

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการศึกษาทัศนคติของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน และข้อเสนอแนะนำเสนอผลที่ได้จากการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับทัศนคติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรหัวหิน

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
n =249 คน		
เพศ		
ชาย	235	94.4
หญิง	14	5.6
หน้าที่ตามสายงาน		
งานป้องกันปราบปราม	174	69.9
งานสอบสวน	12	4.8
งานสืบสวน	14	5.6
งานจราจร	35	14.1
งานอำนวยความสะดวก	14	5.6
อายุ		
20 – 30 ปี	66	26.5
31 – 40 ปี	99	39.8
41 – 50 ปี	62	24.9
51 – 60 ปี	22	8.8
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 – 5 ปี	38	15.3
6 – 10 ปี	78	31.3
11 – 15 ปี	29	11.6
16 – 20 ปี	53	21.3
31 ปีขึ้นไป	51	20.5

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน n =249 คน	ร้อยละ
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	130	52.2
ปริญญาตรี	109	43.8
สูงกว่าปริญญาตรี	10	4.0
สถานภาพ		
โสด	68	27.3
สมรส	159	63.9
หม้าย	5	2.0
หย่าร้าง	10	4.0
แยกกันอยู่	7	2.8
การต้องโทษทางวินัย		
ภาคทัณฑ์	2	0.8
ทัณฑ์กรรม	1	0.4
กักขัง	2	0.8
ไม่เคย	244	98.0
ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ		
ระดับหมู่บ้าน	38	15.3
ระดับตำบล	67	26.9
ระดับอำเภอ	45	18.1
ระดับจังหวัด	12	4.8
ไม่เคยได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ	87	34.9
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในพื้นที่		
1 – 3 ปี	32	12.9
4 – 6 ปี	50	20.0
7 – 9 ปี	45	18.1
10 ปีขึ้นไป	122	49.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ทักษะคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 94.4 และเป็นเพศหญิง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

ทำงานฝ่ายงานป้องกันปราบปราม จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 รองลงมา คือ งานจราจร จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และงานสืบสวนและงานอำนวยการ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 เท่ากัน

มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 และมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9

ประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 รองลงมา คือ ประสบการณ์ในการทำงาน 16 – 20 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 และประสบการณ์ในการทำงาน 31 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5

สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

สถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 รองลงมา คือ ยังเป็นโสด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 และหย่าร้าง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

ไม่เคยการต้องโทษทางวินัยจำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 98.0 รองลงมา คือ เคยถูกภาคทัณฑ์และกักขัง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 เท่ากัน และทัณฑ์กรรม จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

ไม่เคยได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมา คือ เคยได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติระดับตำบล จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 และระดับอำเภอ จำนวน 45 น คิดเป็นร้อยละ 18.1

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมา คือ 4 – 6 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และ 7 – 9 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1

ตอนที่ 2 ทักษะคิของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหาร จัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะคิของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตาม
กระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน โดยรวมทั้ง 7 ด้าน

ประเด็นประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทักษะคิ	ลำดับ
1. ด้านการวางแผน	3.69	0.63	มาก	5
2. ด้านการจัดองค์การ	3.87	0.58	มาก	1
3. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	3.55	0.66	มาก	7
4. ด้านการสั่งการ	3.71	0.57	มาก	3
5. ด้านการประสานงาน	3.70	0.63	มาก	4
6. ด้านการรายงาน	3.61	0.55	มาก	6
7. ด้านการงบประมาณ	3.83	0.68	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.71	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ทักษะคิของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ตาม
กระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน โดยรวมทั้ง 7 ด้าน มีค่าเฉลี่ยทักษะคิอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยทักษะคิอยู่ในระดับมากทุกด้าน
โดยเรียงตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดองค์การ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.58) รองลงไป
คือ ด้านการงบประมาณ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.68) และด้านการสั่งการ ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ
ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยทักษะคิต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.66) แต่ยังคงมี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตาม กระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทัศนคติ	ลำดับ
1. การดำเนินงานในหน่วยงานทุกโครงการได้กำหนด แผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า	3.96	0.71	มาก	1
2. การดำเนินงานในหน่วยงานเป็นไปตามแผนที่ กำหนดไว้	3.78	0.69	มาก	2
3. ได้มีโอกาสเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในการจัดทำ แผนทุกครั้ง	3.40	0.98	ปานกลาง	5
4. การจัดทำแผนเพื่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ได้จัดทำแผนระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว	3.61	0.77	มาก	4
5. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนอย่างมีขั้นตอน และเป็นระบบ โดยทุก ๆ ส่วนของการวางแผนมี ความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกัน	3.70	0.74	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ทศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การดำเนินงานในหน่วยงานทุกโครงการ ได้กำหนดแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.71) รองลงไป คือ การดำเนินงานในหน่วยงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.69) และหน่วยงานมีการวางแผนอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ โดยทุก ๆ ส่วนของการวางแผนมีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกัน ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้มีโอกาสเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.98)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการจัดองค์การ

ด้านการจัดองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทัศนคติ	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน	3.85	0.74	มาก	3
2. หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานและแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน	3.83	0.75	มาก	4
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน	3.60	0.86	มาก	5
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนตามระเบียบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	4.09	0.68	มาก	1
5. หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงาน สั่งการตามสายบังคับบัญชา	4.00	0.65	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ทศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการจัดองค์การ มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนตามระเบียบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.68) รองลงไป คือ หน่วยงานมีการปฏิบัติงานสั่งการตามสายบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.65) และหน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้าง การบริหารงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.86) แต่ยังคงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทัศนคติ	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรคนเข้าทำงานตาม ความรู้ ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล	3.60	0.78	มาก	2
2. ทุกครั้งที่ได้รับการจัดสรรบุคลากร ได้มีการ ปฐมนิเทศงานเพื่อให้เข้าใจเป้าหมาย เข้าใจระบบ ขององค์การตลอดจนลักษณะงานด้านต่าง ๆ	3.48	0.77	มาก	5
3. ในการทำงานจะมีการจัดกำลังทดแทนหรือ ปฏิบัติงานแทนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเมื่อ เกิดปัญหาการขาดกำลังคน	3.53	0.80	มาก	3
4. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนกำลังคนเพื่อ สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจ แห่งชาติตามที่กฎหมายกำหนด	3.66	0.82	มาก	1
5. วุฒิการศึกษา/ประสบการณ์/ความรู้ความสามารถ ของบุคลากรจะได้รับการพิจารณาและให้ ความสำคัญ เมื่อมีการจัดหรือบรรจุคนเข้าทำงาน	3.49	0.82	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.55	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ทศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานมีการวางแผนกำลังคนเพื่อสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติตามที่กฎหมายกำหนด ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.82) รองลงไปคือ หน่วยงานมีการจัดสรรคนเข้าทำงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.78) และในการทำงานจะมีการจัดกำลังทดแทนหรือปฏิบัติงานแทนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเมื่อเกิดปัญหาการขาดกำลังคน ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ำสุด ได้แก่ ทุกครั้งที่ได้รับการจัดสรรบุคลากร ได้มีการปฐมนิเทศงานเพื่อให้เข้าใจเป้าหมาย เข้าใจระบบขององค์การตลอดจนลักษณะงานด้านต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.77) แต่ยังคงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการสั่งการ

ด้านการสั่งการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทศนคติ	ลำดับ
1. หัวหน้างานในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ควบคุมบังคับบัญชาข้าราชการตำรวจให้ปฏิบัติตามเป้าหมายและนโยบายขององค์กร	3.85	0.68	มาก	1
2. หัวหน้างานของท่านมีความรอบรู้และมีความชำนาญในเทคนิคงาน	3.77	0.73	มาก	2
3. ข้าราชการตำรวจแต่ละสายงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.68	0.74	มาก	4
4. ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมบังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายของการปฏิบัติงาน	3.71	0.71	มาก	3
5. หน่วยงานของท่านมีการประมวลเอาความคิดเห็นข้อเสนอจากผู้ใต้บังคับบัญชามาประชุมอภิปรายแสดงความคิดเห็นในปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำเอาความคิดเห็นที่ดีที่สุดมาปฏิบัติ	3.55	0.80	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.71	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ทศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการสั่งการ มีค่าเฉลี่ยทศนคติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยทศนคติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หัวหน้างานในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ควบคุมบังคับบัญชาข้าราชการตำรวจให้ปฏิบัติตามเป้าหมายและนโยบายขององค์กร ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.68) รองลงไป คือ หัวหน้างานมีความรอบรู้และมีความชำนาญในเทคนิคงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.73) และได้ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมบังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายของการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยทศนคติต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานมีการประมวลเอาความคิดเห็นข้อเสนอจากผู้ใต้บังคับบัญชามาประชุมอภิปรายแสดงความคิดเห็นในปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำเอาความคิดเห็นที่ดีที่สุดมาปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.80) แต่ยังคงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการประสานงาน

ด้านการประสานงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทัศนคติ	ลำดับ
1. ในหน่วยงานของท่านมีการช่วยเหลืองานกันเป็นอย่างดี	3.70	0.77	มาก	3
2. หน่วยงานของท่านมีการประสานงานในแต่ละสายงานกันเป็นอย่างดี	3.71	0.78	มาก	2
3. ข้าราชการตำรวจในแต่ละสายงานมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี	3.66	0.77	มาก	4
4. ในหน่วยงานของท่านมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเป็นอย่างดี	3.73	0.72	มาก	1
5. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจทำงานเป็นทีม	3.70	0.67	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.70	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ทศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ในหน่วยงานมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.72) รองลงไป คือ หน่วยงานมีการประสานงานในแต่ละสายงานกันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.78) และในหน่วยงานมีการช่วยเหลืองานกันเป็นอย่างดีและหน่วยงานมีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.77, S.D. = 0.67) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ำสุด ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในแต่ละสายงานมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.77) แต่ยังคงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการรายงาน

ด้านการรายงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทัศนคติ	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วให้รายงานผลการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบอย่างสม่ำเสมอ	3.74	0.68	มาก	2
2. เมื่อมีข้าราชการตำรวจในหน่วยงานเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ในการรายงานผลการรับการอบรมอยู่เสมอ	3.63	0.71	มาก	3
3. หน่วยงานของท่านมีการเผยแพร่การปฏิบัติงานให้ประชาชนรับทราบ	3.47	0.76	มาก	4
4. เมื่อหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้รายงานผลการปฏิบัติงานให้ทางส่วนราชการในระดับสูงขึ้นไปทราบ	3.77	0.69	มาก	1
5. เมื่อหน่วยงานของท่านปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้รวบรวมเอกสารเป็นรูปเล่ม เพื่อเผยแพร่ให้ส่วนราชการอื่นได้รับทราบ	3.43	0.75	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ทศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการรายงาน มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เมื่อหน่วยงานปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้รายงานผลการปฏิบัติงานให้ทางส่วนราชการในระดับสูงขึ้นไปทราบ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.69) รองลงไป คือ หน่วยงานเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วให้รายงานผลการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.68) และเมื่อมีข้าราชการตำรวจในหน่วยงานเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ในการรายงานผลการรับการอบรมอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ำสุด ได้แก่ เมื่อหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้รวบรวมเอกสารเป็นรูปเล่ม เพื่อเผยแพร่ให้ส่วนราชการอื่นได้รับทราบ ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.75) แต่ยังคงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการงบประมาณ

ด้านการงบประมาณ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทัศนคติ	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงินตามระเบียบ	3.81	0.79	มาก	4
2. หน่วยงานของท่านมีการใช้จ่ายเงินตามแผนงบประมาณ	3.80	0.78	มาก	5
3. หน่วยงานของท่านมีการควบคุมตรวจสอบทางด้านการใช้จ่ายเงินเป็นอย่างดี	3.89	0.81	มาก	1
4. แต่ละงานในหน่วยงานของท่านมีการจัดทำงบประมาณประจำปี และส่งหน่วยงานที่รับผิดชอบทันตามกฎหมาย	3.84	0.73	มาก	2
5. งบประมาณในหน่วยงานของท่านส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	3.83	0.77	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.83	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ทศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานมีการควบคุมตรวจสอบทางด้านการใช้จ่ายเงินเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.81) รองลงไป คือ แต่ละงานในหน่วยงานมีการจัดทำงบประมาณประจำปี และส่งหน่วยงานที่รับผิดชอบทันตามกฎหมาย ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.73) และงบประมาณในหน่วยงานส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานมีการใช้จ่ายเงินตามแผนงบประมาณ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.78) แต่ยังคงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน

ประเด็นประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทัศนคติ	ลำดับ
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	3.43	0.29	มาก	1
2. ด้านความชัดเจนของนโยบาย	3.32	0.28	ปานกลาง	4
3. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.37	0.35	ปานกลาง	2
4. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.36	0.33	ปานกลาง	3
5. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	2.97	0.34	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.29	0.20	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติอยู่ในระดับมากในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.29) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.35) รองลงไป คือ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.33) และ ด้านความชัดเจนของนโยบาย ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.28) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ำสุด ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 0.34) แต่ยังคงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ประเด็นประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทัศนคติ	ลำดับ
1. มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้	3.41	0.49	มาก	2
2. มีความสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม	3.71	0.45	มาก	1
3. อำนวยความสะดวกและสนับสนุนความพยายาม ของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุภารกิจ	3.38	0.49	ปานกลาง	3
4. ต้องมีวิสัยทัศน์ มีทรศนะ กว้างไกล และสามารถ ทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับและยินดีร่วมปฏิบัติงาน	3.22	0.41	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.43	0.29	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ มีความสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.45) และมีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.49) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ อำนวยความสะดวกและสนับสนุนความพยายามของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุภารกิจ ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.49) และต้องมีวิสัยทัศน์ มีทรศนะ กว้างไกล และสามารถทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับและยินดีร่วมปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการ ด้านความชัดเจนของนโยบาย

ประเด็นประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทัศนคติ	ลำดับ
1. มีการวางแผนที่ดี รัดกุม และสามารถปฏิบัติได้	3.57	0.49	มาก	1
2. มองกาลไกลและเตรียมพร้อมไว้สำหรับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น	3.32	0.47	ปานกลาง	2
3. มีการประเมินผลการทำงานตามแผนเสมอ	3.18	0.38	ปานกลาง	4
4. ทุกหน่วยงานสามารถปฏิบัติภาระงานของตนได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม	3.19	0.39	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.32	0.28	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการ ด้านความชัดเจนของนโยบาย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D.= 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ มีการวางแผนที่ดี รัดกุม และสามารถปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.49) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ มองการณ์ไกลและเตรียมพร้อมไว้สำหรับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.47) ทุกหน่วยงานสามารถปฏิบัติภาระงานของตนได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.39) และมีการประเมินผลการทำงานตามแผนเสมอ ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.38) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ประเด็นประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทัศนคติ	ลำดับ
1. คิดว่าอาชีพตำรวจมีส่วนทำให้มีความก้าวหน้า	3.79	0.54	มาก	1
2. ในการปฏิบัติงานท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนเพียงพอ	3.23	0.47	ปานกลาง	3
3. มีการยกย่องจากผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.46	0.51	มาก	2
4. ค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.01	0.46	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.37	0.35	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ คิดว่าอาชีพตำรวจมีส่วนทำให้มีความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.54) และมีการยกย่องจากผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.51) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ในการปฏิบัติงานท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนเพียงพอ ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.47) และค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ประเด็นประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทัศนคติ	ลำดับ
1. ใช้ความพยายามทำงานเพื่อให้คนอื่นประทับใจหรือ ความพยายามทำในสิ่งที่ตนรักและเป็นงานที่ชอบ	3.62	0.48	มาก	1
2. ความสำเร็จในงาน	3.57	0.49	มาก	2
3. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน	3.35	0.49	ปานกลาง	3
4. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเพียงพอต่อการ ครองชีพในชีวิตประจำวัน	2.92	0.39	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.36	0.33	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ใช้ความพยายามทำงานเพื่อให้คนอื่นประทับใจหรือความพยายามทำในสิ่งที่ตนรักและเป็นงานที่ชอบ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.48) และความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.49) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.49) และเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเพียงพอต่อการครองชีพในชีวิตประจำวัน ($\bar{X} = 2.92$, S.D. = 0.39) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการ ด้านบรรยากาศในการทำงาน

ประเด็นประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทัศนคติ	ลำดับ
1. ผู้บริหารสามารถสร้างให้องค์กรของตนมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร	3.24	0.45	ปานกลาง	1
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาการดูแลที่เป็นธรรม การให้ความเอาใจใส่อย่างเหมาะสม	3.21	0.45	ปานกลาง	2
3. ประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานภาครัฐได้รับคุ้มกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	2.73	0.56	ปานกลาง	3
4. สนุกสนานกับงานในหน้าที่ซึ่งจะนำไปสู่สิ่งที้องค์กรคาดหวังและต้องการในยุคปัจจุบัน	2.71	0.49	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	2.97	0.34	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการ ด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็น 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสามารถสร้างให้องค์กรของตนมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.45) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาการดูแลที่เป็นธรรม การให้ความเอาใจใส่อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.45) ประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานภาครัฐได้รับคุ้มกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 2.73$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ำสุด ได้แก่ สนุกสนานกับงานในหน้าที่ซึ่งจะนำไปสู่สิ่งที้องค์กรคาดหวังและต้องการในยุคปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.71$, S.D. = 0.49) แต่ยังคงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับทัศนคติของข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหัวหิน

ตารางที่ 4.16 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ	ทัศนคติของข้าราชการตำรวจ (r)						
	การวางแผน	การจัดองค์การ	การบรรจุและแต่งตั้ง	การสั่งการ	การประสานงาน	การรายงาน	การงบประมาณ
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	0.080	0.150*	0.107	0.086	0.118	0.179*	0.113
2. ด้านความชัดเจนของนโยบาย	-0.004	0.044	0.021	0.048	0.009	0.080	0.039
3. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	0.163*	0.137*	0.127*	0.161*	0.096	0.222*	0.142*
4. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.101	0.128*	0.123	0.147*	0.069	0.196*	0.072
5. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	0.123	0.069	0.134*	0.069	0.121	0.153*	0.100

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารกับทัศนคติของข้าราชการตำรวจ การจัดองค์การ และการรายงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานกับทัศนคติของข้าราชการตำรวจ การวางแผน การจัดองค์การ การบรรจุและแต่งตั้ง การสั่งการ การรายงาน การประสานงานและการงบประมาณ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับทัศนคติของข้าราชการตำรวจ การจัดองค์การ การสั่งการ และการรายงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานกับทัศนคติของข้าราชการตำรวจ การบรรจุแต่งตั้งและการรายงาน