



Ordinary Civil Servants
**ENGAGEMENT
REPORT 2024**

รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ภาพรวมของข้าราชการพลเรือนสามัญ

โดย สำนักงาน ก.พ.

คำนำ

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

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



ENGAGED



สำนักงาน ก.พ. ได้สำรวจความผูกพันมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 โดยเป็นการสำรวจแบบปีเว้นปี ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้พัฒนาแบบสำรวจฉบับใหม่เพื่อให้ผลดัชนีความผูกพันสามารถประเมินระดับความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และในปีงบประมาณ 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

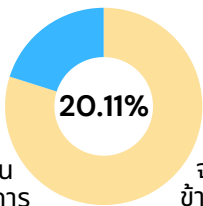
ผลในภาพรวม



อัตราการตอบ
20.11%

ผู้ตอบแบบสำรวจ :

ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ทุกประเภทและระดับตำแหน่ง
จาก 143 ส่วนราชการ



จำนวน
ข้าราชการ
ผู้ตอบแบบสำรวจ
(คน)

85,210

จำนวน
ข้าราชการ
พลเรือนสามัญ
(คน)

423,710



ดัชนีความผูกพัน

78.59

ดัชนีความผูกพัน (Employee
Engagement Index - EEI) :

ลดลงจากปี 2565 เล็กน้อย (- 0.11)
โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

82.15



ความผูกพัน
ต่องาน

75.03



ความผูกพัน
ต่อองค์กร

78.60



แรงจูงใจ
ในบริการ
สาธารณะ

คะแนนเฉลี่ยของปัจจัย
ในงาน 10 ปัจจัย

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

ดัชนีความผูกพัน ตามกลุ่มช่วงอายุ (Generation)



Boomer
83.18



Gen X
80.28



Millennials
77.13



Gen Z
74.69

ดัชนีความผูกพันตามขนาดส่วนราชการ



ดัชนีมากที่สุด

เพิ่มขึ้นมากที่สุด



สำนักงาน ก.ป.ร.

86.56

สำนักงานมาตรฐานสินค้า
เกษตรและอาหารแห่งชาติ

+5.44



กรมการขนส่ง
ทางบก

88.96

กรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน

+2.80



กรมทางหลวง

82.22

กรมการพัฒนา
ชุมชน

+2.02

สารบัญ

คำนำ

สรุปสาระสำคัญ

ส่วนที่ 1	บทนำ	1
	- กรอบแนวคิด	
	- เครื่องมือการสำรวจ	
	- การดำเนินการสำรวจ	
ส่วนที่ 2	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ	5
ส่วนที่ 3	ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ	7
ส่วนที่ 4	ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน	12
ส่วนที่ 5	ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ	13
ภาคผนวก	Dashboard แสดงรายละเอียดผลการสำรวจความผูกพัน	15
	● ภาพรวมผลสำรวจ	
	● ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ	
	● ความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	
	● รายละเอียดผลการสำรวจความผูกพันจำแนกตามกลุ่ม Workforce Segmentation	
	● ร้อยละของความคิดเห็นเชิงบวกต่อดัชนีความผูกพันรายข้อคำถาม	
	● ร้อยละของความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยในงานรายข้อคำถาม	
	● ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งสูงสุด และต่ำสุด 5 อันดับแรก	

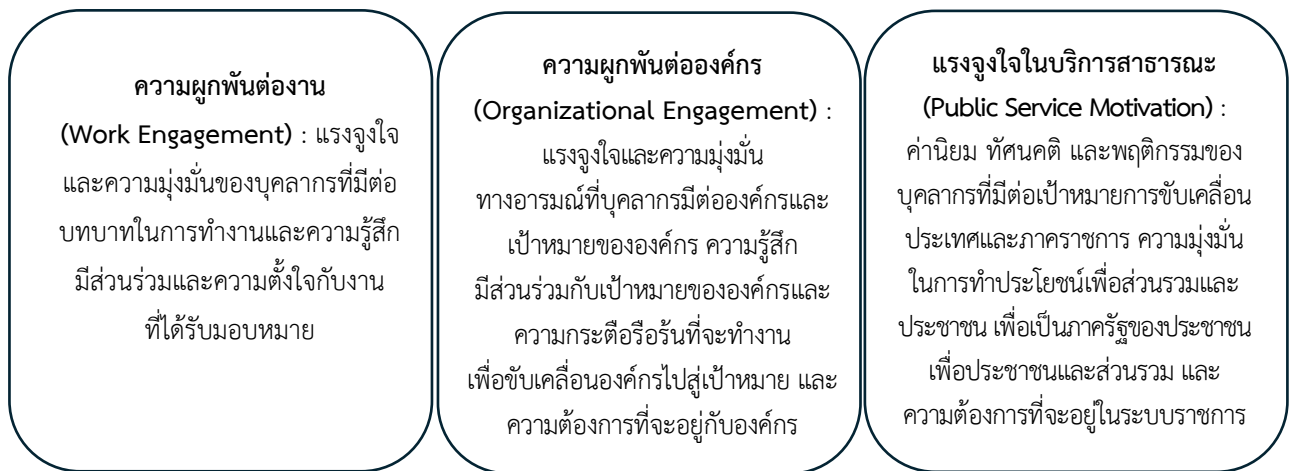
ส่วนที่ 1 : บทนำ

กรอบแนวคิด

นิยามความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

“ความมุ่งมั่น ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งวัดได้จากการแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายของหน่วยงานและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน”

ซึ่งวัดระดับความผูกพันใน 3 มิติ คือ









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



ภาพที่ 1 “Employee Experience” ของข้าราชการพลเรือนสามัญ

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

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

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

กรอบแนวคิดในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ สรุปได้ตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เครื่องมือการสำรวจ

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

1. โครงสร้างแบบสำรวจ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ เป็นข้อคำถามปลายปิดเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และสถานภาพการสมรส จำนวน 4 ข้อ

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

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 61 ข้อ ประกอบด้วย

- **ข้อคำถามเกี่ยวกับดัชนีความผูกพัน** ประกอบด้วย ความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในบริการสาธารณะ โดยเป็นข้อคำถามปลายปิด จำนวน 14 ข้อ (ข้อที่ 5 - 9 ข้อที่ 38 - 42 และ ข้อที่ 57 - 60)

- **ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน** 10 ปัจจัย ได้แก่ ด้วงาน ทีมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หน่วยงาน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก สุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี ความมั่นคงในอาชีพ และการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) โดยเป็นข้อคำถามปลายปิด จำนวน 46 ข้อ (ข้อที่ 1 - 4 ข้อที่ 10 - 37 และ ข้อที่ 43 - 56)

- **ข้อคำถามปลายเปิด** ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาต่อไปในอนาคต จำนวน 1 ข้อ

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

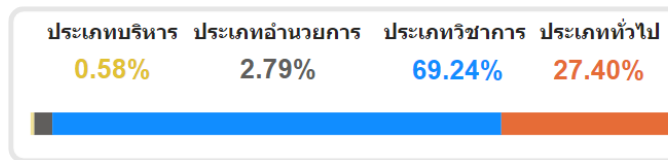
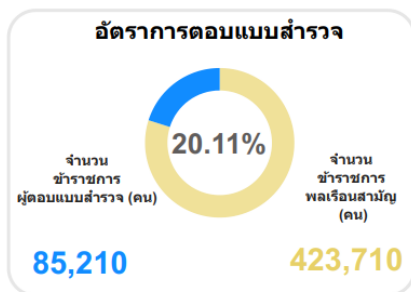
การดำเนินการสำรวจ

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

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

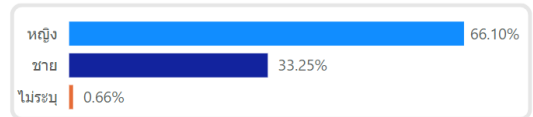
ประชากร ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภทและระดับตำแหน่ง คือ ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป สังกัดราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคใน 19 กระทรวง ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง รวม 143 ส่วนราชการ จำนวนทั้งสิ้น 423,710 คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน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

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

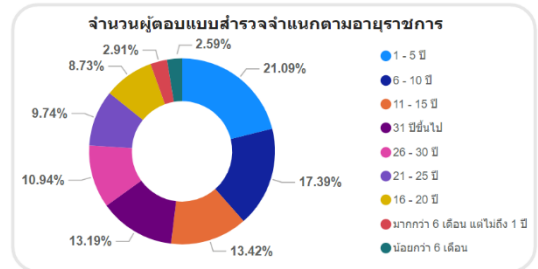


จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจจำแนกตามกลุ่มต่าง ๆ

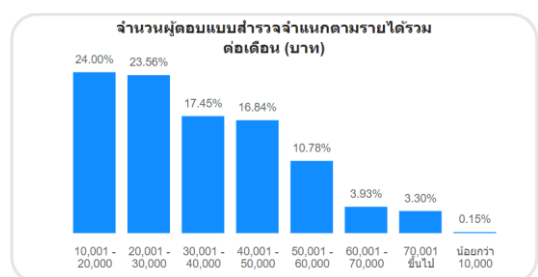
- **เพศ** ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.10 เป็นเพศชายร้อยละ 33.25 และไม่ระบุร้อยละ 0.66 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด



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

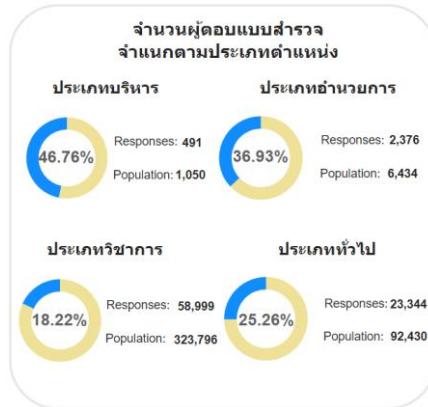


- **รายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือน** ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรกมีระดับรายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.00 รองลงมาอยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.56 และอันดับสามอยู่ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.45



อัตราการตอบแบบสำรวจ (Response Rate)

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



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

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

ส่วนที่ 3 : ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ความผูกพันรวมของข้าราชการพลเรือนสามัญ

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



เมื่อวิเคราะห์กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่า

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



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



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

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

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

คะแนนความผูกพันจำแนกตาม Workforce Segmentation

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

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

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

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

- ขนาดของส่วนราชการ⁴ ส่วนราชการที่มีคะแนนความผูกพันมากที่สุด คือ ส่วนราชการขนาดกลาง (79.92) ส่วนราชการขนาดเล็ก (77.73) และส่วนราชการขนาดใหญ่ (77.71) ตามลำดับ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

กำลังคนคุณภาพ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
กำลังคนคุณภาพ	76.21	80.50	72.30	75.82

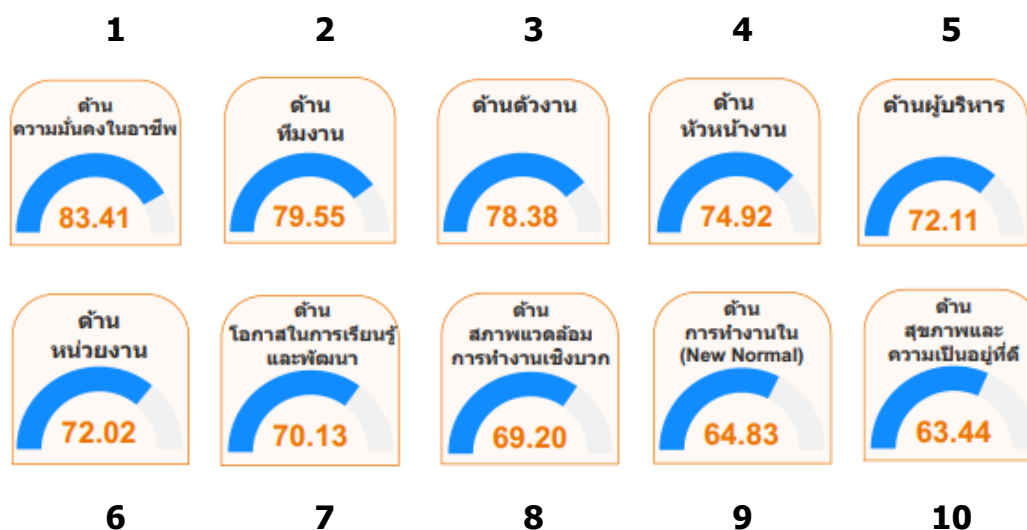
คะแนนความผูกพันของส่วนราชการตามขนาดของส่วนราชการ

เมื่อพิจารณาผลคะแนนความผูกพันของส่วนราชการจำแนกตามขนาดส่วนราชการ พบว่ามีส่วนราชการที่มีคะแนนความผูกพันสูงที่สุด และส่วนราชการที่มีคะแนนความผูกพันเพิ่มขึ้นมากที่สุด ดังนี้

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

ส่วนที่ 4 : ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่มีต่อปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

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



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

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) มากที่สุด 5 อันดับแรก

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

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) น้อยที่สุด 5 อันดับแรก

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

ส่วนที่ 5 : ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพัน ของข้าราชการพลเรือนสามัญ

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

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

ดังนั้น ในการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ภาครัฐควรเน้นให้ความสำคัญกับ 9 ปัจจัยข้างต้น โดยมีตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น ดังนี้

ปัจจัย	ตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัย
ด้านตัวงาน	<ul style="list-style-type: none"> ● การสื่อสารถึงความสำคัญและความสอดคล้องของงานกับเป้าหมายองค์กร รวมถึงเป้าหมายของงานที่เป็นรูปธรรม ● การให้อิสระในการออกแบบกระบวนการทำงานโดยเน้นไปที่การวัดผลสัมฤทธิ์ของการทำงานเป็นหลัก ● การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ และความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> ● การปลูกฝังทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับความมั่นคงของระบบราชการควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้งานราชการเป็นที่ยอมรับของสังคม และบุคลากรไม่ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม
ด้านหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> ● การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จและจัดลำดับความสำคัญของภารกิจงานขององค์กรให้ชัดเจน ● การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลอย่างเหมาะสม ● การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะตำแหน่งสำคัญ ● การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร ● มีช่องทางการสื่อสารแบบสองทางภายในองค์กรที่ทั่วถึง รวดเร็ว และมีการตอบสนองต่อความต้องการหรือ feedback ของคนในองค์กร ● การเจ้าหน้าที่มีกรอบแนวคิดในการทำงานโดยยึดคนเป็นศูนย์กลาง สร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของฝ่ายนโยบายกับผู้ปฏิบัติงาน ความเป็นมืออาชีพ และปฏิบัติงานอย่างมีจรรยาบรรณ ● การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรเพื่อสร้างความภาคภูมิใจและดึงดูดคนมีศักยภาพเข้ามาในองค์กร

ปัจจัย	ตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัย
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> ● การพัฒนาและสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ● การดำเนินการเกี่ยวกับการเติบโตในอาชีพในระยะเวลาที่เหมาะสม ตามความรู้ความสามารถของบุคคล ● การมีกลไกที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งถึง สอดคล้องกับความต้องการ โดยมีการช่วยจัดอุปสรรค
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	<ul style="list-style-type: none"> ● การให้รางวัลและการยอมรับเมื่อบุคลากรมีผลงานยอดเยี่ยมหรือทำประโยชน์แก่องค์กร (Recognition) ● การจัดสรรทรัพยากรและสถานที่ที่สนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม ● การเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกอย่างสม่ำเสมอ
ด้านผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> ● การมีกลไกการเตรียมความพร้อมและพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรตั้งแต่แรกเริ่มของเส้นทางอาชีพ ● การมีกลไกการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ● การสร้างช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร เป็นต้น
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	<ul style="list-style-type: none"> ● การจัดให้มีการมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการเป็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ● การส่งเสริมการมีสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับส่วนตัวในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ สํารวจภาระงาน (Workload) ของบุคลากร ปรับปรุงระบบและกระบวนการโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นลง ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารเวลา การตั้งเป้าหมายและจัดลำดับกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งเรื่องงานและชีวิตส่วนตัว เรียนรู้การต่อรองและการขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น ● การส่งเสริมสุขภาพกายที่ดี อาทิ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบรางวัลหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จัดให้มีสถานที่และอุปกรณ์ส่งเสริมสุขภาพโดยมีการดูแลให้ใช้งานได้อย่างเหมาะสมอยู่เสมอ ● การส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี อาทิ ประเมินระดับความเครียดหรือภาวะ Burn Out จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพจิต จัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความเครียด ● การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี อาทิ จัดสวัสดิการภายในส่วนราชการโดยสอบถามความต้องการของบุคลากร จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการเงิน
ด้านทีมงาน	<ul style="list-style-type: none"> ● การสร้างวัฒนธรรมองค์การในการทำงานเป็นทีมผ่านการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ หรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม ● การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เช่น การมี Co-working space ● การพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน
ด้านการทำงานใน New Normal	<ul style="list-style-type: none"> ● การอนุญาตให้ทำงานนอกสถานที่ตั้ง หรือมีการกำหนดช่วงเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น ● การสนับสนุนทรัพยากรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่คล่องตัว

