



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐๒ ๖๔๒ ๔๙๐๑ ต่อ ๒๑๔  
ที่ สลก./ ว ๕๔๕๒ วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ประชาสัมพันธ์ผลการสำรวจความผูกพันในภาพรวมของกรมกิจการผู้สูงอายุ

เรียน ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากลุ่มขึ้นตรงต่อผู้บริหาร ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคม  
ผู้สูงอายุ ๑๒ แห่ง ผู้อำนวยการศูนย์การเรียนรู้และฝึกอบรมด้านผู้สูงอายุจังหวัดชลบุรี

ด้วยสำนักงาน ก.พ. มีหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๒.๒/๑๖๖ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ แจ้งว่า  
ได้ดำเนินการขอความอนุเคราะห์ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมกิจการผู้สูงอายุทุกประเภทและทุกระดับ  
ตำแหน่ง ตอบแบบสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านระบบ  
ออนไลน์เพื่อประเมินระดับความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ รวมทั้งเพื่อให้ส่วนราชการ มีข้อมูล  
ที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน โดยสำนักงาน ก.พ. ได้ประมวลและ  
วิเคราะห์ผลข้อมูลดังกล่าวแล้ว จึงส่งผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ มายังกรมกิจการผู้สูงอายุ

สำนักงานเลขานุการกรม จึงขอประชาสัมพันธ์ผลการสำรวจความผูกพันในภาพรวม และ  
ผลการสำรวจความผูกพันของกรมกิจการผู้สูงอายุ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดทราบโดยทั่วกัน รายละเอียดตาม  
QR Code ที่แนบท้าย และได้เผยแพร่ผลการสำรวจความผูกพันไว้ในเว็บไซต์ กรมกิจการผู้สูงอายุ หัวข้อ >  
“การบริหารทรัพยากรบุคคล” > งานพัฒนาบุคลากร ทุนรัฐบาล และการประเมินความพึงพอใจ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

กพ พ.อ.พ.

(นางสาวกนกวรรณ เหลืองมงคลเลิศ)

เลขานุการกรม



ผลการสำรวจความผูกพันในภาพรวม



ผลการสำรวจความผูกพันของ  
กรมกิจการผู้สูงอายุ



สำนักงานเลขาธิการกรม  
รับที่ 4703  
วันที่ 10 พ.ย. 2565  
เวลา 08.47 น.

กรมกิจการผู้สูงอายุ  
รับที่ 11586  
วันที่ 9 พ.ย. 2565  
เวลา 10:51 น.

รองอธิบดี  
รับที่ 943  
วันที่ 9 พ.ย. 2565  
เวลา 13.53 น.

ที่ นร ๑๐๐๒.๒/๑๖๖

ถึง กรมกิจการผู้สูงอายุ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๒๓/๑๙ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ขอความอนุเคราะห์  
ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมกิจการผู้สูงอายุทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ในการตอบแบบสำรวจ  
ความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านระบบออนไลน์เพื่อประเมิน  
ระดับความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ รวมทั้งเพื่อให้ส่วนราชการมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์  
ต่อการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไปในอนาคต นั้น

ในการนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้ประมวลและวิเคราะห์ผลข้อมูลดังกล่าวแล้ว จึงขอส่งผลการสำรวจ  
ความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของกรมกิจการผู้สูงอายุ  
เพื่อประโยชน์ในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่อไป รายละเอียดตาม QR Code  
ท้ายหนังสือ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้นำข้อมูลผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในภาพรวมเผยแพร่บนเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. ที่ <https://www.ocsc.go.th/Civil-Service-Employee-Engagement-Report-2022> หรือ QR Code ท้ายหนังสือด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



กลุ่มกลยุทธ์การบริหารข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๔๒๖, ๖๕๒๖

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๙๓



ผลการสำรวจความผูกพันในภาพรวม  
<https://www.ocsc.go.th/Civil-Service-Employee-Engagement-Report-2022>

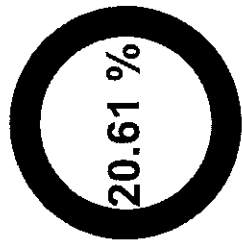


ผลการสำรวจความผูกพันของ  
กรมกิจการผู้สูงอายุ  
<https://bit.ly/3WF8D4I>

# ผลการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของศูนย์บริการสาธารณสุขเมืองเชียงใหม่

## ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

### อัตราการตอบแบบสำรวจ

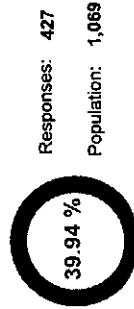


จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)  
86,880

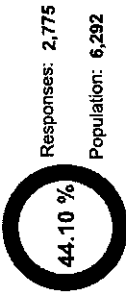
จำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญ (คน)  
421,521

### จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

#### ประเภทบริหาร



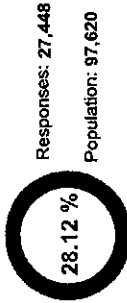
#### ประเภทชำนาญการ



#### ประเภทวิชาการ



#### ประเภททั่วไป



### กระทรวง

- กระทรวงวัฒนธรรม
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
- กระทรวงอุตสาหกรรม
- กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- กระทรวงพาณิชย์
- กระทรวงการคลัง
- กระทรวงพลังงาน
- กระทรวงยุติธรรม
- ส่วนราชการในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง
- กระทรวงแรงงาน
- กระทรวงคมนาคม

### จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (คน)

2,379	67.36%
1,892	62.16%
1,243	59.02%
1,574	52.57%
5,104	51.92%
1,832	50.72%
15,005	50.58%
682	49.49%
9,165	49.36%
1,142	47.76%

### ResponseRate

2,785	47.05%
6,362	47.03%
471	40.33%
86,880	20.61%

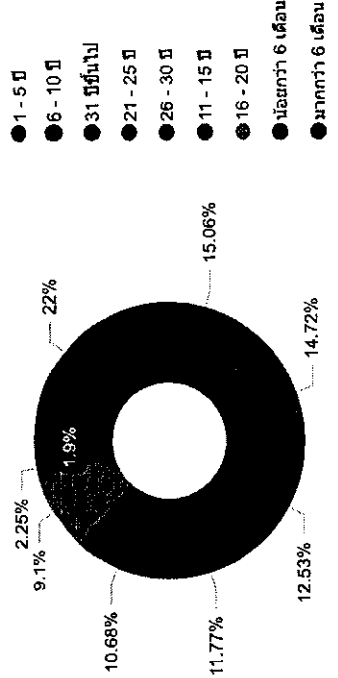


สังกัด

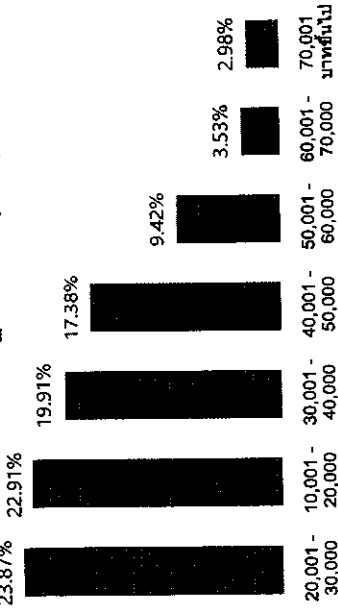
- ส่วนกลาง
- ส่วนภูมิภาค
- ส่วนกลางในภูมิภาค

อื่น ๆ เช่น เพศทางเลือก ไม่ระบุ เป็นต้น

### จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจจำแนกตามอายุราชการ



### จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจจำแนกตามรายได้รวม ที่ได้จากรัฐต่อเดือน (บาท)



ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

ผลสำรวจภาพรวม

ภาพรวมที่ரசือ

ผลสำรวจจำนวนคำถามที่ตอบเสร็จ

คำติความสุกทัน

ค้างงาน

ทิ้งงาน

ทิ้งหน้างาน

ผู้บริหาร

องค์กร (1)

องค์กร (2)

