

ภาคผนวก ก
หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ ศร ๐๕๔๐.๐๓/๒๐๖๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ถ.เมือง ๖.มหาสารคาม ๔๕๐๐๑

๒๕ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย
ชื่อเรื่อง เรื่อง การจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพสังคมและวัฒนธรรมท้องถิ่นในภาคอีสาน
ซึ่งส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด

ข้าพเจ้าที่ ร้อยตรีเจนรบ พลสมัคร รหัสประจำตัว ๕๕๕๒๖๐๐๑๑๑๑๗ นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กิ่งถึงทำคุณน
นิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการเสริมสร้างจิตสำนึกของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในการบำเพ็ญประโยชน์
เพื่อสังคมและวัฒนธรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อให้การ
วิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือ
และเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยจากบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม
การทุจริตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๓๐ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอแสดงความนับถือ

ขมุญค

ขอแสดงความนับถือ





(นายประยงค์ ปิยาจิตต์)
ผู้อำนวยการคณะกรรมการ ป.ป.ช.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพฑูริย์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๐๒-๕๕๑๔



๐๕๔๐,๐๑/๖ ๑๐๖๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๕ เมษายน ๒๕๕๘

เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย

ร. ศิริรักษ์ ษอจ.ช.ม.

ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ว่าที่ ร้อยตรีจรรยา พะเทศ รหัสประจำตัว ๕๕๖๒๐๐๑๐๑๑๘ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ รูปแบบการศึกษาระดับปริญญาตรี ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำคู่มือ
เรื่อง "รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการ
ผิด อันถึงทละคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐกระทรวงยุติธรรม" เพื่อให้การ
ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
ถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอบคุณมาก น โยภณี

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริรักษ์ ไขวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๖๒-๕๔๓๘



ร.บ. ๐๕๔๐.๐๑/๖ ๑๐๖๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๕ เมษายน ๒๕๕๗

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวาลิต ชูกำแหง

มีสิ่งแนบด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ว่าที่ ร้อยตรีจอนรบ พละเดช รหัสประจำตัว ๕๕๖๒๖๐๐๑๐๑๑๘ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำคู่มือ
เล่มที่ เรื่อง "รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสาวเดอบสวนในการปราบปรามการ
ทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐกระทรวงยุติธรรม" เพื่อให้การ
จัดทำดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
ความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
- ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวาลิต ชูกำแหง) ไพรวรรณ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย



ที่สร ๐๕๑๐.๐๑/๑๐๖๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ณเมือง มหาสารคาม ๔๕๐๐๑

๒๕ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรื่อง เภยวิชาการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
อันที่สัมพันธ์ด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

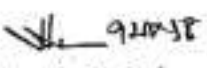
ด้วย ว่าที่ ร้อยตรีจอนรม พงษ์เดช รหัสประจำตัว ๕๕๕๒๖๐๐๑๐๑๑๑๑๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำคุณฎี
นิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการ
ทุจริต ด้านกองคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐกระทรวงยุติธรรม" เพื่อให้การ
วิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

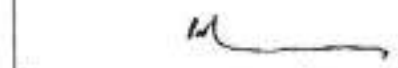
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ
การวิจัยกับประชากรจากบุคคลกรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
กระทรวงยุติธรรม จำนวน ๑๓๗ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขออนุญาต

ขอแสดงความนับถือ





(นายประยงค์ ปรียาจิตต์)
เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ โพธิ์วรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๖๒๒-๕๕๑๑๑

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการวิพากษ์รูปแบบ และยืนยันรูปแบบการเสริมสร้าง
ความสุขในการทำงานของนักสืบสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการวิพากษ์รูปแบบ การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวน
สอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
ในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1. ดร.ชัยยุทธ ศรีวิเชียร | อาจารย์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม |
| 2. ดร.ชัยมัช สรุงบุญมี | อาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 3. นางเพียงใจ แสงวิจิตร | ผู้อำนวยการพัฒนีสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น |
| 4. พันตำรวจเอกพิเชษฐ เวชพันธ์ุ์ | ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันและปราบปราม
การทุจริตในภาครัฐ เขตพื้นที่ 4 |
| 5. นายประมุข วิจารณ์ปรีชา | ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการคดีพิเศษภาค 4 กรม
สอบสวนคดีพิเศษ DSI |
| 6. นายสาธิต ศุกเมธี | ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดขอนแก่น |
| 7. นายสุเมธ เทียนไพบูลย์ | ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดขอนแก่น
สาขาพล |
| 8. นายพนมกร พงนา | หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป เรือนจำกลางขอนแก่น |
| 9. นางจารุณี สุนทร | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ศูนย์ฝึกอบรม
เด็กและเยาวชน เขต 4 |
| 10. นายวิรัตน์ชัย สละ | หัวหน้าฝ่ายทัณฑปฏิบัติ เรือนจำอำเภอลพ |
| 11. นายปรัชญาวิทย์ แดงจันทิก | นักวิชาการยุติธรรมปฏิบัติการ สำนักงาน
คุ้มครองสิทธิเสรีภาพ ภาค 2 |
| 12. นายชวาลลุตม์ ทองเจียว | นักสืบสวนสอบสวนชำนาญการ สำนักงาน
ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภาค 4 |
| 13. นายไกรวิทย์ พลแสน | พนักงานคุมประพฤติชำนาญการพิเศษ สถาน
พินิจคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดขอนแก่น |
| 14. นายนรินทร์ พรหมสาขา ณ สกลนคร | ยุติธรรมจังหวัดขอนแก่น |
| 15. นางสาวญาณัชชา นนทจันทร์ | หัวหน้างานป้องกันการทุจริต สำนักงาน ปปท. |
| 16. นายชนพล ธีรวัฒนวงษ์ | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สำนักงาน
ยุติธรรมจังหวัดขอนแก่น |
| 17. นางโชติกา ใจหล้า | นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ สำนักงาน
ยุติธรรมจังหวัดขอนแก่น |

- | | |
|-------------------------------|---|
| 18.นางสุชาดา รัตนวรรณ | นักวิชาการยุติธรรม สำนักงานยุติธรรม ขก. |
| 19.นางสาวอาทิตย์ยา คูคลองทุ่ง | นักวิชาการยุติธรรม สำนักงาน เขต 4 |
| 20.นางสาวพรรณธิดา ราชบุตร | นักบริหารจัดการงานยุติธรรม ขก. |



