



ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี
ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554

บรรจบ ราชกิจ
ศิวิศิษ เอมะวรรณะ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2551



ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อสารนิพนธ์ ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี
ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554


เสนอโดย บรรจบ ราชกิจ


ศิวิศิษ เอมะวรรณนะ

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ วิชาเอก การจัดการทรัพยากรมนุษย์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์ ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว

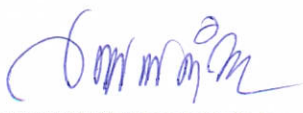

.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์ สูดจิต นิมิตกุล)


.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
(อาจารย์ ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เบญจมาภรณ์ อิศรเดช)

เลขทะเบียน.....	0199984
วันลงทะเบียน.....	10 ส.ย. 2551
เลขเรียกหนังสือ.....	363.25
	๒149๓
	[2550]

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผศ.ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

วันที่ 29 เดือน ต.ค. พ.ศ. 2551

หัวข้อสารนิพนธ์	ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554
ชื่อผู้เขียน	พันตำรวจตรี ศิวศิษย์ เอมะวรรณนะ ดาบตำรวจ บรรจบ ราชกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.ชานาญ ปิยวนิชพงษ์
สาขาวิชา	การจัดการทรัพยากรมนุษย์
ปีการศึกษา	2550

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาถึง ความสำคัญของการพัฒนาตำรวจและครอบครัว การพัฒนา
องค์กร-หน่วยงาน และการพัฒนาระบบงาน เพื่อทราบถึงความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัด
ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 ซึ่งเป็น
ข้าราชการตำรวจในพื้นที่จังหวัดปริมณฑล และมีกำลังพลเป็นจำนวนมาก อันจะใช้เป็นแนวทางใน
การศึกษาวิจัย พัฒนา ปรับปรุงแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบายในการทำงาน เพื่อให้
ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้น
ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และความสามารถในการทำงานอันจะเป็นการเสริมสร้างให้องค์กรมี
ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็น ความรู้ ความเข้าใจของข้าราชการตำรวจ 4
ด้าน คือ ด้านโครงสร้างของแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านการพัฒนาตำรวจและ
ครอบครัว ด้านการพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน ด้านพัฒนาระบบงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
ระดับความคิดเห็นที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ
ข้าราชการตำรวจ สังกัดภูธร จังหวัดนนทบุรี และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลความคิดเห็นของ
ข้าราชการตำรวจ การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา
ระดับชั้นยศ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจ สังกัดภูธร จังหวัดนนทบุรี การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำ
การเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจ สังกัดภูธร จังหวัดนนทบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการประมวลด้วยเครื่อง

คอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for windows (Statistic Package for Social Sciences for windows) โดยหาค่าร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว one-way ANOVA และใช้วิธีการของ Scheffe' ในการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ซึ่งสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ด้านโครงสร้างของแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ ของข้าราชการตำรวจ ในด้านโครงสร้างของแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีความสัมพันธ์กับคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการพัฒนาตำรวจและครอบครัว ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ทางด้านเพศ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านเพศของข้าราชการตำรวจ ในด้านการพัฒนาตำรวจและครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ด้านเพศ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านเพศ ของข้าราชการตำรวจในด้านการพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการพัฒนาระบบงาน ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ด้านเพศ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านเพศ ของข้าราชการตำรวจไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านอายุของข้าราชการตำรวจ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านตำรวจและครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านความแตกต่างทางชั้นยศของข้าราชการตำรวจ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความคิดเห็นต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาของข้าราชการตำรวจ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความแตกต่างทางการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่องความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554 เล่มนี้สำเร็จเรียบร้อย ลุล่วงด้วยดี ด้วยความสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งคณะผู้จัดทำขอกราบขอบพระคุณ บิดามารดาที่ให้ข้าพเจ้าได้กำเนิดมามีร่างกายครบสามสิบสองประการ สนับสนุนทางด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และอบรมเลี้ยงดูสั่งสอน ให้เป็นคนดี มีความรู้คู่คุณธรรมในสังคม ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา ที่ให้โอกาส และส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ของตัวจัดทำ พี่ ๆ เพื่อนๆ เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกท่าน และลูกน้อง ทุกคน ที่ช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการปรึกษาหารือ ถึงข้อมูลต่างๆ และพยายามแบ่งเบาภาระงานของผู้จัดทำ จากที่ทุกคนต้องทำงานหนักอยู่แล้ว ภายใต้สถานการณ์ที่คับขัน เนื่องจากสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงของบ้านเมือง

คณะผู้จัดทำขอแสดงความขอบคุณ ครอบครัวและเครือข่าย ที่ได้ช่วยเหลือในการยืมหนังสือและงานวิจัย เพื่อให้การค้นคว้าสำเร็จลุล่วงจากข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554

และประการสำคัญที่สุด ขอกราบขอบพระคุณมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ที่ให้โอกาสเข้ามาศึกษา โดยได้มอบทุนการศึกษาเพื่อเป็นกำลังใจในการศึกษา และท่านคณาจารย์คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ทุกท่านในการสั่งสอนอบรมให้ความรู้ทั้งด้านวิชาการ ประสพการณ์ คุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินชีวิต ท้ายสุดขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ และ อาจารย์ ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์ ที่ให้การดูแล เป็นที่ปรึกษา ตอบข้อซักถาม เพื่อให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ ในการทำสารนิพนธ์ เป็นอย่างดี คณะผู้จัดทำขอถือโอกาสนี้แสดงความซาบซึ้งในไมตรีจิต และความเอื้อเฟื้อที่ท่านมีต่อคณะผู้จัดทำในรูปแบบต่างๆ ทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างดียิ่ง

บรรจบ ราชกิจ

ศิวศิษย์ เอมะวรรณนะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
1.5 นิยามศัพท์.....	3
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	4
2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวางแผน.....	5
2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร.....	17
2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา.....	23
2.4 แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554.....	34
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	56
3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	56
3.2 ประชากรและวิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	56
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	57
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
4. ผลการศึกษา.....	60
ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)	61
ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ที่มีต่อแผนพัฒนา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยการแจกแจงความ ถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)	63

สารบัญ (ต่อ)

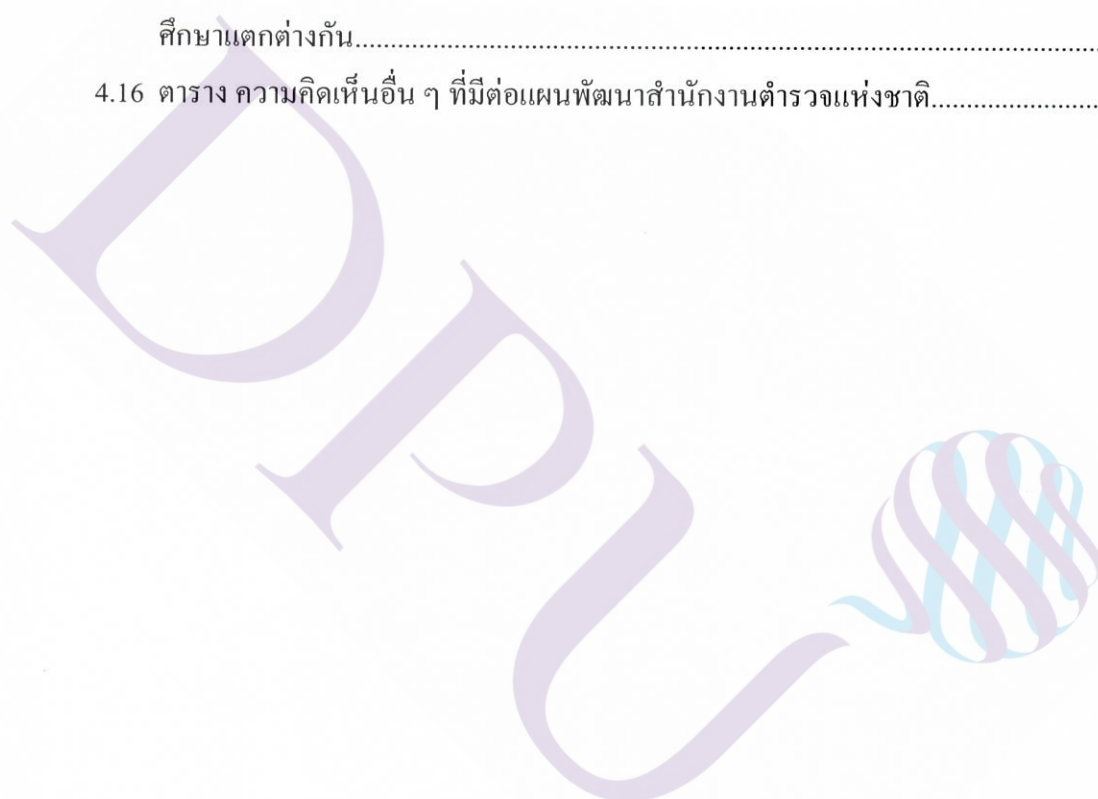
	หน้า
ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ	
ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	66
ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ	
อายุราชการ ระดับชั้นยศ และระดับการศึกษา กับความคิดเห็น	
ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550 -2554.....	71
ส่วนที่ 5 วิเคราะห์คำถามปลายเปิด เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นอื่นๆ	
ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554.....	76
5. สรุปผลการศึกษา.....	78
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	79
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	81
5.3 ข้อเสนอแนะ	82
บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก.....	86
ประวัติผู้เขียน.....	94

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ.....	61
4.2 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ.....	61
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านชั้นยศ.....	62
4.4 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา.....	62
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของข้าราชการ ตำรวจที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554.....	63
4.6 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในภาพรวม.....	66
4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ข้าราชการ ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี ด้านโครงสร้างของแผนพัฒนา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	67
4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี ด้านการพัฒนาตำรวจและ ครอบครัว.....	68
4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี ด้านการพัฒนาองค์กร- หน่วยงาน.....	69
4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี ด้านการพัฒนาระบบงาน.....	70
4.11 ผลตารางเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 ที่มีเพศแตกต่างกัน.....	71
4.12 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 ที่มีอายุแตกต่างกัน.....	72
4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของความคิดเห็น ของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อแผน พัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกด้านตำรวจและครอบครัว.....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีชั้นยศ แตกต่างกัน.....	74
4.15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีการ ศึกษาแตกต่างกัน.....	75
4.16 ตาราง ความคิดเห็นอื่น ๆ ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	76



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ขั้นตอนการวางแผน.....	12
2.2 รูปแบบวงจรการพัฒนาองค์กร.....	19
2.3 กระบวนการพัฒนาองค์กร.....	20



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์เป็นผลทำให้ระบบเศรษฐกิจและสังคม มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งข้าราชการถือว่าเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนระบบต่าง ๆ ในองค์กรภาครัฐให้ดำเนินไปตามนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าได้อย่างมั่นคง ซึ่งข้าราชการเป็นผู้ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งในบางหน่วยงานของภาครัฐนั้นต้องใช้ผู้ที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ มีขวัญกำลังใจ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงจะทำให้ภารกิจนั้นบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้าราชการตำรวจ ซึ่งมีหน้าที่ในการพิทักษ์สันติราษฎร์ และบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน ก็ถือได้ว่าเป็นข้าราชการที่มีบทบาทสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศไทยและสังคมเช่นเดียวกัน ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน นอกจากนี้จะมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วางแผน กำกับดูแลองค์กร ตลอดจนปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว หน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การชักจูงโน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือกันทำงาน ทুমความสามารถของข้าราชการตำรวจแต่ละนายในการทำงาน ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายของรัฐบาล ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 – 2550) มีความเห็นพ้องร่วมกัน อัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นแนวปฏิบัติในการบริหารและพัฒนาประเทศ ทั้งยังให้ความสำคัญในการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข รวมทั้งเสริมสร้างสังคมให้เข้มแข็งยั่งยืน เพื่อให้ประเทศไทย เป็นสังคมคุณภาพ สังคมคุณธรรม และสังคมที่สมดุล ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้นำมาเป็นแนวปฏิบัติในการจัดทำแผนพัฒนา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550 – 2554 ทั้งนี้ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ได้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตำรวจและครอบครัว การพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน และการพัฒนาระบบงาน ซึ่งถือเป็นแนวทางหนึ่งในการยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นหลักในการดำเนินชีวิต อันจะส่งผลสู่ประสิทธิภาพขององค์กร

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเพื่อทราบถึงความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อแผนพัฒนาตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554 ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจในพื้นที่จังหวัดปริมณฑล และมีกำลังพลเป็นจำนวนมาก อันจะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย พัฒนา ปรับปรุงแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบายในการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และความสามารถในการทำงานอันจะเป็นการเสริมสร้างให้องค์กรมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554 จำแนกตามเพศ อายุราชการ ระดับชั้นยศ และระดับการศึกษา

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แตกต่างกัน

1.3.2 ข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แตกต่างกัน

1.3.3 ข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับชั้นยศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แตกต่างกัน

1.3.4 ข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แตกต่างกัน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 เพื่อให้ทราบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554

1.4.2 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานภายในองค์กร อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการยิ่งขึ้น

1.5 นิยามศัพท์

1.5.1 ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งมี 1 กองบังคับการ กับอีก 10 สถานีตำรวจ คือ สภ.เมืองนนทบุรี, สภ.ปากเกร็ด, สภ.บางกรวย, สภ.บางใหญ่, สภ.บางบัวทอง, สภ.ไทรน้อย, สภ.บางแม่นาง, สภ.บางศรีเมือง, สภ.ปลายบาง และ สภ.คลองข่อย

1.5.2 แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หมายถึง แผนที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำหนดขึ้นเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ โดยครอบคลุมแผนหลัก 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตำรวจและครอบครัว ด้านการพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน และด้านการพัฒนาระบบงาน

1.5.3 แผนพัฒนาตำรวจและครอบครัว หมายถึง แผนที่มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจและครอบครัว ทั้งในด้านสุขภาพร่างกาย ด้านความคิด ด้านจิตใจ และด้านสวัสดิการ

1.5.4 แผนพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน หมายถึง แผนที่มุ่งพัฒนาองค์กรและหน่วยงานให้มีความพร้อมและทันสมัยที่จะบริการรับใช้ประชาชน ทั้งในด้านโครงสร้าง ด้านการปรับปรุงกฎหมาย ด้านอาคาร ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ อาวุธยุทโธปกรณ์ เครื่องมือสื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ

1.5.5 แผนพัฒนาระบบงาน หมายถึง แผนที่มุ่งพัฒนาระบบการปฏิบัติราชการในภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งในด้านงานบริหาร งานป้องกันอาชญากรรม งานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม งานสืบสวนสอบสวน งานกิจการพิเศษ งานความมั่นคง และงานจรตำรวจ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการทบทวนวรรณกรรม โดยมี แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 1) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวางแผน
 - ความสำคัญของการวางแผน
 - วัตถุประสงค์ของการวางแผน
 - ความหมายของการวางแผน
 - ความจำเป็นในการมีแผน
 - ขั้นตอนในการวางแผน
 - ลักษณะแผนที่ดี
 - ประเภทของแผน
 - เทคนิคที่ใช้ในการวางแผน
- 2) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ
 - ความหมายและคุณลักษณะของการพัฒนาองค์การ
 - ตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง
 - กระบวนการพัฒนาองค์การ
 - ประโยชน์และข้อจำกัดของการพัฒนาองค์การ
 - วิธีการในการพัฒนาองค์การ
- 3) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา
 - ความหมายของการบริหารการพัฒนา
 - คุณลักษณะของการบริหารการพัฒนา
- 4) แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554
 - 4.1 หลักการและเหตุผล
 - 4.1.1 ความเป็นมา

4.1.2 กรอบแนวคิด

4.1.3 ปรัชญาการพัฒนา

4.2 เป้าประสงค์สูงสุด

4.3 แนวทางการพัฒนา

4.3.1 แผนพัฒนาตำรวจและครอบครัว

- โครงการด้านสุขภาพร่างกาย
- โครงการด้านความคิด
- โครงการด้านจิตใจ
- โครงการด้านสวัสดิการ

4.3.2 แผนพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน

- โครงการด้านโครงสร้างและระบบงาน
- โครงการด้านปรับปรุงกฎหมาย
- โครงการด้านอาคาร ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง
- โครงการด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ อาวุธยุทโธปกรณ์ เครื่องมือสื่อสาร ยานพาหนะ และเทคโนโลยี

4.3.3 แผนพัฒนาระบบงาน

- โครงการด้านบริหาร
- โครงการด้านป้องกันอาชญากรรม
- โครงการด้านสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม
- โครงการด้านสืบสวนสอบสวนและกฎหมาย
- โครงการด้านกิจการพิเศษ
- โครงการด้านความมั่นคง
- โครงการด้านจเรตำรวจ

จากประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวางแผน

ผู้บริหารทุกคนย่อมต้องการทำงานให้สำเร็จ และมีความคิดหลายอย่างที่จะหาวิธีให้งานบรรลุเป้าหมาย ความคิดของผู้บริหารอาจเลื่อนลอยไม่ชัดเจนอาจเป็นไปได้หรือเป็นไปได้ แต่สิ่งที่ทำให้ความคิดของผู้บริหารเป็นความจริงก็คือแผน หากขาดการวางแผนหนทางที่จะบรรลุผลก็เป็นไปได้ยาก ในแง่ของการบริหารการวางแผนเป็นหน้าที่แรกสุดแล้วก็ตามด้วยหน้าที่การจัด

องค์การ การจูงใจ หรือการนำและการควบคุมการวางแผน มีความสำคัญมากที่จะบอกได้ว่าองค์การจะประสบความสำเร็จในการแข่งขันกับองค์การอื่นหรือไม่ แผนเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าองค์การพยายามที่จะทำให้ดียิ่งขึ้นกว่าที่กำลังกระทำอยู่และพยายามทำให้ดีกว่าคนอื่น การวางแผนเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าก่อนที่จะเกิดเหตุการณ์จริง

ความหมายของการวางแผนคือ กระบวนการในการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการว่าจะทำอย่างไรให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น หากจะกล่าวในแง่ของสถานการณ์ การวางแผนเป็นกระบวนการในการเผชิญกับความไม่แน่นอน โดยการกำหนดการกระทำขึ้นล่วงหน้าเพื่อให้ได้ผลตามที่กำหนดไว้ การวางแผนจะเกี่ยวข้องกัน 2 อย่างคือ จุดหมายปลายทางกับวิธีการ จุดหมายปลายทางก็คือจะทำอะไร วิธีการก็คือจะทำอย่างไร

การวางแผนอาจเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องที่เป็นทางการ เมื่อผู้บริหารมีความคิดที่จะหาวิธีทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ความคิดนั้นอาจเป็นการส่วนตัวคือไม่ได้เขียนไว้ ไม่ได้ขอความคิดเห็นจากคนอื่นในองค์การ การวางแผนเป็นการส่วนตัวนี้อาจเป็นเรื่องของส่วนบุคคลหรือขององค์การขนาดเล็ก การวางแผนส่วนตัวจะขาดความต่อเนื่องและขาดข้อมูล แต่การวางแผนที่เป็นทางการเป็นเรื่องยุ่งยากซับซ้อน จะต้องเขียนวัตถุประสงค์ไว้ จะต้องกำหนดวิธีการอย่างชัดเจน จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของคนในองค์การ ให้คนในองค์การยอมรับอาศัยข้อมูลจำนวนมาก กำหนดระยะเวลาไว้และอื่นๆ

ความสำคัญของการวางแผน

หากจะถามว่าทำไมต้องมีการวางแผนอาจตอบได้ง่ายๆ ว่า เพื่อลดความไม่แน่นอนลงหรือลดความเสี่ยงให้เหลือน้อยที่สุด หากสถานการณ์ต่างๆ ในโลกมีความแน่นอนก็ไม่จำเป็นต้องมีการวางแผนคิดอยากจะทำอะไรก็ได้และก็จะประสบความสำเร็จตามต้องการด้วย แต่เพราะสถานการณ์ต่างๆ ไม่มีความแน่นอนหรือมีความเสี่ยงจึงต้องมีการวางแผน

วัตถุประสงค์ในการวางแผน

1. การวางแผนทำให้รู้ทิศทางในการดำเนินงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานรู้ทิศทางการทำงานก็สามารถประสานงานกัน รู้ว่าควรทำอะไรและทำอย่างไรจะได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หากไม่มีการวางแผน นอกจากไม่รู้ว่าจะจุดหมายปลายทางอยู่ที่ไหนแล้วยังก่อให้เกิดการสูญเสียหรือสิ้นเปลืองทรัพยากรอีกด้วย

2. การวางแผนทำให้ลดความไม่แน่นอนลง เพราะผู้บริหารจะมุ่งมั่นไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างแน่วแน่ สามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงอันอาจเกิดขึ้นได้ดียิ่งขึ้น สามารถ

ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขณะเดียวกันก็เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม

3. การวางแผนทำให้ลดความเสียหายการซ้ำซ้อนกันของงานที่ทำ เนื่องจากการวางแผนทำให้รู้ทั้งวิธีการและเป้าหมายของงานจึงทำให้มีความชัดเจนในการทำงาน รู้ว่ากิจกรรมใดควรทำก่อนหลังอย่างไร การซ้ำซ้อนและการสิ้นเปลืองจึงไม่เกิดขึ้น

4. การวางแผนทำให้รู้มาตรฐานในการควบคุม หน้าที่ขั้นสุดท้ายของการบริหารคือการควบคุมให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด กิจกรรมที่สำคัญของการควบคุมคือมาตรฐานที่ให้เปรียบเทียบกับปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง การวางแผนจึงกำหนดมาตรฐานได้แน่นอนชัดเจนว่างต้องให้ได้ผลงานอย่างไร

ข้อดีของการวางแผน

การวางแผนจะต้องเผชิญกับปัญหาหลายอย่างในแง่ของปัจจัยภายนอกก็คือ ข้อกำหนดของรัฐ เทคโนโลยีที่ซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจโลก การเปลี่ยนแปลงอัตราค่าแรงงาน การเคลื่อนไหวของเงินทุนและอื่นๆ ส่วนปัจจัยภายในองค์กรก็ได้แก่ ประสิทธิภาพในการบริหารงาน โครงสร้างองค์กรและระบบงาน ความหลากหลายทางด้านแรงงาน ความรู้ความสามารถของฝ่ายบริหาร การวิจัยและพัฒนา เครื่องจักรอุปกรณ์และชื่อเสียงขององค์กร เป็นต้น การวางแผนจะทำให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร ประโยชน์ของการวางแผนมีดังนี้

1. ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การปรับปรุงการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารและพนักงานแยกได้เป็น 2 อย่างคือ ควรเน้นอะไรและควรยึดหยุ่นอย่างไร (focus and flexible) ทั้งสองอย่างจะช่วยสร้างอำนาจในการแข่งขันขององค์กร ควรเน้นอะไรนั้นทำให้องค์กรรู้ว่าทำอะไรจึงจะดีที่สุดต่อลูกค้าและควรให้บริหารแก่ลูกค้าอย่างไร ในแง่ของผู้ปฏิบัติงานก็รู้ว่าควรทำอะไรและทำอย่างไรจึงบรรลุเป้าหมายขององค์กร ควรยึดหยุ่นอย่างไรก็จะทำให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถเตรียมรับมือให้เข้ากับอนาคตที่กำลังจะเกิดขึ้น ในส่วนของพนักงานก็ทำให้รู้ว่าควรปรับตัวอย่างไรให้เข้ากับโอกาสและอุปสรรคที่กำลังจะเกิดขึ้น

การปรับปรุงการปฏิบัติงานอาจสรุปได้ 4 หัวข้อคือ ประการแรกจะมุ่งไปทางไหนจึงจะบรรลุเป้าหมายสูงสุด ประการที่สอง ควรจะทำอะไรก่อนหลังจึงจะได้ประโยชน์สูงสุด ประการที่สาม จะจัดสรรทรัพยากรอย่างไรจึงจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ประการที่สี่ จะปรับตัวอย่างไรจึงจะสอดคล้องกับสถานการณ์และก่อให้เกิดผลดีที่สุด

2. ปรับปรุงการประสานงานให้ดีขึ้น ในองค์การย่อมประกอบด้วยระบบย่อยและกลุ่ม (subsystem and group) หลายระบบและหลายกลุ่ม แต่ละระบบแต่ละกลุ่มต่างมีเป้าหมายของตัวเอง และต่างทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของตัวเองทั้งนั้น การที่จะไม่ให้ระบบย่อยและกลุ่มต่างๆ ขัดแย้งกันก็ต้องอาศัยการวางแผนที่ดี การวางแผนได้จัดแยกวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายต่างๆ ของระบบย่อยและกลุ่มคนออกมาเป็นลำดับขั้นของวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายลดหลั่นกันลงมาตั้งแต่สูงสุดไปจนถึงต่ำสุด แต่ละเป้าหมายต่างๆ ระบุไว้อย่างชัดเจนว่าเป็นของระบบใดกลุ่มใดและต้องอาศัยหน้าที่หรือกิจกรรมอย่างของแต่ละระบบและแต่ละกลุ่มจึงบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่กำหนดไว้ เมื่อมีการวางแผนอย่างดีกิจกรรมต่างๆ ของแต่ละระบบและแต่ละกลุ่มจะสอดคล้องกันอย่างเหมาะสม โดยเป้าหมายในระดับสูงเป็นเสมือนจุดหมายปลายทาง (end) และเป้าหมายในแต่ละระดับล่างเป็นเสมือนวิธีการ (mean)

3. ปรับปรุงการควบคุมให้ดีขึ้น กิจกรรมของการควบคุมก็คือ การวัดผลการปฏิบัติงาน และการแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การวางแผนจะช่วยให้การควบคุมมีประสิทธิภาพเพราะการวางแผนจะต้องกำหนดเป้าหมายขึ้นมาก่อน นั่นก็คือ มาตรฐานที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงานหรือกำหนดว่าจะต้องทำอะไร ถ้าผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานก็ต้องแก้ไขที่การปฏิบัติงานและมาตรฐานที่ใช้วัดหรือระบบการควบคุมใหม่ ดังนั้น การวางแผนกับการควบคุมจะต้องทำหน้าที่กันอย่างใกล้ชิดในฐานะที่เป็นกระบวนการบริหาร หากไม่มีระบบการควบคุมที่ดี การวางแผนก็ขาดการติดตามว่างานบรรลุเป้าหมายหรือไม่ หากไม่มีระบบการวางแผนที่ดี การควบคุมก็ขาดกรอบการวัดผลงานว่า ได้มีการปฏิบัติงานดีขึ้นหรือไม่ ดังนั้น จึงมีเทคนิคการบริหารงานอีกอย่างหนึ่งที่เชื่อมต่อการวางแผนและการควบคุมเข้าด้วยกันคือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (MBO) ซึ่งจะกล่าวต่อไป

4. ปรับปรุงการบริหารเวลาให้ดีขึ้น คนส่วนใหญ่จะประสบกับความยากลำบากในการใช้เวลาให้เหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำวิธีบริหารเวลาอย่างง่าย ๆ ก็คือ การกำหนดตารางเวลาไว้ในสมุดบันทึกหรือในปฏิทินเพื่อเตือนความจำว่าวันไหนจะต้องทำอะไร แต่ก็มีเหตุการณ์เกิดขึ้นบ่อยๆ ที่ผู้บริหารใช้เวลาไปกับกิจกรรมหนึ่งมากเกินไปและในอีกกิจกรรมหนึ่งน้อยเกินไป หรือล้มทำกิจกรรมบางอย่าง ก็มีการวางแผนก็ทำให้การใช้เวลาดีกว่าการไม่วางแผนมีการสมดุลของการใช้เวลามากขึ้นและการสูญเสียเวลาก็ลดลง อย่างไรก็ตาม การบริหารเวลาเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการวางแผน ดังนั้น จึงขอกกล่าวเรื่องการบริหารเวลาในหัวข้อต่อไป

การวางแผนคือการเตรียมตัวให้พร้อม เพื่อที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในอนาคต ซึ่งผู้วางแผนจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ ในการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตได้ เพื่อกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ โดยผู้บริหารต้องมีคำถามของการวางแผนคือ

ทำไม (Why)

ทำอะไร (What)

ทำที่ไหน (Where)

ทำเมื่อไร (When)

ใครเป็นผู้ทำ (Who)

ทำอย่างไร (How)

เพื่อตอบคำถามในสิ่งท้องค้การมุ่งหมาย ทราบสิ่งที่จะต้องปฏิบัติ ทราบหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติ ทราบกำหนดเวลาในการปฏิบัติ ทราบว่าใครเป็นผู้รับผิดชอบ และแน่ใจว่าแผนนั้นจะสำเร็จอย่างไร

ดังนั้น การวางแผน จึงช่วยให้ท้องค้การมีทิศทาง และช่วยให้ท้องค้การอยู่รอดสร้าง ความเจริญเติบโต จึงกล่าวได้ว่าการวางแผน เป็นสิ่งที่นักบริหารในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องให้ ความสนใจ และไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมที่มีข้อจำกัด ตลอดจน ทรัพยากรต่าง ๆ ก็มีอย่างจำกัดเช่นกัน ทำให้องค์การต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด จึงจำเป็นอย่าง ยิ่งที่จะต้องจัดทำแผนงานเพื่อการบริหารท้องค้การ

ความหมายของการวางแผน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการวางแผน ยกตัวอย่างได้ ดังนี้

“ การวางแผนคือ การตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร ใครเป็นผู้ทำ การวางแผนเป็นสะพานเชื่อมโยงจากปัจจุบันไปสู่อนาคตตามที่ต้องการ ”

GEORGE R. TERRY กล่าวว่า

“ การวางแผนคือ เทคนิคการมองอนาคตอย่างมีระบบ เป็นการพยากรณ์การปฏิบัติงาน ในอนาคต ว่าจะต้องทำอะไร ทำเมื่อไร และทำที่ไหน เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ”

DROR กล่าวว่า

“ การวางแผน คือ กระบวนการจัดเตรียมชุดข้อมูล เพื่อการตัดสินใจการทำงาน ในอนาคต เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยวิธีการที่เหมาะสม ”

การวางแผน (Planning) คือ กระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อตัดสินใจเลือก ทางเลือกเพื่อเป็นแนวในการปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับอนาคต เพื่อให้้องค้การบรรลุผลอันพึงปรารถนา

การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดวิธีการกระทำไว้เป็นการล่วงหน้า เพื่อความสำเร็จตามที่ต้องการ

กล่าวโดยสรุป ความหมายของนักวิชาการทั้งหลายที่กล่าวถึงความหมายของคำว่าการวางแผนคืออะไรนั้น อาจจะแตกต่างกันบ้าง แต่โดยนัยแล้วมีความหมายเหมือนกันคือเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดทางเลือกของภารกิจ (Missions) วัตถุประสงค์ (Objective) ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพราะฉะนั้นคำว่า

แผน คือ สิ่งที่แสดงความตั้งใจไว้ล่วงหน้าว่าจะดำเนินการอะไร อย่างไร ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะมีรายละเอียดครบถึงสิ่งที่จะทำ ตลอดจนวิธีการดำเนินการต่าง ๆ

ภารกิจ (Missions) หมายถึง หน้าที่หรืองานหรือภารกิจพื้นฐานขององค์กร ที่ทุกองค์กรต้องมีการกิจหรือมีจุดมุ่งหมาย เช่น ภารกิจเกี่ยวกับลูกค้า “บริษัทจะบริหารเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าเป็นอย่างดี” หรือต่อผู้ถือหุ้น “บริษัทจะทำผลกำไรคืนกลับไปให้ในรูปแบบของผลตอบแทนที่ดีที่สุด”

วัตถุประสงค์ (Objective) หมายถึง เป้าหมายที่องค์กรต้องการให้กิจกรรมบรรลุผล เพราะฉะนั้น วัตถุประสงค์ที่ดีควรคำนึงถึงความ SMART ของวัตถุประสงค์ ซึ่งจะประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

S - Sensibility	มีความชัดเจนเป็นไปได้
M - Measurable	สามารถวัดได้
A - Attainable	สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายได้
R - Reasonable	มีเหตุผลและอธิบายได้
T - Time	มีระยะเวลา

ความจำเป็นในการมีแผน

เป็นที่ยอมรับว่าการวางแผนเป็นพื้นฐานอันดับแรกๆ ของการบริหารการจัดการ ดังนั้นการวางแผนจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์กรที่ต้องจัดให้มีขึ้น โดยมาจากเหตุผลสำคัญๆ ดังนี้

1. กระบวนการวางแผน เป็นเรื่องของการคาดการณ์ในอนาคต เพื่อรับกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุที่องค์กรถูกห่อหุ้มด้วยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อันประกอบไปด้วยเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และอื่นๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้นักบริหารต้องวางแผน เพื่อคาดการณ์อนาคต หรือทำนายการเปลี่ยนแปลงล่วงหน้า โดยอาศัยข้อมูลในอดีตและปัจจุบันในการตัดสินใจสำหรับอนาคต

2. กระบวนการวางแผนทำให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อน ลดความสูญเสียดังกล่าว และยังสามารถบอกได้ล่วงหน้าว่าจะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างไร จึงจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. กระบวนการวางแผนเป็นการดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ แผนเป็นแนวทาง เป็นทิศทาง เป็นแนวปฏิบัติในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี

4. กระบวนการวางแผนยังช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานในการควบคุมการดำเนินงานได้ง่ายอีกด้วย

5. กระบวนการวางแผน ยังก่อให้เกิดความประหยัด เพราะเหตุว่า กระบวนการวางแผนเน้นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ด้วยวิธีการหรือกระบวนการที่ดีที่สุด

ขั้นตอนในการวางแผน

ขั้นตอนในการวางแผน หมายถึง ลำดับขั้นตอนในการวางแผนซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ๆ ดังนี้

1. การคำนึงถึงโอกาส ขั้นตอนนี้เป็นการพิจารณาถึงโอกาสต่าง ๆ จากปัจจัยแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เพราะถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นในการวางแผน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนต้องคำนึงถึง จุดอ่อน (Weaknesses) หรือจุดแข็ง (Strengths) ขององค์กร ทั้งนี้เพื่อพิจารณาถึงจุดอ่อน หรือจุดแข็ง ในแต่ละสถานการณ์ให้เป็นโอกาสทางการแข่งขัน

2. การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ขั้นตอนนี้เป็นการกำหนดความต้องการหรือผลลัพธ์ขององค์กร เพราะฉะนั้นวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรต้องมีทิศทางที่ชัดเจน

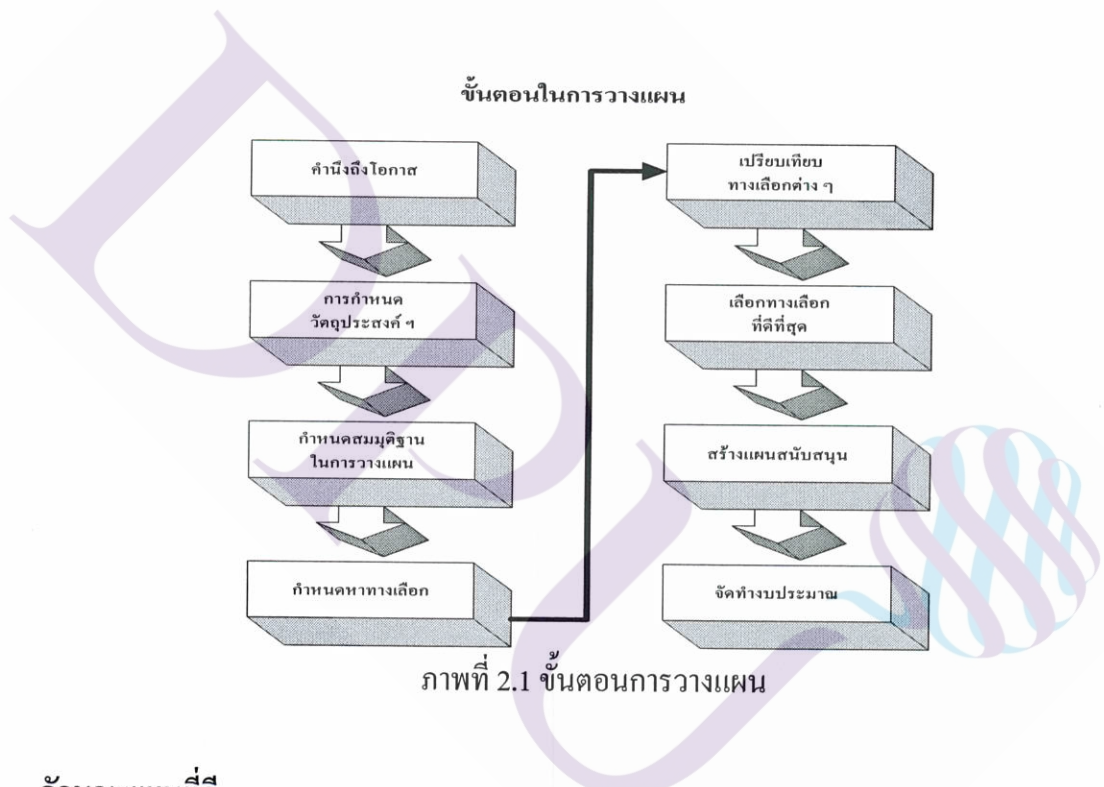
3. ข้อสมมติฐานในการวางแผน เป็นการคาดคะเนแนวโน้ม คาดการณ์อนาคต โดยตั้งข้อสมมติฐานจากสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อกำหนดหลักการและขอบเขตในการวางแผนสำหรับอนาคต

4. การกำหนดทางเลือก ผู้วางแผนต้องกำหนดทางเลือกไว้หลายทางเลือก ซึ่งแต่ละทางเลือกจะต้องสามารถที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กรได้

5. การเปรียบเทียบทางเลือกต่างๆ ขั้นตอนนี้ผู้วางแผนต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กร เพื่อเปรียบเทียบและประเมินทางเลือกต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นจากขั้นตอนที่ 4 โดยพิจารณาถึงจุดอ่อนจุดแข็ง และโอกาสที่จะเกิดผลตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นกำไรหรือต้นทุนที่ต่ำที่สุด ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรโดยมีความเสี่ยงที่น้อยที่สุด

6. การเลือกทางเลือก เป็นขั้นตอนของการตัดสินใจจาก ผลของจากการวิเคราะห์ และ ประเมินทางเลือกในขั้นตอนที่ 5 ซึ่งผู้บริหารต้องตัดสินใจเลือกทางเลือก เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ตามแผนขององค์การต่อไป

7. การสร้างแผนสนับสนุน เมื่อการวางแผนสำเร็จเรียบร้อย การวางแผนสนับสนุน อื่น ๆ ก็ต้องให้การสนับสนุนแผนหลัก โดยให้มีความสอดคล้องและประสานซึ่งกันและกัน **การจัดทำงบประมาณ** ในขั้นตอนนี้เป็นการแปลงตัวเลขจากการวางแผน ไปสู่การจัดทำงบประมาณ ซึ่งประมาณการตามแผน ยังสามารถใช้เป็นเครื่องวัด หรือควบคุมความก้าวหน้าของแผนได้อีกทาง หนึ่งด้วย



ภาพที่ 2.1 ขั้นตอนการวางแผน

ลักษณะแผนที่ดี

การวางแผนที่ดีนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาให้เป็นไปตามขั้นตอน ของ กระบวนการวางแผน ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่อย่างไรก็ตามการวางแผน ยังจะต้อง พิจารณาถึงคุณลักษณะต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย คือ

1. **ค่าใช้จ่าย** (Cost Effectiveness) ต้องคำนึงค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่าผลตอบแทนหรือ ผลประโยชน์ที่ได้รับจากแผน โดยเน้นความประหยัด และการใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างมี ประสิทธิภาพ

2. **ความครอบคลุม (Comprehensive)** การวางแผนต้องมีลักษณะที่เป็นการบูรณาการ โดยครอบคลุมรวบรวมเอาความสัมพันธ์ในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การเข้าไว้ด้วยกัน ทั้งนี้ต้องครอบคลุมในทุกระดับไม่ว่าเป็นแผนระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น ทว่าทั้งองค์การ

3. **ความสอดคล้อง (Relevance)** การจัดทำแผนต้องสอดคล้องอยู่ในกรอบของวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย และนโยบายขององค์การ

4. **มีความชัดเจน (Specificity)** การจัดทำแผนต้องมีความชัดเจน ช่วยให้ทราบว่าจะทำอะไร อย่างไร ที่ไหน เมื่อไร ใครรับผิดชอบ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจได้ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้โดยไม่สับสน

5. **ความมีเหตุมีผล (Rationality)** การจัดทำแผนควรจัดทำอย่างมีเหตุมีผล สามารถอธิบายที่มาที่ไปของแผนได้ชัดเจน และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การได้

6. **ต้องมีระยะเวลาของแผน (Time)** ควรกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นของแผนและระยะเวลาสิ้นสุดของแผนให้แน่นอน เพื่อที่จะสามารถควบคุมกำกับกับแผนนั้นได้

7. **เน้นความต่อเนื่อง (Continuous Process)** การวางแผนควรคำนึงถึงความต่อเนื่องของแผน รวมถึงความต่อเนื่องของกระบวนการจัดการ

8. **ความยืดหยุ่น (Flexibility)** การวางแผนจะต้องมีลักษณะของความยืดหยุ่นหรือมีความคล่องตัว เพื่อที่จะสามารถปรับแต่งให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตามโอกาส

9. **เน้นอนาคต (Future Oriented)** ควรเน้นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอนาคต โดยกำหนดกิจกรรมต่างๆ ขององค์การว่าอนาคตจะดำเนินการอย่างไรเพื่อความสำเร็จขององค์การ

ประเภทของแผน

การจำแนกประเภทของแผนนั้นสามารถจำแนกได้หลายลักษณะ กล่าวคือขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้กำหนด ในที่นี้ขอจำแนกประเภทแผนตามลักษณะในการพิจารณาดังนี้

จำแนกตามระยะเวลาของแผน

1. **แผนระยะสั้น** คือแผนทั่ว ๆ ไป มักจะกำหนดไว้เป็นระยะเวลาประมาณไม่เกิน 1 ปี หรือน้อยกว่า 1 ปี ซึ่งสามารถที่จะกำหนดรายละเอียดของแผนได้มากกว่า โดยเฉพาะกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติตามแผน เพราะไม่ต้องการความยืดหยุ่นมากนัก

2. **แผนระยะกลาง** มักกำหนดระยะเวลาประมาณ 1-3 ปี ซึ่งเป็นแผนที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องจากแผนระยะยาว

3. แผนระยะยาว ส่วนมากครอบคลุมระยะเวลาไว้เกินกว่า 5 ปี ซึ่งแผนระยะยาว เน้นการกำหนดแผนไว้กว้างๆ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นหรือความคล่องตัวสูง มากกว่าแผนระยะสั้นหรือแผนระยะกลาง ทั้งนี้เพื่อสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง และยังสามารถจัดได้ว่าเป็นแผนกลยุทธ์ขององค์กร (Strategic Plan) เป็นแผนกิจกรรมขนาดใหญ่มีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมสาขาอื่น ๆ หรือหน่วยงานหลายหน่วยงานซึ่งต้องใช้กระบวนการวางแผนที่ซับซ้อน

จำแนกตามระดับของการวางแผน

การวางแผนในองค์กรจำแนกตามระดับของการจัดการได้ดังนี้

1. ในระดับสูงของการจัดการ โดยมากเกี่ยวข้องกับการวางแผนระยะยาวหรือแผนกลยุทธ์
2. ในระดับกลางของการจัดการ โดยมากเกี่ยวกับการวางแผนในระยะกลาง
3. ในระดับต้นของการจัดการ โดยมากเกี่ยวข้องกับการวางแผนระยะสั้นหรือแผนปฏิบัติการ

จำแนกตามลำดับขั้นของแผนในองค์กร แบ่งได้เป็น 2 ชนิด คือ

1. แผนกลยุทธ์ (Strategic Plans) เป็นแผนที่เกิดจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ระยะเวลาของแผนค่อนข้างยาว แผนกลยุทธ์จะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายสำคัญขององค์กรที่ต้องการบรรลุ และนโยบาย วิธีการที่จะบรรลุนั้นองค์กรจะต้องทำอย่างไร เป็นแผนที่ต้องอาศัยเทคนิคในการพยากรณ์เป็นส่วนสำคัญ
2. แผนปฏิบัติการ (Operation Plans) เป็นแผนที่ระบุถึงการจัดทรัพยากรขององค์กร ในการที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของแผนกลยุทธ์

จำแนกตามลักษณะของการดำเนินงานขององค์กร ในแต่ละด้าน กล่าวคือ

1. แผนด้านการตลาด (Marketing Plans)
2. แผนด้านการผลิต (Production Plans)
3. แผนด้านการเงิน (Financial Plans)
4. แผนด้านกำลังคน (Manpower Plans)

จำแนกตามวิธีการกำหนดแผน แบ่งได้เป็น 2 ชนิดคือ

1. แผนที่กำหนดจากเบื้องบนลงสู่เบื้องล่าง (Top-down Approach) เมื่อองค์กรได้กำหนดแผนหลัก (Master Plans) เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานขององค์กรในภาพรวมแล้ว วัตถุประสงค์ในแผนหลัก จะถูกมอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กรเป็นผู้รับผิดชอบ

ดังนั้น หน่วยงานต่างๆจะต้องจัดทำแผนรอง(Sub Plans) และกำหนดเป้าหมายรอง (Sub Goals) ที่มีความสอดคล้องกับแผนหลักขององค์กร

2. แผนที่กำหนดจากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบน (Bottom-up Approach) แผนประเภทนี้เกิดขึ้นจากหน่วยงานระดับล่าง มีการวางแผนการทำงานของตนเองแล้วรวบรวมนำมาเป็นแนวทาง ในการจัดทำแผนหลักขององค์กรต่อไป

เทคนิคที่ใช้ในการวางแผน

1. เทคนิคเชิงพยากรณ์ (Forecasting) เทคนิคการพยากรณ์นี้เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลทั้งในอดีตและปัจจุบัน เพื่อที่จะนำมาทำนายพยากรณ์สภาพการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อประกอบการวางแผน เทคนิคเชิงพยากรณ์ที่นิยมนำมาใช้ในการวางแผน ในที่นี้ขอยกมา 2 วิธี คือวิธีการสำรวจ (Survey Method) และวิธีการหาแนวโน้ม (Trend Method)

1.1 วิธีการสำรวจ (Survey Method) เป็นวิธีที่จะให้ได้ข้อมูลบางเรื่อง เช่น การสำรวจความต้องการของผู้บริโภค ที่มีต่อสินค้าประเภทหนึ่ง ซึ่งเราอาจจะได้ข้อมูลจากการใช้แบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เราจะสอบถามหรือสัมภาษณ์ เพื่อเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรทั้งหมด แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์และสรุป เพื่อนำผลไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการวางแผนต่อไป

1.2 วิธีการหาแนวโน้ม (Trend Method) เป็นการใช้ข้อมูลจากอดีตเพื่อที่จะพยากรณ์เหตุการณ์ในอนาคต ว่าน่าจะมีแนวโน้มไปในทิศทางอย่างไร

2. การบริหารงานแบบเน้นวัตถุประสงค์ (Management by Objectives)

นักวิชาการ Peter F. Drucker ให้แนวความคิดการบริหารงานแบบเน้นวัตถุประสงค์(MBO) สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนขององค์กรซึ่งเป็นการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ในการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives)ร่วมกัน ในการทำงาน และเพื่อเป็นการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความพึงพอใจ ให้เกิดความรับผิดชอบร่วม ในการทำงานและเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วย

ข้อดีของการวางแผน

เป็นที่ยอมรับว่าการวางแผนเป็นสิ่งจำเป็นที่นักบริหารหลีกเลี่ยงไม่ได้และการวางแผนจะเป็นผลดีต่อองค์กร ดังนั้นผลดีของการวางแผนสามารถสรุปได้ดังนี้คือ

1. การวางแผนช่วยลดความไม่แน่นอนและการเสี่ยงภัย และสามารถหลีกเลี่ยงเหตุการณ์อันไม่พึงปรารถนา ซึ่งความไม่แน่นอนและเสี่ยงภัย เป็นเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้ในองค์กร

2. การวางแผนทำให้องค์การได้พิจารณาการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การวางแผนทำให้องค์การสามารถปรับตัวให้เข้าการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และทำให้สามารถค้นพบสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ
4. การวางแผนช่วยทำให้ผู้บริหารรู้จักมองอนาคต รู้จักคิดและกำหนด วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายให้องค์การประสบความสำเร็จ
5. การที่องค์การมีแผนจะช่วยทำให้สามารถตรวจสอบได้ และยังเป็นพื้นฐานของการควบคุมอีกทางหนึ่ง
6. การวางแผนช่วยให้สามารถประเมินผลสำเร็จหรือผลงานของผู้ปฏิบัติได้
7. การวางแผนช่วยให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

ข้อจำกัดของการวางแผน

การวางแผนอาจไม่ประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งสืบเนื่องจากปัจจัยข้อจำกัดหลายประการ เช่น

1. ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหาร
 - 1.1 ผู้บริหารขาดความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการวางแผน
 - 1.2 ผู้บริหารไม่กล้าตัดสินใจ การวางแผนจะต้องมีการตัดสินใจเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่การตัดสินใจนั้นมีความเสี่ยงและไม่แน่นอน นอกจากนี้การตัดสินใจยังอาจจะมีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของบุคคลต่างๆทำให้ผู้บริหารเกิดปัญหาในการตัดสินใจ
 - 1.3 ค่านิยมของผู้บริหาร อาจไม่สนใจและไม่ให้ความสำคัญ ในเรื่องของการวางแผนเนื่องจากไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงและไม่มีการควบคุมเมื่อนำแผนไปปฏิบัติ
2. ปัญหาเกี่ยวกับข้อมูลไม่ทางตรงหรือทางอ้อม การวางแผนต้องอาศัยข้อมูลที่เชื่อถือได้ทันต่อเหตุการณ์ และมีปริมาณเพียงพอ ซึ่งการที่จะได้ข้อมูลมานั้นองค์กร จะต้องมีการจัดเก็บ การรวบรวม การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำไปใช้ ข้อมูลทางสถิติเป็นปัจจัยสำคัญในการคาดการณ์อนาคต ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการตัดสินใจในการวางแผน
3. ปัญหาการขาดแคลนทรัพยากร การวางแผนต้องอาศัยทรัพยากรต่างๆ เช่นในเรื่องของบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี เวลา งบประมาณ และ ทรัพยากรต่างๆ เหล่านี้ขององค์กรมีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งบางโอกาสการทำงานก็จะมีการแข่งขัน และแย่งใช้ทรัพยากรในการวางแผนระหว่างหน่วยงานได้

4. ปัญหาการนำแผนไปปฏิบัติ การนำแผนไปปฏิบัติจะชี้ให้เห็นถึงคุณภาพของแผนว่าแผนนั้นสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ซึ่งการนำแผนไปปฏิบัติจะต้องใช้ความสามารถในการประยุกต์ทฤษฎี และหลักการบริหาร

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ

ความหมายและคุณลักษณะของการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การ(Organization Development) หรือเรียกสั้นๆ ว่า “OD” ประกอบด้วย การพัฒนาบุคคลในหน่วยงาน การคัดเลือกผู้บริหาร การค้นหาวิธีการบริหารงาน การปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงาน และการปรับปรุงการสื่อความหมายและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยให้องค์การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวเข้าได้กับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

คุณลักษณะของการพัฒนาองค์การจำแนกคุณลักษณะที่สำคัญของการพัฒนาองค์การได้ดังนี้

1. การพัฒนาองค์การจะต้องเกิดขึ้นทั้งองค์การทั้งหมด(Whole Organization หรือ Entire organization)
2. การพัฒนาองค์การการเน้นความเป็นระบบ(System-Oriented)ซึ่งความเกี่ยวข้องเหล่านี้จะต้องเป็นทั้ง โครงสร้างกระบวนการและทัศนคติ
3. การพัฒนาองค์การเป็นปัจจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) กล่าวคือ การพัฒนาองค์การเป็นไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง
4. การพัฒนาองค์การเป็นการแก้ปัญหา (Problem solving) ช่วยปรับองค์การให้เข้ากับปัญหาโดยปราศจากความขัดแย้งหรือผลกระทบที่รุนแรง
5. การพัฒนาองค์การเป็นการใช้กระบวนการหมู่พวก (Group Process)ด้วยการวิพากษ์วิจารณ์เป็นกลุ่ม การร่วมกันแก้ไขความขัดแย้งและการประจันหน้ากันและพยายามสร้างความสัมพันธ์
6. การพัฒนาองค์การขึ้นอยู่กับข้อมูลย้อนกลับ(Feedback)ผู้บริหารนำข้อมูลมาพิจารณาและผสมผสานกันเพื่อการตัดสินใจที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่บุคคลเหล่านั้นมีส่วนร่วมและพอใจในการตัดสินใจนั้น
7. การพัฒนาองค์การจะให้การเรียนรู้เชิงประสบการณ์(Experiential Learning)มีลักษณะทำงานอย่างมีประสบการณ์มากกว่าที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำงาน

8. การพัฒนาองค์การเน้นสภาวะการณ์(Contingency Oriented)มีลักษณะที่สอนให้คนมีความยืดหยุ่น รู้จักประยุกต์ใช้หลักการและปรับปรุงการปฏิบัติการให้เหมาะสมกับสถานการณ์

9. การพัฒนาองค์การใช้เป็นตัวกลางในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) หรือเป็นที่ปรึกษา(Consultant)สำหรับกลุ่มผู้มีส่วนร่วม

การพัฒนาองค์การมุ่งที่จะผสมผสานองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ คน(People) โครงสร้าง(Structure) วิทยาการสมัยใหม่ (Technology) และสังคมสงเคราะห์ (Social System) ขององค์การเข้าด้วยกัน โดยวัตถุประสงค์และความสำคัญของการพัฒนาองค์การ มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ

ก. เพื่อฝึกอบรมบุคคลให้มีทักษะเฉพาะ และมีความรู้ในสาขาวิชาที่จะทำให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานของตนได้ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ข. เพื่อฝึกอบรมบุคคลให้มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์และเป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่ม การที่ทุกส่วนขององค์การได้รับการปรับปรุงพัฒนาอย่างมีผลดีมาสู่องค์การในลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. การพัฒนาองค์การจะเป็นกลไกชักนำสมาชิกขององค์การให้มีส่วนร่วมผู้พันและมีส่วนร่วม

2. ทำให้สามารถใช้ข้อเสนอแนะ และการแนะนำปรึกษาจากภายนอกได้

3. จะเป็นเครื่องชี้แนวทางในการปฏิบัติงานของบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย

4. ช่วยให้ผู้ปรับปรุงพฤติกรรมในการบริหารงาน

5. จะช่วยเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหาร

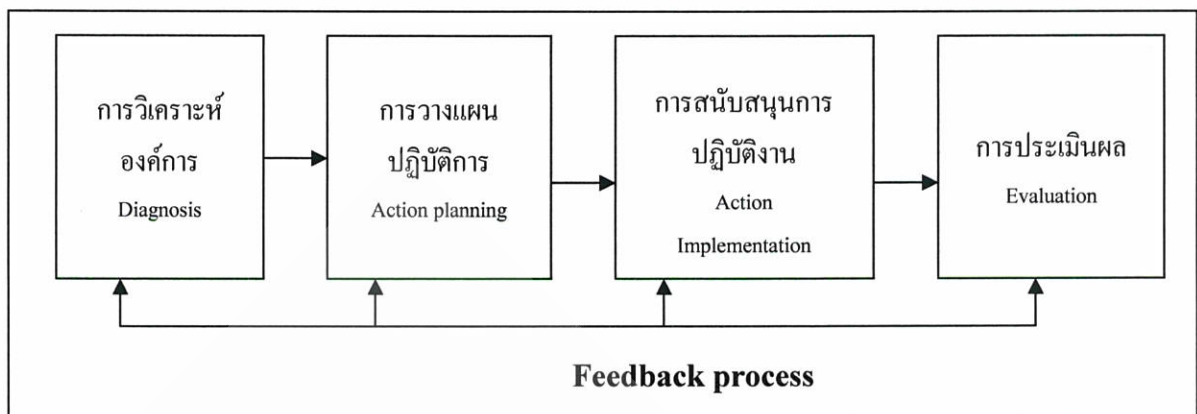
6. จะช่วยให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นกลุ่ม

7. เปิดโอกาสให้บุคคลในหน่วยงานได้รับประสบการณ์มากขึ้น

การพัฒนาองค์การเกิดขึ้นจากความเชื่อที่ว่าองค์การจะต้องเปลี่ยนแปลงมุ่งหวังการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยกลุ่ม จะต้องได้รับการฝึกอบรม การเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ

รูปแบบและขั้นตอนในการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การจะมีลักษณะเป็นวงจรของข้อมูลย้อนกลับซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการวิเคราะห์องค์การ การวางแผนปฏิบัติการ การสนับสนุนการปฏิบัติการ และการประเมินผล ซึ่งจะปรากฏเป็นรูปแบบวงจรการพัฒนาองค์การดังแผนภูมิ



ภาพที่ 2.2 รูปแบบวงจรการพัฒนางค์การ

การพัฒนางค์การย่อย ซึ่งเป็นไปตามระดับของผู้บริหารและใช้เวลาในการดำเนินการแตกต่างกันไป ผู้บริหารระดับสูงอาจดำเนินงานมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทุกระยะเวลา 5 ปี ผู้บริหารระดับกลางจะปรับปรุงในรอบหนึ่งปีหรือในรอบสี่เดือน ผู้บริหารระดับต้นอาจดำเนินการพัฒนางค์การของตนในรอบหนึ่งเดือน

ตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง (Change Agents)

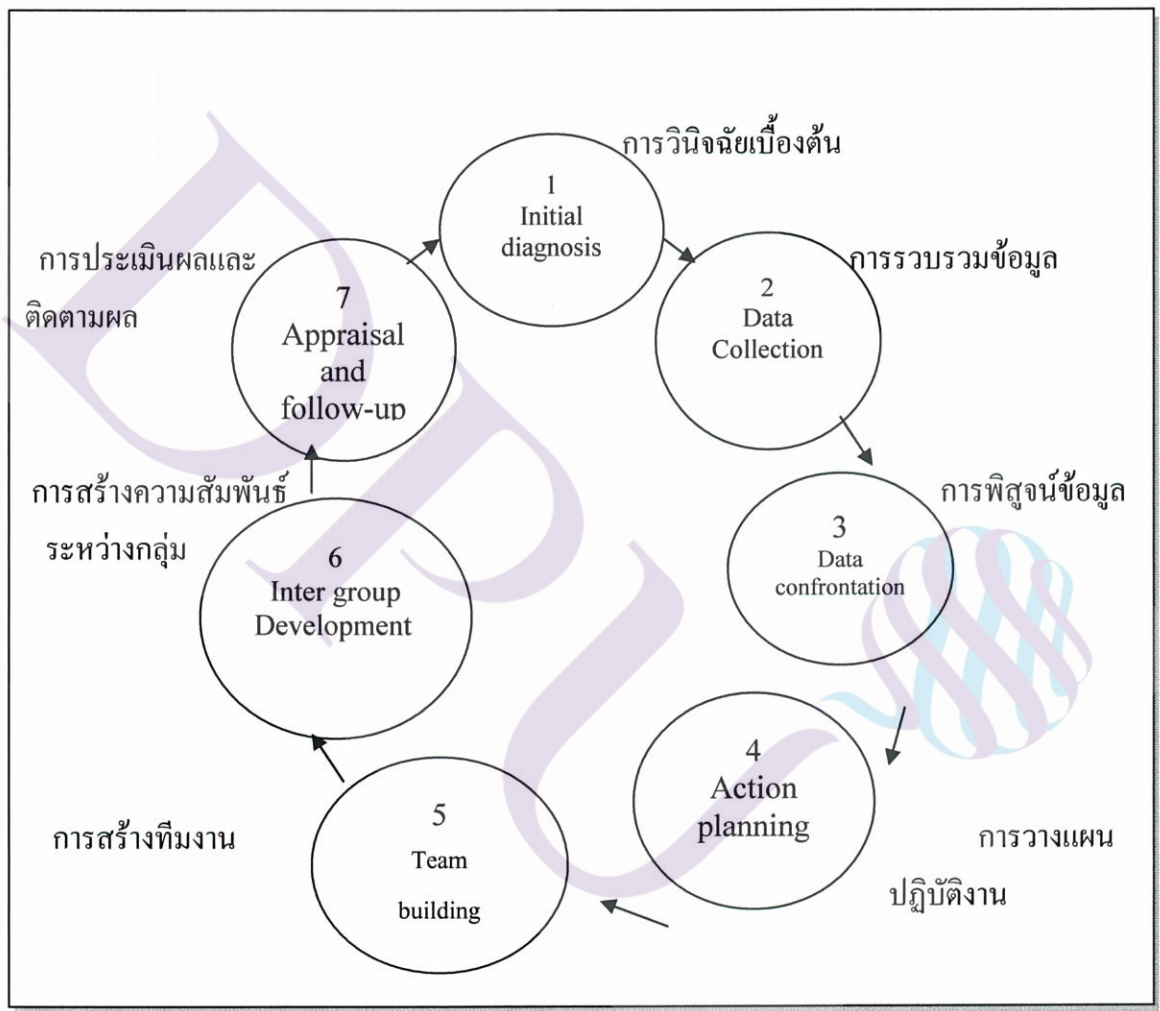
ส่วนมากจะเป็นผู้ที่มีความรู้และมีประสบการณ์อย่างมาก เป็นผู้ที่ได้รับเชิญหรือว่าจ้างให้เข้ามาเพื่อทำหน้าที่ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาส่วนต่างๆภายในองค์กร โดยจะเข้ามา มีบทบาทตั้งแต่ระยะเริ่มต้นของการวางแผนเพื่อการพัฒนางค์การ โดยทำหน้าที่ทั้งที่ปรึกษา ผู้อำนวยการความสะอาด ผู้กระตุ้นเร่งเร้าและผู้แก้ปัญหาให้กับองค์กร

ตัวการในการเปลี่ยนแปลงหรือที่ปรึกษาในการพัฒนางค์การมีส่วนช่วยของค์การหรือหน่วยงานในลักษณะดังต่อไปนี้

1. ช่วยให้ผู้บุคคลในองค์กรมีความเข้าใจอย่างรวดเร็วต่อแผนงานที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง
2. ช่วยในการแก้ไขปัญหาให้มีความถูกต้องแม่นยำยิ่งขึ้น
3. ช่วยให้ผู้บุคคลในหน่วยงานบรรลุเป้าหมายของตนเองในการปฏิบัติงาน และมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งต่อความต้องการ ค่านิยม เป้าหมายและความคาดหวังของคนที่จะได้จากตนเองจากร่วมทำงานและจากองค์กร

กระบวนการพัฒนาองค์การ

เน้นคุณค่าของมนุษย์โดยพยายามที่จะเปลี่ยนทัศนคติ เหตุผลและค่านิยมของบุคคลให้เป็นพฤติกรรมร่วมในการปฏิบัติงานการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ โดยปกติการพัฒนาองค์การจะประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญดังแผนภูมิ



ภาพที่ 2.3 กระบวนการพัฒนาองค์การ

ขั้นตอนที่ 1 การวินิจฉัยเบื้องต้น (Initial Diagnosis)

จะเน้นที่ตัวขององค์การมากกว่าตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การ การวินิจฉัยขององค์การที่ถูกต้องขึ้นอยู่กับรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ตรงประเด็นของปัญหา

ข้อมูลที่เป็นไปได้จากบุคคลและกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยการตอบแบบสอบถาม สัมภาษณ์ และการสังเกตจากที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

การรวบรวมข้อมูลอาจทำได้หลายวิธีเช่น การตอบแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต การบันทึกเหตุการณ์ และรวมไปถึงการวิจัยในลักษณะต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 3 การพิสูจน์ข้อมูล (Data Confrontation)

ผู้บริหารองค์กรจะตั้งคณะทำงานขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อช่วยผู้เชี่ยวชาญการพัฒนางค์กร ตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมไว้แล้ว เพื่อช่วยประเมินข้อขัดแย้งหรือความไม่ตรงกันของข้อมูลและเพื่อกำหนดลำดับก่อนหลังของการเปลี่ยนแปลงที่จะให้เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 การวางแผนปฏิบัติงาน (Action planning)

บางตำราเรียกว่า “การแทรกแซง (Intervention)” ซึ่งหมายถึงกิจกรรมและเทคนิควิธีการที่เป็นแผนและเป็นระบบ ซึ่งองค์กรและบุคคลในองค์กรร่วมมือกันใช้ในการพัฒนางค์กร การแทรกแซงองค์กรอาจทำได้ 2 รูปแบบคือ การแทรกแซงโดยเปิดเผยและโดยแอบแฝง

การแทรกแซงแบบเปิดเผย แสดงให้เห็นกิจกรรมเพื่อการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงองค์กรโดยชัดเจน เช่นการฝึกทักษะ และการให้คำปรึกษา

การแทรกแซงโดยแอบแฝง (Latent Intervention) การพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่ไม่แสดงให้เห็นกิจกรรมโดยชัดเจน กิจกรรมจัดทำมีลักษณะเป็นบรรทัดฐาน(Normative)ขององค์กรและบุคคลในองค์กร

ขั้นตอนที่ 5 การสร้างทีมงาน (Team Building)

สามารถทำได้ 2 ลักษณะ คือทีมงานถาวร (Permanent Team) จะต้องร่วมกันปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นการปฏิบัติงานตามภารกิจประจำ

ทีมงานชั่วคราว(Temporary team) เป็นกลุ่มที่ตั้งขึ้นเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะกิจเมื่องานเสร็จแล้วก็จะสลายไปเช่น คณะกรรมการ กลุ่มพลัง หรือกลุ่มโครงการต่างๆ

ขั้นตอนที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม(Inter-group Development)จะเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับกลุ่มหรือทีมอื่นๆ ด้วย

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินและติดตามผล(Appraisal and Follow-up)

การพิจารณาว่าผลงานที่เกิดขึ้นได้รับการยอมรับหรือถูกนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้หรือไม่ ทั้งนี้เพื่อจะได้นำข้อมูลย้อนกลับไปเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการทุกขั้นตอนของการพัฒนางค์กรในโอกาสต่อไป

ประโยชน์และข้อจำกัดของการพัฒนาองค์การ

คิมเบอร์ลีและนิลเซนได้เขียนถึงข้อดีของการพัฒนาองค์การดังนี้

“..หลังจากได้มีการพัฒนาองค์การ บรรยากาศขององค์การจะมีลักษณะดังนี้ องค์การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจมากขึ้น การสนับสนุนขององค์การมีมากขึ้น องค์การสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายมากขึ้นและอื่นๆถ้าจะพิจารณาด้านพฤติกรรมการบังคับบัญชาพบว่าผู้บริหารรับฟังมากขึ้น สามารถแก้ไขความขัดแย้ง มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นและมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลงถ้าพิจารณาผลการปฏิบัติงานพบว่า การพัฒนาองค์การทำให้ระดับคุณภาพของงานและหน่วยงานได้รับผลประโยชน์มากขึ้น โดยเนชัคการพัฒนาองค์การมีผลกระทบต่อองค์การอย่างกว้างขวาง”

วิธีการในการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การมักใช้หลายๆวิธีร่วมกัน ซึ่งแต่ละวิธีการมีสาระดังนี้

1. การฝึกการรับรู้(Sensitivity Training)

การฝึกการรับรู้หรือการฝึกกลุ่มสัมพันธ์ (T-group) มีวัตถุประสงค์สำคัญดังนี้

1. เพื่อความเข้าใจในตนเองและรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น
2. เพื่อเป็นการเรียนรู้จากสปรการณ์
3. เพื่อความเข้าใจบทบาท
4. เพื่อวินิจฉัยความเปลี่ยนแปลงขององค์การ

การฝึกอบรมมีการสูญเสียค่าใช้จ่ายที่สำคัญ 4 ประการคือ

1. เสียเวลา (Time Cost)
2. สิ้นเปลืองในการจัดเตรียม(Preparation Cost)
3. เสียค่าพาหนะเดินทาง (Transportation Cost)
4. ความสิ้นเปลืองเครื่องอำนวยความสะดวก(Facilities Cost)

2. การประชุมแบบเผชิญหน้า (Confrontation Meeting) มีหลายรูปแบบ เช่น

การประชุมแบบต่อตรง เป็นลักษณะที่สองฝ่ายประชุมเพื่อประนีประนอมปัญหา การประชุมกลุ่มย่อย (Heterogeneous Group) ประชุมเพื่อพิจารณาส่วนต่างๆรวมกันเพื่อสรุปการแก้ปัญหา และอีกรูปแบบหนึ่งคือ ผู้นำหรือที่ปรึกษาเป็นผู้แยกแยะปัญหาให้แล้วแบ่งเป็นกลุ่มให้ดำเนินการแก้ปัญหาตามภาระหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน โดยที่ปรึกษาองค์การจะคอยรับรายงาน

ความก้าวหน้าจากทุกหน่วยงานย่อยอยู่ตลอดเวลา เชิญตัวแทนแต่ละหน่วยงานย่อยวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน

3. การแสดงบทบาท (Role Playing) เป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาบุคคลในองค์กร ในรูปแบบการรักษาทางจิตที่เรียกว่า “จิตนาฏกรรม (Psychodrama)” หรือ “สังคมนาฏกรรม (Socio-drama)” และได้พัฒนาเรื่อยมาจนเป็นวิธีการหนึ่ง การฝึกอบรมเพื่อการบริหารงานและเพื่ออบรมกลุ่มบุคคลในองค์กรนั้น

4. กระบวนการให้การปรึกษา (Process Consulting) เป็นการพัฒนาการที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มคณะ วิเคราะห์บทบาทและหน้าที่สมาชิกของกลุ่มช่วยแก้ปัญหาในการดำเนินงานให้กับกลุ่มช่วยให้สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มรู้จักงาน (Tasks) ของตน รู้จักสายงาน (Work flows) และรู้จักกระบวนการ (Processes) ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งการให้รู้ถึงวิธีการแก้ความขัดแย้ง (Conflicts) ที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกของกลุ่มด้วย

5. การปฏิบัติงานในห้องทดลอง (Organization Task laboratory) เรียกสั้นๆว่า “OTL” ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลขององค์กรในห้องทดลอง การทดลองมักกระทำกับคนกลุ่มเล็ก อาจมีจำนวนระหว่าง 5-15 คนเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเรียนรู้ในเรื่องดังต่อไปนี้

- ก. การรับรู้ถึงความขัดแย้ง
- ข. การพิจารณาบทบาทการกำหนดแนวทางปฏิบัติ
- ค. การกำหนดเป้าหมายให้แน่นอนชัดเจน
- ง. การทดลอง

6. การประสานประโยชน์วิเคราะห์ (Transactional Analysis) เรียกสั้นๆว่า “TA” ซึ่งเป็นวิธีการในการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แต่ละบุคคลมีลักษณะส่วนตัว (Ego) เป็นสามสภาพคือ สภาพบิดามารดา (Parent) สภาพเด็ก (Child) และสภาพผู้ใหญ่ (Adult) ซึ่งแต่ละสภาพที่เกิดขึ้นจะชี้ให้เห็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลผู้นั้นอย่างชัดเจน สรุปได้ว่าการประสานประโยชน์วิเคราะห์เป็นการพัฒนาองค์กรที่มุ่งเน้นให้สมาชิกขององค์กรแสดงพฤติกรรมแบบผู้ใหญ่ให้มากกว่าที่จะแสดงเป็นแบบเด็กหรือแบบบิดามารดา นั่นคือให้บุคคลแสดงออกในลักษณะที่มีเหตุผล มีความรับผิดชอบและมีความเคารพในสิทธิของผู้อื่น เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงการพัฒนาองค์กรด้วยวิธีนี้มากขึ้น โปรดพิจารณาการเจรจาโต้ตอบของบุคคลผู้นี้

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา

ในทางสังคมศาสตร์ เป็นธรรมดาที่การแสดงแนวคิดหรือการให้ความหมายของคำใดคำหนึ่ง ย่อมหลากหลายและแตกต่างกันเป็นส่วนใหญ่ ไม่ว่าจะแสดงแนวคิดหรือผู้ให้ความหมายมี

ประสบการณ์หรือมีพื้นฐานการศึกษาในสาขาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม การให้แนวคิดและความหมายของการบริหารการพัฒนามีลักษณะเช่นว่านี้เหมือนกัน คำว่า การบริหารการพัฒนา นั้น เขียนเป็นภาษาอังกฤษได้ว่า development administration หรือ administration of development แต่ในที่นี้ยึดถือคำแรก และเนื่องจากการให้ความหมายของคำในทางสังคมศาสตร์ จึงควรทำความเข้าใจเรื่องการให้ความหมายของคำหรือถ้อยคำในทางสังคมศาสตร์ก่อน กล่าวคือ

“ศาสตร์” มาจากคำว่า “science” ซึ่งมีใช้หมายความว่า “วิทยาศาสตร์” เท่านั้น แต่ยังหมายถึง วิชาความรู้ หรือความรู้ที่เป็นระบบที่มีรากฐานมาจากการสังเกต ศึกษา ค้นคว้า และทดลอง ตรงกันข้ามกับ สัญชาตญาณ หรือการรู้โดยความรู้สึกนึกคิด หรือการรู้โดยความรู้สึกที่เกิดขึ้นเองในใจ (intuition) คำว่า ศาสตร์ นั้น แบ่งเป็น 2 แขนงใหญ่ๆ (branch) คือ สังคมศาสตร์ (social science) และศาสตร์ธรรมชาติ (natural science) ในทางสังคมศาสตร์ ซึ่งหมายถึง ความรู้ที่เป็นระบบที่เกี่ยวกับสังคม ครอบคลุมศาสตร์ (science) ด้านศาสนา การศึกษา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ เป็นต้น ศาสตร์เหล่านี้ไม่เป็นสูตรสำเร็จที่ใช้ได้ทุกหนทุกแห่ง และไม่อาจเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายได้ง่าย เหตุผลสืบเนื่องมาจากการเป็นวิชาความรู้ที่มีลักษณะไม่ตายตัว เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด การคาดการณ์ คาดคะเน หรือการคาดว่าจะเป็น อีกทั้งอคติของผู้ให้ความหมายความสามารถเข้าไปสอดแทรกอยู่ในความ หมายถึงให้ รวมทั้งไม่อาจสัมผัสพิสูจน์และตรวจสอบได้ง่าย นอกจากนี้แล้ว ทฤษฎีทางสังคมศาสตร์เป็นจำนวนมากมีลักษณะที่เรียกว่า ทฤษฎีปทัสถาน (normative theories) ดังเช่น ทฤษฎีเทวสิทธิ์ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ ตลอดจนทฤษฎีหรือแนวคิดประชาธิปไตย หรือแนวคิดการแบ่งแยกการใช้อำนาจ เป็นต้น ลักษณะของศาสตร์ทางสังคมศาสตร์แขนง (branch) นี้ ค่อนข้างจะตรงกันข้ามกับศาสตร์อีกแขนงหนึ่ง คือ ศาสตร์ธรรมชาติ (natural science) ซึ่งหมายถึง ความรู้ที่เป็นระบบเกี่ยวกับธรรมชาติและโลกทางวัตถุที่ชัดเจนและจับต้องได้ เช่น เคมี ฟิสิกส์ คณิตศาสตร์ พฤกษศาสตร์ และธรณีวิทยา ที่มีลักษณะแน่นอน ตายตัว สัมผัสได้ เป็นระบบ ทดสอบและพิสูจน์ได้ง่ายกว่าศาสตร์แขนงแรก รวมทั้งอคติของผู้เกี่ยวข้องเข้าไปสอดแทรกได้ยาก ศาสตร์ธรรมชาตินี้สอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีที่แน่นอนชัดเจน (positive theories) ดังเช่น ทฤษฎีเส้นตรงทางเรขาคณิต และทฤษฎีทางคณิตศาสตร์ เป็นต้น

กล่าวโดยย่อ การให้ความหมายของคำในทางสังคมศาสตร์นั้นไม่อาจให้ความหมายได้อย่างแน่นอน ตายตัว จนเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายได้ง่าย เหตุผลสำคัญสืบเนื่องจากธรรมชาติของลักษณะวิชาซึ่งแตกต่างจากศาสตร์ธรรมชาติดังกล่าว รวมทั้งขึ้นอยู่กับความรู้ ความคิด และ

ประสบการณ์ของผู้ให้ความหมายแต่ละคน ดังนั้น จึงควรหลีกเลี่ยงหรือไม่ควรมาเสียเวลาถกเถียงกันในเรื่องการให้ความหมายของคำแต่ละคำว่าความหมายของใครถูกหรือผิด

ความหมายของการบริหารการพัฒนา

ในส่วนนี้มุ่งศึกษาแนวคิดและความหมายของการบริหารการพัฒนาทั้งของต่างประเทศและของไทยรวมกัน ไปจำนวน 20 คน เริ่มจากการนำเสนอวรรณกรรมหรือข้อความที่แสดงถึงแนวคิด และ/หรือ ความหมายของการบริหารพัฒนานักวิชาการหรือผู้รู้ต่างประเทศ และไทย ตามลำดับจากนั้นจึงสรุป และท้ายสุดได้แสดงตารางเปรียบเทียบแนวคิดและความหมายดังกล่าวไว้ด้วย

จอร์จ เอฟ. แกนท์ (George F. Gant) นักวิชาการชาวอเมริกันอธิบายแนวคิดและความหมายของการบริหารการพัฒนา (development administration) เป็นคนแรกๆ โดยมีประสบการณ์มาจากการปฏิบัติงานที่ Tennessee Valley Authority (TVA.) ว่า การบริหารการพัฒนาเป็นคำที่ให้ความสำคัญกับหน่วยงานระบบการจัดการ และกระบวนการต่างๆ ซึ่งรัฐบาลจัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนา พร้อมกันนี้ การบริหารพัฒนายังเป็นเครื่องมือของรัฐบาลที่กำหนดให้เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ของการพัฒนาเพื่อทำการเชื่อมโยงและทำให้วัตถุประสงค์ทางด้านสังคมและเศรษฐกิจของชาติประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้การบริหารพัฒนายังช่วยปรับให้ระบบราชการและบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานราชการต่างๆ ตอบสนองต่อการพัฒนาอีกด้วย ดังนั้น การบริหารพัฒนาจึงหมายถึง การบริหารนโยบาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา

การบริหารพัฒนาของแกนท์ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ “การบริหารงานภายใน (internal administration) หมายถึงว่าการบริหารงานใด ๆ มีความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีองค์การบริหารงานนั้นๆ สามารถเป็นกลไกการบริหารที่ดีเสียก่อน จึงจำเป็นจะต้องจัดการภายในองค์การให้ดีให้มีประสิทธิภาพที่สุดซึ่งอาจทำได้ด้วยการจัดองค์การบริหารงานบุคคลลงานคลัง งานวางแผน การตัดสินใจ ฯลฯ อันเป็นสาขาย่อยของรัฐประศาสนศาสตร์ให้ดีที่สุด ส่วนการบริหารงานภายนอก (external administration) ครอบคลุมถึงเรื่องต่าง ๆ ที่หน่วยงานนั้นติดต่อกับปัจจัยนอกทั้งหมด ทั้งนี้ด้วยการที่ค้นพบว่า ในการบริหารงานนั้น มิใช่แต่จะมุ่งถึงประสิทธิภาพของการบริหารภายในองค์การอย่างเดียว เพราะองค์การมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีที่สุด ซึ่งหมายถึงว่า นอกเหนือไปจากการจัดการภายในที่ดีแล้ว ยังต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการหา

คู่ทางที่ติดต่อกับปัจจัยภายนอกอื่นๆ ให้ปัจจัยเหล่านั้นมาร่วมมือกับองค์การของตนเพื่อช่วยให้งานที่ได้รับมอบหมายสัมฤทธิ์ผล ความสามารถในเชิงบริหารขององค์การที่จะบริหารปัจจัยภายใน นอกนี้มีผลเกี่ยวกับความเป็นตายขององค์การส่วนมาก เพราะองค์การบริหารต้องมีส่วนปฏิบัติการติดต่อกับคนหรือปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ด้วยกันแทบทั้งนั้น

เออร์วิง สเวดโลว์ (Irving Swerdlow) นักวิชาการชาวอเมริกันอธิบายว่า การบริหารการพัฒนา หมายถึง การบริหารในประเทศที่ยากจนหรือประเทศด้อยพัฒนาทั้งหลาย ทั้งนี้เพราะการบริหารราชการในประเทศด้อยพัฒนา ย่อมมีความแตกต่างกันกับการบริหารราชการในประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งอาจพิจารณาและสังเกตเห็นได้จากลักษณะของความแตกต่างกันหลายแง่หลายมุม อาทิ พิจารณาจากลักษณะและแบบแผนของการบริหาร บทบาทของรัฐบาลและบทบาทของข้าราชการ เป็นต้น

โดยนัยเดียวกัน สเวดโลว์ ยังได้กล่าวอีกว่า ประเทศที่ยากจนทั้งหลายมีลักษณะพิเศษหลายประการซึ่งทำให้รัฐบาลต้องมีบทบาทแตกต่างกัน ลักษณะนี้และบทบาทของรัฐดังกล่าว ทำให้การทำงานของนักบริหารมีลักษณะแตกต่างออกไป ในที่ใดก็ตามที่มีความแตกต่างกันอยู่ การบริหารรัฐกิจจะต้องถือได้หรือเรียกได้ว่าเป็นการบริหารการพัฒนา

เมอร์ล เฟนสออด (Merle Fainsod) นักวิชาการชาวอเมริกันได้ให้แนวคิดหรือความหมายของการบริหารการพัฒนาว่า โดยปรกติ การบริหารการพัฒนาเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสร้างกลไกเพื่อการวางแผนให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การระดมและจัดสรรจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดการแผ่ขยายรายได้ของชาติ จะเห็นได้ว่า การบริหารการพัฒนาตามความคิดของเฟนสออด นั้น เกี่ยวข้องอย่างมากกับการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ

พอล มิวโดส์ (Paul Meadows) นักวิชาการชาวอเมริกันอธิบายว่า การบริหารการพัฒนาถือได้ว่าเป็นการจัดการทางภาครัฐบาลในเรื่องที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐที่กำหนดไว้ นักบริหารการพัฒนาจึงเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนำการเปลี่ยนแปลง

แฮร์รี เจ. ฟรายด์แมน (Harry J. Friedman) นักวิชาการชาวอเมริกันอีกคนหนึ่งอธิบายว่า การบริหารการพัฒนาประกอบด้วยปัจจัย 2 อย่าง คือ (1) การปฏิบัติงานตามแผนงาน ต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้เพื่อก่อให้เกิดความทันสมัย (Modernity) (2) การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ภายในระบบบริหาร เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแผนงานต่าง ๆ ดังกล่าว

จอห์น ดี. มอนโกเมอรี (John D. Montgomery) นักวิชาการชาวอเมริกัน กล่าวว่า การบริหารการพัฒนาเป็นเรื่องของการปฏิบัติตามแผนการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมของรัฐ โดยปรกติ จะไม่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางการเมือง เห็นได้ว่า มอนโกเมอรี มีความคิดว่า การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นหลัก

เอ็ดเวิร์ด ดับบลิว. ไวต์เนอร์ (Edward W. Weidner) นักวิชาการชาวอเมริกันกล่าวไว้ว่า การบริหารการพัฒนา หมายถึง การปรับมรรควิธี (means) ของการบริหารให้เข้ากับจุดมุ่งหมายต่างๆ ของแผนงานของรัฐบาล ซึ่งก่อนอื่น ต้องทราบถึงความต้องการของรัฐบาลว่ามีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอย่างไรก่อน แล้วจึงนำการบริหารมาช่วยปฏิบัติการให้สำเร็จผลตามความมุ่งหมายนั้น

นอกจากนี้ ไวต์เนอร์ ได้แบ่งการบริหารการพัฒนา เป็น 2 ส่วน คือ กระบวนการ และ ความรู้ทางวิชาการ (area of study) ส่วนที่เป็นกระบวนการนั้น ไวต์เนอร์ มีความเห็นว่าการบริหารการพัฒนาเป็นกระบวนการบริหารงานของรัฐบาลที่นำองค์กรไปสู่การประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ถูกกำหนดโดยผู้มีอำนาจหน้าที่ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง ส่วนที่เป็นความรู้ทางวิชาการ ไวต์เนอร์ มองว่า การบริหารการพัฒนาเป็นเรื่องของการศึกษาหาความรู้ทางวิชาการ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารรัฐกิจที่มุ่งแสวงหาความรู้ในเรื่องบางเรื่อง และเรื่องดังกล่าวจะเป็นที่ยอมรับกันได้มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความศรัทธาของบุคคล กลุ่มบุคคลและประเทศนั้นๆ

เฟรด ดับบลิว. ริกส์ (Fred W. Riggs) นักวิชาการชาวอเมริกันมีความเห็นว่าการบริหารการพัฒนาที่มีความหมายที่สำคัญ 2 ประการ คือ การบริหารการพัฒนาหมายถึง (1) การบริหารแผนงานพัฒนา (development programs) ทั้งหลายด้วยวิธีการต่างๆ ขององค์การขนาดใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หน่วยของของรัฐบาล เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายและแผนที่กำหนดขึ้นซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนา (developmental objectives) การเสริมสร้างสมรรถนะของการบริหาร

ริกส์ ยังมีความเห็นว่า การบริหารการพัฒนาไม่เพียงแต่ครอบคลุมถึงการบริหารแผนงานพัฒนา ต่างๆของหน่วยงานรัฐบาลให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเท่านั้น แต่หมายความรวมถึงการเพิ่มสมรรถนะของการบริหารด้วย ซึ่งหมายความว่า การบริหารการพัฒนาจะสมบูรณ์ได้นั้น จะต้องคำนึงถึงสมรรถนะของการบริหาร คือ ต้องทำให้เข้มแข็งขึ้นด้วย และเมื่อ

การบริหารงานมีสมรรถนะเพิ่มมากขึ้น ก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้การพัฒนาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ ความคิดเห็นของ ริคส์ ดังกล่าวนี้นี้เป็นการให้ความหมายของการบริหารการพัฒนาที่ครอบคลุมเรื่องการพัฒนาการบริหารหรือเพิ่มพูนสมรรถนะของระบบบริหารด้วย

ชู เซ็ง ฮู (Shou-Sheng Hsueh) เป็นนักวิชาการที่เกิดในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน อธิบายว่า การบริหารการพัฒนามิใช่การบริหารชนิดใหม่ ซึ่งแยกออกมาจากการบริหารรัฐกิจ ในความหมายอย่างกว้าง แต่การบริหารการพัฒนาเป็นการบริหารที่ยึดจุดมุ่งหมาย (goal-oriented) เป็นหลักและต้องการที่จะเน้นหนักบทบาทเฉพาะอย่างของการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บทบาทที่เกี่ยวกับการบริหารเพื่อการพัฒนา (administration for development)

ฮัน บีน ลี (Hahn-Been Lee) นักวิชาการชาวเกาหลีใต้กล่าวว่า การบริหารการพัฒนาเป็นการเพิ่มสมรรถนะ (capability) ของระบบบริหารที่จะรับมืออย่างไม่หยุดยั้งกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุจุดหมายปลายทางในการสร้างความก้าวหน้าทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

โจเซ เวลโลโซ ออบัว (Jose Veloso Abueva) นักวิชาการชาวฟิลิปปินส์ “มีข้อสันนิษฐาน (assumption) ว่า การบริหารการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารแผนงานพัฒนาต่างๆ ที่ประสบผลสำเร็จได้นั้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาการบริหาร (administrative development)

ดังนั้น การบริหารการพัฒนา จึงเป็นการเพิ่มความสามารถของระบบการเมืองหรือของรัฐของประเทศใดประเทศหนึ่ง เพื่อดำเนินการตามที่ได้ร่วมกันตัดสินใจไว้แล้ว นอกจากนั้น ยังได้ให้คำจำกัดความของการบริหารการพัฒนาว่า หมายถึง การบริหารแผนงานพัฒนาทั้งหลายในด้าน เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งการปรับปรุงแผนงานต่างๆ ขององค์การและการบริหารระบบราชการซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาชาติ

บี. เอส. คาร์นา (B.S. Khanna) นักวิชาการชาวอินเดีย มีความคิดเห็นว่า การบริหารการพัฒนาเป็นการบริหารที่มุ่งดำเนินงานพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งริเริ่มโดยชนชั้นผู้นำและประชาชนกลุ่มต่างๆ

จูนีเยน ดู ซวน (Nguyen-Duy Xuan) นักวิชาการชาวเวียดนามอธิบายว่า การบริหารการพัฒนา หมายถึง การบริหารบรรดาแผนงานต่างๆ ซึ่งเป็นแผนงานที่กำหนดขึ้นมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการสร้างชาติ และเพื่อสนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในด้านเศรษฐกิจ-สังคม การ

บริหารการพัฒนาจะประสบผลสำเร็จได้ จะต้องดำเนินงาน 2 ประการ คือ (1) จัดให้มีการฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และ (2) ปรับปรุงองค์การบริหารทั้งหลายที่มีอยู่ และจัดตั้งหน่วยงานใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อปฏิบัติงานตามแผนงานพัฒนาต่าง ๆ

อาษา เมฆสวรรค์ ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการพัฒนาว่าแบ่งเป็น 2 ทรศนะ ตามทรศนะประการแรกนั้น ถือว่า การบริหารการพัฒนา หรือ Development Administration คือ การบริหารงานหรือการบริหารราชการในประเทศด้อยพัฒนาที่มุ่งมั่นที่จะดำเนินการพัฒนา ดังที่เขียนในภาษาอังกฤษ ว่า administration in poor developed countries which are committed to development ส่วนอีกทรศนะหนึ่งเห็นว่า การบริหารการพัฒนา ได้แก่ การบริหารเพื่อการพัฒนาหรือการบริหารตามโครงการพัฒนาของประเทศ หรือ administration in development or administration of a program of national development ตามความเข้าใจอย่างง่าย ๆ ทั่วๆ ไป

ปฐม มณีโรจน์ ไม่ได้ให้ความหมายของการบริหารการพัฒนาไว้โดยตรง แต่ได้กล่าวถึงแนวคิดของการบริหารการพัฒนา ว่า แนวคิดนี้ได้สำรวจพิจารณากันมาอย่างค่อนข้างละเอียดแล้ว ในข้อเขียนทั้งภาษาต่างประเทศและภาษาไทย คำนิยามที่มีผู้ให้ไว้ต่างๆ กันก็มีพิสัยครอบคลุมตั้งแต่ที่หมายถึงการบริหารรัฐกิจของประเทศด้อยพัฒนา จนถึงการบริหารขององค์การ โครงการ หรืองานใดๆ ที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นงานพัฒนา ไม่ว่าจะประเทศที่มีความเจริญในระดับใด โดยปรกติจะเป็นงานที่มีลักษณะบุกเบิก มีการใช้ความคิดประดิษฐ์สร้างสรรค์สูง และเกี่ยวพันกับปัจจัยหรือตัวแปรนานาชาติที่มีลักษณะพลวัตและไม่แน่นอนสูงกว่าการบริหารในองค์การธรรมดาพอจะประมวลสรุปสาระสำคัญได้ว่า เป็นการบริหารการพัฒนาประเทศ

อนันต์ เกตุวงศ์ มีความเห็นว่า นักวิชาการส่วนใหญ่ถือว่า การบริหารการพัฒนามีขอบเขต ครอบคลุมไปถึงการเมืองด้วย และบางคนมีแนวคิดกว้างมากถึงขนาดที่กล่าวว่าการบริหารการพัฒนาหมายถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ไม่ว่าจะกระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เป็นไปตามนโยบายและแผน ย่อมถือว่าอยู่ในขอบเขตของการบริหารการพัฒนาทั้งสิ้น โดยมีขอบเขตทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการบริหาร ฉะนั้น การบริหารการพัฒนา จึงย่อมหมายถึง การบริหารของงานพัฒนา หรือการนำเอาโครงการพัฒนาด้านต่างๆ ไปดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการพัฒนาการบริหาร หรือการทำให้การบริหารมีขีดความสามารถเพิ่มมากขึ้น และอาจเขียนเป็นรูปสมการดังนี้

development administration (การบริหารการพัฒนา) = administration of development (การบริหารเพื่อการพัฒนา) + development of administration (การพัฒนาการบริหาร)

หรือ DA = A of D + D of A

อุทัย เลหาวิเชียร เขียนบรรยายถึงการบริหารการพัฒนาว่าหมายถึง หน่วยงานทางราชการ หรือกระบวนการของรัฐบาลที่จัดตั้งขึ้นเพื่อบริหารกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนา กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การบริหารการพัฒนาจะช่วยให้เกิดไทด่าง ๆ ของรัฐเชื่อมโยงส่วนต่างๆ ของงานพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ การบริหารการพัฒนาตามแนวคิดของ อุทัย เลหาวิเชียร นั้นยังมีความหมายรวมไปถึงการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการควบคุมการบริหารโดยประชาชนหรือผู้รับบริการด้วย

กมล อุดลพันธุ์ อธิบายถึงความหมายของคำว่าการบริหารพัฒนาว่า “เมื่อนำมาใช้ในภาษาไทยได้มีผู้บัญญัติศัพท์ต่างๆ กัน แต่ที่เป็นที่นิยมกันนั้น ใช้คำว่าการบริหารการพัฒนาเมื่อเป็นการปฏิบัติการ และใช้คำว่า พัฒนบริหารศาสตร์ หรือ วิชาการบริหารการพัฒนา เมื่อเป็นหลักวิชานำมาใช้เรียนใช้สอนกันได้ (a field of study)

ติน ปรัชพฤทธิ อธิบายว่า การบริหารการพัฒนา (Development administration, administration of development, หรือ a of d) หมายถึง การนำเอาความสามารถที่มีอยู่ในการพัฒนาการบริหารมาลงมือปฏิบัติตามนโยบายแผน แผนงาน หรือโครงการพัฒนาประเทศจริง ๆ เพื่อให้บังเกิดความเปลี่ยนแปลงตามที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า และความเปลี่ยนแปลงตามที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า นี้ จะมุ่งความเจริญของงานทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ อันจะนำไปสู่การลดความทุกข์ยากของคนทั้งที่อยู่ในองค์กร (ข้าราชการ) และที่อยู่ภายนอกองค์กร (ประชาชน)

ชัยอนันต์ สมุทวณิช ได้กล่าวสรุปถึงการบริหารการพัฒนาตามแนวคิดของ จอร์จ เอฟ. แกนต์ ช้างตันว่า การบริหารพัฒนานั้นถูกสร้างขึ้น เพื่อแยกเป้าหมายของการบริหาร เพื่อให้การสนับสนุนและการจัดการสำหรับการพัฒนา ออกจากการบริหารกฎหมาย และความเป็นระเบียบ และเนื่องจากการบริหารเพื่อพัฒนามิใช่จะรวมถึงเฉพาะสมรรถนะที่จะเติบโต และเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่ยังหมายถึงทิศทางของการเปลี่ยนแปลง และเป้าหมายอันสูงสุดของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าอีกด้วย ดังนั้น การบริหารการพัฒนาจึงมีความเกี่ยวพันกับการบริหารทั้งด้านภายในและภายนอก

จากแนวคิดและความหมายของการบริหารการพัฒนาของนักวิชาการ หรือผู้รู้ของต่างประเทศ และของไทยรวม 20 คน ข้างต้น ทำให้กล่าวได้ว่า คำว่า การบริหารการพัฒนา นั้น เกิดขึ้นในช่วงปี ค.ศ. 1950 โดย จอร์จ เอฟ. แกนท์ ได้เริ่มใช้ความหมายนี้ในปี ค.ศ. 1955 หรือ ค.ศ. 1956 เพื่อแสดงให้เห็นถึงแนวทางพื้นฐานสำหรับการวิจัยทางการบริหาร และเพื่อใช้ในโครงการฝึกอบรมสำหรับสถาบันการศึกษาด้านการพัฒนาชนบท ซึ่งต่อมาได้จัดตั้งขึ้นที่ คามิลลา (Comilla) ในปากีสถานตะวันออก (บังกลาเทศ) และที่ปาชาวา (Pashawar) ในปากีสถานตะวันตก ความหมายเริ่มแรกของคำว่า การบริหารการพัฒนา ของแกนท์ นั้น ต้องการแสดงให้เห็นถึงข้อแตกต่างที่สำคัญของการบริหารที่เน้นการสนับสนุน และการจัดการสำหรับงานพัฒนา กับการบริหารที่เน้นในเรื่อง กฎหมายและความเป็นระเบียบ

คุณลักษณะของการบริหารการพัฒนา โดยรวมแล้วมีคุณลักษณะครอบคลุมดังนี้

การบริหารเพื่อการพัฒนา (Administration of development) หรือ a of d หรือ การบริหารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนา หมายถึง การที่นักวิชาการหรือผู้รู้ให้ความสำคัญกับการบริหารที่ต้องเกี่ยวข้อง กับกิจกรรมการพัฒนาของหน่วยงานของรัฐในลักษณะที่เป็นกระบวนการของการปฏิบัติการ (action) หรือเป็นกิจกรรม (activity) หรือการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาต่างๆ ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานตามนโยบาย หรือแผนหรือแผนงาน หรือโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปฏิบัติงานตามแผนงานพัฒนาทั้งหลาย (development programs) ด้วยวิธีการต่างๆ

การพัฒนาหรือการปรับปรุงการบริหาร (Development of administration) หรือ d of a หมายถึง การที่นักวิชาการหรือผู้รู้ให้ความสำคัญกับการบริหารการพัฒนาของหน่วยงานของรัฐ ในลักษณะที่เป็นกระบวนการโดยเน้นไปที่การพัฒนาหรือปรับปรุงบริหารงานของหน่วยงาน เช่น การพัฒนาระบบราชการ ปรับปรุงประสิทธิภาพหรือขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน การปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ กระบวนการบริหาร ตลอดจนบุคลากรของหน่วยงาน เป็นต้น

การมีเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ (goal-oriented) หมายถึง การที่นักวิชาการหรือผู้รู้ให้ความสำคัญกับการบริหารการพัฒนาของหน่วยงานของรัฐ โดยเน้นไปที่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการบริหารการพัฒนาที่ได้กำหนดขึ้น โดยผู้มีอำนาจหน้าที่และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เช่น การบริหารการพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของรัฐ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การแผ่ขยายรายได้ของชาติ ความทันสมัย การสร้าง

ชาติ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสังคม หรือการลดความทุกข์ยากของข้าราชการและประชาชน เป็นต้น

ลักษณะเด่นอื่น ๆ หมายถึง เนื้อหาสาระสำคัญที่นักวิชาการหรือผู้รู้แต่ละคน ได้กล่าวไว้ในความหมายหรือในแนวคิดของการบริหารการพัฒนาของตน

หมายถึง การที่นักวิชาการหรือผู้รู้แต่ละคนได้ให้แนวคิดหรือความหมายที่ครอบคลุมเรื่องนั้นๆ

หมายถึง การที่นักวิชาการหรือผู้รู้แต่ละคนไม่ได้ให้แนวคิดหรือความหมายเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ

หากแยกความหมายและแนวคิดการบริหารการพัฒนาข้างต้น เป็นข้อ ๆ เพื่อให้เข้าใจง่ายและชัดเจนยิ่งขึ้น การบริหารการพัฒนา มีความหมายครอบคลุมลักษณะสำคัญอย่างน้อย 12 ประการ ดังนี้

หนึ่ง การบริหารการพัฒนาเป็นแนวคิด วิธีการ หรือแนวทางการบริหารจัดการของภาครัฐอย่างหนึ่งที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการ

สอง เป็นการบริหารเพื่อการพัฒนา หรือการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการกิจกรรมการพัฒนา

สาม เป็นการพัฒนาการบริหารหรือการปรับปรุงการบริหารของหน่วยงาน

สี่ มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ (Goal or objective) เพื่อการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นหรือเจริญขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ของประชาชน

ห้า เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผน หรือกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงไว้ล่วงหน้า (Planned change)

หก เป็นกระบวนการ (Process) โดยกระบวนการมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ มีขั้นตอนในการดำเนินงาน มีการดำเนินงานหรือมีกิจกรรม มีระบบ และถูกกฎหมาย

เจ็ด เน้นการลงมือปฏิบัติจริง หรือเน้นกิจกรรมพัฒนาต่างๆ (Actions or activities)

แปด เป็นการบริหารงานราชการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน (Internal and external administration)

เก้า เป็นการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผน แผนงาน และโครงการต่างๆ (Policy, plan, program, project)

สิบ เป็นการปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหาร (Economic, social, political, and administrative aspects)

สิบเอ็ด การปฏิบัติงานต้องตอบสนองความต้องการของประชาชน (Serve people needs)

สิบสอง เป็นการพัฒนาเฉพาะด้านเฉพาะเรื่อง (Sector development) เช่น พัฒนาเมือง พัฒนาชนบท หรือการพัฒนาเศรษฐกิจ

นอกจากนี้ แม้นักวิชาการหรือผู้รู้ที่อ้างถึงข้างต้นได้กล่าวถึงแนวคิดและความหมายของการบริหารการพัฒนาที่คล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันบ้าง แต่ได้ปรากฏชัดเจนว่า นักวิชาการและผู้รู้ดังกล่าว โดยเฉพาะนักวิชาการชาวเอเชีย ได้ให้ความหมายร่วมหรือลักษณะร่วมที่เห็นพ้องต้องกันหรือคล้าย คลึงกันไว้ด้วย ลักษณะร่วมดังกล่าวมี 4 ประการ ได้แก่

ประการที่หนึ่ง การบริหารการพัฒนาเป็น **“การบริหารงานภาครัฐ”** โดยเป็นวิธีการหนึ่งหรือแนวทางหนึ่งที่หน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการทำงานเกี่ยวกับคำว่า **“การบริหารงาน”** หรือ **“การบริหารจัดการ”**

ประการที่สอง การบริหารการพัฒนาเป็น **“การบริหารเพื่อการพัฒนา”** (administration of development) หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนา เช่น การพัฒนาเมือง การพัฒนาชนบท การพัฒนาเศรษฐกิจการพัฒนารัฐวิสาหกิจ การพัฒนาองค์กรตามรัฐธรรมนูญ และการพัฒนาโครงการ ทั้งนี้ เป็นการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติการหรือกิจกรรม (action or activity oriented) ที่เกี่ยวกับการพัฒนา

ประการที่สาม การบริหารการพัฒนาเป็น **“การพัฒนาการบริหาร”** (development of administration) ซึ่งหมายถึง การพัฒนาหรือปรับปรุงการบริหารภายในของหน่วยงาน เช่น ปรับปรุงที่โครงสร้างอำนาจหน้าที่ กระบวนการ และตัวบุคคล โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมด้วย

ประการที่สี่ การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญกับ **“การมีวัตถุประสงค์ หรือ จุดหมายปลายทาง (goal oriented) เพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ”** โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การยึดประชาชน

เป็นศูนย์กลาง หรือการมีวัตถุประสงค์ที่เน้นการอำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชน ทั้งนี้ ต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น ไม่ใช่เพื่อการรักษาสถานภาพเดิม (status quo)

เหตุผลที่มีลักษณะร่วมดังกล่าวเกิดขึ้น เนื่องจากนักวิชาการหรือผู้รู้บางส่วนเป็นชาวเอเชียซึ่งสนใจและให้ความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องการพัฒนา นอกจากนี้ นักวิชาการชาวตะวันตกทุกคนที่ให้ความสนใจและความหมายเป็นลักษณะร่วมดังกล่าวก็ล้วนสนใจศึกษาค้นคว้าหรือมีประสบการณ์จากการปฏิบัติงานพัฒนาในประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะประเทศในเอเชียทั้งสิ้น

2.4 แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554

หลักการและเหตุผล

ความเป็นมา

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 บัญญัติไว้ว่า

“มาตรา 6 สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ
- (2) ดูแลควบคุม และกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งปฏิบัติการ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
- (3) ป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา
- (4) รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคงของราชอาณาจักร
- (5) ปฏิบัติการอื่นใด ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ หรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- (6) ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย
- (7) ปฏิบัติการอื่นใด เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตาม (1) (2) (3) (4) หรือ (5) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

.....”

และ

“มาตรา 11 สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) รับผิดชอบควบคุมราชการประจำในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำหนดแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และลำดับความสำคัญของแผนการปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้เป็นไปตามนโยบายและแนวทางการปฏิบัติราชการที่นายกรัฐมนตรี และ ก.ต.ช. กำหนด รวมทั้งกำกับ เร่งรัด ติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- (2) เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจในสำนักงานตำรวจแห่งชาติรองจากนายกรัฐมนตรี
- (3) เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
- (4) วางระเบียบหรือทำคำสั่งเฉพาะเรื่องไว้ให้ข้าราชการตำรวจหรือพนักงานสอบสวนปฏิบัติการใช้อำนาจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาหรือกฎหมายอื่น”

สำนักนายกรัฐมนตรีได้มีคำสั่ง ที่ 25/2550 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2550 แต่งตั้ง พลตำรวจเอก เสรีพิศุทธิ์ เตมียาเวส เป็นผู้รักษาราชการแทนผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2550 เป็นต้นไป

ด้วยเหตุนี้ เพื่อให้การบริหารราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) มติของคณะรัฐมนตรี มติของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ มติของคณะกรรมการข้าราชการตำรวจและอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยตำรวจแห่งชาติ จึงได้จัดทำ “แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้ทุกส่วนราชการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้นำไปศึกษาทำความเข้าใจในแนวคิด หลักการ แนวทางดำเนินงาน และนำไปสู่การกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยในรายละเอียด รวมทั้งขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ และตรวจสอบติดตามประเมินผล ต่อไป

กรอบแนวคิด

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทสำหรับข้าราชการตำรวจไว้ความตอนหนึ่งว่า “...ผู้ที่จะเป็นตำรวจ จำเป็นต้องฝึกฝนอบรมตนเอง

ให้แข็งแกร่งเสมอ ทั้งในด้านความรู้ กำลัง และจิตใจ พร้อมกับมีอุดมคติ มีความมั่นคงในความคิดอย่างสูง จึงจะสามารถปฏิบัติการ ให้มีประสิทธิภาพเต็มที่ได้...”

ส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารปกครองบ้านเมือง ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทไว้ ความ ตอนหนึ่งว่า “...ในบ้านเมืองนั้น มีทั้งคนดี และคนไม่ดี ไม่มีใครจะทำให้คนทุกคนเป็นคนดีได้ทั้งหมด การทำให้บ้านเมืองมีความปกติสุขเรียบร้อย จึงมิใช่การทำให้ทุกคนเป็นคนดี หากแต่อยู่ที่การส่งเสริมคนดี ให้คนดีได้ปกครองบ้านเมือง และควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ ไม่ให้ก่อความเดือดร้อนวุ่นวายได้...”

สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจนั้น พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้พระราชทาน พระบรมราโชวาท สำหรับข้าราชการตำรวจไว้ความตอนหนึ่งว่า “... การจับผู้ร้ายนั้นไม่ถือเป็นการชดเชย เป็นแต่นับว่าผู้นั้นได้กระทำการครบถ้วนแก่หน้าที่เท่านั้น แต่จะถือเป็นการชดเชยต่อเมื่อได้ปกครองป้องกันเหตุร้ายให้ชีวิตและทรัพย์สินของข้าแผ่นดินในท้องที่นั้นอยู่เย็นเป็นสุขพอสมควร...”

นอกจากนั้น นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2250-2554) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2546-2550) มีความเห็นพ้องร่วมกันอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นแนวปฏิบัติในการบริหารและพัฒนาประเทศ ทั้งยังให้ความสำคัญในการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข รวมทั้งเสริมสร้างสังคม ให้เข้มแข็งยั่งยืน เพื่อให้ประเทศไทย เป็นสังคมคุณภาพสังคมคุณธรรม และสังคมที่สมดุล โดยเฉพาะด้านการบริหารราชการประการหนึ่งนั้น มุ่งที่จะพัฒนาระบบราชการไทยให้มีความเป็นเลิศ สามารถรองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และประโยชน์สุขของประชาชน เป็นสำคัญ

ปรัชญาการพัฒนา

ในการพัฒนาประเทศชาตินั้น มีปรัชญาการพัฒนาที่สำคัญ คือ

“ จะปลูกพืชต้องเตรียมดิน จะกินต้องเตรียมอาหาร
จะพัฒนาการต้องเตรียมประชาชน จะพัฒนาคนต้องพัฒนาที่จิตใจ
จะพัฒนาใครเขาต้องพัฒนาตัวเราก่อน
ผ่อนปรนสู่การพัฒนาสิ่งแวดล้อม น้อมนำสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ
คุณภาพชีวิตคือ...เป้าหมายสูงสุด ”

สำหรับเป้าหมายของการพัฒนาคน ต้องพัฒนาทั้งตำรวจและครอบครัว เพื่อให้มี
อุดมการณ์แห่งชีวิต และมีรูปแบบวิถีชีวิตที่ดีงาม โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นหลักใน
การดำเนินชีวิต กล่าวคือ

- ให้ใช้ชีวิตอย่างเรียบง่าย ประหยัด ซื่อสัตย์สุจริต ไม่ฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือย
- มีคุณธรรม จริยธรรม
- มีจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และหน้าที่การงาน
- ขยันอย่างฉลาด ปราศจากอบายมุข
- พึ่งตนเองด้วยศักดิ์ศรี มีวินัย
- ร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

เป้าประสงค์สูงสุด

แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ฉบับนี้ มีความมุ่งหวังให้ข้าราชการตำรวจทุกคน
ลูกจ้าง และพนักงานราชการ ในทุกส่วนราชการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีความรู้
ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ และแนวทางการปฏิบัติอย่างมีแผน เป็นระบบ มีระเบียบ เพื่อที่จะ
ได้พัฒนาตนเอง ครอบครัว หน่วยงาน และระบบงานให้มีความพร้อมสูงสุด ในการที่จะปฏิบัติ
หน้าที่ตามพันธกิจหลักที่สำคัญยิ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด คือ

- ความมั่นคงของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
- ความสงบสุขของสังคมและชุมชน
- ประสิทธิภาพสูงสุดในการรักษาความสงบเรียบร้อย
ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน

ดังนั้น ในการพัฒนาให้บรรลุเป้าประสงค์สูงสุดดังกล่าว จำเป็นจะต้องพัฒนา
ข้าราชการตำรวจ ลูกจ้าง พนักงานราชการ และครอบครัว ดังนี้

- ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย ความคิด จิตใจ และได้รับสวัสดิการที่ดี
- จนกระทั่งเกิดอุดมคติ และมีความมั่นคงในความคิดอย่างสูง
- เพื่อให้เป็นข้าราชการตำรวจที่ดี มีคุณภาพ เป็นที่พึ่งของประชาชน
สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา

การปฏิบัติเพื่อให้แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ บรรลุเป้าประสงค์สูงสุด เป็นไปตามเจตนารมณ์ สอดคล้องกับนโยบายและแผนต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้เป็นแผนหลัก 3 ด้าน ได้แก่

แผนพัฒนาตำรวจและครอบครัว ให้มีอุดมการณ์แห่งชีวิต มีรูปแบบวิถีชีวิตที่ดีงาม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเพื่อร่วมมือกัน ผสมงาน ประสานใจ ในการปฏิบัติงาน

แผนพัฒนาองค์กร - หน่วยงาน เพื่อพัฒนาโครงสร้างองค์กรให้มีความพร้อม สามารถรองรับ การปฏิบัติงานให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

แผนพัฒนาระบบงาน เพื่อพัฒนางานให้เป็นระบบที่ถูกต้อง ครอบคลุมการปฏิบัติในทุกๆ ด้าน เหมาะสม ทันสมัย และมีคุณภาพ รวมทั้งสร้างความเข้าใจให้แก่ข้าราชการตำรวจ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์สูงสุดตามพันธกิจหลักที่สำคัญยิ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติดังกล่าวข้างต้น

ดังที่จะได้กล่าวต่อไปตามลำดับ ดังนี้

แผนพัฒนาตำรวจและครอบครัว

หลักการและเหตุผล

องค์กรทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น การใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์กร จะต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร ทั้งนี้เนื่องจากคน หรือ ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทั้งเครื่องมือ หรือมรรควิธี และเป็น ทั้งเป้าหมายของการพัฒนา คนจึงต้องเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาสรรพสิ่งทั้งหลายทั้งปวง ดังนั้นการพัฒนาสังคมจึงต้องเริ่มต้นที่คน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การสร้างคนก่อนสร้างงานคือพื้นฐานของการพัฒนา

โดยเหตุที่องค์ประกอบของคนแต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกัน ทั้งทางด้านร่างกาย ความคิด จิตใจ และอารมณ์ ตลอดจนพื้นฐานความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานที่แตกต่างกัน ซึ่งปรัชญาของการพัฒนาได้ระบุไว้ว่า “การพัฒนาคนต้องพัฒนาที่จิตใจ” ดังนั้นการพัฒนาคนจึงต้องมุ่งเน้นที่จิตใจเป็นหลัก เพราะกิจกรรมทั้งหลายทั้งปวงจะสำเร็จได้ก็ด้วยใจเป็นสำคัญ

การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เป็นคนดี มีคุณภาพ เพื่อให้เป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริงนั้น จำเป็นจะต้องพัฒนาทั้งข้าราชการตำรวจ และครอบครัวให้มีอุดมการณ์แห่งชีวิต มีรูปแบบวิถีชีวิตที่ดีงาม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อร่วมมือกันผสมงาน ประสานใจในการปฏิบัติงาน เป็นพื้นฐานเบื้องต้นเสียก่อน

ในการพัฒนาข้าราชการตำรวจ และครอบครัว ผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องประพฤติตนให้เป็นอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมกับนำผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งในด้านสุขภาพร่างกาย ด้วยการออกกำลังกาย หรือเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีสุขภาพแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ เพื่อพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาด้านความรู้ เพื่อให้เกิดความคิด ด้วยการสนับสนุนข้าราชการตำรวจให้ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ทั้งภายในและต่างประเทศ หรือการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มเติมความรู้ในด้านต่างๆ และพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ กล้าหาญ มีความรัก ความเมตตาต่อเพื่อนมนุษย์ ตลอดจนสนับสนุน และส่งเสริมการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ เพื่อช่วยเหลือข้าราชการตำรวจ และครอบครัว พร้อมกับปลูกฝังอุดมการณ์แห่งชีวิต เพื่อให้มีรูปแบบวิถีชีวิต ที่ดีงาม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามเป้าหมายของการพัฒนาคนดังกล่าวข้างต้น ซึ่งจะทำให้ข้าราชการตำรวจมีความมั่นคงในความคิดอย่างสูง สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในที่สุด

ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจทุกระดับ จะต้องยึดหลักการสำคัญในการเป็นผู้นำการพัฒนา คือ

- แนะนำให้เขาทำ
- นำให้เขาคิด
- สาธิตให้เขาดู
- เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง
- สกัดทิ้งความเคยชินเก่าๆ
- ทำตัวเราให้เป็นตัวอย่าง

วัตถุประสงค์

3.1.2.1 เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจแต่ละคนได้รู้จักการพัฒนาตนเอง และครอบครัว โดยปลูกฝังอุดมการณ์แห่งชีวิต น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นหลักในการดำเนินชีวิต เพื่อให้มีรูปแบบวิถีชีวิตที่ดีงาม และ

มีคุณภาพชีวิตที่ดี คือ ใช้ชีวิตอย่างเรียบง่าย ประหยัด ซื่อสัตย์สุจริต ไม่ฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือย มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และหน้าที่การงาน

3.1.2.2 เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจแต่ละคนได้รู้จักการพัฒนาตนเอง และครอบครัว ให้สามารถดำรงชีพด้วยความขยันอย่างฉลาด ปราศจากอบายมุข ฟุ้งตนเอง เครื่องครัดวินัย ร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

แนวทางการดำเนินงาน

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาตำรวจและครอบครัว จึงได้กำหนดโครงการต่างๆ ไว้ ดังนี้

3.1.3.1 โครงการด้านสุขภาพร่างกาย ได้แก่

- (1) โครงการอบรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพและพลานามัย
- (2) โครงการจัดหาอุปกรณ์ และห้องออกกำลังกาย
- (3) โครงการส่งเสริมการแข่งขันกีฬา
- (4) โครงการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย
- (5) โครงการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี

-๑๓๑-

3.1.3.2 โครงการด้านความคิด ได้แก่

- (1) โครงการพัฒนาผู้นำ
- (2) โครงการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศึกษาระดับปริญญาตรี
- (3) โครงการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจศึกษาระดับปริญญาโท-เอก
- (4) โครงการส่งเสริมข้าราชการตำรวจเข้าศึกษาอบรมหลักสูตรต่างๆ

ทั้งภายในและต่างประเทศ

- (5) โครงการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้แก่ข้าราชการตำรวจวุฒิ ม.๓ ที่จบหลักสูตร

นพต. -๑๓๑-

3.1.3.3 โครงการด้านจิตใจ ได้แก่

- (1) โครงการบริจาคโลหิต
- (2) โครงการร้านคุ้ม
- (3) โครงการวันละบาท
- (4) โครงการเพื่อนช่วยเพื่อน
- (5) โครงการจิตอาสาเพื่อประชาชน
- (6) โครงการดำเนินชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง

(7) โครงการ เก่งอย่างมีคุณธรรม

-๗๗-

3.1.3.4 โครงการด้านสวัสดิการ ได้แก่

- (1) โครงการร้านค้าสวัสดิการ
- (2) โครงการสหกรณ์ออมทรัพย์
- (3) โครงการกองทุนข้าราชการตำรวจ
- (4) โครงการมูลนิธิข้าราชการตำรวจ
- (5) โครงการพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน
- (6) โครงการฝึกอาชีพและจัดหางานให้แก่ครอบครัวข้าราชการ

ตำรวจ

- (7) โครงการสวัสดิการบ้านพัก
- (8) โครงการอาหารกลางวัน
- (9) โครงการรถรับ-ส่ง ที่พัก-ที่ทำการ
- (10) โครงการจัดหาทุนการศึกษาสนับสนุนข้าราชการตำรวจ

-๗๗-

แผนพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน

หลักการและเหตุผล

องค์กร-หน่วยงาน เป็นสถานที่ที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง ถึงแม้จะได้พัฒนาข้าราชการตำรวจและครอบครัวให้มีอุดมการณ์แห่งชีวิต มีรูปแบบวิถีชีวิตที่ดีงาม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังที่กล่าวมาแล้วก็ตาม หากองค์กร-หน่วยงาน ไม่ได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมและทันสมัยที่จะบริการรับใช้ประชาชน ข้าราชการตำรวจก็ไม่อาจจะปฏิบัติหน้าที่ให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าประสงค์ได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาองค์กร-หน่วยงานในทุกๆ ด้าน ให้มีความพร้อมและทันสมัยในการบริการและรับใช้ประชาชน

สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาองค์กรให้มีความพร้อมและทันสมัยในการบริการประชาชน เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์สูงสุด คือความมั่นคงของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ความสงบสุขของสังคมและชุมชน ความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง และความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติในทุกกระดับ (ตร. บข. บก. และ สน./สภ.) ทั้งในด้านบทบาท อำนาจหน้าที่ ภารกิจ การปรับปรุงโครงสร้าง การแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย การจัดหน่วยงาน อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ อาวุธยุทโธปกรณ์ เครื่องมือสื่อสาร ยานพาหนะ ตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ ให้มีความพร้อมและทันสมัย เพื่อบริการรับใช้ประชาชนให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุตามวัตถุประสงค์

แนวทางการดำเนินงาน

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน จึงได้กำหนดโครงการต่างๆ ไว้ ดังนี้

3.2.3.1 โครงการด้านโครงสร้าง และระบบงาน ได้แก่

โครงการปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3.2.3.2 โครงการด้านปรับปรุงกฎหมาย ได้แก่

โครงการปรับปรุงกฎหมายเพื่อพัฒนากิจการตำรวจ

3.2.3.3 โครงการด้านอาคาร ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง ได้แก่

(1) โครงการจัดหาที่ดินเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสำนักงานตำรวจ

(2) โครงการก่อสร้างอาคารแฝดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(3) โครงการก่อสร้างอาคารที่ทำการกองบัญชาการตำรวจ

(4) โครงการก่อสร้างอาคารที่ทำการกองบัญชาการตำรวจตระเวน

(5) โครงการก่อสร้างอาคารที่ทำการกองบัญชาการ โรงเรียนนาย

(6) โครงการก่อสร้างศูนย์ฝึกอบรมตำรวจนครบาล และ

(7) โครงการก่อสร้างศูนย์ฝึกอบรมตำรวจสอบสวนกลาง

(8) โครงการก่อสร้างสถาบันฝึกอบรมการสืบสวนสอบสวนคดี

แห่งชาติ

สอบสวนกลาง

ชายแดน

ร้อยตำรวจ

ตำรวจภูธร

พิเศษ

- (9) โครงการก่อสร้างอาคารฝึกการต่อสู้ประเภทต่างๆ
- (10) โครงการก่อสร้างโรงฝึกยิงปืนและสนามยิงปืน
- (11) โครงการก่อสร้างอาคารพิพิธภัณฑ์ตำรวจ
- (12) โครงการก่อสร้างอาคารที่ทำการ และบ้านพัก
- (13) โครงการก่อสร้างลานกีฬาเอนกประสงค์
- (14) โครงการปรับปรุงอาคารที่ทำการบ้านพักและภูมิทัศน์

3.2.3.4 โครงการด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ อวุชยุทโธปกรณ์ เครื่องมือสื่อสาร

ยานพาหนะ และ เทคโนโลยี ได้แก่

- (1) โครงการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ อวุชยุทโธปกรณ์ เครื่องมือสื่อสาร ยานพาหนะ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยสำหรับกิจการตำรวจ
- (2) โครงการซ่อมบำรุงวัสดุ ครุภัณฑ์ อวุชยุทโธปกรณ์ เครื่องมือสื่อสาร ยานพาหนะ และ เทคโนโลยี
- (3) โครงการขายทอดตลาดวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือสื่อสาร ยานพาหนะ และเทคโนโลยีที่เสื่อมสภาพ

แผนพัฒนาระบบงาน

หลักการและเหตุผล

นอกจากการพัฒนาข้าราชการตำรวจและครอบครัว ตลอดจนองค์กร-หน่วยงาน เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่แล้ว สิ่งที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่ง ก็คือ การพัฒนาระบบงานให้ครอบคลุมภารกิจทั้งหมด จึงจะสามารถทำให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าประสงค์สูงสุดได้อย่างแท้จริง แผนพัฒนาระบบงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งเช่นกัน ที่จะต้องได้รับการพัฒนาควบคู่กันไปกับแผนพัฒนาตำรวจและครอบครัว แผนพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีคำสั่งที่ 156/ 2550 ลงวันที่ 23 มีนาคม 2550 กำหนดลักษณะงาน และมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้เรตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า กำกับการบริหารราชการ สั่งและปฏิบัติราชการแทนผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ในกิจการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไว้ 7 กลุ่มงาน ได้แก่

(1)งานบริหาร รับผิดชอบวางแผน อำนวยการ สั่งการ ควบคุมกำกับดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผลงานที่เกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงาน

ตำรวจแห่งชาติ งานการบริหารงานบุคคล การศึกษา การฝึกอบรม งานวิชาการ สถิติ การพัฒนาองค์กร การบริหารจัดการ การพัฒนา รักษา และควบคุมการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งในด้านบุคคล งบประมาณ การเงิน การพัสดุ การพลาธิการและสรรพาวุธ การสื่อสารโทรคมนาคม เทคโนโลยี การส่งกำลังบำรุงอื่นๆ รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ ให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

(2) **งานป้องกันอาชญากรรม** รับผิดชอบวางแผน อำนวยการ สั่งการ ควบคุมกำกับดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผลงานด้านการป้องกันอาชญากรรม และรักษาความสงบเรียบร้อย งานคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อป้องกันมิให้อาชญากรรมเกิดขึ้น

(3) **งานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม** รับผิดชอบวางแผน อำนวยการ สั่งการ ควบคุมกำกับดูแล ตรวจสอบติดตาม และประเมินผลงานด้านการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม การกระทำความผิดพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญาทุกฉบับ ตลอดจนองค์กร เครือข่ายที่อยู่เบื้องหลัง รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อมิให้อาชญากรรมขึ้น

(4) **งานสืบสวนสอบสวน** รับผิดชอบวางแผน อำนวยการ สั่งการ ควบคุมกำกับดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผลงานด้านการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา การมีความเห็น การให้ความเห็นชอบ หรือเห็นแย้งในคดีอาญา การอุทธรณ์ ฎีกา หรือการขอให้พิจารณาคดีใหม่ และงานด้านกฎหมายอื่นๆ รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกธรรมชาติให้แก่ประชาชน ในการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

(5) **งานกิจการพิเศษ** รับผิดชอบวางแผน อำนวยการ สั่งการ ควบคุมกำกับดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผลงานด้านการถวายนโยบาย การอารักขา การรักษาความปลอดภัย กิจการตามโครงการพระราชดำริ กิจการต่างประเทศ การตรวจคนเข้าเมือง การบรรเทาสาธารณภัย การบินตำรวจ รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อให้การปฏิบัติราชการบังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

(6) **งานความมั่นคง** รับผิดชอบวางแผน อำนวยการ สั่งการ ควบคุมกำกับดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผลงานด้านการข่าว การต่อต้านข่าวกรองด้านความมั่นคง การต่อต้าน การก่อการร้าย การก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ การรักษาความมั่นคงตามแนวชายแดน การรักษาความสงบเรียบร้อยเกี่ยวกับการชุมนุมเรียกร้อง การเลือกตั้ง

รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อให้การปฏิบัติราชการบังเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

(7) **งานจเรตำรวจ** รับผิดชอบวางแผน อำนาจการ สั่งการ ควบคุมกำกับดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผลงานด้านการตรวจราชการ การปฏิบัติหน้าที่ราชการของ ข้าราชการตำรวจ กวดขันดูแลระเบียบวินัย ขวัญ กำลังใจ ตรวจสอบข้อเท็จจริง สืบสวน ข้อเท็จจริงและสอบสวนการกระทำผิดวินัยกรณีที่มีการร้องเรียนกล่าวหาข้าราชการตำรวจ ลูกจ้าง พนักงานราชการกระทำผิดวินัย ประพฤติมิชอบ หรือทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหาในการบริหารงานตำรวจ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน กฎ ข้อกำหนด ข้อบังคับ คำสั่ง แจ้งความ ฯลฯ และควบคุมกำกับดูแล ตรวจสอบการใช้ทรัพยากร งบประมาณ ฯลฯ ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และคณะกรรมการนโยบายตำรวจ แห่งชาติกำหนด รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ ให้บังเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้น ในแต่ละกลุ่มงานดังกล่าว จึงจำเป็นต้องร่วมมือกันพัฒนาระบบวิธีปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบ ให้บังเกิดประสิทธิผล อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนางานซึ่งเป็นการกิจหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ครอบคลุมใน ทุกๆ ด้าน อย่างเป็นระบบ โปร่งใส สามารถตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

แนวทางการดำเนินงาน

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาระบบงานดังกล่าวข้างต้น จึง ได้กำหนดโครงการในแต่ละด้านไว้ ดังนี้

3.3.3.1 โครงการด้านบริหาร ได้แก่

- (1) โครงการระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (การรับส่งข้อมูล ข่าวสารหรือหนังสือราชการผ่านระบบสื่อสารด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์)
- (2) โครงการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และการ บริหารจัดการด้านกำลังพลให้มีประสิทธิภาพ
- (3) โครงการพัฒนาวิธีการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการตำรวจที่ มีคุณลักษณะพึงประสงค์ เพื่อบรรจุแต่งตั้งให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในแต่ละท้องถิ่น

- ให้ทันสมัย
- ตรวจสอบภายใน
- แห่งชาติ
- แห่งชาติ
- สารสนเทศ
- ปัญหาและควบคุมอาชญากรรมของตำรวจนครบาล และตำรวจภูธรจังหวัด
- กองบัญชาการต่าง ๆ
- งานรักษาความปลอดภัย และงานอื่น ๆ ในสถานีตำรวจ
- ร่างกาย
- วัดถูระเบิด และยาเสพติด
- (4) โครงการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา การฝึกอบรมทุกประเภท
 - (5) โครงการจัดตั้งห้องปฏิบัติการทางภาษา (Sound Lab)
 - (6) โครงการพัฒนาวิธีการด้านงบประมาณ การเงิน และการ
 - (7) โครงการพัฒนางานพลาธิการ และสรรพาวุธ
 - (8) โครงการพัฒนาการใช้ประโยชน์ที่ดินของสำนักงานตำรวจ
 - (9) โครงการพัฒนางานวิจัยของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
 - (10) โครงการพัฒนางานประชาสัมพันธ์ของสำนักงานตำรวจ
 - (11) โครงการพัฒนางานสื่อสาร โทรคมนาคม และเทคโนโลยี
 - (12) โครงการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนต่อการแก้ไข
 - (13) โครงการศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศประจำ
 - (14) โครงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่องานสืบสวนสอบสวน
 - (15) โครงการสถานีตำรวจต้นแบบ
 - (16) โครงการแก้ไขปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ฯลฯ
- 3.3.3.2 โครงการด้านป้องกันอาชญากรรม ได้แก่**
- (1) โครงการป้องกันอาชญากรรมในที่สาธารณะ
 - (2) โครงการควบคุมอาชญากรรมประเภทประทุษร้ายต่อชีวิต
 - (3) โครงการตั้งจุดตรวจค้น
 - (4) โครงการกำหนดจุดสกัดและซักซ้อมแผนเผชิญเหตุ
 - (5) โครงการกำหนดจุดตรวจค้น โดยเน้นเป้าหมายอาวุธปืน
 - (6) โครงการปรับรูปแบบและยุทธวิธีสายตรวจให้สอดคล้องกับ

สภาพพื้นที่

บ้านเรือน

กิจกรรมร่วมกับประชาชน

ครอบคลุมพื้นที่ เพื่อแสวงหาความร่วมมือและรับฟังความคิดเห็นของประชาชน

และยาเสพติด

- (7) โครงการปรับสภาพแวดล้อมป้องกันอาชญากรรมใน
- (8) โครงการฝากบ้านกับตำรวจ
- (9) โครงการจัดชุดตำรวจชุมชนมวลชนสัมพันธ์ ออกพบปะทำ
- (10) โครงการตรวจเยี่ยมชุมชน
- (11) โครงการขยายงานตำรวจชุมชนมวลชนสัมพันธ์ ให้
- (12) โครงการร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานและ องค์กรที่เกี่ยวข้อง
- (13) โครงการฝึกอบรมเด็ก เยาวชน นักเรียน นิสิตนักศึกษา
- (14) โครงการฝึกอบรมประชาชน อาสาสมัคร
- (15) โครงการฝึกอบรมพนักงานรักษาความปลอดภัย
- (16) โครงการฝึกอบรมลูกเสือชาวบ้าน
- (17) โครงการฝึกอบรมสมาชิกไทยอาสาป้องกันชาติ
- (18) โครงการสนับสนุนชุมชนเข้มแข็งต่อต้านภัยยาเสพติด
- (19) โครงการตำรวจประจำชุมชน
- (20) โครงการไตรภาคี (ตำรวจ ภาครัฐประชาชน)
- (21) โครงการแท็กซี่อาสา
- (22) โครงการสายตรวจประชาชน
- (23) โครงการรถบริการเคลื่อนที่
- (24) โครงการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับอาชญากรรม
- (25) โครงการกระจายจุดรับแจ้งเหตุที่ร้านสะดวกซื้อ
- (26) โครงการพื้นที่เขตปลอดภัย (Safety Zone)
- (27) โครงการสร้างเครือข่ายด้านความมั่นคง
- (28) โครงการอาสาสมัครป้องกันอาชญากรรมดีเด่น
- (29) โครงการเพิ่งแรกต้องถูกรื้อ
- (30) โครงการเขตกำจัดจุดอ่อน

ปราบปรามใหม่

และชั้นประทวน

รองผู้กำกับการ และสารวัตร

รับรางวัล

ชักซ้อมแผนเผชิญเหตุ

ป้องกันอาชญากรรม

อาชญากรรมที่สมบูรณ์

อาชญากรรม (C4I)

- (31) โครงการฉีดวัคซีนให้กับชุมชน
- (32) โครงการปฐมนิเทศผู้มารับหน้าที่ปฏิบัติงาน สายป้องกัน
- (33) โครงการฝึกทบทวนประจำปีสายตรวจ ระดับ รองสารวัตร
- (34) โครงการสัมมนาผู้ปฏิบัติงานสายตรวจระดับผู้บริหาร ระดับ
- (35) โครงการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย ทุกๆ 4 เดือน
- (36) โครงการฝึกผู้นำสายตรวจชั้นประทวน
- (37) โครงการบรรยายพิเศษ โดยวิทยากรผู้มีความรู้
- (38) โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานสายตรวจ
- (39) โครงการดูงานระบบสายตรวจและการฝึกยิงต่างประเทศ
- (40) โครงการประกวดบุคลากรป้องกันอาชญากรรมดีเด่นเพื่อ
- (41) โครงการฝึกยิงปืนทางยุทธวิธี
- (42) โครงการฝึกขับจักรยานทางยุทธวิธี
- (43) โครงการจัดเงา
- (44) โครงการจัดทำศูนย์ควบคุมต่าง ๆ
- (45) โครงการจัดทำศูนย์ฝึกยุทธวิธีตำรวจ
- (46) โครงการพัฒนางานการข่าว และระบบข้อมูลอาชญากรรม
- (47) โครงการพัฒนาระบบงานสายตรวจ
- (48) โครงการชักซ้อมการแก้ไขปัญหา วิกฤตการณ์และการ
- (49) โครงการฝึกสุนัขตำรวจเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ
- (50) โครงการจัดทำห้องปฏิบัติการสายตรวจ และฐานข้อมูล
- (51) โครงการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยใน การป้องกัน
- (52) โครงการปรับเปลี่ยนอัตรากำลัง และเขตตรวจให้เหมาะสม

กองบัญชาการ

- (53) โครงการรับแจ้งเหตุด่วนผ่านเลขหมาย ๑๕๑
- (54) โครงการสร้างครูฝึกงานป้องกันอาชญากรรมให้ระดับ

ฝ่าย ป.

- (55) โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสายตรวจ
- (56) โครงการจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นให้เพียงพอกับการทำงาน

กฎหมายจราจร

- (57) โครงการประกันชีวิตสายตรวจ
- (58) โครงการตรวจสอบสุขภาพสายตรวจประจำปี
- (59) โครงการพัฒนาระบบงานจราจร
- (60) โครงการถนนสายหลัก
- (61) โครงการจัดหาอุปกรณ์สำหรับตรวจจับผู้กระทำความผิด

มลพิษทางอากาศและเสียง

- (62) โครงการกวดขันวินัยจราจร และลดอุบัติเหตุ
- (63) โครงการรณรงค์ลดมลพิษ และยานพาหนะที่ก่อให้เกิด

ต่าง ๆ

3.3.3.3 โครงการด้านสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม ได้แก่

- (1) โครงการพัฒนางานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ
- (2) โครงการพัฒนาระบบข้อมูลอาชญากรรมกลาง
- (3) โครงการจัดทำบัญชีผู้มีพฤติกรรมกระทำความผิดระดับ

กองบัญชาการ กองบังคับการ และสถานีตำรวจ

(4) โครงการพัฒนาระบบการจัดทำสำนวนการสืบสวนผู้มีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิด ที่ถูกขึ้นบัญชีไว้

จำหน่าย

- (5) โครงการสืบสวนขยายผลจากผู้เสียหายเสพติดเพื่อจับกุมผู้

เกี่ยวข้อง

- (6) โครงการดำเนินมาตรการยึดทรัพย์สินผู้กระทำความผิด โดยกฎหมายที่

รับของโจร

- (7) โครงการจัดทำบัญชีสถานที่ และบุคคลที่มีพฤติกรรมกระทำความผิด

- (8) โครงการประสานความร่วมมือกับโรงรับจำนำและร้านรับซื้อของเก่า
- (9) โครงการจัดทำข้อมูลด้านการป้องกันปราบปราม ลักลอบตัดไม้ทำลายป่าและทรัพยากรธรรมชาติ
- (10) โครงการประสานความร่วมมือด้านการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม ระหว่างประเทศในภูมิภาคเอเชีย
- (11) โครงการประสานความร่วมมือกับกรมการขนส่ง
- (12) โครงการตรวจจับรถที่กระทำความผิด
- (13) โครงการตรวจสอบและควบคุมร้านจำหน่าย ตู้ซ่อมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ที่เกี่ยวข้องกับการโจรกรรมรถ
- (14) โครงการจัดทำสถิติและข้อมูลผู้เช่าซื้อ/ผู้เอาประกัน/ผู้ค้ำประกันที่แจ้งรูดหาย
- (15) โครงการร่วมกับฝ่ายปกครองตรวจสอบข้อมูลอาวุธปืนเพื่อจัดทำประวัติเกี่ยวกับหัวกระสุน ปลอกกระสุน
- (16) โครงการตรวจค้นจับกุมอาวุธปืนผิดกฎหมายและอาวุธสงคราม
- (17) โครงการประสานความร่วมมือในรูปคณะกรรมการเพื่อแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบในการอนุญาตให้มี ใ้ และพกพาอาวุธปืน
- (18) โครงการจัดทำข้อมูลบุคคลที่มีแนวโน้มใช้ความรุนแรงและใช้อาวุธปืนในท้องถิ่น
- (19) โครงการสนธิกำลังระหว่างหน่วยต่างๆ เพื่อจับกุมผู้ค้าและแหล่งจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงที่กระทำผิดกฎหมาย
- (20) โครงการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับ สำนักงาน สถานที่พักลับ สถานที่ผลิต สถานที่จำหน่าย โรงงานที่ร้องขอให้มีการใช้ผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมและสารละลายไฮโดรคาร์บอน และคอกน้ำมัน
- (21) โครงการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับท่าเรือ โกดังเก็บสินค้า ผู้ประกอบการขนส่งสินค้าทางน้ำ และผู้ประกอบการรับจ้างที่เกี่ยวข้อง
- (22) โครงการจัดทำข้อมูลเส้นทางขนส่งทางน้ำ ในแต่ละพื้นที่
- (23) โครงการประสานงานโดยตรงกับเจ้าของลิขสิทธิ์

- ปัญหา
- (24) โครงการจัดทำข้อมูลพื้นที่เสี่ยงซึ่งจำหน่ายสินค้าละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา
- (25) โครงการประสานความร่วมมือกับกระทรวงการต่างประเทศ สถานทูต และสำนักงาน ป.ป.ส. เพื่อจัดทำข้อมูลคนไทยที่เดินทางไปต่างประเทศ ไม่กลับตามกำหนดเวลา
- (26) โครงการประสานความร่วมมือกับกรมการจัดหางานและกระทรวงมหาดไทย เพื่อควบคุมตรวจสอบแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตเข้ามาทำงานในประเทศ
- (27) โครงการจัดทำข้อมูลและขึ้นบัญชีบ่อนการพนัน สถานบริการ และแหล่งอบายมุข ในแต่ละพื้นที่
- (28) โครงการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณตาม พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ของหน่วยงานราชการต่างๆ
- (29) โครงการบูรณาการกำลังของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง และกำลังในพื้นที่ เพื่อรับผิดชอบประจำจังหวัด ในการสืบสวนปราบปรามการกระทำผิดในการฮั้วประมูลและขัดขวางการเสนอแข่งขันราคา
- (30) โครงการประสานความร่วมมือกับ พาณิชยจังหวัด สรรพากร จังหวัด และ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินส่วนภูมิภาค
- (31) โครงการจัดทำบัญชีผู้ชนะการประกวดราคาฯ ที่มีมูลค่าเกิน 50 ล้านบาท ย้อนหลัง 3 ปี เพื่อเป็นข้อมูลกำหนดแนวทางในการสืบสวน
- (32) โครงการใช้ระบบเทคโนโลยีรวบรวมข้อมูลหมายจับค้างเก่า และการสืบสวนติดตามบุคคลตามหมายจับ
- (33) โครงการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับ ผู้ประกอบการและสถานที่ต่าง ๆ ที่มีแนวโน้มจะกระทำผิดกฎหมาย
- (34) โครงการพัฒนาเทคนิคในการสืบสวน
- (35) โครงการสืบสวนปราบปรามการปลอมแปลงบัตรประชาชน
- (36) โครงการสืบสวนติดตามค้ายาเสพติด

3.3.3.4 โครงการด้านสืบสวนสอบสวน และกฎหมาย ได้แก่

- ผู้ชำนาญการ
- (1) โครงการฝึกอบรมพนักงานสืบสวน พนักงานสอบสวน และ
- (2) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ช่วยพนักงานสอบสวน
- (3) โครงการผลิตและฝึกอบรมพนักงานสืบสวนสอบสวนหญิง

- (4) โครงการสรรหาและสร้างเสริมพนักงานสอบสวนให้มีความรู้ความชำนาญ การสืบสวนสอบสวนคดียุ่งยากซับซ้อนที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะทาง
- (5) โครงการพัฒนาบุคลากรกองคดีอาญา ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญใกล้เคียงกับสำนักงานอัยการสูงสุด
- (6) โครงการพัฒนางานสืบสวนสอบสวนคดีอาญา
- (7) โครงการพัฒนาระบบการเก็บสำนวนการสอบสวน
- (8) โครงการพัฒนางานนิติวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสืบสวนสอบสวน
- (9) โครงการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายระเบียบคำสั่งในเรื่องการสืบสวนสอบสวน
- (10) โครงการพัฒนาประสิทธิภาพพนักงานสอบสวนในคดีความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์
- (11) โครงการเชิดชูคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานสอบสวนและเจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวนสอบสวนให้เป็นที่ยอมรับและความเชื่อถือของประชาชน
- (12) โครงการพัฒนาระบบการเรียนการสอนทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) สู่ความเป็นเลิศของพนักงานสอบสวน (สบ1- สบ4)
- (13) โครงการคลังสมอง (E -Library) : งานสืบสวนสอบสวน
- (14) โครงการพัฒนาระบบงานสอบสวนของสถานีตำรวจให้ทันสมัย
- (15) โครงการประสานความร่วมมือระหว่าง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กับองค์กรในกระบวนการยุติธรรม และหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย
- (16) โครงการปรับปรุง พัฒนาแบบฟอร์มต่างๆ ที่ใช้ในการสืบสวนสอบสวน
- (17) โครงการจัดทำฐานข้อมูลด้านระเบียบ คำสั่ง และหนังสือ ตร. เกี่ยวกับงานสืบสวนสอบสวน
- (18) โครงการพัฒนาและบูรณาการฐานข้อมูลประวัติอาชญากรประเภทต่างๆ
- (19) โครงการสำรวจ เก็บ รวบรวมสำนวนการสอบสวนคดีตัวอย่างที่สำคัญ เพื่อใช้ประโยชน์ในการฝึกอบรมพัฒนาและสร้างทักษะพนักงานสอบสวน

(20) โครงการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาปัญหา กฎหมาย แนวทางปฏิบัติในการสืบสวนสอบสวน

3.3.3.5 โครงการด้านกิจการพิเศษ ได้แก่

หลบหนีเข้าเมือง

บุคคลและสถานที่

แห่งชาติ

กับความมั่นคง

แห่งชาติว่าด้วยการบังคับใช้กฎหมายในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติ

เฮลิคอปเตอร์

อากาศยาน

- (1) โครงการพัฒนาประสิทธิภาพในการถวายความปลอดภัย
- (2) โครงการพัฒนางานตรวจคนเข้าเมือง
- (3) โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการป้องกันปราบปรามการลักลอบ
- (4) โครงการจัดตั้งสนามฝึกยิงปืนประจำภาค
- (5) โครงการพัฒนาประสิทธิภาพในการรักษาและรักษาความปลอดภัย
- (6) โครงการรักษาความปลอดภัยในบริเวณสำนักงานตำรวจ
- (7) โครงการติดตั้งระบบทีวีวงจรปิด(CCTV)ตามสถานที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง
- (8) โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลโครงการพระราชดำริ
- (9) โครงการความร่วมมือระหว่างประเทศของสำนักงานตำรวจ
- (10) โครงการพัฒนางานบรรเทาสาธารณภัยในหน้าที่ของตำรวจ
- (11) โครงการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรประเภทนักบินปีกติด
- (12) โครงการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรประเภทนักบิน
- (13) โครงการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรด้านช่าง

3.3.3.6 โครงการด้านความมั่นคง ได้แก่

- (1) โครงการพัฒนางานการข่าวเพื่อความมั่นคง
- (2) โครงการพัฒนาความพร้อมของหน่วยในการปฏิบัติการรักษาความสงบเรียบร้อยในการชุมนุมเรียกร้องต่างๆ

(3) โครงการการต่อต้านการก่อการร้ายสากล

(4) โครงการการต่อต้านการก่อวินาศกรรม

3.3.3.7 โครงการด้านจเรตำรวจ ได้แก่

- (1) โครงการพัฒนาประสิทธิภาพในการตรวจราชการ
- (2) โครงการพัฒนาศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์
- (3) โครงการพัฒนางานตรวจสอบข้อเท็จจริง และสืบสวน

ข้อเท็จจริง

- (4) โครงการพัฒนางานวินัยข้าราชการตำรวจ
- (5) โครงการปรับปรุงกฎหมายเพื่อพัฒนางานจเรตำรวจ
- (6) โครงการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

ผู้รับผิดชอบ

เพื่อให้การนำแผนไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน บังเกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพสูงสุด จึงให้ดำเนินการ ดังนี้

4.1.1 ให้ จเรตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า ที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละสายงาน นำแผนพัฒนางานตำรวจแห่งชาติ ขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ โดยวางแผนงานโครงการในรายละเอียด อำนาจการ สั่งการ ควบคุมกำกับดูแล ให้ผู้บังคับบัญชาของทุกหน่วยงาน ได้แก่ ผู้บัญชาการ หรือ ผู้บังคับการ หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้บัญชาการ และ ผู้บังคับการ ในสังกัดกองบัญชาการต่างๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการต่อไป

4.1.2 ให้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการอำนาจการ และหรือคณะทำงานผู้รับผิดชอบในระดับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และกองบัญชาการต่างๆ เพื่อบริหารจัดการและดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ในแต่ละด้าน ไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง

งบประมาณ

เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 หน่วยงานต่างๆ ยังไม่ได้จัดสรรงบประมาณรายจ่ายเพื่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฯ นี้โดยเฉพาะ ดังนั้น จึงให้ทุกหน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

4.2.1 พิจารณาสับสนุนงบประมาณรายจ่าย ในงบดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ เท่าที่จำเป็น เพื่อดำเนินงานตามแผนพัฒนาฯ นี้ในเบื้องต้น

4.2.2 พิจารณาปรับโอนงบประมาณรายการที่ไม่จำเป็น หรืองบประมาณเหลือจ่าย ตามแผนงานโครงการต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

4.2.3 ประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานราชการ ภาคเอกชน องค์กรการกุศล เพื่อขอรับการสนับสนุนในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฯ นี้ หรือพิจารณาจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อหารายได้สนับสนุนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฯ ดังกล่าวตามความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน

4.2.4 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สนับสนุนงบกลาง ตามเหตุผลความจำเป็นและความเหมาะสม

สำหรับในปีงบประมาณต่อไป ให้หน่วยต่าง ๆ พิจารณาบรรจุแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ตามแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้ ไว้ในคำขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อการนี้ โดยเฉพาะด้วย

การติดตามประเมินผล

การติดตาม

ให้คณะกรรมการอำนวยการ และ/หรือคณะทำงานผู้รับผิดชอบของทุกหน่วยงาน ดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้ ทุก 1 เดือน และให้คณะทำงานผู้รับผิดชอบโครงการ และกิจกรรมต่างๆ ประชุมเร่งรัดผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง หรือ 2 ครั้ง ตามความเหมาะสม เพื่อติดตามผลและแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เสนอคณะกรรมการอำนวยการต่อไป

การประเมินผล

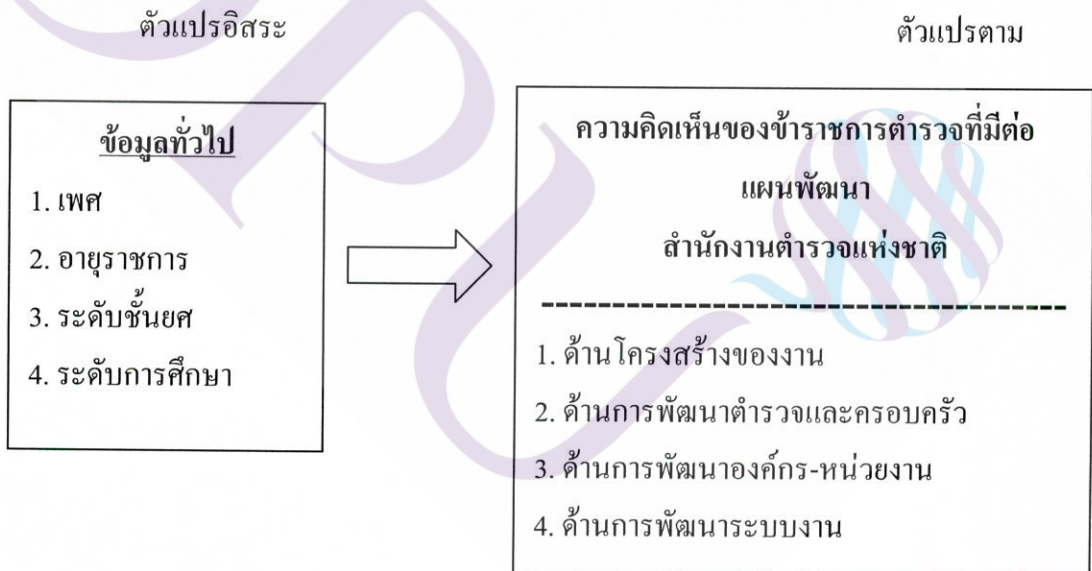
ให้มีการประเมินผลเพื่อทราบถึงผลการดำเนินงานและข้อมูลที่แท้จริง โดยอาจจะดำเนินการประเมินผลโดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยเอง หรือให้เจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นที่ได้รับความเชื่อถือในการประเมินผล เป็นผู้ดำเนินการ หรืออาจจะดำเนินการประเมินผลควบคู่กันไปตามความเหมาะสม นอกจากนั้นจเรตำรวจแห่งชาติ จะได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ไปตรวจราชการ และประเมินผลในเรื่องนี้เพื่อนำปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติ มาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จ.นนทบุรี ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินวิจัยประกอบด้วย กรอบแนวความคิดในการศึกษา การจำแนกกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย หลักเกณฑ์การให้คะแนน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการประมวลผลข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

กรอบแนวคิดในการศึกษา



ประชากรและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี จำนวน 3,524 นาย และมีการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Non probability Sampling) ในวิธีบังเอิญ (Accidental Sampling) จำนวน 400 นาย ซึ่งได้จากการหา

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน 5 % ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 359 นายและสำรองข้อมูลอีกจำนวน 41 นาย รวมเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 นาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามกรอบของแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554 และอาศัยแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามมีลักษณะปลายปิด (Closed ended) และคำถามปลายเปิด (Open ended) ซึ่งแบ่งเนื้อหาของคำถามเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ราชการ ระดับชั้นยศ และระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของประชากรที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554 โดยแบ่งเป็นด้านการพัฒนาตำรวจและครอบครัว ด้านการพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน และด้านการพัฒนาระบบงาน โดยกำหนดระดับคะแนนความคิดเห็นดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5	คะแนน
เห็นด้วย	=	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	=	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	=	1	คะแนน

แบ่งเป็นค่าเฉลี่ยดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความคิดเห็น</u>
4.50-5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.50-4.49	เห็นด้วยมาก
2.50-3.49	ไม่แน่ใจ
1.50-2.49	เห็นด้วยน้อย
1.00-1.49	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาคำนิยามตัวแปรในเรื่องของความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. ร่างแบบสอบถามจากประเด็นต่าง ๆ ในแต่ละด้านให้ครอบคลุมเนื้อหาโดยพิจารณาจากคำนิยามตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยศึกษาจากแนวคิด ตำราจากผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ
3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อเสนอให้ประธานและกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติม
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับคำนิยามศัพท์เฉพาะ
5. ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามตามที่คุณผู้เชี่ยวชาญเสนอและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขจนได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9281

$$= \frac{N}{n-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right)$$

เมื่อค่า	r_{tt}	แทนค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	n	แทนจำนวนข้อคำถาม
	S_i^2	แทนความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อคำถาม
	S_x^2	แทนความแปรปรวนของคะแนนผู้ตอบทั้งหมด

วิธีการเก็บและรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสถานีตำรวจภูธร ภายในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 400 นาย ซึ่งใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแหล่งทุติยภูมิ (Secondary Data)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าความถี่ (Frequency)
 - 1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.3 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
 - 1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 2.1 T-test
 - 2.2 ANOVA

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งมีการชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ก่อนเก็บข้อมูลจริง โดยในการเก็บข้อมูลได้อธิบายคำถามให้กลุ่มตัวอย่างทราบ และให้กลุ่มตัวอย่างกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลการวิจัยและพิสูจน์สมมติฐานการวิจัยนั้น เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้งหมดไปลงรหัส (Coding) ในแบบสอบถามนำข้อมูลที่ได้นำประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social & Sciences)

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลจากการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 จากการศึกษาได้นำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัง รายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 3 ศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับชั้นยศ และระดับการศึกษา กับ ความคิดเห็นที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์คำถามปลายเปิด เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นอื่นๆ ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี จำนวน 400 คน แบบสอบถามมีข้อมูลสมบูรณ์ครบ 400 ชุด (100%) ข้อมูลที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 4. 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

(n = 400)		
เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	354	88.50
หญิง	46	11.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เป็นชายจำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 88.50 เป็นหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 400 คน

ตารางที่ 4. 2 แสดงจำนวนร้อยละผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ

(n = 400)		
อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21-30 ปี	112	28.00
31-40 ปี	123	30.75
41-50 ปี	87	21.75
51-60 ปี	78	19.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่าข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรีส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31– 40 ปี จำนวน 123 คน ร้อยละ 30.75 รองลงมาคือ 21-30 ปี จำนวน 112 คน ร้อยละ 28.00 อายุ 41-50 ปี จำนวน 87 คน ร้อยละ 21.75 และอายุ 51- 60 ปี จำนวน 78 คน ร้อยละ 19.50 รวมทั้งสิ้น 400 คน

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านชั้นยศ

(n = 400)		
ชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
ชั้นประทวน	287	71.75
สัญญาบัตร	113	28.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่าข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่มีชั้นยศชั้นประทวน จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 71.75 รองลงมาคือชั้นสัญญาบัตร จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.25 รวมทั้งสิ้น 400 คน

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา

(n = 400)		
ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	72	18.00
ระดับปริญญาตรี	283	70.75
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	45	11.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่าข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่ มีการศึกษาที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 283 คน ร้อยละ 70.75 รองลงมาการศึกษาอยู่ที่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 72 คน ร้อยละ 18.00 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน ร้อยละ 11.25 รวมทั้งสิ้น 400 คน

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554

(n = 400)		
ข้อที่	จำนวน	ร้อยละ
1. ท่านรู้จักแผนพัฒนาตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 หรือไม่		
- รู้จัก	372	93.00
- ไม่รู้จัก	28	7.00
รวม	400	100.00
2. ท่านรู้จักแผนพัฒนาตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 จากสื่อใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
- คู่มือแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	312	40.25
- หนังสือเวียนของ ตร.	125	16.15
- แผ่นโปสเตอร์	28	3.60
- ผู้บังคับบัญชา / เพื่อน	305	39.35
- อื่น ๆ (วิทยุและโทรทัศน์)	5	0.65
รวม	775	100.00
3. แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 ควรมีระยะเวลาที่ปี จึงเหมาะสม		
- 2 ปี	10	2.50
- 3 ปี	52	13.00
- 4 ปี	25	6.25
- 5 ปี	287	71.75
- 6 ปี	26	6.50
รวม	400	100.00

ข้อที่	จำนวน	ร้อยละ
4. เมื่อท่านได้อ่านแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 แล้ว มีความเข้าใจอย่างไร		
- เข้าใจทั้งหมด	41	10.25
- เข้าใจบ้างบางส่วน	302	75.50
- ส่วนใหญ่ไม่เข้าใจ	55	13.75
- ไม่เข้าใจเลย	2	0.50
รวม	400	100.00
5. ท่านคิดว่าปัจจัยใดมีความสำคัญที่สุด ต่อการบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ		
- บุคลากรที่มีศักยภาพ	107	26.75
- งบประมาณที่เพียงพอ	121	30.25
- การจัดการที่มีประสิทธิภาพ	98	24.50
- อุปกรณ์ และเครื่องมือที่เอื้ออำนวย	74	18.50
รวม	400	100.00
6. ท่านคิดว่า โครงการต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หน่วยงานใดควรเป็นเจ้าภาพและมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนโครงการ		
- รอง ผบ.ตร. ที่กำกับดูแลงานด้านต่าง ๆ	49	12.25
- กองบังคับการที่เกี่ยวข้อง	268	67.00
- คณะกรรมการในแต่ละแผนงาน	75	18.75
- อื่น ๆ (หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของแต่ละสถานีตำรวจ)	8	2.00
รวม	400	100.00

5.1 จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 ในด้านความรู้จักแผนพัฒนาตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตอบว่ารู้จัก จำนวน 372 คน คิดเป็นร้อยละ 93.00 และตอบว่าไม่รู้จัก คิดเป็นร้อยละ 28.00 จำนวนทั้งสิ้น 400

5.2 จากการศึกษาในด้านการรู้จักแผนพัฒนาตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 ว่ารู้จักจากสื่อใด ซึ่งในข้อนี้สามารถตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบว่า รู้จักจากคู่มือแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นจำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 40.25 รองลงมาคือ รู้จักจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อน เป็นจำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 39.35 รู้จักจากหนังสือเวียนของตำรวจเป็นจำนวน 125 คน ร้อยละ 16.15 รู้จักจากแผ่นโปสเตอร์ จำนวน 28 คน ร้อยละ 3.60 และรู้จักจากสื่ออื่น ๆ คือ วิทยูและโทรทัศน์ อีก เป็นจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 0.65

5.3 จากการศึกษาถึงความเหมาะสม ในด้านความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีระยะเวลาที่ปี จึงจะเหมาะสม โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบว่า 5 ปี จำนวน 287 คน ร้อยละ 71.75 รองลงมาคือ 3 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13 ผู้ตอบแบบสอบถามว่า 6 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 ตอบว่า 4 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 และตอบว่า 2 ปี จำนวน 10 คน ร้อยละ 2.50

5.4 จากการศึกษาวิจัยในด้านความเข้าใจของข้าราชการตำรวจ ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อได้อ่านแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แล้ว มีความเข้าใจอย่างไร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบว่า เข้าใจบ้างบางส่วน จำนวน 302 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 75.50 รองลงมาตอบว่า ส่วนใหญ่ไม่เข้าใจ จำนวน 55 คิดเป็นร้อยละ 13.75 ตอบว่า เข้าใจทั้งหมด จำนวน 41 คิดเป็นร้อยละ 10.25 และตอบว่าไม่เข้าใจเลย 2 คน ร้อยละ 0.50

5.5 จากการศึกษาวิจัยข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี ในเรื่องความคิดเห็นว่า ปัจจัยใดมีความสำคัญที่สุด ต่อการบรรลุเป้าหมาย ตามแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตอบว่างบประมาณที่เพียงพอ จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.25 ตอบว่า บุคลากรที่มีศักยภาพ 107 ร้อยละ 26.75 ตอบว่า การจัดการที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 98 คน ร้อยละ 24.50 และตอบว่าอุปกรณ์ และเครื่องมือที่เอื้ออำนวย จำนวน 74 ร้อยละ 18.50

5.6 จากการศึกษาวิจัย ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ที่คิดว่าโครงการต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติหน่วยงานใดควรเป็นเจ้าภาพและมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนโครงการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตอบว่ากองบังคับการที่เกี่ยวข้อง จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 67 รองลงมาคือ คณะกรรมการในแต่ละแผนงาน จำนวน 75 ร้อยละ 18.75 รอง

ผบ.ตร. ที่กำกับดูแลงานด้านต่าง ๆ จำนวน 49 คน ร้อยละ 12.25 และอื่น ๆ คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของแต่ละสถานีตำรวจ จำนวน 8 คน ร้อยละ 2.00

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.50-5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.50-4.49	เห็นด้วยมาก
2.50-3.49	ไม่แน่ใจ
1.50-2.49	เห็นด้วยน้อย
1.00-1.49	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4. 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้ง 4 ด้าน

ความคิดเห็นด้านต่าง ๆ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านโครงสร้างของแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	3.73	.48	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านการพัฒนาตำรวจและครอบครัว	3.95	.43	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านการพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน	3.71	.39	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านการพัฒนาระบบงาน	3.93	.27	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	3.83	.39	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4. 6 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดภูธร จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านการพัฒนาตำรวจและครอบครัว ($\bar{X}=3.95$) ด้านการพัฒนาระบบงาน ($\bar{X} = 3.93$) ด้านโครงสร้างของแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ($\bar{X} = 3.73$) และ ด้านการพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.71$) อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกด้าน

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดภูธร จังหวัดนนทบุรีด้าน โครงสร้างของแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ความคิดเห็นด้านต่าง ๆ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ท่านคิดว่าแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติฉบับนี้ จะสามารถบรรลุเป้าประสงค์สูงสุดของแผนฯ ได้	4.41	.40	เห็นด้วยมาก
2. แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วยแผนหลัก 3 ด้าน คือ การพัฒนาตำรวจและครอบครัว การพัฒนาองค์กร- หน่วยงาน และการพัฒนาระบบงาน มีความเหมาะสมแล้ว	3.33	.42	ไม่แน่ใจ
3. หลักการสำคัญของการเป็นผู้นำการพัฒนา คือ เน้นให้เขาทำ นำให้เขาคิด สานิดให้เขาดู เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง สลัดทิ้งความเคยชินเก่า ๆ ทำตัวเราให้เป็นอย่าง มีความเป็นไปได้ต่อการบังคับบัญชาลูกน้อง	3.47	.39	ไม่แน่ใจ
4. แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความสอดคล้องกับปรัชญาการพัฒนาประเทศ	3.79	.49	เห็นด้วยมาก
5. การบรรลุวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	3.68	.45	เห็นด้วยมาก
รวม	3.73	.35	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการด้าน โครงสร้างของแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.73$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดภูธร จังหวัดนนทบุรี คิดว่าแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติฉบับนี้ จะสามารถบรรลุเป้าประสงค์สูงสุดของแผนได้ระดับความคิดเห็น คือ เห็นด้วยมาก แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย แผนหลัก 3 ด้าน คือ การพัฒนาตำรวจและครอบครัว การพัฒนาระบบงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ ไม่แน่ใจ หลักการ

สำคัญของการเป็นผู้นำการพัฒนา คือ แนะนำให้เขาทำ นำให้เขาคิด สาธิตให้เขาดู เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง สลัดทิ้งความเคยชินเก่า ๆ ทำตัวเราให้เป็นตัวอย่าง มีความเป็นไปได้อย่างดีต่อการบังคับบัญชา ลูกน้องอยู่ในระดับไม่แน่ใจ และ เห็นว่าแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความสอดคล้องกับปรัชญาการพัฒนาประเทศ มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก การบรรลุวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดภูธร จังหวัดนนทบุรีด้านการพัฒนาตำรวจและครอบครัว

ความคิดเห็นด้านต่าง ๆ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
6. โครงการด้านสุขภาพร่างกาย มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักในการพัฒนาตำรวจและครอบครัวได้	3.23	.37	ไม่แน่ใจ
7. โครงการด้านความคิด มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักในการพัฒนาตำรวจและครอบครัวได้	4.45	.31	เห็นด้วยมาก
8. โครงการด้านจิตใจ มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักในการพัฒนาตำรวจและครอบครัวได้	3.99	.41	เห็นด้วยมาก
9. โครงการด้านสวัสดิการ มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักในการพัฒนาตำรวจและครอบครัวได้	4.16	.49	เห็นด้วยมาก
รวม	3.95	.42	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดภูธร จังหวัดนนทบุรีด้านการพัฒนาตำรวจและครอบครัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ด้านการพัฒนาตำรวจและครอบครัว

ของข้าราชการตำรวจ สังกัดภูธร จังหวัดนนทบุรี โครงการด้านสุขภาพร่างกาย อยู่ในระดับไม่แน่ใจ ในโครงการด้านความคิด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ในด้านจิตใจมีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักในการพัฒนาตำรวจและครอบครัวได้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โครงการด้านสวัสดิการ มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักในการพัฒนาตำรวจและครอบครัวได้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดภูธร จังหวัดนนทบุรีด้านการพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน

ความคิดเห็นด้านต่าง ๆ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
10. โครงการด้านโครงสร้างและระบบงาน มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักในการพัฒนาองค์กร-หน่วยงานได้	4.42	.26	เห็นด้วยมาก
11. โครงการด้านการปรับปรุงกฎหมาย มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักในการพัฒนาองค์กร-หน่วยงานได้	3.69	.34	เห็นด้วยมาก
12. โครงการด้านอาคาร ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักในการพัฒนาองค์กร-หน่วยงานได้	3.19	.42	ไม่แน่ใจ
13. โครงการด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ อาวุธยุทโธปกรณ์ เครื่องมือ สื่อสาร ยานพาหนะ และเทคโนโลยี มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักในการพัฒนาองค์กร-หน่วยงานได้	3.55	.49	เห็นด้วยมาก
รวม	3.71	.38	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่4.9 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ด้านการพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นในด้านการพัฒนาองค์ในด้านโครงสร้างและระบบงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และ

โครงการด้านการปรับปรุงกฎหมาย มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักในการพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนโครงการด้านอาคาร ที่ดิน และสิ่งก่อสร้างอยู่ในระดับไม่แน่ใจ และโครงการด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ อวุธยุทโธปกรณ์ เครื่องมือ สื่อสาร ยานพาหนะ และเทคโนโลยี อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดภูธร จังหวัดนนทบุรีด้านการพัฒนาระบบงาน

ความคิดเห็นด้านต่าง ๆ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
14. โครงการด้านบริหาร มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักด้านการพัฒนาระบบงานได้	3.97	.15	เห็นด้วยมาก
15. โครงการด้านป้องกันอาชญากรรม มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักด้านการพัฒนาระบบงานได้	3.44	.37	ไม่แน่ใจ
16. โครงการด้านสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักด้านการพัฒนาระบบงานได้	4.23	.24	เห็นด้วยมาก
17. โครงการด้านสืบสวนสอบสวน มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักด้านการพัฒนาระบบงานได้	4.36	.22	เห็นด้วยมาก
18. โครงการด้านกิจการพิเศษ มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักด้านการพัฒนาระบบงานได้	4.47	.21	เห็นด้วยมาก
19. โครงการมั่นคง มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักด้านการพัฒนาระบบงานได้	3.47	.32	ไม่แน่ใจ
20. โครงการด้านจรตำรวจ มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักด้านการพัฒนาระบบงานได้	3.63	.09	เห็นด้วยมาก
รวม	3.93	.29	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดภูธร จังหวัดนนทบุรี ในด้านการพัฒนาระบบงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ในด้านโครงการด้านบริหาร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ในด้านป้องกันอาชญากรรม อยู่ในระดับ ไม่แน่ใจ ในด้านสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านการสืบสวนสอบสวนมีความสามารถและสามารถบรรลุแผนหลักด้านการพัฒนาระบบงานได้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านกิจการพิเศษ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านความมั่นคง อยู่ในระดับไม่แน่ใจ โครงการด้านจเรตำรวจ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับชั้นยศ และระดับการศึกษา กับ ความคิดเห็นที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554

ตารางที่ 4.11 ผลตารางเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 ที่มีเพศแตกต่างกัน

ความคิดเห็น	เพศ				
	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านโครงสร้างของแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	3.35	.34	4.10	.37	-4.722*
ด้านการพัฒนาตำรวจและครอบครัว	3.41	.42	3.97	.42	-1.873*
ด้านการพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน	3.72	.44	3.54	.48	-3.312
ด้านการพัฒนาระบบงาน	4.04	.47	4.29	.30	-4.512
รวม	3.63	.25	3.97	.23	- 1.896

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม ด้านโครงสร้างของแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านการพัฒนาตำรวจและครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน ด้านการพัฒนาระบบงานที่ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีอายุแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านโครงสร้างของแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ				
ระหว่างกลุ่ม	12.11	3	1.93	21.02
ภายในกลุ่ม	31.74	396	.39	
รวม	43.85	399		
ด้านการพัฒนาตำรวจและครอบครัว				
ระหว่างกลุ่ม	9.99	3	1.43	11.61*
ภายในกลุ่ม	51.72	396	.12	
รวม	61.71	399		
ด้านพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน				
ระหว่างกลุ่ม	8.09	3	1.16	7.84
ภายในกลุ่ม	57.52	396	.17	
รวม	65.61	399		
ด้านพัฒนาระบบงาน				
ระหว่างกลุ่ม	3.31	3	.47	5.89
ภายในกลุ่ม	31.32	396	.28	
รวม	34.63	399		

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัด นนทบุรี ที่มีอายุต่างกัน ในด้านการพัฒนาตำรวจและครอบครัวมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านตำรวจและครอบครัว ดังนั้นเมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบรายคู่ ตามวิธีของ Scheffe' แสดงผลการเปรียบเทียบดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกด้านการพัฒนาตำรวจและครอบครัว

อายุ	\bar{X}				
		อายุ 21-30 ปี	อายุ 31-40 ปี	อายุ 41-50 ปี	อายุ 51-60 ปี
		3.99	4.12	3.67	3.89
อายุ 21-30 ปี	3.99		-		-
อายุ 31-40 ปี	4.12			-	.*
อายุ 41-50 ปี	3.67				-
อายุ 51-60 ปี	3.89				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี เป็นรายคู่ มีความคิดเห็นด้านพัฒนาตำรวจและครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการเปรียบเทียบอายุ ระหว่าง อายุ 31-40 ปี และ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีผลแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านโครงสร้างของแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ				
ระหว่างกลุ่ม	2.92	3	.73	2.15
ภายในกลุ่ม	100.04	396	.34	
รวม	102.96	399		
ด้านการพัฒนาตำรวจและครอบครัว				
ระหว่างกลุ่ม	3.69	3	.92	3.34
ภายในกลุ่ม	81.50	396	.28	
รวม	85.19	399		
ด้านพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน				
ระหว่างกลุ่ม	1.41	3	.35	.95
ภายในกลุ่ม	109.79	396	.37	
รวม	111.20	399		
ด้านพัฒนาระบบงาน				
ระหว่างกลุ่ม	1.79	3	.45	1.83
ภายในกลุ่ม	72.32	396	.25	
รวม	74.11	399		

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ทางด้านความแตกต่างทางชั้นยศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 จึงไม่ทดสอบรายคู่

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีการศึกษาแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านโครงสร้างของแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ				
ระหว่างกลุ่ม	1.78	3	.45	1.30
ภายในกลุ่ม	101.19	396	.34	
รวม	102.97	399		
ด้านการพัฒนาตำรวจและครอบครัว				
ระหว่างกลุ่ม	.42	3	.11	.37
ภายในกลุ่ม	84.77	396	.29	
รวม	85.19	399		
ด้านพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน				
ระหว่างกลุ่ม	.41	3	.10	.28
ภายในกลุ่ม	110.78	396	.38	
รวม	111.19	399		
ด้านพัฒนาระบบงาน				
ระหว่างกลุ่ม	.37	3	.09	.37
ภายในกลุ่ม	73.74	396	.25	
รวม	74.11	399		

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ทางด้านความแตกต่างทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 จึงไม่ทดสอบรายคู่

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์คำถามปลายเปิด เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นอื่น ๆ ที่มีต่อ

แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นอื่น ๆ ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติจากผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คนมีผู้ตอบข้อเสนอแนะ จำนวน 63 คน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	น่าจะมีการจัดงบประมาณที่เพียงพอให้เหมาะสมในแต่ละโครงการ	15
2.	ควรจัดบุคลากรให้เหมาะสม ตรงกับโครงการแต่ละโครงการ เพื่อให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น	12
3.	ควรจะมีการจัดอบรม เพื่อเพิ่มความเข้าใจให้กับตำรวจในชั้นยศต่าง ๆ เพื่อศึกษาถึงความเข้าใจของตำรวจทุกท่านว่าเข้าใจในแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจ แห่งชาติมากน้อยเพียงใด	8
4.	ควรจะมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ และเครื่องมือให้พร้อม กับในแต่ละโครงการ เพื่อให้แต่ละ โครงการบรรลุตามเป้าประสงค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	5
5.	ควรจัดอบรมให้กับผู้บังคับบัญชา ให้มีความพร้อมในแต่ละโครงการ ที่จะนำไปปฏิบัติ เพื่อที่จะได้สั่งการให้ผู้ใต้บังคับฯ ทำงาน ได้อย่างเหมาะสม และสามารถเลือกผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะมาทำงาน ได้อย่างเหมาะสม	5
6.	ควรที่จะมีการปรับแก้ข้อกำหนดบางข้อ เพื่อให้สอดคล้องกับ การปฏิบัติงาน เพื่อที่จะทำให้การทำงานของตำรวจสามารถทำงาน ได้สะดวกมากยิ่งขึ้น	4
7.	ควรมีการจัดหน้าที่แต่ละงานให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ในแต่ละโครงการ	3
8.	น่าจะมีการจัดอบรมในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้กับตำรวจทุกชั้นยศ เพื่อให้โครงการแต่ละ โครงการสำเร็จ ได้เร็วยิ่งขึ้น	3
9.	โครงการด้านสวัสดิการ น่าจะมีการจัดเหมาะสมมากกว่านี้	3
10.	ควรจะมีการติดตามการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพมากกว่านี้	2
11.	ด้าน โครงสร้างและระบบงาน น่าจะจัดให้มีความเหมาะสม กับการพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน ให้มากกว่านี้	2

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
12.	ด้านการบริหาร ควรที่จะมีการจัดระบบให้ดีกว่านี้ และจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับการบริหารในแต่ละด้านด้วย	1
รวม		63

DPR



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็น ความรู้ ความเข้าใจของข้าราชการตำรวจ 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างของแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านการพัฒนาตำรวจและครอบครัว ด้านการพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน ด้านการพัฒนาระบบงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดภูธร จังหวัดนนทบุรี และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจ สังกัดภูธร จังหวัดนนทบุรี การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจ สังกัดภูธร จังหวัดนนทบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการประมวลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for windows (Statistic Package for Social Sciences for windows) โดยหาค่าร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว one-way ANOVA และใช้วิธีการของ Scheffe' ในการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ซึ่งสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล

1. เพศ กลุ่มตัวอย่าง เป็นชายจำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 88.5 และเป็นหญิงจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5
2. อายุ จากกลุ่มตัวอย่าง อายุ 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.75

3. ระดับการศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง ระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 70.75

4. ระดับชั้นยศ จากกลุ่มตัวอย่าง ยศชั้นประทวน มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 71.75

สรุปผลการศึกษา

1. ด้านความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดภูธร จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านโครงสร้างของแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เห็นด้วยมาก ด้านการพัฒนาตำรวจและครอบครัว ไม่แน่ใจ ด้านการพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน เห็นด้วยมาก ด้านการพัฒนาระบบงาน ไม่แน่ใจตามลำดับ

2. เมื่อแบ่งตามด้านความคิดเห็นในแต่ละด้าน แบ่งได้ดังนี้ ด้านความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ในด้าน โครงสร้างของแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดภูธร จังหวัดนนทบุรี คิดว่าแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติฉบับนี้จะสามารถบรรลุเป้าประสงค์สูงสุดของแผนได้ระดับความคิดเห็นคือ เห็นด้วยมาก แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย แผนหลัก 3 ด้าน คือ การพัฒนาตำรวจและครอบครัว การระบบงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ ไม่แน่ใจ หลักการสำคัญของการเป็นผู้นำการพัฒนา คือ แนะนำให้เขาทำ นำให้เขาคิด สานิตให้เขาดู เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง สกัดทิ้งความเคยชินเก่าๆ ทำตัวเราให้เป็นตัวอย่าง มีความเป็นไปได้ออกการบังคับบัญชาถูกน้อมอยู่ในระดับ ไม่แน่ใจ และ เห็นว่าแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความสอดคล้องกับปรัชญาการพัฒนาประเทศ มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก การบรรลุวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก

2.1 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดภูธร จังหวัดนนทบุรี ในด้านการพัฒนาตำรวจและครอบครัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ด้านการพัฒนาตำรวจและครอบครัว ของข้าราชการตำรวจ สังกัดภูธร จังหวัดนนทบุรี โครงการด้านสุขภาพร่างกาย อยู่ในระดับ ไม่แน่ใจ ในโครงการด้านความคิด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ในด้านจิตใจมีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักในการพัฒนาตำรวจและครอบครัวได้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โครงการด้านสวัสดิการ มีความ

เหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักในการพัฒนาตำรวจและครอบครัวได้อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.2 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ด้านการพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นในด้านการพัฒนาองค์กรในด้านโครงสร้างและระบบงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และโครงการด้านการปรับปรุงกฎหมาย มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักในการพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนโครงการด้านอาคาร ที่ดิน และสิ่งก่อสร้างอยู่ในระดับไม่แน่ใจ และโครงการด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ อาวุธยุทโธปกรณ์ เครื่องมือ สื่อสาร ยานพาหนะและเทคโนโลยี อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.3 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดภูธร จังหวัดนนทบุรี ในด้านการพัฒนาระบบงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ในด้านโครงการด้านบริหาร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ในด้านป้องกันอาชญากรรม อยู่ในระดับ ไม่แน่ใจ ในด้านสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านการสืบสวนสอบสวนมีความสามารถและสามารถบรรลุแผนหลักด้านการพัฒนาระบบงาน ได้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านกิจการพิเศษ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านความมั่นคง อยู่ในระดับไม่แน่ใจ โครงการด้านจเรตำรวจ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.1 ในด้านโครงสร้างของแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ ของข้าราชการตำรวจ ในด้านโครงสร้างของแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความสัมพันธ์กับคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ในด้านการพัฒนาตำรวจและครอบครัวปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ทางด้านเพศ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านเพศของข้าราชการตำรวจ ในด้านการพัฒนาตำรวจและครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ในด้านการพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ด้านเพศ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านเพศ ของข้าราชการตำรวจในด้านการพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็น ไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ในด้านการพัฒนาระบบงาน ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ด้านเพศ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านเพศ ของข้าราชการตำรวจไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็น ไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทางด้านอายุของข้าราชการตำรวจ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านตำรวจและครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็น ไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านความแตกต่างทางชั้นยศของข้าราชการตำรวจ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความคิดเห็นต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็น ไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาของข้าราชการตำรวจ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความแตกต่างทางการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็น ไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า เพศ ของข้าราชการตำรวจ ในด้าน โครงสร้างของแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความสัมพันธ์กับคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญอันอาจเนื่องมาจาก กลุ่มจำนวนประชากรที่ตอบแบบสอบถาม มีเพศชาย มากกว่าเพศหญิง จึงทำให้ปัจจัยในเรื่องเพศ มี

อิทธิพลต่อการขับเคลื่อนโครงการต่าง ๆ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้สำเร็จตามเป้าประสงค์

ดังนั้น จากผลการสำรวจแสดงให้เห็นว่าสภาพร่างกายของ ชายและหญิง ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงเห็นสมควรที่จะวางหน้าที่ บทบาท และการทำงาน ที่เหมาะสมกับเพศ อีกทั้งควรจะมีโครงการต่าง ๆ เพื่อตอบสนอง เพศชายมากกว่าเพศหญิง ซึ่งจะส่งผลให้การวางแผน โครงการแต่ละโครงการสอดคล้องกับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างแท้จริงตามวัตถุประสงค์

ส่วน อายุ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญ ทำให้มีอิทธิพลทางความคิดเห็นต่อ โครงการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพราะพบว่าช่วงอายุใน 2 กลุ่มมีความเห็นที่แตกต่างกัน (กลุ่มอายุ 31-40 ปี และกลุ่ม อายุ 51-60 ปี) อันอาจเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาไม่เท่ากัน จึงทำให้มุมมองของการพัฒนา โครงสร้างของแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติแตกต่างกัน ซึ่งอาจพิจารณาได้ว่าอายุที่มากขึ้นอาจมองถึงเรื่องคุณภาพชีวิต ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพ ด้านความคิดเห็น ด้านจิตใจ และด้านสวัสดิการมีมุมมองที่ต่างกันไป เช่นในเรื่องความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณ หรือการไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน ฯลฯ ซึ่งเรื่องเหล่านี้ต้องอาศัยเวลา การทำความเข้าใจและให้ความรู้ที่ถูกต้องกับข้าราชการตำรวจที่อยู่ในกลุ่มอายุดังกล่าว เพราะต้องยอมรับว่าปัจจัยในเรื่องอายุที่มากขึ้นย่อมไม่ชินกับความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วจนเกินไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อเสนอแนะจากการศึกษาบางประการอันจะเป็นประโยชน์ต่อแนวทางในการนำไปปรับใช้หรือการศึกษาในครั้งต่อไป โดยแยกข้อเสนอแนะเป็นสองส่วน คือ ข้อเสนอที่ได้จากผลการศึกษาและข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า หากจะทำให้แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติสำเร็จ บรรลุตามเป้าประสงค์ ควรที่จะมีการจัดอบรมให้เห็นถึงประโยชน์ ที่แท้จริงของแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และแสดงให้เห็นถึงคุณค่า คุณประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อนำไปปฏิบัติ

2. และถ้าจะให้ได้ผลได้จริง ตามเป้าประสงค์ ควรที่จะทำให้อำนาจการตำรวจน้อมเอาแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติจริง

3. ควรจะมีการจัดทดสอบวัดระดับความสามารถของข้าราชการตำรวจแต่ละนายก่อน โดยเน้นเรื่องการปฏิบัติ เมื่อได้รับผลแล้วควรจัดให้มีการเรียนการอบรมเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการวัดระดับความสามารถของข้าราชการตำรวจว่าจะสามารถนำแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติได้จริงตามเป้าประสงค์

4. เมื่อทราบถึงความสามารถของข้าราชการตำรวจแต่ละนายแล้ว พบข้อด้อยตรงจุดใด ก็จัดให้มีการอบรมเสริมข้อด้อยตรงจุดนั้น เพื่อที่จะทำให้แผนสำเร็จตามเป้าประสงค์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายขอบเขตในการวิจัยให้กว้างขวางขึ้นกว่านี้ โดยเป็นการศึกษาถึงภาวะความเป็นผู้นำ ความรับชอบ หน้าที่ ความคิดของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำว่าเป็นไปตามหลักการสำคัญของการเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด

2. ควรศึกษาถึงสภาพครอบครัวของนายตำรวจแต่ละท่าน ในเรื่องของการปฏิบัติตนว่าปฏิบัติตนอย่างไรเวลาที่อยู่กับครอบครัว และแตกต่างจากเวลาที่อยู่ที่ทำงานอย่างไร

3. ศึกษาด้านสภาพร่างกาย ว่ามีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่มากน้อยเพียงใด

4. ศึกษาด้านความสามารถใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ อาวุธยุทโธปกรณ์ ว่าสามารถใช้ได้จริง เพราะหากมีอุปกรณ์พร้อม เหมาะสม แต่หากข้าราชการตำรวจไม่สามารถใช้ได้จริง ก็จะไม่สามารถปฏิบัติได้ตามเป้าประสงค์



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กิติ ตย์คานนท์. (2535). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: บัตเตอร์ฟลาย.
- เฉลิมพล สัตถาภรณ์. (2528). หลักการบริหารงานบุคคลและแนวทางปฏิบัติในระบบราชการ
พลเรือนไทย : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2541). การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- คิน ปรัชญพฤทธ์. (2534). **ทฤษฎีองค์กร.** :กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2522). พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ: : โรงพิมพ์เจริญพัฒน์.
- ชานินทร์ ศิลปจารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ spss. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์
 แอนด์ดี.
- ปีเตอร์ สเต็มพ์. (2535). **บริหารงานอย่างไรจึงได้คุณภาพ.** แปลโดย อุดมพงษ์. :เรจินา.
- พาชื่น บุญเจริญ. (2539). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (จุดสาร).** :บริษัทคู่แข่งร่วมกับ
 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2545). **การจัดการคุณภาพ.** อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ สถาบัน
 ราชภัฏอุบลราชธานี.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2549). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วุฒิวัฒน์ อรรถจริยา. (2530). **บริหารงานจัดการคน.** กรุงเทพฯ: ส โสมสรณ์กษาย.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). **การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย** : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย.
 กรุงเทพฯ: จตุทอง.
- สวัสดิการสำนักงาน กพ. (2535). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ:
 สวัสดิการสำนักงาน กพ.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2519). **หลักการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: แพร์พิทยา.



ภาคผนวก

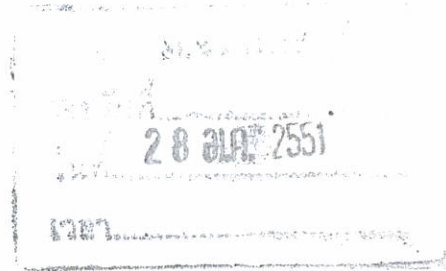


DPU

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

แหล่งวิชาการประสานความรู้ธุรกิจ ๑๑๐/๑-๔ ถนนประชาชื่น หลีกสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๙๕๔-๓๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๘๙-๙๖๐๕-๖
110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0306(1)/01321



23 มกราคม 2551

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน พลตำรวจตรีปริญญา จันทร์สุริยา
ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี

ด้วย พันตำรวจตรีศิวศิษ เอมะวรรณะ และดาบตำรวจบรรจบ ราชกิจ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กำลังศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลประกอบการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ จังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล ภายในหน่วยงานของท่าน ข้อมูลที่ได้มาจะใช้สำหรับการทำสารนิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(ดาบตำรวจบรรจบ ราชกิจ 081-616-6044)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ก.จว.นนทบุรี

โทร 0-2591-2963

ที่ นบ 0029.11/—

วันที่ 29 มกราคม 2551

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน ผบก.ก.จว.นนทบุรี

1. เรื่องเดิม

หนังสือ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ที่ มธบ 0306 (1)/01321 ลง 23 ม.ค. 2551

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำสารนิพนธ์

2. ข้อเท็จจริง

2.1 เนื่องจาก พ.ต.ต.ศิวศิษ เอมะวรรณะ และ ค.ต.บรรจบ ราชกิจ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กำลังศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลประกอบการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ จังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554 “

2.2 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จึงขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล ให้กับข้าราชการตำรวจในสังกัด และข้อมูลที่ได้มาจะใช้สำหรับทำสารนิพนธ์เท่านั้น

2.3 ได้ตรวจสอบทางมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ แล้วได้รับแจ้งว่า ข้าราชการตำรวจตามข้อ 2.1 กำลังศึกษาที่มหาวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิตย์ จริง และมีนโยบายให้นักศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลประกอบการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ จังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554 “

3. ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

เพื่อเป็นการส่งเสริมการศึกษา และเป็นการเปิดกว้างในการให้ข้าราชการตำรวจแสดงความคิดเห็น อีกทั้งให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ และ เอกชน จึงเห็นควรอนุญาตให้ ค.ต.บรรจบ ราชกิจ แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำสารนิพนธ์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หรือเห็นควรประการใดขอรับคำสั่ง

พ.ต.อ.

(Signature)

(สุพจน์ เกษมชัยนันท์)

รอง ผบก.๗ พรท.ผบก.ก.จว.นนทบุรี

30 มค 51

พ.ต.ต.หญิง

(พรทิพย์ กระจุกโท)

สว.ฝอ.ก.จว.นนทบุรี

พ.ต.อ.

(Signature)
401 ผบก.ฝอ. ก.จว.นนทบุรี
30 ม.ค. 51

(Signature)
-เก็บตราอนุญาต

พ.ต.อ.

(Signature)

(ภูบาล ทับจันทร์)

ผกก.ฝอ.ก.จว.นนทบุรี

30 มค 51

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี

ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554 ซึ่งผู้วิจัยจะนำไปเสนอต่อ ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อที่จะนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุงสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป และผลจากการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อข้าราชการตำรวจแต่ประการใด จึงขอให้ตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงที่สุด

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดสำหรับสอบถามความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ให้นักศึกษาใส่เครื่องหมาย ✓

ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริง

- | | | | |
|------------------|--|---------------------------------------|--|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> 1. ชาย | <input type="checkbox"/> 2. หญิง | |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> 1. 21-30 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 31-40 ปี | |
| | <input type="checkbox"/> 3. 41-50 ปี | <input type="checkbox"/> 4. 51-60 ปี | |
| 3. ระดับชั้นยศ | <input type="checkbox"/> 1. ประทวน | <input type="checkbox"/> 2. สัญญาบัตร | |
| 4. ระดับการศึกษา | <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> 3. สูงกว่าปริญญาตรี |

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554

1. ท่านรู้จักแผนพัฒนาตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554 หรือไม่

<input type="checkbox"/> รู้จัก	<input type="checkbox"/> ไม่รู้จัก
---------------------------------	------------------------------------

2. ท่านรู้จักแผนพัฒนาตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554 จากสื่อใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

<input type="checkbox"/> คู่มือแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	<input type="checkbox"/> หนังสือเวียนของ ตร.
<input type="checkbox"/> แผ่นโปสเตอร์	<input type="checkbox"/> ผู้บังคับบัญชา / เพื่อน
<input type="checkbox"/> อื่น ๆ (ระบุ).....	

3. แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีระยะเวลาที่ปี จึงเหมาะสม

<input type="checkbox"/> 2 ปี	<input type="checkbox"/> 3 ปี
<input type="checkbox"/> 4 ปี	<input type="checkbox"/> 5 ปี
<input type="checkbox"/> 6 ปี	

4. เมื่อท่านได้อ่านแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554 แล้ว มีความเข้าใจอย่างไร

<input type="checkbox"/> เข้าใจทั้งหมด	<input type="checkbox"/> เข้าใจบ้างบางส่วน
<input type="checkbox"/> ส่วนใหญ่ไม่เข้าใจ	<input type="checkbox"/> ไม่เข้าใจเลย

5. ท่านคิดว่า ปัจจัยใดมีความสำคัญที่สุด ต่อการบรรลุเป้าหมาย ตามแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

<input type="checkbox"/> บุคลากรที่มีศักยภาพ	<input type="checkbox"/> งบประมาณที่เพียงพอ
<input type="checkbox"/> การจัดการที่มีประสิทธิภาพ	<input type="checkbox"/> อุปกรณ์ และเครื่องมือที่เอื้ออำนวย

6. ท่านคิดว่า โครงการต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หน่วยงานใดควรเป็นเจ้าของและมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนโครงการ

<input type="checkbox"/> รอง ผบ.ตร. ที่กำกับดูแลงานด้านต่าง ๆ	<input type="checkbox"/> กองบังคับการที่เกี่ยวข้อง
<input type="checkbox"/> คณะกรรมการในแต่ละแผนงาน	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ (ระบุ)

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ข้อที่	ความคิดเห็นด้านต่าง ๆ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
1	ท่านคิดว่าแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติฉบับนี้ จะสามารถบรรลุเป้าประสงค์สูงสุดของแผนฯ ได้					
2	แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย แผนหลัก 3 ด้าน คือ การพัฒนาตำรวจและครอบครัว การพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน และการพัฒนาระบบงาน มีความเหมาะสมแล้ว					
3	หลักการสำคัญของการเป็นผู้นำการพัฒนา คือ เน้นให้เขาทำ นำให้เขาคิด สาคิดให้เขาดู เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง สลัดทิ้งความเคยชินเก่า ๆ ทำตัวราให้เป็นอย่าง มีความเป็นไปได้อต่อการบังคับบัญชาลูกน้อง					
4	แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความสอดคล้องกับปรัชญาการพัฒนาประเทศ					
5	การบรรลุวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ					
6	โครงการด้านสุขภาพร่างกาย มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักในการพัฒนาตำรวจและครอบครัวได้					
7	โครงการด้านความคิด มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักในการพัฒนาตำรวจและครอบครัวได้					
8	โครงการด้านจิตใจ มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักในการพัฒนาตำรวจและครอบครัวได้					
9	โครงการด้านสวัสดิการ มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักในการพัฒนาตำรวจและครอบครัวได้					
10	โครงการด้านโครงสร้างและระบบงาน มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักในการพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน ได้					
11	โครงการด้านการปรับปรุงกฎหมาย มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักในการพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน ได้					
12	โครงการด้านอาคาร ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักในการพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน ได้					

ข้อที่	ความคิดเห็นด้านต่างๆ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
13	โครงการด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ อาวุธยุทโธปกรณ์ เครื่องมือสื่อสาร ยานพาหนะ และเทคโนโลยี มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักในการพัฒนาองค์กร-หน่วยงาน ได้					
14	โครงการด้านบริหาร มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักด้านการพัฒนาระบบงาน ได้					
15	โครงการด้านป้องกันอาชญากรรม มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักด้านการพัฒนาระบบงาน ได้					
16	โครงการด้านสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม มีความเหมาะสม- สม และสามารถบรรลุแผนหลักด้านการพัฒนาระบบงาน ได้					
17	โครงการด้านสืบสวนสอบสวน มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักด้านการพัฒนาระบบงาน ได้					
18	โครงการด้านกิจการพิเศษ มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักด้านการพัฒนาระบบงาน ได้					
19	โครงการด้านความมั่นคง มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักด้านการพัฒนาระบบงาน ได้					
20	โครงการด้านจเรตำรวจ มีความเหมาะสมและสามารถบรรลุแผนหลักด้านการพัฒนาระบบงาน ได้					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นอื่น ๆ ที่มีต่อแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1.	3.6333	.8087	30.0
2.	3.5333	.7303	30.0
3.	3.7667	.6261	30.0
4.	3.5000	.9738	30.0
5.	3.2667	.6915	30.0
6.	3.5333	.5713	30.0
7.	3.6667	.6609	30.0
8.	3.5333	.6288	30.0
9.	3.2333	1.0726	30.0
10.	3.7333	.7397	30.0
11.	3.9333	.6915	30.0
12.	3.7667	.8172	30.0
13.	3.8000	.8469	30.0
14.	4.2667	.6915	30.0
15.	4.2333	.8172	30.0
16.	4.2000	.7144	30.0
17.	4.1333	.6814	30.0
18.	3.9333	.9072	30.0
19.	4.0667	.7849	30.0
20.	3.9667	.7649	30.0

N of Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	Variables
	75.7000	100.3552	10.0177	20

Analysis of Variance

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 20

Alpha = .9281

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	พันตำรวจตรี ศิวศิษ เอมะวรรณะ
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต โรงเรียนนายร้อยตำรวจ รุ่น 52 ปี พ.ศ. 2542
ตำแหน่ง	สารวัตรสืบสวน
สถานที่ทำงาน	สถานีตำรวจภูธรเมืองปทุมธานี
ชื่อ-นามสกุล	ดาบตำรวจ บรรจบ ราชกิจ
ประวัติการศึกษา	นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ปี พ.ศ. 2544
ตำแหน่ง	ผู้บังคับหมู่ ฝ่ายสืบสวนสอบสวน
สถานที่ทำงาน	สถานีตำรวจภูธรเมืองนนทบุรี