

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวน
ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม
การทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

ผู้วิจัย : ว่าที่ร้อยโทเจนรบ พลเดช **ปริญญา** : รป.ค.(รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต)

อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
ผศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ผศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน
ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ
ปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุข
ในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการ
ป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม และ 3) เพื่อสร้างรูปแบบและ
ยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปราม
การทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวง
ยุติธรรม

วิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 ศึกษาระดับความสุขในการ
ทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการ
ปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
กระทรวงยุติธรรม กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาคือ นักสืบสวนสอบสวน พนักงาน หรือ
เจ้าหน้าที่ป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในภาครัฐ ที่ได้รับการแต่งตั้ง และได้ทำหน้าที่หรือ
เคยทำหน้าที่ในการปราบปรามการทุจริต ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม
การทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane.
(1973 : 727) ได้จำนวนทั้งสิ้น 103 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีค่า
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม

คอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ระยะที่ 2 ศึกษาการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม กลุ่มเป้าหมาย ประกอบไปด้วยผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ ผู้บริหารในส่วนราชการของกระทรวงยุติธรรม และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามการทุจริต จำนวน 20 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จัดการสนทนากลุ่มเพื่อวิพากษ์รูปแบบที่สร้างขึ้น และทำการยืนยันรูปแบบโดย นักจิตวิทยา ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เกี่ยวข้องในการปราบปรามการทุจริต จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อยืนยันรูปแบบที่ได้ และให้ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต ให้ถูกต้องและเหมาะสมต่อไป

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46, SD = 0.71$) และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{x} = 3.80, SD = 0.73$) ความรู้สึกมีอำนาจในการทำงาน ($\bar{x} = 3.36, SD = 0.79$) และความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{x} = 3.22, SD = 0.83$)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรัก ในงานและด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.365, 0.274, 0.183 และ 0.148 ตามลำดับ ส่วนสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.361, 0.316, 0.174 และ 0.150 ตามลำดับ โดยที่ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตได้ ร้อยละ 79.80 (R^2 เท่ากับ 0.798) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. รูปแบบ และการยืนยันรูปแบบเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ที่เหมาะสม จะต้องมีการเสริมสร้างความรักในงาน โดยการ

สร้างความรู้ชำนาญ ในวิชาชีพ และควรแยกงานตรวจสอบข้อเท็จจริง และงานใต้สวน
ข้อเท็จจริงออกจากกันอย่างชัดเจน จะต้องมีการเสริมสร้างความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งควรมี
การจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. และมีการอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
จะต้องมีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีที่ตั้งสำนักงานเป็นของตนเองอย่าง
แท้จริง และเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการเบิกจ่ายงบประมาณ จะต้องมีการ
เสริมสร้างความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน โดยมีการจัดกิจกรรมสัจจรเพื่อสร้างความสัมพันธ์
ในหน่วยงาน จะต้องมีการเสริมสร้าง ผู้นำองค์กร โดยผู้บริหารสูงสุดขององค์กรควรสร้าง
ความใกล้ชิดกับบุคลากรในระดับปฏิบัติ และมีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน
อย่างเป็นธรรม และจะต้องมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการจัดสรรค่าตอบแทน
หรือเงินประจำตำแหน่งอย่างเท่าเทียม นำหลักคุณธรรมมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ
และการเลื่อนระดับ อันจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานที่มี
ประสิทธิผล และทำให้การปฏิบัติงานในการปราบปรามการทุจริตในภาครัฐมีประสิทธิภาพต่อไป



TITLE : Work Happiness Enhancement Model of Anti-Corruption Investigator at Office of Public Sector Anti-Corruption Commission Ministry of Justice.

AUTHOR : Janrob Paladech **DEGREE :** Doctor of Public Administration.

ADVISORS : Assoc. Prof. Dr. Saowalak Kosonkittiumporn Major Advisor
Asst Prof.Dr. Sanya Kenaphoom Co-advisor
Asst Prof.Dr. Pakdee Phosing Co-advisor

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2016

ABSTRACT

The purpose of this research were 1) To study the work happiness levels of working of Anti-Corruption Investigator at Office of Public Sector Anti-Corruption Commission, Ministry of Justice (PACC). 2) To study the influence factors affecting work happiness of Anti-Corruption Investigator at Office of Public Sector Anti-Corruption Commission, Ministry of Justice. 3) To created a model to enhance the happiness of working of Anti-Corruption Investigator at Office of Public Sector Anti-Corruption Commission, Ministry of Justice.

Research methodology divided into 2 phases : The first to study the work happiness levels and the influence factors affecting work happiness of Investigator at Office of Public Sector Anti-Corruption Commission, Ministry of Justice. The target group were Investigator, Inquiry Official or Official of Anti-Corruption at Office of Public Sector Anti-Corruption Commission, Ministry of Justice. Sample size calculation used Yamane. 1973 : 727 formula total 103 subjects. Data collection by using questionnaires with a reliability coefficient interval of 0.97 Data analysis were performed by descriptive analysis: frequency, percentage, mean and standard division, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Multiple Regression by using computer program. The second to created a model to enhance the pleasure of working of Investigator at Office of Public Sector Anti-Corruption Commission, Ministry of Justice. The target group were experts, scholars, executives at the sector of Ministry of Justice and stakeholders in Anti-Corruption total 20 subjects by purposively

selected and focus group discussion was performed for critical a model. And confirmed a model by psychologist, luminaries and stakeholders in Anti-Corruption total 5 subjects by purposively selected. Content analysis using for confirmed a model and suggested the appropriate guidelines to improve a model to enhance the happiness of working of Anti-Corruption Investigator

The results

For Aim 1 found that the work happiness level of working were as followed, the overall were medium level mean score ($\bar{x} = 3.46, SD = 0.71$) and the medium level had 3 items; eager to work mean score ($\bar{x} = 3.80, SD = 0.73$) happiness at work mean score ($\bar{x} = 3.36, SD = 0.79$) and satisfaction at work mean score ($\bar{x} = 3.22, SD = 0.83$), respectively.

For Aim 2 found that there were 4 factors affected to the work happiness there were; success at work, environment at work, the love of work and relationships in the work. With the Regression equation in raw score from 0.365 , 0.274 , 0.183 and 0.148 respectively. And Regression equation in standard score from 0.361 , 0.316 , 0.174 and 0.150 respectively. At 0.5 significant level, $R^2 = 0.798$.

For Aim 3 the appropriated model and confirming model to enhance the happiness of working of Anti-Corruption Investigator at Office of Public Sector Anti-Corruption Commission, Ministry of Justice. Consist of 1) Need to strengthen the love of work by building expertise in the profession and should clearly separated investigation and investigate the facts. 2) Need to enhance the success at work. Which should have established the Institute of PACC office and are regularly trained personnel. 3) Need to strengthen the environment at work in the office is truly their own. And increase the efficiency and flexibility of disbursement. 4) Need to strengthen relationships in the workplace are organized by travel agencies in order to build relationships. 5) Need to strengthen Corporate leadership by top management of the organization should build closer personnel, on a practical level and to decentralize the administration fairly. And 6) Need to strengthen the quality of life at work by allocating compensation or emoluments equally. Moral principles used in determining merit and promotion. This will lead to work happily. Which will contribute to the work that is productive and performance in combating corruption. In the public sector, effective next.