

บทที่ 5

การประเมินผลการพัฒนาองค์การกongsวนสาธารณะ

ก. กระบวนการองค์การ

การประเมินกระบวนการองค์การของกongsวนสาธารณะ ใช้วิธีเดียวกันและในช่วงเวลาเดียวกัน กับกongsวนเมืองโดยทอบแบบสอบถาม 140 ชุด ได้รับคืนมาเพียง 103 ชุด คิดเป็นร้อยละ 73.57 และเนื่องจากได้มีการย้ายข้าราชการบ่อยครั้ง ปรากฏว่าผู้ที่ทอบแบบสอบถามมาเคยเข้าร่วมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์การเพียง 68 คน ยังไม่เคยเข้าร่วม 35 คน จึงประเมินเฉพาะ 68 คน ซึ่งเคยเข้าร่วมแล้วซึ่งจำแนกได้ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ

ชาย	40 คน	ร้อยละ	58.82
หญิง	27 คน	ร้อยละ	39.71
ไม่รู้เพศ	1 คน	ร้อยละ	1.47
รวม	68 คน		

2. จำแนกตามอายุบุคคล

ต่ำกว่า 20 ปี - คน			
20-30 ปี	19 คน	ร้อยละ	27.94
31-40 ปี	29 คน	ร้อยละ	42.65
41-50 ปี	17 คน	ร้อยละ	25.00
มากกว่า 50 ปี	3 คน	ร้อยละ	4.41
รวม	68 คน		

3. จำแนกตามอายุราชการ

ต่ำกว่า 1 ปี	— คน		
1-5 ปี	17 คน	ร้อยละ	25.00
6-10 ปี	12 คน	ร้อยละ	17.65
11-15 ปี	24 คน	ร้อยละ	35.29
16-20 ปี	3 คน	ร้อยละ	4.41
21-25 ปี	8 คน	ร้อยละ	11.76
มากกว่า 25 ปี	3 คน	ร้อยละ	4.41
ไม่ตอบ	1 คน	ร้อยละ	1.47
รวม	68 คน		

4. จำแนกตามวุฒิ

ปริญญาตรี	17 คน	ร้อยละ	25.00
สูงกว่าปริญญาตรี	4 คน	ร้อยละ	5.88
ต่ำกว่าปริญญาตรี	43 คน	ร้อยละ	63.24
ไม่ตอบ	4 คน	ร้อยละ	5.88
รวม	68 คน		

5. จำแนกตามระดับข้าราชการ

ระดับ 1-2 จำนวน	12 คน	ร้อยละ	17.65
ระดับ 3-4 จำนวน	43 คน	ร้อยละ	63.24
ระดับ 5-6 จำนวน	11 คน	ร้อยละ	16.18
ไม่ตอบ	2 คน	ร้อยละ	5.88
รวม	68 คน		

6. จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

วิชาชีพ	44 คน	ร้อยละ	64.71
ไม่ใช่วิชาชีพ	23 คน	ร้อยละ	33.82
ไม่ตอบ	1 คน	ร้อยละ	1.47
รวม	68 คน		

7. จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในกองสวนสาธารณะ

ไม่ครบ 1 ปี	- คน		
1-5 ปี	26 คน	ร้อยละ	38.24
6-10 ปี	21 คน	ร้อยละ	30.88
11-20 ปี	16 คน	ร้อยละ	23.53
มากกว่า 20 ปี	5 คน	ร้อยละ	7.35
รวม	68 คน		

8. จำแนกตามจำนวนครั้งที่เข้าร่วมสัมมนา

1 ครั้ง	30 คน	ร้อยละ	44.12
2 ครั้ง	19 คน	ร้อยละ	27.34
3 ครั้ง	19 คน	ร้อยละ	27.34
รวม	68 คน		

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. สภาพมนุษยสัมพันธ์

1.1 สภาพของมนุษยสัมพันธ์ที่จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 1.1. 1

แสดงสภาพความสัมพันธ์และความสามัคคีในหมู่ข้าราชการ ตลอดจนลูกจ้าง
ในกอง

เพศ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ชาย	5	14	13	8	-	40
หญิง	-	11	13	3	-	27
ไม่รู้เพศ	-	-	-	-	1	1
รวม	5	25	26	11	1	68

ส่วนมาก (26 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม ทั้งกลุ่มเพศชาย และเพศหญิง มีความเห็นว่าคงเดิมเท่ากัน (13 คน) การแก้ไขควรเน้นทั้ง 2 เพศ

ตารางที่ 1.1.2

แสดงสภาพความสัมพันธ์ตนเองของผู้บัญชาการกองทัมที่ต่อทุกคนในกอง

เพศ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ชาย	3	12	14	6	5	40
หญิง	-	6	17	1	3	27
ไม่รู้เพศ	-	-	-	-	1	1
รวม	3	18	31	7	9	68

ส่วนมาก (31 คน) มีความเห็นว่างดงาม กลุ่มเพศหญิงมีความเห็นว่างดงาม
(17 คน) มากที่สุด การแก้ไขเน้นต่อกลุ่มเพศหญิง

ตารางที่ 1.1.3

แสดงสภาพผู้อำนวยการกองไปให้ความสนับสนุนกับลูกน้องคนใดคนหนึ่งหรือ
กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นประจำ

เพศ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ชาย	3	14	15	2	6	40
หญิง	3	7	10	1	6	27
ไม่รู้เพศ	-	-	-	1	-	1
รวม	6	21	25	4	12	68

ส่วนมาก (25 คน) มีความเห็นว่างดงาม กลุ่มเพศชายมีความเห็นว่างดงาม
(15 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มเพศชาย

ตารางที่ 1.1.4

แสดงสภาพผู้บริหารทุกระดับไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ

เพศ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ชาย	3	12	17	4	4	40
หญิง	-	7	17	1	2	27
ไม่รู้เพศ	-	-	-	1	-	1
รวม	3	19	34	6	6	68

ส่วนมาก (34 คน) มีความเห็นว่างดงาม เพศชายและเพศหญิง มีความเห็นว่างดงามเท่ากัน (17 คน) การแก้ไขควรเน้นทั้งสองกลุ่ม

ตารางที่ 1.1.5

แสดงสภาพผู้บริหารทุกระดับมีความจริงใจ ไม่คอยจับผิดผู้อยู่ในบังคับบัญชา

เพศ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ชาย	3	11	17	6	3	40
หญิง	1	7	14	3	2	27
ไม่รู้เพศ	-	-	-	1	-	1
รวม	4	18	31	10	5	68

ส่วนมาก (31 คน) มีความเห็นว่างดงาม กลุ่มเพศชาย มีความเห็นว่างดงาม (17 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มเพศชาย

1.2 สภาพมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มอายุบุคคล.

ตารางที่ 1.2.1

แสดงสภาพความสัมพันธ์และความสามัคคีในหมู่ข้าราชการตลอดจนลูกจ้างในกอง

อายุบุคคล (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
20 - 30	1	8	7	3	-	19
31 - 40	-	12	11	6	-	29
41 - 50	3	3	8	2	1	17
มากกว่า 50	1	2	-	-	-	3
รวม	5	25	26	11	1	68

ส่วนมาก (26 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีอายุ 31-40 ปี มีความเห็น
ว่าคงเดิม (11 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุ 31-40 ปี

ตารางที่ 1.2.2

แสดงสภาพความสนิทสนมเป็นกันเองของผู้อำนวยการกองที่มีต่อทุกคนในกอง

อายุบุคคล (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
20 - 30	1	3	8	4	3	19
31 - 40	-	10	13	2	4	29
41 - 50	1	3	10	1	2	17
มากกว่า 50	1	2	-	-	-	3
รวม	3	18	31	7	9	68

ส่วนมาก (31 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีอายุ 31-40 ปี มีความเห็น
ว่าคงเดิม (13 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุ 31-40 ปี

ตารางที่ 1.2.3

แสดงสภาพผู้อำนวยการกองไปให้ความสนิทสนมกับลูกน้องคนใดคนหนึ่งหรือ
กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เป็นประจำ

อายุบุคคล (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
20 - 30	3	5	7	2	2	19
31 - 40	2	9	12	1	5	29
41 - 50	1	5	6	1	4	17
มากกว่า 50	-	2	-	-	1	3
รวม	6	21	25	4	12	68

