



สำรวจความเห็นการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม
: กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม
กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล



ร้อยตำรวจเอกธรรมรัตน์ กิตติรัฐกรณ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2546
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

**Survey of opinions on the use of sharing administrative principle
in administering the work of the Crime Suppression Police
: Case Study of the Crime Suppression Police
Metropolitan Police Division 1, Metropolitan Police Bureau**

Pol.Capt. Thammarat Kittirathakorn

**This master thesis is part of the study in accordance with
the course of Master Degree in Public Administration**

**The second semester of the 2003 academic year
Dhurakit Bundit University**

เลขทะเบียน.....	0171952
วันลงทะเบียน.....	24 พ.ย. 2547
เลขเรียกหนังสือ.....	363.2064
	ค353ค
	[2546]

สำรวจความเห็นการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม
: กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม
กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

เสนอโดย ร้อยตำรวจเอกธรรมรัตน์ กิตติรัฐกรณ์

บัณฑิตศึกษาศาखाวิชารัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ

คณะกรรมการสารนิพนธ์ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่องนี้แล้วเห็นว่า มีเนื้อหาสาระสำคัญ
ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ และใช้ระเบียบวิธีการวิจัยที่เหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐานของบัณฑิต
ศึกษาศาखाวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต



ประธานกรรมการ

(ผศ.ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)



กรรมการ

(อาจารย์สุดจิต นิมิตกุล)



กรรมการ

(ดร.จิระพร เรืองจิระชูพร)

เรื่อง	สำรวจความเห็นการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายป้องกันปราบปราม กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล
ผู้วิจัย	ร้อยตำรวจเอกธรรมรัตน์ กิตติรัฐกรณ์
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะกรรมการที่ปรึกษา	ผศ.ดร.สมศักดิ์ ตำริชอบ อาจารย์สุดจิต นิมิตกุล ดร.จีระพร เรืองจิระชูพร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันและปราบปรามในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ต่อการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม (2) เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันและปราบปรามในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ต่อการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และ (3) เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันและปราบปรามในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ต่อการนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้บริหารงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 150 คน การวิเคราะห์ข้อมูลคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

ผลการวิจัย

- 1) ผู้ตอบแบบสอบถามเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรในฐานะของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารหน่วยงาน ส่วนมากมีทัศนคติในเรื่องของการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก
- 2) เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในฐานะของผู้ปฏิบัติ ส่วนมากมีทัศนคติในเรื่องของการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก
- 3) ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรในฐานะของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในฐานะของผู้ปฏิบัติ มีทัศนคติเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายป้องกันและปราบปราม ว่า

ปัจจุบันในฝ่ายงานของตนได้มีการนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเข้ามาใช้แล้ว และมีความ
คิดที่ว่าหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้เป็นหลักการที่ดี ซึ่งสมควรอย่างยิ่งที่จะนำมาใช้ใน
หน่วยงาน



Subject: Survey of opinions on the use of sharing administrative principle in administering the work of the Crime Suppression Police : Case Study of the Crime Suppression Police
Metropolitan Police Division 1, Metropolitan Police Bureau

Researcher: Pol.Capt. Thammarat Kittirathakorn

Degree: Master Degree in Public Administration

Advisory Professors: Asst.Prof.Dr. Somsak Damrichob
Instructor Sudjit Nimitkul
Dr. Jiraporn Rueangjirachuporn

Abstract

This research aimed at 1) the study of the opinions of the crime suppression police superiors attached to the Metropolitan Police 1 Division, Metropolitan Police Bureau on the use of sharing administrative principle in administering the work of the crime suppression police 2) the study of the opinions of the crime suppression police attached to the Metropolitan Police 1 Division, Metropolitan Police Bureau on the use of sharing administrative principle for the crime and suppression administrative work and 3) the study of the opinions of the crime suppression police attached to the Metropolitan Police 1 Division, Metropolitan Police Bureau on the use of the sharing administrative principle in administering the crime suppression work. 150 samples were involved in this research through the data analytical calculation to find the percentage, average means and standard deviation by using the company SPSS program.

Result of the research

1) The respondents, including the commissioned police officers acting as the superiors or agencies administrators, were mostly having the opinions on the use of sharing administrative principle in their agencies in the high level.

2) The warrant officers acting as the performers, were mostly having the opinions on the use of sharing administrative principle in their agencies in the high level.

3) The respondents, including the commissioned officers acting as the superiors or agencies administrators and the warrant officers acting as the performers, were expressing their opinions relating to the use of sharing administrative principle in performing the crime suppression duty that in their own departments today the sharing administrative principles has been applied and admitted that such sharing administrative principle was good and should worthy of using it in their departments.



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เนื่องจากคณาจารย์ทุกท่าน อาทิเช่น รศ.ดร.มนตรี เจนวิทย์การ รศ.พิพัฒน์ ไทยอารี ผศ.ดร.รังสิมา ไอราวัดวัฒน์ และคณาจารย์อีกหลายท่านที่ได้กรุณาถ่ายทอด วิชาความรู้ในทางวิชารัฐประศาสนศาสตร์แก่ผู้ศึกษา ที่สามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการศึกษา วิจัยเรื่อง สรรวจความเห็นการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม กองบังคับการ ตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งวิชาความรู้ทั้งหมดนั้นได้เป็นประโยชน์ต่อการ ศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างมาก

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ผศ.ดร.สมศักดิ์ ดำริชอบ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา สารนิพนธ์นี้ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และตรวจทานข้อผิดพลาดอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย พร้อมทั้งชี้แนะแนวทางที่ทำให้ผู้ศึกษาได้มีความเข้าใจ ในวิธีการวิจัยมากขึ้นจนประสบความสำเร็จ ในท้ายที่สุด อาจารย์สุดจิต นิมิตกุล และดร.จิระพร เรื่องจิระชูพร ที่กรุณาให้คำชี้แนะเพิ่มเติม สารนิพนธ์ และขอบพระคุณท่าน ผศ.ดร.รังสิมา ไอราวัดวัฒน์ ที่เป็นผู้อบรมสั่งสอน ให้ความรู้ใน วิชาสถิติเบื้องต้น และการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากมายมหาศาล ทั้งยังคงเป็นกำลังใจให้แก่ ผู้ศึกษามาตลอด

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ รัฐประศาสนศาสตร์ รุ่น 5 ทุกท่านที่จริงใจและปรารถนาดี อย่างเสมอมา ซึ่งทำให้ผู้ศึกษามีบรรยากาศเรียนที่ดี ไม่เคร่งเครียด นอกจากนี้ขอขอบคุณเป็นพิเศษ กับคุณสุจิตรา สินพิเชษฐกร คุณปจรรย์ เทพศิริ พ.ท.พงษ์ธร ยุทธประเวศน์ คุณอนงค์ คำไทรแก้ว และเพื่อน ๆ รุ่น 5/3 ที่ได้คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจที่สำคัญอย่างยิ่ง

กราบขอบพระคุณคุณพ่อชณะวัฒน์ และคุณแม่นันท์นภัส ฮวดหนองโพธิ์ บิดามารดาผู้ให้ กำเนิดเลี้ยงดูอบรมสั่งสอน ให้ความรัก ความอบอุ่น และรอยยิ้มอย่างเชื่อมั่น ทั้งให้ผู้ศึกษามีกำลังใจ ในการกระทำการต่าง ๆ และไม่ย่อท้อเมื่อเกิดปัญหา ขอขอบคุณนางสาวณัฐกานต์ และนางสาวณัชชา ฮวดหนองโพธิ์ น้องสาวทั้งสองคนที่เป็นกำลังใจให้ผู้ศึกษาตลอดมา และท้ายที่สุดขอขอบคุณ ร.ต.อ.หญิงนิรันดรี หัสนัย ที่คอยให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด

บุคคลที่ผู้ศึกษาได้กล่าวถึงมาแล้วไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ในสารนิพนธ์นี้ หากแต่เกิดขึ้นจากตัวผู้ศึกษาเองที่มีประสบการณ์ความรู้ที่ยังไม่พอเพียงในการ ศึกษา ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงน้อมรับความผิดพลาดทุกประการที่อาจปรากฏในสารนิพนธ์นี้

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์ในการวิจัย	6
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	7
สมมติฐานในการวิจัย	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	8
2 การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	9
ความหมายของการมีส่วนร่วม	9
ลักษณะของการมีส่วนร่วม	10
ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม	13
อุปสรรคของการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ	14
การเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ของการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	15
ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	15
ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม	16
อำนาจหน้าที่ของตำรวจในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม	18
3 หน่วยงานที่ศึกษา	20
หน่วยงานที่ศึกษา	20
สภาพกำลังสนับสนุน	27
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	29
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	29
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	49
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	49
อภิปรายผล	50
ข้อเสนอแนะ	52

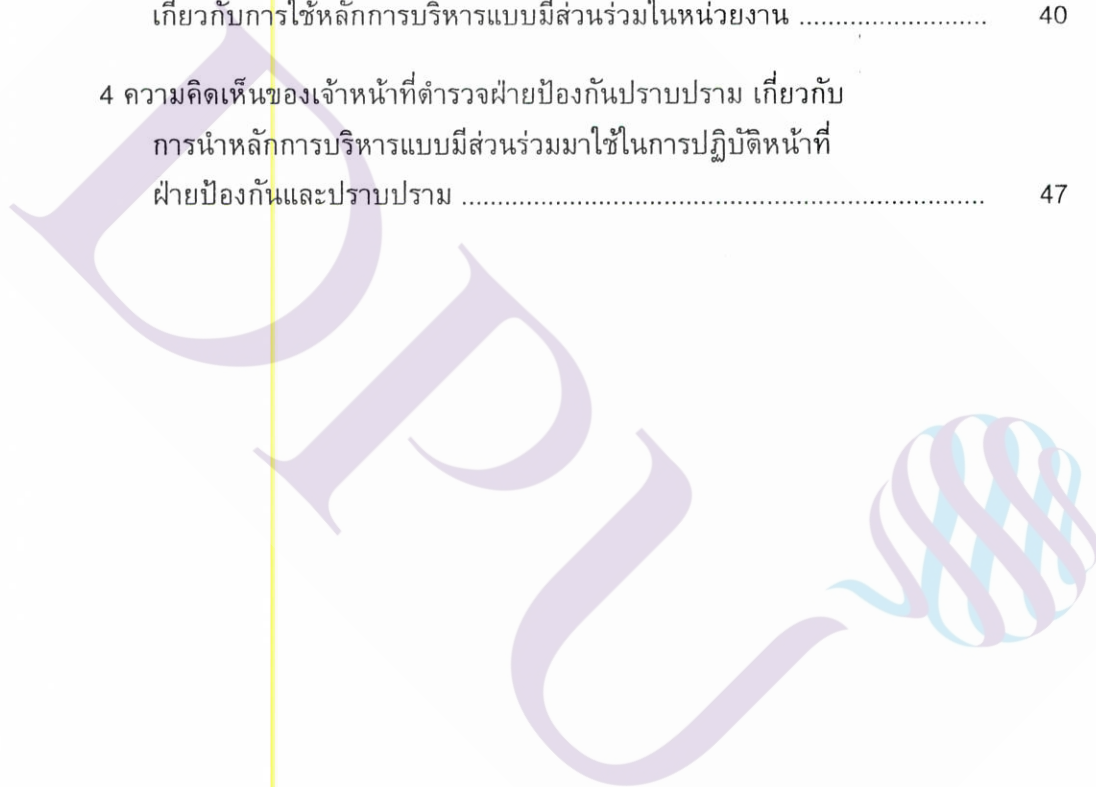
สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ (ต่อ)	
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	52
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก	



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	30
2 ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรในฐานะของ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารหน่วยงาน เกี่ยวกับการใช้หลักการบริหาร แบบมีส่วนร่วมในหน่วยงาน	33
3 ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในฐานะของผู้ปฏิบัติ เกี่ยวกับการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในหน่วยงาน	40
4 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม เกี่ยวกับการ ให้นำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ฝ่ายป้องกันและปราบปราม	47



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

อาชญากรรมเป็นปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นอยู่กับสังคมตลอดเวลา แต่ตีค่าบรรพชนถึงปัจจุบัน และมีแนวโน้มว่าจะทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ โดยจากการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในทุกโอกาสและตามสถานที่ต่าง ๆ ที่สามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ซึ่งมีความแตกต่างกันออกไปในรายละเอียดและวิธีการปลุกย่อยที่ไม่เหมือนกัน จึงทำให้เกิดผลเสียหายกับชีวิตและทรัพย์สิน ในบางครั้งยังได้ทำลายสภาพแวดล้อมไปด้วย

เมื่อมีอาชญากรรมเกิดขึ้น มนุษย์ก็พยายามหาทางป้องกันมิให้ปัญหาเหล่านี้เกิดหรือเกิดให้น้อยที่สุดเท่าที่จะกระทำได้ เมื่อการป้องกันไม่สามารถสัมฤทธิ์ผลได้การปราบปรามจึงมีความจำเป็นมากขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อความจำเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในสังคมนั่นเอง ดังนั้นวิธีการป้องกันและปราบปราม จึงมีความสำคัญเพื่อให้สังคมรอดพ้นจากอาชญากรรม

ภารกิจหน้าที่เบื้องต้นของการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมนั้นหาใช่เป็นหน้าที่เฉพาะของ “ตำรวจ” ฝ่ายเดียวไม่ ทุกคนในสังคมจำเป็นต้องมีหน้าที่ร่วมมือร่วมใจกันป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมด้วยกันทั้งสิ้นไม่มีข้อยกเว้น หากทุกคนในสังคมร่วมมือกันกระทำแต่ความดีไม่เบียดเบียนกันอาชญากรรมย่อมไม่เกิดขึ้น แต่ในความเป็นจริงย่อมเป็นไปได้เพราะความขัดแย้งระหว่างมนุษย์ในสังคมย่อมที่จะมีและเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ตราบดีที่มนุษย์ยังมีกิเลส

เมื่อประชาชนในสังคมไม่สามารถร่วมมือร่วมใจกันป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่จะมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งองค์กรหลักดังกล่าวอันดับแรกก็คือ “ตำรวจ” นั่นเอง โดยมีองค์กรอื่นและประชาชนบางหมู่บางพวกคอยให้การสนับสนุน

กรุงเทพมหานคร เมืองหลวงของประเทศไทยศูนย์กลางของความเจริญในทุก ๆ ด้านของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา การสาธารณสุข และเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่าง ๆ เมื่อความเจริญต่าง ๆ เหล่านี้ได้กระจุกตัวอยู่ในกรุงเทพมหานครมิได้กระจายความเจริญไปยังพื้นที่ต่างจังหวัดอื่น ๆ เท่าที่ควร จึงเป็นสาเหตุทำให้ประชาชนจากจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศต่างหลั่งไหลกันเข้ามากรุงเทพมหานครเพื่อประกอบอาชีพและแสวงหาความเจริญก้าวหน้าให้กับชีวิต ทำให้กรุงเทพมหานครกลายเป็นเมืองที่มีขนาดใหญ่ มีประชากรอยู่มากซึ่งมาจากต่างพื้นที่ต่างการศึกษา ต่างวัฒนธรรมประเพณี เรียกได้ว่ามาจากร้อยพ่อพันแม่ มีทั้งที่ตั้งใจเข้ามาประกอบสัมมาอาชีพ และมีอีกพวกหนึ่งที่ตั้งใจเข้ามาประกอบ

อาชญากรรมไม่ว่าจะเป็นลักเล็กขโมยน้อย ฉกชิงวิ่งราว ปล้นทรัพย์ หรืออาชญากรรมอื่น ๆ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุของปัญหาอาชญากรรมกรรมที่เกิดขึ้นทั่วทุกพื้นที่ไม่ว่าจะเป็นบนสะพานลอย คนข้ามได้สะพานต่าง ๆ ธนาคาร ร้านค้าทอง และสถานที่อื่น ๆ อีกจำนวนมาก โดยที่เหตุดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ทว่าสามารถที่จะจับกุมตัวผู้ต้องหาได้จำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับเหตุร้ายที่เกิดขึ้น จึงทำให้เกิดความสนใจว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมต่าง ๆ นั้นไม่สามารถที่จะลดลงหรือควบคุมไม่ให้เกิดขึ้นได้ ทั้ง ๆ ที่เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกนายได้พยายามที่จะออกทำการกวาดล้างตรวจตราทุกพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ หรือว่าเกิดมาจากปัญหาด้านอื่นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันปราบปราม จึงทำให้การแก้ไขปัญหายังไม่ตรงจุดหรือตรงกับสาเหตุของปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งส่งผลทำให้การควบคุมปัญหาอาชญากรรมยังไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จ หรือทำให้ปัญหาอาชญากรรมลดลงได้

เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงต้องคิดค้นหาวิธีการและมาตรการที่จะช่วยส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เหล่าอาชญากรใช้ในการกระทำความผิด ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการในด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมนั้นจะต้องพิจารณาในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นในด้านของบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ รวมไปถึงวิธีการบริหารจัดการด้วย

แนวความคิดของการบริหารที่เข้าใจผิดกันมากที่สุดอย่างหนึ่งคือ การมีส่วนร่วม ผู้บริหารบางคนมองว่าการมีส่วนร่วมคือ การปล่อยให้ทำตามอำเภอใจ ผู้บริหารบางคนเชื่อว่าการมีส่วนร่วมคือ สัญญาของความอ่อนแอ และผู้บริหารบางคนไม่เข้าใจถึงการประยุกต์ใช้ การมีส่วนร่วมกับหน้าที่การบริหาร ซึ่งการบริหารที่ดีนั้นคือการบริหารที่สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับประชาชนและผู้บังคับบัญชาไปพร้อม ๆ กับการสร้างธรรมาภิบาล และการสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยในการทำงานให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมไม่ได้เป็นเครื่องแก้ปัญหการบริหารทุกอย่างได้ แต่ถ้าหากว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมถูกเข้าใจและใช้อย่างเหมาะสมแล้ว การบริหารแบบมีส่วนร่วมก็จะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารให้ดีขึ้นเป็นอย่างมาก

การศึกษาที่ Hawthorne ของบริษัท Western Electric ผลของการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการเพิ่มทั้งประสิทธิภาพการทำงาน และขวัญของพนักงานให้สูงยิ่งขึ้น

การศึกษาอย่างที่สองกระทำโดย Bavelas กับกลุ่มคนงานหญิง เขาได้ใช้การมีส่วนร่วมกับกลุ่มเป้าหมายการผลิตถูกกำหนดขึ้นมาโดยกลุ่มผลที่เกิดขึ้นคือ ประสิทธิภาพการทำงาน

เพิ่มขึ้น โดยเฉลี่ยประมาณ 17.5% Lawrence และ Smith ได้ทำการทดลองอย่างเดียวกับ Bavelas และชี้ให้เห็นถึงผลที่เกิดขึ้นอย่างเดียวกัน

Coch และ French ได้ใช้วิธีการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันสามอย่างกับกลุ่มงานตามวิธีการแรกกลุ่มจะไม่มีส่วนร่วม กลุ่มได้รับการบอกกล่าวการเปลี่ยนแปลงและตอบคำถามต่าง ๆ ของพวกเขา ตามวิธีการที่สองกลุ่มเลือกตัวแทนทำงานร่วมกับฝ่ายบริหารเพื่อเลือกวิธีการทำงานและอัตราค่าจ้างใหม่ และตามวิธีการที่สามคณงานทุกคนที่ถูกกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและตัวแทนของฝ่ายบริหารอภิปรายการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน

ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นมากที่สุดในกลุ่มที่ใช้การมีส่วนร่วมของคณงานทุกคน กลุ่มที่ไม่ใช้การมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพการทำงานลดลง 20% อัตราการร้องทุกข์สูงขึ้นและการจำกัดผลผลิตเกิดขึ้นในกลุ่มที่มีการเลือกตัวแทนของพวกเขาประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น แต่ไม่เท่ากับกลุ่มที่ใช้การมีส่วนร่วมของคณงานทุกคน

การวิจัยต่าง ๆ เหล่านี้ได้ชี้ให้เห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ทั้งประสิทธิภาพการทำงานและขวัญสูงขึ้น และลดความสูญเสียและการขาดงานให้น้อยลงอย่างเห็นได้ชัด ยิ่งกว่านั้นการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมใช้ได้ดีกับองค์การและพนักงานทุกประเภท

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันและปราบปรามได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยศึกษาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนฝ่ายป้องกันปราบปรามกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล เพื่อจะได้ทราบถึงระดับของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานป้องกันปราบปราม เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม อันจะส่งผลให้เกิดความสงบสุขและเรียบร้อยของสังคมโดยส่วนรวม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันและปราบปรามในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ต่อการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

2) เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันและปราบปรามในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ต่อการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

3) เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันและปราบปรามในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ต่อการนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้บริหารงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

ขอบเขตของการวิจัย

- วิธีการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ เป็นการสำรวจความคิดเห็นในเรื่องการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนฝ่ายป้องกันปราบปราม ประจำสถานีตำรวจนครบาล สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

- ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามที่อยู่ปฏิบัติหน้าที่จริงประจำสถานีตำรวจนครบาล ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งมีจำนวน 9 สถานี ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลดุสิต พญาไท มวกะสัน ห้วยขวาง ดินแดง นางเล็ง สามเสน ชนะสงคราม และบางโพ จำนวนรวมทั้งสิ้น 612 นาย

- กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะทำการศึกษาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวนฝ่ายป้องกันปราบปรามประจำสถานีตำรวจนครบาล จำนวน 9 สถานี ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล รวมจำนวน 666 นาย

การสุ่มตัวอย่างประชากรใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดขนาดของตัวอย่างที่จะมาเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด 150 ราย แล้วดำเนินการสุ่มตัวอย่างจากประชากรกลุ่มเป้าหมายในสถานีตำรวจต่าง ๆ ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยจะพยายามกระจายการสุ่มไปให้ครอบคลุมประชากรทุกประเภทในพื้นที่กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล จนกว่าจะได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบ 150 ราย การแจกแบบสอบถามผู้ศึกษาวิจัยจะออกไปขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามประจำสถานีตำรวจนครบาลต่าง ๆ เองโดยตรงและจะรอเก็บแบบสอบถามคืนมาทันที

- การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำได้โดย

1. การตอบแบบสอบถาม
2. การศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ

- ประเภทของข้อมูล

ศึกษาถึงลักษณะและสภาพโดยทั่วไปของการใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของฝ่ายป้องกันและปราบปรามประจำสถานีตำรวจนครบาลต่าง ๆ ปัญหา อุปสรรค และผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง ในเขตพื้นที่รับผิดชอบแต่ละสถานีในช่วงระยะเวลาที่ทำการศึกษาวิจัย โดยศึกษารวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ เป็นข้อมูลที่เก็บจากแหล่งข้อมูลโดยตรง ซึ่งในที่นี้ก็คือเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายป้องกันปราบปรามทั้งชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนประจำสถานีตำรวจนครบาลต่าง ๆ ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

- เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาวิจัยคิดค้นขึ้นมาเอง มีลักษณะง่ายต่อการตอบแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาลักษณะและรูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ
2. ศึกษาหลักเกณฑ์การสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ
6. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1) เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเลือกตอบ เกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายป้องกันปราบปราม จำนวน 6 ข้อ ๆ ละ 4 ตัวเลือก

ส่วนที่ 2) เป็นแบบทดสอบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ประโยชน์ ปัญหา อุปสรรค โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนั้นจะมีจำนวนทั้งหมด 40 ข้อ ลักษณะให้เลือกตอบ 1 ข้อ จากตัวเลือกทั้งหมด 4 ข้อ ในแต่ละคำถาม โดยคำถามส่วนนี้จะเป็นคำถามเพื่อสอบถามในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ในเรื่องการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
- ในหน่วยงานมีการนำระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมาใช้หรือไม่

ส่วนที่ 3) เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะถ้าต้องการจะปรับปรุงระบบการบริหารงานในหน่วยงานให้มีการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น และอื่น ๆ

- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ด้วยมือ (Manual) แล้วจึงประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / Pc for Windows โดยการหาอัตราร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูลที่ศึกษา ส่วนแบบสอบถามปลายเปิดวิเคราะห์โดยการบรรยายสรุป

นิยามศัพท์ในการวิจัย

การมีส่วนร่วม หมายถึง เป็นการที่บุคคลหรือหลายคนเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยความสมัครใจ เกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจเป็นการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้แล้วนำผลที่ได้มาประเมินร่วมกัน ซึ่งความพยายามนั้นอยู่นอกเหนือการควบคุมและกฎเกณฑ์ทางสังคม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มเป็นหลัก

การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการของการให้เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามได้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการบริหารงาน การตัดสินใจ เปิดโอกาสให้มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาการบริหารที่สำคัญ มีการแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหาร และการที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร

เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ไม่ว่าจะเป็นสายตรวจเดินเท้า สายตรวจประจำจุดตรวจ สายตรวจจรดจักรยานยนต์ และสายตรวจจรดยนต์ และมีตำแหน่งประจำสถานีตำรวจนครบาล สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามที่มีการดำเนินการเป็นขั้นเป็นตอน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะขจัดช่องโอกาสของบุคคลที่มุ่งหวังจะประกอบอาชญากรรม เพื่อมิให้เกิดเหตุร้ายแรงขึ้นต่อสังคมทั้งในด้านชีวิตและทรัพย์สิน ด้วยการพิทักษ์ คุ้มครอง ห้าม เตือน ซึ่งเป็นมาตรการปฏิบัติต่าง ๆ ก่อนการกระทำผิดเกิดขึ้น แต่หากเหตุร้ายได้บังเกิดขึ้นแล้ว ก็จะต้องมีการกำจัดทำลายให้สิ้นไป รวมไปถึงการปฏิบัติการต่าง ๆ ภายหลังจากที่มีการกระทำผิดเกิดขึ้นแล้ว

สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานะทางครอบครัวของผู้ตอบแบบสอบถามตามกฎหมาย

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษา หรือการจบการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมทั้งการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกโรงเรียน หรือคุณวุฒิต่ออื่น ๆ ที่กระทรวงศึกษาธิการรับรองวิทยฐานะ

อัตราเงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับในแต่ละเดือนจากการปฏิบัติหน้าที่ตามบัญชีงบประมาณในหมวดเงินเดือน

ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายป้องกันปราบปราม หมายถึง จำนวนปีที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติหรือเคยปฏิบัติหน้าที่ในสายงานป้องกันปราบปรามประจำสถานีตำรวจ โดยนับตั้งแต่ปีแรกที่ปฏิบัติหน้าที่จนถึงปัจจุบัน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายป้องกันปราบปราม
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาลในปัจจุบัน ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม
2. เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาลในปัจจุบัน ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม
3. เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาลในปัจจุบัน มีความคิดเห็นว่าควรนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1) ทำให้ทราบถึงระดับของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

2) ทำให้ทราบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ต่อการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานป้องกันและปราบปราม

3) ทำให้ทราบความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ต่อการนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารงานฝ่ายป้องกันและปราบปราม



บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมให้ได้ผล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิภาพ เพื่อส่งผลให้เกิดความสงบสุขเรียบร้อยแก่ประชาชนในสังคม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีส่วนร่วมมาจากความร่วมมือ รวมตลอดจนถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันและปราบปรามในทุกระดับชั้นไม่ว่าจะเป็นชั้นสัญญาบัตรในฐานะของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร และชั้นประทวนในฐานะผู้ปฏิบัติ ซึ่งจะต้องให้ความร่วมมือประสานการปฏิบัติกันไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งในเรื่องของการมีส่วนร่วมนั้นได้มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้หลายประเด็น ดังนี้.-

ความหมายของการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมาย คำจำกัดความไว้ ดังนี้

สำนักงานแรงงานระหว่างชาติ (International Labour Office 1971 : 7) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง ความร่วมมือ (Cooperating) การมีส่วนร่วมในบางสิ่งบางอย่างซึ่งรวมถึงความรับผิดชอบ

วิลเลียม ดับบลิว ริดเดอร์ (William W. Reeder 1974 : 39) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการปะทะสังสรรค์ทางสังคม ซึ่งรวมทั้งการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคลและการมีส่วนร่วมของกลุ่ม

เดวิส ดี คีธ (David D. Keith 1972 : 136) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การเกี่ยวข้องทางจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional Involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (Group situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้นกับทั้งให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย

แอลวิน เบิร์นาร์ด (Alvin Bernard 1958 : 142) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในสังคมว่า การมีส่วนร่วมในสังคม หมายถึง การแสดงออกถึงปฏิกริยาทางสังคม (Social Interaction) ต่อการร่วมในสถานการณ์กลุ่ม (Group Situation)

เฮนรี พี. แฟร์ไชลด์ (Henry P. Fairchild 1964 : 213) กล่าวไว้ใน Dictionary of Social and Related Sciences ว่าในทางจิตวิทยา การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

และพฤติกรรมของบุคคล โดยการสร้างสถานการณ์ให้เกิดการมีส่วนร่วมในกลุ่มบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2528 : 288) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมอันก่อปรด้วยความร่วมมือและสมยอมตามพฤติกรรมที่คาดหวังของกลุ่มทางการและไม่ใช้ทางการหรือในความหมาย ก็คือ การที่ประชาชนก่อให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ร่วมกันนั่นเอง

นรินทร์ จงวุฒิเวศน์ (2527 : 183) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การกระทำที่เกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional Involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (Group Situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการ (Contribution) ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น กับทั้งทำให้เกิดความรู้สึกว่าร่วมรับผิดชอบกลุ่มดังกล่าวด้วย

สมยศ นาวิการ (2545 : 1) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการของการให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาการบริหารที่สำคัญ การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของพวกเขาให้เข้ากับผู้อยู่ได้บังคับบัญชาของพวกเขา ประการสุดท้ายต้องการให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การ ไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย

สรุป จากความหมายของการมีส่วนร่วมดังกล่าวข้างต้น นักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมโดยสอดคล้องกันในสาระสำคัญ ซึ่งสามารถประมวลสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหมายถึง ความร่วมมือของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติในการที่จะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในทางที่จะสนับสนุนหรือตอบสนองให้การดำเนินงานหรือกิจการขององค์การหรือหน่วยงานสามารถบรรลุผลสำเร็จที่ได้ตั้งไว้แล้ว

ลักษณะของการมีส่วนร่วม

เชสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด และ เฮร์เบิร์ต ไชม่อน (Chester I. Barnard & Herbert Simon 1961 : 102) ได้แบ่งแบบของการมีส่วนร่วมออกเป็น ดังนี้

1. ผู้บริโภค (Customer)
2. ผู้ริเริ่มหรือผู้เริ่มการ (Entrepreneurs)
3. ผู้ใช้แรงงานหรือเป็นลูกจ้าง (Employer)

ลี เจ แครี่ (Lee J. Cary 1976 : 144) ได้แบ่งลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ 5 ลักษณะ ดังนี้

- 1) เป็นสมาชิก (Membership)
- 2) เป็นผู้เข้าประชุม (Attendance at Meeting)
- 3) เป็นผู้บริจาคเงิน (Financial Contribution)
- 4) เป็นกรรมการ (Membership on Committees)
- 5) เป็นประธาน (Leader)

แมกซ์ โลว์เดอร์มิลด์ และดับบลิว โรเบิร์ต โลโทส (Max Lowdermilk & W. Robert Laitos 1980 : 694-700) ได้เสนอขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของประชาชน 7 ขั้นตอน ดังนี้

1) สำรวจขั้นตอน ได้แก่การสำรวจข้อมูล สำรวจพื้นที่ทั่วไป
2) ศึกษาเพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหา นำสภาพเหล่านั้นมาจัดลำดับความรุนแรงของปัญหา

- 3) แสวงหาแนวทางแก้ไข พิจารณาหาทางแก้ไขที่เป็นไปได้ทั้งหมด
- 4) กำหนดทางแก้ไข เลือกแนวทางที่จะทำ
- 5) ปฏิบัติตามโครงการ ร่วมกันดำเนินงานตามแนวทางนั้น
- 6) ประเมินผลโครงการ ติดตาม ปัญหาอุปสรรคและประเมินผลสำเร็จ
- 7) พิจารณาทบทวนโครงการเพื่อดำเนินการให้สมบูรณ์

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff 1980 : 219-222) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 แบบ คือ

- 1) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย ริเริ่ม ตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ
- 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุน ด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ
- 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ประกอบด้วย ผลประโยชน์ ด้านวัตถุ ด้านสังคม และส่วนบุคคล
- 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

องค์การอนามัยโลก (WHO 1978 : 41-49) ได้เสนอรูปแบบที่สมบูรณ์ของกระบวนการมีส่วนร่วมไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1) การวางแผน ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีติดตามประเมินผล และประการสำคัญก็คือ ต้องตัดสินใจด้วยตนเอง

2) การดำเนินกิจกรรม ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการและบริหารการใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรรควบคุมทางการเงิน

3) การใช้ประโยชน์ ประชาชนต้องมีความสามารถในการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับของการพึ่งตนเองและควบคุมทางสังคม

4) การได้รับประโยชน์ ประชาชนต้องได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์จากชุมชนในพื้นฐานที่เท่าเทียมกัน ซึ่งจะเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือในรูปวัตถุก็ได้

เจมส์ คีต ปี้นทอง (2527 : 272-273) ได้สรุปขั้นตอนของการมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ

- 1) การมีส่วนร่วมการค้นหาปัญหาและสาเหตุ
- 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม
- 3) การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน
- 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

ชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2527 : 353) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนานั้น ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในช่วงต่าง ๆ ของกระบวนการพัฒนาดังนี้

- 1) ร่วมในการพัฒนาด้านหาปัญหา สาเหตุ และตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหา
- 2) ร่วมปฏิบัติงานในกิจกรรมพัฒนา
- 3) ร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดจากกิจกรรมพัฒนา
- 4) ร่วมประเมินผลที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมพัฒนา

ปกรณ ปรียากร (2530 : 64) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนมี 4 ลักษณะคือ

- 1) เป็นผู้มึบทบาทในการกำหนดว่าอะไรคือความจำเป็นพื้นฐานของชุมชน
- 2) เป็นผู้ระดมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนองความจำเป็นพื้นฐานนั้น
- 3) เป็นผู้มึบทบาทในการปรับปรุงวิธีการกระจายสินค้าและบริการให้สูงขึ้น
- 4) เป็นผู้ได้รับความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจที่จะสร้างกระบวนการพัฒนา

อย่างต่อเนื่อง

กรรณิกา ชมดี (2524 : 13) ได้สรุปลักษณะของการมีส่วนร่วมออกเป็น 10 ลักษณะ คือ

- 1) การมีส่วนร่วมประชุม
- 2) การมีส่วนร่วมออกเงิน
- 3) การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ
- 4) การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ
- 5) การมีส่วนร่วมสัมภาษณ์

- 6) การมีส่วนร่วมชักชวน
- 7) การมีส่วนร่วมบริโภค
- 8) การมีส่วนร่วมเป็นผู้ริเริ่ม
- 9) การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงาน หรือเป็นลูกจ้าง
- 10) การมีส่วนร่วมออกวัสดุอุปกรณ์

ไพรัช เตชะรินทร์ (2527 : 6-7) กล่าวถึง ลักษณะของการมีส่วนร่วม 8 ประการ คือ

- 1) ร่วมศึกษา ค้นคว้า ปัญหาและสาเหตุ
- 2) ร่วมค้นหาและสร้างรูปแบบและวิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไขและลดปัญหาของ

ชุมชน

- 3) ร่วมวางนโยบายหรือแผนงาน
- 4) ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากร
- 5) ร่วมปรับปรุงระบบการบริหารการพัฒนา
- 6) ร่วมลงทุนในกิจกรรมโครงการตามขีดความสามารถของตนเอง
- 7) ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการ
- 8) ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล

สมยศ นาวิการ (2545 : 1) ได้แบ่งลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของผู้ผู้ได้บังคับบัญชา
- 2) การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการตัดสินใจหรือปัญหาที่สำคัญ
- 3) อำนาจหน้าที่ร่วมกัน

จากที่กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคลหรือหลายคนเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยความสมัครใจ เกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจเป็นการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้แล้วนำผลที่ได้มาประเมินร่วมกัน ซึ่งความพยายามนั้นอยู่นอกเหนือการควบคุมและกฎเกณฑ์ทางสังคม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มเป็นหลัก

ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

สมยศ นาวิการ (2545 : 22) ได้อธิบายถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมที่มีต่อองค์กร ดังนี้

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากกว่า
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความราบรื่นมากขึ้น
3. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพิ่มขึ้น
4. ความไว้วางใจฝ่ายบริหารมีมากขึ้น

5. การบริหารผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความง่ายมากขึ้น
6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น
7. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น
8. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

อุปสรรคของการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ

สมยศ นาวิการ (2545 : 25) ได้อธิบายถึงอุปสรรคของการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. อุปสรรคทางด้านองค์การ ประกอบด้วย

- 1) ประเพณี
- 2) ปรัชญาและค่านิยมขององค์การ
- 3) คุณภาพของนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน
- 4) คุณภาพของเจ้าหน้าที่
- 5) โครงสร้างขององค์การ
- 6) การขาดบรรยากาศสนับสนุน
- 7) การขาดระบบการให้รางวัลในการมีส่วนร่วม

2. อุปสรรคทางด้านการบริหาร ประกอบด้วย

- 1) นิสัยทางด้านการบริหาร
- 2) ความไม่เข้าใจการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 3) สมมติฐานของทฤษฎี X
- 4) การขาดความมั่นคง
- 5) ความกลัว ได้แก่
 - สูญเสียอำนาจ
 - ถูกบังคับรังแก
 - ขาดระเบียบวินัย
 - มองไม่เห็นตัวเอง
 - ทำงานไม่สำเร็จ

3. อุปสรรคทางด้านผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วย

- 1) การขาดความสามารถในการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 2) การขาดความต้องการ
- 3) การขาดความรู้เนื้อหาหรือความเชี่ยวชาญ
- 4) การไม่รู้ว่าถูกคาดหวังให้มีส่วนร่วม
- 5) ความกลัว ได้แก่

- ความล้มเหลว
- การคว่ำบาตรจากกลุ่ม
- การทำงานหนักขึ้น
- การยกเลิกงาน

4. อุปสรรคทางด้านสถานการณ์ ได้แก่ เวลา งาน อิทธิพลทางด้านสภาพแวดล้อม

- 1) ข้อจำกัดทางด้านเวลา
- 2) ข้อจำกัดทางด้านงาน
- 3) อิทธิพลทางด้านสภาพแวดล้อม

การเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ของการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ

สมยศ นาวิการ (2545 : 36) ได้อธิบายถึงวิธีการเอาชนะอุปสรรคของการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศขององค์การแบบสนับสนุน
2. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง นโยบาย และระบบการให้รางวัล
3. การให้การฝึกอบรมและการศึกษา
4. ความรู้สึกไวต่อสภาพแวดล้อม
5. การใช้เวลาเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่ง

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สมยศ นาวิการ (2545 : 101) ได้อธิบายถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจในองค์การให้ดีขึ้น
2. ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น
3. ทำให้กำลังใจและความพอใจงานที่ทำของพนักงานสูงขึ้น
4. ช่วยลดความเฉื่อยชา การขาดงาน และการออกจากงานให้น้อยลง
5. ช่วยให้มีการติดต่อสื่อสารในการยุติความขัดแย้งอย่างเปิดเผยได้ ความขัดแย้งถูกยุติภายในกรอบของการมีส่วนร่วม

ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

1.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ (อ้างใน สมยศ นาวิการ 2545 : 168) อธิบายว่า การที่มนุษย์จะกระทำสิ่งใดหรือมีพฤติกรรมใดนั้น เกิดจากความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามลำดับชั้น (Hierarchy of Needs) ดังนี้

- (1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs)
- (2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)
- (3) ความต้องการความรักและการยอมรับเป็นพวก (Love and Belongingness Needs)
- (4) ความต้องการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่น (Esteem Needs)
- (5) ความต้องการประสพผลสำเร็จแห่งตนเองตามความคาดหวัง (Self Actualization Needs)

สมยศ นาวิการ (2545 : 170) ได้ให้อธิบายเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมในส่วนที่สัมพันธ์กับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ว่า การมีส่วนร่วมเป็นเครื่องมือตอบสนองความต้องการ และเป็นสิ่งจูงใจที่แท้จริงที่สำคัญอย่างหนึ่ง โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจช่วยให้พนักงานตอบสนองความต้องการความสมหวังของชีวิตและความเชื่อถือตนเองได้ ความต้องการสูงสุดสองอย่างในลำดับความต้องการของมนุษย์

1.2 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

วิกเตอร์ เอช รูม (Victor H. Vroom; อ้างใน ชุษณา ก้อนจันทร์เทศ 2537 : 50-51) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลจะกระทำการใด ๆ ก็ตาม ขึ้นอยู่กับตัวแปร 4 ตัว ได้แก่

- (1) ผลตอบแทนที่เขาจะได้รับเหมาะสมกับบทบาทที่เขาครอบครองเพียงใด
- (2) ความพอใจหรือไม่พอใจที่เขาจะได้รับ
- (3) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นแล้วเขาเชื่อว่าเขาจะต้องเป็นผู้รับผลอันนั้น
- (4) เขามีโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวัง

ส่วนหนึ่งของการตัดสินใจในการกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้น เนื่องมาจากเขาคาดหวังในสิ่งนั้นว่าจะมีผลดีหรือมีโทษต่อเขาประการใด หรืออาจจะมีการชั่งใจในผลได้ผลเสียที่เขาจะได้รับมากน้อยต่างกันเพียงใด ถ้าผลที่ได้รับเป็นผลดีตามความต้องการของเขามากกว่าผลเสีย บุคคลก็จะมีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นมากขึ้น

2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

อารยา วัฒนกิจ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการมีส่วนร่วม ของผู้ปกครองในกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่าผู้ปกครองที่มีรายได้สูงมีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของศูนย์ฯ เป็นสมาชิกกลุ่มในชุมชน และมีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐมาก จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมของศูนย์มาก

สุจินต์ ดาววีรกุล (2527 : 1-3) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาหมู่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านชนะเลิศการประกวดดีเด่นระดับจังหวัด นครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งทางสังคมในหมู่บ้าน การรู้สึว่าตนเองมีความสำคัญต่อหมู่บ้าน และการมีความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาหมู่บ้าน มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาหมู่บ้าน นอกจากนี้ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการมีเกียรติ การได้รับการชักชวนจากกรรมการหมู่บ้าน เพื่อนบ้าน นายอำเภอ พัฒนาการอำเภอ ก็มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนเช่นกัน

เก็บ ศรีสง่า (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้านของประชาชนในเขตชุมชนพื้นที่ยากจน อำเภอ โกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ โดยศึกษาประชากรอายุ 14 ปีขึ้นไปจำนวน 286 คน พบว่าการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ การเป็นสมาชิกกลุ่มสังคม อายุ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

สกนธ์ จันทรักษ์ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยบางประการที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดตั้งศูนย์เยาวชนประจำตำบล จังหวัดตรัง โดยศึกษากับหัวหน้าครัวเรือนจำนวน 314 คน พบว่าการเป็นสมาชิกกลุ่ม การติดต่อกับพัฒนากร การได้รับข่าวสาร การติดต่อกับผู้นำ ท้องถิ่นและการเป็นผู้นำท้องถิ่นมีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดตั้งศูนย์เยาวชนตำบล

สุรพจน์ พิสุทธิวงษ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหา ยาม้าของผู้นำชุมชนในเขตจังหวัดนครปฐม โดยศึกษาจากผู้นำชุมชนในเขตจังหวัดนครปฐม จำนวน 400 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหายาม้าในเขต จังหวัดนครปฐมในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้นำชุมชนขาดความเชื่อมั่น หรือเกรงกลัวอิทธิพลต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับปัญหายาม้า เพราะกลัวว่าหากเข้าไปยุ่งเกี่ยวด้วยจะเป็นภัยแก่ตนเอง

ชัยวัฒน์ เรืองวาณิชกุล (อังกูณ อภิญา กังสนารักษ์ 2544 : 67) ได้วิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่า

ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในงานวิชาการและงานกิจการนักเรียนระดับ “ผู้บริหารร่วมกับกรรมการหรือกลุ่มอาจารย์ทำการตัดสินใจ” ส่วนงานบุคลากรในโรงเรียน งานเกี่ยวกับชุมชนและการประชาสัมพันธ์โรงเรียน และงานอาคารสถานที่ ธุรการ การเงินและการให้บริการ อาจารย์ควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในระดับ “ผู้บริหารตัดสินใจเอง และพร้อมจะปรับแก้ตามความคิดเห็นของอาจารย์ได้บ้าง และยังพบอีกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการของอาจารย์ในงานบริหารการศึกษา มีความแตกต่างกันทุกด้าน

อำนาจหน้าที่ของตำรวจในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

การประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดีลักษณะที่ 1 บทที่ 2 กำหนดอำนาจและหน้าที่ของตำรวจไว้ ดังนี้

1. ตำรวจในฐานะผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนภายในราชอาณาจักร
2. ตำรวจในฐานะเป็นผู้รักษากฎหมาย มีหน้าที่ป้องกันมิให้ผู้ละเมิดกฎหมายมหาชน และถ้ามีผู้ใดละเมิดก็มีอำนาจและหน้าที่สืบสวนจับกุมตรวจค้นและปราบปรามนำตัวผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดี ตามสมควรแก่ความผิด
3. ตำรวจในฐานะข้าราชการพลเรือน นอกจากจะต้องปฏิบัติราชการตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดและมอบหมายไว้แล้ว จะต้องปฏิบัติหน้าที่นี้ไป คู่จเดียวกับข้าราชการพลเรือนทุกประการ และต้องรักษาความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในระหว่างข้าราชการพลเรือน
4. ตำรวจในฐานะเป็นพนักงานฝ่ายปกครอง มีหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน
5. ตำรวจเมื่ออยู่ในฐานะตำรวจสนาม มีหน้าที่ป้องกันและต่อสู้กับข้าศึกทั้งในเขตที่ทำการยุทธ และมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยตามระเบียบที่ทางราชการมอบหมาย และกำหนดเป็นครั้งคราว

คำว่า “อำนาจหน้าที่” (Authority) หมายถึง อำนาจที่ให้ไว้เพื่อให้ผู้ที่ได้รับมอบดำเนินการตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้สำเร็จลุล่วง ส่วนคำว่า “หน้าที่และความรับผิดชอบ” (Duties and Responsibility) หมายถึง หน้าที่การงาน (Function) ที่มอบให้ทำและพันธะผูกพัน (Obligation) ในการที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ (Objectives)

หน้าที่ของตำรวจตามที่บัญญัติไว้ในข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยมี 4 ประการคือ

1. รักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอก เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
2. รักษากฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่การกระทำผิดในทางอาญา
3. บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ประชาชน
4. ดูแลผลประโยชน์ของสาธารณะ



บทที่ 3 หน่วยงานที่ศึกษา

พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2540 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจกระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2539 เรื่อง กำหนดหน่วยงาน เขตอำนาจการรับผิดชอบ และเขตพื้นที่การปกครองของหน่วยราชการ ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรมตำรวจ ได้แบ่งเขตพื้นที่การรับผิดชอบของหน่วยงานในกองบัญชาการตำรวจนครบาลจากเดิมที่แบ่งเป็น กองบังคับการตำรวจนครบาลพระนครเหนือ กองบังคับการตำรวจนครบาลพระนครใต้ และกองบังคับการตำรวจนครบาลธนบุรี เปลี่ยนใหม่เป็น กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ถึง 9

กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ประกอบไปด้วยพื้นที่เขตรับผิดชอบของ 9 สถานีตำรวจ ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลดุสิต พญาไท มักกะสัน ห้วยขวาง ดินแดง นางเลิ้ง สามเสน ชนะสงคราม และบางโพ โดยแต่ละสถานีมีเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครองดังนี้

1. สถานีตำรวจนครบาลดุสิต มีเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครอง ดังนี้

ทิศเหนือ เริ่มจากบริเวณที่ริมฝั่งคลองสามเสนฝั่งเหนือ บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนราชสีมาฟากตะวันออก ไปทางทิศตะวันออก เลียบไปตามริมฝั่งคลองสามเสนฝั่งเหนือ บรรจบกับริมฝั่งคลองเปรมประชากรฝั่งตะวันตก ไปทางทิศเหนือ เลียบไปตามริมฝั่งคลองเปรมประชากรฝั่งตะวันตกบรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของซอยระนอง 1 ฟากเหนือ จนบรรจบกับไหล่ทางรถไฟสายเหนือฟากตะวันตก

ทิศตะวันออก เริ่มจากบริเวณที่ไหล่ทางรถไฟสายเหนือฟากตะวันตกบรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของซอยระนอง 1 ฟากเหนือ ไปทางทิศใต้ตามแนวไหล่ทางรถไฟสายเหนือฟากตะวันตก จนบรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนศรีอยุธยาฟากใต้

ทิศใต้ เริ่มจากบริเวณที่ขอบทางเท้าด้านนอกของถนนศรีอยุธยาฟากใต้ บรรจบกับไหล่ทางรถไฟสายเหนือฟากตะวันตก ไปทางทิศตะวันตก ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของถนนศรีอยุธยาฟากใต้ บรรจบกับริมฝั่งคลองเปรมประชากรฝั่งตะวันตก ไปทางทิศใต้ เลียบไปตามริมฝั่งคลองเปรมประชากรฝั่งตะวันตก บรรจบกับริมฝั่งคลองผดุงกรุงเกษมฝั่งเหนือ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ เลียบไปตามริมฝั่งคลองผดุงกรุงเกษมฝั่งเหนือจนบรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนราชสีมาฟากตะวันออก

ทิศตะวันตก เริ่มจากบริเวณที่ขอบทางเท้าด้านนอกของถนนราชสีมาฟากตะวันออก บรรจบกับริมฝั่งคลองผดุงกรุงเกษมฝั่งเหนือ ไปทางทิศเหนือตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของถนนราชสีมาฟากตะวันออก จนบรรจบกับริมฝั่งคลองสามเสนฝั่งเหนือ

2. สถานีตำรวจนครบาลพญาไท มีเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครอง ดังนี้

ทิศเหนือ เริ่มจากบริเวณที่ขอบทางเท้าด้านนอกของซอยพระเพาะนิสสัยขอบฟากเหนือ บรรจบกับไหล่ทางรถไฟสายเหนือฟากตะวันตกไปทางทิศตะวันออก ตามขอบทางเท้าด้านนอกของซอยพระเพาะนิสสัยขอบฟากเหนือ บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนพระรามที่ 6 ฟากตะวันออก ไปทางทิศใต้ ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของถนนพระรามที่ 6 ฟากตะวันออก บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของซอยอารีย์สัมพันธ์ฟากเหนือ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ จนบรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของซอยอารีย์สัมพันธ์ 1 ฟากตะวันตก ไปทางทิศเหนือ ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของซอยอารีย์สัมพันธ์ 1 ฟากตะวันตกจนบรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของซอยราชครูฟากเหนือ ไปทางทิศตะวันออก ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของซอยราชครูฟากเหนือ จนบรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 1 (ถนนพหลโยธิน) ฟากตะวันออก

ทิศตะวันออก เริ่มจากบริเวณที่ขอบทางเท้าด้านนอกของทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 1 (ถนนพหลโยธิน) ฟากตะวันออก บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของซอยราชครูฟากเหนือ ไปทางทิศใต้ ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 1 (ถนนพหลโยธิน) ฟากตะวันออก บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนรอบวงเวียนอนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิฟากตะวันออก ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของถนนรอบวงเวียนอนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิฟากตะวันออก จนบรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนราชวิถีฟากใต้ ไปทางทิศตะวันออก ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของถนนราชวิถีฟากใต้ บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนราชปรารภฟากตะวันตก ไปทางทิศใต้ ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของถนนราชปรารภฟากตะวันตก บรรจบกับไหล่ทางรถไฟสายกรุงเทพฯ-อรัญประเทศ ฟากเหนือ ไปทางทิศตะวันออก ตามแนวไหล่ทางรถไฟสายกรุงเทพฯ-อรัญประเทศ ฟากเหนือ จนบรรจบกับแนวตรงข้ามขอบทางเท้าด้านนอกของถนนมิตรสัมพันธ์ฟากตะวันออก ไปทางทิศใต้ ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของถนนมิตรสัมพันธ์และซอยนานาเหนือ ฟากตะวันออก จนบรรจบกับริมฝั่งคลองแสนแสบฝั่งใต้

ทิศใต้ เริ่มจากบริเวณที่ริมฝั่งคลองแสนแสบฝั่งใต้ บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของซอยนานาเหนือฟากตะวันออก ไปทางทิศตะวันตก เลียบไปตามริมฝั่งคลองแสนแสบฝั่งใต้ จนบรรจบกับไหล่ทางรถไฟสายเหนือฟากตะวันตก

