



รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร
สังกัดสำนักการคลัง

จัดทำโดย



กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิต ส่วนพัฒนาระบบบริหาร
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
กันยายน ๒๕๖๔

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักงานการคลัง

การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครของสำนักงานการคลัง เป็นผลการสำรวจทางออนไลน์ระหว่างวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ - ๕ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยจะแสดงการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรด้วยวิธีการทางสถิติ ซึ่งจะทำให้หน่วยงาน/ส่วนราชการทราบประเด็นที่เป็นจุดแข็ง และประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ รวมทั้งข้อเสนอแนะที่มาจากความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด เพื่อให้หน่วยงาน/ส่วนราชการนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นต่อไป โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งการนำเสนอผลการศึกษา ออกเป็น ๗ ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ส่วนที่ ๓ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ส่วนที่ ๔ ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร

ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร

ส่วนที่ ๖ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

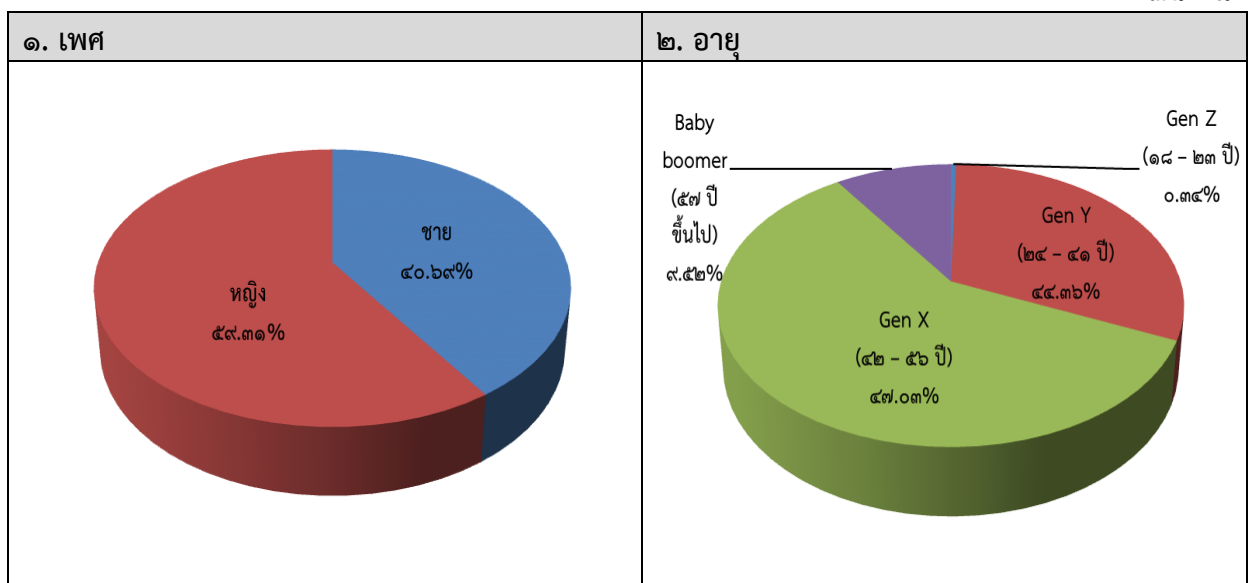
ส่วนที่ ๗ คำแนะนำสำหรับหน่วยงาน/ส่วนราชการในการนำผลการศึกษาไปพัฒนาปรับปรุงเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด

ส่วนที่ ๗ คำแนะนำสำหรับหน่วยงาน/ส่วนราชการในการนำผลการศึกษาไปพัฒนาปรับปรุงเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสำรวจ

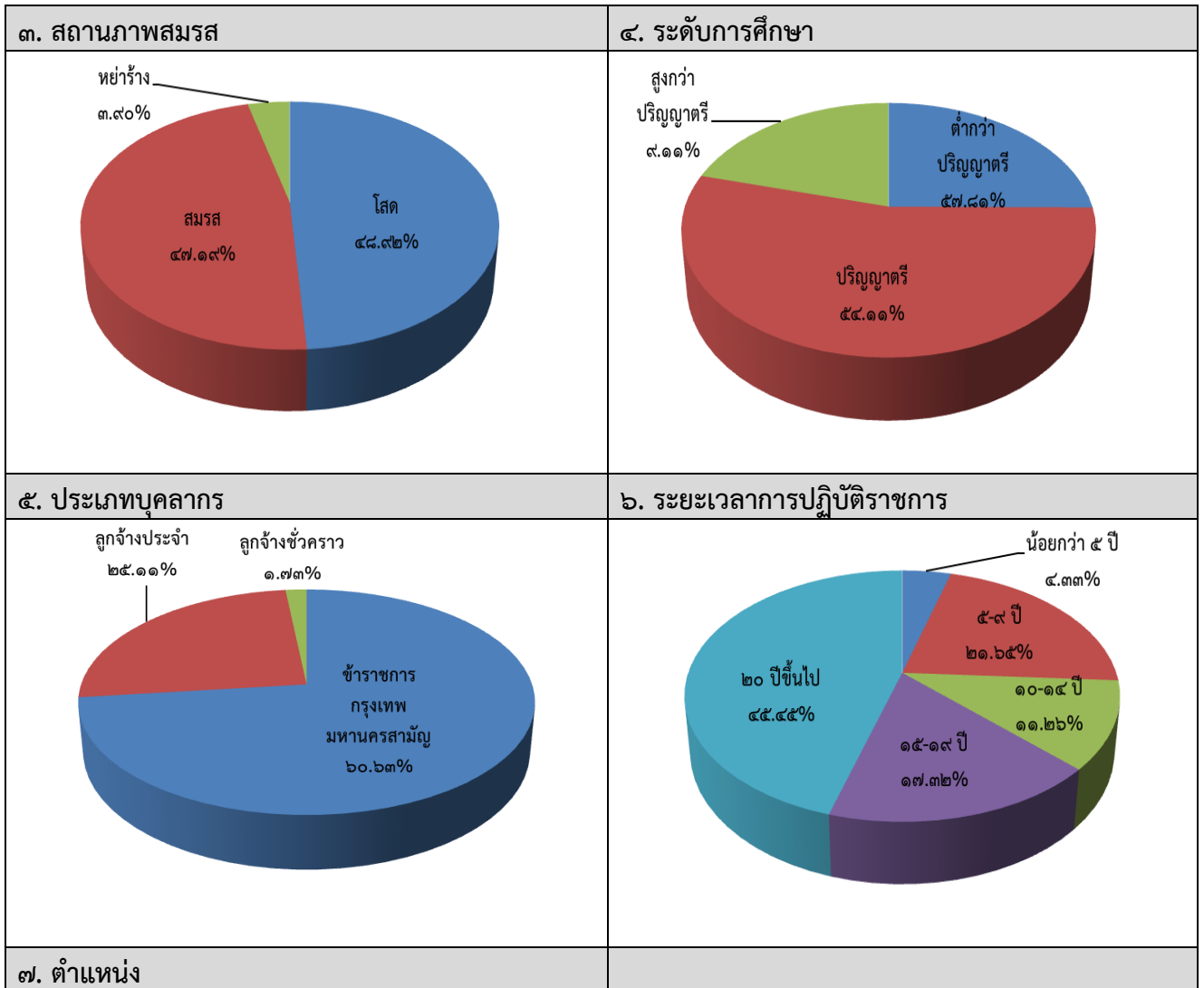
กราฟที่ ๑ - ๘ แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครของสังกัดสำนักงานการคลัง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

N = ๒๓๑ คน



กราฟที่ ๑ - ๘ (ต่อ)

N = ๒๓๑ คน



■ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ตำแหน่ง	ร้อยละ	ตำแหน่ง	ร้อยละ
นักบัญชี	๑๖.๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	๑.๗๓
นักวิชาการคลัง	๑๔.๗๒	นักจัดการงานทั่วไป	๑.๓๐
เจ้าพนักงานธุรการ	๑๒.๕๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๐.๔๓
นักวิชาการเงินและบัญชี	๖.๙๓	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	๐.๔๓
เจ้าพนักงานการคลัง	๔.๓๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	๐.๔๓
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓.๙๐	เจ้าพนักงานสถิติ	๐.๔๓
วิศวกรเครื่องกล	๓.๙๐	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน	๐.๔๓
นายช่างเครื่องกล	๒.๖๐	นักวิชาการสถิติ	๐.๔๓
นิติกร	๒.๑๖	นายช่างไฟฟ้า	๐.๔๓

กราฟที่ ๑ - ๘ (ต่อ)

