



รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร  
สังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง

จัดทำโดย



กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิต ส่วนพัฒนาระบบบริหาร  
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.  
กันยายน ๒๕๖๔

## รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง

การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครของสำนักงานเขตดอนเมือง 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

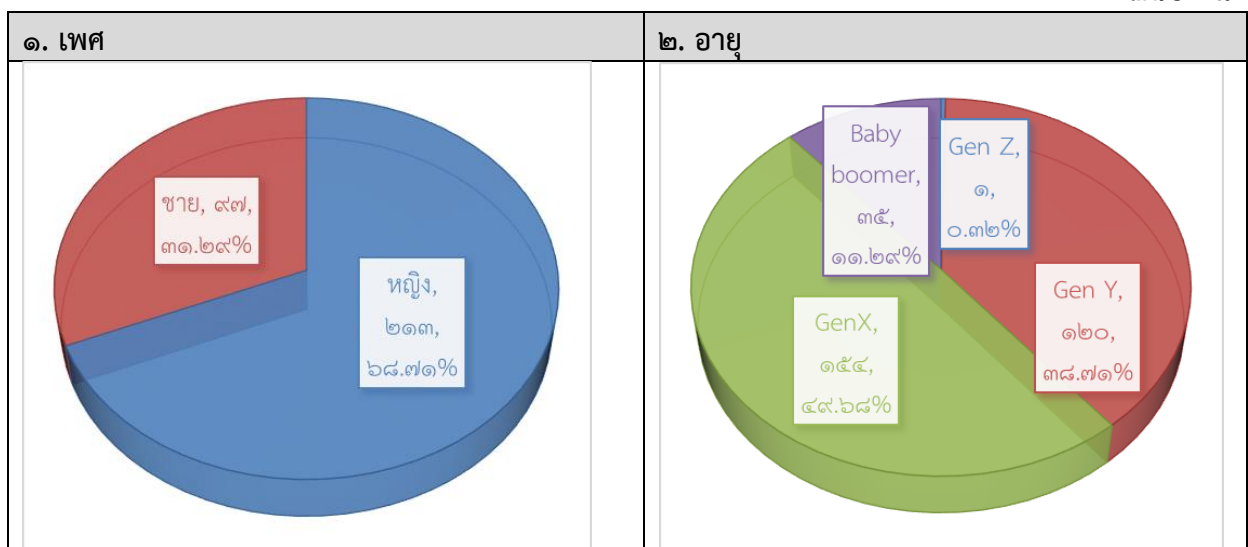
ส่วนที่ ๖ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ ๗ คำแนะนำสำหรับหน่วยงาน/ส่วนราชการในการนำผลการศึกษาไปพัฒนาปรับปรุงเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด

### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสำรวจ

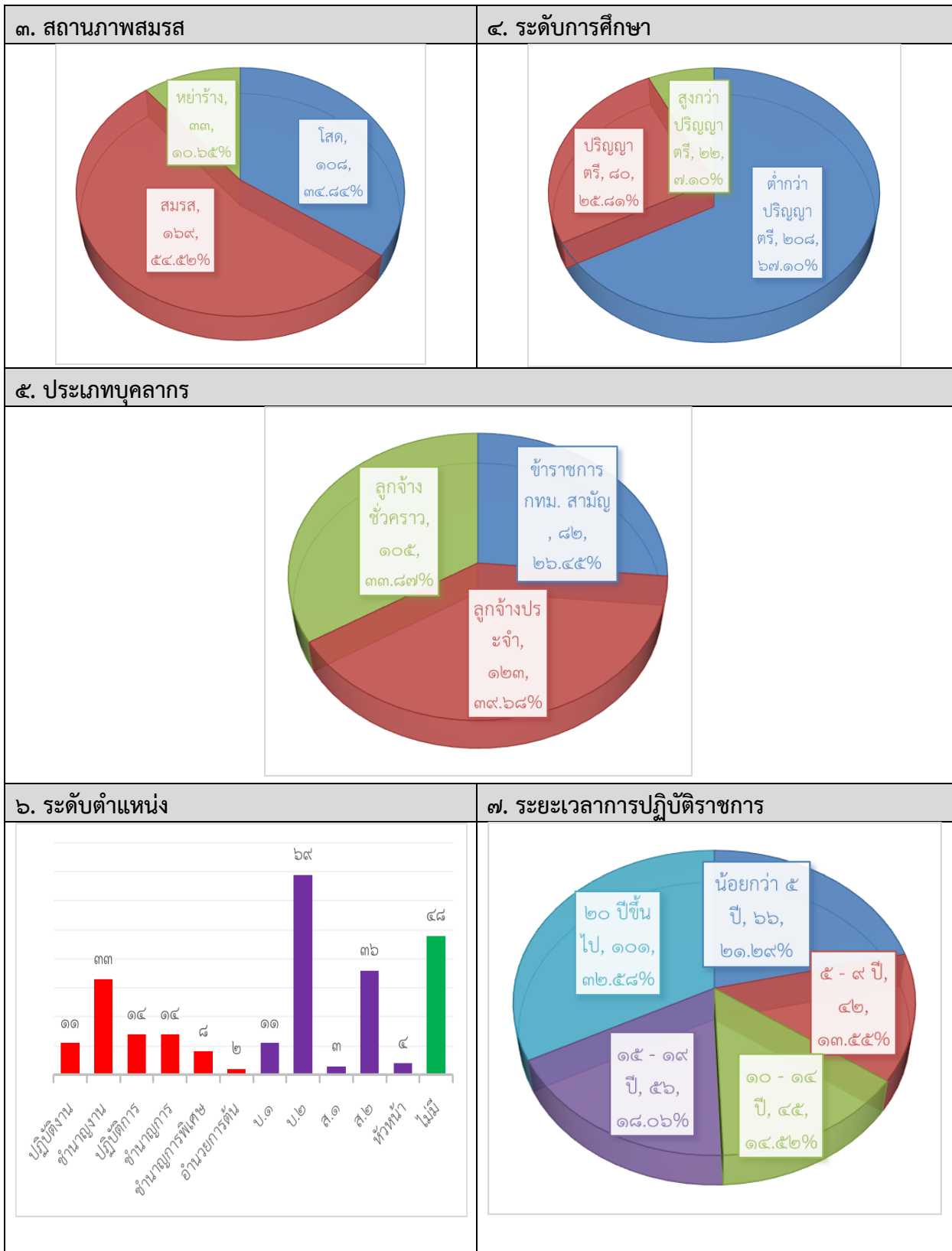
กราฟที่ ๑ - ๘ แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครของสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง ข้อมูลส่วนบุคคล

N = ๓๑๐ คน



กราฟที่ ๑ - ๘ (ต่อ)

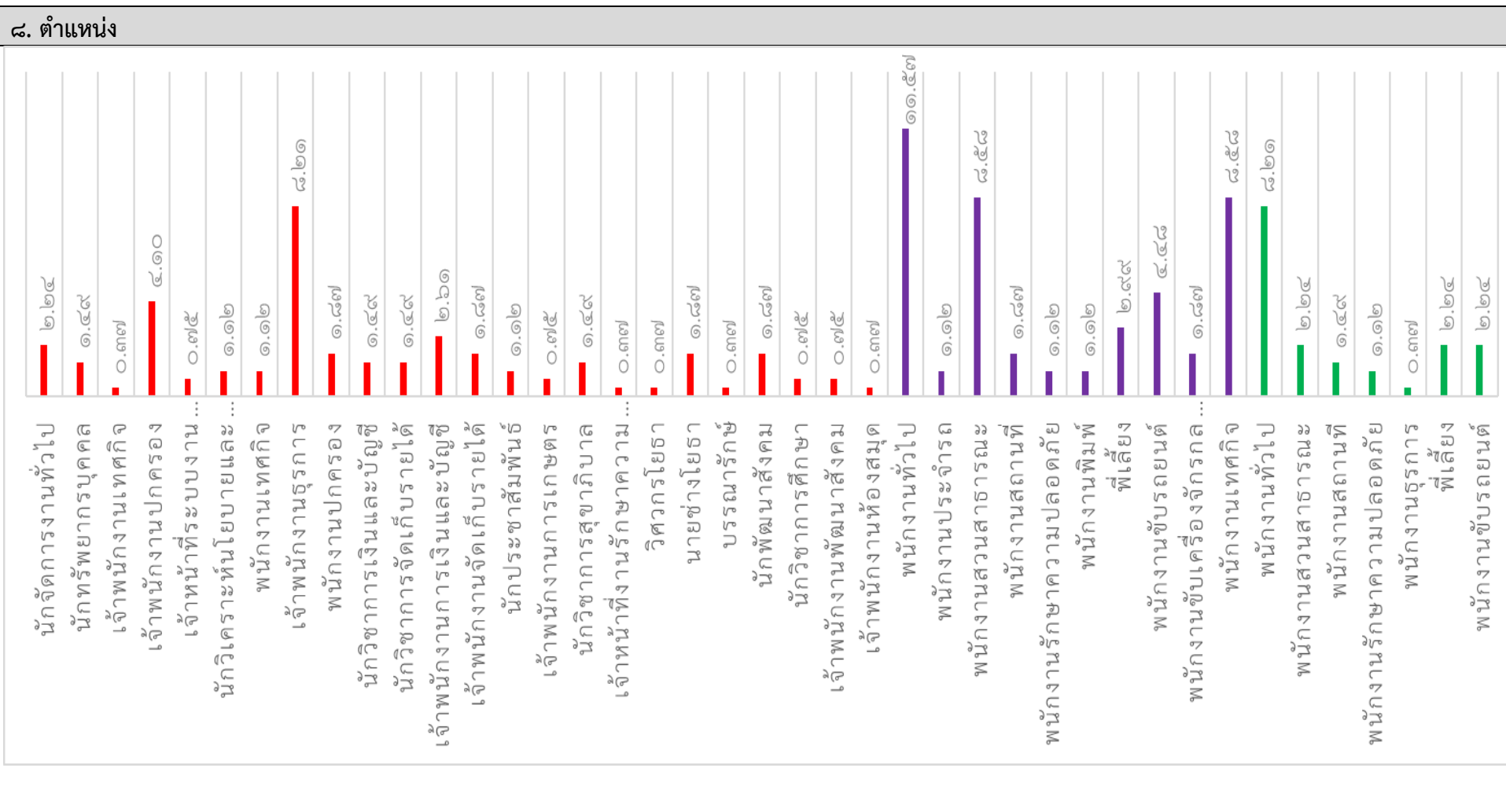
N = ๓๑๐ คน



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

กราฟที่ ๑ - ๘ (ต่อ)

N = ๓๑๐ คน



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

ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ตารางที่ ๑ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	๔.๒๐	มาก
๒. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	๔.๑๘	มาก
๓. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร	๔.๐๕	มาก
๔. ด้านภาวะผู้นำของบังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ	๔.๐๒	มาก
๕. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๙๙	มาก
๖. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๙๘	มาก
๗. ด้านสมตุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๓.๙๔	มาก
๘. ด้านค่าตอบแทน	๓.๙๓	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๔.๐๔</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๒ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. การปฏิบัติงานทำให้ท่านได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๔.๒๔	มากที่สุด
๒. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน	๔.๑๖	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๔.๒๐</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๓ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. หน่วยงานของท่านนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านสะดวกเร็วขึ้น	๔.๐๑	มาก
๒. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของท่าน เช่น การจัดวางห้องทำงาน แสง เสียง และอากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	๓.๙๘	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ที่ช่วยในการทำงานและป้องกันความปลอดภัยในการทำงานอย่างพอเพียง	๓.๙๔	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๓.๙๘</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๔ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๔.๒๔	มากที่สุด
๒. เพื่อนร่วมงานยินดีให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือเมื่องานของท่านเกิดปัญหา	๔.๒๑	มากที่สุด
๓. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	๔.๐๙	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๔.๑๘</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๕ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และสอดคล้องกับค่านิยม	๔.๐๗	มาก
๒. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น	๔.๐๓	มาก
๓. ผู้บังคับบัญชาของท่านแบ่งปันความสำเร็จในงานร่วมกับท่านเมื่องานประสบความสำเร็จ	๔.๐๒	มาก
๔. ผู้บังคับบัญชาของท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	๔.๐๑	มาก
๕. ผู้บังคับบัญชาของท่านร่วมรับผิดชอบกับท่านเมื่อเกิดความผิดพลาดในงาน	๓.๙๗	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๔.๐๒</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๖ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านวัฒนธรรมในองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. หน่วยงานของท่านมีลักษณะการทำงานเป็นทีม	๔.๑๕	มาก
๒. หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านสามารถมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน	๔.๐๗	มาก
๓. หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านให้โอกาสบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	๔.๐๐	มาก
๔. หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านมีความพยายามในการลดช่องว่างของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง	๓.๙๖	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๔.๐๕</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๗ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสมดุลกับชั่วโมงการทำงานตามกฎหมาย	๓.๙๖	มาก
๒. ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว	๓.๙๔	มาก
๓. ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน	๓.๙๓	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๓.๙๔</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๘ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. สวัสดิการที่ท่านได้รับสามารถช่วยเหลือท่านและครอบครัวได้	๔.๐๓	มาก
๒. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับระดับความสามารถของท่าน	๓.๘๙	มาก
๓. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	๓.๘๘	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๓.๙๓</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๙ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	๔.๐๖	มาก
๒. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยได้รับการบอกเล่าอย่างเป็นทางการ*	๔.๐๑	มาก
๒. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า*	๔.๐๑	มาก
๔. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามลำดับ	๓.๙๘	มาก
๕. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง หรือแต่งตั้งที่ชัดเจน	๓.๘๙	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๓.๙๙</b>	<b>มาก</b>

\* ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่เท่ากัน

## ส่วนที่ ๓ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

## ตารางที่ ๑๐ ความผูกพันต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ด้าน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับความผูกพัน
๑. ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	๕.๑๘	มากที่สุด
๒. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร	๕.๐๔	มากที่สุด
๓. ด้านความภักดีต่อองค์กร	๔.๗๒	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๔.๙๘</b>	<b>มาก</b>

## ตารางที่ ๑๑ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภักดีต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับความผูกพัน
๑. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	๕.๑๙	มากที่สุด
๓. ท่านตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานนี้จนกว่าจะเกษียณอายุหรือเลิกจ้าง	๕.๑๓	มากที่สุด
๒. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานที่นี่	๕.๑๑	มากที่สุด
๔. ท่านมีความคิดหรือวางแผนว่าจะโอนย้าย/ลาออกจากกรุงเทพมหานคร	๓.๔๖	ปานกลาง
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๔.๗๒</b>	<b>มาก</b>

## ตารางที่ ๑๒ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับความผูกพัน
๑. ท่านตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด	๕.๒๕	มากที่สุด
๒. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน*	๕.๑๔	มากที่สุด
๒. ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายแม้ไม่ใช่งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ*	๕.๑๔	มากที่สุด
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๕.๑๘</b>	<b>มากที่สุด</b>

\* ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่เท่ากัน

## ตารางที่ ๑๓ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับความผูกพัน
๑. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยม ค่านิยม และหรือวัฒนธรรมการทำงานของหน่วยงาน	๕.๐๖	มากที่สุด
๒. ท่านมีทัศนคติต่อหน่วยงานในทางบวกเสมอ	๕.๐๕	มากที่สุด
๓. ท่านเชื่อในทิศทาง/แนวทางการทำงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่	๕.๐๐	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๕.๐๔</b>	<b>มากที่สุด</b>



## ส่วนที่ ๔ ความพึงพอใจต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

## ตารางที่ ๑๔ ความพึงพอใจต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ความพึงพอใจต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	๔.๑๙	มาก

## ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจต่อองค์กร

## ตารางที่ ๑๕ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร		
	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	รายละเอียด
๑. เพศ		✓	
๒. อายุ		✓	
๓. สถานภาพสมรส		✓	
๔. ระดับการศึกษา	✓		ต่ำกว่าปริญญาตรี < ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี
๕. ประเภทบุคลากร		✓	
๖. ตำแหน่ง			
๖.๑ ตำแหน่งของข้าราชการฯ		✓	
๖.๒ ตำแหน่งของลูกจ้างประจำ		✓	
๖.๓ ตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว		✓	
๗. ระดับตำแหน่ง			
๗.๑ ระดับตำแหน่งของข้าราชการฯ	✓		ปฏิบัติการ < ปฏิบัติงาน, ชำนาญงาน, ชำนาญการ, ชำนาญการพิเศษ และ อำนวยการต้น
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	✓		ไม่สามารถระบุได้ว่าแต่ละตำแหน่งของข้าราชการฯ มีความแตกต่างกันอย่างไร เนื่องจากข้อมูลของบางกลุ่มที่ใช้ในการเปรียบเทียบมีกลุ่มตัวอย่างน้อยกว่า 2 ตัวอย่าง
๖.๒ ตำแหน่งของลูกจ้างประจำ	✓		ไม่สามารถระบุได้ว่าแต่ละตำแหน่งของลูกจ้างประจำ มีความแตกต่างกันอย่างไร เนื่องจากข้อมูลของบางกลุ่มที่ใช้ในการเปรียบเทียบมีกลุ่มตัวอย่างน้อยกว่า ๒ ตัวอย่าง
๖.๓ ตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว		✓	
๗. ระดับตำแหน่ง			
๗.๑ ระดับตำแหน่งของข้าราชการฯ	✓		ปฏิบัติการ < ปฏิบัติงาน, ชำนาญงาน, ชำนาญการ, ชำนาญการพิเศษ และ อำนวยการต้น
๗.๒ ระดับตำแหน่งของลูกจ้างประจำ		✓	
๘. ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ		✓	

ตารางที่ ๑๗ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

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

ตารางที่ ๑๘ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจต่อองค์กร (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)

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

ส่วนที่ ๖ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ ๑๙ สรุปข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
<b>๑. ด้านค่าตอบแทน</b>	<b>๕๗.๗๘</b>			
- ควรมีการปรับฐานเงินเดือนและเพิ่มอัตราค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับการดำรงชีพในปัจจุบัน	๔๘.๘๙	✓	✓	✓
- ควรเพิ่มค่าเสี่ยงภัย	๘.๘๙	✓	✓	✓
<b>๒. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b>	<b>๒๖.๖๗</b>			
- ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้เจ้าหน้าที่ก้าวหน้าในสายงานของตนเองอย่างยุติธรรม โดยใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา	๖.๖๗	✓		
- ควรจะมีการผลักดันหรือพิจารณาลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุงาน ๓ ปี ขึ้นไป มีโอกาสบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ	๖.๖๗			✓
- ควรเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในสายงานรักษาความสะอาด เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในสายงานนี้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์มากเพียงพอ แต่ไม่ได้รับโอกาสเพราะติดเงื่อนไขตามมติ ก.ก.	๔.๔๔	✓		
- ควรมีการเปิดสอบภายในเพื่อเปลี่ยนสายงาน หากสอบภายในแล้วยังมีตำแหน่งว่างจึงเปิดสอบบุคคลภายนอก ควรให้โอกาสคนภายในก่อนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ	๔.๔๔		✓	✓
- ควรเพิ่มอัตราการบรรจุลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ	๔.๔๔			✓
<b>๓. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>	<b>๑๓.๓๓</b>			
- ควรมีอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ	๖.๖๗		✓	✓
- ควรมีกีล่องวงจรปิดในพื้นที่ทำงานเพื่อความปลอดภัยของพนักงานภาคสนาม	๔.๔๔		✓	
- ควรจัดที่จอดรถให้เพียงพอกับบุคลากรและประชาชนที่มาติดต่อราชการ	๒.๒๒	✓		
<b>๔. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ</b>	<b>๒.๒๒</b>			
- ควรปรับโครงสร้าง สํารวจความต้องการอัตรากำลังของสำนักงานเขต โดยวิเคราะห์จากจำนวนประชากรในแต่ละพื้นที่ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ ซึ่งปัจจุบันเจ้าหน้าที่กับปริมาณงานไม่สัมพันธ์กัน	๒.๒๒	✓		

ตารางที่ ๒๐ สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความคิดเห็น	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่แสดงความคิดเห็น		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
<b>๑. เหตุผลที่ท่านมีความรักดีต่อองค์กร</b>				
- ได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี	๒๗.๐๘	✓	✓	✓
- รักงาน รักองค์กร	๒๖.๓๙	✓	✓	✓
- เป็นหน่วยงานราชการมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ	๑๒.๕๐	✓	✓	✓
- จิตสำนึก/อุดมการณ์/ภูมิใจความเป็นข้าราชการ	๑๐.๔๒	✓	✓	✓
- เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ	๙.๐๓	✓	✓	✓
- เป็นองค์กรหลักของประเทศในการให้บริการประชาชน	๔.๑๗	✓		✓
- มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	๔.๑๗	✓	✓	✓
- ปฏิบัติงานมานาน	๓.๔๗	✓	✓	
- สนับสนุนและให้โอกาสเติบโตในเส้นทางอาชีพ	๒.๐๘		✓	✓
- มีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพมหานคร	๐.๖๙	✓		
<b>๒. เหตุผลที่ท่านมีความคิดหรือวางแผนจะโอนหรือลาออก</b>				
- กลับภูมิลำเนา ดูแลครอบครัว	๒๑.๖๒	✓	✓	
- ปัญหาด้านสุขภาพ	๒๑.๖๒	✓	✓	✓
- มีเป้าหมายในชีวิตอย่างอื่น เช่น ประกอบธุรกิจส่วนตัว พักผ่อน	๑๘.๙๒	✓	✓	✓
- เบื่องาน/คน/ระบบ	๑๘.๙๒	✓	✓	
- เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑๓.๕๑		✓	✓
- ค่าตอบแทนไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพในเมืองหลวง หน่วยงานอื่นให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า	๕.๔๑	✓		✓
<b>๓. เหตุผลที่ส่งผลให้ท่านเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>				
- จิตสำนึก/อุดมการณ์/ภูมิใจความเป็นข้าราชการ	๒๑.๑๙	✓	✓	✓
- ผลตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง	๑๙.๒๑	✓	✓	✓
- รักงาน รักองค์กร	๑๘.๕๔	✓	✓	✓
- ไม่ให้องค์กรเกิดความเสียหาย อยากให้งานสำเร็จ	๑๖.๕๖	✓	✓	✓
- เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ	๑๔.๕๗	✓	✓	✓
- มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	๕.๙๖	✓	✓	✓
- เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๙๗	✓	✓	✓
<b>๔. เหตุผลที่ทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กร</b>				
- เป็นหน่วยงานของรัฐมีความมั่นคง	๔๑.๔๔	✓	✓	✓
- กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรหลักของประเทศ	๑๗.๑๒	✓	✓	✓
- ผู้นำ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานดี มีความสามารถ	๑๗.๑๒	✓	✓	✓
- เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล การบริหารจัดการที่ดี	๑๗.๑๒	✓	✓	✓
- จิตสำนึก/อุดมการณ์/ภูมิใจความเป็นข้าราชการ	๖.๓๑		✓	✓
- องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๐.๙๐	✓		

## 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/กิจกรรมที่เหมาะสมยิ่งขึ้น ดังนี้

๕.๑ ความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลกับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร เช่น ถ้าผลการวิเคราะห์ระบุว่าสภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน โดยพบว่า คนโสดมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่สมรสแล้ว หากหน่วยงาน/ส่วนราชการต้องการให้คนโสดมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น การจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมก็จะต้องมีเป้าหมายไปที่คนโสด กรณีผลการศึกษาไม่พบความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลก็สามารถจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่มีเป้าหมายเป็นคนทั้งสององค์กรได้

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 เนื่องจากปัจจัยนั้น ๆ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหน่วยงาน/ส่วนราชการนั้น ๆ สูงแต่หน่วยงาน/ส่วนราชการยังดำเนินการได้ไม่ดี จึงเป็นประเด็นที่หน่วยงาน/ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญในการพัฒนา แก้ไขข้อบกพร่องอย่างเร่งด่วน เพื่อยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ในหน่วยงานขนาดเล็กอาจพบว่า 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

\*\*\*\*\*