



รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร  
สังกัดสำนักงานเขตคันทนาวาว

จัดทำโดย



กลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิต ส่วนพัฒนาระบบบริหาร  
กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.  
กันยายน ๒๕๖๔

## รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตคันทนาวาย

การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครของสำนักงานเขตคันทนาวาย เป็นผลการสำรวจทางออนไลน์ระหว่างวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ - ๕ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยจะแสดงการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรด้วยวิธีการทางสถิติ ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงาน/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

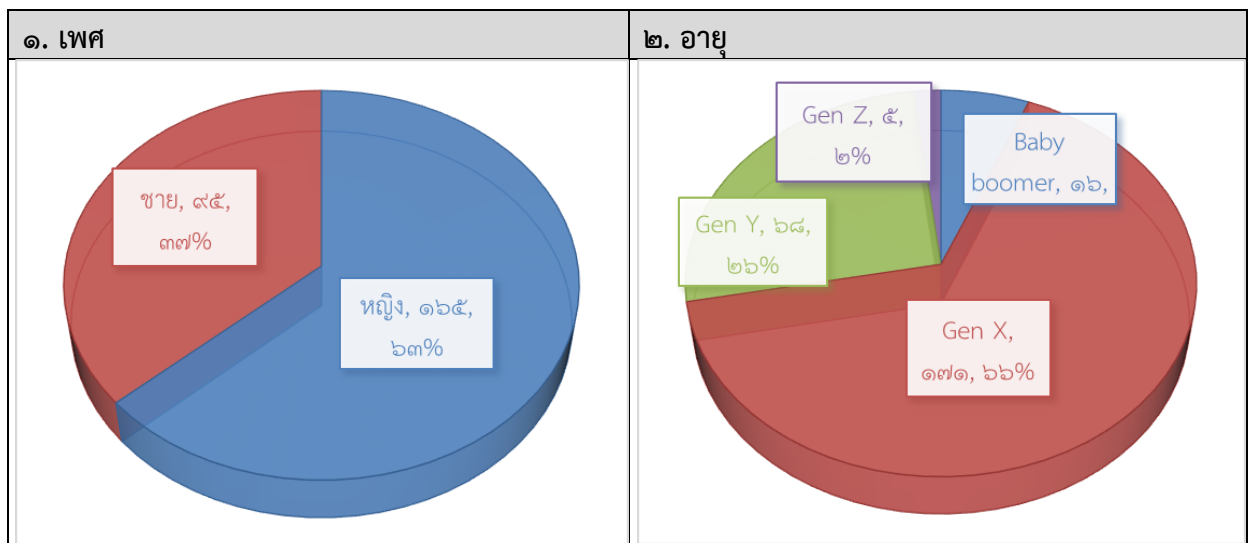
ส่วนที่ ๖ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ ๗ คำแนะนำสำหรับหน่วยงาน/ส่วนราชการในการนำผลการศึกษาไปพัฒนาปรับปรุงเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสำรวจ

กราฟที่ ๑ - ๘ แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครของสังกัดสำนักงานเขตคันทนาวาย จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

N = ๒๖๐ คน



กราฟที่ ๑ - ๘ (ต่อ)

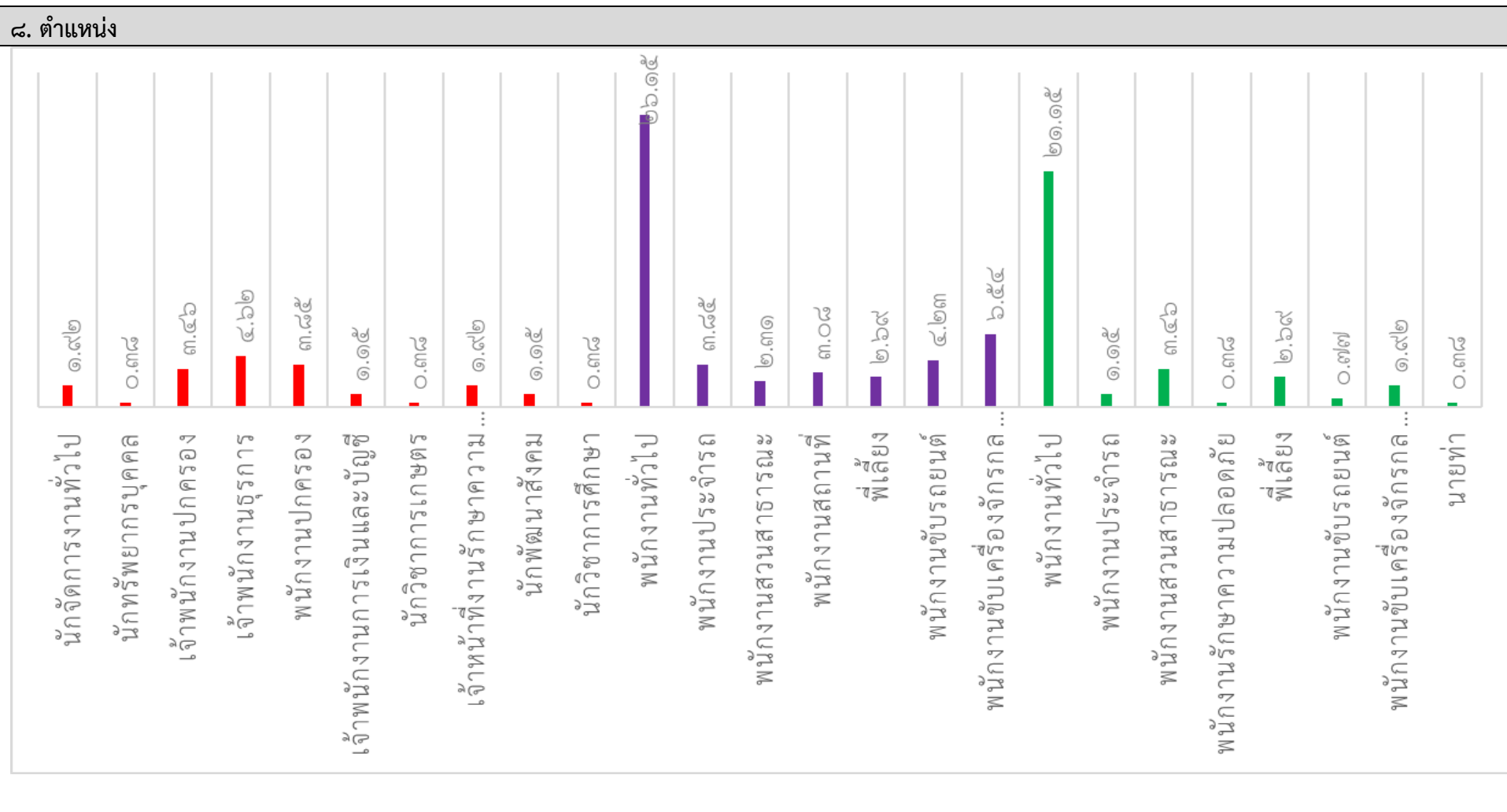
N = ๒๖๐ คน



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

กราฟที่ ๑ - ๘ (ต่อ)

N = ๒๖๐ 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. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	๔.๒๐	มาก
๒. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	๔.๑๗	มาก
๓. ด้านภาวะผู้นำของบังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ	๔.๑๕	มาก
๔. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร	๔.๑๒	มาก
๕. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๔.๑๐	มาก
๖. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๔.๐๒	มาก
๗. ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๔.๐๑	มาก
๘. ด้านค่าตอบแทน	๓.๙๖	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๔.๐๙</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๒ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความถาม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. การปฏิบัติงานทำให้ท่านได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๔.๒๒	มากที่สุด
๒. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน	๔.๑๓	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๔.๑๗</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๓ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความถาม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ที่ช่วยในการทำงานและป้องกันความปลอดภัยในการทำงานอย่างพอเพียง	๔.๑๒	มาก
๒. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของท่าน เช่น การจัดวางห้องทำงาน แสง เสียง และอากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	๔.๐๙	มาก
๓. หน่วยงานของท่านนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านสะดวกรวดเร็วขึ้น	๔.๐๘	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๔.๑๐</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๔ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. เพื่อนร่วมงานยินดีให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือเมื่องานของท่านเกิดปัญหา	๔.๒๓	มากที่สุด
๒. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๔.๒๑	มากที่สุด
๓. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	๔.๑๕	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๔.๒๐</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๕ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และสอดคล้องกับค่านิยม	๔.๑๘	มาก
๒. ผู้บังคับบัญชาของท่านแบ่งปันความสำเร็จในงานร่วมกับท่านเมื่องานประสบความสำเร็จ*	๔.๑๖	มาก
๒. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น*	๔.๑๖	มาก
๔. ผู้บังคับบัญชาของท่านร่วมรับผิดชอบกับท่านเมื่อเกิดความผิดพลาดในงาน**	๔.๑๒	มาก
๔. ผู้บังคับบัญชาของท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว**	๔.๑๒	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๔.๑๕</b>	<b>มาก</b>

\* และ \*\* ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่เท่ากัน

ตารางที่ ๖ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านวัฒนธรรมในองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. หน่วยงานของท่านมีลักษณะการทำงานเป็นทีม	๔.๒๒	มากที่สุด
๒. หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านสามารถมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน	๔.๑๓	มาก
๓. หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านให้โอกาสบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ*	๔.๐๗	มาก
๓. หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านมีความพยายามในการลดช่องว่างของความสัมพันธาระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง*	๔.๐๗	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๔.๑๒</b>	<b>มาก</b>

\* และ \*\* ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่เท่ากัน

ตารางที่ ๗ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสมดุลกับชั่วโมงการทำงานตามกฎหมาย	๔.๐๕	มาก
๒. ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน	๔.๐๑	มาก
๓. ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว	๓.๙๗	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๔.๐๑</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๘ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทน (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. สวัสดิการที่ท่านได้รับสามารถช่วยเหลือท่านและครอบครัวได้	๔.๐๒	มาก
๒. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับระดับความสามารถของท่าน	๓.๙๕	มาก
๓. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	๓.๙๑	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๓.๙๖</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ ๙ ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับ ความคิดเห็น
๑. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยได้รับการบอกเล่าอย่างเป็นทางการ	๔.๐๕	มาก
๒. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	๔.๐๔	มาก
๓. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามลำดับ*	๔.๐๑	มาก
๓. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า*	๔.๐๑	มาก
๕. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง หรือแต่งตั้งที่ชัดเจน	๓.๙๗	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>๔.๐๒</b>	<b>มาก</b>

\* ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่เท่ากัน

## ส่วนที่ ๓ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

## ตารางที่ ๑๐ ความผูกพันต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ด้าน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับความผูกพัน
๑. ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	๕.๑๕	มากที่สุด
๒. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร	๕.๐๑	มากที่สุด
๓. ด้านความภักดีต่อองค์กร	๔.๖๕	มาก
เฉลี่ย	๔.๙๔	มาก

## ตารางที่ ๑๑ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภักดีต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความคำถาม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับความผูกพัน
๑. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	๕.๑๓	มากที่สุด
๒. ท่านตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานนี้จนกว่าจะเกษียณอายุหรือเลิกจ้าง	๕.๐๔	มากที่สุด
๓. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานที่นี่	๕.๐๓	มากที่สุด
๔. ท่านมีความคิดหรือวางแผนว่าจะโอนย้าย/ลาออกจากกรุงเทพมหานคร	๓.๔๒	ปานกลาง
เฉลี่ย	๔.๖๕	มาก

## ตารางที่ ๑๒ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความคำถาม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับความผูกพัน
๑. ท่านตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด	๕.๒๑	มากที่สุด
๒. ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายแม้ไม่ใช่งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	๕.๑๖	มากที่สุด
๓. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	๕.๐๗	มากที่สุด
เฉลี่ย	๕.๑๕	มากที่สุด

## ตารางที่ ๑๓ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ข้อความคำถาม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับความผูกพัน
๑. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยม ค่านิยม และหรือวัฒนธรรมการทำงานของหน่วยงาน	๕.๐๓	มากที่สุด
๒. ท่านเชื่อในทิศทาง/แนวทางการทำงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่	๕.๐๒	มากที่สุด
๓. ท่านมีทัศนคติต่อหน่วยงานในทางบวกเสมอ	๔.๙๘	มาก
เฉลี่ย	๕.๐๑	มากที่สุด



## ส่วนที่ ๔ ความพึงพอใจต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

## ตารางที่ ๑๔ ความพึงพอใจต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร

ความพึงพอใจต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	๔.๑๓	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		✓	

## ตารางที่ ๑๖ (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความพึงพอใจต่อองค์กร		
	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	รายละเอียด
๖. ตำแหน่ง			
๖.๑ ตำแหน่งของข้าราชการฯ		✓	
๖.๒ ตำแหน่งของลูกจ้างประจำ		✓	
๖.๓ ตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว		✓	
๗. ระดับตำแหน่ง			
๗.๑ ระดับตำแหน่งของข้าราชการฯ	✓		ปฏิบัติงาน < ชำนาญกรพิเศษ
๗.๒ ระดับตำแหน่งของลูกจ้างประจำ		✓	
๘. ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ		✓	

## ตารางที่ ๑๗ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

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

## ตารางที่ ๑๘ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจต่อองค์กร (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)

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

ส่วนที่ ๖ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ ๑๙ สรุปข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่ให้ข้อเสนอแนะ		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
<b>๑. ด้านค่าตอบแทน</b>	<b>๕๑.๕๒</b>			
- ควรปรับปรุงฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	๓๙.๓๙	✓	✓	✓
- ควรเพิ่มค่าอาหารทำการนอกเวลาราชการ เนื่องจากภารกิจของของเขตเพิ่มขึ้น	๖.๐๖	✓	✓	
- ควรมีค่าตอบแทนพิเศษในงานที่มีความเสี่ยง	๓.๐๓	✓		
- ควรมีการดำเนินการเบิกค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือนให้รวดเร็วขึ้น เช่น เงินพิเศษ ค่าล่วงเวลา	๓.๐๓			✓
<b>๒. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b>	<b>๓๐.๓๐</b>			
- ควรเพิ่มอัตราการบรรจุลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ	๑๒.๑๒			✓
- ควรมีข้อกำหนดด้านความก้าวหน้าที่ชัดเจน และเป็นธรรม โปร่งใส	๙.๐๙	✓		✓
- ควรเปิดสอบภายในเพื่อปรับระดับตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ก่อนเปิดรับบุคคลภายนอก	๓.๐๓	✓		
- ควรให้ลูกจ้างชั่วคราวได้บรรจุเป็นลูกจ้างประจำเมื่ออายุงาน ๓ ปี ขึ้นไป	๓.๐๓			✓
- ควรพิจารณาผู้ที่ได้บรรจุเป็นลูกจ้างประจำจากผลงานและอายุงานตามลำดับ	๓.๐๓			✓
<b>๓. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>	<b>๙.๐๙</b>			
- ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน เช่น สภาพอากาศ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ ในการใช้งานของเจ้าหน้าที่	๖.๐๖	✓		
- ควรมีที่พักสำหรับบุคลากรอย่างเพียงพอ	๓.๐๓		✓	
<b>๔. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ</b>	<b>๖.๐๖</b>			
- ควรมีการจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอต่อปริมาณงาน แต่ละอย่างที่มีอบหมายมาให้ดำเนินการ	๖.๐๖	✓	✓	
<b>๕. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน</b>	<b>๓.๐๓</b>			
- ควรมีกิจกรรมเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	๓.๐๓		✓	

## ตารางที่ ๒๐ สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความคิดเห็น	ความถี่ (ร้อยละ)	ประเภทบุคลากรที่แสดงความคิดเห็น		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
<b>๑. เหตุผลที่ท่านมีความรักดีต่อองค์กร</b>				
- รักงาน รักองค์กร	๒๙.๓๕	✓	✓	✓
- เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ	๑๙.๕๗		✓	✓
- ได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี	๑๕.๒๒	✓	✓	✓
- เป็นหน่วยงานราชการมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ	๑๑.๙๖	✓	✓	✓
- จิตสำนึก/อุดมการณ์/ภูมิใจความเป็นข้าราชการ	๑๑.๙๖	✓	✓	✓
- มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	๔.๓๕	✓	✓	✓
- เป็นองค์กรหลักของประเทศในการให้บริการประชาชน	๒.๑๗			✓
- ปฏิบัติงานมานาน	๒.๑๗	✓	✓	
- เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล การบริหารจัดการที่ดี	๒.๑๗	✓	✓	
- มีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพมหานคร	๑.๐๙		✓	
<b>๒. เหตุผลที่ท่านมีความคิดหรือวางแผนจะโอนหรือลาออก</b>				
- เบื่องาน/คน/ระบบ	๒๘.๕๗		✓	✓
- กลับภูมิลำเนา ดูแลครอบครัว	๒๑.๔๓	✓		
- เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒๑.๔๓	✓		✓
- ปัญหาด้านสุขภาพ	๑๔.๒๙	✓		
- มีเป้าหมายในชีวิตอย่างอื่น เช่น ประกอบธุรกิจส่วนตัว พักผ่อน	๗.๑๔			✓
- ค่าตอบแทนไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพในเมืองหลวง หน่วยงานอื่นให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า	๗.๑๔			✓
<b>๓. เหตุผลที่ส่งผลให้ท่านเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>				
- รักงาน รักองค์กร	๔๐.๒๔	✓	✓	✓
- ผลตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง	๒๔.๓๙	✓	✓	✓
- เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ	๑๓.๕๑	✓	✓	✓
- ไม่ให้องค์กรเกิดความเสียหาย อยากให้งานสำเร็จ	๑๓.๕๑	✓	✓	✓
- จิตสำนึก/อุดมการณ์/ภูมิใจความเป็นข้าราชการ	๓.๖๖	✓	✓	✓
- มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	๒.๔๔		✓	✓
- เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒.๔๔	✓		✓
<b>๔. เหตุผลที่ทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กร</b>				
- เป็นหน่วยงานของรัฐมีความมั่นคง	๖๕.๐๖	✓	✓	✓
- ผู้นำ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานดี มีความสามารถ	๑๘.๐๗	✓	✓	✓
- กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรหลักของประเทศ	๙.๖๔		✓	✓
- เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล การบริหารจัดการที่ดี	๔.๘๒	✓	✓	✓
- จิตสำนึก/อุดมการณ์/ภูมิใจความเป็นข้าราชการ	๑.๒๐		✓	
- องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๑.๒๐		✓	

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 ถ้าผลการวิเคราะห์ระบุว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน โดยพบว่า คนโสดมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่สมรสแล้ว หากหน่วยงาน/ส่วนราชการต้องการให้คนโสดมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น การจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมก็จะต้องมีเป้าหมายไปที่คนโสด กรณีผลการศึกษาไม่พบความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลก็สามารถจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่มีเป้าหมายเป็นคนทั้งองค์กรได้

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 ในหน่วยงานขนาดเล็กอาจจะพบว่า หลายปัจจัยไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีขนาดเล็ก แต่การศึกษาในภาพรวมของทั้งกรุงเทพมหานครพบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นหน่วยงาน/ส่วนราชการสามารถพิจารณาจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทั้ง ๘ ด้านได้ โดยในกรณีที่ไม่มีความสัมพันธ์ให้พิจารณาดำเนินการปรับปรุงปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำในส่วนที่ ๒ ก่อน

**๖. ส่วนที่ ๖ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร** การศึกษาส่วนนี้ คือ การให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อจะสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของข้าราชการและบุคลากรในสังกัดให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจะมีทั้งความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่หน่วยงาน/ส่วนราชการสามารถดำเนินการได้และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สำนักงาน ก.ก. สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยในส่วนของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่หน่วยงาน/ส่วนราชการสามารถดำเนินการได้ หน่วยงาน/ส่วนราชการสามารถนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเหล่านั้นไปจัดทำเป็นแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเพื่อทำให้ความพึงพอใจและความผูกพันต่อหน่วยงาน/ส่วนราชการนั้น ๆ เพิ่มสูงขึ้นได้ทันที สำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครผู้ศึกษาจะเสนอปลัดกรุงเทพมหานครเพื่อโปรดพิจารณาอบหมายให้หน่วยงานเหล่านั้น นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังกล่าวไปพิจารณาดำเนินการปรับปรุงงานในความรับผิดชอบต่อไป

\*\*\*\*\*