



รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร
สังกัดสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม

จัดทำโดย



กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิต ส่วนพัฒนาระบบบริหาร
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
กันยายน ๒๕๖๔

**รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร
สังกัดสำนักสิ่งแวดล้อม**

การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครของสำนักสิ่งแวดล้อม 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

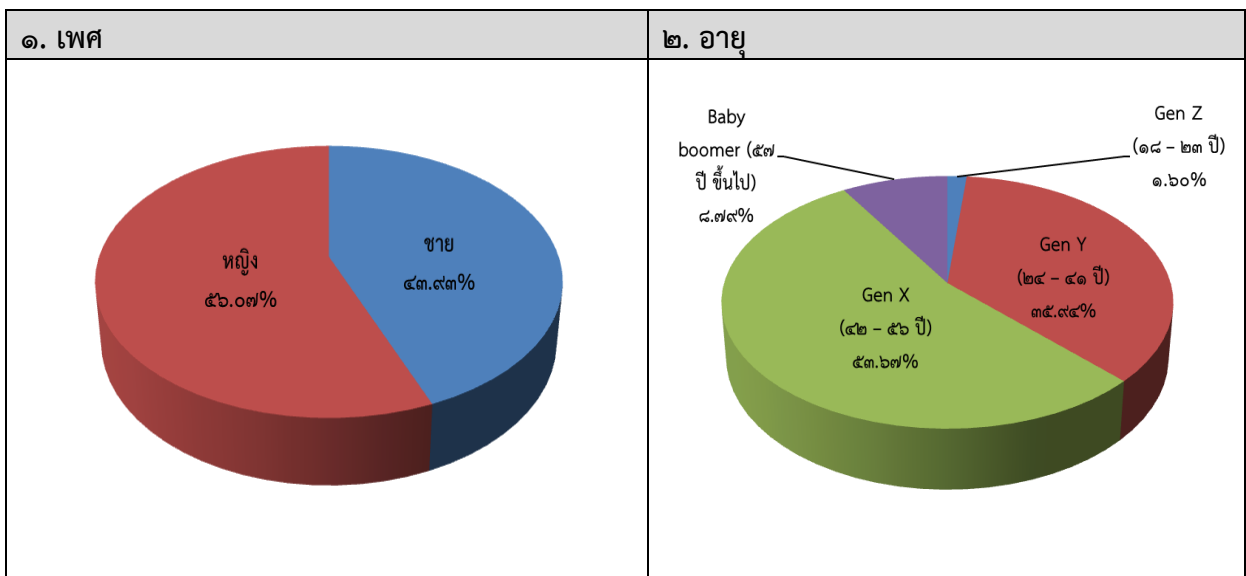
ส่วนที่ ๗ คำแนะนำสำหรับหน่วยงาน/ส่วนราชการในการนำผลการศึกษาไปพัฒนาปรับปรุงเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด

ส่วนที่ ๗ คำแนะนำสำหรับหน่วยงาน/ส่วนราชการในการนำผลการศึกษาไปพัฒนาปรับปรุงเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสำรวจ

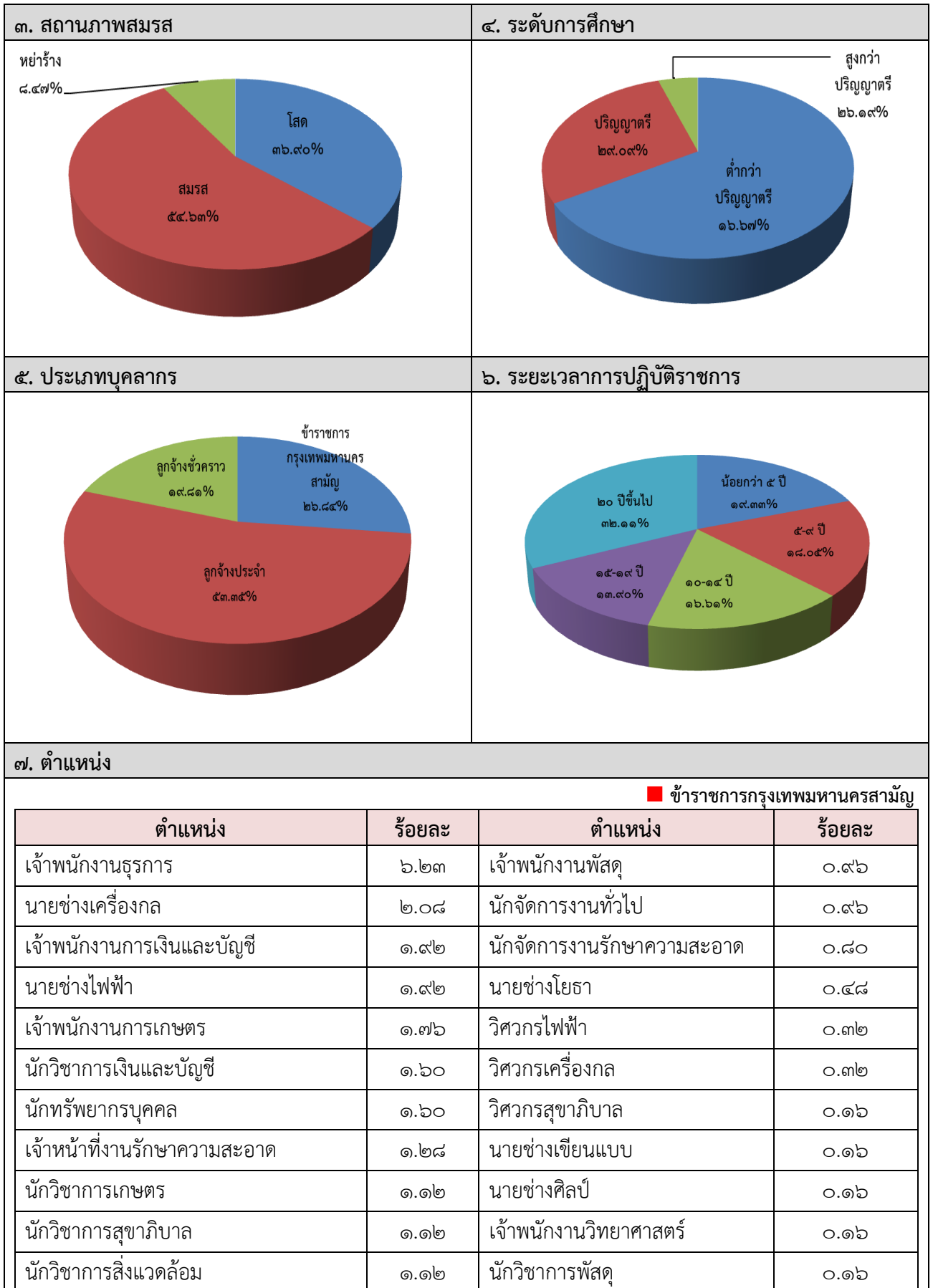
กราฟที่ ๑ - ๘ แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครของสังกัดสำนักสิ่งแวดล้อม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

N = ๖๒๖ คน



กราฟที่ ๑ - ๘ (ต่อ)

N = ๖๒๖ คน



กราฟที่ ๑ - ๘ (ต่อ)

N = ๖๒๖ คน

๗. ตำแหน่ง (ต่อ)

■ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ตำแหน่ง	ร้อยละ	ตำแหน่ง	ร้อยละ
นักประชาสัมพันธ์	๐.๑๖	นักวิทยาศาสตร์	๐.๑๖
มัณฑนากร	๐.๑๖		

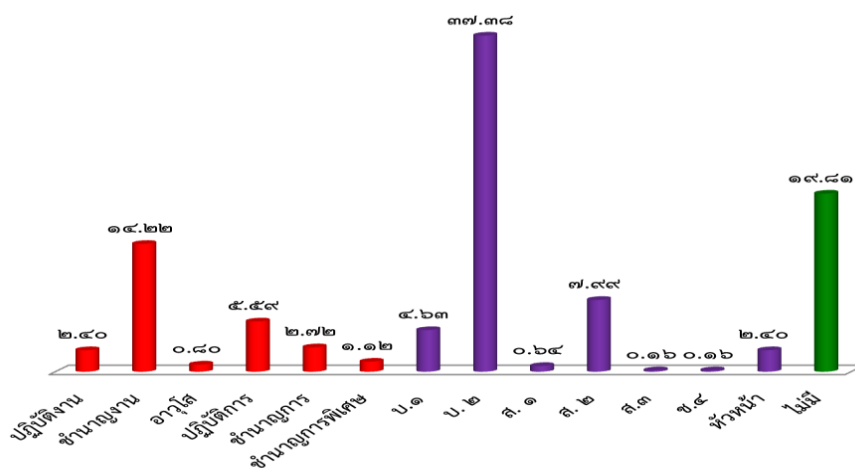
■ ลูกจ้างประจำ

ตำแหน่ง	ร้อยละ	ตำแหน่ง	ร้อยละ
พนักงานทั่วไป	๑๙.๐๑	นายท่า	๐.๔๘
พนักงานสวนสาธารณะ	๑๘.๖๙	นายท้ายเรือ	๐.๓๒
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๔.๓๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๐.๓๒
พนักงานขับรถยนต์	๔.๑๕	พนักงานพิมพ์	๐.๑๖
พนักงานสถานที่	๒.๘๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๐.๑๖
พนักงานประจำรถ	๑.๔๔	พนักงานคุมเครื่องจักรกลขนาดเบา	๐.๑๖
พนักงานประจำเรือ	๑.๒๘		

■ ลูกจ้างชั่วคราว

ตำแหน่ง	ร้อยละ	ตำแหน่ง	ร้อยละ
พนักงานทั่วไป	๘.๙๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๐.๔๘
พนักงานสวนสาธารณะ	๗.๐๓	นายท้ายเรือ	๐.๓๒
พนักงานสถานที่	๐.๖๔	พนักงานพิมพ์แบบ	๐.๑๖
พนักงานประจำรถ	๑.๖๐	นายท่า	๐.๑๖
พนักงานขับรถยนต์	๐.๔๘		

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	๔.๐๙	มาก
๒. ด้านภาวะผู้นำของบังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ	๔.๐๘	มาก
๓. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	๔.๐๗	มาก
๔. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร	๓.๙๙	มาก
๕. ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๓.๙๔	มาก
๖. ด้านค่าตอบแทน	๓.๙๓	มาก
๗. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๙๒	มาก
๘. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๙๐	มาก
เฉลี่ย	๓.๙๙	มาก

ตารางที่ ๒ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความถาม	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. การปฏิบัติงานทำให้ท่านได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๔.๑๐	มาก
๒. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน	๔.๐๓	มาก
เฉลี่ย	๔.๐๗	มาก

ตารางที่ ๓ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความถาม	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของท่าน เช่น การจัดวางห้องทำงาน แสง เสียง และอากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	๓.๙๖	มาก
๒. หน่วยงานของท่านนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านสะดวกรวดเร็วขึ้น	๓.๘๘	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ที่ช่วยในการทำงานและป้องกันความปลอดภัยในการทำงานอย่างพอเพียง	๓.๘๔	มาก
เฉลี่ย	๓.๙๐	มาก

ตารางที่ ๔ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๔.๑๓	มาก
๒. เพื่อนร่วมงานยินดีให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือเมื่องานของท่านเกิดปัญหา	๔.๑๒	มาก
๓. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	๔.๐๑	มาก
เฉลี่ย	๔.๐๙	มาก

ตารางที่ ๕ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และสอดคล้องกับค่านิยม	๔.๑๐	มาก
๒. ผู้บังคับบัญชาของท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	๔.๐๙	มาก
๓. ผู้บังคับบัญชาของท่านร่วมรับผิดชอบกับท่านเมื่อเกิดความผิดพลาดในงาน*	๔.๐๗	มาก
๓. ผู้บังคับบัญชาของท่านแบ่งปันความสำเร็จในงานร่วมกับท่านเมื่องานประสบความสำเร็จ*	๔.๐๗	มาก
๓. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น*	๔.๐๗	มาก
เฉลี่ย	๔.๐๘	มาก

* ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรที่เท่ากัน

ตารางที่ ๖ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านวัฒนธรรมในองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. หน่วยงานของท่านมีลักษณะการทำงานเป็นทีม	๔.๐๖	มาก
๒. หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านสามารถมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน	๔.๐๑	มาก
๓. หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านมีความพยายามในการลดช่องว่างของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง	๓.๙๖	มาก
๔. หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านให้โอกาสบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	๓.๙๔	มาก
เฉลี่ย	๓.๙๙	มาก

ตารางที่ ๗ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสมดุลกับชั่วโมงการทำงานตามกฎหมาย	๓.๙๖	มาก
๒. ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว	๓.๙๔	มาก
๓. ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน	๓.๙๒	มาก
เฉลี่ย	๓.๙๔	มาก

ตารางที่ ๘ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับระดับความสามารถของท่าน*	๓.๙๔	มาก
๑. สวัสดิการที่ท่านได้รับสามารถช่วยเหลือท่านและครอบครัวได้*	๓.๙๔	มาก
๓. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	๓.๙๐	มาก
เฉลี่ย	๓.๙๓	มาก

* ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรที่เท่ากัน

ตารางที่ ๙ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	๓.๙๕	มาก
๒. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยได้รับการบอกเล่าอย่างเป็นทางการ	๓.๙๓	มาก
๓. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า	๓.๙๒	มาก
๔. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง หรือแต่งตั้งที่ชัดเจน	๓.๙๑	มาก
๕. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามลำดับ	๓.๘๙	มาก
เฉลี่ย	๓.๙๒	มาก

ส่วนที่ ๓ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ตารางที่ ๑๐ ความผูกพันต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ด้าน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ระดับความผูกพัน
๑. ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	๕.๑๙	มากที่สุด
๒. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร	๔.๙๙	มาก
๓. ด้านความภักดีต่อองค์กร	๔.๗๐	มาก
เฉลี่ย	๔.๙๖	มาก

ตารางที่ ๑๑ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภักดีต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ระดับความผูกพัน
๑. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	๕.๑๑	มากที่สุด
๒. ท่านตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานนี้จนกว่าจะเกษียณอายุหรือเลิกจ้าง	๕.๐๙	มากที่สุด
๓. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานที่นี่	๕.๐๔	มากที่สุด
๔. ท่านมีความคิดหรือวางแผนว่าจะโอนย้าย/ลาออกจากกรุงเทพมหานคร	๓.๕๖	ปานกลาง
เฉลี่ย	๔.๗๐	มาก

ตารางที่ ๑๒ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ระดับความผูกพัน
๑. ท่านตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด	๕.๒๕	มากที่สุด
๒. ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายแม้ไม่ใช่งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	๕.๒๑	มากที่สุด
๓. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	๕.๐๙	มากที่สุด
เฉลี่ย	๕.๑๙	มากที่สุด

ตารางที่ ๑๓ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับความผูกพัน
๑. ท่านมีทัศนคติต่อหน่วยงานในทางบวกเสมอ	๕.๐๓	มากที่สุด
๒. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยม ค่านิยม และหรือวัฒนธรรมการทำงาน ของหน่วยงาน	๔.๙๙	มาก
๓. ท่านเชื่อในทิศทาง/แนวทางการทำงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่	๔.๙๔	มาก
เฉลี่ย	๔.๙๙	มาก

ส่วนที่ ๔ ความพึงพอใจต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ตารางที่ ๑๔ ความพึงพอใจต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ความพึงพอใจต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	๔.๑๐	มาก

ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจต่อองค์กร

ตารางที่ ๑๕ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

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

ตารางที่ ๑๖ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความพึงพอใจต่อองค์กร		
	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	รายละเอียด
๑. เพศ		✓	
๒. อายุ		✓	
๓. สถานภาพสมรส		✓	
๔. ระดับการศึกษา		✓	
๕. ประเภทบุคลากร		✓	
๖. ตำแหน่ง			
๖.๑ ตำแหน่งของข้าราชการฯ		✓	
๖.๒ ตำแหน่งของลูกจ้างประจำ		✓	
๖.๓ ตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว		✓	
๗. ระดับตำแหน่ง			
๗.๑ ระดับตำแหน่งของข้าราชการฯ		✓	
๗.๒ ระดับตำแหน่งของลูกจ้างประจำ		✓	
๘. ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ		✓	

ตารางที่ ๑๗ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

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

ตารางที่ ๑๘ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจต่อองค์กร (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)

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

ส่วนที่ ๖ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ ๑๘ สรุปข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
๑. ด้านค่าตอบแทน	๓๗.๖๕			
- ควรปรับฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ ค่าเงินเพื่อและปัจจัยอื่น ๆ ในปัจจุบัน	๒๐.๐๐	✓	✓	
- ควรมีการปรับเปลี่ยนค่าแรงพนักงานชั่วคราว เป็น ๑๓,๐๐๐-๑๕,๐๐๐/เดือน เหมือนพนักงานประจำ ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน หรือจ้างตามวุฒิการศึกษา	๘.๒๔			✓
- ควรมีค่าตอบแทนพิเศษเพื่อช่วยค่าครองชีพเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากเงินเดือน โดยข้าราชการและลูกจ้างจะได้รับทุกคนเป็นรายเดือน	๒.๓๕	✓		
- ควรมีการกำหนดค่าตอบแทนเงินประจำตำแหน่งแก่ข้าราชการในระดับที่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ เช่นเดียวกับหน่วยงานอื่น	๒.๓๕	✓		
- ควรเพิ่มสวัสดิการสำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	๒.๓๕	✓		✓
- ควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ค่าตอบแทนพิเศษของตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีความเท่าเทียมกัน	๑.๑๘	✓		

ตารางที่ ๑๙ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
- ควรมีสวัสดิการบ้านพักหรือสวัสดิการเบิกค่าเช่าบ้านให้กับข้าราชการบรรจุใหม่เนื่องจากฐานเงินเดือนเริ่มต้นไม่เพียงพอในการดำรงชีพ	๑.๑๘	✓		
๒. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒๓.๕๓			
- ควรมีตำแหน่งชำนาญการพิเศษ หรือ อาวุโส ที่ไม่เป็นหัวหน้าฝ่ายเพิ่มขึ้น เพื่อให้ข้าราชการมีโอกาสก้าวหน้าโดยไม่ต้องผูกกับตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย	๘.๒๔	✓		
- ควรพิจารณาเพิ่มโอกาสในการเลื่อนระดับในตำแหน่งและสายงานตนเอง (ไม่ใช่ตำแหน่งทางการบริหาร)	๓.๕๓	✓		
- ควรมีการเลื่อนไหลหรือสอข้ามทางได้	๓.๕๓	✓		
- ควรส่งเสริมการเติบโตในสายงานอย่างเป็นธรรมและยุติธรรม	๒.๓๕	✓		
- ควรกำหนดให้มีตำแหน่งเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น	๑.๑๘	✓		
- ควรมีการสร้างเครือข่ายวิชาชีพของแต่ละสายงาน และจัดให้มีการจัดอบรมหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ	๑.๑๘	✓		
- การแต่งตั้งข้าราชการในระดับที่สูงขึ้นควรจะมีการทดสอบเพื่อจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	๑.๑๘	✓		
- ควรมีแนวทาง/เอกสารแนะนำ/เส้นทางความก้าวหน้า ฯลฯ เช่น การปรับตำแหน่งในสายงานแต่ละสายจะต้องทำอย่างไร วิธีการเขียนรายงานทำอย่างไร เป็นต้น	๑.๑๘	✓		
- ควรมีการเพิ่มตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานอื่น เช่น สำนักงานเขต เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑.๑๘	✓		
๓. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	๑๐.๕๙			
- ควรนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ และวิธีการทำงานแบบใหม่มาปรับใช้มากขึ้น เพื่อให้ลดขั้นตอนการทำงาน และประหยัดเวลา	๒.๓๕	✓		
- ควรเพิ่มอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอกับปริมาณงาน	๒.๓๕	✓	✓	
- ควรปรับโครงสร้างของงานเพื่องานไม่ใช่เพื่อตำแหน่ง	๑.๑๘	✓		
- แต่ละองค์กรควรมีระบบบูรณาการในทางปฏิบัติ ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นได้ในระบบโดยไม่ต้องประสานขอข้อมูลผ่านหนังสือ	๑.๑๘	✓		

ตารางที่ ๑๙ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
- ควรมีการอบรมพัฒนาให้ความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้องเป็นประจำ รวมทั้งสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งเดียวกัน	๑.๑๘	✓		
- ควรส่งเสริมความรู้ด้านทักษะและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ	๑.๑๘	✓		
- ควรจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้าง	๑.๑๘		✓	
๔. ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา*	๗.๐๖			
- ควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อการพัฒนางานอย่างยั่งยืน	๒.๓๕	✓		
- ควรมีการจัดการประชุมแนวตั้งของแต่ละสายงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์	๑.๑๘	✓		
- ควรเน้นหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารทุกระดับชั้น	๑.๑๘	✓		
- ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เข้ารับการอบรม เพื่อนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน และพัฒนางาน	๑.๑๘	✓		
- ควรมีการประเมินผู้บริหารโดยผู้ใต้บังคับบัญชา	๑.๑๘	✓		
๕. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน*	๗.๐๖			
- ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เป็นไปตามหลักอาชีวอนามัย	๒.๓๕	✓		
- ควรมีแผนการปรับปรุงอาคารสำนักงานเป็นประจำทุก ๕ - ๑๐ ปี	๑.๑๘	✓		
- ควรมีการตรวจวัดคุณภาพอากาศในอาคารและติดตั้งเครื่องฟอกอากาศ	๑.๑๘	✓		
- ควรมีการลดใช้กระดาษเพื่อความรวดเร็วในการประสานงาน เช่น การส่งบันทึกเชิญประชุมทางอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งการตรวจสอบเนื้อหาในบันทึกที่เข้าช้อนจากแต่ละชั้นทำให้ใช้เวลามากกว่าที่ควรจะเป็น	๑.๑๘	✓		
- ควรมีสวัสดิการเพิ่มเติมที่เหมาะสมกับปัจจุบัน เช่น สัญญาอินเทอร์เน็ตในสำนักงาน สถานที่ออกกำลังกาย	๑.๑๘	✓		
๕. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน*	๗.๐๖			
- ควรมีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมากขึ้น	๕.๘๘	✓	✓	
- ควรมีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้สะท้อนความต้องการ/ความคาดหวังเพื่อลดช่องว่างและสร้างสัมพันธภาพที่ดีของการทำงาน	๑.๑๘	✓		

ตารางที่ ๑๙ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
๗. ด้านสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	๔.๗๑			
- พิจารณายกเลิกการอยู่เวรในช่วงกลางคืนและวันหยุด เนื่องจากการจ้างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอย่าง ครอบคลุมแล้ว และควรรับผิดชอบความปลอดภัยได้ อย่างทั่วถึง	๒.๓๕	✓		
- ควรลดงาน/กิจกรรมที่ไม่ใช่ภารกิจโดยตรง	๑.๑๘	✓		
- สนับสนุน work from home ไม่ยึดติดกับแนวคิด ในการปฏิบัติงานนอกสถานที่แล้วงานจะไม่คืบหน้า	๑.๑๘	✓		
๘. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร	๒.๓๕			
- ควรเปิดช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรให้มากขึ้น	๑.๑๘	✓		
- ควรมีกิจกรรมกระตุ้นให้ข้าราชการลูกจ้าง ปฏิบัติตาม วัฒนธรรมองค์กรให้มากกว่านี้	๑.๑๘	✓		

* ข้อเสนอแนะด้านที่มีความถี่ที่เท่ากัน

ตารางที่ ๒๐ สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
๑. เหตุผลที่ท่านมีความภักดีต่อองค์กร				
- รักงาน รักองค์กร	๑๖.๐๐	✓		
- จิตสำนึก/อุดมการณ์/ภูมิใจความเป็นข้าราชการ	๑๖.๐๐	✓		
- เป็นหน่วยงานราชการมีความมั่นคงในการประกอบ อาชีพ	๑๓.๓๓	✓		
- เป็นองค์กรหลักของประเทศในการให้บริการ ประชาชน	๑๐.๖๗	✓		
- สนับสนุนและให้โอกาสเติบโตในเส้นทางอาชีพ	๙.๓๓	✓		
- ได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี	๙.๓๓	✓		
- ปฏิบัติงานมานาน	๘.๐๐	✓		
- มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	๖.๖๗	✓		
- เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ	๔.๐๐	✓		
- มีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพมหานคร	๔.๐๐	✓		
- เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล การบริหารจัดการที่ดี	๒.๖๗	✓		

ตารางที่ ๒๐ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
๒. เหตุผลที่ท่านมีความคิดหรือวางแผนจะโอนหรือลาออก				
- กลับภูมิลำเนา ดูแลครอบครัว	๒๙.๘๔	✓	✓	✓
- เบื่องาน/คน/ระบบ	๒๐.๑๖	✓	✓	✓
- เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑๙.๓๕	✓	✓	✓
- ปัญหาด้านสุขภาพ	๑๒.๑๐	✓	✓	✓
- มีเป้าหมายในชีวิตอย่างอื่น เช่น ประกอบธุรกิจส่วนตัว พักผ่อน	๘.๘๗	✓	✓	✓
- ค่าตอบแทนไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพในเมืองหลวง หน่วยงานอื่นให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า	๘.๐๖	✓	✓	✓
- ไม่ได้รับความเป็นธรรม	๑.๖๑	✓		✓
๓. เหตุผลที่ส่งผลให้ท่านเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร				
- ผลตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง	๒๓.๔๔	✓	✓	✓
- รักงาน รักองค์กร	๒๑.๓๕	✓	✓	✓
- เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ	๑๔.๕๘	✓	✓	✓
- ไม่ให้องค์กรเกิดความเสียหาย อยากให้งานสำเร็จ	๑๔.๐๖	✓	✓	✓
- การมีเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ดี	๑๑.๗๒	✓	✓	✓
- จิตสำนึก/อุดมการณ์/ภูมิใจความเป็นข้าราชการ	๖.๗๗	✓	✓	✓
- เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๕.๗๓	✓	✓	✓
- ความท้าทายของงาน	๒.๐๘	✓	✓	✓
- ปฏิบัติงานมานาน	๐.๒๖		✓	
๔. เหตุผลที่ทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กร				
- เป็นหน่วยงานของรัฐมีความมั่นคง	๔๙.๗๑	✓	✓	✓
- ผู้นำ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานดี มีความสามารถ	๒๕.๗๓	✓	✓	✓
- กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรหลักของประเทศ มีความมั่นคง	๑๓.๗๔	✓	✓	✓
- เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการที่ดี	๖.๑๔	✓	✓	✓
- องค์กรมีการพัฒนาที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๒.๙๒	✓	✓	✓
- จิตสำนึก/อุดมการณ์/ภูมิใจความเป็นข้าราชการ	๑.๗๕	✓	✓	✓

ส่วนที่ ๗ คำแนะนำสำหรับหน่วยงาน/ส่วนราชการในการนำผลการศึกษาไปพัฒนาปรับปรุงเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด

๑. ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสำรวจ ผลการศึกษาของส่วนที่ ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการจะได้ทราบว่า มีคนกลุ่มใดในสังกัดบ้างที่ตอบแบบสำรวจ เนื่องจากการสำรวจครั้งนี้ไม่ได้สำรวจข้าราชการและบุคลากรในสังกัดครบทุกคน ดังนั้นหากหน่วยงาน/ส่วนราชการมีความเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างนั้นน้อยเกินไป ต้องการจะได้ข้อมูลเพิ่มเติมมากกว่านี้ 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 เพื่อนำมาสอบถามความคิดเห็น ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ 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 ความรักดีต่อองค์กร ความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความเชื่อมั่นในองค์กร โดยถ้าพบว่าด้านใดมีค่าเฉลี่ยน้อยหรือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับท้าย ๆ หน่วยงาน/ส่วนราชการควรพิจารณา ดำเนินการพัฒนาปรับปรุงในด้านนั้น 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 จะช่วยให้หน่วยงาน/ส่วนราชการสามารถกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมได้เหมาะสมยิ่งขึ้น ดังนี้

๕.๑ ความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลกับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร เช่น ถ้าผลการวิเคราะห์ระบุว่าสภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน โดยพบว่า คนโสดมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่สมรสแล้ว หากหน่วยงาน/ส่วนราชการต้องการให้คนโสดมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น การจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมก็ต้องมีเป้าหมายไปที่คนโสด กรณีผลการศึกษาไม่พบความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลก็สามารถจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่มีเป้าหมายเป็นคนทั้งสองก็ได้

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
