



ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒๓๖

① ถึง กรมอุตุนิยมวิทยา

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนมาก ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๖๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการตอบแบบสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ และระบบราชการ ผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประเด็น การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนย่อยการสร้างและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ ซึ่งกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐไว้ รวมทั้งกำหนดเป้าหมาย คือ บุคลากรภาครัฐ ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ และส่วนหนึ่งของตัวชี้วัด คือ กำหนดดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ภายในปี ๒๕๖๕ นั้น

สำนักงาน ก.พ. ได้ประมวลผลและวิเคราะห์สรุปข้อมูลดังกล่าวแล้ว จึงขอส่งผลการสำรวจ ความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สังกัด กรมอุตุนิยมวิทยา มาพร้อมนี้ เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่อไป และสำนักงาน ก.พ. ได้นำข้อมูลผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ในภาพรวม ขึ้นเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. ที่ <https://www.ocsc.go.th/engagement-index> หรือ QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

② - ทราบตามเสนอ

- มอ. กจ. ถ้าเงินทรงผม ๑๗๐11.

(นายณัฐพล ณีภูมสมบุรณ์)
อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา

๕ มิ.ย. ๖๔



สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๓๒, ๘๘๒๕

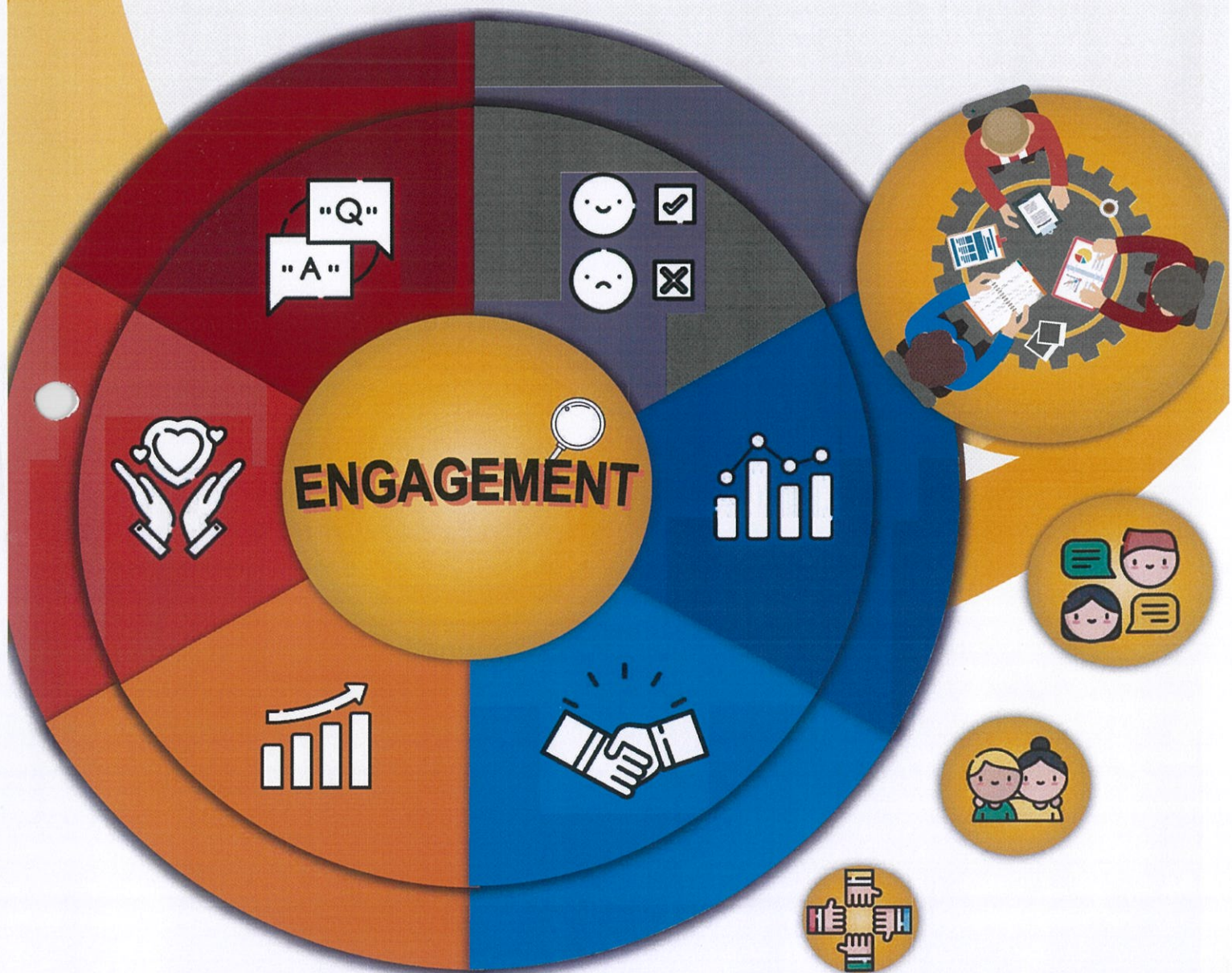
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๖๘





สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

รายงานผลการสำรวจความผูกพัน
ของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
กรมอู่ทุนนิยมนวิทยา



รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กรมอู่নিয়মবিদ্যা

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 ผลการสำรวจดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อ ส่วนราชการต้นสังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๔
ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๔
ส่วนที่ ๔ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อ ส่วนราชการต้นสังกัด	๗
ส่วนที่ ๕ ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อ ส่วนราชการต้นสังกัด	๗

รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปทุกระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน ข้าราชการอาวุโส ทักษะพิเศษ และตำแหน่งประเภทวิชาการบางระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ และเชี่ยวชาญ จำนวน ๑,๐๑๘ คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๒)

ผู้ตอบแบบสำรวจ คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปทุกระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน ข้าราชการอาวุโส ทักษะพิเศษ และตำแหน่งประเภทวิชาการบางระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ และเชี่ยวชาญ จำนวน ๒๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๐๗ 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	๑๖๕	๖๗.๓๕
ระดับปฏิบัติงาน	๓๓	๑๓.๔๗
ระดับชำนาญงาน	๔๓	๓๗.๕๖
ระดับอาวุโส	๓๙	๑๕.๙๒
ระดับทักษะพิเศษ	๐	๐.๐๐
ประเภทวิชาการ	๘๐	๓๒.๖๕
ระดับปฏิบัติการ	๓๙	๑๕.๙๒
ระดับชำนาญการ	๒๒	๘.๙๘
ระดับชำนาญการพิเศษ	๑๘	๗.๓๔
ระดับเชี่ยวชาญ	๑	๐.๔๑
รวม	๒๔๕	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๒ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามการปฏิบัติงานในจังหวัด

การปฏิบัติงานในจังหวัด	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการ ผู้ตอบแบบสำรวจ
ปฏิบัติงานในจังหวัดที่เป็นภูมิลำเนา	๑๓๐	๕๓.๐๖
ไม่ได้ปฏิบัติงานในจังหวัดที่เป็นภูมิลำเนา	๑๑๕	๔๖.๙๔
รวม	๒๔๕	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๓ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการ ผู้ตอบแบบสำรวจ
ชาย	๑๓๒	๕๓.๘๘
หญิง	๑๑๓	๔๖.๑๒
รวม	๒๔๕	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการ ผู้ตอบแบบสำรวจ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๒๕ ปี	๑๔	๕.๗๒
๒๖ - ๓๐ ปี	๒๘	๑๑.๔๓
๓๑ - ๓๕ ปี	๓๐	๑๒.๒๕
๓๖ - ๔๐ ปี	๓๓	๑๓.๔๗
๔๑ - ๔๕ ปี	๓๑	๑๒.๖๕
๔๖ - ๕๐ ปี	๓๖	๑๔.๖๙
๕๑ - ๕๕ ปี	๓๗	๑๕.๑๐
ตั้งแต่ ๕๖ ปีขึ้นไป	๓๖	๑๔.๖๙
รวม	๒๔๕	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๕ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการ ผู้ตอบแบบสำรวจ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๕ ปี	๔๒	๑๗.๑๔
๖ - ๑๐ ปี	๓๙	๑๕.๙๒
๑๑ - ๑๕ ปี	๒๑	๘.๕๘
๑๖ - ๒๐ ปี	๘	๓.๒๖
๒๑ - ๒๕ ปี	๔๓	๑๗.๕๕
๒๖ - ๓๐ ปี	๔๒	๑๗.๑๔
ตั้งแต่ ๓๑ ปีขึ้นไป	๕๐	๒๐.๔๑
รวม	๒๔๕	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๖ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการ ผู้ตอบแบบสำรวจ
โสด	๘๔	๓๔.๒๘
สมรสและอยู่กับครอบครัว	๑๓๑	๕๓.๔๗
สมรสแต่ไม่ได้อยู่กับครอบครัว	๑๓	๕.๓๑
แยกกันอยู่	๔	๑.๖๓
อื่น ๆ	๑๓	๕.๓๑
รวม	๒๔๕	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๗ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนข้าราชการ ผู้ตอบแบบสำรวจ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๑๒	๔.๙๐
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๘	๓.๒๖
อนุปริญญา	๗	๒.๘๖
ปริญญาตรี	๑๗๙	๗๓.๐๖
ปริญญาโท	๓๒	๑๓.๐๖
ปริญญาเอก	๐	๐.๐๐
อื่น ๆ	๗	๒.๘๖
รวม	๒๔๕	๑๐๐.๐๐

ส่วนที่ ๒ ผลการสำรวจดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ ต้นสังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

จากการสำรวจดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการต้นสังกัด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สรุปผลดังนี้

ตารางที่ ๘ ระดับดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการต้นสังกัด ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓^๑

ระดับดัชนีความผูกพัน	ความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
ระดับดัชนีความผูกพัน	๔.๒๔	๘๑.๐๐	สูง

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับดัชนีความผูกพันของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญ สรุปผลดังนี้

ตารางที่ ๙ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน^๒

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและข้อคำถาม	ความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
	ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	๔.๔๐	๘๕.๐๐	สูง
๑	ส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่เป็นที่ยอมรับของสังคม	๔.๓๑	๘๒.๗๕	สูง
๒	ท่านมีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่ท่านสังกัด	๔.๔๙	๘๗.๒๕	สูง
	ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	๔.๕๘	๘๙.๕๐	สูง
๓	ระบบราชการเป็นระบบที่มั่นคงและยั่งยืน	๔.๕๘	๘๙.๕๐	สูง
๔	ระบบราชการสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับท่านในระยะยาว	๔.๕๗	๘๙.๒๕	สูง

^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

^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
ปัจจัยด้านลักษณะงาน		๔.๒๕	๘๑.๒๕	สูง
๕	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	๔.๕๒	๘๘.๐๐	สูง
๖	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย	๔.๒๙	๘๖.๖๕	สูง
๗	ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบ	๓.๙๕	๗๙.๓๕	สูง
ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน		๔.๒๒	๘๐.๕๐	สูง
๘	ท่านประสบความสำเร็จในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๐๙	๗๗.๖๕	สูง
๙	ท่านมีความภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๓๕	๘๓.๗๕	สูง
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน		๓.๘๒	๗๖.๕๐	สูง
๑๐	ส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการดูแลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของท่าน	๓.๗๖	๖๙.๐๐	สูง
๑๑	ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของท่าน	๓.๗๘	๖๙.๕๐	สูง
๑๒	ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการปฏิบัติงาน	๓.๙๓	๗๙.๖๕	สูง
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		๔.๑๑	๗๗.๗๕	สูง
๑๓	ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	๔.๑๖	๗๙.๐๐	สูง
๑๔	เพื่อนร่วมงานในที่ทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	๔.๐๕	๗๖.๖๕	สูง
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน		๓.๙๒	๗๙.๐๐	สูง
๑๕	หัวหน้างานโดยตรงของท่านให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	๓.๙๓	๗๙.๖๕	สูง
๑๖	หัวหน้างานโดยตรงของท่านให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	๓.๙๒	๗๙.๐๐	สูง
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร		๓.๗๕	๖๘.๗๕	สูง
๑๗	ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน	๓.๘๕	๗๑.๖๕	สูง
๑๘	ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการสื่อสารนโยบายที่ชัดเจน	๓.๗๘	๖๙.๕๐	สูง

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและข้อคำถาม	ความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
๑๙	ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดได้เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การประชุม การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ อีเมล เป็นต้น	๓.๖๒	๖๕.๕๐	ปานกลาง
ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน		๓.๔๒	๖๐.๕๐	ปานกลาง
๒๐	เงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม	๓.๕๒	๖๓.๐๐	ปานกลาง
๒๑	เงินตอบแทนพิเศษอื่น ๆ (นอกเหนือจากเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และสวัสดิการ) ที่ระบบราชการจัดให้กับท่านในการทุ่มเทให้กับการทำงานมีความเหมาะสม	๒.๙๘	๔๙.๕๐	ปานกลาง
๒๒	สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน มีความเหมาะสม	๓.๗๖	๖๙.๐๐	สูง
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน		๓.๕๕	๖๓.๗๕	ปานกลาง
๒๓	อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอและเหมาะสม	๓.๔๐	๖๐.๐๐	ปานกลาง
๒๔	อาคาร สถานที่ในการปฏิบัติงาน มีความสะอาดเรียบร้อย	๓.๗๑	๖๗.๗๕	สูง
ปัจจัยด้านการยอมรับในระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง		๓.๗๘	๖๙.๕๐	สูง
๒๕	หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนมีความชัดเจน	๓.๘๕	๗๑.๒๕	สูง
๒๖	วิธีในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนมีความชัดเจน	๓.๘๐	๗๐.๐๐	สูง
๒๗	การชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	๓.๘๑	๗๐.๒๕	สูง
๒๘	การพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งของส่วนราชการท่านมีความเหมาะสม ชัดเจน	๓.๖๗	๖๖.๗๕	ปานกลาง
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร		๓.๔๑	๖๐.๒๕	ปานกลาง
๒๙	ท่านมีโอกาสในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๓.๓๖	๕๙.๐๐	ปานกลาง
๓๐	ท่านได้รับการพัฒนาที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ	๓.๔๗	๖๑.๗๕	ปานกลาง

ส่วนที่ ๔ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการต้นสังกัด

จากการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการต้นสังกัด จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) พบว่า ทั้ง ๑๒ ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการต้นสังกัด โดยเรียงลำดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับดัชนีความผูกพันจากมากไปน้อย ดังนี้

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

ส่วนที่ ๕ ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการต้นสังกัด^๓

จากการศึกษาความเป็นเหตุเป็นผลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ โดยการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการต้นสังกัด จำนวน ๕ ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันจากมากไปน้อย ดังนี้

๑. ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน
๒. ปัจจัยด้านลักษณะงาน
๓. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน
๔. ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร
๕. ปัจจัยด้านการยอมรับในระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง

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