



กลุ่มการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
และส่งเสริมองค์กร
วันที่ 1680 วันที่ 10 พ.ย 65
ผู้ส่ง B.ก.ร. เวลา

สำนักงานปลัดกระทรวง
การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
รับที่ 21829
วันที่ 10 พ.ย 2565
เวลา

ที่ นร ๑๐๐๒.๒/๑๖๖

ถึง สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กองกลาง
รับที่ 8124
วันที่ 10 พ.ย 2565
เวลา

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๒๓/๑๙ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ขอความอนุเคราะห์ที่
ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
ทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ในการตอบแบบสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านระบบออนไลน์เพื่อประเมินระดับความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากร
ภาครัฐ รวมทั้งเพื่อให้ส่วนราชการมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของหน่วยงานต่อไปในอนาคต นั้น

ในการนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้ประมวลและวิเคราะห์ผลข้อมูลดังกล่าวแล้ว จึงขอส่งผลการสำรวจ
ความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวง
การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการต่อไป รายละเอียดตาม QR Code ท้ายหนังสือ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้นำข้อมูลผลการสำรวจ
ความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในภาพรวมเผยแพร่บนเว็บไซต์
สำนักงาน 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
สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์
<https://bit.ly/3FPcUfV>

ที่ พม ๐๒๐๑/๑๑๔๖๕
เรียน ปพม.

ปพม. รับที่ 1354 วันที่ 2-2-2555 เวลา	รอง ปพม. รับที่ 6026 วันที่ 21 พ.ย. ๕๕ เวลา 16.46 น.
--	---

สำนักงาน ก.พ. ขอนำส่งรายงานผลการสำรวจความผูกพัน
ของข้าราชการพลเรือนสามัญประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
เพื่อประโยชน์ในการยกระดับวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
หน่วยงานต่อไปในอนาคต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา เห็นควรมอบ กก.
รวบรวมเป็นข้อมูลในการดำเนินการ และแจ้งเวียน
ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์กระทรวง พม. ต่อไป



(นางศิริลักษณ์ มีมาก)

ผู้อำนวยการกองกลาง

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เห็นชอบ-ดำเนินการตามเสนอ
นำเรียน ปพม. เพื่อโปรดทราบ



(นางสาวอังคณา ใจกิจสุวรรณ)

รองปลัดกระทรวง ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

๒๑ พ.ย. ๒๕๖๕

ทราบ



(นายอนุช ปัดแก้ว)

ปลัดกระทรวง

27 S.A. 2565

รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

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

การสำรวจความผูกพันของบุคลากรเป็นหนึ่งในวิธีการวัดประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญ อย่างไรก็ตาม การจะสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นได้นั้นต้องเกิดจากการนำผลการสำรวจที่ได้ไปต่อยอดและพัฒนาเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาองค์กรเป็นรูปธรรม ซึ่งต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รายงานผลการสำรวจความผูกพันฉบับนี้เป็นเสมือนหนึ่งในเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจสถานะของบุคลากรและองค์กร สามารถตัดสินใจและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาและออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม

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

กลุ่มกลยุทธ์การบริหารข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (กยช.)

สำนักงาน ก.พ.

ตุลาคม 2565

สารบัญ

ส่วนที่ 1 กรอบแนวคิดในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	5
ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ	9
ส่วนที่ 3 ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงานปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	10
ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน.....	11
ส่วนที่ 5 ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ	12
ส่วนที่ 6 คะแนนความผูกพันของส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวง.....	13
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

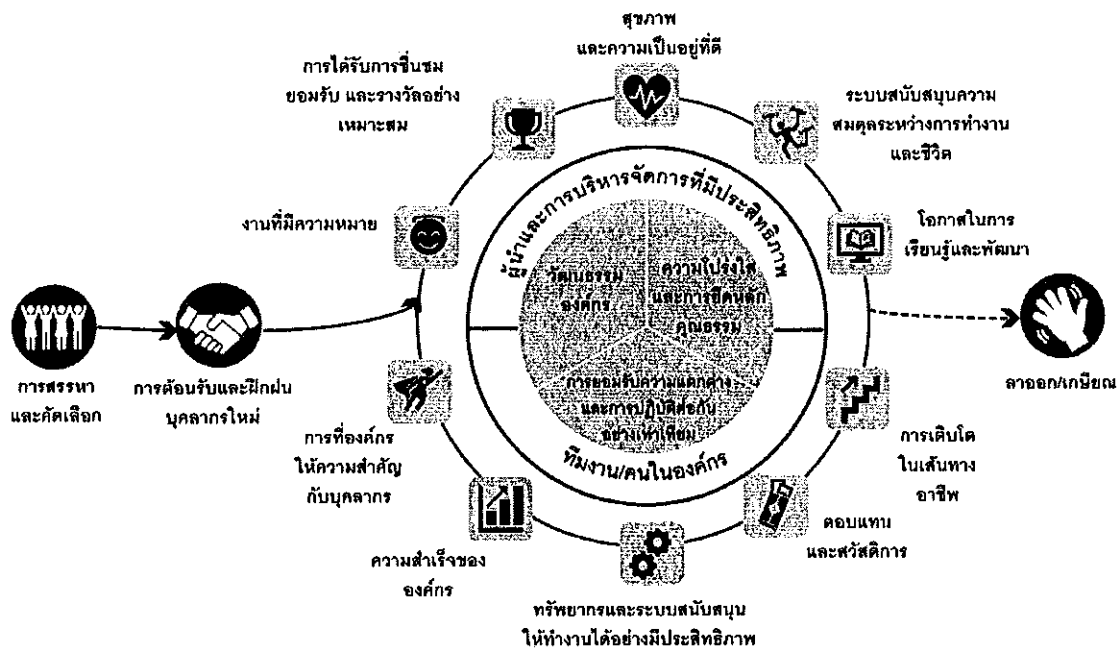
1. ความผูกพันต่องาน (Work Engagement) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับตัวงานที่ทำ แรงจูงใจและความมุ่งมั่นของบุคลากรที่มีต่อบทบาทในการทำงานและความรู้สึกมีส่วนร่วมและความตั้งใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย

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 ความสามารถในการเปิดกว้างและยอมรับความแตกต่าง การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา การโค้ชและการสอนงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ ความโปร่งใสและเป็นธรรม

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

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

6. **ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา และการเติบโตทางเส้นทางอาชีพ

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

8. **ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของหน่วยงาน ในประเด็นต่าง ๆ 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

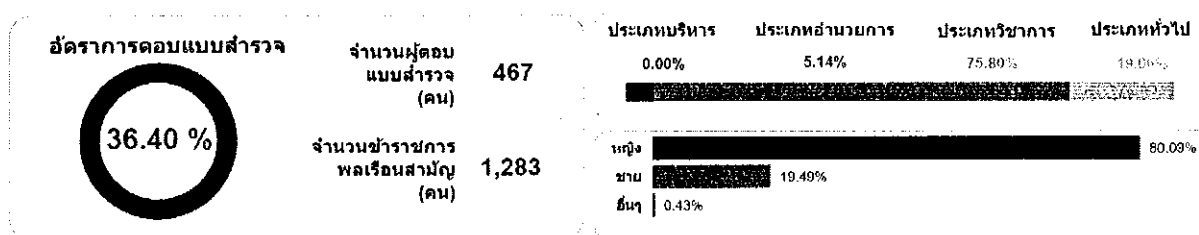


ส่วนที่ 2

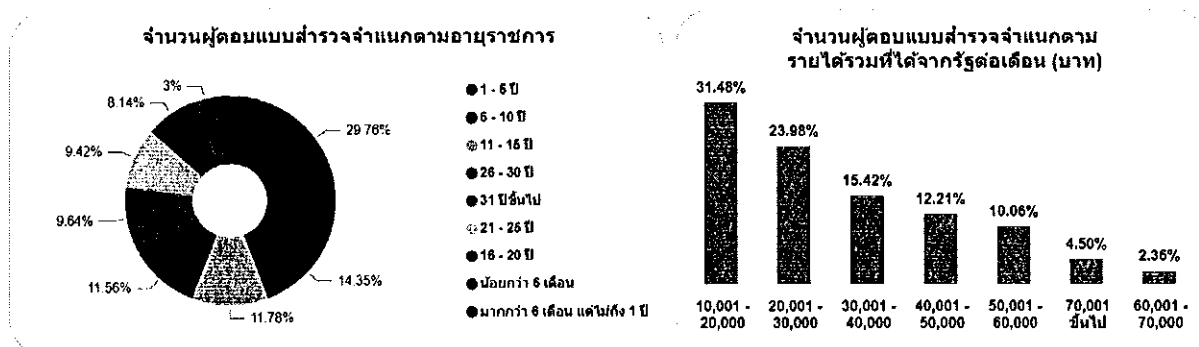
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

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) โดยประชากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีจำนวนทั้งสิ้น 1,283 คน

ผู้ตอบแบบสำรวจของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกอบด้วย ข้าราชการประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป จำนวน 467 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 ของจำนวนประชากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยพบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 75.80 รองลงมาเป็นประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 19.06 และประเภทอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 5.14 ตามลำดับ



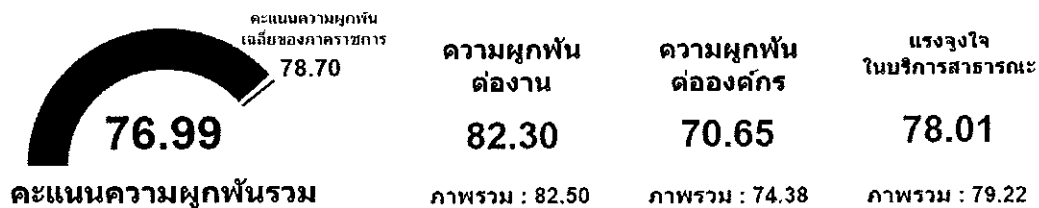
ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 80.09 เป็นเพศชายร้อยละ 19.49 และเพศอื่น ๆ ร้อยละ 0.43 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด เมื่อพิจารณาจากอายุราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรกมีอายุราชการมาแล้ว 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.76 อันดับสองอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.35 และอันดับสามอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.78 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจากระดับรายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรกมีระดับรายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท อันดับสองอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท และอันดับสามอยู่ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท



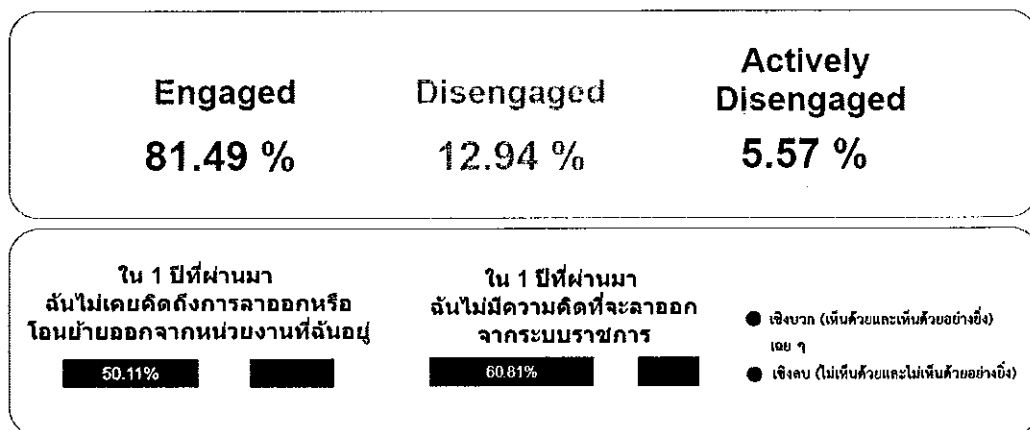
ส่วนที่ 3

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงานปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

คะแนนความผูกพันรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คิดเป็น 76.99 (อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าคะแนนความผูกพันเฉลี่ยของภาคราชการซึ่งมีคะแนน 78.70) โดยมีคะแนนความผูกพันในแต่ละมิติ ดังนี้ คะแนนความผูกพันต่องาน คิดเป็น 82.30 คะแนนความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็น 70.65 และคะแนนแรงจูงใจในบริการสาธารณะ คิดเป็น 78.01



เมื่อวิเคราะห์กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ร้อยละ 81.49 อยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพัน (Engaged)¹ ร้อยละ 12.94 อยู่ในกลุ่มที่ความผูกพันต่ำ (Disengaged)² และร้อยละ 5.57 อยู่ในกลุ่มที่ไม่มีความผูกพัน (Actively Disengaged)³ นอกจากนี้ พบว่า ร้อยละ 50.11 ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา และร้อยละ 60.81 ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา



- ¹ กลุ่มที่มีความผูกพัน (Engaged) สะท้อนแนวโน้มของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีความมุ่งมั่นและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน รู้สึกร่วมกับเป้าหมายของส่วนราชการและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งมีแนวโน้มที่จะตั้งใจทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน (ผู้ที่ตอบเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง)
- ² กลุ่มที่ความผูกพันต่ำ (Disengaged) สะท้อนแนวโน้มของผู้ตอบแบบสำรวจที่อาจจะขาดความมุ่งมั่นและไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะทำงานเท่าที่ได้รับมอบหมายและอาจผลิตผลงานได้ไม่เป็นไปตามความคาดหวังเนื่องจากไม่มีความกระตือรือร้นในงาน และไม่รู้สึกร่วมกับเป้าหมายของส่วนราชการ อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสำรวจกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะอยู่กับส่วนราชการหรือในภาคราชการโดยไม่มีแนวโน้มที่จะโอนย้ายหรือลาออก (ผู้ที่ตอบเฉย ๆ)
- ³ กลุ่มที่ไม่มีความผูกพัน (Actively Disengaged) สะท้อนแนวโน้มของผู้ตอบแบบสำรวจที่ไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะคิดโอนย้าย/ลาออกจากส่วนราชการ และ/หรือ ลาออกจากระบบราชการ (ผู้ที่ตอบไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ส่วนที่ 4

ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยแล้ว พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ รองลงมา คือ ด้านทีมงาน และอันดับที่สาม คือ ด้านตัวงาน

ปัจจัย	คะแนนเฉลี่ย
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	82.49
ด้านทีมงาน	79.76
ด้านตัวงาน	78.14
ด้านองค์กร	75.38
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	72.20
ด้านหัวหน้างาน	71.69
ด้านผู้บริหาร	69.29
ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19	68.25
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก	67.06
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	61.50

เมื่อพิจารณาข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีจำนวนผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) สูงสุด คือ ข้อ 50 “ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดในที่ทำงาน” และต่ำสุด คือ ข้อ 65 “เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันสมเหตุสมผล” รายละเอียดตามภาพด้านล่าง (รายละเอียดข้อคำถามปรากฏตามภาคผนวก)

ข้อคำถามที่มีจำนวนผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งสูงสุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
50. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดในที่ทำงาน	100.00%
49. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการถูกกลั่นแกล้ง	98.72%
03. ฉันรู้ว่าจะงานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	93.79%
04. ฉันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำ	92.93%
74. งานของฉันมีความมั่นคง	92.08%

ข้อคำถามที่มีจำนวนผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งต่ำสุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
65. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันสมเหตุสมผล	50.32%
70. หน่วยงานของฉันสื่อสารนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมจัดการสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	53.75%
69. ฉันพึงพอใจกับนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน	53.96%
67. ปริมาณงานที่ฉันได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ไม่มากและไม่น้อยเกินไป	56.10%
68. ฉันมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	56.53%

ส่วนที่ 5

ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เมื่อวิเคราะห์ความเป็นเหตุเป็นผลของปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้วยการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มี 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันฯ โดยเรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

1. ด้านตัวงาน
2. ด้านองค์กร
3. ด้านทีมงาน
4. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี
5. ด้านความมั่นคงในอาชีพ

ดังนั้น ในการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนราชการควรเน้นให้ความสำคัญกับ 5 ปัจจัยข้างต้นเป็นลำดับแรก โดยมีตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น ดังนี้

- ด้านตัวงาน เช่น การปรับปรุงการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของบุคลากร การให้อิสระในการออกแบบกระบวนการทำงานโดยเน้นไปที่การวัดผลสัมฤทธิ์ของการทำงานเป็นหลัก เป็นต้น
- ด้านองค์กร เช่น การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จและจัดลำดับความสำคัญของภารกิจงานขององค์กร การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลอย่างเหมาะสม การปรับปรุงการสื่อสารภายในองค์กร เป็นต้น
- ด้านทีมงาน เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นทีมผ่านการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ หรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม การพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมความสามารถของทีมงานในการปฏิบัติงานและการปรับตัวเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น
- ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี เช่น การปรับปรุงการสื่อสารนโยบายและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของหน่วยงาน การปรับปรุงระบบและกระบวนการทำงานโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นลงและการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงถึงปริมาณงานที่เหมาะสม เป็นต้น
- ด้านความมั่นคงในอาชีพ เช่น การสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับความมั่นคงของระบบราชการควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้งานราชการเป็นที่ยอมรับของสังคม และบุคลากรในองค์กรไม่เกิดภาวะหมดไฟ หรือทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม เป็นต้น

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

ส่วนที่ 6

คะแนนความผูกพันของส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวง

สำหรับส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีคะแนนความผูกพันรวมคิดเป็น 77.39 โดยมีคะแนนความผูกพันในแต่ละมิติ ดังนี้ คะแนนความผูกพันต้องานคิดเป็น 82.00 คะแนนความผูกพันต้องค์กรคิดเป็น 71.86 และคะแนนแรงจูงใจในบริการสาธารณะคิดเป็น 78.29 รายละเอียดคะแนนความผูกพันและคะแนนความผูกพันในมิติต่าง ๆ จำแนกตามส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรียงลำดับตามคะแนนความผูกพันรวมจากมากไปน้อยแสดงดังตาราง

