

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ” ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยธรรมาภิบาล ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และระดับประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยธรรมาภิบาล ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ศึกษาปัจจัยธรรมาภิบาล และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ที่ร่วมกันทำนายประสิทธิผลองค์การ ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยการนำด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผสมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนบังคับบัญชา ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วยหน่วยงานระดับกองบัญชาการ 8 กองบัญชาการ หรือ 37 กองบังคับการ และหน่วยงานระดับกองบังคับการขึ้นตรงอีก 6 กองบังคับการ รวมทั้งสิ้น 43 กองบังคับการ (225 กองกำกับการ) มีบุคลากรรวมจำนวนทั้งสิ้น 4,615 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ จาก 18 กองบังคับการ (100 กองกำกับการ) จำนวนข้าราชการตำรวจ 368 คน

โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยสำรวจข้อมูลหน่วยสมาชิกของประชากรจากแหล่งทุติยภูมิ คือ จำนวนข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ แล้วจัดทำกรอบของการ

สุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Frame)

2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ตามตารางสำเร็จรูปของยามานะ (Yamane, 1967, pp. 886 - 887) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ จะต้องใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 368 คน

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n = จำนวนตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{4,615}{1+4,615(.05)^2}$$

$$n = \frac{4,615}{1+4,615(.0025)}$$

$$n = 368.03$$

$$n = 368 \text{ คน}$$

3. ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability) เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แยกประชากรออกเป็นกลุ่มประชากรย่อยๆ จำนวน 9 หน่วย แล้วสุ่มตัวอย่างหน่วยงานระดับกองบังคับการจากกลุ่มประชากร หน่วยละ 2 กองบังคับการ ได้ 18 กองบังคับการ

4. จากนั้นใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากระดับกองกำกับการทั้งหมด ใน 18 กองบังคับการ ซึ่งมีจำนวนกองกำกับการ 100 กองกำกับการ จากขนาดของตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 368 คน ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 กลุ่มตัวอย่าง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

ที่	กองบัญชาการ	กองบังคับการ	กองกำกับการ	จำนวน (คน)	
				ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	สำนักงาน ยุทธศาสตร์ตำรวจ	1.กองยุทธศาสตร์	1.ฝ่ายอำนวยการ	10	3

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ที่	กองบัญชาการ	กองบังคับการ	กองกำกับการ	จำนวน (คน)	
				ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
			2.กลุ่มงานวิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์	10	3
			3.กลุ่มงานแผนทางการบริหาร	10	3
			4.กลุ่มงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	13	3
			5.กลุ่มงานประเมินผลยุทธศาสตร์	12	3
			6.กลุ่มงานวิจัยและประเมินผล 3	9	2
			7.กลุ่มงานบริหารความเสี่ยง	9	2
		2.กองวิจัย	1.ฝ่ายอำนวยการ	12	3
			2.กลุ่มงานส่งเสริมและประสานงานวิจัย	10	3
			3.กลุ่มงานวิจัยและประเมินผล 1	8	2
			4.กลุ่มงานวิจัยและประเมินผล 2	8	2
2	สำนักงานส่งกำลังบำรุง	3.กองบังคับการอำนวยการ	1.ฝ่ายธุรการและกำลังพล	24	5
			2.ฝ่ายวิเคราะห์และควบคุมงบประมาณ	20	5
			3.ฝ่ายพัฒนาและเทคโนโลยีสารสนเทศ	12	3
			4.ฝ่ายนิติการ	12	3
			5.ฝ่ายยุทธศาสตร์	13	3
			6.ฝ่ายวิชาการและฝึกอบรม	10	3
		4.กองพลาธิการ	1.ฝ่ายอำนวยการ	19	4
			2.ฝ่ายพลาธิการ 1	20	5
			3.ฝ่ายพลาธิการ 2	24	5
			4.ฝ่ายพลาธิการ 3	19	4
3	สำนักงานกำลังพล	5.กองอัตรากำลัง	1.ฝ่ายอำนวยการ	20	5
			2.ฝ่ายวิเคราะห์ตำแหน่ง 1	14	3
			3.ฝ่ายวิเคราะห์ตำแหน่ง 2	14	3
			4.ฝ่ายมาตรฐานตำแหน่ง	12	4
			5.ฝ่ายเงินเพิ่มและเงินประจำตำแหน่ง	13	4
			6.ฝ่ายควบคุมอัตรากำลัง	40	9
			7.กลุ่มงานวิเคราะห์และพัฒนาระบบงาน	9	2
		6.กองทะเบียนพล	1.ฝ่ายอำนวยการ	31	7
			2.ฝ่ายประวัติบุคคล	97	23
			3.ฝ่ายแต่งตั้ง	18	4
			4.ฝ่ายบรรจุ	29	6
			5.ฝ่ายความชอบ	35	8
			6.ฝ่ายประเมินบุคคล	26	6

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ที่	กองบัญชาการ	กองบังคับการ	กองกำกับการ	จำนวน (คน)	
				ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
4	สำนักงาน งบประมาณ และการเงิน	7.กองงบประมาณ	1.ฝ่ายอำนวยการ	12	3
			2.ฝ่ายยุทธศาสตร์	10	3
			3.ฝ่ายงบประมาณ 1	11	3
			4.ฝ่ายงบประมาณ 2	10	3
			5.ฝ่ายงบประมาณ 3	9	2
			6.ฝ่ายงบประมาณ 4	11	3
			7.ฝ่ายงบประมาณ 5	11	3
			8.ฝ่ายวิชาการ	6	2
		8.กองการเงิน	1.ฝ่ายอำนวยการ	24	5
			2.ฝ่ายการเงิน 1	18	4
			3.ฝ่ายการเงิน 2	30	7
			4.ฝ่ายการเงิน 3	29	6
			5.ฝ่ายการเงิน 4	20	5
			6.ฝ่ายการเงิน 5	22	5
5	สำนักงานกฎหมาย และคดี	9.กองกฎหมาย	1.ฝ่ายอำนวยการ	18	4
			2.กลุ่มงานวิชาการ	15	4
			3.กลุ่มงานระเบียบการตำรวจ	9	2
			4.กลุ่มงานกฎหมาย	12	3
			5.กลุ่มงานสัญญา	9	2
			6.กลุ่มงานพัฒนากฎหมาย	8	2
			7.กลุ่มงานประสานงานรัฐสภา	10	3
			8.ฝ่ายห้องสมุด	8	2
		10.กองคดีอาญา	1.ฝ่ายอำนวยการ	13	3
			2.กลุ่มงานตรวจสอบสำนวน 1	12	4
			3.กลุ่มงานตรวจสอบสำนวน 2	11	3
			4.กลุ่มงานตรวจสอบสำนวน 3	13	3
			5.กลุ่มงานตรวจสอบสำนวน 4	11	3
			6.กลุ่มงานผู้เชี่ยวชาญคดีอาญา	9	2

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ที่	กองบัญชาการ	กองบังคับการ	กองกำกับการ	จำนวน (คน)				
				ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง			
6	สำนักงาน คณะกรรมการ ข้าราชการตำรวจ	11.กองตรวจสอบ ทะเบียนประวัติ	1.ฝ่ายอำนวยการ	10	3			
			2.ฝ่ายการประชุม 1	11	3			
			3.ฝ่ายการประชุม 2	11	3			
			4.ฝ่ายตรวจสอบงานบุคคล 1	11	3			
			5.ฝ่ายตรวจสอบงานบุคคล 2	14	3			
			6.ฝ่ายทะเบียนประวัติ	13	3			
			7.ฝ่ายนิติการ	12	3			
		12.กองอุทธรณ์	1.ฝ่ายอำนวยการ	11	3			
			2.กลุ่มงานพิจารณา 1	12	3			
			3.กลุ่มงานพิจารณา 2	10	3			
			7	สำนักงานจร ตำรวจ	13.กองบังคับการ อำนวยการ	1.ฝ่ายธุรการและกำลังพล	19	4
						2.ฝ่ายยุทธศาสตร์	13	3
						3.ฝ่ายส่งกำลังบำรุง	14	3
4.ฝ่ายติดตามประเมินผล	9	2						
14.กองตรวจ ราชการ 6-7	1.ฝ่ายอำนวยการ	8	2					
		2.ฝ่ายสืบสวนและตรวจราชการ 1	8	2				
		3.ฝ่ายสืบสวนและตรวจราชการ 2	12	3				
		8	สำนักงาน ตรวจสอบภายใน	15.กองตรวจสอบ ภายใน 1	1.ฝ่ายอำนวยการ	9	2	
					2.ฝ่ายตรวจสอบภายใน 1	9	2	
3.ฝ่ายตรวจสอบภายใน 2	9				2			
4.ฝ่ายตรวจสอบภายใน 3	8				2			
5.ฝ่ายตรวจสอบภายใน 4	9				2			
6.ฝ่ายตรวจสอบพิเศษ	9				2			
16.กองตรวจสอบ ภายใน 3	1.ฝ่ายอำนวยการ	7	2					
		2.ฝ่ายตรวจสอบภายใน 1	8	2				
		3.ฝ่ายตรวจสอบภายใน 2	9	2				
		4.ฝ่ายตรวจสอบภายใน 3	9	2				
		5.ฝ่ายตรวจสอบภายใน 4	9	2				
		6.ฝ่ายตรวจสอบพิเศษ	10	3				

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ที่	กองบัญชาการ	กองบังคับการ	กองกำกับการ	จำนวน (คน)	
9	กองบังคับการ ขึ้นตรง	17.สำนักงาน เลขานุการตำรวจ แห่งชาติ	1.ฝ่ายอำนวยการ	41	9
			2.ฝ่ายสารบรรณ 1	18	4
			3.ฝ่ายสารบรรณ 2	17	4
			4.ฝ่ายบริการการประชุมและพิธีการ	21	5
			5.กลุ่มงานวิชาการและงานสารบรรณ	12	3
	18.กองวินัย		1.ฝ่ายอำนวยการ	29	6
			2.กลุ่มงานนิติกรด้านสอบสวนและพิจารณาโทษ	46	10
			3.กลุ่มงานนิติกรด้านการเสริมสร้างและพัฒนาวินัย	11	3
	รวม 18 กองบังคับการ		100 กองกำกับการ	1,526	368

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย “ธรรมนูญบาล วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพองค์กรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ” และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire)

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ อาชวราชการ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 9 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยธรรมนูญบาล ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยใช้แนวคิดหลักธรรมนูญบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของสำนักงาน ก.พ.ร. ประกอบด้วย 10 หลัก คือ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักความพร้อมรับผิด หลักเปิดเผย/โปร่งใส หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ และหลักคุณธรรม/จริยธรรม จำนวนข้อคำถามหลักละ 5 ข้อ รวมทั้งหมด 50 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้วิจัยใช้แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร ของ Cooke & Szumal (2000) ซึ่งได้จัดกลุ่มวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง วัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง จำนวนข้อคำถาม กลุ่มละ 5 ข้อ รวมทั้งหมด 15 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์กร ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้วิจัยใช้แนวคิดหลักการแข่งขันของค่านิยมของ Quinn & Rohrbaugh (1983) ประกอบด้วย ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านระบบเปิด ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล และด้านกระบวนการภายใน จำนวนข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ รวมทั้งหมด 20 ข้อ

ทั้งนี้ แบบสอบถามตอนที่ 2-ตอนที่ 4 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้แบบ Likert Scale ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ไว้ดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนน	4	หมายถึง	เห็นด้วย
คะแนน	3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
คะแนน	2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
คะแนน	1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questions) มีจำนวน 2 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสอบถามการวิจัย (Questionnaire) แบ่งเป็น 8 ขั้นตอน ตามลำดับดังนี้

1. ขั้นที่ 1 ทำการศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม จากข้อมูลของเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดโครงสร้างของข้อคำถามตามกรอบวัตถุประสงค์และขอบเขตของการวิจัย

2. ขั้นที่ 2 กำหนด โครงสร้างของแบบสอบถาม โดยการกำหนดนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ เขียนข้อคำถามตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและจัดทำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบในเบื้องต้นว่าแบบสอบถามครอบคลุม เป็นไปตามวัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัยหรือไม่ และการใช้สำนวนภาษาเหมาะสมหรือไม่

3. ขั้นที่ 3 ทำการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านที่จะ

ทำการศึกษาพิจารณาว่าแบบสอบถาม ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ความครอบคลุมของเนื้อหา และความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน ประกอบด้วย

1. ศาสตราจารย์ ดร. วัลลภ รัฐฉัตรานนท์
ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.จีระ ประทีป
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจนา พิเชิตปัจจา
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อำนวย วังจิ้น
ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและสถิติสำหรับการวิจัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
6. พลตำรวจโท อนันต์ ศรีหิรัญ
จเรตำรวจ (สบ 8) สำนักงานจเรตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
7. พลตำรวจตรี วันชาติ คำเครือคง
รองผู้บัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองบัญชาการตำรวจตระเวน-
ชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

4. ขั้นที่ 4 เมื่อผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาตรวจสอบตามแบบประเมินแล้ว ผู้วิจัย นำแบบประเมินจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของเนื้อหา และคำนวณหาดัชนีความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาและจุดประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) โดย กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนรายข้อ ดังนี้

- คะแนนเท่ากับ +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้
- คะแนนเท่ากับ 0 เมื่อไม่แน่ใจหรือข้อคำถามมีลักษณะคลุมเครือไม่ชัดเจน
- คะแนนเท่ากับ -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ได้ค่า IOC ของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.72-1.00 สามารถนำมาใช้เป็นข้อคำถาม

ในแบบสอบถามได้ทั้งหมด

5. ขั้นที่ 5 ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการคำนวณ และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไป ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมมากขึ้น และนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา งานวิจัยอีกครั้ง

6. ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ และผ่าน

การตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ในกองบังคับการอื่นที่ไม่ได้สุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

7. ขั้นที่ 7 นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาค่าอำนาจในการจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม ด้วยวิธี Item-total Correlation ได้ค่าอำนาจในการจำแนก เท่ากับ .21-.89 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พิจารณาเครื่องมือแต่ละฉบับที่มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.70 ขึ้นไป เพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ถูกต้องมากที่สุด แล้วจึงนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ปรากฏผลได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านปัจจัยธรรมชาติเท่ากับ 0.9505 ด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร เท่ากับ 0.8376 ด้านปัจจัยประสิทธิผลองค์กร เท่ากับ 0.9196 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในภาพรวม เท่ากับ 0.9635

8. ขั้นที่ 8 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผลจากการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจริง

วิธีการกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม ด้วยการกำหนดนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ เขียนข้อความคำถามตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและจัดทำแบบสอบถาม ปรากฏตามตารางที่ 11-27 ดังนี้

ตารางที่ 11 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและข้อความคำถามปัจจัยธรรมาภิบาล หลักประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของปัจจัย ธรรมาภิบาล	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อความคำถาม
หลักประสิทธิภาพ	<p>- ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวก และลดภาระค่าใช้จ่าย นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน ตลอดจนยกเลิกภารกิจหรือกิจกรรมที่ล้าสมัยและไม่มีความจำเป็น</p>	<p>- การปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่าน มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด</p> <p>- การปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่าน มุ่งเน้นให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม</p> <p>- หน่วยงานของท่านมีการลดขั้นตอน การปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นและลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้สั้นลง</p> <p>- หน่วยงานของท่านมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงาน</p> <p>- หน่วยงานของท่านมีการยกเลิกภารกิจหรือกิจกรรมที่ล้าสมัยและไม่มีความจำเป็นออกไป</p>

ตารางที่ 12 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และข้อความแบบสอบถามปัจจัยธรรมาภิบาล หลักประสิทธิผล

องค์ประกอบของปัจจัย ธรรมาภิบาล	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อความคำถาม
หลักประสิทธิผล	<p>- ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์การ มีการวางเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน</p> <p>- บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบเป็นอย่างดี</p> <p>- หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน</p> <p>- หน่วยงานของท่านมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>- หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p>

ตารางที่ 13 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและข้อความคำถามปัจจัยธรรมาภิบาล หลักการตอบสนอง

องค์ประกอบของปัจจัย ธรรมาภิบาล	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อความคำถาม
หลักการตอบสนอง	<p>- ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถปฏิบัติงานให้บริการตามพันธกิจได้อย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับเป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ขององค์การ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจ ตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม รวมถึงมีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนและวางแนวทางการบริหารจัดการข้อร้องเรียนที่เหมาะสม</p>	<p>- หน่วยงานของท่าน สามารถปฏิบัติงานตามพันธกิจที่รับผิดชอบได้อย่างครบถ้วน</p> <p>- หน่วยงานของท่าน สามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>- บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนด</p> <p>- หน่วยงานของท่าน สามารถตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างเหมาะสม</p> <p>- หน่วยงานของท่าน มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียน และมีระบบการจัดการข้อร้องเรียนที่เหมาะสม</p>

ตารางที่ 14 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและข้อความคำถามปัจจัยธรรมาภิบาล หลักความพร้อมรับผิด

องค์ประกอบของปัจจัย ธรรมาภิบาล	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อความคำถาม
หลักความพร้อมรับผิด	<p>- ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับบุคลากรระดับต่างๆ อย่างชัดเจน มีความสำนึกรับผิดชอบต่อน้ำที่และศักยภาพของตนเอง รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น</p>	<p>- หน่วยงานของท่าน สามารถตอบคำถามและชี้แจงข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานใน ความรับผิดชอบได้ เมื่อมีข้อสงสัย</p> <p>- หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับบุคลากรในระดับต่างๆ ใว้อย่างชัดเจน</p> <p>- หน่วยงานของท่าน มีระบบการรายงานความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน</p> <p>- หน่วยงานของท่านมีความพร้อมรับการตรวจสอบในเรื่องต่างๆ ที่รับผิดชอบ</p> <p>- หน่วยงานของท่านมีการจัดเตรียมแนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหาและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน</p>

ตารางที่ 15 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และข้อความคำถามปัจจัยธรรมาภิบาล หลักเปิดเผย/โปร่งใส

องค์ประกอบของปัจจัย ธรรมาภิบาล	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อความคำถาม
หลักเปิดเผย/โปร่งใส	<p>- ในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตตรงไปตรงมา มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆ ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง มีระบบการตรวจสอบภายในที่ชัดเจน รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายเป็นไปได้โดยง่าย โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต</p> <p>- หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ข้อมูลต่างๆ ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบอย่างทั่วถึง</p> <p>- หน่วยงานของท่านมีระบบการตรวจสอบภายในที่ชัดเจน</p> <p>- หน่วยงานของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และเชื่อถือได้ให้ ผู้รับบริการได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>- หน่วยงานของท่านจัดให้มีช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นได้โดยง่าย สะดวก</p>

ตารางที่ 16 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและข้อความคำถามปัจจัยธรรมาภิบาล หลักนิติธรรม

องค์ประกอบของปัจจัย ธรรมาภิบาล	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อความคำถาม
หลักนิติธรรม	<p>- ในการปฏิบัติราชการ องค์กรต้องกำหนดขอบเขตอำนาจและหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่างๆ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเป็นอย่างดี และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้บุคลากรและผู้รับบริการทราบอย่างชัดเจน</p>	<p>- หน่วยงานของท่านมีการกำหนดขอบเขต อำนาจ และหน้าที่ในการปฏิบัติงานไว้ อย่างชัดเจน</p> <p>- บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงานยึดหลักของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องโดยไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>- บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ตามความรับผิดชอบ</p> <p>- บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงหลักสิทธิเสรีภาพของ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่างๆ</p> <p>- มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานให้บุคลากร และผู้รับบริการทราบอย่างชัดเจน</p>

ตารางที่ 17 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและข้อความคำถามปัจจัยธรรมาภิบาล หลักความเสมอภาค

องค์ประกอบของปัจจัย ธรรมาภิบาล	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อความคำถาม
<p>หลักความเสมอภาค</p>	<p>- ในการปฏิบัติราชการผู้บริหรต้องปฏิบัติและให้บริการกับบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างทัดเทียมกัน ให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่นๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือหน่วยงานแสดงความคิดเห็น ร่วมแก้ไขปัญหา นำข้อมูลมาปรับใช้ในการบริหารงาน อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลด้อยโอกาสในสังคมด้วย</p>	<p>- หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติ และให้บริการกับบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียมกัน</p> <p>- หน่วยงานของท่าน ไม่มีการแบ่งแยกด้านถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่นๆ</p> <p>- หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ บุคลากร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็น และนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น</p> <p>- หน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพศชายและเพศหญิง โดยเท่าเทียมกัน</p> <p>- หน่วยงานของท่าน คำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย</p>

ตารางที่ 18 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและข้อความคำถามปัจจัยธรรมาภิบาล หลักการกระจายอำนาจ

องค์ประกอบของปัจจัย ธรรมาภิบาล	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อความคำถาม
<p>หลักการกระจายอำนาจ</p>	<p>- ในการปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่หน่วยงานย่อยและผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มีการกำหนดภาระหน้าที่และมอบหมายงานแก่บุคลากรในหน่วยงานที่เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงานและกระจายความรับผิดชอบให้บุคลากรในแต่ละระดับ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเบื้องต้น นำไปปรับปรุงการบริหาร มีการถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ อำนาจและทรัพยากรสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการมอบอำนาจอย่างเหมาะสม จัดทำคู่มือ มาตรฐาน การปฏิบัติงาน และทรัพยากรทางการบริหารที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานแก่ผู้รับมอบอำนาจแต่ละระดับ</p>	<p>- หน่วยงานของท่าน มีการมอบความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานย่อยและบุคลากรระดับต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม</p> <p>- หน่วยงานของท่าน มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานและกระจายความรับผิดชอบให้บุคลากร ที่เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน</p> <p>- มีการรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงาน มีส่วนในการตัดสินใจเพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารงานให้ดีขึ้น</p> <p>- มีการถ่ายโอนภารกิจ หน้าที่ อำนาจและทรัพยากรสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการมอบอำนาจอย่างเหมาะสม</p> <p>- มีการจัดทำคู่มือ มาตรฐาน การปฏิบัติงาน และจัดสรรทรัพยากรทางการบริหารที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน</p>

ตารางที่ 19 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและข้อความคำถามปัจจัยธรรมาภิบาล หลักการมีส่วนร่วม

องค์ประกอบของปัจจัย ธรรมาภิบาล	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อความคำถาม
<p>หลักการมีส่วนร่วม</p>	<p>- ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของหน่วยงานอื่นๆ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีการนำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะทั้งจากภายในและภายนอกมาใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร เปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นๆ และบุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงาน และร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>- หน่วยงานของท่าน มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงาน</p> <p>- หน่วยงานของท่าน มีการรับฟังความคิดเห็นของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงาน</p> <p>- มีการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่ได้ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงานมาใช้ในการตัดสินใจในการบริหารงาน</p> <p>- ในการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นๆ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงาน</p> <p>- หน่วยงานของท่าน มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการทราบถึงข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ</p>

ตารางที่ 20 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและข้อความคำถามปัจจัยธรรมาภิบาล หลักคุณธรรม/จริยธรรม

องค์ประกอบของปัจจัย ธรรมาภิบาล	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อความคำถาม
หลักคุณธรรม/จริยธรรม	<p>- ในการปฏิบัติราชการต้องมีการเสริมสร้างจริยธรรมและพัฒนาระบบราชการให้ยึดหลักธรรมาภิบาล มีจิตสำนึกและตระหนักต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของข้าราชการตำรวจ และผู้บังคับบัญชาใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล</p>	<p>- บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจิตสำนึกและตระหนักต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>- บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถ</p> <p>- บุคลากร ยึดถือระเบียบวินัย และหลักจรรยาบรรณของหน่วยงาน ในการปฏิบัติงาน</p> <p>- ผู้บังคับบัญชา ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล</p> <p>- หน่วยงานมีการกำหนดค่านิยมด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากรยึดมั่นและถือปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน</p>

ตารางที่ 21 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และข้อความคำถามปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรม
แบบสร้างสรรค์

องค์ประกอบของปัจจัย วัฒนธรรมองค์การ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อความคำถาม
วัฒนธรรมแบบ สร้างสรรค์	<p>- วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมให้สมาชิกร่วมกันทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ มีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างชัดเจน มีการยกย่องชมเชยผู้ที่ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายและมีผลงานที่เป็นเลิศ ขณะเดียวกันสมาชิกก็ได้เรียนรู้และมีการพัฒนาให้มีความสำคัญกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เน้นคุณภาพของงานมากกว่าปริมาณ เน้นบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน วัฒนธรรมแบบนี้สัมพันธ์กับค่านิยมด้านการมุ่งความสำเร็จ การประจักษ์ในตน มนุษย์นิยม และการมุ่งความสัมพันธ์</p>	<p>- หน่วยงานของท่านกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างชัดเจน</p> <p>- หน่วยงานของท่าน มีการยกย่อง ชมเชยผู้ที่ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย และมีผลงานที่เป็นเลิศ</p> <p>- หน่วยงานของท่าน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และให้ความสำคัญกับความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์</p> <p>- หน่วยงานของท่าน เน้นคุณภาพของงาน มากกว่าปริมาณงาน</p> <p>- หน่วยงานของท่าน เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและหน่วยงาน</p>

ตารางที่ 22 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และข้อความคำถามปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรม
แบบตั้งรับ-ปกป้อง

องค์ประกอบของปัจจัย วัฒนธรรมองค์การ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อความคำถาม
ด้านวัฒนธรรม แบบตั้งรับ-ปกป้อง	<p>- องค์การที่สมาชิกมีความเชื่อว่า การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นต้องระวังอย่าแสดงออกไปในทางที่เป็นภัยต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง จึงมักจะแสดงการยอมรับเรื่องต่างๆ โดยไม่ได้แย้งแม้จะไม่เห็นด้วย</p> <p>- หน่วยงานของ ท่าน มีลักษณะเป็นแบบอนุรักษนิยม ราชการ การบังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีมาตรการลงโทษผู้ปฏิบัติงานผิดพลาดบ่อยๆ แต่ไม่ค่อยให้รางวัลกับคนที่ทำงานสำเร็จ ค่านิยมที่ยึดถือได้แก่ การคล้อยตาม การยอมรับอย่างง่ายๆ โดยไม่ต้องคำถาม การทำสิ่งต่างๆ ตามแบบแผนที่เคยทำกันมา โดยไม่คิดอะไรใหม่ๆ การฟังฟังผู้อื่น หรือการดูคนอื่นว่าทำอย่างไรก่อนแล้วค่อยทำตาม และพฤติกรรมหลีกเลี่ยงปัญหาเพื่อหนีความรับผิดชอบ</p>	<p>- บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มักจะยอมรับเรื่องต่างๆ โดยไม่แสดงความคิดเห็นโต้แย้งใดๆ แม้จะไม่เห็นด้วยก็ตาม</p> <p>- หน่วยงานของ ท่าน มีลักษณะเป็นแบบอนุรักษนิยม หรือแบบระบบราชการ มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น</p> <p>- บุคลากรในหน่วยงานจะทำตามกฎระเบียบและแบบแผนที่ปฏิบัติตามกันมาโดยไม่คิดอะไรใหม่ๆ</p> <p>- ผู้บริหารระดับสูง จะเป็นผู้กำหนดนโยบายและสั่งการ โดยให้บุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติตาม</p> <p>- บุคลากรมักจะหลีกเลี่ยงที่จะรับผิดชอบและปฏิบัติงานให้พ้นตัวหรือคอยดูว่าคนอื่นทำอะไรแล้วค่อยทำตาม เพื่อตนจะได้ไม่ถูกตำหนิ</p>

ตารางที่ 23 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และข้อความคำถามปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรม
แบบเชิงรุก-ปกป้อง

องค์ประกอบของปัจจัย วัฒนธรรมองค์การ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อความคำถาม
ด้านวัฒนธรรม แบบเชิงรุก-ปกป้อง	<p>- องค์การที่สมาชิกมักแสดงออกถึงพฤติกรรมอย่างชัดเจนในการปกป้องสถานภาพและความมั่นคงในงานของตน มักจะให้รางวัลกับบุคลากรที่แสดงการต่อต้านเพื่อปกป้ององค์การ ผู้ที่ชอบวิพากษ์วิจารณ์คนที่มีความเห็นต่างจากคนอื่นจะเป็นคนเด่นมีการวางอำนาจตามลำดับชั้น ค่านิยมของสมาชิกในองค์การแบบนี้ ได้แก่ การแสวงหาอำนาจ การแข่งขัน การเป็นปฏิปักษ์ต่อผู้อื่นที่มีความคิดเห็นแตกต่าง และการทำงานที่เน้นความสมบูรณ์แบบเพื่อความสำเร็จของงาน</p>	<p>- หน่วยงานมักจะให้รางวัลกับบุคลากรที่แสดงการต่อต้านเพื่อปกป้องหน่วยงาน แม้จะเป็นพฤติกรรมในเชิงลบก็ตาม</p> <p>- บุคลากรในหน่วยงานมีการแข่งขันกันทำงานเพื่อก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือได้รับผลตอบแทนที่ดี</p> <p>- บุคลากรจะมีค่านิยมปกป้องสถานภาพและความมั่นคงในงานของตน</p> <p>- หน่วยงานให้คุณค่าแก่ผู้ชนะ ผู้ที่มีผลงานเหนือผู้อื่นโดยมีกรอบความคิดในการทำงานคือ ถ้าไม่เป็นผู้ชนะก็คือผู้แพ้ มองเพื่อนร่วมงานเป็นคู่แข่งกัน</p> <p>- หน่วยงาน มุ่งเน้น การทำงานที่ไม่ผิดพลาด ถูกต้องเที่ยงตรง บุคลากรต้องทำงานหนัก เอาใจใส่แม้ในเรื่องเล็กน้อยๆ เน้นความสมบูรณ์แบบ</p>

ตารางที่ 24 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและข้อความคำถามประสิทธิผลองค์กร ด้านมนุษยสัมพันธ์

องค์ประกอบของ ประสิทธิผลองค์กร	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อความคำถาม
ด้านมนุษยสัมพันธ์	<p>- ลักษณะการทำงานภายในหน่วยงานมีลักษณะเป็นแบบมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และเปิดให้มีการอภิปรายหรือถกเถียงกันได้ มีลักษณะแบบให้ความสำคัญกับบุคลากร มีแนวคิดว่าคุณค่าของบุคลากรมีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานบุคลากรภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการทำงานเป็นทีม ไม่มีค่านิยมในการแข่งขันกันเองภายในหน่วยงาน มีความสามัคคี และคำนึงถึงด้านคุณธรรม จริยธรรม</p>	<p>- หน่วยงานของท่านมีการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และเปิดให้มีการอภิปรายหรือถกเถียงกันได้</p> <p>- หน่วยงานให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยมีแนวคิดว่าคุณค่าของบุคลากรมีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน</p> <p>- บุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคี และไม่มีค่านิยมที่จะแข่งขันกันเองภายในหน่วยงาน</p> <p>- ลักษณะการทำงานภายในหน่วยงานของท่านคำนึงถึงด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p>

ตารางที่ 25 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและข้อความคำถามประสิทธิผลองค์กร ด้านระบบเปิด

องค์ประกอบของ ประสิทธิผลองค์กร	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อความคำถาม
ด้านระบบเปิด	<p>- หน่วยงาน มีการสร้างสรรค์ แนวทางใหม่ๆ และมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแนวทางในการทำงาน อยู่ตลอดเวลา มีแนวทางในการ แก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ มีการทำงาน แบบกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และมักจะมีความคิดใหม่ๆ ในการ ทำงานอยู่เสมอ</p>	<p>- หน่วยงานของท่านมีการ สร้างสรรค์แนวทางหรือวิธีการ ทำงานใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา</p> <p>- หน่วยงานของท่านมีการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทาง ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา</p> <p>- หน่วยงานของท่านมี แนวทางในการแก้ปัญหาที่ สร้างสรรค์</p> <p>- หน่วยงานของท่านมีการ ทำงานแบบกระจายอำนาจใน การตัดสินใจ</p> <p>- หน่วยงานของท่านมักจะมี ความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน อยู่เสมอ</p>

ตารางที่ 26 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและข้อความคำถามประสิทธิผลองค์การ ด้านเป้าหมายเชิง
เหตุผล

องค์ประกอบของ ประสิทธิผลองค์การ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อความคำถาม
ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล	<p>- การทำงานของหน่วยงานจะ มุ่งเน้นไปที่คุณภาพของผลงาน จะมุ่งเน้นไปที่การได้ผลลัพธ์ที่ดี ที่สุด จะมุ่งเน้นไปที่การทำงานให้ สำเร็จ จะมุ่งเน้นไปที่การบรรลุ เป้าหมายของงาน และจะมี ลักษณะแบบทำงานให้ดีที่สุดเท่าที่ สามารถจะทำได้</p>	<p>- การทำงานของหน่วยงาน ของท่านมุ่งเน้นไปที่คุณภาพ ของผลงาน</p> <p>- การทำงานของหน่วยงาน ของท่านมุ่งเน้นไปที่การได้ ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด</p> <p>- การทำงานของหน่วยงาน ของท่านมุ่งเน้น ไปที่ การ ทำงานให้สำเร็จ</p> <p>- การทำงานของหน่วยงาน ของท่านมุ่งเน้นไปที่การบรรลุ เป้าหมายของงาน</p> <p>- การทำงานของหน่วยงาน ของท่าน มีลักษณะแบบทำงาน ให้ดีที่สุดเท่าที่สามารถจะทำได้</p>

ตารางที่ 27 แสดงนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและข้อความคำถามประสิทธิผลองค์กร ด้าน-
กระบวนการภายใน

องค์ประกอบของ ประสิทธิผลองค์กร	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อความคำถาม
ด้านกระบวนการภายใน	<p>- ขั้นตอนในการทำงานของหน่วยงานสามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่าผลลัพธ์ จะเป็นอย่างไร</p> <p>ขั้นตอนในการทำงานของหน่วยงานมีลักษณะแบบที่ไม่ค่อยจะมีการปรับเปลี่ยน และมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตอนต่อเนื่องไม่ติดขัด</p> <p>ขั้นตอนในการทำงานของหน่วยงานมีการกำหนดระเบียบไว้ชัดเจน และขั้นตอนในการทำงานภายในหน่วยงานมีลักษณะที่ต้องพึ่งพาอาศัยและไว้วางใจขั้นตอนการทำงานอื่น</p>	<p>- ขั้นตอนในการทำงานของหน่วยงานของท่านมีความชัดเจนจนสามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่าผลลัพธ์ จะเป็นอย่างไร</p> <p>- ขั้นตอนในการทำงานของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะเป็นแบบที่ไม่ค่อยจะมีการปรับเปลี่ยน</p> <p>- ขั้นตอนในการทำงานของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะเป็นลำดับขั้นตอนต่อเนื่องไม่ติดขัด</p> <p>- ขั้นตอนในการทำงานของหน่วยงานของท่าน มีการกำหนดระเบียบไว้ชัดเจน</p> <p>- ขั้นตอนในการทำงานภายในหน่วยงานของท่าน มีลักษณะที่ต้องพึ่งพาอาศัยและไว้วางใจขั้นตอนการทำงานอื่นๆ</p>

3.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยได้ดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.1.3.1 เสนอเรื่องและแบบสอบถามงานวิจัยต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม เพื่อขอให้จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3.1.3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปขอความร่วมมือจากข้าราชการตำรวจระดับผู้กำกับฯ ซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อแจกจ่ายแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจในแต่ละกองกำกับการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.1.3.3 ผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง โดยมีผู้ช่วยเหลือในการเก็บแบบสอบถามกลับคืน โดยใช้เวลาในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามจนครบทุกหน่วยงานจำนวน 30 วัน นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามได้ครบจำนวน 368 ชุด และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

3.1.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงในโปรแกรม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1.4.1 การคำนวณหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Valid Percent)

3.1.4.2 การคำนวณหาข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยธรรมชาติ ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และระดับประสิทธิผลองค์กรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ จากแบบสอบถามตอนที่ 2-4 ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยวิธีการใช้หลักสถิติคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย จากการใช้สูตรการหาอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{ค่าพิสัย}}{\text{จำนวนช่วงชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

สามารถแบ่งคะแนนค่าเฉลี่ยได้ 5 ระดับ แต่ละระดับมีขนาดระยะช่วง 0.8
ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับ
น้อยมาก
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับ
ค่อนข้างน้อย
ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ใน
ระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ใน
ระดับสูงมาก

3.1.4.3 การคำนวณหาข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยธรรมชาติวิทยา ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผลองค์กร ในภาพรวมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) (r) สำหรับคำนวณหาความสัมพันธ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

เกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
.91-1.00	มีความสัมพันธ์การสูงมาก
.71-.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.51-.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.31-.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00-.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

3.1.4.4 การคำนวณหาข้อมูลปัจจัยธรรมชาติวิทยา และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่ร่วมกันทำนายประสิทธิผลองค์กร ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ จากแบบสอบถามตอนที่ 4 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis : SMRA) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยธรรมชาติวิทยา และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่ทำหน้าที่ทำนาย กับประสิทธิผลองค์กรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ สำหรับคำนวณหาความสัมพันธ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

3.1.4.5 การคำนวณหาข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่นๆ ของกลุ่มตัวอย่างในตอนต้นที่ 5 ที่มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency) โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

3.2.1 การวิจัยเชิงลึก (In-depth Interview)

การกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย ผู้บัญชาการหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติหรือผู้แทนรวมจำนวน 8 ท่าน ผู้บังคับการของหน่วยงานระดับกองบังคับการ 6 ท่าน รวม 14 ท่าน

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์โดยมีการกำหนดคำถามหลักขึ้นก่อน เพื่อเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ โดยผู้สัมภาษณ์สามารถเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนคำถามได้ตามความเหมาะสมในระหว่างการสัมภาษณ์ โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยธรรมชาติ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

3.2.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยมีรายละเอียดในการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษาทฤษฎี เอกสารวิชาการ เช่น หนังสือ วารสาร บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2. สร้างแบบสัมภาษณ์รูปแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ฉบับร่างเพื่อนำไปทดสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ

3. ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงของคำถามกับวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และความเหมาะสมของข้อคำถาม

ในแง่ความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้ จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์

3.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนัดหมายผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล เพื่อเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยลงพื้นที่สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกตามแบบสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้ คนละ 45 นาที โดยเริ่มต้นจากการแนะนำตัว และสอบถามข้อมูลพื้นฐานโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์เพื่อใช้วิธีการอัดเทป และถ่ายภาพร่วมด้วย แล้วจึงสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ แล้วทำการถอดเทปตามประเด็นที่กำหนดไว้

3.2.5 การตรวจสอบข้อมูล

หลังจากที่เก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้ครบถ้วน ถูกต้อง และน่าเชื่อถือหรือไม่ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลที่มีคุณภาพและน่าเชื่อถือ ซึ่งจะส่งผลต่อการประมวล วิเคราะห์และสรุปผลต่อไป ทั้งนี้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า แบ่งเป็น

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) เพื่อพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ ซึ่งได้ดำเนินการสำรวจข้อมูล โดยการมอบแบบสอบถามพร้อมทั้งอธิบายรายละเอียดให้กับกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้มานั้นถูกต้องตรงกันหรือไม่ โดยวิธีการตรวจสอบข้อมูลนั้น ได้ทำการตรวจสอบแหล่งที่มา 3 แหล่ง ประกอบด้วย เวลา สถานที่ และบุคคล ดังนี้

1.1 การตรวจสอบแหล่งเวลา เป็นการตรวจสอบข้อมูลในช่วงเวลาที่ต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าข้อมูลที่ได้รับในช่วงเวลาที่ต่างกันนั้น ถูกต้องตรงกันหรือไม่

1.2 การตรวจสอบสถานที่ เป็นการตรวจสอบข้อมูลในสถานที่ที่ต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าข้อมูลที่ได้รับในสถานที่ที่ต่างกันนั้น ถูกต้องตรงกันหรือไม่

1.3 การตรวจสอบบุคคล เป็นการตรวจสอบข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นเดิมซ้ำๆ ตามแนวคำถามที่ได้ตั้งไว้ จากบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้จากบุคคลและหน่วยงานหรือองค์กรที่แตกต่างกัน ข้อมูลที่ได้มีความเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่

2. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) เป็นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้ จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและนำมาประมวลผล รวมทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่าง เปรียบเทียบกับข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ กันว่าข้อมูลที่ได้มาในแต่ละวิธีการนั้นมีความเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งการตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธีการนี้จะทำให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ ถูกต้อง และน่าเชื่อถือ สำหรับการประมวลผลและวิเคราะห์ต่อไป

3.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยทบทวนข้อสังเกตและปัญหาที่พบระหว่างการสัมภาษณ์และนำมาเขียนสรุปเป็นประเด็นและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอแบบพรรณนาความเรียง