

CIVIL SERVICE EMPLOYEE ENGAGEMENT REPORT 2022

รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กรมพัฒนาที่ดิน

จัดทำโดย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
(สำนักงาน ก.พ.)

รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรภาครัฐ บุคลากรที่มีความผูกพันสูง จะมีแนวโน้มที่จะมีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมักมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ผลลัพธ์ขององค์กร ไม่ค่อยเผชิญกับภาวะหมดไฟ มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น สามารถสร้างสมดุลในการใช้ชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีชีวิตความเป็นอยู่และสุขภาพกายและใจที่ดี การที่บุคลากรภาครัฐมีความผูกพันสูง จึงนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร ประสิทธิภาพประสิทธิผลของภาครัฐในการส่งมอบบริการสาธารณะที่ตอบโจทย์ประโยชน์ส่วนรวม นวัตกรรมภาครัฐ ความไว้วางใจจากภาคส่วนต่าง ๆ และด้วยเหตุนี้ รัฐบาลจึงกำหนดให้ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ซึ่งให้ความสำคัญกับการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อม ทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบความสำเร็จ

การสำรวจความผูกพันของบุคลากรเป็นหนึ่งในวิธีการวัดประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญ อย่างไรก็ตาม การจะสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นได้นั้นต้องเกิดจากการนำผลการสำรวจที่ได้ไปต่อยอดและพัฒนาเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาองค์กรเป็นรูปธรรม ซึ่งต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รายงานผลการสำรวจความผูกพันฉบับนี้เป็นเสมือนหนึ่งในเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจสถานะของบุคลากรและองค์กร สามารถตัดสินใจและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาและออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ สำนักงาน ก.พ. จึงได้พัฒนาแบบสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (Employee Engagement Survey) ซึ่งได้มีการศึกษาปรับปรุงจากแบบสำรวจในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ทั้งดัชนีความผูกพันและปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อประเมินระดับความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ รวมทั้งเพื่อให้ส่วนราชการมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไปในอนาคต โดยสำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 10 พฤษภาคม - 24 มิถุนายน 2565 และได้จัดทำรายงานผลการสำรวจสำหรับใช้ประโยชน์ในการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่อไป

กลุ่มกลยุทธ์การบริหารข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (กยข.)

สำนักงาน ก.พ.

ตุลาคม 2565

สารบัญ

ส่วนที่ 1 กรอบแนวคิดในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.....	4
ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ	8
ส่วนที่ 3 ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.....	9
ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน.....	10
ส่วนที่ 5 ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ.....	11
ภาคผนวก	
ภาพรวมผลสำรวจ	
ความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน 10 ด้าน	
รายละเอียดผลสำรวจความผูกพัน	
-	จำแนกตามประเภทตำแหน่ง อายุราชการ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ ช่วงอายุ เพศ และรายได้รวมจากรัฐ
-	ส่วนราชการระดับกระทรวง 10 ลำดับแรก และส่วนราชการระดับกรม 10 ลำดับแรก ตามคะแนน
ความผูกพันรวม	
-	ร้อยละของความคิดเห็นเชิงบวกต่อดัชนีความผูกพันจำแนกรายข้อคำถาม
-	ร้อยละของความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยในงานจำแนกรายข้อคำถาม
ด้านตัวงาน	
ด้านทีมงาน	
ด้านหัวหน้างาน	
ด้านผู้บริหาร	
ด้านองค์กร	
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	
ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19	
ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ	

ส่วนที่ 1

กรอบแนวคิดในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนขึ้น โดยวิเคราะห์คุณลักษณะของบุคลากรที่มีความผูกพันจากเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของภาครัฐและเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลที่สำคัญของสำนักงาน ก.พ. โดยความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ หมายถึง ความมุ่งมั่นและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงานองค์กร และระบบราชการ ซึ่งวัดได้จากการแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายของหน่วยงานและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน ซึ่งวัดระดับความผูกพันใน 3 มิติ คือ

1. **ความผูกพันต่องาน (Work Engagement)** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับตัวงานที่ทำ แรงจูงใจและความมุ่งมั่นของบุคลากรที่มีต่อบทบาทในการทำงานและความรู้สึกมีส่วนร่วมและความตั้งใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย
2. **ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Engagement)** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร แรงจูงใจและความมุ่งมั่นทางอารมณ์ที่บุคลากรมีต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กร รวมถึงความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายขององค์กรและความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย และความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร
3. **แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ (Public Service Motivation)** หมายถึง ค่านิยมทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายของการขับเคลื่อนประเทศและภาคราชการ และการมุ่งมั่นในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและประชาชน เพื่อให้ภาครัฐบรรลุเป้าหมายการเป็นภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและส่วนรวม และความต้องการที่จะอยู่ในระบบราชการ

ระดับความผูกพันข้างต้นจะนำมาวิเคราะห์กับปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรที่มีต่องาน องค์กร และระบบราชการ โดยใช้แนวคิด “Employee Experience” เป็นแนวทางในการระบุระบบนิเวศในการทำงานคำนึงถึงบุคลากรเป็นศูนย์กลาง (Employee-centric Approach) ซึ่งสามารถสรุปได้ตามภาพที่ 1

ภาพที่ 1 “Employee Experience” ของข้าราชการพลเรือนสามัญ



โดยจากกรอบแนวคิดข้างต้น สำนักงาน ก.พ. ได้นำมาแตกเป็นประเด็นและพัฒนาข้อคำถามในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือน ซึ่งข้อคำถามดังกล่าวสามารถจัดเป็นกลุ่มปัจจัยทั้งหมด 10 ด้าน ดังนี้

1. **ด้านตัวงาน (My Work)** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่องานของตนเองในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย การได้ใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความหมายและคุณค่าของงาน อิสระในการทำงาน ความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานที่ทำกับความสามารถ ทักษะ ความรู้ และเป้าหมายในอาชีพของบุคลากร รวมทั้งความเห็นที่มีต่อความสอดคล้องระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับภารกิจของหน่วยงาน และความสอดคล้องระหว่างงานกับภารกิจของภาครัฐ

2. **ด้านทีมงาน (My Team)** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อทีมงานของตนเองในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ความสามารถของทีมงานในการทำงาน ความสัมพันธ์และการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บรรยากาศในการทำงาน และความสามารถของทีมงานในการปรับตัวเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

3. **ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างานในการบริหารทีมงาน การให้โอกาสบุคลากรในการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการเปิดกว้างและยอมรับความแตกต่าง การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา การโค้ชและการสอนงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ ความโปร่งใสและเป็นธรรม

4. **ด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อผู้บริหารของส่วนราชการต้นสังกัด (ระดับกรม) ในการบริหารองค์กร การสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่น การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน การบริหารจัดการอย่างเป็นธรรม รวมทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา และการเพิ่มขีดความสามารถของคนในหน่วยงาน

5. ด้านองค์กร (My Agency) หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อหน่วยงานต้นสังกัด (ระดับกรม) ในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย ความสำเร็จของหน่วยงานในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน ความสำเร็จของหน่วยงานในการบรรลุเป้าหมายการเป็นภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและส่วนรวม การเป็นภาครัฐดิจิทัลและรัฐบาลเปิด (Digital and Open Government) ความโปร่งใส เป็นธรรม การรักษามาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และการทำงานของผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

6. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity) หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา และการเติบโตทางเส้นทางอาชีพ

7. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace) หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนางาน เพื่อตอบสนองเป้าหมายของหน่วยงานและภาครัฐ ในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร การยอมรับและชื่นชมบุคลากรจากผลงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สมเหตุสมผล สภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างการมีส่วนร่วมและการปฏิบัติที่เป็นธรรม การยอมรับความแตกต่างหลากหลาย และการมีทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

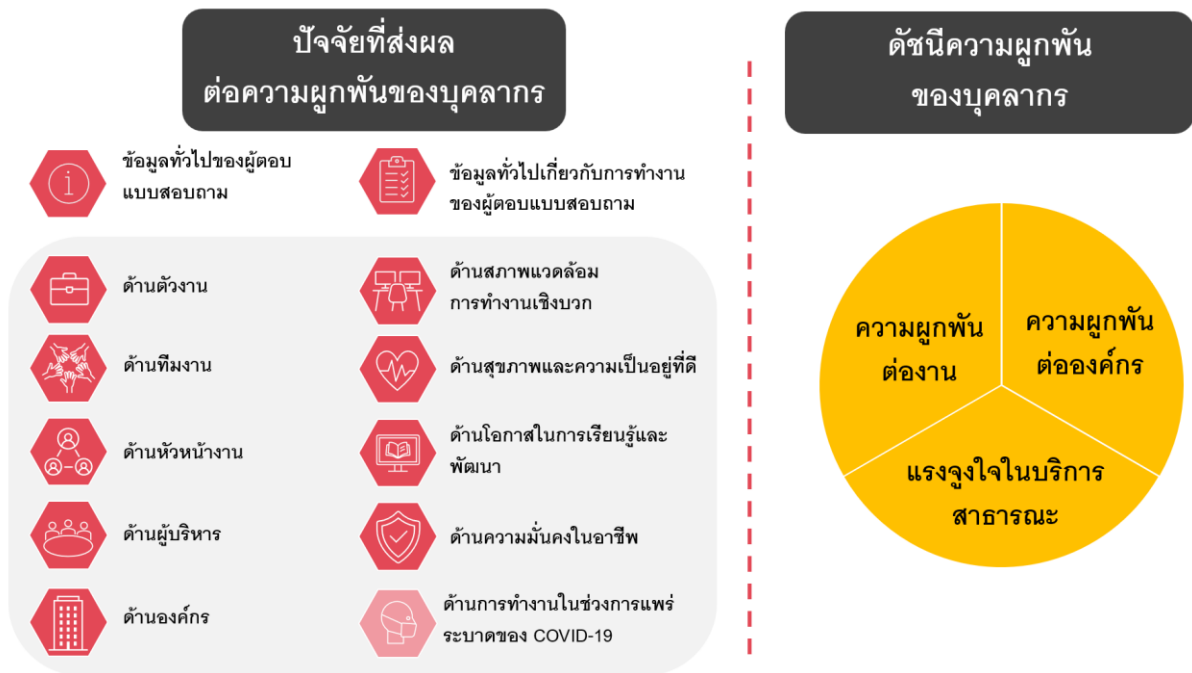
8. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing) หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของหน่วยงาน ในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วนโยบายการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ความปลอดภัยและสภาวะอนามัยในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

9. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security) หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อความมั่นคงของอาชีพ งานเป็นที่ยอมรับของสังคม และความมั่นคงขององค์กร

10. ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 (COVID-19 Related Experience) หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อการบริหารจัดการหน่วยงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 19 (COVID-19) เช่น การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน การสื่อสารและจัดลำดับความสำคัญของภารกิจงาน การจัดหาทรัพยากรที่เสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีในช่วงการแพร่ระบาด และการดำเนินการตามมาตรการทางสาธารณสุข เป็นต้น

สรุปกรอบแนวคิดในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญได้ตามภาพที่ 2

ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

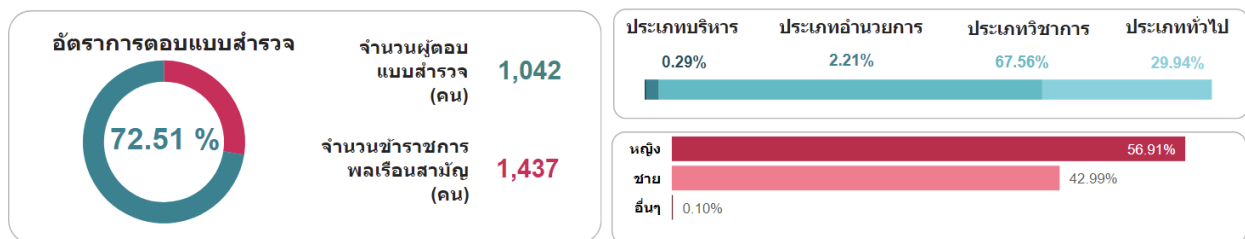


ส่วนที่ 2

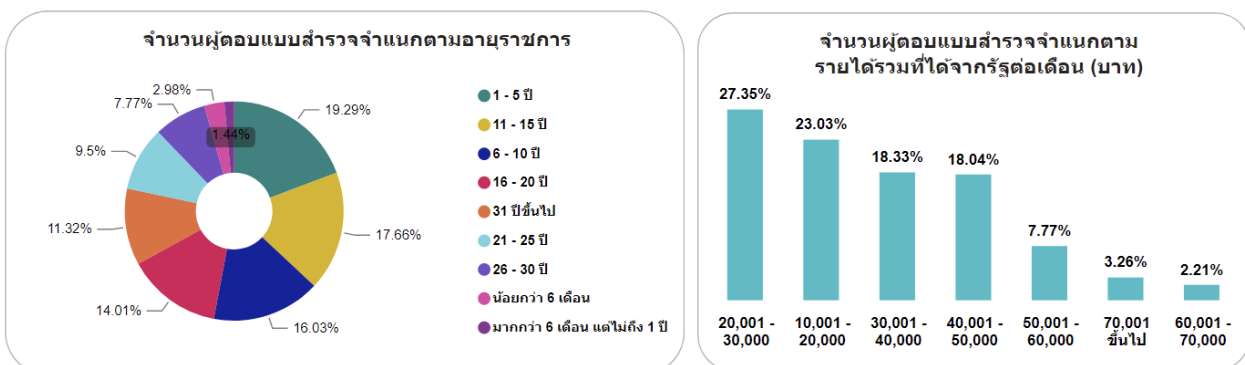
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ประชากร ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภทและระดับตำแหน่ง คือ ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป สังกัดราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคใน 19 กระทรวง และส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง รวม 142 ส่วนราชการ จำนวนทั้งสิ้น 421,521 คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2563 และ ตุลาคม 2564) โดยประชากรของกรมพัฒนาที่ดิน มีจำนวนทั้งสิ้น 1,437 คน

ผู้ตอบแบบสำรวจของกรมพัฒนาที่ดิน ประกอบด้วย ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่ง คือ ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป จำนวน 1,042 คน คิดเป็นร้อยละ 72.51 ของจำนวนประชากรของกรมพัฒนาที่ดิน โดยพบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 67.56 รองลงมาเป็นประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 29.94 ประเภทอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 2.21 และประเภทบริหาร คิดเป็นร้อยละ 0.29 ตามลำดับ



ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.91 เป็นเพศชายร้อยละ 42.99 และเพศอื่น ๆ ร้อยละ 0.10 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด เมื่อพิจารณาจากอายุราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรกมีอายุราชการมาแล้ว 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.29 อันดับสองอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.66 และอันดับสามอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.03 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจากระดับรายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรกมีระดับรายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท อันดับสองอยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท และอันดับสามอยู่ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท



ส่วนที่ 3

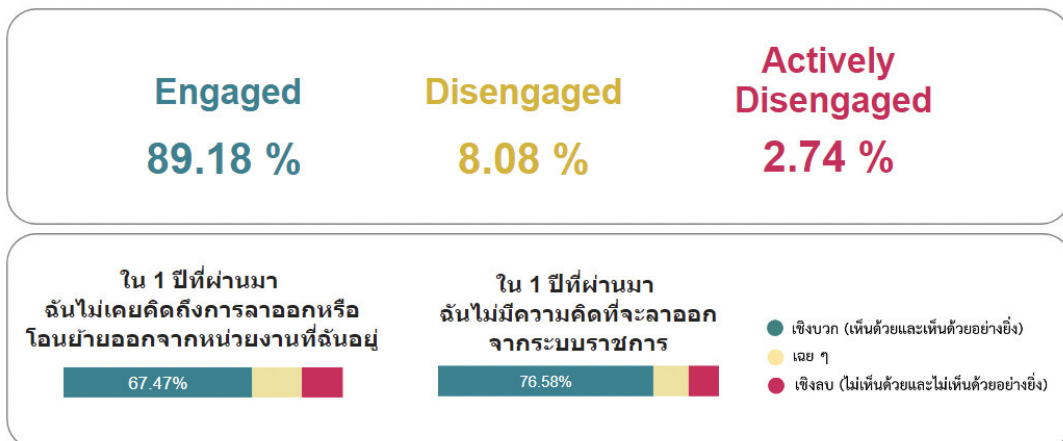
ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมพัฒนาที่ดิน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

คะแนนความผูกพันรวมของกรมพัฒนาที่ดิน คิดเป็น 82.97 (อยู่ในระดับที่สูงกว่าคะแนนความผูกพันเฉลี่ยของภาคราชการซึ่งมีคะแนน 78.70) โดยมีคะแนนความผูกพันในแต่ละมิติ ดังนี้ คะแนนความผูกพันต่องาน คิดเป็น 85.81 คะแนนความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็น 79.85 และคะแนนแรงงใจในบริการสาธารณะ คิดเป็น 83.26



เมื่อวิเคราะห์กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจของกรมพัฒนาที่ดิน ร้อยละ 89.18 อยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพัน (Engaged)¹ ร้อยละ 8.08 อยู่ในกลุ่มที่ความผูกพันต่ำ (Disengaged)² และร้อยละ 2.74 อยู่ในกลุ่มที่ไม่มีความผูกพัน (Actively Disengaged)³ นอกจากนี้ พบว่า ร้อยละ 67.47 ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา และร้อยละ 76.58 ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา



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

² กลุ่มที่ความผูกพันต่ำ (Disengaged) สะท้อนแนวโน้มของผู้ตอบแบบสำรวจที่อาจจะขาดความมุ่งมั่นและไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะทำงานเท่าที่ได้รับมอบหมายและอาจผลิผลงานได้ไม่เป็นไปตามความคาดหวังเนื่องจากไม่มีความกระตือรือร้นในงาน และไม่รู้สึกร่วมกับเป้าหมายของส่วนราชการ อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสำรวจกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะอยู่กับส่วนราชการหรือในภาคราชการโดยไม่มีแนวโน้มที่จะโอนย้ายหรือลาออก (ผู้ที่ตอบเฉย ๆ)

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

ส่วนที่ 4

ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยแล้ว พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคง ในอาชีพ รองลงมา คือ ด้านตัวงาน และอันดับที่สาม คือ ด้านทีมงาน

ปัจจัย	คะแนนเฉลี่ย
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	87.45
ด้านตัวงาน	81.73
ด้านทีมงาน	81.55
ด้านองค์กร	80.92
ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19	78.62
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	78.04
ด้านผู้บริหาร	75.78
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก	75.59
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	72.87
ด้านหัวหน้างาน	71.82

เมื่อพิจารณาข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีจำนวนผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) สูงสุด คือ ข้อ 50 “ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดในที่ทำงาน” และต่ำสุด คือ ข้อ 19 “หัวหน้าของฉันสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เชิงลบโดยที่ยังสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีไว้ได้” รายละเอียดตามภาพด้านล่าง (รายละเอียดข้อคำถามปรากฏตามภาคผนวก)

ข้อคำถามที่มีจำนวนผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งสูงสุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
50. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดในที่ทำงาน	99.14%
49. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการถูกกลั่นแกล้ง	98.66%
04. ฉันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำ	96.26%
03. ฉันรู้ว่าการที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	95.59%
74. งานของฉันมีความมั่นคง	94.15%

ข้อคำถามที่มีจำนวนผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งต่ำสุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
19. หัวหน้าของฉันสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เชิงลบโดยที่ยังสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีไว้ได้	68.93%
65. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าการตอบแทนของฉันสมเหตุสมผล	71.02%
13. หัวหน้าของฉันเปิดรับฟัง Feedback อย่างสม่ำเสมอ	71.10%
20. ฉันไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวหัวหน้าของฉัน	71.33%
18. หัวหน้าของฉันสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	71.53%

ส่วนที่ 5

ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เมื่อวิเคราะห์ความเป็นเหตุเป็นผลของปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมพัฒนาที่ดิน ด้วยการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่ามี 8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันฯ โดยเรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

1. ด้านตัวงาน
2. ด้านองค์กร
3. ด้านความมั่นคงในอาชีพ
4. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก
6. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี
7. ด้านทีมงาน
8. ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19

ดังนั้น ในการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนราชการควรเน้นให้ความสำคัญกับ 8 ปัจจัยข้างต้นเป็นลำดับแรก โดยมีตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น ดังนี้

- ด้านตัวงาน เช่น การปรับปรุงการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของบุคลากร การให้อิสระในการออกแบบกระบวนการทำงานโดยเน้นไปที่การวัดผลสัมฤทธิ์ของการทำงานเป็นหลัก เป็นต้น
- ด้านองค์กร เช่น การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จและจัดลำดับความสำคัญของภารกิจงานขององค์กร การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลอย่างเหมาะสม การปรับปรุงการสื่อสารภายในองค์กร เป็นต้น
- ด้านความมั่นคงในอาชีพ เช่น การสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับความมั่นคงของระบบราชการ ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้งานราชการเป็นที่ยอมรับของสังคม และบุคลากรในองค์กรไม่เกิดภาวะหมดไฟ หรือทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม เป็นต้น
- ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การพัฒนาและสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในทุกประเภทและระดับตำแหน่ง และการให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาแก่บุคลากรภายในหน่วยงานอย่างทั่วถึง เป็นต้น
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก เช่น การให้รางวัลและการยอมรับชื่นชมบุคลากรในสังกัดที่มีผลงานยอดเยี่ยมอย่างเหมาะสม การจัดหาอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงาน การบริหารจัดการและสร้างช่องทางการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นจำเป็นสำหรับบุคลากรเพื่อใช้วิเคราะห์และตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม เป็นต้น

- ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี เช่น การปรับปรุงการสื่อสารนโยบายและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของหน่วยงาน การปรับปรุงระบบและกระบวนการทำงานโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นลง และการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงถึงปริมาณงานที่เหมาะสม เป็นต้น
- ด้านทีมงาน เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นทีมผ่านการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ หรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม การพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อส่งเสริมความสามารถของทีมงานในการปฏิบัติงานและการปรับตัวเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น
- ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 เช่น การกำหนดนโยบายและมาตรการดูแลสุขภาพกายของบุคลากรอย่างเหมาะสมในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-19 หรือโรคระบาดอื่น ๆ เป็นต้น

ทั้งนี้ แม้ปัจจัยด้านผู้บริหาร และด้านหัวหน้างาน จะไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญในเชิงสถิติ แต่ปัจจัยดังกล่าวถือเป็นผู้ที่สำคัญต่อการขับเคลื่อน (Actor) ปัจจัยอื่น ๆ ให้ส่งผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงควรพิจารณาปัจจัยเหล่านี้ประกอบการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันด้วย

ภาคผนวก

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ภาพรวมผลสำรวจ

คะแนนความผูกพันรวม

คะแนนความผูกพันเฉลี่ย
ของข้าราชการ
78.70



ความผูกพัน
ต่องาน
85.81

ความผูกพัน
ต่อองค์กร
79.85

แรงจูงใจ
ในบริการสาธารณะ
83.26

ร้อยละของผู้ที่
Engaged
89.18 %

ร้อยละของผู้ที่
Disengaged
8.08 %

ร้อยละของผู้ที่
Actively
Disengaged
2.74 %

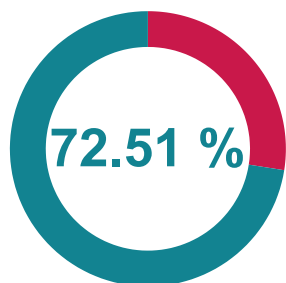
ใน 1 ปีที่ผ่านมา
ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออก
หรือโอนย้ายออกจาก
หน่วยงานที่ฉันอยู่

67.47%

ใน 1 ปีที่ผ่านมา
ฉันไม่มีความคิด
ที่จะลาออกจากระบบราชการ

76.58%

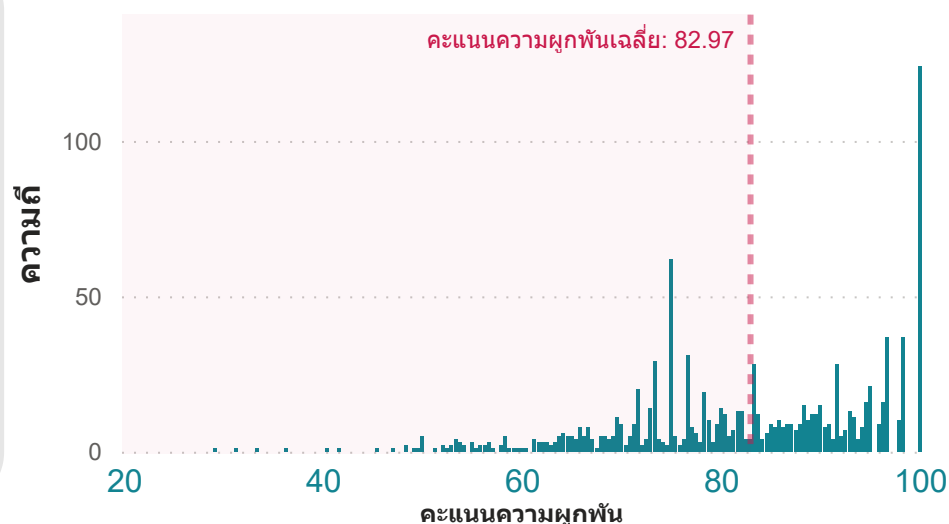
อัตราการตอบแบบสำรวจ



จำนวนผู้ตอบ
แบบสำรวจ (คน)
1,042

จำนวนข้าราชการ
พลเรือนสามัญ (คน)
1,437

ความถี่ของคะแนนความผูกพันรวม



ส่วนราชการ

กรมพัฒนาที่ดิน

ภาพรวมความเห็นต่อปัจจัย 10 ด้าน

ด้านความมั่นคงในอาชีพ	93.95%
ด้านตัวงาน	90.21%
ด้านทีมงาน	89.89%
ด้านองค์กร	86.19%
ด้านการทำงานในช่วงการแพร่...	84.82%
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพั...	84.63%
ด้านผู้บริหาร	80.11%
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน...	79.65%
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	75.67%
ด้านหัวหน้างาน	73.97%

Sentiment ● Positive ● Neutral ● Negative

ส่วนราชการระดับกรม ที่มีคะแนนความผูกพันสูงสุด 5 อันดับแรก

ส่วนราชการ	คะแนนความผูกพัน
กรมการขนส่งทางบก	86.95
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดิน แห่งชาติ	86.12
กรมสรรพสามิต	85.93
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	84.47
กรมศุลกากร	84.01

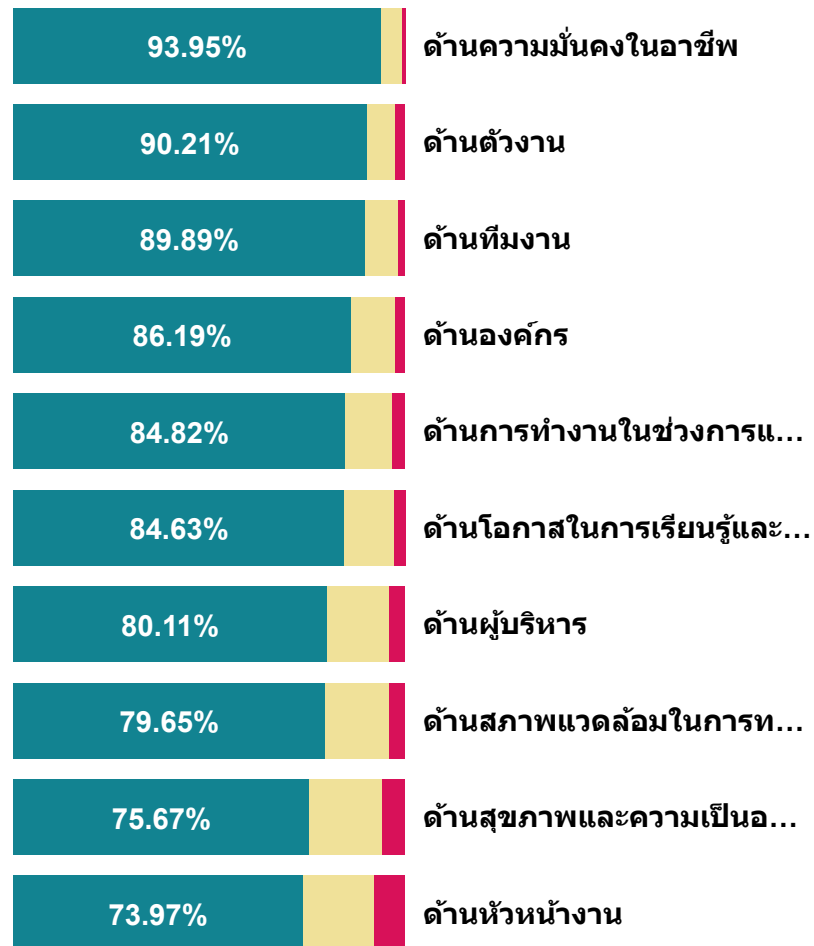
ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน 10 ด้าน

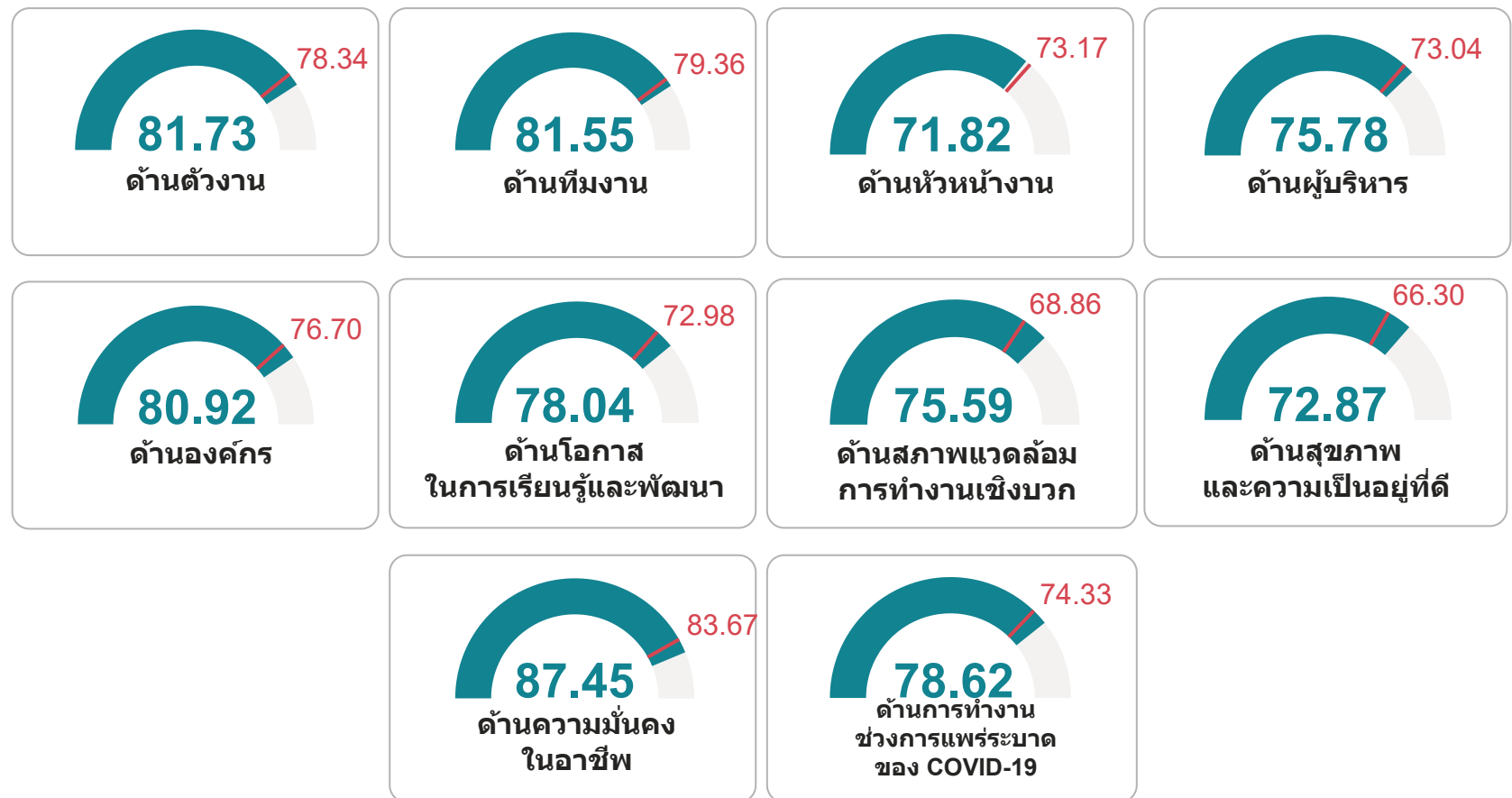
ส่วนราชการ

กรมพัฒนาที่ดิน

Sentiment ● Positive ● Neutral ● Negative



คะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านต่าง ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของภาคราชการ



*คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของภาคราชการ

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

รายละเอียดผลสำรวจความผูกพัน

ประเภทตำแหน่ง	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
บริหาร	97.64	100.00	95.00	97.92
อำนวยการ	89.71	90.00	90.00	89.13
ทั่วไป	84.31	87.36	81.27	84.31
วิชาการ	82.09	84.92	78.82	82.54

กลุ่มกำลังคนคุณภาพ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
Talent	82.07	85.76	77.28	83.15

เพศ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
อื่นๆ	98.33	95.00	100.00	100.00
ชาย	83.93	86.47	80.64	84.68
หญิง	82.22	85.29	79.22	82.16

Generation*	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
Boomer	86.01	89.38	83.40	85.24
Gen X	82.98	86.12	79.53	83.27
Millennials	82.07	84.28	79.25	82.68
Gen Z	77.24	80.94	71.88	78.91

*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 - 2021) ทั้งนี้ ได้มีการปรับเพื่อเข้ากับชุดข้อมูลที่มีอยู่

ส่วนราชการ

กรมพัฒนาที่ดิน

อายุราชการ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
31 ปีขึ้นไป	87.07	90.42	84.41	86.39
น้อยกว่า 6 เดือน	86.37	88.87	85.16	85.08
มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี	86.00	87.67	87.00	83.33
11 - 15 ปี	83.94	86.36	81.06	84.41
26 - 30 ปี	83.11	86.60	79.69	83.02
16 - 20 ปี	82.83	85.48	80.27	82.75
6 - 10 ปี	82.05	84.19	78.95	83.01
1 - 5 ปี	81.38	84.13	78.31	81.72
21 - 25 ปี	79.61	83.99	73.54	81.31

รายได้รวมที่ได้รับจากรัฐต่อเดือน (บาท)	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
70,001 ขึ้นไป	90.74	91.76	90.00	90.44
60,001 - 70,000	85.25	88.26	83.26	84.24
50,001 - 60,000	85.22	89.51	81.36	84.80
30,001 - 40,000	82.77	85.84	79.32	83.15
20,001 - 30,000	82.70	84.77	79.81	83.53
10,001 - 20,000	82.56	85.42	79.77	82.50
40,001 - 50,000	81.45	84.87	77.63	81.85

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

รายละเอียดผลสำรวจความผูกพัน

ส่วนราชการ

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ส่วนราชการระดับกระทรวง 10 อันดับแรก
ตามคะแนนความผูกพันรวม

กระทรวง	คะแนนความ ผูกพันรวม	ความผูกพัน ต่องาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	แรงจูงใจใน บริการสาธารณะ
กระทรวงคมนาคม	82.00	85.01	79.02	81.96
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	80.16	83.59	76.30	80.60
กระทรวงแรงงาน	79.76	84.05	74.85	80.37
กระทรวงมหาดไทย	79.18	83.21	74.67	79.66
กระทรวงยุติธรรม	79.07	83.03	74.29	79.89
ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง	79.02	83.11	73.69	80.26
กระทรวงการคลัง	78.80	82.31	75.15	78.94
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	78.65	82.87	73.83	79.25
กระทรวงวัฒนธรรม	78.48	82.41	73.52	79.52
กระทรวงอุตสาหกรรม	78.48	81.72	74.21	79.52

ส่วนราชการระดับกรม 10 อันดับแรก
ตามคะแนนความผูกพันรวม

ส่วนราชการ	คะแนนความ ผูกพันรวม	ความผูกพัน ต่องาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	แรงจูงใจใน บริการสาธารณะ
กรมการขนส่งทางบก	86.95	88.76	85.29	86.79
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ	86.12	90.94	81.88	85.55
กรมสรรพสามิต	85.93	87.64	84.29	85.86
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	84.47	87.15	82.04	84.23
กรมศุลกากร	84.01	85.04	82.53	84.45
สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	83.06	84.49	81.86	82.84
กรมพัฒนาที่ดิน	82.97	85.81	79.85	83.26
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตในภาครัฐ	82.58	86.46	77.14	84.13
กรมทางหลวงชนบท	82.19	84.72	79.68	82.19
กรมสอบสวนคดีพิเศษ	82.19	85.60	77.71	83.26

คะแนนความผูกพันของบุคลากร
ของส่วนราชการระดับกระทรวงต้นสังกัด

กระทรวง	คะแนนความ ผูกพันรวม	ความผูกพัน ต่องาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	แรงจูงใจใน บริการสาธารณะ
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	80.16	83.59	76.30	80.60

ส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงเดียวกัน
ที่มีคะแนนความผูกพันรวมอันดับแรก

กรม	คะแนนความ ผูกพันรวม	ความผูกพัน ต่องาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	แรงจูงใจใน บริการสาธารณะ
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	84.47	87.15	82.04	84.23

คะแนนความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

82.97

Response Scale

ความผูกพันต่องาน	06. ฉันรู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	86.76%
	07. ฉันมองหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อให้งานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	95.20%
	08. ฉันยินดีทุ่มเทพลังกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	94.72%
	09. ฉันมักจะอดทนและบากบั่นแม้จะเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายเพื่อให้งานสำเร็จ	95.49%
	10. ฉันรู้สึกภูมิใจในงานที่ฉันทำ	93.86%
ความผูกพันต่อองค์กร	53. ฉันบอกกล่าวกับผู้อื่นว่าหน่วยงานของฉันเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วยอย่างยิ่ง	81.77%
	54. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานที่ฉันทำงานอยู่	67.47%
	55. ฉันภาคภูมิใจในหน่วยงานของฉัน	88.00%
	56. ฉันยินดีทำงานส่วนรวมของหน่วยงานเมื่อหน่วยงานต้องการ	94.15%
	57. ฉันเชื่อในเป้าหมาย พันธกิจ และการทำงานของหน่วยงานของฉัน	91.17%
แรงจูงใจในบริการสาธารณะ	76. ฉันพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้บางครั้งฉันจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม	95.30%
	77. การสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นกับประชาชนและสังคมโดยรวมมีความสำคัญกับฉันมากกว่าความสำเร็จส่วนบุคคล	94.63%
	78. การทำในสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อประชาชนและส่วนรวมสำคัญที่สุด แม้บางครั้งอาจจะขัดกับความสนใจของฉัน	93.38%
	79. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ	76.58%

ด้านตัวงาน (My Work)

Response Scale

01. ฉันมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน	77.26%
02. งานของฉัน ทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่า	90.40%
03. ฉันรู้ว่งานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	95.59%
04. ฉันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำ	96.26%
05. ฉันมีโอกาสในการใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถของฉันอย่างเต็มที่ในการทำงาน	91.55%

ด้านทีมงาน (My Team)

Response Scale

23. ฉันสามารถพึ่งพาทีมงานของฉันได้เมื่อฉันประสบปัญหาในการทำงาน	90.69%
24. ทีมงานของฉันใส่ใจในสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน	84.26%
25. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	89.92%
26. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ	92.80%
27. การสื่อสารในทีมงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	90.02%
28. ทีมงานของฉันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย	91.65%

ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)

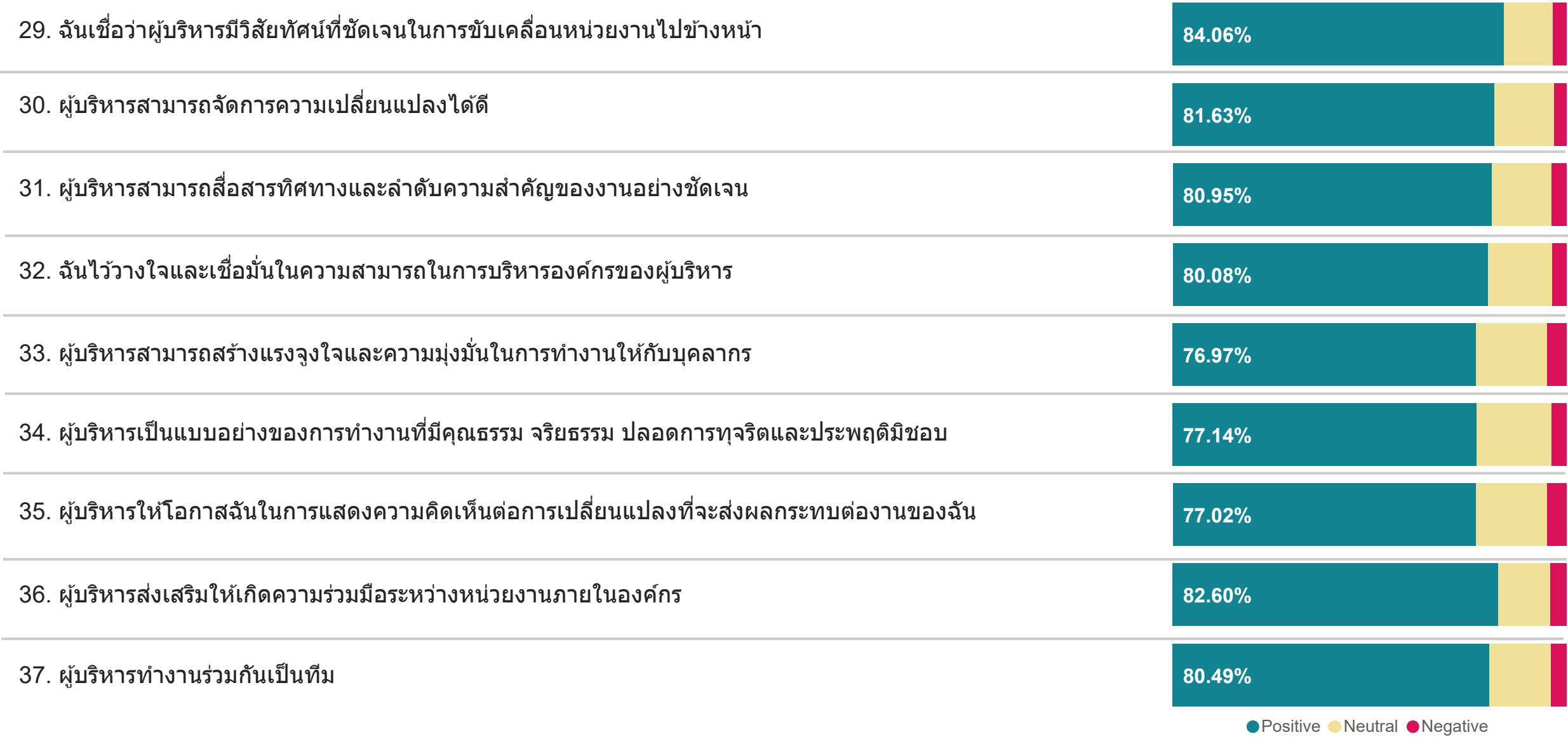
Response Scale

11. หัวหน้าของฉันส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานของทีม	75.94%
12. หัวหน้าของฉันรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	74.42%
13. หัวหน้าของฉันเปิดรับฟัง Feedback อย่างสม่ำเสมอ	71.10%
14. Feedback ที่ฉันได้รับเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของฉัน	79.07%
15. ฉันได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	75.77%
16. หัวหน้าของฉันส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ดีกับทีมงานอื่น	76.14%
17. หัวหน้าของฉันสามารถตอบสนองต่ออุปสรรคหรือความล้มเหลวได้อย่างมีประสิทธิภาพ	72.82%
18. หัวหน้าของฉันสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	71.53%
19. หัวหน้าของฉันสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เชิงลบโดยที่ยังสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีไว้ได้	68.93%
20. ฉันไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวของหัวหน้าของฉัน	71.33%
21. หัวหน้าของฉันส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของฉัน	76.95%
22. หัวหน้าของฉันแนะนำเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าและแนวทางการพัฒนาตัวเอง	73.62%

Positive Neutral Negative

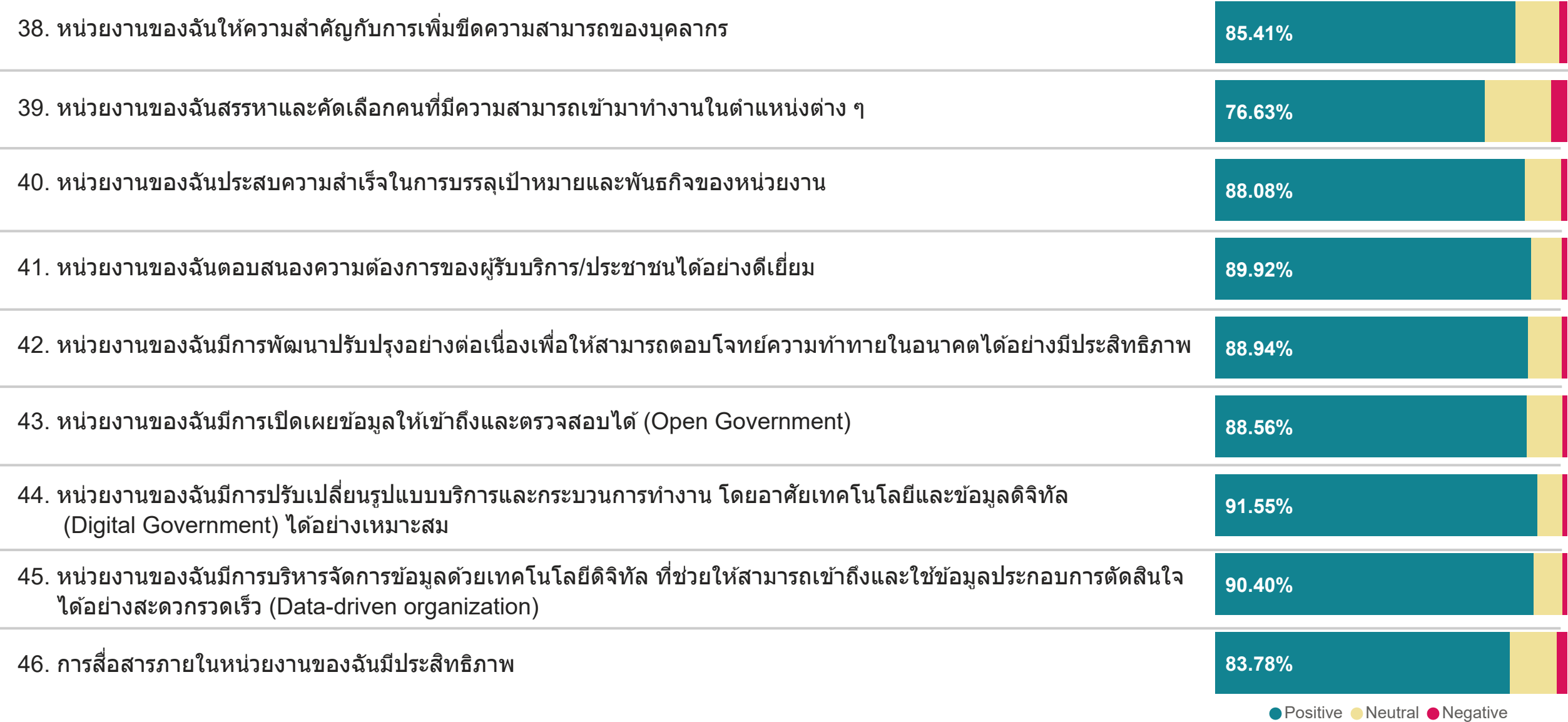
ด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)

Response Scale



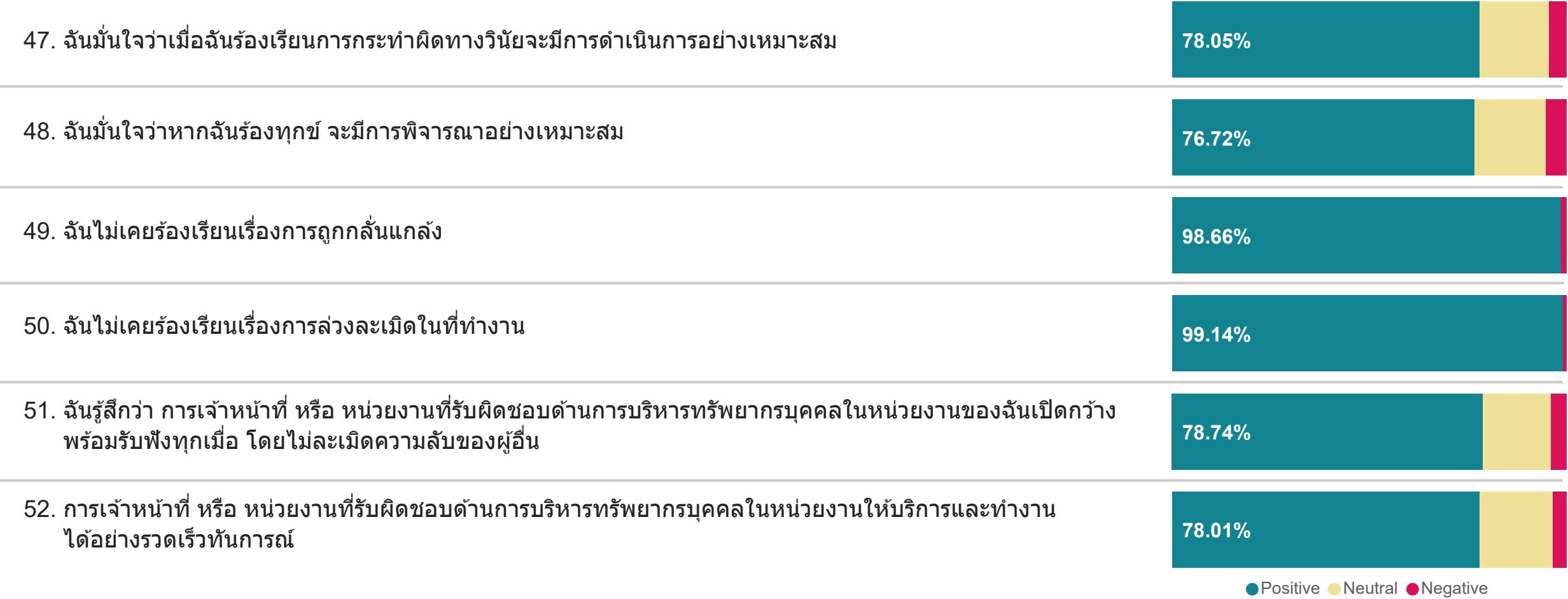
ด้านองค์กร (My Agency)

Response Scale



ด้านองค์กร (My Agency) (ต่อ)

Response Scale



ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)

Response Scale

58. ฉันเข้าใจและมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง



59. ฉันสามารถเข้าถึงโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาที่เหมาะสมเมื่อฉันต้องการ



60. การเรียนรู้และพัฒนาที่ฉันเคยได้รับช่วยให้ฉันทำงานได้ดีขึ้น



61. ฉันได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล ที่ช่วยให้ฉันมีทักษะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน



ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)

Response Scale

62. บุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานยอดเยี่ยม ได้รับการยอมรับ หรือรางวัลอย่างเหมาะสม



63. ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันสะท้อนถึงผลการทำงานของฉันอย่างเหมาะสม



64. ฉันพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

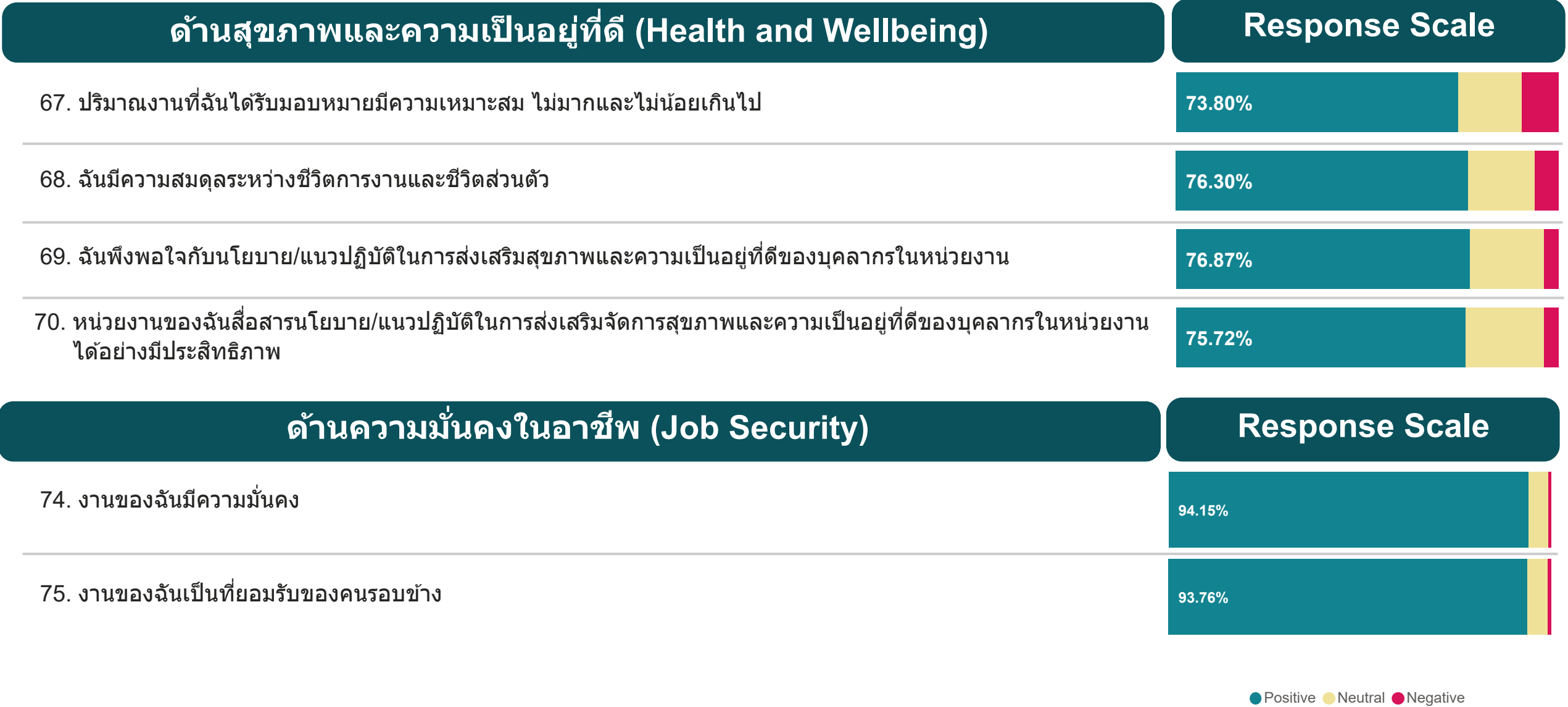


65. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันสมเหตุผล



66. ฉันสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญในการวิเคราะห์และตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบ





ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19

Response Scale

71. หน่วยงานของฉันมีนโยบายและมาตรการดูแลสุขภาพกายของบุคลากรอย่างเหมาะสมในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-19



72. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา มาตรการในการทำงานของหน่วยงานเป็นไปตามมาตรการด้านสาธารณสุข



73. ฝ่ายบริหารของหน่วยงาน (ระดับกรม) สนับสนุนนโยบายและมาตรการในการปกป้องสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร



Positive Neutral Negative

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

ประเภทตำแหน่ง	ร้อยละ
วิชาการ	67.56%
ทั่วไป	29.94%
อำนวยการ	2.21%
บริหาร	0.29%
รวม	100.00%

อายุราชการ	ร้อยละ
1 - 5 ปี	19.29%
11 - 15 ปี	17.66%
6 - 10 ปี	16.03%
16 - 20 ปี	14.01%
31 ปีขึ้นไป	11.32%
21 - 25 ปี	9.50%
26 - 30 ปี	7.77%
น้อยกว่า 6 เดือน	2.98%
มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี	1.44%
รวม	100.00%

กลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ร้อยละ
Non-talent	95.59%
Talent	4.41%
รวม	100.00%

รายได้รวมที่ได้รับจากรัฐต่อเดือน (บาท)	ร้อยละ
20,001 - 30,000	27.35%
10,001 - 20,000	23.03%
30,001 - 40,000	18.33%
40,001 - 50,000	18.04%
50,001 - 60,000	7.77%
70,001 ขึ้นไป	3.26%
60,001 - 70,000	2.21%
รวม	100.00%

ระดับการศึกษาสูงสุด	ร้อยละ
ปริญญาตรี	47.02%
ปริญญาโท	43.28%
ปวส.	4.61%
ปริญญาเอก	3.93%
ปวช.	0.67%
อนุปริญญา	0.48%
รวม	100.00%

เพศ	ร้อยละ
หญิง	56.91%
ชาย	42.99%
อื่นๆ	0.10%
รวม	100.00%

สถานภาพ	ร้อยละ
สมรสและอยู่กับครอบครัว	48.27%
โสด	37.81%
สมรสแต่ไม่ได้อยู่กับครอบครัว	7.77%
หย่าร้าง	4.41%
แยกกันอยู่	1.15%
อื่นๆ	0.58%
รวม	100.00%

Generation*	ร้อยละ
Gen X	47.41%
Millennials	37.24%
Boomer	13.82%
Gen Z	1.54%
รวม	100.00%

*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 - 2021) ทั้งนี้ ได้มีการปรับเพื่อเข้ากับชุดข้อมูลที่มีอยู่