ส่วนราชการระดับกรม	คะแนนความผูกพัน	ความผูกพันต้องาน	ความผูกพันต้องค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
ภาพรวมกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	77.39	82.00	71.86	78.29
กรมกิจการผู้สูงอายุ	79.80	84.37	73.80	81.25
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	77.92	81.76	73.01	78.98
กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	77.89	81.96	72.74	78.96
กรมกิจการเด็กและเยาวชน	77.74	82.81	72.40	78.00
สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	76.99	82.30	70.65	78.01
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	75.20	79.92	69.45	76.23

ภาคผนวก

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ภาพรวมผลสำรวจ

คะแนนความผูกพันรวม

คะแนนความผูกพันเฉลี่ย
ของภาคราชการ

78.70

76.99

ความผูกพัน	ความผูกพัน	แรงจูงใจ
ต่องาน	ต่อองค์กร	ในบริการสาธารณะ
82.30	70.65	78.01

อัตราการตอบแบบสำรวจ

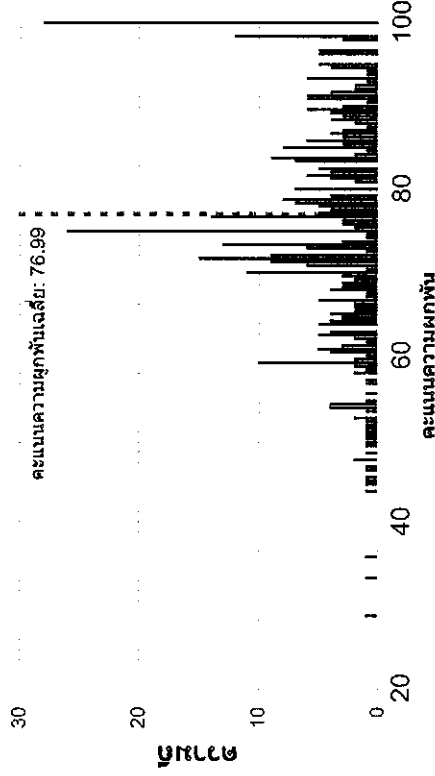
36.40 %

จำนวนผู้ตอบ	จำนวนข้าราชการ
แบบสำรวจ (คน)	พลเรือนสามัญ (คน)
467	1,283

ร้อยละของผู้ที่ Engaged	ร้อยละของผู้ที่ Disengaged	ร้อยละของผู้ที่ Actively Disengaged
81.49 %	12.96 %	5.57 %

ใน 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออก หรือโอนย้ายออกจาก หน่วยงานที่ฉันอยู่	ใน 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่มีความคิด ที่จะลาออกจากระบบราชการ
50.11%	60.81%

ความถี่ของคะแนนความผูกพันรวม



ส่วนราชการ

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ภาพรวมความเห็นต่อปัจจัย 10 ด้าน

ด้านความมั่นคงในอาชีพ	89.72%
ด้านทีมงาน	87.58%
ด้านตัวงาน	85.57%
ด้านองค์กร	77.80%
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	76.42%
ด้านหัวหน้างาน	72.56%
ด้านผู้บริหาร	69.83%
ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาด	69.52%
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	64.03%
ด้านสุขภาพและความปลอดภัย	55.09%

Sentiment ● Positive ● Neutral ● Negative

ส่วนราชการระดับกรม

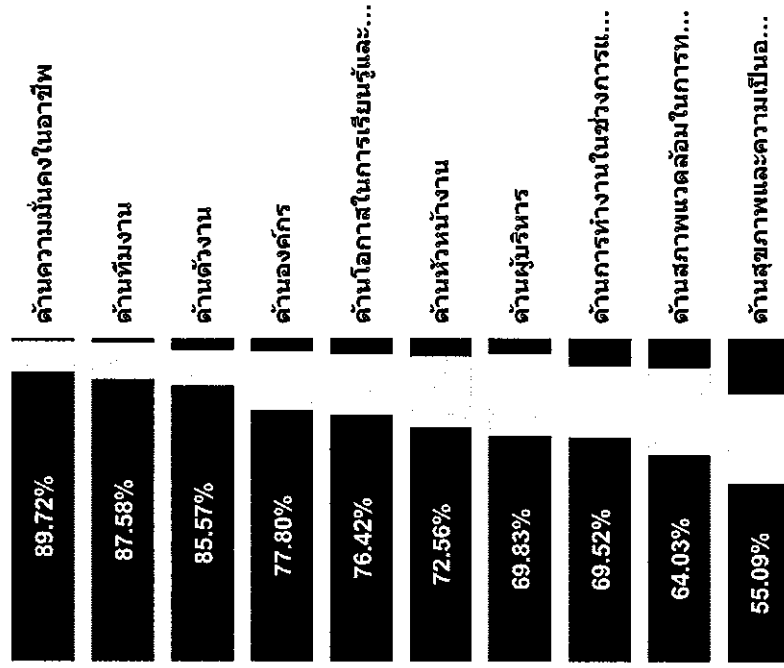
ที่มีคะแนนความผูกพันสูงสุด 5 อันดับแรก

ส่วนราชการ	คะแนนความผูกพัน
กรมการขนส่งทางบก	86.95
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ	86.12
กรมสรรพสามิต	85.93
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	84.47
กรมศุลกากร	84.01

