



# Engagement Survey

*Integrated into the organizational assessment.*



**Engagement Survey 2026**

# Survey Description

---

## แบบสำรวจความผูกพัน (ฉบับปรับปรุงใหม่) ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1: ภาพรวมองค์กรและสภาพแวดล้อม (Organizational Support & Environment)

ส่วนที่ 2: หัวหน้างานและทีมงาน (Leadership & Teamwork)

ส่วนที่ 3: เนื้องานและการเติบโต (Job Role & Career Growth)

ส่วนที่ 4: ความผูกพันองค์กร (Engagement)

ส่วนที่ 5: ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (Open-Ended)

กลุ่มเป้าหมาย: พนักงานประจำ ที่เริ่มงานก่อนวันที่ 1 เมษายน 2568 (อายุงาน 9 เดือนขึ้นไป)

คำชี้แจง: แบบสำรวจนี้จัดทำขึ้นเพื่อรับฟังเสียงของพนักงาน โดยข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับและนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริง เพื่อนำผลไปพัฒนาความเป็นอยู่ของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

เกณฑ์การให้คะแนน: 5 ระดับ (1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 2 = ไม่เห็นด้วย, 3 = ปานกลาง, 4 = เห็นด้วย, 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

### ส่วนที่ 1: ภาพรวมองค์กรและสภาพแวดล้อม (Organizational Support & Environment)

วัตถุประสงค์พื้นฐานที่องค์กรควรสนับสนุน

| ข้อที่ | คำถาม (Questions)  | วัตถุประสงค์ / สิ่งที่วัด (Measurement Objective)                  |
|--------|--|--|
| 1      | ฉันรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความปลอดภัยและมีอุปกรณ์ที่พร้อมสำหรับการทำงาน           | Resources & Safety: วัดความพร้อมของเครื่องมือและมาตรฐานความปลอดภัย |
| 2      | บรรยากาศในที่ทำงานทำให้ฉันรู้สึกสบายใจและเอื้อต่อการทำงาน                        | Work Environment: วัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพสำหรับการทำงาน            |
| 3      | ฉันสามารถจัดสรรเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม                            | Work-Life Balance: วัดความสมดุลและความยืดหยุ่นในการใช้ชีวิต        |
| 4      | ฉันรับรู้และเข้าใจทิศทาง เป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ที่บริษัทกำลังจะมุ่งไป           | Strategic Alignment: วัดการสื่อสารวิสัยทัศน์จากองค์กรสู่พนักงาน    |
| 5      | สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน้าที่ความรับผิดชอบ | Compensation & Benefits: วัดความรู้เรื่องความยุติธรรมของผลตอบแทน   |

## ส่วนที่ 2: หัวหน้างานและทีมงาน (Leadership & Teamwork)

วัดคุณภาพความสัมพันธ์และการนำทีม

| ข้อที่ | คำถาม (Questions)   | วัตถุประสงค์ / สิ่งที่วัด (Measurement Objective)                 |
|--------|---|---|
| 6      | หัวหน้าของฉันเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นและให้คำปรึกษาเมื่อฉันเจอปัญหา   | Managerial Support: วัดการเข้าถึงได้และการสนับสนุนทางใจจากหัวหน้า |
| 7      | หัวหน้าของฉันมองเห็นความตั้งใจและชื่นชมเมื่อฉันทำผลงานได้ดี             | Recognition: วัดวัฒนธรรมการชื่นชมและการมองเห็นคุณค่า              |
| 8      | หัวหน้าของฉันให้เกียรติและปฏิบัติต่อลูกทีมอย่างยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ | Fairness & Respect: วัดความยุติธรรมและการให้เกียรติในการบริหารทีม |
| 9      | ฉันได้รับ Feedback ที่ตรงไปตรงมาและช่วยให้งานดีขึ้น                     | Coaching & Feedback: วัดคุณภาพของการสอนงานและการพัฒนาผลงาน        |
| 10     | เพื่อนร่วมทีมของฉันให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันเพื่อให้งานสำเร็จ       | Collaboration: วัดความสามัคคีและการทำงานร่วมกันในทีม              |

## ส่วนที่ 3: เนื้องานและการเติบโต (Job Role & Career Growth)

วัดความพึงพอใจในเนื้องานและอนาคต

| ข้อที่ | คำถาม (Questions)  | วัตถุประสงค์ / สิ่งที่วัด (Measurement Objective)                   |
|--------|--|---|
| 11     | ฉันรู้ชัดเจนว่าหน้าที่และความรับผิดชอบหลักของฉันคืออะไร                    | Role Clarity: วัดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ (ลดความสับสนในการทำงาน)   |
| 12     | งานที่ทำอยู่ทุกวันนี้เปิดโอกาสให้ฉันได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่   | Skill Utilization: วัดโอกาสในการแสดงศักยภาพ (คนเก่งได้ทำงานที่ถนัด) |
| 13     | ฉันได้รับการสนับสนุนหรือมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ | Learning & Development: วัดโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ          |
| 14     | ปริมาณงานที่ฉันได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม (ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป)         | Workload Management: วัดความเหมาะสมของปริมาณงาน (ป้องกัน Burnout)   |
| 15     | ฉันมองเห็นเส้นทางการเติบโตหรือความก้าวหน้าในสายงานกับบริษัทนี้             | Career Path: วัดความชัดเจนของโอกาสก้าวหน้าในอนาคต                   |

## ส่วนที่ 4: ความผูกพันองค์กร (Engagement)

วัดความผูกพันและความรู้สึกที่มีต่อองค์กร

| ข้อที่ | คำถาม (Questions)  | วัตถุประสงค์ / สิ่งที่วัด (Measurement Objective)                 |
|--------|--|---|
| 16     | ฉันรู้สึกภูมิใจทุกครั้งที่ได้บอกคนอื่นว่าทำงานที่นี่                       | Brand Pride: วัดความภาคภูมิใจในแบรนด์องค์กร                       |
| 17     | หากมีใครรู้จักทำงาน ฉันจะแนะนำให้เขามาร่วมงานกับบริษัทเรา                  | Advocacy: วัดความเชื่อมั่นจนกล้าบอกต่อคนอื่น                      |
| 18     | ฉันรู้สึกว่างานของฉันเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ          | Sense of Purpose: วัดการเห็นคุณค่าและความหมายในงานที่ทำ           |
| 19     | ฉันเต็มใจที่จะทุ่มเททำมากกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อช่วยให้ทีมสำเร็จ | Discretionary Effort: วัดความเต็มใจทุ่มเทใจกาย (เหนือกว่าหน้าที่) |
| 20     | ฉันยังมองเห็นภาพตัวเองทำงานอย่างมีความสุขที่นี่ในอีก 2 ปีข้างหน้า          | Retention Intent: วัดแนวโน้มความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป     |

## ส่วนที่ 5: ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (Open-Ended)

ฟังเสียงสะท้อนแบบไม่มีกรอบ

| ข้อที่ | คำถาม (Questions)   | วัตถุประสงค์ / สิ่งที่วัด (Measurement Objective)          |
|--------|---|--|
| 21     | สิ่งที่บริษัท "ทำได้ดีแล้ว" และท่านประทับใจ คืออะไร?                                  | หาจุดแข็ง (Strength): เพื่อรักษาไว้ (Retention Factors)    |
| 22     | หากท่านสามารถเปลี่ยนแปลง 1 สิ่งเพื่อให้บริษัทนำทำงานยิ่งขึ้น ท่านอยากเปลี่ยนแปลงอะไร? | หาจุดอ่อน (Pain Point): เพื่อนำไปแก้ไขทันที (Urgent Fixes) |



**Engagement Survey 2026**

# **Survey Respondent**

---

# Respondent Generation View

| Generation      | มุมมองการทำงาน*   | ปีเกิด          | อายุในปี 2026 | TKS/SPC         | Gofive         |
|-----------------|---|-----------------|---------------|-----------------|----------------|
| Gen Baby Boomer | <ul style="list-style-type: none"> <li>- เชื่อสัจย์ อดทน ทำงานหนัก</li> <li>- ให้ความสำคัญกับความมั่นคงและตำแหน่งงาน</li> <li>- ชอบการสื่อสารแบบพบหน้า (Face-to-Face)</li> <li>- ยึดตามลำดับชั้นและระบบงานแบบดั้งเดิม</li> </ul>                    | 1946 – 1964     | 62 – 80 ปี    | 4<br>(0.94%)    | -              |
| Gen X           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- สมดุลชีวิตกับงาน (Work-Life Balance)</li> <li>- ยืดหยุ่น ปรับตัวเก่ง ชอบทำงานคนเดียว</li> <li>- เริ่มใช้เทคโนโลยีได้ดี</li> <li>- ไม่ชอบการถูกควบคุมมากเกินไป</li> </ul>                                   | 1965 – 1980     | 46 – 61 ปี    | 145<br>(34.20%) | 1<br>(1.24%)   |
| Gen Y           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ชอบการทำงานที่มีความหมายและพัฒนาได้</li> <li>- มองหาความก้าวหน้าและความยืดหยุ่นในงาน</li> <li>- ใช้เทคโนโลยีคล่อง สื่อสารเร็ว</li> <li>- ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรและ Feedback ที่ต่อเนื่อง</li> </ul> | 1981 – 1996     | 30 – 45 ปี    | 230<br>(54.25%) | 42<br>(51.85%) |
| Gen Z           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- โดเมนกับดิจิทัล ต้องการความเร็วและประสิทธิภาพ</li> <li>- ต้องการอิสระและความคิดสร้างสรรค์</li> <li>- ชอบการทำงานแบบ Remote/Hybrid</li> </ul>   | 1997 – 2012     | 14 – 29 ปี    | 45<br>(10.61%)  | 38<br>(46.91%) |
| Gen Alpha       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ยังไม่เข้าสู่ระบบงาน แต่คาดว่าจะมีความสามารถด้านเทคโนโลยีสูงมาก</li> <li>- เรียนรู้ผ่าน AI, AR/VR, ระบบอัตโนมัติ</li> <li>- ให้ความสำคัญกับคุณค่าทางสังคมและโลกที่ยั่งยืน</li> </ul>                       | 2013 – ปัจจุบัน | 0 – 13 ปี     | -               | -              |

หมายเหตุ: \*มุมมองการทำงานของแต่ละ Generation เป็นมุมมองโดยทั่วไปให้เห็นลักษณะในภาพกว้าง ซึ่งจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล



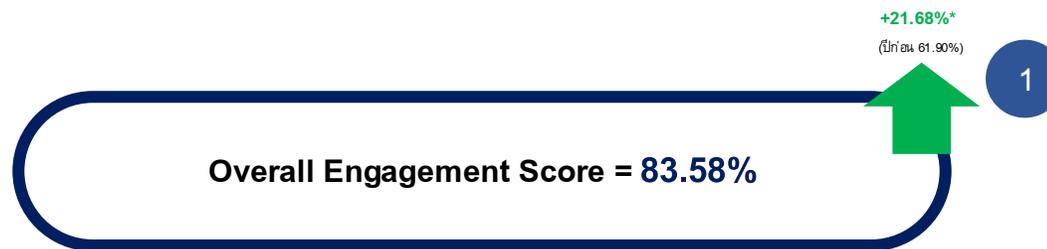
**Engagement Survey 2026**

# **Survey Result & Analysis**

---

# Executive Summary

## 5 Highlights



\*Overall Engagement Score ของปีก่อน เป็นข้อมูล Benchmark สำหรับเปรียบเทียบตราฯ  
ไม่อาจนำมาเทียบได้ 100% เนื่องจากข้อคำถามและวิธีการคำนวณแตกต่างกัน

2

### Completion (Response) Rate

อัตราการตอบแบบสำรวจ = 81.38%\*\*

\*\*อัตราการตอบกลับอยู่ที่ 81.38% ถือว่าดีมาก คำตอบสามารถสะท้อนภาพรวมของประชากรได้ (ในทางสถิติ  
อัตราที่ยอมรับได้คือไม่น้อยกว่า 30%)

3

### Overall Employee Net Promoter Score (eNPS)\*\*:

ค่าการสนับสนุนองค์กรของพนักงาน = +17.41

\*\*\*eNPS ค่าที่ได้จะอยู่ระหว่าง -100 ถึง +100 หากค่าเป็นบวก (+) ถือว่าดี  
แสดงว่ามีพนักงานที่พร้อมสนับสนุนองค์กรมากกว่าพนักงานที่ไม่สนับสนุน



**Engagement Survey 2026**

# Next Step

---

| <b>Phase 1: Quick Wins</b><br>(ระยะสั้น: 1-3 เดือนแรก)  | <b>Phase 2: Systematic Improvement</b><br>(ระยะกลาง: 3-6 เดือน)  | <b>Phase 3: Future Foundation</b><br>(ระยะยาว: 6-12 เดือน)  |
|---|--|---|
| <p style="text-align: center;"><b>Fix for Ops Support &amp; QA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Goal:</b> ลดความตึงเครียดและแสดงความจริงใจในการแก้ปัญหา</li> <li><b>Action:</b> จัดทำ "Listening Session" เฉพาะกิจสำหรับฝ่าย Operation Support &amp; QA เพื่อให้พนักงานได้ระบายปัญหาข้อขัดและเรื่องหัวหน้างานโดยตรง (โดยมี HR เป็นคนกลาง)</li> </ul> | <p style="text-align: center;"><b>"Leader as Coach" Program</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Goal:</b> ยกกระดับคะแนน Leadership (Q6-Q9) และลดช่องว่างระหว่างหัวหน้า-ลูกน้อง</li> <li><b>Action:</b> ฝึกอบรมหัวหน้างาน (เน้นฝ่ายผลิตและ Ops) เรื่องการสื่อสารเชิงบวก การให้ Feedback และการบริหารใจคน</li> </ul> | <p style="text-align: center;"><b>Career Path Visualization</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Goal:</b> แก้ปัญหาคะแนนต่ำสุดขององค์กร (Q15) คือด้าน Career Path และสร้าง Successor</li> <li><b>Action:</b> จัดทำแผนผังความก้าวหน้า (Career Roadmap) ที่ชัดเจน</li> </ul>   |
| <p style="text-align: center;"><b>Communication</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Goal:</b> รักษาคะแนน Engagement ด้านความพึงพอใจพื้นฐานให้ดี</li> <li><b>Action:</b> สื่อสารสิ่งที่ดีที่บริษัททำได้ดี (สวัสดิการ, โบนัส, ความมั่นคง) ผ่าน Townhall หรือ Internal Comm เพื่อย้ำเตือนความทรงจำเชิงบวก (Reinforce Positives)</li> </ul>                 |  | <p style="text-align: center;"><b>Engagement Ambassadors</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Goal:</b> ดึงค่า eNPS ในภาพรวมให้สูงขึ้น</li> <li><b>Action:</b> คัดเลือกตัวแทนจากแผนกที่มี Engagement สูง มาเป็น Role Model หรือ Mentor ในการสร้างบรรยากาศการทำงาน</li> </ul> |



# Thank You

*From Assessment to Alignment & Growth*