



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ..... สำนักบริหารกลาง ฝ่ายบริหารทั่วไป โทร. ๐ ๒๐๑๖ ๘๘๘๘ ต่อ ๒๑๑๖

ที่ กษ ๐๔๐๑/ว ๑๕๓๖

วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง เอกสารแจ้งเวียน

เรียน อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์  
รองอธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์  
ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ และ ผู้อำนวยการกอง  
ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ ๑ - ๑๐  
หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน และ หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร  
หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ทุกจังหวัด  
ผู้อำนวยการกลุ่มและหัวหน้าฝ่ายในสังกัดสำนักบริหารกลาง

สำนักบริหารกลาง ขอส่งสำเนา  หนังสือ  ประกาศ  ระเบียบ  คำสั่ง  
กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง ที่ กษ ๐๔๐๑.๒/๓๒๑๖ ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕  
เรื่อง ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อ  โปรดทราบ  
 โปรดทราบและถือปฏิบัติ  
 โปรดทราบและดำเนินการ  
 โปรดทราบและแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

(นางสาวสิริวรรณ คุณาสวัสดิ์)  
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง



# บันทึกข้อความ

รับที่ รตส.รฟพ  
วันที่ ๒๒ มิ.ย. ๒๕๖๕  
เวลา ๐๘:๐๖ น.

สำนักบริหารกลาง  
เลขรับ รตส.รฟพ  
วันที่ ๒๒ มิ.ย. ๒๕๖๕  
เวลา ๑๖:๐๘ น.

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง โทร. ๐-๒๐๑๖ ๘๘๘๘ ต่อ ๔๒๑๙

ที่ กษ.๐๔๐๑/๒/๓๒๑๖

วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

## ๑. ต้นเรื่อง

หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๒.๒/๑๖๗ ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ส่งผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

## ๒. ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการประมวลผลและวิเคราะห์สรุปข้อมูลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์เรียบร้อยแล้ว โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ ได้แก่ ข้าราชการประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป จำนวน ๕๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๐๓ ของจำนวนประชากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยประชากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๐๘๒ คน

๒.๒ ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๔๗ (อยู่ในระดับที่สูงกว่าคะแนนความผูกพันเฉลี่ยของภาคราชการซึ่งมีคะแนนร้อยละ ๗๘.๗๐) โดยมีคะแนนความผูกพันในแต่ละมิติ ดังนี้ คะแนนความผูกพันต่องาน คิดเป็น ๘๗.๑๕ คะแนน ความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๐๔ และคะแนนแรงจูงใจในบริการสาธารณะ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๓

๒.๓ ผลวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ จำแนก ๓ กลุ่ม ได้แก่ ๑) กลุ่มที่มีความผูกพัน (Engaged) ร้อยละ ๙๑.๑๒ สะท้อนแนวโน้มของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีความมุ่งมั่นและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน รู้สึกร่วมกับเป้าหมายของส่วนราชการและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งมีแนวโน้มที่จะตั้งใจทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน ๒) กลุ่มที่มีความผูกพันต่ำ (Disengaged) ร้อยละ ๖.๗๕ สะท้อนแนวโน้มของผู้ตอบแบบสำรวจที่อาจจะขาดความมุ่งมั่นและไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะทำงานเท่าที่ได้รับมอบหมายและอาจผลิต ผลงานได้ไม่เป็นไปตามความคาดหวังเนื่องจากไม่มีความกระตือรือร้นในงานและไม่รู้สึกร่วมกับเป้าหมายของส่วนราชการ อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสำรวจกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะอยู่กับส่วนราชการหรือในภาคราชการโดยไม่มีแนวโน้มที่จะโอนย้ายหรือลาออก และ ๓) กลุ่มที่ไม่มี ความผูกพัน (Actively Disengaged) ร้อยละ ๒.๑๓ สะท้อนแนวโน้มของผู้ตอบแบบสำรวจที่ไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการซึ่งมีแนวโน้มที่จะคิดโอนย้าย/ลาออกจากส่วนราชการ และ/หรือ ลาออกจากระบบราชการ นอกจากนี้พบว่า ร้อยละ ๗๐.๓๔ ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา และร้อยละ ๗๗.๐๙ ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา

๒.๔ ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่า ด้านความมั่นคงในอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๑๗ รองลงมา คือด้านทีมงาน คิดเป็น ร้อยละ ๘๗.๐๖ และอันดับที่ ๓ คือด้านองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๓๗

๒.๕ ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มี ๕ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันฯ โดยเรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- ๑) ด้านตัวงาน
- ๒) ด้านความมั่นคงในอาชีพ
- ๓) ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา
- ๔) ด้านองค์กร
- ๕) ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

จากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ควรมีการวางแผนกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการ เพื่อยกระดับปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง ๕ ปัจจัย ดังนี้

๑) ด้านตัวงาน เช่น การปรับปรุงการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของบุคลากร การให้อิสระในการออกแบบกระบวนการทำงานโดยเน้นไปที่การวัดผลสัมฤทธิ์ของการทำงานเป็นหลัก

๒) ด้านความมั่นคงในอาชีพ เช่น การสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับความมั่นคงของระบบราชการควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้งานราชการเป็นที่ยอมรับของสังคม และบุคลากรในองค์กรไม่เกิดภาวะหมดไฟ หรือทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม

๓) ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การพัฒนาและสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในทุกประเภทและระดับตำแหน่ง และการให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาแก่บุคลากรภายในหน่วยงานอย่างทั่วถึง

๔) ด้านองค์กร เช่น การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จและจัดลำดับความสำคัญของภารกิจงานขององค์กร การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลอย่างเหมาะสม การปรับปรุงการสื่อสารภายในองค์กร

๕) ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี เช่น การปรับปรุงการสื่อสารนโยบายและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของหน่วยงาน การปรับปรุงระบบและกระบวนการทำงาน โดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นลง และการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงปริมาณงานที่เหมาะสม

ทั้งนี้ ควรพิจารณาถึงปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านหัวหน้างาน และด้านทีมงานในการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันด้วย

๒.๖ ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญที่เกี่ยวข้องกับการทำงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคำถามและข้อคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของภาคราชการ
๑) ด้านความมั่นคงในอาชีพ	๘๙.๑๗	๘๓.๖๗
๒) ด้านทีมงาน	๘๗.๐๖	๗๙.๓๖
๓) ด้านองค์กร	๘๖.๓๗	๗๖.๗๐
๔) ด้านตัวงาน	๘๕.๒๒	๗๘.๓๔
๕) ด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนา	๘๒.๕๕	๗๒.๙๘
๖) ด้านผู้บริหาร	๘๒.๑๔	๗๓.๐๔
๗) ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID - ๑๙	๘๑.๔๘	๗๔.๓๓
๘) ด้านหัวหน้างาน	๘๐.๙๒	๗๓.๑๗
๙) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	๗๖.๖๗	๖๘.๘๖
๑๐) ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	๖๙.๔๖	๖๖.๓๐

๓. กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง -

๔. ข้อพิจารณา

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาแล้วเพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด รับทราบผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ รวมถึงหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูล จากผลการสำรวจดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล การกำหนดกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการ การปรับปรุงระบบงาน ปรับปรุงระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ฯลฯ เห็นควรมอบหมายฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักบริหารกลาง แจ้งเวียนหนังสือฉบับนี้พร้อมเอกสารที่แนบ ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๕. ข้อเสนอแนะ -

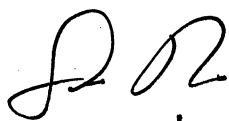
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นางสาวมะลิวัลย์ ขอพึงลาภ)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

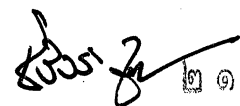
นางวิมล / อธิบดีกรม  
บัญชีสหกรณ์



(นางรพีพร กลั่นเนียม)

รองอธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

๒๒ พ.ย. ๒๕๖๕



๒๑ พ.ย. ๒๕๖๕

(นางสาวศิริวรรณ คุณาสวัสดิ์)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์  
เลขรับ ..... ๖๖๕๖๖  
วันที่ ..... ๑๑ พ.ย. ๒๕๖๕  
เวลา ..... ๑๐.๕๓ น.



กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล  
เลขรับ ๓/๒๑๒  
วันที่ ๑๑ พ.ย. ๒๕๖๕  
เวลา ๑๐.๕๖ น.

ที่ นร ๑๐๐๒.๒/๑๖๗

ถึง กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๒๓/๑๙ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ขอความอนุเคราะห์  
ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ในการตอบ  
แบบสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านระบบออนไลน์  
เพื่อประเมินระดับความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ รวมทั้งเพื่อให้ส่วนราชการมีข้อมูล  
ที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไปในอนาคต นั้น

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



กลุ่มกลยุทธ์การบริหารข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๔๒๖, ๖๕๒๖

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๙๓



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



ผลการสำรวจความผูกพันของ  
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์  
<https://bit.ly/3taW8JT>



# บันทึกข้อความ

สำนักบริหารกลาง  
เลขรับ... ๓๑๕๓  
วันที่ ๑๗ พ.ค. ๒๕๖๕  
เวลา ๑๐.๑๑ น.

ส่วนราชการ ..... กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง โทร. ๔๒๑๘

ที่ กษ.๐๔๐๑.๒/ ๑๒๗๒ ..... วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล  
เลขรับ ๒๕๕๕  
วันที่ ๑๕ พ.ค. ๒๕๖๕  
เวลา ๑๕.๓๑ น.

รตสรพพร  
รับที่ ๑๐๕๕  
วันที่ ๑๕ พ.ค. ๒๕๖๕  
เวลา ๑๖.๒๐ น.

## ๑. ต้นเรื่อง

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๒๓/๑๘ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านระบบออนไลน์ นั้น

## ๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาและจัดทำแบบสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (Employee Engagement Survey) เพื่อประเมินความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ รวมทั้งเพื่อให้ส่วนราชการมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไปในอนาคต จึงขอความอนุเคราะห์มายังกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ให้ข้าราชการในสังกัดทุกประเภทและระดับตำแหน่งตอบแบบสำรวจความผูกพันดังกล่าว ผ่านระบบออนไลน์ทาง <https://survey.ocsc.go.th/engm65> หรือสแกน QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้ ภายในวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๕ โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการประเภทบริหาร อำนวยการ วิชาการ ทุกระดับ และประเภททั่วไป ทุกระดับ รวมจำนวน ๖๖๘ คน

๒.๒ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีอัตรากำลังข้าราชการประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป (ตำแหน่งที่มีคนครอง) ณ วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑,๐๔๓ คน ปรากฏดังนี้

ประเภท	ระดับ			
	ต้น	สูง		
บริหาร	๒	๑		
อำนวยการ	-	๑๕		
วิชาการ	ระดับ			
	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ
	๓๖๕	๔๐๐	๒๒๑	๘
ทั่วไป	ระดับ			
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	
	๒	๑๗	๑๒	
รวมจำนวน (คน)	๑,๐๔๓			

๓. กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ---

๔. ข้อพิจารณา...

**๔. ข้อพิจารณา**

๔.๑ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง พิจารณาแล้วเห็นควรขอความอนุเคราะห์ผู้บริหาร และข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ตอบแบบสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านระบบออนไลน์

๔.๒ มีหนังสือแจ้งเวียนไปยังทุกหน่วยงานในสังกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการทุกประเภทและระดับ ตอบแบบสำรวจความผูกพันดังกล่าว ผ่านระบบออนไลน์ (กำหนดหน่วยงานละ ๗ คน) โดยมอบหมายให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง ลงนามในหนังสือดังกล่าว ทั้งนี้ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จะได้กำกับให้มีผู้ตอบแบบสำรวจข้างต้น จำนวนไม่น้อยกว่า ๖๖๘ คน ภายในระยะเวลาที่กำหนด

**๕. ข้อเสนอแนะ -**

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบตามข้อ ๔ ขอดีโปรด ลงนามในหนังสือแจ้งเวียนถึงทุกหน่วยงานในสังกัดตามที่แนบมาพร้อมนี้



(นางสาวเมลิวัลย์ ขอฟิ่งลาภ)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง



๑๘ พ.ค. ๒๕๖๕

(นางรพีพร กลั่นเนียม)

รองอธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์



๑๗ พ.ค. ๒๕๖๕

(นางสาวเมลิวัลย์ ขอฟิ่งลาภ)  
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง



กรมตรวจบัญชีสหกรณ์  
เลขที่รับ ๕๒๗๗  
วันที่ ๑๑ พ.ค. ๒๕๖๕  
เวลา ๑๕.๕๓ น.

ที่ นร ๑๐๒๓/๑๙

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code เพื่อเข้าทำแบบสำรวจ และจำนวนเป้าหมายของผู้ตอบแบบสำรวจ

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล  
เลขที่รับ ๒๗/๒๗  
วันที่ ๑๑ พ.ค. ๒๕๖๕  
เวลา ๑๖:๒๖ น.

ด้วยรัฐบาลให้ความสำคัญกับการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อม ทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบความสำเร็จ โดยกำหนดให้ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จในการสร้างและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. จึงได้พัฒนาแบบสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (Employee Engagement Survey) เพื่อประเมินระดับความสำเร็จในการสร้างและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ รวมทั้งเพื่อให้ส่วนราชการมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานต่อไปในอนาคต

ในการนี้ สำนักงาน ก.พ. จึงขอความอนุเคราะห์ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดของท่าน ทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ในการตอบแบบสำรวจความผูกพันดังกล่าว ภายในวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๕ ผ่านระบบออนไลน์ ทาง <https://survey.ocsc.go.th/engm65> หรือ QR Code โดยมีจำนวนเป้าหมายของ ผู้ตอบแบบสำรวจอย่างน้อยตามที่ระบุในสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยวัฒน์ คีรวิทย์)

เลขาธิการ ก.พ.

กองกลยุทธ์การบริหารข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๔๒๖, ๖๕๒๖

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๙๓



กรมตรวจบัญชีสหกรณ์  
จำนวนข้าราชการ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

รูปแบบการออกรายงาน : ทั้งส่วนราชการ - กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ - กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

กระทรวง กรม สำนัก/กอง	ระดับตำแหน่ง														รวม	
	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส	ทักษะ พิเศษ	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรง คุณวุฒิ	อำนวยการ	อำนวยการ สูง	บริหาร ต้น	บริหาร สูง	คน	ร้อยละ	
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	2	17	12	-	365	400	221	8	-	-	15	2	1	1,043	100.00	
ส่วนกลาง	-	-	-	-	5	-	3	6	-	-	-	2	1	17	1.63	
สำนักบริหารกลาง	1	5	1	-	9	17	9	-	-	-	1	-	-	43	4.12	
สำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี	-	1	-	-	8	9	5	-	-	-	1	-	-	24	2.30	
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	1	-	1	-	6	12	6	-	-	-	1	-	-	27	2.59	
สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ	-	3	-	-	9	7	5	-	-	-	1	-	-	25	2.40	
สำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี	-	-	-	-	12	7	5	-	-	-	1	-	-	25	2.40	
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1	-	1	-	-	41	23	20	-	-	-	1	-	-	86	8.25	
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 2	-	1	1	-	24	27	19	-	-	-	1	-	-	73	7.00	
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 3	-	1	1	-	32	37	17	1	-	-	1	-	-	90	8.63	
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4	-	-	2	-	28	51	18	-	-	-	1	-	-	100	9.59	
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 5	-	2	1	-	37	32	21	-	-	-	1	-	-	94	9.01	
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6	-	2	1	-	40	42	28	-	-	-	1	-	-	114	10.93	
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 7	-	-	-	-	32	41	17	-	-	-	1	-	-	91	8.72	
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 8	-	-	1	-	34	31	15	-	-	-	1	-	-	82	7.86	
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 9	-	-	-	-	14	41	18	1	-	-	1	-	-	75	7.19	
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 10	-	1	3	-	34	23	15	-	-	-	1	-	-	77	7.38	
รวม	2	17	12	-	365	400	221	8	-	-	15	2	1	1,043	100.00	

# CIVIL SERVICE EMPLOYEE ENGAGEMENT REPORT 2022

รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์



จัดทำโดย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน  
(สำนักงาน ก.พ.)

## รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรภาครัฐ บุคลากรที่มีความผูกพันสูง จะมีแนวโน้มที่จะมีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมักมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ผลลัพธ์ขององค์กร ไม่ค่อยเผชิญกับภาวะหมดไฟ มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น สามารถสร้างสมดุลในการใช้ชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีชีวิตความเป็นอยู่และสุขภาพกายและใจที่ดี การที่บุคลากรภาครัฐมีความผูกพันสูง จึงนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร ประสิทธิภาพประสิทธิผลของภาครัฐในการส่งมอบ บริการสาธารณะ ที่ตอบโจทย์ประโยชน์ส่วนรวม นวัตกรรมภาครัฐ ความไว้วางใจจากภาคส่วนต่าง ๆ และด้วยเหตุนี้ รัฐบาลจึงกำหนดให้ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ซึ่งให้ความสำคัญกับการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อม ทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติ ในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบความสำเร็จ

การสำรวจความผูกพันของบุคลากรเป็นหนึ่งในวิธีการวัดประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญ อย่างไรก็ตาม การจะสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นได้นั้น ต้องเกิดจากการนำผลการสำรวจที่ได้ไปต่อยอดและพัฒนาเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาองค์กรเป็นรูปธรรม ซึ่งต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รายงานผลการสำรวจความผูกพันฉบับนี้เป็นเสมือนหนึ่งในเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหาร องค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจสถานะของบุคลากรและองค์กร สามารถตัดสินใจและจัดลำดับความสำคัญ ในการพัฒนาและออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ สำนักงาน ก.พ. จึงได้พัฒนาแบบสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (Employee Engagement Survey) ซึ่งได้มีการศึกษาปรับปรุงจากแบบสำรวจ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ทั้งดัชนีความผูกพันและปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อประเมินระดับความสำเร็จ ในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ รวมทั้งเพื่อให้ส่วนราชการมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับ การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไปในอนาคต โดยสำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพัน ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 10 พฤษภาคม - 24 มิถุนายน 2565 และได้จัดทำรายงานผลการสำรวจสำหรับใช้ประโยชน์ในการยกระดับการบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการต่อไป

กลุ่มกลยุทธ์การบริหารข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (กยช.)

สำนักงาน ก.พ.

ตุลาคม 2565

## สารบัญ

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

## ส่วนที่ 1

### กรอบแนวคิดในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

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

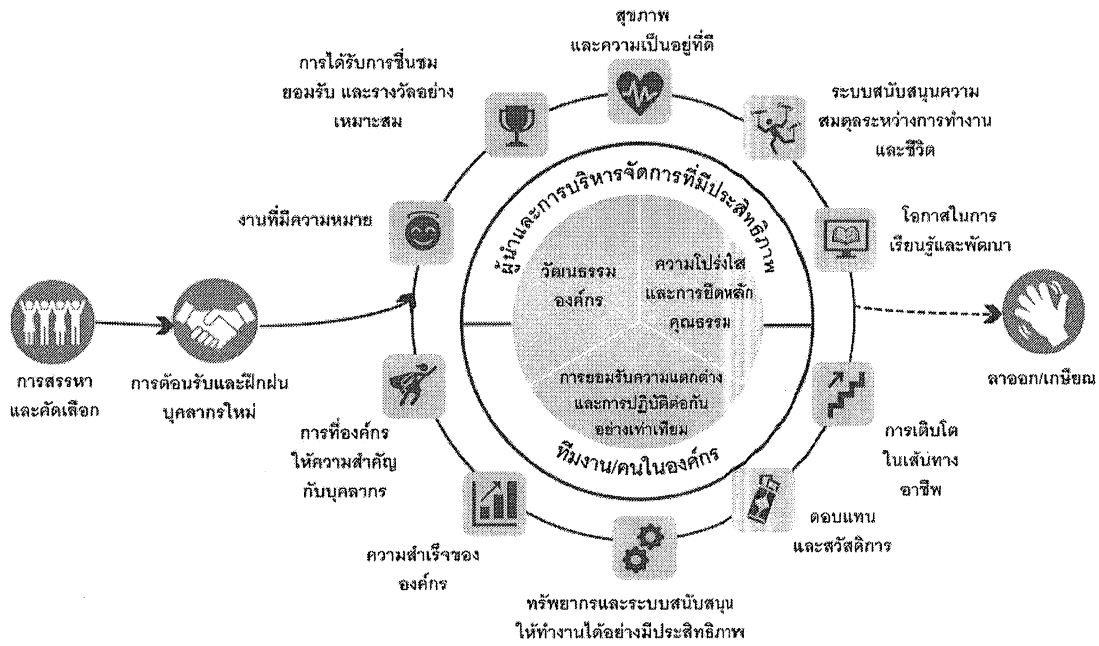
1. **ความผูกพันต่องาน (Work Engagement)** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับตัวงานที่ทำ แรงจูงใจและความมุ่งมั่นของบุคลากรที่มีต่อบทบาทในการทำงานและความรู้สึกมีส่วนร่วมและความตั้งใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย

2. **ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Engagement)** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร แรงจูงใจและความมุ่งมั่นทางอารมณ์ที่บุคลากรมีต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กร รวมถึงความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายขององค์กรและความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย และความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร

3. **แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ (Public Service Motivation)** หมายถึง ค่านิยมทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายของการขับเคลื่อนประเทศและภาคราชการ และการมุ่งมั่นในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและประชาชน เพื่อให้ภาครัฐบรรลุเป้าหมายการเป็นภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและส่วนรวม และความต้องการที่จะอยู่ในระบบราชการ

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

### ภาพที่ 1 “Employee Experience” ของข้าราชการพลเรือนสามัญ



โดยจากกรอบแนวคิดข้างต้น สำนักงาน ก.พ. ได้นำมาแตกเป็นประเด็นและพัฒนาข้อคำถามในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือน ซึ่งข้อคำถามดังกล่าวสามารถจัดเป็นกลุ่มปัจจัยทั้งหมด 10 ด้าน ดังนี้

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

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

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

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

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

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

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

8. **ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของหน่วยงาน ในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย นโยบายการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ความปลอดภัยและสุขภาวะอนามัยในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

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

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

สรุปกรอบแนวคิดในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญได้ตามภาพที่ 2

## ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ



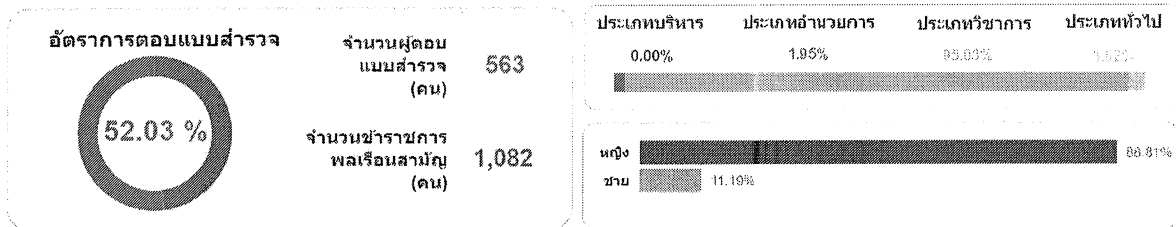


## ส่วนที่ 2

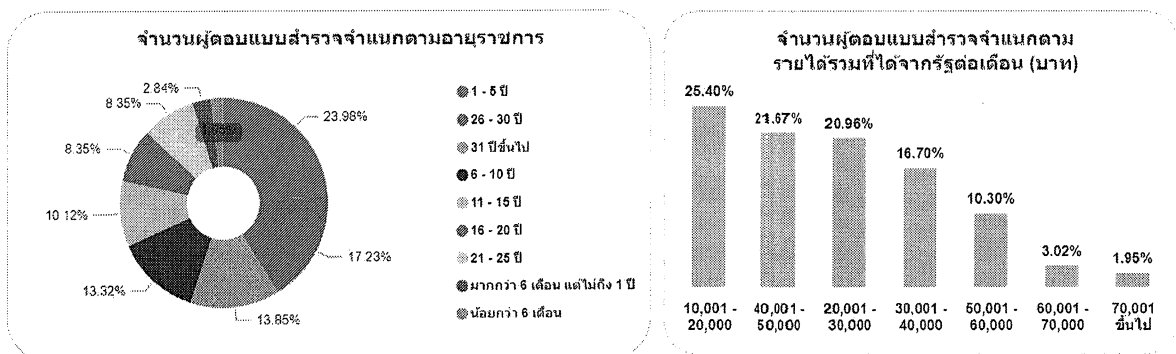
### ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

**ประชากร** ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภทและระดับตำแหน่ง คือ ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป สังกัดราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคใน 19 กระทรวง และส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง รวม 142 ส่วนราชการ จำนวนทั้งสิ้น 421,521 คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2563 และ ตุลาคม 2564) โดยประชากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีจำนวนทั้งสิ้น 1,082 คน

**ผู้ตอบแบบสำรวจ** ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประกอบด้วย ข้าราชการประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป จำนวน 563 คน คิดเป็นร้อยละ 52.03 ของจำนวนประชากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยพบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 99.83 รองลงมาเป็นประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 3.02 และประเภทอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 1.95 ตามลำดับ



ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 88.81 และเป็นเพศชายร้อยละ 11.19 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด เมื่อพิจารณาจากอายุราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรก รับราชการมาแล้ว 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.98 อันดับสองอยู่ระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.23 และอันดับสามอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.85 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจากระดับรายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรกมีระดับรายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท อันดับสองอยู่ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท และอันดับสามอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท



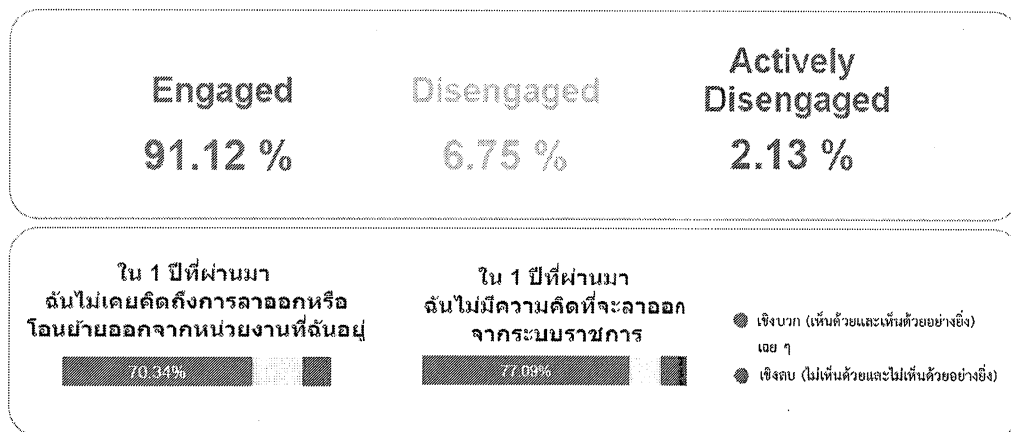
### ส่วนที่ 3

## ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

คะแนนความผูกพันรวมของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ คิดเป็น 84.47 (อยู่ในระดับที่สูงกว่าคะแนนความผูกพันเฉลี่ยของภาคราชการซึ่งมีคะแนน 78.70) โดยมีคะแนนความผูกพันในแต่ละมิติ ดังนี้ คะแนนความผูกพันต่องาน คิดเป็น 87.15 คะแนนความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็น 82.04 และคะแนนแรงจูงใจในบริการสาธารณะ คิดเป็น 84.23



เมื่อวิเคราะห์กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ร้อยละ 91.12 อยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพัน (Engaged)<sup>1</sup> ร้อยละ 6.75 อยู่ในกลุ่มที่ความผูกพันต่ำ (Disengaged)<sup>2</sup> และร้อยละ 2.13 อยู่ในกลุ่มที่ไม่มีมีความผูกพัน (Actively Disengaged)<sup>3</sup> นอกจากนี้ พบว่า ร้อยละ 70.34 ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา และร้อยละ 77.09 ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา



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

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

<sup>3</sup> กลุ่มที่ไม่มีมีความผูกพัน (Actively Disengaged) สะท้อนแนวโน้มของผู้ตอบแบบสำรวจที่ไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะคิดโอนย้าย/ลาออกจากระบบราชการ และ/หรือ ลาออกจากระบบราชการ (ผู้ที่ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

### ส่วนที่ 4

### ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยแล้ว พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ รองลงมา คือ ด้านทีมงาน และอันดับที่สาม คือ ด้านองค์กร

ปัจจัย	คะแนนเฉลี่ย
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	89.17
ด้านทีมงาน	87.06
ด้านองค์กร	86.37
ด้านตัวงาน	85.22
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	82.55
ด้านผู้บริหาร	82.14
ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19	81.48
ด้านหัวหน้างาน	80.92
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก	76.67
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	69.46

เมื่อพิจารณาข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีจำนวนผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) สูงสุด มีจำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 49 “ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการถูกกลั่นแกล้ง” และข้อ 50 “ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดในที่ทำงาน” และต่ำสุด คือ ข้อ 65 “เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันสมเหตุสมผล” รายละเอียดตามภาพด้านล่าง (รายละเอียดข้อคำถามปรากฏตามภาคผนวก)

#### ข้อคำถามที่มีจำนวนผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างมีถึงสูงสุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างมีถึง
49. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการถูกกลั่นแกล้ง	99.82%
50. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดในที่ทำงาน	99.82%
03. ฉันรู้ว่าจะมีฉันมีส่วนร่วมช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	98.22%
74. งานของฉันมีความมั่นคง	97.51%
04. ฉันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำ	97.34%
26. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมน่าเชื่อถือ	97.34%

#### ข้อคำถามที่มีจำนวนผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างมีถึงต่ำสุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของจำนวนผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างมีถึง
65. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันสมเหตุสมผล	65.01%
68. ฉันมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	65.36%
67. ปริมาณงานที่ฉันได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ไม่มากและไม่น้อยเกินไป	67.32%
70. หน่วยงานของฉันสื่อสารนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	72.65%
69. ฉันพึงพอใจกับนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน	73.00%

## ส่วนที่ 5

### ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เมื่อวิเคราะห์ความเป็นเหตุเป็นผลของปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ด้วยการใช้การวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มี 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันฯ โดยเรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

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

ดังนั้น ในการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนราชการควรเน้นให้ความสำคัญกับ 5 ปัจจัยข้างต้นเป็นลำดับแรก โดยมีตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น ดังนี้

- ด้านตัวงาน เช่น การปรับปรุงการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของบุคลากร การให้อิสระในการออกแบบกระบวนการทำงานโดยเน้นไปที่การวัดผลสัมฤทธิ์ของการทำงานเป็นหลัก เป็นต้น
- ด้านความมั่นคงในอาชีพ เช่น การสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับความมั่นคงของระบบราชการ ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้งานราชการเป็นที่ยอมรับของสังคม และบุคลากรในองค์กรไม่เกิดภาวะหมดไฟ หรือทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม เป็นต้น
- ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การพัฒนาและสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในทุกประเภทและระดับตำแหน่ง และการให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาแก่บุคลากรภายในหน่วยงานอย่างทั่วถึง เป็นต้น
- ด้านองค์กร เช่น การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จและจัดลำดับความสำคัญของภารกิจงานขององค์กร การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลอย่างเหมาะสม การปรับปรุงการสื่อสารภายในองค์กร เป็นต้น
- ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี เช่น การปรับปรุงการสื่อสารนโยบายและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของหน่วยงาน การปรับปรุงระบบและกระบวนการทำงานโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นลง และการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงถึงปริมาณงานที่เหมาะสม เป็นต้น

ทั้งนี้ แม้ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านหัวหน้างาน และด้านทีมงาน จะไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญในเชิงสถิติ แต่ปัจจัยดังกล่าวถือเป็นผู้ที่สำคัญต่อการขับเคลื่อน (Actor) ปัจจัยอื่น ๆ ให้ส่งผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงควรพิจารณาปัจจัยเหล่านี้ประกอบการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันด้วย

## ภาคผนวก

# ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

## ภาพรวมผลสำรวจ

### คะแนนความผูกพันรวม

คะแนนความผูกพันเฉลี่ย  
ของข้าราชการ  
78.70

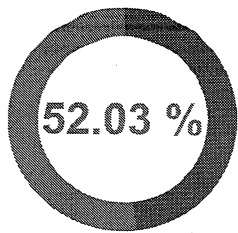


ความผูกพัน  
ต่องาน  
87.15

ความผูกพัน  
ต่อองค์กร  
82.04

แรงจูงใจ  
ในบริการสาธารณะ  
84.23

### อัตราการตอบแบบสำรวจ



จำนวนผู้ตอบ  
แบบสำรวจ (คน)  
563

จำนวนข้าราชการ  
พลเรือนสามัญ (คน)  
1,082

ร้อยละของผู้ที่  
Engaged  
91.12 %

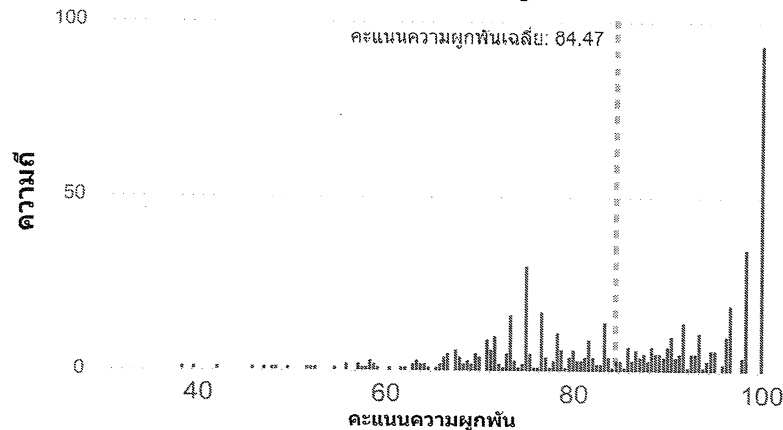
ร้อยละของผู้ที่  
Disengaged  
6.75 %

ร้อยละของผู้ที่  
Actively  
Disengaged  
2.13 %

ใน 1 ปีที่ผ่านมา  
ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออก  
หรือโอนย้ายออกจาก  
หน่วยงานที่ฉันอยู่  
70.34%

ใน 1 ปีที่ผ่านมา  
ฉันไม่มีความคิด  
ที่จะลาออกจากระบบราชการ  
77.09%

### ความถี่ของคะแนนความผูกพันรวม



ส่วนราชการ

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

### ภาพรวมความเห็นต่อปัจจัย 10 ด้าน

ด้านความมั่นคงในอาชีพ	96.80%
ด้านทีมงาน	96.00%
ด้านตัวงาน	94.39%
ด้านองค์กร	93.73%
ด้านผู้บริหาร	91.18%
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	91.16%
ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาด	88.04%
ด้านหัวหน้างาน	87.72%
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	80.53%
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	69.58%

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

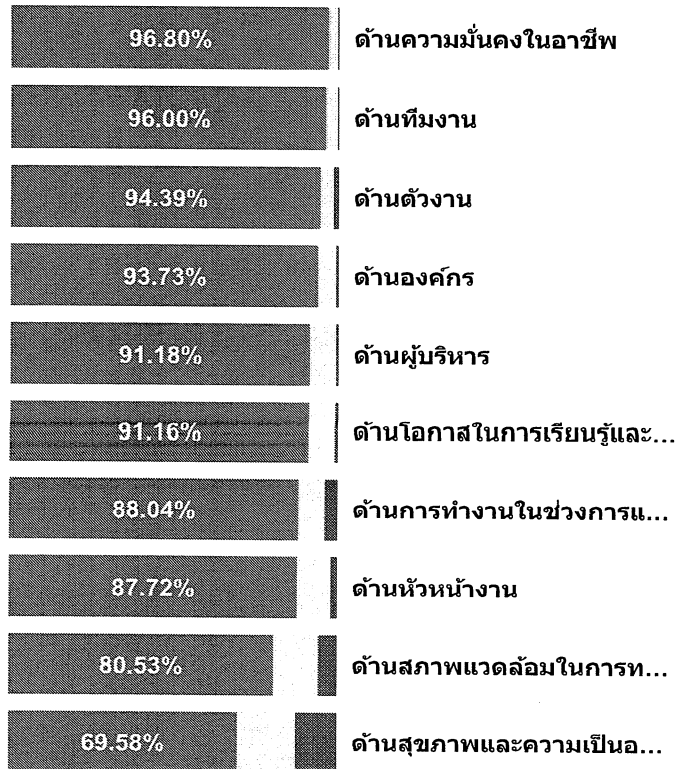
## ความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน 10 ด้าน

ส่วนราชการ

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

Sentiment ● Positive ● Neutral ● Negative

### คะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านต่าง ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของภาคราชการ



\*คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของภาคราชการ

# ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

## รายละเอียดผลสำรวจความผูกพัน

ประเภทตำแหน่ง	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
อำนวยการ	93.48	96.82	92.73	90.91
ทั่วไป	85.47	87.06	84.41	84.93
วิชาการ	84.26	86.95	81.75	84.07

กลุ่มกำลังคนคุณภาพ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
Talent	83.40	90.00	77.92	82.29

เพศ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
หญิง	84.61	87.41	82.17	84.24
ชาย	83.41	85.08	81.03	84.13

Generation*	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
Boomer	89.60	91.69	87.68	89.44
Gen X	85.81	88.64	83.64	85.16
Millennials	81.41	84.13	78.57	81.52
Gen Z	77.21	79.23	73.08	79.33

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

ส่วนราชการ

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

อายุราชการ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
31 ปีขึ้นไป	89.39	91.99	87.56	88.62
26 - 30 ปี	88.00	90.36	85.57	88.08
16 - 20 ปี	85.51	88.62	83.62	84.31
11 - 15 ปี	85.39	89.30	81.67	85.20
21 - 25 ปี	85.38	87.45	83.19	85.51
6 - 10 ปี	84.22	87.00	82.33	83.33
น้อยกว่า 6 เดือน	81.55	83.64	78.64	82.39
1 - 5 ปี	79.18	81.81	76.78	78.94
มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี	77.97	79.38	72.50	82.03

รายได้รวมที่ได้รับจากรัฐต่อเดือน (บาท)	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
70,001 ขึ้นไป	93.14	96.36	90.45	92.61
60,001 - 70,000	91.86	95.00	89.41	91.18
50,001 - 60,000	90.57	92.59	89.05	90.09
40,001 - 50,000	87.03	90.08	84.22	86.78
20,001 - 30,000	84.84	87.58	83.09	83.85
30,001 - 40,000	83.87	86.54	81.49	83.58
10,001 - 20,000	78.36	80.84	75.31	78.93



# ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

## รายละเอียดผลสำรวจความผูกพัน

ส่วนราชการ

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

### ส่วนราชการระดับกระทรวง 10 อันดับแรก ตามคะแนนความผูกพันรวม

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

### ส่วนราชการระดับกรม 10 อันดับแรก ตามคะแนนความผูกพันรวม

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

### คะแนนความผูกพันของบุคลากร ของส่วนราชการระดับกระทรวงต้นสังกัด

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

### ส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงเดียวกัน ที่มีคะแนนความผูกพันรวมอันดับแรก

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

## คะแนนความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

84.47

## Response Scale

ความผูกพัน	ข้อความ	Response Scale
ความผูกพันต่องาน	06. ฉันรู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	90.94%
	07. ฉันมองหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อให้งานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	96.45%
	08. ฉันยินดีทุ่มเทพลังงาน พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	95.91%
	09. ฉันมักจะอดทนและบากบั่นแม้จะเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายเพื่อให้งานสำเร็จ	96.27%
	10. ฉันรู้สึกภูมิใจในงานที่ฉันทำ	95.03%
ความผูกพันต่อองค์กร	53. ฉันบอกกล่าวกับผู้อื่นว่าหน่วยงานของฉันเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วยอย่างยิ่ง	82.95%
	54. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานที่ฉันทำงานอยู่	70.34%
	55. ฉันภาคภูมิใจในหน่วยงานของฉัน	91.12%
	56. ฉันยินดีทำงานส่วนรวมของหน่วยงานเมื่อหน่วยงานต้องการ	95.74%
	57. ฉันเชื่อในเป้าหมาย พันธกิจ และการทำงานของหน่วยงานของฉัน	94.14%
แรงจูงใจในบริการสาธารณะ	76. ฉันพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้บางครั้งฉันจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม	96.80%
	77. การสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นกับประชาชนและสังคมโดยรวมมีความสำคัญกับฉันมากกว่าความสำเร็จส่วนบุคคล	96.63%
	78. การทำในสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อประชาชนและส่วนรวมสำคัญที่สุด แม้บางครั้งอาจจะขัดกับความสนใจของฉัน	96.27%
	79. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ	77.09%

● Positive ● Neutral ● Negative

### ด้านตัวเองงาน (My Work)

### Response Scale

01. ฉันมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน

86.50%

02. งานของฉัน ทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่า

93.25%

03. ฉันรู้ว่ทำงานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร

98.22%

04. ฉันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำ

97.34%

05. ฉันมีโอกาสในการใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถของฉันอย่างเต็มที่ในการทำงาน

96.63%

### ด้านทีมงาน (My Team)

### Response Scale

23. ฉันสามารถพึ่งพาทีมงานของฉันได้เมื่อฉันประสบปัญหาในการทำงาน

95.91%

24. ทีมงานของฉันใส่ใจในสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน

94.49%

25. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

95.74%

26. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ

97.34%

27. การสื่อสารในทีมงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

96.09%

28. ทีมงานของฉันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย

96.45%

● Positive ● Neutral ● Negative

## ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)

## Response Scale

11. หัวหน้าของฉันส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานของทีม	92.82%
12. หัวหน้าของฉันรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	88.15%
13. หัวหน้าของฉันเปิดรับฟัง Feedback อย่างสม่ำเสมอ	86.13%
14. Feedback ที่ฉันได้รับเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของฉัน	90.83%
15. ฉันได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	87.61%
16. หัวหน้าของฉันส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ดีกับทีมงานอื่น	89.41%
17. หัวหน้าของฉันสามารถตอบสนองต่ออุปสรรคหรือความล้มเหลวได้อย่างมีประสิทธิภาพ	86.54%
18. หัวหน้าของฉันสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	86.54%
19. หัวหน้าของฉันสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เชิงลบโดยที่ยังสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีไว้ได้	83.81%
20. ฉันไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวของหัวหน้าของฉัน	86.36%
21. หัวหน้าของฉันส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของฉัน	88.33%
22. หัวหน้าของฉันแนะนำเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าและแนวทางการพัฒนาตัวเอง	86.18%

● Positive ● Neutral ● Negative

### ด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)

### Response Scale

29. ฉันเชื่อว่าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนหน่วยงานไปข้างหน้า

93.47%

30. ผู้บริหารสามารถจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ดี

91.65%

31. ผู้บริหารสามารถสื่อสารทิศทางและลำดับความสำคัญของงานอย่างชัดเจน

91.47%

32. ฉันไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถในการบริหารองค์กรของผู้บริหาร

90.74%

33. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับบุคลากร

87.30%

34. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของการทำงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

90.91%

35. ผู้บริหารให้โอกาสฉันในการแสดงความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่องานของฉัน

88.91%

36. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร

93.09%

37. ผู้บริหารทำงานร่วมกันเป็นทีม

93.10%

● Positive ● Neutral ● Negative

### ด้านองค์กร (My Agency)

### Response Scale

38. หน่วยงานของฉันให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร

92.17%

39. หน่วยงานของฉันสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ

92.36%

40. หน่วยงานของฉันประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน

94.85%

41. หน่วยงานของฉันตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ/ประชาชนได้อย่างดีเยี่ยม

94.85%

42. หน่วยงานของฉันมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถตอบโจทยความท้าทายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

94.66%

43. หน่วยงานของฉันมีการเปิดเผยข้อมูลให้เข้าถึงและตรวจสอบได้ (Open Government)

96.45%

44. หน่วยงานของฉันมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการและกระบวนการทำงาน โดยอาศัยเทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัล (Digital Government) ได้อย่างเหมาะสม

96.09%

45. หน่วยงานของฉันมีการบริหารจัดการข้อมูลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ช่วยให้สามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้อย่างสะดวกรวดเร็ว (Data-driven organization)

94.85%

46. การสื่อสารภายในหน่วยงานของฉันมีประสิทธิภาพ

92.54%

● Positive ● Neutral ● Negative

### ด้านองค์กร (My Agency) (ต่อ)

### Response Scale

47. ฉันมั่นใจว่าเมื่อฉันร้องเรียนการกระทำผิดทางวินัยจะมีการดำเนินการอย่างเหมาะสม

89.30%

48. ฉันมั่นใจว่าหากฉันร้องทุกข์ จะมีการพิจารณาอย่างเหมาะสม

89.84%

49. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการถูกกลั่นแกล้ง

99.82%

50. ฉันไม่เคยร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดในที่ทำงาน

99.82%

51. ฉันรู้สึกว่าการเจ้าหน้าที่ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของฉันเปิดกว้างพร้อมรับฟังทุกเมื่อ โดยไม่ละเมิดความลับของผู้อื่น

89.09%

52. การเจ้าหน้าที่ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้บริการและทำงานได้อย่างรวดเร็วทันการณ์

89.15%

Positive  Neutral  Negative

### ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)

### Response Scale

58. ฉันเข้าใจและมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง

85.59%

59. ฉันสามารถเข้าถึงโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาที่เหมาะสมเมื่อฉันต้องการ

92.70%

60. การเรียนรู้และพัฒนาที่ฉันเคยได้รับช่วยให้ฉันทำงานได้ดีขึ้น

94.32%

61. ฉันได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล ที่ช่วยให้ฉันมีทักษะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน

92.01%

### ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)

### Response Scale

62. บุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานยอดเยี่ยม ได้รับการยอมรับ หรือรางวัลอย่างเหมาะสม

89.17%

63. ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันสะท้อนถึงผลการทำงานของฉันอย่างเหมาะสม

74.60%

64. ฉันพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

83.84%

65. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันสมเหตุสมผล

65.01%

66. ฉันสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญในการวิเคราะห์และตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบ

90.05%

● Positive ● Neutral ● Negative



### ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)

### Response Scale

67. ปริมาณงานที่ฉันได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ไม่มากและไม่น้อยเกินไป

67.32%

68. ฉันมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

65.36%

69. ฉันพึงพอใจกับนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน

73.00%

70. หน่วยงานของฉันสื่อสารนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมจัดการสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

72.65%

### ด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)

### Response Scale

74. งานของฉันมีความมั่นคง

97.51%

75. งานของฉันเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง

96.09%

● Positive ● Neutral ● Negative

## ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19

## Response Scale

71. หน่วยงานของฉันมีนโยบายและมาตรการดูแลสุขภาพกายของบุคลากรอย่างเหมาะสมในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-19

86.15%

72. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา มาตรการในการทำงานของหน่วยงานเป็นไปตามมาตรฐานด้านสาธารณสุข

88.63%

73. ฝ่ายบริหารของหน่วยงาน (ระดับกรม) สนับสนุนนโยบายและมาตรการในการปกป้องสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร

89.34%

● Positive ■ Neutral ● Negative

## ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนราชการ

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ประเภทตำแหน่ง	ร้อยละ
วิชาการ	95.03%
ทั่วไป	3.02%
อำนวยการ	1.95%
<b>รวม</b>	<b>100.00%</b>

อายุราชการ	ร้อยละ
1 - 5 ปี	23.98%
26 - 30 ปี	17.23%
31 ปีขึ้นไป	13.85%
6 - 10 ปี	13.32%
11 - 15 ปี	10.12%
16 - 20 ปี	8.35%
21 - 25 ปี	8.35%
มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี	2.84%
น้อยกว่า 6 เดือน	1.95%
<b>รวม</b>	<b>100.00%</b>

กลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ร้อยละ
Non-talent	97.87%
Talent	2.13%
<b>รวม</b>	<b>100.00%</b>

รายได้รวมที่ได้รับจากรัฐต่อเดือน (บาท)	ร้อยละ
10,001 - 20,000	25.40%
40,001 - 50,000	21.67%
20,001 - 30,000	20.96%
30,001 - 40,000	16.70%
50,001 - 60,000	10.30%
60,001 - 70,000	3.02%
70,001 ขึ้นไป	1.95%
<b>รวม</b>	<b>100.00%</b>

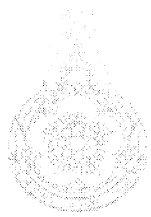
ระดับการศึกษาสูงสุด	ร้อยละ
ปริญญาตรี	64.12%
ปริญญาโท	34.46%
ปวส.	0.71%
ปวช.	0.36%
ปริญญาเอก	0.18%
อนุปริญญา	0.18%
<b>รวม</b>	<b>100.00%</b>

เพศ	ร้อยละ
หญิง	88.81%
ชาย	11.19%
<b>รวม</b>	<b>100.00%</b>

สถานภาพ	ร้อยละ
โสด	43.69%
สมรสและอยู่กับครอบครัว	39.61%
สมรสแต่ไม่ได้อยู่กับครอบครัว	7.82%
หย่าร้าง	7.10%
อื่นๆ	1.07%
แยกกันอยู่	0.71%
<b>รวม</b>	<b>100.00%</b>

Generation*	ร้อยละ
Gen X	48.31%
Millennials	36.77%
Boomer	12.61%
Gen Z	2.31%
<b>รวม</b>	<b>100.00%</b>

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



สำนักงาน ก.พ.

Office of the Civil Service Commission

(<http://www.ocsc.go.th>)

## แบบสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

สำนักงาน ก.พ. จะดำเนินการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปี พ.ศ. 2565 มีวัตถุประสงค์ (1) ประเมินความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ตามที่กำหนดในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. 2561 - 2580) (2) ประเมินประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และ (3) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยผลการสำรวจจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงกลไกและนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

แบบสำรวจนี้เปิดให้ทำจนถึงวันที่ 24 มิถุนายน 2565

สำนักงาน ก.พ. ขอความร่วมมือท่านในการตอบแบบสำรวจนี้ โดยกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ และตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด สำนักงาน ก.พ. จะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และประมวลผลในภาพรวม คำตอบของท่านจะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับ และจะไม่กระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน โดยข้อมูลจะถูกนำไปใช้ในการวิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอในการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ในงานเพื่อยกระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนและการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องต่อไป

สำนักงาน ก.พ. หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

กองกลยุทธ์การบริหารข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ  
สำนักงาน ก.พ.

โทรศัพท์ 0 2547 1000 ต่อ 6526,6426

ผู้ดูแลระบบแบบสำรวจออนไลน์

โทรศัพท์ 0 2547 1000 ต่อ 6779

ลิขสิทธิ์ © 2013 สำนักงาน ก.พ. (<http://www.ocsc.go.th/>) สงวนลิขสิทธิ์ทั้งหมด

LimeSurvey (<http://www.limesurvey.org/>) เป็นซอฟต์แวร์เสรีภายใต้ลิขสิทธิ์ GNU General Public

License v2 (<http://www.gnu.org/licenses/gpl-2.0.html>)

This free surveytemplate is lovingly crafted by the people of Tools for Research

(<http://www.toolsforresearch.com/limesurvey-responsive-template>)

**TOOLS FOR RESEARCH**

(<http://www.toolsforresearch.com/limesurvey-responsive-template>)

## บทนำ

สำนักงาน ก.พ. จะดำเนินการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปี พ.ศ. 2565 มีวัตถุประสงค์ (1) ประเมินความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ตามที่กำหนดในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. 2561 - 2580) (2) ประเมินประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และ (3) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยผลการสำรวจจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงกลไกและนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

## คำชี้แจง

1. แบบสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญมีทั้งหมด 13 หน้า โดยใช้เวลาประมาณ 20 - 30 นาที ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ส่วน ดังนี้  
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ  
ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสำรวจ  
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
2. โปรดอ่านข้อคำถามโดยละเอียด และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อและตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
3. สำนักงาน ก.พ. จะนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์และประมวลผลในภาพรวม คำตอบของท่านจะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับ และจะไม่กระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน โดยข้อมูลจะถูกนำไปใช้ในการวิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอในการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ในงานเพื่อยกระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนและการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องต่อไป

## ระยะเวลาในการตอบแบบสำรวจ

แบบสำรวจนี้เปิดให้ทำจนถึงวันที่ 24 มิถุนายน 2565

## หมายเหตุ

1. ระบบจะบันทึกผลการตอบให้ทุกครั้งที่ท่านคลิก ปุ่มทำต่อภายหลัง หรือ ปุ่มต่อไป หรือ ปุ่มก่อนหน้า
2. เมื่อท่านส่งแบบสำรวจฯ แล้วจะไม่สามารถเข้าถึงแบบสำรวจฯ ที่ท่านส่งได้อีก
3. ระบบฯ จะตัดการเชื่อมต่อทุก 15 นาที ในกรณีที่ท่านไม่ได้ทำแบบสำรวจอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น กรุณากลับมาบันทึกผลคำตอบของท่านอย่างสม่ำเสมอตามหมายเหตุ ข้อ 1.

คลิกปุ่มต่อไปเพื่อเริ่มตอบแบบสำรวจฯ

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

### \* 1. เพศ

ชาย

หญิง

อื่นๆ:

### \* 2. อายุ (หากมีเศษตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ให้นับเป็น 1 ปี)

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

26 - 30 ปี

31 - 35 ปี

36 - 40 ปี

41 - 45 ปี

46 - 50 ปี

51 - 55 ปี

56 ปี ขึ้นไป

### \* 3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ปวช.

อนุปริญญา

ปาส.

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่นๆ:

#### \* 4. สถานภาพ

โสด

สมรสและอยู่กับครอบครัว

สมรสแต่ไม่ได้อยู่กับครอบครัว

แยกกันอยู่

หย่าร้าง

อื่นๆ:

ลิขสิทธิ์ © 2013 สำนักงาน ก.พ. (<http://www.ocsc.go.th/>) สงวนลิขสิทธิ์ทั้งหมด

LimeSurvey (<http://www.limesurvey.org/>) เป็นซอฟต์แวร์เสรีภายใต้ลิขสิทธิ์ GNU General Public License v2

(<http://www.gnu.org/licenses/gpl-2.0.html>)

This free surveytemplate is lovingly crafted by the people of Tools for Research (<http://www.toolsforresearch.com/limesurvey-responsive-template>)



## ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

### 1. หน่วยงานต้นสังกัด

\* กระทรวง (โปรดเลือกจากตัวเลือก)

กรุณาเลือก...



\* กรม (โปรดเลือกจากตัวเลือก)

กรุณาเลือก...



### 2. ตำแหน่ง

\* ประเภท (โปรดเลือกจากตัวเลือก)

กรุณาเลือก...



\* สายงาน (โปรดเลือกจากตัวเลือก)

กรุณาเลือก...



\* ระดับ (โปรดเลือกจากตัวเลือก)

กรุณาเลือก...



\* 3. อายุราชการ (หากมีเศษตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ให้นับเป็น 1 ปี)

น้อยกว่า 6 เดือน

มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี

1 - 5 ปี

6 - 10 ปี

11 - 15 ปี

16 - 20 ปี

21 - 25 ปี

26 - 30 ปี

31 ปีขึ้นไป

**\* 4. จังหวัดที่ปฏิบัติงาน (ที่ประจำการหรือพื้นที่ที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ หากประจำการอยู่ในต่างประเทศ ให้เลือก "ต่างประเทศ" ) (โปรดเลือกจากตัวเลือก)**

กรุณาเลือก...



**\* 5. รายได้รวมที่ได้รับจากรัฐ (ได้แก่ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินพิเศษ ฯลฯ)**

น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน

ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาทต่อเดือน

ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน

ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน

ระหว่าง 40,001 - 50,000 บาทต่อเดือน

ระหว่าง 50,001 - 60,000 บาทต่อเดือน

ระหว่าง 60,001 - 70,000 บาทต่อเดือน

70,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป

**\* 6. ท่านเป็นนักเรียนทุนรัฐบาลหรือไม่ (ถ้าไม่ใช่ข้ามไปข้อ 8.)**

ใช่

ไม่

**\* 8. ท่านเคยเข้าร่วมโครงการ (สามารถเลือกได้มากกว่า 1 ตัวเลือก)**

HiPPS

New Wave Leaders

Policy Work/Study Team

นปร.

ไม่เคย

ลิขสิทธิ์ © 2013 สำนักงาน ก.พ. (<http://www.ocsc.go.th/>) สงวนลิขสิทธิ์ทั้งหมด

LimeSurvey (<http://www.limesurvey.org/>) เป็นซอฟต์แวร์เสรีภายใต้ลิขสิทธิ์ GNU General Public License v2  
(<http://www.gnu.org/licenses/gpl-2.0.html>)

This free surveytemplate is lovingly crafted by the people of Tools for Research (<http://www.toolsforresearch.com/limesurvey-responsive-template>)

**TOOLS FOR RESEARCH**

(<http://www.toolsforresearch.com/limesurvey-responsive-template>)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

\* งานของฉัน (My Work)

	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
1. ฉันมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย
2. งานของฉัน ทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่า	อย่าง เห็น ยิ่ง ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	อย่าง ไม่เห็น ยิ่ง ด้วย
3. ฉันรู้อางานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	อย่าง เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	อย่าง ไม่เห็น ด้วย
4. ฉันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำ	อย่าง เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	อย่าง เห็น ด้วย
5. ฉันมีโอกาสในการใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถของฉันอย่างเต็มที่ในการทำงาน	อย่าง เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	อย่าง เห็น ด้วย
6. ฉันรู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	อย่าง เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	อย่าง เห็น ด้วย
7. ฉันมองหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อให้งานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	อย่าง เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	อย่าง เห็น ด้วย
8. ฉันยินดีทุ่มเทพลังกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	อย่าง เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	อย่าง เห็น ด้วย
9. ฉันมักจะอดทนและบากบั่นแม้จะเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายเพื่อให้งานสำเร็จ	อย่าง เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	อย่าง เห็น ด้วย
10. ฉันรู้สึกภูมิใจในงานที่ฉันทำ	อย่าง เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	อย่าง เห็น ด้วย

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (ต่อ)

\* หัวหน้างานของฉัน (My Supervisor)

หัวหน้างาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างานที่กำกับดูแลการทำงานของท่าน และท่านรายงานขึ้นตรง หากท่านอยู่ใต้การบังคับบัญชาหรือรายงานขึ้นตรงผู้บังคับบัญชาหลายคน ให้ท่านนึกถึงผู้บังคับบัญชาที่ทำงานด้วยมากที่สุดในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา หากท่านดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ให้ท่านตอบ "ไม่มีข้อมูล"

	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่มีข้อมูล
11. หัวหน้างานของฉันส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานของทีม	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่มีข้อมูล
12. หัวหน้างานของฉันรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่มีข้อมูล
13. หัวหน้างานของฉันเปิดรับฟัง Feedback อย่างสม่ำเสมอ	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่มีข้อมูล
14. Feedback ที่ฉันได้รับเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของฉัน	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่มีข้อมูล
15. ฉันได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่มีข้อมูล
16. หัวหน้างานของฉันส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ดีกับทีมงานอื่น	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่มีข้อมูล
17. หัวหน้างานของฉันสามารถตอบสนองต่ออุปสรรคหรือความล้มเหลวได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่มีข้อมูล
18. หัวหน้างานของฉันสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่มีข้อมูล
19. หัวหน้างานของฉันสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เชิงลบโดยที่ยังสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีไว้ได้	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่มีข้อมูล
20. ฉันไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวของหัวหน้างานของฉัน	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่มีข้อมูล

	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่มี ข้อมูล
<b>21. หัวหน้าของฉันส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของ ฉัน</b>	อย่าง เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น	ด้วย อย่าง	ไม่มี ข้อมูล
<b>22. หัวหน้าของฉันแนะนำเกี่ยวกับเส้นทางความ ก้าวหน้าและแนวทางการพัฒนาตัวเอง</b>	อย่าง เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น	ด้วย อย่าง เห็น ยิ่ง	ไม่มี ข้อมูล
	อย่าง เห็น ด้วย			ด้วย	ด้วย อย่าง เห็น ยิ่ง	

ลิขสิทธิ์ © 2013 สำนักงาน ก.พ. (<http://www.ocsc.go.th/>) สงวนลิขสิทธิ์ทั้งหมด

LimeSurvey (<http://www.limesurvey.org/>) เป็นซอฟต์แวร์เสรีภายใต้ลิขสิทธิ์ GNU General Public License v2

(<http://www.gnu.org/licenses/gpl-2.0.html>)

This free surveytemplate is lovingly crafted by the people of Tools for Research (<http://www.toolsforresearch.com/limesurvey-responsive-template>)

**TOOLS FOR RESEARCH**

(<http://www.toolsforresearch.com/limesurvey-responsive-template>)

### ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (ต่อ)

#### \* ทีมงานของฉัน (My Team)

ทีมงาน หมายถึง ทีมงานที่ท่านเป็นสมาชิกอยู่ หากท่านเป็นสมาชิกของทีมงานหลายทีม ให้ท่านนึกถึงทีมงานที่ท่านทำงานด้วยมากที่สุดในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา

	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง
23. ฉันสามารถพึ่งพาทีมงานของฉันได้เมื่อฉันประสบปัญหาในการทำงาน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย
24. ทีมงานของฉันใส่ใจในสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย
25. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย
26. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย
27. การสื่อสารในทีมงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย
28. ทีมงานของฉันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย

ลิขสิทธิ์ © 2013 สำนักงาน ก.พ. (<http://www.ocsc.go.th/>) สงวนลิขสิทธิ์ทั้งหมด

LimeSurvey (<http://www.limesurvey.org/>) เป็นซอฟต์แวร์เสรีภายใต้ลิขสิทธิ์ GNU General Public License v2 (<http://www.gnu.org/licenses/gpl-2.0.html>)

This free survey template is lovingly crafted by the people of Tools for Research (<http://www.toolsforresearch.com/limesurvey-responsive-template>)

**TOOLS FOR RESEARCH**

(<http://www.toolsforresearch.com/limesurvey-responsive-template>)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (ต่อ)

\* ผู้บริหารหน่วยงานระดับกรม (Senior Executive)

ผู้บริหารหน่วยงานระดับกรม หมายถึง กลุ่มของผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารของส่วนราชการต้นสังกัด (ระดับกรม) ทั้งนี้

- (1) หากท่านดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ให้ท่านนี้ถึงหัวหน้าส่วนราชการต้นสังกัด (ระดับกรม) ของท่าน
- (2) หากท่านดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ให้ท่านตอบ "ไม่มีข้อมูล"

	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย ยิ่ง	ไม่มี ข้อมูล
29. ฉันเชื่อว่าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนหน่วยงานไปข้างหน้า	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่มี ข้อมูล
30. ผู้บริหารสามารถจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ดี	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่มี ข้อมูล
31. ผู้บริหารสามารถสื่อสารทิศทางและลำดับความสำคัญของงานอย่างชัดเจน	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่มี ข้อมูล
32. ฉันไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถในการบริหารองค์กรของผู้บริหาร	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่มี ข้อมูล
33. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับบุคลากร	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่มี ข้อมูล
34. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของการทำงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่มี ข้อมูล
35. ผู้บริหารให้โอกาสฉันในการแสดงความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่องานของฉัน	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่มี ข้อมูล
36. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่มี ข้อมูล
37. ผู้บริหารทำงานร่วมกันเป็นทีม	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่มี ข้อมูล



### ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (ต่อ)

#### \* หน่วยงานของฉัน (My Agency)

หน่วยงาน หมายถึง ส่วนราชการต้นสังกัด (ระดับกรม) ของท่าน หากท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการในส่วนราชการมากกว่า 1 ส่วนราชการ ให้ท่านนึกถึงส่วนราชการที่ท่านปฏิบัติงานด้วยมากที่สุดในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา

	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย ยิ่ง	ไม่มี ข้อมูล
38. หน่วยงานของฉันให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	<del>เห็น</del> ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่มี ข้อมูล
39. หน่วยงานของฉันสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	<del>เห็น</del> ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	อย่าง ไม่ เห็น ยิ่ง	ไม่มี ข้อมูล
40. หน่วยงานของฉันประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	<del>เห็น</del> ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	อย่าง ไม่ เห็น ยิ่ง	ไม่มี ข้อมูล
41. หน่วยงานของฉันตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ/ประชาชนได้อย่างดีเยี่ยม	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	<del>เห็น</del> ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	อย่าง ไม่ เห็น ยิ่ง	ไม่มี ข้อมูล
42. หน่วยงานของฉันมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	<del>เห็น</del> ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	สูง เห็น ด้วย	ไม่มี ข้อมูล
43. หน่วยงานของฉันมีการเปิดเผยข้อมูลให้เข้าถึงและตรวจสอบได้ (Open Government)	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	<del>เห็น</del> ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	สูง เห็น ด้วย	ไม่มี ข้อมูล
44. หน่วยงานของฉันมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการและกระบวนการทำงาน โดยอาศัยเทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัล (Digital Government) ได้อย่างเหมาะสม	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	<del>เห็น</del> ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	สูง เห็น ด้วย	ไม่มี ข้อมูล
45. หน่วยงานของฉันมีการบริหารจัดการข้อมูลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ช่วยให้สามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้อย่างสะดวกรวดเร็ว (Data-driven organization)	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	<del>เห็น</del> ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่มี ข้อมูล

	อย่าง เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	อย่าง ไม่ เห็น ด้วย ยิ่ง	ไม่มี ข้อมูล
46. การสื่อสารภายในหน่วยงานของฉันมีประสิทธิภาพ	เห็น ด้วย	<del>เห็น</del> ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น	ไม่ เห็น	ไม่มี ข้อมูล
47. ฉันมั่นใจว่าเมื่อฉันร้องเรียนการกระทำผิดทางวินัย จะมีการดำเนินการอย่างเหมาะสม	อย่าง เห็น ด้วย	<del>เห็น</del> ด้วย	เฉย ๆ	ด้วย ไม่ เห็น	ด้วย อย่าง เห็น	ไม่มี ข้อมูล
48. ฉันมั่นใจว่าหากฉันร้องทุกข์ จะมีการพิจารณาอย่าง เหมาะสม	อย่าง เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	<del>เห็น</del> ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	อย่าง ไม่ เห็น ด้วย ยิ่ง	ไม่มี ข้อมูล

**\* หน่วยงานของฉัน (My Agency)**

หน่วยงาน หมายถึง ส่วนราชการต้นสังกัด (ระดับกรม) ของท่าน หากท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการใน  
ส่วนราชการมากกว่า 1 ส่วนราชการ ให้ท่านนึกถึงส่วนราชการที่ท่านปฏิบัติงานด้วยมากที่สุดในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา

เคย ไม่เคย

49. ฉันเคยร้องเรียนเรื่องการถูกกลั่นแกล้ง

เคย ~~ไม่~~เคย

50. ฉันเคยร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดในที่ทำงาน

เคย ~~ไม่~~เคย

**\* หน่วยงานของฉัน (My Agency)**

หน่วยงาน หมายถึง ส่วนราชการต้นสังกัด (ระดับกรม) ของท่าน หากท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการใน  
ส่วนราชการมากกว่า 1 ส่วนราชการ ให้ท่านนึกถึงส่วนราชการที่ท่านปฏิบัติงานด้วยมากที่สุดในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา

เห็น  
ด้วย  
อย่าง  
ยิ่ง

เห็น  
ด้วย

เฉย  
ๆ

ไม่  
เห็น  
ด้วย

ไม่  
เห็น  
ด้วย  
ยิ่ง

ไม่มี  
ข้อมูล

	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย ยิ่ง	ไม่มี ข้อมูล
51. ฉันรู้สึกว่าการเจ้าหน้าที่ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของฉันเปิดกว้างพร้อมรับฟังทุกเมื่อ โดยไม่ละเมิดความลับของผู้อื่น	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	<del>เห็น</del> ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย ยิ่ง	ไม่มี ข้อมูล
52. การเจ้าหน้าที่ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้บริการและทำงานได้อย่างรวดเร็วทันการณ์	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	<del>เห็น</del> ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย ยิ่ง	ไม่มี ข้อมูล
53. ฉันบอกกล่าวกับผู้อื่นว่าหน่วยงานของฉันเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วยอย่างยิ่ง	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	<del>เห็น</del> ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย ยิ่ง	ไม่มี ข้อมูล
54. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานที่ฉันทำงานอยู่	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	<del>เห็น</del> ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย ยิ่ง	ไม่มี ข้อมูล
55. ฉันภาคภูมิใจในหน่วยงานของฉัน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	<del>เห็น</del> ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย ยิ่ง	ไม่มี ข้อมูล
56. ฉันยินดีทำงานส่วนรวมของหน่วยงานเมื่อหน่วยงานต้องการ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	<del>เห็น</del> ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย ยิ่ง	ไม่มี ข้อมูล
57. ฉันเชื่อในเป้าหมาย พันธกิจ และการทำงานของหน่วยงานของฉัน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	<del>เห็น</del> ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย ยิ่ง	ไม่มี ข้อมูล

ลิขสิทธิ์ © 2013 สำนักงาน ก.พ. (<http://www.ocsc.go.th/>) สงวนลิขสิทธิ์ทั้งหมด

LimeSurvey (<http://www.limesurvey.org/>) เป็นซอฟต์แวร์เสรีภายใต้ลิขสิทธิ์ GNU General Public License v2  
(<http://www.gnu.org/licenses/gpl-2.0.html>)

This free surveytemplate is lovingly crafted by the people of Tools for Research (<http://www.toolsforresearch.com/limesurvey-responsive-template>)

TOOLS FOR RESEARCH

(<http://www.toolsforresearch.com/limesurvey-responsive-template>)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (ต่อ)

\* โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)

	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย ยิ่ง	ไม่มี ข้อมูล
58. ฉันเข้าใจและมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่มี ข้อมูล
59. ฉันสามารถเข้าถึงโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาที่เหมาะสมเมื่อฉันต้องการ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่มี ข้อมูล
60. การเรียนรู้และพัฒนาที่ฉันเคยได้รับช่วยให้ฉันทำงานได้ดีขึ้น	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่มี ข้อมูล
61. ฉันได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล ที่ช่วยให้ฉันมีทักษะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่มี ข้อมูล

ลิขสิทธิ์ © 2013 สำนักงาน ก.พ. (<http://www.ocsc.go.th/>) สงวนลิขสิทธิ์ทั้งหมด

LimeSurvey (<http://www.limesurvey.org/>) เป็นซอฟต์แวร์เสรีภายใต้ลิขสิทธิ์ GNU General Public License v2  
(<http://www.gnu.org/licenses/gpl-2.0.html>)

This free surveytemplate is lovingly crafted by the people of Tools for Research (<http://www.toolsforresearch.com/limesurvey-responsive-template>)

**TOOLS FOR RESEARCH**

(<http://www.toolsforresearch.com/limesurvey-responsive-template>)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (ต่อ)

\* สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)

	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
62. บุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานยอดเยี่ยม ได้รับการยอมรับ หรือรางวัลอย่างเหมาะสม	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
63. ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันสะท้อนถึงผลการ ทำงานของฉันอย่างเหมาะสม	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
64. ฉันพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
65. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงาน ภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันสมเหตุสมผล	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
66. ฉันสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นในการวิเคราะห์ และตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง

ลิขสิทธิ์ © 2013 สำนักงาน ก.พ. (<http://www.ocsc.go.th/>) สงวนลิขสิทธิ์ทั้งหมด

LimeSurvey (<http://www.limesurvey.org/>) เป็นซอฟต์แวร์เสรีภายใต้ลิขสิทธิ์ GNU General Public License v2

(<http://www.gnu.org/licenses/gpl-2.0.html>)

This free surveytemplate is lovingly crafted by the people of Tools for Research (<http://www.toolsforresearch.com/limesurvey-responsive-template>)

**TOOLS FOR RESEARCH**

(<http://www.toolsforresearch.com/limesurvey-responsive-template>)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (ต่อ)

\* สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)

	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง
67. ปริมาณงานที่ฉันได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ไม่มากและไม่น้อยเกินไป	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย
68. ฉันมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย
69. ฉันพึงพอใจกับนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย
70. หน่วยงานของฉันสื่อสารนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมจัดการสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย

ลิขสิทธิ์ © 2013 สำนักงาน ก.พ. (<http://www.ocsc.go.th/>) สงวนลิขสิทธิ์ทั้งหมด

LimeSurvey (<http://www.limesurvey.org/>) เป็นซอฟต์แวร์เสรีภายใต้ลิขสิทธิ์ GNU General Public License v2

(<http://www.gnu.org/licenses/gpl-2.0.html>)

This free surveytemplate is lovingly crafted by the people of Tools for Research (<http://www.toolsforresearch.com/limesurvey-responsive-template>)

TOOLS FOR RESEARCH

(<http://www.toolsforresearch.com/limesurvey-responsive-template>)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (ต่อ)

\* ประสบการณ์การทำงานในช่วง COVID-19 (COVID-19 Related Experience)

	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่มี ข้อมูล
71. หน่วยงานของฉันมีนโยบายและมาตรการดูแล สุขภาพกายของบุคลากรอย่างเหมาะสมในช่วงการ แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-19	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่มี ข้อมูล
72. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา มาตรการในการทำงานของ หน่วยงานเป็นไปตามมาตรการด้านสาธารณสุข	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่มี ข้อมูล
73. ฝ่ายบริหารของหน่วยงาน (ระดับกรม) สนับสนุน นโยบายและมาตรการในการปกป้องสุขภาพและความ ปลอดภัยของบุคลากร	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่มี ข้อมูล

ลิขสิทธิ์ © 2013 สำนักงาน ก.พ. (<http://www.ocsc.go.th/>) สงวนลิขสิทธิ์ทั้งหมด

LimeSurvey (<http://www.limesurvey.org/>) เป็นซอฟต์แวร์เสรีภายใต้ลิขสิทธิ์ GNU General Public License v2

(<http://www.gnu.org/licenses/gpl-2.0.html>)

This free surveytemplate is lovingly crafted by the people of Tools for Research (<http://www.toolsforresearch.com/limesurvey-responsive-template>)

TOOLS FOR RESEARCH

(<http://www.toolsforresearch.com/limesurvey-responsive-template>)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (ต่อ)

\* ความมั่นคงในอาชีพ (Security)

	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง
74. งานของฉันมีความมั่นคง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย
75. งานของฉันเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง	อย่าง เห็น ยิ่ง ด้วย	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	อย่าง ไม่เห็น ยิ่ง ด้วย
	อย่าง ยิ่ง				อย่าง ยิ่ง

ลิขสิทธิ์ © 2013 สำนักงาน ก.พ. (<http://www.ocsc.go.th/>) สงวนลิขสิทธิ์ทั้งหมด

LimeSurvey (<http://www.limesurvey.org/>) เป็นซอฟต์แวร์เสรีภายใต้ลิขสิทธิ์ GNU General Public License v2  
(<http://www.gnu.org/licenses/gpl-2.0.html>)

This free surveytemplate is lovingly crafted by the people of Tools for Research (<http://www.toolsforresearch.com/limesurvey-responsive-template>)

**TOOLS FOR RESEARCH**

(<http://www.toolsforresearch.com/limesurvey-responsive-template>)



ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (ต่อ)

\* แรงจูงใจในบริการสาธารณะ (Public Service Motivation)

	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
76. ฉันพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้บางครั้งฉันจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย
77. การสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นกับประชาชนและสังคมโดยรวมมีความสำคัญกับฉันมากกว่าความสำเร็จส่วนบุคคล	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย
78. การทำในสิ่งที่ดีที่สุดในชื่อประชาชนและส่วนรวมสำคัญที่สุด แม้มันจะขัดกับความสนใจของฉัน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย
79. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย

ลิขสิทธิ์ © 2013 สำนักงาน ก.พ. (<http://www.ocsc.go.th/>) สงวนลิขสิทธิ์ทั้งหมด

LimeSurvey (<http://www.limesurvey.org/>) เป็นซอฟต์แวร์เสรีภายใต้ลิขสิทธิ์ GNU General Public License v2 (<http://www.gnu.org/licenses/gpl-2.0.html>)

This free surveytemplate is lovingly crafted by the people of Tools for Research (<http://www.toolsforresearch.com/limesurvey-responsive-template>)

TOOLS FOR RESEARCH

(<http://www.toolsforresearch.com/limesurvey-responsive-template>)

สำนักงาน ก.พ.

www.ocsc.go.th

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจ  
ความคิดเห็นของท่านจะถูกนำไปประมวล วิเคราะห์ และสรุปผลในภาพรวม โดยไม่มีการเปิดเผยเป็นราย  
บุคคล

**กรุณากดปุ่ม ส่ง เพื่อยืนยันการส่งแบบสำรวจ**

ลิขสิทธิ์ © 2013 สำนักงาน ก.พ. (<http://www.ocsc.go.th/>) สงวนลิขสิทธิ์ทั้งหมด

LimeSurvey (<http://www.limesurvey.org/>) เป็นซอฟต์แวร์เสรีภายใต้ลิขสิทธิ์ GNU General Public License v2  
(<http://www.gnu.org/licenses/gpl-2.0.html>)

This free surveytemplate is lovingly crafted by the people of Tools for Research (<http://www.toolsforresearch.com/limesurvey-responsive-template>)

**TOOLS FOR RESEARCH**

(<http://www.toolsforresearch.com/limesurvey-responsive-template>)