ส่วนมาก (25 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีอายุ 31-40 ปี มีความเห็น
ว่าคงเดิม (12 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุ 31-40 ปี

ตารางที่ 1.2.4

แสดงสภาพผู้บริหารทุกระดับไม่ให้อารมณ์ในการตัดสินใจ

อายุบุคคล (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
20 - 30	1	5	11	1	1	19
31 - 40	1	8	13	3	4	29
41 - 50	1	4	10	2	-	17
มากกว่า 50	-	2	-	-	1	3
รวม	3	19	34	6	5	68

ส่วนมาก (34 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีอายุ 31-40 ปี มีความเห็น
ว่าคงเดิม (13 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุ 31-40 ปี

ตารางที่ 1.2.5

แสดงสภาพผู้บริหารทุกระดับมีความจริงจัง ไม่คอยจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชา

อายุบุคคล (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
20 - 30	1	6	9	2	1	19
31 - 40	1	7	12	6	3	29
41 - 50	1	3	10	2	1	17
มากกว่า 50	1	2	-	-	-	3
รวม	4	18	31	10	5	68

ส่วนมาก (31 คน) มีความเห็นว่างดงาม กลุ่มผู้มีอายุ 31-40 ปี มีความเห็นว่างดงาม (12 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุ 31-40 ปี

1.3 สภาพของมนุษย์สัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มอายุราชการ

ตารางที่ 1.3.1

แสดงสภาพความสัมพันธ์และความสามัคคีในหมู่ข้าราชการ ตลอดจนลูกจ้าง

ในกอง

อายุราชการ (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	-	7	6	4	-	17
6 - 10	1	2	7	2	-	12
11 - 15	2	10	9	3	-	24
16 - 20	1	-	1	1	-	3
21 - 25	-	4	3	-	1	8
มากกว่า 25	1	1	-	1	-	3
ไม่ตอบ	-	1	-	-	-	1
รวม	5	25	26	11	1	68

ส่วนมาก (26 คน) มีความเห็นว่างดงาม กลุ่มผู้มีอายุราชการ 11-15 ปี มีความเห็นว่างดงาม (9 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุราชการ 11-15 ปี

ตารางที่ 1.3.2

แสดงสภาพความสนิทสนมเป็นกันเองของผู้อำนวยการกองทัมต่อทุกคนในกอง

อายุราชการ (ปี)	ดีชั้นมาก	ดีชั้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	-	3	9	3	2	17
6 - 10	1	3	6	1	1	12
11 - 15	1	8	10	1	4	24
16 - 20	-	1	1	1	-	3
21 - 25	-	1	5	-	2	8
มากกว่า 25	1	1	-	1	-	3
ไม่ตอบ	-	1	-	-	-	1
รวม	3	18	31	7	9	68

ส่วนมาก (31 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีอายุราชการ 11-15 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (10 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุราชการ 11-15 ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1.3.3

แสดงสภาพผู้อำนวยความสะดวกไปให้ความสนิทสนมกับลูกน้องคนหนึ่งคนใดหรือ
กลุ่มหนึ่งกลุ่มใดเป็นประจำ

อายุราชการ (ปี)	ดีที่สุดในมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	1	6	7	1	2	17
6 - 10	2	3	5	-	2	12
11 - 15	3	6	8	1	6	24
16 - 20	-	1	2	-	-	3
21 - 25	-	2	3	2	1	8
มากกว่า 25	-	2	-	-	1	3
ไม่ตอบ	-	1	-	-	-	1
รวม	6	21	25	4	12	68

ส่วนมาก (25 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มที่มีอายุราชการ 11-15 ปี
มีความเห็นว่าคงเดิม (8 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มที่มีอายุ 11-15 ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1.3.4

แสดงสภาพผู้บริหารทุกระดับไม่ใช้อำนาจในการตัดสินใจ

อายุราชการ (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	-	6	9	1	1	17
6 - 10	1	2	8	1	-	12
11 - 15	2	7	10	2	3	24
16 - 20	-	-	2	1	-	3
21 - 25	-	2	4	1	1	8
มากกว่า 25	-	1	1	-	1	3
ไม่ตอบ	-	1	-	-	-	1
รวม	3	19	34	6	6	68

ส่วนมาก (34 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีอายุราชการ 11-15 ปี มีความเห็นว่าคงเดิม (10 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุราชการ 11-15 ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1.3.5

แสดงสภาพผู้บริหารทุกระดับมีความจริงใจ ไม่คอยจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชา

อายุราชการ (ปี).	ดีเยี่ยม	ดี	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	-	6	7	3	1	17
6 - 10	1	2	8	1	-	12
11 - 15	2	7	9	3	3	24
16 - 20	-	-	2	1	-	3
21 - 25	1	-	5	1	1	8
มากกว่า 25	-	2	-	1	-	3
ไม่ตอบ	-	1	-	-	-	1
รวม	4	18	31	10	5	68

ส่วนมาก (31 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีอายุราชการ 11-15 ปี
มีความเห็นว่าคงเดิม (9 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุราชการ
11-15 ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.4 สภาพมโนชนสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มผู้มีวุฒิ

ตารางที่ 1.4.1

แสดงสภาพความสัมพันธ์และความสามัคคีในหมู่ข้าราชการตลอดจนลูกจ้างในกอง

วุฒิ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ปริญญาตรี	1	3	10	3	-	17
สูงกว่าปริญญาตรี	1	-	3	-	-	4
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	20	12	8	1	43
ไม่ตอบ	1	2	1	-	-	4
รวม	5	25	26	11	1	68

ส่วนมาก (26 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มี
 คนเห็นว่าคงเดิม (12 คน) มากที่สุด การแก้ไขควร เน้นต่อกลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 1.4.2

แสดงสภาพความสัมพันธ์ตนเองเป็นกันเองของผู้อำนวยการกองที่มีต่อทุกคนในกอง

วุฒิ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ปริญญาตรี	-	3	9	2	3	17
สูงกว่าปริญญาตรี	-	1	2	1	-	4
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	12	19	4	6	43
ไม่ตอบ	1	2	1	-	-	4
รวม	3	18	31	7	9	68

ส่วนมาก (31 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่าคงเดิม (19 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 1.4.3

แสดงสภาพผู้อำนวยการกองไปให้ความสนับสนุนกับลูกน้องคนหนึ่งคนใด หรือ กลุ่มหนึ่งกลุ่มใดเป็นประจำ

วุฒิ	ดีชั้นมาก	ดีชั้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ปริญญาตรี	2	5	6	-	4	17
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	3	1	-	4
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	13	16	3	7	43
ไม่ตอบ	-	3	-	-	1	4
รวม	6	21	25	4	12	68

ส่วนมาก (25 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่าคงเดิม (16 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 1.4.4

แสดงสภาพผู้บริหารทุกระดับแก้ไขอารมณ์คัดค้านปัญหา

วุฒิ	ดีชั้นมาก	ดีชั้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ปริญญาตรี	1	4	8	3	1	17
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	3	1	-	4
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	12	22	2	5	43
ไม่ตอบ	-	3	1	-	-	4
รวม	3	19	34	6	6	68

ส่วนมาก (34 คน) มีความเห็นว่างดเค็ม กลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่างดเค็ม (22 คน) มากที่สุด การแก้ไขควร เน้นต่อกลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 1.4.5

แสดงสภาพผู้บริหารทุกระดับมีความจริงจัง ไม่คอยจับผิดผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

วุฒิ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
ปริญญาตรี	-	4	9	3	1	17
สูงกว่าปริญญาตรี	-	1	2	1	-	4
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	11	19	6	4	43
ไม่ตอบ	1	2	1	-	-	4
รวม	4	18	31	10	5	68

ส่วนมาก (31 คน) มีความเห็นว่างดเค็ม กลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่างดเค็ม (19 คน) มากที่สุด การแก้ไขควร เน้นต่อกลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

1.5 สภาพมนุษยสัมพันธ์ จาแนกตามกลุ่มของระดับข้าราชการ

ตารางที่ 1.5.1

แสดงสภาพความสัมพันธ์และความสามัคคีในหมู่ข้าราชการตลอดจนลูกจ้างในกอง

ระดับ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 2	1	7	2	2	-	12
3 - 4	1	16	18	8	-	43
5 - 6	2	1	6	1	1	11
ไม่ตอบ	1	1	-	-	-	2
รวม	5	25	26	11	1	68

ส่วนมาก (26 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มข้าราชการระดับ 3-4 มีความเห็นว่าคงเดิม (18 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มข้าราชการระดับ 3-4

ตารางที่ 1.5.2

แสดงสภาพสันทสนมเป็นกันเองของผู้บริหารกองที่มีต่อทุกคนในกอง

ระดับ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 2	1	6	3	1	1	12
3 - 4	-	9	24	4	6	43
5 - 6	1	2	4	2	2	11
ไม่ตอบ	1	1	-	-	-	2
รวม	3	18	31	7	9	68

ส่วนมาก (31 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มข้าราชการระดับ 3-4 มีความเห็นว่าคงเดิม (24 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มข้าราชการระดับ 3-4

ตารางที่ 1.5.3

แสดงสภาพผู้อำนวยการกองไปให้ความสนิมกับลูกน้องคนหนึ่งคนใด หรือกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดเป็นประจำ

ระดับ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 2	1	7	3	1	-	12
3 - 4	4	10	18	2	9	43
5 - 6	1	3	4	1	2	11
ไม่ตอบ	-	1	-	-	1	2
รวม	6	21	25	4	12	68

ส่วนมาก (25 คน) มีความเห็นว่างดเค็ม กลุ่มข้าราชการระดับ 3-4 มีความเห็นว่างดเค็ม (18 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มข้าราชการระดับ 3-4

ตารางที่ 1.5.4

แสดงสภาพผู้บริหารทุกระดับไม่ใช้อารมณ์ตัดสินปัญหา

ระดับ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 2	1	7	4	-	-	12
3 - 4	1	8	25	4	5	43
5 - 6	1	2	5	2	1	11
ไม่ตอบ	-	2	-	-	-	2
รวม	3	19	34	6	6	68

ส่วนมาก (34 คน) มีความเห็นว่างดเค็ม กลุ่มข้าราชการระดับ 3-4 มีความเห็นว่างดเค็ม (25 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มข้าราชการระดับ 3-4

ตารางที่ 1.5.5

แสดงสภาพผู้บริหารทุกระดับมีความจริงใจไม่คอยจับผิดผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

ระดับ	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 2	1	5	5	1	-	12
3 - 4	2	9	22	6	4	43
5 - 6	-	3	4	3	1	11
ไม่ตอบ	1	1	-	-	-	2
รวม	4	18	31	10	5	68

ส่วนมาก (31 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มข้าราชการระดับ 3-4 มีความเห็นว่าคงเดิม (22 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มข้าราชการระดับ 3-4

1.6 สภาพมนุษย์สัมพันธ์ จำแนกตามลักษณะงาน

ตารางที่ 1.6.1

แสดงสภาพความสัมพันธ์และความสามัคคีในหมู่ข้าราชการตลอดจนลูกจ้างในกอง

ลักษณะงาน	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
วิชาชีพ	3	18	17	6	-	44
ไม่ใช่วิชาชีพ	2	6	9	5	1	23
ไม่ตอบ	-	1	-	-	-	1
รวม	5	25	26	11	1	68

ส่วนมาก (26 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มวิชาชีพ มีความเห็นว่าคงเดิม (17 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มวิชาชีพ

ตารางที่ 1.6.2

แสดงสภาพสนิทสนมเป็นกันเองของผู้อำนวยกาารกองที่มีต่อทุกคนในกอง

ลักษณะงาน	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
วิชาชีพ	1	13	17	5	8	44
ไม่ใช่วิชาชีพ	2	4	14	2	1	23
ไม่ตอบ	-	1	-	-	-	1
รวม	3	18	31	7	9	68

ส่วนมาก (31 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มวิชาชีพ มีความเห็นว่าคงเดิม (17 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มวิชาชีพ

ตารางที่ 1.6.3

แสดงสภาพผู้อำนวยความสะดวกไปให้ความสนิทสนมกับลูกน้องคนหนึ่งคนใด หรือ
กลุ่มหนึ่งกลุ่มใดเป็นประจำ

ลักษณะงาน	คิซึ้นมาก	คิซึ้น	คงเคิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
วิชาชีพ	3	12	17	3	9	44
ไม่ใช่วิชาชีพ	3	8	8	1	3	23
ไม่ตอบ	-	1	-	-	-	1
รวม	6	21	25	4	12	68

ส่วนมาก (25 คน) มีความเห็นว่าคงเคิม กลุ่มผู้มีลักษณะงานวิชาชีพมีความ
เห็นว่าคงเคิม (17 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีลักษณะงานวิชาชีพ

ตารางที่ 1.6.4

แสดงสภาพผู้บริหารทุกระดับไม่ใช่อารมณ์คัดสินปัญหา

ลักษณะงาน	คิซึ้นมาก	คิซึ้น	คงเคิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
วิชาชีพ	3	9	22	4	6	44
ไม่ใช่วิชาชีพ	-	9	12	2	-	23
ไม่ตอบ	-	1	-	-	-	1
รวม	3	19	34	6	6	68

ส่วนมาก (34 คน) มีความเห็นว่าคงเคิม กลุ่มผู้มีวิชาชีพ มีความเห็นว่า
คงเคิม (22 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีลักษณะงานวิชาชีพ

ตารางที่ 1.6.5

แสดงสภาพผู้บริหารทุกระดับมีความจริงใจไม่คอยจับผิดผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

ลักษณะงาน	ดีเยี่ยม	ดี	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
วิชาชีพ	2	10	21	6	5	44
ไม่ใช่วิชาชีพ	2	7	10	4	-	23
ไม่ตอบ	-	1	-	-	-	1
รวม	4	18	31	10	5	68

ส่วนมาก (31 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มที่มีลักษณะงานวิชาชีพมีความเห็นว่าคงเดิม (21 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มที่มีวิชาชีพ

1.7 สภาพมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในกองสวนสาธารณะ

ตารางที่ 1.7.1

แสดงสภาพความสัมพันธ์และความสามัคคีในหมู่ข้าราชการตลอดจนลูกจ้างในกอง

เวลาปฏิบัติงาน (ปี)	ดีเยี่ยม	ดี	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	2	9	9	6	-	26
6 - 10	3	5	9	3	1	21
11 - 20	-	7	7	2	-	16
มากกว่า 20	-	4	1	-	-	5
รวม	5	25	26	11	1	68

ส่วนมาก (26 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีเวลาปฏิบัติงานในกองสวนสาธารณะ 1-5 ปี และ 6-10 ปี มีความเห็นว่าคงเดิมเท่ากัน (9 คน) การแก้ไขควรเน้นทั้ง 2 กลุ่ม

ตารางที่ 1.7.2

แสดงสภาพสนับสนุนเป็นกันเองของผู้อำนวยความสะดวกที่มีต่อทุกคนในกอง

เวลาปฏิบัติงาน (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	1	5	11	4	5	26
6 - 10	2	7	6	3	3	21
11 - 20	-	4	11	-	1	16
มากกว่า 20	-	2	3	-	-	5
รวม	3	18	31	7	9	68

ส่วนมาก (31 คน) มีความเห็นว่าคงเดิม กลุ่มผู้มีเวลาปฏิบัติงานในกองสวนสาธารณะ 1-5 ปี และ 11-20 ปี มีจำนวนเท่ากับ (11 คน) การแก้ไขควรเน้นต่อทั้งกลุ่มผู้เคยปฏิบัติงาน 1-5 ปี และ 11-20 ปี

ตารางที่ 1.7.3

แสดงสภาพผู้อำนวยความสะดวกไปให้ความสนทนากับลูกน้องคนหนึ่งคนใดหรือกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดเป็นประจำ

เวลาปฏิบัติงาน (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	1	8	10	2	5	26
6 - 10	3	5	7	2	4	21
11 - 20	2	6	6	-	2	16
มากกว่า 20	-	2	2	-	1	5
รวม	6	21	25	4	12	68

ส่วนมาก (25 คน) มีความเห็นว่างดเค็ม กลุ่มผู้มีเวลาปฏิบัติงานในกองสวนสาธารณะ 1-5 ปี มีความเห็นว่างดเค็มมากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่ม ผู้มีเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี

ตารางที่ 1.7.4

แสดงสภาพผู้บริหารทุกระดับไม่ใช่อารมณ์ทัศนียภาพ

เวลาปฏิบัติงาน (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	1	19	11	2	3	26
6 - 10	1	4	11	4	1	21
11 - 20	1	4	10	-	1	16
มากกว่า 20	-	2	2	-	1	5
รวม	3	19	34	6	6	68

ส่วนมาก (34 คน) มีความเห็นว่างดเค็ม กลุ่มผู้มีเวลาปฏิบัติงานในกองสวนสาธารณะ 1-5 ปี และ 6-10 ปี มีความเห็นว่างดเค็มเท่ากัน (11 คน) การแก้ไขควรเน้นต่อทั้ง 2 กลุ่ม

ตารางที่ 1.7.5

แสดงสภาพผู้บริหารทุกระดับมีความจริงใจ ไม่คอยจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชา

เวลาปฏิบัติงาน (ปี)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1 - 5	-	10	9	4	3	26
6 - 10	2	4	10	4	1	21
11 - 20	1	3	9	2	1	16
มากกว่า 20	1	1	3	-	-	5
รวม	4	18	31	10	5	68

ส่วนมาก (31 คน) มีความเห็นว่างดเค็ม กลุ่มผู้มีเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีความเห็นว่างดเค็ม (10 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกับกลุ่มผู้มีเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี

1.8 สภาพมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามจำนวนครั้งที่เคยเข้าร่วมสัมมนา

ตารางที่ 1.8.1

แสดงสภาพความสัมพันธ์และความสามัคคีในหมู่ข้าราชการตลอดจนลูกจ้างในกอง

เคยเข้าสัมมนา (ครั้ง)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1	2	11	12	4	1	30
2	-	8	7	4	-	19
3	3	6	7	3	-	19
รวม	5	25	26	11	1	68

ส่วนมาก (26 คน) มีความเห็นว่างดเค็ม กลุ่มผู้เคยเข้าสัมมนา 1 ครั้ง มีความเห็นว่างดเค็ม (12 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกับกลุ่มผู้เข้าสัมมนา 1 ครั้ง

ตารางที่ 1.8.2

แสดงสภาพสนิทสนมเป็นกันเองของผู้ว่าราชการกองที่มีต่อทุกคนในกอง

เคยเข้าสัมมนา (ครั้ง)	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1	2	7	14	3	4	30
2	-	4	10	2	3	19
3	1	7	7	2	2	19
รวม	3	18	31	7	9	68

ส่วนมาก (31 คน) มีความเห็นว่างดเค็ม กลุ่มผู้เคยเข้าสัมมนา 1 ครั้ง
มีความเห็นว่างดเค็ม (14 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้เข้าสัมมนา 1 ครั้ง

ตารางที่ 1.8.3

แสดงสภาพผู้อำนวยความสะดวกไปให้ความสนทนากับลูกน้องคนหนึ่งคนใด หรือ
กลุ่มหนึ่งกลุ่มใดเป็นประจำ

เคยเข้าสัมมนา (ครั้ง)	ดีเยี่ยมมาก	ดี	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1	2	10	11	3	4	30
2	1	7	6	1	4	19
3	3	4	8	-	4	19
รวม	6	21	25	4	12	68

ส่วนมาก (25 คน) มีความเห็นว่างดเค็ม กลุ่มผู้เคยเข้าสัมมนา 1 ครั้ง
มีความเห็นว่างดเค็ม (11 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้เข้าสัมมนา 1 ครั้ง

ตารางที่ 1.8.4

แสดงสภาพผู้บริหารทุกระดับไม่ใช้อารมณ์ตัดสินปัญหา

เคยเข้าสัมมนา (ครั้ง)	ดีเยี่ยมมาก	ดี	คงเดิม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1	1	9	14	4	2	30
2	1	8	7	1	2	19
3	1	2	13	1	2	19
รวม	3	19	34	6	6	68

ส่วนมาก (34 คน) มีความเห็นว่างดเต็ม กลุ่มผู้เคยเข้าสัมมนา 1 ครั้ง
มีความเห็นว่างดเต็ม (14 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้เคยเข้าสัมมนา
1 ครั้ง

ตารางที่ 1.8.5

แสดงสภาพผู้บริหารทุกระดับมีความจริงใจไม่คอยจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชา

เคยเข้าสัมมนา (ครั้ง)	ดีชั้นมาก	ดีชั้น	งดเต็ม	เลวลง	ไม่ตอบ	รวม
1	2	8	12	7	1	30
2	2	5	8	1	3	19
3	-	5	11	2	1	19
รวม	4	18	31	10	5	68

ส่วนมาก (31 คน) มีความเห็นว่างดเต็ม กลุ่มผู้เคยเข้าสัมมนา 1 ครั้ง
มีความเห็นว่างดเต็ม (12 คน) มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้เคยเข้าสัมมนา
1 ครั้ง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข. ผลการประเมินกระบวนการองค์การสวนสาธารณะ (ต่อ)

ได้แสดงวิธีการประเมินโดยใช้ตารางตัวเลขมาโดยตลอดเป็นจำนวนมากพอสมควรแล้วเพื่อให้เข้าใจได้ว่า จะค้นหาวิเคราะห์หรือออกมาอย่างไร ต่อจากนี้ไปจะเสนอเพียงผลวิเคราะห์โดยไม่จำเป็นต้องใช้ตารางตัวเลขอีก

2. การปรับปรุงงาน

2.1 การปรับปรุงงาน จำแนกตามเพศ

- กลุ่มเพศชาย มีความเห็นว่ามีสภาพคงเดิม ในทุกหัวข้อ มากกว่ากลุ่มเพศหญิง การแก้ไขควรเน้นที่กลุ่มเพศชาย

2.2 การปรับปรุงงาน จำแนกตามอายุบุคคล

- กลุ่มผู้มีอายุ 31-40 ปี มีความเห็นว่ามีสภาพคงเดิมในทุกหัวข้อ มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุ 31-40 ปี

2.3 การปรับปรุงงาน จำแนกตามอายุราชการ

- กลุ่มผู้มีอายุราชการ 11-15 ปี มีความเห็นว่ามีสภาพคงเดิมในทุกหัวข้อมากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุราชการ 11-15 ปี

2.4 การปรับปรุงงาน จำแนกตามวุฒิ

- กลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่ามีสภาพคงเดิมในทุกหัวข้อมากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

2.5 การปรับปรุงงาน จำแนกตามระดับ

- กลุ่มข้าราชการระดับ 3-4 มีความเห็นว่ามีสภาพคงเดิมในทุกหัวข้อ มากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มข้าราชการระดับ 3-4

2.6 การปรับปรุงงาน จำแนกตามลักษณะงาน

- กลุ่มข้าราชการที่ลักษณะงานเป็นวิชาชีพ มีความเห็นว่ามีสภาพคงเดิมในทุกหัวข้อมากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มข้าราชการลักษณะงานเป็นวิชาชีพ

2.7 การปรับปรุงงาน จำแนกตามระยะเวลาที่เข้ามาปฏิบัติงานใน
 กองสวนสาธารณะ

- กลุ่มข้าราชการที่เข้ามาปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความเห็นว่าคุณสมบัติ
 ในทุกหัวข้อมากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกฎที่เข้ามาปฏิบัติงาน
 1-5 ปี

2.8 การปรับปรุงงาน จำแนกตามจำนวนครั้งที่เคยเข้าร่วมสัมมนาเพื่อ
 พัฒนาองค์การ

- กลุ่มข้าราชการที่เคยเข้าร่วมการสัมมนา 1 ครั้ง มีความเห็น
 ว่าสภาพคงเดิม ในทุกหัวข้อมากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกฎ
 ผู้ที่เคยเข้าร่วมสัมมนา 1 ครั้ง

3. การบริหารงาน

3.1 การบริหารงาน จำแนกตามเพศ

3.1.1 สภาพผู้อำนวยการกองให้ความสำคัญและความกระตือรือร้น
 ในการทำงาน เพื่อให้ลูกน้องเข้าใจในการปฏิบัติงาน

- กลุ่มเพศชายมีความเห็นว่าสภาพคงเดิมมากกว่ากลุ่ม
 เพศหญิง การแก้ไขควรเน้นต่อกฎกลุ่มเพศชาย

3.1.2 สภาพผู้บริหารทุกระดับเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิด
 เห็นและยอมรับทั้งความคิดเห็นเหล่านั้น

- กลุ่มเพศหญิงมีความเห็นว่าสภาพคงเดิมมากกว่ากลุ่ม
 เพศชาย การแก้ไขควรเน้นต่อกฎกลุ่มเพศหญิง

3.1.3 สภาพการประชุมปรึกษาหารือก่อนออกคำสั่งหรือก่อนดำเนิน
 งานใด ๆ

- กลุ่มเพศชายและเพศหญิงมีความเห็นว่าสภาพคงเดิม
 เท่ากัน การแก้ไขควรกระทำต่อทั้งสองกลุ่ม

3.2 การบริหารงาน จำแนกตามอายุบุคคล

3.2.1 สภาพผู้อำนวยการกองให้ความสำคัญ และความกระจำ

ในการทำงานเพื่อให้ลูกน้องแน่ใจในการปฏิบัติงาน

- กลุ่มผู้มีอายุ 31-40 ปี มีความเห็นว่าสภาพคงเดิมมากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุ 31-40 ปี

3.2.2 สภาพผู้บริหารทุกระดับเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นเหล่านั้น

เห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นเหล่านั้น

- กลุ่มผู้มีอายุ 31-40 ปี มีความเห็นว่าสภาพคงเดิมมากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุ 31-40 ปี

3.2.3 สภาพ การประชุมปรึกษาหารือก่อนออกคำสั่งหรือก่อน

ดำเนินงานใด ๆ

- กลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี มีความเห็นว่าสภาพคงเดิมมากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี

3.3 การบริหารงาน จำแนกตามอายุราชการ

3.3.1 สภาพผู้อำนวยการกองให้ความสำคัญ และความกระจำ

ในการทำงานเพื่อให้ลูกน้องแน่ใจในการปฏิบัติงาน

- กลุ่มผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี และ 11-15 ปี มีความเห็นว่าสภาพคงเดิมมากที่สุดการแก้ไขควรเน้นต่อ 2 กลุ่มนี้

3.3.2 สภาพผู้บริหารทุกระดับเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นเหล่านั้น

เห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นเหล่านั้น

- กลุ่มผู้มีอายุราชการ 11-15 ปี มีความเห็นว่าสภาพคงเดิมมากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุราชการ 11-15 ปี

- 3.3.3 สภาพการประชุมปรึกษาหารือก่อนออกคำสั่งหรือก่อน
ดำเนินงานใด ๆ
- กลุ่มผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความเห็นว่าสภาพคงเดิมมากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี
- 3.4 การบริหารงาน จำแนกตามวุฒิ
- กลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่าสภาพคงเดิมมากที่สุดในทุกหัวข้อ การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- 3.5 การบริหารงาน จำแนกตามระดับข้าราชการ
- กลุ่มข้าราชการระดับ 3-4 มีความเห็นว่าสภาพคงเดิมมากที่สุดในทุกหัวข้อ การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มข้าราชการระดับ 3-4
- 3.6 การบริหารงาน จำแนกตามลักษณะงาน
- กลุ่มข้าราชการที่มีลักษณะงานวิชาชีพ มีความเห็นว่าสภาพคงเดิมมากที่สุดในทุกหัวข้อ การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มข้าราชการที่ลักษณะงานเป็นวิชาชีพ
- 3.7 การบริหารงาน จำแนกตามระยะเวลาที่เข้ามาปฏิบัติงานในกอง
ส่วนราชการ
- กลุ่มผู้เข้ามาปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความเห็นว่าสภาพคงเดิมมากที่สุดในทุกหัวข้อ การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงาน 1-5 ปี
- 3.8 การบริหารงาน จำแนกตามจำนวนครั้งที่เคยเข้าร่วมสัมมนา
- กลุ่มผู้เคยเข้าร่วมสัมมนา 1 ครั้ง มีความเห็นว่าสภาพคงเดิมมากที่สุดในทุกหัวข้อ การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้ที่เคยเข้าร่วมสัมมนา 1 ครั้ง

4. การประสานงาน

4.1 การประสานงานจำแนกตามเพศ

- กลุ่มเพศชายมีความเห็นว่ามีสภาพคงเดิมมากกว่ากลุ่มเพศหญิงในทุกหัวข้อการแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มเพศชาย)

4.2 การประสานงาน จำแนกตามอายุบุคคล

4.2.1 สภาพการร่วมมือประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่น ผลงานเป็นที่พอใจ

- กลุ่มผู้มีอายุ 31-40 ปี มีความเห็นว่ามีสภาพคงเดิมมากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุ 31-40 ปี

4.2.2 สภาพภายในแต่ละงานสามารถทำงานร่วมกันและประสานงานกับงานอื่นในกองได้เป็นอย่างดี จนบรรลุเป้าหมายขององค์การ

- กลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี และ 31-40 ปี มีความเห็นว่ามีสภาพคงเดิมเท่ากัน การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มทั้งสองนี้

4.3 การประสานงาน จำแนกตามอายุราชการ

4.3.1 สภาพการร่วมมือประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่น ผลงานเป็นที่พอใจ

- กลุ่มผู้มีอายุราชการ 11-15 ปี มีความเห็นว่ามีสภาพคงเดิมมากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุราชการ 11-15 ปี

4.3.2 สภาพภายในแต่ละงานสามารถทำงานร่วมกันและประสานงานกับงานอื่นในกองได้เป็นอย่างดี จนบรรลุเป้าหมายขององค์การ

- กลุ่มผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความเห็นว่ามีสภาพคงเดิมมากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี

- 4.4 การประสานงาน จำแนกตามวุฒิ
- กลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่าสภาพคงเดิมมากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- 4.5 การประสานงานจำแนกตามระดับข้าราชการ
- กลุ่มข้าราชการระดับ 3-4 มีความเห็นว่าสภาพคงเดิมมากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มข้าราชการระดับ 3-4
- 4.6 การประสานงาน จำแนกตามลักษณะงาน
- กลุ่มข้าราชการที่มีลักษณะงานวิชาชีพมีความเห็นว่าสภาพคงเดิมมากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มข้าราชการที่ลักษณะงานเป็นวิชาชีพ
- 4.7 การประสานงาน จำแนกตามระยะเวลาที่เข้ามาปฏิบัติงานในกองสวนสาธารณะ
- กลุ่มข้าราชการผู้เข้ามาปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความเห็นว่าสภาพคงเดิมมากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มข้าราชการผู้เข้ามาปฏิบัติงาน 1-5 ปี
- 4.8 การประสานงาน จำแนกตามจำนวนครั้งที่เคยเข้าร่วมการสัมมนา
- กลุ่มที่เคยเข้าร่วมการสัมมนา 1 ครั้ง มีความเห็นว่าคงเดิมมากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มที่เคยเข้าร่วมการสัมมนา 1 ครั้ง
5. บรรยากาศทั่วไปในสภาพที่ทำงาน
- 5.1 บรรยากาศทั่วไปในสภาพที่ทำงาน จำแนกตามเพศ
- กลุ่มเพศชาย มีความเห็นว่าสภาพคงเดิมมากที่สุดในทุกหัวข้อ การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มเพศชาย
- 5.2 บรรยากาศทั่วไป ๆ จำแนกตามอายุบุคคล
- 5.2.1 สภาพความเป็นกันเองไม่มีพิธีรีตอง ไม่ตึงเครียด ไม่จับผิด ไม่ต้องระมัดระวังร่วมมือกันทำงานทุกคนมีความรับผิดชอบ

- กลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี มีความเห็นว่าสภาพคงเดิมมากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี

5.2.2 สภาพความไว้วางใจเปิดเผยและเคารพต่อกัน

- กลุ่มผู้มีอายุ 31-40 ปี มีความเห็นว่าสภาพคงเดิมมากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุ 31-40 ปี

5.2.3 สภาพเมื่อถึงเวลาทำงานทุกคนเข้าใจและยอมรับภารกิจที่ได้รับมอบหมายไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจและมุ่งมั่นจะทำได้

- กลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี มีความเห็นว่าคงเดิมมากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุ 20-30 ปี

5.2.4 สภาพผู้ปฏิบัติงานมีความจงรักภักดีต่อกองสวนสาธารณะ

- กลุ่มผู้มีอายุ 31-40 ปี มีความเห็นว่าสภาพคงเดิมมากที่สุด การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุ 31-40 ปี

5.3 บรรยากาศทั่วไป ๆ จำแนกตามอายุราชการ

- กลุ่มผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความเห็นว่าสภาพคงเดิมมากที่สุดในทุกหัวข้อ การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีอายุราชการ 1-5 ปี

5.4 บรรยากาศทั่วไป ๆ จำแนกตามวุฒิ

- กลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่าสภาพคงเดิมมากที่สุดในทุกหัวข้อ การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

5.5 บรรยากาศทั่วไป ๆ จำแนกตามระดับ

- กลุ่มข้าราชการระดับ 3-4 มีความเห็นว่าสภาพคงเดิมมากที่สุดในทุกหัวข้อ การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มข้าราชการระดับ 3-4

- 5.6 บรรยายภาพทั่วไป ๆ จำแนกตามลักษณะงาน
- กลุ่มข้าราชการที่มีลักษณะงานวิชาชีพ มีความเห็นว่าคุณภาพคงเดิมมากที่สุดในทุกหัวข้อ การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มข้าราชการที่มีลักษณะงานเป็นวิชาชีพ
- 5.7 บรรยายภาพทั่วไป จำแนกตามระยะเวลาที่เข้ามาปฏิบัติงานในกองสวนสาธารณะ
- กลุ่มข้าราชการผู้เข้ามาปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความเห็นว่าคุณภาพคงเดิมมากที่สุดในทุกหัวข้อ การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มข้าราชการที่เข้ามาปฏิบัติงาน 1-5 ปี
- 5.8 บรรยายภาพทั่วไป ๆ จำแนกตามจำนวนครั้งที่เคยเข้าร่วมการสัมมนา
- กลุ่มข้าราชการที่เคยเข้าร่วมการสัมมนา 1 ครั้ง มีความเห็นว่าคุณภาพคงเดิมมากที่สุดในทุกหัวข้อ การแก้ไขควรเน้นต่อกลุ่มผู้ที่เคยเข้าร่วมสัมมนา 1 ครั้ง

ค. เนื้อหาอันเป็นสาระสำคัญขององค์การกองสวนสาธารณะ

การประเมินผลเนื้อหาอันเป็นสาระสำคัญ เพื่อทราบว่ามิจานต่าง ๆ ขององค์การกองสวนสาธารณะอยู่ในระบบใด ใช้วิธีการแตกต่างจากวิธีการที่ใช้แก่งองยั้งเมือง กล่าวคือใช้ส่งแบบสอบถามไปยังหัวหน้างานคนละ 1 ชุด แต่ให้คงเครื่องหมาย 2 ชนิดลงในแบบสอบถามเดียวกัน โดยมีความหมายแตกต่างกัน

เครื่องหมาย ✓ สำหรับคำว่า "เจ้านาย" หมายความว่าถึงผู้อำนวยการกอง
คำว่า "ลูกน้อง" หมายความว่าถึง หัวหน้างาน

เครื่องหมาย X สำหรับคำว่า "เจ้านาย" หมายความว่าถึงหัวหน้างาน
คำว่า "ลูกน้อง" หมายความว่าถึงผู้ใ้บังคับบัญชาของหัวหน้างาน

แบบสอบถามเป็นชุดเดียวกันกับแบบที่ใจสัมภาษณ์หัวหน้างานกองดังเมือง คือ แบบวิเคราะห์องค์การของกองฝึกอบรมซึ่งคัดแปลงมาจาก Likert's scale

กองสวนสาธารณะมีหัวหน้างาน 13 คนได้ส่งแบบให้แก่หัวหน้างานทุกคนแต่ได้รับกลับเพียง 11 ชุด หรือ 84.6%

วิธีวิเคราะห์ที่ใจวิธีเดียวกันกับวิธีที่ใช้กับกองดังเมือง คือ ใช้แบบแผนภาพ bar chart ด้วยการใส่เส้นทึบและเส้นประ ซึ่งในที่นี้จะไม่ด้วยการใส่เส้นทึบและเส้นประ ซึ่งในที่นี้จะไม่นำมาเสนออีก จะเสนอเฉพาะผลที่วิเคราะห์ออกมาเท่านั้น

1. ภาวะการนำ

1.1 สภาพการให้ความเชื่อถือและไว้วางใจ

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ ให้ความเชื่อถือและไว้วางใจลูกน้องมากขึ้นแต่ไม่เต็มที่ เพราะยังสงวนอำนาจวินิจฉัยอยู่

1.2 สภาพลูกน้องให้ความเชื่อถือและไว้วางใจนายเพียงใด

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ มีความเชื่อถือและไว้วางใจแต่ไม่เต็มที่นัก

1.3 สภาพเจ้านายให้ความเกื้อหนุนผู้อื่นเพียงไร

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ ให้ความเกื้อหนุนผู้อื่นอยู่เสมอ ๆ

1.4 สภาพความเป็นอิสระของลูกน้องในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ

งานในหน้าที่

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ ลูกน้องรู้สึกค่อนข้างจะมีอิสระในการอภิปรายปัญหาเกี่ยวกับเจ้านายมากหน่อย

1.5 สภาพการรับฟังและใช้ความคิดเห็นของลูกน้องให้เป็นประโยชน์

แก่การแก้ปัญหา

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 5 คือ บักรับฟังและใช้ความคิดเห็นของ
ลูกน้องให้เป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหาอยกรัง

2. การจูงใจให้ปฏิบัติงาน

2.1 สภาพบุคคลมีแรงจูงใจอะไร

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 5 คือ เพื่อบำบัดความต้องการทาง
เศรษฐกิจเฉพาะอย่างยิ่งปรารถนาที่จะเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ

2.2 สภาพลักษณะการจูงใจให้

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ บุนนำเห็นจบบาง องค์โหะบบาง
และโซมาครการทั้งสองประการรวมกัน

2.3 สภาพทัศนคติต่อหน่วยงานและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 2 คือ บางครั้งก็บ่ทัศนคติที่บ่ดี

2.4 สภาพความซัดแยงของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ มักมีความซัดแยงน้อยแต่ก็บ่เป็นไป
ในลักษณะ เกื้อกูลต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงานน้อย ๆ

2.5 สภาพสมาชิกหน่วยงานรู้สึกว่าจะต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่
เพื่อใ้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานมากน้อยเพียงใด

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ ระดับหัวหน้ามีความรับผิดชอบ
เป็นส่วนสัดกัน ในลักษณะที่จะใ้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2.6 สภาพทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ มีการรวมมือซึ่งกันและกันพอควร
อาจจะมีการตั้งคั้งเค้นกัน หรืออาจมีผู้มั่งคับบัญชาที่หมิ่นน้ำใจลูกน้องบ้าง

2.7 สภาพแต่ละคนในหน่วยงานมีน้ำใจเพียงใด

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระดับที่ 3 คือ หวังใจเพื่อนร่วมงานค่อนข้างสูง ไม่พึงพอใจก็มีแต่น้อยมาก หวังใจการตรวจสอบนิเทศงาน ค่อนข้างสูง ไม่พึงใจก็มีแต่น้อย หวังใจในความสำเร็จของตนเองค่อนข้างสูง ไม่พึงใจก็มีแต่น้อย หวังใจในความสำเร็จของตนเองค่อนข้างสูง ไม่พึงใจก็มีแต่น้อย

3. กระบวนการสื่อความหมาย

3.1 สภาพจำนวนการเสวนาและการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระดับที่ 3 คือปานกลาง

3.2 สภาพทิศทางการสื่อสาร

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระดับที่ 3 คือ มีทั้งจากเบื้องบนลงสู่เบื้องล่าง และจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน

3.3 สภาพของลักษณะการสื่อความหมายจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง

3.3.1 เริ่มจากที่ใด

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระดับที่ 3 คือ ถ้าตามแบบแผนที่เริ่มจากเบื้องบน แต่เบื้องล่างก็มีส่วนร่วมเริ่มได้ด้วย

3.3.2 ลูกน้องขอรับการสื่อความหมายจากเบื้องบนเพียงไร

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระดับที่ 4 คือ ปกติ มักจะยอมรับเสนอ ในกรณีสงสัยจะสอบถามโดยเปิดเผย ตรงไปตรงมา

3.3.3 ความสนใจของผู้นับคัมภีร์ชาติจะให้ข่าวสารแก่ลูกน้อง

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระดับที่ 3 คือ ให้ข่าวสารที่ลูกน้องต้องการและตอบปัญหาที่ถาม

3.4 สภาพของลักษณะการสื่อความหมายจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน

3.4.1 จำเป็นต้องเดินทางไปถามสายการบังคับบัญชาเพียงใด

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระดับที่ 4 คือ จำเป็นมากที่สุด

3.4.2 ความถูกต้องของข่าวสารที่จะส่งขึ้นไปเพียงใด

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ ปานกลาง

3.4.3 แรงผลักดันที่มีต่อความถูกต้องและความสมบูรณ์ของ

ข่าวสาร

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 4 คือ ไม่มีแรงผลักดันที่จะทำข่าว

ไปให้สมบูรณ์มีแต่ส่วนที่จะทำให้ข่าวสารถูกต้องที่สุด

3.4.4 ความถูกต้องของข่าวสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ จะได้ข่าวสารเฉพาะที่

นายต้องการจะฟังเท่านั้น ข่าวสารอื่นต้องกลั่นกรองเสียก่อน

3.4.5 มีมาตรการสนับสนุนการสื่อความหมายจากเบื้องล่างสู่

เบื้องบนอย่างไร

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ มีการให้ข้อเสนอแนะบ้าง

3.5 สภาพที่มีการสื่อความหมายกับหน่วยข้างเคียงเพียงพอและถูกต้อง

มีเพียงใด

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ ดี

3.6 สภาพความใกล้ชิดระหว่างเจ้านายกับลูกน้องมีมากน้อยเพียงใด

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ ดี

3.6.1 เจ้านายรู้และเข้าใจปัญหาของลูกน้องที่ประสบอยู่ดี

เพียงใด

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ รู้และเข้าใจค่อนข้างดี

3.6.2 เจ้านายและลูกน้องเข้าใจกันและกันเพียงใด

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ ดี

4. ลักษณะการเสวนาด้วยกัน

4.1 สภาพที่มีการเสวนาด้วยกันอย่างไร

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ มีการเสวนาต่อกับปานกลาง

และมีความเชื่อถือและไว้วางใจกันพอสมควร

4.2 สภาพความร่วมมือของบุคคลในกลุ่ม
 ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ ปานกลาง

4.3 สภาพลูกน้องจะมีอิทธิพลต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงานมากน้อย

เพียงใด

4.3.1 ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ เห็นว่าลูกน้องมีอิทธิพลต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมาก

4.3.2 ความคิดเห็นของลูกน้องเอง

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ เห็นว่าตนเองมีอิทธิพลปานกลาง ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม

4.4 สภาพผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงานมากน้อย

เพียงใด

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 4 คือ มีอิทธิพลมากแต่เป็นไปโดยอ้อม เช่น ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีประสิทธิภาพในการติดต่อกับผู้ร่วมงาน

4.5 สภาพโครงสร้างของหน่วยงานเป็นไปในลักษณะที่อำนวยความสะดวกให้หน่วยงานหนึ่งติดต่อกับอีกหน่วยงานหนึ่งใดมากน้อยเพียงใด

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ โครงสร้างของหน่วยงานมีประสิทธิผลปานกลาง

5. กระบวนการวินิจฉัยสั่งการ

5.1 สภาพปกติระดับใดกระทำวินิจฉัยสั่งการ

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงเป็นผู้วางแนวนโยบายอย่างกว้าง ๆ การวินิจฉัยสั่งการเฉพาะเรื่องเฉพาะราวในรายละเอียดต่าง ๆ นั้น ระดับต่ำเป็นผู้กระทำ

5.2 สภาพข้อมูลสำหรับวินิจฉัยสั่งการเพียงพอและถูกต้องเพียงใด

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ เพียงพอและถูกต้องบ้างปานกลาง

5.3 สภาพผู้วินิจฉัยสั่งการต่าง ๆ กระทบถึงปัญหาอย่างรอบคอบเฉพาะ
อย่างยิ่งในระดับต่ำเพียงใด

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ กระทบถึงเป้าหมายต่าง ๆ ปานกลาง

5.4 สภาพมีการใช้ความรู้ทางวิชาการ ประกอบการในการวินิจฉัยสั่ง
การมากน้อยเพียงใด

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ มีใช้ในระดับสูง ระดับกลางและ
ระดับต่ำ

5.5 สภาพทำการวินิจฉัยสั่งการ

5.5.1 ที่ระดับที่ข้อมูลถูกต้องและพร้อมมูลหรืออย่างไร

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ กระทำที่ระดับสูงในบาง
ครั้ง

5.5.2 ในเมื่อผู้กระทำการวินิจฉัยสั่งการมีแรงจูงใจอย่างหนึ่ง

อย่างไรเพียงใด

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระดับที่ 3 คือ มีบ้างปานกลาง

5.6 สภาพลูกน้องมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการเพียงใดในเรื่องที่
เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตน

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ ปกติเป็นผู้ให้คำปรึกษาหารือ

5.7 สภาพการวินิจฉัยสั่งการกระทำโดยบุคคลหรือกลุ่ม

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ กระทำโดยคนเดียวและโดยกลุ่ม
ซึ่งมีส่วนเสริมสร้างทีมเวิร์คบ้าง

6. ลักษณะการกำหนดวัตถุประสงค์หน่วยงานและการสั่งการ

6.1 สภาพปกติกระทำโดย

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 2 คือ ออกคำสั่งแต่อาจพิจารณาได้

6.2 สภาพระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานสำนักในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

เพียงใด

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ ระดับสูง มีความสำคัญมาก ระดับต่ำจะคัดค้านและโต้แย้งบ้างบางครั้ง

6.3 สภาพมีการยอมรับ โต้แย้ง และปฏิเสธในวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเพียงไร

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ วัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับโดยเปิดเผยแต่มีการโต้แย้งบ้างบางครั้ง

7. ลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน

7.1 ระดับใ้คมีหน้าที่ในการควบคุมการปฏิบัติงาน

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 2 คือ ส่วนมากระดับสูง

7.2 ข้อมูลและมาตรการที่ใช้ในการตรวจสอบควบคุมงานสมบูรณ์ และ

ถูกต้องเพียงใด

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ ส่วนมากทำไปเพื่อป้องกันตนเองและเพื่อนร่วมงาน ฉะนั้นข้อมูลและมาตรการดังกล่าวจึงถูกต้องปานกลาง

7.3 หน้าที่ในการตรวจสอบและควบคุมอยู่ที่ใด

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ มีการมอบหมายให้ระดับล่างรับผิดชอบบ้างปานกลางแต่ปกติทั้งระดับต่ำหรือระดับสูงก็มีหน้าที่คานนี้เหมือน ๆ กัน

7.4 มีหน่วยงานอุปนิสัยที่สนับสนุนหรือเป็นปฏิปักษ์ต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงานรูปนัยอย่างไร

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 2 คือ หน่วยงานอุปนิสัยเป็นปฏิปักษ์ต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงานรูปนัยบ้างเล็กน้อย

7.5 ผู้บังคับบัญชาใช้ข้อมูลในการควบคุมงานในลักษณะใด

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ 3 คือ ใช้เพื่อประโยชน์ในการวางแผนนโยบายโดยเป็นเรื่องให้รางวัลตอบแทน แต่มีการบังคับเล็กน้อย

8. การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และการฝึกอบรม

8.1 สภาผู้บังคับบัญชาขานามที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

เป็น

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบอบที่ 5 คือ สูง

8.2 สภาผู้บังคับบัญชาได้รับการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานที่

ต้องการ

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบอบที่ 3 คือ ได้รับการฝึกอบรมบ้างปานกลาง

8.3 สภาผู้บังคับบัญชาได้รับการช่วยเหลือในด้านทรัพยากรเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ผู้เกี่ยวข้อง

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบอบที่ 1 คือ ได้รับการช่วยเหลือค่อนข้างดี

รูปแบบประเมินกระบวนการของกองสวนสาธารณะ

๑. สภาพของหน่วยงานสัมพันธ์

ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่ามีสภาพคงเดิมในทุกหัวข้อมากที่สุด โดยที่การ
แก้ไขควรเน้นที่กลุ่มผู้มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี กลุ่มผู้มีอายุราชการ ๑๑ - ๑๕ ปี กลุ่มผู้มี
วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มข้าราชการระดับ ๓ - ๔ กลุ่มข้าราชการที่ลักษณะงานเป็น
วิชาชีพ กลุ่มข้าราชการที่เข้ามาปฏิบัติงาน ๑ - ๕ ปี และ ๖ - ๑๐ ปี และกลุ่ม
ข้าราชการที่เคยเข้าร่วมการสัมมนา ๑ ครั้ง

๒. การปรับปรุงงาน

ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่ามีสภาพคงเดิมในทุกหัวข้อมากที่สุด โดยที่การ
แก้ไขควรเน้นที่กลุ่มเพศชาย กลุ่มผู้มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี กลุ่มผู้มีอายุราชการ ๑๑ - ๑๕
ปี กลุ่มข้าราชการระดับ ๓ - ๔ กลุ่มข้าราชการที่ลักษณะงานเป็นวิชาชีพ กลุ่มข้าราชการ
ที่เข้ามาปฏิบัติงาน ๑ - ๕ ปี และกลุ่มข้าราชการที่เคยเข้าร่วมการสัมมนา ๑ ครั้ง



๑. การบริหารงาน

ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่ามีสภาพคงเดิมในทุกหัวข้อมากที่สุด โดยมีการแก้ไข
ควรเน้นกลุ่มผู้สูงอายุ ๖๐ - ๗๐ ปี และ ๗๑ - ๘๐ ปี กลุ่มผู้มีอายุราชการ ๑ - ๕ ปี
และ ๑๑ - ๑๕ ปี กลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มข้าราชการระดับ ๓ - ๔ กลุ่ม
ข้าราชการที่มีลักษณะงานวิชาชีพ กลุ่มผู้เข้ามาปฏิบัติงาน ๑ - ๕ ปี และกลุ่มผู้เคย
เข้าร่วมสัมมนา ๑ ครั้ง

๒. การประสานงาน

ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่ามีสภาพคงเดิมในทุกหัวข้อมากที่สุด โดยมีการแก้ไข
ควรเน้นที่ในเครือข่าย กลุ่มผู้มีอายุ ๖๐ - ๗๐ ปี และ ๗๑ - ๘๐ ปี กลุ่มผู้มีอายุราชการ
๑ - ๕ ปี และ ๑๑ - ๑๕ ปี กลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มข้าราชการระดับ ๓ - ๔
กลุ่มข้าราชการที่มีลักษณะงานวิชาชีพ กลุ่มข้าราชการผู้เข้ามาปฏิบัติงาน ๑ - ๕ ปี
และกลุ่มที่เคยเข้าร่วมการสัมมนา ๑ ครั้ง

๓. ขรรษาการ ทัวไป ในสภาพที่ทำงาน

ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่ามีสภาพคงเดิมในทุกหัวข้อมากที่สุด โดยมีการแก้ไข
ควรเน้นกลุ่มเครือข่าย กลุ่มผู้มีอายุ ๖๐ - ๗๐ ปี และ ๗๑ - ๘๐ ปี กลุ่มผู้มีอายุราชการ
๑ - ๕ ปี กลุ่มผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มข้าราชการระดับ ๓ - ๔ กลุ่มข้าราชการ
ที่มีลักษณะงานวิชาชีพ กลุ่มข้าราชการผู้เข้ามาปฏิบัติงาน ๑ - ๕ ปี และกลุ่มข้าราชการ
ที่เคยเข้าร่วมการสัมมนา ๑ ครั้ง

รูปแบบประ เภทในเนื้อหาอื่นเป็นสาระสำคัญของกองสวนสาธารณะ

๔. ทวาระการนำ

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ ๓ คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นที่ถ้อยและ
ไว้วางใจสูง ก้นอง แต่ยังไม่เต็มทีเพราะยังสงวนชานาจรวินิจัยอยู่ ลู่นองผู้ก้นองข้าง

จะมีอิสระในการอธิบายปัญหากับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามักรับฟังและใส่ใจความนึกเห็น
ของลูกน้องให้เป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหาบ่อยครั้ง

๖. การจูงใจใฝ่ปฏิบัติงาน

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ ๓ คือ ข้าราชการมีแรงจูงใจจากความต้องการ
ทางเศรษฐกิจ เน้นอย่างยิ่งปรารถนาที่จะเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ ลักษณะการจูงใจ
ส่วนใหญ่ใช้วิธีผูกพันใจแก่ใจบ้าง ลงโทษบ้าง และใช้มาตรการทั้ง ๒ ประการรวมกัน
ความขัดแย้งมักมีน้อยแต่ก็เป็นไปในลักษณะ เกอกุลต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอยู่บ่อยๆ
มีการร่วมมือซึ่งกันและกันพอสมควร อาจมีการชิงดีชิงเด่นกัน มีความพึงใจเห็นส่วนงาน
เป็นกลางสูง ใฝ่ใจใฝ่ใจก็มีแต่ไม่มากนัก

๗. กระบวนการสื่อความหมาย

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ ๓ คือ ข้าราชการมีปฏิริยาตัวกันและกันและการ
ติดต่อซึ่งกันและกันปานกลาง มีการสื่อความหมายที่เริ่มจากเบื้องบน แต่ส่วนล่างก็มีส่วน
วิเวียงได้ช่วย ในกรณีที่มีสงสัยก็จะสอบถามโดยเปิดเผย ความถูกต้องของข่าวสารที่จะส่ง
ขึ้นไปมีปานกลาง สภาพการสื่อความหมายกับหน่วยข้างเคียงดีและถูกต้อง ผู้บังคับบัญชา
และผู้เข้าใจปัญหาของลูกน้องที่ประสบอยู่ก่อนข้างที่ ผู้บังคับบัญชาและลูกน้องมีความเข้าใจ
กันและกันดี

๘. ลักษณะการปฏิริยาสัมพันธ์ต่อกัน (การเสวนาค่อกัน)

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ ๓ คือ ภายในกองมีการติดต่อซึ่งกันและกัน
ปานกลาง มีความเชื่อถือและไว้วางใจกันพอสมควร มีความร่วมมือกันปานกลาง ผู้บังคับ
บัญชาเห็นว่าลูกน้องมีอิทธิพลต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมาก ลูกน้องเห็นว่าตนเอง
มีอิทธิพลปานกลางไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อวัตถุประสงค์ของ
หน่วยงานมากแต่เป็นไปโดยอ้อม สภาพโครงสร้างของหน่วยงานมีประสิทธิผลปานกลาง

๕. กระบวนการวินิจฉัยสั่งการ

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ ๓ คือ ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงเป็นผู้วางแนวนโยบายอย่างกว้างๆ การวินิจฉัยสั่งการเฉพาะเรื่องเฉพาะราวในรายละเอียดต่างๆ นั้นระดับต่ำเป็นผู้กระทำ สภาพข้อมูลสำหรับถาวรวินิจฉัยสั่งการนั้นพอเพียงและถูกต้องบ้างปานกลาง ลูกน้องมีส่วนร่วมโดยให้คำปรึกษาหารือในเรื่องที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตน และกลุ่มก็มีส่วนร่วมเสริมสร้างทีมงานบ้าง

๖. ลักษณะการกำหนดวัตถุประสงค์หน่วยงานและการสั่งการ

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ ๓ คือ การสั่งการมีการออกคำสั่งแต่อาจพิจารณาได้ ระดับสูงมีความสำคัญต่อการกำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงานมาก ระดับต่ำจะคัดค้านและโต้แย้งบ้างบางครั้ง วัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับโดยเปิดเผย แต่มีการโต้แย้งบ้างบางครั้ง

๗. ลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ ๒ และ ๓ คือ ส่วนมากระดับสูงมีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงาน ข้อมูลและมาตรการที่ใช้ในการตรวจสอบควบคุมงานส่วนมากทำไปเพื่อป้องกันตนเองและเพื่อนร่วมงาน ฉะนั้นข้อมูลและมาตรการดังกล่าวจึงถูกต้องปานกลาง มีการมอบหมายให้ระดับล่างรับผิดชอบบ้างปานกลาง ผู้บังคับบัญชาควบคุมงานเพื่อประโยชน์ในการวางแผนนโยบายโดยเน้นเรื่องให้รางวัลตอบแทน แต่มีการบังคับเล็กน้อย

๘. การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และการฝึกอบรม

ความเห็นส่วนมากอยู่ในระบบที่ ๓ คือ ผู้บังคับบัญชาพยายามอย่างสูงเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานที่ต้องการบ้างปานกลาง และได้รับการช่วยเหลือค่อนข้างดีในค่านทรัพยากรเกี่ยวกับการฝึกอบรม
ลูกน้อง