



# องค์กรไทยให้ความสำคัญกับการสำรวจ Employee Engagement มากขึ้น

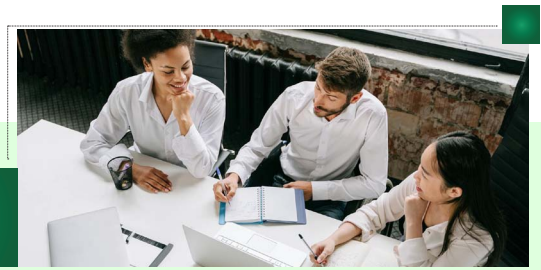
จากผลการสำรวจด้าน Employee Engagement ขององค์กรจำนวน 466 แห่งทั่วประเทศไทย ครอบคลุม 4 กลุ่มธุรกิจหลัก ได้แก่ Manufacturing, Service, Trading และ Technology พบประเด็นที่น่าสนใจหลายประการ

ประการแรก องค์กรไทยให้ความสำคัญกับการสำรวจ Employee Engagement มากขึ้นอย่างชัดเจน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงก่อนการแพร่ระบาดของ COVID-19 (ปี 2563) พบว่าสัดส่วนขององค์กรที่มีการสำรวจ Engagement เพิ่มขึ้นจาก 42% เป็น 54% ในปี 2569 หรือเพิ่มขึ้นถึง 12% สะท้อนให้เห็นว่าในปัจจุบันมีองค์กรมากกว่าครึ่งหนึ่งที่นำเครื่องมือนี้มาใช้ในการรับฟังความคิดเห็นและสร้างความผูกพันของพนักงาน

เมื่อพิจารณาแยกตามประเภทธุรกิจ พบว่า กลุ่มธุรกิจ Technology มีสัดส่วนขององค์กรที่ดำเนินการสำรวจ Employee Engagement สูงที่สุด โดยสูงกว่าค่าเฉลี่ยของตลาดประมาณ 13% ซึ่งอาจสะท้อนถึงลักษณะการแข่งขันด้านบุคลากรและความสำคัญของการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรมดังกล่าว

ผลสำรวจยังพบว่า HR ส่วนใหญ่เชื่อว่าการทำ Employee Engagement Survey มีส่วนช่วยในการลดอัตราการลาออกของพนักงาน โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจถึง 81% ที่เห็นด้วยกับแนวคิดนี้ และเมื่อพิจารณาเฉพาะองค์กรที่มีการสำรวจ Engagement อยู่แล้ว สัดส่วนผู้ที่เชื่อว่าการสำรวจดังกล่าวช่วยลดการลาออกเพิ่มขึ้นเป็น 85%

ในทางกลับกัน กลุ่มองค์กรที่ยังไม่มีการสำรวจ Engagement มีสัดส่วนผู้ที่เชื่อในประโยชน์ดังกล่าวอยู่ที่ประมาณ 72% ซึ่งต่ำกว่ากลุ่มแรกอย่างเห็นได้ชัด สะท้อนให้เห็นว่าประสบการณ์ในการนำเครื่องมือไปใช้งานจริง อาจช่วยให้องค์กรมองเห็นคุณค่าและผลลัพธ์ของ Employee Engagement Survey ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น



79%

คะแนน Employee Engagement โดยเฉลี่ยขององค์กรไทยในปี 2569 อยู่ที่ 79%

## Employee Engagement Survey มีส่วนช่วยในการลดอัตราการลาออก



81%

ของผู้ตอบแบบสำรวจเห็นด้วยกับแนวคิดนี้

สำหรับคะแนน Employee Engagement โดยเฉลี่ยขององค์กรไทยในปี 2569 อยู่ที่ 79% ซึ่งถือเป็นระดับที่ค่อนข้างดี โดยองค์กรสัญชาติตะวันตกและกลุ่มประเทศอาเซียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยของตลาด ขณะที่องค์กรญี่ปุ่นมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม

“ผลสำรวจครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า Employee Engagement Survey กำลังกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่เพียงเพื่อรับฟังเสียงของพนักงาน แต่ยังเป็นข้อมูลสำคัญที่ช่วยให้องค์กรเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานและการสร้างประสบการณ์การทำงานที่ดีในระยะยาว