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน 10 ด้าน

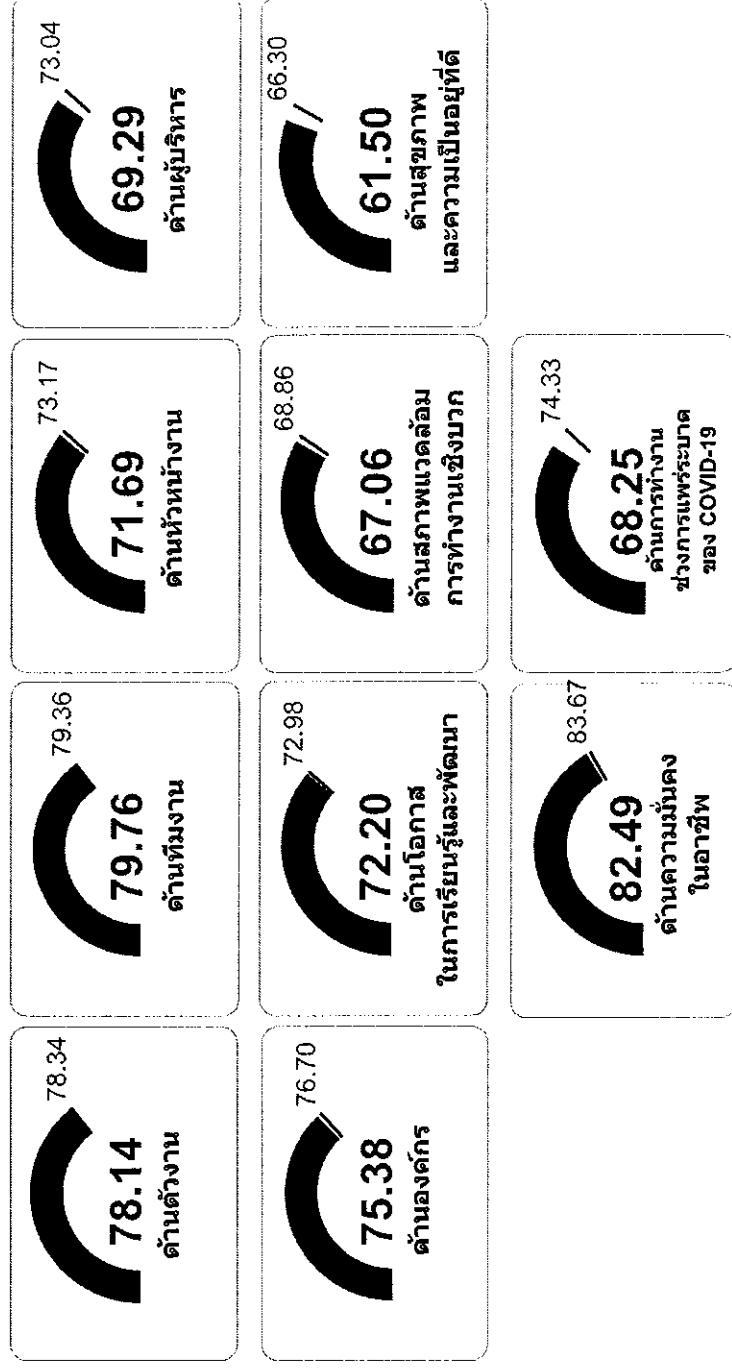
Sentiment ● Positive Neutral ● Negative



ส่วนราชการ

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

คะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านต่าง ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของภาคราชการ



* คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของภาคราชการ

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

รายละเอียดผลสำรวจความผูกพัน

ประเภท ตำแหน่ง	คะแนนความ ผูกพันรวม	ความผูกพัน ต่องาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	แรงจูงใจใน บริการสาธารณะ
อำนาจการ ทั่วไป	89.33	95.63	86.04	89.32
วิชาการ	83.66	83.93	73.54	78.51
วิชาการ	75.66	80.99	68.88	77.12

กลุ่มกำลังคนคุณภาพ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพัน ต่องาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	แรงจูงใจใน บริการสาธารณะ
Talent	81.37	86.11	75.00	82.99

เพศ	คะแนนความ ผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการ สาธารณะ
อื่นๆ	91.04	90.00	92.50	90.63
ชาย	77.46	83.90	70.11	78.37
หญิง	76.80	81.87	70.67	77.86

Generation*	คะแนนความ ผูกพันรวม	ความผูกพัน ต่องาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการ สาธารณะ
Gen Z	85.10	86.25	86.25	82.81
Boomer	80.71	84.89	76.56	80.69
Gen X	78.64	83.74	72.77	79.40
Millennials	74.81	80.58	67.54	76.29

*การแบ่งวัยอายุ (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 ได้มีการปรับเพื่อเข้ากับข้อมูลที่มีอยู่

ส่วนราชการ

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์

อายุราชการ	คะแนนความผูกพัน รวม	ความผูกพัน ต่องาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	แรงจูงใจใน บริการสาธารณะ
มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี	83.98	85.91	81.36	84.66
26 - 30 ปี	84.58	86.57	75.65	82.52
น้อยกว่า 6 เดือน	81.49	87.50	75.71	81.25
31 ปีขึ้นไป	81.19	86.33	75.56	81.67
21 - 25 ปี	79.07	83.07	76.02	78.13
11 - 15 ปี	77.79	85.00	70.18	78.18
16 - 20 ปี	75.55	79.08	70.26	77.30
1 - 5 ปี	74.08	80.04	66.58	75.63
6 - 10 ปี	73.20	78.28	66.04	75.28

รายได้รวมที่ได้รับจากรัฐต่อเดือน (บาท)	คะแนนความ ผูกพันรวม	ความผูกพัน ต่องาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการ สาธารณะ
70,001 ขึ้นไป	89.56	95.48	84.52	88.69
60,001 - 70,000	84.81	86.36	80.00	88.07
50,001 - 60,000	80.00	85.32	74.36	80.32
40,001 - 50,000	78.86	83.51	73.25	79.82
30,001 - 40,000	76.10	81.04	70.00	77.26
10,001 - 20,000	75.82	81.43	68.95	77.08
20,001 - 30,000	73.75	79.51	66.92	74.83

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

รายละเอียดผลสำรวจความผูกพัน

ส่วนราชการระดับกระทรวง 10 อันดับแรก
ตามคะแนนความผูกพันรวม

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

ส่วนราชการ
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ส่วนราชการระดับกรม 10 อันดับแรก
ตามคะแนนความผูกพันรวม

ส่วนราชการ	คะแนนความผูกพันรวม	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	84.19	85.04	82.53	84.45
สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	83.06	84.49	81.86	82.84
กรมพัฒนาที่ดิน	82.97	85.81	79.85	83.26
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ	82.58	86.46	77.14	84.13
กรมทางหลวงชนบท	82.19	84.72	79.68	82.19
กรมสอบสวนคดีพิเศษ	82.19	85.60	77.71	83.26

คะแนนความผูกพันของบุคลากร
ของส่วนราชการระดับกระทรวงต้นสังกัด

กระทรวง	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพัน ต่องาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	แรงจูงใจใน บริการสาธารณะ
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	77.39	82.00	71.86	78.29

ส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงเดียวกัน
ที่มีคะแนนความผูกพันรวมอันดับแรก

กรม	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพัน ต่องาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	แรงจูงใจใน บริการสาธารณะ
กรมกิจการผู้สูงอายุ	79.80	84.37	73.80	81.25

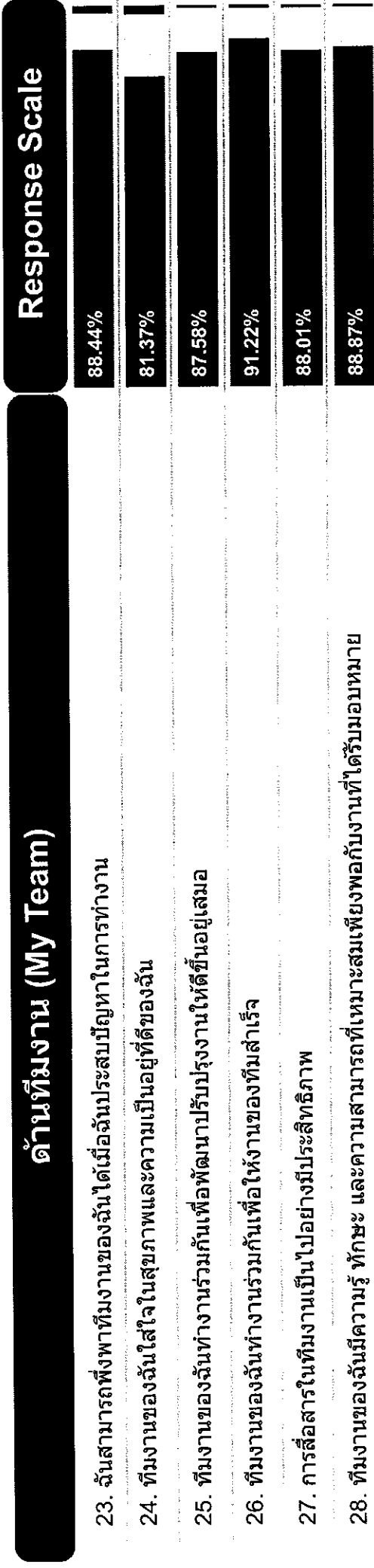
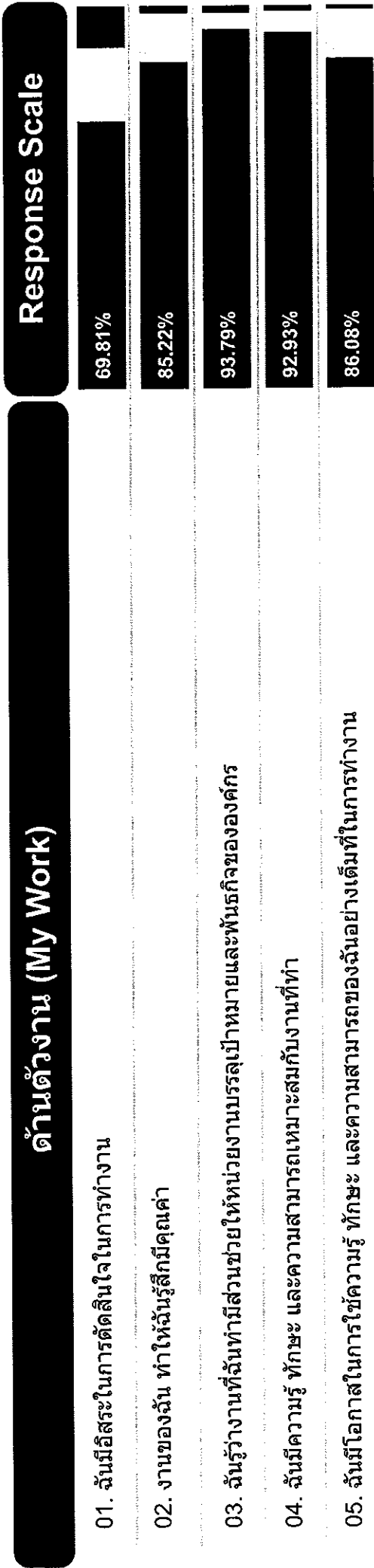
คะแนนความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

76.99

Response Scale

06. ฉันรู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	78.59%
07. ฉันมองหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อให้งานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	89.94%
08. ฉันยินดีทุ่มเทพลังกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	92.93%
09. ฉันมักจะอดทนและบากบั่นแม้จะเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายเพื่อให้งานสำเร็จ	94.43%
10. ฉันรู้สึกภูมิใจในงานที่ฉันทำ	91.22%
53. ฉันบอกกล่าวกับผู้อื่นว่าหน่วยงานของฉันเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วยอย่างยิ่ง	62.53%
54. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานที่ฉันทำงานอยู่	50.11%
55. ฉันภาคภูมิใจในหน่วยงานของฉัน	73.88%
56. ฉันยินดีทำงานส่วนรวมของหน่วยงานเมื่อหน่วยงานต้องการ	89.72%
57. ฉันเชื่อในเป้าหมาย พันธกิจ และการทำงานของหน่วยงานของฉัน	78.16%
76. ฉันพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้บางครั้งฉันจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม	92.93%
77. การสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นกับประชาชนและสังคมโดยรวมมีความสำคัญกับฉันมากกว่าความสำเร็จส่วนบุคคล	93.15%
78. การทำในสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อประชาชนและส่วนรวมสำคัญที่สุด แม้บางครั้งอาจขัดกับความสนใจของฉัน	92.51%
79. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ	60.81%

● Positive ● Neutral ● Negative



● Positive ● Neutral ● Negative

ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)

Response Scale

11. หัวหน้าของฉันส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานของทีม	77.01%
12. หัวหน้าของฉันรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	74.68%
13. หัวหน้าของฉันเปิดรับฟัง Feedback อย่างสม่ำเสมอ	71.74%
14. Feedback ที่ฉันได้รับเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของฉัน	75.70%
15. ฉันได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	71.18%
16. หัวหน้าของฉันส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ดีกับทีมงานอื่น	75.32%
17. หัวหน้าของฉันสามารถตอบสนองต่ออุปสรรคหรือความล้มเหลวได้อย่างมีประสิทธิภาพ	71.52%
18. หัวหน้าของฉันสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	71.15%
19. หัวหน้าของฉันสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เชิงลบโดยยังสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีไว้ได้	66.88%
20. ฉันไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวหัวหน้าของฉัน	71.80%
21. หัวหน้าของฉันส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของฉัน	75.70%
22. หัวหน้าของฉันแนะนำเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าและแนวทางการพัฒนาตัวเอง	67.97%

● Positive Neutral ● Negative

ด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)		Response Scale
29. ฉันเชื่อว่าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนหน่วยงานไปข้างหน้า		72.31%
30. ผู้บริหารสามารถจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ดี		68.87%
31. ผู้บริหารสามารถสื่อสารทิศทางและลำดับความสำคัญของงานอย่างชัดเจน		68.57%
32. ฉันไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถในการบริหารองค์กรของผู้บริหาร		67.69%
33. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับบุคลากร		63.00%
34. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของการทำงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ		74.01%
35. ผู้บริหารให้โอกาสฉันในการแสดงความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่องานของฉัน		67.40%
36. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร		73.03%
37. ผู้บริหารทำงานร่วมกันเป็นทีม		73.57%

● Positive ● Neutral ● Negative

ด้านองค์กร (My Agency)		Response Scale
38. หน่วยงานของฉันให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร		72.69%
39. หน่วยงานของฉันสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ		70.60%
40. หน่วยงานของฉันประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน		76.51%
41. หน่วยงานของฉันตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ/ประชาชนได้อย่างดีเยี่ยม		83.91%
42. หน่วยงานของฉันมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ		78.92%
43. หน่วยงานของฉันมีการเปิดเผยข้อมูลให้เข้าถึงและตรวจสอบได้ (Open Government)		83.66%
44. หน่วยงานของฉันมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการและกระบวนการทำงาน โดยอาศัยเทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัล (Digital Government) ได้อย่างเหมาะสม		80.22%
45. หน่วยงานของฉันมีการบริหารจัดการข้อมูลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ช่วยให้สามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้อย่างสะดวกรวดเร็ว (Data-driven organization)		77.85%
46. การสื่อสารภายในหน่วยงานของฉันมีประสิทธิภาพ		72.63%

● Positive ● Neutral ● Negative

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ส่วนราชการ

สำนักงานเลขาธิการทรงกรมการพัฒนาสังคมและความเป็นอยู่

ด้านองค์กร (My Agency) (ต่อ)

Response Scale

47. ฉันมั่นใจว่าเมื่อฉันร้องเรียนการกระทำผิดทางวินัยจะมีการดำเนินการอย่างเหมาะสม

70.74%

48. ฉันมั่นใจว่าหากฉันร้องทุกข์ จะมีการพิจารณาอย่างเหมาะสม

69.50%

49. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการถูกกลั่นแกล้ง

98.72%

50. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดในที่ทำงาน

100.00%

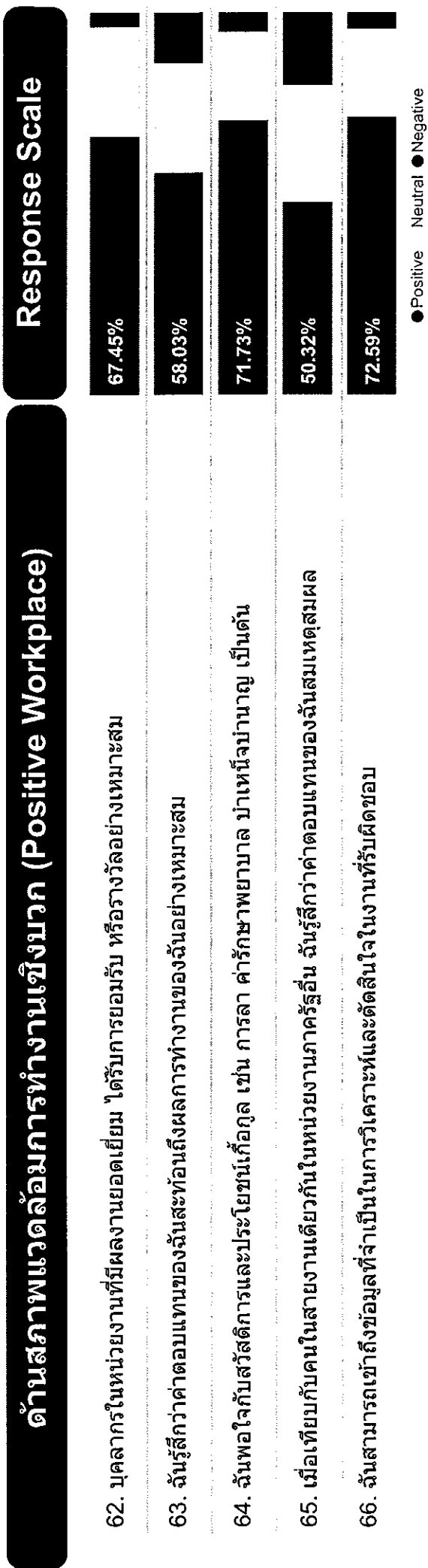
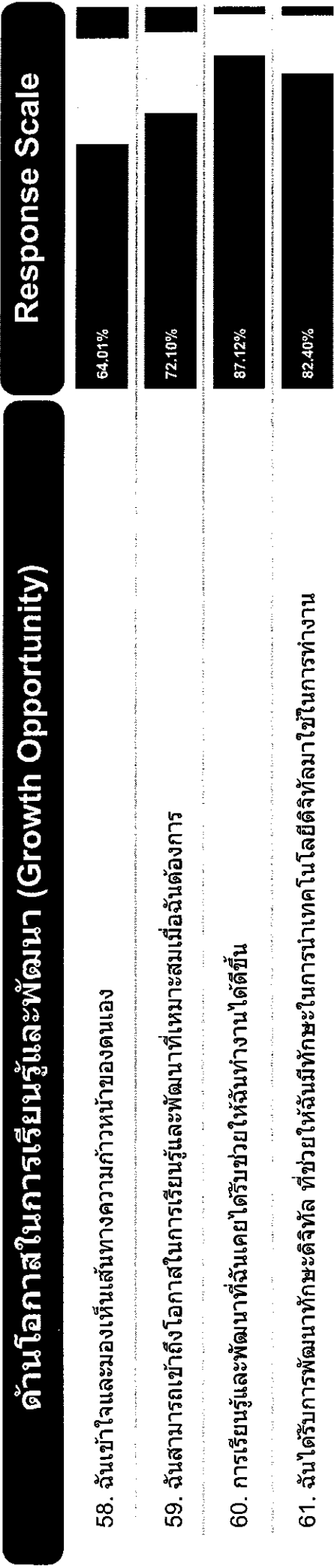
51. ฉันรู้สึกว่าการเจ้าหน้าที่ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของฉันเปิดกว้าง
พร้อมรับฟังทุกเมื่อ โดยไม่ละเมิดความลับของผู้อื่น

66.88%

52. การเจ้าหน้าที่ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้บริการและทำงาน
ได้อย่างรวดเร็วทันการณ์

63.50%

● Positive Neutral ● Negative



ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ส่วนราชการ

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนากำลังคนและควมมั่นคงของมนุษย์

ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)

Response Scale

67. ปริมาณงานที่ฉันได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ไม่มากและไม่น้อยเกินไป

56.10%

68. ฉันมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

56.53%

69. ฉันพึงพอใจกับนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรในหน่วยงาน

53.96%

70. หน่วยงานของฉันสื่อสารนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมจัดการสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

53.75%

ด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)

Response Scale

74. งานของฉันมีความมั่นคง

92.08%

75. งานของฉันเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง

87.37%

● Positive ● Neutral ● Negative

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ส่วนราชการ

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19

Response Scale

71. หน่วยงานของฉันมีนโยบายและมาตรการดูแลสุขภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสมในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-19

65.52%

72. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา มาตรการในการทำงานของหน่วยงานเป็นไปตามมาตรการด้านสาธารณสุข

77.11%

73. ฝ่ายบริหารของหน่วยงาน (ระดับกรม) สนับสนุนนโยบายและมาตรการในการปกป้องสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร

65.95%

● Positive Neutral ● Negative

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

ประเภทตำแหน่ง	ร้อยละ
วิชาการ	75.80%
ทั่วไป	19.06%
อำนวยการ	5.14%
รวม	100.00%

อายุราชการ	ร้อยละ
1 - 5 ปี	29.76%
6 - 10 ปี	14.35%
11 - 15 ปี	11.78%
26 - 30 ปี	11.56%
31 ปีขึ้นไป	9.64%
21 - 25 ปี	9.42%
16 - 20 ปี	8.14%
น้อยกว่า 6 เดือน	3.00%
มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี	2.36%
รวม	100.00%

กลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ร้อยละ
Non-talent	96.15%
Talent	3.85%
รวม	100.00%

รายได้รวมที่ได้รับจากรัฐต่อเดือน (บาท)	ร้อยละ
10,001 - 20,000	31.48%
20,001 - 30,000	23.98%
30,001 - 40,000	15.42%
40,001 - 50,000	12.21%
50,001 - 60,000	10.06%
70,001 ขึ้นไป	4.50%
60,001 - 70,000	2.36%
รวม	100.00%

ระดับการศึกษาสูงสุด	ร้อยละ
ปริญญาตรี	52.89%
ปริญญาโท	43.25%
ปวส.	2.14%
ปวช.	0.64%
อนุปริญญา	0.64%
ปริญญาเอก	0.43%
รวม	100.00%

เพศ	ร้อยละ
หญิง	80.09%
ชาย	19.49%
อื่นๆ	0.43%
รวม	100.00%
สถานภาพ	ร้อยละ
โสด	45.40%
สมรสและอยู่กับครอบครัว	36.40%
สมรสแต่ไม่ได้อยู่กับครอบครัว	10.28%
หย่าร้าง	6.64%
อื่นๆ	0.86%
แยกกันอยู่	0.43%
รวม	100.00%
Generation*	ร้อยละ
Millennials	49.68%
Gen X	39.83%
Boomer	9.64%
Gen Z	0.86%
รวม	100.00%

*การแบ่งช่วงอายุ (Generation) อ้างอิงตามช่วงปีเกิด ดังนี้ กลุ่ม Boomer (ปี ค.ศ. 1955 - 1964), กลุ่ม Gen X (ปี ค.ศ. 1965 - 1980), กลุ่ม Millennials (ปี ค.ศ. 1981 - 1996), กลุ่ม Gen Z (ปี ค.ศ. 1997 - 2021) ทั้งนี้ ได้มีการปรับเพื่อเข้ากันชุดข้อมูลที่มีอยู่