

แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570



สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑	หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒	วัตถุประสงค์	๒
๑.๓	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒

บทที่ ๒ การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง

๒.๑	ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	๓
๒.๒	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๓
๒.๓	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๔
๒.๔	พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖	๔
๒.๕	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ ของสำนักงาน ก.พ.	๕
๒.๖	กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๖
๒.๗	เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐	๗
๒.๘	แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ	๗
๒.๙	แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ	๘

บทที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ผลการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานสถิติแห่งชาติ	๙
--	---

บทที่ ๔ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพชีวิตบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐)

๔.๑	วิสัยทัศน์	๑๒
๔.๒	ภารกิจหลัก	๑๒
๔.๓	อำนาจหน้าที่	๑๒
๔.๔	หน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ	๑๓
๔.๕	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพชีวิต สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	๑๕

ภาคผนวก

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓๔ บัญญัติว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และ มาตรา ๗๒ บัญญัติว่า ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหารราชการ และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้ระบบราชการมีความเข้มแข็ง ข้าราชการมีภูมิคุ้มกันที่ดีเพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว กับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิต สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ดำเนินการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สู่ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างสภาพแวดล้อม และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพและความร่วมมือ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคูณภาพชีวิตของบุคลากรทุกระดับในสังกัดอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิต สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ที่จัดทำขึ้น จะสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาคูณภาพชีวิตของบุคลากรภายในสำนักงานสถิติแห่งชาติ ที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือ บุคลากรทุกคนภายในสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีคุณภาพชีวิตที่ดีเต็มตามศักยภาพ มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ และเสมอภาคภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว กับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒) เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มุ่งพัฒนาตนเอง และงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

๓) เพื่อให้สำนักงานสถิติแห่งชาติมีระบบ กลไก และวิธีการในการพัฒนาคุณภาพชีวิต อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

๔) เพื่อให้สำนักงานสถิติแห่งชาติมีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องกับ กระบวนการสร้างความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร

๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑) บุคลากรมีความสุข มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

๒) บุคลากรมีความรัก และความผูกพันในองค์กร

๓) บุคลากรได้รับสวัสดิการอย่างครอบคลุมทั่วถึง

๔) บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการรับราชการและบริการประชาชน

บทที่ ๒

การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีแนวทางและประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี
 - ๑.๑) การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะ
 - ๑.๒) การป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะ
 - ๑.๓) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
- ๒) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
 - ๒.๑) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีแนวทางและประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
 - ๑.๑) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม
 - ๑.๒) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรมและมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
- ๒) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
 - ๒.๑) บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต

๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้กำหนดแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนี้

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยจะต้องทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม ตลอดจน

ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุมการจ้างงานในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงานไม่ตลอดชีพมากขึ้น และลดการจ้างงานแบบตลอดชีพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงานในปัจจุบันและดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรม รูปแบบการจ้างงานเพื่อให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว เป็นรูปธรรม และเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวม ตลอดจนพัฒนาทัศนคติ จริยธรรม องค์กรความรู้ และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

๒.๓ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการและจังหวัด ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามมาตรา ๓๔ บัญญัติไว้ว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” และมาตรา ๗๒ บัญญัติว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ”

๒.๔ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

หมวด ๑ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีวัตถุประสงค์ของการบริหารราชการและแนวทางปฏิบัติราชการของทุกส่วนราชการในการกระทำการกิจว่า จะต้องมิเพิกเฉย ดังนี้

- ๑) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- ๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- ๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- ๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- ๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์
- ๖) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
- ๗) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

๒.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ ของสำนักงาน ก.พ.

หลักการ

- ๑) การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเพิ่มผลิตภาพ และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ
- ๒) การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อสร้างเสริมให้ข้าราชการมีคูณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน
- ๓) การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการมีความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๒) เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน
- ๔) เพื่อให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพและมีภาพลักษณ์ที่ดี ส่งผลให้สังคมและประเทศไทยเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการด้านการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนาระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการด้านส่วนตัว

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างให้ข้าราชการมีจิตครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็งมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านสังคม

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงานในแต่ละส่วนราชการ ให้ข้าราชการมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมข้าราชการให้มีจิตสาธารณะ มีความรัก และความสามัคคีภายในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ส่วนราชการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออม และการบริหารจัดการด้านการเงินให้แก่ข้าราชการ

กลยุทธ์ที่ ๒ จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและสร้างความสุขให้แก่ข้าราชการ

๒.๖ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

กรอบมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Standard for Success) เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่ประกอบด้วย ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

โดยในมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๒.๗ เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)

หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

เป้าหมาย : เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้และมีจริยธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่และลักษณะงาน มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่นวัตกรรม และความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูง โดยเน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๒.๘ แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับปรับปรุงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗) เป็นการปรับปรุงของแผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) หลังจากที่ผ่านมาช่วงระยะเวลาของการขับเคลื่อนแผนฯ ฉบับเดิมไปแล้ว ๑ ปีงบประมาณ โดยมีการทบทวนรายละเอียดโครงการและงบประมาณในแผนฯ ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับผลการประเมินผลดำเนินงานของแผนฯ ที่ผ่านมา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และคำของบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และ ๒๕๖๘ ตลอดจนนโยบายภาครัฐที่สำคัญที่เกิดขึ้นของประเทศในรอบปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) ที่ผ่านมา เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ และการจัดทำคำของบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หรือใช้ประโยชน์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป โดยแผนฯ ฉบับนี้ ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ๑๓ กลยุทธ์ โครงการเชิงกลยุทธ์ ๒๖ โครงการ และตัวชี้วัดหลักจำนวน ๓๓ ตัวชี้วัด เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ “ขับเคลื่อนระบบสถิติประเทศไทยเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน” โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาขีดความสามารถองค์กรในทุกมิติ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ เสริมสร้างบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมให้รองรับการทำงานในอนาคต

๒.๙ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับ
ภารกิจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์)**

กลยุทธ์ที่ ๑ กลยุทธ์การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ สสช.

กลยุทธ์ที่ ๒ กลยุทธ์การสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
(มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล)**

กลยุทธ์ที่ ๑ กลยุทธ์การนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ กลยุทธ์การพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน และระบบการพัฒนาบุคลากรให้
พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล)**

กลยุทธ์ที่ ๑ กลยุทธ์สมรรถนะที่ใช้กับการพัฒนางานของ สสช.

กลยุทธ์ที่ ๒ กลยุทธ์การวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติตามหลักธรรมาภิบาล
(มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)**

กลยุทธ์ที่ ๑ กลยุทธ์สร้างความโปร่งใส ชัดเจนในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒ กลยุทธ์ส่งเสริมบุคลากร สสช. เป็นผู้มีวินัยและจรรยาบรรณข้าราชการที่ดี

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
(มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน)**

กลยุทธ์ที่ ๑ กลยุทธ์สร้างสุข เพิ่มความผูกพัน รักมั่นใน สสช.

กลยุทธ์ที่ ๒ กลยุทธ์สร้างองค์กรแห่งความสุข Happy Workplace

บทที่ ๓

การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของข้าราชการพลเรือนสามัญ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นโดยใช้ผลสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานสถิติแห่งชาติ ทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่จัดสำรวจโดยสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้ รายงานผลการสำรวจความผูกพัน เป็นหนึ่งในเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้าใจสถานะของบุคลากรและองค์กร สามารถตัดสินใจและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาและ ออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม การจะสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นได้ ต้องเกิดจากการนำผลการสำรวจที่ได้ไปพัฒนาเป็น แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นธรรม ซึ่งต้องอาศัยการสนับสนุน จากผู้บริหารและทุกคนในองค์กร ทั้งหัวหน้างาน หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่และตัวข้าราชการด้วยต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ผู้ตอบแบบสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ประกอบด้วย ข้าราชการประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป จำนวน ๕๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๙๐ ของ จำนวนประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยพบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็น ข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒๑ รองลงมาเป็นประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๒๔ ประเภทอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ ๙.๒๐ และประเภทบริหาร คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๕ ตามลำดับ

๒. ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๑๐ เพศชาย ร้อยละ ๓๔.๕๕ และไม่ระบุ ร้อยละ ๐.๓๕ ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด

๓. ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรกมีราชการมาแล้ว ๑ - ๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖๙ รองลงมาคือ ๖ - ๑๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๘๘ และอันดับสาม อยู่ระหว่าง ๑๑ - ๑๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๑๕ ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด

๔. ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรกมีระดับรายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือน อยู่ระหว่าง ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๓๕.๒๔ รองลงมาอยู่ระหว่าง ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๒๒.๙๒ และอันดับสามอยู่ระหว่าง ๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๑๕.๑๐

๕. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในภาพรวม คะแนนความผูกพัน คิดเป็น ๗๘.๔๘ โดยมีคะแนนความผูกพันในแต่ละมิติ ดังนี้ คะแนน ความผูกพันต่องาน คิดเป็น ๘๒.๐๕ คะแนน ความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็น ๗๔.๖๐ และคะแนน แรงจูงใจในบริการสาธารณะ คิดเป็น ๗๘.๗๘



