม	71.88%
28. หน่วยงานของฉันสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ	73.47%

ส่วนที่ 5 : ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพัน ของข้าราชการพลเรือนสามัญ

จากการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพิจารณาอิทธิพลของปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมพัฒนาที่ดิน พบว่า มี 7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยเรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

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

ดังนั้น ในการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนราชการควรเน้นให้ความสำคัญกับ 7 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 ทัวถึง สอดคล้องกับความต้องการ โดยมีการช่วยจัดอุปสรรค
ด้านทีมงาน	● การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นทีมผ่านการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ หรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม ● การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เช่น การมี Co-working space ● การพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน
ด้านการทำงาน New Normal	● การอนุญาตให้ทำงานนอกสถานที่ตั้ง หรือมีการกำหนดช่วงเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น ● การสนับสนุนทรัพยากรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่คล่องตัว
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	● การจัดให้มีการมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการเป็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ● <u>การส่งเสริมการมีสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับส่วนตัวในรูปแบบต่าง ๆ</u> อาทิ สํารวจภาระงาน (Workload) ของบุคลากร ปรับปรุงระบบและกระบวนการงานโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นลง ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารเวลา การตั้งเป้าหมายและจัดลำดับกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งเรื่องงานและชีวิตส่วนตัว เรียนรู้การต่อรองและการขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น ● <u>การส่งเสริมสุขภาพกายที่ดี</u> อาทิ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบรางวัลหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จัดให้มีสถานที่และอุปกรณ์สร้างเสริมสุขภาพ โดยมีการดูแลให้ใช้งานได้อย่างเหมาะสมอยู่เสมอ ● <u>การส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี</u> อาทิ ประเมินระดับความเครียดหรือภาวะ Burn Out จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพจิต จัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความเครียด ● <u>การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี</u> อาทิ จัดสวัสดิการภายในส่วนราชการโดยสอบถามความต้องการของบุคลากร จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการเงิน

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

ผลการสำรวจของส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สรุปได้ดังนี้

1. คะแนนความผูกพัน ความผูกพันรวมคิดเป็น 79.43 ลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (-0.73)

ส่วนราชการ	ความผูกพันรวม	เทียบกับปี 2565	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
ภาพรวมกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	79.43	-0.73	82.60	75.99	79.71

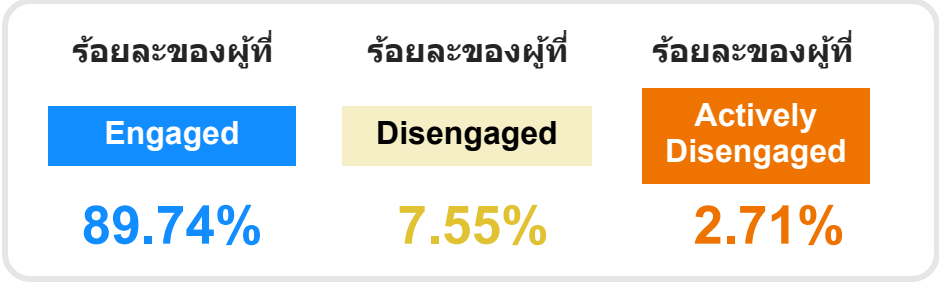
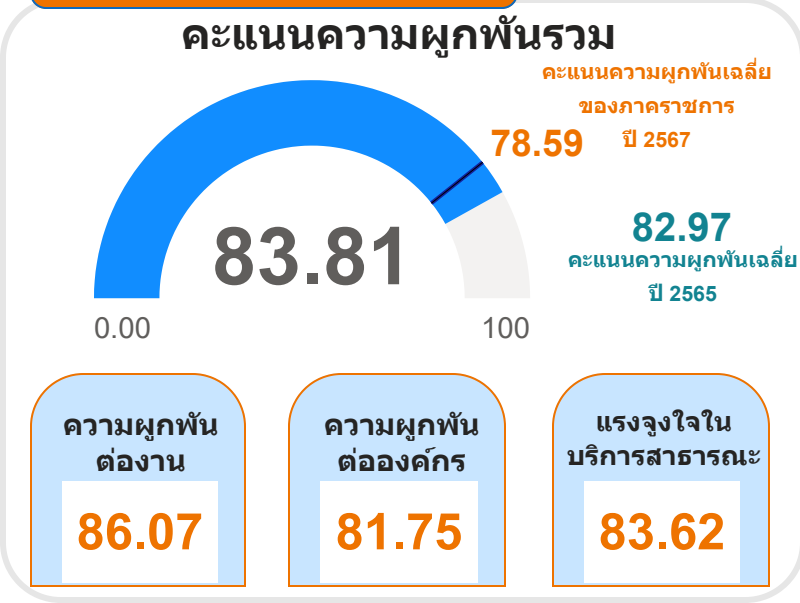
2. คะแนนปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกระทรวง พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ และคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)

ปัจจัย	คะแนน	ส่วนต่างจากปี 2565
1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	83.81	-1.09
2. ด้านทีมงาน	80.26	-0.17
3. ด้านตัวงาน	78.85	-0.69
4. ด้านหัวหน้างาน	73.92	+0.90
5. ด้านหน่วยงาน	71.97	-5.44
6. ด้านผู้บริหาร	71.87	-1.93
7. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	71.25	-3.48
8. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	70.09	-0.65
9. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	64.63	-3.89
10. ด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)	64.13	-

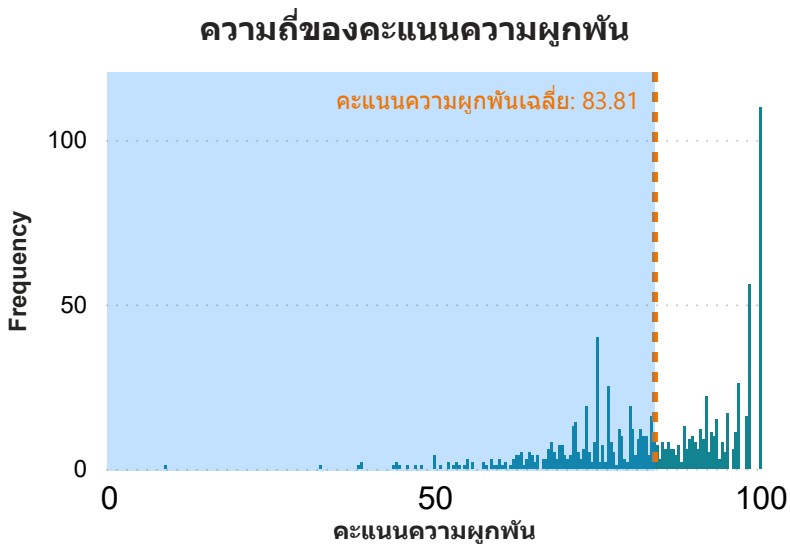
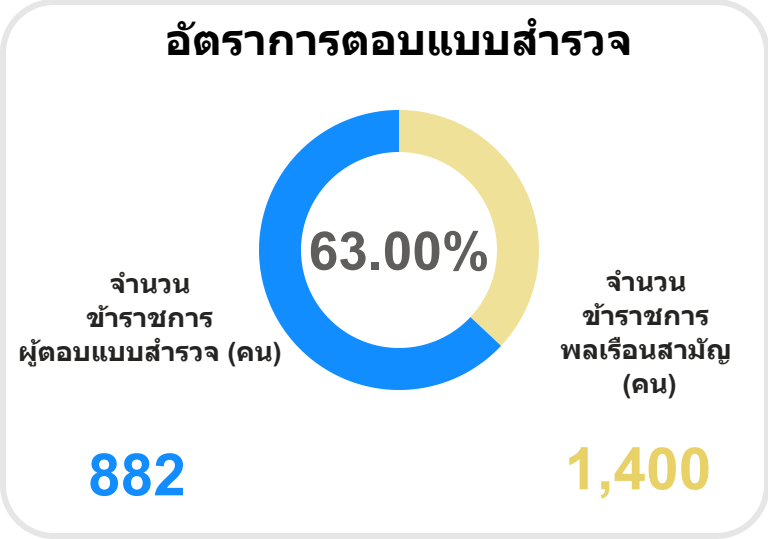
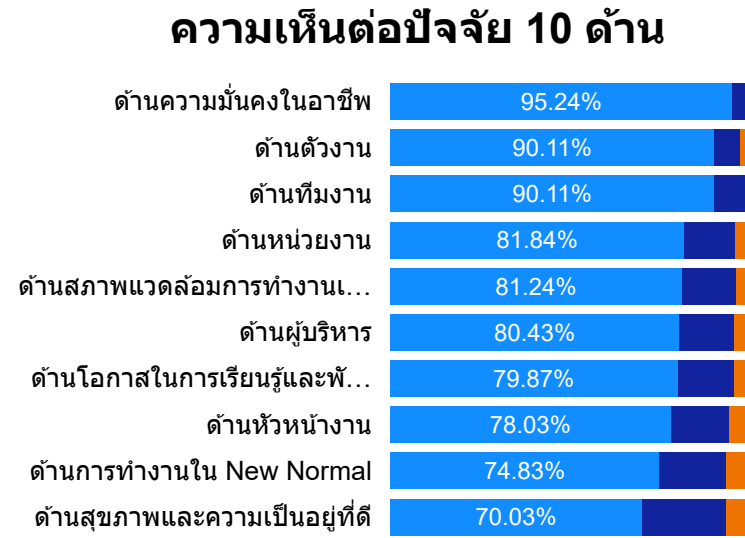
ภาคผนวก

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ภาพรวมผลสำรวจ



กรมพัฒนาที่ดิน



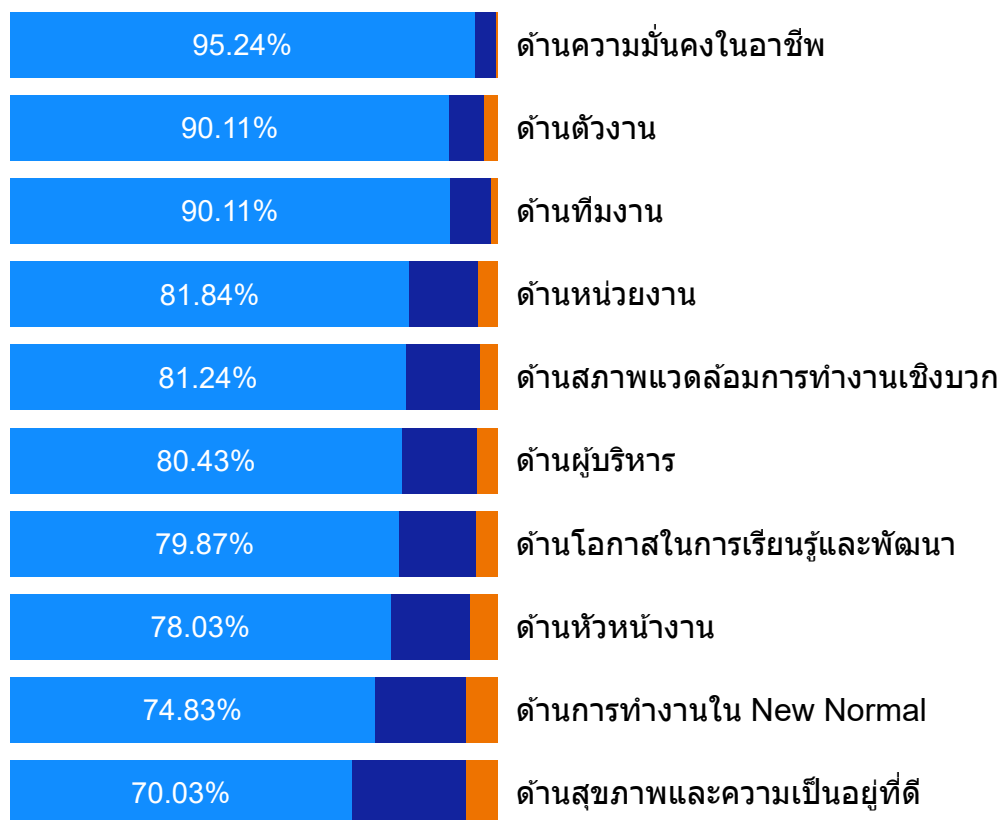
ส่วนราชการระดับกรมที่มีคะแนนความผูกพันสูงสุด 5 อันดับแรก

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

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

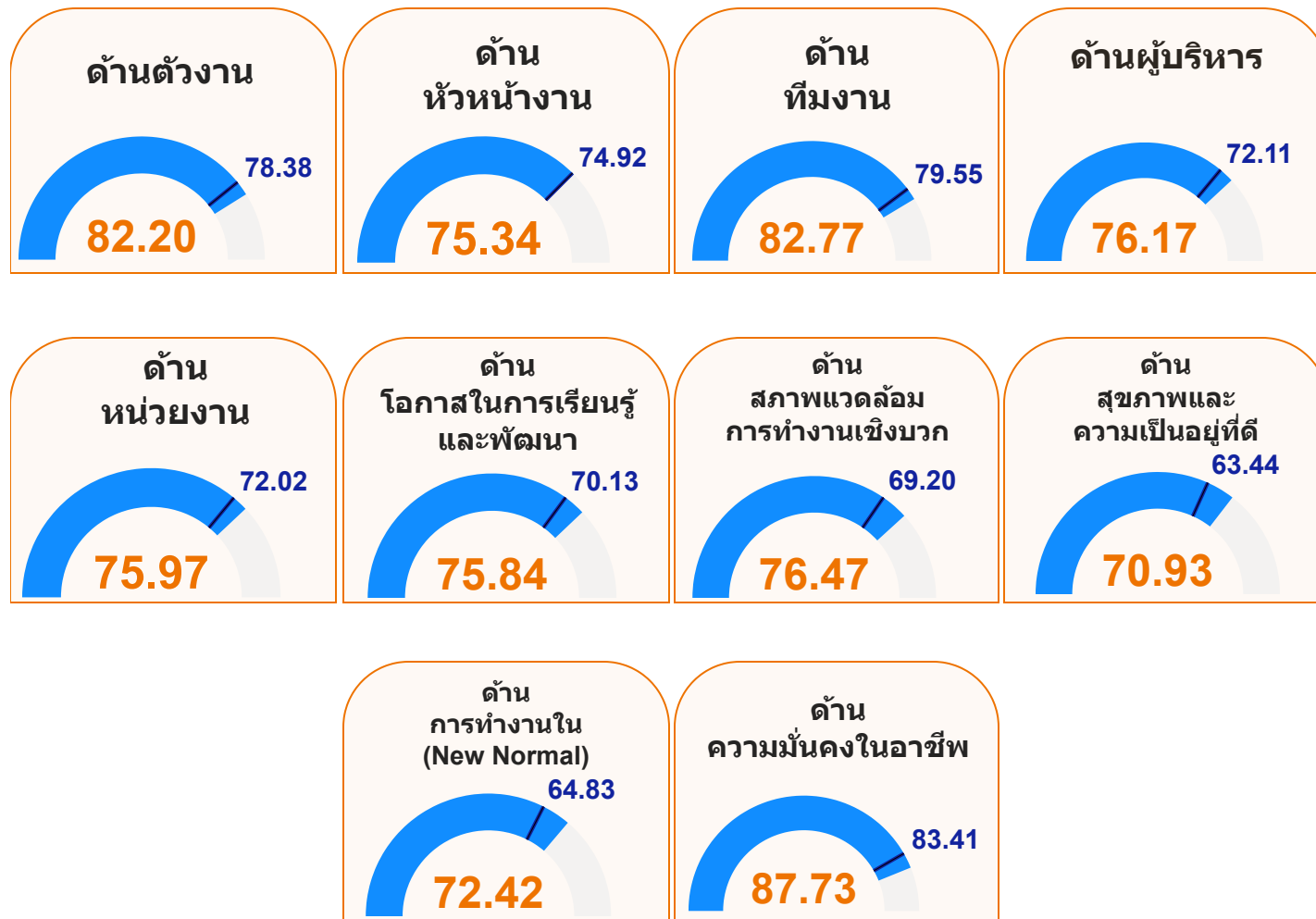
กรมพัฒนาที่ดิน

ความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน 10 ด้าน



Sentiments ● Positive ● Neutral ● Negative

คะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านต่าง ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของภาคราชการ



*คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของภาคราชการ

คะแนนความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

2567
83.81

2565
82.97

Response Scale

ความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ หมายถึง ความมุ่งมั่น ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งวัดได้จากการแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายของหน่วยงานและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อน องค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน

ความผูกพันต่อ งาน		2567	2565
	05. ฉันรู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	87.41%	86.76%
	06. ฉันมองหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อให้งานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	94.33%	95.20%
	07. ฉันยินดีทุ่มเทพลังกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	95.01%	94.72%
	08. ฉันมักจะอดทนและบากบั่นแม้จะเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายเพื่อให้งานสำเร็จ	95.01%	95.49%
ความผูกพันต่อ องค์กร	09. ฉันรู้สึกภูมิใจในงานที่ฉันทำ	94.67%	93.86%
	38. ฉันบอกกล่าวกับผู้อื่นว่าหน่วยงานของฉันเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วยอย่างยิ่ง	84.58%	81.77%
	39. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานที่ฉันทำงานอยู่	70.98%	67.47%
	40. ฉันภาคภูมิใจในหน่วยงานของฉัน	89.12%	88.00%
	41. ฉันยินดีทำงานส่วนรวมของหน่วยงานเมื่อหน่วยงานต้องการ	95.35%	94.15%
แรงจูงใจใน บริการสาธารณะ	42. ฉันเชื่อในเป้าหมาย พันธกิจ และการทำงานของหน่วยงานของฉัน	91.27%	91.17%
	57. ฉันพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้บางครั้งฉันจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม	94.67%	95.30%
	58. การสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นกับประชาชนและสังคมโดยรวมมีความสำคัญกับฉันมากกว่าความสำเร็จส่วนบุคคล	94.78%	94.63%
	59. การทำในสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อประชาชนและส่วนรวมสำคัญที่สุด แม้บางครั้งอาจจะขัดกับความสนใจของฉัน	94.44%	93.38%
	60. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ	74.72%	76.58%

ด้านตัวงาน (My Work)

Response Scale

2567

2565

01. ฉันมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน

79.37%

77.26%

02. งานของฉันทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่า

91.16%

90.40%

03. ฉันรู้ว่ทำงานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร

96.03%

95.59%

04. ฉันได้รับมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน

93.88%

91.55%

ด้านทีมงาน (My Team)

Response Scale

2567

2565

17. ฉันสามารถพึ่งพาทีมงานของฉันได้เมื่อฉันประสบปัญหาในการทำงาน

91.16%

90.69%

18. ทีมงานของฉันใส่ใจในสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน

86.05%

84.26%

19. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ

91.95%

92.80%

20. การสื่อสารและการแบ่งปันข้อมูลในทีมงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

91.27%

90.02%

ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)

Response Scale

2567

2565

10. หัวหน้าของฉันส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานของทีม

79.11%

75.94%

11. หัวหน้าของฉันและฉันสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้

81.04%

74.42%

12. Feedback ที่ฉันได้รับจากหัวหน้าของฉันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของฉัน

78.75%

79.07%

13. ฉันได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม

76.70%

75.77%

14. หัวหน้าของฉันสามารถตอบสนองต่ออุปสรรคหรือความล้มเหลวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

75.23%

72.82%

15. หัวหน้าของฉันสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

76.36%

71.53%

16. หัวหน้าของฉันส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของฉัน

78.98%

76.95%

Sentiments

Positive Neutral Negative

Positive Neutral Negative

ด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)

Response Scale

2567

2565

21. ผู้บริหารสามารถจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ดี

80.55%

81.63%

22. ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ ทิศทาง และลำดับความสำคัญของงานได้อย่างชัดเจน

81.27%

80.95%

23. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับบุคลากร

77.41%

76.97%

24. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของการทำงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

80.23%

77.14%

25. ผู้บริหารและฉันสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้

77.68%

77.02%

26. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร

83.07%

82.60%

27. ผู้บริหารทำงานร่วมกันเป็นทีม

82.82%

80.49%

Sentiments Positive Neutral Negative
Positive Neutral Negative

ด้านหน่วยงาน (My Agency)

