

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนา
ระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขต
พื้นที่จังหวัดชุมพร ครั้งนี้ ผู้เขียนนำเสนอผลการวิจัยเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และ
หาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยการแจกแจงความถี่
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไป

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
SS	แทน	ผลบวกของคะแนนยกกำลังสอง (Sum of Square)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ผลบวกของค่าเฉลี่ยยกกำลังสอง (Mean Square)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-test
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	244	86.22
หญิง	39	13.78
อายุ		
ต่ำกว่า 35 ปี	45	15.90
35-45 ปี	168	59.36
46-55 ปี	55	19.43
55 ปีขึ้นไป	15	5.30
สถานภาพสมรส		
โสด	54	19.08
สมรส	224	79.15
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	5	1.77
ต่ำกว่าปริญญาตรี	178	62.90
ปริญญาตรี	95	33.57
สูงกว่าปริญญาตรี	10	3.53
ระดับชั้นยศ		
ชั้นประทวน	245	86.57
ชั้นสัญญาบัตร	38	13.43
รวม	283	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 86.22 และเพศหญิง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.78 มีอายุระหว่าง 35-45 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 59.36 รองลงมา มีอายุ 46-55 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 19.43 อายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 และอายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 สถานภาพสมรส สมรสแล้ว จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 79.15 รองลงมา โสด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 19.08 และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.77 ระดับการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 62.90 รองลงมา ระดับปริญญาตรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 33.57 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.53 และระดับชั้นยศ ระดับชั้นประทวน จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 86.57 ระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.43 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
1. ด้านความชัดเจนของนโยบาย	3.54	0.44	มาก	1
2. ด้านสมรรถนะขององค์กร	3.21	0.54	ปานกลาง	5
3. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ	3.42	0.51	มาก	3
4. ด้านกระบวนการสื่อสาร	3.44	0.43	มาก	2
5. ด้านความร่วมมือจากหน่วยงาน	3.28	0.54	ปานกลาง	4
รวม	3.38	0.38	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38, S.D. = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความชัดเจนของนโยบาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.54, S.D. = 0.44$) รองลงมาคือ

ด้านกระบวนการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.43) และด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.51) ส่วนข้อที่มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความร่วมมือจากหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.54) และด้านสมรรถนะขององค์กร ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านความชัดเจนของนโยบาย

ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
1. นโยบายแผนพัฒนาระบบงาน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.69	0.51	มาก	1
2. นโยบายแผนพัฒนาระบบงาน ใช้ถ้อยคำหรือข้อความ มีการเรียบเรียงอย่างพิถีพิถัน	3.54	0.57	มาก	3
3. ข้อความของนโยบายแผนพัฒนาระบบงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.61	0.64	มาก	2
4. ข้อความของนโยบายแผนพัฒนาระบบงานง่ายต่อการนำไปแปลความหมายเมื่อลงมือปฏิบัติ	3.42	0.66	มาก	5
5. ข้อความของนโยบายแผนพัฒนาระบบงานง่ายต่อการกำหนดแนวทางการกำกับ การตรวจสอบ การวัด และการประเมินผล	3.47	0.70	มาก	4
รวม	3.54	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยนโยบายแผนพัฒนาระบบงาน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ข้อความของนโยบายแผนพัฒนาระบบงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.64) และนโยบายแผนพัฒนาระบบงาน ใช้ถ้อยคำหรือข้อความมีการเรียบเรียงอย่างพิถีพิถัน ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.57) และข้อความของนโยบายแผนพัฒนาระบบงานง่ายต่อการนำไปแปลความหมายเมื่อลงมือปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านสมรรถนะขององค์กร

ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
1. ทีมงานที่นำนโยบายแผนพัฒนาระบบงาน เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการทำงาน	3.41	0.56	มาก	2
2. ผู้นำนโยบายแผนพัฒนาระบบงาน เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน	3.43	0.57	มาก	1
3. นโยบายแผนพัฒนาระบบงาน ได้นำเทคโนโลยี เพื่อการบริหารมาใช้อย่างเหมาะสม	3.30	0.78	ปานกลาง	3
4. นโยบายแผนพัฒนาระบบงาน มีทรัพยากรทางการเงิน และอุปกรณ์การบริหารอย่างเพียงพอ	2.94	0.87	ปานกลาง	5
5. สามารถนำเงินและอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ เกี่ยวกับนโยบายแผนพัฒนาระบบงานมาใช้ได้ทันเวลาและทันต่อสถานการณ์	2.96	0.91	ปานกลาง	4
รวม	3.21	0.54	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้นำนโยบายแผนพัฒนาระบบงาน เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.57) และทีมงานที่นำนโยบายแผนพัฒนาระบบงาน เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการทำงาน ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.56) และข้อที่มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ นโยบายแผนพัฒนาระบบงาน ได้นำเทคโนโลยีเพื่อการบริหารมาใช้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ สามารถนำเงินและอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ เกี่ยวกับนโยบายแผนพัฒนาระบบงานมาใช้ได้ทันเวลาและทันต่อสถานการณ์ ($\bar{X} = 2.96$, S.D. = 0.91) และนโยบายแผนพัฒนาระบบงาน มีทรัพยากรทางการเงินและอุปกรณ์การบริหารอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 0.87) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ

ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
1. ผู้นำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานไปปฏิบัติ มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของนโยบาย	3.56	0.67	มาก	2
2. มีการกำหนดวิธีปฏิบัติตามนโยบายแผนพัฒนาระบบงานที่ชัดเจน	3.60	0.69	มาก	1
3. มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายแผนพัฒนาระบบงาน	3.24	0.66	ปานกลาง	5
4. เจ้าหน้าที่เห็นด้วยกับสาระของนโยบายแผนพัฒนาระบบงาน	3.37	0.56	ปานกลาง	3
5. ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติตามนโยบายจากหัวหน้าผู้ปฏิบัติ	3.33	0.96	ปานกลาง	4
รวม	3.42	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการกำหนดวิธีปฏิบัติตามนโยบายแผนพัฒนาระบบงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.69) และที่มงานที่นำนโยบายแผนพัฒนาระบบงาน เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการทำงาน ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.67) และข้อที่มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เจ้าหน้าที่เห็นด้วยกับสาระของนโยบายแผนพัฒนาระบบงาน ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติตามนโยบายจากหัวหน้าผู้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.96) และมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายแผนพัฒนาระบบงาน ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านกระบวนการสื่อสาร

ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	ลำดับ ที่
1. มีการกำหนดเป้าหมายของนโยบายแผนพัฒนาระบบงานให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติทราบ	3.44	0.57	มาก	4
2. มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายแผนพัฒนาระบบงานที่ชัดเจน	3.43	0.61	มาก	3
3. ผู้ร่วมรับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ รู้และเข้าใจถึงสาระของนโยบายแผนพัฒนาระบบงาน สอดคล้องกัน	3.51	0.64	มาก	1
4. มีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานตามนโยบายแผนพัฒนาระบบงานให้ทราบทั่วกัน	3.34	0.62	ปานกลาง	5
5. มีการประชุมร่วมกัน ระหว่างผู้นำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานไปปฏิบัติ กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.49	0.61	มาก	2
รวม	3.44	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ โดยผู้ร่วมรับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ รู้และเข้าใจถึงสาระของนโยบายแผนพัฒนาระบบงาน สอดคล้องกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ มีการประชุมร่วมกัน ระหว่างผู้นำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานไปปฏิบัติ กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.61) และมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายแผนพัฒนาระบบงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.61) และมีการกำหนดเป้าหมายของนโยบายแผนพัฒนาระบบงานให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติทราบ ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ และมีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานตามนโยบายแผนพัฒนาระบบงานให้ทราบทั่วกัน ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.62) มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านความร่วมมือจากหน่วยงาน

ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
1. ประชาชนในท้องถิ่นให้ความร่วมมือ สนับสนุนนโยบาย	3.42	0.67	มาก	2
2. ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.17	0.83	ปานกลาง	4
3. สื่อมวลชนรับทราบ และสนับสนุนนโยบาย	2.87	0.79	ปานกลาง	5
4. นักการเมืองท้องถิ่นให้การสนับสนุนนโยบาย	3.37	0.79	ปานกลาง	3
5. ได้รับความร่วมมือ สนับสนุน จากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	3.56	0.64	มาก	1
รวม	3.28	0.54	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร ด้านความร่วมมือจากหน่วยงานโดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ได้รับความร่วมมือ สนับสนุน จากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.64) และประชาชนในท้องถิ่นให้ความร่วมมือ สนับสนุนนโยบาย ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.67) และข้อที่มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ นักการเมืองท้องถิ่นให้การสนับสนุนนโยบาย ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติตามนโยบาย ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 0.83) และสื่อมวลชนรับทราบ และสนับสนุนนโยบาย ($\bar{X} = 2.87$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร โดยรวมและรายด้าน

ความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสำเร็จ	ลำดับที่
1. งานบริหาร	3.30	0.61	ปานกลาง	5
2. งานป้องกันอาชญากรรม	3.51	0.47	มาก	3
3. งานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม	3.39	0.50	ปานกลาง	4
4. งานกิจการพิเศษ	3.75	0.47	มาก	1
5. งานความมั่นคง	3.57	0.55	มาก	2
รวม	3.51	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51, S.D. = 0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีระดับความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานกิจการพิเศษ ($\bar{X} = 3.75, S.D. = 0.47$) รองลงมาคือ งานความมั่นคง ($\bar{X} = 3.57, S.D. = 0.55$) และงานป้องกันอาชญากรรม ($\bar{X} = 3.51, S.D. = 0.47$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ งานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม ($\bar{X} = 3.39, S.D. = 0.50$) และงานบริหาร ($\bar{X} = 3.30, S.D. = 0.61$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร งานบริหาร

ความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสำเร็จ	ลำดับที่
1. งานระบบสารบัญญอิเล็กทรอนิกส์ (การรับ-ส่ง ข้อมูลข่าวสารหรือหนังสือราชการผ่านระบบสื่อสารด้านวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์)	3.37	0.74	ปานกลาง	2
2. งานพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และการบริหารจัดการด้านกำลังพล	3.56	0.61	มาก	1
3. งานพัฒนาหลักสูตรการศึกษา การฝึกอบรมทุกประเภท	3.24	0.75	ปานกลาง	5
4. งานพัฒนาวิธีการด้านงบประมาณ การเงินและการตรวจสอบภายใน	3.02	0.88	ปานกลาง	6
5. งานพัฒนางานประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	3.36	0.74	ปานกลาง	3
6. งานพัฒนางานสื่อสาร โทรคมนาคม	3.27	0.88	ปานกลาง	4
รวม	3.30	0.61	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และการบริหารจัดการด้านกำลังพล ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีระดับความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ งานระบบสารบัญญอิเล็กทรอนิกส์ (การรับ-ส่ง ข้อมูลข่าวสารหรือหนังสือราชการผ่านระบบสื่อสารด้านวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์) ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ งานพัฒนางานประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.74) งานพัฒนางานสื่อสาร โทรคมนาคม ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.88) และงานพัฒนาวิธีการด้านงบประมาณ การเงินและการตรวจสอบภายใน ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร งานป้องกันอาชญากรรม

ความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสำเร็จ	ลำดับที่
1. โครงการพัฒนางานการข่าวและระบบข้อมูลอาชญากรรม	3.42	0.67	มาก	3
2. โครงการฝึกอบรมประชาชน อาสาสมัคร	3.36	0.69	ปานกลาง	4
3. โครงการฝึกอบรมเด็ก เยาวชน นักเรียน นิสิตนักศึกษา	3.54	0.60	มาก	2
4. โครงการฝึกอบรม ลส.ชบ.	3.71	0.60	มาก	1
รวม	3.51	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ได้แก่ โครงการฝึกอบรม ลส.ชบ. มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ โครงการฝึกอบรมเด็ก เยาวชน นักเรียน นิสิตนักศึกษา ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.60) และโครงการพัฒนางานการข่าวและระบบข้อมูลอาชญากรรม ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ ส่วนโครงการฝึกอบรมประชาชน อาสาสมัคร มีระดับความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร งานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม

ความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสำเร็จ	ลำดับที่
1. โครงการสืบสวนขยายผลจากผู้เสพยาเสพติดเพื่อจับกุมผู้จำหน่าย	3.67	0.68	มาก	2
2. โครงการจัดทำข้อมูลด้านการป้องกันปราบปรามการลักลอบตัดไม้ทำลายป่าและทรัพยากรธรรมชาติ	3.70	0.61	มาก	1
3. โครงการประสานความร่วมมือด้านการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมระหว่างประเทศในภูมิภาคเอเชีย	3.07	0.82	ปานกลาง	4
4. โครงการตรวจค้นจับกุมอาวุธปืนผิดกฎหมายและอาวุธสงคราม	3.08	0.76	ปานกลาง	3
รวม	3.39	0.50	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39, S.D. = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ได้แก่ โครงการจัดทำข้อมูลด้านการป้องกันปราบปรามการลักลอบตัดไม้ทำลายป่าและทรัพยากรธรรมชาติ ($\bar{X} = 3.70, S.D. = 0.61$) และโครงการสืบสวนขยายผลจากผู้เสพยาเสพติด เพื่อจับกุมผู้จำหน่าย ($\bar{X} = 3.67, S.D. = 0.68$) ส่วนข้อที่มีระดับความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ โครงการตรวจค้นจับกุมอาวุธปืนผิดกฎหมายและอาวุธสงคราม ($\bar{X} = 3.08, S.D. = 0.76$) และโครงการประสานความร่วมมือด้านการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมระหว่างประเทศในภูมิภาคเอเชีย ($\bar{X} = 3.07, S.D. = 0.82$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร งานกิจการพิเศษ

ความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำเร็จ	ลำดับที่
1. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพในการถวายความปลอดภัย	4.06	0.76	มาก	1
2. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการป้องกันปราบปรามการลักลอบหลบหนีเข้าเมือง	3.72	0.63	มาก	4
3. โครงการจัดตั้งสยามยิงปืนประจำกองกำกับการฯ	3.43	0.75	มาก	6
4. โครงการรักษาความปลอดภัยในบริเวณหน่วยงาน	3.81	0.70	มาก	3
5. โครงการพัฒนาฐานข้อมูลโครงการพระราชดำริ	3.98	0.68	มาก	2
6. โครงการพัฒนางานบรรเทาสาธารณภัยในหน้าที่ของตำรวจ	3.50	0.75	มาก	5
รวม	3.75	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสำเร็จอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยโครงการพัฒนาประสิทธิภาพในการถวายความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ โครงการพัฒนาฐานข้อมูลโครงการพระราชดำริ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.68) และโครงการรักษาความปลอดภัยในบริเวณหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.70) โครงการจัดตั้งสยามยิงปืนประจำกองกำกับการฯ ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.75) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร งานความมั่นคง

ความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำเร็จ	ลำดับที่
1. โครงการพัฒนางานการข่าวเพื่อความมั่นคง	3.71	0.57	มาก	2
2. โครงการพัฒนาความพร้อมของหน่วยงาน ในการปฏิบัติการรักษาความสงบเรียบร้อยในการชุมนุมเรียกร้องต่าง ๆ	3.56	0.56	มาก	3
3. โครงการต่อต้านการก่อการร้ายสากล	3.21	0.81	ปานกลาง	5
4. โครงการต่อต้านการก่อวินาศกรรม	3.33	0.88	ปานกลาง	4
5. โครงการการรักษาความมั่นคงตามแนวชายแดน	4.03	0.72	มาก	1
รวม	3.57	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ได้แก่ โครงการการรักษาความมั่นคงตามแนวชายแดน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ โครงการพัฒนางานการข่าวเพื่อความมั่นคง ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.57) และโครงการพัฒนาความพร้อมของหน่วยงานในการปฏิบัติการรักษาความสงบเรียบร้อยในการชุมนุมเรียกร้องต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ โครงการต่อต้านการก่อวินาศกรรม ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.88) และโครงการพัฒนาความพร้อมของหน่วยงานในการปฏิบัติการรักษาความสงบเรียบร้อยในการชุมนุมเรียกร้องต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ

รายการ	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n=244)		หญิง (n=39)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. งานบริหาร	3.33	0.59	3.14	0.69	1.83	.07
2. งานป้องกันอาชญากรรม	3.51	0.47	3.49	0.43	0.18	.86
3. งานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม	3.40	0.52	3.29	0.38	1.30	.19
4. งานกิจการพิเศษ	3.76	0.49	3.72	0.37	0.41	.68
5. งานความมั่นคง	3.56	0.55	3.59	0.50	-0.26	.79
รวม	3.52	0.42	3.45	0.30	0.99	.33

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 จังหวัดชุมพร เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 จังหวัดชุมพร ไปปฏิบัติ ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ

อายุ	ต่ำกว่า 35 ปี		35-45 ปี		46-55 ปี		55 ปี ขึ้นไป		รวม	
	(n=45)		(n=168)		(n=55)		(n=15)		(n=283)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. งานบริหาร	2.76	0.73	3.44	0.50	3.44	0.56	2.83	0.00	3.30	0.61
2. งานป้องกันอาชญากรรม	3.51	0.43	3.50	0.45	3.60	0.58	3.25	0.00	3.51	0.47
3. งานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม	3.43	0.21	3.41	0.53	3.44	0.54	2.75	0.00	3.39	0.50
4. งานกิจการพิเศษ	3.60	0.45	3.78	0.53	3.82	0.31	3.67	0.00	3.75	0.47
5. งานความมั่นคง	3.72	0.62	3.56	0.55	3.56	0.49	3.20	0.00	3.57	0.55
รวม	3.38	0.19	3.55	0.43	3.58	0.45	3.16	0.00	3.51	0.41

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 จังหวัดชุมพร ที่มีอายุ 46-55 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร มากที่สุด ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 35-45 ปี ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.43) และข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.19) ตามลำดับ ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.00)

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนํานโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. งานบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	21.271	3	7.090	23.970**	.000
	ภายในกลุ่ม	82.530	279	.296		
	รวม	103.801	282			
2. งานป้องกันอาชญากรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.531	3	.510	2.382	0.07
	ภายในกลุ่ม	59.771	279	.214		
	รวม	61.302	282			
3. งานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม	ระหว่างกลุ่ม	6.427	3	2.142	9.308**	.000
	ภายในกลุ่ม	64.216	279	.230		
	รวม	70.643	282			
4. งานกิจการพิเศษ	ระหว่างกลุ่ม	1.576	3	.525	2.383	.07
	ภายในกลุ่ม	61.511	279	.220		
	รวม	63.087	282			
5. งานความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	3.079	3	1.026	3.535*	.02
	ภายในกลุ่ม	80.995	279	.290		
	รวม	84.074	282			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.198	3	1.066	6.853**	.000
	ภายในกลุ่ม	43.396	279	.156		
	รวม	46.594	282			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการนํานโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวน

ชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติ ราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัด ชุมพรจำแนกตามอายุ โดยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

อายุ		ต่ำกว่า 35 ปี	35-45 ปี	46-55 ปี	55 ปี ขึ้นไป
งานบริหาร	\bar{X}	2.76	3.44	3.44	2.83
ต่ำกว่า 35 ปี	2.76	-	-.6884*	-.6887*	-.0749
35-45 ปี	3.44	-	-	-.0003	.6135*
46-55 ปี	3.44	-	-	-	.6138*
55 ปีขึ้นไป	2.83	-	-	-	-
งานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม	\bar{X}	3.43	3.41	3.44	2.75
ต่ำกว่า 35 ปี	3.43	-	.0156	-.0131	.6778*
35-45 ปี	3.41	-	-	-.0287	.6622*
46-55 ปี	3.44	-	-	-	.6909*
55 ปีขึ้นไป	2.75	-	-	-	-
งานความมั่นคง	\bar{X}	3.72	3.56	3.56	3.20
ต่ำกว่า 35 ปี	3.72	-	.1569	.1600	.5200*
35-45 ปี	3.56	-	-	.0031	.3631
46-55 ปี	3.56	-	-	-	.3600
55 ปีขึ้นไป	3.20	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่าข้าราชการ ตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 จังหวัดชุมพรที่มีอายุแตกต่างกัน เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า

งานบริหาร ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีความคิดเห็นต่างจากข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 35- 45 ปี และอายุ 46-55 ปี ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่างจากข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 35-45 ปี และอายุ 46-55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

งานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่างจากข้าราชการตำรวจ ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี อายุ 35- 45 ปี และอายุ 46-55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

งานความมั่นคง พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีความคิดเห็นต่างจากข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	โสด (n=54)		สมรส (n=224)		หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่ (n=5)		รวม (n=283)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. งานบริหาร	2.88	0.78	3.40	0.51	3.43	0.48	3.30	0.61
2. งานป้องกันอาชญากรรม	3.51	0.48	3.50	0.46	3.55	0.51	3.51	0.47
3. งานสืบสวนปราบปราม อาชญากรรม	3.44	0.35	3.37	0.53	3.55	0.54	3.39	0.50
4. งานกิจการพิเศษ	3.64	0.53	3.78	0.46	3.83	0.20	3.75	0.47
5. งานความมั่นคง	3.71	0.62	3.53	0.52	3.60	0.45	3.57	0.55
รวม	3.42	0.33	3.53	0.42	3.60	0.36	3.51	0.41

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 จังหวัดชุมพรที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร มากที่สุด ($\bar{X} = 3.60, S.D. = 0.36$) รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพสมรส ($\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.42$) และข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X} = 3.42, S.D. = 0.33$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร จำแนกตามสถานภาพสมรส

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. งานบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	11.721	2	5.861	17.822**	.000
	ภายในกลุ่ม	92.080	280	.329		
	รวม	103.801	282			
2. งานป้องกันอาชญากรรม	ระหว่างกลุ่ม	.015	2	.007	.033	.967
	ภายในกลุ่ม	61.287	280	.219		
	รวม	61.302	282			
3. งานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม	ระหว่างกลุ่ม	.361	2	.180	.719	.488
	ภายในกลุ่ม	70.282	280	.251		
	รวม	70.643	282			
4. งานกิจการพิเศษ	ระหว่างกลุ่ม	.812	2	.406	1.825	.163
	ภายในกลุ่ม	62.275	280	.222		
	รวม	63.087	282			
5. งานความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	1.457	2	.729	2.469	.087
	ภายในกลุ่ม	82.617	280	.295		
	รวม	84.074	282			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.535	2	.267	1.625	.199
	ภายในกลุ่ม	46.059	280	.164		
	รวม	46.594	282			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 จังหวัดชุมพร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า งานบริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร ด้านงานบริหาร จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ

สถานภาพสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่
		3.51	3.50	3.61
โสด	3.51	-	.0085*	-
สมรส	3.50	-	-	-
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	3.61	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่าข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 จังหวัดชุมพรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นต่างจากข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนา
ระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ
ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=178)		ปริญญาตรี (n=95)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=10)		รวม (n=283)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. งานบริหาร	3.23	0.63	3.45	0.51	3.22	0.84	3.30	0.61
2. งานป้องกันอาชญากรรม	3.50	0.49	3.52	0.40	3.53	0.64	3.51	0.47
3. งานสืบสวนปราบปราม อาชญากรรม	3.34	0.52	3.47	0.43	3.45	0.69	3.39	0.50
4. งานกิจการพิเศษ	3.75	0.45	3.75	0.47	3.78	0.77	3.75	0.47
5. งานความมั่นคง	3.56	0.57	3.55	0.49	3.80	0.69	3.57	0.55
รวม	3.48	0.40	3.56	0.38	3.55	0.62	3.51	0.41

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41
จังหวัดชุมพรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย
แผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ
ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร มากที่สุด ($\bar{X} = 3.56, S.D. = 0.38$) รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษา
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.55, S.D. = 0.62$) และข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า
ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.48, S.D. = 0.40$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. งานบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3.282	2	1.641	4.570**	.011
	ภายในกลุ่ม	100.520	280	.359		
	รวม	103.801	282			
2. งานป้องกันอาชญากรรม	ระหว่างกลุ่ม	.052	2	.026	.119	.888
	ภายในกลุ่ม	61.250	280	.219		
	รวม	61.302	282			
3. งานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.112	2	.556	2.239	.108
	ภายในกลุ่ม	69.531	280	.248		
	รวม	70.643				
4. งานกิจการพิเศษ	ระหว่างกลุ่ม	.014	2	.007	.031	.970
	ภายในกลุ่ม	63.073	280	.225		
	รวม	63.087	282			
5. งานความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	.567	2	.283	.950	.388
	ภายในกลุ่ม	83.507	280	.298		
	รวม	84.074	282			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.380	2	.190	1.153	.317
	ภายในกลุ่ม	46.213	280	.165		
	รวม	46.594	282			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 จังหวัดชุมพรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า งานบริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร ด้านงานบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.61	3.88	3.83
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.61	-	-	.1053**
ปริญญาตรี	3.88	-	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	3.83	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่าข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 จังหวัดชุมพรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นต่างจากข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร จำแนกตามระดับชั้นยศ

รายการ	ระดับชั้นยศ				t	Sig.
	ชั้นประทวน (n=245)		ชั้นสัญญาบัตร (n=38)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. งานบริหาร	3.27	0.61	3.53	0.54	-2.53*	.01
2. งานป้องกันอาชญากรรม	3.50	0.48	3.55	0.36	-.57	.57
3. งานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม	3.37	0.51	3.49	0.46	-1.44	.15
4. งานกิจการพิเศษ	3.73	0.48	3.88	0.44	-1.88	.06
5. งานความมั่นคง	3.54	0.55	3.72	0.47	-1.86	.06
รวม	3.49	0.41	3.65	0.38	-2.33*	.02

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 จังหวัดชุมพร ระดับชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยข้าราชการตำรวจที่มีระดับยศชั้นสัญญาบัตร มีความเห็นมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับยศชั้นประทวน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนกับชั้นสัญญาบัตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร งานบริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยข้าราชการตำรวจที่มีระดับยศชั้นสัญญาบัตร มีความเห็นมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับยศชั้นประทวน ส่วนงานอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ความสัมพันธ์ของปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติกับระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย
แผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน
ที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร

ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ	ระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานไปปฏิบัติ					รวม
	งานบริหาร	งานป้องกัน อาชญากรรม	งานสืบสวน ปราบปราม อาชญากรรม	งานกิจการ พิเศษ	งาน ความมั่นคง	
1. ด้านความชัดเจนของนโยบาย	.299**	.347**	.342**	.372**	.339**	.434**
2. ด้านสมรรถนะขององค์กร	.699**	.181**	.426**	.201**	.301**	.505**
3. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ	.561**	.360**	.392**	.304**	.328**	.517**
4. ด้านกระบวนการสื่อสาร	.550**	.476**	.355**	.223**	.311**	.500**
5. ด้านความร่วมมือจากหน่วยงาน	.549**	.490**	.479**	.447**	.493**	.639**
รวม	.693**	.471**	.517**	.398**	.458**	.671**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ
กับระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการ
ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 จังหวัดชุมพรไปปฏิบัติ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน
ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.671^{**}$) ซึ่งเป็นไปตาม
สมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์แยกเป็นภาพรวมรายด้าน พบว่าปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้ง 5 ปัจจัย
มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความร่วมมือจากหน่วยงาน ($r = 0.639^{**}$)
ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ($r = 0.517^{**}$) ด้านสมรรถนะขององค์กร ($r = 0.505^{**}$) ด้านกระบวนการสื่อสาร
($r = 0.500^{**}$) และด้านความชัดเจนของนโยบาย ($r = 0.434^{**}$) ตามลำดับ และจากผลการวิเคราะห์ปัจจัย
การนำนโยบายไปปฏิบัติกับระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติ
ราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 จังหวัดชุมพรไปปฏิบัติ สามารถจำแนกเป็นรายด้าน
ดังนี้

1. ด้านความชัดเจนของนโยบาย มีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย
แผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ

ในเขตจังหวัดชุมพร ในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ใน 4 งาน คือ งานกิจการพิเศษ ($r = 0.372^{**}$) งานป้องกันอาชญากรรม ($r = 0.347^{**}$) งานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม ($r = 0.342^{**}$) และงานความมั่นคง ($r = 0.339^{**}$) ตามลำดับ ส่วนงานบริหารมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = 0.299^{**}$)

2. ด้านสมรรถนะขององค์กร มีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติในเขตจังหวัดชุมพร ในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ใน 3 งาน คือ งานบริหาร ($r = 0.699^{**}$) งานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม ($r = 0.426^{**}$) และงานความมั่นคง ($r = 0.301^{**}$) ตามลำดับ ส่วนงานกิจการพิเศษ และงานป้องกันอาชญากรรมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = 0.201^{**}$) ($r = 0.181^{**}$) ตามลำดับ

3. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร ในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้ง 5 งาน คือ งานบริหาร ($r = 0.561^{**}$) งานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม ($r = 0.392^{**}$) งานป้องกันอาชญากรรม ($r = 0.360^{**}$) งานความมั่นคง ($r = 0.328^{**}$) และงานกิจการพิเศษ ($r = 0.304^{**}$) ตามลำดับ

4. ด้านกระบวนการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร ในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ใน 4 งาน คือ งานบริหาร ($r = 0.550^{**}$) งานป้องกันอาชญากรรม ($r = 0.476^{**}$) งานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม ($r = 0.355^{**}$) และงานความมั่นคง ($r = 0.311^{**}$) ตามลำดับ ส่วนงานกิจการพิเศษมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = 0.304^{**}$)

5. ด้านความร่วมมือจากหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร ในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้ง 5 งาน คือ งานบริหาร ($r = 0.549^{**}$) งานความมั่นคง ($r = 0.493^{**}$) งานป้องกันอาชญากรรม ($r = 0.490^{**}$) งานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม ($r = 0.473^{**}$) และงานกิจการพิเศษ ($r = 0.447^{**}$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไป

ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 จังหวัดชุมพรได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการนำนโยบายแผนพัฒนาระบบงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพรดังนี้

1. เนื่องจากงบประมาณในการดำเนินงานตามแผนยังไม่เพียงพอ หน่วยงานจึงควรประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอรับการสนับสนุนในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาระบบงานตามความเหมาะสม
2. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาระบบงานอย่างต่อเนื่องโดยอาจประเมินจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเอง หรือเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นที่ได้รับความเชื่อถือในการประเมินผล หรือควบคู่กันไปตามความเหมาะสม เพื่อทราบถึงผลการดำเนินงานที่แท้จริง และจะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป
3. ผู้บังคับบัญชา ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ
4. หน่วยงาน ควรจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงานให้มีความทันสมัยรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
5. หน่วยงาน ควรมีการอำนวยความสะดวกและบริการประชาชนผู้มาติดต่อราชการ ณ จุดเดียว (One Stop Service)