๖. ผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ ๘๔.๐๔ อยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพัน (Engaged) ร้อยละ ๑๑.๙๒ อยู่ในกลุ่มที่ความผูกพันต่ำ (Disengaged) และร้อยละ ๔.๐๔ อยู่ในกลุ่มที่ไม่มีความผูกพัน (Actively Disengaged) นอกจากนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ ๖๐.๗๖ ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา และร้อยละ ๖๗.๘๘ ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา

๗. ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจต่อปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ รองลงมา คือ ด้านทีมงาน และอันดับที่สาม คือ ด้านตัวงาน

ปัจจัย	คะแนนเฉลี่ย
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	๘๒.๘๓
ด้านทีมงาน	๘๐.๕๖
ด้านตัวงาน	๗๘.๙๕
ด้านหัวหน้างาน	๗๖.๓๐
ด้านหน่วยงาน	๗๔.๑๓
ด้านผู้บริหาร	๗๓.๖๔
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	๗๓.๕๒
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	๗๑.๘๒
ด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)	๖๗.๘๖
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	๖๖.๒๓

๘. ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงานสถิติแห่งชาติด้วยการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มี ๗ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยเรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ๑) ด้านตัวงาน
- ๒) ด้านความมั่นคงในอาชีพ
- ๓) ด้านหน่วยงาน
- ๔) ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา
- ๕) ด้านทีมงาน
- ๖) ด้านหัวหน้างาน
- ๗) ด้านการทำงานรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)

ดังนั้น ในการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงานสถิติแห่งชาติควรเน้นให้ความสำคัญกับ ๗ ปัจจัยข้างต้น โดยมีตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑ ด้านตัวงาน เช่น การสื่อสารถึงความสำคัญและความสอดคล้องของงานกับเป้าหมายองค์กร รวมถึงเป้าหมายของงานที่เป็นรูปธรรม การให้อิสระในการออกแบบกระบวนการทำงาน โดยเน้นไปที่การวัดผลสัมฤทธิ์ของการทำงานเป็นหลัก การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ และความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร

ปัจจัยที่ ๒ ด้านความมั่นคงในอาชีพ เช่น การปลูกฝังทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับความมั่นคงของระบบราชการควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้งานราชการเป็นที่ยอมรับของสังคม และบุคลากรไม่ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม

ปัจจัยที่ ๓ ด้านหน่วยงาน เช่น การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จและจัดลำดับความสำคัญของภารกิจงานขององค์กรให้ชัดเจน การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยี และข้อมูลดิจิทัลอย่างเหมาะสม การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะตำแหน่งสำคัญ การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร มีช่องทางการสื่อสารแบบสองทางภายในองค์กรที่ทั่วถึง รวดเร็ว และมีการตอบสนองต่อความต้องการ หรือ feedback ของคนในองค์กร การเจ้าหน้าที่ที่มีกรอบแนวคิดในการทำงานโดยยึดคนเป็นศูนย์กลาง สร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของฝ่ายนโยบายกับผู้ปฏิบัติงาน มีความเป็นมืออาชีพ และปฏิบัติงานอย่างมีจรรยาบรรณ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรเพื่อสร้างความภาคภูมิใจและดึงดูดคนมีศักยภาพเข้ามาในองค์กร

ปัจจัยที่ ๔ ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การพัฒนาและสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในทุกประเภทและระดับตำแหน่ง การดำเนินการเกี่ยวกับการเติบโตในอาชีพในระยะเวลาที่เหมาะสม ตามความรู้ความสามารถของบุคคล การมีกลไกที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนา และการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง ทัวถึง สอดคล้องกับความต้องการโดยมีการช่วยจัดอุปสรรค

ปัจจัยที่ ๕ ด้านทีมงาน เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นทีมผ่านการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ หรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เช่น การมี Co-working space การพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน

ปัจจัยที่ ๖ ด้านหัวหน้างาน เช่น การส่งเสริมให้มีการมอบหมายงาน การสอนงาน และการให้ Feedback ที่เหมาะสมในองค์กร การมีกลไกการเตรียมความพร้อมและพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรตั้งแต่แรกเริ่มของเส้นทางอาชีพ

ปัจจัยที่ ๗ ด้านการทำงานรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) เช่น การอนุญาตให้ทำงานนอกสถานที่ตั้ง หรือมีการกำหนดช่วงเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น การสนับสนุนทรัพยากรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่คล่องตัว

ทั้งนี้ แม้ปัจจัยด้าน “ผู้บริหาร” จะไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญในเชิงสถิติ แต่ถือเป็นผู้ที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนหน่วยงาน จึงควรมีการยกระดับปัจจัยดังกล่าว เช่น การสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายของหน่วยงานที่ชัดเจน การจัดลำดับความสำคัญของงาน และการส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตอบโจทย์ความต้องการ เป็นต้น

บทที่ ๔

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐)

๔.๑ วิสัยทัศน์ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ขับเคลื่อนระบบสถิติประเทศไทยเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

๔.๒ ภารกิจหลัก

๑. ขับเคลื่อนแผนแม่บทระบบสถิติประเทศไทยให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม
๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการใช้ประโยชน์จากระบบสถิติ
๓. เพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสถิติด้วยคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล
๔. สร้างความตระหนักรู้และส่งเสริมการใช้สถิติแก่ทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการเพิ่มความสามารถในการให้บริการ
๕. เพิ่มศักยภาพองค์กรในด้านบุคลากร เทคโนโลยี และองค์ความรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๔.๓ อำนาจหน้าที่

หน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถิติ พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๕ ให้สำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นหน่วยงานกลางของรัฐ ในการดำเนินการเกี่ยวกับสถิติตามหลักวิชาการ

มาตรา ๖ สำนักงานสถิติแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำแผนแม่บทสถิติเกี่ยวกับการดำเนินงานทางสถิติของรัฐ
๒. จัดทำมาตรฐานสถิติเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาางานสถิติของรัฐและเอกชน
๔. จัดทำสำมะโนหรือการสำรวจตัวอย่างหรืออำนวยความสะดวกให้มีการสำรวจด้านต่างๆ ของประเทศ
๕. ประสานงานและหารือร่วมกับหน่วยงาน เพื่อจัดทำแผนกำหนดความรับผิดชอบในการดำเนินงานทางสถิติตามแผนแม่บทตาม ๑
๖. แนะนำ ให้คำปรึกษา หรือความช่วยเหลือแก่หน่วยงานเกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน และระเบียบวิธีในการจัดเก็บข้อมูล ตลอดจนการประมวลผล และการวิเคราะห์ผลสถิติ
๗. ประสานกับหน่วยงานในการสร้างเครือข่ายสถิติ เพื่อให้ได้มาซึ่งฐานข้อมูลสถิติที่สำคัญและเป็นปัจจุบันของประเทศ
๘. ให้บริการสถิติแก่หน่วยงาน องค์กรเอกชน และบุคคลทั่วไป

๙. เผยแพร่สถิติและจัดให้มีการศึกษาอบรมวิชาความรู้เกี่ยวกับสถิติ
๑๐. ร่วมมือและประสานงานกับต่างประเทศและองค์การระหว่างประเทศในงานเกี่ยวกับสถิติ
๑๑. ปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