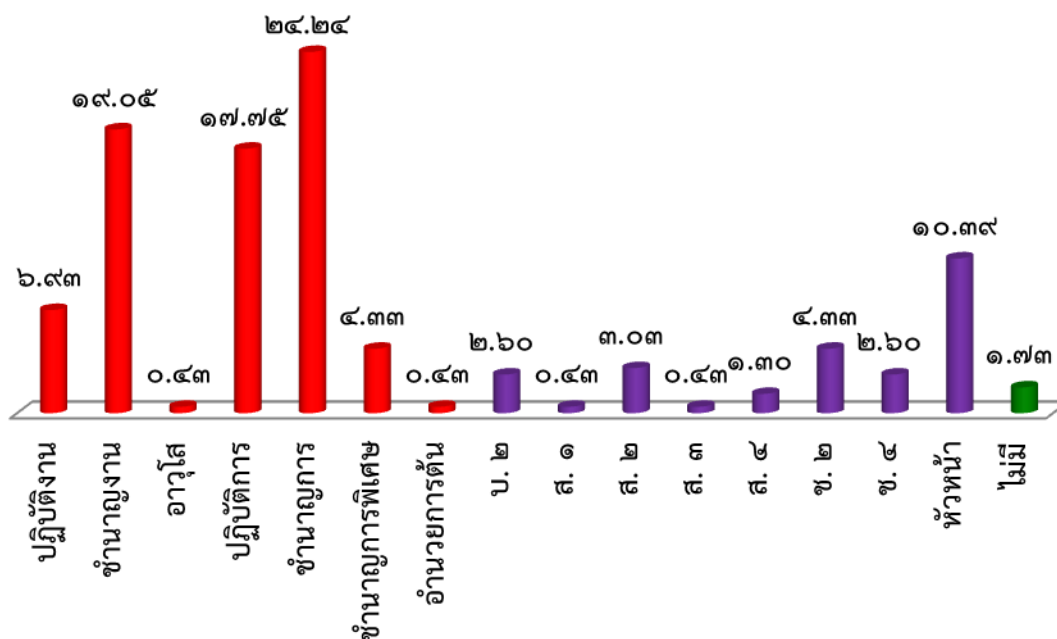
N = ๒๓๑ คน

๗. ตำแหน่ง (ต่อ)

■ ลูกจ้างประจำ			
ตำแหน่ง	ร้อยละ	ตำแหน่ง	ร้อยละ
ช่าง	๑๖.๘๘	พนักงานทั่วไป	๐.๘๗
พนักงานขับรถยนต์	๒.๖๐	พนักงานประจำรถ	๐.๔๓
พนักงานสถานี	๑.๓๐	พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดกลาง	๐.๔๓
พนักงานพิมพ์	๑.๓๐	พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	๐.๔๓
ผู้ช่วยช่าง	๐.๘๗		

■ ลูกจ้างชั่วคราว			
ตำแหน่ง	ร้อยละ	ตำแหน่ง	ร้อยละ
พนักงานธุรการ	๐.๔๓	ช่าง	๐.๔๓
พนักงานขับรถยนต์	๐.๔๓	ผู้ช่วยช่าง	๐.๔๓

๘. ระดับตำแหน่ง



หมายเหตุ กราฟที่ ๗ และ ๘ ■ คือ ตำแหน่งและระดับของข้าราชการ ■ คือ ตำแหน่งและระดับของลูกจ้างประจำ และ ■ คือ ตำแหน่งและระดับของลูกจ้างชั่วคราว

ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ตารางที่ ๑ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	๔.๑๕	มาก
๒. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	๔.๑๐	มาก
๓. ด้านภาวะผู้นำของบังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ	๔.๐๕	มาก
๔. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร	๓.๙๐	มาก
๕. ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๓.๗๕	มาก
๖. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ*	๓.๗๔	มาก
๖. ด้านค่าตอบแทน*	๓.๗๔	มาก
๘. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๖๔	มาก
เฉลี่ย	๓.๘๘	มาก

* ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรที่เท่ากัน

ตารางที่ ๒ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความถาม	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. การปฏิบัติงานทำให้ท่านได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๔.๑๗	มาก
๒. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน	๔.๐๓	มาก
เฉลี่ย	๔.๑๐	มาก

ตารางที่ ๓ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความถาม	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. หน่วยงานของท่านนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านสะดวกรวดเร็วขึ้น	๓.๗๑	มาก
๒. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของท่าน เช่น การจัดวางห้องทำงาน แสง เสียง และอากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	๓.๖๑	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ที่ช่วยในการทำงานและป้องกันความปลอดภัยในการทำงานอย่างพอเพียง	๓.๖๐	มาก
เฉลี่ย	๓.๖๔	มาก

ตารางที่ ๔ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. เพื่อนร่วมงานยินดีให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือเมื่องานของท่านเกิดปัญหา	๔.๒๓	มากที่สุด
๒. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๔.๒๐	มาก
๓. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	๔.๐๒	มาก
เฉลี่ย	๔.๑๕	มาก

ตารางที่ ๕ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และสอดคล้องกับค่านิยม	๔.๐๘	มาก
๒. ผู้บังคับบัญชาของท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน*	๔.๐๗	มาก
๒. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น*	๔.๐๗	มาก
๔. ผู้บังคับบัญชาของท่านแบ่งปันความสำเร็จในงานร่วมกับท่านเมื่องานประสบความสำเร็จ**	๔.๐๒	มาก
๔. ผู้บังคับบัญชาของท่านร่วมรับผิดชอบกับท่านเมื่อเกิดความผิดพลาดในงาน**	๔.๐๒	มาก
เฉลี่ย	๔.๐๕	มาก

* และ ** ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรที่เท่ากัน

ตารางที่ ๖ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านวัฒนธรรมในองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. หน่วยงานของท่านมีลักษณะการทำงานเป็นทีม	๔.๐๐	มาก
๒. หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านสามารถมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน	๓.๙๕	มาก
๓. หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านให้โอกาสบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	๓.๘๒	มาก
๔. หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านมีความพยายามในการลดช่องว่างของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง	๓.๘๑	มาก
เฉลี่ย	๓.๙๐	มาก

ตารางที่ ๗ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสมดุลกับชั่วโมงการทำงานตามกฎหมาย	๓.๘๓	มาก
๒. ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว	๓.๘๒	มาก
๓. ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน	๓.๖๑	มาก
เฉลี่ย	๓.๗๕	มาก

ตารางที่ ๘ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. สวัสดิการที่ท่านได้รับสามารถช่วยเหลือท่านและครอบครัวได้	๓.๗๖	มาก
๒. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	๓.๗๔	มาก
๓. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับระดับความสามารถของท่าน	๓.๗๓	มาก
เฉลี่ย	๓.๗๔	มาก

ตารางที่ ๙ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	๓.๘๔	มาก
๒. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า	๓.๘๓	มาก
๓. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยได้รับการบอกเล่าอย่างเป็นทางการ*	๓.๖๘	มาก
๓. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามลำดับ*	๓.๖๘	มาก
๕. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง หรือแต่งตั้งที่ชัดเจน	๓.๖๕	มาก
เฉลี่ย	๓.๗๔	มาก

* ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรที่เท่ากัน

ส่วนที่ ๓ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ตารางที่ ๑๐ ความผูกพันต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ด้าน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ระดับความผูกพัน
๑. ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	๕.๒๐	มากที่สุด
๒. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร	๔.๘๘	มาก
๓. ด้านความภักดีต่อองค์กร	๔.๖๓	มาก
เฉลี่ย	๔.๙๐	มาก

ตารางที่ ๑๑ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภักดีต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ระดับความผูกพัน
๑. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	๕.๑๐	มากที่สุด
๒. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานที่นี่	๔.๙๖	มาก
๓. ท่านตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานนี้จนกว่าจะเกษียณอายุหรือเลิกจ้าง	๔.๘๔	มาก
๔. ท่านมีความคิดหรือวางแผนว่าจะโอนย้าย/ลาออกจากกรุงเทพมหานคร	๓.๖๓	ปานกลาง
เฉลี่ย	๔.๖๓	มาก

ตารางที่ ๑๒ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ระดับความผูกพัน
๑. ท่านตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด	๕.๓๑	มากที่สุด
๒. ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายแม้ไม่ใช่งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	๕.๑๖	มากที่สุด
๓. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	๕.๑๒	มากที่สุด
เฉลี่ย	๕.๒๐	มากที่สุด

ตารางที่ ๑๓ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ระดับความผูกพัน
๑. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยม ค่านิยม และหรือวัฒนธรรมการทำงานของหน่วยงาน	๔.๙๔	มาก
๒. ท่านมีทัศนคติต่อหน่วยงานในทางบวกเสมอ	๔.๘๙	มาก
๓. ท่านเชื่อในทิศทาง/แนวทางการทำงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่	๔.๘๑	มาก
เฉลี่ย	๔.๘๘	มาก

ส่วนที่ ๔ ความพึงพอใจต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ตารางที่ ๑๔ ความพึงพอใจต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ความพึงพอใจต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	๔.๐๕	มาก

ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจต่อองค์กร

ตารางที่ ๑๕ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร		
	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	รายละเอียด
๑. เพศ		✓	
๒. อายุ		✓	
๓. สถานภาพสมรส	✓		โสด < สมรส
๔. ระดับการศึกษา	✓		ต่ำกว่า ป.ตรี > สูงกว่า ป.ตรี
๕. ประเภทบุคลากร	✓		ข้าราชการ < ลูกจ้างประจำ
๖. ตำแหน่ง			
๖.๑ ตำแหน่งของข้าราชการฯ		✓	
๖.๒ ตำแหน่งของลูกจ้างประจำ		✓	
๖.๓ ตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว	-	-	ไม่สามารถวิเคราะห์ได้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีน้อยเกินไป
๗. ระดับตำแหน่ง			
๗.๑ ระดับตำแหน่งของข้าราชการฯ		✓	
๗.๒ ระดับตำแหน่งของลูกจ้างประจำ		✓	
๘. ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ		✓	

ตารางที่ ๑๖ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจต่อองค์กรที่ต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความพึงพอใจต่อองค์กร		
	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	รายละเอียด
๑. เพศ		✓	
๒. อายุ		✓	
๓. สถานภาพสมรส	✓		โสด < สมรส
๔. ระดับการศึกษา	✓		ต่ำกว่า ป.ตรี > สูงกว่า ป.ตรี
๕. ประเภทบุคลากร		✓	

ตารางที่ ๑๖ (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความพึงพอใจต่อองค์กร		
	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	รายละเอียด
๖. ตำแหน่ง ๖.๑ ตำแหน่งของข้าราชการฯ	✓		ไม่สามารถระบุได้ว่าแต่ละตำแหน่งแตกต่างกันอย่างไร เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มมีจำนวนน้อยเกินไป
๖.๒ ตำแหน่งของลูกจ้างประจำ	✓		ไม่สามารถระบุได้ว่าแต่ละตำแหน่งแตกต่างกันอย่างไร เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มมีจำนวนน้อยเกินไป
๖.๓ ตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว	-	-	ไม่สามารถวิเคราะห์ได้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่งมีน้อยเกินไป
๗. ระดับตำแหน่ง			
๗.๑ ระดับตำแหน่งของข้าราชการฯ		✓	
๗.๒ ระดับตำแหน่งของลูกจ้างประจำ		✓	
๘. ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ		✓	

ตารางที่ ๑๗ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ปัจจัย	ค่าความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร	
	มี	ไม่มี
๑. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร	✓	
๒. ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน	✓	
๓. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	✓	
๔. ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ	✓	
๕. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	
๗. ด้านค่าตอบแทน	✓	
๖. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	✓	
๘. ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	✓	

ตารางที่ ๑๘ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจต่อองค์กร (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)

ปัจจัย	ค่าความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจต่อองค์กร	
	มี	ไม่มี
๑. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	✓	
๒. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร	✓	
๓. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	✓	
๔. ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ	✓	
๕. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	
๖. ด้านค่าตอบแทน	✓	
๗. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	✓	
๘. ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	✓	

ส่วนที่ ๖ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ ๑๙ สรุปข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
๑. ด้านค่าตอบแทน	๓๓.๓๓			
- ควรเพิ่มค่าตอบแทน/ปรับฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	๒๓.๐๘	✓	✓	
- ควรเพิ่มค่าตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนสำหรับวิชาชีพบัญชี	๕.๑๓	✓		
- ควรมีโบนัสทุกปี	๒.๕๖		✓	
- ควรเพิ่มสวัสดิการการรักษาพยาบาลหลังเกษียณให้กับลูกจ้างประจำเช่นเดียวกับข้าราชการ	๒.๕๖		✓	
๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๗.๙๕			
- ควรปรับปรุงห้องทำงานและจัดโต๊ะทำงานให้มีระยะห่างเหมาะสม ไม่ให้คับแคบเกินไป	๑๒.๘๒	✓	✓	
- ควรมีการนำเทคโนโลยี เครื่องทุนแรงสนับสนุนการทำงานมากขึ้น	๕.๑๓	✓	✓	

