

บทที่ 4

ผลการศึกษา

จากผลการศึกษา ทักษะคิของพนักงานสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ เขต 3 ต่อโครงสร้างและกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

ตอนที่ 2 ทักษะคิของพนักงานต่อโครงสร้างองค์กรรูปแบบใหม่

ตอนที่ 3 ทักษะคิของพนักงานต่อกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (เพิ่มเติม)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	21	75.00
หญิง	7	25.00
รวม	28	100.00

จากตาราง 1 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 และเป็นเพศหญิง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 30 ปี	3	10.70
31 – 40 ปี	12	42.90
41 – 50 ปี	8	28.60
51 – 60 ปี	5	17.90
รวม	28	100.00

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานมีอายุ 31-40 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 มีอายุ 51-60 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 และมีอายุ 20-30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ม.6 หรือต่ำกว่า	1	3.60
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	5	17.90
ปริญญาตรี	13	46.40
สูงกว่าปริญญาตรี	9	32.10
รวม	28	100.00

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 จบการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่า จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 และจบการศึกษาระดับ ม.6 หรือต่ำกว่า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามงานที่รับผิดชอบ

งานที่รับผิดชอบ	จำนวน	ร้อยละ
งานธุรการ	4	14.30
ฝ่ายตรวจสอบและกำกับดูแล	7	25.00
กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี	6	21.40
กลุ่มส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม	6	21.40
กลุ่มตรวจสอบ ประเมินผล และเศรษฐศาสตร์เหมืองแร่	5	17.90
รวม	28	100.00

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานมีความรับผิดชอบในงานฝ่ายตรวจสอบและกำกับดูแล จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 มีความรับผิดชอบในงานกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี และกลุ่มส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม จำนวน 6 คน เท่า ๆ กัน คิดเป็นร้อยละ 21.40 มีความรับผิดชอบในงานกลุ่มตรวจสอบ ประเมินผล และเศรษฐศาสตร์เหมืองแร่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 และมีความรับผิดชอบในงานธุรการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร / หัวหน้างาน	6	21.40
พนักงานทั่วไป	22	78.60
รวม	28	100.00

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในตำแหน่งพนักงานทั่วไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 78.60 และปฏิบัติหน้าที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร / หัวหน้างาน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	3	10.70
5 - 10 ปี	6	21.40
11 - 15 ปี	4	14.30
16 - 20 ปี	7	25.00
มากกว่า 20 ปี	8	28.60
รวม	28	100.00

จากตาราง 6 พบว่า มีพนักงานปฏิบัติงานมานานกว่า 20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลา 16-20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลา 5-10 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลา 11-15 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30 และปฏิบัติงานมาน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70

ตอนที่ 2 ทักษะของพนักงานต่อโครงสร้างองค์กรรูปแบบใหม่

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามการทราบโครงสร้างองค์กรเดิม (ทช ข.3)

การทราบโครงสร้างเดิม (ทช ข.3)	จำนวน	ร้อยละ
ทราบ	26	92.90
ไม่ทราบ	2	7.10
รวม	28	100.00

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ทราบโครงสร้างองค์กรเดิม (ทช ข.3) จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 92.90 และไม่ทราบ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามความเข้าใจในโครงสร้างองค์กรรูปแบบใหม่

ความเข้าใจในองค์กรรูปแบบใหม่	จำนวน	ร้อยละ
ดีมาก	5	17.90
ดี	10	35.70
ปานกลาง	9	32.10
น้อย	3	10.70
น้อยมาก	1	3.60
รวม	28	100.00
	ค่าเฉลี่ย	3.54
		(มาก)

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานมีความเข้าใจในโครงสร้างองค์กรรูปแบบใหม่อยู่ในระดับดี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 มีความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 มีความเข้าใจอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 มีความเข้าใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 และมีความเข้าใจอยู่ในระดับน้อยมาก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

และจากการศึกษา พบว่า พนักงานมีความเข้าใจในโครงสร้างองค์กรรูปแบบใหม่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$)

ตาราง 9-1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามการแบ่งฝ่ายของโครงสร้างองค์กรเดิม
(ทช ข.3)

การแบ่งฝ่ายของโครงสร้างองค์กรเดิม (ทช ข.3)	จำนวน	ร้อยละ
3 ฝ่าย	9	32.10
4 ฝ่าย	18	64.30
5 ฝ่าย	1	3.60
รวม	28	100.00

จากตาราง 9-1 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ทราบว่าโครงสร้างองค์กรเดิม (ทช ข.3) มีการแบ่งเป็น 4 ฝ่าย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 64.30 มีการแบ่งเป็น 3 ฝ่าย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 และมีการแบ่งเป็น 5 ฝ่าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

ตาราง 9-2 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามคำตอบเกี่ยวกับการแบ่งฝ่ายของโครงสร้างองค์กรเดิม (ทช ข.3)

การแบ่งฝ่ายของโครงสร้างองค์กรเดิม (ทช ข.3)	จำนวน	ร้อยละ
ตอบถูก	18	64.30
ตอบผิด	10	35.70
รวม	28	100.00

จากตาราง 9-2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ตอบถูกว่าโครงสร้างองค์กรเดิม (ทช ข.3) มีการแบ่งเป็น 4 ฝ่าย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 64.30 และตอบผิด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามการทราบว่ามีการปรับโครงสร้างองค์กร

การทราบว่ามีการปรับโครงสร้างองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
ทราบ	26	92.90
ไม่ทราบ	2	7.10
รวม	28	100.00

จากตาราง 10 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ทราบว่ามีการปรับโครงสร้างองค์กร จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 92.90 และไม่ทราบ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10

ตาราง 11 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามการทราบว่าภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และภารกิจใหม่เปลี่ยนไปจากเดิม

การทราบว่าภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และภารกิจใหม่เปลี่ยนไปจากเดิม	จำนวน	ร้อยละ
ทราบ	23	82.10
ไม่ทราบ	5	17.90
รวม	28	100.00

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ทราบว่าภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และภารกิจใหม่เปลี่ยนไปจากเดิม จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 82.10 และไม่ทราบ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90

ตาราง 12-1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามคำตอบเกี่ยวกับการแบ่งโครงสร้างใหม่

การแบ่งโครงสร้างใหม่	จำนวน	ร้อยละ
3 กลุ่ม 2 ฝ่าย 1 งาน	1	3.60
3 กลุ่ม 1 ฝ่าย 1 งาน	27	96.40
รวม	28	100.00

