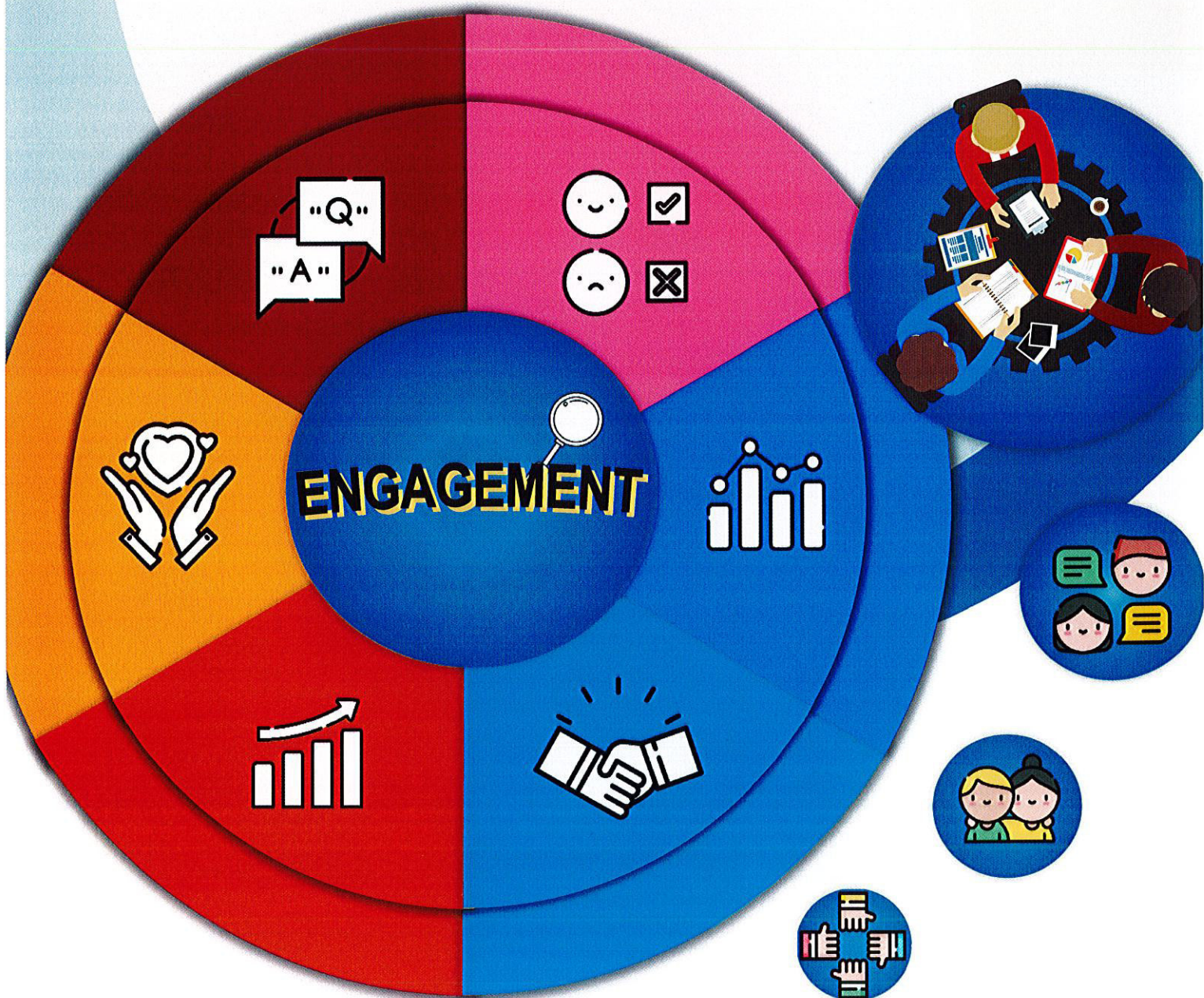




สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

รายงานผลการสำรวจความผูกพัน
ของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

การสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นการดำเนินการตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ซึ่งกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐไว้ รวมทั้งกำหนดเป้าหมาย กล่าวคือ บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถ มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ และกำหนดตัวชี้วัดประการหนึ่ง คือ กำหนดดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๕

สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ ๑๐ – ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และได้จัดทำรายงานผลที่ได้จากการสำรวจสำหรับใช้ประโยชน์ในการวางกลไกเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรภาครัฐที่มีต่อส่วนราชการต่อไป

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป	๑
ส่วนที่ ๒ ผลการสำรวจดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๔
ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๕
ส่วนที่ ๔ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ	๗
ส่วนที่ ๕ ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ	๘

รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปทุกระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน ข้าราชการอาวุโส ทักษะพิเศษ และตำแหน่งประเภทวิชาการบางระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ และเชี่ยวชาญ สังกัดราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค ใน ๑๙ กระทรวงและส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง รวม ๑๔๒ ส่วนราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๓๘๙,๐๗๓ คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๒)

ผู้ตอบแบบสำรวจ คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปทุกระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน ข้าราชการอาวุโส ทักษะพิเศษ และตำแหน่งประเภทวิชาการบางระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ และเชี่ยวชาญ จำนวน ๖๓,๒๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒๕ ของจำนวนประชากร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อองค์กร / ส่วนราชการ ประกอบด้วย ๑) การพูดถึงองค์กรในสิ่งที่ดี (Say) คือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้บุคคลอื่นฟัง ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ลูกค้า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ๒) การคงอยู่กับองค์กร (Stay) คือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป แม้หน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า ๓) การมุ่งมั่นสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Strive) คือ มีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งได้มีส่วนสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ตารางที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง

ประเภทและระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ
ประเภททั่วไป	๒๑,๐๓๗	๓๓.๒๗
ระดับปฏิบัติงาน	๖,๕๖๙	๑๐.๓๙
ระดับชำนาญงาน	๑๒,๖๙๓	๒๐.๐๗
ระดับอาวุโส	๑,๗๗๕	๒.๘๑
ระดับทักษะพิเศษ	๐	๐.๐๐
ประเภทวิชาการ	๔๒,๑๙๗	๖๖.๗๓
ระดับปฏิบัติการ	๑๒,๘๕๒	๒๐.๓๒
ระดับชำนาญการ	๒๒,๓๔๕	๓๕.๓๔
ระดับชำนาญการพิเศษ	๖,๖๑๓	๑๐.๔๖
ระดับเชี่ยวชาญ	๓๘๗	๐.๖๑
รวม	๖๓,๒๓๔	๑๐๐.๐๐

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๔๒,๑๙๗ คน (ร้อยละ ๖๖.๗๓) โดยเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการมากที่สุด จำนวน ๒๒,๓๔๕ คน (ร้อยละ ๓๕.๓๔) รองลงมา คือ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑๒,๘๕๒ คน (ร้อยละ ๒๐.๓๒) และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน จำนวน ๑๒,๖๙๓ คน (ร้อยละ ๒๐.๐๗)

ตารางที่ ๒ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามการปฏิบัติงานในจังหวัด

การปฏิบัติงานในจังหวัด	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ
ปฏิบัติงานในจังหวัดที่เป็นภูมิลำเนา	๓๒,๙๔๙	๕๒.๑๑
ไม่ได้ปฏิบัติงานในจังหวัดที่เป็นภูมิลำเนา	๓๐,๒๘๕	๔๗.๘๙
รวม	๖๓,๒๓๔	๑๐๐.๐๐

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในจังหวัดที่เป็นภูมิลำเนา จำนวน ๓๒,๙๔๙ คน (ร้อยละ ๕๒.๑๑) และเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในจังหวัดที่เป็นภูมิลำเนา จำนวน ๓๐,๒๘๕ คน (ร้อยละ ๔๗.๘๙)

ตารางที่ ๓ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ
ชาย	๒๔,๐๒๓	๓๗.๙๙
หญิง	๓๙,๒๑๑	๖๒.๐๑
รวม	๖๓,๒๓๔	๑๐๐.๐๐

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเพศหญิง จำนวน ๓๙,๒๑๑ คน (ร้อยละ ๖๒.๐๑) และเพศชาย จำนวน ๒๔,๐๒๓ คน (ร้อยละ ๓๗.๙๙)

ตารางที่ ๔ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๒๕ ปี	๓,๑๔๕	๔.๙๗
๒๖ – ๓๐ ปี	๔,๙๖๕	๗.๘๕
๓๑ – ๓๕ ปี	๘,๘๐๑	๑๓.๙๒
๓๖ – ๔๐ ปี	๑๐,๗๒๗	๑๖.๙๖
๔๑ – ๔๕ ปี	๑๑,๐๓๒	๑๗.๔๕
๔๖ – ๕๐ ปี	๘,๑๙๐	๑๒.๙๕
๕๑ – ๕๕ ปี	๙,๑๑๗	๑๔.๔๒
ตั้งแต่ ๕๖ ปีขึ้นไป	๗,๒๕๗	๑๑.๔๘
รวม	๖๓,๒๓๔	๑๐๐.๐๐

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุระหว่าง ๔๑ – ๔๕ ปี จำนวน ๑๑,๐๓๒ คน (ร้อยละ ๑๗.๔๕) รองลงมา คือ กลุ่มที่มีอายุระหว่าง ๓๖ – ๔๐ ปี จำนวน ๑๐,๗๒๗ คน (ร้อยละ ๑๖.๙๖) และกลุ่มที่มีอายุระหว่าง ๕๑ – ๕๕ ปี จำนวน ๙,๑๑๗ คน (ร้อยละ ๑๔.๔๒) ตามลำดับ

ตารางที่ ๕ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการ ผู้ตอบแบบสำรวจ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๕ ปี	๑๕,๑๙๒	๒๔.๐๒
๖ – ๑๐ ปี	๙,๕๗๘	๑๕.๑๕
๑๑ – ๑๕ ปี	๖,๖๕๘	๑๐.๕๓
๑๖ – ๒๐ ปี	๖,๗๙๐	๑๐.๗๔
๒๑ – ๒๕ ปี	๗,๘๖๕	๑๒.๔๔
๒๖ – ๓๐ ปี	๘,๙๘๒	๑๔.๒๐
ตั้งแต่ ๓๑ ปีขึ้นไป	๘,๑๖๙	๑๒.๙๒
รวม	๖๓,๒๓๔	๑๐๐.๐๐

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๕ ปี จำนวน ๑๕,๑๙๒ คน (ร้อยละ ๒๔.๐๒) รองลงมา คือ กลุ่มที่มีอายุราชการระหว่าง ๖ – ๑๐ ปี จำนวน ๙,๕๗๘ คน (ร้อยละ ๑๕.๑๕) และกลุ่มที่มีอายุราชการระหว่าง ๒๖ – ๓๐ ปี จำนวน ๘,๙๘๒ คน (ร้อยละ ๑๔.๒๐) ตามลำดับ

ตารางที่ ๖ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการ ผู้ตอบแบบสำรวจ
โสด	๒๔,๙๒๗	๓๙.๔๒
สมรสและอยู่กับครอบครัว	๒๘,๑๘๓	๔๔.๕๗
สมรสแต่ไม่ได้อยู่กับครอบครัว	๕,๙๖๘	๙.๔๔
แยกกันอยู่	๑,๒๖๐	๑.๙๙
อื่น ๆ	๒,๘๙๖	๔.๕๘
รวม	๖๓,๒๓๔	๑๐๐.๐๐

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีสถานภาพสมรสและอยู่กับครอบครัว จำนวน ๒๘,๑๘๓ คน (ร้อยละ ๔๔.๕๗) รองลงมา คือ สถานภาพโสด จำนวน ๒๔,๙๒๗ คน (ร้อยละ ๓๙.๔๒) และ สถานภาพสมรสแต่ไม่ได้อยู่กับครอบครัว จำนวน ๕,๙๖๘ คน (ร้อยละ ๙.๔๔) ตามลำดับ

ตารางที่ ๗ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจฯ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๗๙๙	๑.๒๖
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๓,๕๘๐	๕.๖๖
อนุปริญญา	๖๕๖	๑.๐๔
ปริญญาตรี	๓๗,๐๖๑	๕๘.๖๑
ปริญญาโท	๒๐,๒๘๕	๓๒.๐๘
ปริญญาเอก	๖๓๓	๑.๐๐
อื่น ๆ	๒๒๐	๐.๓๕
รวม	๖๓,๒๓๔	๑๐๐.๐๐

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๓๗,๐๖๑ คน (ร้อยละ ๕๘.๖๑) รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน ๒๐,๒๘๕ คน (ร้อยละ ๓๒.๐๘) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน ๓,๕๘๐ คน (ร้อยละ ๕.๖๖) ตามลำดับ

ส่วนที่ ๒ ผลการสำรวจดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

จากการสำรวจดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สรุปผลดังนี้

ตารางที่ ๘ ระดับดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓^๑

ระดับดัชนีความผูกพัน	ความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
ระดับดัชนีความผูกพัน	๔.๒๑	๘๐.๒๕	สูง

ผลการสำรวจดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญมีดัชนีความผูกพันต่อส่วนราชการในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ หรือร้อยละ ๘๐.๒๕)

^๑ ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๒.๓๓ หรือ ร้อยละ ๐.๐๐ – ๓๓.๒๕ แสดงว่า ข้าราชการมีระดับดัชนีความผูกพันฯ อยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย ๒.๓๔ – ๓.๖๗ หรือ ร้อยละ ๓๓.๒๖ – ๖๖.๗๕ แสดงว่า ข้าราชการมีระดับดัชนีความผูกพันฯ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๓.๖๘ – ๕.๐๐ หรือ ร้อยละ ๖๖.๗๖ – ๑๐๐.๐๐ แสดงว่า ข้าราชการมีระดับดัชนีความผูกพันฯ อยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ สรุปผลดังนี้

ตารางที่ ๙ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน^๒

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องข้องกับการทำงานและข้อคำถาม	ความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร		๔.๓๖	๘๔.๐๐	สูง
๑	ส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่เป็นที่ยอมรับของสังคม	๔.๓๒	๘๓.๐๐	สูง
๒	ท่านมีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่ท่านสังกัด	๔.๓๙	๘๔.๗๕	สูง
ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน		๔.๔๙	๘๗.๒๕	สูง
๓	ระบบราชการเป็นระบบที่มั่นคงและยั่งยืน	๔.๔๘	๘๗.๐๐	สูง
๔	ระบบราชการสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับท่านในระยะยาว	๔.๔๙	๘๗.๒๕	สูง
ปัจจัยด้านลักษณะงาน		๔.๒๔	๘๑.๐๐	สูง
๕	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	๔.๔๑	๘๕.๒๕	สูง
๖	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย	๔.๒๗	๘๑.๗๕	สูง
๗	ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบ	๔.๐๕	๗๖.๒๕	สูง
ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน		๔.๑๒	๗๘.๐๐	สูง
๘	ท่านประสบความสำเร็จในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๐๐	๗๕.๐๐	สูง
๙	ท่านมีความภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๒๓	๘๐.๗๕	สูง
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน		๓.๗๖	๖๙.๐๐	สูง
๑๐	ส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการดูแลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของท่าน	๓.๗๗	๖๙.๒๕	สูง
๑๑	ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของท่าน	๓.๖๓	๖๕.๗๕	ปานกลาง
๑๒	ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการปฏิบัติงาน	๓.๘๖	๗๑.๕๐	สูง

^๒ ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๒.๓๓ หรือ ร้อยละ ๐.๐๐ – ๓๓.๒๕ แสดงว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย ๒.๓๔ – ๓.๖๗ หรือ ร้อยละ ๓๓.๒๖ – ๖๖.๗๕ แสดงว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๓.๖๘ – ๕.๐๐ หรือ ร้อยละ ๖๖.๗๖ – ๑๐๐.๐๐ แสดงว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อยู่ในระดับสูง

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและข้อคำถาม	ความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		๔.๐๓	๗๕.๗๕	สูง
๑๓	ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๖	๗๖.๕๐	สูง
๑๔	เพื่อนร่วมงานในที่ทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	๓.๙๙	๗๔.๗๕	สูง
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน		๔.๐๑	๗๕.๒๕	สูง
๑๕	หัวหน้างานโดยตรงของท่านให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	๔.๐๐	๗๕.๐๐	สูง
๑๖	หัวหน้างานโดยตรงของท่านให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	๔.๐๒	๗๕.๕๐	สูง
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร		๓.๙๐	๗๒.๕๐	สูง
๑๗	ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน	๓.๙๖	๗๔.๐๐	สูง
๑๘	ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการสื่อสารนโยบายที่ชัดเจน	๓.๙๔	๗๓.๕๐	สูง
๑๙	ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดได้เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การประชุม การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ อีเมล เป็นต้น	๓.๘๐	๗๐.๐๐	สูง
ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน		๓.๔๒	๖๐.๕๐	ปานกลาง
๒๐	เงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม	๓.๔๘	๖๒.๐๐	ปานกลาง
๒๑	เงินตอบแทนพิเศษอื่น ๆ (นอกเหนือจากเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และสวัสดิการ) ที่ระบบราชการจัดให้กับท่านในการทุ่มเทให้กับการทำงานมีความเหมาะสม	๓.๑๓	๕๓.๒๕	ปานกลาง
๒๒	สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้านมีความเหมาะสม	๓.๖๗	๖๖.๗๕	ปานกลาง
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน		๓.๖๔	๖๖.๐๐	ปานกลาง
๒๓	อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอและเหมาะสม	๓.๕๐	๖๒.๕๐	ปานกลาง
๒๔	อาคาร สถานที่ในการปฏิบัติงาน มีความสะอาดเรียบร้อย	๓.๗๗	๖๙.๒๕	สูง
ปัจจัยด้านการยอมรับในระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง		๓.๕๘	๖๔.๕๐	ปานกลาง
๒๕	หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนมีความชัดเจน	๓.๖๐	๖๕.๐๐	ปานกลาง

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและข้อคำถาม	ความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
๒๖	วิธีในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนมีความชัดเจน	๓.๕๗	๖๔.๒๕	ปานกลาง
๒๗	การชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	๓.๖๐	๖๕.๐๐	ปานกลาง
๒๘	การพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งของส่วนราชการท่านมีความเหมาะสม ชัดเจน	๓.๕๓	๖๓.๒๕	ปานกลาง
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร		๓.๔๖	๖๑.๕๐	ปานกลาง
๒๙	ท่านมีโอกาสในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๓.๔๐	๖๐.๐๐	ปานกลาง
๓๐	ท่านได้รับการพัฒนาที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ	๓.๕๓	๖๓.๒๕	ปานกลาง

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานสูงสุด ๓ ลำดับแรก คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๙ หรือร้อยละ ๘๗.๒๕) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร (ค่าเฉลี่ย ๔.๓๖ หรือร้อยละ ๘๕.๐๐) และปัจจัยด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๔ หรือร้อยละ ๘๑.๐๐) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๒ หรือร้อยละ ๖๐.๕๐) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๖ หรือร้อยละ ๖๑.๕๐) และปัจจัยด้านการยอมรับในระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๘ หรือร้อยละ ๖๔.๕๐) ตามลำดับ

ส่วนที่ ๔ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ

จากการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) พบว่า ทั้ง ๑๒ ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ โดยเรียงลำดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับดัชนีความผูกพันฯ จากมากไปน้อย ดังนี้

๑. ปัจจัยด้านลักษณะงาน
๒. ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน
๓. ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร
๔. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร
๕. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
๖. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน
๗. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

๘. ปัจจัยด้านการยอมรับในระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง
๙. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
๑๐. ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน
๑๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๑๒. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๕ ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ^๓

จากการศึกษาความเป็นเหตุเป็นผลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการโดยการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ทั้ง ๑๒ ปัจจัยส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ โดยเรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันฯ จากมากไปน้อย ดังนี้

๑. ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน
๒. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน
๓. ปัจจัยด้านลักษณะงาน
๔. ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร
๕. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร
๖. ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน
๗. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
๘. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๙. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
๑๐. ปัจจัยด้านการยอมรับในระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง
๑๑. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร
๑๒. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

^๓ ส่วนราชการมีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๑๒๐ คนขึ้นไป จึงใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