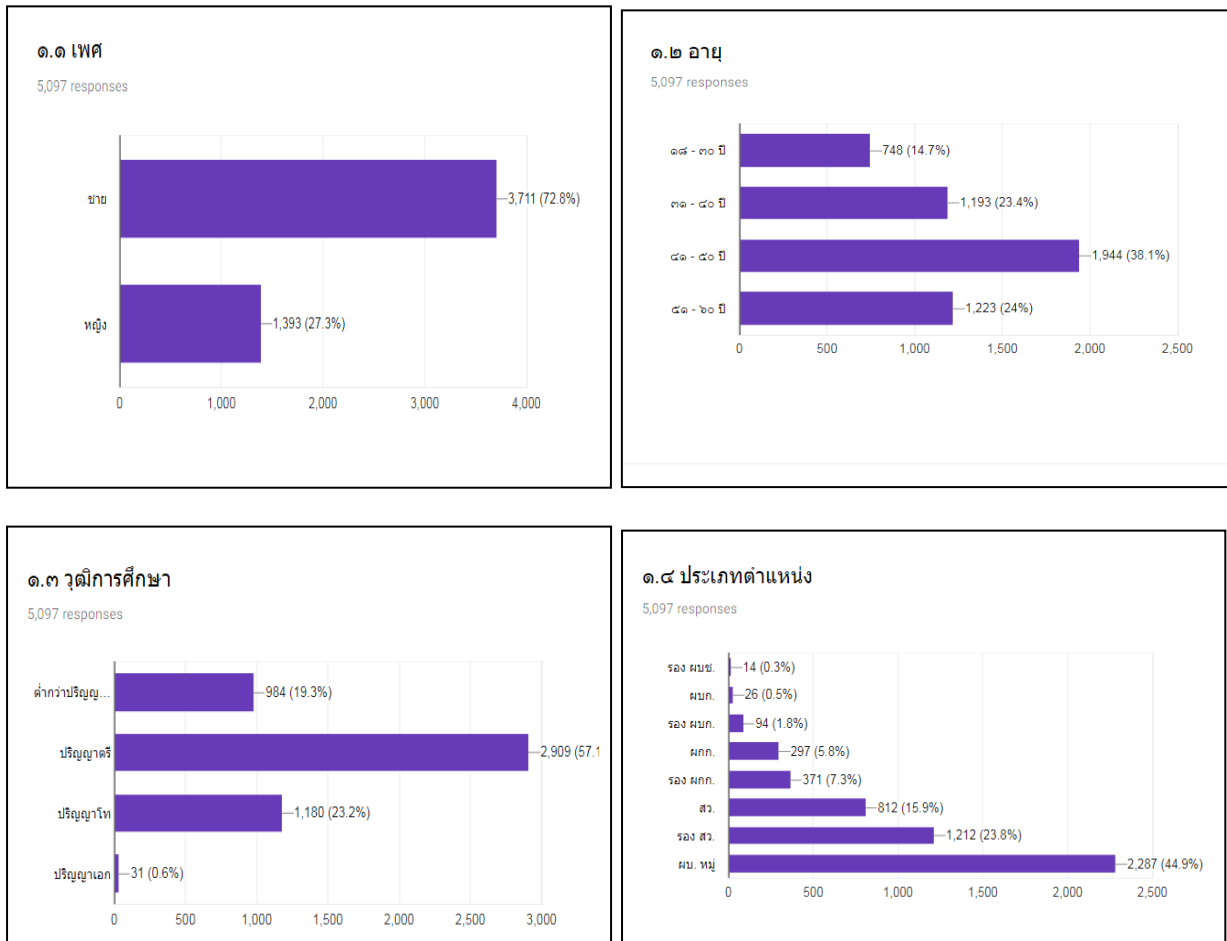


สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์การของผู้บริหาร

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม



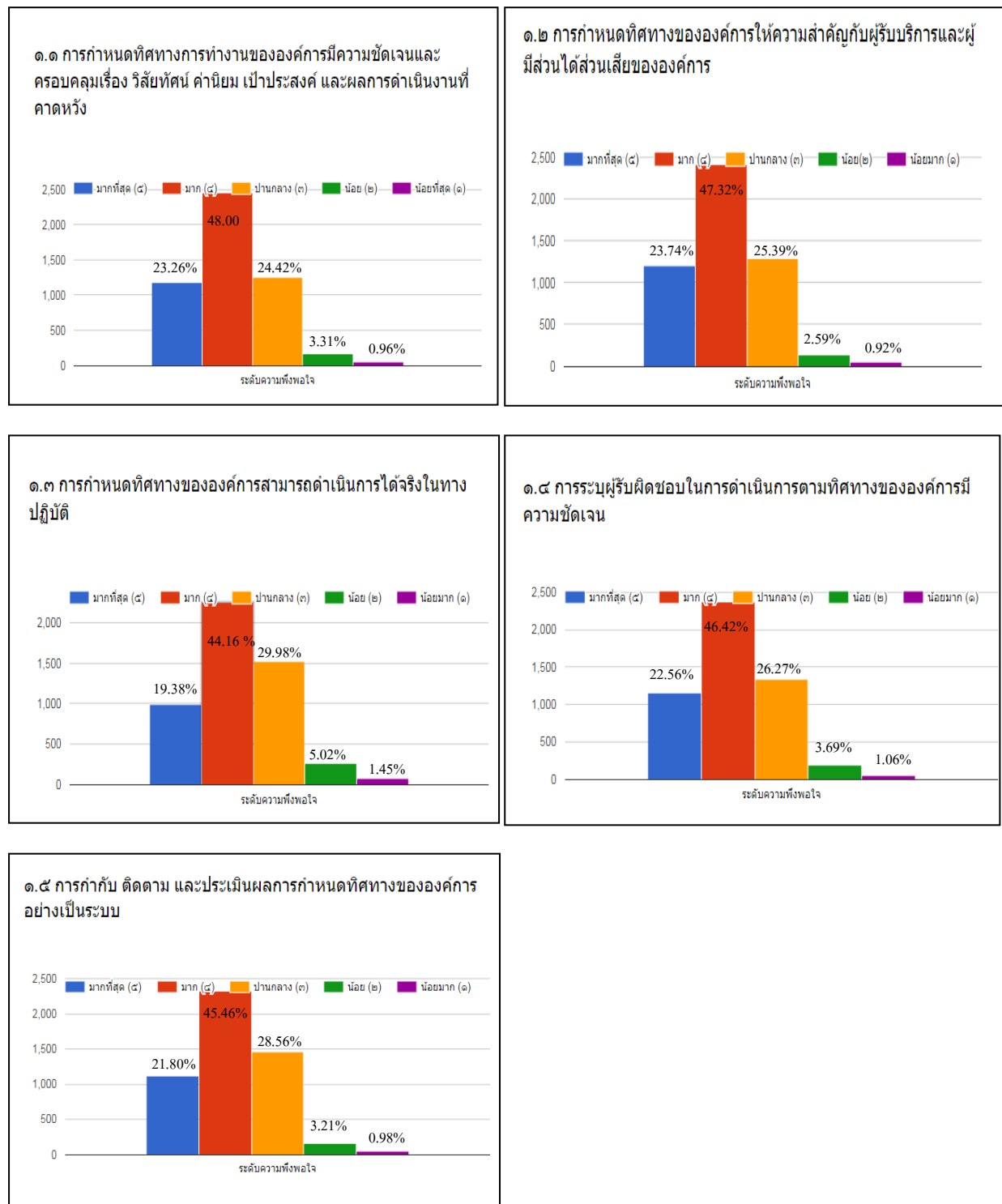
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์การของผู้บริหาร

ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์การของผู้บริหารเฉลี่ยรวม	๗๘.๙๒%
- การกำหนดทิศทางการทำงานขององค์การที่มีความชัดเจนและครอบคลุม	๘๑.๘๙%
- การสื่อสารและการสร้างความเข้าใจทิศทางขององค์การให้บุคลากรรับรู้	๗๘.๔๗%
- การสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ	๗๖.๑๓%
- การให้ความสำคัญเรื่องธรรมาภิบาลขององค์การ	๗๘.๙๒%
- การเป็นตัวอย่างที่ดี (Role Model) ของผู้บริหารในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ	๗๙.๑๘%

ระดับการวัดผล

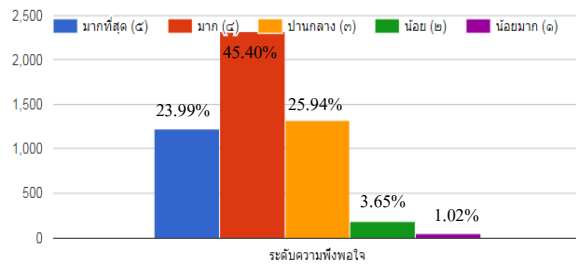
ดีมาก	๘๕ - ๑๐๐%
ดี	๘๐ - ๘๕%
ปานกลาง	๗๕ - ๗๙%

๑. การกำหนดทิศทางของการทำงานขององค์กรที่มีความชัดเจนและครอบคลุม

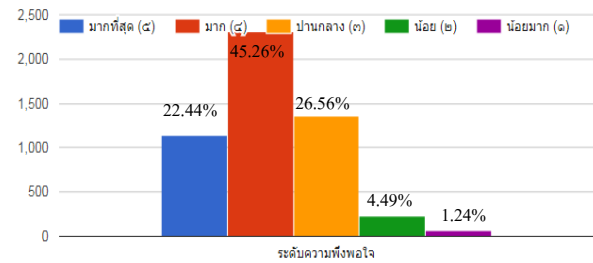


๒. การสื่อสารและการสร้างความเข้าใจทิศทางขององค์กรให้บุคลากรรับรู้

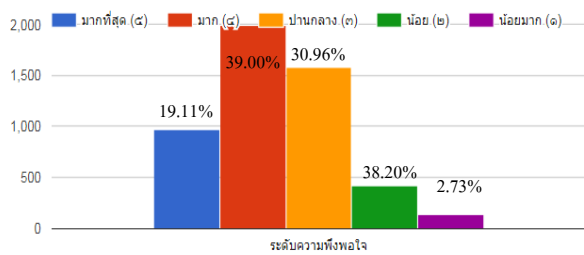
๒.๑ การชี้แจงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรได้ทราบอย่างชัดเจน



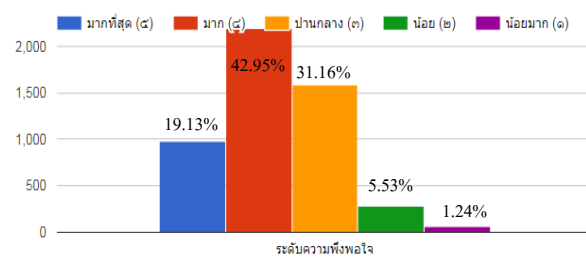
๒.๒ การกระตุ้นบุคลากรเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการให้บรรลุผลตามทิศทางที่กำหนด



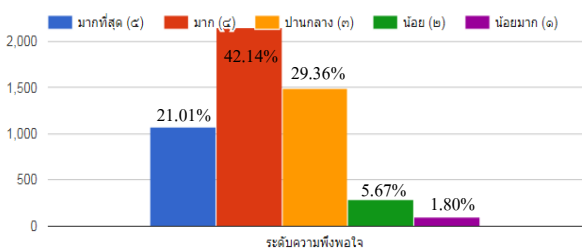
๒.๓ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สื่อสารโต้ตอบแบบ 2 ทิศทาง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ตรงกัน



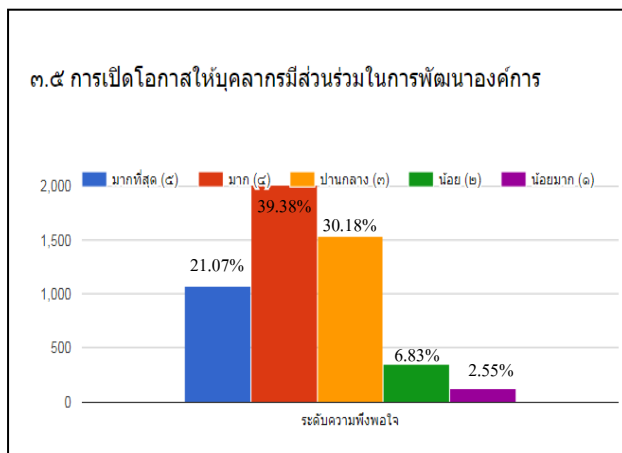
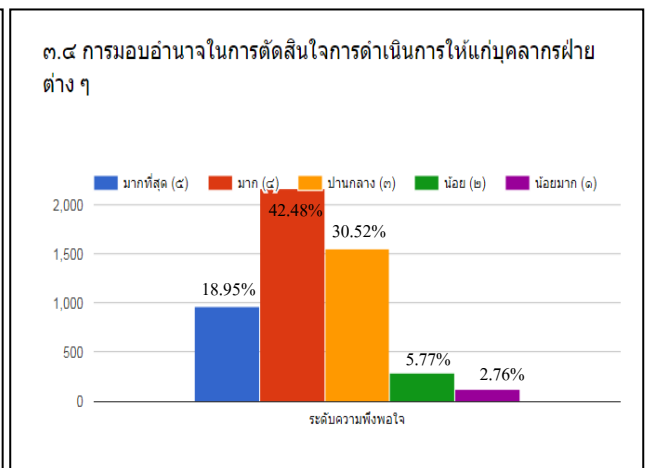
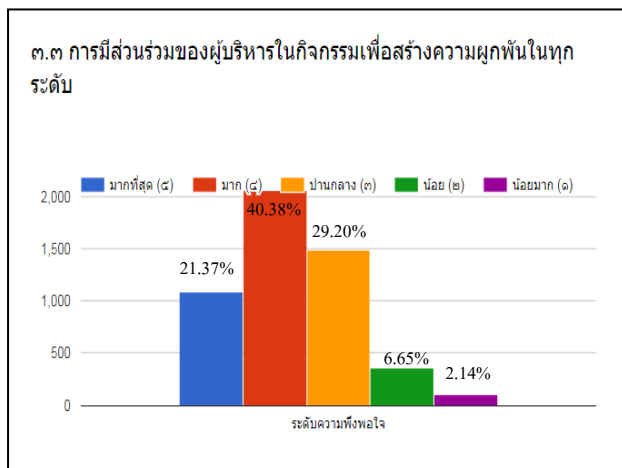
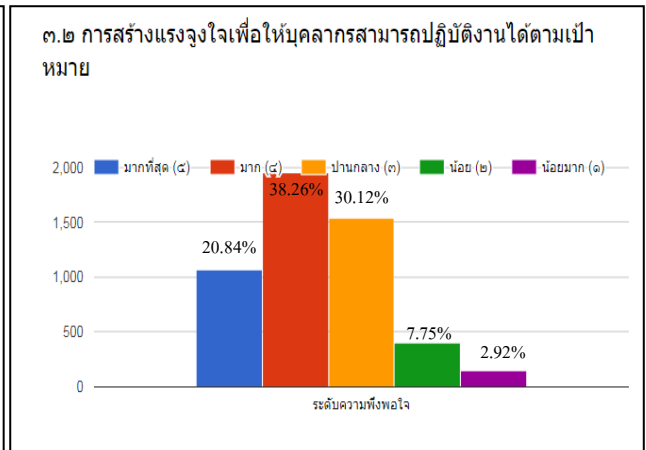
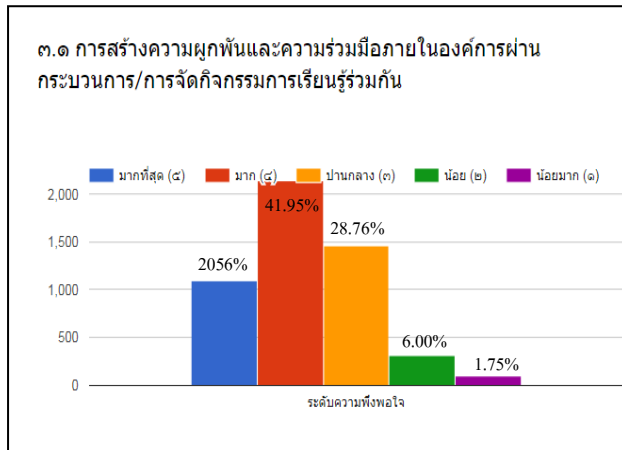
๒.๔ การทบทวนสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางขององค์กรให้กับบุคลากรขององค์กร



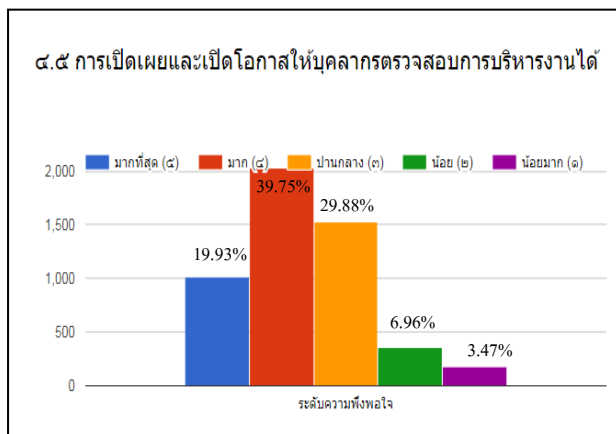
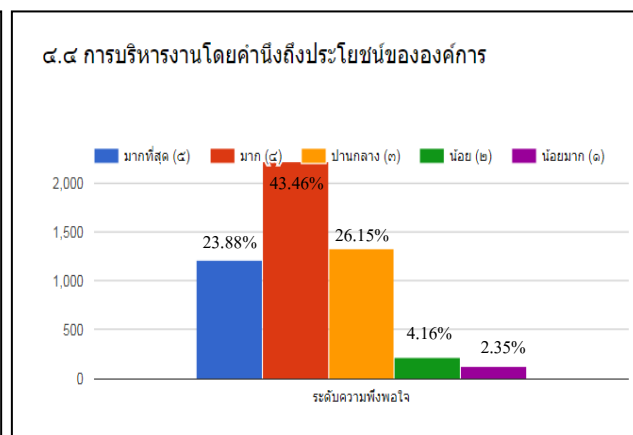
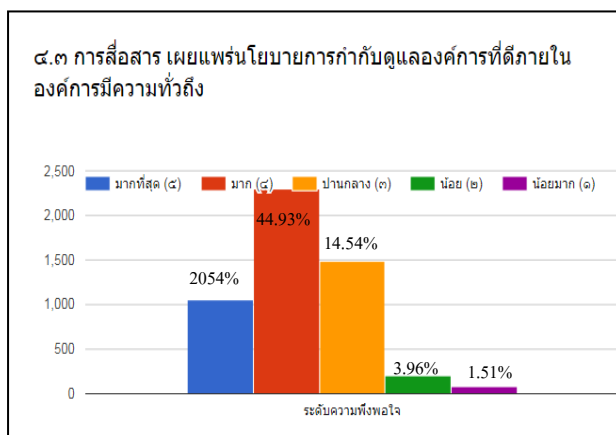
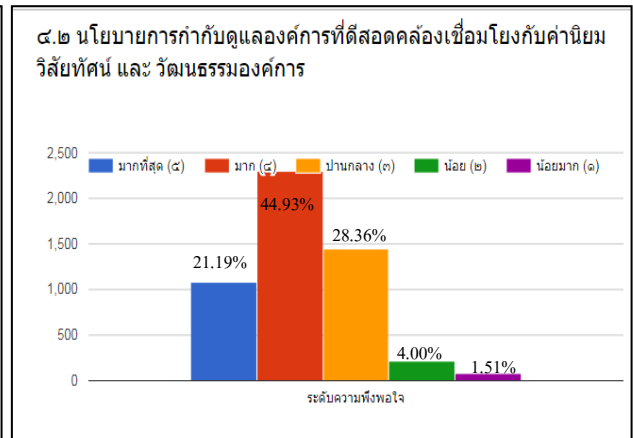
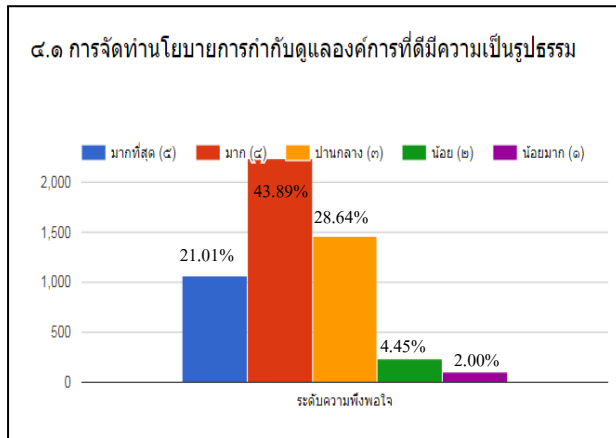
๒.๕ การส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานเพื่อให้สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างเต็มศักยภาพ



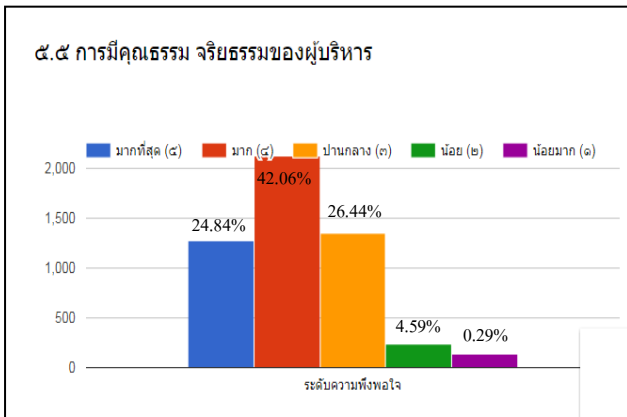
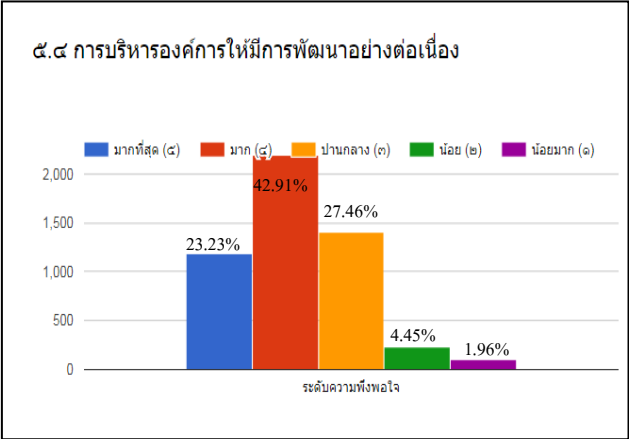
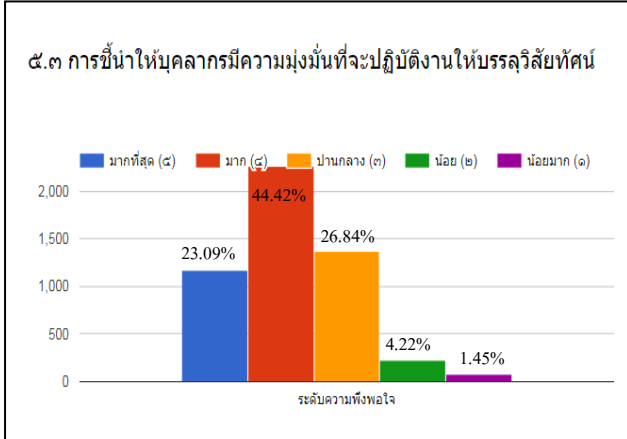
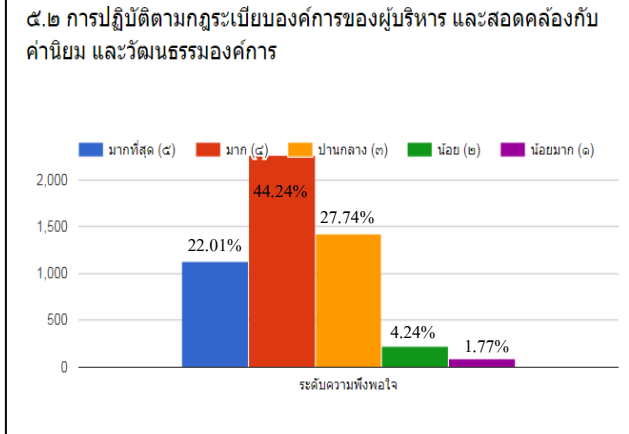
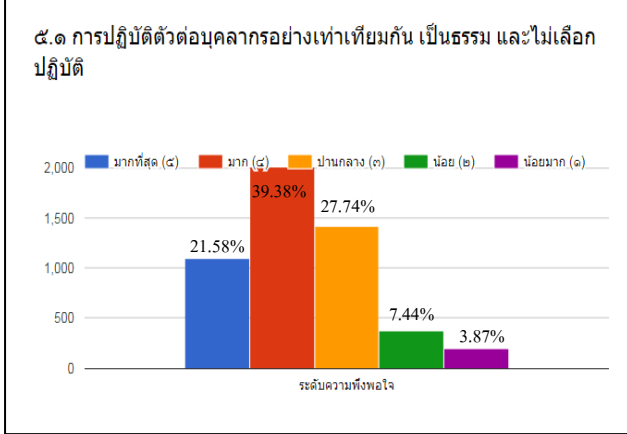
๓. การสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร



๔. การให้ความสำคัญเรื่องธรรมาภิบาลขององค์กร



๕. การเป็นตัวอย่างที่ดี (Role Model) ของผู้บริหารในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ



๖. ข้อเสนอแนะ

ด้านการบริหารจัดการองค์การ

๑. ควรนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการทำงาน
๒. ควรกำหนดวิธีการไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้พัฒนาองค์การไปในทิศทางเดียวกัน วัตถุประสงค์ และสนับสนุนงบประมาณได้อย่างเหมาะสม
๓. ขับเคลื่อนตามนโยบายต่าง ๆ ให้ต่อเนื่องและจริงจัง
๔. ผู้บริหารระดับสูงควรลงมาให้ความช่วยเหลือหรือข้อเสนอแนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการหลักธรรมาภิบาล
๕. ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา
๖. มีงานที่ไม่เกี่ยวกับสายงานตำรวจมากเกินไป
๗. การบริหารองค์การไม่ควรมีความกดดันจากฝ่ายการเมือง

ด้านการบริหารงานบุคคล

๑. ควรดูแลความเป็นอยู่ของลูกน้อง โดยการเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทน เครื่องแบบตำรวจ บ้านพัก อาศัย เป็นต้น และสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานให้เพียงพอ เช่น วัสดุสำนักงาน อารูธปืน เสื้อเอว เป็นต้น
๒. ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม มีคุณธรรม และให้ความสำคัญกับตำรวจชั้นผู้น้อยมากกว่านี้
๓. ควรมีการอบรมการบริหารงานให้มากขึ้น
๔. พัฒนาหน่วยงานให้มีบุคลากรเพิ่มขึ้น
๕. ควรเปิดโอกาสให้มีการสอบเลื่อนตำแหน่งมากขึ้น

๗. ความคิดเห็นรายข้อแสดงในรูปแบบร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ
๑. การกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กรที่มีความชัดเจนและครอบคลุม	๘๑.๘๙
๑.๑ การกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กรมีความชัดเจนและครอบคลุมเรื่องวิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าประสงค์ และผลการดำเนินงานที่คาดหวัง	๘๓.๕๐
๑.๒ การกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กรให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร	๘๓.๗๖
๑.๓ การกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กรสามารถดำเนินการได้จริงในทางปฏิบัติ	๗๘.๕๔
๑.๔ การระบุผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตามทิศทางขององค์กรมีความชัดเจน	๘๒.๑๓
๑.๕ การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างเป็นระบบ	๘๑.๕๔
๒. การสื่อสารและการสร้างความเข้าใจทิศทางขององค์กรให้บุคลากรรับรู้	๗๘.๔๗
๒.๑ การชี้แจงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรได้ทราบอย่างชัดเจน	๘๒.๓๖
๒.๒ การกระตุ้นบุคลากรเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการให้บรรลุผลตามทิศทางที่กำหนด	๘๐.๙๙
๒.๓ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สื่อสารโต้ตอบแบบ ๒ ทิศทาง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ตรงกัน	๗๓.๕๙
๒.๔ การทบทวนสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางขององค์กรให้กับบุคลากรขององค์กร	๗๗.๖๕
๒.๕ การส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานเพื่อให้สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างเต็มศักยภาพ	๗๗.๘๓
๓. การสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร	๗๖.๑๓
๓.๑ การสร้างความผูกพันและความร่วมมือภายในองค์กรผ่านกระบวนการ/การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน	๗๗.๘๙
๓.๒ การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	๗๔.๒๒
๓.๓ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารในกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันในทุกระดับ	๗๖.๓๔
๓.๔ การมอบอำนาจในการตัดสินใจการดำเนินการให้แก่บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ	๗๖.๖๙
๓.๕ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร	๗๕.๕๓
๔. การให้ความสำคัญเรื่องธรรมาภิบาลขององค์กร	๗๘.๙๒
๔.๑ การจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีมีความเป็นรูปธรรม	๗๙.๒๒
๔.๒ นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีสอดคล้องเชื่อมโยงกับค่านิยม วิสัยทัศน์ และ วัฒนธรรมองค์กร	๘๐.๓๐
๔.๓ การสื่อสาร เผยแพร่ นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีภายในองค์กรมีความทั่วถึง	๘๐.๐๑
๔.๔ การบริหารงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร	๘๐.๔๒
๔.๕ การเปิดเผยและเปิดโอกาสให้บุคลากรตรวจสอบการบริหารงานได้	๗๔.๖๓
๕. การเป็นตัวอย่างที่ดี (Role Model) ของผู้บริหารในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ	๗๙.๑๘
๕.๑ การปฏิบัติตัวต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ	๗๔.๘๓
๕.๒ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรของผู้บริหาร และสอดคล้องกับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร	๘๐.๑๓
๕.๓ การชี้แนะให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์	๘๐.๙๓
๕.๔ การบริหารองค์กรให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๗๙.๘๗
๕.๕ การมีคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร	๘๐.๑๓