

บทที่ 4

ผลการพัฒนาองค์การกองดัังเมือง

ในช่วงระยะเวลาของการสำรวจ (เดือนพฤศจิกายน 2525) กองดัังเมืองสำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยงาน 11 งาน มีอัตรากำลังข้าราชการ ดังนี้

1. งานธุรการ	9 คน
2. งานวิจัยทางดัังเมือง	27 คน
3. งานสำรวจทางดัังเมือง	16 คน
4. งานแผนที่	25 คน
5. งานอนุรักษ์ปรับปรุงฟื้นฟูเมือง	16 คน
6. งานวางดัังเมือง 1	7 คน
7. งานวางดัังเมือง 2	8 คน
8. งานวางดัังเมือง 3	10 คน
9. งานควบคุมทางดัังเมือง	20 คน
10. งานปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม	18 คน
11. งานระบบคมนาคมและขนส่ง	10 คน

ผู้อำนวยการกอง 1 คน และหัวหน้าฝ่าย 3 คน รวมทั้งสิ้น 170 คน ในจำนวนนั้นนอกจากผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้างานได้เคยเข้าร่วมสัมมนามาแล้วเพียง 123 คน จึงออกแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์กระบวนการองค์การจำนวน 123 ฉบับ ใ้รับคืนมา 106 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.18 สำหรับผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้างาน ใช้การสัมภาษณ์ตามแบบวิเคราะห์เนื้อหาสาระขององค์การ (Likert's scale)

ก. การวิเคราะห์กระบวนการองค์การ

จากผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม 106 ฉบับที่ได้รับคืนมาปรากฏว่า
จำแนกลักษณะประจำตัวได้ดังนี้

1. เพศ

ชาย	จำนวน	47 คน	ร้อยละ	44.34
หญิง	จำนวน	58 คน	ร้อยละ	54.72
ไม่ทราบเพศ (ไม่ตอบ)		1 คน	ร้อยละ	.94
	รวม	106 คน		

2. อายุตัว

20-30 ปี	จำนวน	65 คน	ร้อยละ	61.32
31-40 ปี	จำนวน	35 คน	ร้อยละ	35
41-50 ปี	จำนวน	5 คน	ร้อยละ	4.72
มากกว่า 50 ปี	จำนวน	1 คน	ร้อยละ	.94
	รวม	106 คน		

3. อายุราชการ

1 - 5 ปี	จำนวน	71 คน	ร้อยละ	66.98
6 - 10 ปี	จำนวน	18 คน	ร้อยละ	16.98
11-15 ปี	จำนวน	9 คน	ร้อยละ	8.49
16-20 ปี	จำนวน	6 คน	ร้อยละ	5.66
21-25 ปี	จำนวน	1 คน	ร้อยละ	.94
มากกว่า 25 ปี	จำนวน	1 คน	ร้อยละ	.94
	รวม	106 คน		

4. วุฒิ

ปริญญาตรี	จำนวน	41 คน	ร้อยละ	38.68
สูงกว่าปริญญาตรี	จำนวน	7 คน	ร้อยละ	6.60
ต่ำกว่าปริญญาตรี	จำนวน	58 คน	ร้อยละ	54.72
	รวม	106 คน		

5. ระดับข้าราชการ

ระดับ 1-2	จำนวน	36 คน	ร้อยละ	33.96
ระดับ 3-4	จำนวน	61 คน	ร้อยละ	57.55
ระดับ 5-6	จำนวน	9 คน	ร้อยละ	8.49
	รวม	106 คน		

6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

วิชาชีพ	จำนวน	47 คน	ร้อยละ	44.34
ไม่ใช่วิชาชีพ	จำนวน	56 คน	ร้อยละ	52.83
ไม่ตอบ	จำนวน	3 คน	ร้อยละ	2.83
	รวม	106 คน		

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกองผังเมือง

1 - 5 ปี	จำนวน	79 คน	ร้อยละ	74.53
6 - 10 ปี	จำนวน	17 คน	ร้อยละ	16.04
11-20 ปี	จำนวน	8 คน	ร้อยละ	7.55
มากกว่า 20 ปี	จำนวน	1 คน	ร้อยละ	.94
ไม่ตอบ	จำนวน	1 คน	ร้อยละ	.94
	รวม	106 คน		

8. เคยร่วมสัมมนามาแล้ว

1 ครั้ง	จำนวน	78 คน	ร้อยละ	73.58
2 ครั้ง	จำนวน	26 คน	ร้อยละ	24.53
3 ครั้ง	จำนวน	2 คน	ร้อยละ	1.89
	รวม	106 คน		

1. สภาพของมนุษยสัมพันธ์

1.1 สภาพของมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามความเห็นของเพศ

ตารางที่ 1.1.1

ความสัมพันธ์และความสามัคคีในหมู่ข้าราชการตลอดจนลูกจ้าง

เพศ	ดีชั้นมาก	ดีชั้น	คงเคิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ชาย	1	16	29	1	-	47
หญิง	1	16	35	4	2	58
ไม่รู้เพศ	-	1	-	-	-	1
รวม	2	33	64	5	2	106

ส่วนมาก (64 คน) มีความเห็นว่าคงที่ ส่วนที่เห็นว่าดีชั้น (33 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวลง (5 คน) เพศหญิงมีความเห็นว่าคงเคิม (35 คน) มากกว่าเพศชาย (29 คน) การแก้ไขลักษณะนี้ควรเป็นที่เพศหญิง



ตารางที่ 1.1.2

ความสนิทสนมเป็นกันเองที่ผู้อำนวยกาารกองมีต่อทุกคนในกอง

เพศ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ชาย	1	14	31	-	1	47
หญิง	1	15	34	7	1	58
ไม่รู้เพศ	-	-	1	-	-	1
รวม	2	29	66	7	2	106

ส่วนมาก (66 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าดีขึ้น (29 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวลง (7 คน) เพศหญิงมีความเห็นว่าคงเดิม (34 คน) มากกว่าเพศชาย (31 คน) การแก้ไขควรเน้นที่เพศหญิง

ตารางที่ 1.1.3

ผู้อำนวยกาารกองไปให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับลูกน้อง คนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นประจำ

เพศ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ชาย	-	13	30	3	1	47
หญิง	4	4	40	8	2	58
ไม่รู้เพศ	-	-	1	-	-	1
รวม	4	17	71	11	3	106

ส่วนมาก (71 คน) มีความเห็นว่าคงเคิม ส่วนที่เห็นว่าดีขึ้น (17 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวลง (11 คน) เพศหญิงมีความเห็นว่าคงเคิม (40 คน) มากกว่าฝ่ายชาย (30 คน) การแก้ไขควรเน้นที่เพศหญิง

ตารางที่ 1.1.4

ผู้บริหารทุกระดับไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ

เพศ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเคิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ชาย	-	17	25	3	2	47
หญิง	-	26	26	6	-	58
ไม่ระบุเพศ	-	1	-	-	-	7
รวม	-	44	51	9	2	106

ส่วนมาก (51 คน) มีความเห็นว่าคงเคิม ส่วนที่เห็นว่าดีขึ้น (44 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวลง (9 คน) เพศหญิง (26 คน) กับเพศชาย (25 คน) มีความเห็นว่าคงเคิมใกล้เคียงกันมาก การแก้ไขควรเน้นทั้งสองเพศ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1.1-5

ผู้บริหารทุกระดับมีความจริงใจไม่คอยจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชา

เพศ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ชาย	-	12	20	15	-	47
หญิง	-	12	31	15	-	58
ไม่รู้เพศ	-	1	-	-	-	1
รวม	-	25	51	30	-	106

ส่วนมาก (51 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าเลวลง (30 คน) มีมากกว่าเห็นว่าดีขึ้น (25 คน) เพศหญิงมีความเห็นว่าคงเดิม (31 คน) มากกว่าเพศชาย (20 คน) การแก้ไขควรเน้นที่เพศหญิง

1.2 สภาพของมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามความเห็นของอายุบุคคล

ตารางที่ 1.2.1

ความสัมพันธ์และความสามัคคีในหมู่ข้าราชการตลอดจนลูกจ้าง

อายุ (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
20-30	2	16	43	2	2	65
31-40	-	15	18	2	-	35
41-50	-	1	3	1	-	5
มากกว่า 50	-	1	-	-	-	1
รวม	2	33	64	5	2	106

ส่วนมาก (64 คน) มีความเห็นว่าคงเคิม ส่วนที่เห็นว่าคิซัน (33 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวลง (5 คน) ผู้มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความเห็นว่าคงเคิมมากที่สุด (43 คน) การแก้ไขควรเน้นต่อผู้มีอายุ 20-30 ปี

ตารางที่ 1.2.2

ความสนิสนมเป็นกันเองที่ผู้อำนวยกากรกอนมีต่อทุกคนในกอง

อายุ (ปี)	คิซันมาก	คิซัน	คงเคิม	เลวลง	ไมตอบ	รวม
20-30	2	13	42	6	2	65
31-40	-	14	20	1	-	35
41-50	-	1	4	-	-	5
มากกว่า 50	-	1	-	-	-	1
รวม	2	29	66	7	2	106

ส่วนมาก (66 คน) มีความเห็นว่าคงเคิม ส่วนที่เห็นว่าคิซัน (29 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวลง (7 คน) ผู้มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความเห็นว่าคงเคิม (42 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อผู้มีอายุ 20-30 ปี

ศูนย์วิทยพักร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1.2.3

ผู้อำนวยกรรกองไปให้ความสนิทสนมกับลูกน้องคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นประจำ

อายุ (ปี)	คี่ขึ้นมาก	คี่ขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
20-30	1	5	48	8	2	65
31-40	3	11	19	2	-	35
41-50	-	1	3	-	1	5
มากกว่า 50	-	-	1	-	-	1
รวม	4	17	71	11	3	106

ส่วนมาก (71 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าคี่ขึ้น (*7 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวลง (11 คน) ผู้มีอายุ 20-30 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (48 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อผู้มีอายุ 20-30 ปี

ตารางที่ 1.2.4

ผู้บริหารทุกระดับไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจปัญหา

อายุ (ปี)	คี่ขึ้นมาก	คี่ขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
20-30	-	21	35	8	1	65
31-40	-	22	11	1	1	35
41-50	-	1	4	--	-	5
มากกว่า 50	-	-	1	-	-	1
รวม	-	44	51	9	2	106

ส่วนมาก (51 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าดีขึ้น (44 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวลง (9 คน) ผู้มีอายุ 20-30 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (35 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อผู้มีอายุ 20-30 ปี

ตารางที่ 1.2.5

ผู้บริหารทุกระดับมีความจริงจังไม่คอยจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชา

อายุ (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
20-30	-	11	28	26	-	65
31-40	-	13	19	3	-	35
41-50	-	1	3	1	-	5
มากกว่า 50	-	-	1	-	-	1
รวม	-	25	51	30	-	106

ส่วนมาก (51 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าเลวลง (30 คน) มีมากกว่าเห็นว่าดีขึ้น (25 คน) ผู้มีอายุ 20-30 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (28 คน) และเลวลง (26 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นที่กลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี

1.3 สภาพมนุษย์สัมพันธ์ จำแนกตามความเห็นของอายุราชการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1.3.1

ความสัมพันธ์และความสำคัญในหมู่ข้าราชการตลอดจนลูกจ้าง

อายุราชการ	คี่ขึ้นมาก	คี่ขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	2	21	44	2	2	71
6 - 10	-	6	11	1	-	18
11-15	-	4	5	-	-	9
16-20	-	1	3	2	-	6
21-25	-	-	1	-	-	1
มากกว่า 25	-	-	1	-	-	1
รวม	2	33	64	5	2	106

ส่วนมาก (64 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าคี่ขึ้น (33 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวลง (5 คน) ผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (44 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี

ตารางที่ 1.3.2

ความสนิทสนมเป็นกันเองที่ผู้อำนวยการกองมีต่อทุกคนในกอง

อายุราชการ (ปี)	คี่ขึ้นมาก	คี่ขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	2	17	44	6	2	71
6 - 10	-	4	13	1	-	18
11-15	-	5	4	-	-	9
16-20	-	2	4	-	-	6
21-25	-	1	-	-	-	1
มากกว่า 25	-	-	1	-	-	1
รวม	2	29	66	7	2	106

ส่วนมาก (66 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าดีขึ้น (29 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวลง (7 คน) ผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (44 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี

ตารางที่ 1.3.3

ผู้อำนวยการกองไปให้ความสนับสนนกับลูกน้องคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นประจำ

อายุราชการ (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	1	9	53	6	2	71
6 -10	2	4	8	4	-	18
11-15	1	2	5	1	-	9
16-20	-	1	4	-	1	6
21-25	-	1	-	-	-	1
มากกว่า 25	-	-	1	-	-	1
รวม	4	17	71	11	3	106

ส่วนมาก (71 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าดีขึ้น (17 คน) มากกว่าเห็นว่าเลวลง (11 คน) ผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (53 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี

ตารางที่ 1.3.4

ผู้บริหารทุกระดับไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ

อายุราชการ (ปี)	คิ [่] ชั้นมาก	คิ [่] ชั้น	คงเคิม	เลวดง	ไม [่] ตอบ	รวม
1 - 5	-	24	40	6	1	71
6 - 10	-	13	3	1	1	18
11-15	-	4	3	2	-	9
16-20	-	2	4	-	-	6
21-25	-	1	-	-	-	1
มากกว่า 25	-	-	1	-	-	1
รวม	-	44	51	9	2	106

ส่วนมาก (51 คน) มีความเห็นว่าคงเคิม ส่วนที่เห็นว่าคิ[่]ชั้น (44 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวดง (9 คน) ผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความเห็นว่าคงเคิม (40 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี

ตารางที่ 1.3.5

ผู้บริหารทุกระดับมีความจริงใจไม่คอยจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชา

อายุราชการ (ปี)	คิ [่] ชั้นมาก	คิ [่] ชั้น	คงเคิม	เลวดง	ไม [่] ตอบ	รวม
1 - 5	-	14	35	22	-	71
6 - 10	-	6	9	3	-	18
11-15	-	2	3	4	-	9
16-20	-	2	3	1	-	6
21-25	-	1	-	-	-	1
มากกว่า 25	-	-	1	-	-	1
รวม	-	25	51	30	-	106

ส่วนมาก (51 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าเลวลง (30 คน) มากกว่าเห็นว่าดีขึ้น (25 คน) ผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (35 คน) และเลวลง (22 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี

1.4 สภาพมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามความเห็นของผู้มีวุฒิ

ตารางที่ 1.4.1

ความสัมพันธ์และความสามัคคีในหมู่ข้าราชการตลอดจนลูกจ้าง

วุฒิ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ปริญญาตรี	2	10	28	1	-	41
สูงกว่าปริญญาตรี	-	3	4	-	-	7
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	20	32	4	2	58
รวม	2	33	64	5	2	106

ส่วนมาก (64 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าดีขึ้น (33 คน) มากกว่าเห็นว่าเลวลง (5 คน) ผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่าคงเดิม (32 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1.4.2

ความสนิทสนมเป็นกันเองที่ผู้อำนวยการกองมีต่อทุกคนในกอง

วุฒิ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ปริญญาตรี	1	9	25	5	1	41
สูงกว่าปริญญาตรี	-	1	5	1	-	7
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	19	36	1	1	58
รวม	2	29	66	7	2	106

ส่วนมาก (66 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าดีขึ้น (29 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวลง (7 คน) มีผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความเห็นว่าคงเดิม (36 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 1.4.3

ผู้อำนวยการกองไปให้ความสนิทสนมแก่ลูกน้องคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นประจำ

วุฒิ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ปริญญาตรี	1	7	25	7	1	41
สูงกว่าปริญญาตรี	-	3	4	-	-	7
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	7	42	4	2	58
รวม	4	17	71	11	3	106

ส่วนมาก (71 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าดีขึ้น (17 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวลง (11 คน) ผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่าคงเดิม (42 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 1.4.4

ผู้บริหารทุกระดับไม่ใช่อารมณ์ในการตัดสินปัญหา

วุฒิ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ปริญญาตรี	-	13	25	3	-	41
สูงกว่าปริญญาตรี	-	4	3	-	-	7
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	27	23	6	2	58
รวม	-	44	51	9	2	106

ส่วนมาก (51 คน) มีความเห็นว่ายังคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าดีขึ้น (44 คน) มากกว่าเห็นว่าเลวลง (9 คน) ผู้มีวุฒิปริญญาตรี มีความเห็นว่าคงเดิม (25 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อผู้มีวุฒิปริญญาตรี

ตารางที่ 1.4.5

ผู้บริหารทุกระดับมีความจริงใจไม่คอยจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชา

วุฒิ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ปริญญาตรี	-	11	16	14	-	41
สูงกว่าปริญญาตรี	-	3	4	-	-	7
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	11	31	16	-	58
รวม	-	25	51	30	-	106

ส่วนมาก (51 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าเลวลง (30 คน) มากกว่าดีขึ้น (25 คน) ผู้มีวุฒิค่ากว่าปริญญาตรี เห็นว่าคงเดิม (31 คน) และเลวลง (16 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อผู้มีวุฒิค่ากว่าปริญญาตรี

1.5 สภาภมณขยสัมพันธ์ จำแนกตามความเห็นของระดับข้าราชการ

ตารางที่ 1.5.1

ความสัมพันธ์และความสามัคคีในหมู่ข้าราชการตลอดจนลูกจ้าง

ระดับ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 2	-	14	19	2	1	36
3 - 4	2	15	40	3	1	61
5 - 6	-	4	5	-	-	9
รวม	2	33	64	5	2	106

ส่วนมาก (64 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าดีขึ้น (33 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวลง (5 คน) ข้าราชการระดับ 3-4 มีความเห็นว่าคงเดิม (40 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อข้าราชการระดับ 3-4

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1.5.2

ความสนิทสนมเป็นกันเองที่ผู้อำนวยกาารกองมีต่อทุกคนในกอง

ระดับ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 2	1	12	22	1	-	36
3 - 4	1	14	39	5	2	61
5 - 6	-	3	5	1	-	9
รวม	2	29	66	7	2	106

ส่วนมาก (66 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าดีขึ้น (29 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวลง (7 คน) ข้าราชการระดับ 3-4 มีความเห็นว่าคงเดิม (39 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อข้าราชการระดับ 3-4

ตารางที่ 1.5.3

ผู้อำนวยกาารกองไปให้ความสนิทสนมกับลูกน้องคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นประจำ

ระดับ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 2	1	5	27	2	1	36
3 - 4	2	8	41	8	2	61
5 - 6	1	4	3	1	-	9
รวม	4	17	71	11	3	106

ส่วนมาก (71 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าดีขึ้น (17 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวลง (11 คน) ข้าราชการระดับ 3-4 มีความเห็นว่าคงเดิม (41 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อข้าราชการระดับ 3-4

ตารางที่ 1.5.4

ผู้บริหารทุกระดับไม่ใช่อารมณ์ในการตัดสินใจปัญหา

ระดับ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 2	-	17	15	3	1	36
3 - 4	-	21	33	6	1	61
5 - 6	-	6	3	-	-	9
รวม	-	44	51	9	2	106

ส่วนมาก (51 คน) มีความเห็นว่าการคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าดีขึ้น (44 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวลง (9 คน) ข้าราชการระดับ 3-4 มีความเห็นว่าการคงเดิม (33 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อข้าราชการระดับ 3-4

ตารางที่ 1.5.5

ผู้บริหารทุกระดับมีความจริงจังไม่คอยจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชา

ระดับ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 2	-	9	19	8	-	36
3 - 4	-	11	28	22	-	61
5 - 6	-	5	4	-	-	9
รวม	-	25	51	30	-	106

ส่วนมาก (51 คน) มีความเห็นว่าการคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าเลวลง (30 คน) มีมากกว่าเห็นว่าดีขึ้น (25 คน) ข้าราชการระดับ 3-4 มีความเห็นว่าการคงเดิม (28 คน) และเลวลง (22 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อข้าราชการระดับ 3-4

1.6 สภาพมนุษย์สัมพันธ์ จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 1.6.1

ความสัมพันธ์และความสามัคคีในหมู่ข้าราชการตลอดจนลูกจ้าง

ลักษณะงาน	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
วิชาชีพ	-	15	31	1	-	47
ไม่ใช่วิชาชีพ	2	17	31	4	2	56
ไม่ตอบ	-	1	2	-	-	3
รวม	2	33	64	5	2	106

ส่วนมาก (64 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าการดีขึ้น (33 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวลง (5 คน) ทั้งสองกลุ่มมีความเห็นว่าคงเดิม (31 คน) เท่ากัน การแก้ไขควรเน้นทั้ง 2 กลุ่ม

ตารางที่ 1.6.2

ความสัมพันธ์เป็นกันเองที่ผู้อำนวยการกองมีต่อทุกคน

ลักษณะงาน	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
วิชาชีพ	1	10	33	3	-	47
ไม่ใช่วิชาชีพ	1	19	30	4	2	56
ไม่ตอบ	-	-	3	-	-	3
รวม	2	29	66	7	2	106

ส่วนมาก (66 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าการดีขึ้น (29 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวลง (7 คน) กลุ่มวิชาชีพมีความเห็นว่าคงเดิม (33 คน) มากกว่ากลุ่มที่ไม่ใช่วิชาชีพ การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มวิชาชีพ

ตารางที่ 1.6.3

ผู้อำนวยการกองไม่ให้ความสนิทสนมต่อลูกน้องคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นประจำ

ลักษณะงาน	คิซึ้นมาก	คิซึ้น	คงเคิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
วิชาชีพ	-	12	29	4	2	47
ไม่ใช่วิชาชีพ	3	5	40	7	1	56
ไม่ตอบ	1	-	2	-	-	3
รวม	4	17	71	11	3	106

ส่วนมาก (71 คน) มีความเห็นว่าคงเคิม ส่วนที่เห็นว่าคิซึ้น (17 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวลง (11 คน) กลุ่มที่ไม่ใช่วิชาชีพมีความเห็นว่าคงเคิม (40 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มที่ไม่ใช่วิชาชีพ

ตารางที่ 1.6.4

ผู้บริหารทุกระดับไม่ใช่อารมณ์ในการตัดสินปัญหา

ลักษณะงาน	คิซึ้นมาก	คิซึ้น	คงเคิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
วิชาชีพ	-	19	23	4	1	47
ไม่ใช่วิชาชีพ	-	25	25	5	1	56
ไม่ตอบ	-	-	3	-	-	3
รวม	-	44	51	9	2	106

ส่วนมาก (51 คน) มีความเห็นว่าคงเคิม ส่วนที่เห็นว่าคิซึ้น (44 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวลง (9 คน) กลุ่มที่ไม่ใช่วิชาชีพ มีความเห็นว่าคงเคิม (25 คน) ใกล้เคียงกับกลุ่มวิชาชีพ (23 คน) การแก้ไขควรเน้นทั้งสองกลุ่ม

ตารางที่ 1.6.5

ผู้บริหารทุกระดับมีความจริงใจ ไม่คอยจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชา

ลักษณะงาน	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
วิชาชีพ	-	12	23	12	-	47
ไม่ใช่วิชาชีพ	-	23	26	17	-	56
ไม่ตอบ	-	-	2	1	-	3
รวม	-	25	51	30	-	106

ส่วนมาก (51 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าเลวลง (30 คน) มากกว่าเห็นว่าดีขึ้น (25 คน) กลุ่มที่ไม่ใช่วิชาชีพเห็นว่าคงเดิม (26 คน) และเลวลง (17 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มที่ไม่ใช่วิชาชีพ

1.7 สภาพของมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการ

ตารางที่ 1.7.1

ความสัมพันธ์และความสามัคคีในหมู่ข้าราชการตลอดจนลูกจ้าง

เวลาปฏิบัติงาน (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	2	25	47	3	2	79
6 - 10	-	7	9	1	-	17
11-20	-	-	7	1	-	8
มากกว่า 20	-	1	-	-	-	1
ไม่ตอบ	-	-	1	-	-	1
รวม	2	33	64	5	2	106

ส่วนมาก (64 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าดีขึ้น (33 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวลง (5 คน) ผู้ที่ปฏิบัติราชการ 1-5 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (47 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน 1-5 ปี

ตารางที่ 1.7.2

ความสนิทสนมเป็นกันเองที่ผู้อำนวยการกองมีต่อทุกคน

เวลาปฏิบัติงาน (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	2	22	47	6	2	79
6 -10	-	5	11	1	-	17
11-20	-	1	7	-	-	8
มากกว่า 20	-	1	-	-	-	1
ไม่ตอบ	-	-	-	-	-	1
รวม	2	29	66	7	2	106

ส่วนมาก (66 คน) มีความเห็นว่ายังคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าดีขึ้น (29 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวลง (7 คน) ผู้ที่ปฏิบัติราชการ 1-5 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (47 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน 1-5 ปี

ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1.7.3

ผู้อำนวยการกองไปให้ความสนิทสนมกับลูกน้องคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นประจำ

เวลาปฏิบัติงาน (ปี)	คิซึ้นมาก	คิซึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	2	9	57	9	2	79
6 -10	2	7	6	2	-	17
11-20	-	1	6	-	1	8
มากกว่า 20	-	-	1	-	-	1
ไม่ตอบ	-	-	1	-	-	1
รวม	4	17	71	11	3	106

ส่วนมาก (71 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ส่วนที่เห็นวาคิซึ้น (17 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวลง (11 คน) ผู้ปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (57 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นตอกกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน 1-5 ปี

ตารางที่ 1.7.4

ผู้บริหารทุกระดับไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ

เวลาปฏิบัติงาน (ปี)	คิซึ้นมาก	คิซึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	-	31	40	7	1	79
6 -10	-	11	4	1	1	17
11-20	-	2	5	1	-	8
มากกว่า 20	-	-	1	-	-	1
ไม่ตอบ	-	-	1	-	-	1
รวม	-	44	51	9	2	106

ส่วนมาก (51 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าดีขึ้น (44 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวลง (9 คน) ผู้ปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (40 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน 1-5 ปี

ตารางที่ 1.7.5

ผู้บริหารทุกระดับมีความจริงใจไม่คอยจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชา

เวลาปฏิบัติงาน (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	-	17	39	23	-	79
6 -10	-	8	5	4	-	17
11-20	-	-	5	3	-	8
มากกว่า 20	-	-	1	-	-	1
ไม่ตอบ	-	-	1	-	-	1
รวม	-	25	51	30	-	106

ส่วนมาก (51 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าเลวลง (30 คน) มีมากกว่าเห็นว่าดีขึ้น (25 คน) ผู้ปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (39 คน) และเลวลง (23 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน 1-5 ปี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.8 สภาพของมนุษย์สัมพันธ์ จำแนกตามความเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนา

ตารางที่ 1.8.1

ความสัมพันธ์และความสามัคคีในหมู่ข้าราชการตลอดจนลูกจ้าง

เคยเข้าสัมมนา (ครั้ง)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1	2	27	45	4	-	78
2	-	6	17	1	2	26
3	-	2	2	-	-	2
รวม	2	33	64	5	2	106

ส่วนมาก (64 คน) มีความเห็นว่าการคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าดีขึ้น (33 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวลง (5 คน) ผู้ที่เคยเข้าสัมมนา 1 ครั้ง มีความเห็นว่าการคงเดิม (45 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นที่ผู้เคยเข้าสัมมนา 1 ครั้ง

ตารางที่ 1.8.2

ความสัมพันธ์สมเป็นกันเองที่ผู้อำนวยการกองมีต่อทุกคน

เคยเข้าสัมมนา (ครั้ง)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1	2	22	46	6	2	78
2	-	7	18	1	-	26
3	-	-	2	-	-	2
รวม	2	29	66	7	2	106

ส่วนมาก (66 คน) มีความเห็นว่าการคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าดีขึ้น (29 คน) มีมากกว่าเห็นว่าเลวลง (7 คน) ผู้ที่เคยเข้าสัมมนา 1 ครั้ง มีความเห็นว่าการคงเดิม (46 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นที่ผู้เคยเข้าสัมมนา 1 ครั้ง

ตารางที่ 1.8.3

ผู้อำนวยการไปให้ความสนิทสนมกับลูกน้องคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
เป็นประจำ

เคยเข้าสัมมนา (ครั้ง)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1	1	11	55	8	3	78
2	3	6	14	3	-	26
3	-	-	2	-	-	2
รวม	4	17	71	11	3	106

ส่วนมาก (71 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าการดีขึ้น (17 คน) มี
มากกว่าเห็นว่าเลวลง (11 คน) ผู้ที่เคยเข้าสัมมนา 1 ครั้ง มีความเห็นว่าคงเดิม
(55 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นที่กลุ่มผู้เคยเข้าสัมมนา 1 ครั้ง

ตารางที่ 1.8.4

ผู้บริหารทุกระดับไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจปัญหา

เคยเข้าสัมมนา (ครั้ง)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1	-	31	39	7	1	78
2	-	13	11	1	1	26
3	-	-	1	1	-	2
รวม	-	44	51	9	2	106

ส่วนมาก (51 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าการดีขึ้น (44 คน) มี
มากกว่าเห็นว่าเลวลง (9 คน) ผู้เคยเข้าสัมมนา 1 ครั้ง มีความเห็นว่าคงเดิม
(39 คน) มากที่สุด การแก้ปัญหาควรเน้นที่ผู้เคยเข้าสัมมนา 1 ครั้ง



ตารางที่ 1.8.5

ผู้บริหารทุกระดับมีความจริงใจ ไม่คอยจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชา

เคยเข้าสัมมนา (ครั้ง)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1	-	19	38	21	-	78
2	-	6	12	8	-	26
3	-	-	1	1	-	2
รวม	-	25	51	30	-	106

ส่วนมาก (51 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ส่วนที่เห็นว่าเลวลง (30 คน) มีมากกว่าเห็นว่าดีขึ้น (25 คน) ผู้เคยเข้าสัมมนา 1 ครั้ง มีความเห็นว่าคงเดิม (38 คน) และเลวลง (21 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นที่กลุ่มผู้เคยเข้าสัมมนา 1 ครั้ง

2. สภาพการปรับปรุงงาน

2.1 สภาพการปรับปรุงงาน จำแนกตามความเห็นของเพศ

ตารางที่ 2.1.1

การปรับปรุงคณะกรรมการวิชาการใหม่ ประกอบด้วยทุกสายงานในกอง

เพศ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ชาย	2	28	24	1	2	47
หญิง	1	29	23	4	1	58
ไม่ระบุเพศ	-	1	-	-	-	1
รวม	3	48	47	5	3	106

ส่วนมาก (48 คน) มีความเห็นว่าดีขึ้น เพศชายมีความเห็นว่าคงเดิม (24 คน) มากกว่าเพศหญิง (23 คน) การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มเพศชาย

ตารางที่ 2.1.2

การปรับปรุงคณะกรรมการวินัยใหม่ประกอบด้วยตัวแทนทุกสายงาน

เพศ	คิ [้] ชั้นมาก	คิ [้] ชั้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ชาย	-	10	34	2	1	47
หญิง	1	15	28	12	2	58
ไม่รู้เพศ	-	1	-	-	-	1
รวม	1	26	62	14	3	106

ส่วนมาก (62 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม เพศชายมีความเห็นว่าคงเดิม (34 คน) มากกว่าเพศหญิง (28 คน) การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มเพศชาย

ตารางที่ 2.1.3

ผู้อำนวยการกองให้ความเป็นธรรมแก่ทุกวิชาชีพ

เพศ	คิ [้] ชั้นมาก	คิ [้] ชั้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ชาย	1	8	31	7	-	47
หญิง	-	17	23	16	2	58
ไม่รู้เพศ	-	1	-	-	-	1
รวม	1	26	54	23	2	106

ส่วนมาก (54 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม เพศชายมีความเห็นว่าคงเดิม (31 คน) มากกว่าเพศหญิง (23 คน) การแก้ไขควรเน้นที่กลุ่มเพศชาย

2.2 สภาพการปรับปรุงงาน จำแนกตามความเห็นของอายุบุคคล

ตารางที่ 2.2.1

การปรับปรุงคณะกรรมการวิชาการใหม่ ประกอบด้วยทุกสายงานในกอง

อายุ (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
20 - 30	1	20	38	5	1	65
31 - 40	2	24	7	-	2	35
41 - 50	-	3	2	-	-	5
มากกว่า 50	-	1	-	-	-	1
รวม	3	48	47	5	3	106

ส่วนมาก (48 คน) มีความเห็นว่าดีขึ้น กลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (38 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี

ตารางที่ 2.2.2

การปรับปรุงคณะกรรมการวินัยใหม่ประกอบด้วยตัวแทนทุกสายงาน

อายุ (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
20 - 30	-	12	41	12	-	65
31 - 40	1	12	17	2	3	35
41 - 50	-	2	3	-	-	5
มากกว่า 50	-	-	1	-	-	1
รวม	1	26	62	14	3	106

ส่วนมาก (62 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (41 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อผู้มีอายุ 20-30 ปี

ตารางที่ 2.2.3

ผู้อำนวยการกองให้ความเป็นธรรมแก่ทุกวิชาชีพ

อายุ (ปี)	คิซึ้นมาก	คิซึ้น	คงเคิม	เลวดง	ไมคอบ	รวม
20 - 30	-	14	35	16	-	65
31 - 40	-	11	16	6	2	35
41 - 50	-	1	3	1	-	5
มากกว่า 50	1	-	-	-	-	1
รวม	1	26	54	23	2	106

ส่วนมาก (54 คน) มีความเห็นว่าคงเคิม ส่วนที่คิซึ้น (26 คน) มีมากกว่า ส่วนที่เลวดง (23 คน) ผู้มีอายุ 20-30 ปี มีความเห็นว่าคงเคิม (35 คน) มากที่สุด และเห็นว่าเลวดง (16 คน) มากกว่าคิซึ้น (14 คน) การแก้ไขควรเน้นคอกลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.3. สภาพการปรับปรุงงาน จำแนกตามความเห็นของอายุราชการ

ตารางที่ 2.3.1

การปรับปรุงคณะกรรมการวิชาการใหม่ ประกอบด้วยทุกสายงานในกอง

อายุราชการ (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	1	23	40	5	2	71
6 -10	2	11	4	-	1	18
11-15	-	8	1	-	-	9
16-20	-	4	2	-	-	6
21-25	-	1	2	-	-	1
มากกว่า 25	-	1	-	-	-	1
รวม	3	48	47	5	3	106

ส่วนมาก (48 คน) มีความเห็นว่าดีขึ้น กลุ่มผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (40 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี

ตารางที่ 2.3.2

การปรับปรุงคณะกรรมการวินัยใหม่ ประกอบด้วยตัวแทนทุกสายงาน

อายุราชการ (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	1	11	44	13	2	71
6 -10	-	6	10	1	1	18
11-15	-	5	4	-	-	9
16-20	-	2	4	-	-	6
21-25	-	1	-	-	-	1
มากกว่า 25	-	1	-	-	-	1
รวม	1	26	62	14	3	106

ส่วนมาก (62 คน) มีความเห็นว่างดเค็ม ผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความเห็นว่างดเค็ม (44 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี

ตารางที่ 2.3.3

ผู้อำนวยการกองให้ความเป็นธรรมแก่ทุกวิชาชีพ

อายุราชการ (ปี)	ดีเยี่ยม	ดี	พอ	เลว	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	-	15	38	17	1	71
6 - 10	-	5	8	4	1	18
11-15	-	4	4	1	-	9
16-20	-	1	4	1	-	6
21-25	-	1	-	-	-	1
มากกว่า 25	1	-	-	-	-	1
รวม	1	26	54	23	2	106

ส่วนมาก (54 คน) มีความเห็นว่างดเค็ม กลุ่มผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความเห็นว่างดเค็ม (38 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.4 สภาพการปรับปรุงงาน จำแนกตามความเห็นของวุฒิ

ตารางที่ 2.4.1

การปรับปรุงคณะกรรมการวิชาการใหม่ประกอบด้วยทุกสายงานในกอง

วุฒิ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ปริญญาตรี	2	11	21	5	2	41
สูงกว่าปริญญาตรี	-	5	2	-	-	7
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	32	24	-	1	58
รวม	3	48	47	5	3	106

ส่วนมาก (48 คน) มีความเห็นว่าดีขึ้น กลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่าคงเดิม (24 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 2.4.2

การปรับปรุงคณะกรรมการวินัยใหม่ประกอบด้วยตัวแทนทุกสายงาน

วุฒิ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ปริญญาตรี	1	5	25	10	-	41
สูงกว่าปริญญาตรี	-	2	4	1	-	7
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	19	33	3	3	58
รวม	1	26	62	14	3	106

ส่วนมาก (62 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่าคงเดิม (33 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 2.4.3

ผู้อำนวยกากรกองให้ความเป็นธรรมแก่ทุกวิชาชีพ

วุฒิ	คิซึ้นมาก	คิซึ้น	คงเคิม	เลวลง	ไมคอบ	รวม
ปริญญาตรี	-	10	18	12	1	41
สูงกวาปริญญาตรี	-	1	3	3	-	7
คากวาปริญญาตรี	1	15	33	8	1	58
รวม	1	26	54	23	2	106

ส่วนมาก (54 คน) มีความเห็นวาคงเคิม กลุ่มผู้มีวุฒิคากวาปริญญาตรี มีความเห็นวาคงเคิม (33 คน) มากที่สุด การแกไขควรเนนตอกลุมผู้มีวุฒิคากวาปริญญาตรี

2.5 สภาพการปรับปรุงงาน จำแนกตามความเห็นของระดับข้าราชการ

ตารางที่ 2.5.1

การปรับปรุงคณะกรรมการวิชาการใหม่ประกอบด้วยทุกสายงานในกอง

ระดับ	คิซึ้นมาก	คิซึ้น	คงเคิม	เลวลง	ไมคอบ	รวม
1 - 2	1	19	16	-	-	36
3 - 4	-	23	30	5	3	61
5 - 6	2	6	1	-	-	9
รวม	3	48	47	5	3	106

ส่วนมาก (48 คน) มีความเห็นวาคิซึ้น กลุมข้าราชการระดับ 3-4 มีความเห็นวาคงเคิม (30 คน) มากที่สุด การแกไขควรเนนตอกลุมข้าราชการระดับ 3-4

ตารางที่ 2.5.2

การปรับปรุงคณะกรรมการวินัยใหม่ประกอบด้วยตัวแทนทุกสายงาน

ระดับ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 2	1	14	20	-	1	36
3 - 4	-	8	38	13	2	61
5 - 6	-	4	4	1	-	9
รวม	1	26	62	14	3	106

ส่วนมาก (62 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มข้าราชการระดับ 3-4 มีความเห็นว่าคงเดิม (38 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มข้าราชการระดับ 3-4

ตารางที่ 2.5.3

ผู้อำนวยการกองให้ความเป็นธรรมแก่ทุกวิชาชีพ

ระดับ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 2	-	11	19	5	1	36
3 - 4	1	13	31	16	-	61
5 - 6	-	2	4	2	1	9
รวม	1	26	54	23	2	106

ส่วนมาก (54 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มข้าราชการระดับ 3-4 มีความเห็นว่าคงเดิม (31 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มข้าราชการระดับ 3-4

2.6 สภาพการปรับปรุงงาน จำแนกตามความเห็นของลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 2.6.1

การปรับปรุงคณะกรรมการวิชาการใหม่ ประกอบด้วยทุกสายงานในกอง

ลักษณะงาน	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
วิชาชีพ	1	22	22	-	2	47
ไม่ใช่วิชาชีพ	2	25	23	5	1	56
ไม่ตอบ	-	1	2	-	-	3
รวม	3	48	47	5	3	106

ส่วนมาก (48 คน) มีความเห็นว่าดีขึ้น กลุ่มที่ไม่ใช่วิชาชีพ มีความเห็นว่าคงเดิม (23 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อข้าราชการกลุ่มที่ไม่ใช่วิชาชีพ

ตารางที่ 2.6.2

การปรับปรุงคณะกรรมการวินัยใหม่ ประกอบด้วยตัวแทนทุกสายงาน

ลักษณะงาน	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
วิชาชีพ	-	10	33	3	1	47
ไม่ใช่วิชาชีพ	1	15	28	10	2	56
ไม่ตอบ	-	1	1	1	-	3
รวม	1	26	62	14	3	106

ส่วนมาก (62 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มวิชาชีพมีความเห็นว่าคงเดิม (33 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มวิชาชีพ

ตารางที่ 2.6.3

ผู้อำนวยการกองให้ความเป็นธรรมแก่ทุกวิชาชีพ

ลักษณะงาน	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
วิชาชีพ	1	8	25	13	-	47
ไม่ใช่วิชาชีพ	-	17	27	10	2	56
ไม่ตอบ	-	1	2	-	-	3
รวม	1	26	54	23	2	106

ส่วนมาก (54 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มไม่ใช่วิชาชีพ มีความเห็นว่าคงเดิม (27 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มที่ไม่ใช่วิชาชีพ

2.7 สภาพการปรับปรุงงาน จำแนกตามความเห็นของระยะเวลาปฏิบัติงานในกองนี้เมือง

ตารางที่ 2.7.1

การปรับปรุงคณะกรรมการวิชาการใหม่ ประกอบด้วยทุกสายงานในกอง

ระยะเวลา (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	2	27	43	4	3	79
6 - 10	1	13	2	1	-	17
11 - 20	-	6	2	-	-	8
มากกว่า 20	-	1	-	-	-	1
ไม่ตอบ	-	1	-	-	-	1
รวม	3	48	47	5	3	106

ส่วนมาก (48 คน) มีความเห็นว่าดีขึ้น กลุ่มผู้มีระยะเวลาปฏิบัติงานในกอง
 ฝังเมือง 1-5 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (43 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่ม
 ผู้มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี

ตารางที่ 2.7.2

การปรับปรุงคณะกรรมการวินัยใหม่ ประกอบด้วยตัวแทนทุกสายงาน

ระยะเวลา (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	1	14	49	13	2	79
6 - 10	-	7	8	1	1	17
11 - 20	-	4	4	-	-	8
มากกว่า 20	-	-	1	-	-	1
ไม่ตอบ	-	1	-	-	-	1
รวม	1	26	62	14	3	106

ส่วนมาก (62 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีระยะเวลาปฏิบัติงานในกอง
 ฝังเมือง 1-5 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (49 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่ม
 ผู้มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2.7.3

ผู้อำนวยการกองให้ความเป็นธรรมแก่ทุกวิชาชีพ

ระยะเวลา (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	-	17	44	17	1	79
6 - 10	-	6	5	5	1	17
11 - 20	-	2	5	1	-	8
มากกว่า 20	1	-	-	-	-	1
ไม่ตอบ	-	1	-	-	-	1
รวม	1	26	54	23	2	106

ส่วนมาก (54 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีระยะเวลาปฏิบัติงานในกอง
ตั้งเมือง 1-5 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (44 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อผู้มี
ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี

2.8 สภาพการปรับปรุงงาน จำแนกตามความเห็นของผู้เข้าสัมมนา

ตารางที่ 2.8.1

การปรับปรุงคณะกรรมการวิชาการใหม่ประกอบด้วยทุกสายงานในกอง

เคยร่วมสัมมนา (ครั้ง)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1	2	28	41	5	2	78
2	1	19	5	-	1	26
3	-	1	1	-	-	2
รวม	3	48	47	5	3	106

ส่วนมาก (48 คน) มีความเห็นว่าดีขึ้น กลุ่มข้าราชการผู้เคยเข้าร่วมสัมมนา 1 ครั้ง มีความเห็นว่าคงเดิม (41 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นที่กลุ่มผู้เคยเข้าร่วมสัมมนา 1 ครั้ง

ตารางที่ 2.8.2

การปรับปรุงคณะกรรมการวินัยใหม่ประกอบด้วยตัวแทนทุกสายงาน

เคยร่วมสัมมนา (ครั้ง)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1	1	17	46	12	2	78
2	-	9	14	2	1	26
3	-	-	2	-	-	2
รวม	1	26	62	14	3	106

ส่วนมาก (62 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้เคยเข้าร่วมสัมมนา 1 ครั้ง มีความเห็นว่าคงเดิม (46 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้เคยเข้าร่วมสัมมนา 1 ครั้ง

ตารางที่ 2.8.3

ผู้อำนวยการกองให้ความเป็นธรรมแก่ทุกวิชาชีพ

เคยร่วมสัมมนา (ครั้ง)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1	-	18	44	16	-	78
2	1	8	10	6	1	26
3	-	-	-	1	1	2
รวม	1	26	54	23	2	106

ส่วนมาก (54 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้ที่เคยเข้าร่วมสัมมนา 1 ครั้ง มีความเห็นว่าคงเดิม (44 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นที่กลุ่มผู้เคยเข้าร่วมสัมมนา 1 ครั้ง

3. การบริหารงาน

3.1 การบริหารงาน จำแนกตามความเห็นของเพศ

ตารางที่ 3.1.1

ผู้อำนวยการกองให้ความสำคัญและความกระฉับกระเฉงในการทำงานเพื่อให้ลูกน้อง
 แน่ใจในการปฏิบัติงาน

เพศ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ชาย	4	18	21	4	-	47
หญิง	-	19	21	16	2	58
ไม่รู้เพศ	-	-	1	-	-	1
รวม	4	37	43	20	2	106

ส่วนมาก (43 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม จำนวนที่เห็นว่าคงเดิม ทั้งเพศชาย (21 คน) และเพศหญิง (21 คน) เท่ากัน การแก้ไขควรเน้นทั้ง 2 เพศ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3.1.2

ผู้บริหารทุกระดับเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นเหล่านั้น

เพศ	ดีชั้นมาก	ดีชั้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ชาย	2	13	28	4	-	47
หญิง	1	16	27	13	1	58
ไม่รู้เพศ	-	-	1	-	-	1
รวม	3	29	56	17	1	106

ส่วนมาก (56 คน) มีความเห็นว่างคงเดิม กลุ่มเพศชายมีความเห็นว่างคงเดิม (28 คน) มากกว่าเพศหญิง การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มเพศชาย

ตารางที่ 3.1.3

มีการประชุมปรึกษาหารือก่อนออกคำสั่งหรือก่อนดำเนินงานใด ๆ

เพศ	ดีชั้นมาก	ดีชั้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ชาย	4	12	23	6	2	47
หญิง	1	15	22	18	2	58
ไม่รู้เพศ	-	-	1	-	-	1
รวม	5	27	46	24	4	106

ส่วนมาก (46 คน) มีความเห็นว่างคงเดิม กลุ่มเพศชายมีความเห็นว่างคงเดิม (23 คน) มากกว่าเพศหญิง การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มเพศชาย

3.2 การบริหารงาน จำแนกตามความเห็นของอายุบุคคล

ตารางที่ 3.2.1

ผู้อำนวยการกองให้ความสำคัญและความกระจำในการทำงานเพื่อให้ลูกน้อง
 แน่ใจในการปฏิบัติงาน

อายุ (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
20 - 30	3	20	26	15	1	65
31 - 40	-	15	14	5	1	35
41 - 50	-	2	3	-	-	5
มากกว่า 50	1	-	-	-	-	1
รวม	4	37	43	20	2	106

ส่วนมาก (43 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี มีความ
 เห็นว่าคงเดิม (26 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี

ตารางที่ 3.2.2

ผู้บริหารทุกระดับเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความ
 คิดเห็นเหล่านั้น

อายุ (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
20 - 30	3	10	39	13	-	65
31 - 40	-	16	14	4	1	35
41 - 50	-	2	3	-	-	5
มากกว่า 50	-	1	-	-	-	1
รวม	3	29	56	17	1	106

ส่วนมาก (56 คน) มีความเห็นว่าคงเค็ม กลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี มีความเห็นว่าคงเค็ม (39 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี

ตารางที่ 3.2.3

มีการประชุมปรึกษาหารือก่อนออกคำสั่งหรือก่อนดำเนินงานใด ๆ

อายุ (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเค็ม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
20 - 30	3	14	26	21	1	65
31 - 40	1	10	18	3	3	35
41 - 50	-	3	2	-	-	5
มากกว่า 50	1	-	-	-	-	1
รวม	5	27	46	24	4	106

ส่วนมาก (46 คน) มีความเห็นว่าคงเค็ม กลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปีมีความเห็นว่าคงเค็ม (26 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.3 การบริหารงาน จำแนกตามความเห็นของอายุราชการ

ตารางที่ 3.3.1

ผู้อำนวยการกองให้ความสำคัญและความกระฉับในการทำงานเพื่อให้ลูกน้อง
 แน่ใจในการปฏิบัติงาน

อายุราชการ (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	3	22	29	15	2	71
6 - 10	-	6	7	5	-	18
10 - 15	-	6	3	-	-	9
16 - 20	-	2	4	-	-	6
21 - 25	-	1	-	-	-	1
มากกว่า 25	1	-	-	-	-	1
รวม	4	27	43	20	2	106

ส่วนมาก (43 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความ
 เห็นว่าคงเดิม (29 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3.3.2

ผู้บริหารทุกระดับเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นเหล่านั้น

อายุราชการ (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	3	14	40	13	1	71
6 - 10	-	5	11	2	-	18
11 - 15	-	5	2	2	-	9
16 - 20	-	3	3	-	-	6
21 - 25	-	1	-	-	-	1
มากกว่า 25	-	1	-	-	-	1
รวม	3	29	56	17	1	106

ส่วนมาก (56 คน) มีคามเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (40 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุราชการ 1 - 5 ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3.3.3

มีการประชุมปรึกษาหารือก่อนออกคำสั่งหรือก่อนดำเนินงานใด ๆ

อายุราชการ (ปี)	ดีเยี่ยม	ดี	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	5	14	29	20	3	71
6 - 10	-	3	10	4	1	18
11 - 15	-	6	3	-	-	9
16 - 20	-	2	4	-	-	6
21 - 25	-	1	-	-	-	1
มากกว่า	-	1	-	-	-	1
รวม	5	27	46	24	4	106

ส่วนมาก (46 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มที่มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (29 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มที่มีอายุราชการ 1-5 ปี

3.4 การบริหารงาน จำแนกตามความเห็นของวุฒิ

ตารางที่ 3.4.1

ผู้อำนวยการกองให้ความสำคัญและความกระฉ่งในการทำงานเพื่อให้ลูกน้อง
 แน่ใจในการปฏิบัติงาน

วุฒิ	ดีเยี่ยม	ดี	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ปริญญาตรี	2	10	16	12	1	41
สูงกว่าปริญญาตรี	-	2	3	2	-	7
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	25	24	6	1	58
รวม	4	37	43	20	2	106

ส่วนมาก (43 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่าคงเดิม (24 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 3.4.2

ผู้บริหารทุกระดับเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นเหล่านั้น

วุฒิ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ปริญญาตรี	1	9	20	11	-	41
สูงกว่าปริญญาตรี	-	2	4	1	-	7
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	18	32	5	1	58
รวม	3	29	56	17	1	106

ส่วนมาก (56 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่าคงเดิม (32 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 3.4.3

มีการประชุมปรึกษาหารือก่อนออกคำสั่งหรือก่อนดำเนินงานใด ๆ

วุฒิ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ปริญญาตรี	3	6	14	6	2	41
สูงกว่าปริญญาตรี	-	3	3	11	-	7
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	18	29	7	2	58
รวม	5	27	46	24	4	106

ส่วนมาก (46 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่าคงเดิม (29 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 3.4.3

เป็นการประชุมปรึกษาหารือก่อนออกคำสั่งหรือก่อนดำเนินการใด ๆ

วุฒิ	คิซึนมาก	คิซึน	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ปริญญาตรี	3	6	14	6	2	41
สูงกว่าปริญญาตรี	-	3	3	1	-	7
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	18	29	7	2	58
รวม	5	27	46	24	3	106

ส่วนมาก (46 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่าคงเดิม (29 คน) มากที่สุด การแก้ไขควร เน้นต่อกลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

3.5 การบริหารงาน จำแนกตามความเห็นของระดับข้าราชการ

ตารางที่ 3.5.1

ผู้อำนวยการกองให้ความสำคัญและความกระฉ่งในการทำงาน เพื่อให้ลูกน้อง
แน่ใจในการปฏิบัติงาน

ระดับ	คิซึนมาก	คิซึน	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 2	-	16	15	4	1	36
3 - 4	4	16	24	16	1	61
5 - 6	-	5	4	-	-	9
รวม	4	37	43	20	2	106

ส่วนมาก (43 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้ระดับ 3-4 มีความเห็นว่า
คงเดิม (24 คน) มากที่สุด การแก้ไขควร เน้นต่อกลุ่มผู้ระดับ 3-4

ตารางที่ 3.5.2

ผู้บริหารทุกระดับเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็น และยอมรับทั้งความคิดเห็นเหล่านั้น

ระดับ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 2	2	9	21	3	1	36
3 - 4	1	15	32	13	-	61
5 - 6	-	5	3	1	-	9
รวม	3	29	56	17	1	106

ส่วนมาก (56 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีระดับ 3 - 4 มีความเห็นว่าคงเดิม (32 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีระดับ 3 - 4

ตารางที่ 3.5.3

มีการประชุมปรึกษาหารือก่อนออกคำสั่งหรือดำเนินการใด ๆ

ระดับ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 2	2	10	18	5	1	36
3 - 4	3	13	25	17	3	61
5 - 6	-	4	3	2	-	9
รวม	5	27	46	24	4	106

ส่วนมาก (46 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีระดับ 3-4 มีความเห็นว่าคงเดิม (25 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีระดับ 3-4

3.6 การบริหารงาน จำแนกตามความเห็นของลักษณะงาน

ตารางที่ 3.6.1

ผู้อำนวยการกองให้ความสำคัญและความกระฉ่งในการทำงานเพื่อให้ลูกน้อง
 แน่ใจในการปฏิบัติงาน

ลักษณะงาน	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
วิชาชีพ	3	12	24	7	1	47
ไม่ใช่วิชาชีพ	1	23	19	12	1	56
ไม่ตอบ	-	2	-	1	-	3
รวม	4	37	43	20	2	106

ส่วนมาก (43 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้วิชาชีพ มีความเห็นว่า
 คงเดิม (24 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้วิชาชีพ

ตารางที่ 3.6.2

ผู้บริหารทุกระดับเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความ
 คิดเห็นเหล่านั้น

ลักษณะงาน	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
วิชาชีพ	1	11	30	5	-	47
ไม่ใช่วิชาชีพ	2	16	25	12	1	56
ไม่ตอบ	-	2	1	-	-	3
รวม	3	29	56	17	1	106

ส่วนมาก (56 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้วิชาชีพมีความเห็นว่าคงเดิม
 (30 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้วิชาชีพ

ตารางที่ 3.6.3

ปีการประชุมปรึกษาหารือก่อนออกคำสั่งหรือก่อนดำเนินงานใด ๆ

ลักษณะงาน	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
วิชาชีพ	2	15	23	7	-	47
ไม่ใช่วิชาชีพ	3	12	21	17	3	56
ไม่ตอบ	-	-	2	-	1	3
รวม	5	27	46	24	4	106

ส่วนมาก (46 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้วิชาชีพ มีความเห็นว่าคงเดิม (23 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้วิชาชีพ

3.7 การบริหารงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกองผังเมือง

ตารางที่ 3.7.1

ผู้อำนวยการกองให้ความสำคัญและความกระจำในการทำงานเพื่อให้ลูกน้อง
ใส่ใจในการปฏิบัติงาน

เวลาปฏิบัติงาน (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	3	24	34	16	2	79
6 - 10	-	8	5	4	-	17
11 - 20	-	4	4	-	-	8
มากกว่า 20	1	-	-	-	-	1
ไม่ตอบ	-	1	-	-	-	1
รวม	4	37	43	20	2	106

ส่วนมาก (43 คน) มีความเห็นว่างดเดิม กลุ่มผู้มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความเห็นว่างดเดิม (34 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี

ตารางที่ 3.7.2

ผู้บริหารทุกระดับเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นเหล่านั้น

เวลาปฏิบัติงาน (ปี)	ดีชั้นมาก	ดีชั้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	3	17	45	13	1	79
6 - 10	-	7	7	3	-	17
11 - 20	-	4	3	1	-	8
มากกว่า 20	-	1	-	-	-	1
ไม่ตอบ	-	-	1	-	-	1
รวม	3	29	56	17	1	106

ส่วนมาก (56 คน) มีความเห็นว่างดเดิม กลุ่มผู้มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความเห็นว่างดเดิม (45 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3.7.3

มีการประชุมปรึกษาหารือก่อนออกคำสั่งหรือก่อนดำเนินงานใด ๆ

เวลาปฏิบัติงาน (ปี)	ดี้นมาก	ดี้น	คงเดิม	ลดลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	5	15	35	21	3	79
6 - 10	-	5	8	3	1	17
11 - 20	-	6	2	-	-	8
มากกว่า 20	-	1	-	-	-	1
ไม่ตอบ	-	-	1	-	-	1
รวม	5	27	46	24	4	106

ส่วนมาก (46 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (35 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี

3.8 การบริหารงาน จำแนกตามความเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนา

ตารางที่ 3.8.1

ผู้อำนวยการกองให้ความสำคัญและความกระฉ่งในการทำงานเพื่อให้ลูกน้อง
แน่ใจในการปฏิบัติงาน

เคยร่วมสัมมนา (ครั้ง)	ดี้นมาก	ดี้น	คงเดิม	ลดลง	ไม่ตอบ	รวม
1	3	24	33	16	2	78
2	1	13	8	4	-	26
3	-	-	2	-	-	2
รวม	4	37	43	20	2	106

ส่วนมาก (43 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้เคยเข้าร่วมสัมมนา 1 ครั้ง
มีความเห็นว่าคงเดิม (33 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้เคยเข้าร่วม
สัมมนา 1 ครั้ง

ตารางที่ 3.8.2

ผู้บริหารทุกระดับเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความ
คิดเห็นเหล่านั้น

เคยร่วมสัมมนา (ครั้ง)	ดีเยี่ยม	ดี	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1	3	15	47	12	1	78
2	-	14	8	4	-	26
3	-	-	1	1	-	2
รวม	3	29	56	17	1	106

ส่วนมาก (56 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้เคยเข้าร่วมสัมมนา 1 ครั้ง
มีความเห็นว่าคงเดิม (47 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้เคยเข้าร่วมสัมมนา
1 ครั้ง

ตารางที่ 3.8.3

มีการประชุมปรึกษาหารือก่อนออกคำสั่งหรือก่อนดำเนินงานใด ๆ

เคยร่วมสัมมนา (ครั้ง)	ดีเยี่ยม	ดี	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1	5	16	34	20	3	78
2	-	9	12	4	1	26
3	-	2	-	-	-	2
รวม	5	27	46	24	4	106

ความยาก (46 คน) มีความเห็นว่าการคงเดิม กลุ่มผู้เคยเข้าร่วมสัมมนา 1 ครั้ง มีความเห็นว่าการคงเดิม (34 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้เคยเข้าร่วมสัมมนา 1 ครั้ง

4. การประสานงาน

4.1 การประสานงาน จำนวนตามความเห็นของเพศ

ตารางที่ 4.1.1

การรวมเมื่อประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่น ผลงานเป็นที่น่าพอใจ

เพศ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ชาย	1	20	21	5	-	47
หญิง	2	23	28	5	-	58
ไม่รู้เพศ	-	-	1	-	-	1
รวม	3	43	50	10	-	106

ความยาก (50 คน) มีความเห็นว่าการคงเดิม เพศหญิง มีความเห็นว่าการคงเดิม (28 คน) มากกว่าเพศชาย (21 คน) การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มเพศหญิง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.1.2

ภายในแต่ละงานสามารถทำงานร่วมกับและแบ่งส่วนงานกับงานอื่นในกองได้
เป็นอย่างใดจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

เพศ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ชาย	1	18	21	7	-	47
หญิง	1	17	25	13	2	58
ไม่ระบุเพศ	-	1	-	-	-	1
รวม	2	36	46	20	2	106

ส่วนมาก (46 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม เพศหญิงมีความเห็นว่าคงเดิม
(25 คน) มากกว่าเพศชาย (21 คน) การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มเพศหญิง

4.2 การประสานงาน จำแนกตามอายุบุคคล

ตารางที่ 4.2.1

การร่วมมือประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานค่าเงินไปอย่างไรบ้าง
เป็นที่น่าสนใจ

อายุ (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
20 - 30	1	26	31	7	-	65
31 - 40	2	15	17	1	-	35
41 - 50	-	1	2	2	-	5
มากกว่า 50	-	1	-	-	-	1
รวม	3	43	50	10	-	106

ส่วนมาก (50 คน) มีความเห็นว่างดเดิม กลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี มีความเห็นว่างดเดิม (31 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี

ตารางที่ 4.2.2

ภายในแต่ละงานสามารถทำงานร่วมกันและประสานงานกับงานอื่นในกองได้เป็นอย่างดี จนบรรลุเป้าหมายขององค์การ

อายุ (ปี)	ค้ำหนัก	ค้ำขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
20 - 30	1	21	29	14	-	65
31 - 40	1	13	15	4	2	35
41 - 50	-	1	2	2	-	5
มากกว่า 50	-	1	-	-	-	1
รวม	2	36	46	20	2	106

ส่วนมาก (46 คน) มีความเห็นว่างดเดิม กลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี มีความเห็นว่างดเดิม (29 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

.3 การประสานงาน จำแนกตามอายุราชการ

ตารางที่ 4.3.1

การร่วมมือประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานค่าเงินไปอย่างราบรื่น ผลงาน
เป็นที่น่าพอใจ

อายุราชการ (ปี)	ดีเยี่ยม	ดี	พอใช้	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	1	31	33	6	-	71
6 - 10	2	5	10	1	-	18
11 - 15	-	4	4	1	-	9
16 - 20	-	1	3	2	-	6
21 - 25	-	1	-	-	-	1
มากกว่า 25	-	1	-	-	-	1
รวม	3	43	50	10	-	106

ส่วนมาก (50 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (33 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้ที่มีอายุ 1-5 ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.3.2

ภายในแต่ละงาน สามารถทำงานร่วมกันและประสานงานกับงานอื่นในกอง
ได้เป็นอย่างดี จนบรรลุเป้าหมายขององค์การ

อายุราชการ (ปี)	ค้ำจนมาก	ค้ำจน	คงเคิม	เลวลง	ไมคอบ	รวม
1 - 5	2	24	30	14	1	71
6 - 10	-	6	9	2	1	18
11 - 15	-	3	4	2	-	9
16 - 20	-	1	3	2	-	6
21 - 25	-	1	-	-	-	1
มากกว่า 25	-	1	-	-	-	1
รวม	2	36	46	20	2	106

สว่แมก (46 คน) มีความเห็นว่คงเคิม กลุ่มผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความเห็นว่คงเคิม (30 คน) มากที่สุด การแกไขควร เนนตอกลุมมีอายุราชการ 1-5 ปี

4.4 การประสานงาน จำแนกตามวุฒิ

ตารางที่ 4.4.1

การรวมมือประสานงานระหว่างผู้มีปฏิบัติงานค้ำเนินไปอย่งราบรื่น แลงงาน
เป็นที่น่าสนใจ

วุฒิ	ค้ำจนมาก	ค้ำจน	คงเคิม	เลวลง	ไมคอบ	รวม
ปริญญาตรี	1	15	21	4	-	41
สูงกว่าปริญญาตรี	1	4	2	-	-	7
ค้ำกว่าปริญญาตรี	1	24	27	6	-	58
รวม	3	43	50	10	-	106

ส่วนมาก (50 คน) มีความเห็นว่างดเกิน กลุ่มผู้วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่างดเกิน (27 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.4.2

ภายในแต่ละงานสามารถทำงานร่วมกันและประสานงานกับงานอื่นในกองได้ เป็นอย่างดี จนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วุฒิ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ปริญญาตรี	-	11	21	9	-	41
สูงกว่าปริญญาตรี	-	3	3	1	-	7
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	22	22	20	2	58
รวม	2	36	46	20	2	106

ส่วนมาก (46 คน) มีความเห็นว่างดเกิน กลุ่มผู้วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่างดเกิน (22 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

4.5 การประสานงาน จำแนกตามระดับข้าราชการ

ตารางที่ 4.5.1

การร่วมมือประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่น ผลงานเป็นที่น่าพอใจ

ระดับข้าราชการ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 2	1	16	17	2	-	36
3 - 4	1	21	31	8	-	61
5 - 6	1	6	2	-	-	9
รวม	3	43	50	10	-	106



ส่วนมาก (5๐ คน) มีความเห็นว่างดเดิม กลุ่มข้าราชการระดับ 3-4 มีความเห็นว่างดเดิม (31 คน) มากที่สุด การแก้ไขควร เน้นต่อกลุ่มข้าราชการระดับ 3-4

ตารางที่ 4.5.2

ภายในแต่ละงานสามารถทำงานร่วมกันและประสานงานกับงานอื่นในกองได้เป็นอย่างดี จนบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ระดับข้าราชการ	คิ ^{ขึ้น} มากที่สุด	คิ ^{ขึ้น}	คงเดิม	ลดลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 2	2	15	13	5	1	36
3 - 4	-	18	28	14	1	61
5 - 6	-	3	5	1	-	9
รวม	2	36	46	20	2	106

ส่วนมาก (46 คน) มีความเห็นว่างดเดิม กลุ่มข้าราชการระดับ 3-4 มีความเห็นว่างดเดิม (28 คน) มากที่สุด การแก้ไขควร เน้นต่อกลุ่มข้าราชการระดับ 3-4.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4.6 การประสานงาน จำแนกตามลักษณะงาน

ตารางที่ 4.6.1

การร่วมมือประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ดำเนินไปอย่างราบรื่น ผลงานเป็นที่น่าพอใจ

ลักษณะงาน	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
วิชาชีพ	2	22	18	5	-	47
ไม่ใช่วิชาชีพ	1	19	31	5	-	56
ไม่ตอบ	-	2	1	-	-	3
รวม	3	43	50	10	-	106

ส่วนมาก (50 คน) มีความเห็นว่าการคงเดิม กลุ่มไม่ใช่วิชาชีพ มีความเห็นว่าการคงเดิม (31 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มไม่ใช่วิชาชีพ

ตารางที่ 4.6.2

ภายในแต่ละงานสามารถทำงานร่วมกันและประสานงานกับงานอื่นในกองได้เป็นอย่างดี จนบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ลักษณะงาน	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
วิชาชีพ	-	18	22	7	-	47
ไม่ใช่วิชาชีพ	2	17	22	13	2	56
ไม่ตอบ	-	1	2	-	-	3
รวม	2	36	46	20	2	106

ส่วนมาก (46 คน) มีความเห็นว่าการคงเดิม ทั้ง 2 กลุ่ม มีจำนวนเท่ากัน (22 คน) การแก้ไขควรเน้นทั้ง 2 กลุ่ม

4.7 การประสานงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการ

ตารางที่ 4.7.1

การร่วมเขียนประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ดำเนินไปอย่างราบรื่น ผลงานเป็นที่น่าพอใจ

เวลาปฏิบัติงาน (ปี)	ดีเยี่ยมมาก	ดีเยี่ยม	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	2	32	39	6	-	79
6 - 10	1	7	8	1	-	17
11 - 15	-	2	3	3	-	8
16 - 20	-	1	-	-	-	1
มากกว่า 20	-	1	-	-	-	1
รวม	3	43	50	10	-	106

ส่วนมาก (50 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีระยะเวลาปฏิบัติงานในกองบังคับการ 1-5 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (39 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภายในแต่ละงานสามารถทำงานร่วมกันและประสานงานกับงานอื่นในกองได้
เป็นอย่างดี จนบรรลุเป้าหมายของกองการ

เวลาปฏิบัติงาน (ปี)	คี่ชั้นมาก	คี่ชั้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	2	25	36	14	2	79
6 - 10	-	8	6	3	-	17
11 - 15	-	1	4	3	-	8
16 - 20	-	1	-	-	-	1
มากกว่า 20	-	1	-	-	-	1
รวม	2	36	46	20	2	106

ส่วนมาก (46 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีระยะเวลาปฏิบัติงานใน
กองยังเพียง 1-5 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (36 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อ
กลุ่มผู้มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี

4.8 การประสานงาน จำแนกตามกลุ่มผู้เคยเข้าร่วมสัมมนา

ตารางที่ 4.8.1

การร่วมมือประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ดำเนินไปอย่างราบรื่น ผลงาน
เป็นที่น่าพอใจ

เคยร่วมสัมมนา (ครั้ง)	คี่ชั้นมาก	คี่ชั้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1	3	33	36	6	-	78
2	-	10	12	4	-	26
3	-	-	2	-	-	2
รวม	3	43	50	10	-	106

ส่วนมาก (50 คน) มีความเห็นว่างดเค็ม กลุ่มผู้เคยเข้าร่วมสัมมนา 1 ครั้ง
มีความเห็นว่างดเค็ม (36 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้เคยเข้าสัมมนา
1 ครั้ง

ตารางที่ 4.8.2

ภายในแต่ละงานสามารถทำงานร่วมกันและประสานงานกับงานอื่นในกองได้
เป็นอย่างดี จนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

เคยร่วมสัมมนา (ครั้ง)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1	2	28	30	16	2	78
2	-	8	14	4	-	26
3	-	-	2	-	-	2
รวม	2	36	46	20	2	106

ส่วนมาก (46 คน) มีความเห็นว่างดเค็ม กลุ่มผู้เคยเข้าร่วมสัมมนา 1 ครั้ง
มีความเห็นว่างดเค็ม (30 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้เคยเข้าสัมมนา
1 ครั้ง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5. บรรยากาศทั่วไปในสถานที่ทำงาน

5.1 บรรยากาศทั่วไปในสถานที่ทำงาน จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 5.1.1

ความเป็นกันเองไม่มีข้อขัดข้อง ไม่ตึงเครียด ไม่จำกัด ไม่ตอกระบับรื้อรัง
รวมที่ถนัดทำงานทุกคนมีความรับผิดชอบ

เพศ	ดีขึ้นไปมาก	ดีขึ้นไป	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ชาย	1	10	21	15	-	47
หญิง	3	15	18	21	1	58
ไม่ระบุเพศ	-	1	-	-	-	1
รวม	4	26	39	36	1	106

ส่วนมาก (39 คน) มีความเห็นว่าการคงเดิม กลุ่มเพศชายมีความเห็นว่าการคงเดิม (21 คน) มากกว่ากลุ่มเพศหญิง (18 คน) การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มเพศชาย

ตารางที่ 5.1.2

ความไว้วางใจ เปิดเผยและเคารพต่อกัน

เพศ	ดีขึ้นไปมาก	ดีขึ้นไป	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ชาย	-	13	21	13	-	47
หญิง	3	13	26	16	-	58
ไม่ตอบ	-	1	-	-	-	1
รวม	3	27	47	29	-	106

ส่วนมาก (47 คน) มีความเห็นว่าการคงเดิม กลุ่มเพศหญิงมีความเห็นว่าการคงเดิม (26 คน) มากกว่าเพศชาย (21 คน) การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มเพศหญิง

ตารางที่ 5.1.3

เมื่อถึงเวลาทำงานทุกคนเข้าใจ และยอมรับภารกิจที่ได้รับมอบหมายไปปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจกระตือรือร้นจะทำให้ดี

เพศ	คิ ^๑ ชนมาก	คิ ^๒ ชน	คงเค็๒	เด๒วง	ไ๒ค๒ม	รวม
ชาย	2	20	21	4	-	47
หญิง	1	26	26	4	1	58
ไ๒รู๒เพ๒ก	-	1	-	-	-	1
รวม	3	47	47	8	1	106

ความเห็นแ๒ว๒ต๒ชนและคงเค็๒มี๒เท๒ก๒น (47 คน) ก๒ล๒ม๒เพ๒ก๒หญิงมี๒ความเห็น๒ว๒คงเค็๒ (26 คน) มากกว๒าก๒ล๒ม๒เพ๒ก๒ชาย (21 คน) การแก๒ไข๒คว๒ร๒เน๒น๒ค๒อก๒ล๒ม๒เพ๒ก๒หญิง

ตารางที่ 5.1.4

ผู๒ปฏิบัติ๒งานมี๒ความ๒จ๒ร๒ภ๒ก๒ดี๒ต๒อก๒อง๒ง๒เมือง

เพศ	คิ ^๑ ชนมาก	คิ ^๒ ชน	คงเค็๒	เด๒วง	ไ๒ค๒ม	รวม
ชาย	-	8	28	10	1	47
หญิง	-	9	26	22	1	58
ไ๒รู๒เพ๒ก	-	-	1	-	-	1
รวม	-	17	55	32	2	106

อ๒วม๒ก (55 คน) มี๒ความเห็น๒ว๒คงเค็๒ ก๒ล๒ม๒เพ๒ก๒ชายมี๒ความเห็น๒ว๒คงเค็๒ (28 คน) มากกว๒าก๒ล๒ม๒เพ๒ก๒หญิง (26 คน) การแก๒ไข๒คว๒ร๒เน๒น๒น๒ก๒ค๒อก๒ล๒ม๒เพ๒ก๒ชาย

5.2 บรรยายภาพทั่วไปในสภาพที่ทำงาน จำแนกตามอายุบุคคล

ตารางที่ 5.2.1

ความเป็นกันเอง ไม่เป็นที่รังเกียจ ไม่ตึงเครียด ไม่จับผิด ไม่ตอ้งระมัดระวัง
รวมเมื่อถึงทำงานทุกคนด้วยความรับผิดชอบ

อายุ (ปี)	คิ ^๑ ชั้นมาก	คิ ^๒ ชั้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
20 - 30	3	14	21	27	-	65
31 - 40	1	11	15	7	1	35
41 - 50	-	1	2	2	-	5
มากกว่า 50	-	-	1	-	-	1
รวม	4	26	39	36	1	106

ส่วนมาก (39 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี มีความ
เห็นว่าคงเดิม (21 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี

ตารางที่ 5.2.2

ความไว้วางใจเบียดเบียนและเคารพต่อกัน

อายุ (ปี)	คิ ^๑ ชั้นมาก	คิ ^๒ ชั้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
20 - 30	2	14	28	21	-	65
31 - 40	1	12	16	6	-	35
41 - 50	-	1	2	2	-	5
มากกว่า 50	-	-	1	-	-	1
รวม	3	27	47	29	-	106

ส่วนมาก (47 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีอายุ 20-30 มีความเห็น
ว่าคงเดิม (28 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี

ตารางที่ 5.2.3

เมื่อถึงเวลาทำงานทุกคนเข้าใจ และยอมรับภารกิจที่ได้รับมอบหมายไปปฏิบัติ
ด้วยความเต็มใจ และมุ่งมั่นจะทำให้ดี

อายุ (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
20 - 30	3	27	29	6	-	65
31 - 40	-	19	14	1	1	35
41 - 50	-	1	3	1	-	5
มากกว่า 50	-	-	1	-	-	1
รวม	3	47	47	8	1	106

ความเห็นว่าคุณดีขึ้นและคงเดิม มีเท่ากัน (47 คน) กลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี มี
ความเห็นว่าคุณคงเดิม (29 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี

ตารางที่ 5.2.4

ผู้ปฏิบัติงานมีความจงรักภักดีต่อกองบังคับการ

อายุ (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
20 - 30	-	9	34	21	1	65
31 - 40	-	7	17	10	1	25
41 - 50	-	-	4	1	-	5
มากกว่า 50	-	1	-	-	-	1
รวม	-	17	55	32	2	106

ส่วนมาก (55 คน) มีความเห็นว่างเดิม กลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี มีความเห็นว่างเดิม (34 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี

5.3 มรรยาทที่ทั่วไปในสถานที่ทำงาน จำนวนตามอายุราชการ

ตารางที่ 5.3.1

ความเป็นกันเองไม่พิธีรีตอง ไม่ตึงเครียด ไม่จับผิด ไม่ตอ้งระมัดระวัง
ร่วมมือกันทำงาน ทุกคนมีความรับผิดชอบ

อายุราชการ (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	3	17	25	25	1	71
6 - 10	1	5	8	4	-	18
11 - 15	-	2	3	4	-	9
16 - 20	-	1	2	3	-	6
21 - 25	-	1	-	-	-	1
มากกว่า 25	-	-	1	-	-	1
รวม	4	26	39	36	1	106

ส่วนมาก (39 คน) มีความเห็นว่างเดิม กลุ่มผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความเห็นว่างเดิม (25 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุราชการ 1 - 5 ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.3.2

ความไว้วางใจ เบียดเบียน และเคารพศอกกับ

อายุราชการ (ปี)	ค้ำชั้นมาก	ค้ำชั้น	คงเดิม	แหวลง	ไมตอบ	รวม
1 - 5	2	21	29	19	-	71
6 - 10	1	3	9	5	-	18
11 - 15	-	1	6	2	-	9
16 - 20	-	1	2	3	-	6
21 - 25	-	1	-	-	-	1
มากกว่า 25	-	-	1	-	-	1
รวม	3	27	47	29	-	106

ส่วนมาก (47 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (29 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกับผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.3.3

เมื่อถึงเวลาทำงานทุกคนเข้าใจและยอมรับภารกิจที่ได้รับมอบหมายไปปฏิบัติ
ด้วยความเต็มใจและมุ่งมั่นจะทำให้ดี

อายุราชการ (ปี)	ดีเยี่ยมมาก	ดี	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	2	31	32	5	1	71
6 - 10	1	8	7	2	-	18
11 - 15	-	6	3	-	-	9
16 - 20	-	1	4	1	-	6
21 - 25	-	1	-	-	-	1
มากกว่า 25	-	-	1	-	-	1
รวม	3	47	47	8	1	106

ความเห็นว่าดีขึ้นและคงเดิม มีจำนวนเท่ากัน (47 คน) กลุ่มผู้มีอายุราชการ
1-5 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (32 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุ
ราชการ 1-5 ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.3.4

ผู้ปฏิบัติงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเมือง

อายุราชการ (ปี)	ตื้นเขินมาก	ตื้นเขิน	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	-	12	25	22	2	71
6 - 10	-	2	10	6	-	18
11 - 15	-	1	5	3	-	9
16 - 20	-	1	4	1	-	6
21 - 25	-	-	1	-	-	1
มากกว่า 25	-	1	-	-	-	1
รวม	-	7	55	32	2	106

ส่วนมาก (55 คน) มีความเห็นว่างคงเดิม กลุ่มที่มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความเห็นว่างคงเดิม (25 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มที่มีอายุราชการ 1-5 ปี

5.4 บรรยากาศทั่วไปในสภาพที่ทำงาน จำแนกตามวุฒิ

ตารางที่ 5.4.1

ความเป็นกันเองไม่มีพิธีรีตอง ไม่ตึงเครียด ไม่จับผิด ไม่ตอ้งระมัดระวัง
รวมมือกันทำงาน ทุกคนมีความรับผิดชอบ

วุฒิ	ตื้นเขินมาก	ตื้นเขิน	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ปริญญาตรี	-	11	15	15	-	41
สูงกว่าปริญญาตรี	1	2	3	1	-	7
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	13	21	20	1	58
รวม	4	26	39	36	1	106

ส่วนมาก (39 คน) มีความเห็นว่างดเดิม กลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่างดเดิม (21 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 5.4.2

ความไว้วางใจ เบ็ดเตล็ด และ เคารพต่อกัน

วุฒิ	ดีเยี่ยมมาก	ดีเยี่ยม	งดเดิม	เฉียดง	ไม่ตอบ	รวม
ปริญญาตรี	-	13	18	10	-	41
สูงกว่าปริญญาตรี	1	-	4	2	-	7
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	14	25	17	-	58
รวม	3	27	47	29	-	106

ส่วนมาก (47 คน) มีความเห็นว่างดเดิม กลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่างดเดิม (25 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 5.4.3

เมื่อถึงเวลาทำงาน ทุกคนเข้าใจและยอมรับภารกิจที่ได้รับมอบหมายไปปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจและมุ่งมั่นจะทำให้ดี

วุฒิ	ดีเยี่ยมมาก	ดีเยี่ยม	งดเดิม	เฉียดง	ไม่ตอบ	รวม
ปริญญาตรี	1	19	16	5	-	41
สูงกว่าปริญญาตรี	1	2	4	-	-	7
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	26	27	3	1	58
รวม	3	47	47	8	1	106

ความเห็นว่าคุณดีและคงเดิมจำนวนเท่ากัน (47 คน) กลุ่มผู้ว่าคุณดีต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่าคุณคงเดิม (27 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นลดกลุ่มผู้ว่าคุณดีต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 5.4.4

ผู้ปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีต่อกองบังคับการ

วุฒิ	ดีเยี่ยม	ดี	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ปริญญาตรี	-	4	23	14	-	41
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	5	2	-	7
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	13	27	16	2	58
รวม	-	17	55	32	2	106

ส่วนมาก (55 คน) มีความเห็นว่าคุณคงเดิม กลุ่มผู้ว่าคุณดีต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่าคุณคงเดิม (27 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นลดกลุ่มผู้ว่าคุณดีต่ำกว่าปริญญาตรี

5.5 บรรยากาศทั่วไปในสภาพที่ทำงาน จำแนกตามระดับข้าราชการ

ตารางที่ 5.5.1

ความเป็นกันเองไม่มีพิธีรีตอง ไม่ตึงเครียด ไม่จับผิด ไม่ตอ้งระมัดระวัง
รวมเมื่อกันทำงาน ทุกคนมีความรับผิดชอบ

ระดับข้าราชการ	ดีเยี่ยม	ดี	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 2	3	7	14	11	1	36
3 - 4	1	15	22	23	-	61
5 - 6	-	4	3	2	-	9
รวม	4	26	39	36	1	106

ส่วนมาก (39 คน) มีความเห็นว่างดเค็ม กลุ่มข้าราชการระดับ 3-4 มีความเห็นว่างดเค็ม (22 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มข้าราชการระดับ 3-4

ตารางที่ 5.5.2

ความไว้วางใจ เปิดเผย และเคารพต่อกัน

ระดับข้าราชการ	ดีเยี่ยมมาก	ดี	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 2	2	11	14	9	-	36
3 - 4	1	13	30	17	-	61
5 - 6	-	3	3	3	-	9
รวม	3	27	47	29	-	106

ส่วนมาก (47 คน) มีความเห็นว่างดเค็ม กลุ่มข้าราชการระดับ 3-4 มีความเห็นว่างดเค็ม (30 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มข้าราชการระดับ 3-4

ตารางที่ 5.5.3

เมื่อถึงเวลาทำงานทุกคนเข้าใจและยอมรับภารกิจที่ได้รับมอบหมายไปปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจ และมุ่งมั่นจะทำให้ดี

ระดับข้าราชการ	ดีเยี่ยมมาก	ดี	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 2	1	16	16	2	1	36
3 - 4	2	25	28	6	-	61
5 - 6	-	6	3	-	-	9
รวม	3	47	47	8	1	106

ความเห็นว่าคุณขึ้นและคงเดิมมีจำนวนเท่ากัน (47 คน) กลุ่มข้าราชการ
ระดับ 3-4 มีความเห็นว่าคุณคงเดิม (28 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่ม
ข้าราชการระดับ 3-4.

ตารางที่ 5.5.4

ผู้ปฏิบัติงานมีความจงรักภักดีต่อกองบังคับเมือง

ระดับข้าราชการ	ดีเยี่ยม	ดี	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 2	-	6	25	3	2	36
3 - 4	-	11	23	27	-	61
5 - 6	-	-	7	2	-	9
รวม	-	17	55	32	2	106

ดีมาก (55 คน) มีความเห็นว่าคุณคงเดิม กลุ่มข้าราชการระดับ 1-2 มี
ความเห็นว่าคุณคงเดิม (25 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มข้าราชการระดับ 1-2

5.6 บรรยายากากทั่วไปในสภาพที่ทำงาน จำนวนตามลักษณะงาน

ตารางที่ 5.6.1

ความเป็นกันเองไม่มีพิธีรีตอง ไม่ตึงเครียด ไม่จับผิด ไม่ตอ้งระมัดระวัง
รวมมีกันทำงาน ทุกคนมีความรับผิดชอบ

ลักษณะงาน	ดีเยี่ยม	ดี	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
วิชาชีพ	1	11	20	15	-	47
ไม่ใช่วิชาชีพ	3	13	19	20	1	56
ไม่ตอบ	-	2	-	1	-	3
รวม	4	26	39	36	1	106

ส่วนมาก (39 คน) มีความเห็นว่างดเค็ม กลุ่มผู้วิจัยที่มีความเห็นว่างดเค็ม (20 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้วิจัย

ตารางที่ 5.6.2

ความไว้วางใจ เปิดเผย และเคารพต่อกัน

ลักษณะงาน	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
วิจัย	1	11	21	14	-	47
ไม่ใช่วิจัย	2	14	25	15	-	56
ไม่ตอบ	-	2	1	-	-	3
รวม	3	27	47	29	-	106

ส่วนมาก (47 คน) มีความเห็นว่างดเค็ม กลุ่มที่ไม่ใช่วิจัยที่มีความเห็นว่างดเค็ม (25 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มไม่ใช่วิจัย

ตารางที่ 5.6.3

เมื่อถึงเวลาทำงานทุกคนเข้าใจ และยอมรับภารกิจที่ได้รับมอบหมายไปปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจ และมุ่งมั่นจะทำได้

ลักษณะงาน	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
วิจัย	2	18	23	4	-	47
ไม่ใช่วิจัย	1	26	24	4	1	56
ไม่ตอบ	-	3	-	-	-	3
รวม	3	47	47	8	1	106

ความเห็นที่ดีขึ้นและคงเดิมมีจำนวนเท่ากัน (47 คน) กลุ่มที่ไม่ใช่วิจัยมีความเห็นว่างดเค็ม (24 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มไม่ใช่วิจัย

ตารางที่ 5.6.4

ผู้ปฏิบัติงานมีความจงรักภักดีต่อกองบังคับการ

ลักษณะงาน	ดีเยี่ยม	ดี	พอ	เลว	ไม่ตอบ	รวม
วิชาชีพ	-	6	29	11	1	47
ไม่ใช่วิชาชีพ	-	11	23	21	1	56
ไม่ตอบ	-	-	3	-	-	3
รวม	-	17	55	32	2	106

ส่วนมาก (55 คน) มีความเห็นว่าพอ กลุ่มผู้วิชาชีพ มีความเห็นว่าพอ (29 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้วิชาชีพ

5.7 บรรยากาศทั่วไปในสภาพที่ทำงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการ

ตารางที่ 5.7.1

ความเป็นกันเองไม่มีพิธีรีตอง ไม่ตึงเครียด ไม่จับผิด ไม่ต้องระมัดระวัง
รวมมือกันทำงาน ทุกคนมีความรับผิดชอบ

เวลาปฏิบัติงาน (ปี)	ดีเยี่ยม	ดี	พอ	เลว	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	3	20	29	26	1	79
6 - 10	1	4	6	6	-	17
11 - 15	-	1	3	4	-	8
16 - 20	-	-	1	-	-	1
มากกว่า 20	-	1	-	-	-	1
รวม	4	26	39	36	1	106

ส่วนบวก (39 คน) มีความเห็นว่างดเค็ม กลุ่มผู้ระยะเวลาปฏิบัติงานใน
 กองตั้งเมือง 1-5 ปี มีความเห็นว่างดเค็ม (29 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้น
 ต่อกลุ่มผู้ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี

ตารางที่ 5.7.2

ความไว้วางใจ เปิดเผย และเคารพต่อกัน

เวลาปฏิบัติงาน (ปี)	ดีเยี่ยมมาก	ดีชั้น	งดเค็ม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	2	23	34	20	-	79
6 - 10	1	3	7	6	-	17
11 - 15	-	-	5	3	-	8
16 - 20	-	-	1	-	-	1
มากกว่า 20	-	1	-	-	-	1
รวม	3	27	47	29	-	106

ส่วนมาก (47 คน) มีความเห็นว่างดเค็ม กลุ่มผู้ระยะเวลาปฏิบัติงานใน
 กองตั้งเมือง 1-5 ปี มีความเห็นว่างดเค็ม (34 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อ
 กลุ่มผู้ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.7.3

เมื่อถึงเวลาทำงานทุกคนเข้าใจ และยอมรับภารกิจที่ได้รับมอบหมายไปปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจ และมุ่งมั่นจะทำให้ดี

เวลาปฏิบัติงาน (ปี)	ดีเยี่ยมมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	2	34	35	7	1	79
6 - 10	1	9	7	-	-	17
11 - 15	-	3	4	1	-	8
16 - 20	-	-	1	-	-	1
มากกว่า 20	-	1	-	-	-	1
รวม	3	47	47	8	1	106

ความเห็นว่าดีขึ้นกับคงเดิมมีจำนวนเท่ากัน กลุ่มผู้มีระยะเวลาปฏิบัติงานใน กองบังคับการ 1-5 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (35 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อ กลุ่มผู้มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี

ตารางที่ 5.7.4

ผู้ปฏิบัติงานมีความจงรักภักดีต่อกองบังคับการ

เวลาปฏิบัติงาน (ปี)	ดีเยี่ยมมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	-	13	40	24	2	79
6 - 10	-	2	10	5	-	17
11 - 15	-	1	4	3	-	8
16 - 20	-	1	-	-	-	1
มากกว่า 20	-	-	1	-	-	1
รวม	-	17	55	32	2	106

ส่วนมาก (55 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีระยะเวลาปฏิบัติงานใน
กองบังคับเมือง 1-5 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (40 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อ
กลุ่มผู้มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี

5.8 บรรณาธิการทั่วไปในสภาพที่ทำงาน จำแนกตามเวลาที่เข้าร่วมสัมมนา

ตารางที่ 5.8.1

ความเป็นกันเองไม่มีพิธีรีตอง ไม่ตึงเครียด ไม่จับผิด ไม่ตอ้งระมัดระวังร่วม
มือกันทำงาน ทุกคนมีความรับผิดชอบ

เคยเข้าสัมมนา (ครั้ง)	คิชั่นมาก	คิชั่น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1	4	21	26	26	1	78
2	-	5	12	9	-	26
3	-	-	1	1	-	2
รวม	4	26	39	36	1	106

ส่วนมาก (39 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้ที่เคยร่วมสัมมนา 1 ครั้ง
มีความเห็นว่าคงเดิม (26 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้ที่เคยเข้าสัมมนา
1 ครั้ง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.8.2

ความไว้วางใจ เปิดเผย และเคารพต่อกัน

เคยเข้าสัมมนา (ครั้ง)	ดีซึ้นมาก	ดีซึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1	3	23	32	20	-	78
2	-	4	14	8	-	26
3	-	-	1	1	-	2
รวม	3	27	47	29	-	106

ส่วนมาก (47 คน) มีความเห็นว่างคงเดิม กลุ่มผู้เคยเข้าร่วมสัมมนา 1 ครั้ง มีความเห็นว่างคงเดิม (32 คน) มากที่สุด การแก้ไขควร เน้นต่อกลุ่มผู้เคยเข้าสัมมนา 1 ครั้ง

ตารางที่ 5.8.3

เมื่อถึงเวลาทำงานทุกคนเข้าใจและยอมรับภารกิจที่ได้รับมอบหมายไปปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจและมุ่งมั่นจะทำให้ดี

เคยเข้าสัมมนา (ครั้ง)	ดีซึ้นมาก	ดีซึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1	3	35	32	7	1	78
2	-	12	13	1	-	26
3	-	-	2	-	-	2
รวม	3	47	47	8	1	106

ความเห็นว่างดีขึ้นและคงเดิมมีจำนวนเท่ากัน (47 คน) กลุ่มผู้เคยเข้าสัมมนา 1 ครั้ง มีความเห็นว่างคงเดิม (32 คน) มากที่สุด การแก้ไขควร เน้นต่อกลุ่มผู้เคยเข้าสัมมนา 1 ครั้ง

ตารางที่ 5.8.4

ผู้ปฏิบัติงานที่มีความจงรักภักดีต่อกองบังคับการ

เคยเข้าสัมมนา (ครั้ง)	ดีเยี่ยมมาก	ดี	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1	-	11	42	23	2	78
2	-	6	11	9	-	26
3	-	-	2	-	-	2
รวม	-	17	55	32	2	106

ส่วนมาก (55 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้เคยเข้าร่วมสัมมนา 1 ครั้ง
 มีความเห็นว่าคงเดิม (42 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นที่กลุ่มผู้เคยเข้าสัมมนา
 ครั้ง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข. เนื้อหาอันเป็นสาระสำคัญขององค์การ

การประเมินผลของเนื้อหาอันเป็นสาระสำคัญขององค์การ (Organizational Contents) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบว่าในช่วงระยะเวลาของการประเมินผลนั้น เนื้อหาต่าง ๆ ขององค์การอยู่ในระบบบริหารระบบใดใน 4 ระบบ และมีลักษณะอย่างไร เพื่อประโยชน์ในการที่จะพัฒนาเนื้อหาอื่น ๆ ให้เปลี่ยนแปลงไปอยู่ในระบบที่ดีขึ้นกว่าเดิม

ระบบทั้ง 4 ได้แก่

- ระบบที่ 1 ระบบเผด็จการ (Exploitive Authoritative)
- ระบบที่ 2 ระบบเผด็จการแบบมีศีลธรรม (Benevolent Authoritative)
- ระบบที่ 3 ระบบการปรึกษานานาชาติ (Consultative)
- ระบบที่ 4 ระบบการให้เข้ามีส่วนร่วม (Participative)

วิธีการประเมินใช้การสัมภาษณ์ตามแบบวิเคราะห์องค์การ ของกองปกคอบรม (แบบที่ 2) ซึ่งดัดแปลงมาจาก Likert' scale ซึ่งปกติของปกคอบรมมักจะใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เมื่อได้รับการส่งกลับจากผู้กรอดแบบแล้วนำมารวมคะแนน จัดทำเป็นภาพเส้น (profile) หาลักษณะสุดยอด (peak) เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของปัญหาแต่ละเนื้อหาเท่านั้น

แต่ในการประเมินผลครั้งนี้ ให้นำแบบวิเคราะห์องค์การไปสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ซึ่งได้เตรียมคำถามไว้ล่วงหน้า (Structured Interview) ผู้ได้รับการสัมภาษณ์ คือ ผู้อำนวยการกองมั่งเมือง หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างานในกองมั่งเมือง รวม 17 คน เมื่อสัมภาษณ์มาแล้ว จึงนำมารวมคะแนนว่าในเนื้อหาใดนั้นผู้ถูกสัมภาษณ์มีความเห็นอยู่ในระบบใด เป็นจำนวนเท่าใด แล้วเขียนเป็นแผนภาพ bar chart วิเคราะห์แต่ละเนื้อหาไปโดยลำดับ แยกของแผนภาพแสดงจำนวนผู้ให้ความเห็น และแผนภาพแสดงระบบจากระบบที่ 1 ถึง ระบบที่ 4 โดยลำดับจากซ้ายไปขวา

การตีความหมายใช้จำนวนมากที่สุดของความเห็นซึ่งอยู่ในระบบโดยอาศัยข้อความ
ในแบบวิเคราะห์องค์การหรือแบบสัมภาษณ์นั้นเอง เป็นการแปลความหมาย

การสัมภาษณ์ได้กระทำ 2 ครั้ง

ครั้งแรก คำว่า "เจ้านาย" คือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป "ลูกน้อง" คือผู้
ถูกสัมภาษณ์ แสดงด้วยเส้นทึบในแผนภาพ

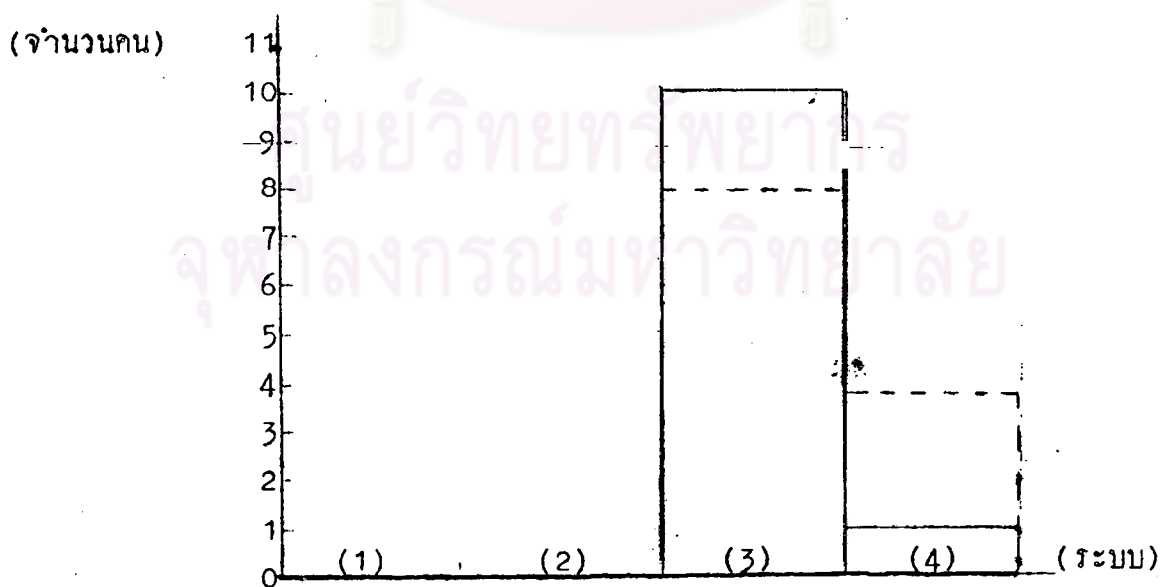
ครั้งที่สอง คำว่า "เจ้านาย" คือตัวผู้ถูกสัมภาษณ์ "ลูกน้อง" คือผู้ใ้
บังคับบัญชาของผู้ถูกสัมภาษณ์ แสดงด้วยเส้นประในแผนภาพ

แผนภาพต่อไปนี้ คือการวิเคราะห์เนื้อหาอันเป็นสาระสำคัญขององค์การกอง
ผังเมือง

1. ภาพการนำ

แผนภาพที่ 1.1

แสดงลักษณะ การให้ความเชื่อถือและไว้วางใจในตัวลูกน้อง



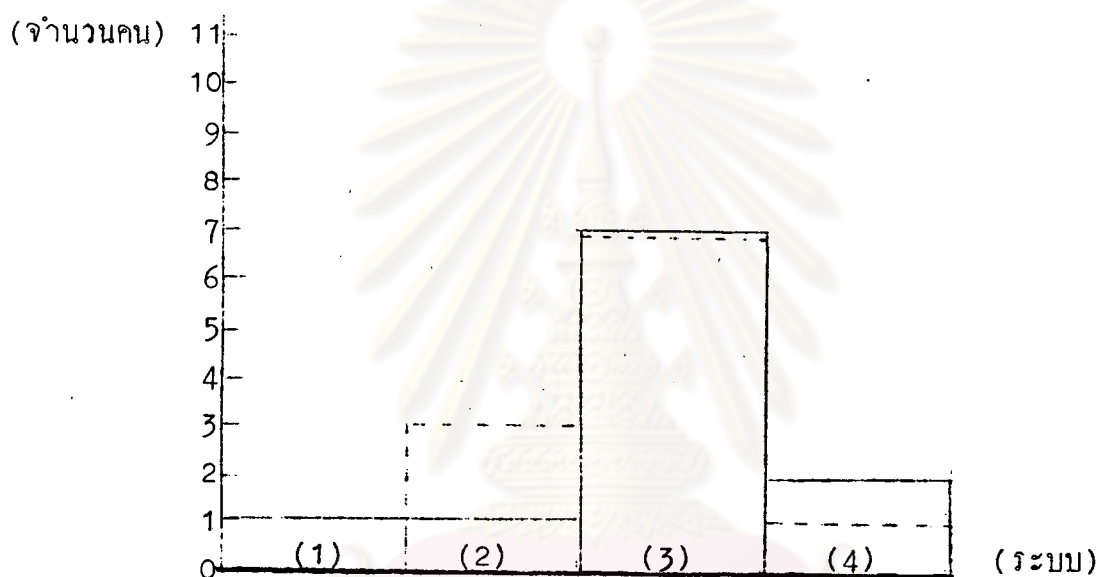
การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 3 = 10 ระบบที่ 4 = 1

การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 3 = 8 ระบบที่ 4 = 3

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 ซึ่งแสดงว่า ให้ความเชื่อถือและไว้วางใจลูกน้องเพิ่มขึ้น แต่ไม่เต็มที เพราะยังสงวนอำนาจวินิจัยอยู่

แผนภาพที่ 1.2

แสดงลักษณะ "ลูกน้อง" ให้ความเชื่อถือและไว้วางใจ "เจ้านาย" เพียงใด

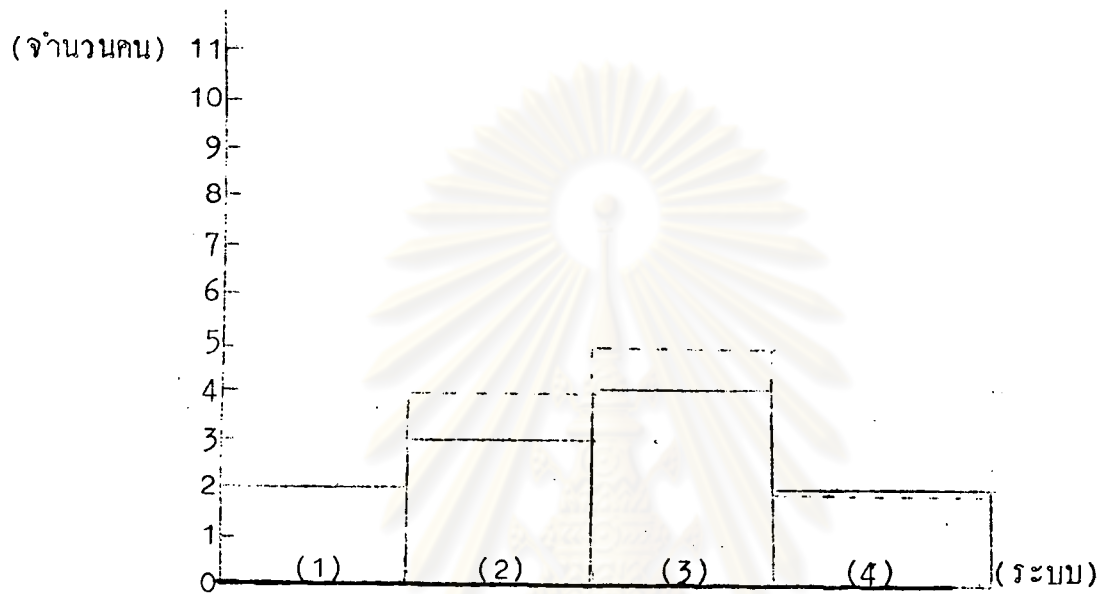


การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1 = 1 ระบบที่ 2 = 3 ระบบที่ 3 = 7 ระบบที่ 4 = 2
 การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 1 = 0 ระบบที่ 2 = 3 ระบบที่ 3 = 7 ระบบที่ 4 = 1

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 ซึ่งแสดงว่ามีความเชื่อถือและไว้วางใจเพิ่มขึ้น แต่ไม่เต็มทีนัก

แผนภาพที่ 1.3

แสดงลักษณะ "เจ้านาย" ให้ความเกื้อหนุนผู้อื่นเพียงใด



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1 = 2 ระบบที่ 2 = 3 ระบบที่ 3 = 4 ระบบที่ 4 = 2

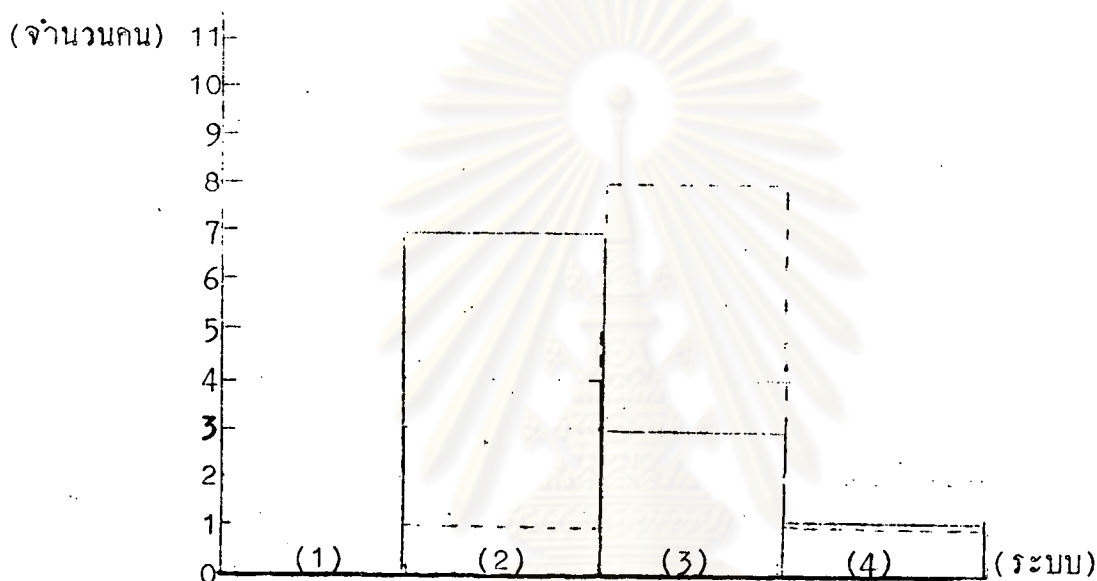
การสัมภาษณ์ครั้งที่สองระบบที่ 1 = 0 ระบบที่ 2 = 4 ระบบที่ 3 = 5 ระบบที่ 4 = 2

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า "เจ้านาย" ให้ความ
เกื้อหนุนผู้อื่นอยู่เสมอ ๆ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 1.4

แสดงลักษณะความเป็นอิสระของ "ลูกน้อง" ในการแสดงความคิดเห็น
เกี่ยวกับงานในหน้าที่



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 2 = 7 ระบบที่ 3 = 3 ระบบที่ 4 = 1

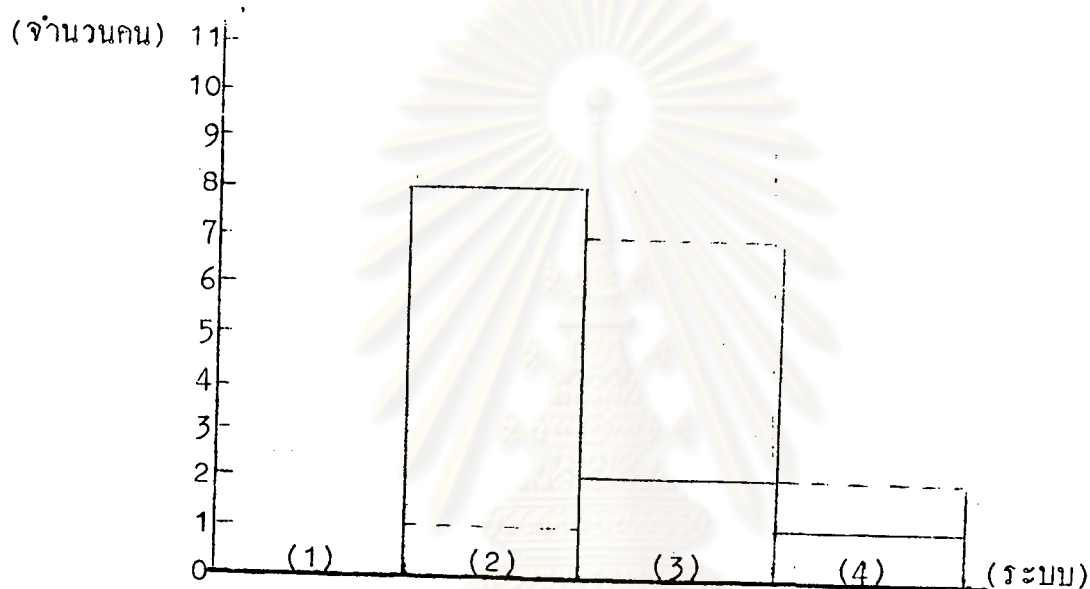
การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 2 = 1 ระบบที่ 3 = 8 ระบบที่ 4 = 1 ไม่ตอบ = 1

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 ซึ่งแสดงว่า "ลูกน้อง" รู้สึกค่อนข้างจะมี
อิสระในการอภิปรายปัญหาเกี่ยวกับ "เจ้านาย" มากหน่อย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 1.5

แสดงลักษณะการรับฟังและใช้ความคิดเห็นของ "ลูกน้อง" ให้เป็นประโยชน์
ในการแก้ปัญหา



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 2 = 8 ระบบที่ 3 = 2 ระบบที่ 4 = 1

การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 2 = 1 ระบบที่ 3 = 7 ระบบที่ 4 = 2 ไม่ตอบ = 1

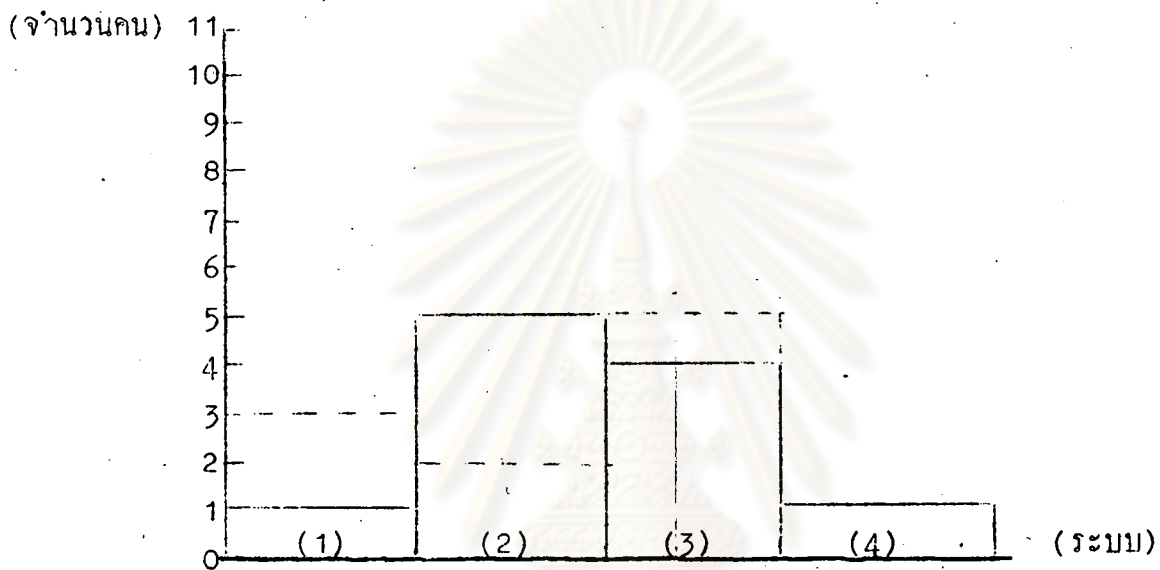
ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 2 แสดงว่าเคยรับฟังใช้ความคิดเห็นของลูกน้อง
ให้เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาในบางครั้งเท่านั้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. การจูงใจให้ปฏิบัติงาน

แผนภาพที่ 2.1

แสดงลักษณะ บุคคลมีแรงจูงใจอะไร

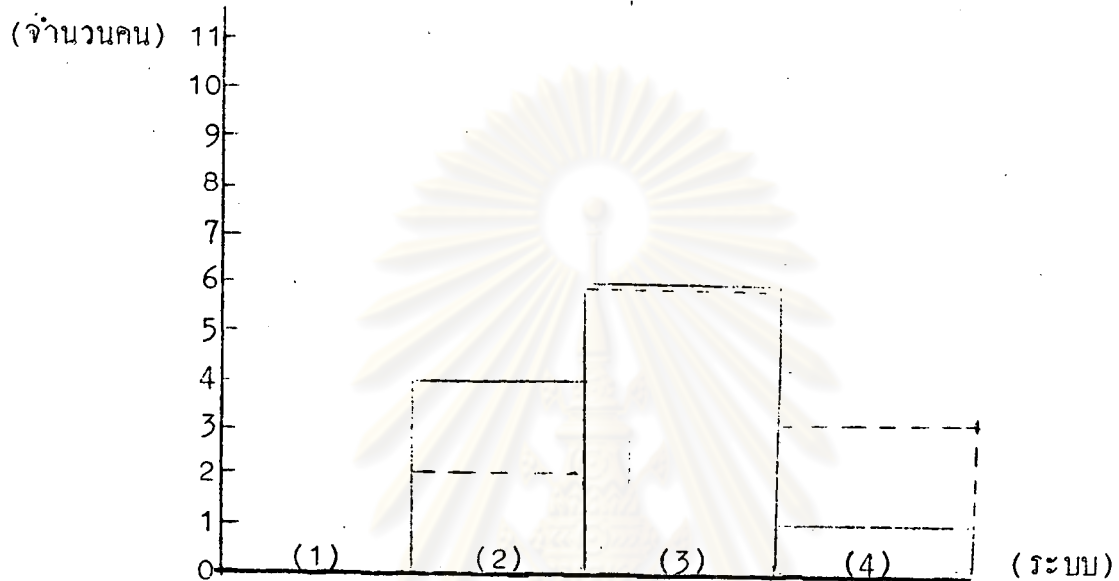


การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1 = 1 ระบบที่ 2 = 5 ระบบที่ 3 = 4 ระบบที่ 4 = 1
 การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 1 = 3 ระบบที่ 2 = 2 ระบบที่ 3 = 5 ระบบที่ 4 = 0
 ไม่ตอบ = 1

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่าเพื่อบำบัดความต้องการทางเศรษฐกิจเฉพาะอย่างยิ่งปรารถนาที่จะเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 2.2
แสดงลักษณะการจูงใจที่ใช้



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 2 = 4 ระบบที่ 3 = 6 ระบบที่ 4 = 1

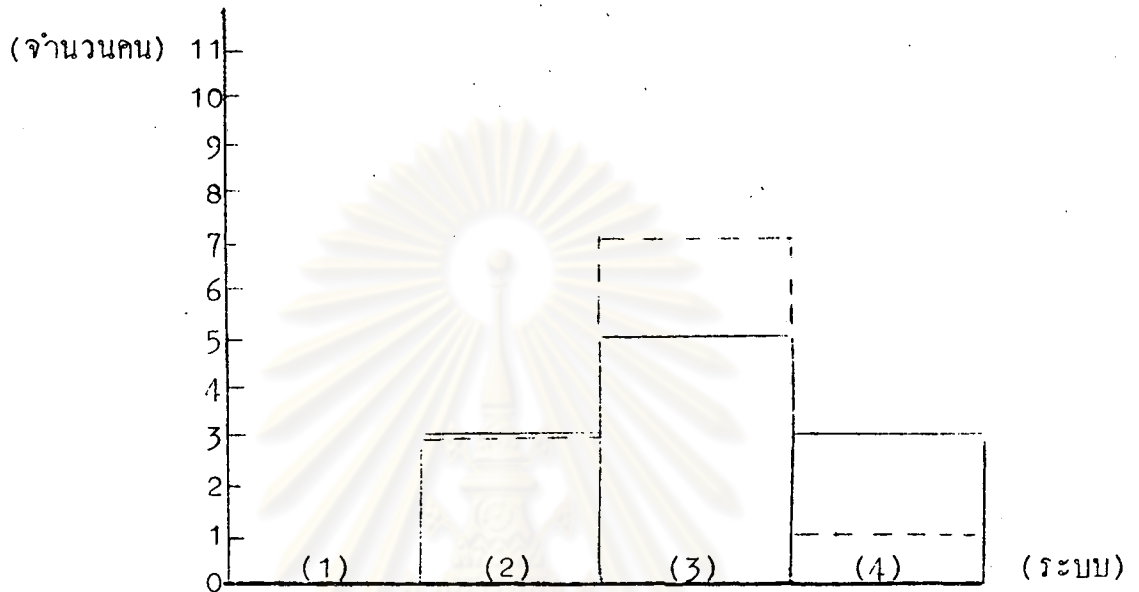
การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 2 = 2 ระบบที่ 3 = 6 ระบบที่ 4 = 3

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่า ปูนบ่าเห็นจ้วง ลงโทษบ้าง
และใช้มาตรการทั้ง 2 ประการรวมกัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 2.3

แสดงลักษณะของทัศนคติต่อหน่วยงาน และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 2 = 3 ระบบที่ 3 = 5 ระบบที่ 4 = 3

การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 2 = 3 ระบบที่ 3 = 7 ระบบที่ 4 = 1

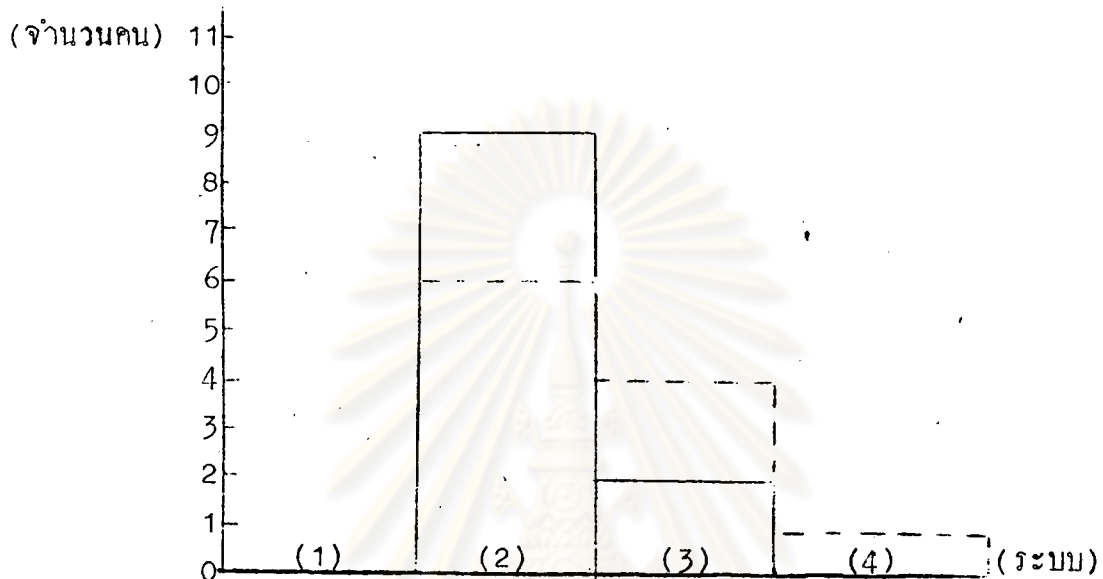
ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่าเป็นที่น่าพอใจ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภาพที่ 2.4

แสดงลักษณะความขัดแย้งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 2 = 9 ระบบที่ 3 = 2

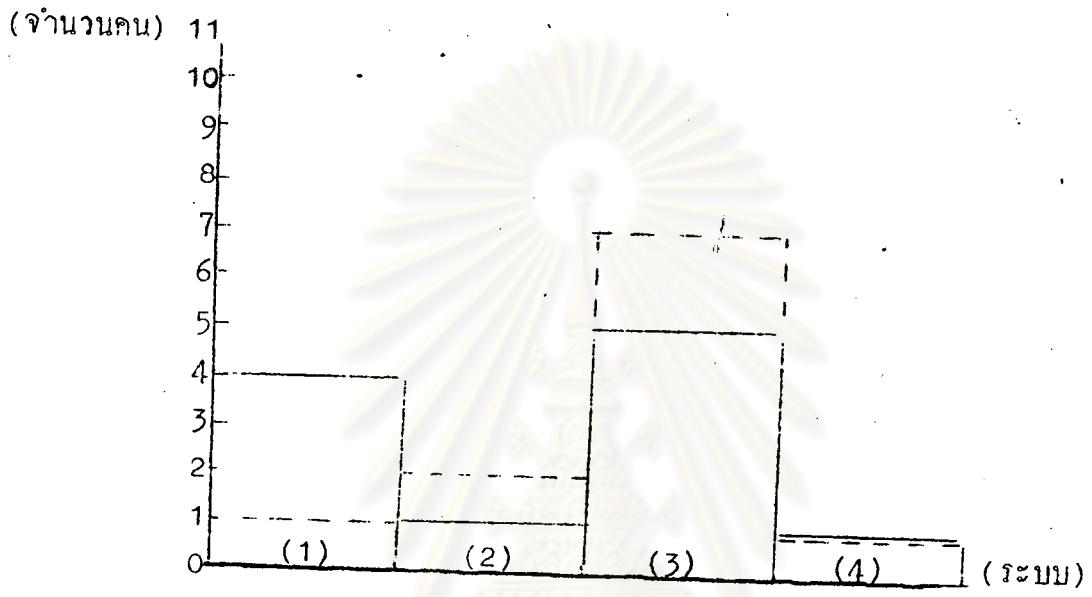
การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 2 = 6 ระบบที่ 3 = 4 ระบบที่ 4 = 1

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 2 แสดงว่ามักมีความขัดแย้งอยู่บ้าง แต่บางครั้งก็เกินไปในลักษณะ เกื้อกูลต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 2.5

แสดง ลักษณะของสมาชิกหน่วยงานรู้สึกว่าคนจะต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานมาน้อยเพียงใด



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1=4 ระบบที่ 2=1 ระบบที่ 3=5 ระบบที่ 4=1

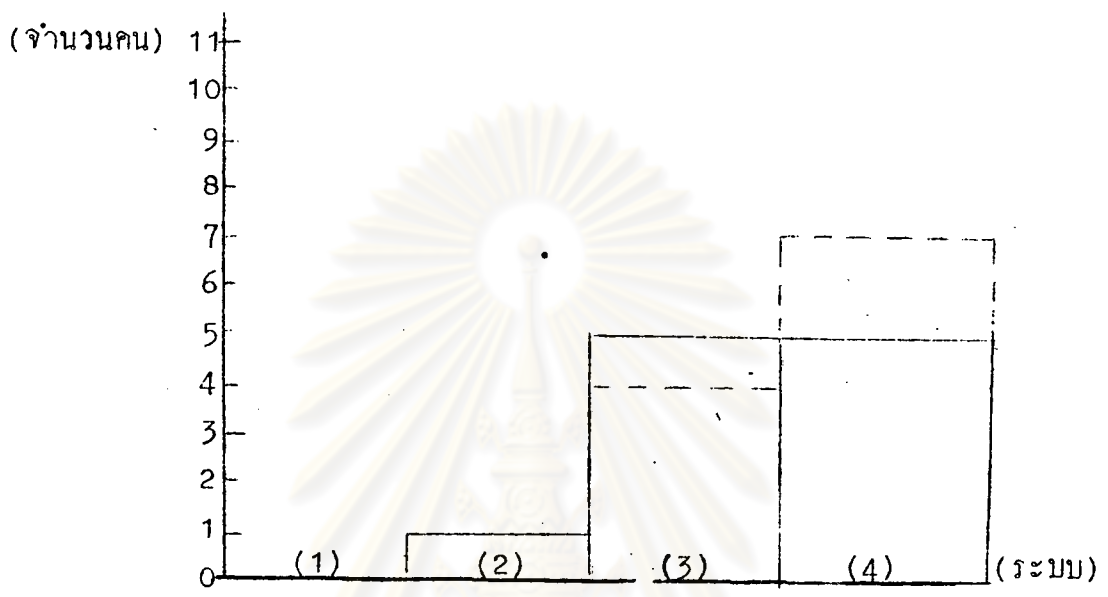
การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 1=1 ระบบที่ 2=2 ระบบที่ 3=7 ระบบที่ 4=1

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่าระดับหัวหน้ามีความรับผิดชอบเป็นสัดส่วนกันในลักษณะที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 2.6

แสดงลักษณะของทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 2 = 1 ระบบที่ 3 = 5 ระบบที่ 4 = 5

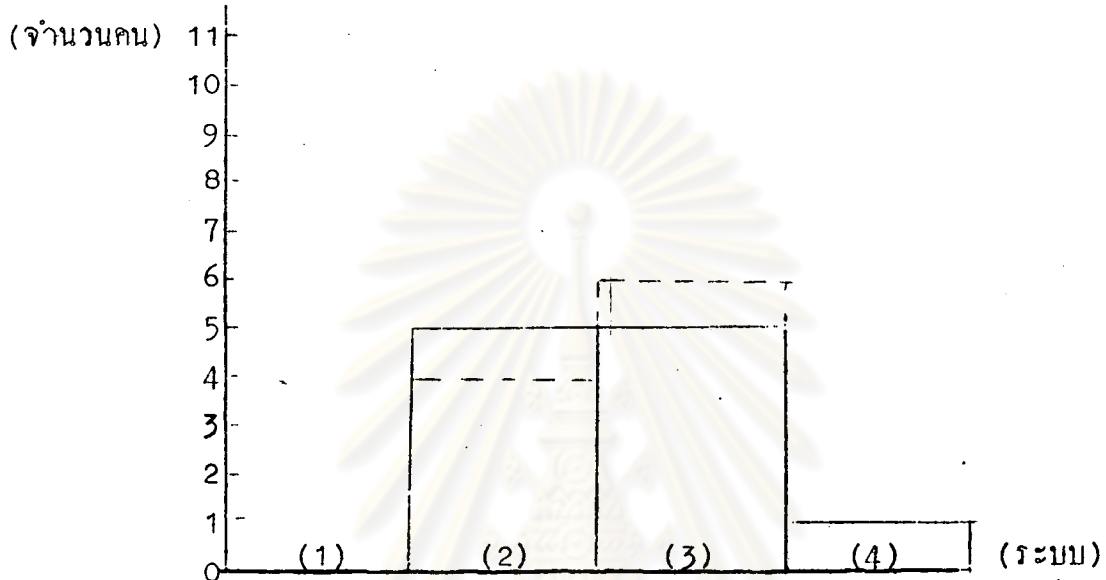
การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 2 = 0 ระบบที่ 3 = 5 ระบบที่ 4 = 7

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 4 แสดงว่ามีการร่วมมือกันและกัน เป็นอย่างดีที่หัวหน้างานด้วยความเชื่อถือและไว้วางใจต่อกันอย่างดียิ่ง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 2.7

แสดงลักษณะของแต่ละคนในหน่วยงานมีน้ำใจเพียงใด



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 2 = 5 ระบบที่ 3 = 5 ระบบที่ 4 = 1

การสัมภาษณ์ครั้งที่สองระบบที่ 2 = 4 ระบบที่ 3 = 6 ระบบที่ 4 = 0 ไม่ตอบ = 1

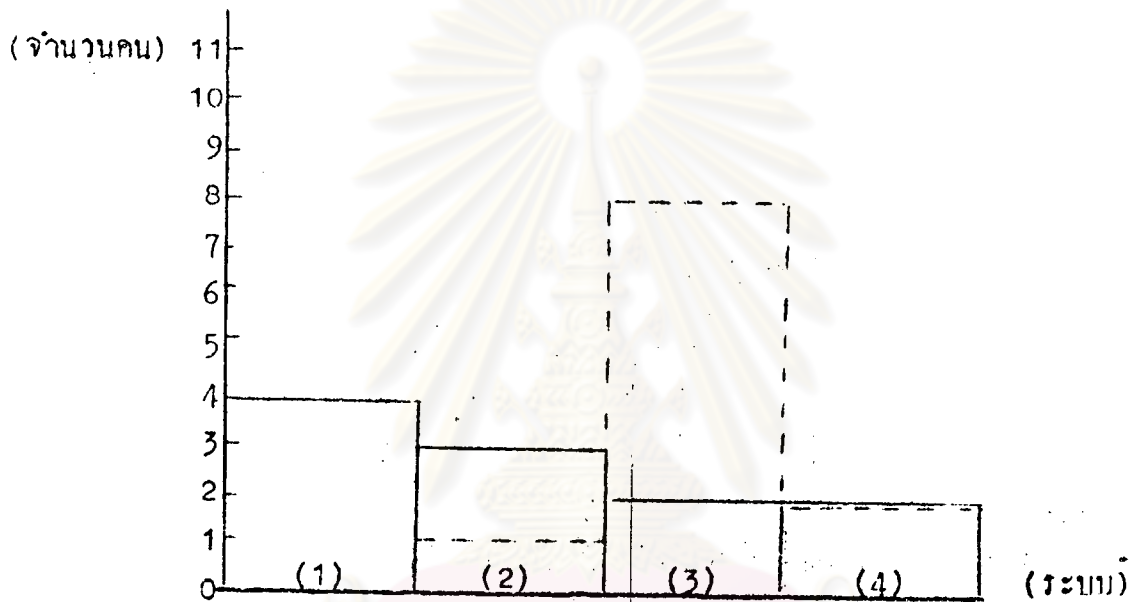
ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่าพึงใจเพื่อนร่วมงานค่อนข้างสูง
ไม่พึงพอใจก็มีแต่คนน้อยมาก พึงใจการตรวจสอบนิเทศงานค่อนข้างสูง ไม่พึงใจก็มีแต่คน
พึงใจในความสำเร็จของตนเองค่อนข้างสูง ไม่พึงใจก็มีแต่คนน้อย

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. กระบวนการสื่อความหมาย

แผนภาพที่ 3.1

แสดงลักษณะของจำนวนการเสวนา และการทักท้อซึ่งกันและกัน เพื่อให้
บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

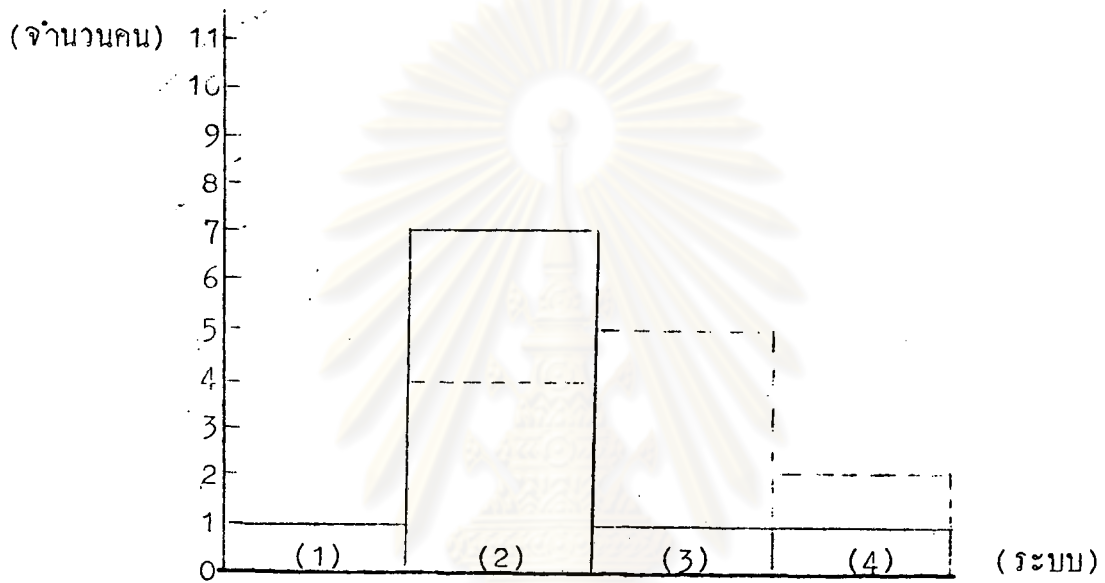


การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1 = 4 ระบบที่ 2 = 3 ระบบที่ 3 = 2 ระบบที่ 4 = 2
 การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 1 = 0 ระบบที่ 2 = 1 ระบบที่ 3 = 8 ระบบที่ 4 = 2
 ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่าอยู่ในลักษณะปานกลาง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 3.2

แสดงลักษณะของทิศทางข่าวสาร



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1 = 1 ระบบที่ 2 = 7 ระบบที่ 3 = 1 ระบบที่ 4 = 1

ไม่ตอบ = 1 คน

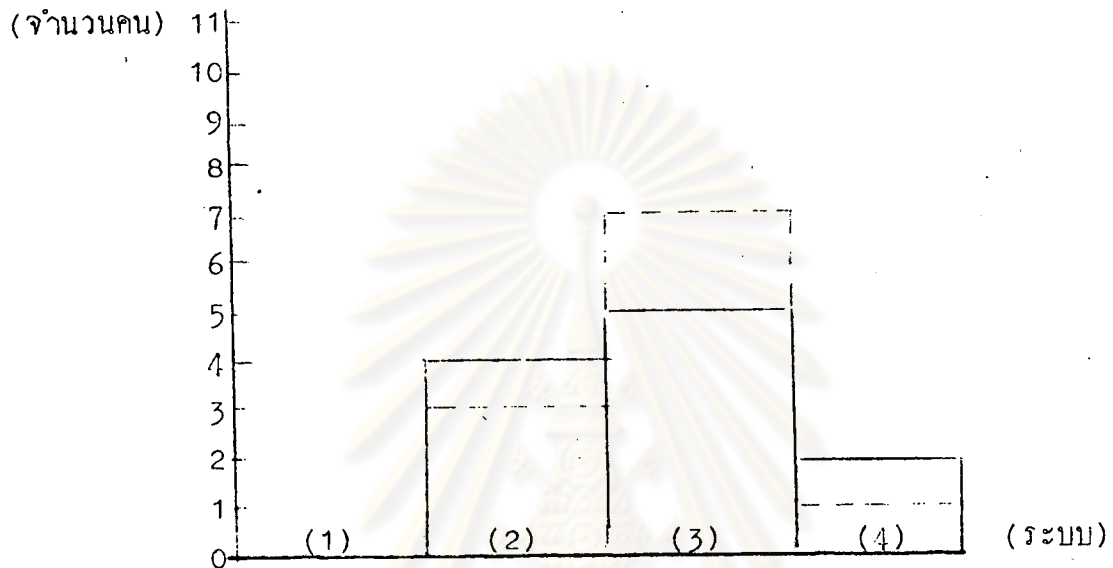
การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 1 = 0 ระบบที่ 2 = 4 ระบบที่ 3 = 5 ระบบที่ 4 = 2

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 2 แสดงว่าจากเบื้องบนสู่เบื้องล่างเป็นส่วนมาก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 3.3.1

แสดงลักษณะการสื่อความหมายจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง เริ่มจากที่ใด



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 2 = 4 ระบบที่ 3 = 5 ระบบที่ 4 = 2

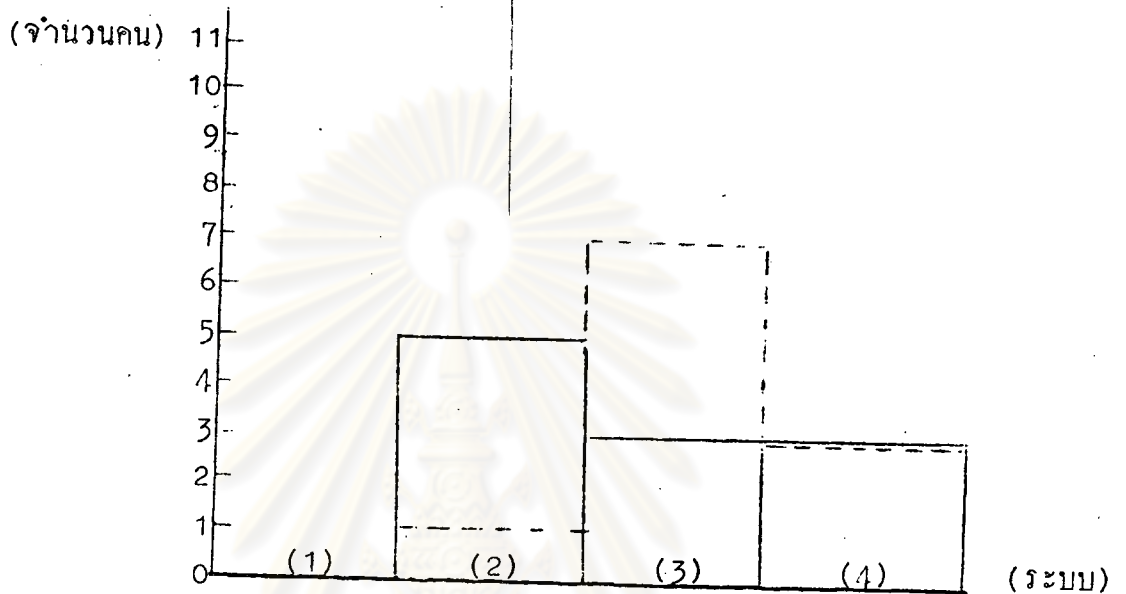
การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 2 = 3 ระบบที่ 3 = 7 ระบบที่ 4 = 1

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่าตามแบบแผนก็เริ่มจากเบื้องบน
แต่เบื้องล่างก็มีส่วนร่วมเริ่มได้ด้วย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 3.3.2

แสดงลักษณะลูกน้องยอมรับการสื่อความหมายจากเบื้องบนเพียงไร



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 2=5 ระบบที่ 3=3 ระบบที่ 4=3

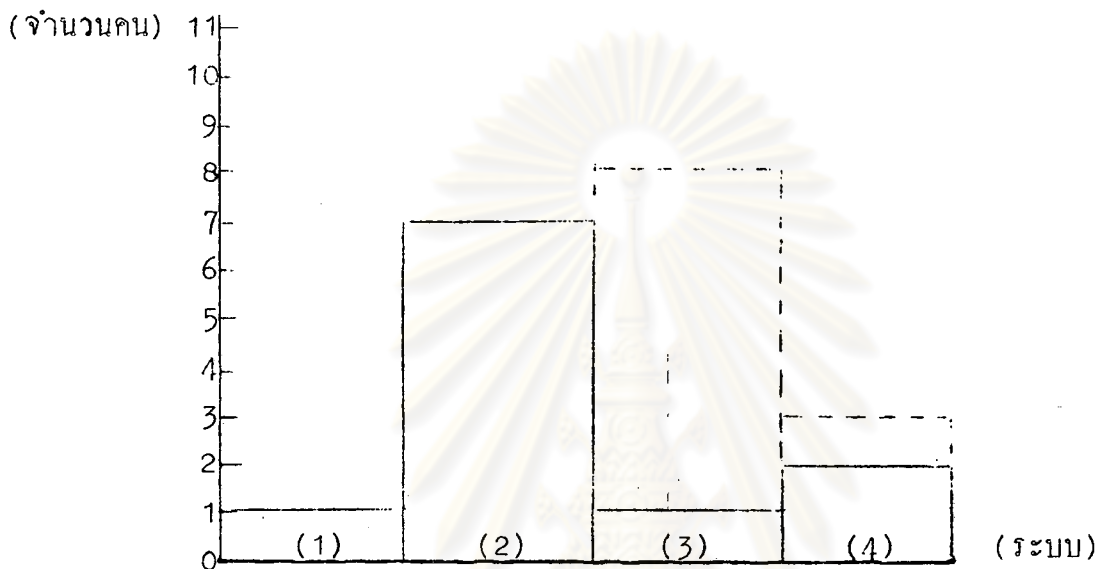
การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 2=1 ระบบที่ 3=7 ระบบที่ 4=3

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่าส่วนมากมักยอมรับ แต่ก็มีความ
ไม่ไว้วางใจบางครั้ง ซึ่งอาจเป็นไปโดยเปิดเผย หรือไม่เปิดเผยก็ได้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 3.3.3

แสดงลักษณะความสนใจของผู้บังคับบัญชาที่จะให้ข่าวสารแก่ลูกน้อง



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1 = 1 ระบบที่ 2 = 7 ระบบที่ 3 = 1 ระบบที่ 4 = 2

การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 1 = 0 ระบบที่ 2 = 0 ระบบที่ 3 = 8 ระบบที่ 4 = 3

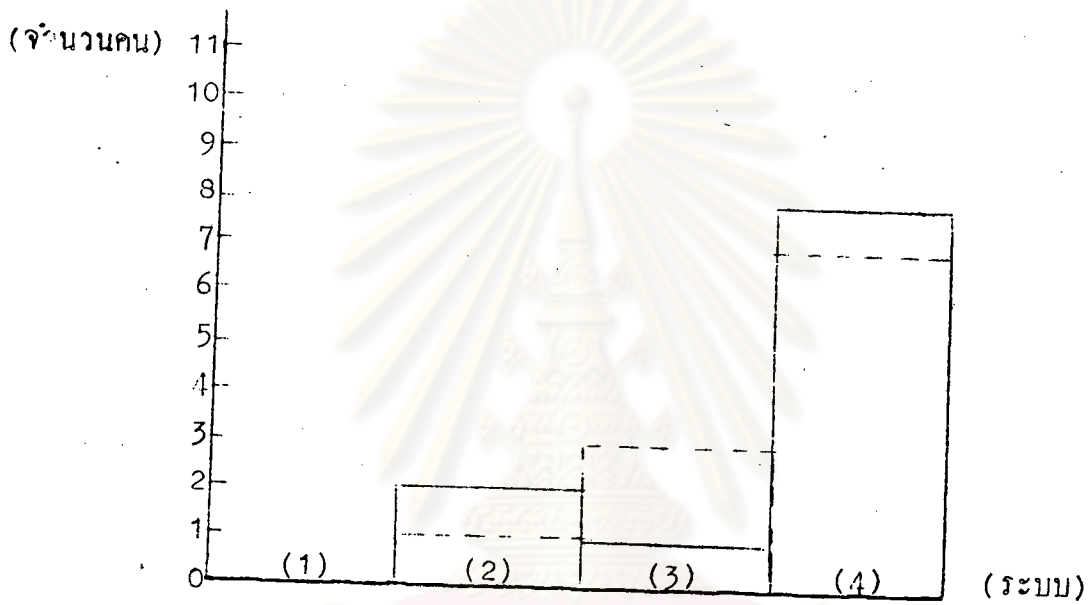
ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3. แสดงว่าให้ข่าวสารที่ลูกน้องต้องการและตอบ

ปัญหาที่ถาม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 3.4.1

แสดงลักษณะการสื่อความหมาย จากเบื้องล่างสู่เบื้องบน จำเป็นจะต้องเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาเพียงใด



การสับภาคครั้งแรก ระบบที่ 2 = 2 ระบบที่ 3 = 1 ระบบที่ 4 = 8

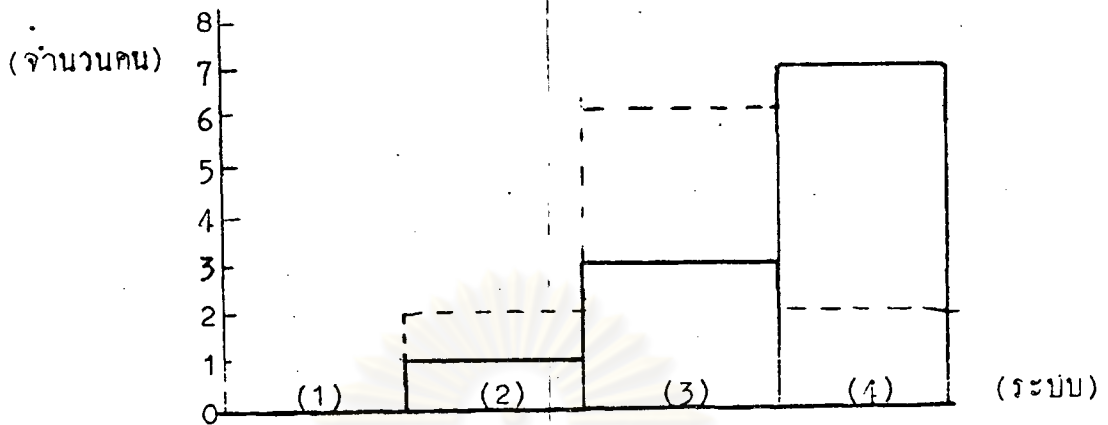
การสับภาคครั้งที่สอง ระบบที่ 2 = 1 ระบบที่ 3 = 3 ระบบที่ 4 = 7

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 4 แสดงว่าจำเป็นมากที่สุด

ศูนย์วิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 3.4.2

แสดงลักษณะถูกน้องครหนักในความถูกต้องของข่าวสารที่จะส่งขึ้นไปเพียงใด



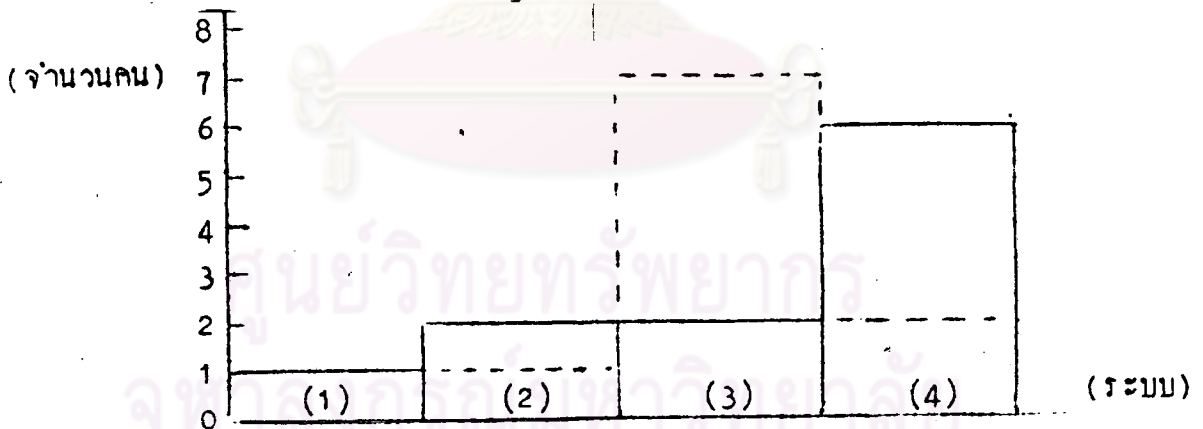
การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 2 = 1 ระบบที่ 3 = 3 ระบบที่ 4 = 7

การสัมภาษณ์ครั้งที่สองระบบที่ 2 = 2 ระบบที่ 3 = 6 ระบบที่ 4 = 2 ไม่ตอบ = 1

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 4 แสดงว่ามีความรู้สึกรับนิชอบในเรื่องความถูกต้องของข่าวสารมาก

แผนภาพที่ 3.4.3

แสดงลักษณะแรงผลักดันที่มีผลต่อความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของข่าวสาร



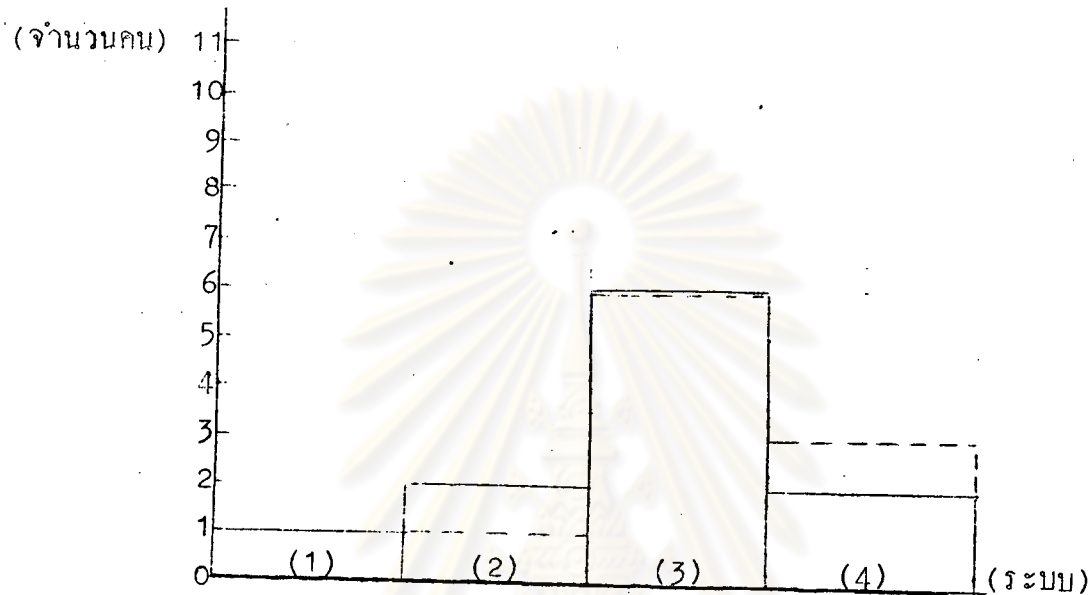
การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1 = 1 ระบบที่ 2 = 2 ระบบที่ 3 = 2 ระบบที่ 4 = 6

การสัมภาษณ์ครั้งที่สองระบบที่ 1 = 0 ระบบที่ 2 = 1 ระบบที่ 3 = 7 ระบบที่ 4 = 2 ไม่ตอบ = 1

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่ามีแรงผลักดันที่จะให้ข่าวสารที่ไม่สมบูรณ์บ้างในบางครั้ง แต่ในขณะเดียวกันก็มีแรงผลักดันที่จะให้ข่าวสารที่ถูกต้องด้วย

แผนภาพที่ 3.4.4

แสดงลักษณะความถูกต้องของข่าวสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1 = 1 ระบบที่ 2 = 2 ระบบที่ 3 = 6 ระบบที่ 4 = 2

การสัมภาษณ์ครั้งที่สองระบบที่ 1 = 0 ระบบที่ 2 = 1 ระบบที่ 3 = 6 ระบบที่ 4 = 3

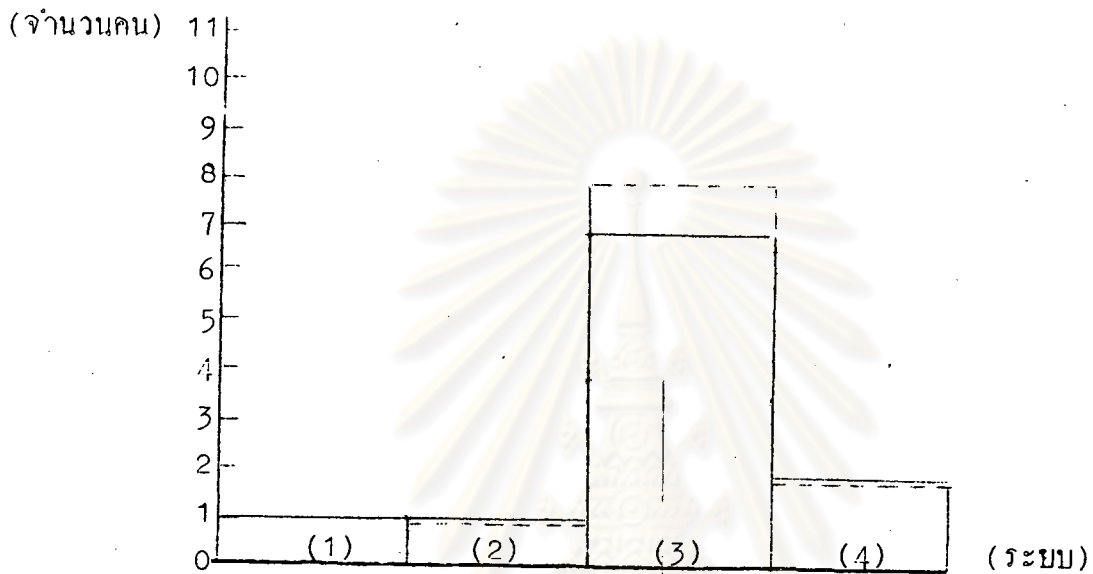
ไม่ตอบ = 1

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่าจะได้ข่าวสารเฉพาะที่นายต้องการ
จะฟังเท่านั้น ข่าวสารอื่น ๆ ต้องกลั่นกรองเสียก่อน

ศูนย์วิทยุตำรวจ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 3.4.5

แสดงลักษณะมีมาตรการสนับสนุนการสื่อความหมายจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนอย่างไร



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1 = 1 ระบบที่ 2 = 1 ระบบที่ 3 = 7 ระบบที่ 4 = 2

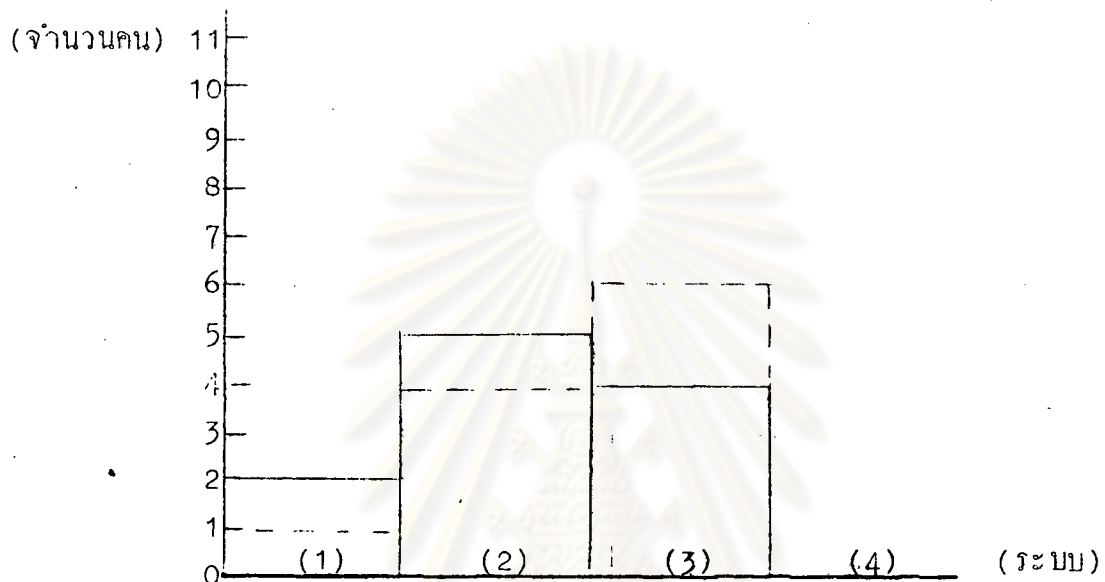
การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 1 = 0 ระบบที่ 2 = 1 ระบบที่ 3 = 8 ระบบที่ 4 = 2

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่ามีการให้ข้อเสนอแนะบ้าง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 3.5

แสดงลักษณะการสื่อความหมายกับหน่วยข้างเคียงเพียงพอและถูกต้องมีอย่างน้อยเพียงใด



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1 = 2 ระบบที่ 2 = 5 ระบบที่ 3 = 4

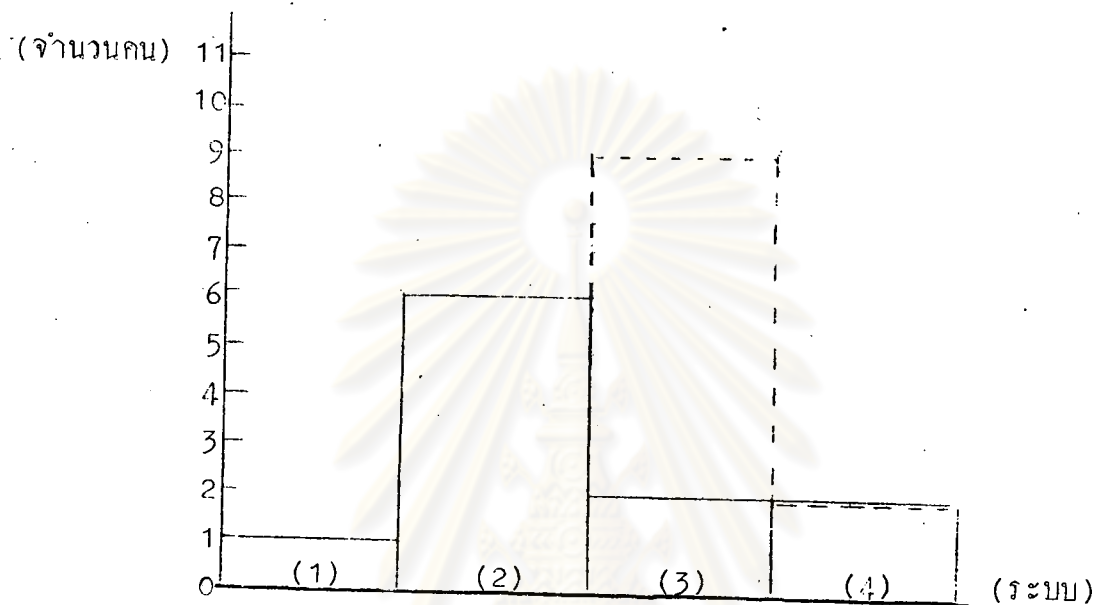
การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 1 = 1 ระบบที่ 2 = 4 ระบบที่ 3 = 6

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่าดี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 3.6

แสดงลักษณะความใกล้ชิดระหว่างเจ้านายกับลูกน้องมีมากน้อยเพียงใด



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1 = 1 ระบบที่ 2 = 6 ระบบที่ 3 = 2 ระบบที่ 4 = 2

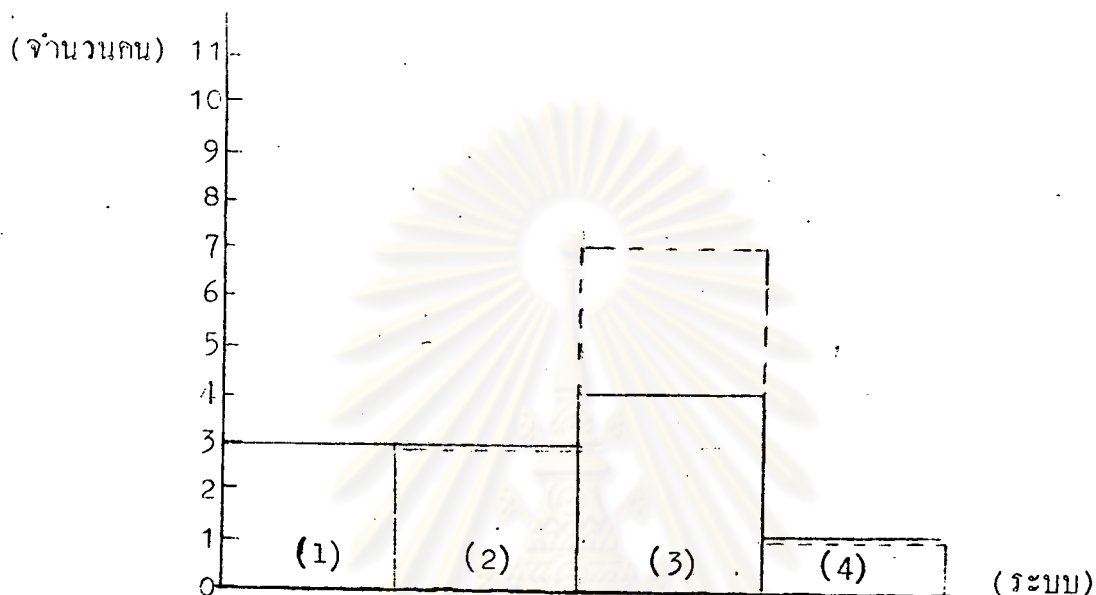
การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 1 = 0 ระบบที่ 2 = 0 ระบบที่ 3 = 9 ระบบที่ 4 = 2

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่าดี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 3.6.1

แสดงลักษณะจำนวนรูและเข้าใจปัญหาของลูกน้องที่ประสบอยู่ที่เพียงใด



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1 = 3 ระบบที่ 2 = 3 ระบบที่ 3 = 4 ระบบที่ 4 = 1

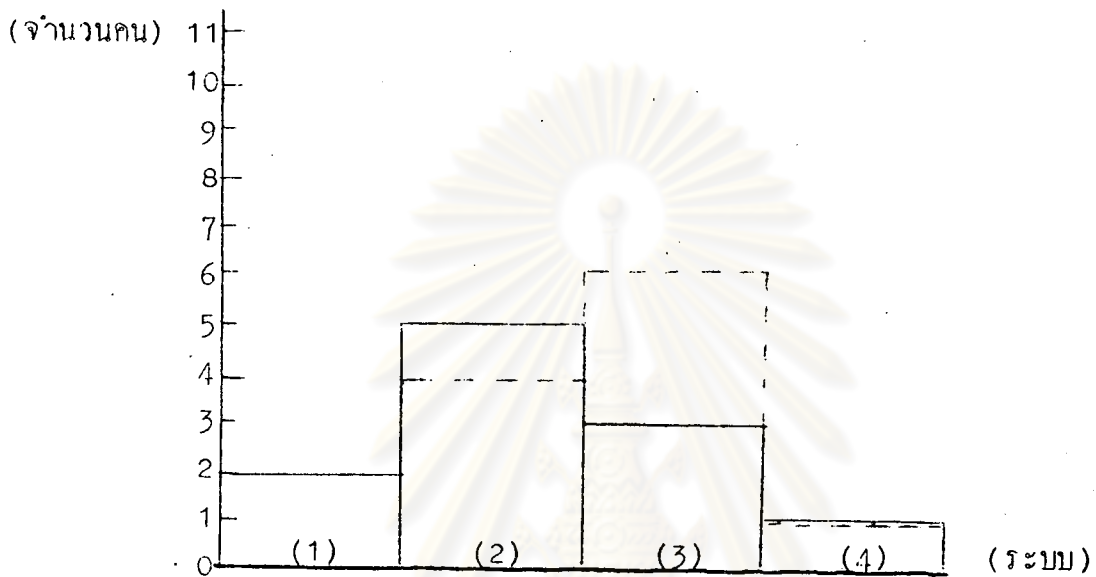
การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 1 = 0 ระบบที่ 2 = 3 ระบบที่ 3 = 7 ระบบที่ 4 = 1

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่ารูและเข้าใจค่อนข้างดี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 3.6.2

แสดงลักษณะเจ้านายและลูกน้องเข้าใจกันดีเพียงใด



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1 = 2 ระบบที่ 2 = 5 ระบบที่ 3 = 3 ระบบที่ 4 = 1

การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 1 = 0 ระบบที่ 2 = 4 ระบบที่ 3 = 6 ระบบที่ 4 = 1

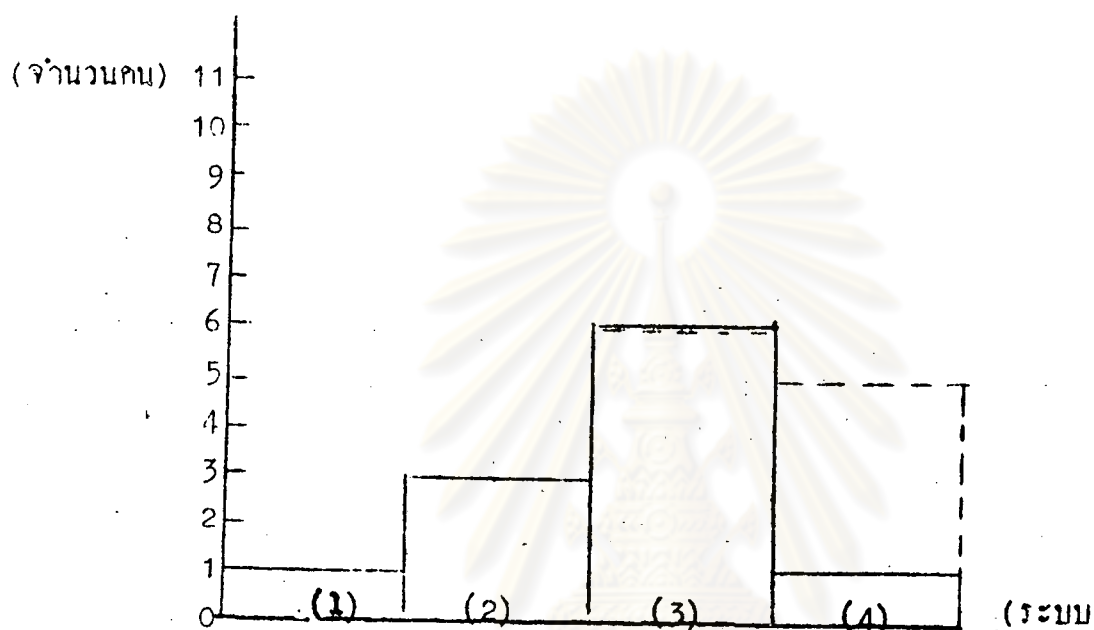
ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่าเข้าใจกันดี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. ลักษณะปฏิกริยาสัมพันธ์

แผนภาพที่ 4.1

แสดงลักษณะมีปฏิกริยาสัมพันธ์ต่อกันอย่างไร



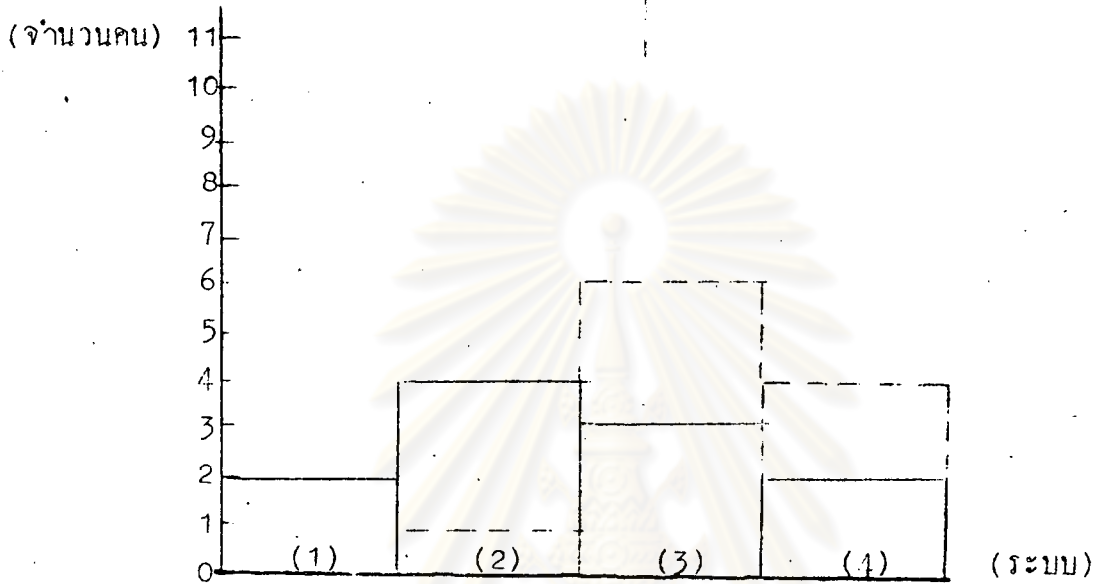
การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1=1 ระบบที่ 2=3 ระบบที่ 3=6 ระบบที่ 4=1

การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 1=0 ระบบที่ 2=0 ระบบที่ 3=6 ระบบที่ 4=5

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่ามีปฏิกริยาสัมพันธ์กันปานกลางและมีการ
เชื่อถือไว้วางใจกันพอสมควร

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 4.2
แสดงลักษณะความร่วมมือของบุคคลในกลุ่ม



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1=2 ระบบที่ 2=4 ระบบที่ 3=3 ระบบที่ 4=2

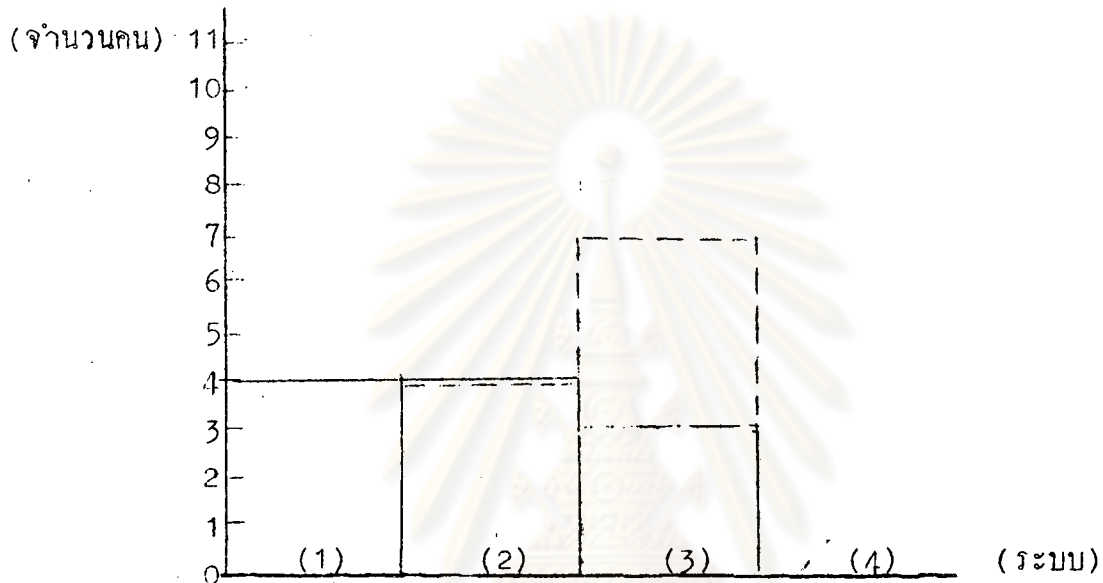
การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 1=0 ระบบที่ 2=1 ระบบที่ 3=6 ระบบที่ 4=4

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่าการร่วมมือของบุคคลในกลุ่มมี

ปานกลาง

แผนภาพที่ 4.3.1

แสดงลักษณะความถี่เห็นของผู้บังคับบัญชาว่า ลูกน้องจะมีอิทธิพลต่อวัตถุประสงค์ของ
หน่วยงานมากน้อยเพียงใด



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1=4 ระบบที่ 2=4 ระบบที่ 3=3

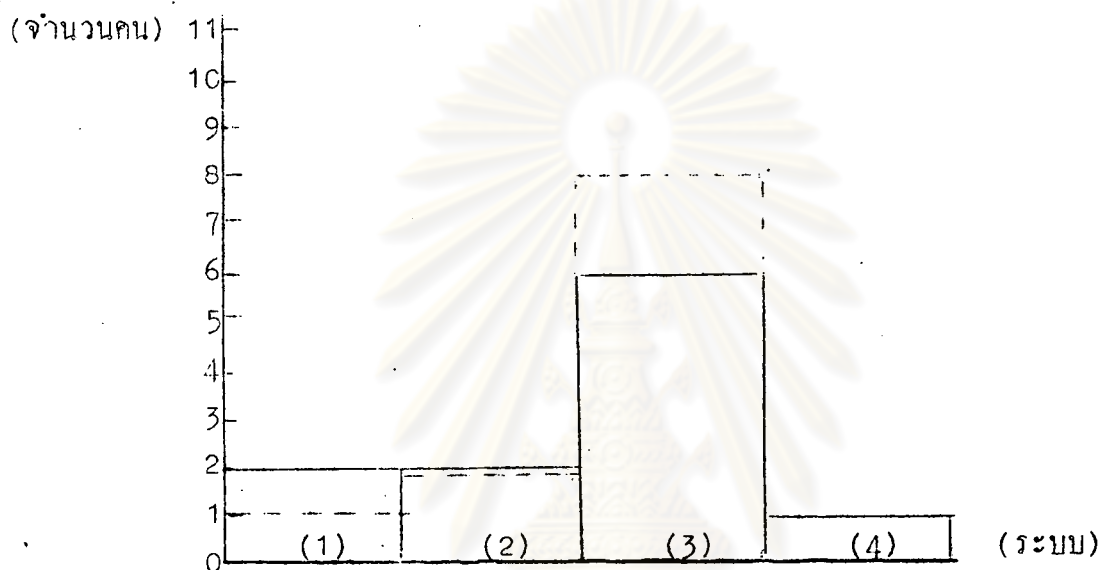
การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 1=0 ระบบที่ 2=4 ระบบที่ 3=7

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่าเห็นว่าลูกน้องมีอิทธิพลต่อ
วัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมาก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 4.3.2

แสดงลักษณะความถี่เห็นของลูกน้อง เองว่ามีอิทธิพลต่อวัตถุประสงค์ของ
หน่วยงานมากน้อยเพียงใด



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1 = 2 ระบบที่ 2 = 2 ระบบที่ 3 = 6 ระบบที่ 4 = 1

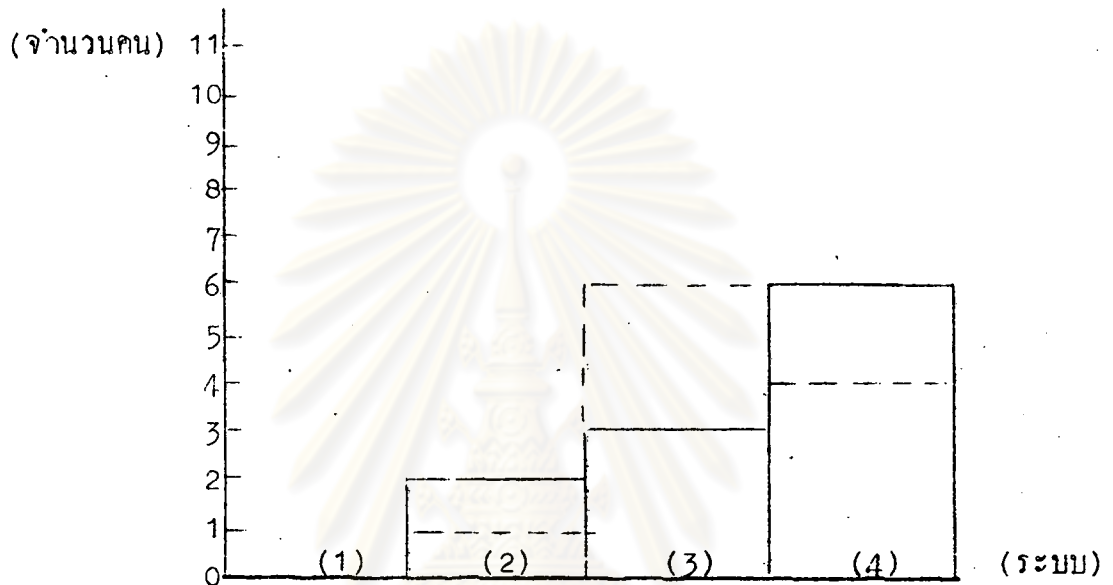
การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 1 = 1 ระบบที่ 2 = 2 ระบบที่ 3 = 8 ระบบที่ 4 = 0

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่าลูกน้องเห็นว่าตนเองมีอิทธิพล
ปานกลางไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 4.4

แสดงลักษณะผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
 มากน้อยเพียงใด



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 2 = 2 ระบบที่ 3 = 3 ระบบที่ 4 = 6

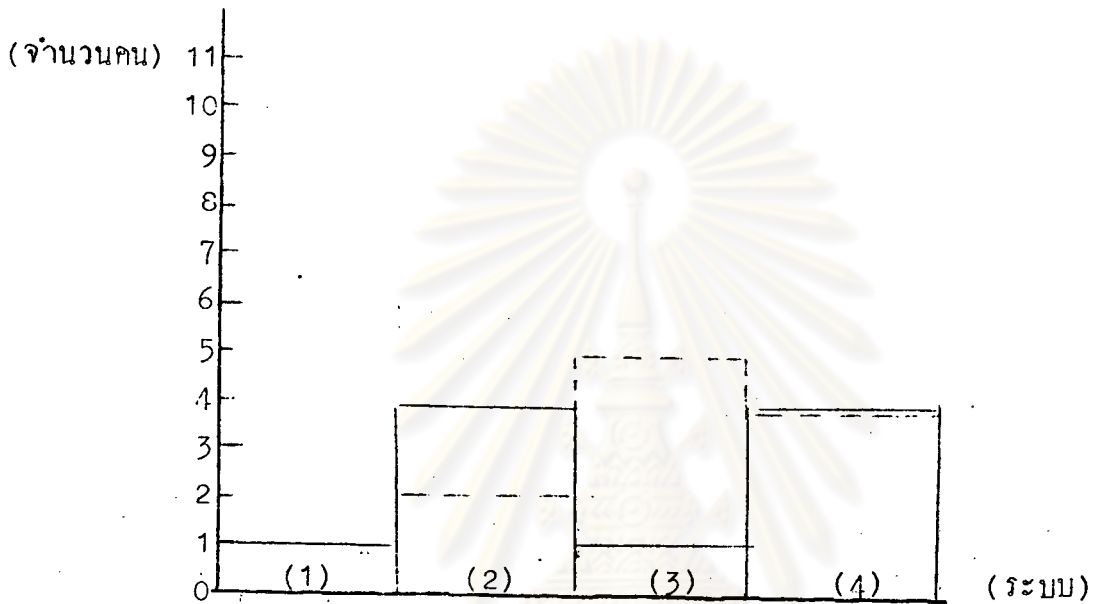
การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 2 = 1 ระบบที่ 3 = 6 ระบบที่ 4 = 4

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 4 แสดงว่ามีอิทธิพลมากแค่เป็นไปโดยอ้อม
 เช่น ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีประสิทธิภาพในการคิดต่อกับผู้ร่วมงาน

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 4.5

แสดงลักษณะโครงสร้างหน่วยงานเป็นไปในลักษณะที่อำนวยความสะดวกให้หน่วยงานหนึ่ง
ติดต่อกับอีกหน่วยงานหนึ่ง ได้มากน้อยเพียงใด



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1 = 1 ระบบที่ 2 = 4 ระบบที่ 3 = 1 ระบบที่ 4 = 4

การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 1 = 0 ระบบที่ 2 = 2 ระบบที่ 3 = 5 ระบบที่ 4 = 4

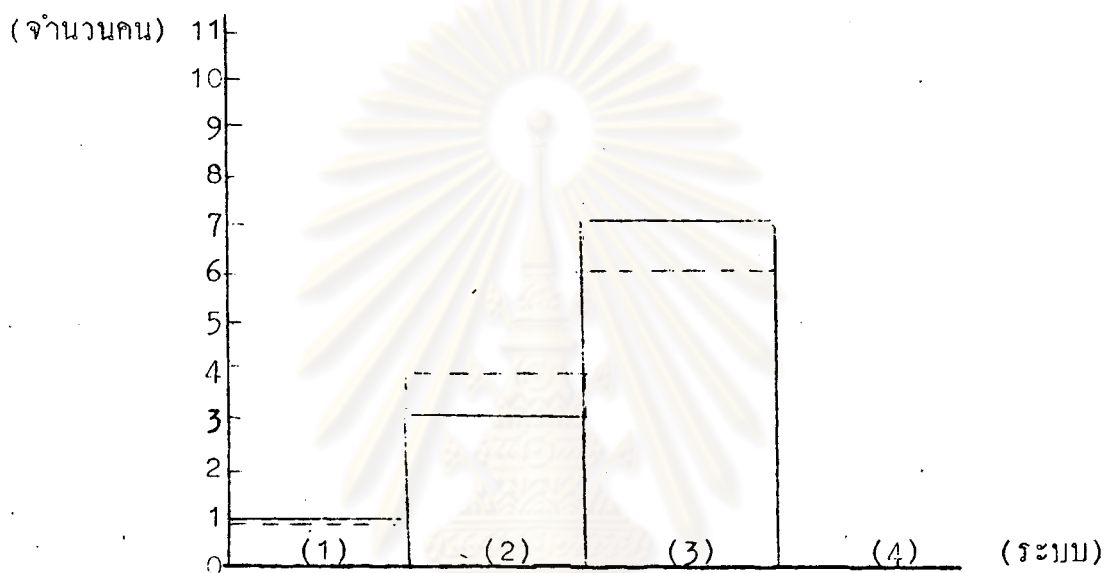
ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 4 แสดงว่าโครงสร้างหน่วยงานมีประสิทธิภาพสูง
แต่ละหน่วยงานสามารถติดต่อกันได้ทุกทิศทาง (แนวตั้ง แนวนอน แนวเฉียง)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5. กระบวนการวินิจฉัยของ กกร

แผนภาพที่ 5.1

แสดงลักษณะของระดับที่กระทำการวินิจฉัยสั่งการ



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1 = 1 ระบบที่ 2 = 3 ระบบที่ 3 = 7

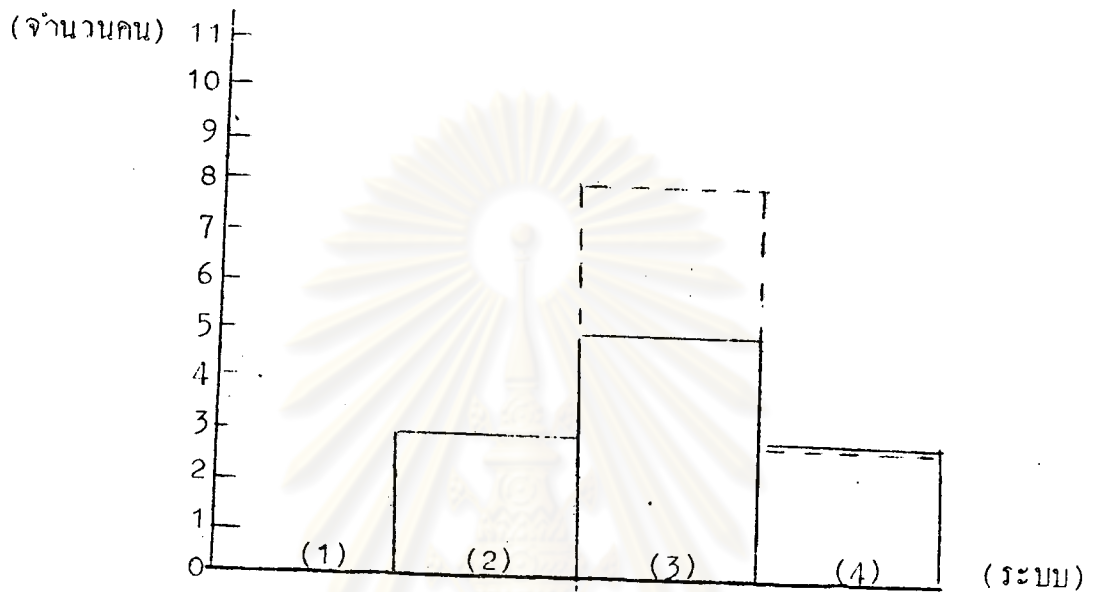
การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 1 = 1 ระบบที่ 2 = 4 ระบบที่ 3 = 6

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่าผู้บังคับบัญชาชั้นสูง เป็นผู้วางแนวนโยบายอย่างกว้าง ๆ การวินิจฉัยสั่งการ เฉพาะเรื่อง เฉพาะราวในรายละเอียดต่าง ๆ นั้น ระดับต่ำเป็นผู้กระทำ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 5.2

แสดงลักษณะข้อมูลสำหรับวินิจฉัยสั่งการเพียงพอและถูกต้องเพียงไร



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 2=3 ระบบที่ 3=5 ระบบที่ 4=3

การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 2=0 ระบบที่ 3=8 ระบบที่ 4=3

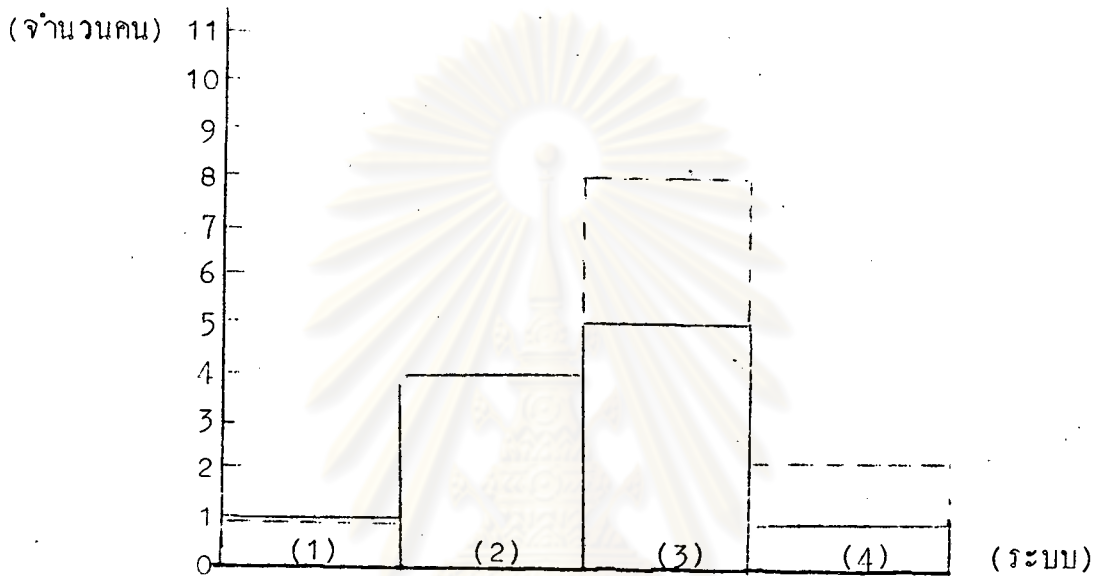
ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่าข้อมูลเพียงพอและถูกต้องบ้าง

ปานกลาง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 5.3

แสดงลักษณะผู้วินิจฉัยสิ่งต่าง ๆ ทัศนคติถึงปัญหาอย่างรอบคอบ เฉพาะอย่างยิ่งในระดับต่าง ๆ เพียงใด

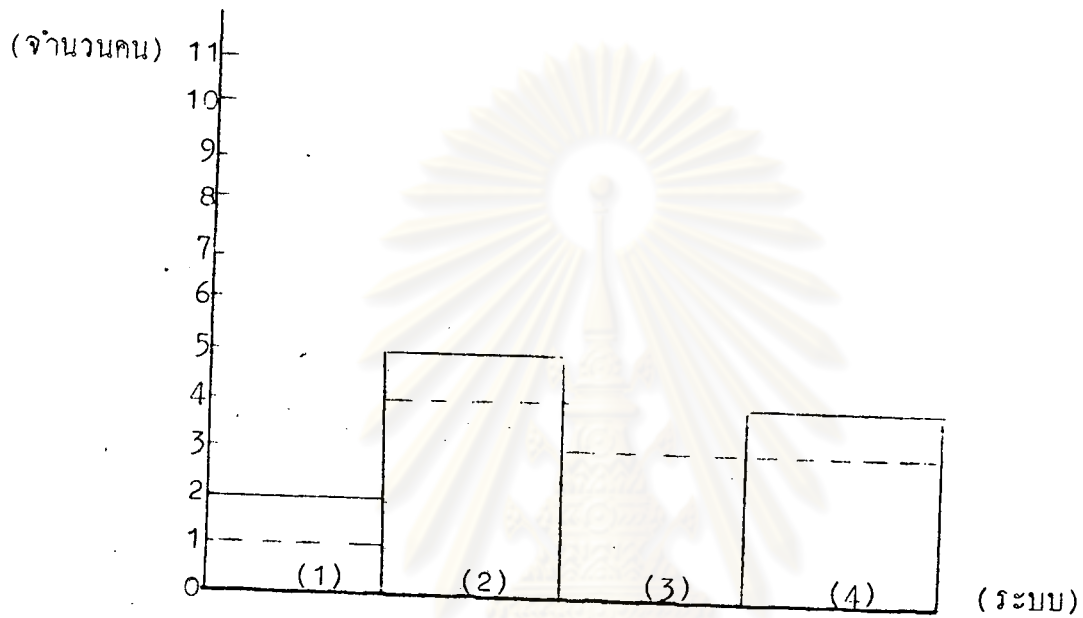


การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1=1 ระบบที่ 2=4 ระบบที่ 3=5 ระบบที่ 4= 1
 การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 1=1 ระบบที่ 2=0 ระบบที่ 3=8 ระบบที่ 4=2
 ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่าทัศนคติถึงปัญหาต่าง ๆ ปานกลาง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 5.4

แสดงลักษณะการใช้ความรู้ทางวิชาการประกอบในการวินิจฉัยสั่งการมากน้อยเพียงใด



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1 = 2 ระบบที่ 2 = 5 ระบบที่ 3 = 0 ระบบที่ 4 = 4

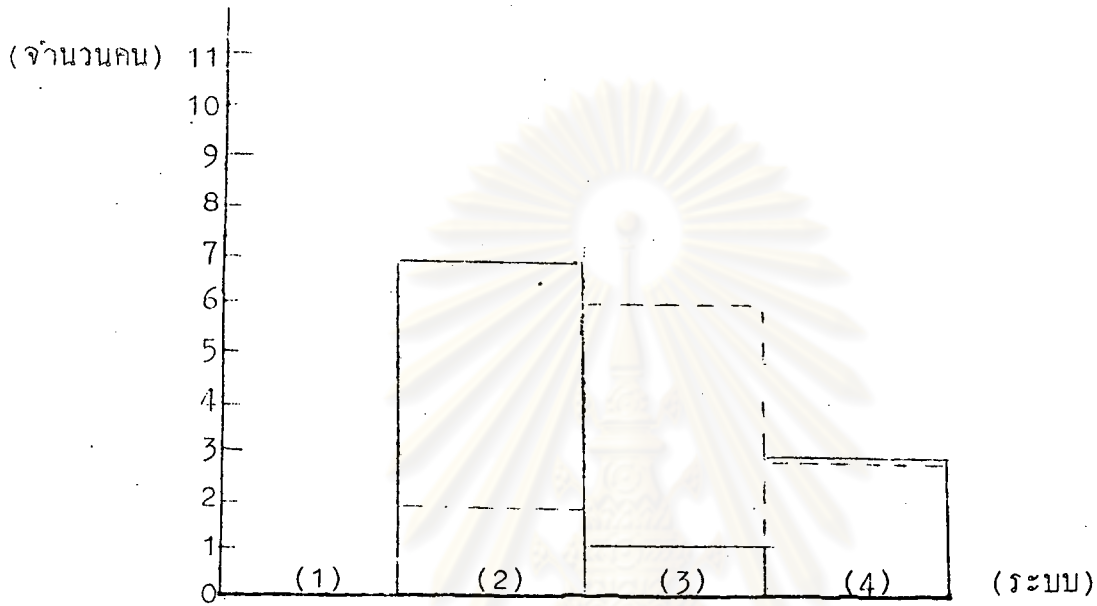
การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 1 = 1 ระบบที่ 2 = 4 ระบบที่ 3 = 3 ระบบที่ 4 = 3

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 2 แสดงว่ามีใช้ในระดับสูงและระดับปานกลาง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 5.5.1

แสดงลักษณะทำการวิจัยสิ่งการที่ระดับที่มีข้อมูลถูกต้องและพร้อมมูลหรืออย่างไร



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 2 = 7 ระบบที่ 3 = 1 ระบบที่ 4 = 3

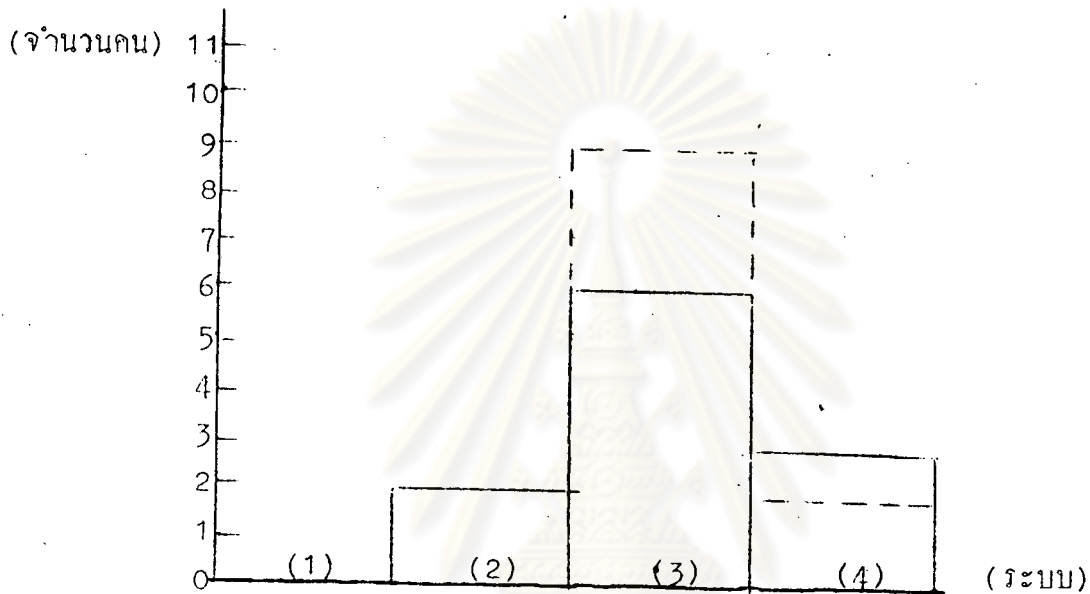
การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 2 = 2 ระบบที่ 3 = 6 ระบบที่ 4 = 3

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 2 แสดงว่าการวิจัยสิ่งการส่วนมากกระทำที่ระดับสูง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 5:5.2

แสดงลักษณะทำการวินิจฉัยสั่งการในเมื่อผู้ทำการวินิจฉัยสั่งการมีแรงจูงใจอย่าง
หนึ่งอย่างไรก็ตาม



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 2 = 2 ระบบที่ 3 = 6 ระบบที่ 4 = 3

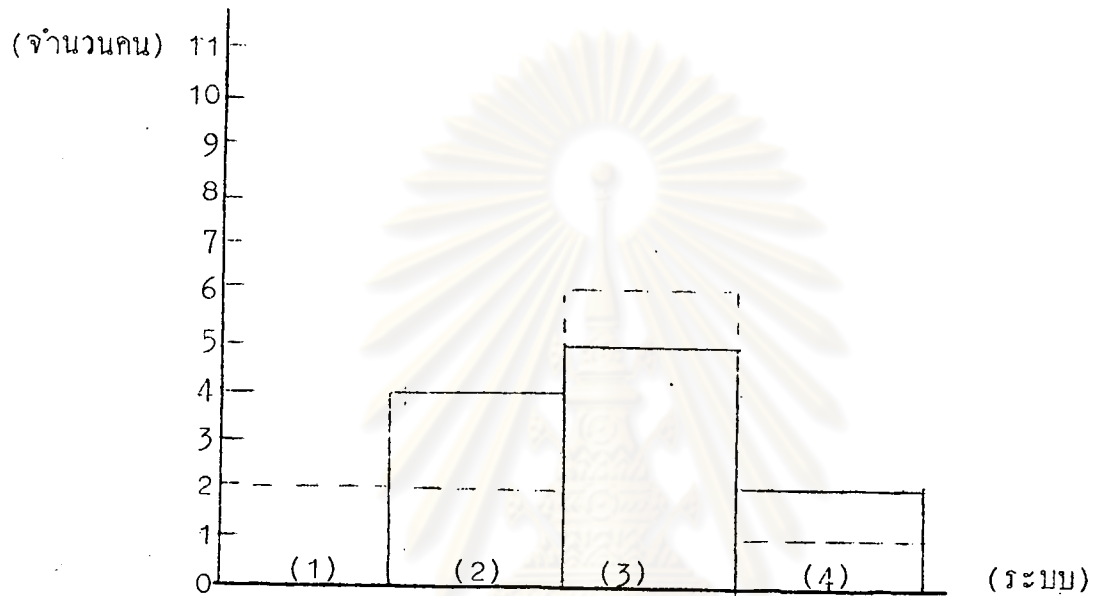
การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 2 = 0 ระบบที่ 3 = 9 ระบบที่ 4 = 2

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่ามีแรงจูงใจบ้างปานกลาง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 5.6

แสดงลักษณะลูกน้องมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการมากเพียงใดในเรื่องที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตน



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1=0 ระบบที่ 2=4 ระบบที่ 3=5 ระบบที่ 4=2

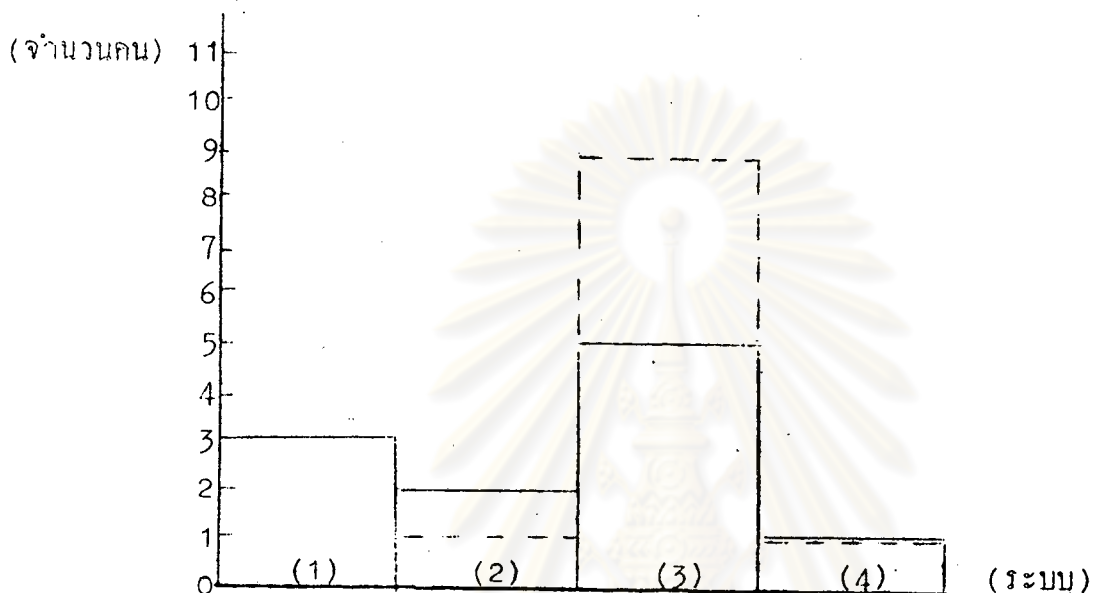
การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 1=2 ระบบที่ 2=2 ระบบที่ 3=6 ระบบที่ 4=1

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่าโดยปกติเป็นผู้ให้คำปรึกษาหารือ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 5.7

แสดง ลักษณะการวินิจฉัยสั่งการกระทำโดยบุคคลต่อบุคคลหรือโดยกลุ่ม



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1 = 3 ระบบที่ 2 = 2 ระบบที่ 3 = 5 ระบบที่ 4 = 1

การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 1 = 0 ระบบที่ 2 = 1 ระบบที่ 3 = 9 ระบบที่ 4 = 1

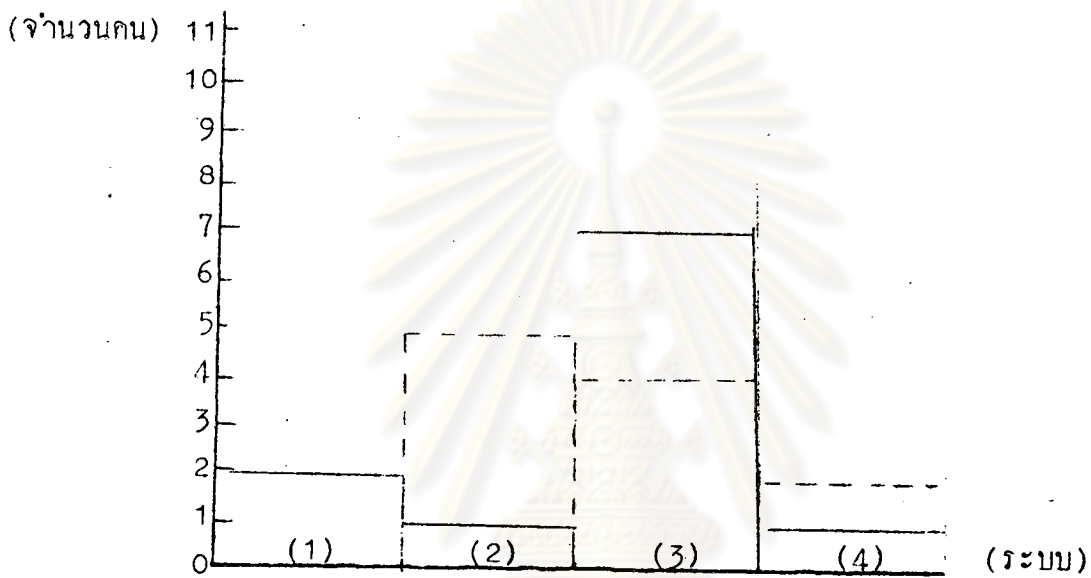
ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่ากระทำโดยคนเดียว และโดยกลุ่ม
ซึ่งมีส่วนเสริมสร้างทีมเวิร์กบ้าง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6. ลักษณะการกำหนดวัตถุประสงค์หน่วยงานและการสั่งการ

แผนภาพที่ 6.1

แสดงลักษณะการกระทำโดยปกติ



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1 = 2 ระบบที่ 2 = 4 ระบบที่ 3 = 7 ระบบที่ 4 = 1

การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 1 = 0 ระบบที่ 2 = 5 ระบบที่ 3 = 4 ระบบที่ 4 = 2

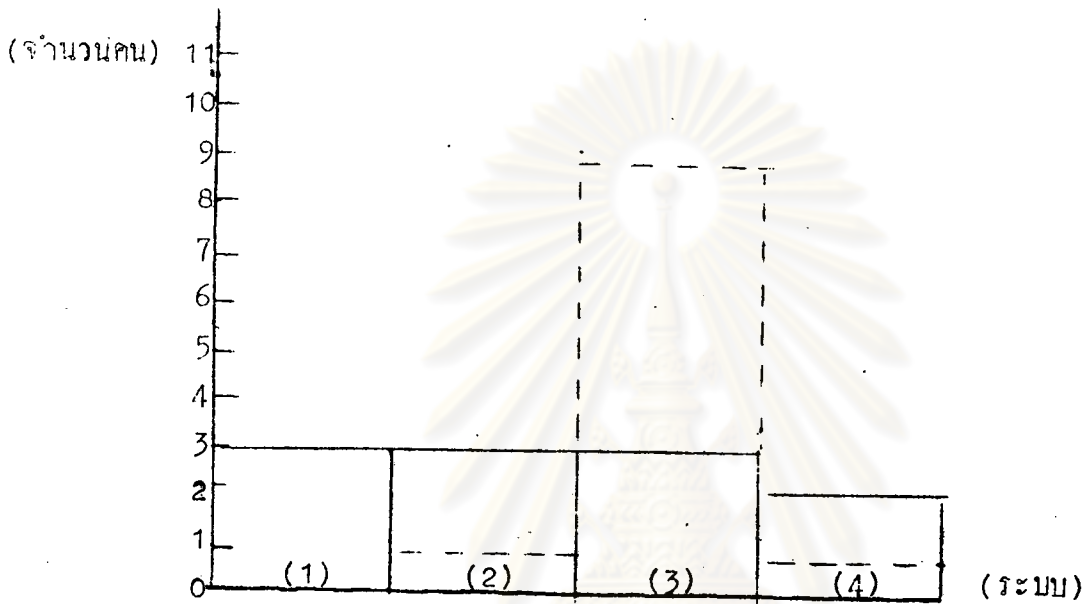
ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่าเมื่อมีวัตถุประสงค์เรียบร้อยแล้วจะ
ออกคำสั่งหลังจากได้อภิปรายกับลูกน้องแล้วเท่านั้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 6.2

แสดงลักษณะระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานสำนักในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

เพียงใด



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1 = 3 ระบบที่ 2 = 3 ระบบที่ 3 = 3 ระบบที่ 4 = 2

