



รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร  
สังกัดสำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว

จัดทำโดย



กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิต ส่วนพัฒนาระบบบริหาร  
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.  
กันยายน ๒๕๖๔

## รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว

การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครของสำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว เป็นผลการสำรวจทางออนไลน์ระหว่างวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ - ๕ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยจะแสดงการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรด้วยวิธีการทางสถิติ ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงาน/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

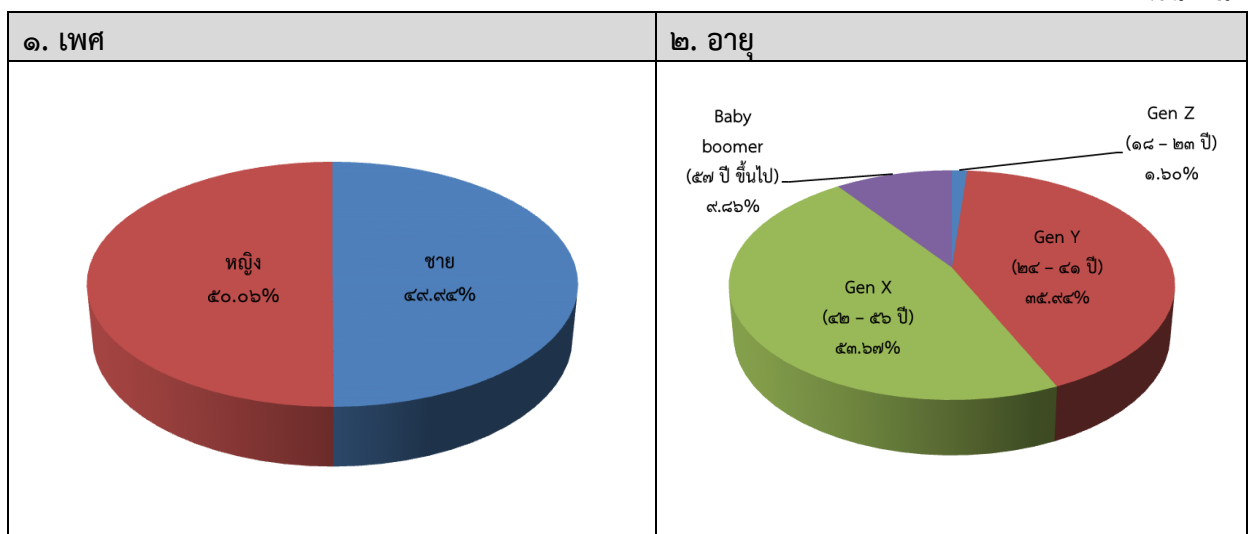
ส่วนที่ ๗ คำแนะนำสำหรับหน่วยงาน/ส่วนราชการในการนำผลการศึกษาไปพัฒนาปรับปรุงเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด

ส่วนที่ ๗ คำแนะนำสำหรับหน่วยงาน/ส่วนราชการในการนำผลการศึกษาไปพัฒนาปรับปรุงเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด

### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสำรวจ

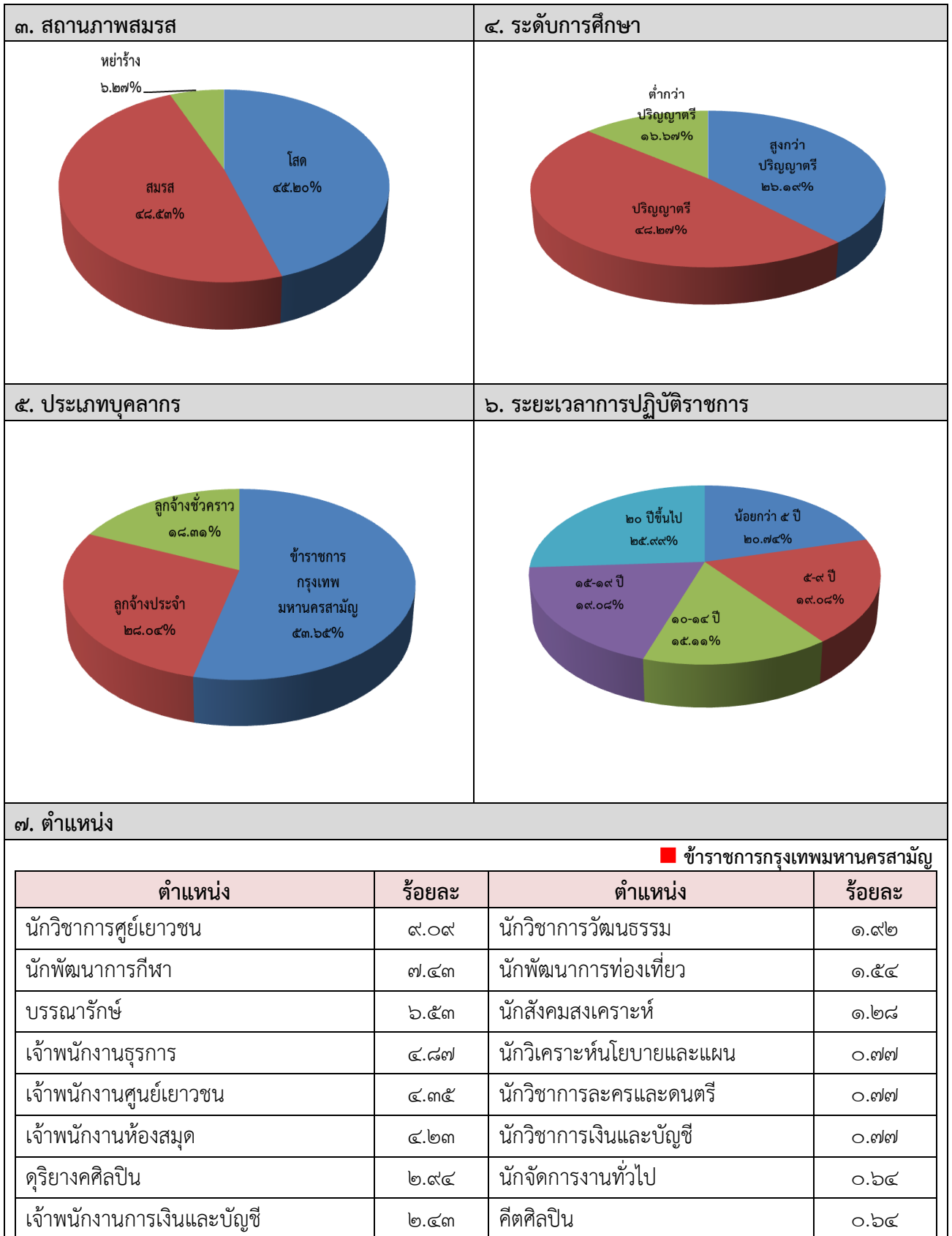
กราฟที่ ๑ - ๘ แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครของสังกัดสำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

N = ๗๘๑ คน



กราฟที่ ๑ - ๘ (ต่อ)

N = ๗๘๑ คน



## กราฟที่ ๑ - ๘ (ต่อ)

N = ๗๘๑ คน

## ๗. ตำแหน่ง (ต่อ)

## ■ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ตำแหน่ง	ร้อยละ	ตำแหน่ง	ร้อยละ
นายช่างไฟฟ้า	๐.๕๑	นายช่างศิลป์	๐.๑๓
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๐.๓๘	ผู้อำนวยการ	๐.๑๓
นักทรัพยากรบุคคล	๐.๓๘	นายช่างเทคนิค	๐.๑๓
นักวิชาการสถิติ	๐.๒๖	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน	๐.๑๓
เจ้าพนักงานสถิติ	๐.๒๖	โภชนาการ	๐.๑๓
เจ้าพนักงานพัสดุ	๐.๒๖	เจ้าพนักงานการเกษตร	๐.๑๓
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๐.๑๓	นักวิชาการพัสดุ	๐.๑๓
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	๐.๑๓	นิติกร	๐.๑๓
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	๐.๑๓		