โอกาสในการเยี่ยมชม/ติดตาม

สภาพแวดล้อมการทำงานเริ่มรวม

คุณภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

ความมั่นคงในอาชีพ

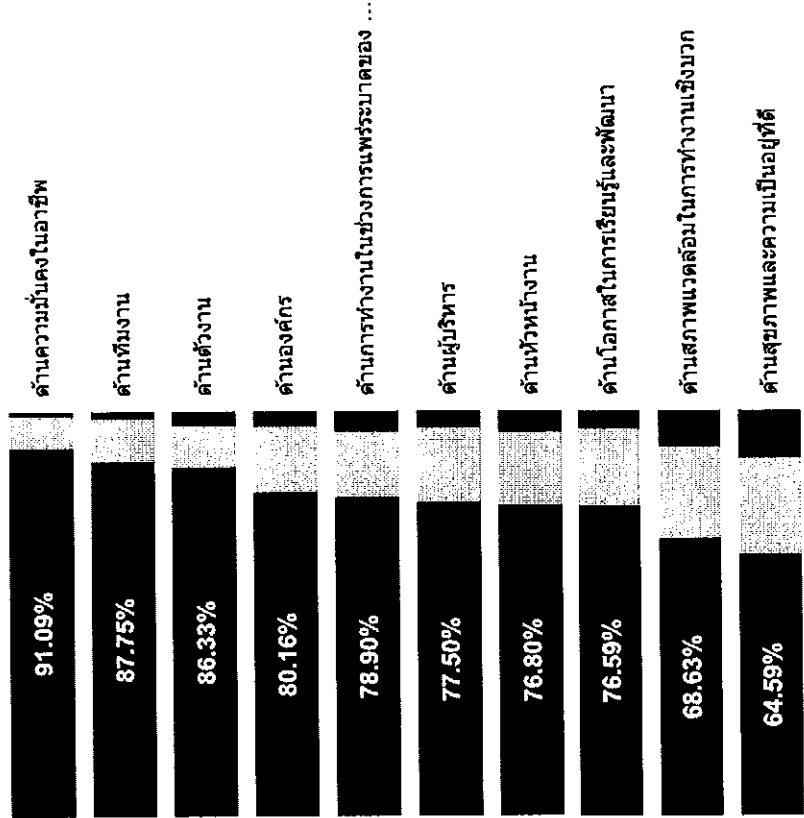
ความพึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ COVID-19

ข้อดีตาม Top and Bottom 5



# ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ 2565

## ความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพัน 10 ด้าน



## คะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านต่าง ๆ



Sentiment ● Positive ● Neutral ● Negative

- ข้ออยู่เดิมแบบสำรวจ
- ผลสำรวจภาพรวม
- ภาพรวมปัจจัย
- ผลสำรวจข้ามกลุ่ม
- ผลสำรวจของส่วนราชการที่เลือกแสดง
- ตัวความผูกพัน
- ตัวงาน
- หัวหน้างาน
- ผู้บริหาร
- องค์กร (1)
- องค์กร (2)
- โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา
- สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก
- สุขภาพและความปลอดภัย
- ความพึงพอใจในอาชีพ
- การทำงานในช่วง COVID-19
- ข้อคำถาม Top use Bottom 5



# ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ 2563

## รายละเอียดผลสำรวจความผูกพัน

### ส่วนราชการระดับกระทรวง 5 อันดับแรก ตามคะแนนความผูกพันรวม

ส่วนราชการระดับกระทรวง	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
กระทรวงคมนาคม	82.03	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

### ส่วนราชการระดับกรม 10 อันดับแรก ตามคะแนนความผูกพันรวม

ส่วนราชการระดับกรม	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
กรมการขนส่งทางบก	86.83	88.76	85.29	86.79
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ	85.85	90.94	81.88	85.55
กรมสรรพสามิต	85.83	87.64	84.29	85.86
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	85.82	87.15	82.04	84.23
กรมศุลกากร	85.81	85.04	82.53	84.45
สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	85.79	84.49	81.86	82.84
กรมพัฒนาที่ดิน	85.78	85.81	79.85	83.26
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ	85.77	86.46	77.14	84.13
กรมทางหลวงชนบท	85.76	84.72	79.68	82.19
กรมสอบสวนคดีพิเศษ	85.75	85.60	77.71	83.26

- ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ
- ผลสำรวจภาพรวม
- ผลสำรวจจำแนกตามกลุ่ม
- ผลสำรวจของส่วนราชการที่มีคะแนนสูง
- ดัชนีความผูกพัน
- ดัชนีความพึงพอใจ
- ดัชนีความเชื่อมั่น
- ดัชนีการรับรู้
- ดัชนีการปฏิบัติงาน
- ดัชนีการทำงาน
- ดัชนีการรับรู้
- ดัชนีการรับรู้ (1)
- ดัชนีการรับรู้ (2)
- โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา
- สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก
- คุณภาพและความเป็นอยู่ที่ดี
- ความมั่นคงในอาชีพ
- การทำงานในช่วง COVID-19
- อัตราความ Top and Bottom 5





## ด้านตัวเอง (My Work)

## Response Scale

ความคิดเห็นที่มีต่องานของตนเองในแต่ละด้าน ๆ ประกอบด้วย การได้ใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความหมายและคุณค่าของงาน มีอิสระในการทำงาน ความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานที่ทำ กับความสามารถ ทักษะ ความรู้ และเป้าหมายในอาชีพของบุคลากร รวมทั้งความเห็นที่มีต่อความสอดคล้องระหว่างหน้าที่ได้รับมอบหมายกับภารกิจของหน่วยงาน และความสอดคล้องระหว่างภารกิจของภาครัฐ

01. ฉันมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน	71.89%
02. งานของฉัน ทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่า	86.72%
03. ฉันรู้ว่ทำงานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	93.49%
04. ฉันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำ	91.64%
05. ฉันมีโอกาสนำความรู้ ทักษะ และความสามารถของฉันอย่างเต็มที่ในการทำงาน	87.92%

## ด้านทีมงาน (My Team)

## Response Scale

ความคิดเห็นที่มีต่อทีมงานของตนเองในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ความสามารถของทีมงานในการทำงาน ความสัมพันธ์และการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บรรยากาศในการทำงาน และความสามารถของทีมงานในการปรับตัวเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

23. ฉันสามารถพึ่งพาทีมงานของฉันได้เมื่อฉันประสบปัญหาในการทำงาน	88.89%
24. ทีมงานของฉันใส่ใจในสุขภาพและความปลอดภัยของตนเอง	82.63%
25. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	87.65%
26. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ	90.48%
27. การสื่อสารในทีมงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	87.66%

28. ทีมงานของฉันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย

ข้อผูกมัด แบบสำรวจ	ผลสำรวจ วิจัยเชิง ภาพรวม	ผลสำรวจ จำแนกตามกลุ่ม	ผลสำรวจของส่วน ราชการที่มีคะแนนสูง	คำพิเคราะห์ ผู้ บริหาร	องค์กร (1)	องค์กร (2)	โอกาสในการ เรียนรู้และพัฒนา	สามารถลดผลกระทบ ทำงานเร่งรีบ	ความตั้งใจ ในอาชีพ	การทำงานในช่วง COVID-19	ข้อคำถาม Top use Bottom 5
-----------------------	--------------------------------	--------------------------	---------------------------------------	------------------------------	---------------	---------------	--------------------------------	---------------------------------	-----------------------	----------------------------	------------------------------

## ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)

## Response Scale

ความคิดเห็นที่มีต่อผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างานในการบริหารจัดการทีมงาน การเปิดกว้างและยอมรับความแตกต่าง การสนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา การโค้ชและการสอนงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ ความโปร่งใสและเป็นธรรม

11. หัวหน้างานของฉันส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานของทีม

80.70%

12. หัวหน้างานของฉันรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

79.53%

13. หัวหน้างานของฉันเปิดรับฟัง Feedback อย่างสม่ำเสมอ

75.57%

14. Feedback ที่ฉันได้รับเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของฉัน

79.77%

15. ฉันได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม

75.60%

16. หัวหน้างานของฉันส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ดีกับทีมงานอื่น

78.37%

17. หัวหน้างานของฉันสามารถตอบสนองต่ออุปสรรคหรือความล้มเหลวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

75.81%

18. หัวหน้างานของฉันสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

76.60%

19. หัวหน้างานของฉันสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งผมโดยที่ยังสามารถรักษาความสัมพันธ์ไว้ได้

72.12%

20. ฉันไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวหัวหน้างานของฉัน

76.02%

21. หัวหน้างานของฉันส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของฉัน

77.66%

22. หัวหน้างานของฉันแนะนำเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าและแนวทางการพัฒนาตัวเอง

73.81%

ข้อมูลโดย แบบสำรวจ	ผลสำรวจ มีปัจจัย	ผลสำรวจ จากแบบสอบถาม	ผลสำรวจของส่วน ราชการที่พัฒนาสูง	ดัชนีความ ผูกพัน	ดัชนี ความ ผูกพัน	หัวหน้า งาน	ทีมงาน	ผู้ บังคับ บัญชา	องค์กร (1)	องค์กร (2)	โอกาสในการ เรียนรู้และพัฒนา	สภาพแวดล้อมการ ทำงานเชิงบวก	คุณภาพของ ความพึงพอใจ	ความตั้งใจ ในอาชีพ	การทำงานในช่วง การแพร่ระบาดของ COVID-19	ข้อคำถาม Top use Bottom 5
-----------------------	---------------------	-------------------------	-------------------------------------	---------------------	-------------------------	----------------	--------	------------------------	---------------	---------------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------	-----------------------	---	------------------------------

## ด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)

## Response Scale

ความคิดเห็นที่มีต่อผู้บริหารของส่วนราชการต้นสังกัด (ระดับกรม) ในการบริหารองค์กร การสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่น การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน การบริหารจัดการอย่างเป็นธรรม รวมทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา และการเพิ่มขีดความสามารถของคนในหน่วยงาน

29. ฉันเชื่อว่าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนหน่วยงานไปข้างหน้า

81.45%

30. ผู้บริหารสามารถจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ดี

78.83%

31. ผู้บริหารสามารถสื่อสารทิศทางและลำดับความสำคัญของงานอย่างชัดเจน

78.87%

32. ฉันไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถในการบริหารองค์กรของผู้บริหาร

78.19%

33. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับบุคลากร

73.41%

34. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของการทำงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

77.24%

35. ผู้บริหารให้โอกาสฉันในการแสดงความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่องานของฉัน

73.39%

36. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร

78.46%

37. ผู้บริหารทำงานร่วมกันเป็นทีม

77.67%

ข้อมูลตอบแบบสำรวจ

ผลสำรวจภาครวม มีทั้งสิ้น

ผลสำรวจจำนวนตามกลุ่ม

ผลสำรวจของส่วนราชการที่คะแนนสูง

ชื่อหน่วยงานผู้ทำ

จำนวน

ทีมงาน

หัวหน้างาน

ผู้บริหาร

องค์กร (1)

องค์กร (2)

โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา

สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก

คุณภาพและความสำเร็จ

คุณภาพและความพึงพอใจ

ความโปร่งใสในอาชีพ

การป้องกันและ COVID-19

อันดับจาก Top และ Bottom 5

## ด้านองค์กร (My Agency) 1/2

## Response Scale

ความคิดเห็นที่มีต่อหน่วยงานต้นสังกัด (ระดับกรม) ในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย หน่วยงานในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน ความสำเร็จของหน่วยงาน ในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน (Digital and Open Government) ความโปร่งใส เป็นธรรม การรักษามาตรฐานจริยธรรม เป้าหมายการเป็นภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและส่วนรวม การเป็นภาครัฐดิจิทัลและรัฐบาลเปิด (Digital and Open Government) ความโปร่งใส เป็นธรรม การรักษามาตรฐานจริยธรรม และความโปร่งใสมืออาชีพ การให้ความสำคัญกับผู้ที่มีความสามารถของบุคลากร และการทำงานของผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

38. หน่วยงานของฉันให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร

77.58%

39. หน่วยงานของฉันสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ

73.16%

40. หน่วยงานของฉันประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน

81.58%

41. หน่วยงานของฉันตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ/ประชาชนได้อย่างดีเยี่ยม

84.42%

42. หน่วยงานของฉันมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

81.96%

43. หน่วยงานของฉันมีการเปิดเผยข้อมูลให้เข้าถึงและตรวจสอบได้ (Open Government)

83.21%

44. หน่วยงานของฉันมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการและกระบวนการทำงาน โดยอาศัยเทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัล (Digital Government) ได้อย่างเหมาะสม

83.64%

45. หน่วยงานของฉันมีการบริหารจัดการข้อมูลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ช่วยให้สามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้อย่างสะดวกรวดเร็ว (Data-driven organization)

81.44%

46. การสื่อสารภายในหน่วยงานของฉันมีประสิทธิภาพ

77.19%

ข้อมูลคือลม  
แบบสำรวจ

ผลสำรวจ  
ภาพรวม

ภาพรวม  
ปัจจัย

ผลสำรวจ  
จำแนกตามกลุ่ม

ผลสำรวจของส่วน  
ราชการที่มีคะแนนสูง

ดัชนีความ  
ผูกพัน

ดัชนีความ  
ผูกพัน

ดัชนีความ  
ผูกพัน

ดัชนีความ  
ผูกพัน

ดัชนีความ  
ผูกพัน

ดัชนีความ  
ผูกพัน

ดัชนีความ  
ผูกพัน

ดัชนีความ  
ผูกพัน

ดัชนีความ  
ผูกพัน

ดัชนีความ  
ผูกพัน

ดัชนีความ  
ผูกพัน

ดัชนีความ  
ผูกพัน

ดัชนีความ  
ผูกพัน

ดัชนีความ  
ผูกพัน

ดัชนีความ  
ผูกพัน

ดัชนีความ  
ผูกพัน

ดัชนีความ  
ผูกพัน

## Response Scale

### ด้านองค์กร (My Agency) 2/2

ความคิดเห็นที่มีต่อหน่วยงานต้นสังกัด (ระดับกรม) ในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย ความสำเร็จของหน่วยงานในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน ความสำเร็จของหน่วยงานในการบรรลุเป้าหมายการเป็นภาคีรัฐของประชาชนเพื่อประชาชน การเป็นภาคีรัฐดิจิทัลและรัฐบาลเปิด (Digital and Open Government) ความโปร่งใส เป็นธรรม การรักษามาตรฐานจริยธรรม และความเป็นมืออาชีพ การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และการทำงานของผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน



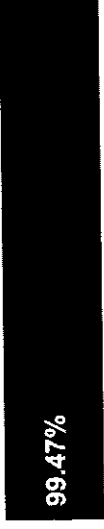
47. ฉันมั่นใจว่าเมื่อฉันร้องเรียนการกระทำผิดทางวินัยจะมีการดำเนินการอย่างเหมาะสม



48. ฉันมั่นใจว่าหากฉันร้องทุกข์ จะมีการพิจารณาอย่างเหมาะสม



49. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการถูกกลั่นแกล้ง



50. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดในที่ทำงาน



51. ฉันรู้สึกว่าการเจ้าหน้าที่ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของฉันเปิดกว้าง พร้อมรับฟังทุกเมื่อ โดยไม่ละเมิดความลับของผู้อื่น



52. การเจ้าหน้าที่ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้บริการและทำงานได้อย่างรวดเร็วทันการณ์

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ	ผลสำรวจภาพรวม	ผลสำรวจจำแนกตามกลุ่ม	ผลสำรวจของส่วนราชการที่คะแนนสูง	สิ่งที่น่าสนใจ	จำนวน	ทีมงาน	หัวหน้างาน	ผู้บริหาร	องค์กร (1)	องค์กร (2)	โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	สุขภาพและความปลอดภัย	ความโปร่งใส	การทำงานในช่วง COVID-19	อันดับตาม Top and Bottom 5
----------------------	---------------	----------------------	---------------------------------	----------------	-------	--------	------------	-----------	------------	------------	----------------------------	----------------------------	----------------------	-------------	-------------------------	----------------------------

## ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)

## Response Scale

ความคิดเห็นที่มีต่อโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา และการเติบโตทางเส้นทางอาชีพ

58. ฉันเข้าใจและมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง

68.03%

59. ฉันสามารถเข้าถึงโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาที่เหมาะสมเมื่อฉันต้องการ

75.68%

60. การเรียนรู้และพัฒนาที่ฉันเคยได้รับช่วยให้ฉันทำงานได้ดีขึ้น

85.36%

61. ฉันได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล ที่ช่วยให้ฉันมีทักษะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน

77.29%

## ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)

## Response Scale

ความคิดเห็นที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาเพื่อตอบสนองเป้าหมายของหน่วยงานและภาครัฐในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย วัฒนธรรมด้วย วัฒนธรรมขององค์กร การยอมรับและชื่นชมบุคลากรจากผลงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สมเหตุสมผล สภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างการมีส่วนร่วมและการปฏิบัติที่เป็นธรรม การยอมรับความแตกต่างหลากหลาย และการมีทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

62. บุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานยอดเยี่ยม ได้รับการยอมรับ หรือรางวัลอย่างเหมาะสม

73.47%

63. ฉันรู้สึกว่าการตอบแทนของฉันสะท้อนถึงผลการทำงานของฉันอย่างเหมาะสม

63.18%

64. ฉันพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

74.13%

65. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าการตอบแทนของฉันเหมาะสมที่สุด

56.01%

66. ฉันสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆที่เป็นในการวิเคราะห์และตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

76.36%

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

ผลสำรวจภาพรวม

ผลสำรวจจำนวนความคิดเห็น

ผลสำรวจของส่วนงานที่มีการเปิดเผยข้อมูล

คำพิพากษาผู้พิพากษา

จำนวนพนักงาน

จำนวนผู้บริหาร

องค์กร (1)

องค์กร (2)

โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา

สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก

คุณภาพและความโปร่งใส

ความโปร่งใสในร่าง COVID-19

ข้อคำถาม Top and Bottom 5

## ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)

## Response Scale

ความคิดเห็นที่มีต่อการส่งเสริมสุขภาพและความ เป็นอยู่ที่ดีของหน่วยงานเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ความปลอดภัยและสุขภาพจะ  
อนามัยในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

67. ปริมาณงานที่ฉันได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ไม่มากและไม่น้อยเกินไป

64.94%

68. ฉันมีความสมดุลระหว่างชีวิตการงานและชีวิตส่วนตัว

65.62%

69. ฉันพึงพอใจกับนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน

64.13%

70. หน่วยงานของฉันสื่อสารนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน  
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

63.66%

## ด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)

## Response Scale

ความคิดเห็นที่มีต่อความมั่นคงของอาชีพ งานเป็นที่ยอมรับของสังคม และความมั่นคงขององค์กร

74. งานของฉันมีความมั่นคง

92.93%

75. งานของฉันเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง

89.25%

ข้อมูลโดย  
แบบสำรวจ

ภาพรวม  
วิจัย

ผลสำรวจ  
จำนวนตามกลุ่ม

ผลสำรวจของส่วน  
ราชการที่มีคะแนนสูง

ดัชนีความ  
ผูกพัน

ดัชนีงาน

ที่ว่าง  
งาน

ผู้  
บริหาร

องค์กร  
(1)

องค์กร  
(2)

โอกาสในการ  
เรียนรู้และพัฒนา

สภาพแวดล้อมการ  
ทำงานเชิงบวก

สุขภาพและ  
ความเป็นอยู่ที่ดี

ความมั่นคง  
ในอาชีพ

การทำงานในช่วง  
COVID-19

อันดับสาม Top  
and Bottom 5

## ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19

## Response Scale

ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการหน่วยงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 19 (COVID-19) เช่น การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน การสื่อสารและจัดลำดับความสำคัญของภารกิจงาน การจัดหาทรัพยากรที่เสริมสร้างสุขภาพและความปลอดภัยในช่วงการแพร่ระบาด และการดำเนินการตามมาตรการทางสาธารณสุข เป็นต้น

71. หน่วยงานของฉันทันมีนโยบายและมาตรการดูแลสุขภาพกายของบุคลากรอย่างเหมาะสมในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-19

76.13%

72. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา มาตรการในการทำงานของหน่วยงานเป็นไปตามมาตรการด้านสาธารณสุข

82.03%

73. ฝ่ายบริหารของหน่วยงาน (ระดับกรม) สนับสนุนนโยบายและมาตรการในการปกป้องสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร

78.54%

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

ผลสำรวจภาพรวม

ภาพรวมปัจจัย

ผลสำรวจจำนวนตามกลุ่ม

ผลสำรวจของส่วนราชการที่คะแนนสูง

ดัชนีความสุกพัน

จำนวน

จำนวน

ช่วงทำงาน

ผู้บริหาร

องค์กร (1)

องค์กร (2)

โอกาสในการเริ่มธุรกิจใหม่

สภาพแวดล้อมการทำงาน

คุณภาพและความโปร่งใส

ความมั่นคงในอาชีพ

การชงงบในช่วง COVID-19

อันดับความ Top และ Bottom 5



## ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งสูงสุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
50. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดในที่ทำงาน	99.47%
49. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการถูกกลั่นแกล้ง	98.68%
03. ฉันรู้ว่างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	93.49%
74. งานของฉันมีความมั่นคง	92.93%
04. ฉันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำ	91.64%

## ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งต่ำสุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
65. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันสมเหตุสมผล	56.01%
63. ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันสะท้อนถึงผลการทำงานของฉันอย่างเหมาะสม	63.18%
70. หน่วยงานของฉันสื่อสารนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมจัดการสุขภาพและความปลอดภัยที่ดีของคุณคลากรในหน่วยงาน	63.66%
69. ฉันพึงพอใจกับนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยที่ดีของคุณบุคลากรในหน่วยงาน	64.13%
67. ปริมาณงานที่ฉันได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ไม่มากและไม่น้อยเกินไป	64.94%

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

ผลสำรวจภาพรวม

ผลสำรวจจำนวนคำถามที่ตอบแล้ว

ดัชนีความผูกพัน

จำนวน

ทีมงาน

หัวหน้างาน

ผู้บริหาร

องค์กร (1)

องค์กร (2)

โลกสู่และโลก

สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก

สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

ความมั่นคงในอาชีพ

การทำงานในช่วง COVID-19

ข้อคำถาม Top user Bottom 5

# CIVIL SERVICE EMPLOYEE ENGAGEMENT REPORT 2022

รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กรมกิจการผู้สูงอายุ



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 และทัศนคติ ในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบความสำเร็จ

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 (กยช.)

สำนักงาน ก.พ.

ตุลาคม 2565

## สารบัญ

ส่วนที่ 1 กรอบแนวคิดในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.....	4
ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ .....	8
ส่วนที่ 3 ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมกิจการผู้สูงอายุ 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 ตามคะแนนความผูกพันรวม
- 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

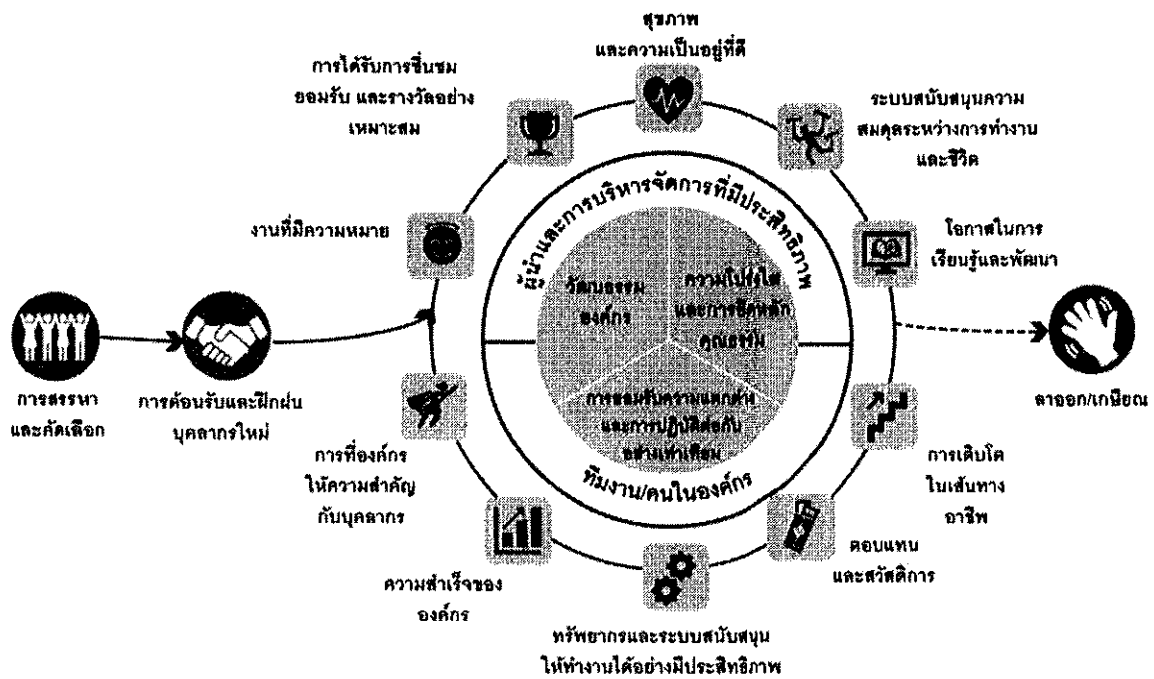
1. ความผูกพันต่องาน (Work Engagement) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับตัวงานที่ทำ แรงจูงใจและความมุ่งมั่นของบุคลากรที่มีต่อบทบาทในการทำงานและความรู้สึกมีส่วนร่วมและความตั้งใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย

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 ความสามารถ การเปิดกว้างและยอมรับความแตกต่าง 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 ประกอบด้วย นโยบายการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ความปลอดภัยและสุขภาวะอนามัยในสถานที่ทำงาน 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



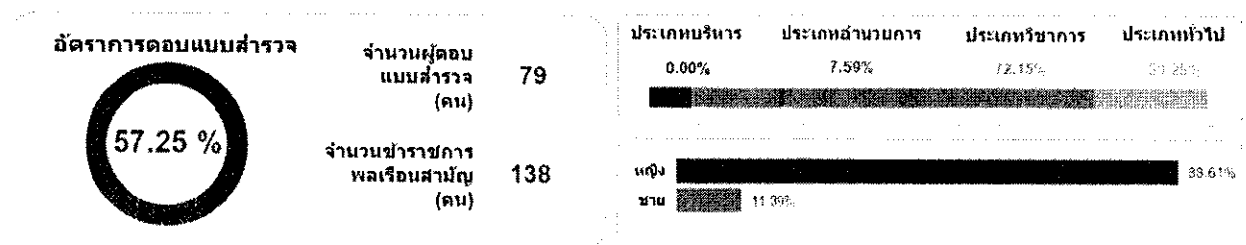


## ส่วนที่ 2

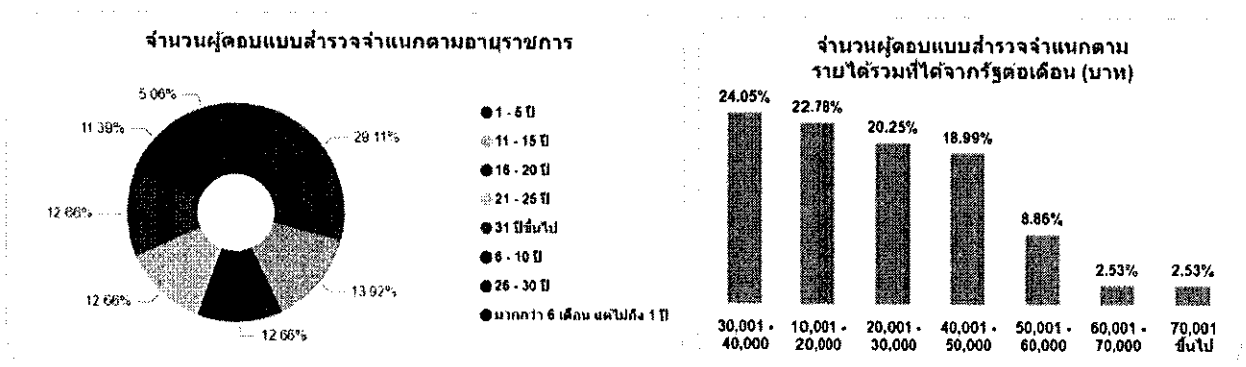
### ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

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) โดยประชากรของกรมกิจการผู้สูงอายุ มีจำนวนทั้งสิ้น 138 คน

ผู้ตอบแบบสำรวจของกรมกิจการผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ข้าราชการประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 57.25 ของจำนวนประชากรของกรมกิจการผู้สูงอายุ โดยพบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 72.15 รองลงมาเป็นประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 20.25 และประเภทอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 7.59 ตามลำดับ



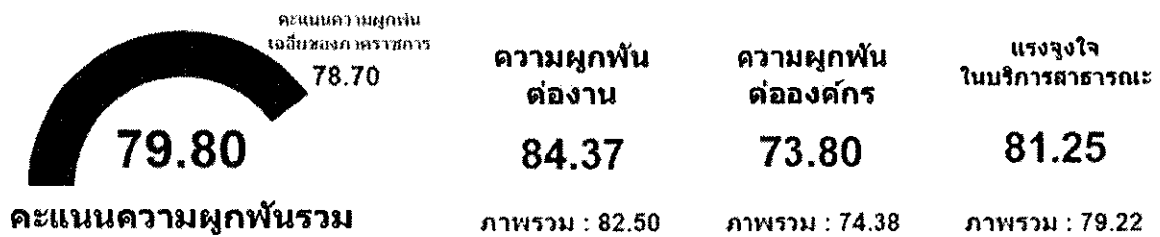
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 88.61 และเป็นเพศชายร้อยละ 11.39 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด เมื่อพิจารณาจากอายุราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรก รับราชการมาแล้ว 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.11 อันดับสองอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.92 และอันดับสามมีจำนวนเท่ากันคืออยู่ระหว่าง 16 – 20 ปี อยู่ระหว่าง 21 – 25 ปี และ 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.66 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจากระดับรายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรกมีระดับรายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท อันดับสองอยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท และอันดับสามอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท



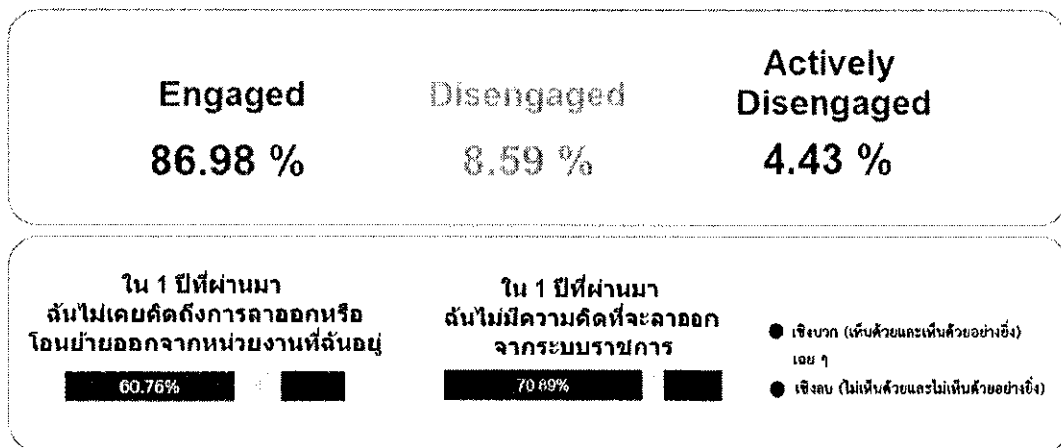
### ส่วนที่ 3

## ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

คะแนนความผูกพันรวมของกรมกิจการผู้สูงอายุ คิดเป็น 79.80 (อยู่ในระดับที่สูงกว่าคะแนนความผูกพันเฉลี่ยของภาคราชการซึ่งมีคะแนน 78.70) โดยมีคะแนนความผูกพันในแต่ละมิติ ดังนี้ คะแนนความผูกพันต่องาน คิดเป็น 84.37 คะแนนความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็น 73.80 และคะแนนแรงจูงใจในบริการสาธารณะ คิดเป็น 81.25



เมื่อวิเคราะห์กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจของกรมกิจการผู้สูงอายุ ร้อยละ 86.98 อยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพัน (Engaged)<sup>1</sup> ร้อยละ 8.59 อยู่ในกลุ่มที่ความผูกพันต่ำ (Disengaged)<sup>2</sup> และร้อยละ 4.43 อยู่ในกลุ่มที่ไม่มีความผูกพัน (Actively Disengaged)<sup>3</sup> นอกจากนี้ พบว่า ร้อยละ 60.76 ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา และร้อยละ 70.89 ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา



<sup>1</sup> กลุ่มที่มีความผูกพัน (Engaged) สะท้อนแนวโน้มของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีความมุ่งมั่นและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน รู้สึกร่วมกับเป้าหมายของส่วนราชการและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งมีแนวโน้มที่จะตั้งใจทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน (ผู้ที่ตอบเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง)

<sup>2</sup> กลุ่มที่ความผูกพันต่ำ (Disengaged) สะท้อนแนวโน้มของผู้ตอบแบบสำรวจที่อาจจะขาดความมุ่งมั่นและไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะทำงานเท่าที่ได้รับมอบหมายและอาจผลิตผลงานได้ไม่เป็นที่ตามความคาดหวังเนื่องจากไม่มีความกระตือรือร้นในงาน และไม่รู้สึกร่วมกับเป้าหมายของส่วนราชการ อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสำรวจกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะอยู่กับส่วนราชการหรือในภาคราชการโดยไม่มีแนวโน้มที่จะโอนย้ายหรือลาออก (ผู้ที่ตอบเฉย ๆ)

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

## ส่วนที่ 4

### ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยแล้ว พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ รองลงมา คือ ด้านทีมงาน และอันดับที่สาม คือ ด้านตัวงาน

ปัจจัย	คะแนนเฉลี่ย
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	87.03
ด้านทีมงาน	81.33
ด้านตัวงาน	79.43
ด้านผู้บริหาร	78.59
ด้านองค์กร	76.84
ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19	76.48
ด้านหัวหน้างาน	75.18
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	72.71
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก	72.03
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	65.03

เมื่อพิจารณาข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีจำนวนผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) สูงสุด มีจำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 49 “ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการถูกกลั่นแกล้ง” และข้อ 50 “ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดในที่ทำงาน” และต่ำสุด คือ ข้อ 52 “การเจ้าหน้าที่ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้บริการและทำงานได้อย่างรวดเร็วทันการณ์” รายละเอียดตามภาพด้านล่าง (รายละเอียดข้อคำถามปรากฏตามภาคผนวก)

#### ข้อคำถามที่มีจำนวนผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิงสูงสุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิง
49. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการถูกกลั่นแกล้ง	100.00%
50. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดในที่ทำงาน	100.00%
03. ฉันรู้งานที่ฉันทำมีส่วนช่วยในหน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	97.47%
74. งานของฉันมีความมั่นคง	96.20%
26. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ	94.94%
28. ทีมงานของฉันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย	94.94%

#### ข้อคำถามที่มีจำนวนผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิงต่ำสุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิง
52. การเจ้าหน้าที่ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้บริการและทำงานได้อย่างรวดเร็วทันการณ์	56.41%
68. ฉันมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	62.03%
67. ปริมาณงานที่ฉันได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ไม่มากและไม่น้อยเกินไป	63.29%
69. ฉันพึงพอใจกับนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน	63.29%
70. หน่วยงานของฉันสื่อสารนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมจัดการสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	65.82%

## ส่วนที่ 5

### ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

โดยที่ในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญในครั้งนี้กำหนดตัวแปรอิสระจำนวน 10 ปัจจัย ประกอบกับกรมกิจการผู้สูงอายุมีจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจไม่เพียงพอกับจำนวนที่ใช้ในการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จึงไม่สามารถวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณได้ อย่างไรก็ตามในการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนราชการสามารถพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งปรากฏในส่วนที่ 4 โดยเน้นการพัฒนาปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ย 3 อันดับท้าย ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก และปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา โดยมีตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น ดังนี้

- ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี เช่น การปรับปรุงการสื่อสารนโยบายและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของหน่วยงาน การปรับปรุงระบบและกระบวนการทำงานโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นลง และการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงถึงปริมาณงานที่เหมาะสม เป็นต้น
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก เช่น การให้รางวัลและการยอมรับชื่นชมบุคลากรในสังกัดที่มีผลงานยอดเยี่ยมอย่างเหมาะสม การจัดหาอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงาน การบริหารจัดการและสร้างช่องทางการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นสำหรับบุคลากรเพื่อใช้วิเคราะห์และตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม เป็นต้น
- ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การพัฒนาและสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในทุกประเภทและระดับตำแหน่ง และการให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาแก่บุคลากรภายในหน่วยงานอย่างทั่วถึง เป็นต้น

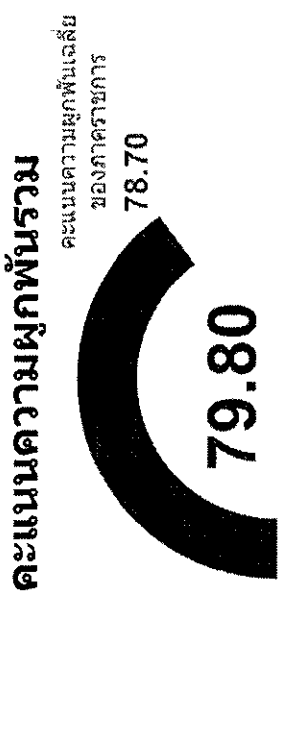
## ภาคผนวก

# ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ

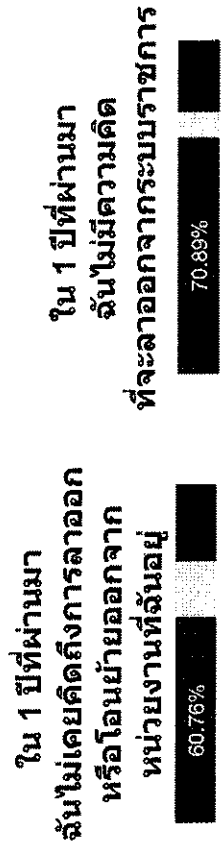
## ภาพรวมผลสำรวจ

ส่วนราชการ  
กรมการผู้สูงอายุ

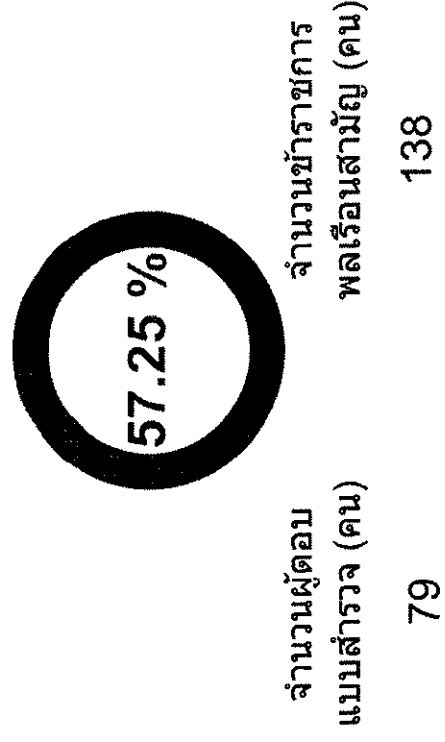
## ภาพรวมความเหิ



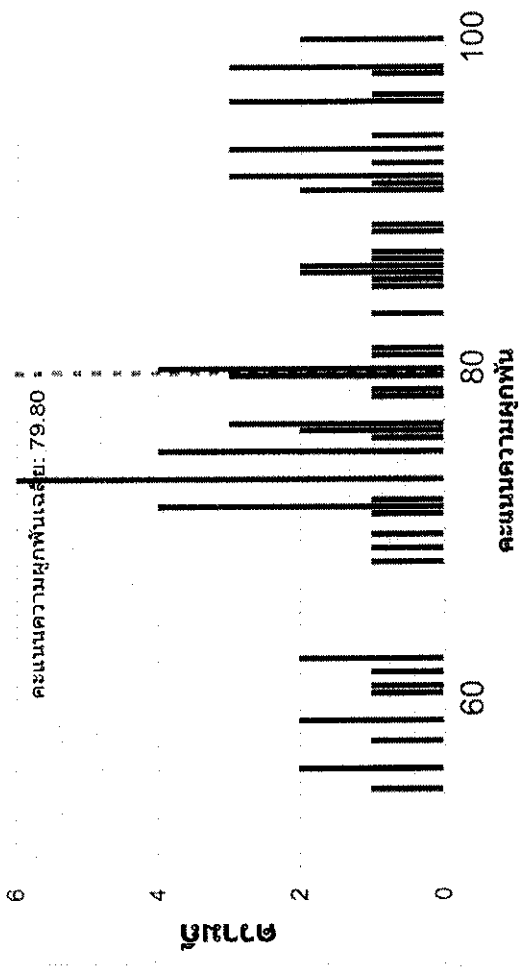
ความผูกพัน	ความผูกพัน	แรงจูงใจ
73.80	84.37	81.25



## อัตราการตอบแบบสำรวจ



## ความถี่ของคะแนนความผูกพันรวม



## ส่วนราชการที่มีคะแนนความผูก

ส่วนราชการ	กรมการขนส่งทางบก
ส่วนราชการ	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
ส่วนราชการ	กรมสรรพสามิต
ส่วนราชการ	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
ส่วนราชการ	กรมศุลกากร

Sentiment ● Positive

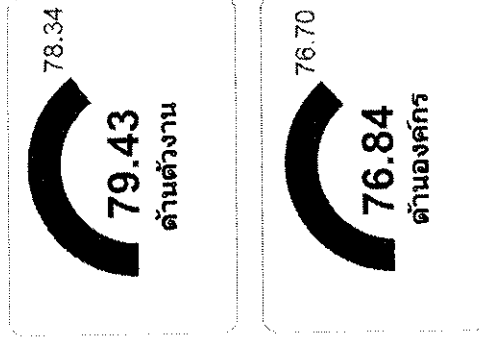
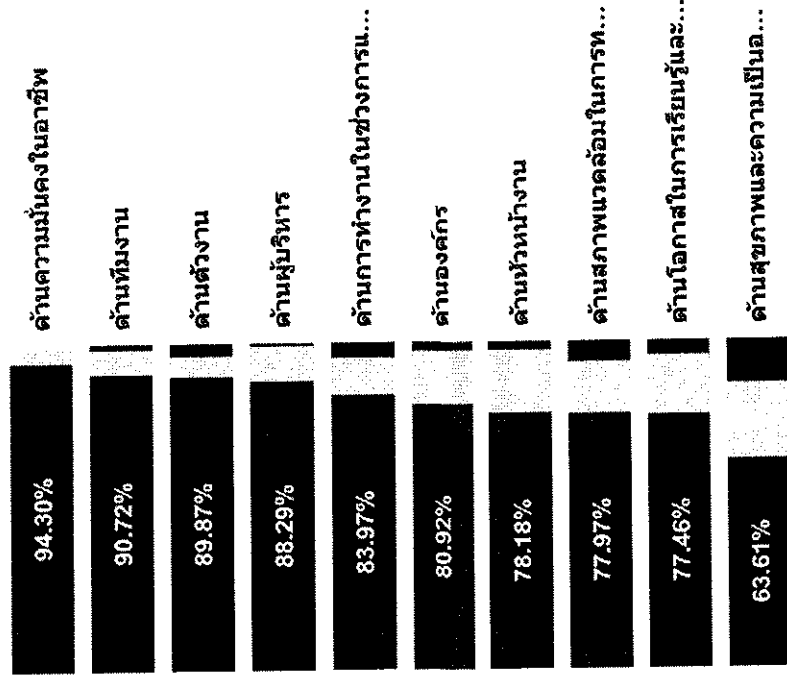
# ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

## ความเห็นต่อบัณฑิตที่ส่งผลต่อความผูกพัน 10 ด้าน

ส่วนราชการ  
กรมกิจการผู้สูงอายุ

### คะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านต่าง ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ย ในภาพรวมของภาคราชการ

Sentiment ● Positive Neutral ● Negative



\* คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของภาคราชการ

# ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

## รายละเอียดผลสำรวจความผูกพัน

ประเภทตำแหน่ง	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
ทั่วไป	83.13	85.63	76.25	87.50
วิชาการ	79.00	83.77	73.51	79.71
อำนวยการ	78.61	86.67	70.00	79.17

กลุ่มกำลังคนคุณภาพ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
Talent	82.19	86.25	77.50	82.81

เพศ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
ชาย	80.28	87.22	74.44	79.17
หญิง	79.74	84.00	73.71	81.52

Generation*	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
Boomer	84.75	89.50	78.50	86.25
Gen X	79.69	83.71	74.29	81.07
Millennials	78.47	83.53	71.91	79.96

\*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 ได้มีการปรับเพื่อเข้ากันข้อมูลที่มีอยู่

ส่วนราชการ  
กรมกิจการผู้สูงอายุ

อายุราชการ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
31 ปีขึ้นไป	84.00	89.00	78.00	85.00
6 - 10 ปี	83.56	87.22	79.44	84.03
11 - 15 ปี	81.02	88.18	73.64	81.25
1 - 5 ปี	79.47	82.39	73.70	82.34
26 - 30 ปี	78.44	93.75	65.00	76.56
มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี	77.50	72.50	85.00	75.00
16 - 20 ปี	76.63	79.00	69.00	81.88
21 - 25 ปี	75.83	81.50	71.00	75.00

รายได้รวมที่ได้รับจากรัฐต่อเดือน (บาท)	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
60,001 - 70,000	85.21	90.00	75.00	90.63
30,001 - 40,000	81.12	87.11	75.00	81.25
50,001 - 60,000	80.71	85.71	74.29	82.14
20,001 - 30,000	80.10	84.06	75.00	81.25
10,001 - 20,000	79.81	81.67	74.44	83.33
70,001 ขึ้นไป	78.54	90.00	67.50	78.13
40,001 - 50,000	76.83	82.33	70.67	77.50



# ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

## รายละเอียดผลสำรวจความผูกพัน

ส่วนราชการ  
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

### 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	84.06	74.85	80.37
กระทรวงมหาดไทย	79.18	83.21	74.67	79.66
กระทรวงยุติธรรม	79.07	83.03	74.29	79.89
ส่วนราชการในสังกัดสำนักงานกฤษฎีกาหรือทบวง	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

### คะแนนความผูกพันของบุคลากร ของส่วนราชการระดับกระทรวงต้นสังกัด

กระทรวง	คะแนนความ ผูกพันรวม	ความผูกพัน ต่องาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	แรงจูงใจใน บริการสาธารณะ
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	77.39	82.00	71.86	78.29

### 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	86.81	79.85	83.26
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตในภาครัฐ	82.88	86.46	77.14	84.13
กรมทางหลวงชนบท	82.79	84.72	79.68	82.19
กรมสอบสวนคดีพิเศษ	82.19	85.60	77.71	83.26

### ส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงเดียวกัน ที่มีคะแนนความผูกพันรวมอันดับแรก

กรม	คะแนนความ ผูกพันรวม	ความผูกพัน ต่องาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	แรงจูงใจใน บริการสาธารณะ
กรมกึ่งการผู้สูงอายุ	79.80	84.37	73.80	81.25

## คะแนนความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

79.80

## Response Scale

06. ฉันรู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	79.75%
07. ฉันมองหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน เพื่อให้งานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	94.94%
08. ฉันยินดีทุ่มเทพลังกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	97.47%
09. ฉันมักจะอดทนและยากป็นแม่จะเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายเพื่อให้งานสำเร็จ	98.73%
10. ฉันรู้สึกภูมิใจในงานที่ฉันทำ	93.67%
53. ฉันบอกกล่าวกับผู้อื่นว่าหน่วยงานของฉันเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วยอย่างยิ่ง	65.82%
54. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานที่ฉันทำงานอยู่	60.76%
55. ฉันภาคภูมิใจในหน่วยงานของฉัน	77.22%
56. ฉันยินดีทำงานส่วนรวมของหน่วยงานเมื่อหน่วยงานต้องการ	93.67%
57. ฉันเชื่อในเป้าหมาย พันธกิจ และการทำงานของหน่วยงานของฉัน	89.87%
76. ฉันพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้บางครั้งฉันจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม	98.73%
77. การสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นกับประชาชนและสังคมโดยรวมมีความสำคัญกับฉันมากกว่าความสำเร็จส่วนบุคคล	97.47%
78. การทำในสิ่งที่ดีที่สุดที่สุดเพื่อประชาชนและส่วนรวมสำคัญที่สุด แม้บางครั้งอาจจะขัดกับความสนใจของฉัน	98.73%
79. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ	70.89%

● Positive ● Neutral ● Negative

แบบสอบถามพิเศษ

แบบสอบถามพิเศษ

แบบสอบถามพิเศษ

### ด้านตัวเอง (My Work)

### Response Scale

01. ฉันมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน **75.95%**
02. งานของฉัน ทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่า **91.14%**
03. ฉันรู้วางที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร **97.47%**
04. ฉันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำ **93.67%**
05. ฉันมีโอกาสในการใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถของฉันอย่างเต็มที่ในการทำงาน **91.14%**

### ด้านทีมงาน (My Team)

### Response Scale

23. ฉันสามารถพึ่งพาทีมงานของฉันได้เมื่อฉันประสบปัญหาในการทำงาน **89.87%**
24. ทีมงานของฉันใส่ใจในสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน **86.08%**
25. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ **89.87%**
26. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ **94.94%**
27. การสื่อสารในทีมงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ **88.61%**
28. ทีมงานของฉันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย **94.94%**

● Positive ● Neutral ● Negative

## ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)

## Response Scale

11. หัวหน้าของฉันส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานของทีม	79.75%
12. หัวหน้าของฉันรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	77.22%
13. หัวหน้าของฉันเปิดรับฟัง Feedback อย่างสม่ำเสมอ	72.15%
14. Feedback ที่ฉันได้รับเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของฉัน	81.01%
15. ฉันได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	81.01%
16. หัวหน้าของฉันส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ดีกับทีมงานอื่น	78.48%
17. หัวหน้าของฉันสามารถตอบสนองต่ออุปสรรคหรือความล้มเหลว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	75.95%
18. หัวหน้าของฉันสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	79.49%
19. หัวหน้าของฉันสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ซึ่งลบโดยยังสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีไว้ได้	76.92%
20. ฉันไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวของฉัน	74.36%
21. หัวหน้าของฉันส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของฉัน	88.46%
22. หัวหน้าของฉันแนะนำเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าและแนวทางการพัฒนาตัวเอง	73.42%

● Positive ● Neutral ● Negative

## ด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)

## Response Scale

29. ฉันเชื่อว่าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนหน่วยงานไปข้างหน้า

93.59%

30. ผู้บริหารสามารถจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ดี

85.71%

31. ผู้บริหารสามารถสื่อสารทิศทางและลำดับความสำคัญของงานอย่างชัดเจน

88.46%

32. ฉันไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถในการบริหารองค์กรของผู้บริหาร

85.90%

33. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับบุคลากร

83.12%

34. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของการทำงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

94.87%

35. ผู้บริหารให้โอกาสฉันในการแสดงความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่อองคมนตรี

84.62%

36. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร

89.74%

37. ผู้บริหารทำงานร่วมกันเป็นทีม

88.46%

● Positive ● Neutral ● Negative

## ด้านองค์กร (My Agency)

## Response Scale

38. หน่วยงานของฉันให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร

74.68%

39. หน่วยงานของฉันสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ

68.35%

40. หน่วยงานของฉันประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน

83.33%

41. หน่วยงานของฉันตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ/ประชาชนได้อย่างดีเยี่ยม

88.61%

42. หน่วยงานของฉันมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

84.62%

43. หน่วยงานของฉันมีการเปิดเผยข้อมูลให้เข้าถึงและตรวจสอบได้ (Open Government)

92.31%

44. หน่วยงานของฉันมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการและกระบวนการทำงาน โดยอาศัยเทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัล (Digital Government) ได้อย่างเหมาะสม

83.54%

45. หน่วยงานของฉันมีการบริหารจัดการข้อมูลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ช่วยให้สามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้อย่างสะดวกรวดเร็ว (Data-driven organization)

78.48%

46. การสื่อสารภายในหน่วยงานของฉันมีประสิทธิภาพ

79.75%

● Positive ● Neutral ● Negative

## ด้านองค์กร (My Agency) (ต่อ)

## Response Scale

47. ฉันมั่นใจว่าเมื่อฉันร้องเรียนการกระทำผิดทางวินัยจะมีการดำเนินการอย่างเหมาะสม

76.62%

48. ฉันมั่นใจว่าหากฉันร้องทุกข์ จะมีการพิจารณาอย่างเหมาะสม

76.62%

49. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการถูกกลั่นแกล้ง

100.00%

50. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดในที่ทำงาน

100.00%

51. ฉันรู้สึกว่าการเจ้าหน้าที่ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของฉันเปิดกว้าง  
พร้อมรับฟังทุกเมื่อ โดยไม่ละเมิดความลับของผู้อื่น

69.74%

52. การเจ้าหน้าที่ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้บริการและทำงาน  
ได้อย่างรวดเร็วทันการณ์

56.41%

● Positive ● Neutral ● Negative

## ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)

## Response Scale

58. ฉันเข้าใจและมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง

72.15%

59. ฉันสามารถเข้าถึงโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาที่เหมาะสมเมื่อฉันต้องการ

81.01%

60. การเรียนรู้และพัฒนาที่ฉันเคยได้รับช่วยให้ฉันทำงานได้ดีขึ้น

84.81%

61. ฉันได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล ที่ช่วยให้ฉันมีทักษะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน

71.79%

## ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)

## Response Scale

62. บุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานยอดเยี่ยม ได้รับการยอมรับ หรือรางวัลอย่างเหมาะสม

78.48%

63. ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันสะท้อนถึงผลการทำงานของฉันอย่างเหมาะสม

69.62%

64. ฉันพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา ค่ำรักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

86.08%

65. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันสมเหตุสมผล

69.62%

66. ฉันสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญในการวิเคราะห์และตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

86.08%

● Positive ● Neutral ● Negative



## ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)

### Response Scale

67. ปริมาณงานที่ฉันได้รับมอบหมายเหมาะสม ไม่มากและไม่น้อยเกินไป

63.29%

68. ฉันมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

62.03%

69. ฉันพึงพอใจกับนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรในหน่วยงาน

63.29%

70. หน่วยงานของฉันสื่อสารนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

65.82%

## ด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)

### Response Scale

74. งานของฉันมีความมั่นคง

96.20%

75. งานของฉันเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง

92.41%

## ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ส่วนราชการ

กรมการผู้สูงอายุ

### ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19

### Response Scale

71. หน่วยงานของฉันทันนโยบายและมาตรการดูแลสุขภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสมในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-19

84.81%

72. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา มาตรการในการทำงานของหน่วยงานเป็นไปตามมาตรการด้านสาธารณสุข

88.61%

73. ฝ่ายบริหารของหน่วยงาน (ระดับกรม) สนับสนุนนโยบายและมาตรการในการปกป้องสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร

78.48%

● Positive   Neutral ● Negative

# ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

สำรวจการ

กรมกิจการผู้สูงอายุ

ประเภทตำแหน่ง	ร้อยละ
วิชาการ	72.15%
ทั่วไป	20.25%
อำนวยการ	7.59%
<b>รวม</b>	<b>100.00%</b>

อายุราชการ	ร้อยละ
1 - 5 ปี	29.11%
11 - 15 ปี	13.92%
16 - 20 ปี	12.66%
21 - 25 ปี	12.66%
31 ปีขึ้นไป	11.39%
6 - 10 ปี	5.06%
26 - 30 ปี	2.53%
มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี	
<b>รวม</b>	<b>100.00%</b>

กลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ร้อยละ
Non-talent	94.94%
Talent	5.06%
<b>รวม</b>	<b>100.00%</b>

รายได้รวมที่ได้รับจากรัฐต่อเดือน (บาท)	ร้อยละ
30,001 - 40,000	24.05%
10,001 - 20,000	22.78%
20,001 - 30,000	20.25%
40,001 - 50,000	18.99%
50,001 - 60,000	8.86%
60,001 - 70,000	2.53%
70,001 ขึ้นไป	2.53%
<b>รวม</b>	<b>100.00%</b>

ระดับการศึกษาสูงสุด	ร้อยละ
ปริญญาโท	50.63%
ปริญญาตรี	43.04%
ปวส.	3.80%
ปริญญาเอก	1.27%
อนุปริญญา	1.27%
<b>รวม</b>	<b>100.00%</b>

เพศ	ร้อยละ
หญิง	88.61%
ชาย	11.39%
<b>รวม</b>	<b>100.00%</b>

สถานภาพ	ร้อยละ
โสด	51.90%
สมรสและอยู่กับครอบครัว	39.24%
สมรสแต่ไม่ได้อยู่กับครอบครัว	3.80%
หย่าร้าง	3.80%
แยกกันอยู่	1.27%
<b>รวม</b>	<b>100.00%</b>

Generation*	ร้อยละ
Gen X	44.30%
Millennials	43.04%
Boomer	12.66%
<b>รวม</b>	<b>100.00%</b>

\*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 ได้มีการปรับเพื่อเข้ากับชุดข้อมูลที่วิจัย