จากตาราง 12-1 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ตอบว่าโครงสร้างใหม่มีการแบ่งงานเป็น 3 กลุ่ม 1 ฝ่าย 1 งาน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 96.40 และตอบว่ามีการแบ่งงานเป็น 3 กลุ่ม 2 ฝ่าย 1 งาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

ตาราง 12-2 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามการแบ่งโครงสร้างใหม่

การแบ่งโครงสร้างใหม่	จำนวน	ร้อยละ
ตอบถูก	27	96.40
ตอบผิด	1	3.60
รวม	28	100.00

จากตาราง 12-2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ตอบถูกว่าโครงสร้างใหม่มีการแบ่งงานเป็น 3 กลุ่ม 1 ฝ่าย 1 งาน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 96.40 และตอบผิด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

ตาราง 13-1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามคำตอบเกี่ยวกับ โครงสร้างรูปแบบใหม่
ในงานธุรการ

งานธุรการ	ตอบถูก		ตอบผิด		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ควบคุมงาน รับ-ส่ง ร่าง ได้ตอบ พิมพ์ เก็บรักษาเอกสารสำคัญ	28	100.00	-	-	28	100.00
2. ดำเนินการทางวินัย	20	71.40	8	28.60	28	100.00
3. ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง และงานด้านพัสดุ ของสำนักงานฯ	28	100.00	-	-	28	100.00
4. สนับสนุนประสานงานภายใน ตลอดจน งานสารสนเทศ	22	78.60	6	21.40	28	100.00
5. จัดบริการฝึกอบรม และติดตามประเมินผล และงานที่รับมอบหมายเป็นครั้งคราว	24	85.70	4	14.30	28	100.00
6. จัดระบบบริหารงานบุคคล วางแผนอัตรา กำลัง การสรรหา เลือกรับ บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง	16	57.10	12	42.90	28	100.00
7. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอแนะ นโยบายต่อผู้บริหาร	22	78.60	6	21.40	28	100.00
8. รับผิดชอบงานช่วยอำนวยความสะดวกของ ผู้บริหารระดับสูง	8	28.60	20	71.40	28	100.00

ตาราง 13-2 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ โครงสร้าง
รูปแบบใหม่ในงานธุรการ

งานธุรการ	จำนวน	ร้อยละ
มีความรู้ความเข้าใจมาก	16	57.10
มีความรู้เข้าใจ	12	42.90
ไม่มีความรู้ความเข้าใจ	0	0.00
รวม	28	100.00

จากตาราง 13-2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจมากเกี่ยวกับโครงสร้างรูปแบบใหม่ในงานธุรการ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10 และมีความรู้ความเข้าใจ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 และไม่มีผู้ใดที่ไม่เข้าใจเลย

แต่ก็ยังคงพบว่า พนักงานบางคนยังเข้าใจว่าความรับผิดชอบในงานช่วยอำนวยความสะดวกของผู้บริหารระดับสูงเป็นหน้าที่งานของฝ่ายธุรการ (จากตารางที่ 13-1 พบว่า ตอบถูกเพียงร้อยละ 28.60)

ตาราง 14-1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามคำตอบเกี่ยวกับ โครงสร้างรูปแบบใหม่
ในฝ่ายตรวจสอบและกำกับดูแล

ฝ่ายตรวจสอบและกำกับดูแล	ตอบถูก		ตอบผิด		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ตรวจสอบแผนงานประกอบการอนุญาตทำเหมืองแร่ และการขออนุญาตต่อเนื่องต่าง ๆ	28	100.00	-	-	28	100.00
2. ตรวจสอบแผนงานและวิธีการสำรวจแร่ ประกอบคำขออนุญาตอาชญาบัตรพิเศษ	17	60.70	11	39.30	28	100.00
3. ตรวจสอบพื้นที่เพื่อประกอบการขออนุญาต	26	92.90	2	7.10	28	100.00
4. ตรวจสอบและกำกับดูแลการทำเหมืองแร่ และกิจกรรมต่อเนื่อง	27	96.40	1	3.60	28	100.00
5. ตรวจสอบลักษณะธรณีวิทยาแหล่งแร่และปริมาณสำรองแหล่งแร่ในพื้นที่ประทานบัตร	27	96.40	1	3.60	28	100.00
6. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้ประกอบการในเรื่องเทคโนโลยีการทำเหมืองแร่ แต่งแร่ และโลหะการ	23	82.10	5	17.90	28	100.00
7. ตรวจสอบ และกำกับดูแลการประกอบการแต่งแร่	20	71.40	8	28.60	28	100.00
8. ตรวจสอบและแก้ไขเรื่องร้องเรียน และกรณีพิพาทที่เกิดจากการทำเหมือง แต่งแร่ และกิจกรรมต่อเนื่อง	22	78.60	6	21.40	28	100.00

ตาราง 14-2 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้าง
รูปแบบใหม่ในฝ่ายตรวจสอบและกำกับดูแล

ฝ่ายตรวจสอบและกำกับดูแล	จำนวน	ร้อยละ
มีความรู้ความเข้าใจมาก	24	85.70
มีความรู้เข้าใจ	3	10.70
ไม่มีความรู้ความเข้าใจ	1	3.60
รวม	28	100.00

จากตาราง 14-2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจมากเกี่ยวกับโครงสร้างรูปแบบใหม่ในฝ่ายตรวจสอบและกำกับดูแล จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 85.70 มีความรู้ความเข้าใจ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 และไม่มีความรู้ความเข้าใจ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

ตาราง 15-1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามคำตอบเกี่ยวกับ โครงสร้างรูปแบบใหม่
ในกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี

กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี	ตอบถูก		ตอบผิด		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ศึกษารวบรวมข้อมูลด้านวิศวกรรมเหมืองแร่ แต่งแร่ เพื่อวิจัยและพัฒนาการออกแบบการทำเหมือง การแต่งแร่	27	96.40	1	3.60	28	100.00
2. การตรวจสอบวิเคราะห์ทางฟิสิกส์	24	85.70	4	14.30	28	100.00
3. วิเคราะห์พื้นที่ศักยภาพแหล่งแร่เพื่อพัฒนาความเหมาะสมสำหรับพัฒนาโครงการเหมืองแร่	19	67.90	9	32.10	28	100.00
4. ศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์เศรษฐกิจแร่เพื่อเสนอแนะนโยบายและมาตรฐานในการส่งเสริม และพัฒนาอุตสาหกรรมเหมืองแร่และอุตสาหกรรมพื้นฐาน	17	60.70	11	39.30	28	100.00
5. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้ประกอบการในเรื่องเทคโนโลยี การทำเหมืองแร่ แต่งแร่ และ โลหะการ	27	96.40	1	3.60	28	100.00
6. ส่งเสริม วิจัย และพัฒนาเพื่อเพิ่มผลผลิตและมูลค่าแร่สำหรับใช้ในอุตสาหกรรมต่อเนื่องต่าง ๆ	28	100.00	-	-	28	100.00
7. ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือหน่วยงานของรัฐ และเอกชนในการพัฒนาแหล่งแร่แหล่งหิน	28	100.00	-	-	28	100.00
8. ศึกษา วิจัย และส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากแร่พลอยได้เพื่อใช้ในอุตสาหกรรมเคมีและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง	28	100.00	-	-	28	100.00

ตาราง 15-2 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้าง
รูปแบบใหม่ในกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี

กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี	จำนวน	ร้อยละ
มีความรู้ความเข้าใจมาก	26	92.90
มีความรู้เข้าใจ	2	7.10
ไม่มีความรู้ความเข้าใจ	0	0.00
รวม	28	100.00

จากตาราง 15-2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจมากเกี่ยวกับโครงสร้าง
รูปแบบใหม่ในกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 92.90 มีความรู้
ความเข้าใจ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 และไม่มีผู้ใดที่ไม่เข้าใจเลย

ตาราง 16-1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามคำตอบเกี่ยวกับโครงสร้างรูปแบบใหม่
ในกลุ่มส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

กลุ่มส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม	ตอบถูก		ตอบผิด		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. วางแผนป้องกัน แก้ไขปัญหา รวมถึงสนับสนุนและให้บริการงานวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม เพื่อรักษาและฟื้นฟูสภาพแวดล้อมแก่ผู้ประกอบการ	25	89.30	3	10.70	28	100.00
2. ฟื้นฟูสภาพแวดล้อมพื้นที่ประกอบการที่รัฐจำเป็นต้องดำเนินการ	26	92.90	2	7.10	28	100.00
3. เฝ้าระวังและประเมินสถานการณ์คุณภาพสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ประกอบการ	26	92.90	2	7.10	28	100.00
4. รับรองการตรวจวิเคราะห์ตัวอย่างแร่ของกลางเพื่อประกอบการดำเนินคดี	25	89.30	3	10.70	28	100.00
5. กำหนดมาตรการ และมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม	11	39.30	17	60.70	28	100.00
6. ให้บริการออกแบบ วางแผน และดำเนินการฟื้นฟูพื้นที่ประกอบการแก่ผู้ประกอบการ	11	39.30	17	60.70	28	100.00
7. สร้างการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นในการจัดการ ติดตามตรวจสอบ และเฝ้าระวังคุณภาพสิ่งแวดล้อม	26	92.90	2	7.10	28	100.00
8. วิเคราะห์แร่ โลหะ และตัวอย่างสิ่งแวดล้อม	26	92.90	2	7.10	28	100.00

ตาราง 16-2 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ โครงสร้าง
รูปแบบใหม่ในกลุ่มส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

กลุ่มส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม	จำนวน	ร้อยละ
มีความรู้ความเข้าใจมาก	21	75.00
มีความรู้เข้าใจ	7	25.00
ไม่มีความรู้ความเข้าใจ	0	0.00
รวม	28	100.00

จากตาราง 16-2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ โครงสร้าง
รูปแบบใหม่ในกลุ่มส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00
มีความรู้ความเข้าใจ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และไม่มีผู้ใดที่ไม่เข้าใจเลย

แต่ยังพบว่า พนักงานบางคนยังเข้าใจการให้บริการออกแบบ วางแผน และดำเนินการฟื้นฟู
พื้นที่ประกอบการแก่ผู้ประกอบการ และการกำหนดมาตรการ และมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม
เป็นหน้าที่ของกลุ่มส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม (จากตารางที่ 16-1 พบว่า ตอบถูกเพียง
ร้อยละ 39.30 เท่า ๆ กัน)

ตาราง 17-1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามคำตอบเกี่ยวกับ โครงสร้างรูปแบบใหม่
ในกลุ่มตรวจสอบ ประเมินผล และเศรษฐศาสตร์เหมืองแร่

กลุ่มตรวจสอบ ประเมินผล และเศรษฐศาสตร์ เหมืองแร่	ตอบถูก		ตอบผิด		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ตรวจสอบแผนงานและวิธีการสำรวจแร่ ประกอบคำขออนุญาตอาชญาบัตรพิเศษ	28	100.00	-	-	28	100.00
2. ตรวจสอบลักษณะธรณีวิทยาแหล่งแร่และ ปริมาณสำรองแหล่งแร่ในพื้นที่ประทานบัตร	28	100.00	-	-	28	100.00
3. ตรวจสอบกำกับดูแลการดำเนินงานสำรวจแร่ ของเอกชน	27	96.40	1	3.60	28	100.00
4. ตรวจสอบรายงานผลการสำรวจแร่ตาม อาชญาบัตรผูกขาดสำรวจแร่และอาชญาบัตร พิเศษ	28	100.00	-	-	28	100.00
5. ศึกษาและวิจัยแหล่งแร่ เพื่อพัฒนาขึ้นมาใช้ ให้เหมาะสมกับคุณภาพของแร่ นั้น ๆ	16	57.10	12	42.90	28	100.00
6. การตรวจสอบวิเคราะห์แร่ทางฟิสิกส์	14	50.00	14	50.00	28	100.00
7. รวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำงานสารสนเทศ เหมืองแร่และ โลหกรรม	26	92.90	2	7.10	28	100.00
8. วิเคราะห์พื้นที่ศักยภาพแหล่งแร่เพื่อพิจารณา ความเหมาะสมสำหรับพัฒนาโครงการ เหมืองแร่	26	92.90	2	7.10	28	100.00

ตาราง 17-2 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างรูปแบบใหม่
ในกลุ่มตรวจสอบ ประเมินผล และเศรษฐศาสตร์เหมืองแร่

กลุ่มตรวจสอบ ประเมินผล และเศรษฐศาสตร์เหมืองแร่	จำนวน	ร้อยละ
มีความรู้ความเข้าใจมาก	27	96.40
มีความรู้เข้าใจ	1	3.60
ไม่มีความรู้ความเข้าใจ	0	0.00
รวม	28	100.00

