

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การสร้างรูปแบบพัฒนาบุคลิกภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) โดยกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติไว้ดังนี้

ขั้นตอนในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) ซึ่งผู้วิจัยต้องการให้รูปแบบพัฒนาบุคลิกภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน ที่พัฒนาขึ้นนี้มีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของตำรวจให้มีลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งภายในและภายนอกของตำรวจ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และส่งผลกระทบต่อประชาชนและชุมชนต่อไป จึงได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับพัฒนารูปแบบ

ขั้นตอนนี้เป็นการสำรวจข้อมูล เพื่อให้ทราบสภาพปัญหาและความต้องการ ในด้านความรู้เรื่องบุคลิกภาพหรือลักษณะพฤติกรรมที่ตำรวจมีเพื่อปฏิบัติหน้าที่ ที่เป็นที่ยังพอใจของชุมชน โดยการศึกษาเป็น 2 วิธี คือ การศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการเก็บข้อมูลภาคสนาม ซึ่งเป็นการสนทนากลุ่ม (focus group) จำนวน 2 ครั้ง และแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด (depth Interview) กับตำรวจต้นแบบ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์สำหรับใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบพัฒนาบุคลิกภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน

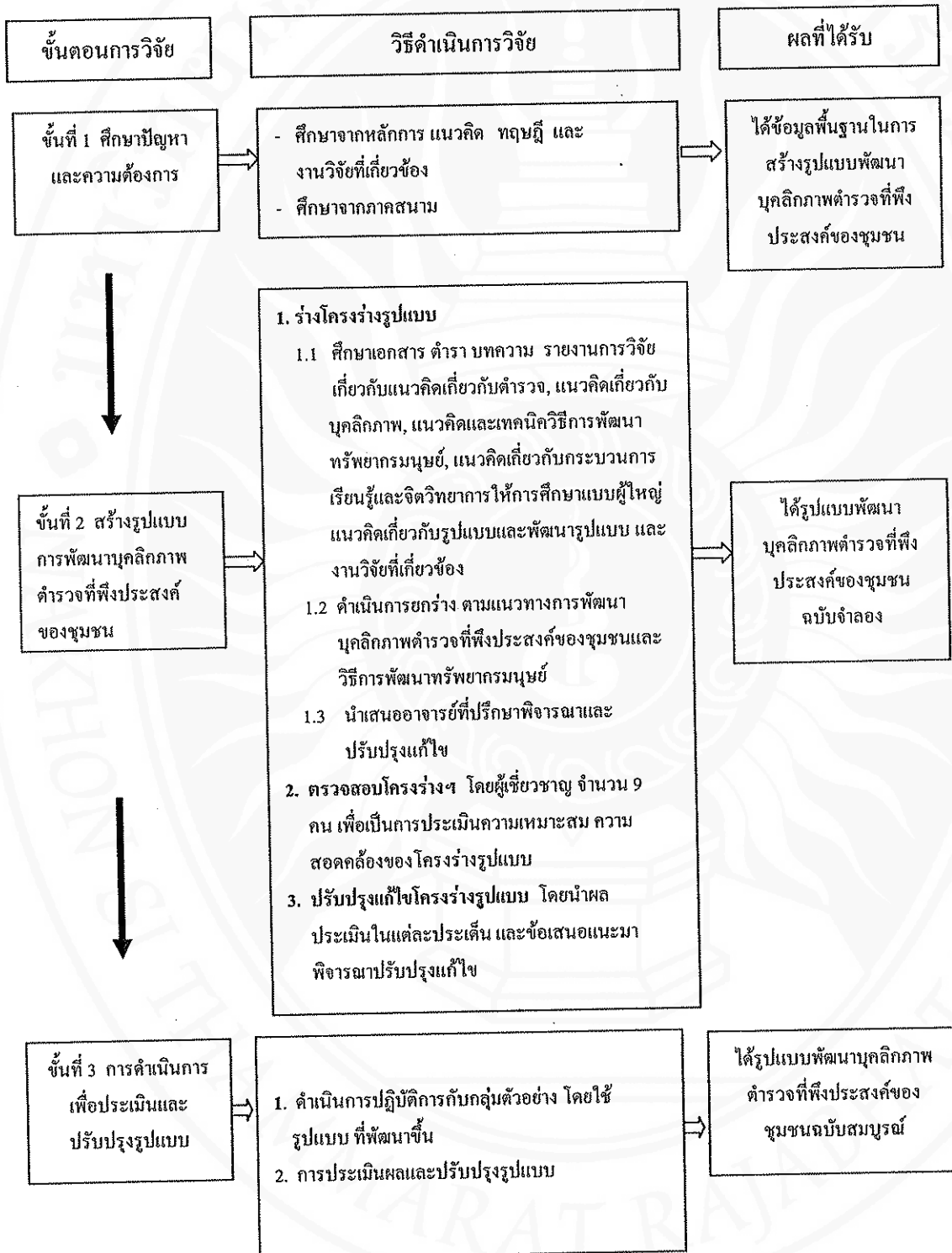
ขั้นที่ 2 สร้างรูปแบบพัฒนาบุคลิกภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน

ขั้นตอนนี้เป็นการสร้างรูปแบบจำลองให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาขั้นที่ 1 โดยมีการดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ การสร้างรูปแบบ การประเมิน โครงร่างรูปแบบ และการปรับปรุง โครงร่างรูปแบบ ผลจากการดำเนินการจะได้มาซึ่งรูปแบบจำลอง สำหรับพัฒนาบุคลิกภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน

ขั้นที่ 3 ดำเนินการประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบ

เป็นการประเมินหาประสิทธิภาพของรูปแบบ โดยดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ การนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้ดำเนินการปฏิบัติการกับกลุ่มตัวอย่าง ประเมินผลสัมฤทธิ์ และความพึงพอใจของ

ประชาชนว่าตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ แล้วนำข้อมูลจากการประเมินผลมาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบเพื่อให้ได้รูปแบบที่สมบูรณ์ สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 14



ภาพที่ 14 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างรูปแบบ

การศึกษาขั้นนี้เป็นการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในข้อที่ 1 ที่กำหนดไว้ว่า “เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลิกภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน” เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการสร้างรูปแบบพัฒนาบุคลิกภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน ได้ดำเนินการในขั้นตอนและวิธีการดังนี้

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เป็นการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้าง บทบาทหน้าที่การพัฒนาตำรวจ การพัฒนาบุคลิกภาพ เทคนิคและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการเรียนรู้ ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกิดจากบุคลิกภาพของตำรวจในอดีตและปัจจุบัน และแนวทางแก้ไข ปัญหาอุปสรรคดังกล่าว โดยใช้วิธีการศึกษาจาก

1.1 เอกสารตำราที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลิกภาพ

1.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลิกภาพ

2. ตำรวจข้อมูลภาคสนามจากผู้นำท้องถิ่น

การศึกษาในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานความจำเป็นสำหรับการสร้างรูปแบบให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง โดยเห็นว่าข้อมูลที่ได้ควรเป็นข้อมูลที่ได้จากท้องถิ่นจริงๆ โดยเห็นว่าข้อมูลที่ได้ควรเป็นข้อมูลที่กระจาย และเป็นข้อมูลที่มาจากทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านประชาชนหรือชุมชน และด้านตำรวจที่ได้จากตำรวจต้นแบบ และเพื่อให้มีลักษณะเป็นตัวแทนที่ดีและเหมาะสมที่สุด ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูล โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group) และสัมภาษณ์แบบปลายเปิด (Depth interview)

3. สถานที่ดำเนินการวิจัย (Locale of the study)

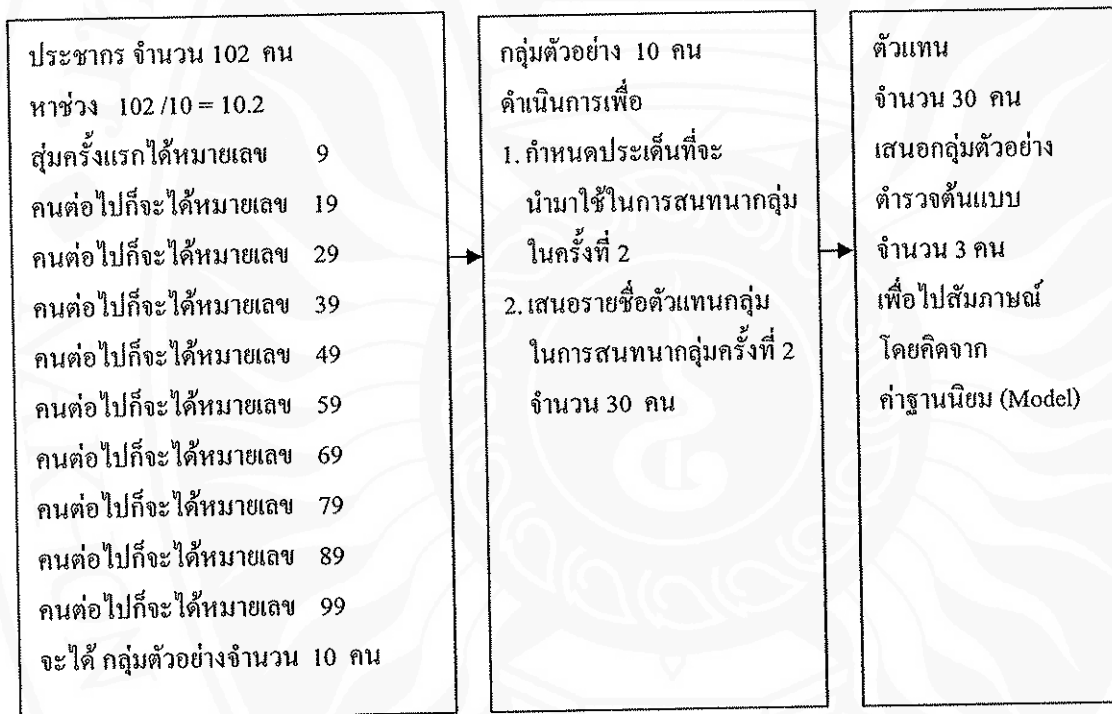
การวิจัยขั้นนี้ได้ดำเนินการในพื้นที่อำเภอชนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นแหล่งเก็บข้อมูลพื้นฐาน ด้านปัญหาและความต้องการการพัฒนาบุคลิกภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน ในประเด็นต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ เจตคติ ในการพัฒนาบุคลิกภาพตำรวจ

4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1 ประชากร ได้แก่ ผู้นำชุมชนในอำเภอชนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 102 คน (กรมการปกครอง, 2552)

4.2 กลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ในการศึกษาผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic random sampling) (พิสนุ พองศรี, 2549, 155) ดังนี้

การสุ่มตัวอย่าง สุ่มจากประชากร จำนวน 102 คน เพื่อต้องการกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน เพื่อการสนทนากลุ่ม (focus group) ในครั้งที่ 1 โดยการนำจำนวนประชากรเป็นตัวตั้งหารด้วยขนาดตัวอย่างเพื่อหาช่วงห่าง ในที่นี้จะได้เท่ากับ 10 และนำตัวเลขไปบวกกับการสุ่มไปเรื่อยๆ จนกระทั่งครบ 10 คน ตามที่ต้องการ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้กำหนดประเด็นที่จะนำมาใช้ในการสนทนากลุ่มในครั้งที่ 2 และเสนอรายชื่อตัวแทนกลุ่ม ในการสนทนากลุ่มครั้งที่ 2 จำนวน 30 คน ในการสนทนาตามประเด็นของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มตัวอย่าง 30 คน จะเป็นผู้เสนอกลุ่มตัวอย่างคำรวจต้นแบบซึ่งเป็นผลที่ได้จากการสนทนากลุ่มในครั้งที่ 2 เสนอรายชื่อหรือรับการพิจารณาเพื่อไปสัมภาษณ์ โดยคิดจากค่าฐานนิยม (Mode) จากการสนทนากลุ่มในรอบที่ 2 จำนวน 3 คน สรุปได้ดังภาพที่ 15



ภาพที่ 15 การสุ่มตัวอย่างเพื่อการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์

5. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด (Depth interview) ใช้ในการสนทนากลุ่ม และแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด (Depth interview) ใช้กับคำรวจต้นแบบ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยยึดวัตถุประสงค์ในการวิจัย แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและคำแนะนำจากผู้มีความรู้ ความสามารถ ผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนคณาจารย์ที่ปรึกษา ดังนี้

5.1 แบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด (Depth interview) ใช้ในการสนทนากลุ่ม เป็นข้อมูลเฉพาะ ซึ่งแบ่งเป็น 6 ประเด็น คือ

5.1.1 ข้อมูลปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพของตำรวจ ที่ต้องพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไข ทางด้านจิตใจ หรือบุคลิกภาพภายใน

5.1.2 ข้อมูลปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพของตำรวจที่ต้องพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแก้ไขทางด้านร่างกาย หรือบุคลิกภาพภายนอก

5.1.3 ข้อมูลปัญหาเกี่ยวกับ ความต้องการบุคลิกภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของ ท้องถิ่นชุมชนที่ประกอบด้วยพฤติกรรม

5.1.4 ข้อมูลปัญหาเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติ ของเจ้าหน้าที่ ตำรวจในการพัฒนาบุคลิกภาพภายในหรือทางด้านจิตใจและบุคลิกภาพภายนอกหรือทางด้านร่างกาย ให้สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของชุมชน

5.1.5 ข้อมูลปัญหาเกี่ยวกับ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนา บุคลิกภาพภายในหรือด้านจิตใจ และบุคลิกภาพภายนอกหรือด้านร่างกาย

5.1.6 ข้อมูลปัญหาเกี่ยวกับแนวทางการสร้างรูปแบบในการพัฒนาบุคลิกภาพ ตำรวจให้เป็นที่พึงประสงค์ของชุมชน

5.2 แบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด (Depth interview) ใช้กับตำรวจต้นแบบ โดยแบบ สัมภาษณ์จะแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นข้อมูลลักษณะทั่วไปส่วนบุคคลผู้ให้ข้อมูลประกอบ ไปด้วยประวัติส่วนตัว ยศ ชื่อ ชื่อสกุล เกิดวันที่ เดือน พ.ศ. อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ประวัติ การศึกษา ประวัติการทำงาน ผลงานหรือการปฏิบัติราชการที่ได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลแสดงความคิดเห็นในประเด็นการสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 6 ประเด็นหลัก

1) ข้อมูลเกี่ยวกับ บุคลิกภาพภายนอกและบุคลิกภาพภายในที่ตำรวจแสดงออก ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ประชาชนหรือชุมชนพอใจ และมีความสำคัญ

2) ข้อมูลเกี่ยวกับ แนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพในฐานะตำรวจ

3) ข้อมูลเกี่ยวกับ บุคลิกภาพที่ดีของตำรวจ พร้อมยกตัวอย่างประกอบ

4) ข้อมูลเกี่ยวกับ ตำรวจที่มีบุคลิกภาพที่ควรได้รับการยกย่อง

5) ข้อมูลเกี่ยวกับ การประพฤติปฏิบัติตนในความสำเร็จของตำรวจอาชีพ ตามหลักประพฤติปฏิบัติตนในการครองตน ครองคน และครองงาน

6) ข้อเสนอแนะในประเด็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

6. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ก่อนนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น โดยยึดถือความสอดคล้องตามหลักการและการตรวจสอบเอกสาร เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบ ประเด็นต่างๆ ลักษณะของข้อความ ตลอดจน ภาษาที่ใช้ และแก้ไขปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาเสนอแนะ ให้ถูกต้อง ครบคลุมเนื้อหาที่จะวัด (Content validity)

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการทดสอบ เครื่องมือแล้ว ไปเก็บรวบรวมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้จากภาคสนาม มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แยกแยะประเด็นเพื่อให้เห็นถึงปัญหา และนำมาเป็นข้อมูล พื้นฐานในการกำหนดรูปแบบพัฒนาคุณภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน ต่อไป

ขั้นที่ 2 การสร้างรูปแบบพัฒนาคุณภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการดำเนินการตามวัตถุประสงค์การวิจัยในข้อที่ 2 ที่กำหนดไว้ว่า “เพื่อสร้างรูปแบบพัฒนาคุณภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชนได้ดำเนินการตาม 3 ขั้นตอนย่อย” ดังนี้

1. สร้างโครงร่างรูปแบบ

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้ เป็นการสร้างรูปแบบพัฒนาคุณภาพตำรวจที่พึงประสงค์ ของชุมชนให้สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 โดยการแบ่งส่วนประกอบของโครงร่างรูปแบบ พัฒนาคุณภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชนออกเป็น 3 ขั้นตอนย่อยดังนี้

1.1 สร้างโครงร่างรูปแบบ

การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการสร้างรูปแบบให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐาน ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ซึ่งมีการดำเนินการดังนี้

1.1.1 กำหนดส่วนประกอบของโครงร่างรูปแบบ ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 1) สภาพปัญหาและความจำเป็น
- 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ
- 3) หน่วยพัฒนา

1.2 คำเนินการสร้างรูปแบบในแต่ละหน่วยส่วนประกอบดังนี้

1.2.1 กำหนดสภาพปัญหาและความจำเป็น โดยพิจารณาจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ได้จากการสำรวจภาคสนาม เพื่อกำหนดขอบเขตของสภาพปัญหาและความจำเป็นให้ชัดเจน และเป็นแนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมายของรูปแบบให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็น

1.2.2 กำหนดจุดมุ่งหมายของรูปแบบ โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็น ซึ่งคาดหวังว่าเมื่อดำเนินการจนบรรลุจุดมุ่งหมายของรูปแบบ แล้วจะสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

1.2.3 กำหนดหน่วยพัฒนา โดยการพิจารณาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของรูปแบบในแต่ละหน่วยพัฒนาจะประกอบด้วยส่วนย่อยต่างๆ ดังนี้

1) จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม กำหนดไว้เพื่อเป็นจุดมุ่งหมายหรือเป็นเกณฑ์ในแต่ละเรื่องของการพัฒนาด้วยกระบวนการพัฒนา ซึ่งเมื่อผู้เข้าร่วมปฏิบัติการได้บรรลุจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมในทุกเรื่องแล้ว ย่อมส่งผลให้การพัฒนารับบรรลุจุดมุ่งหมายของรูปแบบที่ได้กำหนดไว้ด้วย ในการกำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมจะยึดจุดมุ่งหมายของรูปแบบพัฒนาบุคลิกภาพเป็นหลัก

2) เนื้อหาวิชา กำหนดเนื้อหาวิชาโดยยึดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมในแต่ละหน่วยพัฒนาเป็นหลัก เพื่อให้ผู้เข้าร่วมปฏิบัติการได้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3) กิจกรรมและวิธีการ กำหนดขึ้นโดยให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหาวิชา ประกอบกับการพิจารณาความพร้อมและพื้นฐานของผู้เข้าร่วมปฏิบัติการทั้งคำนึงถึงหลักการในการศึกษาผู้ใหญ่ด้วย

4) สื่อประกอบ กำหนดให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม และกิจกรรมและวิธีการพัฒนา

5) วิธีการวัดและประเมินผล โดยกำหนดให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ดำเนินการปฏิบัติการสามารถตรวจสอบได้ว่า การดำเนินการปฏิบัติการในแต่ละหน่วยพัฒนารับบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือไม่เพียงใด

2. ตรวจสอบโครงสร้างรูปแบบ

การตรวจสอบ โครงสร้างรูปแบบพัฒนาบุคลิกภาพตำราที่พึงประสงค์ของชุมชน เป็นการประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ก่อนนำรูปแบบไปทดลองปฏิบัติการเพื่อศึกษาข้อบกพร่องที่จะต้องแก้ไขปรับปรุง โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 สิ่งที่จะประเมิน

2.1.1 ประเมินความเหมาะสมของโครงร่างรูปแบบเป็นการพิจารณาส่วนประกอบต่างๆ ของรูปแบบ ในประเด็นปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมายของรูปแบบหน่วยการพัฒนา และส่วนประกอบย่อยๆ ของแต่ละหน่วยว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด

2.1.2 ประเมินความสอดคล้องของโครงร่างรูปแบบเป็นการพิจารณาส่วนประกอบต่างๆ ของรูปแบบ ในด้านความสอดคล้องระหว่างจุดมุ่งหมายของรูปแบบกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมของแต่ละหน่วยพัฒนาว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่เพียงใด

2.2 ผู้ประเมิน

การประเมินโครงร่างรูปแบบ ผู้ประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของส่วนประกอบของโครงร่างรูปแบบ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้าน ทรัพยากรมนุษย์ การวัดและประเมินผล จิตวิทยา พฤติกรรมศาสตร์ หลักสูตรและการสอน และด้านตำรวจ จำนวน 9 คน

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

การประเมินโครงร่างรูปแบบ โดยใช้แบบสอบถามซึ่งเป็นแบบประเมินค่า 3 ระดับ คือ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่แน่ใจ

2.4 การทดสอบเครื่องมือ

ก่อนนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเครื่องมือดังนี้

2.4.1 การหาความตรง หรือความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาความตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา ตรวจสอบประเด็นต่างๆ และลักษณะของข้อความ ตลอดจนภาษาที่ใช้

2.4.2 การหาความเชื่อมั่น หรือความเที่ยงตรง (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่พิจารณาความตรงแล้วไปทดลองใช้กับผู้เชี่ยวชาญที่ไม่เป็นผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเป้าหมายในการประเมินรูปแบบจริง จำนวน 5 คน แล้วนำเอาคะแนนที่ได้จากการทดสอบนั้นไปหาความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามแบบของครอนบาช (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Alpha) เท่ากับ 0.97 (ภาคผนวก จ)

2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.5.1 ส่งแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว พร้อมโครงร่างรูปแบบไปให้ผู้เชี่ยวชาญ (ดังรายนามในภาคผนวก ค) ที่ตอบรับคำเชิญไว้แล้วทางไปรษณีย์ และผู้วิจัยนำไปให้ด้วยตนเอง

2.5.2 ปรับปรุงโครงสร้างรูปแบบ หลังจากได้รับคำตอบจากผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัย นำมาคำนวณหาค่า IOC เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในข้อ 6 (การวิเคราะห์ข้อมูล) เพื่อทราบว่า เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย หรือไม่แน่ใจกับความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบ แล้วทำการปรับปรุงในแต่ละประเด็นตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยยึดข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญประกอบการปรับปรุงแก้ไข และได้รูปแบบจำลอง

2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.6.1 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบที่ได้รับ

2.6.2 นำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญมาแทนค่าโดยคะแนนตามที่กำหนด วิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/PC⁺

2.6.3 นำผลจากคำตอบในข้อ 2.6.2 มาพิจารณากับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยใช้สถิติการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำมาคำนวณหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม คือ (Item of Objective Congruence Index : IOC) ค่าคะแนนที่ได้จากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญจะนำมาแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้ (พิสนุ พงศ์ศรี, 2549, 308) เห็นด้วย = 1 ไม่เห็นด้วย = -1 และไม่แน่ใจ = 0 เกณฑ์ผ่านค่า IOC ต้อง ≥ 0.5 ขึ้นไป

3. ปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างรูปแบบ

การดำเนินการปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างรูปแบบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการหลังจากได้รับคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแล้ว โดยนำผลการประเมินค่าของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละประเด็นมาพิจารณากับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และนำข้อเสนอแนะในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบ และรายละเอียดของโครงสร้างรูปแบบ มาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งจะได้อารมณ์แบบจำลองที่จะนำไปใช้ทดลองต่อไป

ขั้นที่ 3 ประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบ

การดำเนินการวิจัยในขั้นนี้เป็นการดำเนินการตามวัตถุประสงค์การวิจัยในข้อ 3 ที่กำหนดไว้ว่า “เพื่อประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบพัฒนาบุคลากรภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชนที่พัฒนาขึ้น” ได้ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอนย่อยดังนี้

1. การปฏิบัติการโดยใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น

การดำเนินการในขั้นนี้เป็นการประเมินหาประสิทธิภาพของรูปแบบ โดยการตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้อง ด้วยการปฏิบัติจริงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์ของการนำรูปแบบไปใช้ทดลองปฏิบัติการ

1.1.1 เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบ ว่ามีความเหมาะสมกับผู้เข้าร่วมปฏิบัติการหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคในการใช้รูปแบบอย่างไร ซึ่งประเมินในขั้นนี้เป็นการประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้ปฏิบัติการแล้ว โดยดำเนินการประเมินในด้านต่างๆ ดังนี้

1) ประเมินความเหมาะสมของเนื้อหาการดำเนินปฏิบัติการ กิจกรรมและวิธีการดำเนินปฏิบัติการ สื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินปฏิบัติการ และวิธีการประเมินผู้เข้าร่วมปฏิบัติการ ระยะเวลาในการดำเนินปฏิบัติการ และผู้ดำเนินการปฏิบัติการ ว่าสิ่งเหล่านี้เป็นที่เหมาะสมกับพื้นฐาน ของผู้เข้าร่วมปฏิบัติการหรือไม่เพียงใด

2) ประเมินปัญหาและอุปสรรคในการใช้รูปแบบ และปัจจัยที่ส่งเสริมการใช้รูปแบบให้มีประสิทธิภาพ

1.1.2 เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมปฏิบัติการ ว่าผลสัมฤทธิ์ตรงตามจุดมุ่งหมายของรูปแบบ มากน้อยเพียงใด

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการดำเนินการในขั้นตอนนี้ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับทดลองใช้รูปแบบไว้ดังนี้

1.2.1 ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจน้ำ 4 กองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจน้ำ จำนวน 34 นาย (สถานีตำรวจน้ำ 4 กองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจน้ำ, 2552)

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจน้ำ 4 กองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจน้ำ จำนวน 30 นาย ที่ได้จากการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive random sampling) กลุ่มตัวอย่างควรมีค่าอยู่ระหว่าง 25 ถึง 30 คน ก็เป็นการเพียงพอแก่ความต้องการและเชื่อถือได้

1.3 วิธีการนำรูปแบบ ไปใช้ปฏิบัติการ

ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) เพื่อประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของรูปแบบ โดยนำรูปแบบไปปฏิบัติการกับกลุ่มตัวอย่าง และมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1.3.1 กำหนดความจำเป็นในการดำเนินปฏิบัติการ

ผู้วิจัยพิจารณาในประเด็นหัวข้อที่ความต้องการของประชาชน ในการดำเนินการปฏิบัติการเพื่อพิจารณาความพร้อม ความเหมาะสม ตลอดจนเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติการด้วย โดยประเด็นพิจารณาประกอบด้วย

1) การพัฒนานุคลิกภาพภายนอก

2) การพัฒนานุคลิกภาพภายใน

1.3.2 กำหนดเนื้อหาที่ใช้ในการปฏิบัติการดำเนินการปฏิบัติการ จากการดำเนินงานข้อ 1.3.1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาสรุปเป็นประเด็นปัญหาที่พบ และสามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีการดำเนินการปฏิบัติการ มาพิจารณาร่วมกับประเด็นหัวข้อที่ต้องการจะเข้าร่วมปฏิบัติการ ที่ต้องสอดคล้องกับรูปแบบที่พัฒนาขึ้น และสามารถนำไปปฏิบัติการได้ทันที โดยผู้วิจัยกำหนดเนื้อหาที่จะใช้ปฏิบัติการกับกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1) หน่วยพัฒนาที่ 1 การพัฒนานุคลิกภาพภายนอก เรื่อง

1.1) สมรรถภาพทางกาย

1.2) กิริยาท่าทาง

1.3) การเจรจา

1.4) การแต่งกาย

2) หน่วยพัฒนาที่ 2 การพัฒนานุคลิกภาพภายในเรื่อง

2.1) การปฏิบัติงาน

2.2) จรรยาวิชาชีพ

2.3) การควบคุมอารมณ์

2.4) การปฏิสัมพันธ์ในสังคม

1.3.3 เวลาและสถานที่ในการดำเนินการปฏิบัติการ

ผู้วิจัยร่วมกับกลุ่มตัวอย่างกำหนดช่วงเวลา วัน เวลา และสถานที่ในการดำเนินการปฏิบัติการตามกิจกรรมการปฏิบัติการตามประเด็นหัวข้อที่กำหนดไว้ในข้อ 1.3.2 โดยผู้วิจัยได้คำนึงถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าร่วมปฏิบัติการและชุมชนเป็นประการสำคัญ ซึ่งจะมีการวางแผนปฏิบัติการไว้ดังนี้

1) ระยะเวลาจำนวน 6 วัน ระหว่างวันที่ 23-28 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2552

โดยแบ่งออกเป็น 3 กิจกรรมใหญ่ๆ คือ

1.1) กิจกรรมการปฏิบัติการในชั้นเรียน จำนวน 1 วัน

1.2) กิจกรรม walk rally จำนวน 1 วัน

1.3) กิจกรรมเข้าค่ายพัฒนาจิตใจ และปฏิบัติจริง จำนวน 4 วัน

2) สถานที่ สวนสาธารณะเกาะลำภู อำเภอมือเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี และ

สวน โมกขพลาราม อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติการ

- 1) รูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน
- 2) คู่มือการดำเนินการของวิทยากรกระบวนการ
- 3) คู่มือผู้เข้าร่วมปฏิบัติการ
- 4) สื่อประกอบการดำเนินปฏิบัติการ
- 5) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์หรือคุณลักษณะต่างๆ ของผู้เข้าปฏิบัติการ

ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของรูปแบบ ประกอบด้วยแบบทดสอบดังนี้

5.1) แบบทดสอบวัดความรู้ของแต่ละหน่วยพัฒนา ทั้ง 2 หน่วยพัฒนา ที่นำมาใช้ปฏิบัติการ คือ การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และ การพัฒนาบุคลิกภาพภายใน

5.2) แบบทดสอบเจตคติของตำรวจผู้เข้าร่วมปฏิบัติการต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ เรื่อง การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน

5.3) แบบสังเกตพฤติกรรมทักษะการเรียนรู้ ในการการพัฒนาบุคลิกภาพ ในเรื่องการเสริมสร้างสมรรถภาพทางกาย การใช้กิริยาท่าทางในการปฏิบัติหน้าที่ และการพูดในที่ชุมชน

5.4) แบบสัมภาษณ์ความพึงพอใจ ของประชาชนที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติการกิจของตำรวจ

6) แบบประเมินผลปฏิบัติการตลอดการทดลองใช้รูปแบบ เป็นแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นต่อการดำเนินการปฏิบัติการใน 2 ประเด็นคือ ประเมินผลความเหมาะสมการปฏิบัติการในแต่ละหน่วยพัฒนา กับประเมินผลการจัดปฏิบัติการตลอดการปฏิบัติการใช้รูปแบบ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบประเมิน

1.3.5 การทดสอบเครื่องมือ

ก่อนนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ทดสอบเครื่องมือดังนี้

1) แบบทดสอบวัดความรู้

1.1) การหาความตรงหรือความเที่ยงตรง (Validity) โดยหลังจากออกแบบทดสอบแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล และด้านภาษา แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงทั้งด้านข้อความภาษาที่ได้คำแนะนำ

1.2) การหาความเชื่อมั่นหรือความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ที่ผ่านการพิจารณาความตรง (Validity) แล้วไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนที่ได้ของแต่ละหน่วยการพัฒนาไปหาค่าความเชื่อมั่นได้ดังนี้

1.2.1) การหาระดับความยากของข้อสอบ (Level of difficulty) ได้นำแบบทดสอบทั้ง 2 ฉบับ มาวิเคราะห์ (item analysis) หาคุณภาพเป็นรายข้อ ผลการทดสอบแบบทดสอบทั้ง 2 ชุด ดังกล่าวพบระดับความยากง่ายอยู่ในเกณฑ์ ดังนี้

- (1) หน่วยพัฒนาบุคลากรภายนอก มีระดับความยากง่ายเท่ากับ 0.54 เป็นข้อสอบที่ยากง่ายพอเหมาะสม และอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก
- (2) หน่วยพัฒนาบุคลากรภายใน มีระดับความยากง่ายเท่ากับ 0.62 เป็นข้อสอบที่ค่อนข้างยาก และอยู่ในเกณฑ์ที่ดี

1.2.2) การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) ได้นำแบบสอบทั้ง 3 ฉบับ มาหาค่าอำนาจจำแนก เพื่อทราบประสิทธิภาพของคำถามในการแบ่งตำราออกเป็นกลุ่มคนเก่งและอ่อน ผลการทดสอบแบบทดสอบทั้ง 2 ชุด ดังกล่าวพบระดับค่าอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์ดังนี้

- (1) หน่วยพัฒนาบุคลากรภายนอก มีระดับระดับค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.41 เป็นข้อสอบที่อยู่ในเกณฑ์มีคุณภาพระดับดีมาก
- (2) หน่วยพัฒนาบุคลากรภายใน มีระดับค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.48 เป็นข้อสอบที่อยู่ในเกณฑ์มีคุณภาพระดับดีมาก

2) แบบทดสอบเจตคติ

2.1) การหาความตรงหรือความเที่ยงตรง (Validity) ได้ตรวจสอบโดยให้อาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาและได้ดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำเพื่อให้ได้แบบทดสอบที่ดี และผลที่ได้จากการวัดถูกต้องตรงตามที่ต้องการทั้งด้านเนื้อหา โครงสร้างและความสัมพันธ์ แล้วนำแบบทดสอบเพื่อหาความเชื่อมั่นต่อไป

2.2) การทดสอบหาความเชื่อมั่นหรือความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาความตรงแล้ว ไปทดสอบเก็บข้อมูลจากตำราที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำเอาคะแนนที่ได้จากการทดสอบนั้นไปหาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามแบบของ Cronbach จากผลการทดสอบเครื่องมือพบว่า มีความเชื่อมั่น (Alpha) เท่ากับ 0.88 (ภาคผนวก ฎ) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบทดสอบมีความเชื่อถือได้

3) แบบสังเกตพฤติกรรม

ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง พิจารณาแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำเพื่อให้ได้แบบสังเกตที่สามารถประเมินสิ่งที่ต้องการประเมินได้

4) แบบสัมภาษณ์ความพึงพอใจ ของประชาชน

ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง พิจารณาแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำเพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่สามารถประเมินสิ่งที่ต้องการประเมินได้

1.3.6 การวัดและประเมินผลการดำเนินการปฏิบัติการ

1) การวัดก่อนและหลังการเสร็จสิ้นการดำเนินการปฏิบัติการด้านผลสัมฤทธิ์ และเจตคติของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบทดสอบที่กำหนดไว้ในข้อ 1) และ 2)

2) การวัดก่อนการปฏิบัติการดำเนินการปฏิบัติการและวัดหลังการปฏิบัติการดำเนินการปฏิบัติการไปแล้ว 30 วัน คือ วัดพฤติกรรม ด้านทักษะการพัฒนานุคลิกภาพ ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบทดสอบที่กำหนดไว้ในข้อ 3.4.5.3 และ 3.4.5.4

1.3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ค่าคะแนนเพื่อการประเมินค่าจัดระดับความรู้ โดยนำคะแนนที่ได้มาเปรียบกับดัชนีค่าอำนาจจำแนก จากการคำนวณแบบทดสอบ ดังนี้

ความรู้ระดับสูง	คะแนนระหว่าง	17-20
ความรู้ระดับปานกลาง	คะแนนระหว่าง	10-16

2) สถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

2.1) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อจำแนกความแตกต่างของระดับความรู้ ทั้งก่อนและหลังการดำเนินการปฏิบัติการ

2.2) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อหาความแตกต่างของคะแนนระหว่างวัดก่อนและหลังทำการดำเนินการปฏิบัติการ วัดระดับผลการประเมินการจัดปฏิบัติการตลอดรูปแบบการปฏิบัติการทดลองใช้รูปแบบของกลุ่มตัวอย่าง และระดับผลความพึงพอใจ ของประชาชนที่มี ความพึงพอใจในการปฏิบัติการกิจ

2.3) ค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนการเรียนรู้ก่อนและหลังการใช้รูปแบบ โดยใช้ t-test แบบ Dependent เพื่อเปรียบเทียบระหว่างคะแนนผลสัมฤทธิ์ระหว่างคะแนนผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังใช้รูปแบบของกลุ่มตัวอย่าง

2. การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบ

เป็นการประเมินผลภายหลังจากนำรูปแบบฯ ไปปฏิบัติการทดลองด้วยการดำเนินการปฏิบัติการ แล้วนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบ ทั้งในด้าน โครงสร้างรูปแบบ และรายละเอียดต่างๆ ในองค์ประกอบของรูปแบบ เพื่อให้ได้รูปแบบที่สมบูรณ์ต่อไป โดยคำนึงถึงข้อมูลต่อไปนี้

- 2.1 ผลสัมฤทธิ์วัดก่อน หลัง การปฏิบัติการ โดยใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น
- 2.2 ผลของการพัฒนาบุคลิกภาพตำรวจจากการวัดก่อนวัดหลัง การปฏิบัติการ
ดำเนินการกระบวนการ โดยใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น
- 2.3 ผลความพึงพอใจของประชาชนต่อบุคลิกภาพตำรวจที่ได้รับ จากการวัดก่อน
และวัดหลังการปฏิบัติการ โดยใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น
- 2.4 ผลการประเมินความเหมาะสมการดำเนินการปฏิบัติการในแต่ละหน่วยพัฒนา
ของกลุ่มตัวอย่าง
- 2.5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะวิทยากรตลอดการดำเนินการปฏิบัติการ
ได้จากการสังเกตของผู้วิจัย