

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ในกองบังคับการปราบปราม ในปี พ.ศ. 2556 โดยแยกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 คือ ผู้ปฏิบัติการ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนที่รับราชการอยู่ในกองบังคับการปราบปราม ชั้นสัญญาบัตร 310 นาย ชั้นประทวน 977 นาย รวมจำนวน 1,287 นาย (ดังรายละเอียดปรากฏตามตาราง 7)

กลุ่มที่ 2 คือ ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้บริหาร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่อยู่ในตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้กำกับ การ รองผู้บังคับการและผู้บังคับการ ซึ่งรับราชการในสังกัดกองบังคับการปราบปราม จำนวน 21 คน

2. ผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ดำรงตำแหน่งและเคยดำรงตำแหน่งผู้บังคับการปราบปราม หรือเคยเป็นผู้บังคับการปราบปราม หรือผู้บังคับการในกองบังคับการอื่นๆ ที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกับกองบังคับการปราบปราม จำนวน 7 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างของกลุ่มที่ 1 โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้การเก็บตัวอย่างสำหรับการศึกษานี้ จำนวน 400 ชุด โดยใช้หลักการของความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ในการสุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ตัวแทนที่ดีสำหรับการศึกษา โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามลักษณะโครงสร้างของกองบังคับการปราบปราม

ซึ่งแบ่งเป็น 8 กองกำกับการ และมีผู้ปฏิบัติงานชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรเพื่อกำหนดสัดส่วนในการเก็บข้อมูล ทั้งนี้จากตาราง 7 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเป็น ชั้นประทวน 304 ตัวอย่าง และชั้นสัญญาบัตร 96 ตัวอย่าง และได้แจกแจงสัดส่วนในการเก็บข้อมูลในแต่ละกองกำกับ แต่ละระดับชั้นยศ อย่างเท่าเทียมกัน จากนั้นก็ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยการนำรายชื่อข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรในแต่ละกองกำกับ มาใส่กล่องแล้วจับฉลากตามสัดส่วนที่ได้กำหนดไว้ โดยผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีโอกาสถูกเลือกเป็นตัวอย่างในการศึกษา และจะไม่นำฉลากรายชื่อที่ถูกเลือกแล้วกลับไปจับฉลากอีก

ตาราง 7 ประชากรที่เป็นข้าราชการตำรวจ

กองกำกับการ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. กองกำกับการ 1		
1.1 ชั้นประทวน	151	47
1.2 ชั้นสัญญาบัตร	64	20
2. กองกำกับการ 2		
2.1 ชั้นประทวน	95	30
2.2 ชั้นสัญญาบัตร	39	12
3. กองกำกับการ 3		
3.1 ชั้นประทวน	85	26
3.2 ชั้นสัญญาบัตร	39	12
4. กองกำกับการ 4		
4.1 ชั้นประทวน	85	26
4.2 ชั้นสัญญาบัตร	38	12
5. กองกำกับการ 5		
5.1 ชั้นประทวน	95	30
5.2 ชั้นสัญญาบัตร	40	12
6. กองกำกับการ 6		
6.1 ชั้นประทวน	60	19
6.2 ชั้นสัญญาบัตร	30	9

ตาราง 7 (ต่อ)

กองกำกับการ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
7. กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ		
7.1 ชั้นประทวน	377	117
7.2 ชั้นสัญญาบัตร	34	11
8. กองกำกับการฝ่ายอำนวยการ		
8.1 ชั้นประทวน	29	9
8.2 ชั้นสัญญาบัตร	26	8
** ชั้นประทวน รวมจำนวน	977	304
** ชั้นสัญญาบัตร รวมจำนวน	310	96
รวม	1,287	400

ที่มา: ฝ่ายกำลังพล กองกำกับการอำนวยการ กองบังคับการปราบปราม ปี 2556

ยกเว้นตำแหน่ง ผู้กำกับการและพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (การคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน (บุคลากรของกองบังคับการปราบปราม)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ จำนวน 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร ฉบับที่ 2 เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขึ้นที่ 1 (แบบสอบถาม)

ขั้นตอนที่ 1 นิยามศัพท์ให้ตรงกับความมุ่งหมายและให้ครอบคลุมตัวแปรที่อยู่ในกรอบความคิด

ขั้นตอนที่ 2 สร้างคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดในแต่ละส่วน และได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ประเภท ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านวัฒนธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านเทคโนโลยี

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย ด้านการจัดบรรยากาศ ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการให้รางวัล และด้านการจัดการความรู้

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล ด้านการเรียนรู้เป็นทีมงาน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และด้านแนวคิดเชิงระบบ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งกำหนดคะแนนไว้ ดังนี้

ค่าคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีระดับน้อยที่สุด

ค่าคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีระดับน้อย

ค่าคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีระดับปานกลาง

ค่าคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีระดับมาก

ค่าคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ เป็นข้อคำถามปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

ขั้นตอนที่ 3 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำเกี่ยวกับร่างแบบสอบถามในส่วนที่สรุป ให้แก่แบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือชิ้นที่ 1 (แบบสอบถาม)

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม กระทำโดยการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) กระทำโดย วิธีการประเมิน ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาของข้อมูลที่จะจัดเก็บ โดยวิธี Index of Item objective Congruence (IOC) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาลงความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องดังกล่าว ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา

0 ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา

-1 แน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

หลังจากที่ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้พิจารณาลงความเห็นตามเกณฑ์การให้คะแนนข้างต้นเรียบร้อยแล้วนั้น ผู้วิจัยจะนำมาประเมินหาค่า IOC เพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยมีสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

$\sum R$ แทน ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง
 N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ในการประเมินค่า IOC ของข้อคำถามแต่ละข้อ หากมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 แสดงว่าคำถามนั้นสามารถวัดเนื้อหา (Content) ได้ตรงตามประเด็นที่ต้องการวัด แต่หากค่า IOC ที่ได้มีค่าน้อยกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดเนื้อหาได้ตรงตามประเด็นที่ต้องการวัด ซึ่งจะไม่สามารถนำไปใช้ได้เนื่องจากไม่เหมาะสำหรับการนำไปใช้วัด ทั้งนี้อาจจะต้องปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามในรายข้อที่มีค่าคะแนนต่ำกว่า 0.50 หรือสร้างข้อคำถามใหม่ทดแทนข้อคำถามเดิมหากพิจารณาแล้วว่าข้อคำถามที่เหลืออยู่ไม่ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการวัด

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในด้านความน่าเชื่อถือหรือความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) กระทำโดยนำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้ มาทดสอบความเที่ยงตรงโดยการนำทดลองใช้ (Pre-test) ก่อนที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง ซึ่งจะนำแบบสอบถามไปใช้ทดสอบกับกลุ่มที่มีคุณลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 30 ชุด และนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบด้วยวิธีทางสถิติ โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบ์รชอัลฟา (Cronbach's alpha Coefficient) ของแต่ละตัวแปรตามกรอบแนวคิดในการศึกษาควรมีค่าคะแนนสูงกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ มีคุณภาพ และสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา

ผลการตรวจสอบ IOC ได้พบว่า ปัจจัยองค์กร ผู้วิจัยตั้งคำถาม จำนวน 35 ข้อคำถาม หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้พิจารณาลงความเห็นตามเกณฑ์การให้คะแนนแล้วนำมาประเมินหาค่า IOC เพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมของข้อคำถามแต่ละข้อพบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 นั้น มี 26 ข้อคำถาม ที่สามารถวัดเนื้อหาได้ตรงตามประเด็น ส่วนปัจจัยการบริหาร ผู้วิจัยตั้งคำถาม จำนวน 30 ข้อคำถาม พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 นั้น มี 25 ข้อคำถาม ที่สามารถวัดเนื้อหาได้ตรงตามประเด็น และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยตั้งคำถาม จำนวน 30 ข้อคำถาม พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 นั้น มี 26 ข้อคำถาม ที่สามารถวัดเนื้อหาได้ตรงตามประเด็น ส่วนการหาความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Reliability) ได้ดำเนินการหลังจากได้มีการ

ตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบรัชอัลฟา (Cronbach's alpha Coefficient) ดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบรัช (Cronbach's alpha Coefficient)

ตัวแปร	ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์ของ ครอนบรัช
1. ปัจจัยองค์กร		
1.1 ด้านโครงสร้าง	5	0.770
1.2 ด้านวัฒนธรรม	7	0.881
1.3 ด้านภาวะผู้นำ	5	0.928
1.4 ด้านการติดต่อสื่อสาร	5	0.868
1.5 ด้านเทคโนโลยี	4	0.931
รวม	26	
2. ปัจจัยการบริหาร		
2.1 ด้านการจัดบรรยากาศ	4	0.872
2.2 ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก	4	0.864
2.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	5	0.895
2.4 ด้านการให้รางวัล	5	0.847
2.5 ด้านการจัดการความรู้	7	0.936
รวม	25	
3. องค์กรแห่งการเรียนรู้		
3.1 ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง	6	0.897
3.2 ด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล	4	0.896
3.3 ด้านการเรียนรู้เป็นทีมงาน	5	0.925
3.4 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4	0.973
3.5 ด้านแนวคิดเชิงระบบ	7	0.950
รวม	26	

จากตาราง 8 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบรัซอัลฟา อยู่ระหว่าง 0.77-0.95 ตัวแปรทุกตัว มีค่าเกินกว่า 0.70 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขึ้นที่ 2 และขึ้นที่ 3 (แบบสัมภาษณ์)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพในครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าข้อมูล โดยแหล่งข้อมูลที่ใช้ประกอบในการสร้างเครื่องมือ ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่ได้เก็บรวบรวมไว้แล้ว เช่น ตำรา รายงาน การวิจัย เอกสารสิ่งพิมพ์ รวมทั้งข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษา ที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายในการศึกษา และการนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางพัฒนาองบงคับการปราบปรามผู้ก่อการร้าย

ขั้นตอนที่ 3 สร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยถามครอบคลุมตามกรอบแนวคิดที่กำหนด ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล (ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่และแนวทางการพัฒนาองบงคับการปราบปรามผู้ก่อการร้ายในเรื่องต่อไปนี้

- ลักษณะงานในองบงคับการปราบปราม ทั้ง 5 ลักษณะ (งานถวายอารักขาและความปลอดภัย งานป้องกัน งานปราบปราม งานสืบสวน งานสอบสวน) มีสภาพ ปัญหา ความต้องการและข้อเสนอแนะที่ควรมีการปรับปรุงพัฒนา หรือแก้ไขอย่างไร

- องบงคับการปราบปรามเคยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับใด ในขณะที่ท่านเป็นผู้บริหารงาน (ผู้บริหาร) และในขณะที่ท่านเคยเป็นผู้นำองบงคับการปราบปราม (ผู้เชี่ยวชาญ) มีความคิดเห็นอย่างไรในปัจจัยองค์กร และปัจจัยการบริหาร

- นโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปี 2555 ที่กำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัด และองบงคับการปราบปรามนำมาปฏิบัติ มีความคิดเห็นอย่างไร

- แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม
ควรมีแนวทางพัฒนาในการดำเนินการอย่างไร เพื่อจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของกองบังคับการ
ปราบปราม

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 4 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา ความถูกต้องเหมาะสมของแบบ
สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และขอคำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ เหมาะสำหรับการ
นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือขึ้นที่ 2 และขึ้นที่ 3 (แบบสัมภาษณ์)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาของบังคับ
การปราบปรามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยวิธีการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้ขอความ
อนุเคราะห์ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ที่เหมาะสมกับองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ
การศึกษาค้นคว้า เพื่อพิจารณาประเด็นข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ให้ครบถ้วนในองค์ประกอบที่
ต้องการศึกษา ซึ่งจะพิจารณาจากความมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้ครบถ้วนและเหมาะสมสำหรับ
การนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการจัดเก็บเชิงคุณภาพแบบสามเส้าเชิงคุณภาพ (Triangulation) เป็นวิธีดำเนินการให้ได้
ข้อมูลที่มีคุณภาพ ด้วยกัน 3 แบบ คือ เครื่องมือ วิธีการ แหล่งข้อมูล ที่มีความหลากหลาย

ผู้วิจัยใช้วิธีการดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. การขออนุญาตต้นสังกัดในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้รวบรวมข้อมูลในแบบสอบถามได้มีการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาแต่ละกองกำกับการ
การเป็นผู้เก็บรวบรวม และนำส่งให้ผู้วิจัย ในส่วนแบบสัมภาษณ์ทั้ง 2 ฉบับ ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวม
ด้วยตนเอง
3. การรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจง
วัตถุประสงค์ในการศึกษา การใช้ข้อมูลในแต่ละส่วนในแบบสอบถาม ตลอดจนขอความอนุเคราะห์
ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลตามความจริง ในส่วนของแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยขอนัดหมาย วัน เวลา และ
สถานที่ กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้ง 2 กลุ่ม (ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ) และเข้าสัมภาษณ์เชิงลึกในระหว่าง
การสัมภาษณ์แต่ละบุคคลจะขออนุญาตบันทึกเสียงด้วยเครื่องบันทึกเสียง
4. การดำเนินการใช้ระยะเวลาดังนี้ ในแบบสอบถามจะใช้ระยะเวลา 7 วัน ส่วนแบบ
สัมภาษณ์ทั้ง 2 ฉบับ จะใช้เวลา 60 วัน ในการจัดเก็บ

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล กระทำโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลโดยดำเนินการตรวจสอบข้อมูลในแบบสอบถาม และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และคัดเลือกแบบสอบถามชุดที่มีความสมบูรณ์ในทุกข้อคำถาม เพื่อให้ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ผลการศึกษได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนทุกประเด็น และส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของผลการศึกษา

2. จัดระบบข้อมูลและประมวลผลสถิติเบื้องต้น โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาจัดแยกประเภทข้อมูลหรือจัดหมวดหมู่ของข้อมูล ลงรหัสข้อมูล บันทึกค่าคะแนนและประมวลค่าสถิติเบื้องต้น

3. จัดเตรียมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการประมวลผลเชิงปริมาณ ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมและได้มีการเตรียมข้อมูล เรียบร้อยแล้ว จะนำไปประมวลผลทางสถิติ โดยในการศึกษาคั้งนี้ได้เลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์มาใช้ในการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลทางสถิติ โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างโดย วิธีการพรรณนา โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะ และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ของกองบังคับการปราบปราม การทุจริต โดยการใช้สถิติบรรยายและการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่สัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม การทุจริตโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้สถิติ Chi-Square (χ^2)

4. การวิเคราะห์ปัจจัยองค์กร ปัจจัยการบริหารและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยโดยใช้ช่วงกว้างของระดับคะแนน ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงกว้างของระดับคะแนน} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{5} \\ &= \frac{5 - 1}{5}\end{aligned}$$

$$\text{ช่วงกว้างของระดับคะแนน} = 0.80$$

โดยจะได้ช่วงกว้างของระดับคะแนนระหว่างขั้นเท่ากับ 0.80 จึงนำมาเป็นเกณฑ์ในการแปรความหมายของค่าคะแนนระดับความคิดเห็น ซึ่งสามารถแปลผลค่าเฉลี่ยที่ได้ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 1.00-1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับคะแนน 1.81-2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนน 2.61-3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับคะแนน 3.41-4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 4.21-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

5. วิเคราะห์ปัจจัยองค์กรและปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์ต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ของกองบังคับการปราบปราม กระทำโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยองค์กรและปัจจัยการบริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

6. วิเคราะห์ศักยภาพของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ของกองบังคับการปราบปราม โดยการสังเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1-5 โดยการให้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิธีการวิเคราะห์ SWOT Analysis โดยมีหลักการและเกณฑ์การวิเคราะห์แยกตามขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

6.1 หลักการโดยมีขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญ 2 ขั้นตอน (Colacooper. 2556: ออนไลน์) ดังนี้

6.1.1 ให้ระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม โดยที่การประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นการระบุให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อนจะเป็นการประเมินภายในองค์กร ส่วนการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นโอกาสและภัยคุกคามจะเป็นการประเมินภายนอกองค์กร

6.1.2 ดำเนินการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส จุดแข็งกับภัยคุกคาม จุดอ่อนกับโอกาส และจุดอ่อนกับภัยคุกคาม ให้ได้ผลของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในข้อมูลแต่ละคู่ดังกล่าว นำเอามากำหนดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ที่สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ

6.1.2.1 ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงรุก

6.1.2.2 ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและภัยคุกคามมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงป้องกัน

6.1.2.3 ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงแก้ไข

6.1.2.4 ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและภัยคุกคามมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงรับ

6.1.3 ดำเนินการในขั้นตอนและวิธีการจัดทำ TOWS Matrix โดยกำหนดเป็นการจัดทำตาราง 9 ช่อง คือ ปัจจัยหลักสำคัญ 4 ช่อง ช่องยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ 4 ช่อง กับอีก 1 ช่อง เพื่อบอกที่มาของปัจจัยว่าเป็นปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายใน ช่องยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ 4 ช่อง ให้ชื่อว่า ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ SO ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ WO ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ ST ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ WT ซึ่งเกิดขึ้นภายหลังจากการใส่ปัจจัยหลักสำคัญทั้ง 4 ช่องแล้ว ดังภาพประกอบ 14

TOWS Strategic Alternatives Matrix

	External Opportunities (O) 1. 2. 3. 4.	External Threats (T) 1. 2. 3. 4.
Internal Strengths (S) 1. 2. 3. 4.	<p>SO <i>"Maxi-Maxi" Strategy</i></p> <p>Strategies that use strengths to maximize opportunities.</p>	<p>ST <i>"Maxi-Mini" Strategy</i></p> <p>Strategies that use strengths to minimize threats.</p>
Internal Weaknesses (W) 1. 2. 3. 4.	<p>WO <i>"Mini-Maxi" Strategy</i></p> <p>Strategies that minimize weaknesses by taking advantage of opportunities.</p>	<p>WT <i>"Mini-Mini" Strategy</i></p> <p>Strategies that minimize weaknesses and avoid threats.</p>

ภาพประกอบ 14 Application of the TOWS matrix to Winnebago.

This illustration covers the period of the early 1970s.

ที่มา: Wehrich. 1982: 16-17, the TOWS Matrix A Tool for Situational Analysis

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลกระทำโดยมีวิธีการในขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1: การวิเคราะห์ข้อมูล สภาพ ปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะ และนโยบาย ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ นโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปี 2555

ขั้นตอนที่ 2: การวิเคราะห์ สภาพ ปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะและนโยบายตามลักษณะงานของกองบังคับการปราบปรามที่ปฏิบัติจริง และศักยภาพในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม กระทำด้วยวิธีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ที่เรียกว่า **TOWS Matrix** และวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูล โดยมีเกณฑ์การวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 9 เกณฑ์การวิเคราะห์ จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคามของการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ใน 5 ลักษณะงาน

ลักษณะงานของกองบังคับการ ปราบปรามที่ปฏิบัติจริง	ระดับคุณภาพของ การปฏิบัติงาน	ผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง/โอกาส/จุดอ่อน S/O/W
งาน.....	ดี-ดีมาก	S
	พอใช้	O
	ไม่มีคุณภาพ	W

ที่มา: ประยุกต์จาก พิศมัย จารุจิตติพันธ์ (2555: 12-15)

ขั้นตอนที่ 3: การวิเคราะห์ระดับคุณภาพ ศักยภาพในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม และเชิงยุทธศาสตร์ในแต่ละองค์ประกอบ โดยการวิเคราะห์จากข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงในเชิงปริมาณ โดยมีเกณฑ์การวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 10 เกณฑ์วัดศักยภาพในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยองค์กร และปัจจัยการบริหารของกองบังคับการปราบปราม

ค่าเฉลี่ยของ ความคิดเห็น	ระดับคุณภาพของ การปฏิบัติ	ระดับศักยภาพในการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ กองบังคับการปราบปราม	ระดับศักยภาพ เชิงยุทธศาสตร์
1.00-1.80	ไม่มีคุณภาพมาก (ต้องปรับปรุง)	ไม่มีศักยภาพ	W
1.81-2.60	ไม่มีคุณภาพ	ไม่มีศักยภาพ	T
2.61-3.40	พอใช้	ปานกลาง	O
3.41-4.20	ดี	สูง	S
4.21-5.00	ดีมาก	สูง	S

หมายเหตุ: โอกาส (O) ในที่นี้ หมายถึง โอกาสภายในกองบังคับการปราบปราม

ที่มา: ประยุกต์จาก พิศมัย จารุจิตติพันธ์ (2555: 12-15)

ขั้นตอนที่ 4: การวิเคราะห์ศักยภาพในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม ซึ่งได้จากข้อมูลและจากผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 2 และ 3 โดยมีเกณฑ์วิเคราะห์จากทั้ง 3 เกณฑ์ ที่จะสามารถนำมาสรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่าศักยภาพในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามจะเกิดขึ้นเมื่อมีผลด้านต่างๆ เป็นจุดแข็ง (S) หรือโอกาส (O) และพบว่ามีความศักยภาพสูงเมื่อนำมาสรุปโดยรวมว่าเกิดศักยภาพในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับใด

ตาราง 11 เกณฑ์การวิเคราะห์นโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปี 2555 ในด้านปัจจัยภัยคุกคาม (T) และโอกาส (O)

องค์ประกอบ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหาร	ผลการวิเคราะห์	
		ภัยคุกคาม (T)	โอกาส (O)
นโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (นโยบายทั่วไป)	สนับสนุน/เกี่ยวข้อง/นำมาปฏิบัติ		P
	ไม่สนับสนุน/ไม่เกี่ยวข้อง/ไม่นำมาปฏิบัติ	P	
นโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (นโยบายเน้นหนัก)	ชัดเจนและครอบคลุม		P
	ชัดเจน ไม่ครอบคลุม		P
	ไม่ชัดเจนและไม่ครอบคลุม	P	

ที่มา: ประยุกต์จาก พิศมัย จารุจิตติพันธ์ (2555: 12-15)

7. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการเสนอแนวทางพัฒนากองบังคับการปราบปรามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การทำโดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลและเนื้อหาจากภาพรวมที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์จากข้อมูลเชิงคุณภาพ ในขั้นที่ 6 ภายใต้หลักการการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์

7.1 การวิเคราะห์แยกตามยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้าน

นำเอาข้อมูลจากจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามที่เกิดขึ้นมาจัดลงในช่องตารางที่กำหนดทั้ง 4 ช่อง SO ST WO WT ดังนี้

ตาราง 12 การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้าน

<p>SO</p> <p>Maxi - Maxi Strategy (SO)</p> <p style="text-align: right;">↑ เชิงรุก</p>	<p>ST</p> <p>Maxi - Mini Strategy (ST)</p> <p style="text-align: right;">↑ เชิงป้องกัน</p>
<p>WO</p> <p>Mini - Maxi Strategy (WO)</p> <p style="text-align: right;">↑ เชิงแก้ไข</p>	<p>WT</p> <p>Mini - Mini Strategy (WT)</p> <p style="text-align: right;">↑ เชิงรับ</p>

ที่มา: ประยุกต์จาก อภิชา ประกอบแสง Colacooper (2556: ออนไลน์)

ในแต่ละตารางค่าจะแสดงผลการสังเคราะห์ให้ปรากฏในศักยภาพที่มีลักษณะ มาก-มาก (Maxi-Maxi) มาก-น้อย (Maxi-Mini) น้อย-มาก (Mini-Maxi) และน้อย-น้อย (Mini-Mini) ในเชิงยุทธศาสตร์จึงเกิดยุทธศาสตร์เชิงรุก เชิงป้องกัน เชิงแก้ไขและเชิงรับ ตามศักยภาพของคุณภาพ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามที่เพิ่มขึ้นในองค์กร

7.2 วิเคราะห์แยกตามลักษณะงานทั้ง 5 งาน (งานถวายอารักขาและถวายความปลอดภัย งานป้องกัน งานปราบปราม งานสืบสวนและงานสอบสวน) โดยทำหลักการสังเคราะห์ SO ST WO WT มาประยุกต์ใช้ลงในตาราง ดังนี้

ตาราง 13 การสังเคราะห์ลักษณะงานทั้ง 5 งาน ตามหลักการเชิงยุทธศาสตร์

ลักษณะงาน	ศักยภาพในเชิง	SO	ST	WO	WT
	ยุทธศาสตร์				
งานถวายอารักขาและความปลอดภัย					
งานป้องกัน					
งานปราบปราม					
งานสืบสวน					
งานสอบสวน					

8. นำเอาผลที่ได้มาสรุปรวมทุกด้านเพื่อแสดงให้เห็นการเกิดขึ้นของศักยภาพขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ของกองบังคับการปราบปรามโดยรวม

9. มีการประชุมวิเคราะห์ว่าผู้ปฏิบัติทุกคนมีความเห็นอีกครั้งต่อผลวิเคราะห์จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาของกองบังคับการปราบปรามจริงหรือไม่

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่

1.1 ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) เป็นสถิติที่ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจระดับปฏิบัติการในกองบังคับการปราบปราม

1.2 ค่า Chi-Square (χ^2) เป็นสถิติที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นสถิติที่ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม ได้แก่ ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านวัฒนธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านเทคโนโลยี ส่วนปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย ด้านการจัดบรรยากาศ ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการให้รางวัล และด้านการจัดการความรู้

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ได้แก่ สถิติค่า Adjusted R^2 , ค่า F, ค่า t, p-Value