



รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร
สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จัดทำโดย



กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิต ส่วนพัฒนาระบบบริหาร
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
กันยายน ๒๕๖๔

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 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

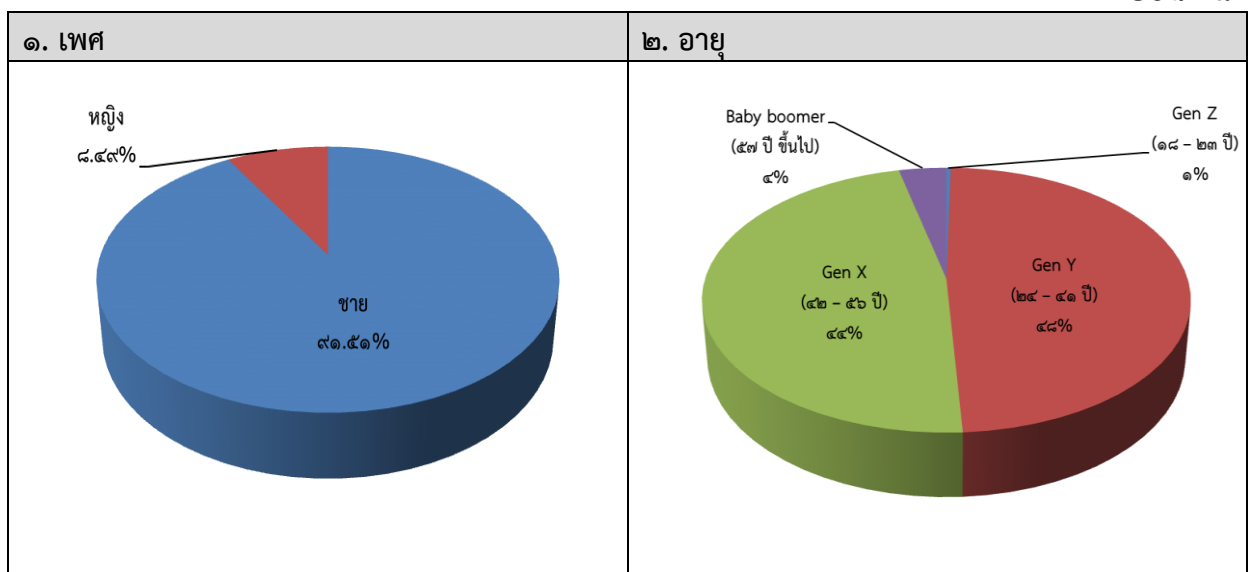
ส่วนที่ ๗ คำแนะนำสำหรับหน่วยงาน/ส่วนราชการในการนำผลการศึกษาไปพัฒนาปรับปรุงเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด

ส่วนที่ ๗ คำแนะนำสำหรับหน่วยงาน/ส่วนราชการในการนำผลการศึกษาไปพัฒนาปรับปรุงเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสำรวจ

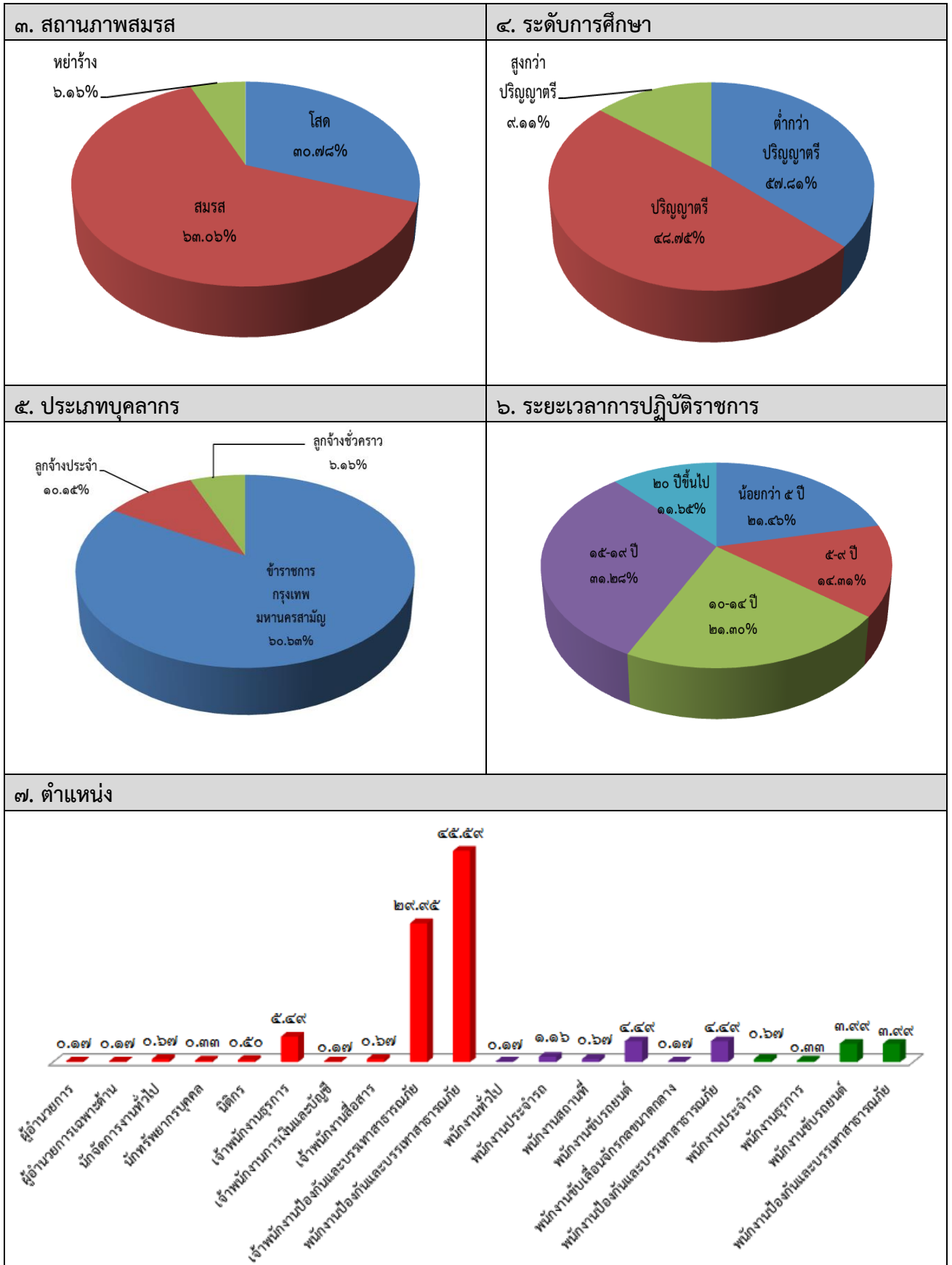
กราฟที่ ๑ - ๘ แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครของสังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

N = ๖๐๑ คน



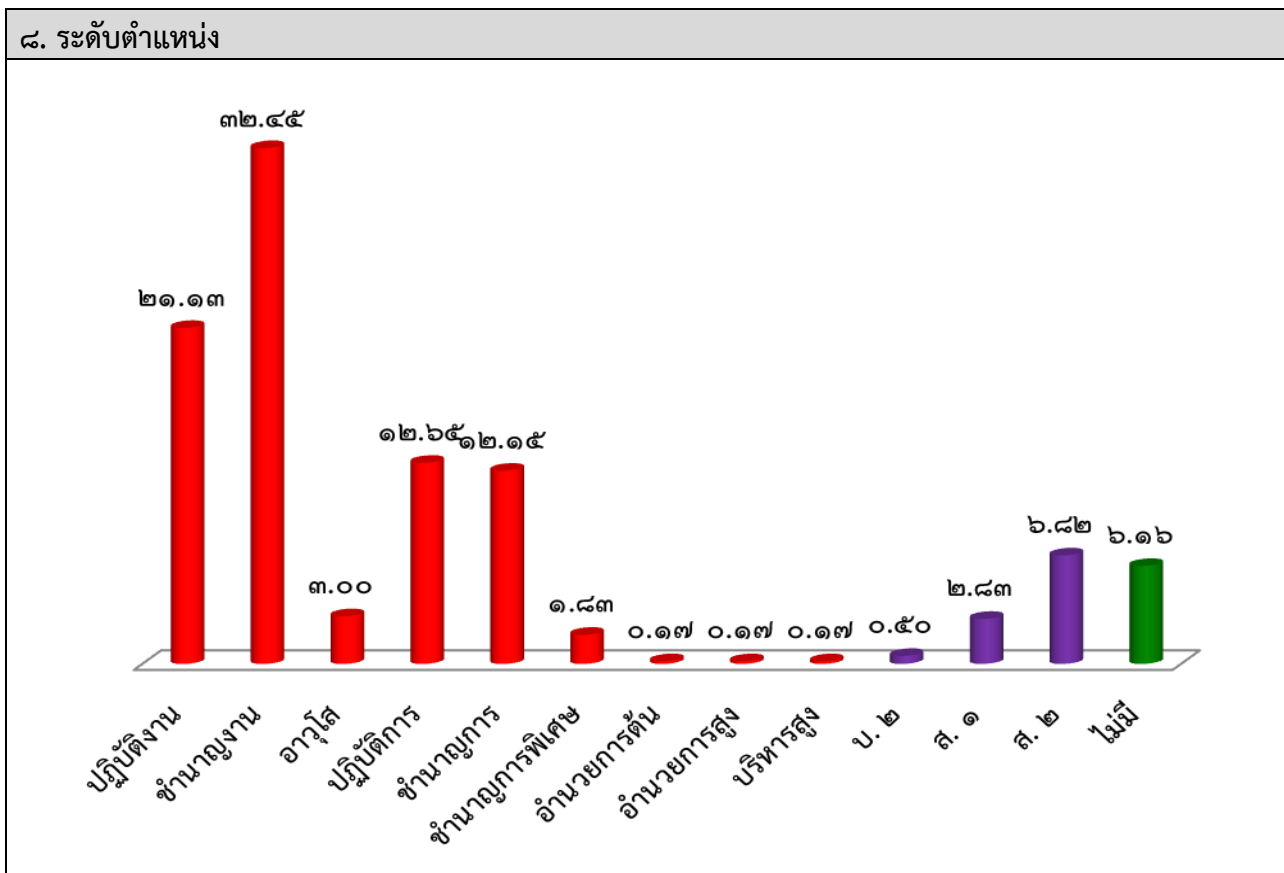
กราฟที่ ๑ - ๘ (ต่อ)

N = ๖๐๑ คน



กราฟที่ ๑ - ๘ (ต่อ)

N = ๖๐๑ คน



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

ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ตารางที่ ๑ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ระดับความคิดเห็น
๑. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	๔.๒๓	มากที่สุด
๒. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	๔.๑๖	มาก
๓. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร	๓.๙๖	มาก
๔. ด้านภาวะผู้นำของบังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ	๓.๙๒	มาก
๕. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๖๙	มาก
๕. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๖๘	มาก
๗. ด้านค่าตอบแทน	๓.๔๕	มาก
๘. ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๓.๔๑	มาก
เฉลี่ย	๓.๘๑	มาก

ตารางที่ ๒ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความคำถาม	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ระดับความคิดเห็น
๑. การปฏิบัติงานทำให้ท่านได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๔.๒๘	มากที่สุด
๒. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน	๔.๑๘	มาก
เฉลี่ย	๔.๒๓	มากที่สุด

ตารางที่ ๓ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความคำถาม	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ระดับความคิดเห็น
๑. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ที่ช่วยในการทำงานและป้องกันความปลอดภัยในการทำงานอย่างพอเพียง	๓.๗๕	มาก
๒. หน่วยงานของท่านนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านสะดวกรวดเร็วขึ้น	๓.๗๒	มาก
๓. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของท่าน เช่น การจัดวางห้องทำงาน แสง เสียง และอากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	๓.๕๘	มาก
เฉลี่ย	๓.๖๘	มาก

ตารางที่ ๔ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความคำถาม	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ระดับความคิดเห็น
๑. เพื่อนร่วมงานยินดีให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือเมื่องานของท่านเกิดปัญหา	๔.๒๐	มาก
๑. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๔.๑๙	มาก
๓. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	๔.๐๘	มาก
เฉลี่ย	๔.๑๖	มาก

ตารางที่ ๕ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความถาม	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น	๓.๙๘	มาก
๒. ผู้บังคับบัญชาของท่านแบ่งปันความสำเร็จในงานร่วมกับท่านเมื่องานประสบความสำเร็จ	๓.๙๔	มาก
๓. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นตัวอย่งที่ดีในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และสอดคล้องกับค่านิยม	๓.๙๓	มาก
๔. ผู้บังคับบัญชาของท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	๓.๘๙	มาก
๕. ผู้บังคับบัญชาของท่านร่วมรับผิดชอบกับท่านเมื่อเกิดความผิดพลาดในงาน	๓.๘๖	มาก
เฉลี่ย	๓.๙๒	มาก

ตารางที่ ๖ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านวัฒนธรรมในองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความถาม	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. หน่วยงานของท่านมีลักษณะการทำงานเป็นทีม	๔.๒๔	มากที่สุด
๒. หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านสามารถมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน	๔.๐๕	มาก
๓. หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านมีความพยายามในการลดช่องว่างของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง	๓.๗๘	มาก
๔. หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านให้ออกาสบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	๓.๗๖	มาก
เฉลี่ย	๓.๙๖	มาก

ตารางที่ ๗ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความถาม	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน	๓.๔๔	มาก
๒. ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว	๓.๔๓	มาก
๓. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสมดุลกับชั่วโมงการทำงานตามกฎหมาย	๓.๓๖	ปานกลาง
เฉลี่ย	๓.๔๑	มาก

ตารางที่ ๘ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. สวัสดิการที่ท่านได้รับสามารถช่วยเหลือท่านและครอบครัวได้	๓.๕๕	มาก
๒. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	๓.๔๒	มาก
๓. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับระดับความสามารถของท่าน	๓.๓๘	ปานกลาง
เฉลี่ย	๓.๔๕	มาก

ตารางที่ ๙ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อคำถาม	ค่า เฉลี่ย (\bar{X})	ระดับ ความคิดเห็น
๑. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	๓.๗๗	มาก
๒. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามลำดับ	๓.๗๐	มาก
๓. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยได้รับการบอกเล่าอย่างเป็นทางการ	๓.๖๙	มาก
๔. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า	๓.๖๘	มาก
๕. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง หรือแต่งตั้งที่ชัดเจน	๓.๕๘	มาก
เฉลี่ย	๓.๖๙	มาก

ส่วนที่ ๓ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ตารางที่ ๑๐ ความผูกพันต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ด้าน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ระดับความผูกพัน
๑. ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	๕.๒๔	มากที่สุด
๒. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร	๔.๘๘	มาก
๓. ด้านความภักดีต่อองค์กร	๔.๗๕	มาก
เฉลี่ย	๔.๙๖	มาก

ตารางที่ ๑๑ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภักดีต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับความผูกพัน
๑. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	๕.๒๔	มากที่สุด
๒. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานที่นี่	๕.๑๐	มากที่สุด
๓. ท่านตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานนี้จนกว่าจะเกษียณอายุหรือเลิกจ้าง	๕.๐๖	มากที่สุด
๔. ท่านมีความคิดหรือวางแผนว่าจะโอนย้าย/ลาออกจากกรุงเทพมหานคร	๓.๖๑	ปานกลาง
เฉลี่ย	๔.๗๕	มาก

ตารางที่ ๑๒ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับความผูกพัน
๑. ท่านตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด	๕.๓๓	มากที่สุด
๒. ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายแม้ไม่ใช่งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	๕.๒๐	มากที่สุด
๓. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	๕.๑๙	มากที่สุด
เฉลี่ย	๕.๒๔	มากที่สุด

ตารางที่ ๑๓ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับความผูกพัน
๑. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยม ค่านิยม และหรือวัฒนธรรมการทำงานของหน่วยงาน	๔.๙๗	มาก
๒. ท่านมีทัศนคติต่อหน่วยงานในทางบวกเสมอ	๔.๙๕	มาก
๓. ท่านเชื่อในทิศทาง/แนวทางการทำงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่	๔.๗๒	มาก
เฉลี่ย	๔.๘๘	มาก

ส่วนที่ ๔ ความพึงพอใจต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ตารางที่ ๑๔ ความพึงพอใจต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ความพึงพอใจต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	๔.๐๒	มาก

ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจต่อองค์กร

ตารางที่ ๑๕ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

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		✓	
๗. ระดับตำแหน่ง			
๗.๑ ระดับตำแหน่งของข้าราชการฯ		✓	
๗.๒ ระดับตำแหน่งของลูกจ้างประจำ		✓	
๘. ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ		✓	

ตารางที่ ๑๖ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจต่อองค์กรที่ต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความพึงพอใจต่อองค์กร		
	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	รายละเอียด
๑. เพศ		✓	
๒. อายุ		✓	
๓. สถานภาพสมรส		✓	
๔. ระดับการศึกษา		✓	
๕. ประเภทบุคลากร	✓		ข้าราชการ < ลูกจ้างชั่วคราว
๖. ตำแหน่ง			
๖.๑ ตำแหน่งของข้าราชการฯ		✓	
๖.๒ ตำแหน่งของลูกจ้างประจำ		✓	
๖.๓ ตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว		✓	

ตารางที่ ๑๖ (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความพึงพอใจต่อองค์กร		
	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	รายละเอียด
๗. ระดับตำแหน่ง			
๗.๑ ระดับตำแหน่งของข้าราชการฯ		✓	
๗.๒ ระดับตำแหน่งของลูกจ้างประจำ		✓	
๘. ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ	✓		น้อย > นาน

ตารางที่ ๑๗ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

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

ตารางที่ ๑๙ สรุปข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
๑. ด้านค่าตอบแทน	๓๒.๐๓			
- ควรปรับค่าตอบแทนเนื่องจากยังไม่เป็นไปตามที่ปฏิบัติงานจริง เช่น เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานมากกว่าหน่วยงานอื่นแต่ไม่มีค่าล่วงเวลา การปฏิบัติงานนอกสถานที่ที่ไม่มีค่าอาหารทำการนอกเวลา	๑๔.๘๔	✓	✓	
- ควรเพิ่มค่าเสี่ยงภัย เนื่องจากในกรณีที่ออกเหตุแล้วได้รับอันตราย ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ซึ่งค่ายา/ค่าอุปกรณ์ทางการแพทย์บางรายการไม่สามารถเบิกทางราชการได้ ประกอบกับค่าเสี่ยงภัยใช้มาตั้งแต่ปี ๒๕๔๗ จนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า ๑๗ ปี และไม่ได้ปรับปรุงตามค่าครองชีพและภาวะเงินเฟ้อ	๑๑.๗๒	✓	✓	
- ควรปรับค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	๓.๙๑	✓	✓	✓
- ควรปรับปรุงระเบียบหรือหลักเกณฑ์ด้านค่าตอบแทน	๐.๗๘	✓		
- ควรเพิ่มสวัสดิการอื่น ๆ เช่น โครงการซื้อที่พักอาศัย ดอกเบี้ยต่ำ ลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้สหกรณ์	๐.๗๘	✓		
๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๗.๙๗			
- ควรปรับอาคารที่ทำการให้ทันสมัย เนื่องจากมีสภาพเก่าทรุดโทรมและแออัด โดยจัดให้มีห้องทำงาน ห้องประชุม ห้องปฏิบัติการ ห้องพักให้เพียงพอ	๑๒.๕๐	✓	✓	✓
- ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้เต็มประสิทธิภาพ เช่น การจัดเครื่องมือสำนักงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้รวดเร็ว ปลอดภัย และอุปกรณ์ที่ทันสมัย มีการซ่อมบำรุงที่รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์	๑.๕๖	✓		
- ควรปรับปรุงเครื่องมือในการทำงานให้มีสภาพสมบูรณ์ และปลอดภัย พร้อมใช้งาน	๑.๕๖	✓		
- ควรมีรถใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอกับจำนวนบุคลากรและมีประกันอุบัติเหตุ	๑.๕๖			✓
- ควรปรับสภาพแวดล้อมให้เข้าสู่มาตรฐานสากลด้านการจัดการสาธารณสุข	๐.๗๘	✓		

ตารางที่ ๑๙ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
๓. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	๑๔.๘๔			
- ควรให้ความสำคัญกับงานตามภารกิจหลัก ส่วนภารกิจสนับสนุนหรือภารกิจที่ไม่เกี่ยวข้องให้หน่วยงานอื่นหรืออาสาสมัครรับไปปฏิบัติแทน เพราะงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นงานที่ต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การให้เจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติงานที่ไม่ใช่หน้าที่โดยตรง อาจทำให้ขาดกำลังคนหรือกำลังคนเหนื่อยล้าเมื่อเกิดเหตุสาธารณภัยอาจส่งผลให้ทำงานได้ไม่เต็มที่	๖.๒๕	✓		
- ควรกำหนดบทบาทของตำแหน่งงานให้ชัดเจนและมอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่ง แบ่งงานแยกตามตำแหน่งและระดับ กำหนดขอบเขตของงาน ส่งเสริมบทบาทให้สอดคล้องในแต่ตำแหน่ง	๔.๖๙	✓		
- ควรเพิ่มตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการหรือนักจัดการงานทั่วไปของสถานีดับเพลิง ๑ อัตรา เนื่องจากการปรับโครงสร้างใหม่เกลี้ยกำลังคนลดลง แต่งานด้านเอกสารการบริหารสถานียิ่งเพิ่มขึ้น การบันทึกงานสารเข้าสอนเจ้าหน้าที่งานธุรการต้องประสานงานกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ทำให้ไม่อาจทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันในเวลาราชการ	๑.๕๖	✓		
- ควรแบ่งหน้าที่รับผิดชอบระหว่างข้าราชการสายงานทั่วไปและสายงานวิชาการให้ชัดเจน	๑.๕๖	✓		
- ควรกำหนดมาตรฐานและเวลาการทำงานให้สอดคล้องกับงานที่ทำอยู่ และกำหนดภารกิจหรือลักษณะงานให้ชัดเจนมากขึ้นเพียงใด ลดงานที่ไม่เกี่ยวข้องเพื่อจะมีเวลาในการทบทวนงาน ตรวจเช็คอุปกรณ์ในแต่ละวันให้พร้อมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๐.๗๘	✓		
๔. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๙.๓๘			
- ควรมีการเลื่อนไหลตำแหน่งถึงชำนาญการพิเศษโดยไม่ต้องเป็นหัวหน้าสถานี	๒.๓๔	✓		
- ควรส่งเสริมข้าราชการประเภททั่วไปให้สามารถเจริญเติบโตในสายงานของตนเองและส่งเสริมให้มีการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน	๑.๕๖	✓		
- ควรมีการจัดลำดับการเติบโตในสายงานให้ชัดเจนและเหมาะสม	๑.๕๖	✓		

ตารางที่ ๑๙ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
- ควรให้โอกาสโดยเปิดสอบภายในไม่ต้องแข่งขันกับบุคคลภายนอก	๐.๗๘	✓		
- ควรมีการสอบให้ดำรงในตำแหน่งชำนาญการพิเศษ	๐.๗๘	✓		
- ควรมีการอบรมเกี่ยวกับการดูแลรักษาและซ่อมเครื่องยนต์ทุกปี	๐.๗๘		✓	
- ควรให้ข้าราชการมีการโยกย้ายทุก ๔ ปี	๐.๗๘	✓		
- ควรปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งของระดับชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าสถานี) ให้เป็นอำนวยการต้น เนื่องจากต้องรับผิดชอบงาน คน และทรัพย์สินซึ่งมากกว่าระดับชำนาญการพิเศษ	๐.๗๘	✓		
๕. ด้านสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	๘.๕๙			
- ควรกำหนดเวลาการทำงานให้ชัดเจนเหมือนกับหน่วยงานทั่วไป	๖.๒๕	✓	✓	
- ควรจัดชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร	๑.๕๖	✓		
- ควรที่จะต้องมีการปรับปรุงเวลาปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความเหมาะสม พิจารณาจากพื้นที่รับผิดชอบและลักษณะของงานในพื้นที่	๐.๗๘	✓		
๖. ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	๗.๘๑			
- ผู้บังคับบัญชาเห็นควรรับฟังปัญหาข้อขัดข้องในการทำงานที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานและร่วมหาทางแก้ไขร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๙๑	✓		
- ควรมีความเป็นธรรมและชัดเจนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนขั้นเงินเดือน	๑.๕๖	✓		
- ควรบังคับใช้ระเบียบราชการอย่างเคร่งครัด	๐.๗๘	✓		
- งานด้านที่มีความเสี่ยง ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถสั่งการและทำงานร่วมกับทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๐.๗๘	✓		
- ควรสับเปลี่ยนหมุนเวียนหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าสถานีทุก ๓ ปี	๐.๗๘	✓		
๗. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	๔.๖๙			
- ควรมีการจัดกิจกรรมผ่อนคลาย ละลายพฤติกรรมแทนการไปฝึกประจำปี	๓.๑๓	✓		
- ควรจัดให้มีการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน	๑.๕๖	✓		

ตารางที่ ๑๙ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
๘. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร*	๒.๓๔			
- ควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่อาจจะถูกถ่ายทอดมาจากหน่วยงานเดิมที่โอนภารกิจมาให้ กรุงเทพมหานคร บางอย่างตำรวจกระทำได้และไม่ผิดระเบียบ แต่เมื่อเข้ามาเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร บางเรื่องไม่สามารถกระทำได้เพราะผิดระเบียบวินัยข้าราชการ แต่เจ้าหน้าที่ก็ยังยึดถือแบบเดิมอยู่	๑.๕๖	✓		
- ควรปรับปรุงด้านจริยธรรม ความรักและอุทิศตนให้กับองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหาร	๐.๗๘	✓		
๘. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ*	๒.๓๔			
- ควรมีสถานีดับเพลิงครบทุกเขต และจัดอัตรากำลังรถดับเพลิงและอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่	๑.๕๖	✓		
- ควรมีการพัฒนาองค์กรที่ดูแลคุณภาพชีวิตประชาชน ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน	๐.๗๘	✓		

* คือ ด้านที่มีประเด็นข้อเสนอแนะที่เท่ากัน

ตารางที่ ๒๐ สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
๑. เหตุผลที่ท่านมีความภักดีต่อองค์กร				
- รักงาน รักองค์กร	๓๘.๐๘	✓	✓	✓
- จิตสำนึก/อุดมการณ์/ภูมิใจความเป็นข้าราชการ	๒๘.๔๘	✓	✓	✓
- ได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี	๑๐.๒๖	✓	✓	✓
- เป็นหน่วยงานราชการมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ	๗.๖๒	✓	✓	✓
- เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ	๖.๒๙	✓	✓	✓
- สนับสนุนและให้โอกาสเติบโตในเส้นทางอาชีพ	๓.๓๑	✓	✓	✓
- เป็นองค์กรหลักของประเทศในการให้บริการประชาชน	๒.๓๒	✓	✓	
- ปฏิบัติงานมานาน	๑.๙๙	✓	✓	
- มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	๐.๖๖	✓		
- เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล การบริหารจัดการที่ดี	๐.๖๖	✓		
- มีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพมหานคร	๐.๓๓			✓

ตารางที่ ๒๐ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
๒. เหตุผลที่ท่านมีความคิดหรือวางแผนจะโอนหรือลาออก				
- กลับภูมิลำเนา ดูแลครอบครัว	๔๖.๖๑	✓	✓	✓
- เบื่องาน/คน/ระบบ	๑๙.๔๙	✓	✓	
- เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑๑.๐๒	✓		✓
- ปัญหาด้านสุขภาพ	๑๐.๑๗	✓		
- ค่าตอบแทนไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพในเมืองหลวง หน่วยงานอื่นให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า	๘.๔๗	✓	✓	✓
- มีเป้าหมายในชีวิตอย่างอื่น เช่น ทำธุรกิจส่วนตัว พักผ่อน	๓.๓๙	✓		
- ไม่ได้รับความเป็นธรรม	๐.๘๕	✓		
๓. เหตุผลที่ส่งผลให้ท่านเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร				
- จิตสำนึก/อุดมการณ์/ภูมิใจความเป็นข้าราชการ	๔๖.๘๙	✓	✓	✓
- รักงาน รักองค์กร	๒๓.๒๙	✓	✓	✓
- ไม่ให้องค์กรเกิดความเสียหาย อยากให้งานสำเร็จ	๙.๐๑	✓	✓	
- ผลตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง	๘.๗๐	✓	✓	✓
- เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ	๗.๑๔	✓	✓	✓
- เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒.๘๐	✓		✓
- มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	๑.๘๖	✓	✓	✓
- ปฏิบัติงานมานาน	๐.๓๑		✓	
๔. เหตุผลที่ทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กร				
- เป็นหน่วยงานของรัฐมีความมั่นคง	๓๐.๑๙	✓	✓	✓
- ผู้นำ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานดี มีความสามารถ	๒๓.๑๑	✓	✓	✓
- กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรหลักของประเทศ	๑๙.๓๔	✓	✓	✓
- จิตสำนึก/อุดมการณ์/ภูมิใจความเป็นข้าราชการ	๑๘.๘๗	✓	✓	✓
- เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล การบริหารจัดการที่ดี	๗.๕๕	✓	✓	
- องค์กรมีการพัฒนาที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๐.๙๔	✓		

ส่วนที่ ๗ คำแนะนำสำหรับหน่วยงาน/ส่วนราชการในการนำผลการศึกษาไปพัฒนาปรับปรุงเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด

๑. ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสำรวจ ผลการศึกษาของส่วนที่ ๑ หน่วยงาน/ส่วนราชการจะได้ทราบว่ามีคนกลุ่มใดในสังกัดบ้างที่ตอบแบบสำรวจ เนื่องจากการสำรวจครั้งนี้ไม่ได้สำรวจข้าราชการและบุคลากรในสังกัดครบทุกคน ดังนั้นหากหน่วยงาน/ส่วนราชการมีความเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างนั้นน้อยเกินไปต้องการจะได้ข้อมูลเพิ่มเติมมากกว่านี้ หน่วยงาน/ส่วนราชการสามารถดำเนินการสำรวจ/สอบถามข้าราชการและบุคลากรในสังกัดเพิ่มเติมได้ เพื่อให้สามารถนำไปจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรได้

๒. ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร ผลการศึกษาในส่วนที่ ๒ จะแสดงถึงปัจจัย ๘ ด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาทบทวนมาจากทฤษฎี แนวคิด และผลงานทางวิชาการของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ปัจจัย ๘ ด้าน ที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย (๑) ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ (๒) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (๓) ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (๔) ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ (๕) ด้านวัฒนธรรมในองค์กร (๖) ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๗) ด้านค่าตอบแทน และ (๘) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อนำมาสอบถามความคิดเห็นข้าราชการและบุคลากรในสังกัดว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ถ้าปัจจัยด้านนั้น ๆ มีค่าเฉลี่ยสูง สะท้อนว่าหน่วยงาน/ส่วนราชการดำเนินการในด้านนั้น ๆ 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 จะช่วยให้หน่วยงาน/ส่วนราชการสามารถกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมได้เหมาะสมยิ่งขึ้น ดังนี้

๕.๑ ความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลกับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร เช่น ถ้าผลการวิเคราะห์ระบุว่าสภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน โดยพบว่า คนโสดมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่สมรสแล้ว หากหน่วยงาน/ส่วนราชการต้องการให้คนโสดมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น 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 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 สำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครผู้ศึกษาจะเสนอปลัดกรุงเทพมหานครเพื่อโปรดพิจารณามอบหมายให้หน่วยงานเหล่านั้น นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังกล่าวไปพิจารณาดำเนินการปรับปรุงงานในความรับผิดชอบต่อไป
