



รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร  
สังกัดสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

จัดทำโดย



กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิต ส่วนพัฒนาระบบบริหาร  
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.  
กันยายน ๒๕๖๔

**รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร  
สังกัดสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล**

การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล 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

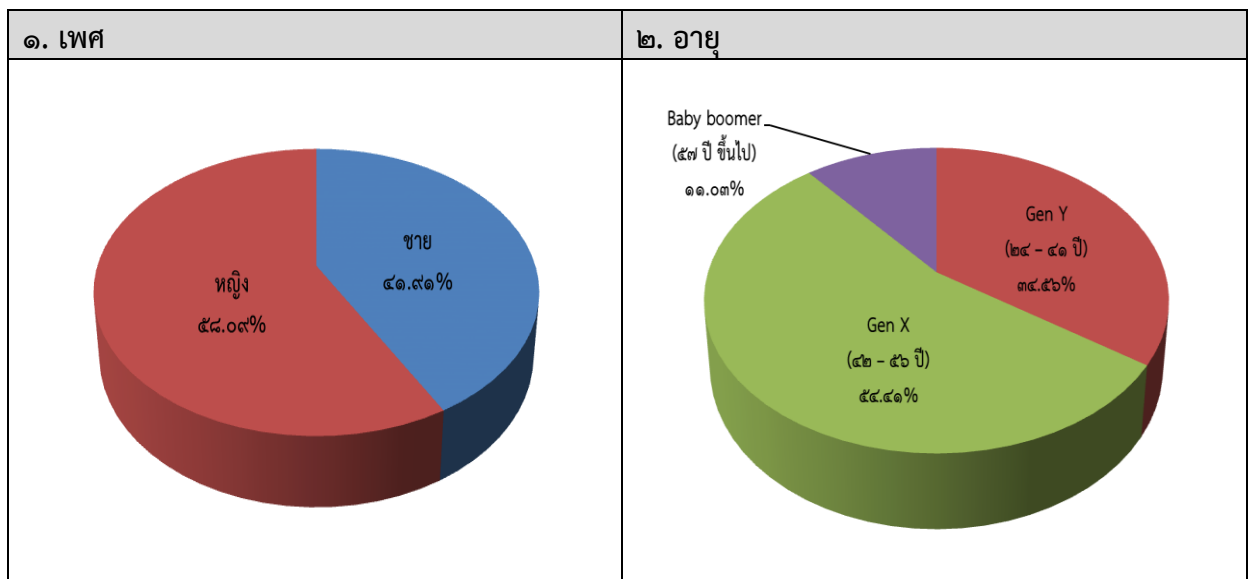
ส่วนที่ ๗ คำแนะนำสำหรับหน่วยงาน/ส่วนราชการในการนำผลการศึกษาไปพัฒนาปรับปรุงเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด

ส่วนที่ ๗ คำแนะนำสำหรับหน่วยงาน/ส่วนราชการในการนำผลการศึกษาไปพัฒนาปรับปรุงเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด

**ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสำรวจ**

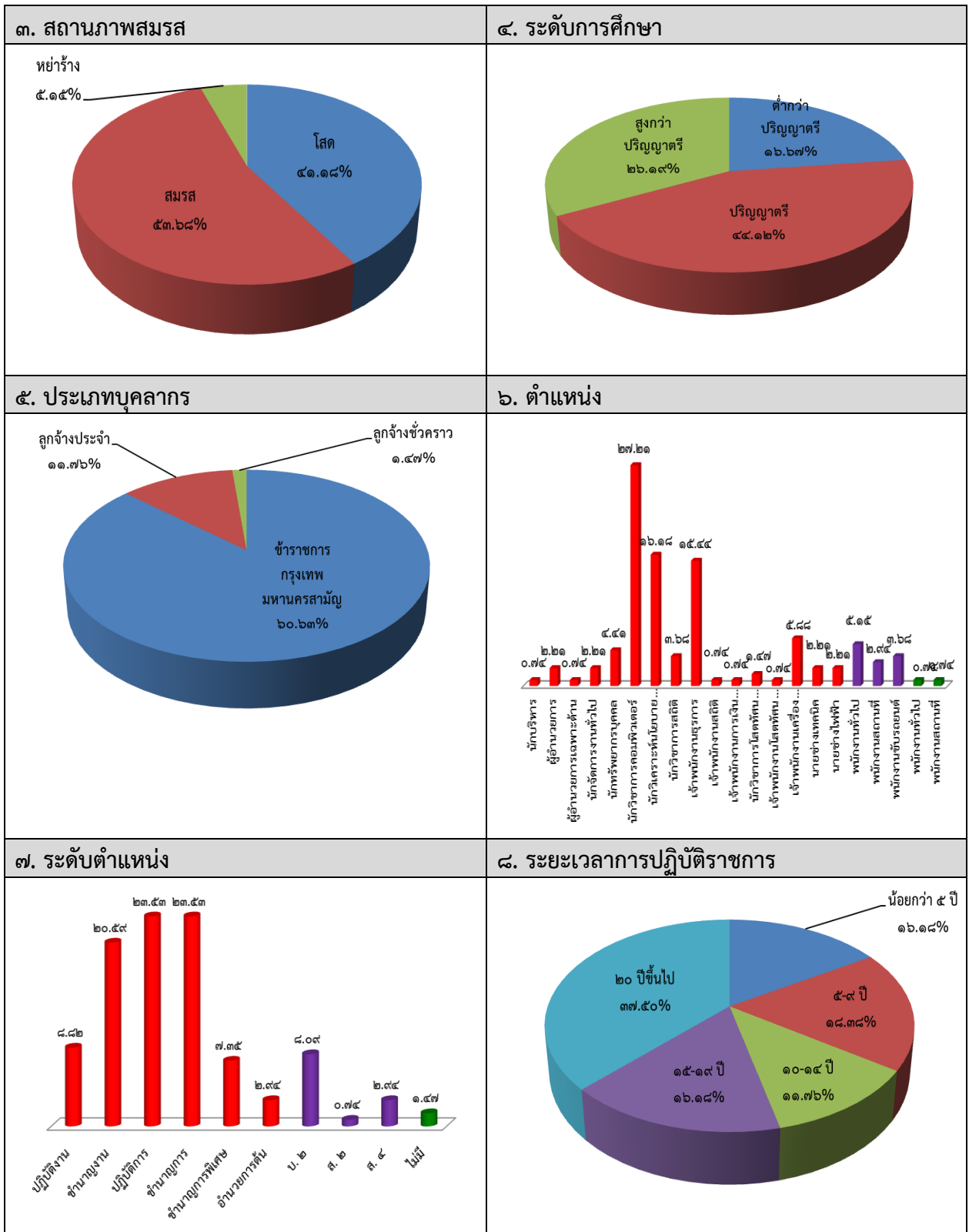
กราฟที่ ๑ - ๘ แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครของสังกัดสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

N = ๑๓๖ คน



กราฟที่ ๑ - ๘ (ต่อ)

N = ๑๓๖ คน



หมายเหตุ กราฟที่ ๖ และ ๗ ■ คือ ตำแหน่งและระดับของข้าราชการ ■ คือ ตำแหน่งและระดับของลูกจ้างประจำ และ ■ คือ ตำแหน่งและระดับของลูกจ้างชั่วคราว

ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ตารางที่ ๑ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	๔.๑๗	มาก
๒. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๔	มาก
๓. ด้านภาวะผู้นำของบังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ	๔.๐๓	มาก
๔. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร	๓.๗๔	มาก
๕. ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๓.๗๐	มาก
๖. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๖๗	มาก
๗. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๕๕	มาก
๘. ด้านค่าตอบแทน	๓.๔๑	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๓.๗๙</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๒ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความถาม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. การปฏิบัติงานทำให้ท่านได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๔.๒๔	มากที่สุด
๒. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติทำทนายความรู้ความสามารถของท่าน	๔.๑๐	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๔.๑๗</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๓ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความถาม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. หน่วยงานของท่านนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านสะดวกเร็วขึ้น	๓.๙๒	มาก
๒. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ที่ช่วยในการทำงานและป้องกันความปลอดภัยในการทำงานอย่างพอเพียง	๓.๕๙	มาก
๓. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของท่าน เช่น การจัดวางห้องทำงาน แสง เสียง และอากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	๓.๕๑	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๓.๖๗</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๔ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. เพื่อนร่วมงานยินดีให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือเมื่องานของท่านเกิดปัญหา	๔.๑๓	มาก
๒. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๔.๑๑	มาก
๓. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	๓.๘๘	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๔.๐๔</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๕ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น	๔.๑๒	มาก
๒. ผู้บังคับบัญชาของท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	๔.๐๔	มาก
๓. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และสอดคล้องกับค่านิยม	๔.๐๑	มาก
๔. ผู้บังคับบัญชาของท่านแบ่งปันความสำเร็จในงานร่วมกับท่านเมื่องานประสบความสำเร็จ	๔.๐๐	มาก
๕. ผู้บังคับบัญชาของท่านร่วมรับผิดชอบกับท่านเมื่อเกิดความผิดพลาดในงาน	๓.๘๗	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๔.๐๓</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๖ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านวัฒนธรรมในองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านสามารถมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน	๓.๗๗	มาก
๒. หน่วยงานของท่านมีลักษณะการทำงานเป็นทีม	๓.๗๖	มาก
๓. หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านมีความพยายามในการลดช่องว่างของความสัมพันธระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง	๓.๗๒	มาก
๔. หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านให้โอกาสบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	๓.๗๐	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๓.๗๔</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๗ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว	๓.๘๒	มาก
๒. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสมดุลกับชั่วโมงการทำงานตามกฎหมาย	๓.๗๓	มาก
๓. ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน	๓.๕๕	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๓.๗๐</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๘ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. สวัสดิการที่ท่านได้รับสามารถช่วยเหลือท่านและครอบครัวได้	๓.๕๐	มาก
๒. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	๓.๓๘	ปานกลาง
๓. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับระดับความสามารถของท่าน	๓.๓๕	ปานกลาง
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๓.๔๑</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๙ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อคำถาม	ค่า เฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	๓.๗๑	มาก
๒. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยได้รับการบอกเล่าอย่างเป็นทางการ	๓.๕๖	มาก
๓. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า	๓.๕๕	มาก
๔. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามลำดับ	๓.๕๑	มาก
๕. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง หรือแต่งตั้งที่ชัดเจน	๓.๔๑	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๓.๕๕</b>	<b>มาก</b>

## ส่วนที่ ๓ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

## ตารางที่ ๑๐ ความผูกพันต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ด้าน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับความผูกพัน
๑. ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	๔.๙๕	มาก
๒. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร	๔.๕๑	มาก
๓. ด้านความภักดีต่อองค์กร	๔.๓๙	มาก
เฉลี่ย	๔.๖๒	มาก

## ตารางที่ ๑๑ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภักดีต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความถาม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับความผูกพัน
๑. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	๔.๗๙	มาก
๒. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานที่นี่	๔.๖๕	มาก
๓. ท่านตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานนี้จนกว่าจะเกษียณอายุหรือเลิกจ้าง	๔.๔๖	มาก
๔. ท่านมีความคิดหรือวางแผนว่าจะโอนย้าย/ลาออกจากกรุงเทพมหานคร	๓.๖๘	ปานกลาง
เฉลี่ย	๔.๓๙	มาก

## ตารางที่ ๑๒ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความถาม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับความผูกพัน
๑. ท่านตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด	๕.๐๙	มากที่สุด
๒. ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายแม้ไม่ใช่งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	๔.๙๔	มาก
๓. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	๔.๘๒	มาก
เฉลี่ย	๔.๙๕	มาก

## ตารางที่ ๑๓ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความถาม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับความผูกพัน
๑. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยม ค่านิยม และหรือวัฒนธรรมการทำงานของหน่วยงาน	๔.๖๗	มาก
๒. ท่านมีทัศนคติต่อหน่วยงานในทางบวกเสมอ	๔.๕๐	มาก
๓. ท่านเชื่อในทิศทาง/แนวทางการทำงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่	๔.๓๗	มาก
เฉลี่ย	๔.๕๑	มาก

ส่วนที่ ๔ ความพึงพอใจต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ตารางที่ ๑๔ ความพึงพอใจต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ความพึงพอใจต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	๓.๘๒	มาก

ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจต่อองค์กร

ตารางที่ ๑๕ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร		
	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	รายละเอียด
๑. เพศ		✓	
๒. อายุ		✓	
๓. สถานภาพสมรส		✓	
๔. ระดับการศึกษา		✓	
๕. ประเภทบุคลากร		✓	
๖. ตำแหน่ง			
๖.๑ ตำแหน่งของข้าราชการฯ		✓	
๖.๒ ตำแหน่งของลูกจ้างประจำ		✓	
๖.๓ ตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว	-	-	ไม่สามารถวิเคราะห์ได้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีน้อยเกินไป
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		✓	



## ตารางที่ ๑๖ (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความพึงพอใจต่อองค์กร		
	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	รายละเอียด
๖. ตำแหน่ง ๖.๑ ตำแหน่งของข้าราชการฯ	✓		ไม่สามารถระบุได้ว่าแต่ละตำแหน่งแตกต่างกันอย่างไร เนื่องจากมีกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มมีจำนวนน้อยเกินไป
๖.๒ ตำแหน่งของลูกจ้างประจำ		✓	
๖.๓ ตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว	-	-	ไม่สามารถวิเคราะห์ได้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีน้อยเกินไป
๗. ระดับตำแหน่ง ๗.๑ ระดับตำแหน่งของข้าราชการฯ	✓		กลุ่ม จนท.ผู้ปฏิบัติงาน < กลุ่มหัวหน้าส่วนราชการในหน่วยงาน
๗.๒ ระดับตำแหน่งของลูกจ้างประจำ		✓	
๘. ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ		✓	

## ตารางที่ ๑๗ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

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

ตารางที่ ๑๘ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจต่อองค์กร (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)

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

ส่วนที่ ๖ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ ๑๙ สรุปข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
<b>๑. ด้านค่าตอบแทน</b>	<b>๒๖.๐๙</b>			
- ควรมีการปรับฐานเงินเดือนให้เพียงพอต่อการดำรงชีพในเมืองหลวง เนื่องจากค่าตอบน้อยกว่าภาคเอกชนและไม่ได้ปรับฐานเงินเดือนมาเป็นเวลานาน	๑๙.๕๗	✓		
- ควรมีค่าตอบแทนพิเศษในบางสายงาน เพิ่มค่าวิชาชีพเพิ่มค่าใบประกาศนียบัตร หรือใบรับรองในการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์กับการทำงาน	๖.๕๒	✓		
<b>๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>	<b>๒๓.๙๑</b>			
- ควรซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกด้านโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนการเป็นองค์กรดิจิทัล	๑๓.๐๔	✓		
- ควรปรับปรุงระบบการระบายอากาศเพื่อสุขอนามัยที่ดี	๔.๓๕	✓		
- ควรปรับปรุงพื้นที่โดยสามารถจัดโต๊ะทำงานได้อย่างอิสระ	๔.๓๕	✓		
- ควรปรับปรุงพื้นที่โดยจัดให้มีพื้นที่ส่วนกลางในการทำกิจกรรมนอกเวลาางาน	๒.๑๗	✓		

## ตารางที่ ๑๙ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
<b>๓. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b>	<b>๑๗.๓๙</b>			
- ควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน และปฏิบัติได้จริง ให้โอกาสกับคนในองค์กรก่อนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ	๖.๕๒	✓		
- ควรมีทุนการศึกษาสำหรับสายงานประเภททั่วไป เช่นเดียวกับสายงานประเภทวิชาการ	๔.๓๕	✓		
- ควรมีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาทั้งภายในและภายนอกองค์กร	๒.๑๗	✓		
- ควรมีการสำรวจและแก้ไขหลักเกณฑ์โดยให้ทุกตำแหน่ง และทุกสายงานสามารถย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งได้อย่างอิสระ	๒.๑๗	✓		
- ควรมีตำแหน่งในระดับอาวุโส	๒.๑๗	✓		
<b>๔. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร*</b>	<b>๘.๗๐</b>			
- ควรปรับปรุงองค์กรให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย ยกเลิก วัฒนธรรมเก่าที่เคยปฏิบัติตามกันมา เพื่อการทำงานที่ รวดเร็วมากขึ้น	๖.๕๒	✓		
- ควรให้ความสำคัญต่อการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้ เป็นรูปธรรม	๒.๑๗	✓		
<b>๕. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน*</b>	<b>๘.๗๐</b>			
- ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	๔.๓๕	✓		
- ควรมีแนวทางหรือจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกัน	๒.๑๗	✓		
- ควรมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์	๒.๑๗	✓		
<b>๖. ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา</b>	<b>๖.๕๒</b>			
- ควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำทุกคน เพื่อให้ เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น	๖.๕๒	✓		
<b>๗. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ</b>	<b>๔.๓๕</b>			
- ควรมอบหมายงานให้ตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถขอความร่วมมือเรื่องข้อมูลต่างๆของทุก หน่วยงาน ให้สามารถเผยแพร่หรือขอได้โดยไม่ต้องทำ หนังสือไป เพื่อประโยชน์ในการทำงานของทุกหน่วยงาน	๒.๑๗	✓		
- ควรมีการปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ ตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน และนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๒.๑๗	✓		

## ตารางที่ ๑๙ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
<b>๘. ข้อเสนอแนะ**</b>	<b>๒.๑๗</b>			
- ควรปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสมกับตำแหน่ง	๒.๑๗	✓		
<b>๘. ด้านสมดุระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว**</b>	<b>๒.๑๗</b>			
- ควรลดการจัดกิจกรรมในวันหยุด	๒.๑๗	✓		

\* และ \*\* คือ ด้านที่มีประเด็นข้อเสนอแนะที่เท่ากัน

## ตารางที่ ๒๐ สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
<b>๑. เหตุผลที่ท่านมีความภักดีต่อองค์กร</b>				
- เป็นหน่วยงานราชการมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพและมีสวัสดิการที่ดี	๒๒.๘๖	✓		
- มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	๑๗.๑๔	✓	✓	
- องค์กรน่าอยู่/รักองค์กร	๑๔.๒๙	✓	✓	
- ทำให้มีงานทำและได้รับผลตอบแทน	๑๑.๔๓	✓		
- เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ	๘.๕๗	✓		
- ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน	๘.๕๗	✓		
- มีระบบ ระเบียบ สนับสนุนให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	๕.๗๑	✓		
- รักงานที่ทำ	๒.๘๖	✓		
- ต้องการเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาและก้าวหน้าไปในทิศทางที่ดี	๒.๘๖	✓		
- ความภาคภูมิใจในอาชีพข้าราชการ	๒.๘๖	✓		
- ลักษณะงานมีความท้าทายและต้องมีการเรียนรู้สถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดเวลา	๒.๘๖	✓		
<b>๒. เหตุผลที่ท่านมีความคิดหรือวางแผนจะโอนหรือลาออก</b>				
- กลับภูมิลำเนา ดูแลครอบครัว	๔๒.๓๑	✓	✓	
- เบื่องาน/คน/ระบบ	๑๙.๒๓	✓	✓	
- มีเป้าหมายในชีวิตอย่างอื่น ทำธุรกิจส่วนตัว อยากเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ในชีวิต	๑๕.๓๘	✓		
- เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๗.๖๙	✓		
- ค่าตอบแทนไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพในเมืองหลวง หน่วยงานอื่นให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า	๗.๖๙	✓		
- งานไม่เหมาะสม	๓.๘๕	✓		
- ปัญหาด้านสุขภาพ	๓.๘๕	✓		

## ตารางที่ ๒๐ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
<b>๓. เหตุผลที่ส่งผลให้ท่านเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>				
- ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่/งานที่ได้รับมอบหมาย	๓๒.๔๓	✓	✓	
- ไม่ให้องค์กรเกิดความเสียหาย มีภาพลักษณ์ที่ดี อยากให้งานสำเร็จ	๒๑.๖๒	✓		
- การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและผู้บังคับบัญชาที่ดี	๑๖.๒๒	✓	✓	
- ผลตอบแทนและสวัสดิการ	๑๓.๕๑	✓		
- จิตสำนึก/อุดมการณ์/ภูมิใจความเป็นข้าราชการ	๘.๑๑	✓		
- รักและผูกพันองค์กร	๘.๑๑	✓		
<b>๔. เหตุผลที่ทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กร</b>				
- เป็นองค์กรภาครัฐระดับท้องถิ่นพิเศษที่มีอิสระในการ ทำงาน/วิสัยทัศน์ขององค์กร/องค์กรมีศักยภาพสูง	๓๙.๑๓	✓		
- ความมั่นคงในอาชีพราชการ	๓๐.๔๓	✓	✓	
- ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	๒๖.๐๙	✓	✓	
- ความก้าวหน้าในอาชีพ	๔.๓๕	✓		

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 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 กรณีผลการศึกษาไม่

พบความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลก็สามารถจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่มีเป้าหมายเป็นคนที่ตั้ง  
องค์กรได้

๕.๒ ความสัมพันธ์ของปัจจัย ๘ ด้าน กับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร การ  
พิจารณาต้องพิจารณาควบคู่ไปกับข้อมูลในส่วนที่ ๒ เช่น ในส่วนที่ ๒ พบว่า ข้าราชการและบุคลากรเห็นว่า  
ปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ซึ่งเป็นเพราะข้าราชการ  
และบุคลากรเห็นว่าหน่วยงานที่เค้าสังกัดนั้น บริหารจัดการในด้านดังกล่าวได้ดี แต่ยังไม่สามารถสรุปได้ว่า  
ปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น ๆ หรือไม่ เมื่อมาวิเคราะห์ในส่วนที่ ๕  
นี้ควบคู่ไปด้วยจะพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด  
ดังนั้นหากเลือกพัฒนาปัจจัยด้านนี้อาจไม่ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มสูงขึ้น ดังนั้น ปัจจัยที่สมควรนำมา  
จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร สามารถพิจารณาได้  
๒ รูปแบบ คือ

(๑) **เน้นจุดแข็ง** : พิจารณาจากปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูง และมีระดับความสัมพันธ์สูง เป็น  
การพัฒนา/รักษาไว้ซึ่งสิ่งที่หน่วยงาน/ส่วนราชการทำดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะยังทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ  
และความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

(๒) **แก้ไขข้อบกพร่อง** : พิจารณาจากปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ และมีระดับความสัมพันธ์สูง  
เนื่องปัจจัยนั้น ๆ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหน่วยงาน/ส่วนราชการนั้น ๆ สูงแต่  
หน่วยงาน/ส่วนราชการยังดำเนินการได้ไม่ดี จึงเป็นประเด็นที่หน่วยงาน/ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญในการ  
พัฒนา แก้ไขข้อบกพร่องอย่างเร่งด่วน เพื่อยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ในหน่วยงานขนาดเล็กอาจจะพบว่า หลายปัจจัยไม่มีความสัมพันธ์ต่อความ  
พึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีขนาดเล็ก แต่การศึกษาใน  
ภาพรวมของทั้งกรุงเทพมหานครพบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร  
ดังนั้นหน่วยงาน/ส่วนราชการสามารถพิจารณาจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย  
ทั้ง ๘ ด้านได้ โดยในกรณีที่ไม่มีความสัมพันธ์ให้พิจารณาดำเนินการปรับปรุงปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำในส่วนที่ ๒ ก่อน

๖. ส่วนที่ ๖ **ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการ  
บริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร** การศึกษาส่วนนี้ คือ การให้ข้อคิดเห็นและ  
ข้อเสนอแนะเพื่อจะสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของข้าราชการและบุคลากรในสังกัดให้เพิ่มมากขึ้น  
ซึ่งความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจะมีทั้งความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่หน่วยงาน/ส่วนราชการสามารถ  
ดำเนินการได้และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานด้านการบริหาร  
และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สำนักงาน ก.ก. สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด  
กรุงเทพมหานคร และสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยในส่วนของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ  
ที่หน่วยงาน/ส่วนราชการสามารถดำเนินการได้ หน่วยงาน/ส่วนราชการสามารถนำความคิดเห็นและ  
ข้อเสนอแนะเหล่านั้นไปจัดทำเป็นแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเพื่อทำให้ความพึงพอใจและความผูกพันต่อ  
หน่วยงาน/ส่วนราชการนั้น ๆ เพิ่มสูงขึ้นได้ทันที สำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อยู่ในหน้าที่ความ  
รับผิดชอบของหน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครผู้ศึกษา จะเสนอ  
ปลัดกรุงเทพมหานครเพื่อโปรดพิจารณาอบหมายให้หน่วยงานเหล่านั้น นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ  
ดังกล่าวไปพิจารณาดำเนินการปรับปรุงงานในความรับผิดชอบต่อไป

\*\*\*\*\*