

ดับ

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓

เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓

ณ ห้องนพรัตน์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร

ผู้มาประชุม

- | | |
|---|----------------|
| ๑. รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
(นายเกรียงยศ สุดลาภา ทำหน้าที่ประธาน ก.ก.) | รองประธาน ก.ก. |
| ๒. ปลัดกระทรวงมหาดไทย
(นายบุญธรรม เลิศสุขีเกษม รองปลัดกระทรวงมหาดไทย แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๓. เลขาธิการ ก.พ.
(หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล) | กรรมการ ก.ก. |
| ๔. เลขาธิการ ก.พ.ร.
(นางนันทนา ธรรมสโรช รองเลขาธิการ ก.พ.ร. แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๕. เลขาธิการ ก.ค.ศ.
(นางสาวเจริญวรรณ หนูนาอ รองเลขาธิการ ก.ค.ศ. แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๖. ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
(นายวันนิ นนท์ศิริ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ แทน) | กรรมการ ก.ก. |
| ๗. ปลัดกรุงเทพมหานคร
(นางศิลปสวย ระวีแสงสูรย์) | กรรมการ ก.ก. |
| ๘. นางวันทนี วัฒนะ
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๙. นายเฉลิมพล โชตินุชิต
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๐. นายอัศวเดช จานงค์ธรรม
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๑. นายไกรทอง กล้าแข็ง
(ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดาร์ตน์ หงวนเสงี่ยม
(ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๓. นายมานพ แก้วมรกฎ
(ผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๔. นายธวัชชัย พิทักษ์กู
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๕. นางเบญจวรรณ สร้างนิทร
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |

๑๖. รองศาสตราจารย์

ดับ



- | | |
|---|------------------------------|
| ๑๖. รองศาสตราจารย์อิสระ สุวรรณบล
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๗. นายอุบล เล่นวารี
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๘. นายภาส ภาสสัทธา
(ผู้ทรงคุณวุฒิ) | กรรมการ ก.ก. |
| ๑๙. หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.
(นายกอบชัย พงษ์เสริม) | กรรมการและ
เลขานุการ ก.ก. |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | |
|------------------------------|-----------|
| ๑. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร | ติดภารกิจ |
|------------------------------|-----------|

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|--------------------------------|---|
| ๑. นางสาวมาลินี เขียรสุนทร | ผู้อำนวยการกองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม |
| ๒. นายธีระเดช เดชบุญ | ผู้อำนวยการสำนักงานกฎหมายและคดี |
| | สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๓. นางอลิสรา เงินแสง | ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ |
| | สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๔. นายบุญลือ โตนดงาม | ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล |
| ๕. นางสาวอำพาพร รุ่งโรจน์สาคร | ผู้อำนวยการกองทะเบียนประวัติข้าราชการ |
| ๖. นางสาวดวงใจ ศรีทองแท้ | ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาระบบบริหาร |
| ๗. นางวิไลลักษณ์ ขุทอง | ผู้อำนวยการส่วนวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม |
| ๘. นางสมนึก เลี้ยงบำรุง | ผู้อำนวยการส่วนโครงสร้างและอัตรากำลัง |
| ๙. นายชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล | ผู้อำนวยการส่วนระบบตำแหน่งและ |
| | มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง |
| ๑๐. นางระพีพรรณ พุทธานู | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| | สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร |
| ๑๑. นางสาวณัฏฐา โสมสิน | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๒. นายณยศ อารีราษฎร์ | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ |
| ๑๓. นางสาวกัญญาภา คงประเสริฐ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๔. นายอนิรุทธ์ ธรรมาธิกุล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๑๕. นายศักดิ์ชัย ต่ายแสง | นิติกรชำนาญการพิเศษ |
| ๑๖. นางสาวสุภาวดี ขนิษฐพิทักษ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๑๗. นางสาววรรณณ เกียรติโพธา | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๑๘. นางสาวอภิญญา ลีธะฉายากุล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๑๙. นางสาววรัญญา รังสีวนิชอรุณ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๒๐. นางสุพัตรา เอี่ยมสอาด | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |

๒๑. นายสถาพร...

๒๑. นายสถาพร กุ้งทอง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๒๒. นางสาวภัสราภรณ์ เจริญสุข	นิติกรปฏิบัติการ
๒๓. นายณัฐ คงนวล	นิติกรปฏิบัติการ
๒๔. นายปวิศร์ สุทธิบุญ	นิติกรปฏิบัติการ
๒๕. นางสาวนิตยา จงแสง	นิติกรปฏิบัติการ
๒๖. นางกิตติมา เทียนไชย	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๒๗. นางสาวบงกช ทองแท่ง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๒๘. นางสาวพิชญ์สินี อินทะนาค	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๒๙. ว่าที่ร้อยตรีหญิงศิริพร สุขสัมฤทธิ์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๓๐. นางสาวรัชญา สุคันธพงษ์	นักจัดการงานทั่วไป

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายเกรียงยศ สุดลาภา) รองประธาน ก.ก. กล่าวเปิดประชุม และแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (พล.ต.อ.อัศวิน ขวัญเมือง) ประธาน ก.ก. ติดภารกิจ จึงทำหน้าที่ประธานการประชุม

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓

ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ ซึ่งมีทั้งสิ้น ๖ ระเบียบวาระ จำนวน ๑๓๗ หน้า

ฝ่ายเลขานุการขอแก้ไขรายงานการประชุม หน้า ๔๑ - ๔๓ เนื่องจาก อ.ก.ก.-วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและคำตอบแทน ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติแก้ไขรายงานการประชุม อ.ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. หน้า ๔๑ - ๔๒ ในส่วนของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติ ดังนี้

จาก

“๑. เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. ขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราว เพื่อรองรับผู้ที่ถูกยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เป็นการเฉพาะราย โดยกำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ในช่วงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ทั้งนี้ เมื่อข้าราชการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งเมื่อใดให้ยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว

๒. เห็นควรเสนอ ก.ก. กำหนดเป็นหลักการ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราว ในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ดังนี้

(๑) การขอกำหนด...

(๑) การขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวฯ จะต้องเป็นกรณีที่ กรุงเทพมหานครไม่อาจดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่น ในประเภทและระดับเดียวกันกับตำแหน่งเดิมได้เท่านั้น ไม่ใช่เป็นการขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวฯ เนื่องจากเหตุผลว่า กรุงเทพมหานครมีบัญชีสอบแข่งขัน จึงไม่สามารถแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง เดิมได้ เพราะหลักการเกี่ยวกับการบริหารตำแหน่ง กรณีที่มีการระบุตำแหน่งเลขที่ตอนประกาศ สอบแข่งขัน ต้องสงวนตำแหน่งเลขที่ดังกล่าวเพื่อใช้สำหรับการบรรจุและแต่งตั้ง หรือกรณีที่มีบัญชี สอบแข่งขัน เมื่อเรียกบรรจุครบตามจำนวนที่ประกาศรับสมัครสอบแล้ว หน่วยงานหรือส่วนราชการ สามารถบริหารตำแหน่งว่างที่เหลือได้ โดยอาจเรียกบรรจุข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างทั้งจากบัญชีสอบ จากการโอน จากการย้าย หรือบริหารตำแหน่งเพื่อรองรับการเพิกถอนคำสั่งเช่นกรณีนี้ได้ ไม่จำเป็นต้องบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีสอบเพียงอย่างเดียว

(๒) กรุงเทพมหานครต้องพิจารณาและบริหารตำแหน่งว่างทั้งหมดที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้รองรับผู้ที่ถูกยกเลิกคำสั่งตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ก่อนเป็นอันดับแรก หากไม่มีกรอบอัตราว่าง ในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทและระดับเดียวกันกับตำแหน่งเดิม ตั้งแต่วันที่แต่งตั้งจนถึงวันที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมีมติ หรือมีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทน ตำแหน่งว่างไปแล้ว จึงจะสามารถเสนอขอกรอบอัตรากำลังชั่วคราวได้ โดยอาจขอกำหนดกรอบอัตรากำลัง-ชั่วคราว ตั้งแต่วันที่ถูกเพิกถอนคำสั่ง หรือขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวเฉพาะช่วงระยะเวลา ที่ไม่มีตำแหน่งว่างที่จะสามารถแต่งตั้งข้าราชการที่ถูกเพิกถอนคำสั่งก็ได้ แล้วแต่กรณี”

แก้ไขเป็น

“๑. เห็นชอบให้นำเสนอ ก.ก. ขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราว เพื่อรองรับ ผู้ที่ถูกยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร เป็นการเฉพาะราย โดยกำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ในช่วงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นช่วงที่ไม่มีตำแหน่งว่าง และ เมื่อดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งอื่นแล้ว ให้ยุบเลิกตำแหน่งชั่วคราวดังกล่าว

๒. เห็นควรเสนอ ก.ก. กำหนดเป็นหลักการ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการ ตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรณีให้เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และต้องแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมในฐานะผู้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญการ ให้กรุงเทพมหานคร บริหารตำแหน่งว่างทั้งหมดที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้รองรับผู้ที่ถูกยกเลิกคำสั่งก่อนเป็นอันดับแรก โดยไม่จำเป็นต้อง ขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราว ยกเว้น กรณีการเพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งและต้องแต่งตั้ง ข้าราชการผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งในระดับสูง จึงสามารถขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวได้”

๒. หน้า ๔๒ - ๔๓ ในส่วนของ มติที่ประชุม

จาก

“๑. เห็นชอบกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวเพื่อรองรับผู้ที่ถูกยกเลิกคำสั่ง แต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครเป็นการเฉพาะราย โดยกำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ในช่วงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ทั้งนี้ เมื่อข้าราชการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งเมื่อใดให้ยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว

๒. อนุมัติ

๒. อนุมัติหลักการเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราว ในระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ดังนี้

(๑) การขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวฯ จะต้องเป็นกรณีที่กรุงเทพมหานครไม่อาจดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นในประเภทและระดับเดียวกันกับตำแหน่งเดิมได้เท่านั้น ไม่ใช่เป็นการขอกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราวฯ เนื่องจากเหตุผลว่า กรุงเทพมหานครมีบัญชีสอบแข่งขัน จึงไม่สามารถแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งเดิมได้ เพราะหลักการเกี่ยวกับการบริหารตำแหน่ง กรณีที่มีการระบุตำแหน่งเลขที่ตอนประกาศสอบแข่งขัน ต้องสงวนตำแหน่งเลขที่ดังกล่าว เพื่อใช้สำหรับการบรรจุและแต่งตั้ง หรือกรณีที่มีบัญชีสอบแข่งขัน เมื่อเรียกบรรจุครบตามจำนวนที่ประกาศรับสมัครสอบแล้ว หน่วยงานหรือส่วนราชการสามารถบริหารตำแหน่งว่างที่เหลือได้ โดยอาจเรียกบรรจุข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างหลังจากบัญชีสอบ จากการโอน จากการย้าย หรือบริหารตำแหน่ง เพื่อรองรับการเพิกถอนคำสั่งเช่นกรณีนี้ได้ ไม่จำเป็นต้องบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีสอบเพียงอย่างเดียว

(๒) กรุงเทพมหานครต้องพิจารณาและบริหารตำแหน่งว่างทั้งหมดที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้รองรับผู้ที่ถูกยกเลิกคำสั่งตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ก่อนเป็นอันดับแรก หากไม่มีกรอบอัตรากำลังว่าง ในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทและระดับเดียวกันกับตำแหน่งเดิมตั้งแต่วันที่แต่งตั้งจนถึงวันที่ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครมีมติ หรือมีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างไปแล้ว จึงจะสามารถเสนอขอกรอบอัตรากำลังชั่วคราวได้ โดยอาจขอกรอบอัตรากำลังชั่วคราวตั้งแต่วันที่ถูกเพิกถอนคำสั่ง หรือขอกรอบอัตรากำลังชั่วคราวเฉพาะช่วงระยะเวลาที่ไม่มีตำแหน่งว่างที่จะสามารถแต่งตั้งข้าราชการที่ถูกเพิกถอนคำสั่งก็ได้ แล้วแต่กรณี”

แก้ไขเป็น

“๑. เห็นชอบกำหนดกรอบอัตรากำลังชั่วคราว เพื่อรองรับผู้ที่ถูกยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครเป็นการเฉพาะราย โดยกำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ในช่วงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นช่วงที่ไม่มีตำแหน่งว่าง และเมื่อดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งอื่นแล้ว ให้ยุบเลิกตำแหน่งชั่วคราวดังกล่าว

๒. อนุมัติหลักการ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร กรณีให้เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และต้องแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมในฐานะผู้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน ให้กรุงเทพมหานครบริหารตำแหน่งว่างทั้งหมดที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้รองรับผู้ที่ถูกยกเลิกคำสั่งก่อนเป็นอันดับแรก โดยไม่จำเป็นต้องขอกรอบอัตรากำลังชั่วคราว ยกเว้นกรณีการเพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งและต้องแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งในระดับสูง จึงสามารถขอกรอบอัตรากำลังชั่วคราวได้”

มติที่ประชุม ให้แก้ไขเพิ่มเติมรายงานการประชุมตามที่เสนอ และรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๒



ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ การจัดสรรอัตราว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กรุงเทพมหานครเสนอขอจัดสรรอัตราว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ที่เกษียณอายุราชการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

สาระสำคัญของเรื่อง

๑. กรุงเทพมหานครได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรกำลังคนของกรุงเทพมหานคร
ตั้งแต่ปี ๒๕๕๒ โดยมีหน้าที่กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวทาง และมาตรการเกี่ยวกับการบริหารกำลังคน
ของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้กำลังคนของกรุงเทพมหานครมีขนาดกะทัดรัด เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ
พิจารณาจัดสรรอัตราว่างที่เกิดจากการดำเนินการตามมาตรการเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนของ
กรุงเทพมหานครคืนให้หน่วยงานที่มีความจำเป็น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
มอบหมาย ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๒
กำหนดมาตรการปรับขนาดกำลังคนของกรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ได้โปรดให้
ความเห็นชอบมาตรการดังกล่าว เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๒ (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ก. ด่วนมาก
ที่ กท ๐๓๐๔/๑๔๓๘ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๒) โดยกำหนดมาตรการบริหารกำลังคน
ทั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๒. บทบาทของคณะกรรมการจัดสรรกำลังคนของกรุงเทพมหานครที่ผ่านมาได้ทำหน้าที่
ดังนี้ (๑) พิจารณาจัดสรรอัตราว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละ
ปีงบประมาณ โดยตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๒ ตำแหน่งที่คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาคืน
กรอบอัตรากำลังให้หน่วยงาน ได้แก่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านบริหาร ตำแหน่งที่สังกัดสำนักงานเขต และ
ตำแหน่งที่สังกัดสำนัก ประกอบด้วย ตำแหน่งที่ทำหน้าที่ให้บริการด้านสาธารณสุขหรือการป้องกันสาธารณสุข
ตำแหน่งที่ปฏิบัติการหลักและปฏิบัติงานสนับสนุน สำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานหรือ
ชำนาญงานต้องเป็นตำแหน่งที่สังกัดโรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุข หรือเป็นตำแหน่งที่สังกัด
ส่วนราชการที่มีกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการภายในกลุ่มงานหรือระดับฝ่าย ไม่เกิน ๒ ตำแหน่ง
และ (๒) พิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานครเพิ่มเติมประจำปีงบประมาณ
ประกอบกับปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานครต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติ-
ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจ
หน้าที่ของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร ทำการแทน ก.ก. ดังนั้น เพื่อให้กรุงเทพมหานคร
มีคณะกรรมการที่ทำหน้าที่กำหนดมาตรการ และแนวทางเกี่ยวกับการบริหารกำลังคน โดยเฉพาะของ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับกฎหมายและบริบทกำลังคนที่
เปลี่ยนแปลงไป จึงยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรกำลังคนของกรุงเทพมหานคร

๓. กรุงเทพมหานครได้มีคำสั่ง ที่ ๒๒๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓ แต่งตั้ง
คณะกรรมการบริหารกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยมีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรการ



และแนวทางเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ กลั่นกรองการคืนตำแหน่งอัตราว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เกษียณอายุราชการในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อนำเสนอ อ.ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง และ ก.ก. พิจารณา รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย

๔. สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้มีหนังสือที่ กท ๐๔๐๔/๖๕๖๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ส่งสำเนาประกาศคณะอนุกรรมการสามัญ-ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เรื่อง ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญพ้นจากราชการเพราะอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ (ครบเกษียณอายุ) ในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๔๑๗ ราย

๕. สำนักงาน ก.ก. ได้นำอัตราว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๔๑๗ ตำแหน่ง มาจำแนกตามลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดังนี้

๕.๑ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านบริหาร จำนวน ๑๓๗ ตำแหน่ง

๕.๒ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขต จำนวน ๑๒๒ ตำแหน่ง

๕.๓ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนัก แบ่งเป็น

๕.๓.๑ ตำแหน่งที่มีลักษณะงานให้บริการ จำนวน ๗๐ ตำแหน่ง

ด้านสาธารณสุขและการป้องกัน

สาธารณภัย

๕.๓.๒ ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลัก จำนวน ๖๙ ตำแหน่ง

และปฏิบัติงานสนับสนุน

๕.๓.๓ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑๙ ตำแหน่ง

ปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน

๖. สำนักงาน ก.ก. ได้นำเสนอคณะกรรมการบริหารกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ พิจารณาจัดสรรอัตราว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๔๑๗ ตำแหน่ง โดยใช้แนวทางเดียวกับการจัดสรรอัตราว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ เนื่องจากการกำหนดมาตรการบริหารกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ต้องใช้ระยะเวลาเพื่อจัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณาที่ครบถ้วน สมบูรณ์ แต่แนวทางการจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการบริหารกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีความจำเป็นเร่งด่วนและมีความสำคัญต้องดำเนินการเป็นลำดับแรก เพื่อให้พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการให้การบริหารกำลังคนของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เกิดผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงาน ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้มีมติดังนี้



๖.๑ เห็นชอบคืนตำแหน่งให้หน่วยงาน จำนวน ๔๑๐ ตำแหน่ง ได้แก่

๖.๑.๑ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านบริหาร จำนวน ๑๓๗ ตำแหน่ง เพื่อให้หน่วยงานหรือส่วนราชการมีผู้ทำหน้าที่ควบคุมบังคับบัญชาการปฏิบัติงาน

๖.๑.๒ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขต จำนวน ๑๒๒ ตำแหน่ง เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ทำหน้าที่ในการให้บริการประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยตรง หากไม่คืนตำแหน่งให้หน่วยงานจะส่งผลกระทบต่อให้บริการประชาชนของกรุงเทพมหานครในภาพรวมได้

๖.๑.๓ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนัก จำนวน ๑๕๑ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ตำแหน่งที่ทำหน้าที่ให้บริการด้านสาธารณสุข และการป้องกัน-สาธารณสุข จำนวน ๗๐ ตำแหน่ง เนื่องจากเป็นตำแหน่งขาดแคลน และหน่วยงานมีความจำเป็นต้องใช้ตำแหน่ง เพื่อปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

(๒) ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักและปฏิบัติงานสนับสนุน จำนวน ๖๔ ตำแหน่ง หากไม่คืนตำแหน่งให้อาจกระทบต่อการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานในภาพรวมได้

(๓) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ประกอบด้วย ตำแหน่งที่อยู่ในโรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุข ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการประชาชนในพื้นที่ จำนวน ๖ ตำแหน่ง และตำแหน่งที่อยู่ในส่วนราชการที่มีกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการภายในกลุ่มงานหรือระดับฝ่ายไม่เกิน ๒ ตำแหน่ง ซึ่งมีความจำเป็นต้องมีตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน เพื่อปฏิบัติงานด้านสนับสนุนให้หน่วยงาน จำนวน ๖ ตำแหน่ง

๖.๒ เห็นชอบไม่คืนตำแหน่งให้หน่วยงาน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงาน-ธุรการปฏิบัติงานหรือชำนาญงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนราชการที่มีกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการภายในกลุ่มงานหรือระดับฝ่าย จำนวนเกิน ๒ ตำแหน่ง เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่หน่วยงานสามารถแก้ไขปัญหาการขาดอัตรากำลังโดยใช้วิธีการจ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคลหรือจ้างเหมาเอกชนที่เป็นนิติบุคคลหรือจ้างอาสาสมัครหรือวิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสมและจำเป็นของหน่วยงานได้ ทั้งนี้ ให้นำตำแหน่งที่ไม่จัดสรรคืนให้หน่วยงานมารวมไว้ที่ส่วนกลาง (สำนักงาน ก.ก.) เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรกำลังคนให้แก่หน่วยงานที่มีความจำเป็น โดยนำเสนอ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญต่อไป

๖.๓ เห็นชอบให้นำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการ-และค่าตอบแทน และ ก.ก. พิจารณาจัดสรรอัตรว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และนำเสนอ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ เพื่อพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังตำแหน่งที่ไม่จัดสรรคืนให้หน่วยงานมารวมไว้ที่ส่วนกลาง (สำนักงาน ก.ก.) ทั้งนี้ ให้นำมติที่ประชุมไปดำเนินการต่อ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานประชุม

ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติว่า มาตรา ๑๔ ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๓) ออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ หรือระเบียบ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่นที่พระราชบัญญัตินำมาใช้บังคับ กฎ ก.ก. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

(๕) ให้ความเห็น ...

(๕) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร

๒. มติ ก.ก. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มอบหมายให้ อ.ก.ก.-วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน มีอำนาจหน้าที่ในการกลั่นกรองและหรือให้ข้อเสนอแนะต่อ ก.ก. ในเรื่องการวางแผนกำลังคน การจัดระบบราชการกรุงเทพมหานคร การเทียบตำแหน่งและระดับตำแหน่ง การจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครในการออกกฎ ก.ก. ข้อบังคับ ระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเรื่องซึ่งไม่อยู่ในหน้าที่ของ อ.ก.ก. วิสามัญคณะอื่น

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก. พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า เพื่อให้การบริหารกำลังคนของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรนำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ-การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน และ ก.ก. เพื่อพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๔๑๗ ตำแหน่ง ตามแนวทางและมติของคณะกรรมการบริหารกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดังนี้

๑. คัดตำแหน่งให้หน่วยงาน จำนวน ๔๑๐ ตำแหน่ง ได้แก่

๑.๑ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านบริหาร จำนวน ๑๓๗ ตำแหน่ง

๑.๒ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขต จำนวน ๑๒๒ ตำแหน่ง

๑.๓ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนัก จำนวน ๑๕๑ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ตำแหน่งที่ทำหน้าที่ให้บริการด้านสาธารณสุข และการป้องกันสาธารณสุข

จำนวน ๗๐ ตำแหน่ง

(๒) ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักและปฏิบัติงานสนับสนุน จำนวน ๖๙ ตำแหน่ง

(๓) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง

ประกอบด้วย ตำแหน่งที่อยู่ในโรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน ๖ ตำแหน่ง และตำแหน่งที่อยู่ในส่วนราชการที่มีกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการภายในกลุ่มงานหรือระดับฝ่ายไม่เกิน ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๖ ตำแหน่ง

๒. ไม่คืนตำแหน่งให้หน่วยงาน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ-ปฏิบัติงานหรือชำนาญงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนราชการที่มีกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการภายในกลุ่มงานหรือระดับฝ่าย จำนวนเกิน ๒ ตำแหน่ง

ทั้งนี้ ให้นำตำแหน่งที่ไม่จัดสรรคืนให้หน่วยงานมารวมไว้ที่ส่วนกลาง (สำนักงาน ก.ก.) เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรกำลังคนให้แก่หน่วยงานที่มีความจำเป็น โดยนำเสนอ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญต่อไป

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๓ มีประเด็นสำคัญในการพิจารณา ดังนี้

๑. กรุงเทพมหานครควรมีข้อมูลกำลังคนและเหตุผลความจำเป็น เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ให้ อ.ก.ก. พิจารณาจัดสรรคืนหรือคืนอัตรากำลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เกษียณอายุราชการให้หน่วยงานได้อย่างเหมาะสมและชัดเจน โดยอาจนำมาตรการบริหารจัดการกำลังคน



ภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ. มาเป็นแนวทางการจัดทำมาตรการบริหารกำลังคนของข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งมีหลักเกณฑ์การสรรหาอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ-พลเรือนสามัญ โดยจัดสรรอัตราข้าราชการตำแหน่งทางการบริหารคืนให้ส่วนราชการเดิมทั้งหมด สำหรับตำแหน่งที่ปฏิบัติการกิจหลักของหน่วยงานต้องพิจารณาตามความจำเป็น และตำแหน่งที่ปฏิบัติการกิจสนับสนุนให้พิจารณาทดแทนอัตราว่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

๒. เมื่อกรุงเทพมหานครมีมาตรการบริหารกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญแล้ว ควรมีการวางแผนจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ เพื่อให้หน่วยงานสามารถวางแผนการทดแทนอัตราว่างดังกล่าวหรือปรับเปลี่ยนรูปแบบการใช้งำลังคนด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างทันท่วงที

๓. เห็นควรจัดสรรอัตราว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เฉพาะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านบริหาร จำนวน ๑๓๗ ตำแหน่ง เพื่อให้หน่วยงานหรือส่วนราชการมีผู้ทำหน้าที่ควบคุมบังคับบัญชาการปฏิบัติงาน สำหรับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขต และตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนัก จำนวน ๒๘๐ ตำแหน่ง ให้กรุงเทพมหานครดำเนินการจัดทำมาตรการบริหารกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์จัดสรรอัตราว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้หน่วยงานต่อไป และ อ.ก.ก.ฯ มีมติดังนี้

๑. เห็นชอบให้นำเสนอ อ.ก.ก.ฯ พิจารณาจัดสรรอัตราว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เฉพาะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านบริหาร จำนวน ๑๓๗ ตำแหน่ง

๒. ให้กรุงเทพมหานครจัดทำมาตรการบริหารกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และกำหนดแนวทางการจัดสรรอัตราว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เกษียณอายุราชการประจำปี เพื่อประกอบการพิจารณาจัดสรรอัตราว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขต และตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนัก จำนวน ๒๘๐ ตำแหน่ง เพื่อนำเสนอ อ.ก.ก.ฯ พิจารณาอีกครั้ง

๓. รับรองมติในเรื่องนี้ และให้ดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานประชุม

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก.ฯ

๑. กรุงเทพมหานครควรจัดทำมาตรการบริหารกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยนำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ. มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีการบริหารกำลังคนและจัดสรรอัตราว่างที่เกษียณอายุราชการของข้าราชการ-กรุงเทพมหานครสามัญได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจ ในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร

๒. กรุงเทพมหานครควรเร่งดำเนินการจัดทำแนวทางการวิเคราะห์จัดสรรอัตราว่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขต และตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนัก จำนวน ๒๘๐ ตำแหน่ง เพื่อจัดสรรหรือเกลี่ย อัตราว่างให้กับหน่วยงานที่มีความจำเป็นต่อไป



มติที่ประชุม ๑. อนุมัติจัดสรรอัตราร่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คืบให้หน่วยงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านบริหาร จำนวน ๑๓๗ ตำแหน่ง (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

๒. ให้กรุงเทพมหานครจัดทำมาตรการบริหารกำลังคนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และกำหนดแนวทางการจัดสรรอัตราร่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่เกษียณอายุราชการประจำปี เพื่อประกอบการพิจารณาจัดสรรอัตราร่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขต และตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนัก จำนวน ๒๘๐ ตำแหน่ง เพื่อนำเสนอ ก.ก. พิจารณาอีกครั้ง

๓. รับรองมติในเรื่องนี้ และให้ดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานประชุม

เรื่องที่ ๓.๒ ผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

กรุงเทพมหานครขอรายงานผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อพิจารณาพร้อมทั้งให้ข้อสังเกตและเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

สาระสำคัญของเรื่อง

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) มีประเด็นสำคัญจากผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ผู้ทรงคุณวุฒิ และข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้รับจาก อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในเรื่องของการพัฒนา คุณภาพชีวิตให้มีความสุขและสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) และพบประเด็นสำคัญที่ควรเร่ง ดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง คือ การยกระดับมาตรฐานและคุณภาพชีวิตของ ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร นอกจากส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแล้ว ยังเสริมสร้างความรัก ความผูกพันให้มีความผูกพันต่อกรุงเทพมหานครด้วย

ดังนั้น สำนักงาน ก.ก. จึงดำเนินการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญ โดยสำรวจปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ระดับความผูกพัน รวมทั้ง ข้อเสนอแนะของข้าราชการ เพื่อให้กรุงเทพมหานคร/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีข้อมูลเพื่อการพัฒนาและปรับปรุง ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยผลการสำรวจ สรุปได้ดังนี้

๑. ดำเนินการสำรวจข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสังกัดสำนัก สำนักงาน และส่วนราชการ ในสังกัดสำนักงานเลขานุการสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ตามเป้าหมายที่กำหนด จำนวน ๕,๐๐๐ คน ผ่านระบบ online ซึ่งเมื่อตรวจสอบพบมีผู้ตอบแบบสำรวจที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน ๔,๐๕๒ คน รวมจำนวนกลุ่ม ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ ๘๑.๐๔ จากจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสำรวจ วิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

๒. ผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีสาระสำคัญ สรุปได้ดังนี้



๒.๑ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรมีระดับความผูกพันเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร และด้านความภักดีต่อองค์กรตามลำดับ

๒.๒ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่นำมาสำรวจในครั้งนี้มี ๘ ด้าน แต่ละด้าน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยปัจจัยที่มีผลมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา เหนือขึ้นไป ๑ ระดับ ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสมตูลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

๒.๓ ข้อเสนอแนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สรุปได้ดังนี้

๑) การบริหารงาน มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (๑) การบริหารทรัพยากรบุคคล ควรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสม มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น การเปิดสอบภายใน มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (๒) การนำเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนการทำงาน พัฒนาระบบต่าง ๆ ให้ทันสมัยและใช้งานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เช่น ฐานข้อมูลบุคคล ระบบจัดซื้อจัดจ้าง ระบบโปรแกรมรวม ฐานข้อมูลสถานีนอนามัย (HCIS-WH) มีการซ่อมบำรุงอุปกรณ์สำนักงานอย่างสม่ำเสมอ (๓) การปรับปรุงวิธีการทำงานโดยลดขั้นตอน ลดสายการบังคับบัญชา ลดเอกสาร (๔) นโยบาย/กฎ/ระเบียบ/วิธีปฏิบัติ/วัฒนธรรมองค์กร ควรกำหนดไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล

๒) การส่งเสริมการเรียนรู้ มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (๑) การพัฒนาบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้ฝึกอบรมตามความสมัครใจ ความต้องการ ความถนัด ตามทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมถึงอบรมด้านอื่นที่สนับสนุนการทำงานด้วย เช่น การสื่อสาร/ประสานงาน เทคโนโลยีใหม่ ๆ การสร้างความภักดีต่อองค์กร (๒) มีแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงาน ส่งเสริมให้มีการจัดการองค์ความรู้ (KM)

๓) โครงสร้าง/อัตรากำลัง มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (๑) กำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน (๒) หน่วยงานสามารถออกแบบโครงสร้างหน่วยงานได้เอง

๔) สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (๑) ปรับปรุงอาคาร สถานที่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (๒) เพิ่มพื้นที่สีเขียว มีสถานที่สำหรับจัดกิจกรรมสันทนาการ (๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอและทันสมัย

๕) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (๑) มีสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัยเพิ่มขึ้น เช่น ค่าเช่าบ้าน (๒) มีสวัสดิการทางเลือกเพิ่มมากขึ้น เช่น สวัสดิการคนโสด การเลือกใช้สิทธิเบิกจ่ายตรงแทนสิทธิประกันสังคม (๓) มีค่าตอบแทนสำหรับสนับสนุนผู้ปฏิบัติ เช่น ค่าเดินทาง เบี้ยเลี้ยง ค่าโทรศัพท์ ประกันภัยสำหรับผู้ปฏิบัติงานและผู้โดยสารรถของราชการ (๔) เพิ่มค่าตอบแทนวิชาชีพ เช่น วิชาชีพขาดแคลน วิชาชีพสังคมสงเคราะห์

๖) งบประมาณ ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อที่ดินเพื่อสร้างสำนักงาน และสำหรับปรับปรุง ซ่อมแซมอาคารสถานที่ และจัดซื้ออุปกรณ์สำนักงาน



๗) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (๑) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (๒) จัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีและกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพ เพื่อให้เกิดความผูกพันส่งผลให้ลดอัตราการย้าย (๓) มีการอบรมการสื่อสารและสร้างสัมพันธ์ภาพในการทำงาน

๘) ผู้นำในองค์กร มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (๑) ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิดโดยการลงมาดูงาน ณ สถานที่ทำงาน (๒) การเข้ามาดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าหน่วยงานควรมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ อย่างน้อย ๑ ปี จึงจะสามารถเปลี่ยนหรือเลื่อนตำแหน่งได้ เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายมีความต่อเนื่อง (๓) ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาแบ่งงาน สวัสดิการ เงินเดือนให้โปร่งใสและยุติธรรม พร้อมทั้งแจ้งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ

๙) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (๑) ลดนโยบายหรือกิจกรรมในวันหยุดราชการและวันหยุดนักขัตฤกษ์ (๒) ลดการทำงานล่วงเวลา (๓) รมณร์การออกกำลังกายในที่ทำงาน

๒.๔ ข้อเสนอจากการการสำรวจฯ

๑) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

๑.๑) ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ เนื่องจากผู้นำมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความใกล้ชิดกับพนักงาน ดังนั้น ควรมีการเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการในเรื่องทักษะและความสามารถก่อนที่จะขึ้นมาเป็นผู้นำทั้งในเรื่องการบริหารจัดการคนและการบริหารจัดการงาน และเมื่อขึ้นมาเป็นผู้นำแล้วต้องมีการอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการเป็นผู้นำที่ดีตามที่องค์กรคาดหวัง

๑.๒) ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ต้องมีการสื่อสารเรื่องจุดมุ่งหมายขององค์กร และมีการปลูกฝังวัฒนธรรม ค่านิยม อันดีงามที่เป็นที่ยอมรับของสังคมเพื่อให้ข้าราชการได้รับรู้และเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร

๑.๓) ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ต้องมีการจัดทำเส้นความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งในระยะสั้น ๑ ปี ระยะปานกลาง ๒-๔ ปี และระยะยาว ๔-๗ ปี กำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้ข้าราชการมีจุดหมายในการทำงานและทุ่มเทการทำงานเพื่อไปยังเป้าหมายนั้น และเมื่อทำได้บรรลุผลในแต่ละขั้นจะเกิดความภาคภูมิใจและความผูกพันกับองค์กรตามมา

๑.๔) ด้านค่าตอบแทน ค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน ต้องมีการสำรวจโดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน เพื่อนำมาปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ

๑.๕) ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม เพื่อให้ข้าราชการสามารถแบ่งเวลาการทำงานกับเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัวและสังคมได้ รวมถึงควรบริหารอัตรากำลังคนกับงานให้เหมาะสมและต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังคนรายปี มีการตรวจสอบปริมาณงานในแต่ละหน่วยงานว่าเหมาะสมหรือไม่



๑.๖) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ต้องมีแนวทางการประเมินผลงานที่โปร่งใส และเป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ มีการสื่อสาร/ทำความเข้าใจกับข้าราชการทุกระดับให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และยอมรับแนวทางการประเมินผลงาน

๑.๗) ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นทั้งในเรื่องงานและไม่ใช่ว่าเรื่องงานที่จะปรับปรุงองค์กร ผ่านโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เปิดเวทีให้ทุกคนสามารถแสดงออกและเปิดรับความคิดเห็นของคนรุ่นใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

๒) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นจึงควรสนับสนุนให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานโดยปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการในแต่ละกลุ่มอันจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

๓) ควรมีการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยนำข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ เป็นข้อมูลในการกำหนดโครงการ/กิจกรรมโดยในเบื้องต้นอาจเริ่มต้นจากหน่วยงานนำร่องก่อนแล้วจึงขยายผลไปสู่หน่วยงานอื่น ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงงบประมาณที่อาจเพิ่มขึ้นด้วย

๔) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด ซึ่งความจงรักภักดีเป็นเรื่องของทัศนคติ วัตถุประสงค์ แต่เมื่อพิจารณาจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ข้าราชการฯ ได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ดังนั้น จึงควรพิจารณาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่สามารถตอบสนองปัจจัยดังกล่าวให้ข้าราชการรู้สึกอยากอยู่กับองค์กรและตั้งใจจะทำงานไปจนเกษียณ

๒.๕ ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

๑) ควรนำผลการศึกษาไปวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนงานหรือโครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะเรื่องค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลอื่นให้มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น และเหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของบุคคล เนื่องจากผลการศึกษาค้นพบว่าประเด็นเรื่องค่าตอบแทนมีระดับความผูกพันต่ำที่สุด

๒) ควรมีการศึกษาข้อมูลในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้นทั้งในส่วน of ความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้าฝ่าย รวมถึงผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็น/มุมมองที่แตกต่างกันซึ่งจะทำให้มีข้อมูลประกอบการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ครอบคลุมมากขึ้น

๓) ควรจะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการโอนไปรับราชการในส่วนราชการอื่น การลาออกของข้าราชการเพื่อให้ทราบปัญหา อุปสรรค และนำไปปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

๔) ควรศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรมีความเหมาะสมและตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

๕) ควรดำเนินการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประเภทอื่นของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้การดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรมีความเหมาะสมและตอบสนองความต้องการของบุคลากรทุกประเภทอย่างแท้จริง



๒.๖ แผนการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ก. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕

ปี ๒๕๖๔			ปี ๒๕๖๕	
๑. นำผลการศึกษาไปวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนงานหรือโครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	๒. มีการศึกษาข้อมูลในเชิงคุณภาพ	๓. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการโอนไปรับราชการในส่วนราชการอื่น	๔. ศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร	๕. ดำเนินการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประเภทอื่นของกรุงเทพมหานคร

อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. เพื่อให้การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้ข้อมูลในเชิงลึกและตรงจุดมากขึ้นควรนำผลการวิเคราะห์ไปศึกษาต่อโดยแยกกลุ่มเป้าหมายเป็น Generation หรือเป็นหน่วยงาน เนื่องจากปัจจัยสร้างความผูกพันของคนแต่ละช่วงวัยมีความแตกต่างกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผนการพัฒนา/ปรับปรุงระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะการเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น

๒. ผลสำรวจความผูกพันต่อองค์กร มีประเด็นที่เป็นข้อสังเกต ดังนี้

๒.๑ จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ การเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจได้ร้อยละ ๘๑.๐๔ ซึ่งเป็นจำนวนที่มากแต่เป็นข้อมูลในเชิงปริมาณ สำหรับผู้ที่ตอบไม่ครบถ้วนนั้นอาจต้องพิจารณาว่าเกิดปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัดอะไร เพราะวิธีการสำรวจผ่านระบบออนไลน์สามารถทำได้ง่าย

๒.๒ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ให้ความสำคัญกับลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นอันดับแรกซึ่งเป็นสิ่งที่ดี สำหรับข้อเสนอแนะในเรื่องค่านิยมขององค์กรก็มีประเด็นว่าควรกำหนดไปในทิศทางเดียวกันซึ่งอาจเกิดจากความไม่เข้าใจ ซึ่งตามหลักความเป็นจริงปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กรเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดเนื่องจากการปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรส่งผลให้เกิดปัจจัยด้านอื่นตามมาด้วย

๓. ข้อเสนอแนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มีประเด็นที่เป็นข้อสังเกต ดังนี้

๓.๑ การบริหารงาน เห็นว่าควรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมตรงกับความสามารถ ซึ่งในประเด็นนี้การใช้คนไม่ตรงกับงานจะทำให้แสดงศักยภาพไม่ได้เต็มที่ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน และยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะด้านการส่งเสริมการเรียนรู้โดยเปิดโอกาสให้มีการฝึกอบรมตามความต้องการหรือทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้ผลการศึกษาก่อให้เกิดประโยชน์มากขึ้นควรศึกษาแต่ละกลุ่มโดยศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน ขณะเดียวกันก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพควบคู่กันไป ส่วนการหมุนเวียนงานเกิดจากคนรุ่นใหม่ไม่ชอบงานที่ซ้ำซากและต้องการงานที่ท้าทาย



๓.๒ ผู้นำในองค์กร เห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาแบ่งงาน สวัสดิการ เงินเดือน ให้โปร่งใสและยุติธรรม ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ซึ่งประเด็นนี้ควรมีโครงการ/กิจกรรม ที่เป็นรูปธรรมที่สามารถแก้ไขได้ในกรณีนี้ นอกจากประเด็นที่เกี่ยวกับงานแล้ว ยังชี้ให้เห็นอีกว่าลักษณะของ ผู้นำในองค์กรยังเป็นแบบคนรุ่นเก่า ซึ่งคนรุ่นใหม่ต้องการผู้นำที่ร่วมคิดร่วมตัดสินใจมากกว่าผู้นำที่สั่งการ เพียงอย่างเดียว ซึ่งควรจะนำข้อมูลมาพิจารณาว่าข้อเสนอแนะดังกล่าวเกิดขึ้น กับกลุ่มใดหรือหน่วยงานใด

๔. ควรนำเสนอผลการศึกษาที่ได้วิเคราะห์ในเชิงลึก ในประเด็นปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น สายงาน ระดับตำแหน่ง อายุ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จะนำไปสู่สาเหตุที่แท้จริงของการศึกษาในเรื่องของผลงานซึ่งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าระดับความผูกพันต่อ องค์กรสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรถ้าอยู่ในระดับต่ำมีแนวโน้มที่บุคลากร จะลาออกโดยเฉพาะบุคลากรกลุ่มวิชาชีพขาดแคลน ในส่วนของปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง ๘ ด้าน อาจจะต้อง เสนอผลการทดสอบค่าความแปรปรวนว่าปัจจัยใดมีความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้ได้ ข้อเสนอแนะที่เหมาะสมต่อไป

๕. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในภาคเอกชน พบว่า ตัวแปรที่สำคัญที่สุดคือตัวแปร ด้านการสื่อสารในองค์กร ทั้งที่ในปัจจุบันเทคโนโลยีการสื่อสารมีความทันสมัยเป็นอย่างมากแต่กลับเป็นจุดอ่อน ในองค์กรโดยเฉพาะในองค์กรขนาดใหญ่

๖. ข้อเท็จจริงของคนที่ต้องการเข้ามาทำงานกับองค์กรภาครัฐเพราะต้องการมีอาชีพ เป็นข้าราชการ สิ่งที่บุคลากรผูกพันนั้นเป็นการผูกพันต่อระบบราชการไม่ใช่ความผูกพันต่อองค์กร กรุงเทพมหานคร จึงส่งผลให้เกิดปัญหาการโอนย้ายกลับภูมิลำเนาเป็นจำนวนมาก องค์กรภาครัฐอื่น ก็ประสบปัญหาดังกล่าวเช่นกัน การศึกษาความผูกพันของกรุงเทพมหานครจึงต้องพิจารณาปัจจัยอื่นที่ สัมพันธ์กับผลการสำรวจเพื่อให้ความเข้าใจในข้อเสนอแนะหรือความต้องการของข้าราชการฯ มากขึ้น ส่วนประเด็นเรื่องข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าตอบแทนว่าควรเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น อาจไม่ใช่ปัจจัยที่ แท้จริงที่จะส่งผลต่อความผูกพัน เพราะโดยปกติค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่ยิ่งให้มากก็ยิ่งเป็นสิ่งที่ดีซึ่งเป็น ความต้องการพื้นฐานของบุคคลอยู่แล้ว

๗. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทั้ง ๘ ด้าน หากมีข้อมูลที่ละเอียดมากขึ้น เช่น เรื่องความก้าวหน้าในอาชีพถ้ามีข้อมูลความพึงพอใจในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือวิธีการแต่งตั้ง จะทำให้ ทราบว่าเรื่องความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับวิธีการพิจารณาที่เป็นระบบหรือโอกาส ซึ่งส่งผลต่อความสามารถของบุคคล จะทำให้วิเคราะห์เรื่องความผูกพันได้ชัดเจนขึ้น

๘. เมื่อพิจารณากลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสำรวจ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีอายุราชการ น้อยกว่า ๕ ปี ซึ่งวิเคราะห์ได้ว่าเพราะมีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มากจึงยังไม่เกิดความผูกพันต่อองค์กร มากนัก หากผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอายุราชการนานกว่านี้ อาจจะมีผลสำรวจ ความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะ ความต้องการที่แตกต่างออกไป เป็นข้อมูลที่จะทำให้สามารถวิเคราะห์ต่อไปได้ว่ากลุ่มเป้าหมาย ที่จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานนั้นมีระดับความผูกพันเป็นอย่างไร นอกจากนี้ ความหลากหลายในแต่ละ ช่วงวัยอาจจะมีความคิดเห็นแตกต่างออกไป ส่วนกลุ่มข้าราชการที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ก็เป็นเพศหญิง ควรมีการสำรวจให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายให้มีความหลากหลายมากขึ้น



๙. อายุราชการที่สำรวจจะส่งผลต่อข้อมูลเชิงลึกของแต่ละกลุ่ม เมื่อพิจารณาผลสำรวจพบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความผูกพันน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น แต่เมื่อพิจารณาด้านลักษณะงานมีความผูกพันในระดับมาก ซึ่งก็แสดงให้เห็นว่ากลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจเรื่องการทำงาน อีกประเด็นหนึ่งคือในแต่ละกลุ่มวัยให้คำจำกัดความของคำว่า “ความภักดีต่อองค์กร” แตกต่างกัน เช่น ในกลุ่มคนรุ่นใหม่หมายถึงการทำงานที่หนักก็ได้ผ่านสมาร์โฟน ความจงรักภักดีขึ้นอยู่กับความสุขในการทำงาน ผลลัพธ์ของงานไม่ใช่การนั่งอยู่ในห้องทำงานแต่ในขณะที่กลุ่มคนรุ่นเก่า คือ การทุ่มเท เสียสละเวลา สามารถทำงานนอกเวลาได้ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องคำนึงถึงความต้องการของกลุ่มคนรุ่นต่าง ๆ และแนวทางในการสร้างค่านิยมที่ดีเกี่ยวกับการทำงานไม่ใช่คำนึงถึงเฉพาะสิทธิประโยชน์ที่จะได้เพียงอย่างเดียว ดังนั้น ควรนำเสนอข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจให้ละเอียดมากขึ้น เช่น การนำเสนอข้อมูลเป็นร้อยละและความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

๑๐. ผลสำรวจพบว่าข้าราชการให้ความสำคัญกับลักษณะงาน แต่จากการรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กลับพบว่าการดำเนินงานในเรื่องของการจัดโครงสร้างและระบบงานยังไม่คืบหน้าเท่าที่ควร จึงควรพิจารณาเรื่องการปรับรูปแบบการทำงานโดยนำผลสำรวจครั้งนี้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์เพื่อออกแบบระบบงานที่เหมาะสมต่อไป

๑๑. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับผลสำรวจในภาคเอกชน ซึ่งมีปัจจัยที่ใช้ในการสำรวจ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) The basic ๒) Work ๓) Ability ๔) Leader ๕) Talent focus พบว่า ตัวแปรในเรื่องของภาวะผู้นำส่งผลต่อความผูกพันเช่นเดียวกัน การทำงานในยุคปัจจุบันต้องมีความยืดหยุ่น อิสระงานท้าทายมากขึ้น บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะกลุ่มคนรุ่นใหม่ชอบทำงานที่ท้าทายและมีอิสระแต่ในขณะเดียวกันก็ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาแนะนำ ให้คำปรึกษาในกรณีที่พบปัญหาอุปสรรคดังจะเห็นได้จากข้อเสนอแนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิดโดยการลงมาดูงาน ณ สถานที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดผู้นำในยุคปัจจุบันต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้นำในแบบเดิมที่เน้นการสั่งการอย่างเดียวเป็นผู้นำที่ใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น รวมถึงประเด็นการมอบหมายงานที่ท้าทายซึ่งสัมพันธ์ขีดความสามารถของบุคคลนั้น ผู้นำก็ต้องพิจารณาความเหมาะสม ซึ่งประเด็นดังกล่าวกรุงเทพมหานครก็ได้ให้ความสำคัญโดยกำหนดในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างผู้นำและผู้บริหารระดับสูงให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจที่ซับซ้อนของเมืองในอนาคต

๑๒. การศึกษาวิจัยไม่ควรจะอยู่นิ่ง ผลการศึกษาต้องนำไปสู่การปฏิบัติ โดยนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงงานวิจัยให้มีข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และพิจารณาว่าโครงการ/กิจกรรมที่ควรนำมาดำเนินการ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ในส่วนของคำตอบแทนอาจจะต้องพิจารณาว่าอะไรที่สามารถปรับปรุงได้โดยไม่จำเป็นต้องเหมือนกับสำนักงาน ก.พ. รวมถึงแนวคิด Happy Workplace ก็เป็นแนวคิดที่นำมาปรับใช้ได้

๑๓. การสำรวจความผูกพันในครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันในประเด็นที่เกี่ยวกับความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน ควรสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มเป้าหมายที่เป็นข้าราชการที่บรรจุใหม่บ้างวิจัยใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากมีข้อสังเกตว่าความผูกพันนั้นเป็นความผูกพันที่มีต่อระบบราชการไม่ใช่ความผูกพันต่อกรุงเทพมหานคร จริงหรือไม่ เพราะในบางกรณี



เช่น ภูมิสำเนาอยู่ต่างจังหวัดก็ไม่มีความคิดที่จะโอนกลับภูมิสำเนา หรืออายุเกิน ๓๐ ปี ก็ไม่คิดจะลาออกจากราชการ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ทราบว่าปัจจัยที่แท้จริงคือปัจจัยใดเพื่อแก้ปัญหาการโอนไปรับราชการสังกัดหน่วยงานอื่น รวมถึงทำให้ทราบปัจจัยที่จะเป็นแรงจูงใจให้คนรุ่นใหม่อยากอยู่กับกรุงเทพมหานคร

๑๔. ผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร มีข้อมูลในเชิงลึกที่สามารถวิเคราะห์ต่อไปเพื่อจัดทำแผนการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร หากมีการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบจะทำให้เข้าใจประเด็นและมีข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น เช่น การเปรียบเทียบความต้องการที่แตกต่างกันโดยจำแนกเป็นช่วงอายุปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันจำแนกตามประเภทหน่วยงาน ซึ่งการจำแนกตามประเภทหน่วยงานจะทำให้ทราบว่าหน่วยงานที่มีระดับความผูกพันสูงปัจจัยใดที่ช่วยส่งเสริม หรือหน่วยงานที่มีระดับความผูกพันต่ำมีปัจจัยใดที่เป็นปัญหา เพื่อให้ผลการสำรวจครั้งนี้เกิดประโยชน์และนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ

๑๕. หัวใจสำคัญของการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ไม่ควรวิเคราะห์ในภาพรวมเพียงอย่างเดียว ควรวิเคราะห์จำแนกเป็นรายหน่วยงานเพื่อให้ผู้บริหารแต่ละหน่วยงานของกรุงเทพมหานครสามารถออกแบบแผนการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรได้อย่างเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการสร้างความผูกพันในองค์กรถือเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารแต่ละหน่วยงาน ซึ่งในภาคเอกชนการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะมีบทบาทที่สำคัญมาก ในบางองค์กรกำหนดเป็นตัวชี้วัดที่ผู้บริหารต้องดำเนินการ

๑๖. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาครัฐ ได้ถูกกำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เพื่อให้ส่วนราชการนำไปพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล โดยมีตัวชี้วัดให้ส่วนราชการดำเนินการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่วนราชการต่าง ๆ ก็ได้ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเป็นจำนวนมาก โดยผลสำรวจก็จะออกมาคล้ายคลึงกันว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงด้านค่าตอบแทนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแท้จริงแล้วการสำรวจความผูกพันมีจุดเริ่มต้นจากภาคเอกชนที่ประสบปัญหาความแตกต่างระหว่างคนรุ่นใหม่กับคนรุ่นเก่า มีอัตราการลาออกสูงในภาคเอกชน จึงมีแนวคิดการสร้างความผูกพันเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว เมื่อพิจารณาข้อมูลที่ได้จากการสำรวจจะเห็นได้ว่าปัญหาอยู่ตรงจุดใด ดังนั้นการศึกษาในครั้งต่อไปควรกำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษาโดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

๑๗. ผลการสำรวจที่พบว่าวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันมากที่สุดนั้น สอดคล้องกับผลการสำรวจของ AON Hewitt หรือ Kincentric ซึ่งพบว่า ปัจจัยขับเคลื่อนในการสร้างความผูกพัน (Engagement Driver) ที่สำคัญที่สุดคือปัจจัยด้านวัฒนธรรม ซึ่งหากระบุได้ว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรของกรุงเทพมหานครเป็นวัฒนธรรมในรูปแบบใด จะทำให้ทิศทางการวางแผนสร้างความผูกพันชัดเจนขึ้น

๑๘. ข้อเสนอจากการสำรวจมีลักษณะเป็นภาพรวมของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากข้อจำกัดในการสำรวจ เช่น ไม่ได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุหน่วยงานที่สังกัด จึงไม่สามารถจำแนกข้อมูลเป็นรายหน่วยงานได้ อย่างไรก็ตามพบว่า มีข้อเสนอบางประเด็นที่ผู้เกี่ยวข้องและหน่วยงานสามารถนำไปพัฒนาต่อได้ โดยเฉพาะข้อเสนอที่เกี่ยวกับบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงานให้มีทัศนคติเชิงบวก ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้เอง นอกจากนี้ ได้มีงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่า

คนเข้าสู่องค์กร ...

คนเข้าสู่องค์กรเพราะองค์กร คนออกจากองค์กรเพราะหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาและบางส่วนก็เป็นเรื่องเกี่ยวกับความก้าวหน้าแต่ก็เป็นปัจจัยที่ยอมรับได้ และจากการสอบถามข้าราชการบรรจุใหม่ พบว่าความคาดหวังในเรื่องของผู้บังคับบัญชาก็อยู่ในอันดับแรก เช่น การมอบหมายงานที่ทำทนายและการให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นต้น ดังนั้น ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากสำหรับข้อเสนออื่น ๆ เช่น เทคโนโลยี งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานก็มีความสำคัญเช่นกัน ในเบื้องต้นจึงควรแจ้งหน่วยงานของกรุงเทพมหานครทราบผลการสำรวจความผูกพันในภาพรวมก่อน

๑๙. นอกจากการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร สำนักงาน ก.ก. ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลของข้าราชการบรรจุใหม่ ข้อมูลการสูญเสียบุคลากรของกรุงเทพมหานคร และศึกษาข้อมูลจากองค์กรภาคเอกชนในเรื่องของการรักษาคนให้อยู่กับองค์กรได้นาน หากนำข้อมูลที่มีทั้งหมดมาวิเคราะห์ในเชิงบูรณาการจะทำให้ได้ภาพที่ชัดเจนมากขึ้น

๒๐. การวิเคราะห์ในเชิงจิตวิทยา พบว่า ความภูมิใจในการเป็นสมาชิกองค์กรที่ประสบความสำเร็จก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การประชาสัมพันธ์หน่วยงานของกรุงเทพมหานครให้มีภาพลักษณ์ที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการมีความภูมิใจในหน่วยงานของตน และเกิดความผูกพันต่อองค์กร การส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้นจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ต้องดำเนินการด้วยเช่นกัน

มติ อ.ก.ก. รับทราบและมอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ไปพัฒนาการดำเนินการในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครต่อไป และเห็นชอบให้นำผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร เสนอ ก.ก. เพื่อทราบต่อไป

ความเห็นของสำนักงาน ก.ก.

ข้อเสนอจากการสำรวจมีข้อจำกัดเนื่องจากมีลักษณะเป็นภาพรวมของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้การสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญบรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา สามารถนำผลการสำรวจไปใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงาน ก.ก. เห็นควรรายงานต่อ ก.ก. เพื่อพิจารณาให้ข้อสังเกตและเสนอแนะเพื่อที่สำนักงาน ก.ก. จะได้นำข้อมูลไปจัดทำแผนการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและแจ้งหน่วยงานดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ข้อสังเกตของ ก.ก.

๑. สำนักงาน ก.ก. ได้นำแนวคิดในการสร้างเสริมประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงาน (Employee Experience) มาพัฒนาใช้กับกรุงเทพมหานคร ซึ่งแนวคิดดังกล่าวพัฒนามาจากแนวคิดเกี่ยวกับประสบการณ์ของลูกค้า (Customer Experience) ของภาคเอกชน โดยนำมาประยุกต์ใช้กับแวดวงบริหารทรัพยากรมนุษย์ในคำว่า Employee Experience ซึ่งก็คือการสร้างประสบการณ์การทำงานให้เกิดความประทับใจเพื่อที่จะให้พนักงานรัก มีความสุขกับการทำงาน และอยากทำงานกับองค์กรให้นานานที่สุด ซึ่งอยู่ระหว่างการออกแบบระบบเพื่อนำมาปรับใช้กับข้าราชการกรุงเทพมหานคร



๒. การทำงานของกรุงเทพมหานครในยุคปัจจุบันได้เน้นการทำงานเชิงรุกมากขึ้น โดยเฉพาะการทำงานที่ตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ ซึ่ง อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้มีมุมมองเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่าเป็นเรื่องที่กำลังก้าวหน้าไปอีกหนึ่งขั้น เป็นจุดเริ่มต้นที่ดี ซึ่งแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนากรุงเทพมหานคร ซึ่งข้อมูลที่ได้จากผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรทำให้มีข้อมูลที่จะเป็นพื้นฐานในการพัฒนา โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของข้าราชการที่เป็นคำถามปลายเปิดนั้นเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการแสดงความคิดเห็นและความต้องการ สำหรับข้อมูลที่ได้นี้หากนำมาแจกแจงความถี่จะทำให้ทราบว่าข้อเสนอแนะใดที่มีความถี่มากที่สุดที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกจากนั้นจึงศึกษาวิเคราะห์เชิงลึกโดยการสัมภาษณ์หรือสนทนากลุ่ม และข้อมูลที่ได้ต้องนำไปสู่แผนการพัฒนาเพื่อดึงดูดข้าราชการให้อยู่กับองค์กร สำหรับปัจจัยทั้ง ๘ ด้าน หากมีการศึกษาเชิงลึกจะทำให้ทราบว่าปัจจัยใดมีความสำคัญและจูงใจข้าราชการแต่ละกลุ่มที่แตกต่างกันให้มีความรู้สึกอยากอยู่กับองค์กร

๓. ผลการศึกษาในประเด็นข้อเสนอจากการสำรวจเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภักดีต่อองค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งความจงรักภักดีเป็นเรื่องของทัศนคติ วัดได้ยาก แต่เมื่อพิจารณาจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ดังนั้น การสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่สามารถตอบสนองปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเพื่อให้ข้าราชการรู้สึกอยากอยู่กับองค์กรและตั้งใจจะทำงานไปจนเกษียณ ในเรื่องทัศนคติของข้าราชการ จึงเป็นจุดสำคัญที่ต้องดำเนินการก่อน เมื่อพิจารณาประเด็นดังกล่าวอาจกล่าวได้ว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อทัศนคติข้าราชการ นอกจากการศึกษาวิเคราะห์ในมุมมองของข้าราชการ อาจศึกษาวิเคราะห์โดยตั้งคำถามเดียวกันจากมุมมองของคนที่ออกจากกรุงเทพมหานครถึงปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการออกจากกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ การศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อวัดความเชื่อมั่น (trust) ก็ควรดำเนินการเพิ่มเติม รวมถึงความจงรักภักดีต่อองค์กรในเรื่องของวัฒนธรรมหรือค่านิยมร่วม (Shared Values) ข้าราชการกรุงเทพมหานครได้รับรู้และเข้าใจตรงกันหรือไม่

๔. ข้อมูลที่ได้จากผลสำรวจเป็นข้อมูลพื้นฐาน สิ่งที่ต้องดำเนินการต่อไป คือ จำแนกละเอียดตามสายงานที่พบปัญหาว่ามีสภาพการทำงานเป็นอย่างไรจะทำให้แก้ได้ตรงจุด และสรุปว่าจะไรคือปัญหาเร่งด่วนที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและเร่งดำเนินการ การสัมภาษณ์ข้าราชการในแต่ละระดับ ทั้งกลุ่มคนที่ยังอยู่กับกรุงเทพมหานครและคนที่ออกจากระบบแล้ว เนื่องจากการสำรวจออนไลน์ส่วนใหญ่จะได้คำตอบเชิงบวก จึงควรมีข้อมูลเชิงลบ ประเด็นถัดไปคือการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อให้ทราบว่าการสำรวจนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่องใด เช่น ผลสำรวจนำไปใช้ในการทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) การสร้างความภูมิใจในการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร และการศึกษาเพื่อค้นหาสิ่งที่ทำให้ข้าราชการไม่พึงพอใจต่อกรุงเทพมหานคร เป็นต้น



๕. กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ประกอบด้วยบุคลากรหลากหลายประเภท และตำแหน่งงาน การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องให้ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท อาจสร้างความผูกพันต่อองค์กรในแบบเดียวกันแต่ต่างกันตามสถานภาพของแต่ละบุคคล อาจแก้ปัญหาไม่ได้ทั้งหมดแต่ในเบื้องต้นควรทำเท่าที่จะทำได้

๖. ผลการสำรวจสะท้อนให้เห็นสภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร โดยสรุปประเด็นหลัก ดังนี้

๖.๑ ลักษณะงาน/โครงสร้าง/การบริหารงาน ยังมีความล้าหลังทำให้คนรุ่นใหม่ รู้สึกว่างานราชการเป็นงานไม่ท้าทาย

๖.๒ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาที่ยังเป็นแบบคนรุ่นเก่า ที่ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

๖.๓ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ โอกาสก้าวหน้าจากการข้ามสายงาน การพัฒนาตนเอง จากการฝึกอบรม ซึ่งขณะนี้ไม่มีเพียงสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้รับผิดชอบหลักเท่านั้น แต่ควรเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการสอนงานด้วยตนเอง ผลการสำรวจจึงควรแจ้งให้ผู้บริหารของ กรุงเทพมหานครทราบด้วย

๗. ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครพบว่า มีอัตราการโอนย้ายสูง สาเหตุหลักมาจาก โอกาสก้าวหน้ามีน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการครูที่โอนไปสังกัดหน่วยงานอื่น จึงควรศึกษา ความผูกพันในกลุ่มข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเพื่อให้ทราบข้อมูลเพื่อไปแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

๘. การบูรณาการคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตกำลังจะกลายเป็นวาระที่สำคัญของ สำนักงาน ก.พ. โดยสำนักงาน ก.พ. กำลังจะมีนโยบายในการบูรณาการพัฒนาคุณภาพงานและพัฒนา คุณภาพชีวิต จึงขอให้ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร นำผลสำรวจที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการทบทวนเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของคุณภาพชีวิตและการทำงาน ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพราะผลสำรวจเป็นสมมติฐานในการนำไปขยายผลตามข้อสังเกตของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครและ ก.ก. โดยเฉพาะ การนำแนวคิดในการสร้างเสริมประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงาน (Employee Experience) มาประยุกต์ใช้ นอกจากประเด็นของการวิเคราะห์เชิงลึกแยกตามกลุ่มเป้าหมายแล้ว ยังควรศึกษาประเด็นเรื่องของ ประสบการณ์การทำงานเริ่มตั้งแต่การสมัครเข้ารับราชการ ระยะแรกของการทำงาน การทดลองการ ปฏิบัติงาน เป็นต้น เนื่องจากการพัฒนาในแต่ละช่วงของการทำงานเป็นสาระสำคัญ เป็นแนวทางในการ สร้างเสริมประสบการณ์ที่ดีให้กับข้าราชการ ซึ่งจะช่วยตอบโจทย์ในประเด็นที่ยังไม่ชัดเจนของการสำรวจ ความผูกพันได้ว่าอะไรคือจุดยุทธศาสตร์ของคนในแต่ละช่วงอายุการทำงาน รวมถึงการทบทวน เป้าหมายเชิงนโยบายในการสร้างภาพลักษณ์ให้บุคคลภายนอกอยากเข้ามาทำงานกับกรุงเทพมหานคร เพราะในปัจจุบันคนรุ่นใหม่มองว่าการทำงานในระบอบราชการมีภาพลักษณ์ที่ไม่ทันสมัย

๙. ผลสำรวจหรือข้อเสนอแนะที่สำคัญและสามารถดำเนินการได้ทันที ควรมีมติให้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปดำเนินการ เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การเพิ่มค่าตอบแทน และสวัสดิการ ฯลฯ สำหรับการศึกษาเชิงลึกก็ดำเนินการควบคู่กันไป



๑๐. แนวคิดเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational safety and health) มีข้อมูลของอาการ Karoshi Syndrome หรือภาวะทำงานหนักจนตาย พบในประเทศญี่ปุ่น สาเหตุเกิดการทำงานอย่างทรมาน ผูกพันต้องคร่ำเคร่งมากเกินไป จึงควรศึกษาเชิงลึกในกลุ่มผู้บริหารแต่ละระดับ ซึ่งได้รับผลกระทบเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างมาก จะทำให้เห็นจุดที่ทำให้ผู้บริหารใช้ชีวิตลำบากขึ้น

๑๑. ค่านิยมหลัก (Core Value) ของกรุงเทพมหานครก็เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการ เนื่องจากปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีข้าราชการที่หลากหลายตามช่วงอายุ การสำรวจในแต่ละกลุ่มนั้น จะได้รับคำตอบหรือผลสำรวจที่ต่างกัน ดังนั้น โครงสร้างพื้นฐานของการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องพิจารณาว่าสิ่งใดที่ต้องดำเนินการ เมื่อดำเนินการแล้วมีความคืบหน้าอย่างไร ค่านิยมหลักเป็นบรรทัดฐาน ที่องค์กรใช้ในการกำหนดและวางรากฐานของพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากร การวางโครงสร้างที่ดี บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ทำหน้าที่ในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่จะเป็นการส่งเสริมให้ระดับความผูกพัน ต่อองค์กรมีระดับที่สูงขึ้น

๑๒. การดำเนินงานของสำนักงาน ก.ก. ในระยะต่อไปจะนำข้อเสนอแนะของ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และ ก.ก. ไปดำเนินการต่อ ในเบื้องต้นข้อมูลจากผลสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มข้าราชการระดับปฏิบัติการและ ข้าราชการงานมากที่สุดซึ่งเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่ต้องดำเนินการศึกษาวิเคราะห์เป็นกลุ่มแรก หลังจากนั้นจะนำ ข้อมูลที่ได้เสนอต่อ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างจริงจัง สำหรับ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรุงเทพมหานคร อยู่ระหว่างการทบทวนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและกลยุทธ์ใหม่ หลังจากเกิดสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) ก็ได้มีการพูดถึงการดำเนินชีวิต แบบ New normal และ Future of work ซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะถูกนำมาประมวลผลเพื่อปรับกลยุทธ์ใหม่ โดยเริ่มจากข้าราชการที่เป็นคนรุ่นใหม่ก่อน ประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการสำรวจข้าราชการบรรจุใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจความผูกพันในประเด็นความคาดหวังต่อองค์กรนั้น ข้าราชการบรรจุใหม่สนใจ ในกรุงเทพมหานครเพราะมองว่างานมีคุณค่า ดังนั้น สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องนำข้อมูล ไปดำเนินการต่อว่าจะรักษาคนให้อยู่กับองค์กรได้อย่างไร

๑๓. การเปิดสอบภาค ก ของสำนักงาน ก.พ. มีผู้เข้ามาสมัครในแต่ละปีนับเป็นแสนราย ถ้ามีการสำรวจจากผู้สมัครสอบโดยสำนักงาน ก.ก. และสำนักงาน ก.พ. ร่วมดำเนินการ อาจจะทำให้ ได้ข้อมูลที่สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ นอกจากนี้สำนักงาน ก.พ. มีโครงการร่วมกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและกระทรวงแรงงานจัดทำแบบสำรวจความถนัดในอาชีพราชการ อาจจะมีสาระสำคัญที่ สำนักงาน ก.ก. ใช้ข้อมูลร่วมกันได้

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

๑. รับทราบรายงานผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
๒. เห็นชอบให้สำนักงาน ก.ก. นำข้อสังเกตของ ก.ก. ไปจัดทำแผนการสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรและแจ้งหน่วยงานของกรุงเทพมหานครดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง



ลับ

- ๒๓ -

เรื่องที่ ๓.๓ รายงานการงดโทษเป็นว่ากล่าวตักเตือน

๔.๒ คณะกรรมการ ...

ลับ

ลับ

- ๒๔ - ถึง - ๓๒ -

ลับ

ลับ

- ๓๓ -

เรื่องที่ ๓.๔ รายงานการงดโทษเป็นว่ากล่าวตักเตือน

๔. ข้อเท็จจริง ...

๓๓

ลับ

ลัป

- ๓๔ - ถึง - ๔๕ -

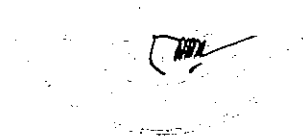
ลัป

ลับ

- ๕๖ -

เรื่องที่ ๓.๕ รายงานการยุติการดำเนินการทางวินัย

ลับ



ลับ

- ๔๗ - ถึง - ๖๐ -

ลับ

เรื่องที่ ๓.๖ รายงานการลงโทษภาคทัณฑ์

តំប

- ៦២ - ពឹង - ៨៦ -

តំប

ลับ

- ๘๗ -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

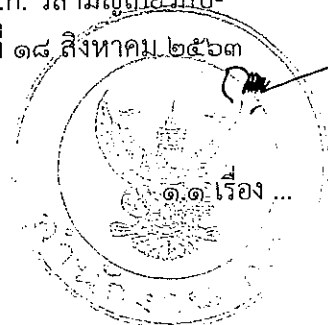
เรื่องที่ ๔.๑ รายงานการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก. วิสามัญฯ

ด้วย ก.ก. มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๓๕ ให้สำนักงาน ก.ก. รายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามัญฯ และหน่วยงานเสนอ ก.ก. เพื่อทราบ

สำนักงาน ก.ก. ขอรายงานผลการดำเนินการแทน ก.ก. ของ อ.ก.ก.วิสามัญฯ ดังนี้

๑. อ.ก.ก. วิสามัญฯเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งได้มีการรับรองแล้วโดย อ.ก.ก. วิสามัญฯเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการแล้ว ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๑๙ เรื่อง ดังนี้

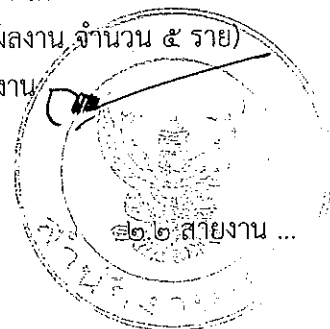
ลับ



๒. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติรับทราบการขอกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-กรุงเทพมหานคร เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๒.๑ สายงานการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๒๕ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๗ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๓ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๕ ราย)

๒.๒ สายงานการนิเทศการศึกษา จำนวน ๒ ราย (รับทราบการปรับปรุงผลงาน จำนวน ๒ ราย)



๒.๒ สายงานการสอน จำนวน ๖๗ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๔ ราย ไม่อนุมัติให้ผ่านการประเมิน จำนวน ๕๒ ราย และปรับปรุงผลงาน จำนวน ๑๑ ราย)

๒.๓ สายงานการสอน สังกัดสำนักพัฒนาสังคม จำนวน ๑ ราย (อนุมัติให้ผ่านการประเมิน (ผ่านโดยการปรับปรุง))
(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๓. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากรและการประเมิน ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีมติรับรองคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๓ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๔. อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ การจัดส่วนราชการและค่าตอบแทน ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีมติให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน ๒ ราย และข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๑ ราย
(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม รับทราบ

เรื่องที่ ๔.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ตามที่ ก.ก. ได้มีการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามที่กรุงเทพมหานครเสนอ โดยให้รับแก้ไขให้เป็นไปตามข้อสังเกตของ ก.ก. แล้วให้นำเสนอ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษาพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ก่อนประกาศใช้ โดยสรุปประเด็นข้อสังเกตที่สำคัญ ได้ดังนี้

๑. การกำหนดให้ในกรณีไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณานั้น อาจเป็นช่องว่างที่จะไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ได้ และเสนอให้ ก.ก. พิจารณาเพื่อปฏิบัติเป็นการเฉพาะ จึงให้แก้ไขดังนี้ จาก “๑๓. กรณีไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณา” ปรับเป็น “๑๓. กรณีมีปัญหาในการปฏิบัติหรือมิได้กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณา”

๒. เอกสารแนบท้ายร่างหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ข้อ ๒. ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ในข้อ ๒.๒ เป็นการเสนอผลงานตามมาตรฐานการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดให้ผู้สมัครคัดเลือกที่ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษาให้เสนอผลงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา กรณีดำรงตำแหน่งในสายงานการสอนให้เสนอผลงานที่เกิดกับผู้เรียน หากดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษาไม่ถึง ๒ ปี ให้เสนอผลงานที่เกิดกับผู้เรียนและผลงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการเสนอผลงานตามความเป็นจริงของผู้สมัครคัดเลือก จึงให้แก้ไขดังนี้



จาก “๒.๒.๑ ผลงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา กรณีดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา

๒.๒.๒ ผลงานที่เกิดกับผู้เรียน กรณีดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน”

เป็น “๒.๒.๑ ผลงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา กรณีดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา หรือ

๒.๒.๒ ผลงานที่เกิดกับผู้เรียน กรณีดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน หรือ” เพื่อให้มีความชัดเจนในการนำไปปฏิบัติ

๓. เอกสารแนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ในข้อ ๓.๑ ประวัติส่วนตัวและประวัติการรับราชการ และข้อ ๓.๒ การศึกษา ไม่ได้กำหนดองค์ประกอบการประเมิน และคะแนนการประเมิน ควรมีการกำหนดรายละเอียดขององค์ประกอบการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนนในประกาศรับสมัครคัดเลือก เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการสัมภาษณ์ให้มีความชัดเจน โปร่งใสและเกิดความเป็นธรรม ทั้งนี้ คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ควรแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสม มีคุณธรรมและความรอบรู้ เพื่อให้สามารถคัดเลือกศึกษานิเทศก์ที่มีคุณภาพได้

สำนักงาน ก.ก. ได้นำหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์เสนอที่ประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ตามที่กรุงเทพมหานครเสนอ โดยให้เพิ่มเติมข้อความในเอกสารแนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตอนท้ายว่า “ทั้งนี้ ให้มีการกำหนดรายละเอียดขององค์ประกอบการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน ตามข้อ ๓.๑ ประวัติส่วนตัวและประวัติการรับราชการ และข้อ ๓.๒ การศึกษา ในประกาศรับสมัครคัดเลือกให้ชัดเจน” แล้วนำเสนอ ก.ก. เพื่อทราบอีกครั้งหนึ่ง ก่อนประกาศใช้ และที่ประชุมรับรองมติในเรื่องนี้ และให้ดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องรอรายงานการประชุม

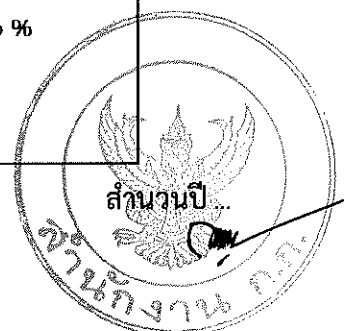
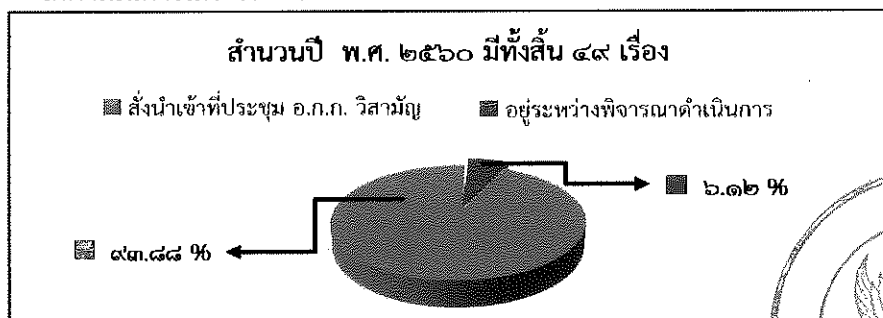
มติที่ประชุม รับทราบ

เรื่องที่ ๔.๓ การจัดการสำนวนการดำเนินการทางวินัยของสำนักงาน ก.ก.

ณ วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓

สำนวนปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ถึงปี พ.ศ. ๒๕๕๙ มีทั้งสิ้น ๗๗ เรื่อง และ สำนวนปี พ.ศ. ๒๕๖๑ มีทั้งสิ้น ๔๒ เรื่อง

ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว



ลับ

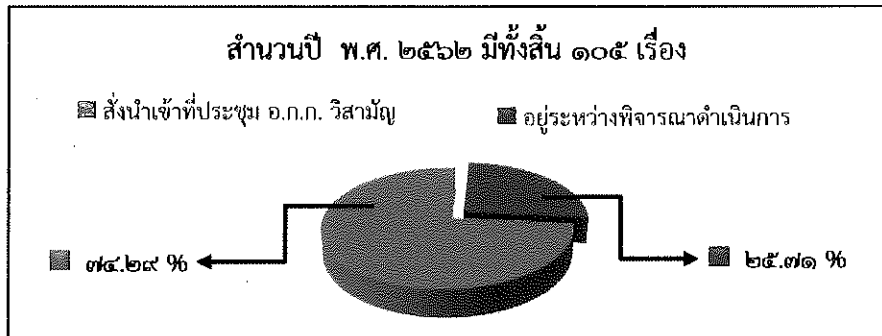
- ๙๑ -

สำนวนปี พ.ศ. ๒๕๖๐ มีทั้งสิ้น ๔๙ เรื่อง

ต้องนำเข้าที่ประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ให้ได้ร้อยละ ๑๐๐

ขณะนี้ หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. สั่งนำเข้าที่ประชุม อ.ก.ก. วินัยและการออกจากราชการ ๔๖ เรื่อง

คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๘๘ (สำนวนวินัยอย่างร้ายแรง ๖ สำนวน สำนวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ๔๐ สำนวน)

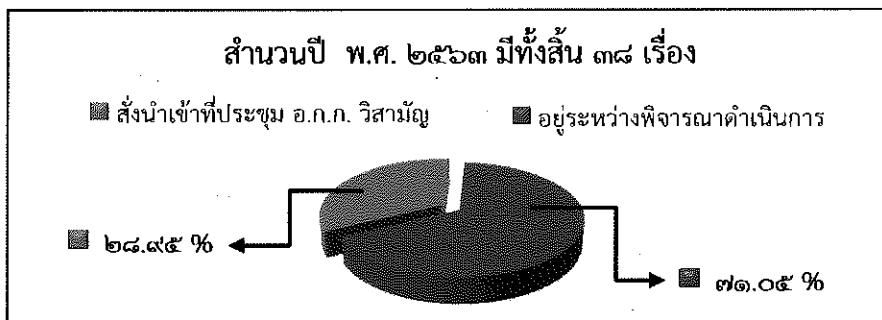


สำนวนปี พ.ศ. ๒๕๖๒ เข้ามาทั้งสิ้น ๑๐๕ เรื่อง

ต้องนำเข้าที่ประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ตามตัวชี้วัดให้ได้

ร้อยละ ๘๐ ขณะนี้ หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. สั่งนำเข้าที่ประชุม อ.ก.ก. วินัยและการออกจากราชการ ๗๘ เรื่อง

คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๒๙ (สำนวนวินัยอย่างร้ายแรง ๓๐ สำนวน สำนวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ๔๘ สำนวน)



สำนวนปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เข้ามาทั้งสิ้น ๓๘ เรื่อง

ต้องนำเข้าที่ประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ตามตัวชี้วัดให้ได้

ร้อยละ ๒๐ ขณะนี้ หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. สั่งนำเข้าที่ประชุม อ.ก.ก. วินัยและการออกจากราชการ ๑๑ เรื่อง

คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๙๕ (สำนวนวินัยอย่างร้ายแรง ๗ สำนวน สำนวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ๔ สำนวน)

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -



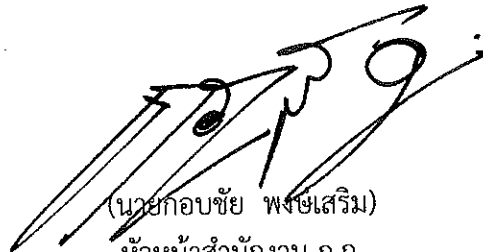
ลับ

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องกำหนดวันประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและ
บุคลากรกรุงเทพมหานคร

การประชุม ก.ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ กำหนดในวันพฤหัสบดีที่
๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.

มติที่ประชุม เห็นชอบ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๑๕ น.



(นายกอบชัย พงษ์เสริม)

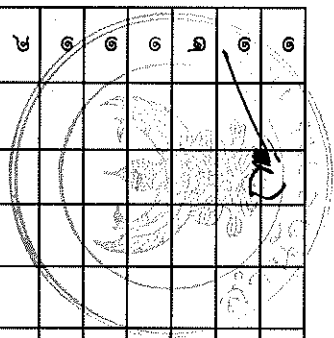
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

กรรมการและเลขานุการ

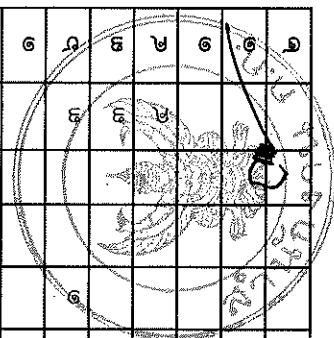
ผู้จัดรายงานการประชุม

บัญชีแสดงการจัดสรรอัตราค่าของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่คืนตำแหน่งให้หน่วยงาน

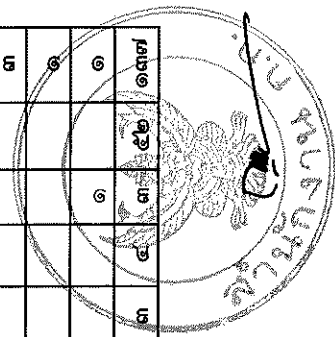
ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	หน่วยงาน														รวม		
		สนบ.ส.ทพ.	สทพ.	สทอ.	สนค.	สนย.	สนม.	สสส.	สจส.	สวท.	สพท.	สพภ.	สวท.	สพด.	สพม.	สนค.	สนค.	สนช.
	ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านบริหาร (จำนวน ๑๓๗ ตำแหน่ง)																	
๑	นักบริหารสูง (รองปลัดกรุงเทพมหานคร)	๓																
๒	นักบริหารสูง (ผู้อำนวยการสำนัก)		๑													๑		๓
๓	นักบริหารสูง (หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.)		๑															๒
๔	ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครสูง (ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร)	๔																๑
๕	นักบริหารต้น (รองผู้อำนวยการสำนัก)		๑															๑
๖	ผู้อำนวยการสูง (ผู้อำนวยการเขต)		๑															๑
๗	ผู้ตรวจราชการสูง (ผู้ตรวจราชการ)	๑																๑
๘	ผู้อำนวยการสูง (ผู้อำนวยการสำนักงาน)	๑																๑
๙	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์) สูง (ผู้อำนวยการสำนักงาน)																	๑
๑๐	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์) สูง (ผู้อำนวยการโรงพยาบาล)																	๑
๑๑	ผู้อำนวยการต้น (ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต)																	๑
๑๒	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์) ต้น หรือนายแพทย์เชี่ยวชาญ (ผู้อำนวยการศูนย์บริการสาธารณสุข)																	๑
๑๓	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (ทันตแพทย์) ต้น หรือเชี่ยวชาญ (ผู้อำนวยการกอง)																	๑
๑๔	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเงินและบัญชี) ต้น (ผู้อำนวยการกอง)																	๑
๑๕	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการคอมพิวเตอร์) ต้น (ผู้อำนวยการกอง)																	๑
๑๖	ผู้อำนวยการต้น (ผู้อำนวยการกอง)		๒															๔
๑๗	ผู้อำนวยการต้น (เลขานุการสำนัก)																	๑
๑๘	ผู้อำนวยการต้น (รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล)																	๑
๑๙	ผู้อำนวยการต้น (ผู้อำนวยการส่วน)	๒																๑
๒๐	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) ต้น (ผู้อำนวยการส่วน)	๑																๑
๒๑	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรมหรือวิชาการสาขาวิชา) ต้น (ผู้อำนวยการส่วน)																	๑
๒๒	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (ปฏิบัติงานช่างโยธา) ต้น (ผู้อำนวยการส่วน)																	๑
๒๓	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (ผังเมือง) ต้น (ผู้อำนวยการส่วน)																	๑
๒๔	ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ หรือทรงคุณวุฒิ (หัวหน้ากลุ่มงาน)																	๑
๒๕	ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ (หัวหน้ากลุ่มงาน)																	๑



ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	หน่วยงาน														รวม	
		สนป.สภม.	สผ.	อภก.	สอ.บ.	สนพ.	สนอ.	สนค.	สนย.	สนบ.	สสส.	สจส.	สวพ.	สพส.	สพม.	สนค.	สนบ.
๒๖	ทันตแพทย์ชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ (หัวหน้ากลุ่มงาน)						๑										๑
๒๗	นายแพทย์ผู้ปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ (หัวหน้ากลุ่มงาน)					๑											๑
๒๘	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ (หัวหน้าพยาบาล)					๑											๑
๒๙	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าพยาบาล)						๓										๓
๓๐	นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ (หัวหน้ากลุ่มงาน)					๑											๑
๓๑	นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน)					๑											๑
๓๒	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่ม)						๑										๑
๓๓	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน)						๑										๑
๓๔	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ (หัวหน้ากลุ่มงาน)					๑											๑
๓๕	นักโภชนาการชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย)					๑											๑
๓๖	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย)				๑												๑
๓๗	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน)			๒													๒
๓๘	นิติกรชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๑							๑								๒
๓๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย)																๒
๔๐	เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย)																๕
๔๑	นักวิชาการศึกษานโยบายการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย)																๒
๔๒	นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน)																๑
๔๓	นักจัดการงานนโยบายการพิเศษ หรือวิศวกรโยธานโยบายการพิเศษ หรือสถาปนิกชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย)													๑			๖
๔๔	เจ้าพนักงานเทศกิจชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน)												๑				๑
๔๕	เจ้าพนักงานเทศกิจชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย)																๖
๔๖	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน)	๑															๑
๔๗	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน)							๑									๑
๔๘	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย)				๒												๖
๔๙	นักจัดการงานรักษาระดับความสะอาดชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย)																๓
๕๐	นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย)																๔
๕๑	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าฝ่าย)																๑
๕๒	นักวิชาการศูนย์เยาวชนชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงาน)						๑										๑
๕๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการพิเศษ (หัวหน้าสถานี)												๑			๒	๒



ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	หน่วยงาน																รวม
		สว.	สท.	สผ.	สท.	สท.	สท.	สท.	สท.	สท.	สท.	สท.	สท.	สท.	สท.	สท.	สท.	
๕๔	นายช่างโยธาอาวุโส (หัวหน้ากลุ่มงาน)																	๓
๕๕	นายช่างเครื่องกล หรือ นายช่างไฟฟ้าอาวุโส (หัวหน้ากลุ่มงาน)																	๑
๕๖	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (หัวหน้างาน)																	๑
	รวม	๑๓	๑	๐	๓	๖	๑๔	๑๐	๑	๓	๔	๒	๒	๓	๔	๕	๕	๑๖๗



การสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ความสำคัญและที่มา

แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ด้านที่ ๗ การบริหารจัดการเมืองมหานคร มิติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๒.๓ การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันสนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัดความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรุงเทพมหานคร

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) มีประเด็นสำคัญจากผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ผู้ทรงคุณวุฒิ และข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้รับจาก อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความสุขและสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) และพบประเด็นสำคัญที่ควรเร่งดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง คือ การยกระดับมาตรฐานและคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร นอกจากส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแล้ว ยังเสริมสร้างความรักความผูกพันให้มีต่อกรุงเทพมหานครด้วย

ดังนั้น สำนักงาน ก.ก. จึงได้มีการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีต่อองค์กร เพื่อให้กรุงเทพมหานคร/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีข้อมูลเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสำรวจระดับความผูกพัน และปัจจัยที่มีผลความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีต่อองค์กร

๒. เพื่อให้กรุงเทพมหานครมีข้อมูลเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เป้าหมาย

ทราบระดับความผูกพัน ปัจจัยที่มีผลความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานและมีข้อมูลเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ทำให้ทราบระดับความผูกพัน และปัจจัยที่มีผลความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. กรุงเทพมหานครมีข้อมูลเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษา

สำรวจความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ด้านคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ



วิธีการสำรวจ

๑. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวนทั้งสิ้น ๒๐,๖๗๙ คน (ข้อมูลจากสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล และกองทะเบียนประวัติข้าราชการ สำนักงาน ก.ก. ณ วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๒)

๒. กลุ่มตัวอย่าง คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นร้อยละ ๒๐ ของประชากร ดังนั้นข้าราชการกรุงเทพมหานครมีจำนวนทั้งสิ้น ๒๐,๖๗๙ คน ร้อยละ ๒๐ ของประชากร คือ ๔,๑๓๖ คน แต่ต้องการให้เป็นจำนวนเต็มจึงกำหนดให้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มีจำนวน ๕,๐๐๐ คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ ๑ แบ่งประชากรตามหน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

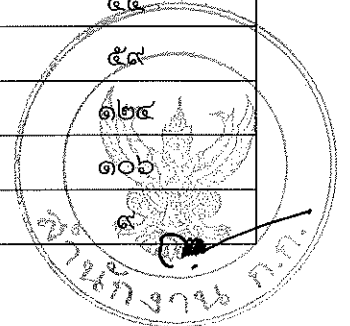
ขั้นที่ ๒ เทียบสัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้กับประชากร เพื่อแบ่งขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ ๓ นำกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณในขั้นที่ ๒ มาคำนวณอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแยกรายสำนัก/สำนักงาน/ส่วนราชการ/สำนักงานเขต โดยเทียบสัดส่วนด้วยสูตรดังนี้

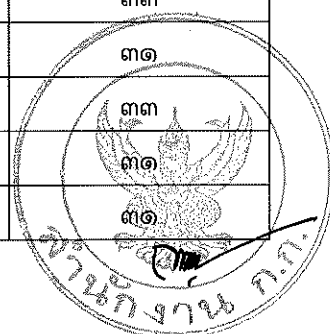
$$\frac{\text{จำนวนประชากรแต่ละสำนัก/สำนักงาน/ส่วนราชการ/สำนักงานเขต}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}} \times \text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง}$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแยกรายสำนัก/สำนักงาน/ส่วนราชการ/สำนักงานเขต ดังนี้

ลำดับ	หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ	ประชากร จำนวนข้าราชการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
๑.	สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	๕๙	๑๔
๒.	สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร	๗๒	๑๗
๓.	สำนักงาน ก.ก.	๑๗๙	๔๓
๔.	สำนักการคลัง	๔๘๔	๑๑๗
๕.	สำนักการจราจรและขนส่ง	๑๗๖	๔๓
๖.	สำนักการแพทย์	๔,๕๑๗	๑,๐๙๒
๗.	สำนักอนามัย	๒,๓๐๔	๕๕๗
๘.	สำนักการโยธา	๗๖๕	๑๘๕
๙.	สำนักการระบายน้ำ	๕๖๖	๑๓๗
๑๐.	สำนักการศึกษา	๒๓๗	๕๗
๑๑.	สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร	๑๒๖	๓๐
๑๒.	สำนักเทศกิจ	๑๒๙	๓๑
๑๓.	สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑,๙๕๕	๔๗๓
๑๔.	สำนักพัฒนาสังคม	๑๘๘	๔๕
๑๕.	สำนักการวางผังเมืองและพัฒนาเมือง	๑๘๗	๔๕
๑๖.	สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล	๒๔๖	๕๙
๑๗.	สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	๕๑๒	๑๒๔
๑๘.	สำนักสิ่งแวดล้อม	๔๓๗	๑๐๖
๑๙.	กองงานผู้ตรวจราชการ	๓๘	๙



ลำดับ	หน่วยงาน/ส่วนราชการ	ประชากร จำนวนข้าราชการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
๒๐.	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	๑๑๒	๒๗
๒๑.	สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร	๑๐๙	๒๖
๒๒.	สำนักงานกฎหมายและคดี	๕๒	๑๓
๒๓.	สำนักงานปกครองและทะเบียน	๔๑	๑๐
๒๔.	สำนักงานตรวจสอบภายใน	๔๘	๑๒
๒๕.	สำนักงานการเจ้าหน้าที่	๑๓๖	๓๓
๒๖.	สำนักงานการต่างประเทศ	๓๑	๗
๒๗.	สำนักงานประชาสัมพันธ์	๕๙	๑๔
๒๘.	สำนักงานเขตคลองเตย	๑๓๔	๓๒
๒๙.	สำนักงานเขตคลองสาน	๑๒๔	๓๐
๓๐.	สำนักงานเขตคลองสามวา	๑๔๗	๓๖
๓๑.	สำนักงานเขตคันนายาว	๑๑๙	๒๙
๓๒.	สำนักงานเขตจตุจักร	๑๕๖	๓๘
๓๓.	สำนักงานเขตจอมทอง	๑๕๕	๓๗
๓๔.	สำนักงานเขตดอนเมือง	๑๓๖	๓๓
๓๕.	สำนักงานเขตดินแดง	๑๔๑	๓๔
๓๖.	สำนักงานเขตดุสิต	๑๓๘	๓๓
๓๗.	สำนักงานเขตตลิ่งชัน	๑๕๐	๓๖
๓๘.	สำนักงานเขตทวีวัฒนา	๑๓๓	๓๒
๓๙.	สำนักงานเขตทุ่งครุ	๑๓๗	๓๓
๔๐.	สำนักงานเขตธนบุรี	๑๕๖	๓๘
๔๑.	สำนักงานเขตบางกะปิ	๑๕๔	๓๗
๔๒.	สำนักงานเขตบางกอกน้อย	๑๕๘	๓๘
๔๓.	สำนักงานเขตบางกอกใหญ่	๑๓๐	๓๑
๔๔.	สำนักงานเขตบางขุนเทียน	๑๕๐	๓๖
๔๕.	สำนักงานเขตบางเขน	๑๕๐	๓๖
๔๖.	สำนักงานเขตบางคอแหลม	๑๓๕	๓๓
๔๗.	สำนักงานเขตบางแค	๑๕๕	๓๗
๔๘.	สำนักงานเขตบางซื่อ	๑๓๗	๓๓
๔๙.	สำนักงานเขตบางนา	๑๓๐	๓๑
๕๐.	สำนักงานเขตบางบอน	๑๓๕	๓๓
๕๑.	สำนักงานเขตบางพลัด	๑๒๙	๓๒
๕๒.	สำนักงานเขตบางรัก	๑๓๐	๓๑



ลำดับ	หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ	ประชากร จำนวนข้าราชการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
๕๓.	สำนักงานเขตบึงกุ่ม	๑๒๗	๓๑
๕๔.	สำนักงานเขตปทุมวัน	๑๔๑	๓๔
๕๕.	สำนักงานเขตประเวศ	๑๔๖	๓๕
๕๖.	สำนักงานเขตป้อมปราบฯ	๑๓๒	๓๒
๕๗.	สำนักงานเขตปญาไท	๑๒๑	๒๙
๕๘.	สำนักงานเขตพระนคร	๑๔๙	๓๖
๕๙.	สำนักงานเขตพระโขนง	๑๒๙	๓๑
๖๐.	สำนักงานเขตภาษีเจริญ	๑๕๒	๓๗
๖๑.	สำนักงานเขตมีนบุรี	๑๔๙	๓๖
๖๒.	สำนักงานเขตยานนาวา	๑๑๘	๒๙
๖๓.	สำนักงานเขตราชเทวี	๑๒๘	๓๑
๖๔.	สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ	๑๓๗	๓๓
๖๕.	สำนักงานเขตลาดกระบัง	๑๕๖	๓๘
๖๖.	สำนักงานเขตลาดพร้าว	๑๒๘	๓๑
๖๗.	สำนักงานเขตวังทองหลาง	๑๒๓	๓๐
๖๘.	สำนักงานเขตวัฒนา	๑๔๐	๓๔
๖๙.	สำนักงานเขตสะพานสูง	๑๒๘	๓๑
๗๐.	สำนักงานเขตสาทร	๑๒๔	๓๐
๗๑.	สำนักงานเขตสายไหม	๑๓๔	๓๒
๗๒.	สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์	๑๒๑	๒๙
๗๓.	สำนักงานเขตสวนหลวง	๑๓๗	๓๓
๗๔.	สำนักงานเขตหนองจอก	๑๖๕	๔๐
๗๕.	สำนักงานเขตหนองแขม	๑๓๘	๓๓
๗๖.	สำนักงานเขตหลักสี่	๑๔๑	๓๔
๗๗.	สำนักงานเขตห้วยขวาง	๑๓๑	๓๒
รวมจำนวนทั้งสิ้น		๒๐,๖๗๙	๕,๐๐๐

ขั้นที่ ๔ จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยทำหนังสือ
แจ้งหน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครทั้ง ๗๗ หน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ให้ทำ
แบบสำรวจตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

ขั้นที่ ๕ คัดเลือกข้าราชการที่ตอบแบบสำรวจตามจำนวนที่คำนวณได้ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง
แบบบังเอิญ (Accidental Sampling)



เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ แบบสำรวจ แบ่งเป็น ๔ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ คำถามปรนัยชนิดปลายปิด ๘ ข้อ และปลายเปิด ๑ ข้อ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทข้าราชการ ตำแหน่งประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งในปัจจุบัน สังกัดหน่วยงาน/ส่วนราชการ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สร้างขึ้นโดยใช้มาตรวัด แบบ Likert's Scale โดยกำหนดระดับความคิดเห็นเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง รวมคำถามทั้งหมด ๓๘ ข้อ ซึ่งล้วนเป็นข้อคำถามที่ต้องการการตอบรับ (เชิงบวก) ทั้งหมด มีรายละเอียดดังนี้

๑. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๑.๑ ท่านได้รับงานมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ

๑.๒ ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อความสำเร็จในงาน

๑.๓ งานของท่านมีความท้าทาย

๑.๔ งานของท่านได้เรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง

๑.๕ งานของท่านมีความสำคัญ/มีคุณค่าต่อหน่วยงาน/ส่วนราชการนี้

๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒.๑ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

๒.๒ หน่วยงานของท่านมีระบบการบำรุงรักษาอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๒.๓ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของท่าน เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

๒.๔ หน่วยงานของท่านนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น

๓. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

๓.๑ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

๓.๒ เมื่อเกิดปัญหา ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

๓.๓ หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

๓.๔ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน/ส่วนราชการทั้งด้านสถานที่และการให้บริการ

๔. ด้านภาวะผู้นำ

๔.๑ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน

๔.๒ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องยุทธศาสตร์และการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

๔.๓ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ และสอดคล้องกับค่านิยม

๔.๔ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

๔.๕ ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้



๕. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร

๕.๑ หัวหน้ามีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม

๕.๒ หน่วยงานของท่านมีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้

๕.๓ ท่านได้รับการยอมรับด้านความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานจากบุคลากรในหน่วยงาน

๕.๔ ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้รับการสนับสนุนเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ

๕.๕ หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านมีการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทุ่มเทให้แก่องค์กรอย่างเหมาะสม

๖. ด้านคุณภาพชีวิต

๖.๑ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสมดุลกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๖.๒ ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคม

๖.๓ หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีเวลาในการออกกำลังกาย

๖.๔ หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม

๗. ด้านค่าตอบแทน

๗.๑ ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

๗.๒ ค่าตอบแทนและเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับระดับความสามารถของท่าน

๗.๓ ท่านพอใจค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับ

๗.๔ เงินเดือนมีความเพียงพอกับค่าครองชีพ

๗.๕ เงินตอบแทนค่าล่วงเวลามีความเหมาะสม

๘. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๘.๑ ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน

๘.๒ ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา

และศึกษาดูงาน

๘.๓ ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามลำดับ

๘.๔ เส้นทาง career path ในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจน

๘.๕ หน่วยงานกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอย่างชัดเจน

๘.๖ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ/การงาน

ตอนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สร้างขึ้นโดยใช้มาตรวัดแบบ Likert's Scale โดยกำหนดระดับความเชื่อ/ความรู้สึกเป็น ๖ ระดับ ได้แก่ ตรงมากที่สุด ตรงมาก ค่อนข้างตรง ค่อนข้างไม่ตรง ไม่ตรง และไม่ตรงเลย รวมคำถามทั้งหมด ๙ ข้อ ซึ่งล้วนเป็นข้อคำถามที่ต้องการการตอบรับ (เชิงบวก) ทั้งหมด มีรายละเอียดดังนี้

๑. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

๑.๑ ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้

๑.๒ ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานที่นี่

๑.๓ ท่านตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานนี้จนกว่าจะเกษียณอายุหรือเลิกจ้าง

๒. ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร

๒.๑ ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน



๒.๒ ท่านตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด

๒.๓ ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายแม้ไม่ใช่งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร

๓.๑ ท่านเห็นด้วยกับการทำงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่

๓.๒ ท่านมักแสดงความคิดเห็นต่อหน่วยงานในทางบวกเสมอ

๓.๓ ท่านยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมและหรือวัฒนธรรมการทำงานของหน่วยงาน

ตอนที่ ๔ คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร

๔.๑. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๔.๒ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๔.๓ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

๔.๔ ด้านภาวะผู้นำ

๔.๕ ด้านวัฒนธรรมในองค์กร

๔.๖ ด้านคุณภาพชีวิต

๔.๗ ด้านค่าตอบแทน

๔.๘ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

วิธีการแปลความหมาย

ตอนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด เพื่อทราบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

- การแปลความหมายเพื่อทราบระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ลักษณะเป็นคำถามความคิดเห็นแบบให้เลือกตอบ โดยข้อคำถามแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกแบบประเมินค่าเป็นระดับ ตามแบบของ Likert's Scale ๕ ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เพื่อวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยกำหนดค่าคะแนนของทั้ง ๕ ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	๕
เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	๔
ไม่แน่ใจ	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	๓
ไม่เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	๒
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	๑

การแปลความหมายของคะแนนใช้คะแนนเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน โดยกำหนดระดับที่มีผลต่อความผูกพัน ออกเป็น ๕ ระดับ ตามสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงกว้างของคะแนนระหว่างขั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$



ดังนั้นเมื่อได้คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นหรือค่าเฉลี่ย เท่ากับ

- ๑.๐๐ - ๑.๘๐ หมายความว่า มีระดับที่มีผลต่อความผูกพันน้อยที่สุด
๑.๘๑ - ๒.๖๐ หมายความว่า มีระดับที่มีผลต่อความผูกพันน้อย
๒.๖๑ - ๓.๔๐ หมายความว่า มีระดับที่มีผลต่อความผูกพันปานกลาง
๓.๔๑ - ๔.๒๐ หมายความว่า มีระดับที่มีผลต่อความผูกพันมาก
๔.๒๑ - ๕.๐๐ หมายความว่า มีระดับที่มีผลต่อความผูกพันมากที่สุด

ตอนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

- การแปลความหมายเพื่อทราบระดับความผูกพัน ลักษณะเป็นคำถามความเชื่อ/ความรู้สึกผูกพัน ต่อองค์กรแบบให้เลือกตอบ โดยข้อคำถามแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกแบบประเมินค่าเป็นระดับ ตามแบบของ Likert's Scale ๖ ระดับ ได้แก่ ตรงมากที่สุด ตรงมาก ค่อนข้างตรง ค่อนข้างไม่ตรง ไม่ตรง และไม่ตรงเลย เพื่อ วัดระดับความเชื่อ/ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยกำหนดค่าคะแนนของทั้ง ๖ ระดับ ดังนี้

ตรงมากที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	๖
ตรงมาก	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	๕
ค่อนข้างตรง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	๔
ค่อนข้างไม่ตรง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	๓
ไม่ตรง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	๒
ไม่ตรงเลย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	๑

การแปลความหมายของคะแนนใช้คะแนนเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน โดยกำหนดระดับความผูกพัน ออกเป็น ๖ ระดับ ตามสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงกว้างของคะแนนระหว่างขั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}} \\ &= \frac{๖ - ๑}{๕} \\ &= ๑\end{aligned}$$

ดังนั้นเมื่อได้คะแนนเฉลี่ยความเชื่อหรือความรู้สึกหรือค่าเฉลี่ย เท่ากับ

- ๑.๐๐ - ๒.๐๐ หมายความว่า มีระดับความผูกพันน้อยที่สุด
๒.๐๑ - ๓.๐๐ หมายความว่า มีระดับความผูกพันน้อย
๓.๐๑ - ๔.๐๐ หมายความว่า มีระดับความผูกพันปานกลาง
๔.๐๑ - ๕.๐๐ หมายความว่า มีระดับความผูกพันมาก
๕.๐๑ - ๖.๐๐ หมายความว่า มีระดับความผูกพันมากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

๑. การหาความเที่ยง (Validity) โดยนำแบบสำรวจที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเสนอให้คณะทำงานฯ พิจารณา ตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมาย ของการศึกษารึหรือไม่ หลังจากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการขั้นต่อไป

๒. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาได้หาความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับ ประชากรในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา จำนวน ๑๐๐ ราย การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น โดยใช้ วิธีการสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbachs' Alpha Coefficient) (กัลยา วาณิชยปัญญา, ๒๕๔๘ : ๓๔-๓๖) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๙๕๖



๓. การทดสอบความสอดคล้องของเนื้อหาระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ ๓ ท่าน ประกอบด้วย ๑) รศ. อิศระ สุวรรณบล ๒) นางสาว ชนิษฐา สุดกังวาล และ ๓) ดร.สุกัญญา จันทวาลย์ ให้คะแนนข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการสำรวจหรือไม่ โดยกำหนดคะแนน ๓ ระดับ -๑ ๐ และ ๑ และหาค่าคะแนน IOC เฉลี่ย จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๓ ท่าน ข้อคำถามที่ตรงตามเนื้อหาจะมีค่า IOC เข้าใกล้ ๑ ถ้าคำถามใดมีค่า IOC ต่ำกว่า ๐.๕ จะดำเนินการปรับปรุงข้อคำถามใหม่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยศึกษาจากทฤษฎี เอกสาร ข้อมูลและงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสำรวจ ที่ดำเนินการผ่านระบบ online โดยแจ้งให้ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสังกัดหน่วยงาน/ส่วนราชการฯ ตามกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ๕,๐๐๐ คน ตอบแบบสำรวจ ซึ่งได้รับแบบสำรวจตอบกลับมาทั้งหมด จำนวน ๕,๐๐๐ ฉบับ แต่เมื่อตรวจสอบความ ถูกต้อง/ครบถ้วนของแบบสำรวจดังกล่าว พบมีแบบสำรวจที่มีความถูกต้อง/ครบถ้วนสามารถนำมาใช้วิเคราะห์ได้ จำนวนทั้งสิ้น ๔,๐๕๒ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๐๔ ของกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

๑. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ๑) สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbachs' Alpha Coefficient) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ๒) ค่าความถี่ (Frequency) เพื่อพรรณนาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ๓) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อพรรณนาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ๔) ค่าเฉลี่ย (Mean) หรือ ($\bar{x}$) เพื่ออธิบายระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และประเด็นย่อย ต่าง ๆ ๕) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หรือ (S.D.) เพื่ออธิบายการกระจายของข้อมูล โดยข้อมูลที่มีการกระจายน้อย (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงศูนย์) จะเป็นข้อมูลที่น่าเชื่อถือกว่าข้อมูลที่มีการ กระจายมาก (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไกลศูนย์)

๒. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ ๑) การทดสอบ t-test เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ๒ กลุ่มกับความผูกพันต่อองค์กร ๒) การทดสอบ Oneway Anova (F-Test) เพื่อ การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลตั้งแต่ ๓ กลุ่มขึ้นไปกับความผูกพันต่อองค์กร ๓) ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) (r) เพื่อทดสอบระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ๔) การทดสอบสมมติฐานในการศึกษานี้กำหนดค่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓. ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window สำหรับการวิเคราะห์หาข้อมูลทางสถิติ

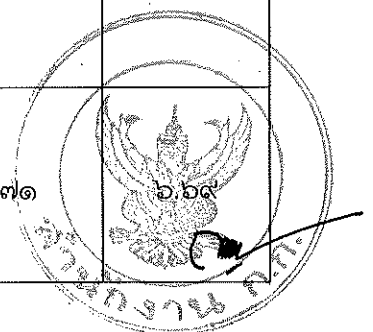
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

จากผลสำรวจ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๔๘ มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๙๓ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๗๘ ส่วนใหญ่มีระดับ การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๖๐ อยู่ในกลุ่มตำแหน่งกลุ่มที่ ๖ กลุ่มอาชีพวิทยาศาสตร์ และกลุ่มอาชีพแพทย์ พยาบาล และสาธารณสุขมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๖๔ ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๙๔ อยู่ในระดับปฏิบัติการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๗๕ ส่วนใหญ่สังกัด สำนักร/สำนักงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๔ และมีอายุราชการน้อยกว่า ๕ ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙๖

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ	จำนวน (N= ๔,๐๕๒)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๘๗๒	๒๑.๕๒
หญิง	๓,๑๘๐	๗๘.๔๘
รวม	๔,๐๕๒	๑๐๐.๐๐
อายุ		
ไม่เกิน ๓๐ ปี	๗๘๘	๑๙.๔๕
๓๑ - ๔๐ ปี	๑,๔๕๖	๓๕.๙๓
๔๑ - ๕๐ ปี	๑,๑๔๗	๒๘.๓๑
มากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป	๖๖๑	๑๖.๓๑
รวม	๔,๐๕๒	๑๐๐.๐๐
สถานภาพสมรส		
โสด	๒,๑๗๙	๕๓.๗๘
สมรส	๑,๖๙๑	๔๑.๗๓
หย่าร้าง	๑๘๒	๔.๔๙
รวม	๔,๐๕๒	๑๐๐.๐๐
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๖๑	๘.๙๐
ปริญญาตรี	๒,๘๒๐	๖๙.๖๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๘๗๑	๒๑.๕๐
รวม	๔,๐๕๒	๑๐๐.๐๐

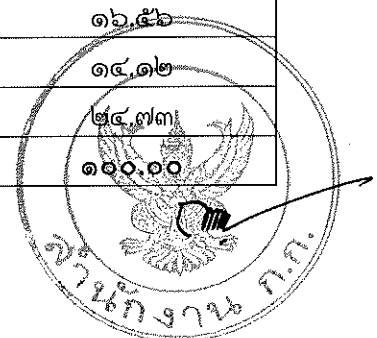
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ	จำนวน (N= ๔,๐๕๒)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
กลุ่มที่ ๑ กลุ่มอาชีพบริหาร อำนวยการ (นักบริหาร ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน และผู้ตรวจราชการ)	๔๕	๑.๑๐
กลุ่มที่ ๒ กลุ่มอาชีพธุรการ งานสถิติ งานนิติการ งานการทูตและต่างประเทศ (นักจัดการงานทั่วไป นิติกร นักทรัพยากรบุคคล เจ้าพนักงานเทศกิจ เจ้าหน้าที่ ระบบงานคอมพิวเตอร์ เจ้าพนักงานปกครอง นักวิจัยการจราจร นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิเทศสัมพันธ์ นักวิชาการสถิติ เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานเทศกิจ เจ้าพนักงานเวชสถิติ เจ้าพนักงานพัสดุ พนักงานปกครอง และเจ้าพนักงานสถิติ)	๑,๓๑๗	๓๒.๕๐
กลุ่มที่ ๓ อาชีพการคลัง การเศรษฐกิจ การพาณิชย์และอุตสาหกรรม (นักวิเคราะห์งบประมาณ นักวิชาการคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการ จัดเก็บรายได้ นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักบัญชี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการคลัง และเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้)	๒๗๑	๖.๖๙



ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ	จำนวน (N= ๔,๐๕๒)	ร้อยละ
กลุ่มที่ ๔ อาชีพคมนาคม ขนส่ง และติดต่อสื่อสาร (นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ เจ้าพนักงานสื่อสาร และเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา)	๗๗	๑.๙๐
กลุ่มที่ ๕ กลุ่มอาชีพเกษตรกรรม (นักวิชาการเกษตร และเจ้าพนักงานการเกษตร)	๓๖	๐.๙๐
กลุ่มที่ ๖ กลุ่มอาชีพวิทยาศาสตร์ และกลุ่มอาชีพแพทย์ พยาบาล และสาธารณสุข (นักวิทยาศาสตร์ เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ นักกายภาพบำบัด นักจิตวิทยา ทันตแพทย์ นักเทคนิคการแพทย์ นายสัตวแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ นายแพทย์ เภสัชกร นักโภชนาการ นักรังสีการแพทย์ นักวิชาการพยาบาล นักวิชาการ สาธารณสุข นักวิชาการสุขาภิบาล นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักเวชศาสตร์การ สื่อความหมาย นักกิจกรรมบำบัด นักจัดการงานรักษาความสะอาด นักเทคโนโลยี หัวใจและทรวงอก แพทย์แผนไทย แพทย์แผนจีน นักจิตวิทยาคลินิก นักกายอุปกรณ์ นักวิทยาศาสตร์การกีฬา นักวิชาการเวชสถิติ เจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด ผู้ช่วยทันตแพทย์ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เจ้าพนักงานเภสัชกรรม โภชนาการ เจ้า พนักงานรังสีการแพทย์ เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ เจ้าพนักงาน สาธารณสุข พยาบาลเทคนิค และสัตวแพทย์)	๑,๘๙๐	๔๖.๖๐
กลุ่มที่ ๗ กลุ่มอาชีพวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่างๆ (นักจัดการงานโยธา เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มัณฑนากร นักวิชาการช่างศิลป์ นักวิชาการแผนที่ วิศวกร วิศวกรเครื่องกล วิศวกรไฟฟ้า วิศวกรโยธา วิศวกรสุขาภิบาล นักเวชนิทัศน์ สถาปนิก ช่างกายอุปกรณ์ เจ้า พนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ นายช่างเขียนแบบ นายช่างเครื่องกล นายช่างเทคนิค นายช่างไฟฟ้า นายช่างภาพ นายช่างโยธา นายช่างศิลป์ นายช่างสำรวจ และ พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	๑๖๑	๓.๙๗
กลุ่มที่ ๘ กลุ่มอาชีพการศึกษา ศิลป สังคม และการพัฒนาชุมชน (บรรณารักษ์ นักผังเมือง นักพัฒนาการกีฬานักพัฒนาการท่องเที่ยว นักพัฒนา สังคม นักวิเคราะห์ผังเมือง นักวิชาการจัดหาที่ดิน นักวิชาการละครและดนตรี นักวิชาการวัฒนธรรม นักวิชาการศึกษา นักวิชาการศูนย์เยาวชน นักวิชาการ สิ่งแวดล้อม นักสังคมสงเคราะห์ คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ เจ้าพนักงานพัฒนา สังคม เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน และเจ้าพนักงานห้องสมุด)	๒๕๕	๖.๒๙
รวม	๔,๐๕๒	๑๐๐.๐๐



ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ	จำนวน (N= ๔,๐๕๒)	ร้อยละ
ประเภทตำแหน่ง		
ประเภททั่วไป	๑,๗๙๕	๔๔.๓๐
ประเภทวิชาการ	๒,๒๒๖	๕๕.๙๔
ประเภทอำนวยการ	๒๔	๐.๕๙
ประเภทบริหาร	๗	๐.๑๗
รวม	๔,๐๕๒	๑๐๐.๐๐
ระดับตำแหน่ง		
ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	๗๙๐	๑๙.๕๐
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	๙๙๕	๒๔.๕๖
ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	๗	๐.๑๙
ประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ	๑	๐.๐๑
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	๑,๐๘๔	๒๖.๗๕
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	๘๖๙	๒๑.๔๕
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๒๖๖	๖.๕๖
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	๙	๐.๒๒
ประเภทอำนวยการ ระดับต้น	๗	๐.๑๗
ประเภทบริหาร ระดับต้น	๑๘	๐.๔๔
ประเภทบริหาร ระดับสูง	๖	๐.๑๕
รวม	๔,๐๕๒	๘๘.๕
สังกัด		
สำนัก/สำนักงาน	๒,๔๓๓	๖๐.๐๔
สำนักงานเขต	๑,๒๑๒	๒๙.๙๑
ส่วนราชการในสังกัดสำนักงาน เลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร	๔๐๗	๑๐.๐๕
รวม	๔,๐๕๒	๑๐๐.๐
ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ		
น้อยกว่า ๕ ปี	๑,๐๕๒	๒๕.๙๖
๕ - ๙ ปี	๗๕๕	๑๘.๖๓
๑๐ - ๑๔ ปี	๖๗๑	๑๖.๕๖
๑๕ - ๑๙ ปี	๕๗๒	๑๔.๑๒
๒๐ ปีขึ้นไป	๑,๐๐๒	๒๔.๗๓
รวม	๔,๐๕๒	๑๐๐.๐๐



ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

จากผลการสำรวจ พบว่า ปัจจัยที่ศึกษาทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$, $S.D = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ผลปรากฏ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

อันดับ	ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
๑	ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	๔.๒๘	๐.๖๓	มากที่สุด
๒	ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	๔.๑๗	๐.๖๕	มาก
๓	ด้านภาวะผู้นำของบังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ	๔.๐๘	๐.๗๔	มาก
๔	ด้านวัฒนธรรมในองค์กร	๔.๐๕	๐.๖๘	มาก
๕	ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๙๐	๐.๗๕	มาก
๖	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๗๕	๐.๘๘	มาก
๗	ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๓.๕๗	๐.๙๖	มาก
๘	ด้านค่าตอบแทน	๓.๔๗	๐.๙๖	มาก
เฉลี่ย		๓.๙๑	๐.๗๘	มาก

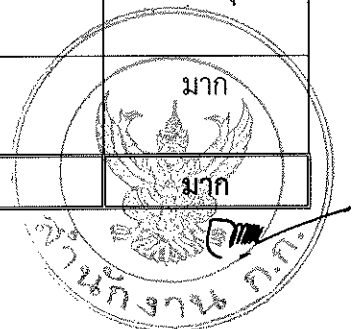
และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน ผลปรากฏ ดังนี้

ด้านที่ ๑ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
๑. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติท้าทายความรู้ ความสามารถของท่าน	๔.๒๑	๐.๖๔	มาก
๒. การปฏิบัติงานทำให้ท่านได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๔.๓๔	๐.๖๒	มากที่สุด
เฉลี่ย	๔.๒๘	๐.๖๓	มากที่สุด

ด้านที่ ๒ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
๑. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๔.๒๐	๐.๖๔	มาก
๒. เพื่อนร่วมงานยินดีให้คำแนะนำและให้ความ ช่วยเหลือเมื่องานของท่านเกิดปัญหา	๔.๒๓	๐.๖๓	มากที่สุด
๓. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจกันทั้งเรื่อง งานและเรื่องส่วนตัว	๔.๐๗	๐.๖๘	มาก
เฉลี่ย	๔.๑๗	๐.๖๕	มาก

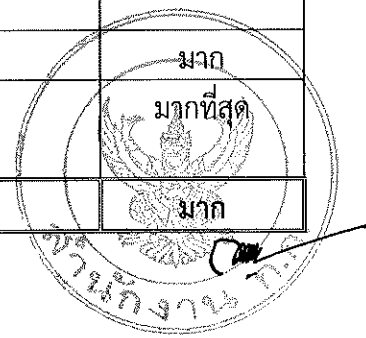


ด้านที่ ๓ ภาวะผู้นำของบังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
๑. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นตัวอย่างที่ดีในการ ดำเนินการเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการปฏิบัติตาม กฎระเบียบ และสอดคล้องกับค่านิยม	๔.๐๘	๐.๗๔	มาก
๒. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ แสดงความคิดเห็น	๔.๑๕	๐.๖๙	มาก
๓. ผู้บังคับบัญชาของท่านกระตุ้นให้ท่านหาวิธีการ แก้ไขปัญหในแง่มุมใหม่ ๆ	๔.๐๕	๐.๗๒	มาก
๔. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้ ท่านได้พัฒนาศักยภาพของท่าน	๔.๑๒	๐.๗๒	มาก
๕. ผู้บังคับบัญชาของท่านแบ่งปันความสำเร็จในงาน ร่วมกับท่านเมื่องานประสบความสำเร็จ	๔.๐๖	๐.๗๔	มาก
๖. ผู้บังคับบัญชาของท่านร่วมรับผิดชอบกับท่าน เมื่อเกิดความผิดพลาดในงาน	๔.๐๒	๐.๗๘	มาก
๗. ผู้บังคับบัญชาของท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	๔.๐๙	๐.๗๖	มาก
เฉลี่ย	๔.๐๘	๐.๗๔	มาก

ด้านที่ ๔ วัฒนธรรมในองค์กร

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
๑. หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านมีความพยายาม ในการลดช่องว่างของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า และลูกน้อง	๓.๙๒	๐.๗๓	มาก
๒. หน่วยงาน/ส่วนราชการของท่านให้โอกาส บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	๓.๙๒	๐.๗๔	มาก
๓. บุคลากรภายในหน่วยงาน/ส่วนราชการของ ท่านสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	๔.๐๒	๐.๖๖	มาก
๔. ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา/ หัวหน้าได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้รับการสนับสนุน เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ	๔.๑๐	๐.๖๙	มาก
๕. หน่วยงานของท่านมีลักษณะการทำงานเป็นทีม	๔.๐๘	๐.๗๐	มาก
๖. การเรียนรู้การทำงานใหม่ ๆ ถือเป็นส่วนหนึ่งใน การทำงานของท่าน	๔.๒๓	๐.๕๘	มากที่สุด
เฉลี่ย	๔.๐๕	๐.๖๘	มาก



ด้านที่ ๕ โอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

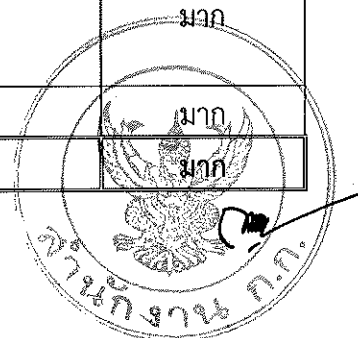
ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
๑. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า	๓.๙๒	๐.๗๕	มาก
๒. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	๔.๐๗	๐.๖๖	มาก
๓. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยได้รับการบอกเล่าอย่างเป็นทางการ	๓.๘๖	๐.๗๕	มาก
๔. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามลำดับ	๓.๘๖	๐.๗๖	มาก
๕. หน่วยงานกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอย่างชัดเจน	๓.๗๗	๐.๘๒	มาก
เฉลี่ย	๓.๘๗	๐.๙๖	มาก

ด้านที่ ๖ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
๑. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของท่าน เช่น การจัดวางห้องทำงาน แสง เสียง และอากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	๓.๖๙	๐.๙๒	มาก
๒. หน่วยงานของท่านนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านสะดวกรวดเร็วขึ้น	๓.๘๑	๐.๘๓	มาก
เฉลี่ย	๓.๗๕	๐.๘๘	มาก

ด้านที่ ๗ สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
๑. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสมดุลกับชั่วโมงการทำงานตามกฎหมาย	๓.๖๗	๐.๙๐	มาก
๒. ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน	๓.๔๓	๑.๐๔	มาก
๓. ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว	๓.๖๑	๐.๙๓	มาก
เฉลี่ย	๓.๕๗	๐.๙๖	มาก



ด้านที่ ๘ ค่าตอบแทน

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
๑. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับระดับความสามารถของท่าน	๓.๓๒	๐.๙๘	มาก
๒. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	๓.๕๒	๐.๙๕	มาก
๓. สวัสดิการที่ท่านได้รับสามารถช่วยเหลือท่านและครอบครัวได้	๓.๕๖	๐.๙๕	มาก
เฉลี่ย	๓.๔๗	๐.๙๖	มาก

ส่วนที่ ๓ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

จากผลสำรวจ พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๙๔$, S.D. = ๐.๘๔) โดยเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรมีระดับความผูกพันเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๕.๑๗$, S.D. = ๐.๗๓) รองลงมา ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๙๓$, S.D. = ๐.๘๒) และด้านความภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๘๗$, S.D. = ๐.๙๖) ตามลำดับ

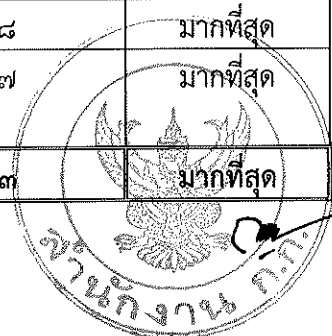
ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

อันดับ	ด้าน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ ผูกพัน
๑	ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	๕.๑๗	๐.๗๓	มากที่สุด
๒	ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร	๔.๙๓	๐.๘๒	มาก
๓	ด้านความภักดีต่อองค์กร	๔.๘๗	๐.๙๖	มาก
	เฉลี่ย	๔.๙๔	๐.๘๔	มาก

และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน ผลปรากฏ ดังนี้

ด้านที่ ๑ ความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
๑. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	๕.๑๑	๐.๗๕	มากที่สุด
๒. ท่านตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด	๕.๓๐	๐.๖๘	มากที่สุด
๓. ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายแม้ไม่ใช่งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	๕.๑๑	๐.๗๗	มากที่สุด
เฉลี่ย	๕.๑๗	๐.๗๓	มากที่สุด



ด้านที่ ๒ ความเชื่อมั่นในองค์กร

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
๑. ท่านเชื่อในทิศทาง/แนวทางการทำงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่	๔.๘๕	๐.๘๖	มาก
๒. ท่านมีทัศนคติต่อหน่วยงานในทางบวกเสมอ	๔.๙๔	๐.๘๔	มาก
๓. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยม ค่านิยม และหรือวัฒนธรรมการทำงานของหน่วยงาน	๕.๐๐	๐.๗๗	มาก
เฉลี่ย	๔.๙๓	๐.๘๒	มาก

ด้านที่ ๓ ความภักดีต่อองค์กร

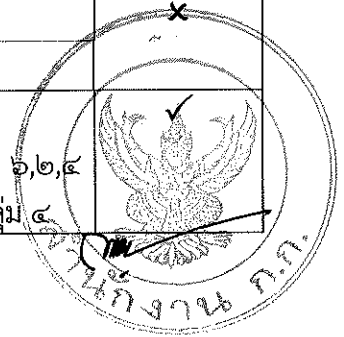
ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
๑. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	๕.๐๔	๐.๘๒	มากที่สุด
๒. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานที่นี่	๔.๘๔	๐.๙๓	มาก
๓. ท่านตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานนี้จนกว่าจะเกษียณอายุหรือเลิกจ้าง	๔.๗๔	๑.๑๔	มาก
เฉลี่ย	๔.๘๗	๐.๙๖	มาก

ส่วนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร

สมมติฐานที่ ๑ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

- ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์กร
 - ✓ : ข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - ✗ : ข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร			ภาพรวม
	ความภักดีต่อองค์กร	ความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ความเชื่อมั่นในองค์กร	
๑. เพศ	✗	✓ ชาย > หญิง	✗	✗
๒. อายุ	✓	✓	✓	✓
	อายุมาก >อายุน้อย			
๓. สถานภาพสมรส	✓ สมรส/หย่าร้าง > โสด	✓ สมรส/หย่าร้าง > โสด	✓ สมรส/หย่าร้าง > โสด	✓
๔. ระดับการศึกษา	✗	✗	✓	✗
	ภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงไม่ได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่			
๕. กลุ่มตำแหน่ง	✓ กลุ่ม ๑ > กลุ่ม ๔ กลุ่ม ๗ > กลุ่ม ๔	✓ กลุ่ม ๑ > กลุ่ม ๖,๔ กลุ่ม ๗ > กลุ่ม ๖	✓ กลุ่ม ๑ > กลุ่ม ๖,๒,๔ กลุ่ม ๗ > กลุ่ม ๔	✗



ข้อมูลส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร			ภาพรวม
	ความภักดีต่อองค์กร	ความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ความเชื่อมั่นในองค์กร	
๖. ประเภทตำแหน่ง	✓ ทั่วไป > วิชาการ	✓ อำนวยการ > ทั่วไป อำนวยการ > วิชาการ	✓ ทั่วไป > วิชาการ อำนวยการ > ทั่วไป อำนวยการ > วิชาการ	✓
๗. ระดับตำแหน่ง*	✓ กลุ่ม ๒,๓ > กลุ่ม ๑	✓ กลุ่ม ๒,๓ > กลุ่ม ๑ กลุ่ม ๓ > กลุ่ม ๒	✓ กลุ่ม ๓ > กลุ่ม ๑	✓
๘. สังกัด	✓ สำนัก/สำนักงาน > สนป. สนข. > สนป.	✓ สนข. > สำนัก/สำนักงาน สำนัก/สำนักงาน > สนป. สนข. > สนป.	✓ สนข. > สนป.	✓
๙. ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ	✓	✓	✓	✓
	ระยะเวลานาน > ระยะเวลาน้อย			

* หมายเหตุ ระดับตำแหน่ง ผู้ศึกษาได้จัดกลุ่มระดับตำแหน่งเพื่อทดสอบสมมติฐาน ๔ กลุ่ม ดังนี้
 กลุ่มที่ ๑ (ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ)
 กลุ่มที่ ๒ (ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ)
 กลุ่มที่ ๓ (ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น)
 กลุ่มที่ ๔ กลุ่มที่ ๔ (ประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ)

ระดับผู้ทรงคุณวุฒิ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง และประเภทบริหาร ระดับต้น และระดับสูง)

เมื่อทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ตอบแบบสำรวจ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา กลุ่มตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส กลุ่มตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ตอบแบบสำรวจมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

และเมื่อพิจารณาในแต่ละสมมติฐานความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลในแต่ละปัจจัย ผลปรากฏ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑.๑ เพศที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ				T	Sig
	ชาย		หญิง			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
๑. ด้านความภักดีต่อองค์กร	๔.๙๒	๐.๙๑	๔.๘๖	๐.๘๔	-๑.๘๒	๐.๐๗
๒. ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	๕.๒๒	๐.๖๗	๕.๑๖	๐.๖๖	-๐.๓๘	๐.๐๒
๓. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร	๔.๙๕	๐.๘๓	๔.๙๓	๐.๗๕	-๐.๓๘	๐.๔๔
ภาพรวม	๕.๐๓	๐.๘๐	๔.๙๘	๐.๗๕	-๐.๖๖	๐.๕๑

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างทางเพศต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่ามีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๑๗ ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรด้านความภักดีต่อองค์กร พบว่ามีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ เท่ากับ ๐.๐๗ และด้านความเชื่อมั่นในองค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่เท่ากับ ๐.๔๔ ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) ที่ว่า เพศที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภักดีและด้านความเชื่อมั่นในองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ ๐.๐๒ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานการศึกษา (H_a) นั่นคือ เพศที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกัน โดยพบว่า เพศชายมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๕.๒๒ และ ๕.๑๖ ตามลำดับ

สมมติฐานที่ ๑.๒ อายุที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
๑. ด้านความภักดีต่อ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๓๕.๗๐	๓	๑๑.๙๐	๑๖.๓๗	๐.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒,๙๔๒.๘๐	๔,๐๔๘	๐.๗๓		
	รวม	๒,๙๗๘.๕๐	๔,๐๕๑			
๒. ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทในการปฏิบัติ หน้าที่เพื่อประโยชน์ ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๒๗.๔๘	๓	๙.๑๖	๒๑.๐๔	๐.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑,๗๖๒.๕๒	๔,๐๔๘	๐.๔๓๕		
	รวม	๑,๗๙๐.๐๐	๔,๐๕๑			
๓. ด้านความเชื่อมั่น ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๙.๖๙	๓	๓.๒๓	๕.๕๐	๐.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒,๓๗๖.๔๘	๔,๐๔๘	๐.๕๙		
	รวม	๒,๓๘๖.๑๗	๔,๐๕๑			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	๒๔.๒๙	๓.๐๐	๘.๑๐	๑๔.๓๐	๐.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒,๓๖๐.๖๐	๔,๐๔๘.๐๐	๐.๕๙		
	รวม	๒,๓๘๔.๘๙	๔,๐๕๑			

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ พบว่าในภาพรวมมีค่า F เท่ากับ ๑๔.๓๐ และค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ ๐.๐๐ ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน และเมื่อทดสอบรายด้านพบว่าด้านความภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นในองค์กรมีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ ๐.๐๐ ทั้งหมด ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ทุกด้าน จึงได้มีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe' s Method) ปรากฏผล ดังนี้



ด้านที่ ๑ ความภักดีต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ไม่เกิน ๓๐ ปี ๔.๗๔	๓๑ - ๔๐ ปี ๔.๘๔	๔๑ - ๕๐ ปี ๔.๙๑	มากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป ๕.๐๔
ไม่เกิน ๓๐ ปี	๔.๗๔	-	-๐.๑๐	-๐.๑๗*	-๐.๓๐*
๓๑ - ๔๐ ปี	๔.๘๔	-	-	-๐.๐๗	-๐.๒๐*
๔๑ - ๕๐ ปี	๔.๙๑	-	-	-	-๐.๑๓*
มากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป	๕.๐๔	-	-	-	-

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ด้านที่ ๒ ความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ไม่เกิน ๓๐ ปี ๕.๐๗	๓๑ - ๔๐ ปี ๕.๑๓	๔๑ - ๕๐ ปี ๕.๒๑	มากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป ๕.๓๒
ไม่เกิน ๓๐ ปี	๕.๐๗	-	-๐.๐๖	-๐.๑๔*	-๐.๒๕*
๓๑ - ๔๐ ปี	๕.๑๓	-	-	-๐.๐๘*	-๐.๑๙*
๔๑ - ๕๐ ปี	๕.๒๑	-	-	-	-๐.๑๑*
มากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป	๕.๓๒	-	-	-	-

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

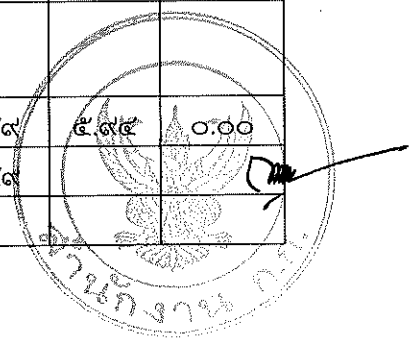
ด้านที่ ๓ ความเชื่อมั่นในองค์กรขององค์กรจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ไม่เกิน ๓๐ ปี ๔.๘๙	๓๑ - ๔๐ ปี ๔.๘๙	๔๑ - ๕๐ ปี ๔.๙๕	มากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป ๕.๐๒
ไม่เกิน ๓๐ ปี	๔.๘๙	-	๐.๐๐	-๐.๐๖	-๐.๑๓*
๓๑ - ๔๐ ปี	๔.๘๙	-	-	-๐.๐๖	-๐.๑๓*
๔๑ - ๕๐ ปี	๔.๙๕	-	-	-	-๐.๐๗
มากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป	๕.๐๒	-	-	-	-

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๑.๓ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
๑. ด้านความภักดีต่อ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๒๔.๔๔	๒.๐๐	๑๒.๒๕	๑๖.๗๙	๐.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒,๙๕๔.๐๑	๔,๐๔๙.๐๐	๐.๗๓		
	รวม	๒,๙๗๘.๕๐	๔,๐๕๑.๐๐			
๒. ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทในการปฏิบัติ หน้าที่เพื่อประโยชน์ ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๑๒.๐๙	๒.๐๐	๖.๐๔	๑๓.๗๖	๐.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑,๗๗๗.๙๑	๔,๐๔๙.๐๐	๐.๔๔		
	รวม	๑,๗๙๐.๐๐	๔,๐๕๑.๐๐			
๓. ด้านความเชื่อมั่น ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๖.๙๘	๒.๐๐	๓.๔๙	๕.๙๕	๐.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒,๓๗๙.๑๙	๔,๐๔๙.๐๐	๐.๕๙		
	รวม	๒,๓๘๖.๑๗	๔,๐๕๑.๐๐			



ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	๑๔.๕๒	๒.๐๐	๗.๒๖	๑๒.๑๖	๐.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒,๓๖๔.๑๗	๔,๐๔๘.๖๗	๐.๕๙		
	รวม	๒,๓๘๔.๘๙	๔,๐๕๐.๐๐			

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ พบว่าในภาพรวมมีค่า F เท่ากับ ๑๒.๑๖ ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แสดงว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และเมื่อทดสอบรายด้านพบว่าด้านความภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นในองค์กรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ เท่ากับ ๐.๐๐ ทั้งหมด ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ทุกด้าน จึงได้มีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe' s Method) ปรากฏผล ดังนี้

ด้านที่ ๑ ความภักดีต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	โสด ๔.๘๐	สมรส ๔.๙๔	หย่าร้าง ๕.๐๕
โสด	๔.๘๐	-	-๐.๑๔*	-๐.๒๕*
สมรส	๔.๙๔	-	-	-๐.๑๑
หย่าร้าง	๕.๐๕	-	-	-

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ด้านที่ ๒ ความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส

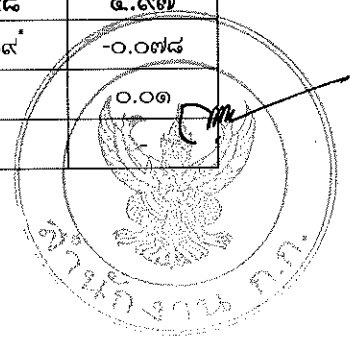
สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	โสด ๕.๑๒	สมรส ๕.๒๒	หย่าร้าง ๕.๒๙
โสด	๕.๑๒	-	-๐.๑๐*	-๐.๑๗*
สมรส	๕.๒๒	-	-	-๐.๐๗
หย่าร้าง	๕.๒๙	-	-	-

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ด้านที่ ๓ ความเชื่อมั่นในองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	โสด ๔.๘๙	สมรส ๔.๙๘	หย่าร้าง ๔.๙๗
โสด	๔.๘๙	-	-๐.๐๙*	-๐.๐๗๘
สมรส	๔.๙๘	-	-	๐.๐๑
หย่าร้าง	๔.๙๗	-	-	-

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕



สมมติฐาน ๑.๔ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

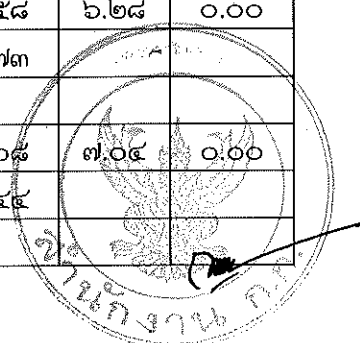
ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
๑. ด้านความภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๕.๒๓	๓.๐๐	๑.๗๔	๒.๓๗	๐.๐๗
	ภายในกลุ่ม	๒,๔๗๓.๒๘	๔,๐๔๘.๐๐	๐.๖๑		
	รวม	๒,๔๗๘.๕๐	๔,๐๕๑.๐๐			
๒. ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๑	๓.๐๐	๐.๒๐	๐.๔๖	๐.๖๑
	ภายในกลุ่ม	๑,๗๘๙.๓๘	๔,๐๔๘.๐๐	๐.๔๔		
	รวม	๑,๗๙๐.๐๐	๔,๐๕๑.๐๐			
๓. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๕.๕๘	๓.๐๐	๑.๘๖	๓.๑๖	๐.๐๒
	ภายในกลุ่ม	๒,๓๘๐.๕๔	๔,๐๔๘.๐๐	๐.๕๙		
	รวม	๒,๓๘๖.๑๒	๔,๐๕๑.๐๐			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	๓.๘๑	๓.๐๐	๑.๒๗	๒.๐๐	๐.๒๗
	ภายในกลุ่ม	๒,๓๘๑.๐๘	๔,๐๔๘.๐๐	๐.๕๙		
	รวม	๒,๓๘๔.๘๙	๔,๐๕๑.๐๐			

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ พบว่าในภาพรวมมีค่า F เท่ากับ ๒.๐๐ ค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ ๐.๒๗ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรด้านความภักดีต่อองค์กร พบว่า มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ เท่ากับ ๐.๐๗ และด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่เท่ากับ ๐.๖๑ ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) ที่ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภักดีและความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในองค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ ๐.๐๒ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานการศึกษา (H_a) นั่นคือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในองค์กรแตกต่างกัน แต่เนื่องจากระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันในภาพรวมแตกต่างกัน จึงไม่ได้ดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe' s Method)

สมมติฐานที่ ๑.๕ กลุ่มตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
๑. ด้านความภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๓๒.๐๓	๗.๐๐	๔.๕๘	๖.๒๘	๐.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒,๔๔๖.๔๗	๔,๐๔๔.๐๐	๐.๖๑		
	รวม	๒,๔๗๘.๕๐	๔,๐๕๑.๐๐			
๒. ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	๒๑.๕๕	๗.๐๐	๓.๐๘	๗.๐๔	๐.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑,๗๖๘.๔๕	๔,๐๔๔.๐๐	๐.๔๔		
	รวม	๑,๗๙๐.๐๐	๔,๐๕๑.๐๐			



ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ขององค์กร						
๓. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๒๒.๑๔	๗.๐๐	๓.๑๖	๕.๔๑	๐.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒,๓๖๔.๐๓	๔,๐๔๔.๐๐	๐.๕๙		
	รวม	๒,๓๘๖.๑๗	๔,๐๕๑.๐๐			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	๒๕.๒๔	๗.๐๐	๓.๖๑	๖.๒๔	๐.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒,๓๕๙.๖๕	๔,๐๔๔.๐๐	๐.๕๘		
	รวม	๒,๓๘๔.๘๙	๔,๐๕๑.๐๐			

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ พบว่าในภาพรวมมีค่า F เท่ากับ ๖.๒๔ มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ ๐.๐๐ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แสดงว่าตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และเมื่อทดสอบรายด้านพบว่าด้านความภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นในองค์กรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐ ทั้งหมด ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ทุกด้าน จึงได้มีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe' s Method) ปรากฏผล ดังนี้

ด้านที่ ๑ ความภักดีต่อองค์กรจำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย (x̄)	กลุ่มที่ ๑ ๕.๓๑	กลุ่มที่ ๒ ๕.๘๔	กลุ่มที่ ๓ ๕.๙๓	กลุ่มที่ ๔ ๕.๖๕	กลุ่มที่ ๕ ๕.๙๑	กลุ่มที่ ๖ ๕.๘๔	กลุ่มที่ ๗ ๕.๐๙	กลุ่มที่ ๘ ๕.๐๔
กลุ่มที่ ๑	๕.๓๑	-	๐.๕๓	๐.๖๒	๐.๖๖*	๐.๕๐	๐.๕๓	๐.๒๒	๐.๒๗
กลุ่มที่ ๒	๕.๘๔	-	-	-๐.๐๙	๐.๑๙	-๐.๐๗	๐.๐๐	-๐.๒๕	-๐.๒๐
กลุ่มที่ ๓	๕.๙๓	-	-	-	๐.๒๘	๐.๐๒	๐.๐๙	-๐.๑๖	-๐.๑๑
กลุ่มที่ ๔	๕.๖๕	-	-	-	-	-๐.๒๖	-๐.๑๙	-๐.๔๕*	-๐.๓๙
กลุ่มที่ ๕	๕.๙๑	-	-	-	-	-	๐.๐๗	-๐.๑๘	-๐.๑๓
กลุ่มที่ ๖	๕.๘๔	-	-	-	-	-	-	-๐.๒๕	-๐.๒๐
กลุ่มที่ ๗	๕.๐๙	-	-	-	-	-	-	-	๐.๐๕
กลุ่มที่ ๘	๕.๐๔	-	-	-	-	-	-	-	-

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ด้านที่ ๒ ความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรจำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย (x̄)	กลุ่มที่ ๑ ๕.๕๖	กลุ่มที่ ๒ ๕.๑๙	กลุ่มที่ ๓ ๕.๑๙	กลุ่มที่ ๔ ๕.๐๖	กลุ่มที่ ๕ ๕.๓๑	กลุ่มที่ ๖ ๕.๑๒	กลุ่มที่ ๗ ๕.๓๕	กลุ่มที่ ๘ ๕.๒๘
กลุ่มที่ ๑	๕.๕๖	-	๐.๓๗	๐.๓๗	๐.๕๐*	๐.๒๕	๐.๔๔*	๐.๒๑	๐.๒๘
กลุ่มที่ ๒	๕.๑๙	-	-	๐.๐๐	๐.๑๓	-๐.๑๒	๐.๐๗	-๐.๑๖	-๐.๐๙
กลุ่มที่ ๓	๕.๑๙	-	-	-	๐.๑๓	-๐.๑๑	๐.๐๗	-๐.๑๖	-๐.๐๙
กลุ่มที่ ๔	๕.๐๖	-	-	-	-	-๐.๒๕	-๐.๐๖	๐.๒๙	-๐.๒๒
กลุ่มที่ ๕	๕.๓๑	-	-	-	-	-	๐.๑๙	-๐.๐๔	๐.๐๓
กลุ่มที่ ๖	๕.๑๒	-	-	-	-	-	-	-๐.๒๓	-๐.๑๕
กลุ่มที่ ๗	๕.๓๕	-	-	-	-	-	-	-	๐.๐๗

ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	กลุ่มที่ ๑ ๕.๕๖	กลุ่มที่ ๒ ๕.๑๙	กลุ่มที่ ๓ ๕.๑๙	กลุ่มที่ ๔ ๕.๐๖	กลุ่มที่ ๕ ๕.๓๑	กลุ่มที่ ๖ ๕.๑๒	กลุ่มที่ ๗ ๕.๓๕	กลุ่มที่ ๘ ๕.๒๘
กลุ่มที่ ๘	๕.๒๘	-	-	-	-	-	-	-	-

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ด้านที่ ๓ ความเชื่อมั่นในองค์กรจําแนกตามกลุ่มตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	กลุ่มที่ ๑ ๕.๓๖	กลุ่มที่ ๒ ๔.๘๙	กลุ่มที่ ๓ ๔.๙๗	กลุ่มที่ ๔ ๔.๖๙	กลุ่มที่ ๕ ๕.๐๓	กลุ่มที่ ๖ ๔.๙๒	กลุ่มที่ ๗ ๕.๑๑	กลุ่มที่ ๘ ๕.๐๑
กลุ่มที่ ๑	๕.๓๖	-	๐.๔๗*	๐.๔๐	๐.๖๗*	๐.๓๓	๐.๔๔*	๐.๒๕	๐.๓๖
กลุ่มที่ ๒	๔.๘๙	-	-	-๐.๐๘	๐.๒๐	-๐.๑๔	-๐.๐๓	-๐.๒๒	-๐.๑๑
กลุ่มที่ ๓	๔.๙๗	-	-	-	๐.๒๘	-๐.๐๖	๐.๐๕	-๐.๑๔	-๐.๐๔
กลุ่มที่ ๔	๔.๖๙	-	-	-	-	-๐.๓๔	-๐.๒๓	-๐.๔๒*	-๐.๓๒
กลุ่มที่ ๕	๕.๐๓	-	-	-	-	-	๐.๑๑	-๐.๐๘	๐.๐๒
กลุ่มที่ ๖	๔.๙๒	-	-	-	-	-	-	-๐.๑๙	-๐.๐๙
กลุ่มที่ ๗	๕.๑๑	-	-	-	-	-	-	-	๐.๑๐
กลุ่มที่ ๘	๕.๐๑	-	-	-	-	-	-	-	-

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๑.๖ ประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
๑. ด้านความภักดีต่อ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๒๓.๔๑	๓.๐๐	๗.๘๐	๑๐.๖๙	๐.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒,๙๕๕.๑๐	๔,๐๔๘.๐๐	๐.๗๓		
	รวม	๒,๙๗๘.๕๐	๔,๐๕๑.๐๐			
๒. ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทในการปฏิบัติ หน้าที่เพื่อประโยชน์ ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๖.๘๖	๓.๐๐	๒.๒๙	๕.๑๙	๐.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑,๗๘๓.๑๔	๔,๐๔๘.๐๐	๐.๔๔		
	รวม	๑,๗๙๐.๐๐	๔,๐๕๑.๐๐			
๓. ด้านความเชื่อมั่น ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๒๒.๐๑	๓.๐๐	๗.๓๔	๑๒.๕๖	๐.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒,๓๖๔.๑๖	๔,๐๔๘.๐๐	๐.๕๘		
	รวม	๒,๓๘๖.๑๗	๔,๐๕๑.๐๐			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	๑๗.๔๒	๓.๐๐	๕.๘๑	๙.๔๘	๐.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒,๓๖๗.๔๖	๔,๐๔๘.๐๐	๐.๕๘		
	รวม	๒,๓๘๔.๘๘	๔,๐๕๑.๐๐			

จากผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ พบว่าในภาพรวมมีค่า F เท่ากับ ๙.๔๘ และมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ ๐.๐๐ ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แสดงว่าประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และเมื่อทดสอบรายด้านพบว่าด้านความภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นในองค์กรมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ ๐.๐๐ ทั้งหมด ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ทุกด้าน จึงได้มีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's Method) ปรากฏผล ดังนี้



ด้านที่ ๑ ความภักดีต่อองค์กรจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ทั่วไป ๔.๙๔	วิชาการ ๔.๘๑	อำนวยการ ๕.๒๘	บริหาร ๕.๕๗
ทั่วไป	๔.๙๔	-	๐.๑๓*	-๐.๓๔	-๐.๖๓
วิชาการ	๔.๘๑	-	-	-๐.๔๗	-๐.๗๖
อำนวยการ	๕.๒๘	-	-	-	-๐.๒๙
บริหาร	๕.๕๗	-	-	-	-

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ด้านที่ ๒ ความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ทั่วไป ๕.๑๙	วิชาการ ๕.๑๕	อำนวยการ ๕.๕๘	บริหาร ๕.๖๒
ทั่วไป	๕.๑๙	-	๐.๐๔	-๐.๓๙*	-๐.๔๓
วิชาการ	๕.๑๕	-	-	-๐.๔๓*	-๐.๔๗
อำนวยการ	๕.๕๘	-	-	-	-๐.๐๔
บริหาร	๕.๖๒	-	-	-	-

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ด้านที่ ๓ ความเชื่อมั่นในองค์กรจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ทั่วไป ๔.๙๙	วิชาการ ๔.๘๘	อำนวยการ ๕.๔๗	บริหาร ๕.๔๘
ทั่วไป	๔.๙๙	-	๐.๑๑*	-๐.๔๘*	-๐.๔๙
วิชาการ	๔.๘๘	-	-	-๐.๕๙*	-๐.๖๐
อำนวยการ	๕.๔๗	-	-	-	-๐.๐๑
บริหาร	๕.๔๘	-	-	-	-

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐาน ๑.๗ ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
๑. ด้านความภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๒๕.๗๖	๓.๐๐	๘.๕๘๘	๑๑.๗๗๔	๐.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒,๙๕๒.๗๔	๔,๐๔๘.๐๐	๐.๗๒๙		
	รวม	๒,๙๗๘.๕๐	๔,๐๕๑.๐๐			
๒. ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๑๓.๑๗	๓.๐๐	๔.๓๙	๑๐.๐๐๒	๐.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑,๗๗๖.๘๒	๔,๐๔๘.๐๐	๐.๔๓๙		
	รวม	๑,๗๙๐.๐๐	๔,๐๕๑.๐๐			
๓. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๘.๐๓	๓.๐๐	๒.๖๗๘	๔.๕๕๘	๐.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒,๓๗๘.๑๔	๔,๐๔๘.๐๐	๐.๕๘๗		
	รวม	๒,๓๘๖.๑๗	๔,๐๕๑.๐๐			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	๑๕.๖๖	๓.๐๐	๕.๒๒	๘.๗๘	๐.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒,๓๖๙.๒๓	๔,๐๔๘.๐๐	๐.๕๙		
	รวม	๒,๓๘๔.๘๙	๔,๐๕๑.๐๐			

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ พบว่าในภาพรวมมีค่า F เท่ากับ ๘.๗๘ และค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ ๐.๐๐ ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แสดงว่าระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และเมื่อทดสอบรายด้านพบว่าด้านความภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นในองค์กรมีนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ ๐.๐๐ ทั้งหมด ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ทุกด้าน จึงได้มีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe' s Method) ปรากฏผล ดังนี้

ด้านที่ ๑ ความภักดีต่อองค์กรจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	กลุ่มที่ ๑ ๔.๗๙	กลุ่มที่ ๒ ๔.๙๑	กลุ่มที่ ๓ ๕.๐๓	กลุ่มที่ ๔ ๕.๒๘
กลุ่มที่ ๑	๔.๗๙	-	-๐.๑๒*	-๐.๒๔*	-๐.๔๙
กลุ่มที่ ๒	๔.๙๑	-	-	-๐.๑๒	-๐.๓๖
กลุ่มที่ ๓	๕.๐๓	-	-	-	-๐.๒๕
กลุ่มที่ ๔	๕.๒๘	-	-	-	-

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ด้านที่ ๒ ความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรจำแนกตามระดับตำแหน่ง

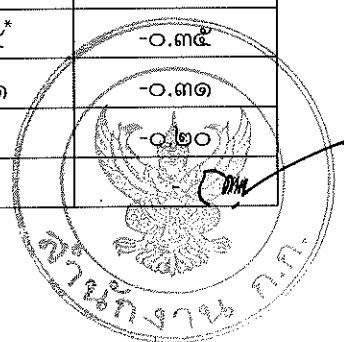
ประเภทตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	กลุ่มที่ ๑ ๕.๑๓	กลุ่มที่ ๒ ๕.๑๙	กลุ่มที่ ๓ ๕.๓๒	กลุ่มที่ ๔ ๕.๔๙
กลุ่มที่ ๑	๕.๑๓	-	-๐.๐๖*	-๐.๑๙*	-๐.๓๖
กลุ่มที่ ๒	๕.๑๙	-	-	-๐.๑๓*	-๐.๓๐
กลุ่มที่ ๓	๕.๓๒	-	-	-	-๐.๑๗
กลุ่มที่ ๔	๕.๔๙	-	-	-	-

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ด้านที่ ๓ ความเชื่อมั่นในองค์กรจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	กลุ่มที่ ๑ ๔.๙๐	กลุ่มที่ ๒ ๔.๙๔	กลุ่มที่ ๓ ๕.๐๕	กลุ่มที่ ๔ ๕.๒๕
กลุ่มที่ ๑	๔.๙๐	-	-๐.๐๔	-๐.๑๕*	-๐.๓๕
กลุ่มที่ ๒	๔.๙๔	-	-	-๐.๑๑	-๐.๓๑
กลุ่มที่ ๓	๕.๐๕	-	-	-	-๐.๒๐
กลุ่มที่ ๔	๕.๒๕	-	-	-	-

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕



สมมติฐานที่ ๑.๘ สังกัดที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
๑. ด้านความภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๑๓.๐๒	๒.๐๐	๖.๕๑	๘.๘๙	๐.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒,๙๖๕.๔๘	๔,๐๔๙.๐๐	๐.๗๓		
	รวม	๒,๙๗๘.๕๐	๔,๐๕๑.๐๐			
๒. ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๑๑.๗๗	๒.๐๐	๕.๘๙	๑๓.๔๐	๐.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑,๗๗๘.๒๒	๔,๐๔๙.๐๐	๐.๔๔		
	รวม	๑,๗๙๐.๐๐	๔,๐๕๑.๐๐			
๓. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๔.๕๐	๒.๐๐	๒.๒๕	๓.๘๓	๐.๐๒
	ภายในกลุ่ม	๒,๓๘๑.๖๗	๔,๐๔๙.๐๐	๐.๕๙		
	รวม	๒,๓๘๖.๑๗	๔,๐๕๑.๐๐			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	๙.๗๖	๒.๐๐	๔.๘๘	๘.๗๑	๐.๐๑
	ภายในกลุ่ม	๒,๓๗๕.๑๒	๔,๐๔๙.๐๐	๐.๕๙		
	รวม	๒,๓๘๔.๘๘	๔,๐๕๑.๐๐			

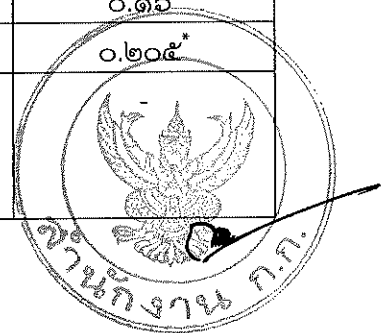
* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ พบว่าในภาพรวมมีค่า F เท่ากับ ๘.๗๑ มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ ๐.๐๑ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แสดงว่าสังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และเมื่อทดสอบรายด้านพบว่าด้านความภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นในองค์กรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐ ๐.๐๐ และ ๐.๐๒ ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ทุกด้าน จึงได้มีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe' s Method) ปรากฏผล ดังนี้

ด้านที่ ๑ ความภักดีต่อองค์กรจำแนกตามสังกัด

สังกัด	ค่าเฉลี่ย (x̄)	สำนัก/สำนักงาน	สำนักงานเขต	ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
		๔.๘๗	๔.๙๑	๔.๗๑
สำนัก/สำนักงาน	๔.๘๗	-	-๐.๐๔	๐.๑๖*
สำนักงานเขต	๔.๙๑	-	-	๐.๒๐๕*
ส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	๔.๗๑	-	-	-

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕



ด้านที่ ๒ ความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรจำแนกตามสังกัด

สังกัด	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	สำนัก/สำนักงาน	สำนักงานเขต	ส่วนราชการ ในสังกัดสำนักปลัด กรุงเทพมหานคร
		๕.๑๖	๕.๒๔	๕.๐๕
สำนัก/สำนักงาน	๕.๑๖	-	-๐.๐๘*	๐.๑๑*
สำนักงานเขต	๕.๒๔	-	-	๐.๑๙*
ส่วนราชการใน สังกัดสำนักปลัด กรุงเทพมหานคร	๕.๐๕	-	-	-

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ด้านที่ ๓ ความเชื่อมั่นในองค์กรจำแนกตามสังกัด

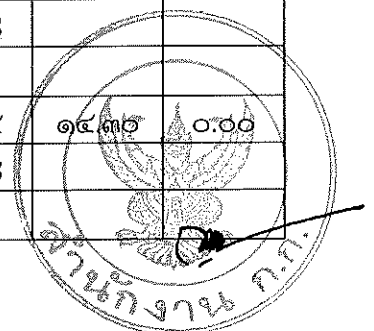
สังกัด	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	สำนัก/สำนักงาน	สำนักงานเขต	ส่วนราชการ ในสังกัดสำนักปลัด กรุงเทพมหานคร
		๕.๑๖	๕.๒๔	๕.๐๕
สำนัก/สำนักงาน	๔.๙๓	-	-๐.๐๓	๐.๐๙
สำนักงานเขต	๔.๙๖	-	-	๐.๑๒*
ส่วนราชการใน สังกัดสำนักปลัด กรุงเทพมหานคร	๔.๘๔	-	-	-

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๑.๙ ระยะเวลาการปฏิบัติราชการที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
๑. ด้านความภักดี ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๔๕.๔๖	๔.๐๐	๑๑.๓๗	๑๕.๖๘	๐.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒,๙๓๓.๐๔	๔,๐๔๗.๐๐	๐.๗๓		
	รวม	๒,๙๗๘.๕๐	๔,๐๕๑.๐๐			
๒. ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทในการปฏิบัติ หน้าที่เพื่อประโยชน์ ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๒๙.๒๖	๔.๐๐	๗.๓๒	๑๖.๘๑	๐.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑,๗๖๐.๗๓	๔,๐๔๗.๐๐	๐.๔๔		
	รวม	๑,๗๙๐.๐๐	๔,๐๕๑.๐๐			
๓. ด้านความ เชื่อมั่นในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๒๔.๒๘	๔.๐๐	๖.๐๗	๑๐.๔๐	๐.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒,๓๖๑.๘๙	๔,๐๔๗.๐๐	๐.๕๘		
	รวม	๒,๓๘๖.๑๗	๔,๐๕๑.๐๐			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	๓๓.๐๐	๔.๐๐	๘.๒๕	๑๔.๓๖	๐.๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒,๓๕๑.๘๙	๔,๐๔๗.๐๐	๐.๕๘		
	รวม	๒,๓๘๔.๘๙	๔,๐๕๑.๐๐			

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕



จากผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ พบว่าในภาพรวมมีค่า F เท่ากับ ๑๔.๓๐ ค่านี้สำคัญทางสถิติเท่ากับ ๐.๐๐ ซึ่งน้อยกว่าค่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แสดงว่าระยะเวลาปฏิบัติราชการที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และเมื่อทดสอบรายด้านพบว่าด้านความภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นในองค์กร มีค่าสำคัญทางสถิติ เท่ากับ ๐.๐๐ ทั้งหมด ซึ่งน้อยกว่าค่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ทุกด้าน จึงได้มีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's Method) ปรากฏผล ดังนี้

ด้านที่ ๑ ความภักดีต่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติราชการ

ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	น้อยกว่า ๕ ปี ๔.๘๒	๕ - ๙ ปี ๔.๗๖	๑๐ - ๑๔ ปี ๔.๘๓	๑๕ - ๑๙ ปี ๔.๘๔	๒๐ ปีขึ้นไป ๕.๐๔
น้อยกว่า ๕ ปี	๔.๘๒	-	๐.๐๖	-๐.๐๑	-๐.๐๒	๐.๒๒*
๕ - ๙ ปี	๔.๗๖	-	-	-๐.๐๗	-๐.๐๘	-๐.๒๘*
๑๐ - ๑๔ ปี	๔.๘๓	-	-	-	-๐.๐๑	-๐.๒๑*
๑๕ - ๑๙ ปี	๔.๘๔	-	-	-	-	-๐.๒๐*
๒๐ ปีขึ้นไป	๕.๐๔	-	-	-	-	-

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ด้านที่ ๒ ความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติราชการ

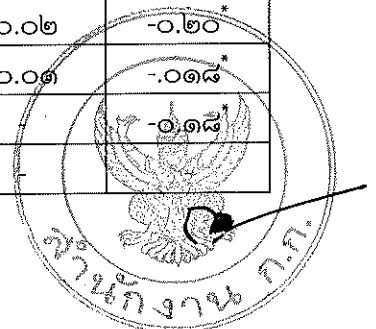
ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	น้อยกว่า ๕ ปี ๕.๑๔	๕ - ๙ ปี ๕.๐๘	๑๐ - ๑๔ ปี ๕.๑๒	๑๕ - ๑๙ ปี ๕.๑๕	๒๐ ปีขึ้นไป ๕.๓๒
น้อยกว่า ๕ ปี	๕.๑๔	-	๐.๐๖	๐.๐๒	-๐.๐๑	-๐.๑๘*
๕ - ๙ ปี	๕.๐๘	-	-	-๐.๐๔	-๐.๐๗	-๐.๒๔*
๑๐ - ๑๔ ปี	๕.๑๒	-	-	-	-๐.๐๓	-๐.๒๐*
๑๕ - ๑๙ ปี	๕.๑๕	-	-	-	-	-๐.๑๗*
๒๐ ปีขึ้นไป	๕.๓๒	-	-	-	-	-

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ด้านที่ ๓ ความเชื่อมั่นในองค์กรจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติราชการ

ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	น้อยกว่า ๕ ปี ๔.๙๕	๕ - ๙ ปี ๔.๘๕	๑๐ - ๑๔ ปี ๔.๘๗	๑๕ - ๑๙ ปี ๔.๘๗	๒๐ ปีขึ้นไป ๕.๐๕
น้อยกว่า ๕ ปี	๔.๙๕	-	๐.๑๐	๐.๐๘	๐.๐๘	-๐.๑๐
๕ - ๙ ปี	๔.๘๕	-	-	-๐.๐๒	-๐.๐๒	-๐.๒๐*
๑๐ - ๑๔ ปี	๔.๘๗	-	-	-	-๐.๐๑	-๐.๑๘*
๑๕ - ๑๙ ปี	๔.๘๗	-	-	-	-	-๐.๑๘*
๒๐ ปีขึ้นไป	๕.๐๕	-	-	-	-	-

* การทดสอบสมมติฐานกำหนดค่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕



สมมติฐานที่ ๒ ปัจจัยที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ ๒.๑ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ ๒.๒ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ ๒.๓ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ ๒.๔ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ ๒.๕ ด้านวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

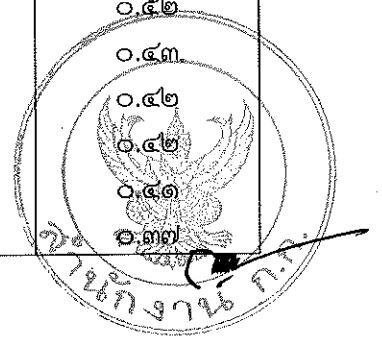
สมมติฐานที่ ๒.๖ ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ ๒.๗ ด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ ๒.๘ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อทดสอบปัจจัยที่ศึกษา ๘ ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งปัจจัยที่ใช้ทดสอบ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยปัจจัยในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร	ปัจจัย (เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย)	ค่าสหสัมพันธ์ (r)
๑. ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร (r = ๐.๔๘)	๑. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ๒. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๔. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ๕. ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ ๖. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ๗. ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ๘. ด้านค่าตอบแทน	๐.๖๒ ๐.๕๗ ๐.๔๙ ๐.๔๘ ๐.๔๗ ๐.๔๒ ๐.๔๒ ๐.๓๘
๒. ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร (r = ๐.๔๗)	๑. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ๒. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ๔. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๕. ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ ๖. ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ๖. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ๘. ด้านค่าตอบแทน	๐.๔๙ ๐.๕๓ ๐.๔๘ ๐.๔๗ ๐.๔๖ ๐.๔๔ ๐.๔๒ ๐.๓๘
๓. ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร (r = ๐.๓๙)	๑. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ๒. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ๓. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๕. ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ ๖. ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๐.๕๒ ๐.๔๓ ๐.๔๒ ๐.๔๒ ๐.๔๑ ๐.๓๗



	๗. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	๐.๐
	๘. ด้านค่าตอบแทน	๐.๒๗
ภาพรวม ($r = 0.45$)	๑. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร	๐.๕๘
	๒. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๐.๕๑
	๓. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	๐.๔๖
	๔. ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ	๐.๔๕
	๕. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๐.๔๔
	๖. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	๐.๔๒
	๗. ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๐.๓๘
	๘. ด้านค่าตอบแทน	๐.๓๕

การสรุปผล

จากผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สามารถสรุปผลการศึกษาโดยละเอียดได้ดังนี้

๑. การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส กลุ่มตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ตอบแบบสำรวจมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ดังนี้

๑) ปัจจัยด้านอายุ กลุ่มตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างด้านความคิด พฤติกรรมในการใช้ชีวิต วิธีการทำงาน จึงทำให้คนในแต่ละช่วงวัยมีความต้องการ/ความคาดหวังกับองค์กรที่ต่างกัน ดังนั้น จึงต้องทำความเข้าใจคุณลักษณะและแนวคิดของคนแต่ละช่วงวัยเพื่อหาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันที่เหมาะสม

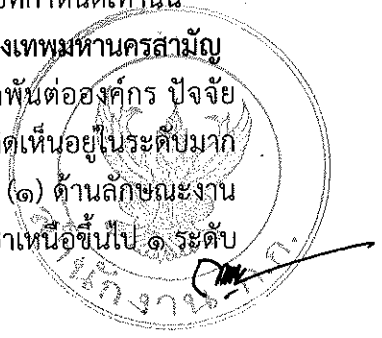
๒) ปัจจัยด้านสถานภาพสมรสส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน เนื่องจากสถานภาพสมรสที่ต่างกันจะมีความต้องการ/ความคาดหวังในเรื่องของสิทธิประโยชน์ การได้รับสวัสดิการที่ต่างกัน

๓) ปัจจัยด้านหน่วยงานที่สังกัดส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีลักษณะการทำงาน ภาวะผู้นำหรือเพื่อนร่วมงานที่มีลักษณะแตกต่างกัน จึงทำให้ความแตกต่างที่มีในแต่ละหน่วยงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จะเห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกันนั้น ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจของบุคคลที่ต่างกันด้วย สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากองค์กรได้ให้ความสำคัญกับข้าราชการฯ ทุกคนโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าว ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรก็อาจจะมีแตกต่างกันไปในแต่ละประเภทองค์กร เช่น ในบริษัทเอกชนปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส อายุงาน อาจจะไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพราะพนักงานจะมีสวัสดิการทางเลือกที่เหมาะสมและตอบสนองความต้องการของคนแต่ละช่วงวัย แตกต่างจากหน่วยงานราชการที่มีรูปแบบสวัสดิการที่เหมือนกันตามกฎหมาย คนที่จะได้รับสวัสดิการของทางราชการก็ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดเท่านั้น

๒. การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

จากผลการสำรวจ พบว่า ปัจจัยที่ศึกษาทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ (๑) ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ (๒) ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (๓) ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ



(๔) ด้านวัฒนธรรมในองค์กร (๕) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (๖) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (๗) ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ (๘) ด้านค่าตอบแทน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับลักษณะงานที่มีความท้าทาย น่าสนใจ และได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มากกว่าการให้ความสำคัญกับเรื่องค่าตอบแทน โดยอาจจะมีสาเหตุมาจากทุกคนรับทราบและยอมรับการให้ค่าตอบแทนของหน่วยงานภาครัฐที่ส่วนใหญ่ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด การปรับเปลี่ยนหรือเรียกร้องค่าตอบแทนตามความสามารถเหมือนกับภาคเอกชนไม่สามารถดำเนินการได้ง่าย จึงส่งผลให้ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลต่อความผูกพันขององค์กรน้อยที่สุด หรืออาจจะกล่าวได้ว่าค่าตอบแทนของภาคราชการเป็นเพียงปัจจัยจำวน ไม่ใช่ปัจจัยกระตุ้น จึงมุ่งไปให้ความสำคัญกับความพึงพอใจที่จะทำงานในลักษณะที่ต้องการมากกว่า

๓. การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

จากผลการสำรวจ พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรมีระดับความผูกพันเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร และด้านความภักดีต่อองค์กร ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร จะเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น องค์กรต้องบ่มเพาะคนให้อยู่ในระดับสูงสุดของความต้องการ นั่นคือ การเป็นผู้ที่มีความสามารถสูง คนกลุ่มนี้จะทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ซึ่งการบ่มเพาะความต้องการนี้มีปัจจัยสำคัญก็คือ การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กร

๔. ข้อเสนอแนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

จากการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สามารถสรุปได้ดังนี้

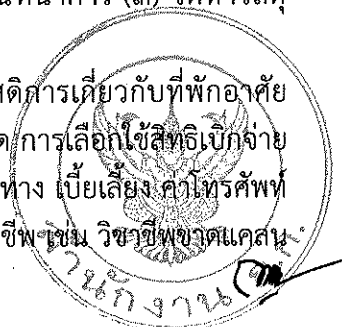
๑) การบริหารงาน มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (๑) การบริหารทรัพยากรบุคคล ควรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสม มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น การเปิดสอบภายใน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (๒) การนำเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนการทำงาน ควรพัฒนาระบบต่าง ๆ ให้ทันสมัยและใช้งานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เช่น ฐานข้อมูลบุคคล ระบบจัดซื้อจัดจ้าง ระบบโปรแกรมรวมฐานข้อมูลสถานีนามัย (HCIS-WH) มีการซ่อมบำรุงอุปกรณ์สำนักงานอย่างสม่ำเสมอ (๓) การปรับปรุงวิธีการทำงาน โดยลดขั้นตอน ลดสายการบังคับบัญชา ลดเอกสาร (๔) นโยบาย/กฎ/ระเบียบ/วิธีปฏิบัติ/วัฒนธรรมองค์กร ควรกำหนดไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล

๒) การส่งเสริมการเรียนรู้ มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (๑) การพัฒนาบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้ฝึกอบรมตามความสมัครใจ ความต้องการ ความถนัด ตามทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมถึงอบรมด้านอื่นที่สนับสนุนการทำงานด้วย เช่น การสื่อสาร/ประสานงาน เทคโนโลยีใหม่ ๆ การสร้างความภักดีต่อองค์กร (๒) มีแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงาน ส่งเสริมให้มีการจัดการองค์ความรู้ (KM)

๓) โครงสร้าง/อัตรากำลัง มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (๑) กำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน (๒) หน่วยงานสามารถออกแบบโครงสร้างหน่วยงานได้เอง

๔) สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (๑) ปรับปรุงอาคาร สถานที่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (๒) เพิ่มพื้นที่สีเขียว มีสถานที่สำหรับจัดกิจกรรมสันทนาการ (๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอและทันสมัย

๕) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (๑) มีสวัสดิการเดียวกับที่พนักงานเพิ่มขึ้น เช่น ค่าเช่าบ้าน (๒) มีสวัสดิการทางเลือกเพิ่มมากขึ้น เช่น สวัสดิการคนโสด การเลือกใช้สิทธิเบิกจ่ายตรงแทนสิทธิประกันสังคม (๓) มีค่าตอบแทนสำหรับสนับสนุนผู้ปฏิบัติ เช่น ค่าเดินทาง เบี้ยเลี้ยง ค่าโทรศัพท์ ประกันภัยสำหรับผู้ปฏิบัติงานและผู้โดยสารรถของราชการ (๔) เพิ่มค่าตอบแทนวิชาชีพ เช่น วิชาชีพขาดแคลน วิชาชีพสังคมสงเคราะห์



๖) งบประมาณ ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อที่ดินเพื่อสร้างสำนักงาน และสำหรับปรับปรุง ซ่อมแซมอาคารสถานที่ และจัดซื้ออุปกรณ์สำนักงาน

๗) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (๑) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (๒) จัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีและกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพ เพื่อให้เกิดความผูกพันส่งผลให้ลดอัตราการย้าย (๓) มีการอบรมการสื่อสารและสร้างสัมพันธ์ภาพในการทำงาน

๘) ผู้นำในองค์กร มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (๑) ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิดโดยการลงมาดูงาน ณ สถานที่ทำงาน (๒) การเข้ามาดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้าหน่วยงานควรมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ อย่างน้อย ๑ ปี จึงจะสามารถเปลี่ยนหรือเลื่อนตำแหน่งได้ เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายมีความต่อเนื่อง (๓) ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาแบ่งงาน สวัสดิการ เงินเดือนให้โปร่งใสและยุติธรรม พร้อมทั้งแจ้งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ

๙) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (๑) ลดนโยบายหรือกิจกรรมในวันหยุดราชการและวันหยุดนักขัตฤกษ์ (๒) ลดการทำงานล่วงเวลา (๓) รณรงค์การออกกำลังกายในที่ทำงาน

ซึ่งทั้ง ๙ ประเด็น สัมพันธ์กับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่สำคัญอันจะส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี ๓ ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้นและเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

๑.๑ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ เนื่องจากผู้นำมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความใกล้ชิดกับพนักงาน ดังนั้นควรมีการเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการในเรื่องทักษะและความสามารถก่อนที่จะขึ้นมาเป็นผู้นำทั้งในเรื่องการบริหารจัดการคนและการบริหารจัดการงาน และเมื่อขึ้นมาเป็นผู้นำแล้วต้องมีการอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการเป็นผู้นำที่ดีตามที่องค์กรคาดหวัง

๑.๒ ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ต้องมีการสื่อสารเรื่องจุดมุ่งหมายขององค์กรและมีการปลูกฝังวัฒนธรรม ค่านิยม อันดีงามที่เป็นที่ยอมรับของสังคมเพื่อให้ข้าราชการได้รับรู้และเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร

๑.๓ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ต้องมีการจัดทำเส้นความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งในระยะสั้น ๑ ปี ระยะปานกลาง ๒-๔ ปี และระยะยาว ๔-๗ ปี กำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้ข้าราชการมีจุดหมายในการทำงานและทุ่มเทการทำงานเพื่อไปยังเป้าหมายนั้น และเมื่อทำได้บรรลุผลในแต่ละขั้นจะเกิดความภาคภูมิใจและความผูกพันกับองค์กรตามมา

๑.๔ ด้านค่าตอบแทน ค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน ต้องมีการสำรวจ จัดทำการเปรียบเทียบ กับหน่วยงานลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน เพื่อนำมาปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ



๑.๕ ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม เพื่อให้ข้าราชการสามารถแบ่งเวลาการทำงานกับเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัวและสังคมได้ รวมถึงควรบริหารอัตรากำลังคนกับงานให้เหมาะสมและต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังคนรายปี มีการตรวจสอบปริมาณงานในแต่ละหน่วยงานว่าเหมาะสมหรือไม่

๑.๖ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ต้องมีแนวทางการประเมินผลงานที่โปร่งใส และเป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ มีการสื่อสาร/ทำความเข้าใจกับข้าราชการทุกระดับให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และยอมรับแนวทางการประเมินผลงาน

๑.๗ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นทั้งในเรื่องงาน และไม่ใช้เรื่องงานที่จะปรับปรุงองค์กร ผ่านโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เปิดเวทีให้ทุกคนสามารถแสดงออกและเปิดรับความคิดเห็นของคนรุ่นใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

๒. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น จึงควรสนับสนุนให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานโดยปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการในแต่ละกลุ่ม อันจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

๓. ควรมีการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยนำข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ เป็นข้อมูลในการกำหนดโครงการ/กิจกรรม โดยในเบื้องต้นอาจเริ่มต้นจากหน่วยงานนำร่องก่อนแล้วจึงขยายผลไปสู่หน่วยงานอื่น ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงงบประมาณที่อาจเพิ่มขึ้นด้วย

๔. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับที่น้อยที่สุด ซึ่งความจงรักภักดีเป็นเรื่องของทัศนคติ วัดได้ยาก แต่เมื่อพิจารณาจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ข้าราชการฯ ได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ดังนั้น จึงควรพิจารณาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่สามารถตอบสนองปัจจัยดังกล่าวให้ข้าราชการรู้สึกอยากอยู่กับองค์กรและตั้งใจจะทำงานไปจนเกษียณ

๒. ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

จากผลสรุปการศึกษา ควรมีการนำไปปฏิบัติ ดังนี้

๑. ควรนำผลการศึกษาไปวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนงานหรือโครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะเรื่องค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ให้มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น และเหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของบุคคล เนื่องจากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ประเด็นเรื่องค่าตอบแทนมีระดับความผูกพันต่ำที่สุด

๒. ควรมีการศึกษาข้อมูลในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้นทั้งในส่วนของความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้าฝ่าย รวมถึงผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็น/มุมมองที่แตกต่างกันซึ่งจะทำให้มีข้อมูลประกอบการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ครอบคลุมมากขึ้น

๓. ควรจะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการโอนไปรับราชการในส่วนราชการอื่น การลาออกของข้าราชการ เพื่อให้ทราบปัญหา อุปสรรค และนำไปปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

๔. ควรศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับบุคลากรกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรมีความเหมาะสมและตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

๕. ควรดำเนินการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประเภทอื่นของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้การดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรมีความเหมาะสมและตอบสนองความต้องการของบุคลากรทุกประเภทอย่างแท้จริง



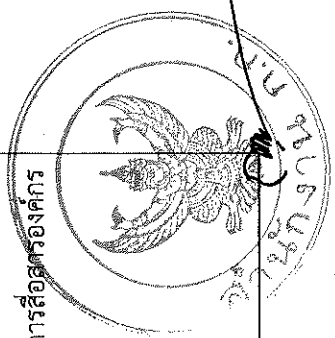
สรุปผลการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ (แยกตามกลุ่มสาระ)
ในการประชุม อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับการศึกษา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

ลำดับ	เรื่อง	เสนอ (ราย)	ผ่าน (ราย)	ไม่ผ่าน (ราย)	ปรับปรุง (ราย)	หมายเหตุ
๑	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	๑	๑	-	-	
๒	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (ศิลปศึกษาและทัศนศิลป์)	๑	- /	๑	-	
๓	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๕	๒	๑	๒	
๔	สายงานการบริหารสถานศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	๑๔	๔	๑๒	๓	
๕	สายงานการนิเทศการศึกษา เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	๒	-	-	๒	
๖	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี	๒๑	๒	๑๘	๑	
๗	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี สังกัดสำนักพัฒนาสังคม	๑	๑	-	-	
๘	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขาการศึกษาปฐมวัย (ก่อนประถมศึกษา)	๑๔	๕	๘	๑	
๙	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (ดนตรีและนาฏศิลป์)	๑๐	๒	๓	๕	
๑๐	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา พลศึกษา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ลูกเสือ ยุวกาชาด)	๑๐	๔	๖	-	
๑๑	สายงานการสอน เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	๑๑	๑	๖	๔	
รวม		๙๕	๒๒	๕๕	๑๘	



บัญชีสรุปผลการพิจารณารับรองคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	คุณวุฒิ/สถาบันการศึกษา	ผลการรับรองคุณวุฒิการศึกษา
๑	นางสาวเจนจิรา สามพันพวง ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ สพข.๖๐) กลุ่มงานพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร ส่วนบริหารจัดการการฝึกอบรม สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	คุณวุฒिवิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาการจัดการ ทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ และเทียบเพิ่มเป็นทางการบริหาร อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย
๒	นางสาวจิตานันท์ เกาสายพันธุ์ ตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ กน.สสส.๒๖) กลุ่มงานส่งเสริมการมีส่วนร่วม กองนโยบายและแผนงาน สำนักสิ่งแวดล้อม	คุณวุฒिवิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชาวิทยาการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ทางการจัดการสิ่งแวดล้อม และเทียบเพิ่มเป็น ทางสิ่งแวดล้อม อีกทางหนึ่งเป็นการเฉพาะราย
๓	นางสาวสิริรัตน์ ธีระชาติแพทย์ ตำแหน่งนักวิชาการศูนย์เยาวชนปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ สนส.๑๙๔) กลุ่มงานสนับสนุนการ ๒ ส่วนนันทนาการ สำนักงานนันทนาการและส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว	คุณวุฒिवารสารศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสื่อสารองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. รับรองไว้แล้ว คือ สาขาวิชานิเทศศาสตร์ ทางการจัดการสื่อสารองค์กร โดยไม่เทียบเพิ่ม



ผลการพิจารณาในการประชุม อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ
การจัดส่วนราชการ และคำตอบแทน ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓

เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ตารางสรุปข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณานับระยะเวลางานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ชื่อ - สกุล/สังกัด	ตำแหน่งที่ขอประเมินบุคคล/ ขอย้าย/ขอสมัครคัดเลือก	ตำแหน่งที่เสนอขอให้พิจารณา	ผลการพิจารณา
นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกัน (จำนวน ๓ ราย)			
๑. นายกันต์ธิภพ อภิรักษ์กมลพร ตำแหน่งครู วิทยฐานะครู ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ขบพ. วม. ๔๐ (ป)) โรงเรียนวัดวิมุตยาราม สำนักงานเขตบางพลัด	ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา	ตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๑ และตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	ขณะดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือน อันดับ คศ. ๑ และตำแหน่งครู วิทยฐานะครู ชำนาญการ ปฏิบัติงานตรวจสอบ ทบทวนหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ การเตรียมรับการประเมินคุณภาพมาตรฐาน โรงเรียน ซึ่งเป็นลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับ สายงานวิชาการศึกษา เป็นเวลา ๖ เดือน ๒๘ วัน
๒. นายวีระชาติ ภาชีชา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งเลขที่ นศน. ๔๓) กลุ่มงานนิเทศการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา	ขอย้ายไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา	ตำแหน่งครู วิทยฐานะครู ชำนาญการ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ และตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ	ขณะดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครู ชำนาญการ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ และ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติงานการวิเคราะห์ วิจัย พัฒนาหลักสูตรสื่อการเรียน การสอน ส่งเสริม การจัดการศึกษา ตลอดจนตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับ สายงานวิชาการศึกษา เป็นเวลา ๒ ปี ๑๐ เดือน ๑๔ วัน
๓. นางสาวนพมาศ มั่นคง ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ สก.สจส.๓) กลุ่มงานช่วยนักบริหาร สำนักงานเลขาธิการ สำนักการจราจรและขนส่ง	ขอประเมินเพื่อ ดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	ตำแหน่งพนักงานปกครอง ชำนาญงาน	ขณะดำรงตำแหน่งพนักงานปกครอง ชำนาญงาน ปฏิบัติงานการจัดทำแผนปฏิบัติ ราชการประจำปี การรวบรวมข้อมูล เอกสาร หลักฐาน เขียนโครงการ และเสนออนุมัติ โครงการ ติดตามและประเมินผลตามตัวชี้วัด สรุปผลความพึงพอใจของประชาชน ผู้เข้ารับบริการ และจัดให้มีการประชุมติดตาม ประเมินผล รายงานผลการดำเนินการให้ คณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการ ซึ่งเป็นลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับ สายงานจัดการงานทั่วไป เป็นเวลา ๒ ปี ๑๖ วัน



**หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์**

(ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓)

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ให้มีความเหมาะสม ประกอบกับ มาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครโดยอนุโลม และให้อำนาจหน้าที่ ของ ก.ค.ศ. เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ก. และมาตรา ๕๗ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ บัญญัติว่าการเปลี่ยนตำแหน่งให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ก.ก. จึงเห็นสมควรที่จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ไว้

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๔ (๓) และมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับมาตรา ๕๗ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ ก.ก. จึงยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ไว้ดังต่อไปนี้

๑. ผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑.๑ มีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือทางอื่นที่ ก.ก. กำหนดเป็นคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์

๑.๒ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขต ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ

๑.๓ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์

๒. ให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก โดยการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งตามรายการที่กำหนดท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

๒.๑ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการดังนี้

(๑) ประกาศรับสมัครคัดเลือก

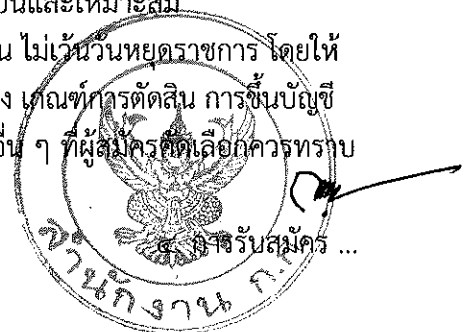
(๒) ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

(๓) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

(๔) ประกาศอื่นที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก

๒.๒ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อาจมอบหมายให้สำนักงานการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการคัดเลือกได้ ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. ให้ประกาศรับสมัครคัดเลือกก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน ไม่เว้นวันหยุดราชการ โดยให้ ระบุจำนวนอัตราว่าง คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัคร การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี ผู้ได้รับการคัดเลือก การยกเลิกบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก และเงื่อนไขหรือข้อความอื่น ๆ ที่ผู้สมัครคัดเลือกควรทราบ ณ สำนักงานการศึกษา หรือทางสื่อต่าง ๆ ตามความเหมาะสม



๔. การรับสมัครคัดเลือก ให้กำหนดระยะเวลาการรับสมัครไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน ไม่เว้นวันหยุดราชการ ตามวัน เวลา สถานที่ และวิธีการสมัครที่ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

๕. ให้ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกก่อนวันคัดเลือกไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน ไม่เว้นวันหยุดราชการ โดยให้ระบุวัน เวลา และสถานที่คัดเลือก ตลอดจนกำหนดระเบียบปฏิบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก และระเบียบอื่น ๆ เกี่ยวกับการคัดเลือก ณ สำนักงานการศึกษา หรือทางสื่อต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

๖. เกณฑ์การตัดสิน ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนนวิสัยทัศน์และแนวทางพัฒนางาน ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่และสัมภาษณ์ ในแต่ละรายการไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบ และได้คะแนนรวมทั้งสามรายการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

๗. ให้ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก โดยเรียงลำดับคะแนนรวมทั้งวิสัยทัศน์และแนวทางพัฒนางาน ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และสัมภาษณ์จากมากไปหาน้อย กรณีได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนสัมภาษณ์มากกว่าอยู่ลำดับที่ดีกว่า กรณีได้คะแนนสัมภาษณ์เท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนวิสัยทัศน์และแนวทางพัฒนางาน มากกว่าอยู่ลำดับที่ดีกว่า กรณีได้คะแนนวิสัยทัศน์และแนวทางพัฒนางานเท่ากันอีก ให้ผู้มีเลขประจำตัวสอบก่อน อยู่ลำดับที่ดีกว่า

๘. บัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ให้ใช้ได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก เว้นแต่มีการประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกครั้งใหม่แล้ว บัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก

๙. การเรียกตัวผู้ได้รับการคัดเลือกมารายงานตัวเพื่อบรรจุและแต่งตั้งครั้งแรก ให้ใช้ประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นการเรียกตัวผู้มีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ที่ประกาศผลการคัดเลือก

การเรียกตัวครั้งต่อ ๆ ไป ให้สำนักงานศึกษาทำหนังสือแจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกผ่านหน่วยงานต้นสังกัด ตามลำดับที่ที่ประกาศผลการคัดเลือก ก่อนวันรายงานตัวไม่น้อยกว่าสิบวันทำการ นับแต่วันที่หน่วยงานต้นสังกัดประทับตรารับหนังสือ

๑๐. ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด ก่อนการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำเนินการตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ตามลำดับที่ในบัญชี

๑๑. เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งให้สำนักงาน ก.ก. ภายในเจ็ดวันทำการนับแต่วันออกคำสั่ง

๑๒. การดำเนินการคัดเลือกให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หากปรากฏว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาดอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ให้ อ.ก.ก. สามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พิจารณาแก้ไขหรือยกเลิกการคัดเลือกในครั้งนั้นได้

๑๓. กรณีมีปัญหาในการปฏิบัติหรือมิได้กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ก. พิจารณา



การคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์

กำหนดให้ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) ตามรายการต่อไปนี้

๑. วิสัยทัศน์และแนวทางพัฒนางาน (๒๐ คะแนน) ให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกจัดทำเอกสารแสดงถึง
องค์ความรู้ในงานการนิเทศ จำนวน ๔ ชุด ดังนี้

๑.๑ การส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษา (๔ คะแนน)

๑.๒ การส่งเสริมการใช้หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร หลักการสอน หลักจิตวิทยา
และการจัดกระบวนการเรียนรู้ (๔ คะแนน)

๑.๓ การส่งเสริมและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา (๔ คะแนน)

๑.๔ การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผล (๔ คะแนน)

๑.๕ การส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา (๔ คะแนน)

๒. ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (๓๐ คะแนน) ให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกจัดทำเอกสารแสดงถึง
ผลงานย้อนหลัง ๒ ปีนับถึงวันสมัคร จำนวน ๔ ชุด ดังนี้

๒.๑ ผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่ง (ตำแหน่งปัจจุบัน)
(๑๐ คะแนน)

๒.๒ ผลงานตามมาตรฐานการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (๑๐ คะแนน)

๒.๒.๑ ผลงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา กรณีดำรงตำแหน่งในสายงาน-
บริหารสถานศึกษา หรือ

๒.๒.๒ ผลงานที่เกิดกับผู้เรียน กรณีดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน หรือ

๒.๒.๓ ผลงานที่เกิดกับผู้เรียนและผลงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา กรณีดำรง
ตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษาไม่ถึง ๒ ปี

๒.๓ ผลงานเกี่ยวกับการดำเนินการโครงการในสถานศึกษา (๕ คะแนน)

๒.๔ ผลงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (๕ คะแนน)

๓. สัมภาษณ์ (๕๐ คะแนน)

๓.๑ ประวัติส่วนตัวและประวัติการรับราชการ (๑๐ คะแนน)

๓.๒ การศึกษา (การศึกษาเพิ่มเติม หรือการฝึกอบรมหาความรู้เพิ่มเติมด้านวิชาการ
ในสาขาที่เกี่ยวข้อง) (๑๐ คะแนน)

๓.๓ ความรอบรู้ในการนิเทศการศึกษา วิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนางาน และการแก้ปัญหา
(๒๐ คะแนน)

๓.๔ บุคลิกภาพ (บุคลิกลักษณะและนิสัยใจคอ) (๑๐ คะแนน)

ทั้งนี้ ให้มีการกำหนดรายละเอียดขององค์ประกอบการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน ตามข้อ ๓.๑
ประวัติส่วนตัวและประวัติการรับราชการ และข้อ ๓.๒ การศึกษา ในประกาศรับสมัครคัดเลือกให้ชัดเจน

