



รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร
สังกัดสำนักงานเขตสาทร

จัดทำโดย



กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิต ส่วนพัฒนาระบบบริหาร
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
กันยายน ๒๕๖๔

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตสาทร

การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครของสำนักงานเขตสาทร เป็นผลการสำรวจทางออนไลน์ระหว่างวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ - ๕ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยจะแสดงการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรด้วยวิธีการทางสถิติ ซึ่งจะทำให้หน่วยงาน/ส่วนราชการทราบประเด็นที่เป็นจุดแข็ง และประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ รวมทั้งข้อเสนอแนะที่มาจากความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด เพื่อให้หน่วยงาน/ส่วนราชการนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดเกิด ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นต่อไป โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งการนำเสนอผลการศึกษา ออกเป็น ๗ ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ส่วนที่ ๓ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ส่วนที่ ๔ ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร

ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร

ส่วนที่ ๖ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

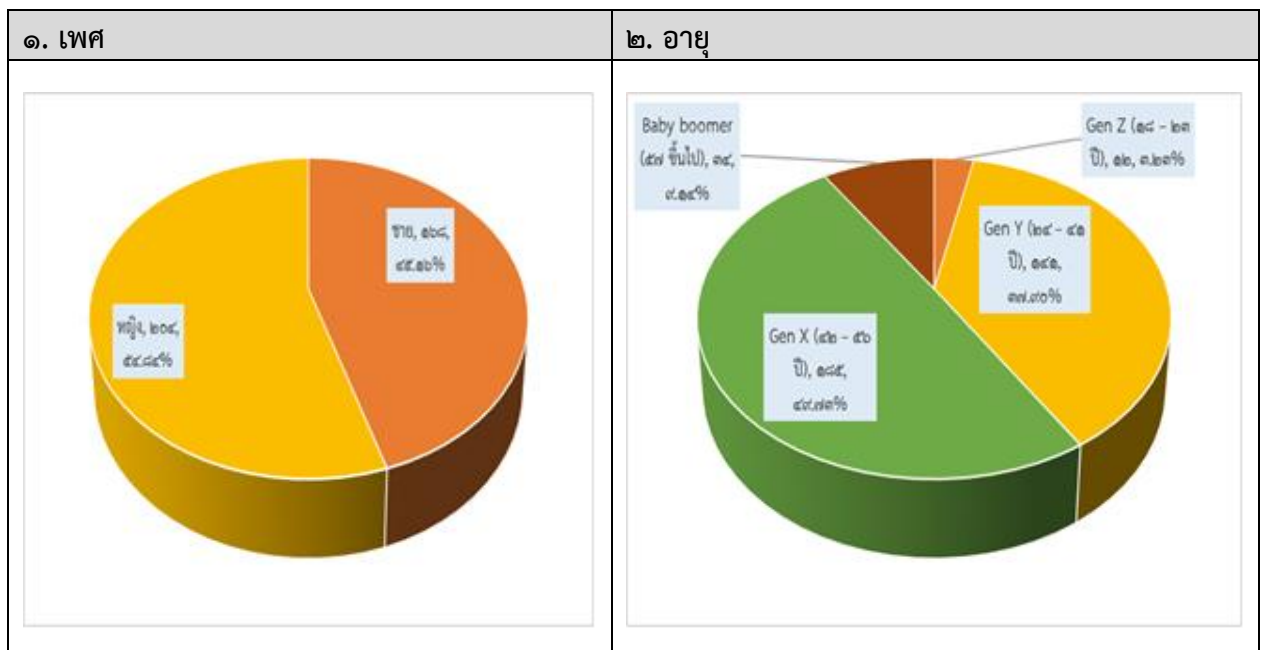
ส่วนที่ ๗ คำแนะนำสำหรับหน่วยงาน/ส่วนราชการในการนำผลการศึกษาไปพัฒนาปรับปรุงเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด

ส่วนที่ ๗ คำแนะนำสำหรับหน่วยงาน/ส่วนราชการในการนำผลการศึกษาไปพัฒนาปรับปรุงเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสำรวจ

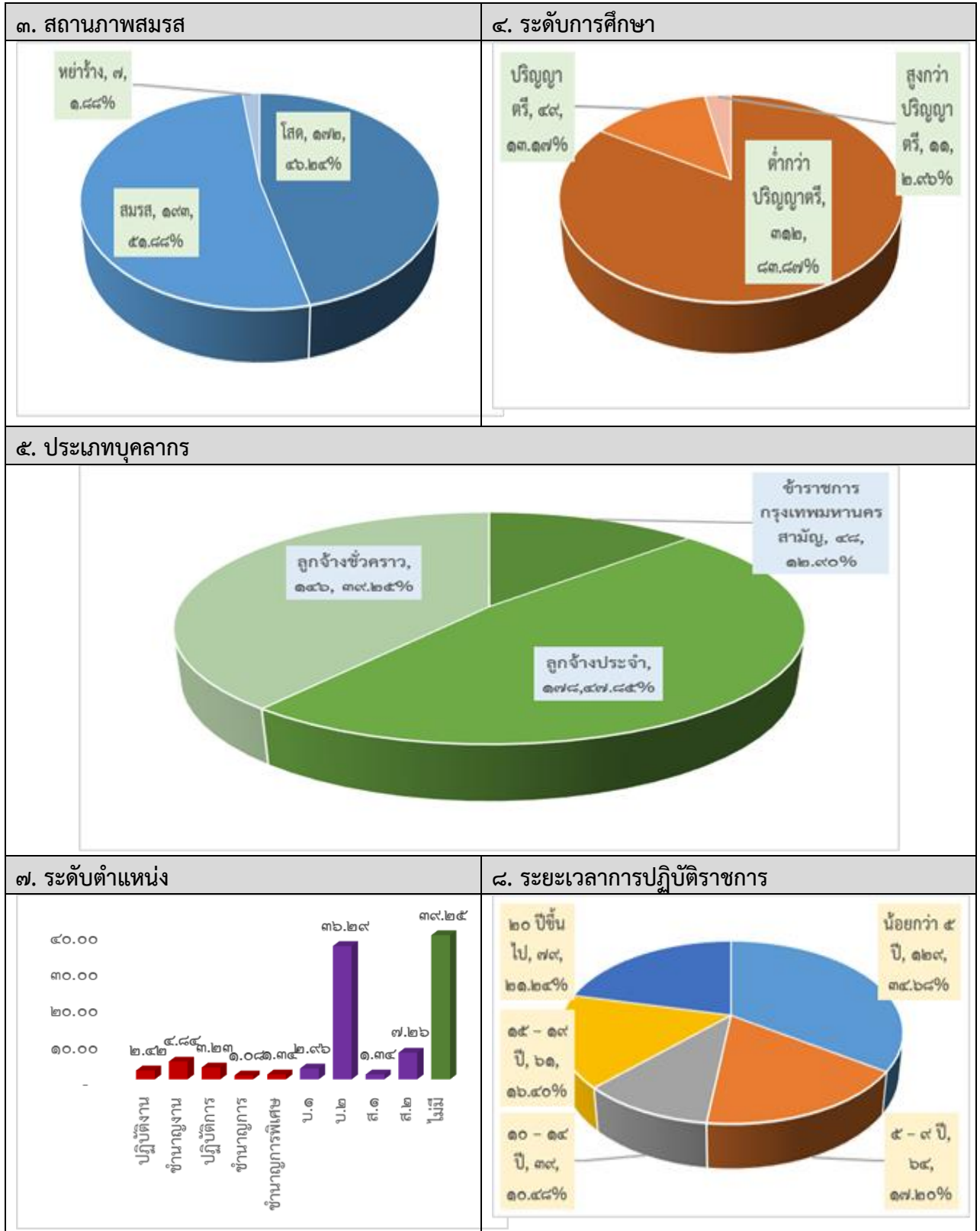
กราฟที่ ๑ - ๘ แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครของสำนักงานเขตสาทรจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

N = ๓๗๒ คน



กราฟที่ ๑ - ๘ (ต่อ)

N = ๓๗๒ คน

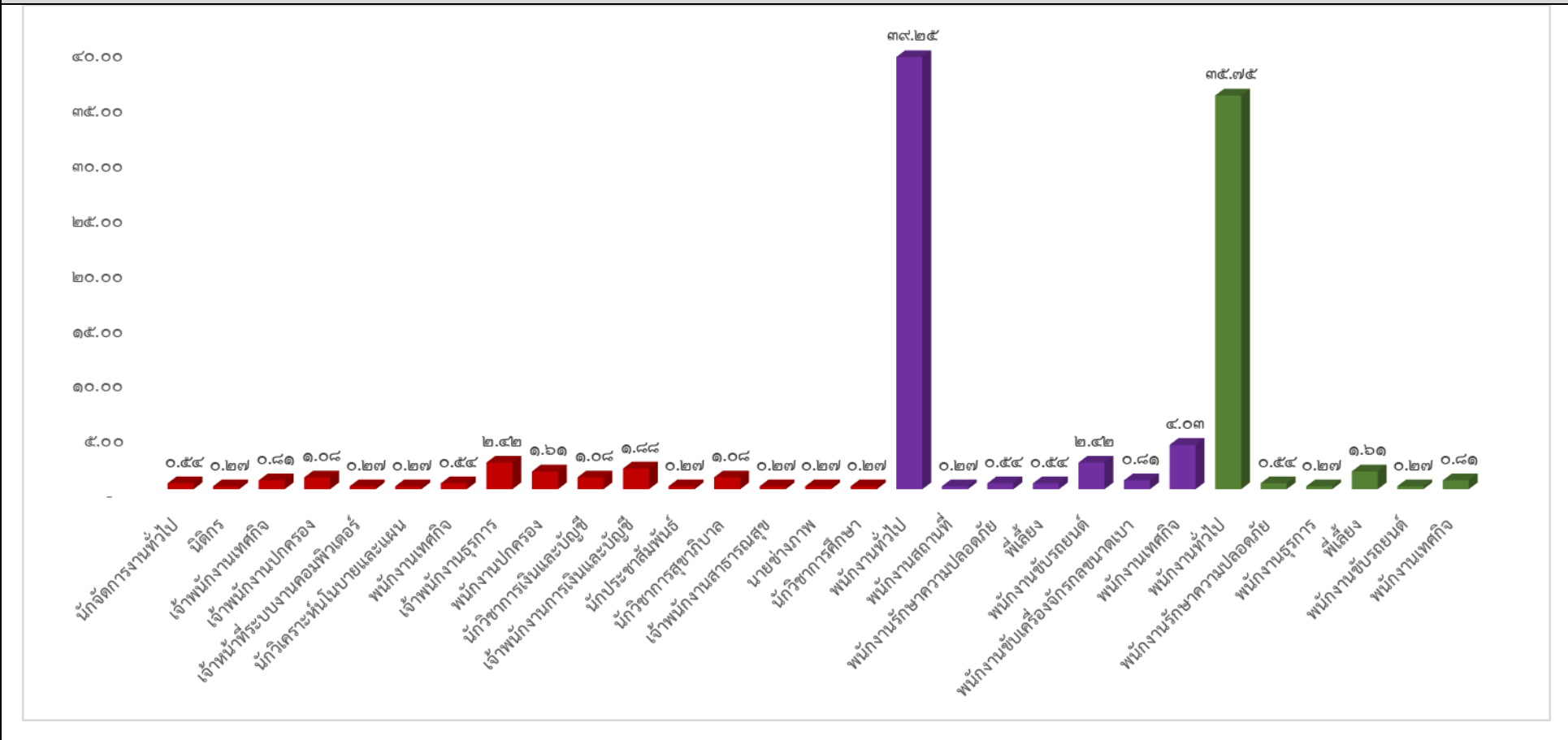


หมายเหตุ กราฟที่ ๖ ■ คือ ระดับตำแหน่งของข้าราชการ ■ คือ ระดับตำแหน่งของลูกจ้างประจำ และ ■ คือ ระดับตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว

กราฟที่ ๑ - ๘ (ต่อ)

N = ๓๗๒ คน

๖. ตำแหน่ง



หมายเหตุ กราฟที่ ๘ ■ คือ ตำแหน่งของข้าราชการ ■ คือ ตำแหน่งของลูกจ้างประจำ และ ■ คือ ตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว

ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ตารางที่ ๑ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	๔.๐๘	มาก
๒. ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๗	มาก
๓. ด้านภาวะผู้นำของบังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ	๔.๐๕	มาก
๔. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร	๔.๐๑	มาก
๕. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ*	๔.๐๐	มาก
๕. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน*	๔.๐๐	มาก
๗. ด้านสมตุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๓.๙๗	มาก
๘. ด้านค่าตอบแทน	๓.๙๔	มาก
เฉลี่ย	๔.๑๙	มาก

* ปัจจัยด้านที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ ๒ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. การปฏิบัติงานทำให้ท่านได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๔.๑๐	มาก
๒. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน	๔.๐๖	มาก
เฉลี่ย	๔.๐๘	มาก

ตารางที่ ๓ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของท่าน เช่น การจัดวางห้องทำงาน แสง เสียง และอากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	๔.๐๑	มาก
๒. หน่วยงานของท่านนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านสะดวกรวดเร็วขึ้น	๔.๐๐	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ที่ช่วยในการทำงานและป้องกันความปลอดภัยในการทำงานอย่างพอเพียง	๓.๙๙	มาก
เฉลี่ย	๔.๐๐	มาก

ตารางที่ ๔ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. เพื่อนร่วมงานยินดีให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือเมื่องานของท่านเกิดปัญหา	๔.๐๙	มาก
๒. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๔.๐๘	มาก
๓. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	๔.๐๕	มาก
เฉลี่ย	๔.๐๗	มาก

ตารางที่ ๕ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น	๔.๐๗	มาก
๒. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และสอดคล้องกับค่านิยม*	๔.๐๖	มาก
๒. ผู้บังคับบัญชาของท่านแบ่งปันความสำเร็จในงานร่วมกับท่านเมื่องานประสบความสำเร็จ*	๔.๐๖	มาก
๔. ผู้บังคับบัญชาของท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	๔.๐๕	มาก
๕. ผู้บังคับบัญชาของท่านร่วมรับผิดชอบกับท่านเมื่อเกิดความผิดพลาดในงาน	๔.๐๒	มาก
เฉลี่ย	๔.๐๕	มาก

* ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่เท่ากัน

ตารางที่ ๖ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านวัฒนธรรมในองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. หน่วยงานของท่านมีลักษณะการทำงานเป็นทีม	๔.๐๔	มาก
๒. หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านสามารถมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน	๔.๐๒	มาก
๓. หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านให้โอกาสบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	๔.๐๑	มาก
๔. หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านมีความพยายามในการลดช่องว่างของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง	๓.๙๘	มาก
เฉลี่ย	๔.๐๑	มาก

ตารางที่ ๗ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสมดุลกับชั่วโมงการทำงาน* ตามกฎหมาย	๓.๙๘	มาก
๑. ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว*	๓.๙๘	มาก
๒. ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน	๓.๙๕	มาก
เฉลี่ย	๓.๙๗	มาก

* ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่เท่ากัน

ตารางที่ ๘ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับระดับ ความสามารถของท่าน*	๓.๙๔	มาก
๑. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม*	๓.๙๔	มาก
๑. สวัสดิการที่ท่านได้รับสามารถช่วยเหลือท่านและครอบครัวได้*	๓.๙๔	มาก
เฉลี่ย	๓.๙๔	มาก

* ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่เท่ากัน

ตารางที่ ๙ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	๔.๐๓	มาก
๒. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามลำดับ	๔.๐๑	มาก
๓. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า*	๓.๙๙	มาก
๓. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยได้รับการบอกเล่าอย่างเป็นทางการ*	๓.๙๙	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง หรือแต่งตั้งที่ชัดเจน*	๓.๙๙	มาก
เฉลี่ย	๔.๐๐	มาก

* ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่เท่ากัน

ส่วนที่ ๓ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ตารางที่ ๑๐ ความผูกพันต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ด้าน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ระดับความผูกพัน
๑. ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	๕.๐๖	มากที่สุด
๑. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร	๕.๐๑	มากที่สุด
๓. ด้านความภักดีต่อองค์กร	๔.๓๔	มาก
เฉลี่ย	๔.๘๐	มาก

ตารางที่ ๑๑ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภักดีต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ด้าน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ระดับความผูกพัน
๑. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	๕.๐๓	มากที่สุด
๒. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานที่นี่	๕.๐๑	มากที่สุด
๓. ท่านตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานนี้จนกว่าจะเกษียณอายุหรือเลิกจ้าง	๔.๙๘	มาก
๔. ท่านมีความคิดหรือวางแผนว่าจะโอนย้าย/ลาออกจากกรุงเทพมหานคร	๒.๓๓	น้อย
เฉลี่ย	๔.๓๔	มาก

ตารางที่ ๑๒ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ด้าน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ระดับความผูกพัน
๑. ท่านตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด	๕.๐๘	มากที่สุด
๒. ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายแม้ไม่ใช่งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	๕.๐๕	มากที่สุด
๓. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	๕.๐๔	มากที่สุด
เฉลี่ย	๕.๐๖	มากที่สุด

ตารางที่ ๑๓ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ด้าน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ระดับความผูกพัน
๑. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยม ค่านิยม และหรือวัฒนธรรมการทำงานของหน่วยงาน*	๕.๐๒	มากที่สุด
๑. ท่านมีทัศนคติต่อหน่วยงานในทางบวกเสมอ*	๕.๐๒	มากที่สุด
๓. ท่านเชื่อในทิศทาง/แนวทางการทำงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่	๔.๙๙	มาก
เฉลี่ย	๕.๐๑	มากที่สุด

* ประเด็นความผูกพันต่อองค์กรที่เท่ากัน

ส่วนที่ ๔ ความพึงพอใจต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ตารางที่ ๑๔ ความพึงพอใจต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ความพึงพอใจต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	๔.๐๕	มาก

ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลกับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ ๑๕ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร		
	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	รายละเอียด
๑. เพศ		✓	
๒. อายุ		✓	
๓. สถานภาพสมรส		✓	
๔. ระดับการศึกษา		✓	
๕. ประเภทบุคลากรกรุงเทพมหานคร	✓		ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ > ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว
๖. ตำแหน่งบุคลากรกรุงเทพมหานคร		✓	
๖.๑ ตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ		✓	
๖.๒ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ	✓		ไม่สามารถระบุได้ว่าแต่ละตำแหน่งแตกต่างกันอย่างไร เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มมีจำนวนน้อยเกินไป
๖.๒ ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว	✓		ไม่สามารถระบุได้ว่าแต่ละตำแหน่งแตกต่างกันอย่างไร เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มมีจำนวนน้อยเกินไป
๗. ระดับตำแหน่งบุคลากรกรุงเทพมหานคร		✓	
๗.๑ ระดับตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ		✓	
๗.๒ ระดับตำแหน่งลูกจ้างประจำ	✓		ส. ๒ > บ.๑ ,บ.๒ และ ส.๑
๘. ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ	✓		นาน > น้อย

ตารางที่ ๑๖ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความพึงพอใจต่อองค์กร		
	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	รายละเอียด
๑. เพศ	✓		ชาย > หญิง
๒. อายุ	✓		อายุมาก > อายุน้อย
๓. สถานภาพสมรส	✓		หย่าร้าง > โสด และสมรส
๔. ระดับการศึกษา		✓	
๕. ประเภทบุคลากรกรุงเทพมหานคร		✓	
๖. ตำแหน่งบุคลากรกรุงเทพมหานคร	✓		ไม่สามารถระบุได้ว่าแต่ละตำแหน่งแตกต่างกันอย่างไร เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มมีจำนวนน้อยเกินไป
๖.๑ ตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ			
๖.๒ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ			
๖.๓ ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว	✓		ไม่สามารถระบุได้ว่าแต่ละตำแหน่งแตกต่างกันอย่างไร เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มมีจำนวนน้อยเกินไป
๗. ระดับตำแหน่งบุคลากรกรุงเทพมหานคร		✓	
๗.๑ ระดับตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ			
๗.๒ ระดับตำแหน่งลูกจ้างประจำ	✓		ส. ๒ > บ.๑ , บ.๒ และ ส.๑
๘. ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ	✓		นาน > น้อย

ตารางที่ ๑๗ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

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

ตารางที่ ๑๘ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจต่อองค์กร (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)

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

* เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรเท่ากัน

** เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรเท่ากัน

ส่วนที่ ๖ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ ๑๙ สรุปข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
๑. ด้านค่าตอบแทน	๔๐.๐๐			
- ควรมีการปรับฐานเงินเดือนและเพิ่มอัตราค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับการดำรงชีพในปัจจุบัน	๒๕.๐๐	✓	✓	
- ควรมีค่าตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าครองชีพ เงินประจำตำแหน่ง ค่าวิชาชีพ ค่าเสี่ยงภัย	๑๐.๐๐	✓		
- ควรมีโบนัสทุกปี	๕.๐๐	✓		
๒. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒๕.๐๐			
- ควรมีการเปิดสอบภายในเพื่อเปลี่ยนสายงาน	๑๐.๐๐	✓	✓	
- ควรมีโครงการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีมากขึ้น เนื่องจากเป็นทักษะที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน	๑๐.๐๐	✓		
- ควรมีการกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยไม่ต้องเป็นหัวหน้าฝ่าย	๕.๐๐	✓		
๓. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐			
- ควรมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่พร้อมในการใช้งานอย่างเพียงพอและทันสมัย	๑๐.๐๐	✓		
- ควรจัดให้มีพื้นที่สันทนาการในเวลาพักเที่ยง	๕.๐๐	✓		

ตารางที่ ๑๙ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
๔. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	๑๐.๐๐			
- ควรกำหนดขอบเขตของงานในแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน	๑๐.๐๐	✓		
๕. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน*	๕.๐๐			
- ควรมีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร	๕.๐๐	✓		
๕. ด้านสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว*	๕.๐๐			
- ควรลดกิจกรรมที่ต้องเข้าร่วมนอกเวลาราชการ	๕.๐๐	✓		

* คือ ด้านที่มีประเด็นข้อเสนอแนะที่เท่ากัน

ตารางที่ ๒๐ สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความคิดเห็น	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่แสดงความคิดเห็น		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
๑. เหตุผลที่ท่านมีความรักดีต่อองค์กร				
- รักงาน รักองค์กร	๒๘.๘๕	✓	✓	✓
- เป็นหน่วยงานราชการมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ	๑๕.๓๘	✓	✓	✓
- จิตสำนึก/อุดมการณ์/ภูมิใจความเป็นข้าราชการ	๑๓.๔๖	✓	✓	
- เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ	๑๑.๕๔	✓	✓	✓
- ได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี	๗.๖๙		✓	
- สนับสนุนและให้โอกาสเติบโตในเส้นทางอาชีพ	๕.๗๗	✓		
- เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล การบริหารจัดการที่ดี	๕.๗๗	✓		
- เป็นองค์กรหลักของประเทศในการให้บริการประชาชน	๓.๘๕	✓	✓	
- ปฏิบัติงานมานาน	๓.๘๕	✓		
- มีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพมหานคร	๓.๘๕	✓		
๒. เหตุผลที่ท่านมีความคิดหรือวางแผนจะโอนหรือลาออก				
- กลับภูมิลำเนา ดูแลครอบครัว	๔๒.๘๖	✓	✓	
- เบื่องาน/คน/ระบบ	๒๑.๔๓	✓		
- ค่าตอบแทนไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพในเมืองหลวง หน่วยงานอื่นให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า	๑๔.๒๙	✓	✓	
- มีเป้าหมายในชีวิตอย่างอื่น เช่น ทำธุรกิจส่วนตัว พักผ่อน	๗.๑๔	✓		
- เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๗.๑๔	✓		
- ปัญหาด้านสุขภาพ	๗.๑๔		✓	

ตารางที่ ๒๐ (ต่อ)

ความคิดเห็น	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่แสดงความคิดเห็น		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
๓. เหตุผลที่ส่งผลให้ท่านเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร				
- ผลตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง	๒๖.๔๒	✓	✓	✓
- จิตสำนึก/อุดมการณ์/ภูมิใจความเป็นข้าราชการ	๒๒.๖๔	✓	✓	✓
- รักงาน รักองค์กร	๑๖.๙๘	✓	✓	✓
- ไม่ให้องค์กรเกิดความเสียหาย อยากรให้งานสำเร็จ	๑๓.๒๑	✓	✓	
- เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ	๑๑.๓๒	✓	✓	✓
- มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	๓.๗๗	✓	✓	
- เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๗๗	✓	✓	
- ปฏิบัติงานมานาน	๑.๘๙		✓	
๔. เหตุผลที่ทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กร				
- เป็นหน่วยงานของรัฐมีความมั่นคง	๔๘.๙๘	✓	✓	✓
- ผู้นำ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานดี มีความสามารถ	๑๖.๓๓	✓	✓	✓
- กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรหลักของประเทศ	๑๒.๒๔	✓	✓	✓
- เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล การบริหารจัดการที่ดี	๑๒.๒๔	✓	✓	✓
- องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๖.๑๒	✓	✓	
- จิตสำนึก/อุดมการณ์/ภูมิใจความเป็นข้าราชการ	๔.๐๘		✓	✓

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) ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน (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 ความรักดีต่อองค์กร 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 โดยการแปลความหมายผลคะแนนของส่วนนี้ จะเหมือนกับส่วนที่ 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/กิจกรรมที่มีเป้าหมายเป็นคนที่องค์กรได้

๕.๒ ความสัมพันธ์ของปัจจัย ๘ ด้าน กับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร การพิจารณาต้องพิจารณาควบคู่ไปกับข้อมูลในส่วนที่ ๒ เช่น ในส่วนที่ ๒ พบว่า ข้าราชการและบุคลากรเห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ซึ่งเป็นเพราะข้าราชการและบุคลากรเห็นว่าหน่วยงานที่เค้าสังกัดนั้น บริหารจัดการในด้านดังกล่าวได้ดี แต่ยังไม่สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น 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/กิจกรรมเพื่อทำให้ความพึงพอใจและความผูกพัน

ต่อหน่วยงาน/ส่วนราชการนั้น ๆ เพิ่มสูงขึ้นได้ทันที สำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครผู้ศึกษาจะเสนอปลัดกรุงเทพมหานครเพื่อโปรดพิจารณาอบหมายให้หน่วยงานเหล่านั้น นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังกล่าวไปพิจารณาดำเนินการปรับปรุงงานในความรับผิดชอบต่อไป