ตารางที่ ๑๙ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
๓. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑๒.๘๒			
- ควรมีแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับตำแหน่งประเภททั่วไป หรือมีหลักเกณฑ์ที่สามารถปรับตำแหน่งเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการได้	๕.๑๓	✓		
- ควรมีการเปิดสอบภายในเพื่อเปลี่ยนสายงาน	๕.๑๓	✓	✓	
- ควรส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรมเพิ่มเติม ศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้มาเพื่อพัฒนางานมากขึ้น	๒.๕๖	✓		
๔. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร*	๑๐.๒๖			
- ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องความรักความสามัคคีและการทำงานเป็นทีมมากขึ้น	๕.๑๓	✓		
- ควรกำหนดทิศทางขององค์กรให้ชัดเจนเพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน	๒.๕๖	✓		
- ควรปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันสมัยโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน	๒.๕๖	✓		
๕. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ*	๑๐.๒๖			
- ควรปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานโดยพิจารณาจากปริมาณงานเป็นหลัก สอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบัน	๕.๑๓	✓		
- ควรนำผลการศึกษาไปปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม	๒.๕๖	✓		
- ควรปรับปรุงหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง (Job Description) ให้ปฏิบัติงานที่สามารถนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในการเลื่อนระดับ	๒.๕๖	✓		
๖. ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา**	๕.๑๓			
- ควรแต่งตั้งผู้บริหารที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเป็นอย่างดี สามารถเป็นที่ปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้	๕.๑๓	✓		
๖. ด้านสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว**	๕.๑๓			
- ควรลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่โดยตรง	๒.๕๖	✓		
- ควรปรับเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น โดยแบ่งเป็น ๒ รอบ	๒.๕๖	✓		
๖. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน**	๕.๑๓			
- ควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพหรือให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	๒.๕๖	✓		
- ควรมีการประชุมซักซ้อมและแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ	๒.๕๖	✓		

* และ ** คือ ด้านที่มีประเด็นข้อเสนอแนะที่เท่ากัน

ตารางที่ ๒๐ สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
๑. เหตุผลที่ท่านมีความภักดีต่อองค์กร				
- รักงานที่ทำ/รักองค์กร	๒๒.๓๙	✓	✓	✓
- เป็นหน่วยงานราชการ มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ และมีสวัสดิการที่ดี	๑๖.๔๒	✓	✓	
- ทำให้มีงานทำและได้รับผลตอบแทน	๑๓.๔๓	✓	✓	
- ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน	๑๐.๔๕	✓	✓	
- จิตสำนึก/อุดมการณ์/ภูมิใจความเป็นข้าราชการ	๑๐.๔๕	✓		
- มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	๗.๔๖	✓	✓	
- รับผิดชอบตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๕.๙๗	✓	✓	
- ได้รับความรู้ความเข้าใจจากการทำงาน	๕.๙๗	✓	✓	
- เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๔.๔๘	✓	✓	
- อยากให้องค์กรมีการพัฒนาขึ้น	๒.๙๙	✓		
๒. เหตุผลที่ท่านมีความคิดหรือวางแผนจะโอนหรือลาออก				
- กลับภูมิลำเนา ดูแลครอบครัว	๓๗.๑๔	✓	✓	
- เบื่อคน/งาน/ระบบที่ไม่พัฒนา	๒๐.๐๐	✓	✓	
- ประกอบอาชีพอื่น	๑๔.๒๙	✓	✓	
- เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑๔.๒๙	✓		
- ปัญหาด้านสุขภาพ	๕.๗๑	✓		
- หมดภาระหนี้สิน	๒.๘๖	✓		
- ค่าตอบแทนไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพในเมืองหลวง หน่วยงานอื่นให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า	๒.๘๖			✓
- ทำงานมาเป็นระยะเวลานาน	๒.๘๖	✓		
๓. เหตุผลที่ส่งผลให้ท่านเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร				
- ความรับผิดชอบต่อหน้าที่/งานที่ได้รับมอบหมาย	๓๑.๑๗	✓	✓	
- ไม่ให้องค์กรเกิดความเสียหาย อยากให้งานสำเร็จ	๒๕.๙๗	✓	✓	
- ผลตอบแทนและสวัสดิการ	๑๐.๓๙	✓	✓	
- จิตสำนึก/อุดมการณ์/ภูมิใจความเป็นข้าราชการ	๑๐.๓๙	✓	✓	
- รักงาน รักองค์กร	๑๐.๓๙	✓	✓	✓
- ความเติบโตในสายอาชีพ ความเจริญก้าวหน้าในงาน	๕.๑๙	✓		
- การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและผู้บังคับบัญชาที่ดี	๓.๙๐	✓	✓	
- ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน	๒.๖๐	✓	✓	

ตารางที่ ๒๐ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
๔. เหตุผลที่ทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กร				
- ความมั่นคงในอาชีพรับราชการ	๔๑.๖๗	✓	✓	✓
- กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรมีความมั่นคง และเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่	๒๖.๖๗	✓	✓	
- ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสามารถ	๒๕.๐๐	✓	✓	
- เป็นองค์กรที่มีการบริหารงานที่ดี มีความโปร่งใส	๖.๖๗	✓		

ส่วนที่ ๗ คำแนะนำสำหรับหน่วยงาน/ส่วนราชการในการนำผลการศึกษาไปพัฒนาปรับปรุงเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด

๑. ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสำรวจ ผลการศึกษาของส่วนที่ ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการจะได้ทราบว่ามีคนกลุ่มใดในสังกัดบ้างที่ตอบแบบสำรวจ เนื่องจากการสำรวจครั้งนี้ไม่ได้สำรวจข้าราชการและบุคลากรในสังกัดครบทุกคน ดังนั้นหากหน่วยงาน/ส่วนราชการมีความเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างนั้นน้อยเกินไปต้องการจะได้ข้อมูลเพิ่มเติมมากกว่านี้ หน่วยงาน/ส่วนราชการสามารถดำเนินการสำรวจ/สอบถามข้าราชการและบุคลากรในสังกัดเพิ่มเติมได้ เพื่อให้สามารถนำไปจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรได้

๒. ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร ผลการศึกษาในส่วนที่ ๒ จะแสดงถึงปัจจัย ๘ ด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาทบทวนมาจากทฤษฎี แนวคิด และผลงานทางวิชาการของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ปัจจัย ๘ ด้าน ที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย (๑) ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ (๒) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (๓) ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (๔) ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ (๕) ด้านวัฒนธรรมในองค์กร (๖) ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๗) ด้านค่าตอบแทน และ (๘) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อนำมาสอบถามความคิดเห็นข้าราชการและบุคลากรในสังกัดว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ถ้าปัจจัยด้านนั้น ๆ มีค่าเฉลี่ยสูง สะท้อนว่าหน่วยงาน/ส่วนราชการดำเนินการในด้านนั้น ๆ ได้ดี ในทางกลับกันหากปัจจัยด้านนั้น ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำ สะท้อนว่าหน่วยงาน/ส่วนราชการยังดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้ไม่ดี ซึ่งอาจส่งผลหรือไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร ทั้งนี้ ให้พิจารณาร่วมกับผลการวิเคราะห์ในส่วนที่ ๕ ด้วย โดยการแปลความหมายผลคะแนนของส่วนนี้ คือ

ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
๑.๐๐ - ๑.๘๐	น้อยที่สุด
๑.๘๑ - ๒.๖๐	น้อย
๒.๖๑ - ๓.๔๐	ปานกลาง
๓.๔๑ - ๔.๒๐	มาก
๔.๒๑ - ๕.๐๐	มากที่สุด

๓. ส่วนที่ ๓ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร การศึกษาในส่วนที่ ๓ แสดงถึงความรู้สึกและพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ๓ ด้าน ได้แก่ ความภักดีต่อองค์กร ความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความเชื่อมั่นในองค์กร โดยถ้าพบว่าด้านใดมีค่าเฉลี่ยน้อยหรือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับท้าย ๆ หน่วยงาน/ส่วนราชการควรพิจารณาดำเนินการพัฒนาปรับปรุงในด้านนั้น ๆ ก่อน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง หรืออยู่ในลำดับต้น ๆ หน่วยงาน/ส่วนราชการก็ควรที่จะหาแนวทาง/วิธีการที่จะรักษาให้ข้าราชการและบุคลากรมีความรู้สึกและพฤติกรรมที่ผูกพันต่อองค์กรต่อไป โดยการแปลความหมายผลคะแนนของส่วนนี้ คือ

ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
๑.๐๐ – ๒.๐๐	น้อยที่สุด
๒.๐๑ – ๓.๐๐	น้อย
๓.๐๑ – ๔.๐๐	ปานกลาง
๔.๐๑ – ๕.๐๐	มาก
๕.๐๑ – ๖.๐๐	มากที่สุด

๔. ส่วนที่ ๔ ความพึงพอใจต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร การศึกษาในส่วนที่ ๔ จะแสดงถึงความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรในสังกัดว่ามีความพึงพอใจโดยรวมต่อองค์กรอย่างไร ซึ่งระดับความพึงพอใจควรเพิ่มสูงขึ้น เมื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการได้ดำเนินกิจกรรม/โครงการ/แนวทางเพื่อพัฒนาปรับปรุงความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยด้านต่าง ๆ ทั้ง ๘ ด้าน ในส่วนที่ ๒ แล้ว โดยการแปลความหมายผลคะแนนของส่วนนี้จะเหมือนกับส่วนที่ ๒

๕. ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร การศึกษาในส่วนที่ ๕ จะวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยการศึกษา ๘ ด้านข้างต้น กับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร จะช่วยทำให้หน่วยงาน/ส่วนราชการสามารถกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมได้เหมาะสมยิ่งขึ้น ดังนี้

๕.๑ ความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลกับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร เช่น ถ้าผลการวิเคราะห์ระบุว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน โดยพบว่า คนโสดมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่สมรสแล้ว หากหน่วยงาน/ส่วนราชการต้องการให้คนโสดมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น การจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมก็จะต้องมีเป้าหมายไปที่คนโสด กรณีผลการศึกษาไม่พบความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลก็สามารถจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่มีเป้าหมายเป็นคนทั้งองค์กรได้

๕.๒ ความสัมพันธ์ของปัจจัย ๘ ด้าน กับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร การพิจารณาต้องพิจารณาควบคู่ไปกับข้อมูลในส่วนที่ ๒ เช่น ในส่วนที่ ๒ พบว่า ข้าราชการและบุคลากรเห็นว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ซึ่งเป็นเพราะข้าราชการและบุคลากรเห็นว่าหน่วยงานที่เค้าสังกัดนั้น บริหารจัดการในด้านดังกล่าวได้ดี แต่ยังไม่สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น ๆ หรือไม่ เมื่อมาวิเคราะห์ในส่วนที่ ๕ นี้ควบคู่ไปด้วยจะพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ดังนั้นหากเลือกพัฒนาปัจจัยด้านนี้อาจไม่ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มสูงขึ้น ดังนั้น ปัจจัยที่สมควรนำมาจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร สามารถพิจารณาได้ ๒ รูปแบบ คือ

(๑) **เน้นจุดแข็ง** : พิจารณาจากปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูง และมีระดับความสัมพันธ์สูง เป็นการพัฒนา/รักษาไว้ซึ่งสิ่งที่หน่วยงาน/ส่วนราชการทำดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะยิ่งทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

(๒) **แก้ไขข้อบกพร่อง** : พิจารณาจากปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ และมีระดับความสัมพันธ์สูง เนื่องปัจจัยนั้น ๆ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหน่วยงาน/ส่วนราชการนั้น ๆ สูงแต่หน่วยงาน/ส่วนราชการยังดำเนินการได้ไม่ดี จึงเป็นประเด็นที่หน่วยงาน/ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญในการพัฒนา แก้ไขข้อบกพร่องอย่างเร่งด่วน เพื่อยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ในหน่วยงานขนาดเล็กอาจจะพบว่า หลายปัจจัยไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีขนาดเล็ก แต่การศึกษาในภาพรวมของทั้งกรุงเทพมหานครพบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นหน่วยงาน/ส่วนราชการสามารถพิจารณาจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทั้ง ๘ ด้านได้ โดยในกรณีที่ไม่มีความสัมพันธ์ให้พิจารณาดำเนินการปรับปรุงปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำในส่วนที่ ๒ ก่อน

๖. ส่วนที่ ๖ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาส่วนนี้ คือ การให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อจะสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของข้าราชการและบุคลากรในสังกัดให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจะมีทั้งความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่หน่วยงาน/ส่วนราชการสามารถดำเนินการได้และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สำนักงาน ก.ก. สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยในส่วนของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่หน่วยงาน/ส่วนราชการสามารถดำเนินการได้ หน่วยงาน/ส่วนราชการสามารถนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเหล่านั้นไปจัดทำเป็นแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเพื่อทำให้ความพึงพอใจและความผูกพันต่อหน่วยงาน/ส่วนราชการนั้น ๆ เพิ่มสูงขึ้นได้ทันที สำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครผู้ศึกษาจะเสนอปลัดกรุงเทพมหานครเพื่อโปรดพิจารณาอบหมายให้หน่วยงานเหล่านั้น นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังกล่าวไปพิจารณาดำเนินการปรับปรุงงานในความรับผิดชอบต่อไป