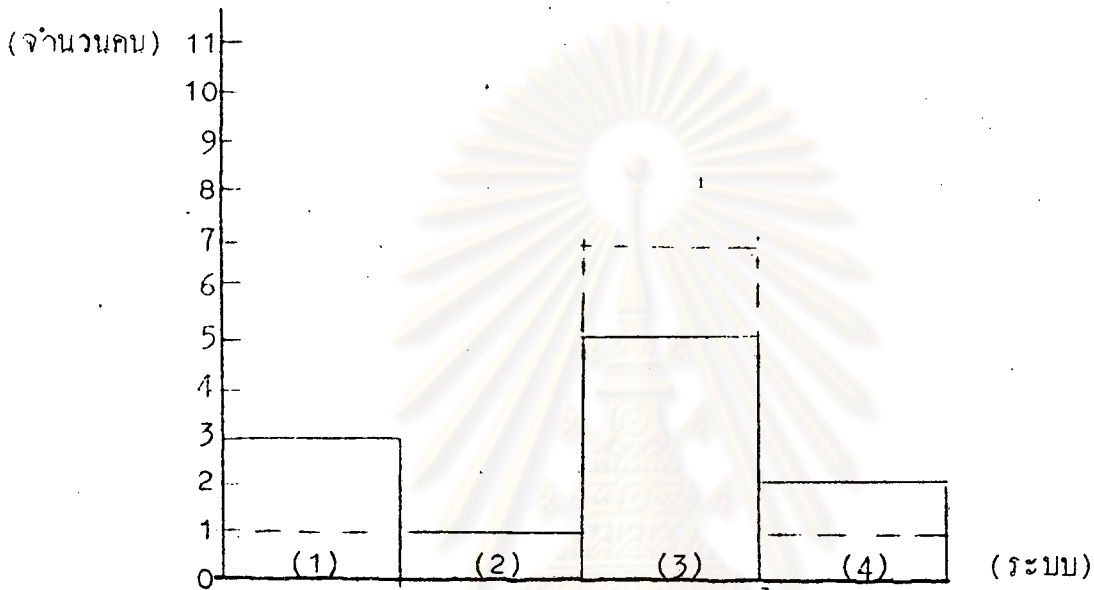
การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 1 = 0 ระบบที่ 2 = 1 ระบบที่ 3 = 9 ระบบที่ 4 = 1

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่าระดับสูงมีความสำคัญมาก ระดับต่ำจะคัดค้านและโต้แย้งบ้างบางครั้ง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 6.3

แสดงลักษณะที่มีการยอมรับ โต้แย้ง และปฏิเสธ ในวัตถุประสงค์ของ
หน่วยงานเพียงไร



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1 = 3 ระบบที่ 2 = 1 ระบบที่ 3 = 5 ระบบที่ 4 = 2
การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 1 = 1 ระบบที่ 2 = 1 ระบบที่ 3 = 7 ระบบที่ 4 = 1
ไม่ตอบ = 1

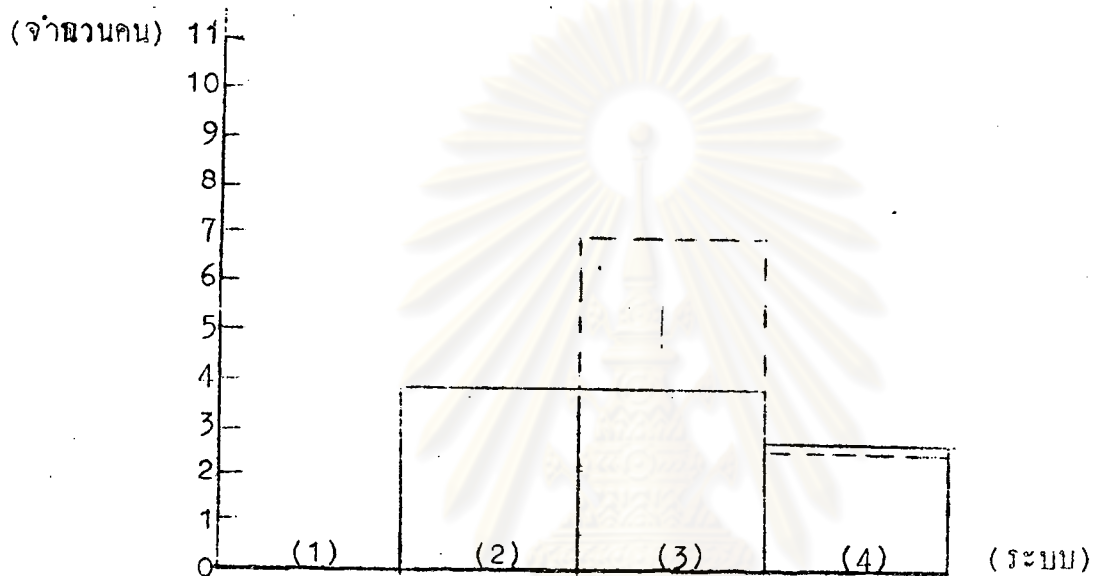
ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่าวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นที่
ยอมรับโดยเปิดเผย แต่มีการโต้แย้งบ้างบางครั้ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

7. ลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน

แผนภาพที่ 7.1

แสดง ลักษณะของ ระดับที่มีหน้าที่ในการควบคุมการปฏิบัติงาน



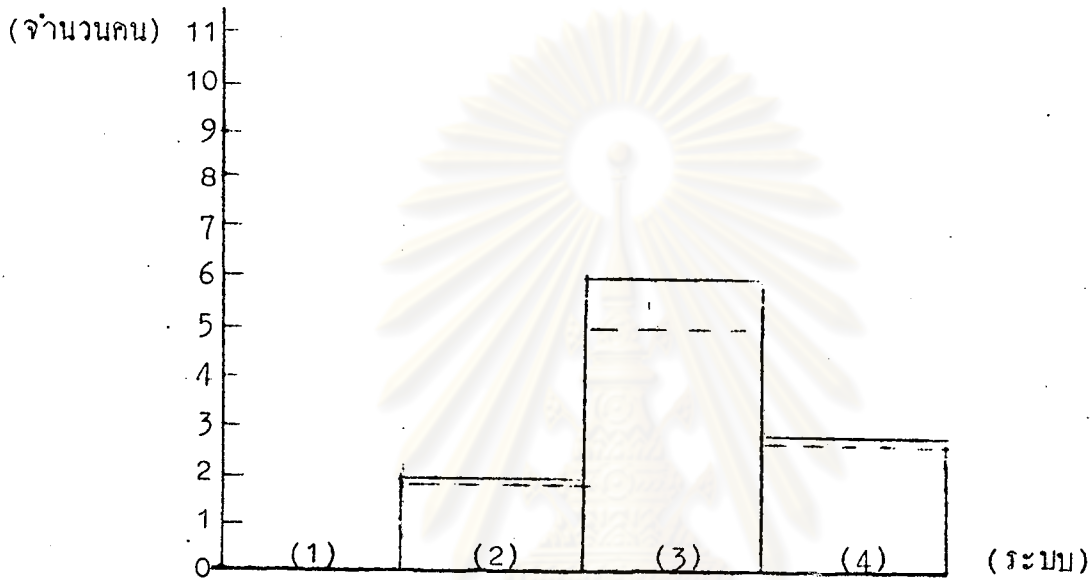
การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1 = 0 ระบบที่ 2 = 4 ระบบที่ 3 = 4 ระบบที่ 4 = 3
 การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 1 = 0 ระบบที่ 2 = 0 ระบบที่ 3 = 7 ระบบที่ 4 = 3
 ไม่ตอบ = 1

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่าปกติระดับสูงควบคุมการปฏิบัติงาน
 แต่ระบบกลางก็มีส่วนบ้าง หรือบางที่ระดับต่ำก็มีส่วนบ้างเล็กน้อย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 7.2

แสดงลักษณะของข้อมูลและมาตรการที่ใช้ในการตรวจสอบควบคุมงานสมบูรณ์ และถูกต้องเพียงใด



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 2 = 2 ระบบที่ 3 = 6 ระบบที่ 4 = 3

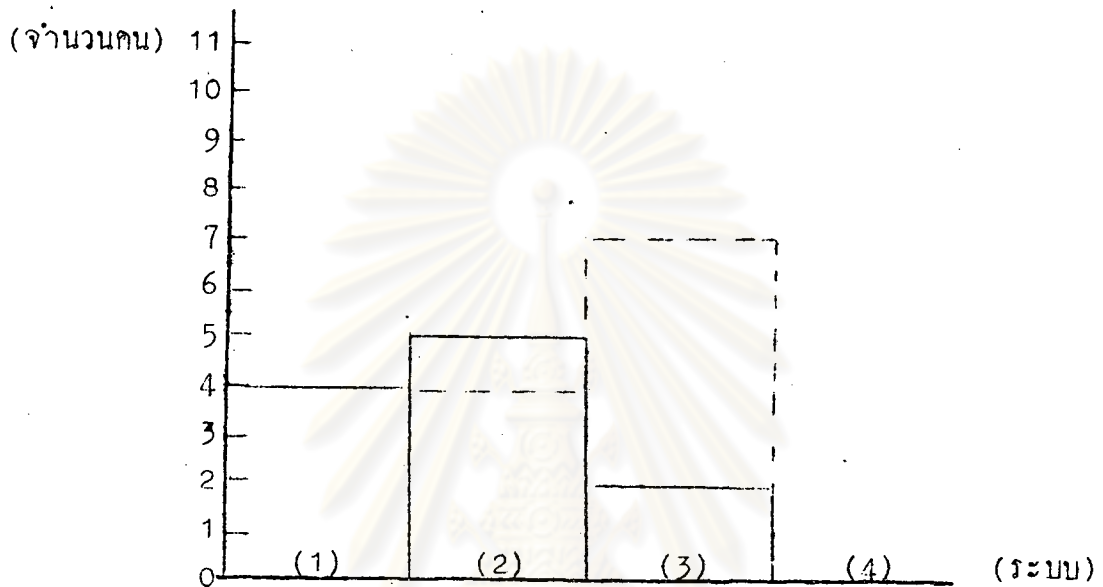
การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 2 = 2 ระบบที่ 3 = 5 ระบบที่ 4 = 3 ไม่ตอบ = 1

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่าส่วนมากทำไปเพื่อป้องกันตนเอง และเพื่อนร่วมงาน ฉะนั้นข้อมูล และมาตรการดังกล่าวจึงถูกต้องปานกลาง

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 7.3

แสดงลักษณะของหน้าที่ในการตรวจสอบและควบคุมงานว่า งานอยู่ที่ใด



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1=4 ระบบที่ 2=5 ระบบที่ 3=2

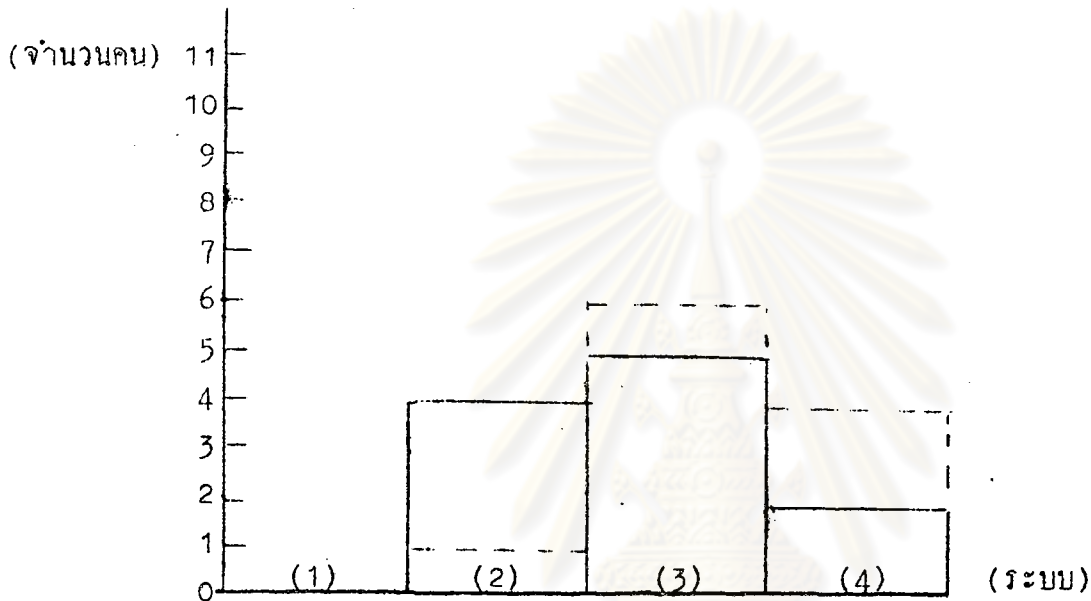
การสัมภาษณ์ครั้งที่สองระบบที่ 1=0 ระบบที่ 2=4 ระบบที่ 3=7

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่ามีการมอบหมายให้ระดับล่างรับผิดชอบบางปานกลาง แต่ปกติทั้งระดับต่ำหรือระดับสูงมีหน้าที่คานนี้เหมือนกัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 7.4

แสดงลักษณะมีหน่วยงาน อารมณ์ ที่สนับสนุนหรือเป็นปฏิปักษ์ต่อวัตถุประสงค์
ของหน่วยงานรูปนัยอย่างไร



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 2 = 4 ระบบที่ 3 = 5 ระบบที่ 4 = 2

การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 2 = 1 ระบบที่ 3 = 6 ระบบที่ 4 = 4

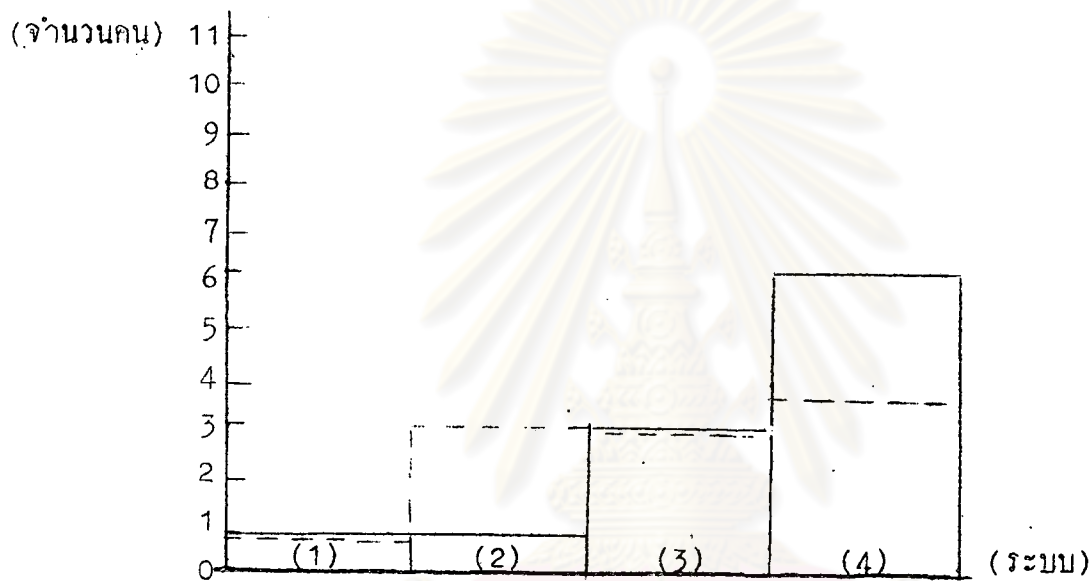
ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่าหน่วยงานอารมณ์ อาจสนับสนุนต่อ
วัตถุประสงค์ของหน่วยงานรูปนัยได้เช่นกัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

8. การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และการฝึกอบรม

แผนภาพที่ 8.1

แสดงลักษณะผู้บังคับบัญชาพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
เพียงใด



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1 = 1 ระบบที่ 2 = 1 ระบบที่ 3 = 3 ระบบที่ 4 = 6

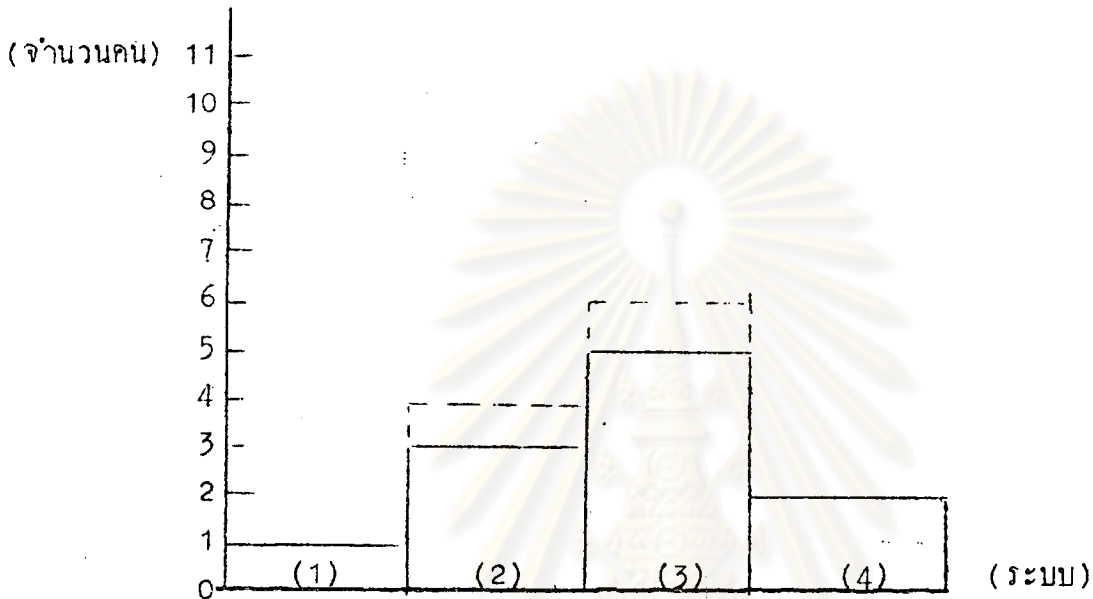
การสัมภาษณ์ครั้งที่สอง ระบบที่ 1 = 1 ระบบที่ 2 = 3 ระบบที่ 3 = 3 ระบบที่ 4 = 4

ควรมองเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 4 แสดงว่าผู้บังคับบัญชามีความพยายามสูงมาก
เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 8.2

แสดงลักษณะการได้รับการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการบริหารตามที่ถูกคัดต้องการ



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1 = 1 ระบบที่ 2 = 3 ระบบที่ 3 = 5 ระบบที่ 4 = 2

การสัมภาษณ์ครั้งที่สองระบบที่ 1 = 0 ระบบที่ 2 = 4 ระบบที่ 3 = 6 ระบบที่ 4 = 0

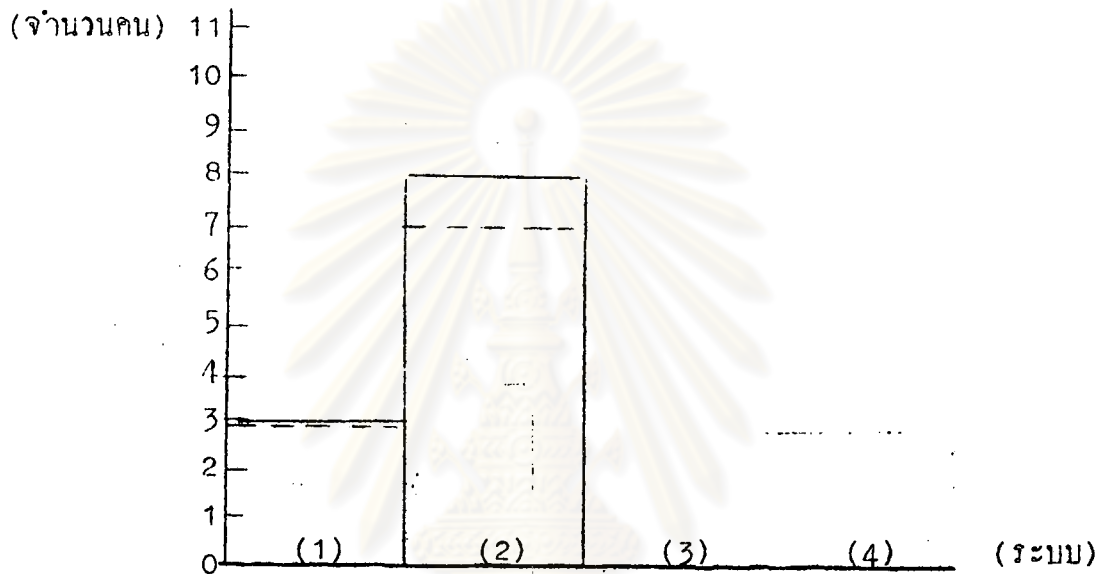
ไม่ตอบ = 1

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 แสดงว่าได้รับการฝึกอบรมข้างปานกลาง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 8.3

แสดงลักษณะการได้รับความช่วยเหลือในค้ำนทรพยากร เกี่ยวกับการ
ปีกอบรมลูกน้อง



การสัมภาษณ์ครั้งแรก ระบบที่ 1 = 3 ระบบที่ 2 = 8

การสัมภาษณ์ครั้งที่สองระบบที่ 1 = 3 ระบบที่ 2 = 7 ไม่ตอบ = 1

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 2 แสดงว่าได้รับการช่วยเหลือดี

ศูนย์วิทยุพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รูปแบบประเมินกระบวนการของกองบังคับการ

๑. สถานะของมนุษยสัมพันธ์

ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่ามีสภาพคงเดิมในทุกหัวข้อมากที่สุด โดยที่การแก้ไข
ควรเน้นที่แหล่งหญิง กลุ่มผู้มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี กลุ่มผู้มีอายุราชการ ๑ - ๕ ปี กลุ่ม
ผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มข้าราชการระดับ ๓ - ๔ กลุ่มข้าราชการที่เข้ามาปฏิบัติ
งาน ๑ - ๕ ปี และกลุ่มข้าราชการที่เคยเข้าร่วมการสัมมนา ๑ ครั้ง

๒. การปรับปรุงงาน

ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่ามีสภาพคงเดิมในทุกหัวข้อมากที่สุด โดยที่การแก้ไข
ควรเน้นที่กลุ่มเพศชาย กลุ่มผู้มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี กลุ่มผู้มีอายุราชการ ๑ - ๕ ปี
~~และผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มข้าราชการระดับ ๓ - ๔ กลุ่มข้าราชการที่ลักษณะ~~
งานไม่ใช่วิชาชีพ กลุ่มข้าราชการที่เข้ามาปฏิบัติงาน ๑ - ๕ ปี และกลุ่มข้าราชการ
ที่เคยเข้าร่วมการสัมมนา ๑ ครั้ง

๓. การบริหารงาน

ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่ามีสภาพคงเดิมในทุกหัวข้อมากที่สุด โดยที่การแก้ไข
ควรเน้นที่กลุ่มเพศชาย กลุ่มผู้มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี กลุ่มผู้มีอายุราชการ ๑ - ๕ ปี
กลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มข้าราชการระดับ ๓ - ๔ กลุ่มข้าราชการที่ลักษณะ
งานเป็นวิชาชีพ กลุ่มข้าราชการที่เข้ามาปฏิบัติงาน ๑ - ๕ ปี และกลุ่มข้าราชการ
ที่เคยเข้าร่วมการสัมมนา ๑ ครั้ง

๔. การประสานงาน

ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่ามีสภาพคงเดิมในทุกหัวข้อมากที่สุด โดยที่การแก้ไข
ควรเน้นที่กลุ่มเพศหญิง กลุ่มผู้มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี กลุ่มผู้มีอายุราชการ ๑ - ๕ ปี
กลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มข้าราชการระดับ ๓ - ๔ กลุ่มข้าราชการที่เข้ามา
ปฏิบัติงาน ๑ - ๕ ปี และกลุ่มที่เคยเข้าร่วมการสัมมนา ๑ ครั้ง

๕. บรรณาการ หัวใจในสภาวะที่ทำงาน

ส่วนใหญ่มักให้ความเห็นว่ามีสภาพคงเดิมในทุกหัวข้อมากที่สุด โดยที่การแก้ไข
ควรเน้นกลุ่มผู้สูงอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี กลุ่มผู้มีอายุราชการ ๑ - ๕ ปี กลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่า
ปริญญาตรี กลุ่มข้าราชการระดับ ๓ - ๔ กลุ่มข้าราชการผู้เข้ามาปฏิบัติงาน ๑ - ๕
ปี และกลุ่มข้าราชการที่เคยเข้าร่วมการสัมมนา ๑ ครั้ง
สรุปแบบประเมินเนื้อหาอันเป็นสาระสำคัญของกองบังคับการ

๖. การกระทำ

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ ๓ คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบและไว้วางใจลูกน้อง แต่ยังคงอ่านงานวิจัยอยู่ ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบผู้เสนอ
ลูกน้องค่อนข้างจะมีอิสระในการอภิปรายปัญหากับผู้บังคับบัญชามาก ผู้บังคับบัญชาเคยรับฟัง
ให้ความคิดเห็นของลูกน้องให้เป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหาในบางครั้งเท่านั้น

๖. การจูงใจให้ปฏิบัติงาน

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ ๓ คือ ข้าราชการมีแรงจูงใจจากความ
ต้องการทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปรารถนาที่จะเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ ลักษณะ
การจูงใจส่วนใหญ่ใช้วิธีปูนบำเหน็จรางวัล โบนัสบ้าง และใช้มาตรการทั้ง ๒ ประการ
รวมกัน ข้าราชการมีทัศนคติต่อหน่วยงานและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นที่น่าสนใจ
ก็มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานอยู่บ้าง แต่บางครั้งก็เป็นไปในลักษณะแก้ชกต่อ
วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ข้าราชการมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานว่ามีการร่วมมือซึ่งกัน
และกันเป็นอย่างดีที่หน่วยงาน หน่วยงานมีความพึงใจเพื่อนร่วมงานค่อนข้างสูง มี
ความตั้งใจในความสำเร็จของตนเองค่อนข้างสูง

๗. กระบวนการสื่อความหมาย

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ ๓ คือ มีการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้
บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานในระดับปานกลาง ทิศทางของข่าวสารมาจากเบื้อง
บนสู่เบื้องล่างเป็นส่วนมาก แต่เบื้องล่างก็มีส่วนริเริ่มได้ด้วย ลูกน้องส่วนมากมัก

ยอมรับการสื่อความหมายจากเบื้องบน แต่ก็มีความไม่ไว้วางใจบ้างครั้ง ซึ่งอาจเป็นไป โดยเปิดเผยหรือไม่เปิดเผยก็ได้ ผู้บังคับบัญชาจะให้ข่าวสารที่ลูกน้องต้องการและคอยถาม คำถามที่ถาม ลูกน้องมีความรู้สึกยินดีชอบในเรื่องความถูกต้องของข่าวสารมาก ผู้บังคับ บัญชาผู้และเข้าใจปัญหาของลูกน้องค่อนข้างดี ผู้บังคับบัญชาและลูกน้องเข้าใจกันดี

๔. ลักษณะปฏิกริยาสัมพันธ์ต่อกัน (การเสวนาค่อกัน)

ความคิดเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ ๓ คือ มีการติดต่อซึ่งกันและกันปานกลาง และมีการเชื่อถือและไว้วางใจพอสมควร การร่วมมือของบุคคลในกลุ่มมีปานกลาง ผู้บังคับ บัญชาคิดว่าลูกน้องมีอิทธิพลต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมาก ส่วนลูกน้องเองเห็นว่า คนเองมีอิทธิพลปานกลางไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อวัตถุประสงค์ ของหน่วยงานเป็นอย่างมาก แต่เป็นไปโดยอ้อม โครงสร้างแต่ละหน่วยงานสามารถ ติดต่อกันได้สะดวก

๕. กระบวนการวินิจฉัยสั่งการ

ความคิดเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ ๓ คือ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงเป็นผู้วางนโยบาย อย่างเป็นกว้างๆ การวินิจฉัยสั่งการเฉพาะเรื่อง ในรายละเอียดต่างๆนั้นระดับต่ำเป็น ผู้กระทำ ผู้วินิจฉัยสั่งการตระหนักถึงปัญหาต่างๆอย่างรอบคอบปานกลาง ลูกน้องมีส่วนร่วม ในการวินิจฉัยสั่งการโดยเป็นผู้ให้คำปรึกษาหารือ กลุ่มมีส่วนเสริมสร้างทีมงานบ้าง

๖. ลักษณะการกำหนดวัตถุประสงค์หน่วยงานและการสั่งการ

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ ๓ คือ เมื่อมีวัตถุประสงค์เรียบร้อยแล้วจะออก คำสั่งหลังจากได้อธิบายกับลูกน้องแล้วเท่านั้น ระดับสูงมีความสำนึกในวัตถุประสงค์ของ หน่วยงานมาก ระดับต่ำจะติดก้านและโต้แย้งบ้างบางครั้ง วัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็น ยอมรับโดยเปิดเผย แต่มีการโต้แย้งบ้างบางครั้ง

๗. ลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ ๓ คือ ปลูกฝังระดับสูงควบคุมการปฏิบัติงาน

แต่ระดับกลางก็มีส่วนบ้าง หรือบางที่ระดับต่ำก็มีส่วนบ้างเล็กน้อย ข้อมูลและมาตรการ
 ที่ใช้ในการตรวจสอบความคุ้มค่าส่วนมากทำไปเพื่อป้องกันตนเองและเพื่อนร่วมงาน ฉะนั้น
 ข้อมูลและมาตรการดังกล่าวจึงถูกคองปานกลาง ผู้บังคับบัญชาวางแนวนโยบายโดยเน้น
 ให้รางวัลตอบแทน แต่มีการบังคับเล็กน้อย

๕. การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และการฝึกอบรม

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ ๒,๓ และ ๔ คือ ผู้บังคับบัญชามีความพยายาม
 สูงมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ข้าราชการได้รับการฝึกอบรมจากปานกลาง
 ข้าราชการได้รับความช่วยเหลือใน坎นทรพยากรเกี่ยวกับการฝึกอบรมอยู่บ้าง



ศูนย์บริหารราชการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย