

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบทัศนคติของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบทัศนคติ และข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ที่มีผลต่อกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน เพื่อทราบปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของข้าราชการตำรวจในกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ซึ่งแยกเป็นสายการปฏิบัติงานดังนี้ สายงานป้องกันปราบปราม จำนวน 174 คน สายงานสืบสวน จำนวน 14 คน สายงานสอบสวน จำนวน 12 คน สายงานจราจร จำนวน 35 คน สายงานอำนวยการ จำนวน 14 คน รวมทั้งสิ้น 249 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผลการวิเคราะห์ นำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 94.4 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 5.6 ส่วนใหญ่ ทำงานฝ่ายงานป้องกัน คิดเป็นร้อยละ 69.9 รองลงมา คือ งานจราจร คิดเป็นร้อยละ 14.1 และงานสืบสวนและงานอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 5.6 เท่ากัน ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.8 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.5 และมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.9 ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.3 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.3 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.5 ส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.2 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.8 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.0 ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 63.9 รองลงมา คือ ยังเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 27.3 และหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 4.0 ส่วนใหญ่ ไม่เคยการต้องโทษทาง

วินัย คิดเป็นร้อยละ 98.0 รองลงมา คือ เกษฏกภาคพื้นที่และกักขัง คิดเป็นร้อยละ 0.8 เท่ากัน และ ทัศนกรรม คิดเป็นร้อยละ 0.4 ส่วนใหญ่ ไม่เคยได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมา คือ เคยได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติระดับตำบล คิดเป็นร้อยละ 26.9 และระดับอำเภอ คิดเป็นร้อยละ 18.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมา คือ 4–6 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.0 และ 7–9 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.1

2. ทศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน พบว่า โดยรวมทั้ง 7 ด้าน มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดองค์การ รองลงมา ได้แก่ ด้านการงบประมาณ อันดับที่ 3 ได้แก่ ด้านการสั่งการ อันดับที่ 4 ได้แก่ ด้านการประสานงาน อันดับที่ 5 ได้แก่ ด้านการวางแผน อันดับที่ 6 ได้แก่ ด้านการรายงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

2.1 ทศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการวางแผน พบว่า โดยรวมมีทัศนคติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การดำเนินงานในหน่วยงานทุกโครงการได้กำหนดแผนปฏิบัติงานไว้ รองลงมา ได้แก่ การดำเนินงานในหน่วยงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ และหน่วยงานมีการวางแผนอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ โดยทุก ๆ ส่วนของการวางแผนมีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้มีโอกาสเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนทุกครั้ง

2.2 ทศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการจัดองค์การ โดยรวมมีทัศนคติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนตามระเบียบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการปฏิบัติงาน สั่งการตามสายบังคับบัญชา และหน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน

2.3 ทศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง พบว่า โดยรวมมีทัศนคติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานมีการวางแผนกำลังคนเพื่อสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติตามที่กฎหมายกำหนด รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดสรรคนเข้าทำงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล และในการทำงานจะมีการจัดกำลังทดแทนหรือปฏิบัติงานแทนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเมื่อเกิดปัญหาการขาดกำลังคน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ำสุด ได้แก่ ทุกครั้งที่

ได้รับการจัดสรรบุคลากร ได้มีการปฐมนิเทศงานเพื่อให้เข้าใจเป้าหมาย เข้าใจระบบขององค์การ ตลอดจน ลักษณะงานด้านต่าง ๆ

2.4 ทักษะของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการ ของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการสั่งการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยทักษะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หัวหน้างานในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ควบคุมบังคับบัญชาข้าราชการตำรวจให้ปฏิบัติตามเป้าหมายและนโยบาย ขององค์การ รองลงมา ได้แก่ หัวหน้างานมีความรอบรู้และมีความชำนาญในเทคนิคงาน และได้ปฏิบัติ หน้าที่ควบคุมบังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายของการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยทักษะต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานมีการประมวลความคิดเห็นข้อเสนอมจาก ผู้ใต้บังคับบัญชามาประชุมอภิปรายแสดงความคิดเห็นในปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำเอาความคิดเห็นที่ดีที่สุด มาปฏิบัติ

2.5 ทักษะของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการ ของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการประสานงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยทักษะอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยทักษะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ใน หน่วยงานมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเป็นอย่างดี รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการประสานงานใน แต่ละสายงานกันเป็นอย่างดี และในหน่วยงานมีการช่วยเหลืองานกันเป็นอย่างดีและหน่วยงานมี การส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจทำงานเป็นทีม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยทักษะต่ำสุด ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ ในแต่ละสายงานมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

2.6 ทักษะของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการ ของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการรายงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยทักษะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยทักษะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เมื่อหน่วยงาน ปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้รายงานผลการปฏิบัติงานให้ทางส่วนราชการในระดับสูงขึ้นไปทราบ รองลงมา คือ หน่วยงานเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วให้รายงานผลการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบอย่าง สม่าเสมอ และเมื่อมีข้าราชการตำรวจในหน่วยงานเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ในการรายงานผล การรับการอบรมอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยทักษะต่ำสุด ได้แก่ เมื่อหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ ได้รวบรวมเอกสารเป็นรูปเล่ม เพื่อเผยแพร่ให้ส่วนราชการอื่นได้รับทราบ

2.7 ทักษะของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการ ของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการงบประมาณ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยทักษะอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยทักษะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานมีการควบคุมตรวจสอบทางด้านการใช้จ่ายเงินเป็นอย่างดี รองลงมา ได้แก่ แต่ละงานใน หน่วยงานมีการจัดทำงบประมาณประจำปี และส่งหน่วยงานที่รับผิดชอบทันตามกฎหมาย และ

งบประมาณในหน่วยงานส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานมีการใช้จ่ายเงินตามแผนงบประมาณ

3. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของข้าราชการตำรวจ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติอยู่ในระดับมากในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน รองลงไป คือ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านความชัดเจนของนโยบาย ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ำสุด ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการทำงาน

3.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ มีความสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม และมีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ อำนาจความสะดวกและสนับสนุนความพยายามของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุภารกิจ และต้องมีวิสัยทัศน์ มีทรศนะ กว้างไกล และสามารถทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับและยินดีร่วมปฏิบัติงาน

3.2 ด้านความชัดเจนของนโยบาย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ มีการวางแผนที่ดี รัดกุม และสามารถปฏิบัติได้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ มองกาลไกลและเตรียมพร้อมไว้สำหรับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น ทุกหน่วยงานสามารถปฏิบัติตามภาระงานของตนได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม และมีการประเมินผลการทำงานตามแผนเสมอ

3.3 ด้านก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ คิดว่าอาชีพตำรวจมีส่วนทำให้มีความก้าวหน้า และมีการยกย่องจากผลสำเร็จในการปฏิบัติงานส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ในการปฏิบัติงานท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนเพียงพอ และค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.4 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ใช้ความพยายามทำงานเพื่อให้คนอื่นประทับใจหรือความพยายามทำในสิ่งที่ตนรักและเป็นงานที่ชอบ และความสำเร็จในงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน และเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเพียงพอต่อการครองชีพในชีวิตประจำวัน

3.5 ด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่

มีค่าเฉลี่ยสูงเป็น 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสามารถสร้างให้องค์กรของตนมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาการดูแลที่เป็นธรรม การให้ ความเอาใจใส่อย่างเหมาะสม ประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานภาครัฐได้รับคุ้มกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ำสุด ได้แก่ สนุกสนานกับงานในหน้าที่ซึ่งจะนำไปสู่สิ่งที่ยิ่งใหญ่และต้องการในยุคปัจจุบัน แต่ยังคงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เพศกับทัศนคติด้านการรายงาน การศึกษากับทัศนคติด้านการรายงาน การได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติกับทัศนคติด้านการวางแผน การจัดองค์กร การบรรจุแต่งตั้ง การสั่งการ และการรายงาน และเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ด้านกับทัศนคติด้านการรายงาน ส่วนปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารกับทัศนคติของข้าราชการตำรวจการจัดองค์กร และการรายงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานกับทัศนคติของข้าราชการตำรวจ การวางแผน การจัดองค์กร การบรรจุแต่งตั้ง การสั่งการ การรายงาน และการงบประมาณ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับทัศนคติของข้าราชการตำรวจการจัดองค์กร การสั่งการ และการรายงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานกับทัศนคติของข้าราชการตำรวจการบรรจุแต่งตั้งและการรายงาน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายได้ดังนี้

1. ทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน พบว่า โดยรวมทั้ง 7 ด้าน มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดองค์กร รองลงมา ได้แก่ ด้านการงบประมาณ อันดับที่ 3 ได้แก่ ด้านการสั่งการ อันดับที่ 4 ได้แก่ ด้านการประสานงาน อันดับที่ 5 ได้แก่ ด้านการวางแผน อันดับที่ 6 ได้แก่ ด้านการรายงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชินวัฒน์ ศรีสวัสดิ์, ร.ต.ท. (2547 : 109) ได้ศึกษา เรื่อง กระบวนการบริหารจัดการของ

สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า มีความเห็นด้วยในกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการองค์การ ด้านการสั่งการ และด้านการงบประมาณ โดยมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการรายงาน ด้านการประสานงาน ด้านการวางแผน และด้านการบรรจุหรือแต่งตั้ง โดยสรุป ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

2. ทักษะคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการวางแผน พบว่า โดยรวมมีทัศนคติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การดำเนินงานในหน่วยงานทุกโครงการได้กำหนดแผนปฏิบัติงานไว้ รองลงมา ได้แก่ การดำเนินงานในหน่วยงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ และหน่วยงานมีการวางแผนอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ โดยทุก ๆ ส่วนของการวางแผนมีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้มีโอกาสเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนทุกครั้งซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุเทพ เชาวลิต (2549 : 20-26) กล่าวว่า การวางแผนเป็นบทบาทหนึ่งในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ เพราะการวางแผนเป็นการคิดและตัดสินใจว่าจะทำอย่างไร และใครเป็นผู้กระทำการวางแผน เพื่อจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

3. ทักษะคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการจัดองค์การ โดยรวมมีทัศนคติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนตามระเบียบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการปฏิบัติงาน สั่งการตามสายบังคับบัญชา และหน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมพงษ์ แสงสว่าง (2548) ที่ได้ศึกษาทัศนคติของประชาชนต่อการบริการของสถานีตำรวจนครบาลดินแดง ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติของประชาชนต่อการบริการของสถานีตำรวจนครบาลดินแดงในภาพรวมเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านการบริการทั่วไป รองลงมาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการประชาสัมพันธ์และด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อมตามลำดับ ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชาชน เพศ และอายุ ต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริการของสถานีตำรวจนครบาลดินแดงในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. ทักษะคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง พบว่า โดยรวมมีทัศนคติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ได้แก่ หน่วยงานมีการวางแผนกำลังคนเพื่อสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามที่กฎหมายกำหนด รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดสรรคนเข้าทำงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล และในการทำงานจะมีการจัดกำลังทดแทนหรือปฏิบัติงานแทน อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเมื่อเกิดปัญหาการขาดกำลังคน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ำสุด ได้แก่ ทุกครั้งที่ได้รับการจัดสรรบุคลากร ได้มีการปฐมนิเทศงานเพื่อให้เข้าใจเป้าหมาย เข้าใจระบบ ขององค์การตลอดจนลักษณะงานด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล (2550 : 3) สรุปให้เห็นว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์การได้บุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้องค์การ และพร้อม จะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้ ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ในองค์การและเกี่ยวข้องกับผูกพันทุกขั้นตอนของ การบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหามอบบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน

5. ทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของ สถานีดำรวจภูธรหัวหิน ด้านการสั่งการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หัวหน้างานใน หน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ควบคุมบังคับบัญชาข้าราชการตำรวจให้ปฏิบัติตามเป้าหมายและนโยบายของ องค์การ รองลงมา ได้แก่ หัวหน้างานมีความรอบรู้และมีความชำนาญในเทคนิคงาน และได้ปฏิบัติ หน้าที่ควบคุมบังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายของ การปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานมีการประมวลเอาความคิดเห็น ข้อเสนอจากผู้ใต้บังคับบัญชามาประชุมอภิปรายแสดงความคิดเห็นในปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำเอาความ คิดเห็นที่ดีที่สุดมาปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุเทพ เชาวลิศ (2549 : 20-26) นักบริหารต้อง ดูแลรับผิดชอบผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความรับผิดชอบ โดยการเรียนรู้จักคนของตนให้ดีเพื่อจะได้มอบหมายงานให้ตามความเหมาะสมและถนัด สั่งงานชัดเจนมีข้อเสนอแนะให้ปฏิบัติแนวทางต่างๆ ต้องพยายามหาทางสอนงานพัฒนาขีดความสามารถ ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในงานหรือเพื่อให้เขาเกิดความกระตือรือร้นที่จะ รับผิดชอบมากขึ้น มอบหมายงานที่ถูกต้องเหมาะสม อธิบายให้ทราบนโยบาย กฎหมาย และแจ้งให้ ทราบความเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตามได้ถูกต้อง ให้ความช่วยเหลือเมื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาในการทำงาน ต้องรักษาความยุติธรรม เพื่อองค์การประสบผลสำเร็จใน การทำงาน

6. ทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการ ของสถานีดำรวจภูธรหัวหิน ด้านการประสานงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ในหน่วยงานมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเป็นอย่างดี รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการประสานงานในแต่ละสายงานกันเป็นอย่างดี และในหน่วยงานมีการช่วยเหลืองานกันเป็นอย่างดีและหน่วยงานมีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจทำงานเป็นทีม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ำสุด ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในแต่ละสายงานมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กุลิก กูเธอร์ (Lutther Gulick อ้างถึงใน วิเชียร วิทย์อุดม, 2550 : 86) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารระบบราชการที่เรียกว่า POSDCORB 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบรรจุ การสั่งการ การประสานงาน การรายงานและการงบประมาณการประสานงาน หมายถึง หน้าที่สำคัญต่างๆ ในการประสานส่วนต่าง ๆ ของงานให้เข้าด้วยกันอย่างดี มีการทำงานในระบบเป็นทีม เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในระบบการทำงานขององค์กร

7. ทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการรายงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เมื่อหน่วยงานปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้รายงานผลการปฏิบัติงานให้ทางส่วนราชการในระดับสูงขึ้นไปทราบ รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วให้รายงานผลการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบอย่างสม่ำเสมอ และเมื่อมีข้าราชการตำรวจในหน่วยงานเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ในการรายงานผลการรับการอบรมอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ำสุด ได้แก่ เมื่อหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้รวบรวมเอกสารเป็นรูปเล่ม เพื่อเผยแพร่ให้ส่วนราชการอื่นได้รับทราบ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กุลิก กูเธอร์ (Lutther Gulick, ม.ป.ป. อ้างถึงใน วิเชียร วิทย์อุดม, 2550 : 86) ได้กล่าวว่าหลักการบริหารระบบราชการที่เรียกว่า POSDCORB 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบรรจุ การสั่งการ การประสานงาน การรายงานและการงบประมาณ มีการรายงาน นั้นเป็นการรายงานความเคลื่อนไหวต่างๆ ในองค์การให้ทุกฝ่ายทราบอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจใช้วิธีการต่างๆ เช่น การวิจัยและการตรวจสอบความถูกต้องเพื่อเผยแพร่ให้ส่วนราชการอื่นได้รับการบริหารจัดการงานในองค์กร

8. ทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการงบประมาณ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานมีการควบคุมตรวจสอบทางด้านการใช้จ่ายเงินเป็นอย่างดี รองลงมา ได้แก่ แต่ละงานในหน่วยงานมีการจัดทำงบประมาณประจำปี และส่งหน่วยงานที่รับผิดชอบทันตามกฎหมายและงบประมาณในหน่วยงานส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานมีการใช้จ่ายเงินตามแผน

งบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นิติ ในพรม (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ผลการบริหารจัดการระบบ งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ผลการดำเนินงานในภาพรวม การดำเนินงานที่อยู่ในระดับดีสูงสุด คือการบริหารการเงิน และควบคุมงบประมาณ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนที่ต้องปรับปรุง คือด้านการตรวจสอบภายใน เกี่ยวกับการวิเคราะห์การใช้งบประมาณ

9. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของข้าราชการตำรวจ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติอยู่ในระดับมากในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน รองลงไป คือ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านความชัดเจนของนโยบาย ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ำสุด ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชินวัฒน์ ศรีสวัสดิ์ (2547 : 109) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีความแตกต่างกันระหว่างสายงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจทั้งชั้นประทวน-สัญญาบัตร จำนวน 140 คน ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ ข้าราชการตำรวจมี ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

10.ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ กับ ทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหัวหิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เพศกับทัศนคติด้านการรายงาน หน้าที่ตามสายงานกับทัศนคติด้านการจัดองค์กร ระดับการศึกษากับทัศนคติด้านการรายงาน การได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติกับทัศนคติด้านการวางแผน การจัดองค์กร การบรรจุแต่งตั้ง การสั่งการ และการรายงาน และเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ด้านกับทัศนคติด้านการรายงาน ส่วนปัจจัยด้านการบริหาร จัดการที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหัวหิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารกับทัศนคติของข้าราชการตำรวจการจัดองค์กร และการรายงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานกับทัศนคติของข้าราชการตำรวจ การวางแผน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550 : 62) ทัศนคติ (Attitudes) หมายถึงการประเมินหรือการตัดสินเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบในวัตถุ คน หรือเหตุการณ์ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง หรือเป็นแนวโน้มของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นบุคคล กลุ่มคน ความคิด หรือสิ่งของก็ได้ โดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐาน ทัศนคติไม่ใช่สิ่งเดียวกันกับค่านิยม แต่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน โดยค่านิยมเป็นสิ่งที่

บุคคลเห็นคุณค่า แต่ทัศนคติเป็นความรู้สึกด้านอารมณ์ (พอใจหรือไม่พอใจ) ซึ่งความรู้สึกนี้จะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

ข้อเสนอแนะ

จากการผลการศึกษาทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการวางแผน พบว่า การได้มีโอกาสเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนทุกครั้ง อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า กระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีโอกาสการเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผนงานน้อย ผู้บังคับบัญชาจึงควรปรับปรุงให้โอกาสเจ้าหน้าที่เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผนทุกครั้ง เพื่อให้เจ้าหน้าที่รู้สึกภูมิใจที่ได้แสดงความคิดเห็นในการวางแผนการปฏิบัติงานของตนเอง และสามารถทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดีขึ้น และทำให้สถานีตำรวจมีการบริหารจัดการประสบผลสำเร็จมากขึ้น

2. ทัศนคติของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการจัดองค์การ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานมีการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน ควรปรับปรุงด้านการจัดองค์การ โดยการจัดคนให้เหมาะสมกับงานของเจ้าหน้าที่แต่ละคน เพื่อให้การทำงานของแต่ละบุคคลในสถานีตำรวจประสบผลสำเร็จมากขึ้น

3. ทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ำสุด ได้แก่ ทุกครั้งที่ได้รับการจัดสรรบุคลากร ได้มีการปฐมนิเทศงานเพื่อให้เข้าใจเป้าหมาย เข้าใจระบบขององค์การตลอดจนลักษณะงานด้านต่าง ๆ แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน บางครั้งอาจจะมี ความเข้าใจน้อยของลักษณะงานด้านต่าง ๆ เพราะฉะนั้นสถานีตำรวจควรมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมในสายงานของตนเองให้บ่อยมากขึ้น เพื่อจะได้เข้าใจในงานของตนเอง และได้ความรู้มาปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้น และส่งผลทำให้สถานีตำรวจมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการสั่งการ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานมีการประมวลเอาความคิดเห็นข้อเสนอจากผู้ใต้บังคับบัญชามาประชุมอภิปรายแสดงความคิดเห็นใน

ปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำเอาความคิดเห็นที่ดีที่สุดมาปฏิบัติ แสดงว่าหน่วยงานมีการประมวลความคิดเห็น ข้อเสนอจากผู้ได้บังคับบัญชามาประชุมอภิปรายผลแสดงความคิดเห็นในปัญหาต่างๆ น้อย เพราะฉะนั้น ควรปรับปรุงให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นของปัญหาในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น รวมทั้งควรนำเอาความคิดเห็นข้อเสนอจากผู้ได้บังคับบัญชามาประชุมอภิปรายแสดงความคิดเห็นใน ปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำเอาความคิดเห็นที่ดีที่สุดมาปฏิบัติ เพื่อให้การทำงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ มากขึ้น

5. ทศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการ ของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการประสานงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยทัศนคติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ในหน่วยงานมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเป็นอย่างดี รองลงมา คือ หน่วยงานมีการประสานงานในแต่ละสาขางานกันเป็นอย่างดี และในหน่วยงานมีการช่วยเหลือ งานกันเป็นอย่างดีและหน่วยงานมีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจทำงานเป็นทีม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย ทัศนคติต่ำสุด ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในแต่ละสาขางานมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

6. ทศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการ ของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการรายงาน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ำสุด ได้แก่ เมื่อหน่วยงาน ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้รวบรวมเอกสารเป็นรูปเล่ม เพื่อเผยแพร่ให้ส่วนราชการอื่นได้รับทราบ เพราะฉะนั้นสถานีตำรวจภูธรหัวหินควรปรับปรุงให้มีรายงานการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจให้มากขึ้น และ เพิ่มการรวบรวมเอกสารรายงานการปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์กับหน่วยอื่นให้รับทราบ เพื่อได้นำข้อมูลมาปรับปรุงให้การทำงานของหน่วยงานนั้นดีขึ้น

7. ทศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของ สถานีตำรวจภูธรหัวหิน ด้านการงบประมาณ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานมี การใช้จ่ายเงินตามแผนงบประมาณ สถานีตำรวจภูธรหัวหิน ควรมีการปรับปรุงด้านการใช้จ่ายเงิน งบประมาณให้ตรงไปตามแผนงบประมาณที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นการในควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณ ของหน่วยงานให้คุ้มค่าและมีประโยชน์กับหน่วยงานมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจของสถานี ตำรวจภูธรหัวหิน
2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ปกติของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสาขางาน ฝ่ายงานป้องกันของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน
3. ควรศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน สาขางานจราจรของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน