

ที่ นร ๑๐๐๒.๒/๘

(๑) ถึง กรมอุตุนิยมวิทยา

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และได้ประมวลผลพร้อมทั้งจัดส่งรายงานผลการสำรวจดังกล่าวให้ส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไปแล้ว นั้น

ในการนี้ เพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ ได้มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ของภาคราชการ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กร สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ “ถอดบทเรียนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร” ซึ่งเป็นการถอด ประสบการณ์จากส่วนราชการที่มีคะแนนความผูกพันในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สูงเป็นลำดับ ๑ ของแต่ละ ขนาดส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ (ส่วนราชการขนาดเล็ก) กรมการขนส่ง ทางบก (ส่วนราชการขนาดกลาง) และกรมการปกครอง (ส่วนราชการขนาดใหญ่) โดยได้เผยแพร่สื่อดังกล่าว ทางเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. ที่ <https://www.ocsc.go.th> หรือ QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(๒) มอบ กจ. ดำเนินการ

๕๗ ๕๖

(นางสาวชมภารี ชมภูรัตน์)
อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา



ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กลุ่มกลยุทธ์การบริหารข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๔๒๖, ๖๕๒๕

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๙๓



[https://shorturl.ocsc.go.th/
qr/Engagement-Index](https://shorturl.ocsc.go.th/qr/Engagement-Index)

CIVIL SERVICE EMPLOYEE ENGAGEMENT REPORT 2022

รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ภาพรวมของข้าราชการพลเรือนสามัญ

จัดทำโดย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
(สำนักงาน ก.พ.)

รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

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

การสำรวจความผูกพันของบุคลากรเป็นหนึ่งในวิธีการวัดประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญ อย่างไรก็ตาม การจะสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นได้นั้นต้องเกิดจากการนำผลการสำรวจที่ได้ไปต่อยอดและพัฒนาเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาองค์กรเป็นรูปธรรม ซึ่งต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รายงานผลการสำรวจความผูกพันฉบับนี้เป็นเสมือนหนึ่งในเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจสถานะของบุคลากรและองค์กร สามารถตัดสินใจและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาและออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม

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

กลุ่มกลยุทธ์การบริหารข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (กยช.)

สำนักงาน ก.พ.

ตุลาคม 2565

สารบัญ

ส่วนที่ 1 กรอบแนวคิดในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.....	4
ส่วนที่ 2 การพัฒนาเครื่องมือและการดำเนินการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.....	8
ส่วนที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ	10
ส่วนที่ 4 ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.....	12
ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน.....	17
ส่วนที่ 6 ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ.....	18

ภาคผนวก

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

ภาพรวมผลสำรวจ

ความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน 10 ด้าน

รายละเอียดผลสำรวจความผูกพัน

- จำแนกตามประเภทตำแหน่ง อายุราชการ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ ช่วงอายุ เพศ และรายได้รวมจากรัฐ
- ส่วนราชการระดับกระทรวง 5 ลำดับแรก และส่วนราชการระดับกรม 5 ลำดับแรก ตามคะแนนความผูกพันรวม

- ร้อยละของความคิดเห็นเชิงบวกต่อดัชนีความผูกพันจำแนกรายข้อคำถาม

- ร้อยละของความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยในงานจำแนกรายข้อคำถาม

ด้านตัวงาน

ด้านทีมงาน

ด้านหัวหน้างาน

ด้านผู้บริหาร

ด้านองค์กร

ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก

ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

ด้านความมั่นคงในอาชีพ

ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ไม่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งสูงสุดและต่ำสุด 5 อันดับแรก

ส่วนที่ 1

กรอบแนวคิดในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนขึ้น โดยวิเคราะห์คุณลักษณะของบุคลากรที่มีความผูกพันจากเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของภาครัฐและเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลที่สำคัญของสำนักงาน ก.พ. โดยความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ หมายถึง ความมุ่งมั่นและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร 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 ความสำเร็จของหน่วยงานในการบรรลุเป้าหมายการเป็นภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและส่วนรวม การเป็นภาครัฐดิจิทัลและรัฐบาลเปิด (Digital and Open Government) ความโปร่งใส เป็นธรรม การรักษามาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และการทำงานของผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

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

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

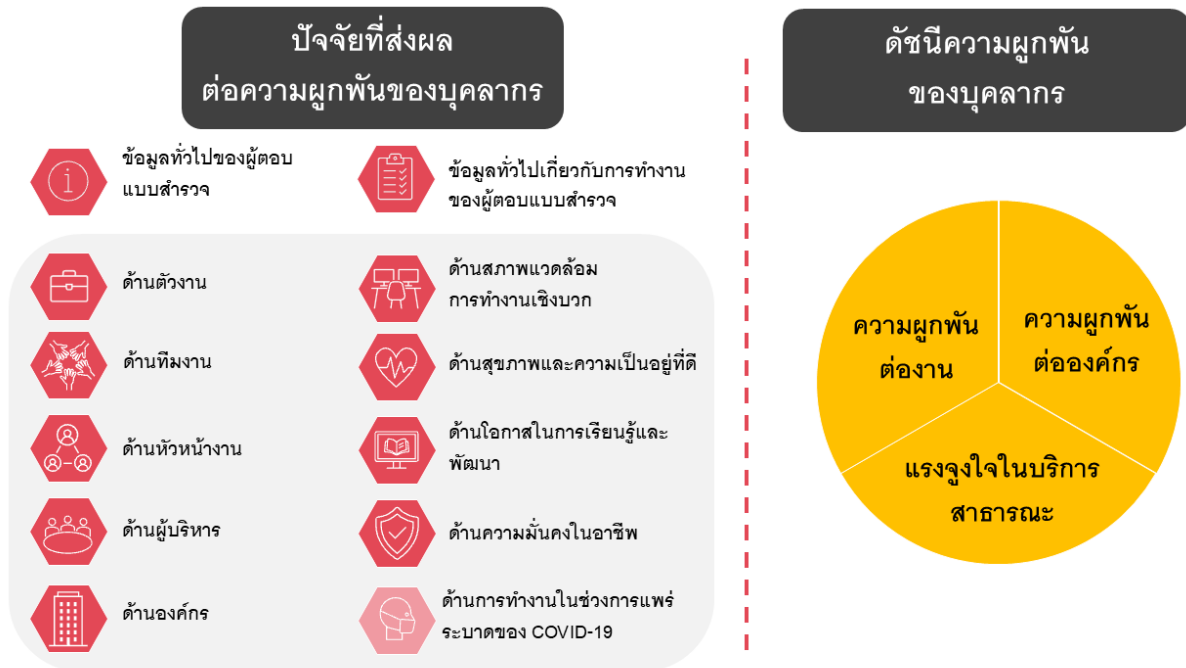
8. **ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของหน่วยงานในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย นโยบายการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ความปลอดภัยและสภาวะอนามัยในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

9. **ด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อความมั่นคงของอาชีพ งานเป็นที่ยอมรับของสังคม และความมั่นคงขององค์กร

10. **ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 (COVID-19 Related Experience)** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อการบริหารจัดการหน่วยงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เช่น การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน การสื่อสารและจัดลำดับความสำคัญของภารกิจงาน การจัดหาทรัพยากรที่เสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีในช่วงการแพร่ระบาด และการดำเนินการตามมาตรการทางสาธารณสุข เป็นต้น

สรุปกรอบแนวคิดในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญได้ตามภาพที่ 2

ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ



ส่วนที่ 2

การพัฒนาเครื่องมือและการดำเนินการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1. เครื่องมือสำรวจ

จากกรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้นในส่วนที่ 1 สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาเครื่องมือในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ขึ้น โดยเป็นแบบสำรวจปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ ประกอบด้วย เพศ (ชาย หญิง และอื่น ๆ) อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพทางการสมรส จำนวน 4 ข้อ เป็นข้อคำถามปลายปิดให้เลือกตอบตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสำรวจ ประกอบด้วย หน่วยงานต้นสังกัด ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ จังหวัดที่ปฏิบัติงาน รายได้รวมที่ได้รับจากภาครัฐต่อเดือน สถานะการเป็นกลุ่มกำลังคนคุณภาพ จำนวน 8 ข้อ เป็นข้อคำถามปลายปิดให้เลือกตอบตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจ โดยเป็นข้อคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบจำนวนรวม 79 ข้อ ประกอบด้วย

- ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยในงาน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านตัวงาน (My Work) ด้านทีมงาน (My Team) ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor) ด้านผู้บริหาร (My Senior Executive) ด้านองค์กร (My Agency) ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace) ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing) ด้านความมั่นคงในอาชีพ (Security) ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 (COVID-19 Related Experience) จำนวน 65 ข้อ

- ข้อคำถามที่เป็นตัวชี้วัดระดับความผูกพัน 3 ระดับ ได้แก่ ความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในบริการสาธารณะ จำนวน 14 ข้อ

ทั้งนี้ ข้อคำถามในส่วนที่ 3 เป็นชนิดมาตรวัดของลิเคิร์ต 5 ระดับ (5-point Likert Scale) ได้แก่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” “เห็นด้วย” “เฉย ๆ” “ไม่เห็นด้วย” และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และบางข้อมีตัวเลือกให้ตอบ “ไม่มีข้อมูล” สำหรับคำตอบ “ไม่มีข้อมูล” จะไม่นำมาคำนวณคะแนน

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือในการสำรวจโดยหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น (Validity and Reliability) เพื่อตรวจสอบว่าข้อคำถามสามารถสื่อความหมายและวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาหรือไม่ รวมทั้งความเหมาะสมของภาษา (Wording) และนำผลไปปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม และนำผลการทดสอบคุณภาพเครื่องมือมาวิเคราะห์เพื่อหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นด้วยโปรแกรมภาษา Python ดังนี้

- **การวิเคราะห์ความเที่ยงตรง (Validity)** โดยการทดสอบความเที่ยงตรงส่วนเปลือกหน้า (Face Validity) และการทดสอบความเที่ยงตรงตามมโนทัศน์ (Construct Validity) รวมทั้งวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Factor Analysis)
- **การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability)** โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นที่กำหนดของแต่ละข้อคำถามดำเนินการตัดข้อคำถาม จัดทำเป็นแบบสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปี พ.ศ. 2565

2. การดำเนินการสำรวจ

สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันในรูปแบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 10 พฤษภาคม - 24 มิถุนายน 2565 โดยได้แจ้งจำนวนเป้าหมายของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามประเภทตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการ และได้มีการแสดงข้อมูลจำนวนผู้เข้ามาตอบแบบสำรวจตามประเภทตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการ เพื่อเป็นเครื่องมือให้ส่วนราชการทราบสถานะจำนวนของผู้ตอบแบบสำรวจเปรียบเทียบกับจำนวนเป้าหมาย นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำ Infographic เพื่อใช้ในการเผยแพร่และกระตุ้นให้ข้าราชการเข้าร่วมตอบแบบสำรวจเป็นระยะ

3. การวิเคราะห์ผลการสำรวจ

- **การตรวจสอบ (Data Cleansing) และประมวลข้อมูล** ประกอบด้วย การตรวจสอบความครบถ้วน ความถูกต้อง ความแนบเนียนภายในและภายนอก (Internal and External Consistency) และความเป็นไปได้ของข้อมูล การลบข้อมูลที่มีลักษณะการตอบแบบตัวเลือกเดียว (Monotonous Response) และข้อมูลที่ไม่สอดคล้องกัน เช่น อายุราชการไม่สอดคล้องกับระดับตำแหน่ง สายงานที่ไม่สอดคล้องกับสายงานที่มีอยู่ในส่วนราชการ เป็นต้น รวมทั้งการปรับให้ช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 1 - 100 คะแนน (Rescale) ซึ่งหลังจากการตรวจสอบข้อมูลแล้ว มีข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ได้จำนวน 86,880 คน
- **การวิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญในภาพรวมและในแต่ละกลุ่ม (Workforce Segmentation)** ประกอบด้วย ดัชนีความผูกพันและคะแนนความผูกพันในมิติต่าง ๆ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยในงานที่มีผลต่อความผูกพัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพัน โดยใช้โปรแกรม Power Bi และโปรแกรมภาษา Python

4. การเผยแพร่ผลการสำรวจ

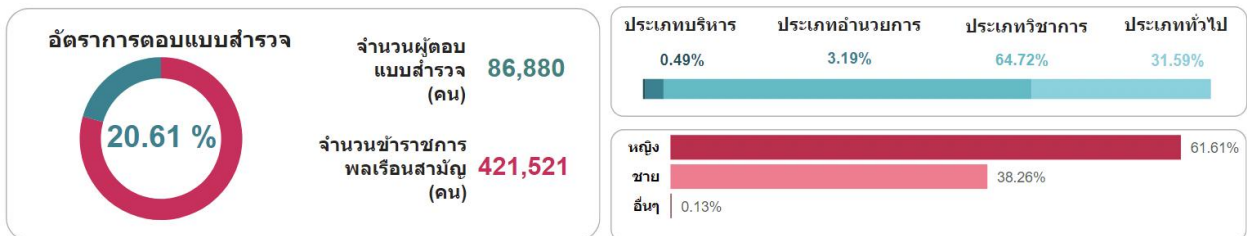
สำนักงาน ก.พ. จัดทำรายงานผลการสำรวจความผูกพันในภาพรวมของข้าราชการพลเรือนสามัญ เผยแพร่บนเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. ในรูปแบบของรายงานและ Power BI Dashboard และจัดทำผลการสำรวจความผูกพันรายส่วนราชการ (ระดับกรม) จัดส่งไปยังส่วนราชการ เพื่อประโยชน์ในการนำผลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลและการยกระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการต่อไป

ส่วนที่ 3

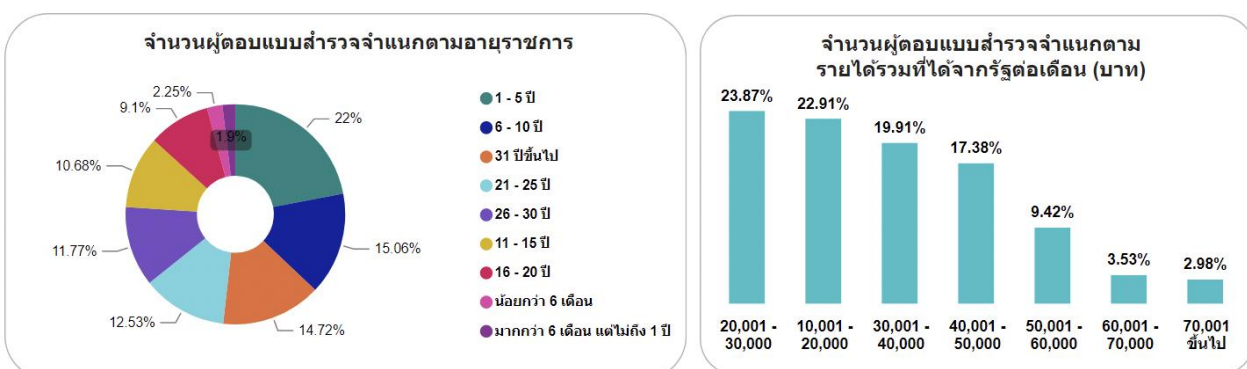
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

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)

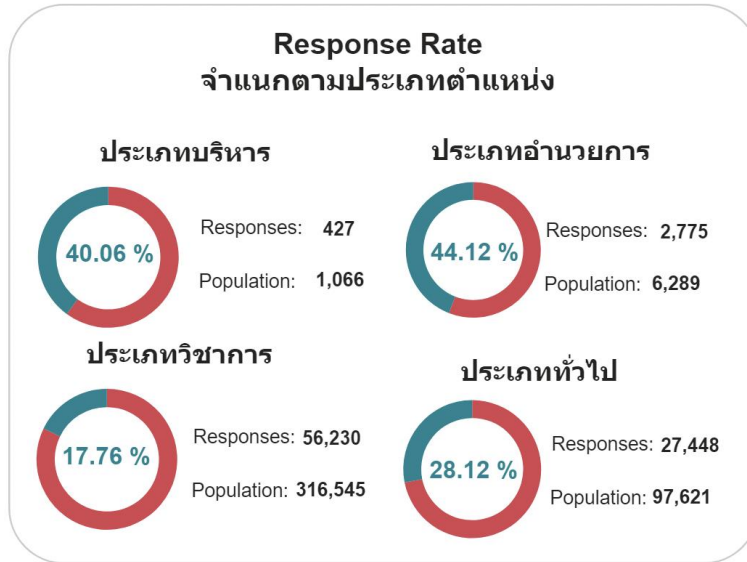
ผู้ตอบแบบสำรวจ ประกอบด้วย ข้าราชการประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป จำนวน 86,880 คน คิดเป็นร้อยละ 20.61 ของจำนวนประชากร โดยพบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 64.72 รองลงมาเป็นประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 31.59 ประเภทอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 3.19 และประเภทบริหาร คิดเป็นร้อยละ 0.49 ตามลำดับ



ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.61 เป็นเพศชายร้อยละ 38.26 และเพศอื่น ๆ (เช่น เพศทางเลือก ไม่ระบุ เป็นต้น) ร้อยละ 0.13 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด เมื่อพิจารณาจากอายุราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรกมีอายุราชการมาแล้ว 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.00 รองลงมาอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.06 และอันดับสามมีอายุราชการมาแล้ว 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.72 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจากระดับรายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรกมีระดับรายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท รองลงมาอยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท และอันดับสามอยู่ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท



เมื่อพิจารณาจากอัตราการตอบแบบสำรวจ (Response Rate) จำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการประเภทอำนวยการมีอัตราการตอบแบบสำรวจมากที่สุด (ร้อยละ 44.12) รองลงมาเป็น ข้าราชการประเภทบริหาร (ร้อยละ 40.06) ข้าราชการประเภททั่วไป (ร้อยละ 28.12) และข้าราชการประเภทวิชาการ (ร้อยละ 17.76) ตามลำดับ



ส่วนราชการระดับกระทรวงที่มีอัตราการตอบแบบสำรวจ (Response Rate) มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ กระทรวงวัฒนธรรม (ร้อยละ 67.36) รองลงมา คือ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ร้อยละ 62.16) และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ร้อยละ 59.02) ตามลำดับ

กระทรวง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (คน)	ResponseRate
กระทรวงวัฒนธรรม	2,379	67.36 %
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	1,892	62.16 %
กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	1,243	59.02 %
กระทรวงอุตสาหกรรม	1,574	52.57 %
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	5,104	51.92 %
กระทรวงพาณิชย์	1,832	50.72 %
กระทรวงการคลัง	15,005	50.58 %
กระทรวงพลังงาน	682	49.49 %
กระทรวงยุติธรรม	9,165	49.36 %
ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง	1,142	47.76 %
กระทรวงแรงงาน	2,785	47.05 %
กระทรวงคมนาคม	6,362	47.03 %
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	471	40.33 %
สำนักนายกรัฐมนตรี	2,777	40.11 %
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	11,867	35.25 %
กระทรวงมหาดไทย	13,946	34.50 %
กระทรวงการต่างประเทศ	438	28.78 %
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	157	22.43 %
กระทรวงศึกษาธิการ	266	9.14 %
กระทรวงสาธารณสุข	7,793	3.28 %
Total	86,880	20.61 %

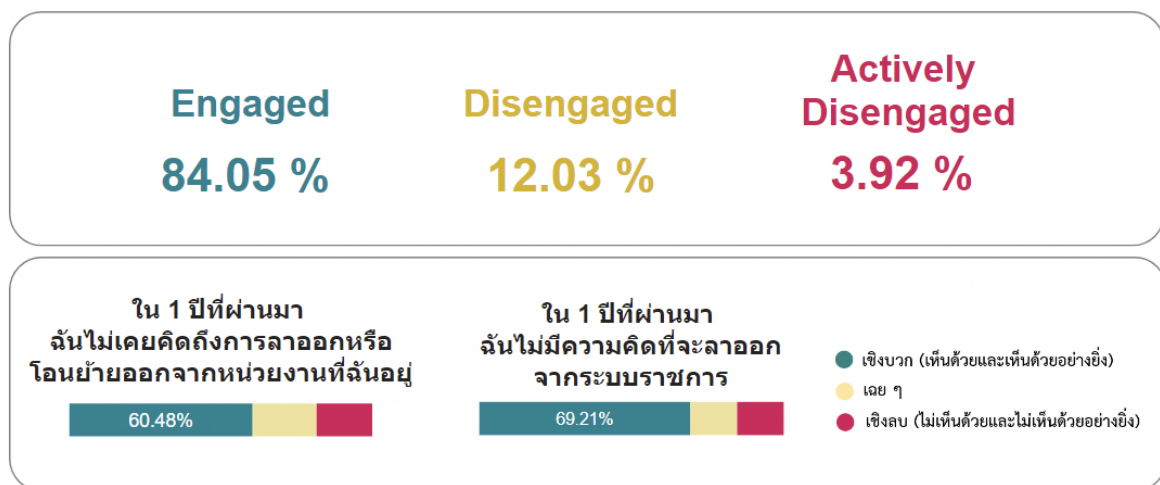
ส่วนที่ 4

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

คะแนนความผูกพันเฉลี่ยของข้าราชการพลเรือนสามัญคิดเป็น 78.70 โดยมีคะแนนความผูกพันในแต่ละมิติ ดังนี้ คะแนนความผูกพันต่องาน คิดเป็น 82.50 คะแนนความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็น 74.38 และคะแนนแรงจูงใจในบริการสาธารณะ คิดเป็น 79.22



เมื่อวิเคราะห์กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 84.05 อยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพัน (Engaged)¹ ร้อยละ 12.03 อยู่ในกลุ่มที่ความผูกพันต่ำ (Disengaged)² และร้อยละ 3.92 อยู่ในกลุ่มที่ไม่มี ความผูกพัน (Actively Disengaged)³ นอกจากนี้ พบว่า ร้อยละ 60.48 ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา และร้อยละ 69.21 ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา



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

² กลุ่มที่ความผูกพันต่ำ (Disengaged) สะท้อนแนวโน้มของผู้ตอบแบบสำรวจที่อาจจะขาดความมุ่งมั่นและไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะทำงานเท่าที่ได้รับมอบหมายและอาจผลิตผลงานได้ไม่เป็นไปตามความคาดหวังเนื่องจากไม่มีความกระตือรือร้นในงาน และไม่รู้สึกร่วมกับเป้าหมายของส่วนราชการ อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสำรวจกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะอยู่กับส่วนราชการหรือในภาคราชการโดยไม่มีความคิดที่จะโอนย้ายหรือลาออก (ผู้ที่ตอบเฉย ๆ)

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

เมื่อพิจารณาจากส่วนราชการระดับกระทรวงที่มีคะแนนความผูกพันสูงสุด พบว่า 5 อันดับแรก ได้แก่ กระทรวงคมนาคม (82.00) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (80.16) กระทรวงแรงงาน (79.76) กระทรวงมหาดไทย (79.18) และกระทรวงยุติธรรม (79.07) ตามลำดับ

**ส่วนราชการระดับกระทรวง 5 อันดับแรก
ตามคะแนนความผูกพันรวม**

ส่วนราชการระดับกระทรวง	คะแนนความ ผูกพันรวม	ความผูกพัน ต่องาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	แรงจูงใจใน บริการสาธารณะ
กระทรวงคมนาคม	82.00	85.01	79.02	81.96
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	80.16	83.59	76.30	80.60
กระทรวงแรงงาน	79.76	84.05	74.85	80.37
กระทรวงมหาดไทย	79.18	83.21	74.67	79.66
กระทรวงยุติธรรม	79.07	83.03	74.29	79.89

เมื่อพิจารณาจากส่วนราชการระดับกรมที่มีคะแนนความผูกพันเฉลี่ยสูงสุด พบว่า 5 อันดับแรก ได้แก่ กรมการขนส่งทางบก (86.95) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ (86.12) กรมสรรพสามิต (85.93) กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (84.47) และกรมศุลกากร (84.01) ตามลำดับ

**ส่วนราชการระดับกรม 5 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

เมื่อพิจารณาจากขนาดของส่วนราชการ⁴ พบว่า ส่วนราชการที่มีคะแนนความผูกพันมากที่สุด คือ ส่วนราชการขนาดกลาง (79.64) ส่วนราชการขนาดใหญ่ (78.49) และส่วนราชการขนาดเล็ก (76.75) ตามลำดับ

ขนาด	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
ขนาดกลาง	79.64	83.38	75.32	80.20
ขนาดใหญ่	78.49	82.32	74.38	78.76
ขนาดเล็ก	76.75	80.58	71.87	77.79

เมื่อพิจารณาตามประเภทและระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน พบว่า ประเภทและระดับตำแหน่งที่มีคะแนนความผูกพันมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง (92.05) รองลงมาคือ ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น (90.83) และตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง (89.12) ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
บริหารสูง	92.05	94.57	89.91	91.68
บริหารต้น	90.83	93.90	87.67	90.91
อำนวยการสูง	89.12	92.14	86.24	88.99
ทรงคุณวุฒิ	86.61	89.35	84.19	86.29
อำนวยการต้น	84.96	89.63	80.88	84.36
อาวุโส	83.06	87.15	78.99	83.04
เชี่ยวชาญ	81.79	85.46	77.46	82.44
ชำนาญการพิเศษ	81.30	85.30	76.94	81.65
ปฏิบัติงาน	79.89	83.25	76.26	80.15
ชำนาญงาน	79.74	83.61	75.89	79.71
ชำนาญการ	77.18	81.26	72.33	77.94
ปฏิบัติกร	75.82	79.22	71.35	76.88
ทักษะพิเศษ	67.50	75.00	65.00	62.50

⁴ จัดกลุ่มขนาดของส่วนราชการตามที่กำหนดในมาตราการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) ดังนี้

ส่วนราชการขนาดเล็ก หมายถึง มีอัตราข้าราชการไม่เกิน 1,000 อัตรา

ส่วนราชการขนาดกลาง หมายถึง มีอัตราข้าราชการตั้งแต่ 1,001 – 5,000 อัตรา

ส่วนราชการขนาดใหญ่ หมายถึง มีอัตราข้าราชการตั้งแต่ 5,001 อัตราขึ้นไป

เมื่อพิจารณาตามอายุราชการ พบว่า อายุราชการที่มีคะแนนความผูกพันมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ อายุราชการตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป (81.57) อายุราชการ 26 - 30 ปี (80.30) และอายุราชการน้อยกว่า 6 เดือน (79.96) ตามลำดับ

อายุราชการ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
31 ปีขึ้นไป	81.57	85.65	77.50	81.55
26 - 30 ปี	80.30	84.63	75.96	80.30
น้อยกว่า 6 เดือน	79.96	82.57	77.15	80.15
21 - 25 ปี	78.80	82.88	74.43	79.09
11 - 15 ปี	78.56	82.21	74.23	79.25
16 - 20 ปี	78.44	82.34	73.86	79.14
มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี	77.74	80.53	73.84	78.84
6 - 10 ปี	77.44	81.13	72.88	78.29
1 - 5 ปี	76.87	80.33	72.51	77.77

เมื่อพิจารณาตามกลุ่มช่วงอายุ⁵ พบว่า กลุ่มช่วงอายุที่มีคะแนนความผูกพันมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ กลุ่ม Boomer (81.76) กลุ่ม Gen X (79.49) และกลุ่ม Millennials (76.76) ตามลำดับ

Generation	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
Boomer	81.76	85.74	77.76	81.77
Gen X	79.49	83.41	75.18	79.89
Millenials	76.76	80.36	72.30	77.61
Gen Z	75.26	78.58	71.03	76.15

เมื่อพิจารณาตามรายได้รวมที่ได้รับจากรัฐต่อเดือน (บาท) พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่ได้รับรายได้รวมจากรัฐต่อเดือนที่มีคะแนนความผูกพันมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ กลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 70,001 บาทต่อเดือน (86.53) กลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 60,001 - 70,00 บาทต่อเดือน (83.65) และกลุ่มที่มีรายได้ 50,001 - 60,000 บาทต่อเดือน (80.78) ตามลำดับ

รายได้รวมที่ได้รับจากรัฐ (ได้แก่ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินพิเศษ ฯลฯ)	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
70,001 บาทขึ้นไป	86.53	90.08	82.90	86.62
60,001 - 70,000	83.65	87.27	79.75	83.93
50,001 - 60,000	80.78	85.16	76.32	80.88
40,001 - 50,000	79.48	83.69	75.10	79.65
30,001 - 40,000	78.00	81.87	73.58	78.55
10,001 - 20,000	77.51	80.88	73.41	78.25
20,001 - 30,000	77.33	81.01	72.85	78.15

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

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า เพศที่มีคะแนนความผูกพันมากที่สุด คือ เพศชาย (80.10) เพศหญิง (77.84) และกลุ่มเพศอื่น ๆ เช่น เพศทางเลือก ไม่ระบุ เป็นต้น (74.40) ตามลำดับ

เพศ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
ชาย	80.10	83.45	75.84	81.02
หญิง	77.84	81.92	73.49	78.11
อื่น ๆ	74.40	77.89	67.41	77.91

เมื่อพิจารณาตามสถานะของการเป็นกลุ่มกำลังคนคุณภาพ ประกอบด้วย นักเรียนทุนรัฐบาล กลุ่มข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ที่เข้าโครงการผู้นำคนรุ่นใหม่ในราชการไทย (New Wave Leaders) ผู้ที่เข้าโครงการนักบริหารการเปลี่ยนแปลง (นปร.) ผู้ที่เข้าโครงการ Policy Work/Study Team (PWST) พบว่า กลุ่มกำลังคนคุณภาพมีคะแนนความผูกพัน คิดเป็น 76.15

กลุ่มกำลังคนคุณภาพ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
Talent	76.15	81.00	70.88	76.56

ส่วนที่ 5

ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

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

ปัจจัย	คะแนนเฉลี่ย
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	83.67
ด้านทีมงาน	79.36
ด้านตัวงาน	78.34
ด้านองค์กร	76.70
ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19	74.33
ด้านหัวหน้างาน	73.17
ด้านผู้บริหาร	73.04
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	72.98
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก	68.86
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	66.30

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

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งสูงสุด 5 อันดับแรก

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

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งต่ำสุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
65. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันสมเหตุสมผล	56.01%
63. ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันสะท้อนถึงผลการทำงานของฉันอย่างเหมาะสม	63.18%
70. หน่วยงานของฉันสื่อสารนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมจัดการสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	63.66%
69. ฉันพึงพอใจกับนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน	64.13%
67. ปริมาณงานที่ฉันได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ไม่มากและไม่น้อยเกินไป	64.94%

ส่วนที่ 6

ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยกับดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในภาพรวม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยในงานที่มีความสัมพันธ์กับดัชนีความผูกพันมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านตัวงาน (0.73) ด้านองค์กร (0.72) และ ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (0.70) ตามลำดับ

ปัจจัย	ความผูกพันของข้าราชการพลเรือน
ด้านตัวงาน	0.73
ด้านองค์กร	0.72
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	0.70
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก	0.66
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	0.66
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	0.62
ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19	0.59
ด้านทีมงาน	0.58
ด้านผู้บริหาร	0.57
ด้านหัวหน้างาน	0.53

เมื่อวิเคราะห์ความเป็นเหตุเป็นผลของปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญด้วยการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มี 9 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันฯ โดยเรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

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

ดังนั้น ในการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ภาครัฐควรเน้นให้ความสำคัญกับ 9 ปัจจัยข้างต้น โดยมีตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น ดังนี้

- ด้านตัวงาน เช่น การปรับปรุงการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของบุคลากร การให้อิสระในการออกแบบกระบวนการทำงานโดยเน้นไปที่การวัดผลสัมฤทธิ์ของการทำงานเป็นหลัก เป็นต้น

- ด้านความมั่นคงในอาชีพ เช่น การสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับความมั่นคงของระบบราชการ ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้งานราชการเป็นที่ยอมรับของสังคม และบุคลากรในองค์กรไม่เกิดภาวะหมดไฟ หรือทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม เป็นต้น
- ด้านองค์กร เช่น การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จและจัดลำดับความสำคัญของภารกิจงานขององค์กร การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลอย่างเหมาะสม การปรับปรุงการสื่อสารภายในองค์กร เป็นต้น
- ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การพัฒนาและสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในทุกประเภทและระดับตำแหน่ง และการให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาแก่บุคลากรภายในหน่วยงานอย่างทั่วถึง เป็นต้น
- ด้านทีมงาน เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นทีมผ่านการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ หรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม การพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อส่งเสริมความสามารถของทีมงานในการปฏิบัติงานและการปรับตัวเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น
- ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี เช่น การปรับปรุงการสื่อสารนโยบายและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของหน่วยงาน การปรับปรุงระบบและกระบวนการทำงานโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นลงและการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงถึงปริมาณงานที่เหมาะสม เป็นต้น
- ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก เช่น การให้รางวัลและการยอมรับชื่นชมบุคลากรในสังกัดที่มีผลงานยอดเยี่ยมอย่างเหมาะสม การจัดหาอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงาน การบริหารจัดการและสร้างช่องทางการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นสำหรับบุคลากรเพื่อใช้วิเคราะห์และตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม เป็นต้น
- ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 เช่น การกำหนดนโยบายและมาตรการดูแลสุขภาพกายของบุคลากรอย่างเหมาะสมในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-19 หรือโรคระบาดอื่น ๆ เป็นต้น
- ด้านผู้บริหาร เช่น การมีกลไกการเตรียมความพร้อมและพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรต้นสังกัดตั้งแต่แรกเริ่มของเส้นทางอาชีพ การมีกลไกการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง และการสร้างช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร เป็นต้น

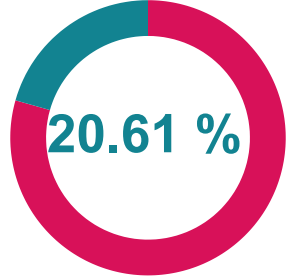
ทั้งนี้ แม้ปัจจัยด้านหัวหน้างานจะไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญในเชิงสถิติ แต่ปัจจัยดังกล่าวถือเป็นผู้ที่สำคัญต่อการขับเคลื่อน (Actor) ปัจจัยอื่น ๆ ให้ส่งผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงควรพิจารณาปัจจัยดังกล่าวประกอบการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันด้วย

ภาคผนวก

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

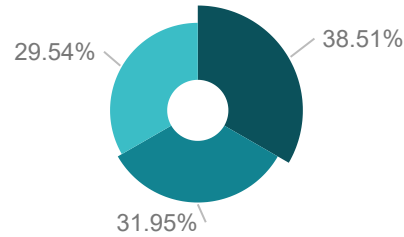
ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

อัตราการตอบแบบสำรวจ



จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)
86,880

จำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญ (คน)
421,521

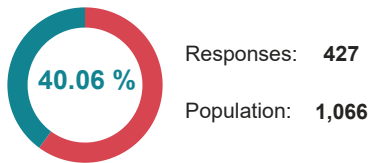


สังกัด ● ส่วนกลาง ● ส่วนภูมิภาค ● ส่วนกลางในภูมิภาค

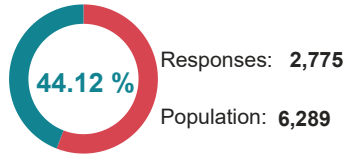
กระทรวง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (คน)	ResponseRate
กระทรวงวัฒนธรรม	2,379	67.36 %
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	1,892	62.16 %
กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	1,243	59.02 %
กระทรวงอุตสาหกรรม	1,574	52.57 %
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	5,104	51.92 %
กระทรวงพาณิชย์	1,832	50.72 %
กระทรวงการคลัง	15,005	50.58 %
กระทรวงพลังงาน	682	49.49 %
กระทรวงยุติธรรม	9,165	49.36 %
ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง	1,142	47.76 %
กระทรวงแรงงาน	2,785	47.05 %
กระทรวงคมนาคม	6,362	47.03 %
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	471	40.33 %
Total	86,880	20.61 %

จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

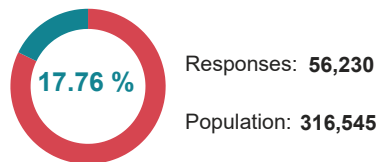
ประเภทบริหาร



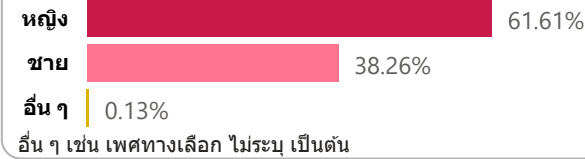
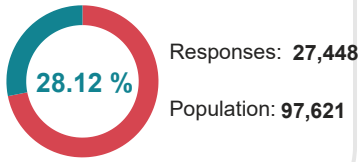
ประเภทอำนวยการ



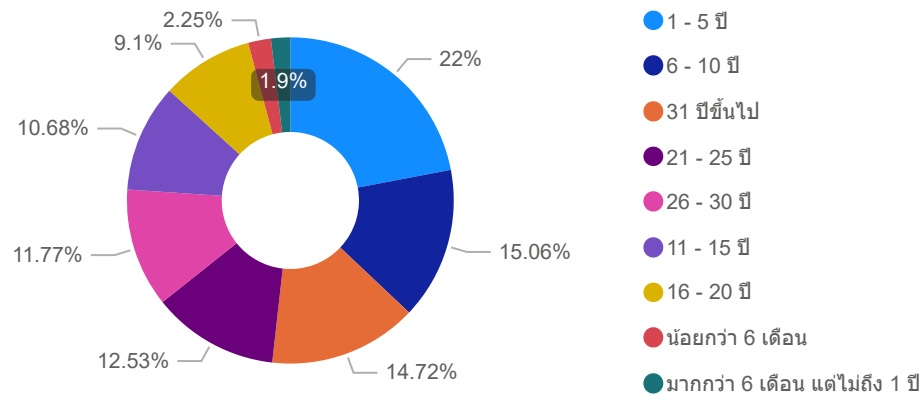
ประเภทวิชาการ



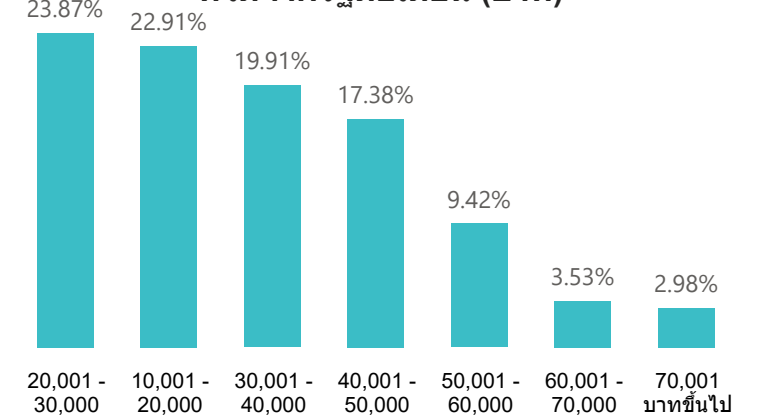
ประเภททั่วไป



จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจจำแนกตามอายุราชการ



จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจจำแนกตามรายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือน (บาท)



ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ภาพรวมผลสำรวจ

คะแนนความผูกพันรวม

คะแนนความผูกพันเฉลี่ย
ของภาคราชการ
78.70



ความผูกพัน
ต่องาน
82.50

ความผูกพัน
ต่อองค์กร
74.38

แรงจูงใจ
ในบริการสาธารณะ
79.22

ร้อยละของผู้ที่
Engaged
84.05 %

ร้อยละของผู้ที่
Disengaged
12.03 %

ร้อยละของผู้ที่
Actively
Disengaged
3.92 %

ใน 1 ปีที่ผ่านมา
ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออก
หรือโอนย้ายออกจาก
หน่วยงานที่ฉันอยู่



ใน 1 ปีที่ผ่านมา
ฉันไม่มีความคิด
ที่จะลาออกจากระบบราชการ

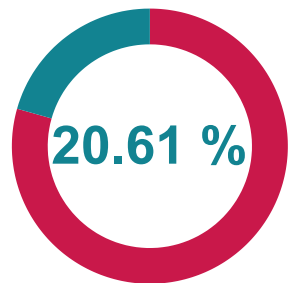


ภาพรวมความเห็นต่อปัจจัย 10 ด้าน

ด้านความมั่นคงในอาชีพ	91.09%
ด้านทีมงาน	87.75%
ด้านตัวงาน	86.33%
ด้านองค์กร	80.16%
ด้านการทำงานในช่วงการแพร่...	78.90%
ด้านผู้บริหาร	77.50%
ด้านหัวหน้างาน	76.80%
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	76.59%
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน...	68.63%
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	64.59%

Sentiment ● Positive ● Neutral ● Negative

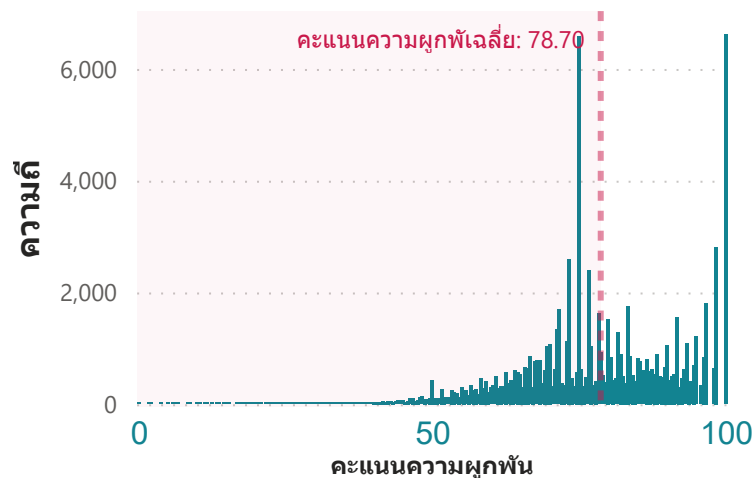
อัตราการตอบแบบสำรวจ



จำนวนผู้ตอบ
แบบสำรวจ (คน)
86,880

จำนวนข้าราชการ
พลเรือนสามัญ (คน)
421,521

ความถี่ของคะแนนความผูกพันรวม

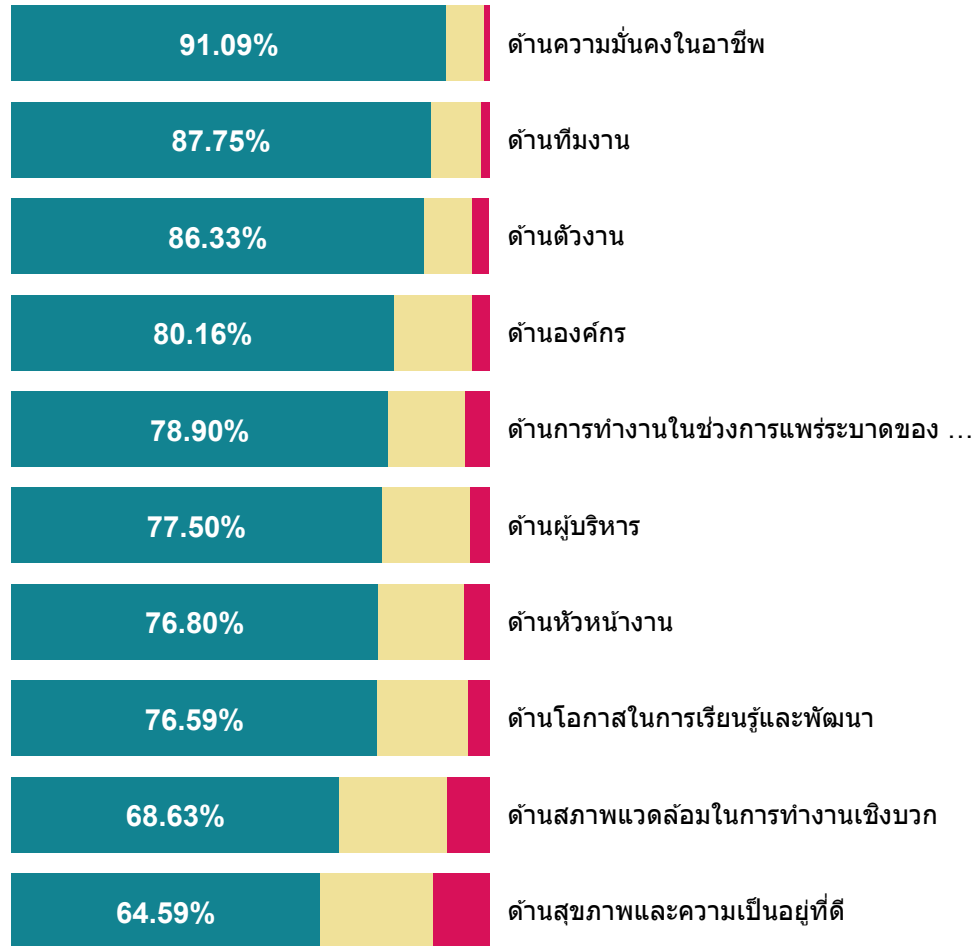


ส่วนราชการระดับกรม ที่มีคะแนนความผูกพันสูงสุด 5 อันดับแรก

ส่วนราชการระดับกรม	คะแนนความผูกพันรวม
กรมการขนส่งทางบก	86.95
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ	86.12
กรมสรรพสามิต	85.93
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	84.47
กรมศุลกากร	84.01

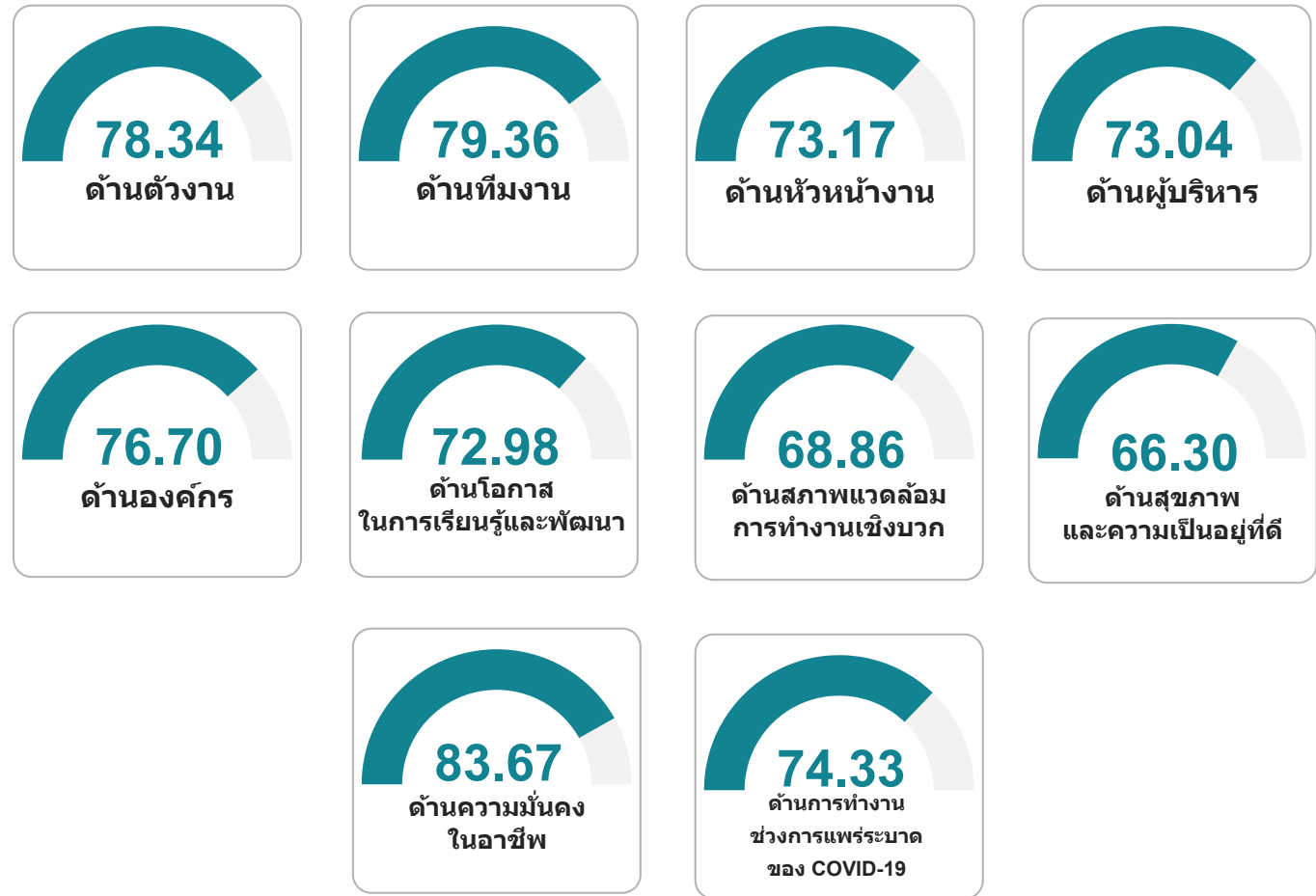
ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน 10 ด้าน



Sentiment ● Positive ● Neutral ● Negative

คะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านต่าง ๆ



ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

รายละเอียดผลสำรวจความผูกพัน

ประเภทตำแหน่ง	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
บริหาร	91.29	94.16	88.52	91.20
อำนวยการ	87.59	91.22	84.27	87.29
ทั่วไป	80.09	83.83	76.29	80.16
วิชาการ	77.49	81.33	72.86	78.28

กำลังคนคุณภาพ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
Talent	76.15	81.00	70.88	76.56

เพศ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
ชาย	80.10	83.45	75.84	81.02
หญิง	77.84	81.92	73.49	78.11
อื่น ๆ	74.40	77.89	67.41	77.91

Generation*	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
Boomer	81.76	85.74	77.76	81.77
Gen X	79.49	83.41	75.18	79.89
Millennials	76.76	80.36	72.30	77.61
Gen Z	75.26	78.58	71.03	76.15

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

อายุราชการ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
31 ปีขึ้นไป	81.57	85.65	77.50	81.55
26 - 30 ปี	80.30	84.63	75.96	80.30
น้อยกว่า 6 เดือน	79.96	82.57	77.15	80.15
21 - 25 ปี	78.80	82.88	74.43	79.09
11 - 15 ปี	78.56	82.21	74.23	79.25
16 - 20 ปี	78.44	82.34	73.86	79.14
มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี	77.74	80.53	73.84	78.84
6 - 10 ปี	77.44	81.13	72.88	78.29
1 - 5 ปี	76.87	80.33	72.51	77.77

รายได้รวมที่ได้รับจากรัฐต่อเดือน (บาท)	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
70,001 บาทขึ้นไป	86.53	90.08	82.90	86.62
60,001 - 70,000	83.65	87.27	79.75	83.93
50,001 - 60,000	80.78	85.16	76.32	80.88
40,001 - 50,000	79.48	83.69	75.10	79.65
30,001 - 40,000	78.00	81.87	73.58	78.55
10,001 - 20,000	77.51	80.88	73.41	78.25
20,001 - 30,000	77.33	81.01	72.85	78.15

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

รายละเอียดผลสำรวจความผูกพัน

ส่วนราชการระดับกระทรวง 5 อันดับแรก ตามคะแนนความผูกพันรวม

ส่วนราชการระดับกระทรวง	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
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

ส่วนราชการระดับกรม 10 อันดับแรก ตามคะแนนความผูกพันรวม

ส่วนราชการระดับกรม	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
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
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

คะแนนความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

78.70

Response Scale

ความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ หมายถึง ความมุ่งมั่นและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งวัดได้จากการแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายของหน่วยงานและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน

● Positive ● Neutral ● Negative

ความผูกพันต่อ งาน	06. ฉันรู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	83.36%
	07. ฉันมองหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อให้งานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	91.46%
	08. ฉันยินดีทุ่มเทพลังกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	92.53%
	09. ฉันมักจะอดทนและบากบั่นแม้จะเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายเพื่อให้งานสำเร็จ	93.74%
	10. ฉันรู้สึกภูมิใจในงานที่ฉันทำ	90.65%
ความผูกพันต่อ องค์กร	53. ฉันบอกกล่าวกับผู้อื่นว่าหน่วยงานของฉันเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วยอย่างยิ่ง	68.68%
	54. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานที่ฉันทำงานอยู่	60.48%
	55. ฉันภาคภูมิใจในหน่วยงานของฉัน	80.06%
	56. ฉันยินดีทำงานส่วนรวมของหน่วยงานเมื่อหน่วยงานต้องการ	89.50%
	57. ฉันเชื่อในเป้าหมาย พันธกิจ และการทำงานของหน่วยงานของฉัน	82.88%
แรงจูงใจใน บริการสาธารณะ	76. ฉันพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้บางครั้งฉันจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม	92.14%
	77. การสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นกับประชาชนและสังคมโดยรวมมีความสำคัญกับฉันมากกว่าความสำเร็จส่วนบุคคล	91.59%
	78. การทำในสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อประชาชนและส่วนรวมสำคัญที่สุด แม้บางครั้งอาจจะขัดกับความสนใจของฉัน	90.45%
	79. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ	69.21%

ด้านตัวเอง (My Work)

Response Scale

ความคิดเห็นที่มีต่องานของตนเองในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย การได้ใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความหมายและคุณค่าของงาน อีสาระในการทำงาน ความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานที่ทำกับความสามารถ ทักษะ ความรู้ และเป้าหมายในอาชีพของบุคลากร รวมทั้งความคิดเห็นที่มีต่อความสอดคล้องระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับภารกิจของหน่วยงาน และความสอดคล้องระหว่างงานกับภารกิจของภาครัฐ

01. ฉันมีอีสาระในการตัดสินใจในการทำงาน

71.89%

02. งานของฉัน ทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่า

86.72%

03. ฉันรู้ว่งานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร

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. ทีมงานของฉันใส่ใจในสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน

82.63%

25. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

87.65%

26. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ

90.48%

27. การสื่อสารในทีมงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

87.66%

28. ทีมงานของฉันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย

89.17%

ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)

Response Scale

ความคิดเห็นที่มีต่อผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้างานในการบริหารทีมงาน การให้โอกาสบุคลากรในการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ การเปิดกว้างและยอมรับความแตกต่าง การสนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา การโค้ชและการสอนงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ ความโปร่งใสและเป็นธรรม

11. หัวหน้าของฉันส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานของทีม

80.70%

12. หัวหน้าของฉันรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

79.53%

13. หัวหน้าของฉันเปิดรับฟัง Feedback อย่างสม่ำเสมอ

75.57%

14. Feedback ที่ฉันได้รับเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของฉัน

79.77%

15. ฉันได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม

75.60%

16. หัวหน้าของฉันส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ดีกับทีมงานอื่น

78.37%

17. หัวหน้าของฉันสามารถตอบสนองต่ออุปสรรคหรือความล้มเหลวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

75.81%

18. หัวหน้าของฉันสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

76.60%

19. หัวหน้าของฉันสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เชิงลบโดยที่ยังสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีไว้ได้

72.12%

20. ฉันไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวของตัวเอง

76.02%

21. หัวหน้าของฉันส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของฉัน

77.66%

22. หัวหน้าของฉันแนะนำเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าและแนวทางการพัฒนาตัวเอง

73.81%

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%

ด้านองค์กร (My Agency) 1/2

Response Scale

ความคิดเห็นที่มีต่อหน่วยงานต้นสังกัด (ระดับกรม) ในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย ความสำเร็จของหน่วยงานในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน ความสำเร็จของหน่วยงานในการบรรลุเป้าหมายการเป็นภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและส่วนรวม การเป็นภาครัฐดิจิทัลและรัฐบาลเปิด (Digital and Open Government) ความโปร่งใส เป็นธรรม การรักษามาตรฐานจริยธรรม และความเป็นมืออาชีพ การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร 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%

ด้านองค์กร (My Agency) 2/2

Response Scale

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

47. ฉันมั่นใจว่าเมื่อฉันร้องเรียนการกระทำผิดทางวินัยจะมีการดำเนินการอย่างเหมาะสม

73.65%

48. ฉันมั่นใจว่าหากฉันร้องทุกข์ จะมีการพิจารณาอย่างเหมาะสม

72.32%

49. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการถูกกลั่นแกล้ง

98.68%

50. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดในที่ทำงาน

99.47%

51. ฉันรู้สึกว่าการเจ้าหน้าที่ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของฉันเปิดกว้างพร้อมรับฟังทุกเมื่อ โดยไม่ละเมิดความลับของผู้อื่น

67.56%

52. การเจ้าหน้าที่ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้บริการและทำงานได้อย่างรวดเร็วทันการณ์

66.02%

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

ความคิดเห็นที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนางานเพื่อตอบสนองเป้าหมายของหน่วยงานและภาครัฐในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร การยอมรับและชื่นชมบุคลากรจากผลงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สมเหตุสมผล สภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างการมีส่วนร่วมและการปฏิบัติที่เป็นธรรม การยอมรับความแตกต่างหลากหลาย และการมีทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

62. บุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานยอดเยี่ยม ได้รับการยอมรับ หรือรางวัลอย่างเหมาะสม

73.47%

63. ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันสะท้อนถึงผลการทำงานของฉันอย่างเหมาะสม

63.18%

64. ฉันพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

74.13%

65. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันสมเหตุสมผล

56.01%

66. ฉันสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญในการวิเคราะห์และตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

76.36%

ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)

Response Scale

ความคิดเห็นที่มีต่อการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของหน่วยงานในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย นโยบายการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ความปลอดภัยและสุขภาวะอนามัยในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

67. ปริมาณงานที่ฉันได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ไม่มากและไม่น้อยเกินไป

64.94%

68. ฉันมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

65.62%

69. ฉันพึงพอใจกับนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน

64.13%

70. หน่วยงานของฉันสื่อสารนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมจัดการสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

63.66%

ด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)

Response Scale

ความคิดเห็นที่มีต่อความมั่นคงของอาชีพ งานเป็นที่ยอมรับของสังคม และความมั่นคงขององค์กร

74. งานของฉันมีความมั่นคง

92.93%

75. งานของฉันเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง

89.25%

ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19

Response Scale

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

71. หน่วยงานของฉันทันมีนโยบายและมาตรการดูแลสุขภาพกายของบุคลากรอย่างเหมาะสมในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-19

76.13%

72. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา มาตรการในการทำงานของหน่วยงานเป็นไปตามมาตรการด้านสาธารณสุข

82.03%

73. ฝ่ายบริหารของหน่วยงาน (ระดับกรม) สนับสนุนนโยบายและมาตรการในการปกป้องสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร

78.54%

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งสูงสุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
50. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดในที่ทำงาน	99.47%
49. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการถูกกลั่นแกล้ง	98.68%
03. ฉันรู้ว่าจะงานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	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/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมจัดการสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	63.66%
69. ฉันพึงพอใจกับนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน	64.13%
67. ปริมาณงานที่ฉันได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ไม่มากและไม่น้อยเกินไป	64.94%

ผู้นำเป็นต้นแบบ รวมใจคนในการสร้างองค์กรของคนรุ่นใหม่ให้เติบโต



ถอดบทเรียนจาก

สคทช.



สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ

คะแนน Engagement 86.12

- ลำดับที่ 1 ของส่วนราชการขนาดเล็ก
- ลำดับที่ 2 ของภาพรวมระบบ



1) ผู้บริหารเป็นต้นแบบ

แบบอย่างด้านความคิด ทัศนคติ การบริหาร มอบนโยบายที่ชัดเจน สร้างความเข้าใจในภาพใหญ่ ของงานและ Position ของคน เน้นผลประโยชน์ ของชาติเป็นหลัก สร้างขวัญกำลังใจ และเป็น แบบอย่างด้านคุณธรรม ความซื่อสัตย์

2) ทำความเข้าใจคน GEN ใหม่

ปรับวิธีการสื่อสารและการทำงานโดยคำนึงถึง ต้องการของคนในองค์กร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคน รุ่นใหม่



3) การสื่อสารแต่ละระดับเข้าถึงได้ง่าย

การสื่อสารกับผู้บริหารทุกระดับไม่มีขั้นตอนมาก มี Open Door Policy รับฟังทั้งเรื่องงาน และอื่น ๆ เพื่อร่วมกันหาทางออก



4) มีพื้นที่ในการสร้างงานนวัตกรรม

มีการคิดที่เป็นงานใหม่ เกิดโอกาสในการสร้างสรรค์งาน ที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ เปิดรับฟังความคิดเห็น ซึ่กันและกัน และให้โอกาสคนได้แสดงศักยภาพอย่าง เต็มที่ คนทำงานสบายใจและไม่กลัวที่จะลองทำในสิ่งใหม่



5) ประสบการณ์แรกเข้ามีความสำคัญ

ให้เกียรติว่าเขามาด้วยใจ ให้ความสำคัญกับ การคัดเลือกคนเข้าสู่องค์กร ให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่สอดคล้องกับองค์กร สร้างความประทับใจแต่แรกเข้า ปลูกฝังการทำงาน และทัศนคติที่ดีต่อราชการ

6) หัวหน้างานมีบทบาทสำคัญ

ให้ความสำคัญกับการเป็นต้นแบบในทุกระดับของ หัวหน้างาน ตั้งแต่หัวหน้ากลุ่มงานจนถึงหัวหน้า ส่วนราชการ ทั้งในและนอกเวลางาน สื่อสารสร้างความเข้าใจคนทำงาน



7) การสร้างแรงจูงใจผ่านโอกาส ในการเติบโต

ให้ความสำคัญกับโอกาสในการเติบโตและทาง ก้าวหน้า เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจ ในการทำงาน

8) สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ให้เหมือนเป็นบ้าน หลังที่สอง สรรหาทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงาน ขจัดอุปสรรคในการทำงาน บริหารงานแบบเป็นผลผลิต สร้างทีมและวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน



ผูกใจคนด้วยวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง
ขับเคลื่อนงานด้วยนวัตกรรม
และเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง



กรมการขนส่งทางบก



คะแนน Engagement 86.95

ลำดับที่ 1 ของส่วนราชการขนาดกลาง
และภาพรวมระบบ



1. วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

วัฒนธรรมที่อยู่ร่วมกันแบบครอบครัว เป็นทีมเดียวกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความเป็นกันเองในทุกระดับ สนับสนุนกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรซึ่งเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน เป็นวัฒนธรรมที่ผู้บริหารทุกคนได้สั่งสมมาอย่างยาวนาน



2. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี

เป็นต้นแบบที่ดีทั้งการพูดและการกระทำ ทำให้เกิดศรัทธา มีการบริหารใจคน สร้างขวัญกำลังใจไปเยี่ยมเยียนผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่าง ๆ ให้ความเป็นกันเอง



3. นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้

ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการและผู้ปฏิบัติงาน สะดวก รวดเร็ว ลดภาระและระยะเวลา ส่งผลให้คนในองค์กรเกิดความภูมิใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น



4. สร้างประสบการณ์แรกเข้าที่น่าประทับใจ

HR มองตัวเองเหมือนประตูหน้าบ้านขององค์กร เอาใจเขามาใส่ใจเรา สร้างความประทับใจตั้งแต่แรกสมัครงาน ต้อนรับด้วยความยินดี สรรหาคนที่เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ สื่อสารข้อเท็จจริงในการทำงานให้รับรู้ตั้งแต่แรก ให้การช่วยเหลือให้คำปรึกษา ส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้า ไม่นิ่งเฉยกับปัญหา หรือความต้องการของคนในองค์กร



5. หัวหน้างานมีบทบาทสำคัญ

มีระบบพี่เลี้ยงคอยสอนงาน ให้คำแนะนำ กลับครองงาน เป็นแบบอย่างวิธีการทำงาน สนับสนุนการทำงาน แบ่งปันและรับฟังความคิดเห็น ใส่ใจความเป็นอยู่ของน้อง ๆ ทำให้คนในองค์กรรู้สึกว่าได้รับการดูแลที่ดี



6. การสร้างแรงจูงใจผ่านโอกาสในการเติบโต

มี Career Path ที่สอดคล้องกับความต้องการของคน ทั้งโอกาสในการเลื่อนระดับ โอกาสในการเรียนรู้งานที่หลากหลาย และโอกาสในการย้ายไปเรียนรู้งานในต่างภูมิภาค



7. การส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง และเปิดกว้างในการแสดงศักยภาพ

ส่งเสริมให้คนพัฒนาตนเองผ่านการกำหนดตัวชีวิตรายบุคคล มีกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ เปิดโอกาสให้ทุกหน่วยงานในองค์กรได้เสนอนวัตกรรม และเมื่อได้รับรางวัล จะเป็นการสร้างความภาคภูมิใจและเป็นที่ยอมรับของคนนั้นด้วย



สร้างความเชื่อมั่นในทางก้าวหน้าด้วยระบบคุณธรรม



ถอดบทเรียนจาก

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

Department Of Provincial Administration

คะแนน Engagement 81.26

● ลำดับที่ 1 ของส่วนราชการขนาดใหญ่

● ลำดับที่ 16 ของภาพรวม

1. การสร้างแรงจูงใจผ่านโอกาสในการเติบโต

สร้างความเชื่อมั่นในระบบการเติบโตและความก้าวหน้า โดยให้ความสำคัญกับการสลับคัดเลือกให้มีความยุติธรรม ได้มาตรฐาน โดยเฉพาะการสลับเข้าโรงเรียนนายอำเภอ กระบวนการต่าง ๆ ต้องมีมาตรฐาน โปร่งใส มีการแข่งขันอย่างแท้จริง และอาศัยระบบคุณธรรม ถ้าคนเชื่อมั่นแล้วคนจะมีขวัญ กำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ การเปิดสอบเป็นระยะ เป็นการกระตุ้นให้คนมีความกระตือรือร้นและเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ



2. ภาพลักษณ์เชิงบวกของงานที่สร้างความภูมิใจให้คนในองค์กร

ได้รับการยอมรับในฐานะเป็นกรมหลักในการดูแลประชาชนในพื้นที่ทั่วประเทศ ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุข บุคลากรของกรมได้รับการยอมรับในการทำงานที่ทำให้คนทำงานภาคภูมิใจและรักในองค์กร ด้วยงานที่มีความเห็นสายตาของคนรุ่นใหม่ ทำให้สามารถดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพและความมุ่งมั่นในการดูแลประชาชน



3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี

สร้างความเชื่อมั่นในการดูแลคนใต้ใจความเป็นอยู่ของคนในองค์กรซึ่งมีอยู่หลากหลายพื้นที่ และคำนึงถึงและรับฟังความต้องการของคนในองค์กร และหาทางช่วยเหลืออย่างเต็มที่ ผู้บริหารสื่อสารให้เห็นถึงความจริงใจ



4. ประสบการณ์แรกเข้ามีความสำคัญ

ทำความเข้าใจลักษณะงานของกรม ตั้งแต่แรกเข้า (ต้องปฏิบัติงานกับประชาชนในพื้นที่ต่างจังหวัด) และมีช่วงเวลาให้เห็นหน้างานจริงและลงไปในพื้นที่ประมาณ ๒ เดือน เพื่อให้เขาได้ตรวจสอบว่าคนเหมาะกับงานหรือไม่ หากถูกจัดกับงานแล้วก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข



5. การให้ความสำคัญกับการสื่อสารอย่างจริงจัง

กรมการปกครองมีผู้ปฏิบัติงานอยู่ทั่วประเทศ จึงต้องมีโอกาสสื่อสารระหว่างกันเพื่อสร้างความเข้าใจและการจัดการกับปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารต้องอาศัยการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การประชุมรายเดือน รวมถึงการเจ้าหน้าที่เดินทางออกไปตามภูมิภาคเพื่อพูดคุยและสร้างความเข้าใจระหว่างกัน และเพื่อรับฟังความต้องการของคนทำงานในพื้นที่ต่าง ๆ แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนา



6. บทบาทของหัวหน้างาน

เป็น Key Success Factor ในการขับเคลื่อนงานของกรม ต้องสามารถบริหารทีมงานสื่อสารและถ่ายทอดความสำคัญของภารกิจของทีม ตั้งเป้าหมายการทำงาน ทำให้ได้ผลซึ่งทรัพยากรที่จำเป็น และติดตามประเมินผลการทำงาน สำหรับในระดับอำเภอ งานจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับ “นายอำเภอ” ซึ่งเป็นเหมือนผู้จัดการเชิงพื้นที่ ทำหน้าที่ประสานบูรณาการงานกับภาคส่วนต่าง ๆ จึงเน้นการพัฒนาคนในตำแหน่งนี้เป็นอย่างมาก เพราะเชื่อว่าหากหัวหน้างาน จะสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพัน และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานได้