## ■ ลูกจ้างประจำ

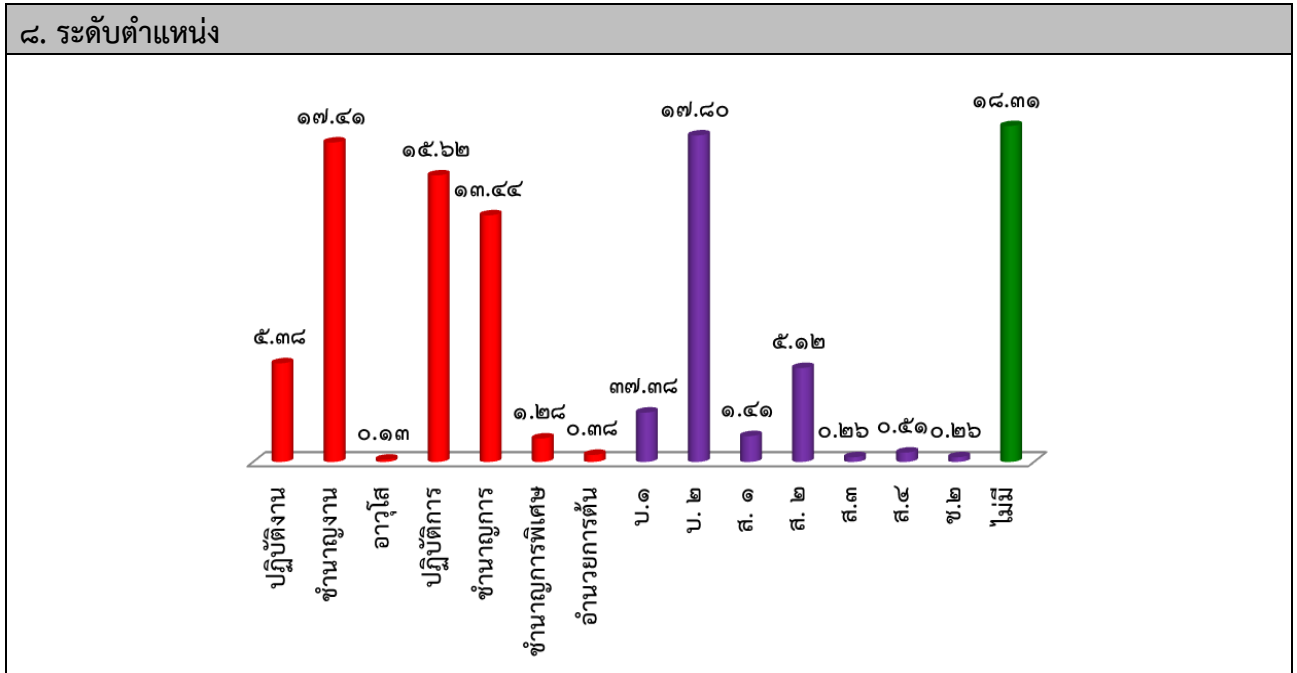
ตำแหน่ง	ร้อยละ	ตำแหน่ง	ร้อยละ
พนักงานสถานที่	๙.๙๙	พนักงานซีกฟอก	๐.๒๖
พนักงานทั่วไป	๘.๓๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๐.๑๓
พนักงานขับรถยนต์	๔.๘๗	ผู้ช่วยช่าง	๐.๑๓
พนักงานประจำรถ	๑.๖๖	พนักงานพิมพ์แบบ	๐.๑๓
พนักงานพิมพ์	๐.๙๐	พนักงานรับโทรศัพท์	๐.๑๓
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๐.๗๗	พนักงานประกอบอาหาร	๐.๑๓
พนักงานสวนสาธารณะ	๐.๖๔		

## ■ ลูกจ้างชั่วคราว

ตำแหน่ง	ร้อยละ	ตำแหน่ง	ร้อยละ
พนักงานสถานที่	๗.๙๔	พนักงานขับรถยนต์	๑.๑๕
พนักงานทั่วไป	๖.๙๑	พนักงานสวนสาธารณะ	๐.๓๘
พนักงานประจำรถ	๑.๕๔	พนักงานซีกฟอก	๐.๓๘

กราฟที่ ๑ - ๘ (ต่อ)

N = ๗๘๑ คน



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

ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ตารางที่ ๑ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับความคิดเห็น
๑. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	๔.๑๔	มาก
๒. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	๔.๑๒	มาก
๓. ด้านภาวะผู้นำของบังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ	๓.๙๖	มาก
๔. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร	๓.๙๐	มาก
๕. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๗๒	มาก
๖. ด้านค่าตอบแทน*	๓.๗๐	มาก
๖. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน*	๓.๗๐	มาก
๘. ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๓.๖๖	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๓.๘๖</b>	<b>มาก</b>

\* ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรเท่ากัน

ตารางที่ ๒ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความคำถาม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับความคิดเห็น
๑. การปฏิบัติงานทำให้ท่านได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๔.๑๙	มาก
๒. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน	๔.๐๙	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๔.๑๔</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๓ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความคำถาม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับความคิดเห็น
๑. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของท่าน เช่น การจัดวางห้องทำงาน แสง เสียง และอากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	๓.๗๗	มาก
๒. หน่วยงานของท่านนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านสะดวกรวดเร็วขึ้น	๓.๗๒	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ที่ช่วยในการทำงานและป้องกันความปลอดภัยในการทำงานอย่างพอเพียง	๓.๖๑	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๓.๗๐</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๔ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความคำถาม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับความคิดเห็น
๑. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๔.๑๖	มาก
๒. เพื่อนร่วมงานยินดีให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือเมื่องานของท่านเกิดปัญหา	๔.๑๕	มาก
๓. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	๔.๐๕	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๔.๑๒</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๕ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น	๔.๐๐	มาก
๒. ผู้บังคับบัญชาของท่านแบ่งปันความสำเร็จในงานร่วมกับท่านเมื่องานประสบความสำเร็จ*	๓.๙๖	มาก
๒. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และสอดคล้องกับค่านิยม*	๓.๙๖	มาก
๔. ผู้บังคับบัญชาของท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	๓.๙๕	มาก
๕. ผู้บังคับบัญชาของท่านร่วมรับผิดชอบกับท่านเมื่อเกิดความผิดพลาดในงาน	๓.๙๒	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๓.๙๖</b>	<b>มาก</b>

\* ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ ๖ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านวัฒนธรรมในองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. หน่วยงานของท่านมีลักษณะการทำงานเป็นทีม	๓.๙๗	มาก
๒. หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านสามารถมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน	๓.๙๓	มาก
๓. หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านมีความพยายามในการลดช่องว่างของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง	๓.๘๖	มาก
๔. หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านให้โอกาสบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	๓.๘๔	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๓.๙๐</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๗ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสมดุลกับชั่วโมงการทำงานตามกฎหมาย	๓.๘๐	มาก
๒. ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว	๓.๖๐	มาก
๓. ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน	๓.๕๙	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๓.๖๖</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๘ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. สวัสดิการที่ท่านได้รับสามารถช่วยเหลือท่านและครอบครัวได้	๓.๗๘	มาก
๒. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	๓.๗๑	มาก
๓. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับระดับความสามารถของท่าน	๓.๖๒	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๓.๗๐</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๙ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อคำถาม	ค่า เฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	๓.๘๕	มาก
๒. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า	๓.๗๕	มาก
๓. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยได้รับการบอกเล่าอย่างเป็นทางการ	๓.๗๐	มาก
๔. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามลำดับ	๓.๖๘	มาก
๕. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง หรือแต่งตั้งที่ชัดเจน	๓.๖๐	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๓.๗๒</b>	<b>มาก</b>

ส่วนที่ ๓ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ตารางที่ ๑๐ ความผูกพันต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ด้าน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับความผูกพัน
๑. ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	๕.๑๑	มากที่สุด
๒. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร	๔.๘๑	มาก
๓. ด้านความภักดีต่อองค์กร	๔.๕๘	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๔.๘๓</b>	<b>มาก</b>



ตารางที่ ๑๑ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความคำถาม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับความผูกพัน
๑. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	๔.๙๘	มาก
๒. ท่านตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานนี้จนกว่าจะเกษียณอายุหรือเลิกจ้าง	๔.๘๙	มาก
๓. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานที่นี่	๔.๘๘	มาก
๔. ท่านมีความคิดหรือวางแผนว่าจะโอนย้าย/ลาออกจากกรุงเทพมหานคร	๓.๕๔	ปานกลาง
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๔.๕๘</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๑๒ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความคำถาม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับความผูกพัน
๑. ท่านตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด	๕.๒๒	มากที่สุด
๒. ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายแม้ไม่ใช่งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	๕.๐๙	มากที่สุด
๓. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	๕.๐๓	มากที่สุด
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๕.๑๑</b>	<b>มากที่สุด</b>

ตารางที่ ๑๓ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความคำถาม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับความผูกพัน
๑. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยม ค่านิยม และหรือวัฒนธรรมการทำงานของหน่วยงาน	๔.๘๗	มาก
๒. ท่านมีทัศนคติต่อหน่วยงานในทางบวกเสมอ	๔.๘๔	มาก
๓. ท่านเชื่อในทิศทาง/แนวทางการทำงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่	๔.๗๒	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๔.๘๑</b>	<b>มาก</b>

## ส่วนที่ ๔ ความพึงพอใจต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

## ตารางที่ ๑๔ ความพึงพอใจต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ความพึงพอใจต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	๓.๙๔	มาก

ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจต่อองค์กร  
ตารางที่ ๑๔ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร		
	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	รายละเอียด
๑. เพศ	✓		ชาย > หญิง
๒. อายุ	✓		Gen Y (๒๔-๔๑) < Gen X (๔๒- ๕๖ ปี)
๓. สถานภาพสมรส	✓		โสด < สมรส และหย่าร้าง
๔. ระดับการศึกษา	✓		ต่ำกว่า ป.ตรี > ป.ตรี และสูงกว่า ป.ตรี
๕. ประเภทบุคลากร	✓		ข้าราชการ < ลูกจ้างประจำ
๖. ตำแหน่ง			
๖.๑ ตำแหน่งของข้าราชการฯ	✓		ไม่สามารถระบุได้ว่าแต่ละตำแหน่งแตกต่างกันอย่างไร เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มมีจำนวนน้อยเกินไป
๖.๒ ตำแหน่งของลูกจ้างประจำ		✓	
๖.๓ ตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว	✓		พนักงานประจำรถ > พนักงานสถานที่
๗. ระดับตำแหน่ง			
๗.๑ ระดับตำแหน่งของข้าราชการฯ	✓		กลุ่ม จนท. ปฏิบัติงาน < กลุ่ม จนท. ผู้มีประสบการณ์
๗.๒ ระดับตำแหน่งของลูกจ้างประจำ		✓	
๘. ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ	✓		น้อยกว่า ๕ ปี < ๑๕-๑๙ ปี และ ๒๐ ปีขึ้นไป

ตารางที่ ๑๖ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความพึงพอใจต่อองค์กร		
	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	รายละเอียด
๑. เพศ		✓	
๒. อายุ	✓		Gen Y (๒๔-๔๑) < Gen X (๔๒- ๕๖ ปี)
๓. สถานภาพสมรส	✓		โสด < สมรส
๔. ระดับการศึกษา	✓		ต่ำกว่า ป.ตรี > สูงกว่า ป.ตรี
๕. ประเภทบุคลากร	✓		ไม่สามารถระบุได้ว่าแต่ละประเภทแตกต่างกันอย่างไร เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มมีจำนวนน้อยเกินไป
๖. ตำแหน่ง			
๖.๑ ตำแหน่งของข้าราชการฯ	✓		ไม่สามารถระบุได้ว่าแต่ละตำแหน่งแตกต่างกันอย่างไร เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มมีจำนวนน้อยเกินไป
๖.๒ ตำแหน่งของลูกจ้างประจำ		✓	
๖.๓ ตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว	✓		พนักงานสถานที่ < พนักงานทั่วไป และพนักงานประจำรถ
๗. ระดับตำแหน่ง			
๗.๑ ระดับตำแหน่งของข้าราชการฯ		✓	
๗.๒ ระดับตำแหน่งของลูกจ้างประจำ		✓	
๘. ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ	✓		น้อยกว่า ๕ ปี < ๑๕-๑๙ ปี

ตารางที่ ๑๗ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

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

\* ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันที่เท่ากัน

ตารางที่ ๑๘ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจต่อองค์กร (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)

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

ส่วนที่ ๖ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ ๑๙ สรุปข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
<b>๑. ด้านค่าตอบแทน</b>	<b>๓๕.๕๐</b>			
- ควรปรับฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพและอัตราเงินเฟ้อ	๒๓.๐๑	✓	✓	✓
- ควรมีค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา	๑๐.๖๒	✓		
- ควรปรับฐานเงินเดือนให้เทียบเท่ากับภาคเอกชนโดยคำนึงถึงวุฒิการศึกษา	๐.๘๘	✓		
- ควรมีเงินประจำตำแหน่งให้หัวหน้าศูนย์เยาวชน	๐.๘๘	✓		
<b>๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>	<b>๑๗.๗๐</b>			
- ควรปรับปรุงอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีให้ทันสมัยรองรับกับระบบงานปัจจุบันและมีเจ้าหน้าที่ดูแลอุปกรณ์มีคอมพิวเตอร์ที่เพียงพอในการทำงาน	๖.๑๙	✓		
- ควรมีห้องพัก ห้องซ้อมดนตรี แยกเป็นสัดส่วนเนื่องจากพื้นที่ทำงานค่อนข้างแออัดและมีเสียงดัง ทำให้ไม่มีสมาธิในการทำงาน	๓.๕๔	✓	✓	

## ตารางที่ ๑๙ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
- ควรเพิ่มห้องซ้อมดนตรีที่เก็บเสียง ห้องบันทึกเสียงที่ดี และมีเครื่องดนตรีอย่าง	๒.๖๕	✓		
- ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความสะอาดถูกสุขลักษณะ ทำความสะอาดระบบการระบายอากาศ ไม่ให้มีฝุ่นสะสม	๑.๗๗	✓		
- ควรให้มีมุมพักผ่อนให้แก่บุคลากร	๐.๘๘	✓		
- ควรเพิ่มสถานที่ฝึกซ้อมกีฬา เช่น โรงยิมส์ สนามกีฬา กลางแจ้ง สนามฟุตบอล สนามกรีฑา	๐.๘๘	✓		
- ควรสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้กับงานมากยิ่งขึ้น	๐.๘๘	✓		
- ควรตรวจควินดาร์ตที่ใช้ในราชการ ทุก ๖ เดือน	๐.๘๘			✓
<b>๓. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b>	<b>๑๖.๘๑</b>			
- ควรมีการทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นในตำแหน่งตนเอง โดยไม่เป็นตำแหน่งทางการบริหาร เช่น ตำแหน่งประเภททั่วไปทำผลงานได้ถึงระดับอาวุโส ตำแหน่งประเภทวิชาการทำผลงานได้ถึงระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งเป็นแนวทางเดียวกันกับข้าราชการครูและสายงานสาธารณสุข	๗.๐๘	✓		
- ควรมีการเปิดสอบภายในเพื่อเปลี่ยนสายงาน	๔.๔๒	✓	✓	
- ควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้เพิ่มเติมทางด้านการศึกษาเฉพาะตำแหน่งให้มากกว่านี้ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน	๒.๖๕	✓		
- ควรขยายฐานความก้าวหน้าแบบไม่เป็นรูปพรีมิต	๐.๘๘	✓		
- ควรเปลี่ยนแนวทางในการเลื่อนระดับตำแหน่งโดยใช้วิธีการสอบแทนการทำผลงานวิชาการ โดยใช้คณะกรรมการให้คะแนนเป็นบุคคลภายนอกเพื่อป้องกันการใช้เส้นสาย	๐.๘๘	✓		
- ควรมีการสำรวจการปฏิบัติงานของข้าราชการ ความก้าวหน้าของการปฏิบัติ ให้มีความเหมาะสมตรงตามตำแหน่งและเป็นไปตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	๐.๘๘	✓		

## ตารางที่ ๑๙ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
<b>๔. ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา</b>	<b>๙.๗๓</b>			
- ควรเป็นที่พึ่งให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งจะปกป้องช่วยแก้ปัญหา และเป็นທີ່ปรึกษาเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน	๒.๖๕	✓		
- ควรเป็นผู้ที่บริหารจัดการงานและบุคคลด้วยความยุติธรรม เป็นกลาง และมีหลักธรรมาภิบาล	๑.๗๗	✓		
- ควรแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาจากผู้ที่มิประสบการณืในหน่วยงาน มีความรู้ความเข้าใจในงานเป็นอย่างดี	๐.๘๘	✓		
- ควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	๐.๘๘	✓		
- ควรมอบหมายงานโดยให้ระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีเวลาปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จ	๐.๘๘			✓
- ควรเล็งเห็นความสำคัญด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้เป็นตัวชี้วัดของหน่วยงาน	๐.๘๘	✓		
- ควรให้ความรู้แก่ผู้บริหารเกี่ยวกับการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ให้มากขึ้น	๐.๘๘	✓		
- ควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ซึ่งรับรู้ปัญหาที่แท้จริง เนื่องจากให้บริการประชาชนโดยตรง	๐.๘๘	✓		
<b>๕. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน</b>	<b>๖.๑๙</b>			
- ควรมีกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร	๔.๔๒	✓		
- ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำความคิด	๐.๘๘	✓		
- ควรมีการจัดสัมมนาตามสายงานและหน่วยงานใกล้เคียงเพื่อการประสานงานที่รวดเร็วและสะดวกขึ้น	๐.๘๘	✓		
<b>๖. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ*</b>	<b>๔.๔๒</b>			
- ควรจัดบุคลากรให้เพียงพอต่อปริมาณงาน และบุคลากรต้องมีความพร้อมในการทำงาน การคัดเลือกลูกจ้างต้องมีคุณภาพกว่าเดิม	๑.๗๗	✓		
- ควรมอบหมายงานให้แก่บุคลากรทุกคนอย่างยุติธรรม	๐.๘๘	✓		
- ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานที่ตรงกับสายงาน	๐.๘๘	✓		
- ควรมอบหมายงานให้ตรงตามภารกิจ	๐.๘๘	✓		

## ตารางที่ ๑๙ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
<b>๖. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ*</b>	<b>๔.๔๒</b>			
- ควรมีประกันภัยสำหรับรถของทางราชการและมี ผู้รับผิดชอบกับหน่วยงานเอกชน	๒.๖๕		✓	✓
- ควรพิจารณาให้รางวัลและชื่นชมบุคคลที่มีความโดดเด่น ในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง เพื่อเป็นตัวอย่างให้ เห็นว่าการทุ่มเทปฏิบัติงานย่อมได้รับผลตอบแทนที่ดี และจงใจให้คนที่ไม่เคยได้รับรางวัลได้ปรับปรุงตนเอง และไม่ควรนำผลการประเมินระดับบุคคลมาเป็นการ ประเมินภาพรวมของหน่วยงาน	๐.๘๘	✓		
<b>๖. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร*</b>	<b>๔.๔๒</b>			
- ควรรับฟังความคิดเห็นของคนรุ่นใหม่ ซึ่งบางเรื่องก็ควร จะปรับเปลี่ยนให้ตามยุคสมัย	๓.๕๔	✓		
- ควรปลูกฝังแนวคิดในการทำงาน โดยมุ่งหวังให้การ บริการเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน	๐.๘๘	✓		
<b>๙. ด้านสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>	<b>๐.๘๘</b>			
- ควรมีวันหยุดชดเชยให้เจ้าหน้าที่ในกรณีที่ต้องทำงาน ในช่วงวันหยุดพิเศษ	๐.๘๘	✓		

\* คือ ด้านที่มีประเด็นข้อเสนอแนะที่เท่ากัน

## ตารางที่ ๒๐ สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
<b>๑. เหตุผลที่ท่านมีความภักดีต่อองค์กร</b>				
- รักงาน รักองค์กร	๒๓.๑๕	✓	✓	✓
- จิตสำนึก/อุดมการณ์/ภูมิใจความเป็นข้าราชการ	๑๕.๔๓	✓	✓	✓
- องค์กรให้โอกาส มีการจัดการระบบการทำงานที่ดี	๑๑.๕๗	✓	✓	✓
- เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ	๑๐.๖๘	✓	✓	✓
- เป็นหน่วยงานราชการ อาชีพมีความมั่นคง	๙.๕๐	✓	✓	✓
- ทำให้มีงานทำ ได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี	๘.๖๑	✓	✓	✓
- มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	๗.๔๒	✓	✓	✓
- ได้ทำงานตรงกับสายที่เรียนและเป็นสิ่งที่ชอบ	๗.๑๒	✓	✓	

## ตารางที่ ๒๐ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
- ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน	๒.๙๗	✓	✓	✓
- ต้องการการพัฒนาองค์กร	๑.๔๘	✓		
- มีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพมหานคร	๑.๑๙	✓		
- ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๐.๘๙	✓	✓	✓
<b>๒. เหตุผลที่ท่านมีความคิดหรือวางแผนจะโอนหรือลาออก</b>				
- กลับภูมิลำเนา ดูแลครอบครัว	๔๐.๘๗	✓	✓	✓
- เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒๐.๐๐	✓	✓	✓
- เบื่องาน คน ระบบงาน	๒๐.๐๐	✓	✓	✓
- มีเป้าหมายในชีวิตอย่างอื่น เช่น ทำธุรกิจส่วนตัว พักผ่อน	๑๑.๓๐	✓	✓	✓
- ปัญหาด้านสุขภาพ	๔.๓๕	✓	✓	✓
- ค่าตอบแทนไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพในเมืองหลวง หน่วยงานอื่นให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า	๒.๖๑	✓		✓
- ไม่ได้รับความเป็นธรรม	๐.๘๗	✓		
<b>๓. เหตุผลที่ส่งผลให้ท่านเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>				
- รักงาน รักองค์กร	๒๕.๗๙	✓	✓	✓
- ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่/งานที่ได้รับมอบหมาย	๒๐.๖๓	✓	✓	✓
- จิตสำนึก/อุดมการณ์/ภูมิใจความเป็นข้าราชการ	๑๓.๔๗	✓	✓	✓
- ไม่ให้องค์กรเสียหาย ต้องการให้องค์กรมีคุณภาพ อยากให้งานสำเร็จ	๑๓.๑๘	✓	✓	✓
- ผลตอบแทนและสวัสดิการ	๑๓.๑๘	✓	✓	✓
- มีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	๗.๔๕	✓	✓	✓
- ความเติบโตในสายอาชีพ ความก้าวหน้า	๔.๐๑	✓	✓	✓
- ตรงกับสายงานที่เรียนมา เป็นงานที่ชอบ	๑.๗๒	✓	✓	
- ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน	๐.๒๙	✓		
- ความสนุกความท้าทายของงาน	๐.๒๙	✓		
<b>๔. เหตุผลที่ทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กร</b>				
- เป็นองค์กรของรัฐ มีความมั่นคงในอาชีพรับราชการ	๔๑.๑๓	✓	✓	✓
- เป็นองค์กรหลักของประเทศในการให้บริการ ประชาชน	๒๓.๗๙	✓	✓	✓
- ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานดี มีความสามารถ	๒๐.๑๖	✓	✓	✓
- การบริหารจัดการเป็นระบบ มียุทธศาสตร์ในการ พัฒนาที่ชัดเจน	๘.๐๖	✓		✓



ตารางที่ ๒๐ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
- ได้รับโอกาสที่ดี	๔.๔๔	✓	✓	✓
- ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน	๑.๒๑	✓	✓	
- เป็นองค์กรที่ยึดถือความถูกต้อง ยุติธรรม	๐.๘๑	✓	✓	
- องค์กรมีการพัฒนาที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๐.๔๐	✓		

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 ได้ดีในทางกลับกันหากปัจจัยด้านนั้น 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/กิจกรรมที่มีเป้าหมายเป็นคนที่ทั้งองค์กรได้

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 ซึ่งจะยังทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

(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

\*\*\*\*\*