Ordinary Civil Servants
ENGAGEMENT REPORT

2026



รายงาน ผลการสำรวจ ความผูกพัน

ของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

โดย สำนักงาน ก.พ.

เกริ่นนำ



รัฐบาลกำหนดให้ “ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ” เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. 2561 – 2580)

ทำไมต้องดัชนีความผูกพัน

บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันสูง มีแนวโน้มที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ผลลัพธ์ขององค์กร มีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และสามารถสร้างสมดุลในชีวิตได้

ดังนั้น การที่บุคลากรภาครัฐมีความผูกพันสูง จึงนำไปสู่การพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร ในการส่งมอบบริการสาธารณะที่ตอบโจทย์ความต้องการของประชาชน

สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการ

เริ่มสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 โดยพัฒนาแบบสำรวจฉบับใหม่ในปี พ.ศ. 2565 และดำเนินการสำรวจแบบปีเว้นปีมาอย่างต่อเนื่อง

ในปี พ.ศ. 2569 ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพัน ผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 30 มีนาคม ถึงวันที่ 22 พฤษภาคม 2569 และได้จัดทำรายงานผลการสำรวจพร้อม Dashboard เผยแพร่ให้ส่วนราชการได้ใช้ประโยชน์

สำหรับส่วนราชการ

รายงานผลการสำรวจความผูกพัน จัดทำขึ้นเพื่อเป็น “กระจกสะท้อนและเครื่องมือวางแผน” สำหรับผู้บริหาร ทีม HR และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้เข้าใจสภาวะของบุคลากรและองค์กร ได้มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนางาน HR และออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างเหมาะสม

สิ่งสำคัญในการยกระดับความผูกพันของบุคลากรให้เกิดผล คือ การนำผลการสำรวจไปต่อยอดเป็น Action Plan ในการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งการสื่อสารกับบุคลากรอย่างจริงจัง โดยอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหารและการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร ทั้งหัวหน้างาน หน่วยงานการเจ้าหน้าที่และตัวข้าราชการเองด้วย



กลุ่มกลยุทธ์การบริหารข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
สำนักงาน ก.พ.
สิงหาคม 2569

สรุปสาระสำคัญ

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

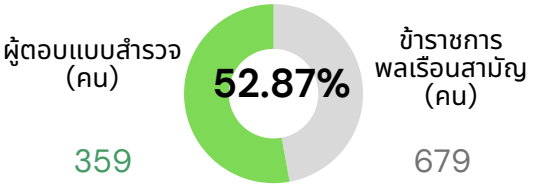
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

มีคะแนนดัชนีความผูกพัน เป็นลำดับที่ 44
จาก 143 ส่วนราชการ

อัตราการตอบ

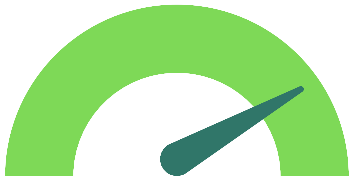
ผู้ตอบแบบสำรวจ : ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภทตำแหน่ง

โดยมีอัตราการตอบ 52.87% ลดลงจาก ปี 2567 (-5.52)



ดัชนีความผูกพัน

Employee Engagement Index



80.92

เพิ่มขึ้นจากปี 2567 +1.78% (+1.42 คะแนน)

โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
84.64	75.92	82.19

ดัชนีความผูกพันตามกลุ่มช่วงอายุ

Gen X	Millennials	Gen Z
83.67	80.00	78.45

ข้อคำถามที่มีผู้ตอบเชิงบวกมากที่สุด

55. งานของฉันมีความมั่นคง	94.71%
03. ฉันรู้ว่างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	94.15%
04. ฉันได้รับมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	93.87%

ข้อคำถามที่มีผู้ตอบเชิงบวกน้อยที่สุด

47. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าค่าตอบแทนของฉันเหมาะสม	56.27%
50. สวัสดิการเพิ่มเติมที่หน่วยงานของฉันจัดให้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน เช่น สวัสดิการกู้ยืมเงิน สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น	57.38%
51. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น	58.77%

คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยในงาน 10 ปัจจัย



สารบัญ

ส่วนนำ	เกริ่นนำ สรุปสาระสำคัญ	
ส่วนที่ 1	บทนำ : กรอบแนวคิด เครื่องมือการสำรวจ การดำเนินการสำรวจ	1
ส่วนที่ 2	ข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจ	5
ส่วนที่ 3	ผลดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ	6
ส่วนที่ 4	คะแนนปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน	7
ส่วนที่ 5	ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ	8
ภาคผนวก	Dashboard แสดงรายละเอียดผลการสำรวจความผูกพัน	10

ส่วนที่ 1 บทนำ

กรอบแนวคิด

นิยาม “ความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ”

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



ความผูกพันต่องาน

(Work Engagement)

แรงจูงใจและความมุ่งมั่นของบุคลากรที่มีต่อบทบาทในการทำงานและความรู้สึกมีส่วนร่วมและความตั้งใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย



ความผูกพันต่อองค์กร

(Organizational Engagement)

- แรงจูงใจและความมุ่งมั่นที่บุคลากรมีต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กร
- ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายขององค์กร
- ความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย
- ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร



แรงจูงใจในบริการสาธารณะ

(Public Service Motivation)

- ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายการขับเคลื่อนประเทศและภาคราชการ
- ความมุ่งมั่นในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและประชาชน
- ความต้องการที่จะอยู่ในระบบราชการ

ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

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



ภาพที่ 1 “Employee Experience” ของข้าราชการพลเรือนสามัญ

จาก Employee Experience ได้พัฒนาข้อคำถามในการสำรวจความผูกพันฯ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จัดเป็นกลุ่มปัจจัย 10 ด้าน ดังนี้

ตัวงาน (My Work)	การได้ใช้ทักษะและความสามารถในการทำงาน ความหมายและคุณค่าของงาน อิสระในการทำงาน ความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานที่ทำกับความสามารถ ทักษะ ความรู้ และเป้าหมายในอาชีพของบุคลากร ความสอดคล้องระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับภารกิจของหน่วยงานและภารกิจของภาครัฐ
ทีมงาน (My Team)	การทำงานร่วมกันเป็นทีม ความสามารถของทีมงานในการทำงาน ความสัมพันธ์และการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บรรยากาศในการทำงาน และความสามารถของทีมงานในการปรับตัวเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
หัวหน้างาน (My Supervisor)	การบริหารทีมงาน การให้โอกาสบุคลากรในการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ การเปิดกว้างและยอมรับความแตกต่าง การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา การโค้ชและการสอนงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ ความโปร่งใสและเป็นธรรม
ผู้บริหาร (My Senior Executive)	การบริหารองค์กร การสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่น การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน การบริหารจัดการอย่างเป็นธรรม รวมทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา และการเพิ่มขีดความสามารถของคนในหน่วยงาน

หน่วยงาน (My Agency)	ความสำเร็จของหน่วยงานในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจ การเป็นภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและส่วนรวม การเป็น Digital and Open Government ความโปร่งใสเป็นธรรม การรักษามาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และการทำงานของผู้รับผิดชอบงานด้าน HR ของหน่วยงาน
สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)	วัฒนธรรมองค์กร การยอมรับและชื่นชมบุคลากรจากผลงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สมเหตุสมผล สภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างการมีส่วนร่วมและการปฏิบัติที่เป็นธรรม การยอมรับความแตกต่างหลากหลาย และการมีทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)	นโยบายการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ความปลอดภัยและสุขภาวะอนามัยในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)	โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาและการเติบโตทางเส้นทางอาชีพ
ความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)	ความมั่นคงของอาชีพ งานเป็นที่ยอมรับของสังคม และความมั่นคงขององค์กร
การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Tech. Utilization)	การปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการและกระบวนงานโดยนำเทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลมาใช้ มีการบริหารจัดการทรัพยากรและมีการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม

สรุปกรอบแนวคิดในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ สรุปได้ตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เครื่องมือการสำรวจ

สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาเครื่องมือในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ จากกรอบแนวคิดข้างต้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และได้มีการปรับปรุงข้อคำถามในส่วนของปัจจัยให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันยิ่งขึ้น โดยแบบสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีลักษณะ ดังนี้

โครงสร้างแบบสำรวจ

แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ	ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	ส่วนที่ 3 ความคิดเห็น	ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นอื่น ๆ
• เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพการสมรส • จำนวน 4 ข้อ	• หน่วยงานต้นสังกัด ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ พื้นที่ปฏิบัติงาน รายได้รวมที่ได้รับจากรัฐ การเป็นกำลังคนคุณภาพ • จำนวน 6 ข้อ	• ข้อคำถามวัดระดับความผูกพันจาก 3 องค์ประกอบ จำนวน 14 ข้อ (ข้อที่ 5 – 9, 37 - 41 และ 57 - 60) • ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัย 10 ปัจจัย ได้แก่ ตัวงาน ทีมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หน่วยงาน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ความมั่นคงในอาชีพ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 46 ข้อ (ข้อที่ 1 – 4, 10 - 36 และ 42 - 56)	• ค่านิยมขององค์กรและค่านิยมส่วนตัว/ความเชื่อที่ตนเองยึดถือ • ความคาดหวังให้ส่วนราชการ/ผู้เกี่ยวข้องปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาต่อไปในอนาคต
ข้อคำถามปลายปิด	ข้อคำถามปลายปิด	ข้อคำถามปลายปิด	ข้อคำถามปลายเปิด

ตัวเลือกในการตอบแบบสำรวจ

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

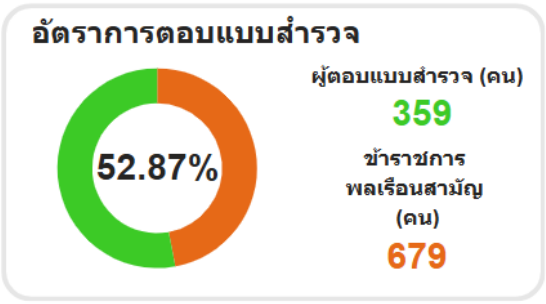
การดำเนินการสำรวจ

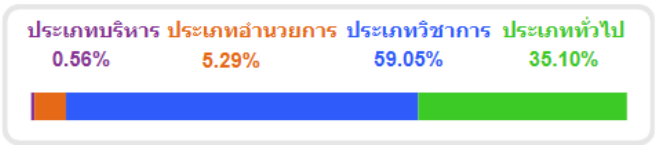
ดำเนินการสำรวจความผูกพันในรูปแบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 30 มีนาคม – 22 พฤษภาคม 2569 โดยเป็นการสำรวจแบบสำมะโน (Census) ให้สิทธิข้าราชการพลเรือนสามัญทุกคนในการตอบแบบสำรวจ อย่างไรก็ตาม ได้แจ้งจำนวนเป้าหมายขั้นต่ำตามประเภทตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการซึ่งคำนวณค่าทางสถิติไว้ด้วย

ส่วนที่ 2 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจ

ประชากร ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภทและระดับตำแหน่ง คือ ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป สังกัดราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคใน 19 กระทรวง และส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง รวม 143 ส่วนราชการ จำนวนทั้งสิ้น 414,088 คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2567) โดย**ประชากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีจำนวน 679 คน**

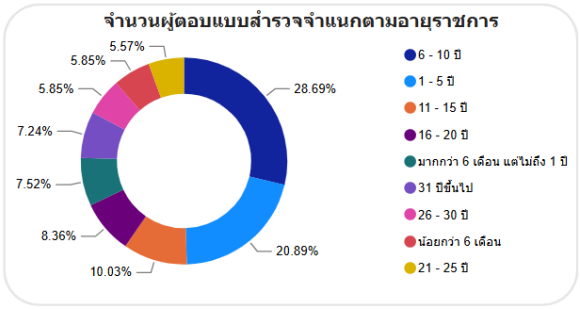
ผู้ตอบแบบสำรวจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประกอบด้วย ข้าราชการประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป จำนวน 359 คน คิดเป็นร้อยละ 52.87 ของจำนวนประชากร โดยจากจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 59.05 รองลงมาเป็นประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 35.10 ประเภทอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 5.29 และประเภทบริหาร คิดเป็นร้อยละ 0.56 ตามลำดับ



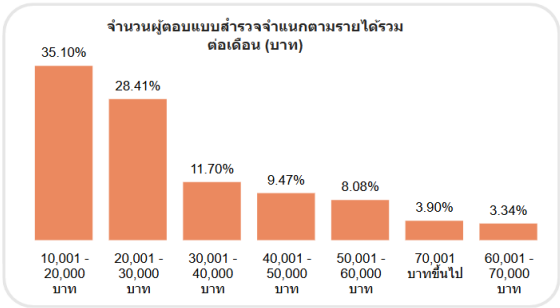


จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจจำแนกตามกลุ่มต่าง ๆ

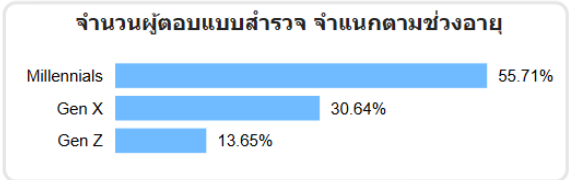
- **อายุราชการ** ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรก รับราชการมาแล้ว 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.69 รองลงมา คือ 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.89 และอันดับสาม 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.03 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด



- **รายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือน** ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรกมีรายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 35.10 รองลงมาอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 28.41 และอันดับสามอยู่ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท ร้อยละ 11.70 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด

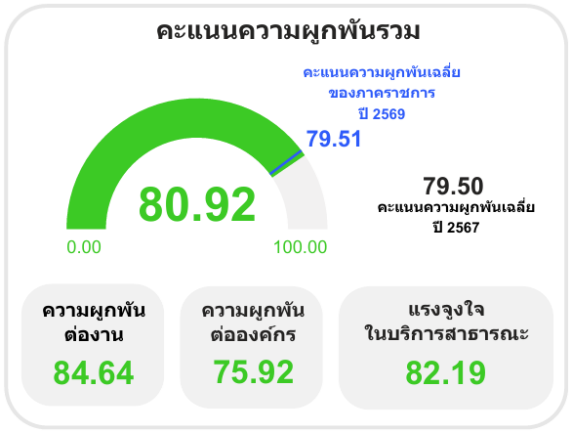


- **ช่วงอายุ** ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ คือ Millennials คิดเป็นร้อยละ 55.71 รองลงมา คือ Gen X ร้อยละ 30.64 และ Gen Z ร้อยละ 13.65 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด



ส่วนที่ 3 ผลดัชนีความผูกพัน ของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ความผูกพันรวมของข้าราชการพลเรือนสามัญ



คะแนนความผูกพันรวม

คิดเป็น 80.92 เพิ่มขึ้นจากปี 2567 ร้อยละ 1.78 (+1.42 คะแนน) โดยเมื่อพิจารณาองค์ประกอบ พบว่า คะแนนความผูกพันต่องานสูงที่สุด (84.64 คะแนน) รองลงมาเป็นแรงจูงใจในบริการสาธารณะ (82.19 คะแนน) และความผูกพันต่อองค์กร (75.92 คะแนน) ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่า

- ผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 84.98 อยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพัน (Engaged)[1] ร้อยละ 11.24 อยู่ในกลุ่มที่ความผูกพันต่ำ (Disengaged)[2] และร้อยละ 3.78 อยู่ในกลุ่มที่ไม่มีความผูกพัน (Actively Disengaged)[3]



- ผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 59.05 ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา และร้อยละ 68.80 ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ทั้งนี้ประเด็นที่ควรให้ความสนใจคือ มีข้าราชการอีกร้อยละ 40.95 และร้อยละ 31.20 อาจมีการคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงาน หรือระบบราชการ



---

[1] **กลุ่มที่มีความผูกพัน** (Engaged) สะท้อนผู้ตอบแบบสำรวจที่มีความมุ่งมั่นและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ โดยมีแนวโน้มที่จะแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน รู้สึกร่วมกับเป้าหมายขององค์กรและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ตั้งใจทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน (ผู้ที่ตอบเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง)

[2] **กลุ่มที่ความผูกพันต่ำ** (Disengaged) สะท้อนผู้ตอบแบบสำรวจที่อาจจะขาดความมุ่งมั่นและไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ โดยมีแนวโน้มที่จะทำงานเท่าที่ได้รับมอบหมายและอาจผลิตผลงานได้ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง เนื่องจากไม่มีความกระตือรือร้นและไม่รู้สึกร่วมกับเป้าหมายขององค์กร อย่างไรก็ตามกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะอยู่กับส่วนราชการหรือในภาคราชการโดยไม่โอนย้ายหรือลาออก (ผู้ที่ตอบเฉย ๆ)

[3] **กลุ่มที่ไม่มีความผูกพัน** (Actively Disengaged) สะท้อนผู้ตอบแบบสำรวจที่ไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ โดยมีแนวโน้มที่จะคิดโอนย้าย/ลาออกจากองค์กร และ/หรือ ลาออกจากระบบราชการ (ผู้ที่ตอบไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ส่วนที่ 4 คะแนนปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ (86.07 คะแนน) รองลงมา คือ ด้านทีมงาน (83.70 คะแนน) และลำดับที่สาม คือ ด้านตัวงาน (81.08 คะแนน) ขณะที่ปัจจัยที่มีคะแนนต่ำที่สุด 3 ลำดับท้าย คือ ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (67.01 คะแนน) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (72.13 คะแนน) และด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (73.72 คะแนน)

ปัจจัย	คะแนนเฉลี่ย
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	86.07
ด้านทีมงาน	83.70
ด้านตัวงาน	81.08
ด้านหัวหน้างาน	78.76
ด้านผู้บริหาร	77.51
ด้านหน่วยงาน	76.76
ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	75.70
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	73.72
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	72.13
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	67.01

เมื่อพิจารณาข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีจำนวนผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) มากที่สุด คือ ข้อ 55 “งานของฉันมีความมั่นคง” (ร้อยละ 94.71) และน้อยที่สุดคือ ข้อ 47 “เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าค่าตอบแทนของฉันเหมาะสม” (ร้อยละ 56.27) (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก)

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีร้อยละของผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) **มากที่สุด 5 อันดับแรก**

ข้อคำถาม	ร้อยละของผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
55. งานของฉันมีความมั่นคง	94.71%
03. ฉันรู้ว่างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	94.15%
04. ฉันได้รับมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	93.87%
19. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ	93.04%
17. ฉันสามารถพึ่งพาทีมงานของฉันได้เมื่อฉันประสบปัญหาในการทำงาน	92.20%

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีร้อยละของผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) **น้อยที่สุด 5 อันดับแรก**

ข้อคำถาม	ร้อยละของผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
47. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าค่าตอบแทนของฉันเหมาะสม	56.27%
50. สวัสดิการเพิ่มเติมที่หน่วยงานของฉันจัดให้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน เช่น สวัสดิการกู้ยืมเงิน สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น	57.38%
51. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น	58.77%
42. ฉันเข้าใจและมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง	69.36%
49. ฉันมีความสมดุลระหว่างชีวิตการงานและชีวิตส่วนตัว	69.36%
53. ฉันสามารถใช้ทรัพยากรที่หน่วยงานจัดหาให้ได้อย่างเพียงพอต่อการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	71.03%

ส่วนที่ 5 ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

จากการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพิจารณาอิทธิพลของปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า มี 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยเรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. ด้านตัวงาน
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
3. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา
4. ด้านผู้บริหาร
5. ด้านหัวหน้างาน
6. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

ดังนั้น ในการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนราชการควรเน้นให้ความสำคัญกับทั้ง 6 ปัจจัยข้างต้น โดยมีตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น ดังนี้

ปัจจัย	ตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัย
ด้านตัวงาน	• การสื่อสารให้เห็นภาพใหญ่ว่างานที่พวกเขาทำส่งผลกระทบเชิงบวกอย่างไรต่อเป้าหมายขององค์กร เพื่อสร้างความหมายในการทำงาน (Meaningful Work) • การให้อิสระในการออกแบบกระบวนการทำงาน การปรับปรุงเนื้องาน ลดความซ้ำซ้อน ให้อำนาจในการตัดสินใจ (Autonomy) ในขอบเขตที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของงาน (Ownership) โดยเน้นไปที่การวัดผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน • การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ และความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร
ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	• การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการให้บริการโดยใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลอย่างเหมาะสม เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดมากขึ้น เช่น การวางระบบฐานข้อมูลให้พร้อมใช้งาน การพัฒนาระบบอนุมัติอนุญาตแบบออนไลน์ เป็นต้น • การสนับสนุนทรัพยากรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เช่น เครื่องมือการทำงานที่ช่วยลดงานเอกสาร (Automate Workflows) เครื่องมือช่วยให้สื่อสารกันง่ายขึ้น เป็นต้น • การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่อย่างเป็นระบบและมีทิศทาง ไม่ปล่อยให้บุคลากรเผชิญความเครียดจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	• การพัฒนาและสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในทุกประเภทและระดับตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรมีทิศทางในการเติบโตก้าวหน้าว่าสามารถไปในเส้นทางใดได้บ้าง ทั้งสายผู้บริหาร และสายผู้เชี่ยวชาญ • การดำเนินการเกี่ยวกับการเติบโตในอาชีพในระยะเวลาที่เหมาะสม ตามความรู้ความสามารถของบุคคล • การมีกลไกที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั่วถึง สอดคล้องกับความต้องการ โดยมีการช่วยขจัดอุปสรรค

ปัจจัย	ตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัย
	• การจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม หรือเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผ่านสื่อออนไลน์หากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ
ด้านผู้บริหาร	• การมีกลไกการเตรียมความพร้อมและพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรตั้งแต่แรกเริ่มของเส้นทางอาชีพ • การมีกลไกการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง • การสร้างช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร ทำให้ผู้บริหารระดับสูงเข้าถึงได้ง่าย เช่น จัดกิจกรรม Town Hall พูดคุยอย่างเป็นกันเอง การรับฟังความเห็นโดยตรงจากบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติ เป็นต้น • ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ตามค่านิยมขององค์กร เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือศรัทธา
ด้านหัวหน้างาน	• การส่งเสริมให้มีการบริหารทีมงาน ทั้งการมอบหมายงาน การสอนงาน และการให้ Feedback ที่เหมาะสมในองค์กร • การมีกลไกการเตรียมความพร้อมและพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรตั้งแต่แรกเริ่มของเส้นทางอาชีพ
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	• การกำหนดยุทธศาสตร์ของส่วนราชการด้านการมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการ • การมีนโยบายการทำงานแบบยืดหยุ่นสถานที่และเวลา (Flexible Working Hours หรือ Hybrid Work) • <u>การส่งเสริมการมีสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับส่วนตัวในรูปแบบต่าง ๆ</u> อาทิ สำรวจภาระงาน (Workload) ของบุคลากร ปรับปรุงระบบและกระบวนงานโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นลง ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารเวลา การตั้งเป้าหมายและจัดลำดับกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งเรื่องงานและชีวิตส่วนตัว เรียนรู้การต่อรองและการขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น • <u>การส่งเสริมสุขภาพกายที่ดี</u> อาทิ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบรางวัลหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จัดให้มีสถานที่และอุปกรณ์สร้างเสริมสุขภาพโดยมีการดูแลให้ใช้งานได้อย่างเหมาะสมอยู่เสมอ • <u>การส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี</u> อาทิ ประเมินระดับความเครียดหรือภาวะ Burn Out จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพจิต จัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความเครียด • <u>การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี</u> อาทิ จัดสวัสดิการภายในส่วนราชการโดยสอบถามความต้องการของบุคลากร จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน

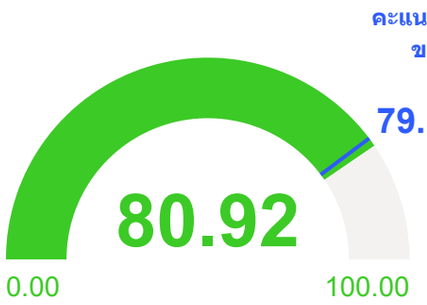
ภาคผนวก
Dashboard แสดงรายละเอียดผลการสำรวจความผูกพัน

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ภาพรวมผลสำรวจ

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

คะแนนความผูกพันรวม



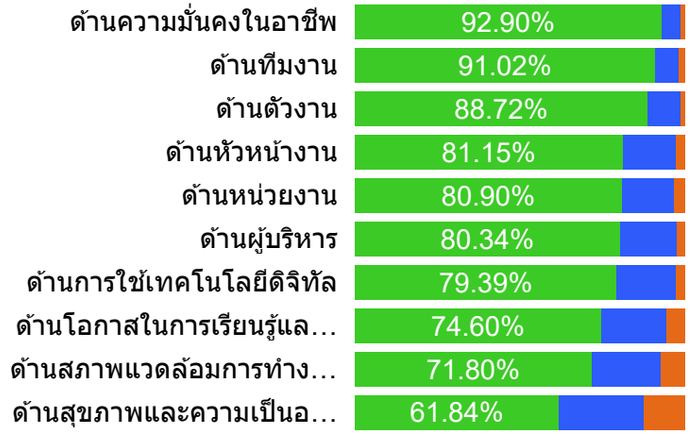
79.50
คะแนนความผูกพันเฉลี่ย
ปี 2567

ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
84.64	75.92	82.19

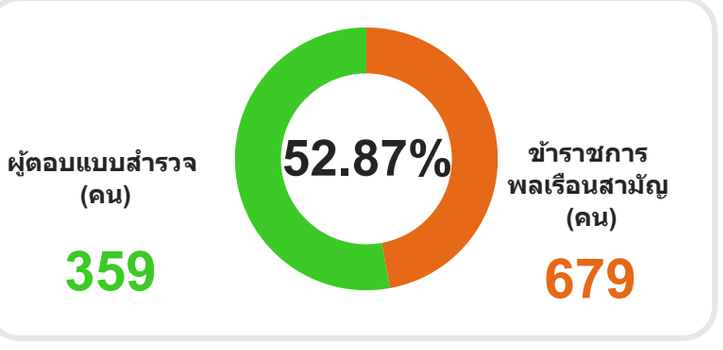
ร้อยละของผู้ที่ Engaged	ร้อยละของผู้ที่ Disengaged	ร้อยละของผู้ที่ Actively Disengaged
84.98%	11.24%	3.78%

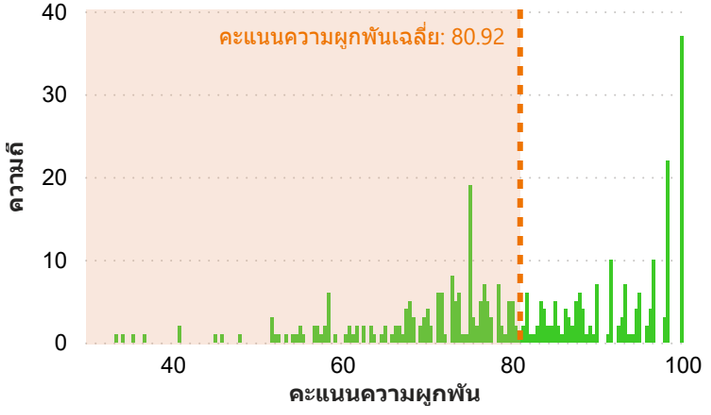
ใน 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานที่ฉันอยู่	ใน 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ
59.05%	68.80%

ความเห็นต่อปัจจัย 10 ด้าน



Sentiments ● Positive ● Neutral ● Negative



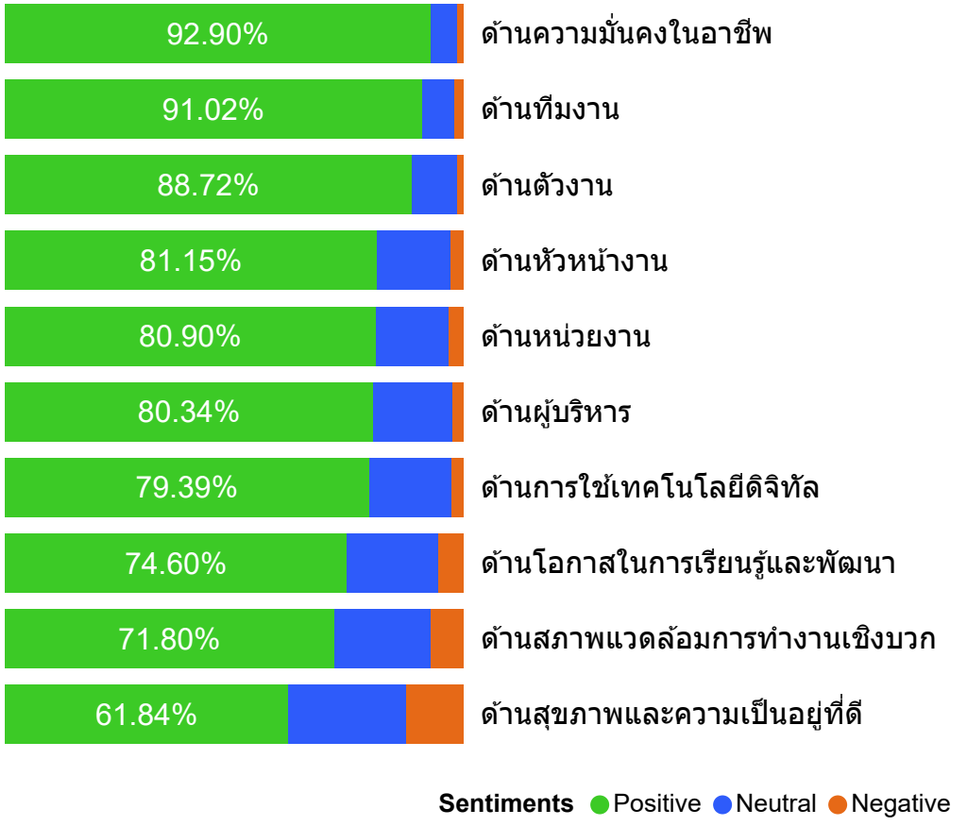


ส่วนราชการระดับกรม ที่มีคะแนนความผูกพันสูงสุด 5 อันดับแรก

ส่วนราชการ	คะแนนความผูกพันเฉลี่ย
กรมสรรพสามิต	89.41
กรมการขนส่งทางบก	88.82
กรมพัฒนาธุรกิจการค้า	86.43
กรมศุลกากร	86.13
สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	86.08

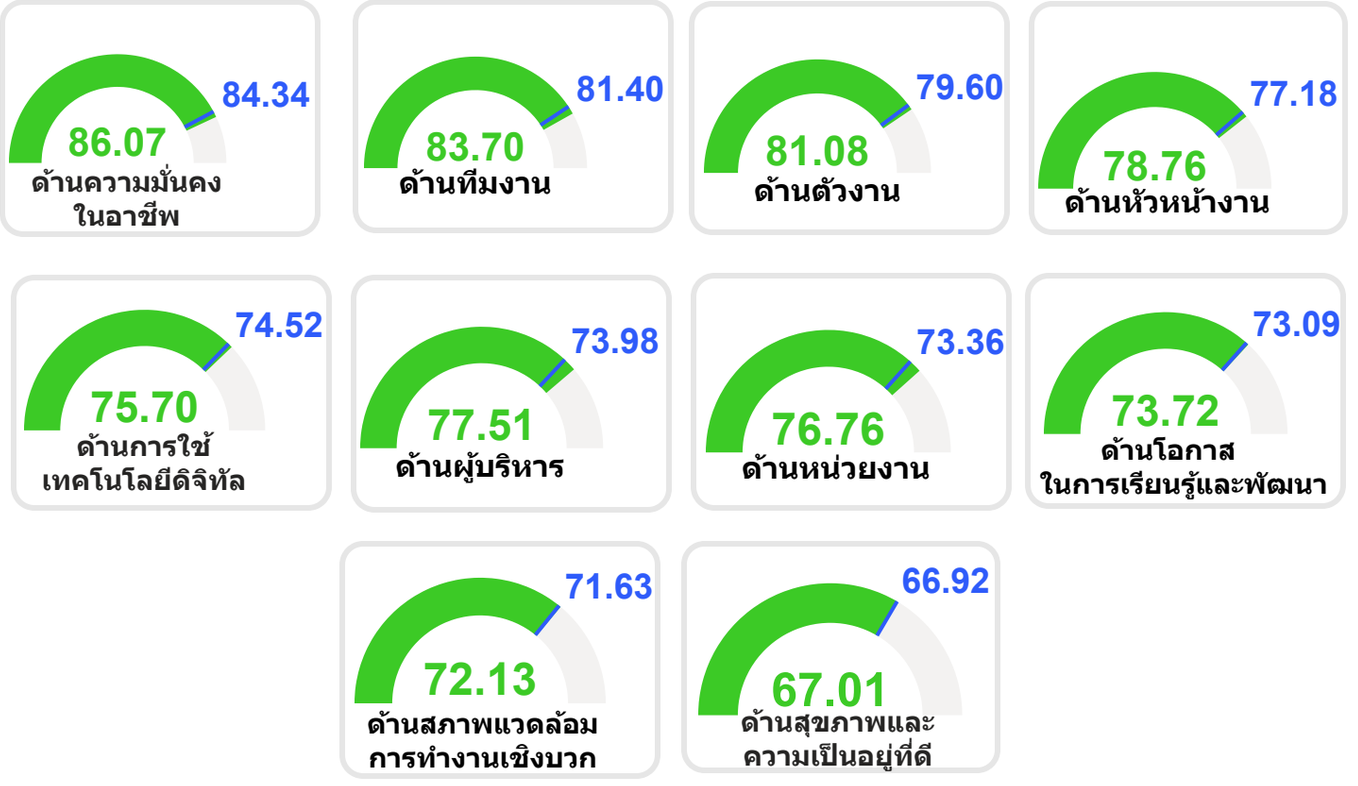
ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน 10 ด้าน



กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

คะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านต่าง ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของภาคราชการ

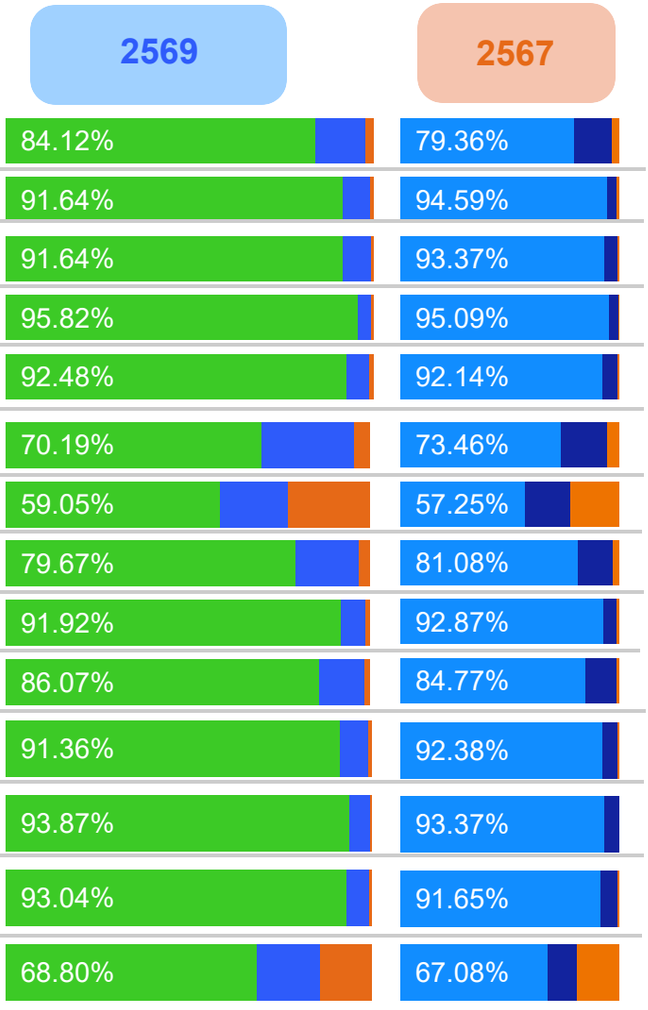


กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

คะแนนความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

2569	2567
80.92	79.50

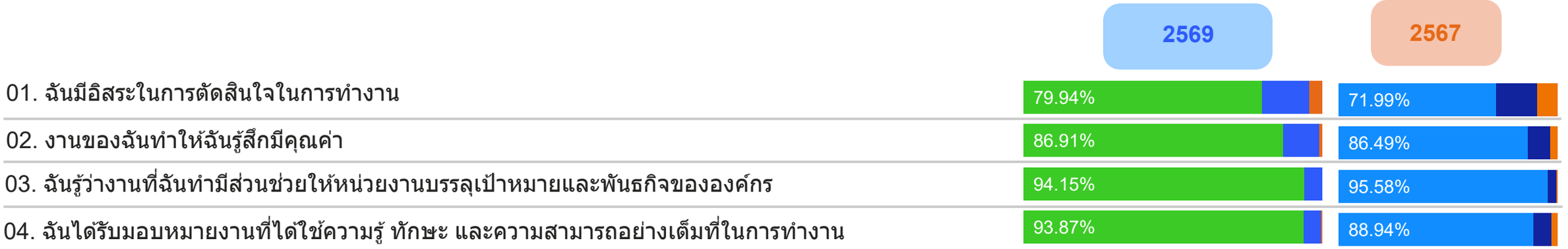
Response Scale



กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ด้านตัวงาน (My Work)

Response Scale



ด้านทีมงาน (My Team)

Response Scale



Sentiments Positive Neutral Negative
Positive Neutral Negative

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)

Response Scale

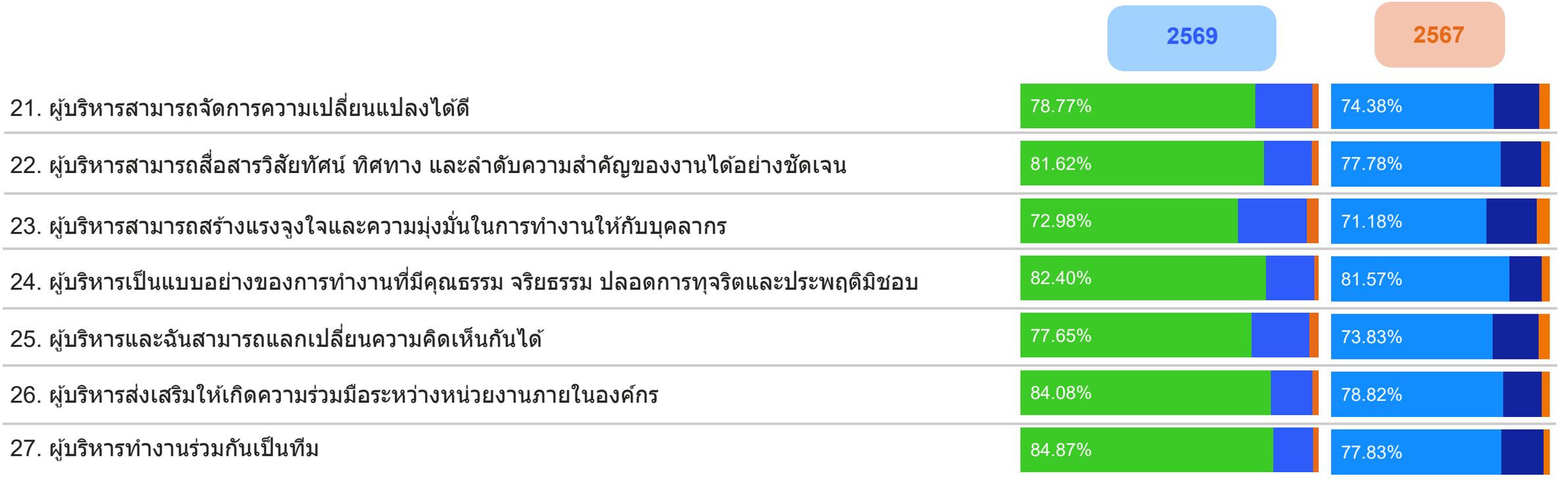


Sentiments Positive Neutral Negative
Positive Neutral Negative

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)

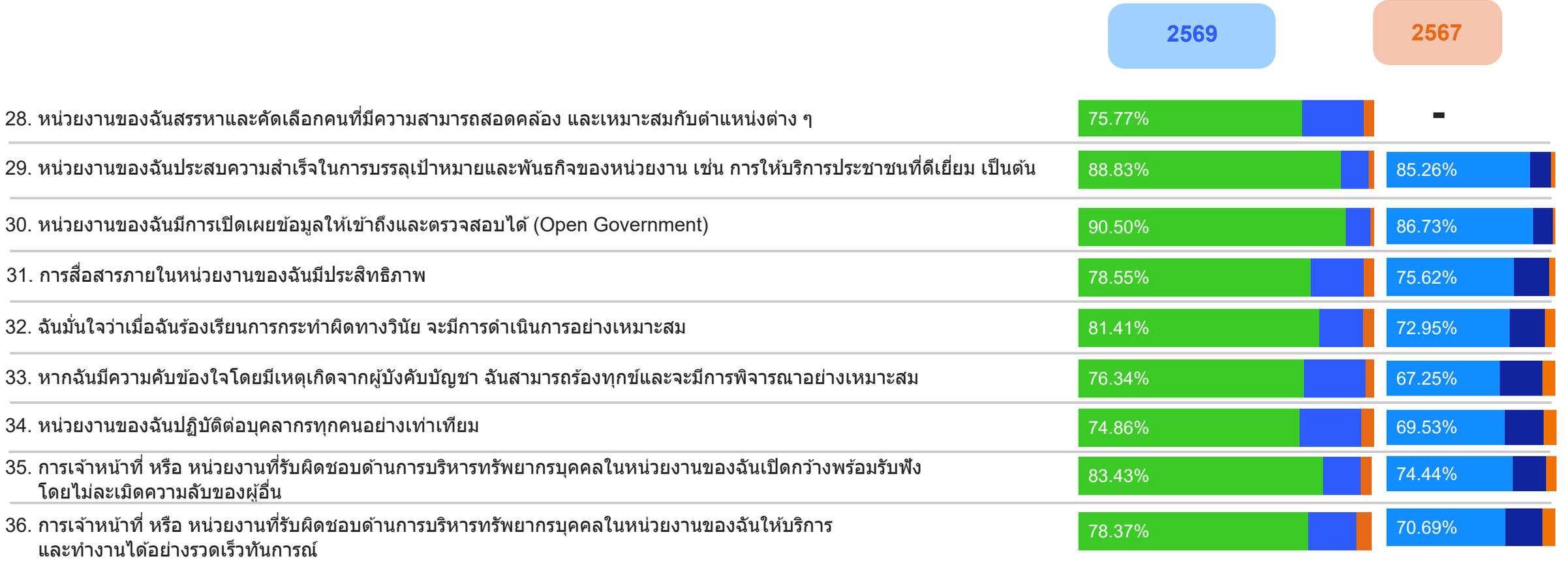
Response Scale



กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ด้านหน่วยงาน (My Agency)

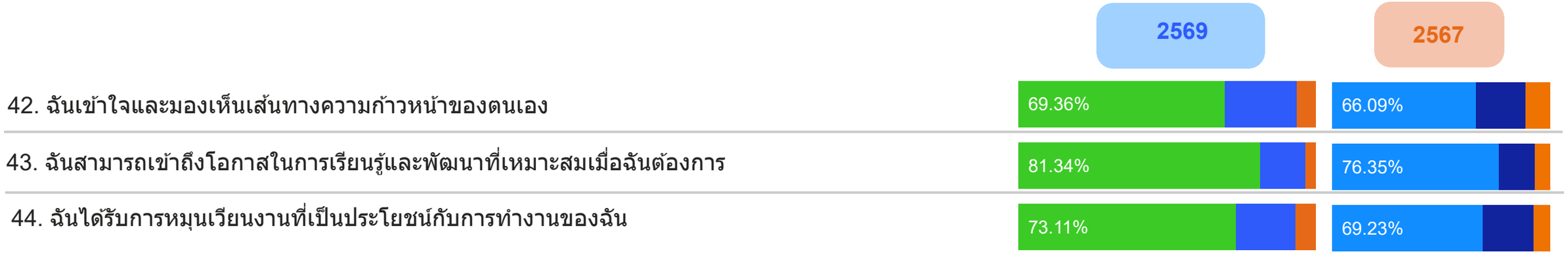
Response Scale



กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

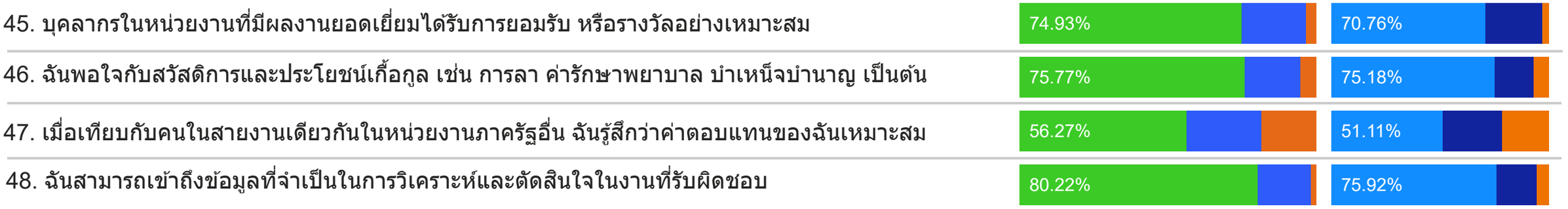
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)

Response Scale



ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)

Response Scale

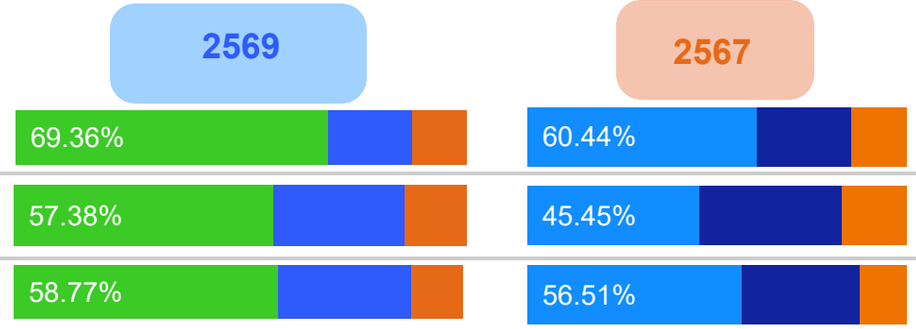




กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)

Response Scale



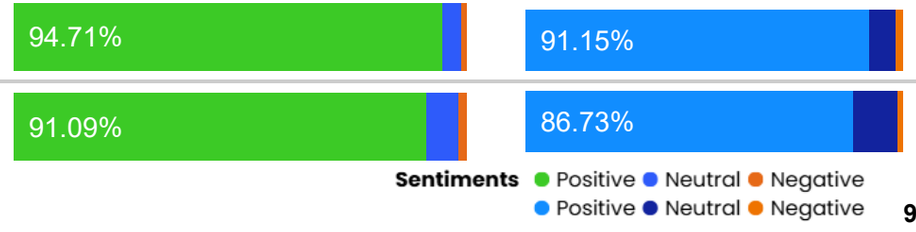
ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Utilization)

Response Scale



ด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)

Response Scale



ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

รายละเอียดผลการสำรวจความผูกพันจำแนกตามกลุ่ม Workforce Segmentation

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ประเภทตำแหน่ง	คะแนนความผูกพันเฉลี่ย	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
บริหาร	94.17	100.00	95.00	87.50
อำนวยการ	89.76	93.42	86.05	89.80
ทั่วไป	81.86	85.16	78.13	82.29
วิชาการ	79.44	83.40	73.51	81.40

กำลังคนคุณภาพ	คะแนนความผูกพันเฉลี่ย	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
Talent	76.70	81.43	71.43	77.23

เพศ	คะแนนความผูกพันเฉลี่ย	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
อื่น ๆ	89.38	95.00	82.50	90.63
ชาย	81.77	85.83	76.56	82.92
หญิง	80.74	84.29	75.94	82.00
ไม่ระบุ	33.33	50.00	0.00	50.00

Generation*	คะแนนความผูกพันเฉลี่ย	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
Gen X	83.67	87.77	79.27	83.98
Millennials	80.00	83.73	74.75	81.53
Gen Z	78.45	81.33	73.16	80.87

อายุราชการ	คะแนนความผูกพันเฉลี่ย	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
น้อยกว่า 6 เดือน	89.64	92.14	86.90	89.88
31 ปีขึ้นไป	85.27	88.85	81.15	85.82
16 - 20 ปี	84.39	87.83	80.33	85.00
26 - 30 ปี	82.74	86.90	78.57	82.74
21 - 25 ปี	81.33	87.00	77.00	80.00
1 - 5 ปี	81.01	82.87	76.00	84.17
11 - 15 ปี	79.73	82.36	74.72	82.12
6 - 10 ปี	78.64	82.91	72.96	80.04
มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี	74.35	82.22	67.22	73.61

รายได้รวม	คะแนนความผูกพันเฉลี่ย	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
70,001 บาทขึ้นไป	87.56	91.79	84.29	86.61
50,001 - 60,000 บาท	86.24	90.69	82.24	85.78
60,001 - 70,000 บาท	84.93	90.00	80.42	84.38
10,001 - 20,000 บาท	81.88	85.63	76.98	83.04
40,001 - 50,000 บาท	81.14	84.71	76.91	81.80
30,001 - 40,000 บาท	78.80	81.79	73.21	81.40
20,001 - 30,000 บาท	77.62	81.23	71.91	79.72

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

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

รายละเอียดผลการสำรวจความผูกพัน

ส่วนราชการระดับกระทรวง 10 อันดับแรก ตามคะแนนความผูกพันรวม

ส่วนราชการระดับกระทรวง	คะแนนความผูกพันเฉลี่ย	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
กระทรวงคมนาคม	84.45	86.75	82.24	84.37
กระทรวงแรงงาน	81.13	85.30	76.38	81.71
กระทรวงมหาดไทย	80.79	84.14	76.84	81.39
กระทรวงอุตสาหกรรม	80.76	83.64	77.16	81.49
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	80.53	84.50	75.87	81.22
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	80.44	84.32	76.52	80.48
กระทรวงการคลัง	80.28	83.65	77.03	80.17
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	80.20	83.48	76.41	80.70
กระทรวงยุติธรรม	80.19	83.95	75.92	80.69
กระทรวงพาณิชย์	80.15	83.33	76.24	80.88

ส่วนราชการระดับกรม 10 อันดับแรก ตามคะแนนความผูกพันรวม

ส่วนราชการระดับกรม	คะแนนความผูกพันเฉลี่ย	ความผูกพันต่องาน	ความผูกพันต่อองค์กร	แรงจูงใจในบริการสาธารณะ
กรมสรรพสามิต	89.41	90.90	88.01	89.32
กรมการขนส่งทางบก	88.82	90.27	87.43	88.76
กรมพัฒนาธุรกิจการค้า	86.43	86.68	86.29	86.32
กรมศุลกากร	86.13	86.84	85.15	86.41
สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	86.08	88.25	84.03	85.96
กรมกิจการผู้สูงอายุ	84.99	89.54	80.26	85.18
กรมทางหลวงชนบท	84.86	86.37	83.27	84.92
กรมพัฒนาที่ดิน	84.78	86.95	82.17	85.23
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล	84.14	87.08	81.59	83.74
กรมสอบสวนคดีพิเศษ	83.85	86.54	79.87	85.13

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งสูงสุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
55. งานของฉันมีความมั่นคง	94.71%
03. ฉันรู้ว่างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	94.15%
04. ฉันได้รับมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	93.87%
19. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ	93.04%
17. ฉันสามารถพึ่งพาทีมงานของฉันได้เมื่อฉันประสบปัญหาในการทำงาน	92.20%

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งต่ำสุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละของผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง
47. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าค่าตอบแทนของฉันเหมาะสม	56.27%
50. สวัสดิการเพิ่มเติมที่หน่วยงานของฉันจัดให้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน เช่น สวัสดิการกู้ยืมเงิน สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น	57.38%
51. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น	58.77%
42. ฉันเข้าใจและมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง	69.36%
49. ฉันมีความสมดุลระหว่างชีวิตการงานและชีวิตส่วนตัว	69.36%
53. ฉันสามารถใช้ทรัพยากรที่หน่วยงานจัดหาให้ได้อย่างเพียงพอต่อการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	71.03%

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ประเภทตำแหน่ง	ร้อยละ
วิชาการ	59.05%
ทั่วไป	35.10%
อำนวยการ	5.29%
บริหาร	0.56%
รวม	**100.00%**

กำลังคนคุณภาพ	ร้อยละ
Non-talent	96.10%
Talent	3.90%
รวม	**100.00%**

เพศ	ร้อยละ
หญิง	74.09%
ชาย	25.07%
อื่น ๆ	0.56%
ไม่ระบุ	0.28%
รวม	**100.00%**

Generation*	ร้อยละ
Millennials	55.71%
Gen X	30.64%
Gen Z	13.65%
รวม	**100.00%**

อายุราชการ	ร้อยละ
6 - 10 ปี	28.69%
1 - 5 ปี	20.89%
11 - 15 ปี	10.03%
16 - 20 ปี	8.36%
มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี	7.52%
31 ปีขึ้นไป	7.24%
26 - 30 ปี	5.85%
น้อยกว่า 6 เดือน	5.85%
21 - 25 ปี	5.57%
รวม	**100.00%**

รายได้รวม	ร้อยละ
10,001 - 20,000 บาท	35.10%
20,001 - 30,000 บาท	28.41%
30,001 - 40,000 บาท	11.70%
40,001 - 50,000 บาท	9.47%
50,001 - 60,000 บาท	8.08%
70,001 บาทขึ้นไป	3.90%
60,001 - 70,000 บาท	3.34%
รวม	**100.00%**

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