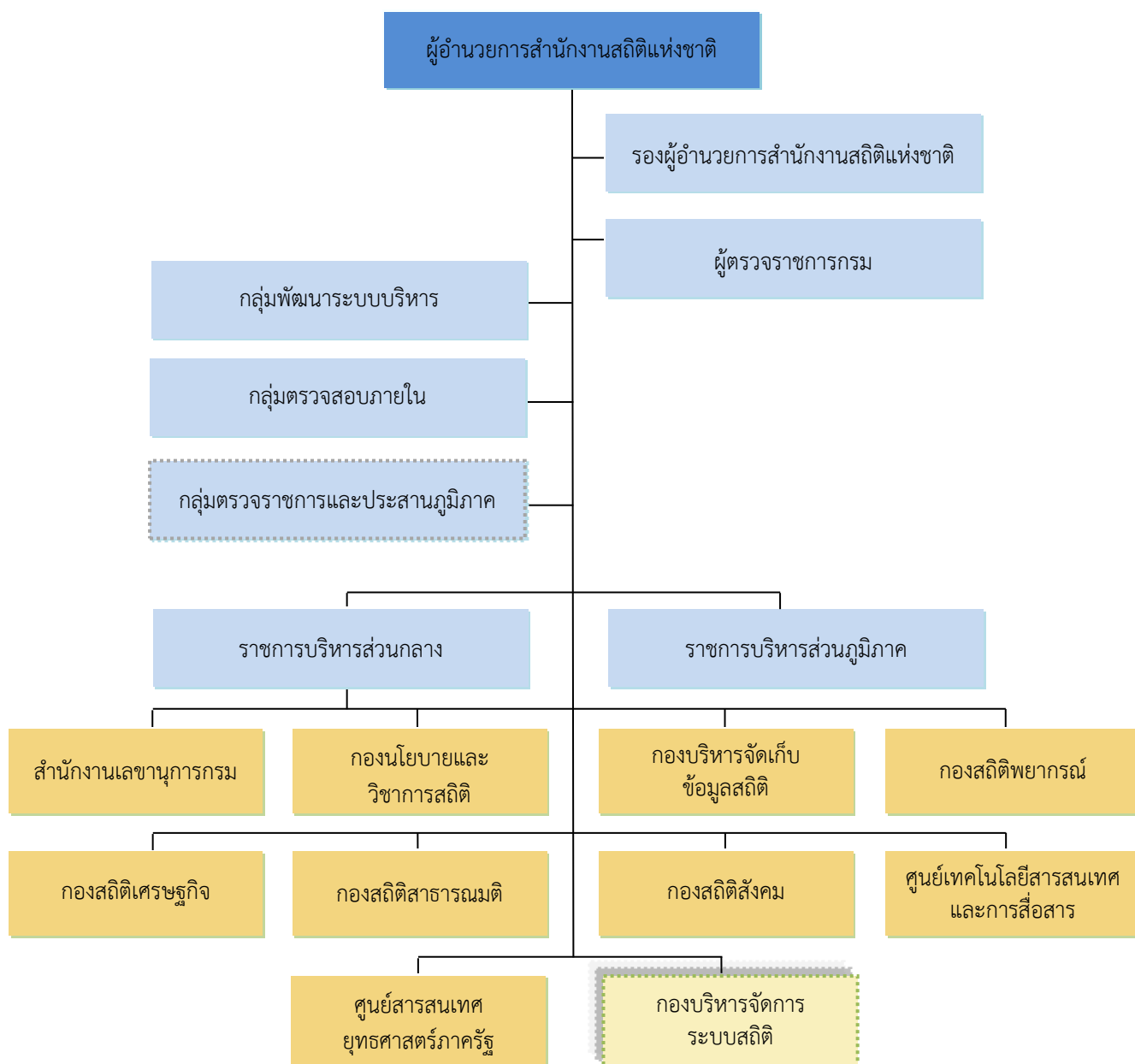
๔.๔ หน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ให้สำนักงานสถิติแห่งชาติ มีภารกิจในฐานะเป็นหน่วยงานกลางของรัฐในการดำเนินการเกี่ยวกับสถิติตามหลักวิชาการ และจัดทำสถิติเพื่อติดตาม ประเมินผล และสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายและแผนงานของรัฐ โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถิติ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒. จัดทำแผนแม่บทเกี่ยวกับการดำเนินงานทางสถิติของรัฐ
๓. เสนอแนะนโยบายและแนวทางการจัดทำมาตรฐานทางสถิติเสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อให้ความเห็นชอบ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีการใช้มาตรฐานสถิติตามหลักสากล
๔. บริหารจัดการข้อมูลสถิติทางการของประเทศ และการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อให้ทุกภาคส่วนใช้ประโยชน์ร่วมกัน
๕. จัดทำแผนโครงข่ายสารสนเทศของประเทศในการกำหนดกรอบและขอบเขตของข้อมูลของแต่ละหน่วยงานต้องรับผิดชอบ
๖. ผลิตและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในระดับมหภาค ด้วยวิธีการจัดทำสำมะโนหรือการสำรวจตัวอย่าง หรือจัดหาข้อมูลสถิติด้วยการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและวิธีการอื่นที่เหมาะสม และให้บริการข้อมูลสถิติทุกสาขาของประเทศ
๗. ผลิตและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการสนับสนุนนโยบายเร่งด่วนของรัฐและข้อมูลสถิติที่สำคัญที่ไม่มีหน่วยงานใดจัดทำ รวมทั้งประสานและให้คำปรึกษาในการจัดทำข้อมูลสถิติของหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
๘. พัฒนาตัวชี้วัดและชุดข้อมูลสถิติสารสนเทศ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์ภาวะการณ์ต่างๆ ของประเทศ
๙. ประสานงานกับองค์การระหว่างประเทศในด้านวิชาการสถิติ
๑๐. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงานหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ตามกฎหมายกระทรวงฯ สำนักงานสถิติแห่งชาติ มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ๗ กอง ๒ ศูนย์ และ ๒ กลุ่มงาน และมีสำนักงานสถิติจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยทำหน้าที่เชื่อมโยงเครือข่ายระบบสถิติของประเทศกระจายไปทุกจังหวัด ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จัดทำ วิเคราะห์ และให้บริการสถิติในระดับพื้นที่ โดยรับนโยบายทั้งจากสำนักงานสถิติแห่งชาติและผู้ว่าราชการจังหวัด แต่เพื่อให้การบริหารงานภายในสำนักงานสถิติแห่งชาติสอดคล้อง

กับการกิจและบทบาทที่เพิ่มขึ้นตามพระราชบัญญัติสถิติ พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานสถิติแห่งชาติ จึงได้แบ่งโครงสร้างภายใน ดังภาพ



เส้นทึบ ————— หมายถึง โครงสร้างตามกฎหมายกระทรวง

เส้นประ หมายถึง โครงสร้างที่จัดตั้งเพิ่มขึ้นเพื่อการบริหารงานภายใน

๔.๕ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิต สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคูณภาพชีวิตด้านการทำงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และส่งมอบงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	ระดับค่าเป้าหมาย			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				๖๘	๖๙	๗๐		
๑. ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๑. จำนวนครั้งหรือจำนวนกิจกรรมในการจัดระเบียบสถานที่ทำงาน	๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	๔	๔	๔	๑. กิจกรรม ๕ ส ๒. กิจกรรมลดภาวะโลกร้อน เช่น การประหยัดน้ำ - ไฟ ประหยัดกระดาษ มาตรการประหยัดพลังงาน ๓. การจัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น บัตรประตูเข้า-ออก ๔. การเตรียมความพร้อมในการรับมือในภาวะฉุกเฉิน เช่น เหตุการณ์ไฟไหม้ ๕. การปรับปรุง ช่อมแซม หรือขยายสถานที่ทำงาน	ศูนย์/กอง สถจ.
	๒. จัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานและอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๒. ร้อยละความพึงพอใจในการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และปรับปรุงระบบอุปกรณ์เทคโนโลยีให้ทันสมัยภายในสำนักงาน	๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	๘๐	๘๕	๙๐	การจัดหาหรือซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพเพียงพอและทันสมัย	ศท.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	ระดับค่าเป้าหมาย			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				๖๘	๖๙	๗๐		
๒. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบและ วิธีการทำงาน เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	จัดระบบและวิธีการทำงาน ที่เหมาะสมและชัดเจน เพื่อ เสริมสร้างประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการทำงาน	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามคำรับรองปฏิบัติราชการตาม ตัวชี้วัดที่สำคัญเพิ่มสูงขึ้น	๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ๒. การประเมินส่วนราชการตามเกณฑ์ PMQA ๓. การอบรมพัฒนาศมรรถนะตามสายงาน ที่ปฏิบัติ	พร. ศูนย์/กอง สธจ.
๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	มีหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม	๑. ร้อยละของความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน สถิติแห่งชาติ	๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	๘๐	๘๕	๙๐	๑. การจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่ง เพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็น ระดับสูงขึ้น ๒. การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาระบบงานเพื่อสนับสนุน การดำเนินนโยบายประสพการณ์หลากหลาย ๓. การส่งเสริมธรรมาภิบาลในการ บริหารงานบุคคล ๔. การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจ ของบุคลากร สสช. ที่มีต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	สธก.
		๒. ร้อยละของความผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร และพร้อมทุ่มเท ทำงาน เพื่อสร้างความสำเร็จ ให้แก่องค์กร	๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	๘๐	๘๕	๙๐	๑. กิจกรรมการถ่ายทอดประสบการณ์ เรียนรู้จากต่างแดน (สำหรับผู้ที่ได้รับทุน ศึกษาดูงานต่างประเทศ) ๒. การสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน สถิติแห่งชาติ	สธก./นว.

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	ระดับค่าเป้าหมาย			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				๖๘	๖๙	๗๐		
๑. ส่งเสริมให้มีการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี	๑. บุคลากรมีความรู้ สามารถดูแล ป้องกัน และรักษาสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้ ๒. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการความเครียดของตนเองและครอบครัว ๓. บุคลากรและครอบครัวมีสุขภาพที่ดี สามารถลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล	๑. จำนวนครั้งในการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพผ่านสื่อต่างๆ	๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	๔	๔	๔	๑. จัดกิจกรรมการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การบริหารจัดการความเครียด และทักษะการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม ๒. กิจกรรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพผ่านสื่อต่างๆ เช่น สารสถิติ จุลสาร	สกก./นว.
		๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี	๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๑. จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีและติดตามผลการรักษา ๒. จัดให้มีการตรวจวัดสายตาประจำปี	สกก.
๒. เสริมสร้างให้บุคลากรมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็ง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	๑. บุคลากรมีความสุขเพิ่มขึ้น ครอบครัวมีความอบอุ่น มีความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัวและสังคม	จำนวนครั้งในการจัดโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	๑	๑	๑	๑. กิจกรรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ๒. การปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ (New Normal) โดยการนับชั่วโมงทำงานในที่ตั้ง เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	สกก./นว.
	๒. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและดำรงชีวิต โดยยึดหลักตามแนวทางศาสนา	๑. จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	๓	๓	๓	กิจกรรมการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น บรรยายธรรมะ การทำบุญตักบาตรในวันสำคัญทางศาสนา ร่วมกิจกรรมทอดกฐิน ผ้าป่า	ศูนย์/กอง
		๒. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นแบบอย่างที่ดี	๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	๒	๒	๒	โครงการข้าราชการพลเรือนดีเด่น	สกก.

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรัก และความภาคภูมิใจในองค์กร

ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	ระดับค่าเป้าหมาย			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				๖๘	๖๙	๗๐		
๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมให้บุคลากรมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน	สำนักงานสถิติแห่งชาติมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่เหมาะสมและเสริมสร้างให้บุคลากรเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และวัฒนธรรมองค์กร	๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	๕	๕	๕	๑. กิจกรรมผู้บริหารพบบุคลากร ๒. การสื่อสารผ่าน Facebook/Line/การประชุมทางไกล (Video Conference) ๓. พัฒนาระบบสื่อสารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและวัฒนธรรมองค์กรอย่างชัดเจนและทั่วถึง	ศูนย์/กอง
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึก มีความรัก และความสามัคคีภายในองค์กร	๑. บุคลากรมีจิตสำนึกและพร้อมที่จะช่วยเหลือสังคมเพิ่มขึ้น	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคม	๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	๔	๔	๔	๑. กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่อสังคม เช่น การบริจาคเงินและสิ่งของให้แก่มูลนิธิ ผู้ด้อยโอกาส การจัดเลี้ยงอาหารกลางวันให้เด็กกำพร้าและคนชรา ๒. โครงการจิตอาสาเราทำดีด้วยหัวใจ	ศูนย์/กอง สจ.
	๒. บุคลากรมีความรักความสามัคคีภายในองค์กร และร่วมมือกันทำงานมากขึ้น	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	๕	๕	๕	๑. กิจกรรมตามประเพณีต่างๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ งานเกษียณอายุราชการประจำปี งานครบรอบก่อตั้งสำนักงาน ๒. กิจกรรมสานสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เช่น กีฬาภายในหน่วยงาน ๓. การรณรงค์แต่งเครื่องแบบ/เครื่องแต่งกายเสื้อประจำสำนักงาน	ศูนย์/กอง สจ.

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	ระดับค่าเป้าหมาย			โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				๖๘	๖๙	๗๐		
๑. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออม และการบริหารจัดการด้านการเงิน ให้แก่บุคลากร	บุคลากรมีความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออม	จำนวนครั้งในการให้ความรู้ เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการเงินและการออม	๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	๒	๒	๒	๑. กิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผน การบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล ๒. จัดอบรมโครงการ กบข. ๓. กิจกรรมส่งเสริมทัศนคติในการ ดำรงชีวิตตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	สลก./นว.
๒. การจัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และ สร้างความสุขให้แก่บุคลากร	ส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้	จำนวนกิจกรรมสวัสดิการที่ สำนักงานสถิติแห่งชาติจัด	๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	๕	๕	๕	๑. กองทุนสวัสดิการ กสข. ๒. ร้านค้าสวัสดิการ ๓. สวัสดิการให้ความช่วยเหลือกรณีภัยพิบัติ อุบัติภัย หรือเจ้าภาพงานศพ ๔. โครงการสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย ธ.กรุงไทย ธอส. ธ.ออมสิน ธ.อิสลาม ๕. โครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากร (ธนาคารออมสิน) ๖. ประกันชีวิตเมืองไทย , AIA ๗. สวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์	สลก.

ภาคผนวก



ที่ นร ๑๐๐๒.๒/๒๐

ถึง สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๒.๒/๓ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ขอความอนุเคราะห์
ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานสถิติแห่งชาติทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ตอบแบบสำรวจความผูกพัน
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ผ่านระบบออนไลน์ เพื่อประเมินระดับความสำเร็จ
ของการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ รวมทั้งเพื่อให้ส่วนราชการมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไป นั้น

ในการนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้ประมวลและวิเคราะห์ผลจากแบบสำรวจดังกล่าวแล้ว จึงขอส่ง
ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงานสถิติ
แห่งชาติ รายละเอียดตาม QR Code ท้ายหนังสือ และเพื่อประโยชน์ในการนำเสนอข้อมูลประเด็นสำคัญให้แก่
ผู้บริหารของส่วนราชการอันนำไปสู่การวางแผนปฏิบัติการ (Action plan) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ส่วนราชการอาจนำตัวอย่าง PowerPoint template ตามไฟล์ใน QR Code ไปใช้ประโยชน์ได้ ทั้งนี้ ผลการสำรวจ
ความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญในภาพรวม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้เผยแพร่บนเว็บไซต์
สำนักงาน ก.พ. ที่ <https://shorturl.ocsc.go.th/qr/engagementreport67> หรือ QR Code ท้ายหนังสือ
ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



กลุ่มกลยุทธ์การบริหารข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๔๒๖, ๖๔๒๑

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ hr.analytics@ocsc.go.th



ผลการสำรวจความผูกพันของ
สำนักงานสถิติแห่งชาติ

<https://shorturl.ocsc.go.th/r/a37a4df5>



ตัวอย่าง PowerPoint
Template

https://shorturl.ocsc.go.th/qr/template_engresults



ผลการสำรวจความผูกพัน
ในภาพรวม

<https://shorturl.ocsc.go.th/qr/engagementreport67>



Ordinary Civil Servants
**ENGAGEMENT
REPORT 2024**

รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สำนักงานสถิติแห่งชาติ

โดย สำนักงาน ก.พ.

คำนำ

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

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



ENGAGED



สำนักงาน ก.พ. ได้สำรวจความผูกพันมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 โดยเป็นการสำรวจแบบปีเว้นปี ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้พัฒนาแบบสำรวจฉบับใหม่เพื่อให้ผลดัชนีความผูกพันสามารถประเมินระดับความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และ**ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567** ได้ปรับปรุงแบบสำรวจให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันยิ่งขึ้น และดำเนินการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม – 19 เมษายน 2567 และได้จัดทำรายงานผลการสำรวจเผยแพร่ให้ส่วนราชการได้ใช้ประโยชน์

รายงานผลการสำรวจความผูกพันฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นหนึ่งในเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจสถานะของบุคลากรและองค์กร สามารถตัดสินใจและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาและออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม การจะสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นได้ ต้องเกิดจากการนำผลการสำรวจที่ได้ไปพัฒนาเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหารและทุกคนในองค์กร ทั้งหัวหน้างาน หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่และตัวข้าราชการด้วยต่อไป



กลุ่มกลยุทธ์การบริหารข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

สำนักงาน ก.พ.

กรกฎาคม 2567

สรุปสาระสำคัญ

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

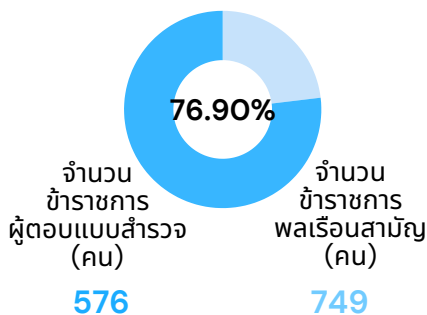
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สำนักงานสถิติแห่งชาติ



อัตราการตอบ
76.90%

ผู้ตอบแบบสำรวจ :
ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ทุกประเภทตำแหน่ง



ดัชนีความผูกพัน

78.48

ดัชนีความผูกพัน (Employee Engagement Index - EEI) :

ลดลงจากปี 2565 (-0.98)
โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

82.05



ความผูกพัน
ต่องาน

74.60



ความผูกพัน
ต่อองค์กร

78.78



แรงจูงใจ
ในบริการ
สาธารณะ

คะแนนเฉลี่ยของปัจจัย
ในงาน 10 ปัจจัย

ความมั่นคงในอาชีพ	82.83
ทีมงาน	80.56
ตัวงาน	78.95
หัวหน้างาน	76.30
หน่วยงาน	74.13
ผู้บริหาร	73.64
โอกาสในการเรียนรู้	73.52
สภาพแวดล้อมฯ เชิงบวก	71.82
New Normal	67.86
สุขภาพ&ความเป็นอยู่	66.23

ดัชนีความผูกพัน ตามกลุ่มช่วงอายุ (Generation)



Boomer
75.97



Gen X
81.56



Millennials
76.46



Gen Z
73.43

ข้อคำถามที่มีผู้ตอบเชิงบวกสูงสุด

3. ฉันรู้ว่างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร 95.31%

55. งานของฉันมีความมั่นคง 93.75%

30. หน่วยงานของฉันมีการเปิดเผยข้อมูลให้เข้าถึงและตรวจสอบได้ (Open Government) 93.58%

ข้อคำถามที่มีผู้ตอบเชิงบวกต่ำสุด

52. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีความสุขกายและจิตใจดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น 52.43%

48. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าการตอบแทนของฉันเหมาะสม 57.81%

54. ฉันสามารถใช้ทรัพยากรที่หน่วยงานจัดหาให้ได้อย่างเพียงพอต่อการทำในรูปแบบ New Normal 64.93%

สารบัญ

คำนำ

สรุปสาระสำคัญ

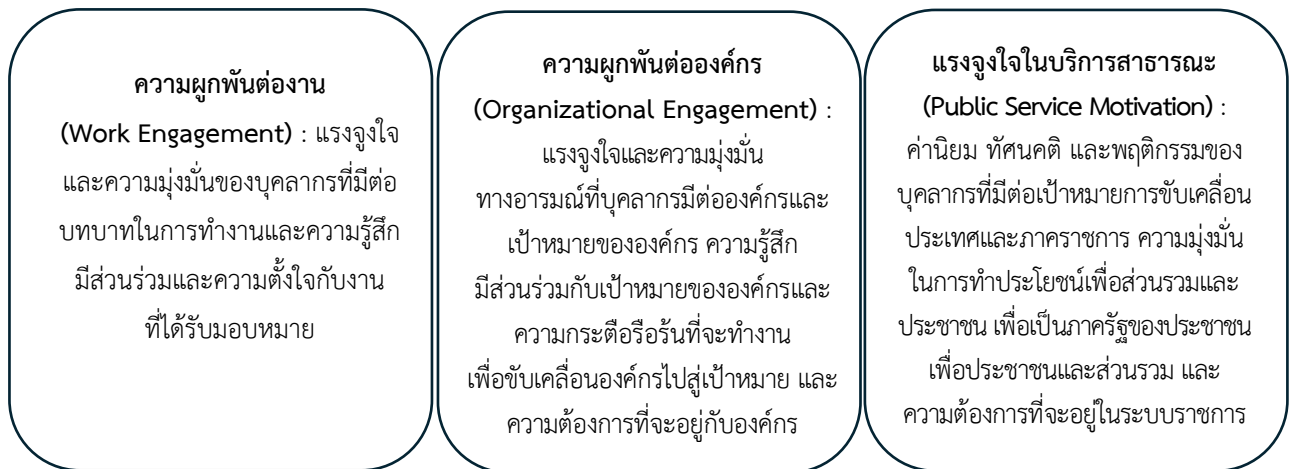
ส่วนที่ 1	บทนำ	1
	- กรอบแนวคิด	
	- เครื่องมือการสำรวจ	
	- การดำเนินการสำรวจ	
ส่วนที่ 2	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ	5
ส่วนที่ 3	ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ	6
ส่วนที่ 4	ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน	7
ส่วนที่ 5	ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ	8
ส่วนที่ 6	สรุปผลการสำรวจของส่วนราชการระดับกระทรวง	10
ภาคผนวก	Dashboard แสดงรายละเอียดผลการสำรวจความผูกพัน	11
	• ภาพรวมผลสำรวจ	
	• ความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	
	• ร้อยละของความคิดเห็นเชิงบวกต่อดัชนีความผูกพันรายข้อคำถาม	
	• ร้อยละของความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยในงานรายข้อคำถาม	
	• รายละเอียดผลการสำรวจความผูกพันจำแนกตามกลุ่ม Workforce Segmentation	
	• ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งสูงสุดและต่ำสุด 5 อันดับแรก	
	• ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ	

ส่วนที่ 1 : บทนำ

กรอบแนวคิด

นิยามความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

“ความมุ่งมั่น ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งวัดได้จากการแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายของหน่วยงานและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน” ซึ่งวัดระดับความผูกพันใน 3 มิติ คือ



ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน พัฒนาโดยใช้แนวคิด “Employee Experience” ในการระบุระบบนิเวศในการทำงานคำนึงถึงบุคลากรเป็นศูนย์กลาง (Employee-centric Approach) สรุปตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 “Employee Experience” ของข้าราชการพลเรือนสามัญ

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

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

 โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)	โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา และการเติบโตทางเส้นทางอาชีพ
 ความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)	ความมั่นคงของอาชีพ งานเป็นที่ยอมรับของสังคม และความมั่นคงขององค์กร
 การทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)	การปฏิบัติราชการที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน โดยมีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล และมีการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กรอบแนวคิดในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ สรุปลได้ตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เครื่องมือการสำรวจ

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

1. โครงสร้างแบบสำรวจ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ เป็นข้อคำถามปลายปิดเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และสถานภาพการสมรส จำนวน 4 ข้อ

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

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 61 ข้อ ประกอบด้วย

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

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

- **ข้อคำถามปลายเปิด** ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาต่อไปในอนาคต จำนวน 1 ข้อ

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

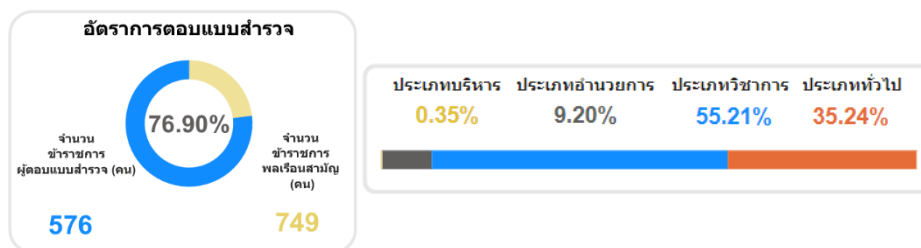
การดำเนินการสำรวจ

สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันในรูปแบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม - 19 เมษายน 2567 โดยเป็นการสำรวจแบบสำมะโน (Census) ให้สิทธิข้าราชการทุกคนในการตอบแบบสำรวจอย่างเสรีก็ตาม ได้แจ้งจำนวนเป้าหมายขึ้นต่ำตามประเภทตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการซึ่งคำนวณค่าทางสถิติไว้ด้วย

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

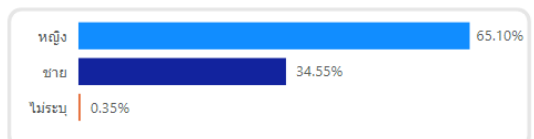
ประชากร ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภทและระดับตำแหน่ง คือ ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป สังกัดราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคใน 19 กระทรวง และส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง รวม 143 ส่วนราชการ จำนวนทั้งสิ้น 423,710 คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2565 และ กุมภาพันธ์ 2567) โดยประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีจำนวน 749 คน

ผู้ตอบแบบสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ประกอบด้วย ข้าราชการประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป จำนวน 576 คน คิดเป็นร้อยละ 76.90 ของจำนวนประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยพบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 55.21 รองลงมาเป็นประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 35.24 ประเภทอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 9.20 และประเภทบริหาร คิดเป็นร้อยละ 0.35 ตามลำดับ

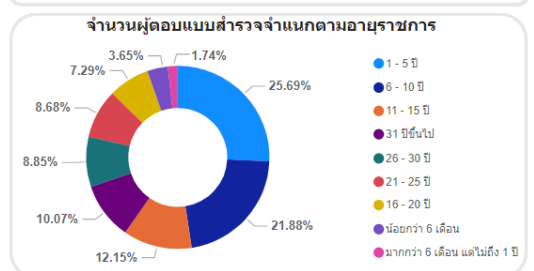


จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจจำแนกตามกลุ่มต่าง ๆ

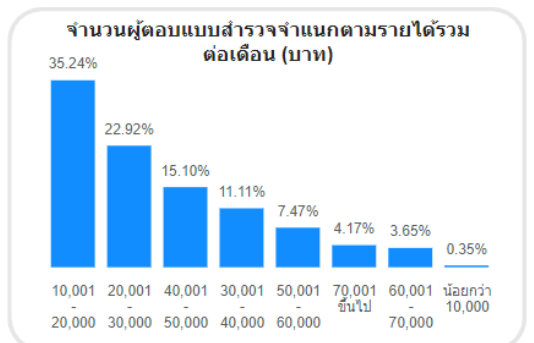
- **เพศ** ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.10 เพศชาย ร้อยละ 34.55 และไม่ระบุ ร้อยละ 0.35 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด



- **อายุราชการ** ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรกมีราชการมาแล้ว 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.69 รองลงมาคือ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.88 และอันดับสามอยู่ระหว่าง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.15 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด



- **รายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือน** ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรกมีระดับรายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 35.24 รองลงมาอยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 22.92 และอันดับสามอยู่ระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท ร้อยละ 15.10



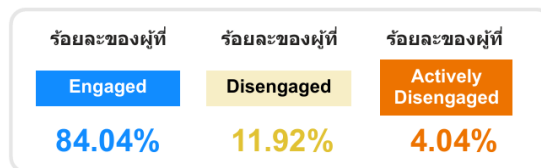
ส่วนที่ 3 : ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

คะแนนความผูกพันรวมของสำนักงานสถิติแห่งชาติ คิดเป็น 78.48 ลดลงจากปี 2565 (-0.98) โดยมีคะแนนความผูกพันในแต่ละมิติ ดังนี้ คะแนนความผูกพันต่องาน คิดเป็น 82.05 คะแนนความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็น 74.60 และคะแนนแรงจูงใจในบริการสาธารณะ คิดเป็น 78.78

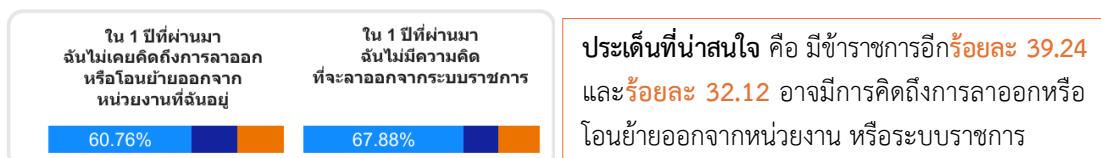


เมื่อวิเคราะห์กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่า

- ผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 84.04 อยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพัน (Engaged)¹ ร้อยละ 11.92 อยู่ในกลุ่มที่ความผูกพันต่ำ (Disengaged)² และร้อยละ 4.04 อยู่ในกลุ่มที่ไม่มีความผูกพัน (Actively Disengaged)³



- ผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 60.76 ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงาน ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา และร้อยละ 67.88 ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา



¹ กลุ่มที่มีความผูกพัน (Engaged) สะท้อนแนวโน้มของผู้ที่มีความมุ่งมั่นและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ แสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน รู้สึกร่วมกับเป้าหมายของส่วนราชการและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งมีแนวโน้มที่จะตั้งใจทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน (ผู้ที่ตอบเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง)

² กลุ่มที่ความผูกพันต่ำ (Disengaged) สะท้อนแนวโน้มของผู้ที่อาจขาดความมุ่งมั่นและไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะทำงานเท่าที่ได้รับมอบหมายและอาจผลิตผลงานได้ไม่เป็นไปตามความคาดหวังเนื่องจากไม่มีความกระตือรือร้นในงานและไม่รู้สึกร่วมกับเป้าหมายของส่วนราชการ อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสำรวจกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะอยู่กับส่วนราชการหรือในภาคราชการโดยไม่โอนย้ายหรือลาออก (ผู้ที่ตอบเฉย ๆ)

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

ส่วนที่ 4 : ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่มีต่อปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ (82.83) รองลงมา คือ ด้านทีมงาน (80.56) และอันดับที่สาม คือ ด้านตัวงาน (78.95)

ปัจจัย	คะแนนเฉลี่ย
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	82.83
ด้านทีมงาน	80.56
ด้านตัวงาน	78.95
ด้านหัวหน้างาน	76.30
ด้านหน่วยงาน	74.13
ด้านผู้บริหาร	73.64
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	73.52
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	71.82
ด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)	67.86
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	66.23

เมื่อพิจารณาข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีจำนวนผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) สูงสุด คือ ข้อ 3 “ฉันรู้ว่าการที่ฉันมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร” และต่ำสุด คือ ข้อ 52 “นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น” (รายละเอียดข้อคำถามปรากฏตามภาคผนวก)

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) สูงที่สุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของผู้เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ฉันรู้ว่าการที่ฉันมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	95.31%
55. งานของฉันมีความมั่นคง	93.75%
30. หน่วยงานของฉันมีการเปิดเผยข้อมูลให้เข้าถึงและตรวจสอบได้ (Open Government)	93.58%
19. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ	91.32%
31. หน่วยงานของฉันมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการและกระบวนการทำงาน โดยอาศัยเทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัล (Digital Government) ได้อย่างเหมาะสม	90.63%

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) ต่ำที่สุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของผู้เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง
52. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น	52.43%
48. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันเหมาะสม	57.81%
54. ฉันสามารถใช้ทรัพยากรที่หน่วยงานจัดหาให้ได้อย่างเพียงพอต่อการทำงานรูปแบบ New Normal	64.93%
51.สวัสดิการเพิ่มเติมที่หน่วยงานของฉันจัดให้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน เช่น สวัสดิการกัญเงิน สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น	66.15%
53. หน่วยงานของฉันมีนโยบาย/แนวปฏิบัติที่ตอบโจทย์การทำงานในยุค New Normal เช่น การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง การปฏิบัติงานโดยเหลื่อมเวลา เป็นต้น	67.01%

ส่วนที่ 5 : ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพัน ของข้าราชการพลเรือนสามัญ

จากการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพิจารณาอิทธิพลของปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า มี 7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยเรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

1. ด้านตัวงาน
2. ด้านความมั่นคงในอาชีพ
3. ด้านหน่วยงาน
4. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา
5. ด้านทีมงาน
6. ด้านหัวหน้างาน
7. ด้านการทำงานรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)

ดังนั้น ในการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนราชการควรเน้นให้ความสำคัญกับ 7 ปัจจัยข้างต้น โดยมีตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น ดังนี้

ปัจจัย	ตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัย
ด้านตัวงาน	• การสื่อสารถึงความสำคัญและความสอดคล้องของงานกับเป้าหมายองค์กร รวมถึงเป้าหมายของงานที่เป็นรูปธรรม • การให้อิสระในการออกแบบกระบวนการทำงานโดยเน้นไปที่การวัดผลสัมฤทธิ์ของการทำงานเป็นหลัก • การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ และความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	• การปลูกฝังทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับความมั่นคงของระบบราชการควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้งานราชการเป็นที่ยอมรับของสังคม และบุคลากรไม่ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม
ด้านหน่วยงาน	• การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จและจัดลำดับความสำคัญของภารกิจงานขององค์กรให้ชัดเจน • การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลอย่างเหมาะสม • การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะตำแหน่งสำคัญ • การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร • มีช่องทางการสื่อสารแบบสองทางภายในองค์กรที่ทั่วถึง รวดเร็ว และมีการตอบสนองต่อความต้องการหรือ feedback ของคนในองค์กร • การเจ้าหน้าที่มีกรอบแนวคิดในการทำงานโดยยึดคนเป็นศูนย์กลาง สร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของฝ่ายนโยบายกับผู้ปฏิบัติงาน มีความเป็นมืออาชีพ และปฏิบัติงานอย่างมีจรรยาบรรณ • การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรเพื่อสร้างความภาคภูมิใจและดึงดูดคนมีศักยภาพเข้ามาในองค์กร

ปัจจัย	ตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัย
ด้านโอกาส ในการเรียนรู้ และพัฒนา	● การพัฒนาและสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ● การดำเนินการเกี่ยวกับการเติบโตในอาชีพในระยะเวลาที่เหมาะสม ตามความรู้ความสามารถของบุคคล ● การมีกลไกที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง ทัวถึง สอดคล้องกับความต้องการ โดยมีการช่วยจัดอุปสรรค
ด้านทีมงาน	● การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นทีมผ่านการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ หรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม ● การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เช่น การมี Co-working space ● การพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน
ด้านหัวหน้างาน	● การส่งเสริมให้มีการมอบหมายงาน การสอนงาน และการให้ Feedback ที่เหมาะสมในองค์กร ● การมีกลไกการเตรียมความพร้อมและพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรตั้งแต่แรกเริ่มของเส้นทางอาชีพ
ด้านการทำงาน New Normal	● การอนุญาตให้ทำงานนอกสถานที่ตั้ง หรือมีการกำหนดช่วงเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น ● การสนับสนุนทรัพยากรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่คล่องตัว

ทั้งนี้ แม้ปัจจัยด้าน “ผู้บริหาร” จะไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญในเชิงสถิติ แต่ถือเป็นผู้ที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนหน่วยงาน จึงควรมีการยกระดับปัจจัยดังกล่าว เช่น การสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายของหน่วยงานที่ชัดเจน การจัดลำดับความสำคัญของงาน และการส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตอบโจทย์ความต้องการ เป็นต้น

ส่วนที่ 6 : สรุปผลการสำรวจของส่วนราชการระดับกระทรวง

ผลการสำรวจของส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สรุปได้ดังนี้

1. คะแนนความผูกพัน ความผูกพันรวมคิดเป็น 78.18 เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (+0.03)

ส่วนราชการ	ความผูกพันรวม	เทียบกับปี 2565	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
ภาพรวมกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	78.18	+0.03	81.59	74.35	78.61

2. คะแนนปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน เมื่อพิจารณาในภาพรวมของกระทรวง พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ และคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

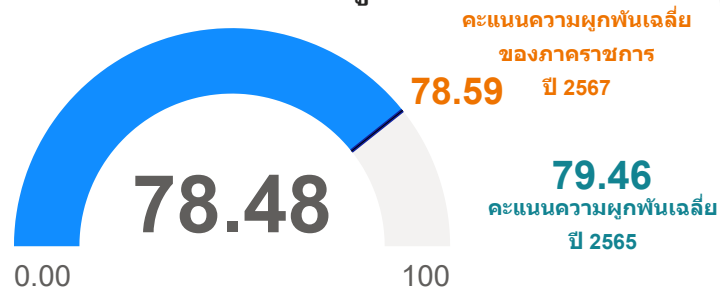
ปัจจัย	คะแนน	ส่วนต่างจากปี 2565
1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	82.94	-0.38
2. ด้านทีมงาน	79.77	-0.06
3. ด้านตัวงาน	78.06	-0.59
4. ด้านหัวหน้างาน	74.63	+2.68
5. ด้านหน่วยงาน	71.81	-4.33
6. ด้านผู้บริหาร	70.71	-0.84
7. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	70.47	-2.95
8. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	69.05	+0.90
9. ด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)	67.25	-
10. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	63.73	-1.78

ภาคผนวก

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ภาพรวมผลสำรวจ

คะแนนความผูกพันรวม



ความผูกพัน
ต่องาน

82.05

ความผูกพัน
ต่อองค์กร

74.60

แรงจูงใจใน
บริการสาธารณะ

78.78

ร้อยละของผู้ที่

Engaged

84.04%

ร้อยละของผู้ที่

Disengaged

11.92%

ร้อยละของผู้ที่

Actively
Disengaged

4.04%

ใน 1 ปีที่ผ่านมา
ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออก
หรือโอนย้ายออกจาก
หน่วยงานที่ฉันอยู่

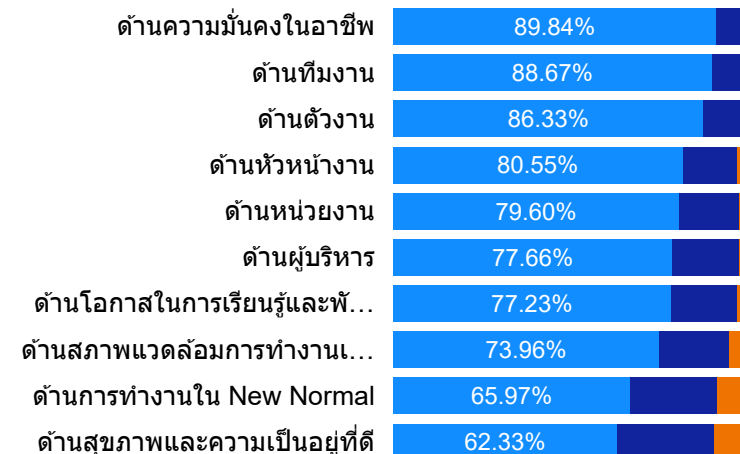
60.76%

ใน 1 ปีที่ผ่านมา
ฉันไม่มีความคิด
ที่จะลาออกจากระบบราชการ

67.88%

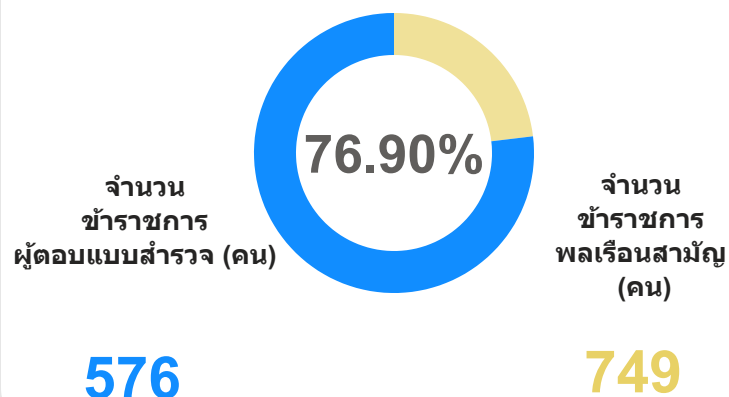
สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ความเห็นต่อปัจจัย 10 ด้าน

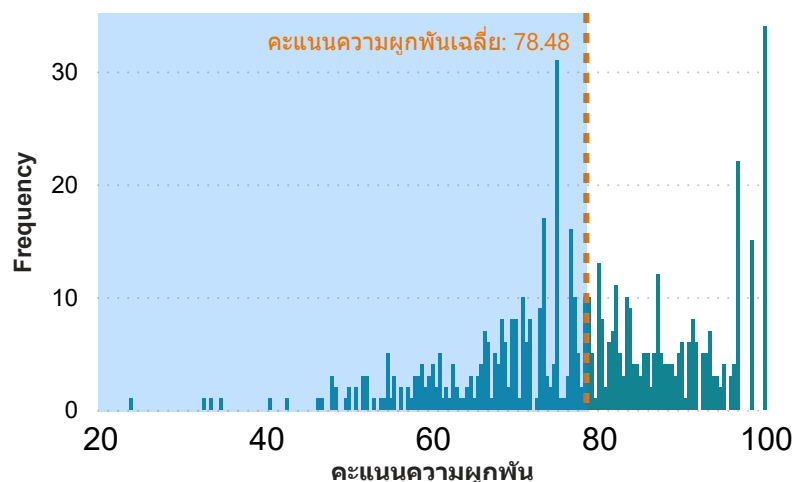


Sentiments Positive Neutral Negative

อัตราการตอบแบบสำรวจ



ความถี่ของคะแนนความผูกพัน



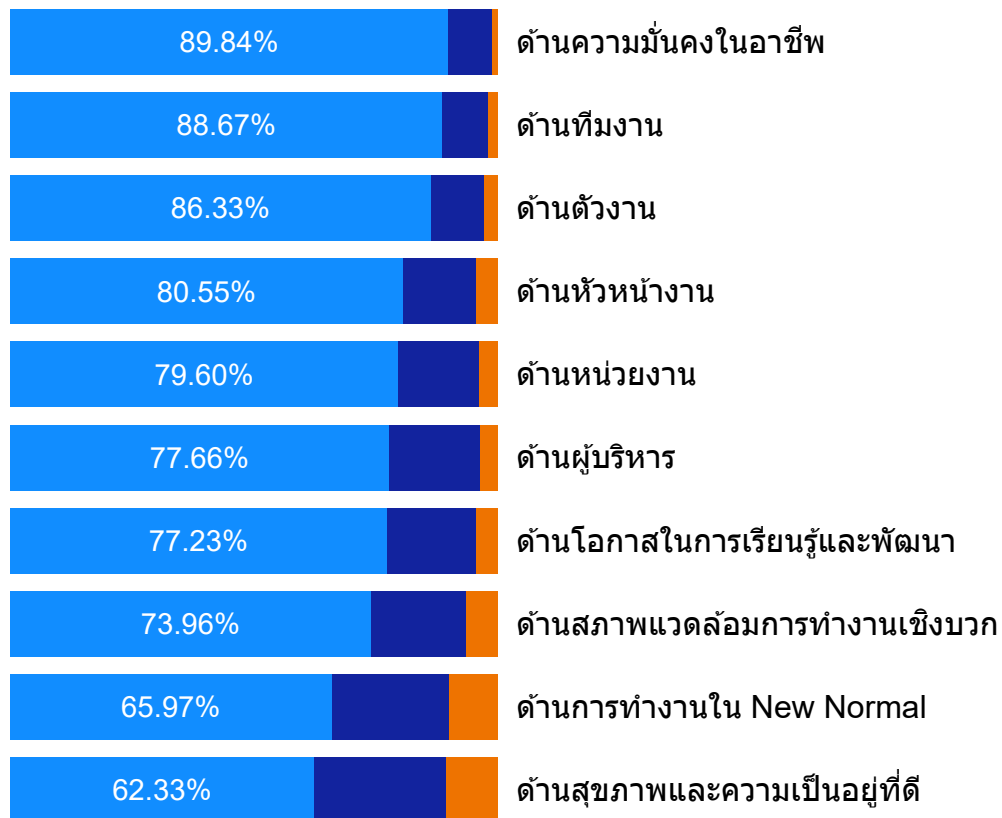
ส่วนราชการระดับกรม ที่มีคะแนนความผูกพันสูงสุด 5 อันดับแรก

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

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน 10 ด้าน



Sentiments ● Positive ● Neutral ● Negative

คะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านต่าง ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของภาคราชการ



*คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของภาคราชการ

คะแนนความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

2567
78.48

2565
79.46

Response Scale

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

ความผูกพันต่อ งาน		2567	2565
	05. ฉันรู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	82.64%	84.66%
	06. ฉันมองหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อให้งานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	93.23%	92.04%
	07. ฉันยินดีทุ่มเทพลังกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	90.28%	93.79%
	08. ฉันมักจะอดทนและบากบั่นแม้จะเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายเพื่อให้งานสำเร็จ	92.88%	92.62%
ความผูกพันต่อ องค์กร	09. ฉันรู้สึกภูมิใจในงานที่ฉันทำ	89.06%	93.20%
	38. ฉันบอกกล่าวกับผู้อื่นว่าหน่วยงานของฉันเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วยอย่างยิ่ง	73.61%	72.04%
	39. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานที่ฉันทำงานอยู่	60.76%	59.81%
	40. ฉันภาคภูมิใจในหน่วยงานของฉัน	78.65%	82.33%
	41. ฉันยินดีทำงานส่วนรวมของหน่วยงานเมื่อหน่วยงานต้องการ	89.76%	91.46%
แรงจูงใจใน บริการสาธารณะ	42. ฉันเชื่อในเป้าหมาย พันธกิจ และการทำงานของหน่วยงานของฉัน	83.33%	86.99%
	57. ฉันพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้บางครั้งฉันจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม	91.84%	93.79%
	58. การสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นกับประชาชนและสังคมโดยรวมมีความสำคัญกับฉันมากกว่าความสำเร็จส่วนบุคคล	91.67%	92.82%
	59. การทำในสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อประชาชนและส่วนรวมสำคัญที่สุด แม้บางครั้งอาจจะขัดกับความสนใจของฉัน	90.97%	91.65%
	60. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ	67.88%	69.13%

ด้านตัวเองงาน (My Work)

Response Scale

2567

2565

01. ฉันมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน

75.00%

75.73%

02. งานของฉันทำให้ฉันรู้สึกมีคุณค่า

84.90%

87.18%

03. ฉันรู้ว่ทำงานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร

95.31%

96.12%

04. ฉันได้รับมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน

90.10%

89.51%

ด้านทีมงาน (My Team)

Response Scale

2567

2565

17. ฉันสามารถพึ่งพาทีมงานของฉันได้เมื่อฉันประสบปัญหาในการทำงาน

89.41%

91.65%

18. ทีมงานของฉันใส่ใจในสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน

84.55%

84.66%

19. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ

91.32%

93.40%

20. การสื่อสารและการแบ่งปันข้อมูลในทีมงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

89.41%

90.87%

ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)

Response Scale

2567

2565

10. หัวหน้าของฉันส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานของทีม

82.96%

86.25%

11. หัวหน้าของฉันและฉันสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้

83.13%

84.86%

12. Feedback ที่ฉันได้รับจากหัวหน้าของฉันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของฉัน

81.68%

83.00%

13. ฉันได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม

78.60%

82.90%

14. หัวหน้าของฉันสามารถตอบสนองต่ออุปสรรคหรือความล้มเหลวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

77.49%

79.00%

15. หัวหน้าของฉันสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

77.04%

80.08%

16. หัวหน้าของฉันส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของฉัน

82.96%

84.86%

Sentiments

- Positive
- Neutral
- Negative

ด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)

Response Scale

2567

2565

21. ผู้บริหารสามารถจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ดี

77.10%

82.02%

22. ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ ทิศทาง และลำดับความสำคัญของงานได้อย่างชัดเจน

79.20%

80.04%

23. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับบุคลากร

71.90%

78.63%

24. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของการทำงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

82.84%

86.46%

25. ผู้บริหารและฉันสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้

73.86%

77.53%

26. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร

79.65%

81.85%

27. ผู้บริหารทำงานร่วมกันเป็นทีม

79.12%

82.96%

Sentiments Positive Neutral Negative
Positive Neutral Negative

ด้านหน่วยงาน (My Agency)

Response Scale

2567

2565

28. หน่วยงานของฉันทันสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ

77.60%

78.52%

29. หน่วยงานของฉันทันประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน เช่น การให้บริการประชาชนที่ดีเยี่ยม เป็นต้น

84.00%

83.40%

30. หน่วยงานของฉันทันมีการเปิดเผยข้อมูลให้เข้าถึงและตรวจสอบได้ (Open Government)

93.74%

92.01%

31. หน่วยงานของฉันทันมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการและกระบวนการทำงาน โดยอาศัยเทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัล (Digital Government) ได้อย่างเหมาะสม

90.78%

87.16%

32. การสื่อสารภายในหน่วยงานของฉันทันมีประสิทธิภาพ

75.83%

76.85%

33. ฉันมั่นใจว่าเมื่อฉันร้องเรียนการกระทำผิดทางวินัย จะมีการดำเนินการอย่างเหมาะสม

76.69%

77.87%

34. หากฉันมีความคับข้องใจโดยมีเหตุเกิดจากผู้บังคับบัญชา ฉันสามารถร้องทุกข์ และจะมีการพิจารณาอย่างเหมาะสม

73.39%

77.08%

35. หน่วยงานของฉันทันปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม

70.38%

-

36. การเจ้าหน้าที่ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของฉันทัน เปิดกว้าง พร้อมรับฟัง โดยไม่ละเมิดความลับของผู้อื่น

78.31%

73.08%

37. การเจ้าหน้าที่ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของฉันทัน ให้บริการและทำงานได้อย่างรวดเร็วทันการณ์

75.04%

68.42%

โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)

Response Scale

2567

2565

43. ฉันเข้าใจและมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง

76.00%

77.63%

44. ฉันสามารถเข้าถึงโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาที่เหมาะสมเมื่อฉันต้องการ

82.12%

84.27%

45. ฉันได้รับการหมุนเวียนงานที่เป็นประโยชน์กับการทำงานของฉัน

73.57%

-

สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)

Response Scale

2567

2565

46. บุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานยอดเยี่ยมได้รับการยอมรับ หรือรางวัลอย่างเหมาะสม

78.30%

77.09%

47. ฉันพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

78.47%

78.83%

48. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันเหมาะสม

57.81%

59.61%

49. ฉันสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์และตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

81.25%

80.97%

สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)

Response Scale

2567

2565

50. ฉันมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

68.40%

67.96%

51. สวัสดิการเพิ่มเติมที่หน่วยงานของฉันจัดให้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน
เช่น สวัสดิการกักเงิน สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น

66.15%

-

52. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี
เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น

52.43%

67.18%

การทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)

Response Scale

2567

2565

53. หน่วยงานของฉันมีนโยบาย/แนวปฏิบัติที่ตอบโจทยการทำงานในยุค New Normal
เช่น การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง การปฏิบัติงานโดยเหลื่อมเวลา เป็นต้น

67.01%

-

54. ฉันสามารถใช้ทรัพยากรที่หน่วยงานจัดหาให้ได้อย่างเพียงพอต่อการทำงานรูปแบบ New Normal

64.93%

-

ความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)

Response Scale

2567

2565

55. งานของฉันมีความมั่นคง

93.75%

95.15%

56. งานของฉันเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง

85.94%

85.83%

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายละเอียดผลการสำรวจความผูกพันจำแนกตามกลุ่ม Workforce Segmentation

ประเภทตำแหน่ง	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
บริหาร	90.83	97.50	87.50	87.50
อำนวยการ	87.03	89.25	85.75	86.08
ทั่วไป	79.74	82.93	75.57	80.73
วิชาการ	76.16	80.19	72.04	76.26

กำลังคนคุณภาพ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
กำลังคนคุณภาพ	80.08	86.43	73.29	80.54

เพศ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
หญิง	79.17	83.15	75.19	79.18
ชาย	77.20	80.00	73.57	78.05
ไม่ระบุ	74.17	80.00	67.50	75.00

Generation*	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
Gen X	81.56	85.53	78.00	81.15
Millennials	76.46	79.47	72.57	77.34
Boomer	75.97	82.50	72.50	72.92
Gen Z	73.43	79.20	66.60	74.50

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

อายุราชการ	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
31 ปีขึ้นไป	84.12	87.59	81.47	83.30
น้อยกว่า 6 เดือน	81.77	83.33	79.52	82.44
21 - 25 ปี	81.73	86.20	78.00	81.00
26 - 30 ปี	80.28	85.59	76.08	79.17
11 - 15 ปี	79.37	83.86	74.43	79.82
16 - 20 ปี	78.52	82.26	74.88	78.42
มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี	76.42	83.00	70.00	76.25
6 - 10 ปี	76.08	79.21	72.06	76.98
1 - 5 ปี	75.81	78.51	72.03	76.90

รายได้รวม	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
60,001 - 70,000	89.21	92.14	88.57	86.90
70,001 ขึ้นไป	86.53	88.96	83.13	87.50
50,001 - 60,000	82.10	87.33	78.60	80.38
40,001 - 50,000	80.16	85.11	76.21	79.17
10,001 - 20,000	77.59	80.57	73.60	78.60
30,001 - 40,000	76.54	80.63	71.64	77.34
20,001 - 30,000	75.39	78.48	71.63	76.04
น้อยกว่า 10,000	73.75	77.50	62.50	81.25

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายละเอียดผลการสำรวจความผูกพันจำแนกตามกลุ่ม Workforce Segmentation (ต่อ)

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ส่วนราชการระดับกระทรวง 10 อันดับแรก ตามคะแนนความผูกพันรวม

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

ส่วนราชการระดับกรม 10 อันดับแรก ตามคะแนนความผูกพันรวม

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

คะแนนความผูกพันของบุคลากร ของส่วนราชการระดับกระทรวงต้นสังกัด

ส่วนราชการระดับกระทรวง	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	78.18	81.59	74.35	78.61

ส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงเดียวกัน ที่มีคะแนนความผูกพันรวมอันดับแรก

ส่วนราชการระดับกรม	คะแนนความผูกพันรวม	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
กรมอุตุนิยมวิทยา	80.08	82.97	77.05	80.21

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งสูงสุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ฉันรู้ว่าจะงานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	95.31%
55. งานของฉันมีความมั่นคง	93.75%
30. หน่วยงานของฉันมีการเปิดเผยข้อมูลให้เข้าถึงและตรวจสอบได้ (Open Government)	93.58%
19. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ	91.32%
31. หน่วยงานของฉันมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการและกระบวนการทำงาน โดยอาศัยเทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัล (Digital Government) ได้อย่างเหมาะสม	90.63%

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งต่ำสุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
52. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น	52.43%
48. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันเหมาะสม	57.81%
54. ฉันสามารถใช้ทรัพยากรที่หน่วยงานจัดหาให้ได้อย่างเพียงพอต่อการทำงานรูปแบบ New Normal	64.93%
51. สวัสดิการเพิ่มเติมที่หน่วยงานของฉันจัดให้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน เช่น สวัสดิการกู้ยืมเงิน สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น	66.15%
53. หน่วยงานของฉันมีนโยบาย/แนวปฏิบัติที่ตอบโจทยการทำงานในยุค New Normal เช่น การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง การปฏิบัติงานโดยเหลื่อมเวลา เป็นต้น	67.01%

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

ประเภทตำแหน่ง	ร้อยละ
วิชาการ	55.21%
ทั่วไป	35.24%
อำนวยการ	9.20%
บริหาร	0.35%
รวม	100.00%

อายุราชการ	ร้อยละ
1 - 5 ปี	25.69%
6 - 10 ปี	21.88%
11 - 15 ปี	12.15%
31 ปีขึ้นไป	10.07%
26 - 30 ปี	8.85%
21 - 25 ปี	8.68%
16 - 20 ปี	7.29%
น้อยกว่า 6 เดือน	3.65%
มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี	1.74%
รวม	100.00%

เพศ	ร้อยละ
หญิง	65.10%
ชาย	34.55%
ไม่ระบุ	0.35%
รวม	100.00%

Generation*	ร้อยละ
Millennials	52.43%
Gen X	42.19%
Gen Z	4.34%
Boomer	1.04%
รวม	100.00%

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

รายได้รวมที่ได้รับจากรัฐต่อเดือน (บาท)	ร้อยละ
10,001 - 20,000	35.24%
20,001 - 30,000	22.92%
40,001 - 50,000	15.10%
30,001 - 40,000	11.11%
50,001 - 60,000	7.47%
70,001 ขึ้นไป	4.17%
60,001 - 70,000	3.65%
น้อยกว่า 10,000	0.35%
รวม	100.00%

กลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ร้อยละ
ข้าราชการทั่วไป	93.92%
กำลังคนคุณภาพ	6.08%
รวม	100.00%