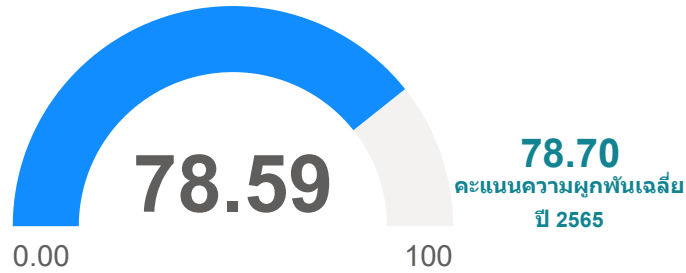
ทั้งนี้ แม้ปัจจัยด้าน “หัวหน้างาน” จะไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญในเชิงสถิติ แต่ถือเป็นผู้ที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนปัจจัยอื่น ๆ จึงควรมีการยกระดับปัจจัยดังกล่าว เช่น การส่งเสริมให้มีการมอบหมายงาน การสอนงาน และการให้ Feedback ที่เหมาะสมในองค์กร เป็นต้น ประกอบการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันด้วย

ภาคผนวก

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ภาพรวมผลสำรวจ

คะแนนความผูกพันรวม



ความผูกพัน
ต่องาน

82.15

ความผูกพัน
ต่อองค์กร

75.03

แรงจูงใจใน
บริการสาธารณะ

78.60

ร้อยละของผู้ที่

Engaged

83.47%

ร้อยละของผู้ที่

Disengaged

12.31%

ร้อยละของผู้ที่

Actively
Disengaged

4.21%

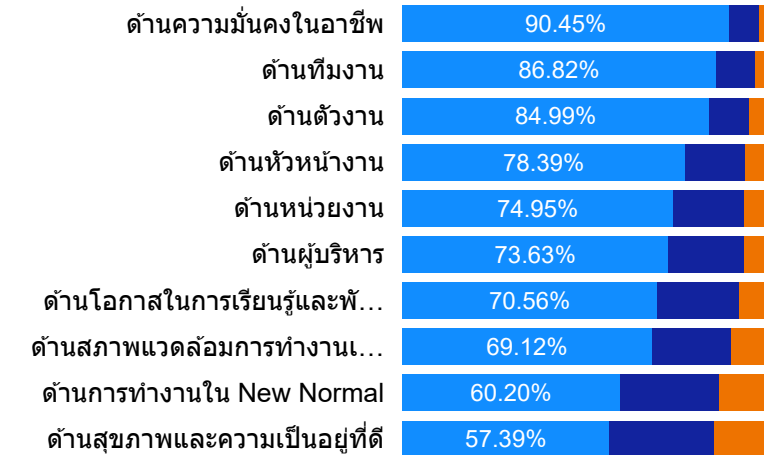
ใน 1 ปีที่ผ่านมา
ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออก
หรือโอนย้ายออกจาก
หน่วยงานที่ฉันอยู่

61.04%

ใน 1 ปีที่ผ่านมา
ฉันไม่มีความคิด
ที่จะลาออกจากระบบราชการ

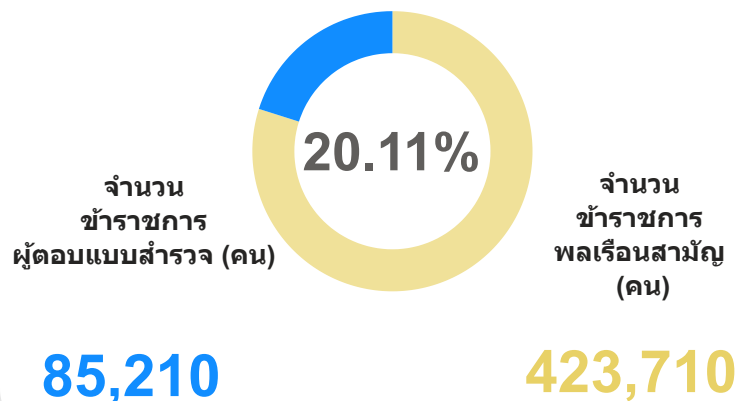
67.15%

ความเห็นต่อปัจจัย 10 ด้าน

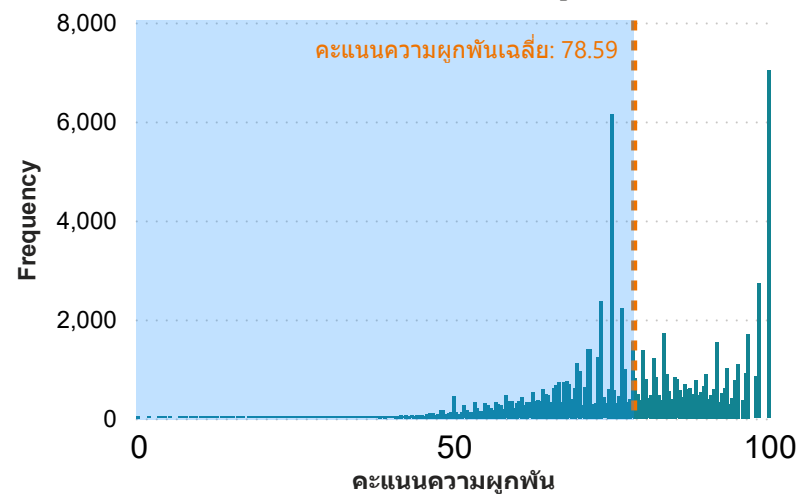


Sentiments ● Positive ● Neutral ● Negative

อัตราการตอบแบบสำรวจ



ความถี่ของคะแนนความผูกพัน



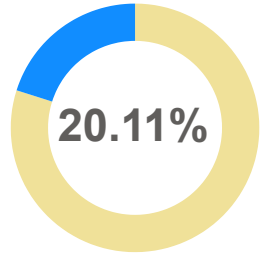
ส่วนราชการระดับกรม ที่มีคะแนนความผูกพันสูงสุด 5 อันดับแรก

ส่วนราชการระดับกรม	คะแนนเฉลี่ย
กรมการขนส่งทางบก	88.96
สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	86.56
กรมสรรพสามิต	85.85
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ	85.33
กรมศิลปากร	84.92

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

อัตราการตอบแบบสำรวจ



จำนวน
ข้าราชการ
ผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)

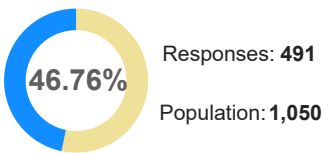
85,210

จำนวน
ข้าราชการ
พลเรือนสามัญ (คน)

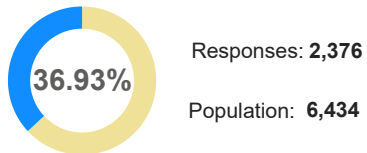
423,710

จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

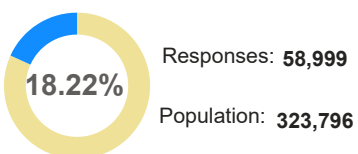
ประเภทบริหาร



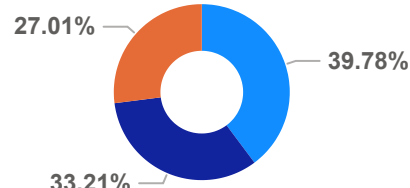
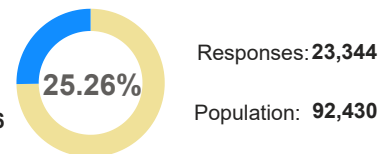
ประเภทอำนาจการ



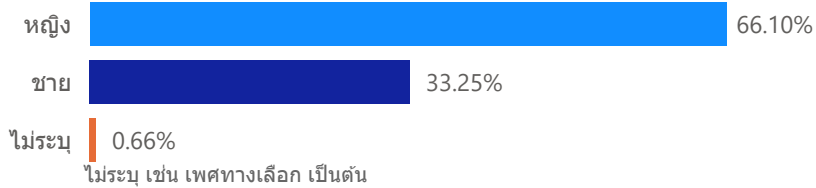
ประเภทวิชาการ



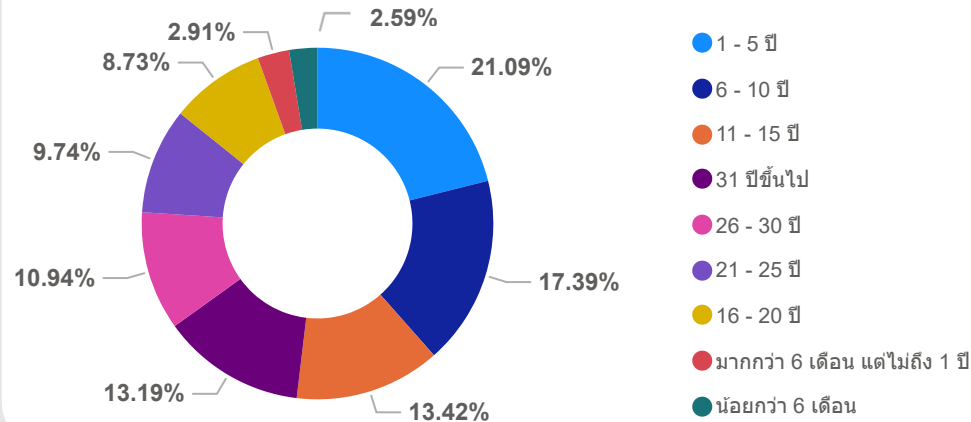
ประเภททั่วไป



สังกัด ● ส่วนกลาง ● ส่วนภูมิภาค ● ส่วนกลางในส่วนภูมิภาค



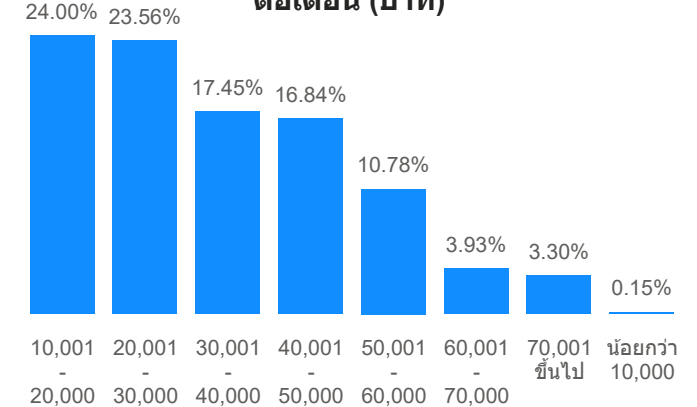
จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจจำแนกตามอายุราชการ



อัตราการตอบแบบสำรวจของส่วนราชการระดับกระทรวง 10 อันดับแรก

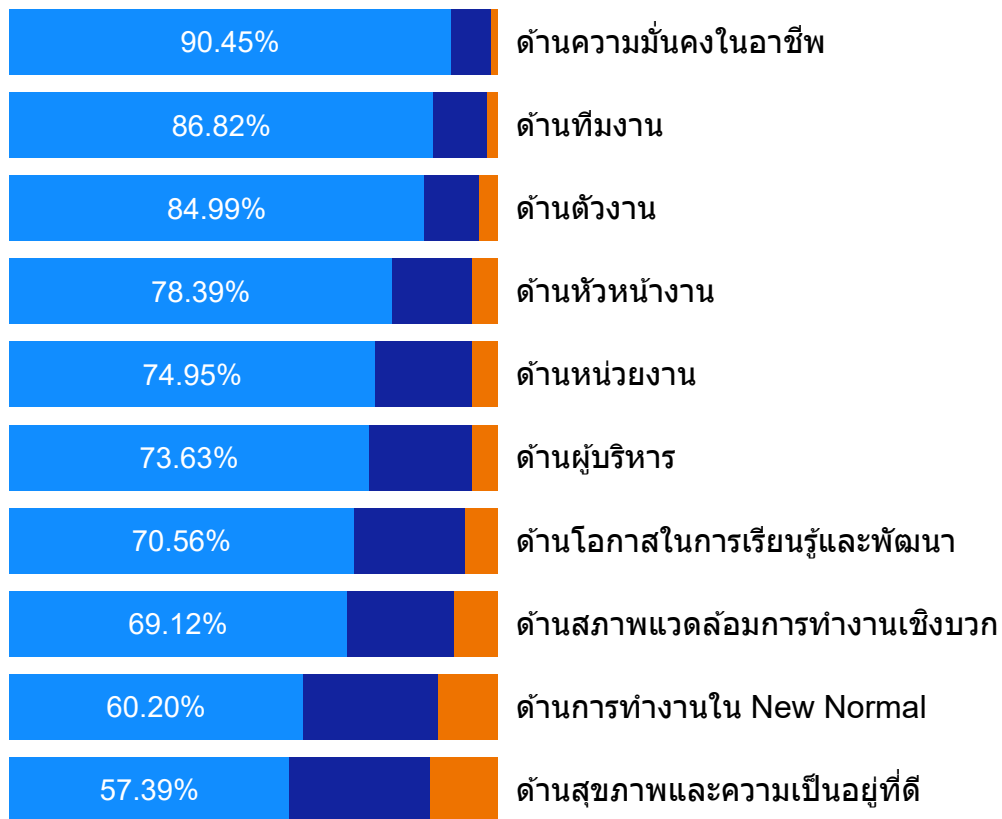
กระทรวง	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)	Response Rate
กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	1,431	69.47%
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	734	64.96%
กระทรวงอุตสาหกรรม	1,774	59.95%
กระทรวงพลังงาน	825	59.78%
กระทรวงวัฒนธรรม	2,113	58.79%
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	1,745	56.73%
กระทรวงแรงงาน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

จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจจำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน (บาท)



ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน 10 ด้าน



Sentiments ● Positive ● Neutral ● Negative

คะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านต่าง ๆ



ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายละเอียดผลการสำรวจความผูกพันจำแนกตามกลุ่ม Workforce Segmentation

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

กำลังคนคุณภาพ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
กำลังคนคุณภาพ	76.21	80.50	72.30	75.82

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

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

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

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

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

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายละเอียดผลการสำรวจความผูกพันจำแนกตามกลุ่ม Workforce Segmentation (ต่อ)

ส่วนราชการระดับกระทรวง 10 อันดับแรก ตามคะแนนความผูกพันรวม

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

ส่วนราชการระดับกรม 10 อันดับแรก ตามคะแนนความผูกพันรวม

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

คะแนนความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

2567
78.59

2565
78.70

Response Scale

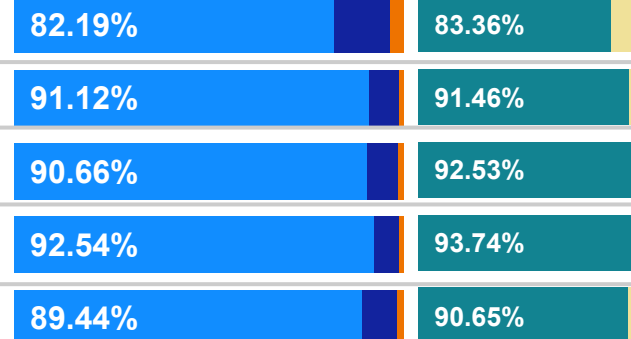
ความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ หมายถึง ความมุ่งมั่น ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งวัดได้จากการแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายของหน่วยงานและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อน องค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน

2567

2565

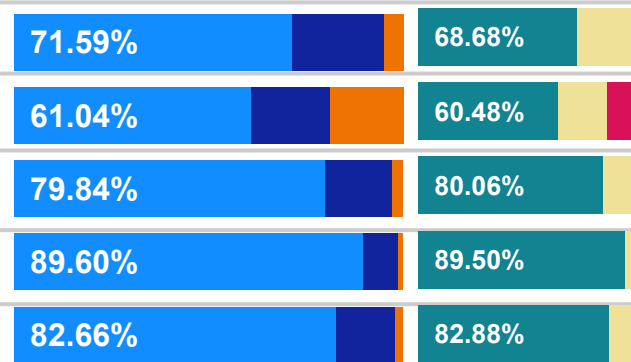
ความผูกพันต่อ งาน

- 05. ฉันรู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ
- 06. ฉันมองหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อให้งานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- 07. ฉันยินดีทุ่มเทพลังกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ
- 08. ฉันมักจะอดทนและบากบั่นแม้จะเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายเพื่อให้งานสำเร็จ
- 09. ฉันรู้สึกภูมิใจในงานที่ฉันทำ



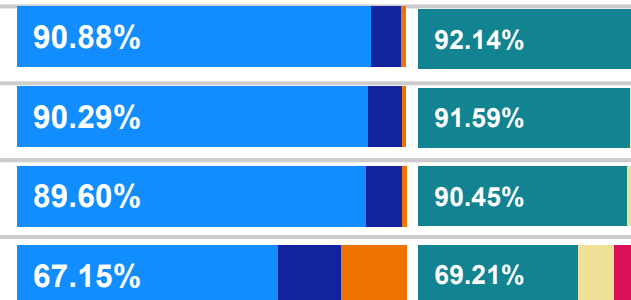
ความผูกพันต่อ องค์กร

- 38. ฉันบอกกล่าวกับผู้อื่นว่าหน่วยงานของฉันเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วยอย่างยิ่ง
- 39. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานที่ฉันทำงานอยู่
- 40. ฉันภาคภูมิใจในหน่วยงานของฉัน
- 41. ฉันยินดีทำงานส่วนรวมของหน่วยงานเมื่อหน่วยงานต้องการ
- 42. ฉันเชื่อในเป้าหมาย พันธกิจ และการทำงานของหน่วยงานของฉัน



แรงจูงใจใน บริการสาธารณะ

- 57. ฉันพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้บางครั้งฉันจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม
- 58. การสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นกับประชาชนและสังคมโดยรวมมีความสำคัญกับฉันมากกว่าความสำเร็จส่วนบุคคล
- 59. การทำในสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อประชาชนและส่วนรวมสำคัญที่สุด แม้บางครั้งอาจจะขัดกับความสนใจของฉัน
- 60. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ



Sentiments ● Positive ● Neutral ● Negative
● Positive ● Neutral ● Negative

ด้านตัวเอง (My Work)

Response Scale

01. ฉันมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน

2567

2565

72.65%

71.89%

02. งานของฉันทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่า

85.70%

86.72%

03. ฉันรู้ว่ทำงานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร

92.86%

93.49%

04. ฉันได้รับมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน

88.73%

87.92%

ด้านทีมงาน (My Team)

Response Scale

17. ฉันสามารถพึ่งพาทีมงานของฉันได้เมื่อฉันประสบปัญหาในการทำงาน

2567

2565

88.36%

88.89%

18. ทีมงานของฉันใส่ใจในสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน

82.15%

82.63%

19. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ

89.38%

90.48%

20. การสื่อสารและการแบ่งปันข้อมูลในทีมงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

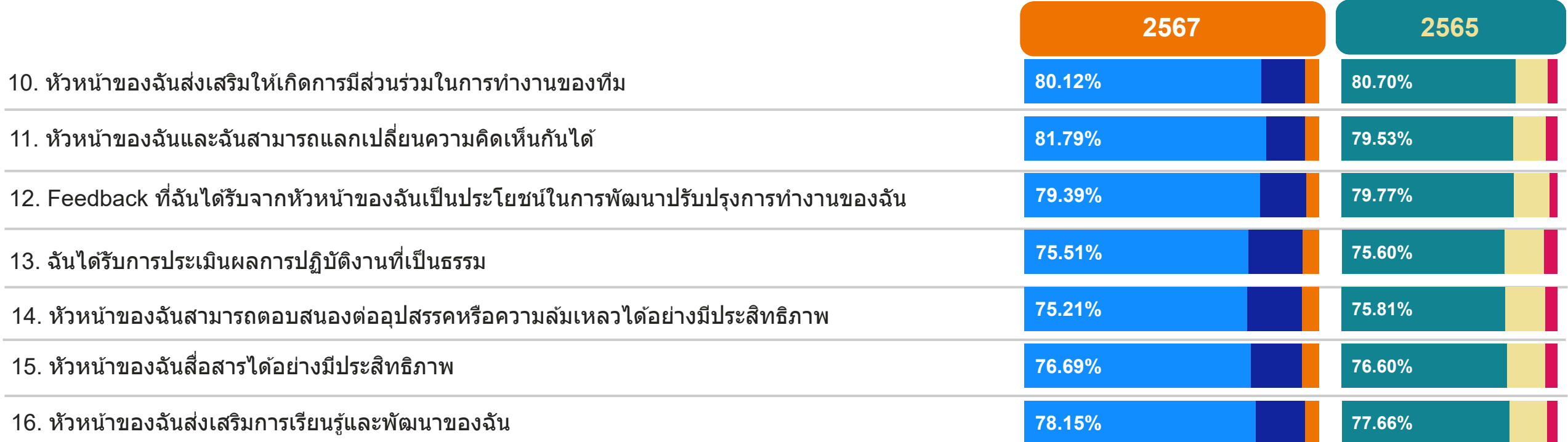
87.42%

87.66%

Sentiments Positive Neutral Negative
Positive Neutral Negative

ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)

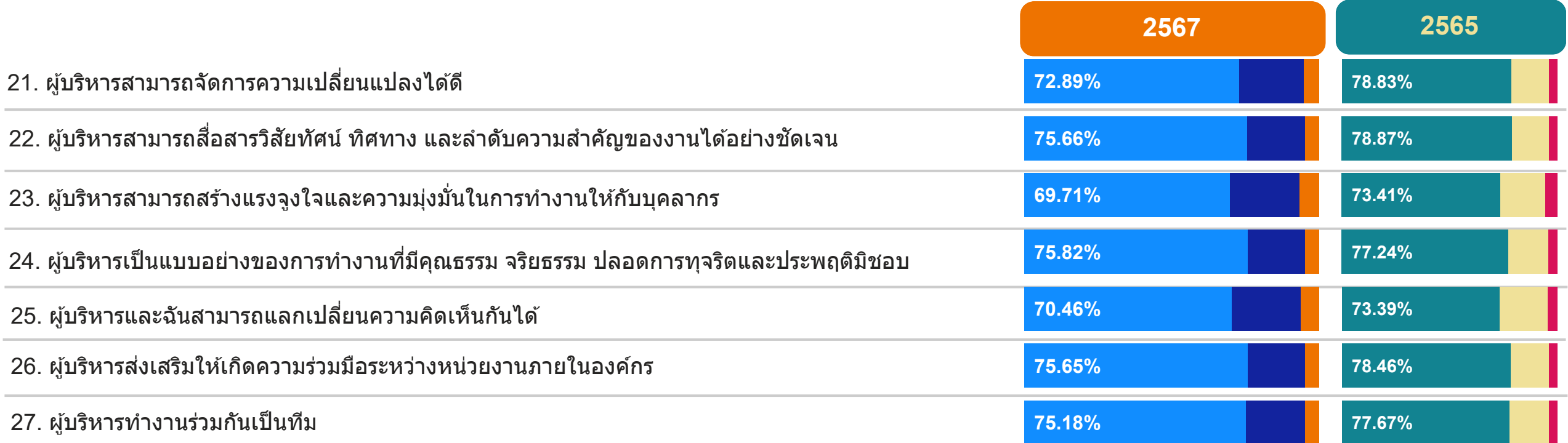
Response Scale



Sentiments ● Positive ● Neutral ● Negative
● Positive ● Neutral ● Negative

ด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)

Response Scale



Sentiments ● Positive ● Neutral ● Negative
● Positive ● Neutral ● Negative

ด้านหน่วยงาน (My Agency)

Response Scale

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

โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)

Response Scale

43. ฉันเข้าใจและมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง

2567

2565

66.93%

68.03%

44. ฉันสามารถเข้าถึงโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาที่เหมาะสมเมื่อฉันต้องการ

75.12%

75.68%

45. ฉันได้รับการหมุนเวียนงานที่เป็นประโยชน์กับการทำงานของฉัน

68.43%

-

สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)

Response Scale

46. บุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานยอดเยี่ยมได้รับการยอมรับ หรือรางวัลอย่างเหมาะสม

2567

2565

73.23%

73.47%

47. ฉันพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

74.12%

74.13%

48. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันเหมาะสม

52.96%

56.01%

49. ฉันสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นในการวิเคราะห์และตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

76.19%

76.36%

Sentiments
● Positive ● Neutral ● Negative
● Positive ● Neutral ● Negative

สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)

50. ฉันมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

51. สวัสดิการเพิ่มเติมที่หน่วยงานของฉันจัดให้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน
เช่น สวัสดิการกักเงิน สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น

52. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี
เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น

Response Scale

2567

2565

65.15%

65.62%

55.39%

-

51.62%

64.13%

การทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)

53. หน่วยงานของฉันมีนโยบาย/แนวปฏิบัติที่ตอบโจทยการทำงานในยุค New Normal
เช่น การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง การปฏิบัติงานโดยเหลื่อมเวลา เป็นต้น

54. ฉันสามารถใช้ทรัพยากรที่หน่วยงานจัดหาให้ได้อย่างเพียงพอต่อการทำงานรูปแบบ New Normal

Response Scale

2567

2565

58.25%

-

62.15%

-

ความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)

55. งานของฉันมีความมั่นคง

56. งานของฉันเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง

Response Scale

2567

2565

92.23%

92.93%

88.68%

89.25%

Sentiments ● Positive ● Neutral ● Negative ● Positive ● Neutral ● Negative

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งสูงสุด 5 อันดับแรก

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

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งต่ำสุด 5 อันดับแรก

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