Response Scale

2567

2565

28. หน่วยงานของฉันทันสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ

73.55%

76.63%

29. หน่วยงานของฉันทันประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน เช่น การให้บริการประชาชนที่ดีเยี่ยม เป็นต้น

89.78%

88.08%

30. หน่วยงานของฉันทันมีการเปิดเผยข้อมูลให้เข้าถึงและตรวจสอบได้ (Open Government)

90.92%

88.56%

31. หน่วยงานของฉันทันมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการและกระบวนการทำงาน โดยอาศัยเทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัล (Digital Government) ได้อย่างเหมาะสม

91.72%

91.55%

32. การสื่อสารภายในหน่วยงานของฉันทันมีประสิทธิภาพ

84.51%

83.78%

33. ฉันทันมั่นใจว่าเมื่อฉันทันร้องเรียนการกระทำผิดทางวินัย จะมีการดำเนินการอย่างเหมาะสม

78.60%

78.05%

34. หากฉันมีความคับข้องใจโดยมีเหตุเกิดจากผู้บังคับบัญชา ฉันสามารถร้องทุกข์ และจะมีการพิจารณาอย่างเหมาะสม

75.32%

76.72%

35. หน่วยงานของฉันทันปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม

71.56%

-

36. การเจ้าหน้าที่ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของฉันทัน เปิดกว้าง พร้อมรับฟัง โดยไม่ละเมิดความลับของผู้อื่น

81.14%

78.74%

37. การเจ้าหน้าที่ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของฉันทัน ให้บริการและทำงานได้อย่างรวดเร็วทันการณ์

81.16%

78.01%

โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)

Response Scale

43. ฉันเข้าใจและมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง

2567

2565

77.89%

77.81%

44. ฉันสามารถเข้าถึงโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาที่เหมาะสมเมื่อฉันต้องการ

82.99%

82.15%

45. ฉันได้รับการหมุนเวียนงานที่เป็นประโยชน์กับการทำงานของฉัน

78.73%

-

สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)

Response Scale

2567

2565

46. บุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานยอดเยี่ยมได้รับการยอมรับ หรือรางวัลอย่างเหมาะสม

80.84%

81.96%

47. ฉันพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

85.37%

85.80%

48. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันเหมาะสม

71.88%

71.02%

49. ฉันสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญในการวิเคราะห์และตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

86.85%

86.18%

สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)

Response Scale

2567

2565

50. ฉันมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

78.00%

76.30%

51. สวัสดิการเพิ่มเติมที่หน่วยงานของฉันจัดให้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน
เช่น สวัสดิการกู้ยืมเงิน สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น

68.48%

-

52. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี
เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น

63.61%

76.87%

การทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)

Response Scale

2567

2565

53. หน่วยงานของฉันมีนโยบาย/แนวปฏิบัติที่ตอบโจทยการทำงานในยุค New Normal
เช่น การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง การปฏิบัติงานโดยเหลื่อมเวลา เป็นต้น

74.83%

-

54. ฉันสามารถใช้ทรัพยากรที่หน่วยงานจัดหาให้ได้อย่างเพียงพอต่อการทำงานรูปแบบ New Normal

74.83%

-

ความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)

Response Scale

2567

2565

55. งานของฉันมีความมั่นคง

96.03%

94.15%

56. งานของฉันเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง

94.44%

93.76%

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายละเอียดผลการสำรวจความผูกพันจำแนกตามกลุ่ม Workforce Segmentation

ประเภทตำแหน่ง	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
บริหาร	98.33	95.00	100.00	100.00
อำนวยการ	95.29	97.50	95.00	93.36
ทั่วไป	84.37	86.86	81.56	84.69
วิชาการ	83.25	85.42	81.43	82.89

กำลังคนคุณภาพ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
กำลังคนคุณภาพ	84.55	88.13	80.63	84.90

เพศ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
ชาย	83.93	86.27	81.97	83.54
หญิง	83.82	86.07	81.69	83.70
ไม่ระบุ	77.38	75.00	75.00	82.14

Generation*	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
Gen Z	86.00	89.35	85.22	83.42
Gen X	83.97	86.95	81.37	83.59
Millennials	83.66	85.13	82.10	83.77
Boomer	81.10	83.00	78.75	81.56

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

อายุราชการ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
31 ปีขึ้นไป	85.08	88.57	81.93	84.73
11 - 15 ปี	84.79	86.63	83.42	84.33
6 - 10 ปี	84.51	86.56	82.16	84.81
1 - 5 ปี	83.91	85.27	82.70	83.75
26 - 30 ปี	83.14	85.27	81.10	83.05
16 - 20 ปี	82.32	85.10	79.76	82.10
21 - 25 ปี	82.26	86.85	79.26	80.67
มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี	81.08	81.82	78.18	83.24

รายได้รวม	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
70,001 ขึ้นไป	90.46	94.25	86.50	90.63
40,001 - 50,000	84.31	86.64	82.03	84.27
10,001 - 20,000	84.25	86.42	81.87	84.46
20,001 - 30,000	84.16	85.48	82.34	84.65
30,001 - 40,000	83.48	85.72	82.61	82.11
50,001 - 60,000	81.91	85.96	78.37	81.39
60,001 - 70,000	77.48	82.63	74.47	75.33
น้อยกว่า 10,000	72.29	70.00	75.00	71.88

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายละเอียดผลการสำรวจความผูกพันจำแนกตามกลุ่ม Workforce Segmentation (ต่อ)

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

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

คะแนนความผูกพันของบุคลากร ของส่วนราชการระดับกระทรวงต้นสังกัด

ส่วนราชการระดับกระทรวง	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	79.43	82.60	75.99	79.71

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

ส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงเดียวกัน ที่มีคะแนนความผูกพันรวมอันดับแรก

ส่วนราชการระดับกรม	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
กรมพัฒนาที่ดิน	83.81	86.07	81.75	83.62

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งสูงสุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง ▼
3. ฉันรู้ว่ างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	96.03%
55. งานของฉันมีความมั่นคง	96.03%
56. งานของฉันเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง	94.44%
4. ฉันได้รับมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	93.88%
19. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ	91.95%
31. หน่วยงานของฉันมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการและกระบวนการทำงาน โดยอาศัยเทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัล (Digital Government) ได้อย่างเหมาะสม	91.72%

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งต่ำสุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง ▲
52. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น	63.61%
51. สวัสดิการเพิ่มเติมที่หน่วยงานของฉันจัดให้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน เช่น สวัสดิการกู้ยืมเงิน สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น	68.48%
35. หน่วยงานของฉันปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม	71.32%
48. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันเหมาะสม	71.88%
28. หน่วยงานของฉันสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ	73.47%

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กรมพัฒนาที่ดิน

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

ประเภทตำแหน่ง	ร้อยละ
วิชาการ	69.95%
ทั่วไป	28.00%
อำนวยการ	1.81%
บริหาร	0.23%
รวม	100.00%

อายุราชการ	ร้อยละ
11 - 15 ปี	22.56%
6 - 10 ปี	18.93%
1 - 5 ปี	17.01%
16 - 20 ปี	16.67%
26 - 30 ปี	8.28%
31 ปีขึ้นไป	7.94%
21 - 25 ปี	6.12%
มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี	2.49%
รวม	100.00%

เพศ	ร้อยละ
หญิง	57.82%
ชาย	41.38%
ไม่ระบุ	0.79%
รวม	100.00%

Generation*	ร้อยละ
Gen X	48.07%
Millennials	47.05%
Gen Z	2.61%
Boomer	2.27%
รวม	100.00%

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

รายได้รวมที่ได้รับจากรัฐต่อเดือน (บาท)	ร้อยละ
20,001 - 30,000	28.12%
10,001 - 20,000	21.20%
30,001 - 40,000	19.73%
40,001 - 50,000	16.21%
50,001 - 60,000	10.09%
70,001 ขึ้นไป	2.27%
60,001 - 70,000	2.15%
น้อยกว่า 10,000	0.23%
รวม	100.00%

กลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ร้อยละ
ข้าราชการทั่วไป	94.56%
กำลังคนคุณภาพ	5.44%
รวม	100.00%