ทิศตะวันตก เริ่มจากบริเวณที่ใกล้ทางรถไฟสายเหนือ ฟากตะวันตก บรรจบกับริมฝั่งคลองแสนแสบฝั่งใต้ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ตามใกล้ทางรถไฟสายเหนือฟากตะวันตก จนบรรจบกับซอยพระเพาะนิสสัยขอบฟากเหนือ

3. สถานีตำรวจนครบาลมักกะสัน มีเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครอง ดังนี้

ทิศเหนือ เริ่มจากบริเวณที่ใกล้ทางรถไฟสายกรุงเทพ-อรัญประเทศฟากเหนือ บรรจบกับแนวตรงกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนมิตรสัมพันธ์ฟากตะวันออก ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ตามใกล้ทางรถไฟสายกรุงเทพ-อรัญประเทศ ฟากเหนือ บรรจบกับริมฝั่งคลองบางกะปิฝั่งตะวันตก ไปทางทิศเหนือ เลียบไปตามริมฝั่งคลองบางกะปิฝั่งตะวันตก บรรจบกับริมฝั่งคลองสามเสนฝั่งเหนือ ไปทางทิศตะวันออก เลียบไปตามริมฝั่งคลองสามเสนฝั่งเหนือ บรรจบกับริมฝั่งคลองชวดใหญ่นอกฝั่งตะวันตก ไปทางทิศเหนือ เลียบไปตามริมฝั่งคลองชวดใหญ่นอกฝั่งตะวันตก บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนพระรามที่ 9 ฟากเหนือ ไปทางทิศตะวันออก ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของถนนพระรามที่ 9 ฟากเหนือ จนบรรจบกับริมฝั่งคลองแสนแสบฝั่งตะวันออก

ทิศตะวันออก เริ่มจากบริเวณที่ริมฝั่งคลองแสนแสบฝั่งตะวันออก บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนพระรามที่ 9 ฟากเหนือ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ เลียบไปตามริมฝั่งคลองแสนแสบฝั่งตะวันออก จนบรรจบกับริมฝั่งคลองแสนแสบฝั่งใต้

ทิศใต้ เริ่มจากบริเวณริมฝั่งคลองแสนแสบฝั่งใต้ บรรจบกับริมฝั่งคลองแสนแสบฝั่งตะวันออก ไปทางทิศตะวันตก เลียบไปตามริมฝั่งคลองแสนแสบฝั่งใต้ จนบรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของซอยนานาเหนือ ฟากตะวันออก

ทิศตะวันตก เริ่มจากบริเวณที่ขอบทางเท้าด้านนอกของซอยนานาเหนือฟากตะวันออก บรรจบกับริมฝั่งคลองแสนแสบฝั่งใต้ ไปทางทิศเหนือ ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของซอยนานาเหนือฟากตะวันออก จนบรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนมิตรสัมพันธ์ฟากตะวันออก ไปทางทิศเหนือ ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของถนนมิตรสัมพันธ์ฟากตะวันออก จนบรรจบกับใกล้ทางรถไฟสายกรุงเทพ-อรัญประเทศ ฟากเหนือ

4. สถานีตำรวจนครบาลห้วยขวาง มีเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครอง ดังนี้

ทิศเหนือ เริ่มจากบริเวณที่ขอบทางเท้าด้านนอกของถนนประชาราษฎร์บำเพ็ญฟากเหนือ บรรจบกับริมฝั่งคลองลำกระโดงนาของฝั่งตะวันออก ไปทางทิศเหนือและทิศตะวันออกเฉียงเหนือ เลียบไปตามริมฝั่งคลองลำกระโดงนาของฝั่งตะวันออก จนบรรจบกับริมฝั่งคลองชวดใหญ่ฝั่งตะวันออก ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ เลียบไปตามริมฝั่งคลอง

ชวดใหญ่ฝั่งตะวันออก จนบรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนพระราชารษฎร์บำเพ็ญฟากเหนือ ไปทางทิศตะวันออก ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของถนนพระราชารษฎร์บำเพ็ญฟากเหนือ บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนจันทร์หุ่นบำเพ็ญฟากตะวันตก ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือและทิศตะวันออก ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของถนนจันทร์หุ่นบำเพ็ญฟากตะวันตกและฟากเหนือ จนบรรจบกับริมฝั่งคลองลาดพร้าวฝั่งตะวันตก

ทิศตะวันออก เริ่มจากบริเวณที่ริมฝั่งคลองลาดพร้าวฝั่งตะวันตก บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนจันทร์หุ่นบำเพ็ญฟากเหนือ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ เลียบไปตามริมฝั่งคลองลาดพร้าวฝั่งตะวันตก บรรจบกับริมฝั่งคลองชวดใหญ่ฝั่งเหนือ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ เลียบไปตามริมฝั่งคลองชวดใหญ่ฝั่งเหนือ จนบรรจบกับริมฝั่งคลองสามเสนฝั่งเหนือ

ทิศใต้ เริ่มจากบริเวณที่ริมฝั่งคลองสามเสนฝั่งเหนือ บรรจบกับริมฝั่งคลองชวดใหญ่ฝั่งตะวันตก ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ เลียบไปตามริมฝั่งคลองสามเสนฝั่งเหนือ จนบรรจบกับริมฝั่งคลองลำกระโตนางของฝั่งตะวันออก

ทิศตะวันตก เริ่มจากบริเวณที่ริมฝั่งคลองลำกระโตนางของฝั่งตะวันออก บรรจบกับริมฝั่งคลองสามเสนฝั่งเหนือ ไปทางทิศเหนือ เลียบไปตามริมฝั่งคลองลำกระโตนางของฝั่งตะวันออก จนบรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนพระราชารษฎร์บำเพ็ญฟากเหนือ

5. สถานีตำรวจนครบาลดินแดง มีเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครอง ดังนี้

ทิศเหนือ เริ่มจากบริเวณที่ขอบทางเท้าด้านนอกของซอยพหลโยธิน 2 (ซอยกาญจนาคม) ฟากใต้ บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 1 (ถนนพหลโยธิน) ฟากตะวันออก ไปทางทิศตะวันออก ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของซอยพหลโยธิน 2 (ซอยกาญจนาคม) ฟากใต้ บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนในกรมทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ ฟากตะวันออก ไปตามถนนในกรมทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ฟากตะวันออก จนถึงทางออกของกองรักษาการณ์ด้านทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 31 (ถนนวิภาวดีรังสิต) ฟากตะวันตก ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 31 (ถนนวิภาวดีรังสิต) ฟากตะวันตก บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของซอยเข้ามหาวิทยาลัยหอการค้าไทยฟากเหนือ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของซอยเข้ามหาวิทยาลัยหอการค้าไทยฟากเหนือ บรรจบกับซอยสมบุญพัฒนาฟากเหนือ ไปทางทิศตะวันออกตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของซอยสมบุญพัฒนาฟากเหนือ จนบรรจบกับริมฝั่งคลองลำกระโตนางของฝั่งตะวันออก

ทิศตะวันออก เริ่มจากบริเวณที่ริมฝั่งคลองลำกระโดงนาของฝั่งตะวันออก บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของซอยสมบุรณ์พัฒนาปากเหนือ ไปทางทิศใต้ เลียบไปตามริมฝั่งคลองลำกระโดงนาของฝั่งตะวันออก บรรจบกับริมฝั่งคลองสามเสนฝั่งเหนือ ไปทางทิศตะวันออก เลียบไปตามริมฝั่งคลองสามเสนฝั่งเหนือ บรรจบกับริมฝั่งคลองบางกะปิฝั่งตะวันตก ไปทางทิศใต้ เลียบไปตามริมฝั่งคลองบางกะปิฝั่งตะวันตก จนบรรจบกับไหล่ทางรถไฟสายกรุงเทพฯ-อรัญประเทศ ปากเหนือ

ทิศใต้ เริ่มจากบริเวณที่ไหล่ทางรถไฟสายกรุงเทพฯ-อรัญประเทศ ปากเหนือ บรรจบกับริมฝั่งคลองบางกะปิฝั่งตะวันตก ไปทางทิศตะวันตก ตามแนวไหล่ทางรถไฟสายกรุงเทพฯ-อรัญประเทศ ปากเหนือ จนบรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนราชปรารภปากตะวันตก

ทิศตะวันตก เริ่มจากบริเวณที่ขอบทางเท้าด้านนอกของถนนราชปรารภปากตะวันตก บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนนิคมมักกะสันปากเหนือ ไปทางทิศเหนือ ตามขอบทางเท้าด้านนอกของถนนราชปรารภปากตะวันตก บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนราชวิถีปากใต้ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของถนนราชวิถีปากใต้ บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนรอบวงเวียนอนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิปากตะวันออก ไปตามขอบทางเท้าด้านนอกของถนนรอบวงเวียนอนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิปากตะวันออก บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 1 (ถนนพหลโยธิน) ปากตะวันออก ไปทางทิศเหนือ ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 1 (ถนนพหลโยธิน) ปากตะวันออก จนบรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของซอยพหลโยธิน 2 (ซอยกาญจนาคม) ปากใต้

6. สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง มีเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครอง ดังนี้

ทิศเหนือ เริ่มจากบริเวณที่ริมฝั่งคลองผดุงกรุงเกษมฝั่งเหนือ บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนประชาธิปไตยปากตะวันตก ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ เลียบไปตามริมฝั่งคลองผดุงกรุงเกษมฝั่งเหนือ บรรจบกับริมฝั่งคลองเปรมประชากรฝั่งตะวันตก ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ เลียบไปตามริมฝั่งคลองเปรมประชากรฝั่งตะวันตก บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนศรีอยุธยาปากใต้ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของถนนศรีอยุธยาปากใต้ จนบรรจบกับไหล่ทางรถไฟสายเหนือปากตะวันตก

ทิศตะวันออก เริ่มจากบริเวณที่ไหล่ทางรถไฟสายเหนือปากตะวันตก บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนศรีอยุธยาปากใต้ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ตามไหล่ทางรถไฟสายเหนือปากตะวันตก จนบรรจบกับริมฝั่งคลองมหานาคฝั่งใต้

ทิศใต้ เริ่มจากบริเวณที่ริมฝั่งคลองมหานาคฝั่งใต้ บรรจบกับไหล่ทางรถไฟสายเหนือปากตะวันตก ไปทางทิศตะวันตก เลียบไปตามริมฝั่งคลองมหานาคฝั่งใต้ และคลองบางลำภูฝั่งตะวันตก บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนราชดำเนินกลางปากเหนือ ไปทางทิศตะวันตก ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของถนนราชดำเนินกลางปากเหนือ และขอบทางเท้าด้านนอกของถนนรอบอนุสาวรีย์ประชาธิปไตยปากตะวันออกเฉียงเหนือ จนบรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนประชาธิปไตยปากตะวันตก

ทิศตะวันตก เริ่มจากบริเวณที่ขอบทางเท้าด้านนอกของถนนประชาธิปไตยปากตะวันตก บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนรอบอนุสาวรีย์ประชาธิปไตยปากเหนือ ไปทางทิศเหนือและทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของถนนประชาธิปไตยปากตะวันตก จนบรรจบกับริมฝั่งคลองผดุงกรุงเกษมฝั่งเหนือ

7. สถานีตำรวจนครบาลสามเสน มีเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครอง ดังนี้

ทิศเหนือ เริ่มจากบริเวณที่ริมฝั่งคลองบางกระบือฝั่งเหนือ บรรจบกับริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งตะวันออก ไปทางทิศตะวันออก เลียบไปตามริมฝั่งคลองบางกระบือฝั่งเหนือ จนบรรจบกับริมฝั่งคลองเปรมประชากรฝั่งตะวันตก

ทิศตะวันออก เริ่มจากบริเวณที่ริมฝั่งคลองเปรมประชากรฝั่งตะวันตก บรรจบกับริมฝั่งคลองบางกระบือฝั่งเหนือ ไปทางทิศใต้ เลียบไปตามริมฝั่งคลองเปรมประชากรฝั่งตะวันตก บรรจบกับริมฝั่งคลองสามเสนฝั่งเหนือ ไปทางทิศตะวันตก เลียบไปตามริมฝั่งคลองสามเสนฝั่งเหนือ บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนราชสีมาปากตะวันออก ไปทางทิศใต้ ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของถนนราชสีมาปากตะวันออก จนบรรจบกับริมฝั่งคลองผดุงกรุงเกษมฝั่งเหนือ

ทิศใต้ เริ่มจากบริเวณที่ริมฝั่งคลองผดุงกรุงเกษมฝั่งเหนือ บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนประชาธิปไตยปากตะวันออก ไปทางทิศตะวันตก เลียบไปตามริมฝั่งคลองผดุงกรุงเกษมฝั่งเหนือ จนบรรจบกับริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งตะวันออก

ทิศตะวันตก เริ่มจากบริเวณที่ริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งตะวันออก บรรจบกับริมฝั่งคลองผดุงกรุงเกษมฝั่งเหนือ ไปทางทิศเหนือ เลียบไปตามริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งตะวันออก จนบรรจบกับริมฝั่งคลองบางกระบือฝั่งเหนือ

8. สถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม มีเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครอง ดังนี้

ทิศเหนือ เริ่มจากบริเวณที่ริมฝั่งคลองผดุงกรุงเกษมฝั่งเหนือ บรรจบกับริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งตะวันออก ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ เลียบไปตามริมฝั่งคลองผดุงกรุงเกษมฝั่งเหนือ จนบรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนประชาธิปไตยปากตะวันตก

ทิศตะวันออก เริ่มจากบริเวณที่ขอบทางเท้าด้านนอกของถนนประชาธิปไตยปากตะวันตก บรรจบกับริมคลองผดุงกรุงเกษมฝั่งเหนือ ไปทางทิศใต้ ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของถนนประชาธิปไตยปากตะวันตก บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนรอบอนุสาวรีย์ประชาธิปไตยปากตะวันตก ข้ามถนนราชดำเนินกลาง บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนดินสอพากตะวันตก ไปทางทิศใต้ ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของถนนดินสอพากตะวันตก จนบรรจบกับริมฝั่งคลองวัดเทพธิดารามฝั่งใต้

ทิศใต้ เริ่มจากบริเวณที่ริมฝั่งคลองวัดเทพธิดารามฝั่งใต้ บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนดินสอพากตะวันตก ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ เลียบไปตามริมฝั่งคลองวัดเทพธิดารามฝั่งใต้ บรรจบกับริมฝั่งคลองหลอดฝั่งตะวันออก ไปทางทิศใต้ เลียบไปตามริมฝั่งคลองหลอดฝั่งตะวันออก จนบรรจบกับแนวขอบทางเท้าด้านนอกของถนนหลักเมืองปากใต้ ข้ามคลองหลอดไปทางทิศตะวันตก บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนหลักเมืองปากใต้ ไปทางทิศตะวันตก ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของถนนหลักเมือง และถนนหน้าพระลานปากใต้ จนบรรจบกับริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งตะวันออก

ทิศตะวันตก เริ่มจากบริเวณที่ริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา ฝั่งตะวันออกบรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนหน้าพระลานปากใต้ ไปทางทิศเหนือ เลียบไปตามริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งตะวันออก จนบรรจบกับริมฝั่งคลองผดุงกรุงเกษมฝั่งเหนือ

9. สถานีตำรวจนครบาลบางโพ มีเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครอง ดังนี้

ทิศเหนือ เริ่มจากบริเวณที่แนวขอบรั้วเหล็กของสะพานพระรามที่ 6 ด้านเหนือ ซึ่งเป็นเส้นแบ่งเขตจังหวัดระหว่างกรุงเทพมหานครกับจังหวัดนนทบุรี บรรจบกับริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งใต้ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวขอบรั้วเหล็กของสะพานพระรามที่ 6 ด้านเหนือ จนบรรจบกับริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งตะวันออก

ทิศตะวันออก เริ่มจากบริเวณที่ริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งตะวันออก บรรจบกับแนวขอบรั้วเหล็กของสะพานพระรามที่ 6 ด้านเหนือ ซึ่งเป็นเส้นแบ่งเขตจังหวัดระหว่างกรุงเทพมหานครกับจังหวัดนนทบุรี ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ทิศใต้ และทิศตะวันตกเฉียงใต้ เลียบ

ไปตามริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งตะวันออก จนบรรจบกับแนวขอบริ้วเหล็กของสะพานกรุงธนบุรีด้านใต้

ทิศใต้ เริ่มจากบริเวณที่ขอบริ้วเหล็กของสะพานกรุงธนบุรีด้านใต้ บรรจบกับริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งตะวันออก ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ตามแนวขอบริ้วเหล็กของสะพานกรุงธนบุรีด้านใต้ จนบรรจบกับริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งตะวันตก

ทิศตะวันตก เริ่มจากบริเวณที่ริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งตะวันตก บรรจบกับแนวขอบริ้วเหล็กของสะพานกรุงธนบุรีด้านใต้ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ทิศเหนือ และทิศตะวันตกเฉียงเหนือ เลียบไปตามริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งตะวันตก จนบรรจบกับแนวขอบริ้วเหล็กของสะพานพระรามที่ 6 ด้านเหนือ ซึ่งเป็นเส้นแบ่งเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครกับจังหวัดนนทบุรี

สถานภาพกำลังพลปัจจุบัน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการศึกษาวิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรที่จะใช้ในการทำการศึกษาวิจัยเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามซึ่งดำรงตำแหน่งและอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายป้องกันและปราบปรามจริงในขณะทำการศึกษาวิจัย และต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจต่าง ๆ ได้แก่ สายตรวจเดินเท้า สายตรวจรถจักรยาน สายตรวจรถจักรยานยนต์ สายตรวจรถยนต์ สายตรวจประจำจุด สายตรวจตำบล ประจำสถานีตำรวจนครบาลทั้ง 9 สถานี ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งจากการตรวจสอบสถานภาพกำลังพลพบว่า มีเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามทั้งระดับชั้นสัญญาบัตร (ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร) และชั้นประทวน (ผู้ปฏิบัติ) รวมจำนวน 666 นาย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สถานีตำรวจนครบาลดุสิต มีจำนวนรวม 75 นาย ประกอบด้วย
 - ชั้นสัญญาบัตร (ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร) จำนวน 6 นาย
 - ชั้นประทวน (ผู้ปฏิบัติ) จำนวน 69 นาย
2. สถานีตำรวจนครบาลพญาไท มีจำนวน 93 นาย ประกอบด้วย
 - ชั้นสัญญาบัตร (ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร) จำนวน 7 นาย
 - ชั้นประทวน (ผู้ปฏิบัติ) จำนวน 86 นาย
3. สถานีตำรวจนครบาลมักกะสัน มีจำนวน 79 นาย ประกอบด้วย
 - ชั้นสัญญาบัตร (ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร) จำนวน 7 นาย
 - ชั้นประทวน (ผู้ปฏิบัติ) จำนวน 72 นาย

- 4.สถานีตำรวจนครบาลห้วยขวาง มีจำนวน 63 นาย ประกอบด้วย
 - ชั้นสัญญาบัตร (ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร) จำนวน 6 นาย
 - ชั้นประทวน (ผู้ปฏิบัติ) จำนวน 57 นาย
- 5.สถานีตำรวจนครบาลดินแดง มีจำนวน 98 นาย ประกอบด้วย
 - ชั้นสัญญาบัตร (ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร) จำนวน 7 นาย
 - ชั้นประทวน (ผู้ปฏิบัติ) จำนวน 91 นาย
- 6.สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง มีจำนวน 91 นาย ประกอบด้วย
 - ชั้นสัญญาบัตร (ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร) จำนวน 6 นาย
 - ชั้นประทวน (ผู้ปฏิบัติ) จำนวน 85 นาย
- 7.สถานีตำรวจนครบาลสามเสน มีจำนวน 63 นาย ประกอบด้วย
 - ชั้นสัญญาบัตร (ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร) จำนวน 6 นาย
 - ชั้นประทวน (ผู้ปฏิบัติ) จำนวน 57 นาย
- 8.สถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม มีจำนวน 96 นาย ประกอบด้วย
 - ชั้นสัญญาบัตร (ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร) จำนวน 7 นาย
 - ชั้นประทวน (ผู้ปฏิบัติ) จำนวน 89 นาย
- 9.สถานีตำรวจนครบาลบางโพ มีจำนวน 8 นาย ประกอบด้วย
 - ชั้นสัญญาบัตร (ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร) จำนวน 2 นาย
 - ชั้นประทวน (ผู้ปฏิบัติ) จำนวน 6 นาย

รวมจำนวน 666 นาย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความคิดเห็นการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ในการวิเคราะห์และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	จำนวนตัวอย่าง
f	แทน	ค่าความถี่
%	แทน	ร้อยละ
a1	แทน	ไม่เคย (น้อยที่สุด)
a2	แทน	ไม่ใคร่จะ (น้อย)
a3	แทน	มักจะ (มาก)
a4	แทน	เสมอ (มากที่สุด)
b1	แทน	ไม่เห็นด้วยเป็นอย่างมาก (น้อยที่สุด)
b2	แทน	ไม่เห็นด้วย (น้อย)
b3	แทน	เห็นด้วย (มาก)
b4	แทน	เห็นด้วยเป็นอย่างมาก (มากที่สุด)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดจำนวน 150 ฉบับ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 150 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical package for the social science personal computer plus = spss-pc+) การนำเสนอและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามกรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพครอบครัว อัตราเงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในงานป้องกันปราบปราม โดยแจกแจงจำนวน และร้อยละ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	150	100.0
	หญิง	0	0.0
	รวม	150	100.0
2. อายุ			
	ต่ำกว่า 25 ปี	0	0.0
	25 – 30 ปี	22	14.6
	31 – 35 ปี	58	38.7
	ตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป	70	46.7
	รวม	150	100.0
3. สถานภาพครอบครัว			
	โสด	39	26.0
	สมรส	102	68.0
	หย่าร้าง	9	6.0
	ม่าย / แยกกันอยู่	0	0.0
	รวม	150	100.0
4. ระดับการศึกษาสูงสุด			
	มัธยมศึกษา, ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	50	33.3
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	15	10.0
	ปริญญาตรี	57	38.0
	สูงกว่าปริญญาตรี	28	18.7
	รวม	150	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
5. อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	0	0.0
5,000 – 10,000 บาท	74	49.3
10,001 – 15,000 บาท	51	34.0
สูงกว่า 15,000 บาท	25	16.7
รวม	150	100.0
6. ระยะเวลาปฏิบัติงานหน้าที่ในงานป้องกันปราบปราม		
น้อยกว่า 1 ปี	4	2.7
1 – 5 ปี	33	22.0
6 – 10 ปี	52	34.2
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	61	40.6
รวม	150	100.0

จากตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 150 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่ตอบแบบสอบถามเป็นชายทั้งหมด นั่นคือมีจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0

อายุ เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีอายุ 25 – 30 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 และเจ้าหน้าที่ที่มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 ขึ้นไป โดยเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป รองลงมา คือ มีอายุ 31 – 35 ปี ตามลำดับ

สถานภาพครอบครัว เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นผู้มีสถานภาพโสด มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 เป็นผู้มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 และเป็นผู้มี

สถานภาพหย่าร้าง มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 โดยเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีสถานภาพสมรส รองลงมาจะเป็นผู้ที่มีสถานภาพโสด ตามลำดับ

ระดับการศึกษา เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 เป็นผู้มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 และเป็นผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 โดยเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมาเป็นผู้ที่มีการศึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

อัตราเงินเดือน เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นผู้ที่มีอัตราเงินเดือน 5,000 – 10,000 บาท มีจำนวน 74 คน คิดเป็นจำนวน 49.3 เป็นผู้ที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 และเป็นผู้ที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 โดยเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีอัตราเงินเดือน 5,000 – 10,000 บาท รองลงมาเป็นผู้ที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาลเป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน้าที่งานป้องกันปราบปรามน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 เป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 เป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 และเป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 โดยเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป รองลงมาเป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามกรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยจำแนกระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรในฐานะของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารหน่วยงาน กับเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในฐานะของผู้ปฏิบัติ

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรในฐานะของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารหน่วยงาน เกี่ยวกับการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในหน่วยงาน

N = 50

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ความถี่	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.
	ร้อยละ	a4	a3	a2	a1		
1. ข้าพเจ้าให้คุณค่ากับข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้ใต้บังคับบัญชา	f %	11 22.0	27 54.0	12 24.0	0 0.0	2.98	0.68
2. ข้าพเจ้าพยายามวางแผนเวลาเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ	f %	10 20.0	26 52.0	14 28.0	0 0.0	2.92	0.70
3. โดยทั่วไปผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความสามารถในการปฏิบัติงานของพวกเขามาก	f %	12 24.0	25 50.0	10 20.0	3 6.0	2.92	0.83
4. ข้าพเจ้ามีเวลาเพียงพอในการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม	f %	13 26.0	20 40.0	14 34.0	0 0.0	2.92	0.78
5. ในการตัดสินใจส่วนใหญ่ ข้าพเจ้าต้องพิจารณาถึงการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	f %	19 38.0	23 46.0	8 16.0	0 0.0	3.22	0.71
6. ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อว่าข้าพเจ้าใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	f %	17 34.0	22 44.0	10 20.0	1 2.0	3.10	0.79
7. ผู้บังคับบัญชาเชื่อว่าข้าพเจ้าใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	f %	19 38.0	24 48.0	7 14.0	0 0.0	3.24	0.69
8. ผู้บริหารเพื่อนร่วมงานเชื่อว่าข้าพเจ้าใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	f %	19 38.0	28 56.0	3 6.0	0 0.0	3.32	0.59
9. หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมใช้ได้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ในหน่วยงานของข้าพเจ้า	f %	12 24.0	26 52.0	9 18.0	3 6.0	2.94	0.82
10. เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่สนุกสนานกับการทำงานและต้องการความรับผิดชอบ	f %	10 20.0	28 56.0	11 22.0	1 2.0	2.94	0.71
11. เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสำเร็จ	f %	9 18.0	29 58.0	8 16.0	4 8.0	2.86	0.81

ตาราง 2 (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ความถี่	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.
	ร้อยละ	a4	a3	a2	a1		
12. เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่มีงานน่าสนใจมากกว่าการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนประจำปีเพียงเล็กน้อย	f %	3 6.0	18 36.0	22 44.0	7 14.0	2.34	0.80
13. เมื่อข้าพเจ้าใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้รางวัลและตอบสนองความพอใจส่วนตัวได้	f %	16 32.0	22 44.0	12 24.0	0 0.0	3.08	0.75
14. ข้าพเจ้าเชื่อว่าหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ คุณภาพของการตัดสินใจดีกว่า การทำโดยลำพัง	f %	26 52.0	22 44.0	2 4.0	0 0.0	3.48	0.58
15. ผู้บริหารบางคนใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการหลอกล่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผู้ปฏิบัติ	f %	3 6.0	15 30.0	25 50.0	7 14.0	2.28	0.78
16. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงในงานของข้าพเจ้า	f %	16 32.0	21 42.0	13 26.0	0 0.0	3.06	0.77
17. ข้าพเจ้าทำงานเป็นหัวหน้าทีมมากกว่าที่จะเป็นผู้ควบคุม	f %	18 36.0	32 64.0	0 0.0	0 0.0	3.36	0.48
18. ข้าพเจ้าพยายามให้การฝึกอบรมและสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการมีส่วนร่วม	f %	27 54.0	17 34.0	6 12.0	0 0.0	3.42	0.70
19. ข้าพเจ้าถือประโยชน์จากการฝึกอบรมและการศึกษาเพื่อช่วยให้ข้าพเจ้าใช้เทคนิคการมีส่วนร่วมได้ดีขึ้น	f %	19 38.0	19 38.0	12 24.0	0 0.0	3.14	0.78
20. การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเรียนรู้โดยผู้บริหารส่วนใหญ่ได้ หากว่าพวกเขาเต็มใจเรียนรู้	f %	33 66.0	17 34.0	0 0.0	0 0.0	3.66	0.48
21. มนุษย์โดยทั่วไปไม่พอใจกับการถูกสั่งการในงานประจำวันของเขา	f %	28 56.0	15 30.0	7 14.0	0 0.0	3.42	0.73
22. แม้แต่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่มีทักษะยังแสวงหาความรู้ที่มีความหมายและความสำเร็จในงานประจำวัน	f %	30 60.0	12 24.0	8 16.0	0 0.0	3.44	0.76
23. เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติส่วนใหญ่มีความทะเยอทะยาน	f %	15 30.0	19 38.0	16 32.0	0 0.0	2.98	0.80

ตาราง 2 (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ความถี่	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.
	ร้อยละ	a4	a3	a2	a1		
24. ในกรณีของงานส่วนใหญ่ ข้าพเจ้าสามารถไว้วางใจผู้ผู้ได้อยู่ได้บังคับบัญชาในการใช้การควบคุมตนเองได้ดี	f %	4 8.0	32 64.0	12 24.0	2 4.0	2.76	0.66
25. เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่สนใจและต้องการรู้ถึงเป้าหมายของหน่วยงานของเขาและขององค์กรของเขา	f %	22 44.0	17 34.0	8 16.0	3 6.0	3.16	0.91
26. การให้ความเป็นอิสระมากขึ้นกับเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติในองค์กรเป็นสิ่งที่ดีต่อองค์กร	f %	24 48.0	10 20.0	13 26.0	3 6.0	3.10	0.99
27. เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่มีจินตนาการ ความฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ค่อนข้างสูงในการแก้ปัญหา	f %	7 14.0	23 46.0	20 40.0	0 0.0	2.74	0.69
28. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมสูงกว่าต้นทุน หรือข้อเสียใด ๆ ของการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	f %	19 38.0	17 34.0	11 22.0	3 6.0	3.04	0.92
29. เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่ที่ข้าพเจ้ารู้จักพยายามทำงานเป็นอย่างดี	f %	23 46.0	15 30.0	12 24.0	0 0.0	3.22	0.82
30. การใช้อำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่ไม่ค่อยจะสมควร	f %	8 16.0	8 16.0	24 48.0	10 20.0	2.28	0.97
31. ข้าพเจ้าสนใจต่อการพัฒนาและการเจริญเติบโตของผู้ผู้ได้อยู่ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า	f %	15 30.0	18 36.0	17 34.0	0 0.0	2.96	0.81
32. เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติของข้าพเจ้ามีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมด้วยตนเอง	f %	0 0.0	35 70.0	15 30.0	0 0.0	2.70	0.46
33. ข้าพเจ้าพยายามรักษาการติดต่อสื่อสารกับผู้ผู้ได้อยู่ได้บังคับบัญชาไว้อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา	f %	16 32.0	34 68.0	0 0.0	0 0.0	3.32	0.47
34. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าในการฝึกอบรมที่ถูกต้องผู้ผู้ได้อยู่ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าคนใดคนหนึ่งสามารถทำงานได้ดีเท่ากับข้าพเจ้าทำในตำแหน่งหน้าที่ของข้าพเจ้า	f %	6 12.0	9 18.0	32 64.0	3 6.0	2.36	0.78
35. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับการบำรุงรักษาขวัญและความพอใจของผู้ผู้ได้อยู่ได้บังคับบัญชาเท่ากับการทำงานของเราให้บรรลุถึงความสำเร็จ	f %	27 54.0	23 46.0	0 0.0	0 0.0	3.54	0.50

ตาราง 2 (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ความถี่	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.
	ร้อยละ	a4	a3	a2	a1		
36. เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่มีประสบการณ์ความรู้สึทางด้านความสำเร็จในงานแทนที่จะเป็นนอกเวลางาน	f %	11 22.0	26 52.0	13 26.0	0 0.0	2.96	0.70
37. เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น หากว่าพวกเขามีแนวทางอย่างกว้าง ๆ แทนที่จะเป็นกฎและข้อบังคับที่เฉพาะเจาะจง	f %	22 44.0	18 36.0	8 16.0	2 4.0	3.20	0.86
38. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารเพิ่มอำนาจหน้าที่ของพวกเขาเมื่อพวกเขาใช้หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม	f %	11 22.0	20 40.0	19 38.0	0 0.0	2.84	0.77
39. งานส่วนใหญ่ที่ข้าพเจ้าและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำอยู่ยอมให้ข้าพเจ้าใช้หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้	f %	12 24.0	24 48.0	14 28.0	0 0.0	2.96	0.73
40. ข้าพเจ้าสนุกสนานกับการใช้หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม และไม่พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ข้าพเจ้าไม่สบายใจ	f %	30 60.0	9 18.0	11 22.0	0 0.0	3.38	0.83
รวม	f %	642 32.2	845 42.3	458 22.9	52 2.6	3.04	0.73

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่า ในทัศนะคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรในฐานะของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารหน่วยงาน เกี่ยวกับการใช้หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วมในหน่วยงาน นั้นคือ

การให้คุณค่ากับข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 54.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 24.0)

ข้าพเจ้าพยายามวางแผนเวลาเพื่อให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 52.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 28.0)

โดยทั่วไปผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความสามารถในการปฏิบัติงานของพวกเขา มาก ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 50.0) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 24.0)

ข้าพเจ้ามีเวลาเพียงพอในการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 40.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 34.0)

ในการตัดสินใจส่วนใหญ่ ข้าพเจ้าต้องพิจารณาถึงการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 46.0) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 38.0)

ผู้ปฏิบัติงานเชื่อว่าข้าพเจ้าใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 44.0) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 34.0)

ผู้บังคับบัญชาเชื่อว่าข้าพเจ้าใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 48.0) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 38.0)

ผู้บริหารเพื่อนร่วมงานเชื่อว่าข้าพเจ้าใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 56.0) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 38.0)

หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมใช้ได้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ในหน่วยงานของข้าพเจ้า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 52.0) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 24.0)

เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ สนุกสนานกับการทำงานและต้องการความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 56.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 22.0)

เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสำเร็จ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 58.0) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 18.0)

เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่มีงานน่าสนใจมากกว่าการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนประจำปีเพียงเล็กน้อย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 44.0) รองลงมาอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 36.0)

เมื่อข้าพเจ้าใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่ามีการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้รางวัลและตอบสนองความพอใจส่วนตัวได้ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 44.0) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 32.0)

ข้าพเจ้าเชื่อว่าหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ คุณภาพของการตัดสินใจดีกว่า การทำโดยลำพัง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 52.0) รองลงมาอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 44.0)

ผู้บริหารบางคนใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการหลอกล่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผู้ปฏิบัติ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 50.0) รองลงมาอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 30.0)

ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงในงานของข้าพเจ้า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 42.0) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 32.0)

ข้าพเจ้าทำงานเป็นหัวหน้าทีมากกว่าที่จะเป็นผู้ควบคุม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 64.0) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 36.0)

ข้าพเจ้าพยายามให้การฝึกอบรมและสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการมีส่วนร่วม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 54.0) รองลงมาอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 34.0)

ข้าพเจ้าถือประโยชน์จากการฝึกอบรมและการศึกษาเพื่อช่วยให้ข้าพเจ้าใช้เทคนิคการมีส่วนร่วมได้ดีขึ้น ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด และมาก (ร้อยละ 38.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 24.0)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเรียนรู้โดยผู้บริหารส่วนใหญ่ได้ หากว่าพวกเขาเต็มใจเรียนรู้ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 66.0) รองลงมาอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 34.0)

มนุษย์โดยทั่วไปไม่พอใจกับการถูกสั่งการในงานประจำวันของเขา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 56.0) รองลงมาอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 30.0)

แม้แต่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่มีทักษะยังแสวงหาความรู้สึกว่ามีความหมายและความสำเร็จในงานประจำวัน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 60.0) รองลงมาอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 24.0)

เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่มีความทะเยอทะยาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 38.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 32.0)

ในกรณีของงานส่วนใหญ่ ข้าพเจ้าสามารถไว้วางใจผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาในการใช้การควบคุมตนเองได้ดี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 64.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 24.0)

เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่สนใจและต้องการรู้ถึงเป้าหมายของหน่วยงานของเขาและขององค์กรของเขา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 44.0) รองลงมาอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 34.0)

การให้ความเป็นอิสระมากขึ้นกับเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติในองค์กรเป็นสิ่งที่ดีต่อองค์กร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 48.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 26.0)

เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่มีจินตนาการ ความฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ค่อนข้างสูงในการแก้ปัญหา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 46.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 40.0)

ข้าพเจ้ารู้สึกว่าประโยชน์ของการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมสูงกว่าต้นทุน หรือข้อเสียใด ๆ ของการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 38.0) รองลงมาอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 34.0)

เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่ที่ข้าพเจ้ารู้จักพยายามทำงานเป็นอย่างดี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 46.0) รองลงมาอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 30.0)

การใช้อำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่ไม่ค่อยจะสมควร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 48.0) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด และมาก (ร้อยละ 16.0)

ข้าพเจ้าสนใจต่อการพัฒนาและการเจริญเติบโตของผู้ปฏิบัติงานบังคับบัญชาของข้าพเจ้า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 36.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 34.0)

เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติของข้าพเจ้ามีแรงจูงใจด้วยตนเองและความคุมด้วยตนเอง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 70.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 30.0)

ข้าพเจ้าพยายามรักษาการติดต่อสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 68.0) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 32.0)

ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการฝึกอบรมที่ถูกต้อง ผู้ปฏิบัติงานของข้าพเจ้าคนใดคนหนึ่งสามารถทำงานได้ดีเท่ากับข้าพเจ้าทำในตำแหน่งหน้าที่ของข้าพเจ้า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 64.0) รองลงมาอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 18.0)

ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับการบำรุงรักษาขวัญและความพอใจของผู้ปฏิบัติงานเท่ากับการทำงานของเราให้บรรลุถึงความสำเร็จ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 54.0) รองลงมาอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 46.0)

เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่มีประสบการณ์ความรู้สึทางด้านความสำเร็จในงานแทนที่จะเป็นนอกเวลางานเอง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 52.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 26.0)

เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น หากว่าพวกเขามีแนวทางอย่างกว้าง ๆ แทนที่จะเป็นกฎและข้อบังคับที่เฉาะเจาะจง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 44.0) รองลงมาอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 36.0)

ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารเพิ่มอำนาจหน้าที่ของพวกเขาเมื่อพวกเขาใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 40.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 38.0)

งานส่วนใหญ่ที่ข้าพเจ้าและผู้ปฏิบัติงานทำอยู่ยอมให้ข้าพเจ้าใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 48.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 28.0)

ข้าพเจ้าสนุกสนานกับการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม และไม่พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ข้าพเจ้าไม่สบายใจเลย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 60.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 22.0)

และโดยรวมระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรในฐานะของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารหน่วยงาน เกี่ยวกับการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในหน่วยงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 42.3) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 32.2)

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในฐานะของผู้ปฏิบัติ เกี่ยวกับ การใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในหน่วยงาน

N = 100

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ความถี่	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.
	ร้อยละ	b4	b3	b2	b1		
1. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าขอความคิดเห็นจากข้าพเจ้าในปัญหาสำคัญอยู่บ่อยครั้ง	f %	9 9.0	50 50.0	34 34.0	7 7.0	2.61	0.75
2. โดยปกติข้าพเจ้ามีอิสระในการพิจารณาว่าจะดำเนินงานของข้าพเจ้าอย่างไร	f %	8 8.0	54 54.0	27 27.0	11 11.0	2.59	0.79
3. การตัดสินใจยิ่งมีความสำคัญมากเท่าไร ผู้บังคับบัญชาจะปรึกษาข้าพเจ้าและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจมากขึ้น	f %	17 17.0	48 48.0	23 23.0	12 12.0	2.70	0.89
4. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีเวลาอย่างเพียงพอสำหรับการมีส่วนร่วม	f %	24 24.0	53 53.0	13 13.0	10 10.0	2.91	0.88
5. ข้าพเจ้าเชื่อว่า ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงสุดลงมาส่วนใหญ่ในหน่วยงานเชื่อในการบริหารแบบมีส่วนร่วม	f %	17 17.0	48 48.0	22 22.0	13 13.0	2.69	0.91
6. ผู้บริหารในหน่วยงานนี้ไม่กลัวต่อการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมากับบุคคลอื่น	f %	19 19.0	41 41.0	35 35.0	5 5.0	2.74	0.82
7. จุดสำคัญของการจูงใจข้าพเจ้าคือโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญภายหลังจากที่ข้าพเจ้าได้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่แล้ว	f %	21 21.0	55 55.0	18 18.0	6 6.0	2.91	0.79
8. ข้าพเจ้ามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการมีส่วนร่วมในหน่วยงานของข้าพเจ้า	f %	26 26.0	45 45.0	22 22.0	7 7.0	2.90	0.87
9. หากว่าข้าพเจ้าออกไปจากหน่วยงานนี้ สิ่งหนึ่งที่ข้าพเจ้าต้องสูญเสียไป คือบรรยากาศของการมีส่วนร่วม	f %	33 33.0	36 36.0	22 22.0	9 9.0	2.93	0.96
10. เหตุผลอย่างหนึ่งที่ข้าพเจ้าชอบงานคือ มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญอยู่บ่อยครั้ง	f %	19 19.0	48 48.0	22 22.0	11 11.0	2.75	0.89
11. "การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ" เป็นลักษณะของความสัมพันธ์ที่ข้าพเจ้ามีอยู่กับผู้ร่วมงานเกือบทุกคนที่ข้าพเจ้าทำงานด้วย	f %	31 31.0	51 51.0	14 14.0	4 4.0	3.09	0.78
12. ข้าพเจ้าไม่สามารถระบุถึงอุปสรรคที่สำคัญใด ๆ ที่ขัดขวางผู้บริหารในการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในหน่วยงานนี้	f %	10 10.0	46 46.0	34 34.0	10 10.0	2.56	0.81

ตาราง 3 (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ความถี่	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.
	ร้อยละ	b4	b3	b2	b1		
13. กระบวนการงบประมาณของเราเป็นแบบมีส่วนร่วม เนื่องจากว่าแต่ละหน่วยงานทำงบประมาณโดยใช้ข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงาน	f %	18 18.0	29 29.0	40 40.0	13 13.0	2.52	0.94
14. หน่วยงานของข้าพเจ้าใช้คณะกรรมการและกลุ่มงานเฉพาะกิจในการปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง	f %	11 11.0	51 51.0	32 32.0	6 6.0	2.67	0.75
15. หน่วยงานของข้าพเจ้าพยายามฝึกอบรมและยกระดับเจ้าหน้าที่ในบทบาทและงานที่สำคัญมากขึ้น	f %	12 12.0	62 62.0	17 17.0	9 9.0	2.77	0.78
16. ผู้บริหารส่วนใหญ่ในหน่วยงานนี้มองงานของพวกเขาว่ามีความท้าทาย	f %	19 19.0	39 39.0	39 39.0	3 3.0	2.74	0.80
17. ข้าพเจ้าใช้ตำแหน่งประสานงานในหน่วยงานเพื่อเพิ่มการเชื่อมโยงและการมีส่วนร่วมระหว่างแผนงานต่าง ๆ	f %	10 10.0	55 55.0	21 21.0	14 14.0	2.61	0.85
18. ผลการปฏิบัติงาน การคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และความคิดเห็นที่ดีเป็นเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่สำคัญ	f %	20 20.0	51 51.0	21 21.0	8 8.0	2.83	0.84
19. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีระบบการให้คำแนะนำที่มี ประสิทธิภาพจริง ๆ	f %	14 14.0	44 44.0	23 23.0	19 19.0	2.53	0.96
20. ลักษณะอย่างหนึ่งของหน่วยงานของข้าพเจ้าคือการให้ความสนับสนุน	f %	12 12.0	48 48.0	25 25.0	15 15.0	2.57	0.89
21. ข้าพเจ้าไม่ค่อยจะได้ยินผู้บังคับบัญชาร้องเรียนเกี่ยวกับการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญในหน่วยงาน	f %	9 9.0	58 58.0	18 18.0	15 15.0	2.61	0.85
22. ถึงแม้ว่าบางครั้งการมีส่วนร่วมจะเสียเวลา ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ในหน่วยงานเชื่อว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า	f %	20 20.0	51 51.0	25 25.0	4 4.0	2.87	0.77
23. ผู้บังคับบัญชาระดับสูงสุดในหน่วยงานสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเต็มที่ให้ใช้การมีส่วนร่วม	f %	19 19.0	45 45.0	23 23.0	13 13.0	2.70	0.93
24. หน่วยงานของข้าพเจ้าสรรหาผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านได้เป็นอย่างดี	f %	15 15.0	44 44.0	21 21.0	20 20.0	2.54	0.98

ตาราง 3 (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ความถี่	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.
	ร้อยละ	b4	b3	b2	b1		
25. ผู้บังคับบัญชาระดับสูงทุกคนของหน่วยงานใช้การมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ	f %	17 17.0	58 58.0	21 21.0	4 4.0	2.88	0.73
26. ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ใช้สมมติฐานที่ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเป็นคนดีและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	f %	20 20.0	44 44.0	19 19.0	17 17.0	2.67	0.99
27. ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ในหน่วยงานสามารถบรรลุถึงความต้องการความสมหวังของชีวิตในการทำงานได้	f %	17 17.0	50 50.0	30 30.0	3 3.0	2.81	0.75
28. บรรยากาศในหน่วยงานใช้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างดีที่สุด	f %	10 10.0	54 54.0	25 25.0	11 11.0	2.63	0.81
29. เจ้าหน้าที่ที่ตรวจสอบส่วนใหญ่ในหน่วยงานเชื่ออย่างจริงจังว่าพวกเขามีส่วนช่วยที่สำคัญต่อเป้าหมายของหน่วยงาน	f %	29 29.0	48 48.0	18 18.0	5 5.0	3.01	0.82
30. เจ้าหน้าที่ที่ตรวจสอบส่วนใหญ่ในหน่วยงานตระหนักและช่วยกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานของพวกเขา	f %	11 11.0	68 68.0	17 17.0	4 4.0	2.86	0.65
31. ข้าพเจ้าและผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในสายงานเดียวกันในหน่วยงานอภิปรายปัญหาสำคัญด้วยกันอยู่บ่อยครั้ง	f %	15 15.0	39 39.0	37 37.0	9 9.0	2.60	0.85
32. ข้าพเจ้ามีอำนาจเพียงพอในการปฏิบัติงานของตนเอง	f %	9 9.0	61 61.0	15 15.0	15 15.0	2.64	0.85
33. โครงสร้างของหน่วยงานข้าพเจ้าอำนวยความสะดวกแก่การบริหารแบบมีส่วนร่วม	f %	21 21.0	50 50.0	24 24.0	5 5.0	2.87	0.80
34. เจ้าหน้าที่ที่ตรวจสอบส่วนใหญ่ในหน่วยงานพบว่าการมีส่วนร่วมตอบสนองความพอใจได้	f %	16 16.0	40 40.0	35 35.0	9 9.0	2.63	0.86
35. ระบบการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานของข้าพเจ้าส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีอิสระและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผย	f %	19 19.0	56 56.0	22 22.0	3 3.0	2.91	0.73
36. ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ในหน่วยงานไม่รู้สึกรู้สึกว่าถูกคุกคามเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นที่ดี	f %	20 20.0	40 40.0	18 18.0	22 22.0	2.58	1.05

ตาราง 3 (ต่อ)

การ2.51บริหารแบบมีส่วนร่วม	ความถี่	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.
	ร้อยละ	b4	b3	b2	b1		
37. เมื่อผู้บังคับบัญชาคนสำคัญป่วยหรือพักร้อน ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาคนอื่นสามารถทำงานแทนได้อย่างสบายเพื่อให้สิ่งต่าง ๆ ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น	f %	27 27.0	59 59.0	11 11.0	3 3.0	3.10	0.70
38. เจ้าหน้าที่ตำรวจในหน่วยงานนี้สามารถรับผิดชอบงานใหม่ ๆ ได้โดยยุ่งยากน้อยมาก	f %	10 10.0	65 65.0	19 19.0	6 6.0	2.79	0.70
39. ผู้ได้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ในหน่วยงานนี้ไม่รีรอต่อการแสดงถึงการไม่เห็นด้วยของพวกเขาอย่างเปิดเผยกับผู้บังคับบัญชาของพวกเขา หากว่าความรู้สึกเหล่านี้เกิดขึ้น	f %	6 6.0	48 48.0	37 37.0	9 9.0	2.51	0.75
40. ข้าพเจ้าจะไม่รีรอต่อการแนะนำตำแหน่งงานที่ว่างอยู่ในหน่วยงานนี้กับเพื่อนสนิทที่มีความสามารถ	f %	11 11.0	64 64.0	22 22.0	3 3.0	2.83	0.65
รวม	f %	671 16.8	1,996 49.9	961 24.0	372 9.3	2.74	0.83

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า ในทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในฐานะของผู้ปฏิบัติ เกี่ยวกับการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในหน่วยงาน นั่นคือ

ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าขอความคิดเห็นจากข้าพเจ้าในปัญหาสำคัญอยู่บ่อยครั้ง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 50.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 34.0)

โดยปรกติข้าพเจ้ามีอิสระในการพิจารณาว่าจะดำเนินงานของข้าพเจ้าอย่างไร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 54.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 27.0)

การตัดสินใจยิ่งมีความสำคัญมากเท่าไร ผู้บังคับบัญชาจะปรึกษาข้าพเจ้าและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนอื่นก่อนตัดสินใจมากขึ้น ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 48.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 23.0)

หน่วยงานของข้าพเจ้ามีเวลาอย่างเพียงพอสำหรับการมีส่วนร่วม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 53.0) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 24.0)

ข้าพเจ้าเชื่อว่า ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงสุดลงมาส่วนใหญ่ในหน่วยงานเชื่อในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 48.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 22.0)

ผู้บริหารในหน่วยงานนี้ไม่กลัวต่อการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมากับบุคคลอื่น ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 41.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 35.0)

จุดสำคัญของการจูงใจข้าพเจ้าคือโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญภายหลังจากที่ข้าพเจ้าได้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่แล้ว ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 55.0) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 21.0)

ข้าพเจ้ามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการมีส่วนร่วมในหน่วยงานของข้าพเจ้า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 45.0) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 26.0)

หากว่าข้าพเจ้าออกไปจากหน่วยงานนี้ สิ่งหนึ่งที่ข้าพเจ้าต้องสูญเสียไป คือบรรยากาศของการมีส่วนร่วม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 36.0) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 33.0)

เหตุผลอย่างหนึ่งที่ข้าพเจ้าชอบงานคือ มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญอยู่บ่อยครั้ง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 48.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 22.0)

"การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ" เป็นลักษณะของความสัมพันธ์ที่ข้าพเจ้ามีอยู่กับผู้ร่วมงานเกือบทุกคนที่ข้าพเจ้าทำงานด้วย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 51.0) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 31.0)

ข้าพเจ้าไม่สามารถระบุถึงอุปสรรคที่สำคัญใด ๆ ที่ขัดขวางผู้บริหารในการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในหน่วยงานนี้ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 46.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 34.0)

กระบวนการงบประมาณของเราเป็นแบบมีส่วนร่วม เนื่องจากว่าแต่ละหน่วยงานทำงบประมาณโดยใช้ข้อมูลจากผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 40.0) รองลงมาอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 29.0)

หน่วยงานของข้าพเจ้าใช้คณะกรรมการและกลุ่มงานเฉพาะกิจในการปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 51.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 32.0)

หน่วยงานของข้าพเจ้าพยายามฝึกอบรมและยกระดับเจ้าหน้าที่ในบทบาทและงานที่สำคัญมากขึ้น ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 62.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 17.0)

ผู้บริหารส่วนใหญ่ในหน่วยงานนี้มองงานของพวกเขามีความท้าทาย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และน้อย (ร้อยละ 39.0) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 19.0)

ข้าพเจ้าใช้ตำแหน่งประสานงานในหน่วยงานเพื่อเพิ่มการเชื่อมโยงและการมีส่วนร่วมระหว่างแผนงานต่าง ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 55.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 21.0)

ผลการปฏิบัติงาน การคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และความคิดเห็นที่ดีเป็นเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่สำคัญ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 51.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 21.0)

หน่วยงานของข้าพเจ้ามีระบบการให้คำแนะนำที่มีประสิทธิภาพจริง ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 44.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 23.0)

ลักษณะอย่างหนึ่งของหน่วยงานของข้าพเจ้าคือทำให้ความสนับสนุน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 48.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 25.0)

ข้าพเจ้าไม่ค่อยจะได้ยินผู้บังคับบัญชาร้องเรียนเกี่ยวกับการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญในหน่วยงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 58.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 18.0)

ถึงแม้ว่าบางครั้งการมีส่วนร่วมจะเสียเวลา ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ในหน่วยงานเชื่อว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 51.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 25.0)

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงสุดในหน่วยงานสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเต็มที่ให้ใช้การมีส่วนร่วม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 45.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 23.0)

หน่วยงานของข้าพเจ้าสรรหาผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านได้เป็นอย่างดี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 44.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 21.0)

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงทุกคนของหน่วยงานใช้การมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 58.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 21.0)

ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ใช้สมมติฐานที่ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเป็นคนดีและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 44.0) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 20.0)

ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ในหน่วยงานสามารถบรรลุถึงความต้องการความสมหวังของชีวิตในการทำงานได้ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 50.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 30.0)

บรรยากาศในหน่วยงานใช้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างดีที่สุด ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 54.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 25.0)

เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ในหน่วยงานเชื่ออย่างจริงใจว่าพวกเขามีส่วนช่วยที่สำคัญต่อเป้าหมายของหน่วยงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 48.0) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 29.0)

เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ในหน่วยงานตระหนักและช่วยกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานของพวกเขา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 38.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 17.0)

ข้าพเจ้าและผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในสายงานเดียวกันในหน่วยงานอภิปรายปัญหาสำคัญด้วยกันอยู่บ่อยครั้ง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 39.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 37.0)

ข้าพเจ้ามีอำนาจเพียงพอในการปฏิบัติงานของตนเอง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 61.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย และน้อยที่สุด (ร้อยละ 15.0)

โครงสร้างของหน่วยงานข้าพเจ้าอำนวยความสะดวกแก่การบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 50.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 24.0)

เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ในหน่วยงานพบว่ากรมมีส่วนร่วมตอบสนองความพอใจได้ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 40.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 35.0)

ระบบการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานของข้าพเจ้า ส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีอิสระและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 56.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 22.0)

ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ในหน่วยงานไม่รู้สึกรู้สึกว่าถูกคุกคามเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นที่ดี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 40.0) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 20.0)

เมื่อผู้บังคับบัญชาคนสำคัญป่วยหรือพักร้อน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาคนอื่นสามารถทำงานแทนได้อย่างสบายเพื่อให้สิ่งต่าง ๆ ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 59.0) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 27.0)

เจ้าหน้าที่ตำรวจในหน่วยงานนี้สามารถรับผิดชอบงานใหม่ ๆ ได้โดยยุ่งยากน้อยมาก ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 65.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 19.0)

ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ในหน่วยงานนี้ไม่มีร้องต่อการแสดงถึงการไม่เห็นด้วยของพวกเขาอย่างเปิดเผยกับผู้บังคับบัญชาของพวกเขา หากว่าความรู้สึกเหล่านี้เกิดขึ้น ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 48.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 37.0)

ข้าพเจ้าจะไม่ร้องต่อการแนะนำตำแหน่งงานที่ว่างอยู่ในหน่วยงานนี้กับเพื่อนสนิทที่มีความสามารถ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 64.0) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 22.0)

และโดยรวมระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในฐานะของผู้ปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในหน่วยงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 49.9) รองลงมาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 24.0)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายป้องกันและปราบปราม ของเจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกัน ปราบปรามกรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

ตาราง 4 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม เกี่ยวกับการนำหลักการ บริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายป้องกันและปราบปราม

		N = 150	
ความคิดเห็น		จำนวน	ร้อยละ
1. ท่านคิดว่าปัจจุบันหน่วยงานของท่านมีการใช้หลักการบริหาร แบบมีส่วนร่วมหรือไม่			
มี		97	64.7
ไม่มี		53	35.3
รวม		150	100.0
2. ท่านคิดว่าหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นหลักการที่ดีและ เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานฝ่ายป้องกันปราบปราม หรือไม่			
เห็นด้วย		138	92.0
ไม่เห็นด้วย		12	8.0
รวม		150	100.0
3. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่าน ควรจะนำหลักการบริหารแบบมี ส่วนร่วมมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือไม่			
ควร		141	94.0
ไม่ควร		9	6.0
รวม		150	100.0

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม มีทัศนคติ เกี่ยวกับการนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายป้องกันและ ปราบปราม คือ เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมาก คิดว่าปัจจุบันในหน่วยงานได้มีการใช้ หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมแล้ว มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบ สอบถามส่วนมากคิดว่าหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นหลักการที่ดีและเหมาะสมที่จะนำมา ใช้ในการปฏิบัติงานฝ่ายป้องกันปราบปราม มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 92.0 และ

เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากคิดว่า หน่วยงานควรจะนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มาใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 94.0



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 150 ราย จำแนกเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 50 ราย และเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน จำนวน 100 ราย

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายทั้งหมด จำนวนร้อยละ 100.0 มีอายุ 25 – 30 ปี ร้อยละ 14.6 อายุระหว่าง 31 – 35 ปี ร้อยละ 38.7 และอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป ร้อยละ 46.7 โดยมีสถานภาพโสด ร้อยละ 26.0 สถานภาพสมรส ร้อยละ 68.0 และ สถานภาพหย่าร้าง ร้อยละ 6.0 ซึ่งมีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ร้อยละ 33.3 ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 10.0 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 38.0 และ สูงกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 18.7 มีอัตราเงินเดือน 5,000 – 10,000 บาท ร้อยละ 49.3 อัตราเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท ร้อยละ 34.0 และมีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 16.7 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน้าที่งานป้องกันปราบปรามน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 2.7 ระยะเวลา 1 – 5 ปี ร้อยละ 22.0 ระยะเวลา 6 – 10 ปี ร้อยละ 34.2 และเป็นผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 40.6

2. ทิศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรในฐานะของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารหน่วยงานที่ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในหน่วยงาน โดยรวมแล้วส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 42.3

3. ทิศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในฐานะของผู้ปฏิบัติที่ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในหน่วยงาน โดยรวมแล้วส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 49.9

4. ทักษะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม เกี่ยวกับการนำหลักการ บริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายป้องกันและปราบปราม คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ คิดว่าปัจจุบันในหน่วยงานได้มีการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมแล้ว ร้อยละ 64.7 เจ้าหน้าที่ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากคิดว่าหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นหลักการที่ดีและเหมาะสม ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานฝ่ายป้องกันปราบปราม ร้อยละ 92.0 และเจ้าหน้าที่ที่ตอบ แบบสอบถามส่วนมากยังคิดว่า หน่วยงานควรจะมีการนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการ ปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วย ร้อยละ 94.0

จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ทั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรในฐานะของ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในฐานะของผู้ปฏิบัติ มี ทักษะโดยรวมเกี่ยวกับการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในหน่วยงานไปในทิศทาง เดียวกัน นั่นคือ อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังมีทัศนคติที่ว่า หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้น เป็นหลักการที่ดี และเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในฝ่ายป้องกันปราบปราม อีกด้วย

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยความคิดเห็นการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีประเด็นสำคัญที่นำมา อภิปรายผล ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรในฐานะของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารหน่วยงาน ส่วนมากมีทัศนคติในเรื่องของการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมใน หน่วยงาน อยู่ในระดับมาก

2. เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในฐานะของผู้ปฏิบัติ ส่วนมากมีทัศนคติในเรื่องของ การใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงว จันทรชุกย์ ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการ บริหารงานของอาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ขอนแก่น พบว่า อาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยอาจกล่าว ได้ว่า การบริหารงานในบางครั้งจำเป็นต้องตัดสินใจเลือกกระทำการใด ๆ เพื่อให้ภารกิจบาง อย่างลุล่วงไปด้วยดีนั้น จำเป็นที่จะต้องมีการปรึกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกันความ ผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น และเพื่อให้ภารกิจนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงด้วยดี และยังเป็นงานที่มีประสิทธิ ภาพ ฉะนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้จึงถือว่าเป็นหลักการที่ดี เพราะการบริหารงานแบบมี

ส่วนร่วมนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ เช่น ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา มีการตัดสินใจทางการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของสมยศ นาวิการ (2545 :101) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดประโยชน์ทางการตัดสินใจที่ดีกว่า คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจในองค์การให้ดีขึ้น การแก้ปัญหาด้วยกลุ่มทำให้การวิเคราะห์ปัญหาและการสร้างทางเลือกแก้ปัญหาได้ดีกว่า ด้านประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น นี่คือผลติดตามมาจากการปรับปรุงการตัดสินใจให้ดีขึ้น การตัดสินใจที่ดีทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น เนื่องจากว่าผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ พวกเขาย่อมมีความผูกพันต่อผลของการตัดสินใจที่ต้องการบรรลุถึงมากขึ้น ความผูกพันนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น ด้านกำลังใจและความพอใจในงานที่ทำมีมากขึ้น พนักงานส่วนใหญ่พบว่ากระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมสร้างความพอใจให้กับพวกเขามาก สิ่งเหล่านี้ทำให้พวกเขาพอใจงานที่ทำมากขึ้น เนื่องจากพวกเขามีความรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนสำคัญขององค์การ นอกจากนี้ยังมีในด้านของการออกจากงาน การขาดงาน และความเฉื่อยชาที่จะลดน้อยลงด้วย เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ ความผูกพันต่องาน และความพอใจงานที่ทำมีมากขึ้น

3. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรในฐานะของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในฐานะของผู้ปฏิบัติ มีทัศนคติเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายป้องกันและปราบปรามว่า ปัจจุบันในฝ่ายงานของตนได้มีการนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเข้ามาใช้แล้ว แต่ในบางฝ่ายงานนั้นยังไม่มี การนำหลักการนี้มาใช้ เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามจึงเห็นสมควรอย่างยิ่งในการที่จะนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้มาปรับใช้กับฝ่ายงานที่ยังไม่มีการใช้ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในการนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในองค์กรนั้นอาจต้องพบกับอุปสรรคในการนำมาใช้ ซึ่งอุปสรรคเหล่านี้อาจมาจากตัวขององค์กรเอง ผู้บริหาร หรือจะเป็นผู้ปฏิบัติงานได้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งในส่วนนี้จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ถึงอุปสรรคต่าง ๆ แล้วจึงหาทางกำจัดอุปสรรคเหล่านั้นออกไปเสีย จากนั้นก็เริ่มมีการนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้เข้ามาปรับใช้ในองค์กรในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งการจะนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้มาใช้นั้นก็มีเทคนิค คือ (1) การใช้กลุ่มงานเฉพาะกิจและคณะกรรมการ (2) กรรมการให้คำแนะนำ (3) การใช้แนวความคิดของหมุดเชื่อมโยง (4) การติดต่อสื่อสารแบบประจักษ์ (5) การระดมความคิด (6) การฝึกอบรมแบบต่าง ๆ และ (7) การบริหารโดยมีวัตถุประสงค์ และนอกจากนี้แล้วก็ควรที่จะนำมาใช้ให้เหมาะสมกับองค์กร (องค์กรที่เป็นแบบรัฐบาล หรือองค์กรแบบเอกชน) เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นมีอยู่หลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็น กลุ่มงาน เมทริกซ์ หรือจะเป็นการร่วมเจรจาต่อรอง เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า ในทัศนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรในฐานะของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในฐานะของผู้ปฏิบัติ ในเรื่องของการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องอย่างยิ่งในการที่จะนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาปรับใช้กับองค์การของท่าน เพื่อให้องค์กรนั้น ๆ เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง มีประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมนั้นจะทำให้พนักงานในองค์กรนั้นมีความรู้สึกที่เฉื่อยชา การขาดงาน การคั่งออค คับใจ และการออกจากงานนั้น น้อยมาก ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เกิดความสนุกสนานในการทำงาน และจะก่อให้เกิดการทำงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้งานที่ออกมาเป็นงานที่มีประสิทธิภาพในที่สุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงความแตกต่างระหว่างการบริหารในแต่ละฝ่ายขององค์กรเดียวกัน
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบถึงทัศนะและพฤติกรรมเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิกา ชมดี. (2524). การมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจศึกษาเฉพาะกรณีโครงการสารภี ตำบลท่าช้าง อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เก็บ ศรีสง่า. (2528). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้านในเขตชนบทพื้นที่ยากจน อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง. (2527). การบริหารงานพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ชาติชาย ณ เชียงใหม่. (2527). การบริหารรัฐกิจที่ระลอกครบ 30 ปี คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์ ม.ป.ป.
- ชัชฌา ก้อนจันทะ. (2537). การมีส่วนร่วมของสมาชิกนิคมสร้างตนเองในการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามความจำเป็นพื้นฐานด้านที่อยู่อาศัย : ศึกษาเฉพาะกรณีนิคมสร้างตนเองกระเสี้ยว จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดวงแก้ว กอแก้ว. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันในองค์กร และเจตคติต่อองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาบางกะปิ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทัศนาศาสตร์ สว่างศักดิ์. (2538). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมอาสาสมัครสาธารณสุข กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์. (2527). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภากการพิมพ์.
- ปกรณ ปรียากร. (2530). ทฤษฎีและกลยุทธ์เกี่ยวกับการพัฒนา. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประสพสุข ตีอินทร์. (2531). การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศศตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ไพรัตน์ เดชะรินทร์. (2527). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภากการพิมพ์.

- ลัดดา มลวัฒน์. (2544). องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- วรรณะ อินทร์ทอง. (2536). การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม. เอกสารประกอบการบรรยาย คณะสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถิต วงศ์สุวรรณ. (2529). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: เจริญรัตน์การพิมพ์.
- สมยศ นาวิก. (2545). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2528). หลักสังคมวิทยา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- แสง จันทร์ชู. (2542). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของอาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุจินต์ ดาววีรกุล. (2527). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาหมู่บ้าน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาพร รอดถนอม. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล กับประสิทธิผลองค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรพจน์ พิสุทธิวงศ์. (2539). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหายาเสพติดของผู้นำชุมชนในเขตจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อภิญา กังสนารักษ์. (2544). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์การที่มีประสิทธิผลระดับคณะของสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารยา วัฒนกิจ. (2526). ปัจจัยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Alvin Bernard. (1958). *Rural Sociology*. New York: McGraw-Hill Book Co. Inc.
- Chester I. Bernard. (1966). *The Function of the Executive*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Cohen and Uphoff Norman T. (1980). "Participation's Place in Rural Development: Seeking Clarity Through Specificity" *World Development* 8.

- David D. Keith. (1972). *Human Behavior at Work-Human Relations and Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Co. Inc.
- Henry P. Fairchild. (1964). *Dictionary of Social and Related Sciences*. New Jersey: Adames & Co.
- Lee J. Carry. (1976). "The Role of the Citizen in C.D. Process" *Community Development as a Process*. Columbia: University of Missouri Press.
- Max Lowdermilk & W. Robert Laitos. (1980). *Rural Sociology* 46E.
Participation by Employers and Workers Organization Ineconomic and Social Planning. (1971). Geneva: International Labour Office.
- WHO/UNICEF. (1978). *Report of the International Conference on Primary Health Care*. New York. N.P. Press.
- William W. Reeder. (1974). *Some Aspects of the Informal Social Participation of Farm Families in New York State Cornell University*. Unpublished Ph.D. Dissertation.

Website

<http://library.riu.ac.th>

<http://www.kunkroo.com>



แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในหน่วยงาน

แบบสอบถามชุดที่ 1

สำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร

ในฐานะของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารหน่วยงาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาวิจัยได้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ภายในหน่วยงานของท่าน ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารในสายงานป้องกันและปราบปราม ประจำสถานีตำรวจนครบาล สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1) เป็นการสอบถามข้อมูลส่วนตัวทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยในแต่ละคำถามจะมีตัวเลือกให้ 4 ตัวเลือก รวมจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2) เป็นแบบทดสอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร จำนวน 40 ข้อ ๆ ละ 4 ตัวเลือก

ส่วนที่ 3) เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน โดยในส่วนที่ 3) นี้จะแบ่งคำถามออกเป็น 2 ส่วนย่อย คือ

- ส่วนที่ 3.1) เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 3 ข้อ ๆ ละ 2 ตัวเลือก

- ส่วนที่ 3.2) เป็นการสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนคำตอบตามความเข้าใจและความต้องการด้วยตนเอง

ส่วนที่ 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความหรือกรอกข้อความลงในช่องว่าง
ที่ตรงกับความเป็นจริง

1.1 ปัจจุบันท่านอายุ ปี

1.2 เพศ 1 () ชาย 2 () หญิง

1.3 สถานภาพครอบครัว

1 () โสด 2 () สมรส 3 () หย่าร้าง 4 () ม่าย / แยกกันอยู่

1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

1 () มัธยมศึกษา, ปวช. 2 () อนุปริญญาหรือเทียบเท่า, ปวส.

3 () ปริญญาตรี 4 () สูงกว่าปริญญาตรี

1.5 อัตราเงินเดือนของท่าน

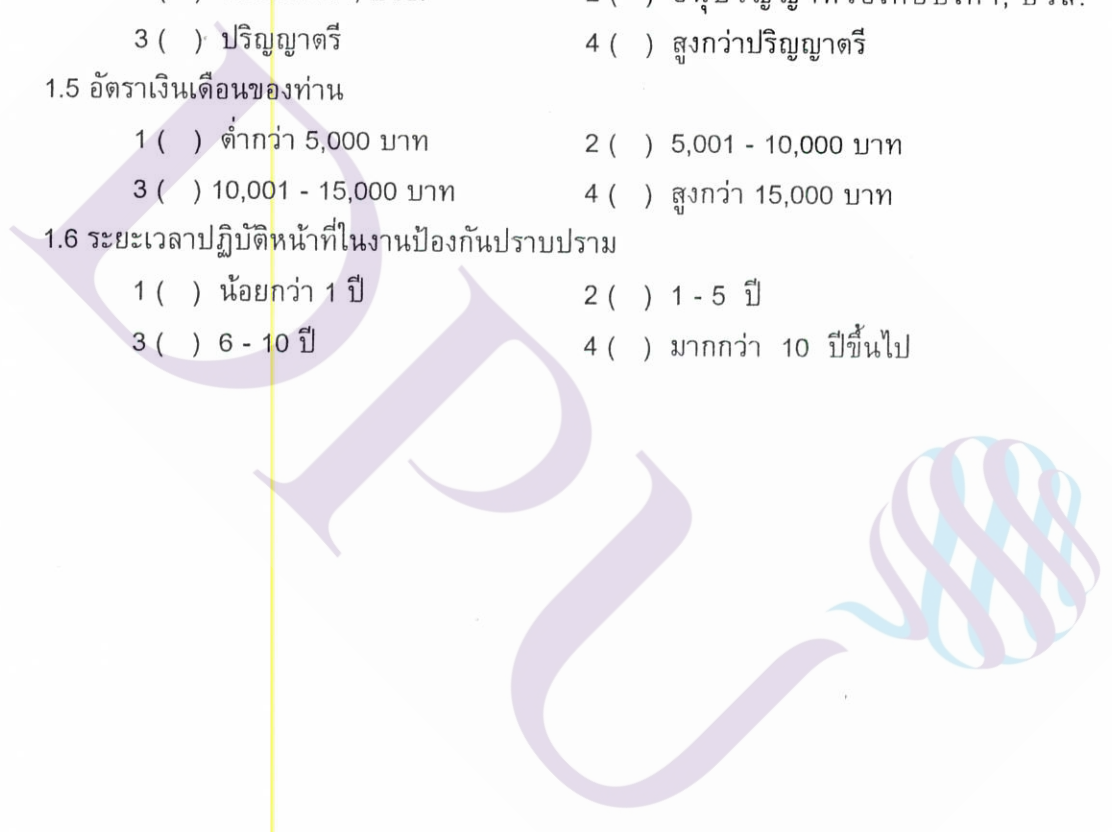
1 () ต่ำกว่า 5,000 บาท 2 () 5,001 - 10,000 บาท

3 () 10,001 - 15,000 บาท 4 () สูงกว่า 15,000 บาท

1.6 ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในงานป้องกันปราบปราม

1 () น้อยกว่า 1 ปี 2 () 1 - 5 ปี

3 () 6 - 10 ปี 4 () มากกว่า 10 ปีขึ้นไป



- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 15. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาบางคนใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการหลอกล่อเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงในงานของข้าพเจ้า | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17. ข้าพเจ้าทำงานเป็นหัวหน้าทีมมากกว่าที่จะเป็นผู้ควบคุม | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18. ข้าพเจ้าพยายามให้การฝึกอบรมและสนับสนุนให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการมีส่วนร่วม | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19. ข้าพเจ้าถือประโยชน์จากการฝึกอบรมและการศึกษาเพื่อช่วยให้ข้าพเจ้าใช้เทคนิคการมีส่วนร่วมได้ดีขึ้น | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20. การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเรียนรู้โดยผู้บริหารส่วนใหญ่ได้ถ้าหากว่าพวกเขาเต็มใจเรียนรู้ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21. มนุษย์โดยทั่วไปไม่พอใจกับการถูกสั่งการในงานประจำวันของเขา | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22. แม้แต่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่มีทักษะยังแสวงหาความรู้ที่มีความหมายและความสำเร็จในงานประจำวัน | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23. เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่มีความทะเยอทะยาน | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24. ในกรณีของงานส่วนใหญ่ ข้าพเจ้าสามารถไว้วางใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าในการใช้การควบคุมตนเองได้ดี | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25. เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่สนใจและต้องการรู้ถึงเป้าหมายของหน่วยงานของเขาและขององค์กรของเขา | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26. การให้ความเป็นอิสระมากขึ้นกับเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติในองค์กรของข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่ดีต่อองค์กร | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 27. เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่ที่ข้าพเจ้ารู้จักมีจินตนาการ ความฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ค่อนข้างสูงในการแก้ปัญหาขององค์กร | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 28. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าประโยชน์ของการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมสูงกว่าต้นทุนหรือข้อเสียใด ๆ ของการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 29. เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่ที่ข้าพเจ้ารู้จักพยายามทำงานเป็นอย่างดี | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 30. การใช้อำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่ไม่ค่อยจะสมควร | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 31. ข้าพเจ้าสนใจจริง ๆ ต่อการพัฒนาและการเจริญเติบโตของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 32. เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติของข้าพเจ้ามีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมด้วยตนเอง | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 33. ข้าพเจ้าพยายามรักษาการติดต่อสื่อสารกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าไว้อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา | 1 | 2 | 3 | 4 |

- | | | | | |
|--|---|---|---|---|
| 34. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการฝึกอบรมที่ถูกต้อง ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า คนใดคนหนึ่งสามารถทำงานได้ดีเท่ากับข้าพเจ้าทำในตำแหน่งหน้าที่ของข้าพเจ้า | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 35. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับการบำรุงรักษาขวัญและความพอใจของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเท่ากับการทำงานของเราให้บรรลุถึงความสำเร็จ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 36. เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่มีประสบการณ์ความรู้สึทางด้านความสำเร็จในงานแทนที่จะเป็นนอกเวลางาน | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 37. เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นถ้าหากว่าพวกเขา มีแนวทางอย่างกว้าง ๆ แทนที่จะเป็นกฎและข้อบังคับที่เฉพาะเจาะจง | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 38. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารเพิ่มอำนาจหน้าที่ของพวกเขาเมื่อพวกเขาใช้ หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 39. งานส่วนใหญ่ที่ข้าพเจ้าและผู้อยู่ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าทำอยู่ยอมให้ ข้าพเจ้าใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 40. ข้าพเจ้าสนุกสนานกับการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม และไม่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ข้าพเจ้าไม่สบายใจเลย | 1 | 2 | 3 | 4 |



แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในหน่วยงาน

แบบสอบถามชุดที่ 2 สำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน ในฐานะของผู้ปฏิบัติ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาวิจัยได้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ภายในหน่วยงานของท่าน ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ปฏิบัติงานในสายงานป้องกันและปราบปราม ประจำสถานีตำรวจนครบาล สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1) เป็นการสอบถามข้อมูลส่วนตัวทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยในแต่ละคำถามจะมีตัวเลือกให้ 4 ตัวเลือก รวมจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2) เป็นแบบทดสอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์กร จำนวน 40 ข้อ ๆ ละ 4 ตัวเลือก

ส่วนที่ 3) เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน โดยในส่วนที่ 3) นี้จะแบ่งคำถามออกเป็น 2 ส่วนย่อย คือ

- ส่วนที่ 3.1) เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 3 ข้อ ๆ ละ 2 ตัวเลือก

- ส่วนที่ 3.2) เป็นการสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนคำตอบตามความเข้าใจและความต้องการด้วยตนเอง

ส่วนที่ 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความหรือกรอกข้อความลงในช่องว่าง
ที่ตรงกับความเป็นจริง

1.1 ปัจจุบันท่านอายุ ปี

1.2 เพศ 1 () ชาย 2 () หญิง

1.3 สถานภาพครอบครัว

1 () โสด 2 () สมรส 3 () หย่าร้าง 4 () ม่าย / แยกกันอยู่

1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

1 () มัธยมศึกษา, ปวช.

2 () อนุปริญญาหรือเทียบเท่า, ปวส.

3 () ปริญญาตรี

4 () สูงกว่าปริญญาตรี

1.5 อัตราเงินเดือนของท่าน

1 () ต่ำกว่า 5,000 บาท

2 () 5,001 - 10,000 บาท

3 () 10,001 - 15,000 บาท

4 () สูงกว่า 15,000 บาท

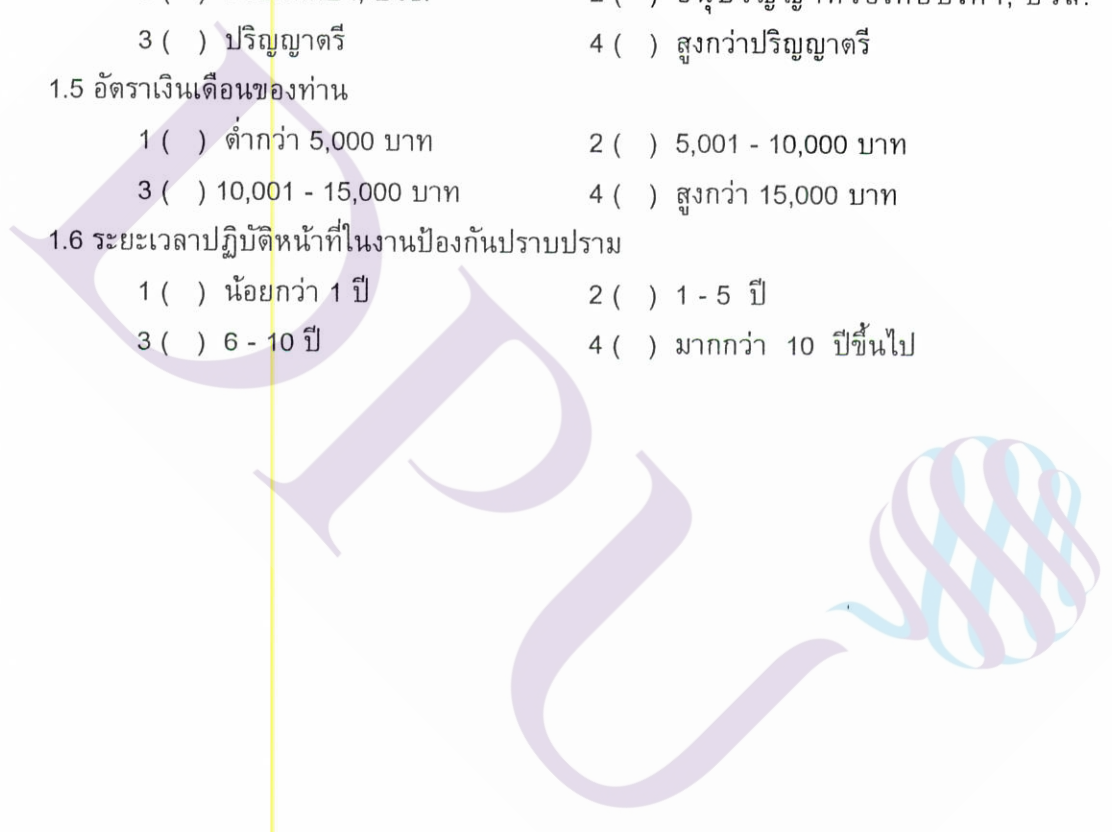
1.6 ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในงานป้องกันปราบปราม

1 () น้อยกว่า 1 ปี

2 () 1 - 5 ปี

3 () 6 - 10 ปี

4 () มากกว่า 10 ปีขึ้นไป



ส่วนที่ 2) แบบทดสอบการมีส่วนร่วมขององค์กร

คำแนะนำ

แบบสอบถามนี้ใช้ในการพิจารณาถึงขนาดของการมีส่วนร่วมที่พบในองค์กรของท่าน จงวงกลมตัวเลขแต่ละข้อที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับของการเห็นด้วยของคุณดังต่อไปนี้

เห็นด้วยเป็นอย่างมาก = 4 เห็นด้วย = 3
ไม่เห็นด้วย = 2 ไม่เห็นด้วยเป็นอย่างมาก = 1

1. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าขอความคิดเห็นจากข้าพเจ้าในปัญหาสำคัญอยู่บ่อยครั้ง 1 2 3 4
2. โดยปรกติข้าพเจ้ามีอิสระในการพิจารณาว่าจะดำเนินงานของข้าพเจ้าอย่างไร 1 2 3 4
3. การตัดสินใจยิ่งมีความสำคัญมากเท่าไร ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจะปรึกษาข้าพเจ้าและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนอื่นก่อนตัดสินใจมากขึ้น 1 2 3 4
4. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีเวลาอย่างเพียงพอสำหรับการมีส่วนร่วม 1 2 3 4
5. ข้าพเจ้าเชื่อจริง ๆ ว่า ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงสุดลงมา ผู้บริหารส่วนใหญ่ในหน่วยงานเชื่อในการบริหารแบบมีส่วนร่วม 1 2 3 4
6. ผู้บริหารในหน่วยงานนี้ไม่กลัวต่อการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมากับบุคคลอื่น 1 2 3 4
7. จุดสำคัญของการจูงใจข้าพเจ้าคือโอกาสที่ข้าพเจ้าจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญหลังจากที่ข้าพเจ้าได้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่แล้ว 1 2 3 4
8. ข้าพเจ้ามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการมีส่วนร่วมในหน่วยงานของข้าพเจ้า 1 2 3 4
9. ถ้าหากว่าข้าพเจ้าออกไปจากหน่วยงานนี้ สิ่งหนึ่งที่ข้าพเจ้าต้องสูญเสียไปจริง ๆ คือบรรยากาศของการมีส่วนร่วม 1 2 3 4
10. เหตุผลอย่างหนึ่งที่ข้าพเจ้าชอบงานของข้าพเจ้าคือ ข้าพเจ้ามีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญอยู่บ่อยครั้ง 1 2 3 4
11. "การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ" เป็นลักษณะของความสัมพันธ์ที่ข้าพเจ้ามีอยู่กับผู้ร่วมงานเกือบทุกคนที่ข้าพเจ้าทำงานด้วย 1 2 3 4
12. ข้าพเจ้าไม่สามารถระบุถึงอุปสรรคที่สำคัญใด ๆ ที่ขัดขวางผู้บริหารในการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในหน่วยงานนี้ 1 2 3 4
13. กระบวนการงบประมาณของเราเป็นแบบมีส่วนร่วม เนื่องจากว่าแต่ละหน่วยงานทำงบประมาณโดยใช้ข้อมูลจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา 1 2 3 4
14. หน่วยงานของข้าพเจ้าใช้คณะกรรมการและกลุ่มงานเฉพาะกิจในการปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง 1 2 3 4

- | | | | | |
|--|---|---|---|---|
| 15. หน่วยงานของข้าพเจ้าพยายามฝีกอบรมและยกระดับเจ้าหน้าที่ในบทบาทและงานที่สำคัญมากขึ้น | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. ผู้บริหารส่วนใหญ่ในหน่วยงานนี้มองงานของพวกเราว่ามีความท้าทาย | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17. ข้าพเจ้าใช้ตำแหน่งประสานงานในหน่วยงานเพื่อเพิ่มการเชื่อมโยงและการมีส่วนร่วมระหว่างแผนงานต่าง ๆ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18. ผลการปฏิบัติงาน การคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และความคิดเห็นที่ดีเป็นเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่สำคัญที่ใช้ในองค์กร | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีระบบการให้คำแนะนำที่มีประสิทธิภาพจริง ๆ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20. ลักษณะอย่างหนึ่งของหน่วยงานของข้าพเจ้าคือ การให้ความสำคัญสนับสนุน | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21. ข้าพเจ้าไม่ค่อยจะได้ยินผู้บังคับบัญชาร้องเรียนเกี่ยวกับการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญในหน่วยงาน | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22. ถึงแม้ว่าบางครั้งการมีส่วนร่วมจะเสียเวลา ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ในหน่วยงานเชื่อว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23. ผู้บังคับบัญชาระดับสูงสุดในหน่วยงานสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเต็มที่ให้ใช้การมีส่วนร่วม | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24. หน่วยงานของข้าพเจ้าสรรหาผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านได้เป็นอย่างดี | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25. ผู้บังคับบัญชาระดับสูงทุกคนของหน่วยงานใช้การมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26. ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ใช้สมมติฐานที่ว่าผู้บังคับบัญชาทุกคนเป็นคนดี และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 27. ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ในหน่วยงานสามารถบรรลุถึงความต้องการความสมหวังของชีวิตในการทำงานได้ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 28. บรรยากาศในหน่วยงานใช้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างดีที่สุด | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 29. เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ในหน่วยงานเชื่ออย่างจริงใจว่าพวกเขามีส่วนช่วยที่สำคัญต่อเป้าหมายของหน่วยงาน | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 30. เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ในหน่วยงานตระหนักและช่วยกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานของพวกเรา | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 31. ข้าพเจ้าและผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในสายงานเดียวกันในหน่วยงานอภิปรายปัญหาสำคัญด้วยกันอยู่บ่อยครั้ง | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 32. ข้าพเจ้ามีอำนาจเพียงพอในการปฏิบัติงานของตนเอง | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 33. โครงสร้างของหน่วยงานข้าพเจ้าอำนวยความสะดวกแก่การบริหารแบบมีส่วนร่วม | 1 | 2 | 3 | 4 |

34. เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ในหน่วยงานพบว่าการมีส่วนร่วมตอบสนองความพอใจได้ 1 2 3 4
35. ระบบการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานของข้าพเจ้าส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีอิสระและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผย 1 2 3 4
36. ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ในหน่วยงานไม่รู้สึกรู้สึกว่าถูกคุกคามเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นที่ดี 1 2 3 4
37. เมื่อผู้บังคับบัญชาคนสำคัญป่วยหรือพักร้อน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาคนอื่นสามารถทำงานแทนพวกเขาได้อย่างสบายเพื่อให้สิ่งต่าง ๆ ดำเนินไปได้อย่างรวดเร็ว 1 2 3 4
38. เจ้าหน้าที่ตำรวจในหน่วยงานนี้สามารถรับผิดชอบงานใหม่ ๆ ได้โดยยุ่งยากน้อยมาก 1 2 3 4
39. ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ในหน่วยงานนี้ไม่รีรอต่อการแสดงถึงการไม่เห็นด้วยของพวกเขาอย่างเปิดเผยกับผู้บังคับบัญชาของพวกเขา ถ้าหากว่าความรู้สึกเหล่านี้เกิดขึ้น 1 2 3 4
40. ข้าพเจ้าจะไม่รีรอต่อการแนะนำตำแหน่งงานที่ว่างอยู่ในหน่วยงานนี้กับเพื่อนสนิทที่มีความสามารถ 1 2 3 4



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ร้อยตำรวจเอกธรรมรัตน์ กิตติรัฐกรณ์
วัน เดือน ปี เกิด	25 มกราคม 2517
ที่อยู่ปัจจุบัน	401/4 ซ.พหลโยธิน 35 แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
ประวัติการศึกษา	โรงเรียนนายร้อยตำรวจ รุ่นที่ 50 (2539) รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต [รป.บ. (ตร.)] รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต (2547)
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน	รองสารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจนครบาลบางเขิน เขตบางพลัด กรุงเทพฯ