จากตาราง 17-2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจมากเกี่ยวกับโครงสร้างรูปแบบใหม่ในกลุ่มตรวจสอบ ประเมินผล และเศรษฐศาสตร์เหมืองแร่ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 96.40 มีความรู้ความเข้าใจ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 และไม่มีความรู้ความเข้าใจเลย

ตาราง 18 ตารางสรุปความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างรูปแบบใหม่ จำแนกตามฝ่ายต่าง ๆ

ฝ่าย	เข้าใจมาก		เข้าใจ		ไม่เข้าใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
งานธุรการ	16	57.10	12	42.90	-	-
ฝ่ายตรวจสอบและกำกับดูแล	24	85.70	3	10.70	1	3.60
กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี	26	92.90	2	7.10	-	-
กลุ่มส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม	21	75.00	7	25.00	-	-
กลุ่มตรวจสอบ ประเมินผล และเศรษฐศาสตร์ เหมืองแร่	27	96.40	1	3.60	-	-

จากตาราง 18 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจมากเกี่ยวกับโครงสร้างรูปแบบใหม่ในทุก ๆ ฝ่าย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

๐/๓๔
658
สั 165 ๓
c.๓

เลขหมู่.....
สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ โครงสร้างรูปแบบใหม่

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น	ที่
โครงสร้างใหม่ทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานเพิ่มมากขึ้น	3.18	0.72	ปานกลาง	3
โครงสร้างใหม่ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น	3.32	0.94	ปานกลาง	1
โครงสร้างใหม่ทำให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มากขึ้น	3.07	0.98	ปานกลาง	6
โครงสร้างใหม่ทำให้การเลื่อนตำแหน่งของพนักงานขึ้นอยู่กับ ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง	3.14	1.01	ปานกลาง	5
โครงสร้างใหม่ทำให้สายการบังคับบัญชาสั้นลง ลดการซ้ำซ้อน ของหน่วยงานที่ไม่จำเป็นลงไป	2.89	1.13	ปานกลาง	12
โครงสร้างใหม่มีการกำหนดหน้าที่ สายการบังคับบัญชา วัชชัดเจน	3.29	0.94	ปานกลาง	2
โครงสร้างใหม่ทำให้การบริหารงานมีเอกภาพมากยิ่งขึ้น	3.04	1.07	ปานกลาง	7
โครงสร้างใหม่ทำให้การบริการขององค์กรดีขึ้น สะดวกรวดเร็ว	3.00	0.90	ปานกลาง	9
โครงสร้างใหม่ทำให้ขั้นตอนในการดำเนินการรวดเร็วขึ้น และ มีประสิทธิภาพ	3.04	0.84	ปานกลาง	8
หลังจากปรับโครงสร้างใหม่แล้ว องค์กรของท่านได้รับการ สนับสนุนงบประมาณและ เครื่องมือ เครื่องใช้ในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น	3.18	0.94	ปานกลาง	4
การปรับโครงสร้างใหม่ทำให้องค์กรของท่านได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์สูงมากขึ้น มาเป็น ผู้บริหารในองค์กร	2.93	0.66	ปานกลาง	11
โครงสร้างใหม่ทำให้การติดต่อประสานงานขององค์กร กับหน่วยงานอื่น ๆ รวดเร็วยิ่งขึ้น	2.96	0.74	ปานกลาง	10
รวม	3.08	0.68	ปานกลาง	

จากตาราง 19 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ โครงสร้างรูปแบบใหม่อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ โครงสร้างรูปแบบใหม่
อยู่ในระดับปานกลางในทุกหัวข้อ โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ โครงสร้างใหม่ทำให้พนักงานมีความ
กระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.32$) รองลงมาได้แก่ โครงสร้างใหม่มีการ

กำหนดหน้าที่ สายการบังคับบัญชาไว้ชัดเจน ($\bar{X} = 3.29$) และ โครงสร้างใหม่ทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X} = 3.18$) ตามลำดับ

ตาราง 20 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามการมีส่วนร่วมในการปรับโครงสร้าง

การมีส่วนร่วมในการปรับโครงสร้าง	จำนวน	ร้อยละ
มี	6	21.40
ไม่มี	22	78.60
รวม	28	100.00

จากตาราง 20 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการปรับโครงสร้าง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 78.60 และมีส่วนร่วมในการปรับโครงสร้าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40

ตาราง 21 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามการเสนอรูปแบบ โครงสร้างใหม่

การเสนอรูปแบบโครงสร้างใหม่	จำนวน	ร้อยละ
มี	2	7.10
ไม่มี	26	92.90
รวม	28	100.00

จากตาราง 21 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีโอกาสเสนอรูปแบบ โครงสร้างใหม่ ที่ต้องการ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 92.90 และมีโอกาสเสนอรูปแบบ โครงสร้างใหม่ที่ต้องการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10

ตาราง 22 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามการสอบถามความคิดเห็นของพนักงาน
ก่อนการปรับโครงสร้าง

การสอบถามความคิดเห็น ของพนักงานก่อนการปรับโครงสร้าง	จำนวน	ร้อยละ
มี	3	10.70
ไม่มี	25	89.30
รวม	28	100.00

จากตาราง 22 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่เคยถูกสอบถามความคิดเห็นก่อนการปรับ
โครงสร้าง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 89.30 และเคยถูกสอบถามความคิดเห็นก่อนการปรับ
โครงสร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70

ตาราง 23 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามการสอบถามความคิดเห็นของพนักงาน
หลังการปรับโครงสร้าง

การสอบถามความคิดเห็น ของพนักงานหลังการปรับโครงสร้าง	จำนวน	ร้อยละ
มี	4	14.30
ไม่มี	24	85.70
รวม	28	100.00

จากตาราง 23 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่เคยถูกสอบถามความคิดเห็นหลังการปรับ
โครงสร้าง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 85.70 และเคยถูกสอบถามความคิดเห็นหลังการปรับ
โครงสร้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30

ตาราง 24 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามการชี้แจงของผู้บริหารเกี่ยวกับ
การปรับโครงสร้าง

การชี้แจงของผู้บริหาร เกี่ยวกับการปรับโครงสร้าง	จำนวน	ร้อยละ
มี	9	32.10
ไม่มี	19	67.90
รวม	28	100.00

จากตาราง 24 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้รับการชี้แจงจากผู้บริหารเกี่ยวกับการปรับ
โครงสร้าง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 และได้รับการชี้แจงจากผู้บริหารเกี่ยวกับการปรับ
โครงสร้าง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 25 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามความเห็นเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างใหม่
ครั้งนี้

ความเห็นเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างใหม่ครั้งนี้	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	0.00
เห็นด้วย	13	46.40
เฉย ๆ	12	42.90
ไม่เห็นด้วย	3	10.70
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	0.00
รวม	28	100.00
	ค่าเฉลี่ย	3.36
		(ปานกลาง)

จากตาราง 25 พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับการปรับโครงสร้างใหม่ครั้งนี้ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 รู้สึกเฉย ๆ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 และไม่เห็นด้วย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70

และจากการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ ครั้งนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$)

ตอนที่ 3 ทิศนคติของพนักงานต่อกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่

ตาราง 26 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามการทราบว่ามีการปรับเปลี่ยน
ในการบริหารจัดการ

การปรับเปลี่ยนในการบริหารจัดการ	จำนวน	ร้อยละ
ทราบ	24	85.70
ไม่ทราบ	4	14.30
รวม	28	100.00

จากตาราง 26 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ทราบว่ามีการปรับเปลี่ยนในการบริหารจัดการ
จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 85.70 และไม่ทราบ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30

ตาราง 27 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามการทราบว่ามีการปรับวัตถุประสงค์
ในการบริหารจัดการ

การปรับวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการ	จำนวน	ร้อยละ
ทราบ	24	85.70
ไม่ทราบ	4	14.30
รวม	28	100.00

จากตาราง 27 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ทราบว่ามีการปรับวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการ
จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 85.70 และไม่ทราบ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30

ตาราง 28 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามการทราบว่ามีการปรับกลยุทธ์
ในการบริหารจัดการ

การปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ	จำนวน	ร้อยละ
ทราบ	19	67.90
ไม่ทราบ	9	32.10
รวม	28	100.00

จากตาราง 28 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ทราบว่ามีการปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ
จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 และไม่ทราบ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 29 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามความเข้าใจในพันธกิจใหม่

ความเข้าใจในพันธกิจใหม่	จำนวน	ร้อยละ
ดีมาก	2	7.10
ดี	4	14.30
ปานกลาง	16	57.10
น้อย	5	17.90
น้อยมาก	1	3.60
รวม	28	100.00
	ค่าเฉลี่ย	3.04
		(ปานกลาง)

จากตาราง 29 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความเข้าใจในพันธกิจใหม่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10 มีความเข้าใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 มีความเข้าใจอยู่ในระดับดี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30 มีความเข้าใจอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 และมีความเข้าใจอยู่ในระดับน้อยมาก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

และจากการศึกษา พบว่า พนักงานมีความเข้าใจในพันธกิจใหม่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.04$)

ตาราง 30 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามความเข้าใจในวัตถุประสงค์ใหม่

ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ใหม่	จำนวน	ร้อยละ
ดีมาก	2	7.10
ดี	5	17.90
ปานกลาง	15	53.60
น้อย	5	17.90
น้อยมาก	1	3.60
รวม	28	100.00
	ค่าเฉลี่ย	3.07
		(ปานกลาง)

จากตาราง 30 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ใหม่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 มีความเข้าใจอยู่ในระดับดี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 มีความเข้าใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 มีความเข้าใจอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 และมีความเข้าใจอยู่ในระดับน้อยมาก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

และจากการศึกษา พบว่า พนักงานมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ใหม่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.07$)

ตาราง 31 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามความเข้าใจในกลยุทธ์การบริหารจัดการแบบใหม่

ความเข้าใจในกลยุทธ์การบริหารจัดการแบบใหม่	จำนวน	ร้อยละ
ดีมาก	2	7.10
ดี	4	14.30
ปานกลาง	14	50.00
น้อย	7	25.00
น้อยมาก	1	3.60
รวม	28	100.00
	ค่าเฉลี่ย	2.96 (ปานกลาง)

จากตาราง 31 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความเข้าใจในกลยุทธ์การบริหารจัดการแบบใหม่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีความเข้าใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 มีความเข้าใจอยู่ในระดับดี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30 มีความเข้าใจอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 และมีความเข้าใจอยู่ในระดับน้อยมาก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

และจากการศึกษา พบว่า พนักงานมีความเข้าใจในกลยุทธ์การบริหารจัดการแบบใหม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.96$)

ตาราง 32-1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามคำตอบเกี่ยวกับ โครงสร้างรูปแบบใหม่
ในพันธกิจใหม่

พันธกิจใหม่	ตอบถูก		ตอบผิด		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. กำกับ ดูแล การทำเหมืองแร่ การประกอบ โลหกรรม และอุตสาหกรรมต่อเนื่องพื้นฐาน ในภาคเหนือเพื่อให้สอดคล้องกับระบบ นิเวศน์	5	17.90	23	82.10	28	100.00
2. บริหารจัดการและฟื้นฟูผลกระทบสิ่งแวดล้อมอันเนื่องมาจากการทำเหมืองให้กลับคืน สู่สภาพธรรมชาติ	4	14.30	24	85.70	28	100.00
3. เพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการ แข่งขันของผู้ประกอบการด้านการผลิตและ การตลาด	11	39.30	17	60.70	28	100.00
4. ส่งเสริมและบริหารจัดการให้ผู้ประกอบการ ชำระค่าภาคหลวงแร่ให้ถูกต้อง ตรงตาม ความเป็นจริงเพื่อประโยชน์แก่ผู้ประกอบการ และต่อทางราชการ	6	21.40	22	78.60	28	100.00
5. เสนอแนะนโยบายและกำหนดยุทธศาสตร์ ในการบริหารจัดการทรัพยากรแร่ และ อุตสาหกรรมพื้นฐานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	23	82.10	5	17.90	28	100.00
6. สร้าง โอกาสและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ ประกอบการ	21	75.00	7	25.00	28	100.00
7. สนับสนุนและเสริมสร้างขีดความสามารถ ของอุตสาหกรรมเหมืองแร่ และอุตสาหกรรม พื้นฐาน	23	82.10	5	17.90	28	100.00
8. กำกับและดูแลการประกอบกิจการเหมืองแร่ และอุตสาหกรรมพื้นฐานให้มีการพัฒนา อย่างยั่งยืน	26	92.90	2	7.10	28	100.00

ตาราง 32-2 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพันธกิจใหม่

พันธกิจใหม่	จำนวน	ร้อยละ
มีความรู้ความเข้าใจมาก	4	14.60
มีความรู้ความเข้าใจ	18	64.30
ไม่มีความรู้ความเข้าใจ	6	21.40
รวม	28	100.00

จากตาราง 32-2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพันธกิจใหม่ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 64.30 ไม่มีความรู้ความเข้าใจ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 และมีความรู้ความเข้าใจมาก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60

แต่ยังพบว่า พนักงานบางคนยังเข้าใจว่าพันธกิจใหม่ขององค์กร คือ เพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการด้านการผลิตและการตลาด ตอบถูกเพียงร้อยละ 39.30 รองลงมาได้แก่ ส่งเสริมและบริหารจัดการให้ผู้ประกอบการชำระค่าภาคหลวงแร่ให้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์แก่ผู้ประกอบการและต่อทางราชการ ตอบถูกเพียงร้อยละ 21.40 กำกับ ดูแล การทำเหมืองแร่ การประกอบโลหกรรม และอุตสาหกรรมต่อเนื่องพื้นฐานในภาคเหนือเพื่อให้สอดคล้องกับระบบนิเวศน์ ตอบถูกเพียงร้อยละ 17.90 และบริหารจัดการและฟื้นฟูผลกระทบสิ่งแวดล้อมอันเนื่องมาจากการทำเหมืองให้กลับคืนสู่สภาพธรรมชาติ ตอบถูกเพียงร้อยละ 14.30 ตามลำดับ (จากตารางที่ 32-1)

ตาราง 33-1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามคำตอบเกี่ยวกับโครงสร้างรูปแบบใหม่
ในวัตถุประสงค์ใหม่

วัตถุประสงค์ใหม่	ตอบถูก		ตอบผิด		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเหมืองแร่ อุตสาหกรรมต่อเนื่องพื้นฐานและ โลหการ ได้รับการกำกับดูแลให้เป็นไปตามหลัก วิศวกรรม	5	17.90	23	82.10	28	100.00
2. ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเหมืองแร่ อุตสาหกรรมต่อเนื่องพื้นฐานและ โลหการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้รับการส่งเสริมและ สนับสนุนเรื่องข้อมูล ในการแข่งขันของ อุตสาหกรรมแร่ ทั้งในและนอกประเทศ	7	25.00	21	75.00	28	100.00
3. ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเหมืองแร่ อุตสาหกรรมต่อเนื่องพื้นฐานและ โลหการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้รับการส่งเสริมด้าน เทคโนโลยีการผลิต การจัดหาวัตถุดิบ พร้อมทั้งสิทธิพิเศษเพื่อส่งเสริมการลงทุน	7	25.00	21	75.00	28	100.00
4. พื้นที่ประกอบการอุตสาหกรรมเหมืองแร่ และอุตสาหกรรมต่อเนื่องพื้นฐาน ได้รับ การฟื้นฟูและแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม	5	17.90	23	82.10	28	100.00
5. ผู้ประกอบการได้รับการกำกับดูแลอย่าง ทัดถึง มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และ โปร่งใส	20	71.40	8	28.60	28	100.00
6. อุตสาหกรรมเหมืองแร่และอุตสาหกรรม พื้นฐานมีการพัฒนาและอยู่ร่วมกับสังคม อย่างสมดุลทั้งด้านความปลอดภัยและ สิ่งแวดล้อม	25	89.30	3	10.70	28	100.00
7. ภาคอุตสาหกรรมได้รับการจัดสรร ทรัพยากรแร่และวัตถุดิบจากอุตสาหกรรม พื้นฐานอย่างเพียงพอ	20	71.40	8	28.60	28	100.00
8. ผู้ประกอบการได้รับการดูแลและอำนวยความสะดวกอย่างทั่วถึง เพื่อดึงดูดนักลงทุน ให้หันมาลงทุนในอุตสาหกรรมแร่และ อุตสาหกรรมพื้นฐาน	9	32.10	19	67.90	28	100.00

ตาราง 33-2 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ใหม่

วัตถุประสงค์ใหม่	จำนวน	ร้อยละ
มีความรู้ความเข้าใจมาก	3	10.70
มีความรู้ความเข้าใจ	6	21.40
ไม่มีความรู้ความเข้าใจ	19	67.90
รวม	28	100.00

จากตาราง 33-2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ใหม่ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 มีความรู้ความเข้าใจ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 และมีความรู้ความเข้าใจมาก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70

และยังพบว่า พนักงานบางคนเข้าใจว่าผู้ประกอบการได้รับการดูแลและอำนวยความสะดวกอย่างทั่วถึง เพื่อดึงดูดนักลงทุนให้หันมาลงทุนในอุตสาหกรรมแร่และอุตสาหกรรมพื้นฐาน ตอบถูกเพียงร้อยละ 32.10 รองลงมาได้แก่ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเหมืองแร่ อุตสาหกรรมต่อเนื่องพื้นฐานและโลหการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนเรื่องข้อมูลในการแข่งขันของอุตสาหกรรมแร่ ทั้งในและนอกประเทศ ตอบถูกเพียงร้อยละ 25.00 ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเหมืองแร่ อุตสาหกรรมต่อเนื่องพื้นฐานและโลหการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้รับการส่งเสริมด้านเทคโนโลยีการผลิต การจัดหาวัตถุดิบ พร้อมทั้งสิทธิพิเศษเพื่อส่งเสริมการลงทุน ตอบถูกเพียงร้อยละ 25.00 ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเหมืองแร่ อุตสาหกรรมต่อเนื่องพื้นฐานและโลหการ ได้รับการกำกับดูแลให้เป็นไปตามหลักวิศวกรรม ตอบถูกเพียงร้อยละ 17.90 และพื้นที่ประกอบการอุตสาหกรรมเหมืองแร่ และอุตสาหกรรมต่อเนื่องพื้นฐาน ได้รับการฟื้นฟู และแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม ตอบถูกเพียงร้อยละ 17.90 ตามลำดับ (จากตารางที่ 33-1)

ตาราง 34-1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามคำตอบเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารจัดการ
รูปแบบใหม่

กลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่	ตอบถูก		ตอบผิด		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ยุทธศาสตร์ชั้นนำและกำกับการพัฒนา อุตสาหกรรมพื้นฐานและแร่ให้เข้มแข็ง อย่างต่อเนื่องเพื่อพร้อมที่จะเป็นทีหนึ่ง ในเอเชียในอีก 10 ปี	10	35.70	18	64.30	28	100.00
2. ยุทธศาสตร์เสริมสร้างให้มีการพัฒนา อุตสาหกรรมพื้นฐานและแร่ เชื่อมโยง อุตสาหกรรมต่อเนื่องที่มีอยู่ และสร้าง ผู้ประกอบการรายใหม่ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น	5	17.90	23	82.10	28	100.00
3. ยุทธศาสตร์สนับสนุนและส่งเสริม อุตสาหกรรมพื้นฐานและแร่ ที่มีศักยภาพ ของประเทศให้เป็นศูนย์กลางของเอเชีย โดยมุ่งสู่ระดับสากล	11	39.30	17	60.70	28	100.00
4. ยุทธศาสตร์เชิงรุกในการตรวจสอบ กำกับ และดูแล การทำเหมืองให้เป็นไปอย่างยั่งยืน	5	17.90	23	82.10	28	100.00
5. ยุทธศาสตร์เสริมสร้างมาตรฐานการ ประกอบการของอุตสาหกรรมเหมืองแร่ และอุตสาหกรรมพื้นฐาน	23	82.10	5	17.90	28	100.00
6. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุก ภาคส่วนเพื่อความเข้มแข็งของอุตสาหกรรม เหมืองแร่และอุตสาหกรรมพื้นฐาน	20	71.40	8	28.60	28	100.00
7. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการวัตถุดิบ ทรัพยากรแร่ และ โลหะ สำหรับภาค อุตสาหกรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุด	22	78.60	6	21.40	28	100.00
8. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมและสนับสนุน ผู้ประกอบการเพื่อดึงดูดนักลงทุนให้หันมา ลงทุนในอุตสาหกรรมแร่และอุตสาหกรรม พื้นฐานอย่างยั่งยืน	7	25.00	21	75.00	28	100.00

ตาราง 34-2 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์
การบริหารจัดการรูปแบบใหม่

กลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่	จำนวน	ร้อยละ
มีความรู้ความเข้าใจมาก	4	14.30
มีความรู้ความเข้าใจ	8	28.60
ไม่มีความรู้ความเข้าใจ	16	57.10
รวม	28	100.00

จากตาราง 34-2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10 มีความรู้ความเข้าใจ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 และมีความรู้ความเข้าใจมาก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30

และยังพบว่า พนักงานบางคนยังเข้าใจว่า ยุทธศาสตร์สนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมพื้นฐานและแร่ ที่มีศักยภาพของประเทศให้เป็นศูนย์กลางของเอเชีย โดยมุ่งสู่ระดับสากล ตอบถูกเพียงร้อยละ 39.30 ยุทธศาสตร์ชี้นำและกำกับการพัฒนาอุตสาหกรรมพื้นฐานและแร่ให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่องเพื่อพร้อมที่จะเป็นที่ยี่หนึ่งในเอเชียในอีก 10 ปี ตอบถูกเพียงร้อยละ 35.70 ยุทธศาสตร์ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ประกอบการเพื่อดึงดูดนักลงทุนให้หันมาลงทุนในอุตสาหกรรมแร่และอุตสาหกรรมพื้นฐานอย่างยั่งยืน ตอบถูกเพียงร้อยละ 25.00 ยุทธศาสตร์เสริมสร้างให้มีการพัฒนาอุตสาหกรรมพื้นฐานและแร่ เชื่อมโยงอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่มีอยู่ และสร้างผู้ประกอบการรายใหม่ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ตอบถูกเพียงร้อยละ 17.90 และยุทธศาสตร์เชิงรุกในการตรวจสอบ กำกับ และดูแล การทำเหมืองให้เป็นไปอย่างยั่งยืน 17.90 ตามลำดับ (จากตาราง 34-1)

ตาราง 35 ตารางสรุปความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ จำแนกตาม การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ	เข้าใจมาก		เข้าใจ		ไม่เข้าใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พันธกิจใหม่	4	14.60	18	64.30	6	21.40
วัตถุประสงค์ใหม่	3	10.70	6	21.40	19	67.90
กลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่	4	14.30	8	28.60	16	57.10

จากตาราง 35 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ใหม่ และกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ แต่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องพันธกิจใหม่

ตาราง 36 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหาร จัดการรูปแบบใหม่

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น	ที่
กลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ทำให้การบริหารงาน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.43	0.63	ปานกลาง	2
กลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่สามารถทำให้ผู้ประกอบการ ได้รับการกำกับดูแลอย่างทั่วถึง มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และโปร่งใส	3.39	0.69	ปานกลาง	3
กลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่สามารถทำให้ อุตสาหกรรมเหมืองแร่ และอุตสาหกรรมพื้นฐานมีการพัฒนา และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างสมดุล ทั้งด้านความปลอดภัยและ สิ่งแวดล้อม	3.64	0.56	มาก	1
กลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่สามารถทำให้ภาค อุตสาหกรรมได้รับการจัดสรรทรัพยากรแร่และวัตถุดิบจาก อุตสาหกรรมพื้นฐานอย่างเพียงพอ	3.36	0.68	ปานกลาง	4
รวม	3.45	0.37	ปานกลาง	

จากตาราง 36 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ในระดับมาก ในหัวข้อที่ว่ากลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่สามารถทำให้อุตสาหกรรมพื้นฐานมีการพัฒนาและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างสมดุล ทั้งด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}=3.64$) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ในหัวข้อที่ว่ากลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{X}=3.43$) กลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่สามารถทำให้ผู้ประกอบการได้รับการกำกับดูแลอย่างทั่วถึง มีประสิทธิภาพทันสมัย และโปร่งใส ($\bar{X}=3.39$) และกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่สามารถทำให้อุตสาหกรรมได้รับการจัดสรรทรัพยากรแร่และวัตถุดิบจากอุตสาหกรรมพื้นฐานอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=3.36$) ตามลำดับ

ตาราง 37 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามการมีส่วนร่วมในการปรับกลยุทธ์
การบริหารจัดการ

การมีส่วนร่วมในการปรับกลยุทธ์ การบริหารจัดการ	จำนวน	ร้อยละ
มี	4	14.30
ไม่มี	24	85.70
รวม	28	100.00

จากตาราง 37 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 85.70 และมีส่วนร่วมในการปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30

ตาราง 38 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามการเสนอรูปแบบกลยุทธ์การบริหาร
จัดการรูปแบบใหม่ที่ต้องการ

การเสนอรูปแบบกลยุทธ์การบริหาร จัดการรูปแบบใหม่ที่ต้องการ	จำนวน	ร้อยละ
มี	3	10.70
ไม่มี	25	89.30
รวม	28	100.00

จากตาราง 38 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีโอกาสเสนอรูปแบบกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ที่ต้องการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 89.30 และมีโอกาสเสนอรูปแบบกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ที่ต้องการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70

ตาราง 39 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามการสอบถามความคิดเห็นของพนักงาน ก่อนการปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการ

การสอบถามความคิดเห็น ของพนักงานก่อนการปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการ	จำนวน	ร้อยละ
มี	3	10.70
ไม่มี	25	89.30
รวม	28	100.00

จากตาราง 39 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่เคยถูกสอบถามความคิดเห็นก่อนการปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 89.30 และเคยถูกสอบถามความคิดเห็นก่อนการปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70

ตาราง 40 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามการสอบถามความคิดเห็นของพนักงาน หลังการปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการ

การสอบถามความคิดเห็น ของพนักงานหลังการปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการ	จำนวน	ร้อยละ
มี	4	14.30
ไม่มี	24	85.70
รวม	28	100.00

จากตาราง 40 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่เคยถูกสอบถามความคิดเห็นหลังการปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 85.70 และเคยถูกสอบถามความคิดเห็นหลังการปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30

ตาราง 41 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามการชี้แจงของผู้บริหารเกี่ยวกับ
การปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการ

การชี้แจงของผู้บริหาร เกี่ยวกับการปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการ	จำนวน	ร้อยละ
มี	9	32.10
ไม่มี	19	67.90
รวม	28	100.00

จากตาราง 41 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้รับการชี้แจงจากผู้บริหารเกี่ยวกับการปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 และได้รับการชี้แจงจากผู้บริหารเกี่ยวกับการปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10

ตาราง 42 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามความเห็นเกี่ยวกับการปรับกลยุทธ์
การบริหารจัดการครั้งนี้

ความเห็นเกี่ยวกับการปรับกลยุทธ์ การบริหารจัดการครั้งนี้	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	7.10
เห็นด้วย	15	53.60
เฉยๆ	11	39.30
ไม่เห็นด้วย	0	0.00
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	0.00
รวม	28	100.00
	ค่าเฉลี่ย	3.68 (มาก)

จากตาราง 42 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการครั้งนี้ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 รู้สึกเฉย ๆ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 39.90 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10

และจากการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการครั้งนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (เพิ่มเติม)

ตาราง 43 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามความรู้-ความเข้าใจ เกี่ยวกับ โครงสร้าง และกลยุทธการบริหารจัดการรูปแบบใหม่

(N=28)

ความรู้-ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้าง และกลยุทธการบริหารจัดการรูปแบบใหม่*	จำนวน	ร้อยละ
ยังมีความรู้-ความเข้าใจ อยู่ในระดับน้อย เนื่องจากไม่มีส่วนร่วมในการปรับโครงสร้าง และกลยุทธการบริหารจัดการรูปแบบใหม่	3	10.70
ควรมีการจัดทำเอกสารเผยแพร่เพื่อให้พนักงาน เกิดความรู้-ความเข้าใจมากขึ้น	3	10.70

* ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

จากตาราง 43 พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าพนักงานในองค์กร ส่วนใหญ่ยังมีความรู้-ความเข้าใจ อยู่ในระดับน้อย เนื่องจากไม่มีส่วนร่วมในการปรับโครงสร้าง และกลยุทธการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 และเห็นว่าควรมีการจัดทำเอกสารเผยแพร่เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้-ความเข้าใจมากขึ้น จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70

ตาราง 44 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้าง และกลยุทธ์
การบริหารจัดการรูปแบบใหม่

(N=28)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้าง และกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่*	จำนวน	ร้อยละ
ควรจะมีการเพิ่มฝ่ายรังวัด	1	3.60
โครงสร้างใหม่ดีพอใช้ แต่กลยุทธ์ยังไม่ชัดเจน	1	3.60
ควรมีการอบรมและดูงาน เพื่อความเข้าใจของพนักงาน	1	3.60
รูปแบบใหม่เกิดจากกลไกการปฏิรูประบบราชการ คงไม่ช่วย ทำให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่แท้จริง	1	3.60
ขึ้นอยู่กับผู้บริหารว่ามีความสามารถในการบริหารให้เป็นไปได้ ตามกลยุทธ์ได้หรือไม่	1	3.60
ถ้าทำได้ก็จะเป็นแบบอย่างที่ดี และนำไปสู่การปรับปรุง การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นในอนาคต	2	7.10
เห็นด้วยในการทำให้ลดขั้นตอนในการทำงาน สะดวก แก่ผู้ประกอบการ ไม่เสียเวลา	1	3.60

* ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

จากตาราง 44 พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าถ้าทำได้ก็จะเป็นแบบ
อย่างที่ดี และนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นในอนาคต จำนวน 2 คน
คิดเป็นร้อยละ 7.10 รองลงมาได้แก่ ควรจะมีการเพิ่มฝ่ายรังวัด โครงสร้างใหม่ดีพอใช้ แต่กลยุทธ์ยังไม่
ชัดเจน ควรมีการอบรมและดูงานเพื่อความเข้าใจของพนักงาน รูปแบบใหม่เกิดจากกลไก
การปฏิรูประบบราชการคงไม่ช่วยทำให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่แท้จริง ขึ้นอยู่กับผู้บริหารว่ามีความ
สามารถในการบริหารให้เป็นไปได้ตามกลยุทธ์ได้หรือไม่ และเห็นด้วยในการทำให้ลดขั้นตอนในการ
ทำงาน สะดวกแก่ผู้ประกอบการ ไม่เสียเวลา จำนวน 1 คน เท่า ๆ กัน คิดเป็นร้อยละ 3.60

ตาราง 45 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปรับ
โครงสร้าง และกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่

(N=28)

การมีส่วนร่วมของพนักงานในการปรับ โครงสร้าง และกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่*	จำนวน	ร้อยละ
ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับโครงสร้าง และกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่มากกว่านี้	5	17.90

* ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

จากตาราง 45 พบว่า พนักงานเห็นว่าควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับโครงสร้าง
และกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่มากกว่านี้ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved