บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 เป็นการวิจัยในแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) เชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey Research Method) เก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ร่วมกับเชิงคุณภาพ (Quality Research) โดยการสัมภาษณ์ (Interview) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย เป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะที่ 1 การศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 จำนวน 6 สถานี จำนวน 618 คน (เอกสาร จำนวนคนและโควตาเลื่อนเงินเดือน มีนาคม พ.ศ. 2560)

กลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นกลุ่มเลย 5 จำนวนทั้งสิ้น 311 คน ซึ่งผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างประมาณ 20 เท่าของตัวแปรตามแนวคิดของ Hair, Anderson, Tatham and Black (1998, P. 42) ในงานวิจัยนี้ มีตัวแปรทั้งหมด 15 ตัวแปร ดังนั้น 20 เท่า ของ 15 คือ 300 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างไว้ที่ 311 คน ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดของ Hair, Anderson, Tatham and Black (1998, P. 42)

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างมากน้อยตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่สถานีตำรวจ แล้วทำการจับสลากรายชื่อ ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละพื้นที่จนครบจำนวนตามที่กำหนด ผู้วิจัยสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานีตำรวจ ดังตาราง 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

สถานีตำรวจภูธร	จำนวน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. สถานีตำรวจภูธรชุมแพ	190	95
2. สถานีตำรวจภูธรภูผาม่าน	67	34
3. สถานีตำรวจภูธรสีชมพู	99	50
4. สถานีตำรวจภูธรหนองนาคำ	65	33
5. สถานีตำรวจภูธรเวียงเก่า	58	29
6. สถานีตำรวจภูธรภูเวียง	139	70
รวม	618	311

ที่มา : จำนวนคนและโควตาเลื่อนเงินเดือน ของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 เดือนมีนาคม ปี 2560

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 ซึ่งผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนผลงานเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประมวลสร้างแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1. ฝ่ายการปฏิบัติงาน
2. ระดับชั้นยศ
3. เพศ
4. อายุ
5. ระดับการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

7. สถานีตำรวจภูธรที่สังกัด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 ข้อคำถาม เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) การให้คะแนนระดับความผูกพันต่อองค์การ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (Best and Kahn, 1993, P. 247, อ้างถึงใน ไพฑูรย์ พิชัย, 2552, หน้า 88)

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 ข้อคำถาม เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) การให้คะแนนระดับแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (Best and Kahn, 1993, P. 247, อ้างถึงใน ไพฑูรย์ พิชัย, 2552, หน้า 88)

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 ข้อคำถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) การให้คะแนนในระดับประสิทธิผลขององค์กร แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (Best and Kahn, 1993, P. 247, อ้างถึงใน ไพฑูรย์ พิชัย, 2552, หน้า 88)

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงข้อเสนอแนะ (Open ended) เพื่อตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ

2. การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

2.1 ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัยเพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบ และข้อคำถาม

2.2 สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำ 1) วัฒนธรรมองค์การ 2) คุณภาพชีวิตการทำงานกำหนดเป็นตัวแปรอิสระ ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 มากำหนดเป็นตัวแปรตาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำการประเมินค่าตามความคิดเห็น

2.3 กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับ ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับ

2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

2.5 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541, หน้า 253)

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

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N หมายถึง จำนวนทรงคุณวุฒิ

โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า –1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อจึงผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

2.5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.5.3 ร.ต.อ.มานพไชย ผลมาตย์ รองสารวัตรจราจรสถานีตำรวจภูธรชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

2.5.4 ร.ต.ท.ดิเรก อรุโณทัย รองสารวัตรงานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจภูธรชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

2.5.5 ด.ต.ลันเท ชนะบัว ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจภูธรชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

โดยได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 ชุด

2.7 นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คิดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.235 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้ (นพพร ธนะชัยขันธ์, 2550, หน้า 22)

$$p = \frac{R_U + R_L}{2f}$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

$$r = \frac{R_U - R_L}{f}$$

เมื่อ p หมายถึง ค่าความยากง่าย

r หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก

R_U หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง

R_L หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ

f หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.65-0.85

2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร อยู่ระหว่าง 0.75-0.90

3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ระหว่าง 0.75-0.85

4) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ อยู่ระหว่าง 0.60-0.80

2.8 นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 3 ตอนที่ 4 และตอนที่ 5 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method อ้างใน นพพร ธนะชัยขันธ์, 2550, หน้า 19)

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2}\right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม

s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน

$$s^2 = \frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบดังนี้

1) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .958

2) แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ ได้ค่าความเชื่อมั่น .913

3) แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่น .941

4) แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ ได้ค่าความเชื่อมั่น .793

2.9. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่นมาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

สำหรับเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มตัวอย่างและ นำมาทำการสรุปเนื้อหาสังเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Content Analysis ในการสรุปข้อมูลเพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยกับ ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบ และวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 311 ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดส่งและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง

2. สำหรับแบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืนตามกำหนด หรือไม่ได้ครบตามจำนวนและเวลากำหนด ผู้วิจัยได้เดินทางไปติดต่อเพื่อขอรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ได้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้งเพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามกำหนด

3. สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลมาทำการสรุปเนื้อหา แยกแยะและแจกแจง สังเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โดยใช้วิธี Content Analysis ในการสรุปข้อมูลเพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อได้แบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์เท่านั้นไปวิเคราะห์

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์โดยการลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) นำเสนอในรูปตารางพร้อมการบรรยาย โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระที่จะศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ของลิเคอร์ท (Best and Kahn, 1993, P. 247, อ้างถึงใน ไพฑูรย์ พิชัย, 2552, หน้า 88)

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 โดยเกณฑ์ ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51–4.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก
2.51–3.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
1.51–2.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับน้อย
1.00–1.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ของลิเคอร์ท (Best and Kahn, 1993, P. 247, อ้างถึงใน ไพฑูรย์ พิชัย, 2552, หน้า 88)

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 โดยเกณฑ์ ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51–4.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก
2.51–3.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง
1.51–2.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย
1.00–1.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ของลิเคิร์ท (Best and Kahn, 1993, P. 247, อ้างถึงใน ไพฑูรย์ พิชัย, 2552, หน้า 88)

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 โดยเอาค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนน เป็นตัวชี้วัด โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51–4.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก
2.51–3.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
1.51–2.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย
1.00–1.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีสูตร ดังนี้ (ภัทราพร เกษสังข์, 2549, หน้า 168)

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\left(N\sum x^2 - \left(\sum x\right)^2\right)\left(N\sum y^2 - \left(\sum y\right)^2\right)}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

N แทน จำนวนข้อมูลของชุดที่ 1 หรือ 2

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนแต่ละคู่ของชุดที่ 1 และ 2

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 1

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 2

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1 ยกกำลังสอง

$(\sum Y)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2 ยกกำลังสอง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง –1.00 ถึง + 1.00 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย

3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ค่า r เข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามมีความสัมพันธ์กันมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

สำหรับการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541, หน้า 324)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91–1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4. การศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 จากกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาจัดลำดับความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ได้โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งต่ออิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Level of significant .05)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณนาข้อค้นพบจากการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยแยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 อัน ประกอบด้วย ฝ่ายการปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น และสถานีตำรวจภูธรที่สังกัด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

2.1 การศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

2.2 การศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5

แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 โดยสร้างแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structured interview) กำหนดประเด็นสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายโดยเจาะจง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling technique) สุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจแบบเจาะจงพื้นที่ ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive random sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 จำนวน 10 นาย ประกอบด้วย

1. ตำแหน่ง รองผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น
2. ตำแหน่ง ผู้กำกับสถานีตำรวจภูธร ตำรวจภูธร จำนวน 2 นาย
3. ตำแหน่ง สารวัตร และรองสารวัตร จำนวน 3 นาย
4. ตำแหน่ง ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 4 นาย

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นผู้เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 มีการเก็บข้อมูล จนกวาข้อมูลจะอิ่มตัว เพื่อนำผลการศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 มาวิเคราะห์ หาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจากขั้นตอนที่ 1

3. สร้างแนวคำถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างโดยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดในการหาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร

จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5

4. ตรวจสอบความแม่นตรง (Validity) ดูตามเนื้อหาและตรวจตรงตามโครงสร้างและ หลักการโดยนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมเพื่อตรวจสอบเครื่องมือและทำการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำมาใช้เก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์หาแนวเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยในส่วนนี้ใช้การสัมภาษณ์ (Interview) ตามแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structured interview) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 โดยในแต่ละประเด็นเปิดกว้างให้แสดงความเห็น เพื่อให้ได้ข้อมูลของการดำเนินงานที่หลากหลายและเพียงพอที่จะนำมาสรุปประมวลผลลักษณะประเด็นสัมภาษณ์เป็นแบบปลายเปิดคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ และแนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ โดยมีแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล อำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ส่วนที่ 2 สภาพปัจจุบันเกี่ยววัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

หลังจากที่เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ได้นำมาข้อมูลมาตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Trusworthiness) ดังนี้

1. ผู้สัมภาษณ์มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ถูกสัมภาษณ์ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริง

2. ยืนยันความถูกต้องของข้อมูล (Member checking) โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจดบันทึกและนำกลับไปให้ผู้สัมภาษณ์ยืนยันความถูกต้องของข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ตรวจสอบความไว้วางใจได้ของข้อมูล (Dependability) โดยการนำข้อมูลไป ตรวจสอบกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อยืนยันความถูกต้อง ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. ยืนยันผลการวิจัย (Conformability) โดยเก็บเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยไว้สำหรับการตรวจสอบ (Audit trial) เพื่อยืนยันว่าข้อมูลที่ได้บันทึกไว้ตามระเบียบวิธีการวิจัย ไม่ได้เกิดขึ้นจากความคิดของผู้วิจัยเอง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ประสานกับทางหน่วยงาน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

2. ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 ขั้นเตรียมการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 1 นัดหมายวัน เวลา ที่จะสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลหลัก

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์และเตรียมอุปกรณ์ในการบันทึกเสียงกระดาษ และปากกา ให้พร้อมก่อนเริ่มการสัมภาษณ์

2.2 สัมภาษณ์

ขั้นตอนแรก ผู้วิจัยแนะนำตัวและแจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์และขออนุญาต ในการจดบันทึกและบันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์ และจะเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์เป็น ความลับ ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ ประมาณ 15–30 นาที จนกว่าจะหมดข้อสงสัยและไม่มีข้อมูลใหม่ เกิดขึ้น (Data saturation) ซึ่งผู้ถูกสัมภาษณ์จะแจ้งให้ระงับการบันทึกเสียงได้หากไม่ต้องการให้มีการบันทึกเสียงในช่วงเวลาใดของการสัมภาษณ์

ขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์โดยการตั้งประเด็นคำถาม ซึ่งไม่จำเป็นต้องเรียงตามประเด็น และพยามยามเชื่อมโยงการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้คำตอบตรงตามประเด็นที่ต้องการโดยทำ การบันทึกเสียงและจดบันทึกขณะดำเนินการสัมภาษณ์ด้วย

ขั้นตอนหลังการสัมภาษณ์บันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่สัมภาษณ์และข้อสังเกต ที่เกิดขึ้นจากการสัมภาษณ์ปฏิกิริยาของผู้ถูกสัมภาษณ์และการให้ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การแสดงความคิดเห็น ของผู้วิจัยที่ได้จากการสัมภาษณ์และสำรวจอุปกรณ์ที่ทำการบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยดัดแปลงขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพของ Colaizzi (1978, P. 42) ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาถอดความจากเครื่องบันทึกเสียง (Content analysis) เพื่อให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมของข้อมูลที่ได้และพิจารณาประเด็นที่ต้องการตามวัตถุประสงค์พร้อมรวบรวมประเด็นหลัก

2. นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive analysis) เป็นหลักโดยนำ ข้อมูลมาเรียบเรียงจำแนกอย่างเป็นระบบ และชัดเจนจากนั้นนำมาอธิบายความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้

3. นำข้อสรุปที่ได้จากการศึกษาไปให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้อ่าน เพื่อตรวจสอบและยืนยันความถูกต้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร