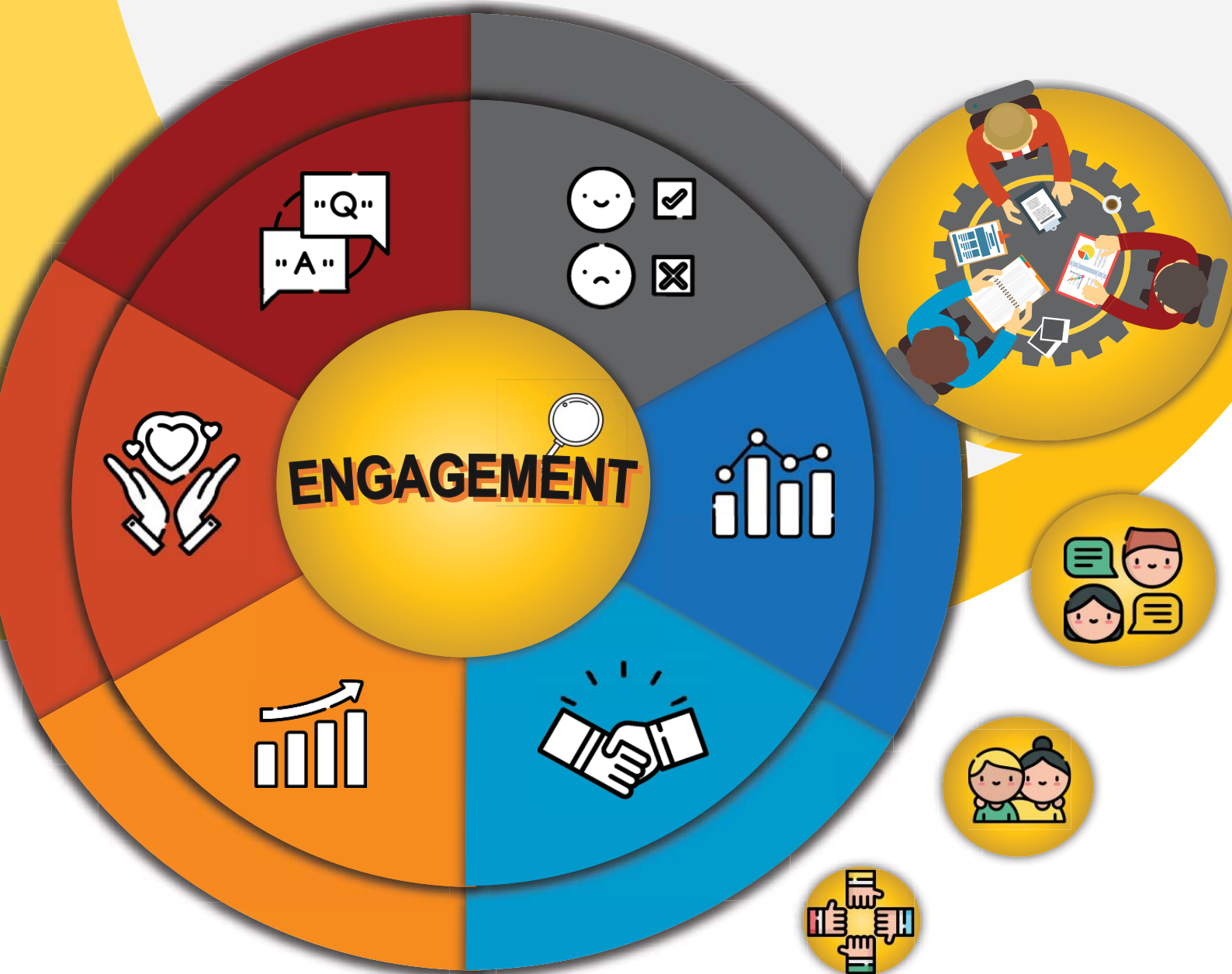


รายงานผลการสำรวจความผูกพัน
ของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
กรมพัฒนาที่ดิน



รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
กรมพัฒนาที่ดิน

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 ๑,๔๒๙ คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๒)

ผู้ตอบแบบสำรวจ คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปทุกระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน ข้าราชการอาวุโส ทักษะพิเศษ และตำแหน่งประเภทวิชาการบางระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ และเชี่ยวชาญ จำนวน ๑๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๗ ของจำนวนประชากร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อองค์กร / ส่วนราชการ ประกอบด้วย ๑) การพูดถึงองค์กรในสิ่งที่ดี (Say) คือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้บุคคลอื่นฟัง ไม่ว่าจะเพื่อนร่วมงาน 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 | ๓๘ | ๒๕.๑๗ |
| ระดับปฏิบัติงาน | ๑๗ | ๑๑.๒๖ |
| ระดับข้าราชการ | ๑๓ | ๘.๖๑ |
| ระดับอาวุโส | ๘ | ๕.๓๐ |
| ระดับทักษะพิเศษ | ๐ | ๐.๐๐ |
| ประเภทวิชาการ | ๑๑๓ | ๗๔.๘๓ |
| ระดับปฏิบัติการ | ๓๘ | ๒๕.๑๗ |
| ระดับข้าราชการ | ๔๐ | ๒๖.๔๘ |
| ระดับข้าราชการพิเศษ | ๓๔ | ๒๒.๕๒ |
| ระดับเชี่ยวชาญ | ๑ | ๐.๖๖ |
| รวม | ๑๕๑ | ๑๐๐.๐๐ |

ตารางที่ ๒ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามการปฏิบัติงานในจังหวัด

| การปฏิบัติงานในจังหวัด | จำนวน (คน) | ร้อยละของจำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ |
|---|------------|---------------------------------------|
| ปฏิบัติงานในจังหวัดที่เป็นภูมิลำเนา | ๕๘ | ๓๘.๔๑ |
| ไม่ได้ปฏิบัติงานในจังหวัดที่เป็นภูมิลำเนา | ๙๓ | ๖๑.๕๙ |
| รวม | ๑๕๑ | ๑๐๐.๐๐ |

ตารางที่ ๓ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวน (คน) | ร้อยละของจำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ |
|------------|------------|---------------------------------------|
| ชาย | ๗๕ | ๔๙.๖๗ |
| หญิง | ๗๖ | ๕๐.๓๓ |
| รวม | ๑๕๑ | ๑๐๐.๐๐ |

ตารางที่ ๔ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุ

| อายุ | จำนวน (คน) | ร้อยละของจำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ |
|---------------------------|------------|---------------------------------------|
| น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๒๕ ปี | ๑๑ | ๗.๒๘ |
| ๒๖ - ๓๐ ปี | ๑๓ | ๘.๖๑ |
| ๓๑ - ๓๕ ปี | ๑๗ | ๑๑.๒๖ |
| ๓๖ - ๔๐ ปี | ๓๓ | ๒๑.๘๕ |
| ๔๑ - ๔๕ ปี | ๓๕ | ๒๓.๑๘ |
| ๔๖ - ๕๐ ปี | ๑๔ | ๙.๒๗ |
| ๕๑ - ๕๕ ปี | ๑๖ | ๑๐.๖๐ |
| ตั้งแต่ ๕๖ ปีขึ้นไป | ๑๒ | ๗.๙๕ |
| รวม | ๑๕๑ | ๑๐๐.๐๐ |

ตารางที่ ๕ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุราชการ

| อายุราชการ | จำนวน (คน) | ร้อยละของจำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ |
|--------------------------|------------|---------------------------------------|
| น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๕ ปี | ๔๔ | ๒๙.๑๔ |
| ๖ - ๑๐ ปี | ๒๔ | ๑๕.๙๐ |
| ๑๑ - ๑๕ ปี | ๒๗ | ๑๗.๘๘ |
| ๑๖ - ๒๐ ปี | ๑๔ | ๙.๒๗ |
| ๒๑ - ๒๕ ปี | ๒๓ | ๑๕.๒๓ |
| ๒๖ - ๓๐ ปี | ๙ | ๕.๙๖ |
| ตั้งแต่ ๓๑ ปีขึ้นไป | ๑๐ | ๖.๖๒ |
| รวม | ๑๕๑ | ๑๐๐.๐๐ |

ตารางที่ ๖ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามสถานภาพ

| สถานภาพ | จำนวน (คน) | ร้อยละของจำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ |
|------------------------------|------------|---------------------------------------|
| โสด | ๖๙ | ๔๕.๗๐ |
| สมรสและอยู่กับครอบครัว | ๖๓ | ๔๑.๗๒ |
| สมรสแต่ไม่ได้อยู่กับครอบครัว | ๑๔ | ๙.๒๗ |
| แยกกันอยู่ | ๒ | ๑.๓๒ |
| อื่น ๆ | ๓ | ๑.๙๙ |
| รวม | ๑๕๑ | ๑๐๐.๐๐ |

ตารางที่ ๗ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

| ระดับการศึกษาสูงสุด | จำนวน (คน) | ร้อยละของจำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ |
|-----------------------------|------------|---------------------------------------|
| ประกาศนียบัตรวิชาชีพ | ๓ | ๑.๙๙ |
| ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | ๑๓ | ๘.๖๑ |
| อนุปริญญา | ๐ | ๐.๐๐ |
| ปริญญาตรี | ๖๔ | ๔๒.๓๘ |
| ปริญญาโท | ๖๓ | ๔๑.๗๒ |
| ปริญญาเอก | ๘ | ๕.๓๐ |
| อื่น ๆ | ๐ | ๐.๐๐ |
| รวม | ๑๕๑ | 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 | ๔.๑๘ | ๗๙.๕๐ | สูง |

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับดัชนีความผูกพันของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญ สรุปผลดังนี้

ตารางที่ ๙ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน^๒

| ข้อ | ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและข้อความคำถาม | ความคิดเห็น | | |
|---------------------------------------|--|-------------|--------|-------|
| | | ค่าเฉลี่ย | ร้อยละ | ระดับ |
| ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร | | ๔.๔๕ | ๘๖.๒๕ | สูง |
| ๑ | ส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่เป็นที่ยอมรับของสังคม | ๔.๔๑ | ๘๕.๒๕ | สูง |
| ๒ | ท่านมีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่ท่านสังกัด | ๔.๔๙ | ๘๗.๒๕ | สูง |
| ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน | | ๔.๔๒ | ๘๕.๕๐ | สูง |
| ๓ | ระบบราชการเป็นระบบที่มั่นคงและยั่งยืน | ๔.๓๘ | ๘๔.๕๐ | สูง |
| ๔ | ระบบราชการสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับท่านในระยะยาว | ๔.๔๖ | ๘๖.๕๐ | 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 | | ๔.๒๙ | ๘๒.๒๕ | สูง |
| ๕ | ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ | ๔.๔๖ | ๘๖.๕๐ | สูง |
| ๖ | งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย | ๔.๓๑ | ๘๒.๗๕ | สูง |
| ๗ | ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบ | ๔.๑๑ | ๗๗.๗๕ | สูง |
| ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน | | ๔.๑๘ | ๗๙.๕๐ | สูง |
| ๘ | ท่านประสบความสำเร็จในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ | ๔.๐๓ | ๗๕.๗๕ | สูง |
| ๙ | ท่านมีความภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ | ๔.๓๒ | ๘๓.๐๐ | สูง |
| ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน | | ๓.๘๘ | ๗๒.๐๐ | สูง |
| ๑๐ | ส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการดูแลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของท่าน | ๓.๘๕ | ๗๑.๒๕ | สูง |
| ๑๑ | ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของท่าน | ๓.๗๗ | ๖๙.๒๕ | สูง |
| ๑๒ | ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการปฏิบัติงาน | ๔.๐๑ | ๗๕.๒๕ | สูง |
| ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | | ๔.๑๐ | ๗๗.๕๐ | สูง |
| ๑๓ | ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน | ๔.๑๓ | ๗๘.๒๕ | สูง |
| ๑๔ | เพื่อนร่วมงานในที่ทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน | ๔.๐๖ | ๗๖.๕๐ | สูง |
| ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน | | ๓.๙๕ | ๗๓.๗๕ | สูง |
| ๑๕ | หัวหน้างานโดยตรงของท่านให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน | ๓.๙๓ | ๗๓.๒๕ | สูง |
| ๑๖ | หัวหน้างานโดยตรงของท่านให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ | ๓.๙๗ | ๗๔.๒๕ | สูง |
| ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร | | ๓.๗๗ | ๖๙.๒๕ | สูง |
| ๑๗ | ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน | ๓.๘๑ | ๗๐.๒๕ | สูง |
| ๑๘ | ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการสื่อสารนโยบายที่ชัดเจน | ๓.๗๗ | ๖๙.๒๕ | สูง |

| ข้อ | ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและข้อคำถาม | ความคิดเห็น | | |
|---|---|-------------|--------------|----------------|
| | | ค่าเฉลี่ย | ร้อยละ | ระดับ |
| ๑๙ | ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดได้เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การประชุม การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ อีเมล เป็นต้น | ๓.๗๔ | ๖๘.๕๐ | สูง |
| ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน | | ๓.๔๔ | ๖๑.๐๐ | ปานกลาง |
| ๒๐ | เงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม | ๓.๕๓ | ๖๓.๒๕ | ปานกลาง |
| ๒๑ | เงินตอบแทนพิเศษอื่น ๆ (นอกเหนือจากเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และสวัสดิการ) ที่ระบบราชการจัดให้กับท่านในการทุ่มเทให้กับการทำงานมีความเหมาะสม | ๓.๒๓ | ๕๕.๗๕ | ปานกลาง |
| ๒๒ | สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน มีความเหมาะสม | ๓.๕๗ | ๖๔.๒๕ | ปานกลาง |
| ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน | | ๓.๕๖ | ๖๔.๐๐ | ปานกลาง |
| ๒๓ | อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอและเหมาะสม | ๓.๓๐ | ๕๗.๕๐ | ปานกลาง |
| ๒๔ | อาคาร สถานที่ในการปฏิบัติงาน มีความสะอาดเรียบร้อย | ๓.๘๑ | ๗๐.๒๕ | สูง |
| ปัจจัยด้านการยอมรับในระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง | | ๓.๖๙ | ๖๗.๒๕ | สูง |
| ๒๕ | หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนมีความชัดเจน | ๓.๗๐ | ๖๗.๕๐ | สูง |
| ๒๖ | วิธีในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนมีความชัดเจน | ๓.๖๘ | ๖๗.๐๐ | สูง |
| ๒๗ | การชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน | ๓.๗๕ | ๖๘.๗๕ | สูง |
| ๒๘ | การพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งของส่วนราชการท่าน มีความเหมาะสม ชัดเจน | ๓.๖๒ | ๖๕.๕๐ | ปานกลาง |
| ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร | | ๓.๔๗ | ๖๑.๗๕ | ปานกลาง |
| ๒๙ | ท่านมีโอกาสในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | ๓.๔๒ | ๖๐.๕๐ | ปานกลาง |
| ๓๐ | ท่านได้รับการพัฒนาที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ | ๓.๕๓ | ๖๓.๒๕ | ปานกลาง |

ส่วนที่ ๔ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อ ส่วนราชการต้นสังกัด

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

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

ส่วนที่ ๕ ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการต้นสังกัด^๓

จากการศึกษาความเป็นเหตุเป็นผลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ โดยการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการต้นสังกัด จำนวน ๑ ปัจจัย คือปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร

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