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการยื่นย้ันรูปแบบการเสริมสร้างความสูงในการทำงานของนักสืบสวน
สอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
ในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. นายกนก พรรณรักษา | กรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ |
| 2. นายถวิล อินทรักษา | กรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ |
| 3. นายประยงค์ ปรีชาจิตต์ | เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการ
ทุจริตในภาครัฐ |
| 4. พันโทกรทิพย์ คาโรจน์ | รองเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม
การทุจริตในภาครัฐ |
| 5. นายแพทย์ ประภาส อุครานันท์ | ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจิตเวชราชนครินทร์ |



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

แบบวิพากษ์รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน
แบบในการยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปราม
การทุจริตสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
กระทรวงยุติธรรม

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษา รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม เป็นส่วนในการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านบุคคล พัฒนาปรับปรุงระบบการทำงาน เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้กับพนักงานเจ้าหน้าที่ ต่อไป

ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน ซึ่งเป็นพนักงาน/เจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. และได้ หรือเคยปฏิบัติหน้าที่ในการปราบปรามการทุจริตสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ข้อมูลต่างๆที่ได้จะนำไปวิเคราะห์และสรุปเสนอในลักษณะของภาพรวม โดยไม่ระบุหรือเจาะจงว่าเป็นข้อมูลของบุคคลใด โดยแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามแบบวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ระดับความสุขในภาพรวม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

(1) ชาย (2) หญิง

2. อายุ

(1) ต่ำกว่า 30 ปี (2) 31-40 ปี
 (3) 41-50 ปี (4) 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี (2) ปริญญาตรี
 (3) ปริญญาโท (4) ปริญญาเอก

4. รายได้

(1) ต่ำกว่า 10,000 บาท (2) 10,001-30,000 บาท
 (3) 30,001-50,000 บาท (4) 50,001-70,000 บาท
 (5) มากกว่า 70,001 บาทขึ้นไป

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ป.ป.ท.

(1) ต่ำกว่า 1 ปี (2) 1-2 ปี
 (3) 2-3 ปี (4) 3-4 ปี
 (5) 4 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามแบบวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความรื่นรมย์ในการทำงาน สนุกกับงานที่ทำ ได้ทำงานที่ดี และภูมิใจพึงพอใจในงานของตนที่ทำ รู้สึกว่าได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่าจะงานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำรู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงาน ที่ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยในการทำงานอย่างมีความสุข		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยทางด้านผู้นำ						
1.	ผู้นำของท่านเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาองค์กร					
2.	ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับเจ้าหน้าที่/พนักงาน ทั้งองค์กร					
3.	ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยมุมมองและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร					
4.	ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน/เจ้าหน้าที่ ในองค์กรเพื่อให้พนักงาน/เจ้าหน้าที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5.	ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน					

ปัจจัยในการทำงานอย่างมีความสุข		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.	ผู้นำของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7.	ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงาน และองค์กร					
8.	ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ					
9.	ผู้บริหารของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยท่านอย่างสม่ำเสมอ					
10.	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน โครงสร้างสายบังคับบัญชา การมอบอำนาจมีความเหมาะสม					
11.	ผู้บริหารสามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับอื่นๆ ได้					
12.	ผู้บริหารสามารถนำพาท้องค์กรไปสู่ความสำเร็จได้					
13.	ผู้บริหารไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน					
14.	ผู้บริหารเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับท่าน					
15.	ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					

ปัจจัยในการทำงานอย่างมีความสุข		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16.	ผู้บริหารมีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม					
17.	หน่วยงานให้ความสำคัญต่อบุคลากรภายในหน่วยงาน					
18.	หน่วยงานมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ข้าพเจ้าทราบอย่างสม่ำเสมอ					
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน						
1.	เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน					
2.	เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจกับท่าน					
3.	เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน					
4.	ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน					
5.	เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง					
6.	ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน					
7.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง					
8.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน					
9.	ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง					

ปัจจัยในการทำงานอย่างมีความสุข		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10.	ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร					
ปัจจัยทางด้านความรักในงาน						
1.	หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด					
2.	ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน					
3.	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
4.	ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน					
5.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
6.	งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างมาก					
7.	ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่					
8.	งานที่ท่านทำให้ในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลาก และท้าทายความสามารถของท่าน					
9.	ท่านสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวท่านเอง					
10.	ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ					
11.	ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชอบและรักในงานที่ทำ					
12.	ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน					

ปัจจัยในการทำงานอย่างมีความสุข		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร						
1.	ท่านมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ					
2.	ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ					
3.	ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร					
4.	ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร					
5.	ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งว่าเป็นเป้าหมายของตัวเอง					
6.	ท่านเห็นด้วยกับ วิสัยทัศน์ของ ป.ป.ท. ที่ว่า “เป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับ เชื่อมั่น และศรัทธา ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ”					
ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน						
1.	ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน					
2.	ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3.	รายได้จากการทำงานของท่านเพียงพอกับการครองชีพ					
4.	ท่านได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม					

ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ					
6.	ในหน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ					
7.	เงินประจำตำแหน่งมีความเหมาะสม					
8.	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ					
9.	ท่านเจ้ามีความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน					
10.	ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน					
11.	เส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจน					
12.	ท่านได้รับการประเมินเพื่อการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม					
13.	หน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งสูงกว่าได้ตามลำดับ					
14.	ท่านมีความมั่นคงในอาชีพการงาน					
15.	บ่อยครั้งที่ท่านต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเวลางาน					
16.	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว					

ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และสังคม ได้อย่างเหมาะสม					
18	ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม					
19	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน					
20	บุคลากรทุกคนมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น กีฬาสี ปีใหม่ เป็นต้น					
ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
1.	ท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสม					
2.	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของท่าน เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เป็นสัดส่วน และเหมาะสม					
3.	ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน					
4.	เมื่อเกิดปัญหาภายในสำนักงาน ท่านได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
5.	มียานพาหนะ และน้ำมัน หรือยานพาหนะ ประเภทอื่นใช้ในการทำงานที่เพียงพอ และเหมาะสม					
6.	มีบ้านพัก และสวัสดิการด้านที่พักอาศัยเพียงพอ และเหมาะสม					
7.	มีสำนักงานเป็นที่ตั้งที่แท้จริง เป็นของตนเอง และเหมาะสม					
8.	บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านสถานที่และการให้บริการ					

ความสุขในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน						
1.	มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคคล					
2.	ปริมาณงานสอดคล้องกับจำนวน พนักงาน/เจ้าหน้าที่					
3.	ท่านมีความเข้าใจในงานที่ท่านปฏิบัติเป็นอย่างดี					
4.	ประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานที่ท่านทำอยู่ได้เป็นอย่างดี					
5.	ท่านมีความมั่นใจในการทำงาน					
6.	งานที่ท่านทำอยู่มีความถนัด					
7.	ท่านพยายามศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงาน และพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงานที่ท่านทำอยู่เสมอ					
8.	ระบบงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีความเหมาะสม และสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ					

ส่วนที่ 3 คำถามแบบวัดระดับความสุขในการทำงานในภาพรวม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ความตื่นระทมย์ในการทำงาน (Arousal) คือความรู้สึกมีความสุขของบุคคล ที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึกไม่หม่นหมองหรือโศกเศร้าในการทำงาน ความรู้สึกปลอดโปร่งและผ่อนคลายไม่กังวลใจในการทำงาน ความชื่นชอบในงานที่ทำ ความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความรู้สึกตื่นระทมย์ในการทำงาน						
1.	ท่านมีความรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
2.	ท่านมีความรู้สึกไม่หม่นหมองหรือโศกเศร้าในการทำงาน					
3.	ท่านรู้สึกปลอดโปร่งและผ่อนคลายไม่กังวลใจในการทำงาน					
4.	ท่านรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน					
5.	ท่านมีความชื่นชอบในการทำงานที่ท่านทำในปัจจุบัน					

ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) คือความรู้สึกมีความสุขของบุคคล ที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยสภาวะของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เช่น ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดสรรอัตราค่าจ้างในการทำงาน ภาวะงานที่ได้รับมอบหมาย อิสระในการตัดสินใจในการทำงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา กระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในการทำงาน เป็นต้น

ความสุขในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน						
1.	ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และการเงิน ของหน่วยงาน					
2.	ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสรรอัตราค่าจ้างในการทำงานของหน่วยงาน					
3.	ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่อภาวะงานที่ได้รับมอบหมาย					
4.	ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่ออิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ					
5.	ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในหน่วยงาน					
6.	ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน					
7.	ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					

ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self – validation) เป็นความรู้สึกมีความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ สนุกกับงาน มีความรู้สึกอยากทำงานทุกวัน มีความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ มีความภูมิใจในหน้าที่และงานที่ทำ ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงคล่องแคล่วรวดเร็วและมีชีวิตชีวา ตั้งใจในการทำงาน มีความต้องการอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

ความสุขในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน						
1.	ท่านมีความรู้สึกอยากทำงานทุกวัน					
2.	ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ ๆ					
3.	ท่านทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงคล่องแคล่วรวดเร็ว					
4.	ท่านมีความต้องการอบรมเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
5.	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
6.	ท่านมีความสุขกับงานที่ทำในปัจจุบัน					
7.	ท่านมีความสุข ที่ได้มาทำงานในหน่วยงานนี้					
8.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้มาทำงานในหน่วยงานนี้					

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิด แสดงข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



เอกสารประกอบการประชุมกลุ่มย่อย

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม	
ชื่อผู้วิจัย	ว่าที่ ร้อยโทเจนรบ พลเดช นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	
อาจารย์ที่ปรึกษา	รศ.ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
	รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
	ผศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
ปีการศึกษา	2555	
คำชี้แจง		

1. เอกสารแสดงรายละเอียดประกอบการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เรื่องรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม เป็นเอกสารแสดงรายละเอียดที่จัดทำขึ้นสำหรับผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรมเพื่อประกอบการพิจารณาและการแสดงข้อคิดเห็นในการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

2. เอกสารแสดงรายละเอียดประกอบการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มีดังนี้ คือ

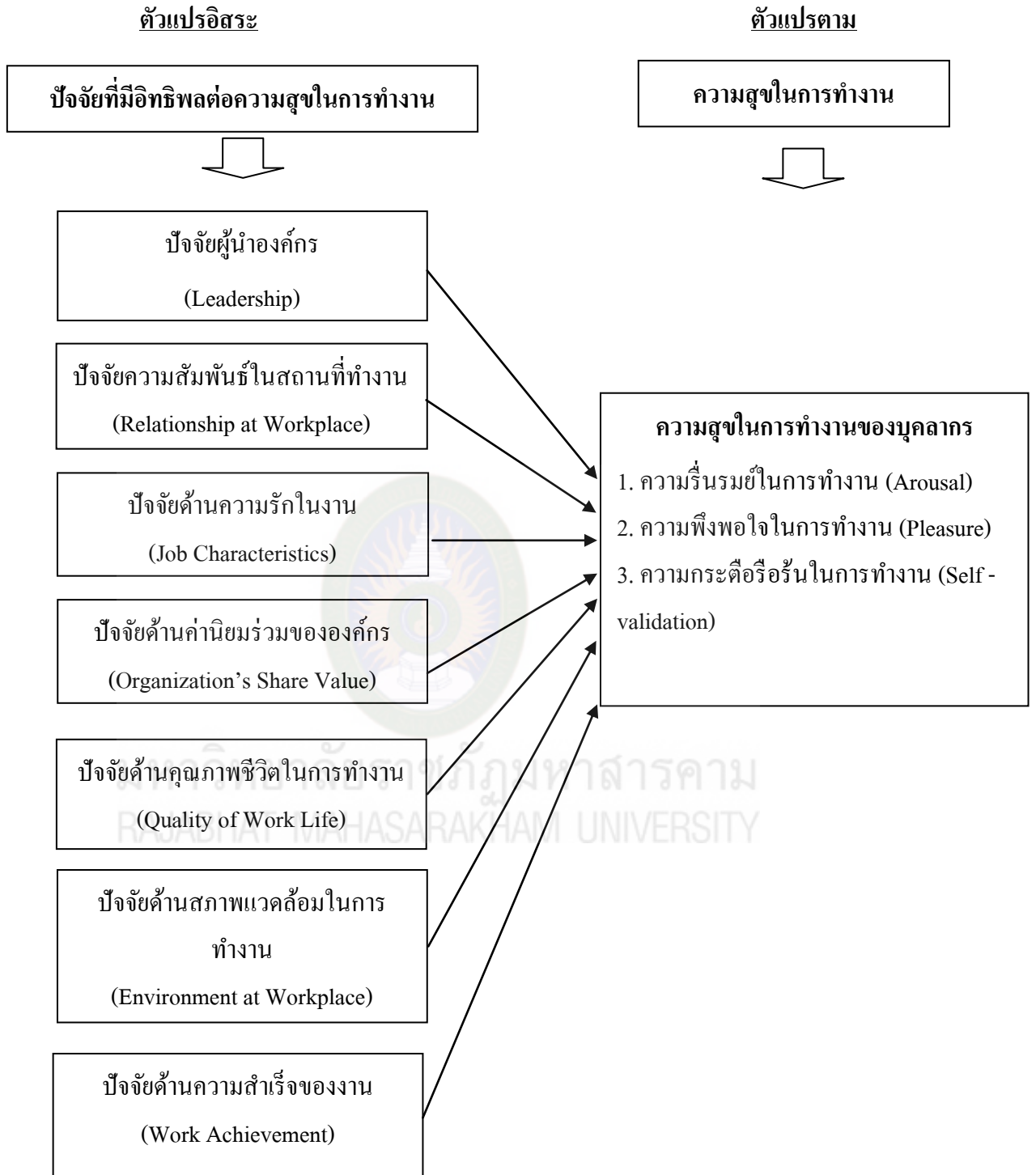
- 1) บทสรุป
- 2) วัตถุประสงค์
- 3) วิธีดำเนินการวิจัย
- 4) การดำเนินงานสังเคราะห์ร่าง
- 5) นิยามศัพท์เฉพาะ
- 6) เอกสารอ้างอิง
- 7) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การสังเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน
ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
กระทรวงยุติธรรม

1) บทสรุป

การจัดทำการสังเคราะห์ รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ในครั้งนี้สืบเนื่องมาจากผู้วิจัย ได้ทำการวิจัยในระยะที่ 1 ของงานวิจัย ซึ่งจุดประสงค์ของการวิจัยในระยะที่ 1 นั้น เพื่อศึกษา ระดับความสุขในการทำงาน และ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม โดยงานวิจัยนี้จะเป็นการสร้างรูปแบบ(Model) ในการการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต ที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ อันจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพต่อการปราบปรามการทุจริต ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะทำการศึกษาและวิจัยรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต เพื่อเป็นการพัฒนา และ ตรวจสอบตัวแบบเชิงทฤษฎี โครงสร้างเชิงเหตุผล ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต ที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแล้ว นำข้อค้นพบดังกล่าวมาสร้างรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม และนำรูปแบบที่ได้ไปพัฒนาใช้ต่อไป จากผลการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาสรุปและจัดทำเป็นรายงานเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ และจัดทำผลการวิจัยระยะที่ 2 ตามวิธีดำเนินการวิจัยต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพภาคผนวกที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

2) วัตถุประสงค์การดำเนินงาน

1. เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

2. เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้อง ในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ที่มีต่อรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

3) วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการวิจัย ในเชิงปริมาณและคุณภาพ (Quantitative and Qualitative Methodology) แบ่งการวิจัยเป็น 2 ระยะคือ

การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นนักสืบสวนสอบสวน พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. ที่ได้รับการแต่งตั้ง และทำหน้าที่ในการปราบปรามการทุจริต ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐจำนวนทั้งสิ้น 137 คน (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ : 2555)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นักสืบสวนสอบสวน พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. ที่ได้รับการแต่งตั้ง และทำหน้าที่หรือเคยทำหน้าที่ในการปราบปรามการทุจริต ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐจำนวนทั้งสิ้น 137 คน จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973 : 727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยตัวแปร 7 ตัวแปร ได้แก่

- 2.1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (Leadership)
- 2.1.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (Relationship at Workplace)
- 2.1.3 ปัจจัยด้านความรักในงาน (Job Characteristics)
- 2.1.4 ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)
- 2.1.5 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)
- 2.1.6 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment at Workplace)
- 2.1.7 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (Work Achievement)

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

- 2.2.1 ความตื่นตระหนกในการทำงาน (Arousal)
- 2.2.2 ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure)
- 2.2.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - validation)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยปรับใช้และพัฒนาเครื่องมือมาจากแบบสอบถามที่มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้แล้ว และนำเครื่องมือวัดตัวนั้นมาปรับข้อความบางส่วนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ศึกษาในครั้งนี้ ภายใต้การควบคุมดูแลและให้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขใจการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนแบบประมาณค่าตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likerts) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 82 ข้อ

ตอนที่ 3 ระดับความสุขในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนแบบประมาณค่าตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likerts) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open Ended) เพื่อให้แสดงความคิดเห็น

3.2 การหาคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัยการหาคุณภาพเครื่องมือวัดในการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยกำหนดวิธีการตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.2.1 เครื่องมือทุกฉบับ ได้ผ่านการพิจารณาค่าด้านเนื้อหา (Content Validity) ความหมายและการใช้ภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความครอบคลุมตามโครงสร้างของ

เนื้อหา ความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index : IOC) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ว่าข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต และข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต ทั้ง 7 ปัจจัยนั้น เป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการวิจัย มีความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์หรือไม่ และตรวจสอบการใช้ถ้อยคำภาษามีความเหมาะสมและสื่อความหมายที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการสอบถามหรือไม่ โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ

1) ดร.ฉัตรชัย ขอดอุดม Ph.D. ตำแหน่ง รองเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา วุฒิการศึกษา Ph.D. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญญา สังขพันธานนท์ (ซีไรต์) ตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิการศึกษาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาภาษาไทย ตรวจสอบด้านภาษาการวิจัย

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชูกำแพง ตำแหน่ง รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ และจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ตรวจสอบด้านสถิติ การวัดและการประเมินผลการวิจัย

3.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบเชิงโครงสร้างและเชิงเนื้อหาแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน

3.2.3 จากนั้นนำแบบสอบถามหาค่าอำนาจจำแนก (r_{xy}) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายรายข้อ และโดยรวมทุกข้อ (Item-Total Correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.4253 – 0.8784 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 102) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.9792

3.2.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเดิม เพื่อมารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จนได้รับความเห็นชอบ จึงนำไปจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอน ดังนี้

4.1 นำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย จากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อ
แนะนำผู้วิจัยและวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้

4.2 จากนั้นนำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบยวัตถุประสงค์ และ
วิธีการทำแบบสอบถามให้ชัดเจนเพื่อความสมบูรณ์ของคำตอบเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป โดย
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และแจกแบบสอบถามระหว่างวันที่ 11 มกราคม 2557 – 1 มีนาคม
2557

4.3 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาปรากฏว่าได้รับ
แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ 137 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
สำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืน
ทั้งหมด

5.2 ลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

5.3 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว ให้คะแนนแต่ละข้อมากำหนดเกณฑ์
ของการให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103)

มากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
มาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
น้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

5.4 นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลผลและวิเคราะห์
ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยกำหนดค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ของคะแนน แล้วนำมา
แปลความหมาย โดยการแปลผลการให้คะแนนรายด้าน และโดยภาพรวมโดยให้คะแนนแบบสอบถาม
นำมาแบ่งระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการ
ปราบปรามการทุจริตเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ปานกลาง และสูง ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการ
ประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยใช้เกณฑ์ของเบสต์ (Best, 1977 : อ้างถึงใน
ประเสริฐ บินกะตุ และไพจิตร ศิริมงคล, 2549 : 29) โดยใช้คะแนนสูงสุด ลบด้วยคะแนนต่ำสุดและ

หารด้วยจำนวนกลุ่มหรือระดับที่ต้องการแบ่ง ซึ่งกำหนดให้แบ่งเป็น 3 ระดับ ตามช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับของการวัด}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ปัจจัยที่ส่งผลระดับต่ำ	ช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 - 2.33
ปัจจัยที่ส่งผลระดับปานกลาง	ช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.34 - 3.67
ปัจจัยที่ส่งผลระดับสูง	ช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.68 - 5.00

5.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต โดยใช้สถิติการหาความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยเกณฑ์การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย ดังตาราง ภาคผนวกที่ 1 (Hinkle D. E. 1998 : 118)

ตารางภาคผนวกที่ 1 ค่าระดับของความสัมพันธ์

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.70 - .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.50 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.30 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 - .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

5.6 วิเคราะห์ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ใช้สถิติพหุคูณถดถอยเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) โดยวิธี Stepwise ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ โดยใช้วิธีหาค่าความเชื่อมั่น จากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การทุจริตในภาครัฐ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Stand deviation : S.D.)

6.4 สถิติเชิงตีความ (Inference Statistics) จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่างเพื่ออ้างอิงประชากรซึ่งผู้วิจัยจะใช้สถิติหลักเพื่อการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) โดยวิธี Stepwise ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การวิจัยระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนัก สืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรมวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ในการวิจัยระยะที่ 2 ประกอบด้วย ผู้บริหาร นักวิชาการ นัก สืบสวนสอบสวน พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. ผู้เกี่ยวข้องในการปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ และ ผู้บริหารในส่วนราชการของกระทรวงยุติธรรมจำนวน 20 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 แนว ทางการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปราม การทุจริต สำนักคณะกรรมการงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ที่ผู้วิจัยนำผลจากการ วิจัย ในระยะที่ 1 มาสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นแบบจำลองในการพิจารณาในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ ผู้บริหารในส่วนราชการของกระทรวงยุติธรรม และ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามการทุจริต วิศวกรรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักคณะกรรมการงานป้องกันและปราบปราม การทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัย การวิจัยในระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ โดยการจัดประชุมเชิงวิชาการ (Workshops) เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ นักสืบสวนสอบสวน และผู้เกี่ยวข้องในการปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ร่วมกระบวนการระดมสมอง (Brain Storming) ของกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 20 คน เพื่อวิพากษ์รูปแบบ ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในระยะที่ 2 นี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบรวบรวมการวิจารณ์ และข้อเสนอแนะ รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต โดยการจดบันทึกลงในแบบวิจารณ์และข้อเสนอแนะและทำการบันทึกภาพ บันทึกเสียงทุกเนื้อหา และทำการสังเคราะห์ข้อมูลจากการวิจารณ์และข้อเสนอแนะจากการถอดข้อความ เพื่อนำมาเทียบเคียงกับบริบทของการวิจัย และปรับปรุงรูปแบบตามการวิจารณ์และข้อเสนอแนะ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรูปแบบการพัฒนา

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์กลุ่มการวิพากษ์และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความว่าอยู่ในตัวแปรใดที่ได้จากการวิเคราะห์ในระยะที่ 1 และนำมาจัดกลุ่ม (Grouping) จากนั้นทำการสังเคราะห์กลุ่มการวิพากษ์และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาจัดทำรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต เพื่อใช้เป็นแบบจำลองในการพิจารณา

3.2 นำรูปแบบจำลองที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ ผู้บริหารใน ส่วนราชการของกระทรวงยุติธรรม และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามการทุจริต ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 20 คน มารดมสมอง (Brain Storming) เพื่อวิพากษ์รูปแบบที่สร้างขึ้น และให้คำแนะนำโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) และร่วมกันวิพากษ์รูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และนำผลการเสนอแนะในการประชุมดังกล่าวมาเสนอแนะปรับปรุง รูปแบบการ เสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. การดำเนินงานสังเคราะห์ร่าง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตใน ภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) โดยใช้การ

วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดย
ระยะที่ 2 เป็นการสังเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้

1. ในการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย
แล้วทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ตามหัวข้อที่ 3 (3.2) จากนั้นทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดย
นำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อ
แนะนำผู้วิจัยและวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อตอบ
แบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และผู้ช่วยวิจัย ตามกระบวนการ
หัวข้อที่ 4 (4.1-4.2)

2. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการ
เสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต
สำนักคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม เพื่อใช้เป็น
ร่างพิจารณาร่วมกับกรอบแนวคิดการวิจัยที่นำเสนอ

3. นำรูปแบบที่สร้างขึ้นมาสวมต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องจำนวน 20 คน เพื่อวิพากษ์
รูปแบบที่สร้างขึ้นและให้คำแนะนำ และพิจารณาเอกสารการประเมินผลที่ได้จัดเตรียมไว้
และนำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากการประชุมกลุ่ม เพื่อนำมาสรุปและอภิปรายผลทั้งหมด
หลังจากนั้นนำผลการเสนอมาปรับปรุง รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวน
สอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
ในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ให้สมบูรณ์ต่อไปโดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลอยู่ในเอกสาร

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

1) การปราบปรามการทุจริต หมายถึง กระบวนการตรวจสอบ
ข้อเท็จจริงและกระบวนการไต่สวนข้อเท็จจริง

2) การตรวจสอบข้อเท็จจริง หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนในการ
ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นว่าผู้ที่ ถูกกล่าวหา หรือร้องเรียนมีมูลเพียงพอที่จะดำเนินการไต่สวน
ข้อเท็จจริงต่อไปหรือไม่ หรือมีอำนาจ หรือเป็นผู้ที่อยู่ในอำนาจของสำนักงาน ป.ป.ท.ที่จะไต่สวน
ได้หรือไม่ ซึ่งประกอบไปด้วย การรับเรื่องกล่าวหาหรือร้องเรียน การตรวจสอบข้อเท็จจริง
เบื้องต้น การจัดทำสำนวนการตรวจสอบข้อเท็จจริง การพิจารณาของอนุกรรมการกลั่นกรองเรื่อง
ร้องเรียนหรือกล่าวหา และการพิจารณาของคณะกรรมการ ป.ป.ท.ว่าจะรับไว้ไต่สวนหรือไม่

3) การไต่สวนข้อเท็จจริง หมายถึง การแสวงหา รวบรวม และการ
ดำเนินการอื่นใด เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน ในการที่จะทราบรายละเอียดและ
พิสูจน์เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

4) คณะกรรมการ ป.ป.ท. หมายถึง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

5) สำนักงาน ป.ป.ท. หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

6) ผู้บริหาร หมายถึง คณะกรรมการ ป.ป.ท. , เลขานุการ , ผู้อำนวยการสำนักงาน ป.ป.ท. , ผู้อำนวยการสำนักงาน ป.ป.ท.เขตพื้นที่ 1 - 9 , ผู้อำนวยการสำนักเลขาธิการ, ผู้อำนวยการสำนักคุ้มครองป้องกัน, ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, ผู้อำนวยการกองการต่างประเทศ, ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

7.) นักสืบสวนสอบสวน หมายถึง พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. ระดับปฏิบัติการขึ้นไป ที่ทำหน้าที่ หรือเคยทำหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งในกระบวนการปราบปรามการทุจริต และนักสืบสวนสอบสวนระดับปฏิบัติการ ขึ้นไปที่ทำหน้าที่ในการปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

8.) ความสุข หมายถึง ความสบายกาย สบายใจ การมีสุขภาพอนามัยที่ดี ทั้งร่างกาย และจิตใจ มีความรู้ มีงานที่รักที่ชอบ มีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง มีสภาพแวดล้อมที่ดี และอยู่ภายใต้การบริหารจัดการที่ดีของรัฐ

9) ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการ ทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจกต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกันผู้ใต้บังคับบัญชา

10) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (Relationship at Workplace) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้น ภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

11) ปัจจัยด้านความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่ง ที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ โดยบุคคลนั้นปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าว มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ เช่น การรับรู้ความรู้สึกรัก และผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของ

งาน กระตือรือร้น ดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

12) ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization Share Value)

หมายถึง เป็นข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น เช่น พฤติกรรมในการทำงาน เป้าหมายขององค์กร เป็นต้น

13) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่

แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร

14) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงสภาพแวดล้อมในที่

ทำงานที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ที่ต้องประกอบไปด้วยบรรยากาศการทำงานร่วมกันของคนในองค์กรอย่างมีความสุข และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานของคนในองค์กร และรวมถึงการสร้างความสุขกับคนในสังคมโดยรอบขององค์กร

15) ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้

ว่าตนเองได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำทำให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

16) ความสุขในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของ

บุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความรื่นรมย์ในการทำงาน สนุกกับงานที่ทำ ได้ทำงานที่ดี และภูมิใจพึงพอใจในงานของตนที่ทำ รู้สึกว่าได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่าการที่ทำงานนั้นมีความสำคัญ รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวกและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

17) ความรื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) คือความรู้สึกมีความสุขของ

บุคคล ที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย

ความรู้สึกไม่หม่นหมองหรือ โศกเศร้าในการทำงาน ความรู้สึกปลอดโปร่งและผ่อนคลายไม่กังวลใจในการทำงาน ความชื่นชอบในงานที่ทำ ความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน

18) ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) คือความรู้สึกมีความสุขของบุคคล ที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยสภาวะของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เช่น ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลกร จัดสรรอัตรากำลังในการทำงาน ภาวะงานที่ได้รับมอบหมาย อิสระในการตัดสินใจในการทำงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา กระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในการทำงาน เป็นต้น

19) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกมีความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถสนุกกับงานมีความรู้สึกอยากทำงานทุกวัน มีความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ มีความภูมิใจในหน้าที่และงานที่ทำ ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและรวดเร็วและมีชีวิตชีวา ตั้งใจในการทำงาน มีความต้องการอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบ่งการวิจัยเป็น 2 ระยะดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบแนวคิดและสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยเริ่มการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัว ซึ่งผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ต้องการการยืนยันความถูกต้องของข้อค้นพบและการตีความหมายข้อค้นพบซึ่งจะกระทำได้อย่างถูกต้องโดยมีเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ดังนี้

- 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ผู้วิจัยใช้สถิติ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 1.2 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
- 1.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต ใช้การวิเคราะห์พหุคูณถดถอยเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis)
- 1.4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนาด้วยความแจกแจงความถี่

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อสารความหมาย ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
B	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยปกติ
Beta	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน
S.E.	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Coefficient of Regression)
R^2	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการพยากรณ์หรืออธิบายการผันแปร
df	หมายถึง	ค่าของขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
sig (2-tailed)	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
X_1	หมายถึง	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
X_2	หมายถึง	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน

X_3	หมายถึง	ปัจจัยด้านความรักในงาน
X_4	หมายถึง	ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร
X_5	หมายถึง	ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
X_6	หมายถึง	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
X_7	หมายถึง	ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน
Y_1	หมายถึง	ความรื่นรมย์ในการทำงาน
Y_2	หมายถึง	ความพึงพอใจในการทำงาน
Y_3	หมายถึง	ความกระตือรือร้นในการทำงาน
Y	หมายถึง	คือ ความสุขในการทำงาน

1. ผลการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น เพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานในการตรวจสอบตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis)

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) คือ ลักษณะของข้อมูลต้องกระจายแบบโค้งปกติ ทุกตัวแปรจะต้องได้ทั้ง 2 ค่า คือ ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ไม่เกิน บวก/ลบ 1 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลตรวจสอบค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ดังแสดงในตาราง

ตารางภาคผนวกที่ 2 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าสถิติความเบ้ (Skewness)	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ X_1	3.70	0.78	-0.12	-0.65
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน X_2	3.80	0.73	-0.04	-0.59
ปัจจัยด้านความรักในงาน X_3	3.78	0.68	-0.13	-0.28
ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร X_4	3.86	0.70	-0.16	-0.38
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน X_5	3.22	0.79	0.49	0.07
ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน X_6	3.09	0.83	0.71	0.24
ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน X_7	3.56	0.71	0.21	-0.28

จากตารางภาคผนวกที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ทั้ง 7 ตัว และได้นำข้อมูลดังกล่าวมาทดสอบคุณลักษณะของข้อมูลว่ามีการกระจายเป็นโค้งปกติหรือไม่โดยทดสอบค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรอิสระมีค่าไม่เกิน บวก/ลบ 1 (± 1) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายอดของโค้งข้อมูลทั้งหมดมีการกระจายเป็นโค้งปกติ สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ได้

ตารางภาคผนวกที่ 3 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ ความสุขในการทำงาน Y	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าสถิติ ความเบ้ (Skewness)	ค่า ความโด่ง (Kurtosis)
ความรื่นรมย์ในการทำงาน Y ₁	3.36	.79	.297	-.044
ความพึงพอใจในการทำงาน Y ₂	3.22	.84	.278	.00
ความกระตือรือร้นในการทำงาน Y ₃	3.81	.73	.044	-.936

จากตารางภาคผนวกที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรทั้ง 3 ตัว และได้นำข้อมูลดังกล่าวมาทดสอบคุณลักษณะของข้อมูลว่ามีการกระจายเป็นโค้งปกติหรือไม่โดยทดสอบค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรตามมีค่าไม่เกิน บวก/ลบ 1 (± 1) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายอดของโค้งข้อมูลทั้งหมดมีการกระจายเป็นโค้งปกติ สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ได้

ตารางภาคผนวกที่ 4 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับความสูง
ในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนัก
คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃
X ₁	1	.659**	.693**	.626**	.681**	.569**	.658**	.669**	.553**	.667**	.600**
X ₂		1	.746**	.698**	.640**	.642**	.721**	.742**	.656**	.629**	.747**
X ₃			1	.854**	.757**	.671**	.755**	.770**	.691**	.666**	.747**
X ₄				1	.709**	.610**	.750**	.701**	.629**	.581**	.710**
X ₅					1	.840**	.741**	.785**	.730**	.767**	.632**
X ₆						1	.744**	.797**	.735**	.825**	.598**
X ₇							1	.835**	.749**	.727**	.806**
Y								1	.937**	.909**	.877**
Y ₁									1	.795**	.753**
Y ₂										1	.661**
Y ₃											1

หมายเหตุ ** $P \leq .01$

จากตารางภาคผนวกที่ 4 พบว่า เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ(X) กับตัวแปรตาม (Y) จำนวน 7 ค่า พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 7 ค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.669 -0.835 โดยที่ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (Y) สูงสุด คือ ปัจจัยด้าน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (X₇) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .835 รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X₆) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .797 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .785 ปัจจัยด้าน ความรักในงาน(X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .770 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (X₂) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .742 ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (X₄)

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .701 และ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .669

2. ผลการวิเคราะห์รูปแบบการ เสริมสร้างความสูงในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐการตรวจสอบความตรงของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย

ตารางภาคผนวกที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการ ถดถอย และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ที่ปรับแก้ (Adjusted R^2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	R^2_{adj}	SE _{est}	F	p-value
X_7	.835 ^a	.698	.695	.39604	249.120	0.000
X_7X_6	.876 ^b	.767	.762	.34937	175.958	0.000
$X_7 X_6 X_3$.889 ^c	.790	.784	.33319	132.858	0.000
$X_7 X_6 X_3 X_2$.894 ^d	.798	.791	.32795	103.958	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ตัวแปรอิสระ (X) ที่มีผลต่อตัวแปรตาม (Y) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 เมื่อนำตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (Y) มากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_7) แล้วนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนต่อตัวแปรตาม (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .698 ($R^2 = 0.698$, $p < 0.05$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้านอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิง (X_7) สามารถพยากรณ์ อิทธิพลที่มีต่อตัวแปรตาม (Y) ได้ร้อยละ 69.80

ขั้นที่ 2 เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รองลงมาเข้าไปสร้างสมการ ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_6) ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_7) และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_6) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนต่อตัวแปรตาม (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .767 ($R^2 = 0.767$, $p < 0.05$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_6) และ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน(X_7) สามารถพยากรณ์ อิทธิพลที่มีต่อ ตัวแปรตาม (Y) ได้ร้อยละ 76.70

ขั้นที่ 3 เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รองลงมาเข้าไปสร้างสมการ ได้แก่ ปัจจัยด้านความรักในงาน (X_3) ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน(X_7) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_6) และปัจจัยด้านความรักในงาน (X_3) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนต่อตัวแปรตาม (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .790 ($R^2 = 0.790$, $p < 0.05$) แสดงว่าตัวแปร ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน(X_7) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_6) และปัจจัยด้านความรักในงาน (X_3) สามารถพยากรณ์ อิทธิพลที่มีต่อ ตัวแปรตาม (Y) ได้ร้อยละ 79.0

ขั้นที่ 4 เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รองลงมาเข้าไปสร้างสมการ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (X_2) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน(X_7) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_6) ปัจจัยด้านความรักในงาน (X_3) และ ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (X_2) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนต่อตัวแปรตาม (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .798 ($R^2 = 0.798$, $p < 0.05$) แสดงว่าตัวแปร ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน(X_7) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_6) ปัจจัยด้านความรักในงาน (X_3) และ ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (X_2) สามารถพยากรณ์ อิทธิพลที่มีต่อตัวแปรตาม (Y) ได้ร้อยละ 79.80

ตารางภาคผนวกที่ 6 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ (X) ที่มีต่อตัวแปรตาม (Y)

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	t	p-value
X_7	.365	.361	4.540	0.000
X_6	.274	.316	4.624	0.000
X_3	.183	.174	2.302	0.000
X_2	.148	.150	2.101	0.002

$$a = 0.071 \quad R = 0.894 \quad R^2 = 0.798$$

$$SE_{est} = 0.188$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางภาคผนวกที่ 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ แบบการเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระ (X) ที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตาม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ปัจจัยด้านปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน(X_7) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_6) ปัจจัยด้านความรักในงาน (X_3) และ ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.365 , 0.274 , 0.183 และ 0.148 ตามลำดับ ตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.361 , 0.316 , 0.174 และ 0.150 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.894 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.798 และมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 89.40 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ 0.188 และมีค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 0.071

การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตาม

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ จากตารางที่ 6 พบว่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) หรือสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์ ในทางบวกมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < 0.05$) จึงสามารถสร้างสมการปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตาม ในรูปคะแนนดิบ และในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

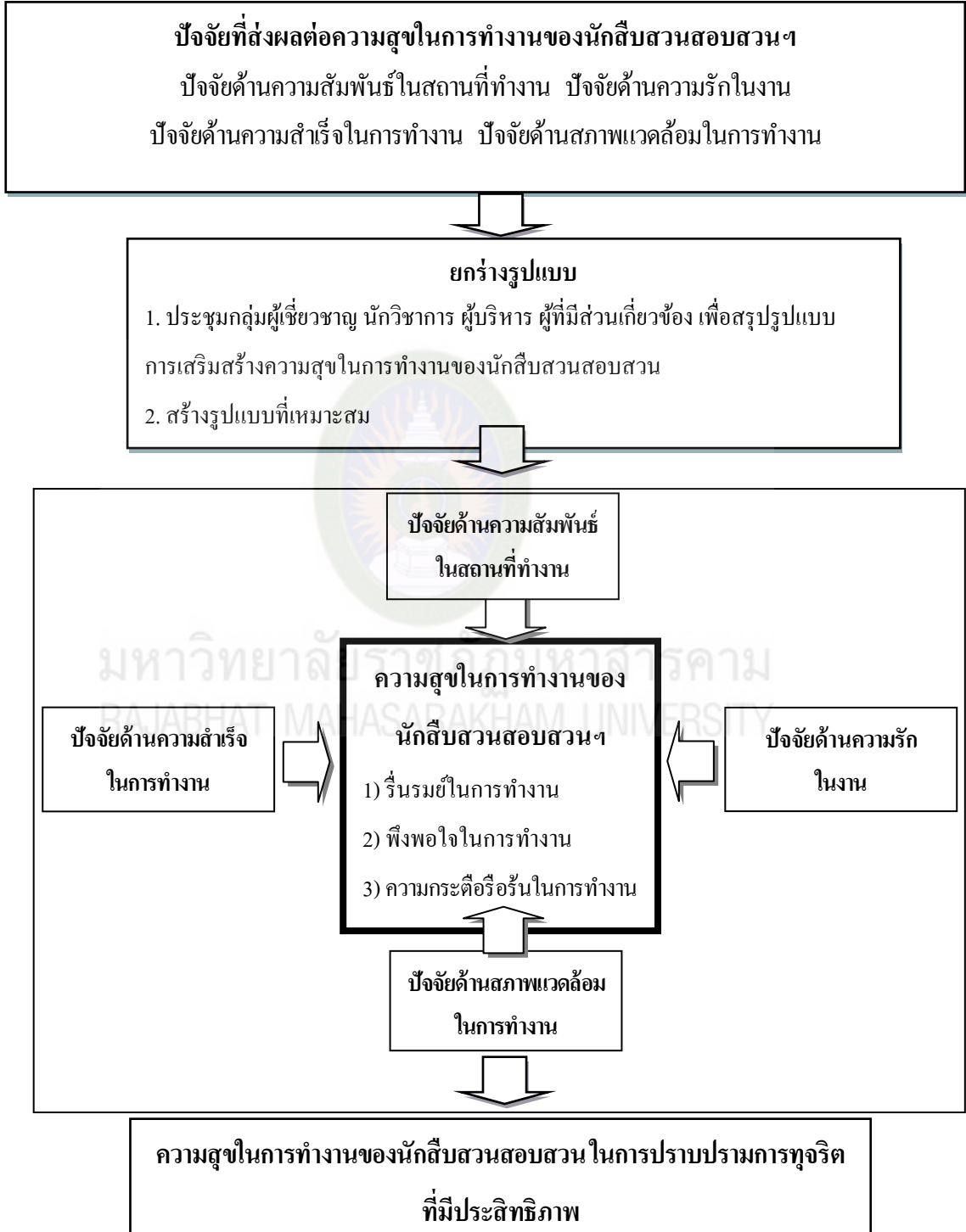
สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.071 + 0.365X_7 + 0.274X_6 + 0.183X_3 + 0.148X_2$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.361Z_7 + 0.316Z_6 + 0.174Z_3 + 0.150Z_2$$

**รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสอบสวนสอบสวน ในการ
ปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
กระทรวงยุติธรรม**



แผนภาพภาคผนวกที่ 2 รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสอบสวนสอบสวน ในการปราบปราม การทุจริตสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ
ปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ในการสังเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยต่อไป

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ของรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ตามกรอบแนวคิดที่ได้สังเคราะห์ขึ้น

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างความสุข ในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม และข้อเสนอแนะอื่นๆ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1.1 ชื่อ – นามสกุลอายุ.....ปี
 1.2 อาชีพ
 1.3 หน่วยงาน
 1.4 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....
 1.5 ประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงาน ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ตามกรอบแนวคิดที่ได้สังเคราะห์ขึ้น

วัตถุประสงค์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ของรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ตามกรอบแนวคิดที่ได้สังเคราะห์ขึ้น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องค่าระดับความเหมาะสมที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการปรับปรุง
	5	4	3	2	1	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา						
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (X_2)						
ปัจจัยด้านความรักในงาน (X_3)						
ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_6)						
ปัจจัยด้าน ความสำเร็จในการทำงาน (X_7)						
ผลการวิเคราะห์รูปแบบการ เสริมสร้างความสุข ในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต						
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (X_2)						
ปัจจัยด้านความรักในงาน (X_3)						
ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_6)						
ปัจจัยด้าน ความสำเร็จในการทำงาน (X_7)						

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนา การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน
ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตใน
ภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการ
ทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต คือ.....

.....
.....
.....

แนวทางการพัฒนา.....

.....
.....
.....

2. ปัจจัยด้านความรักในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวน
สอบสวนในการปราบปรามการทุจริต คือ.....

.....
.....
.....

แนวทางการพัฒนา.....

.....
.....
.....

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของ
นักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต คือ

.....
.....
.....

แนวทางการพัฒนา.....

.....
.....
.....

4. ปัจจัยด้าน ความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของ
นักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต คือ

.....
.....
.....

แนวทางการพัฒนา.....

.....
.....
.....

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะอื่นๆ

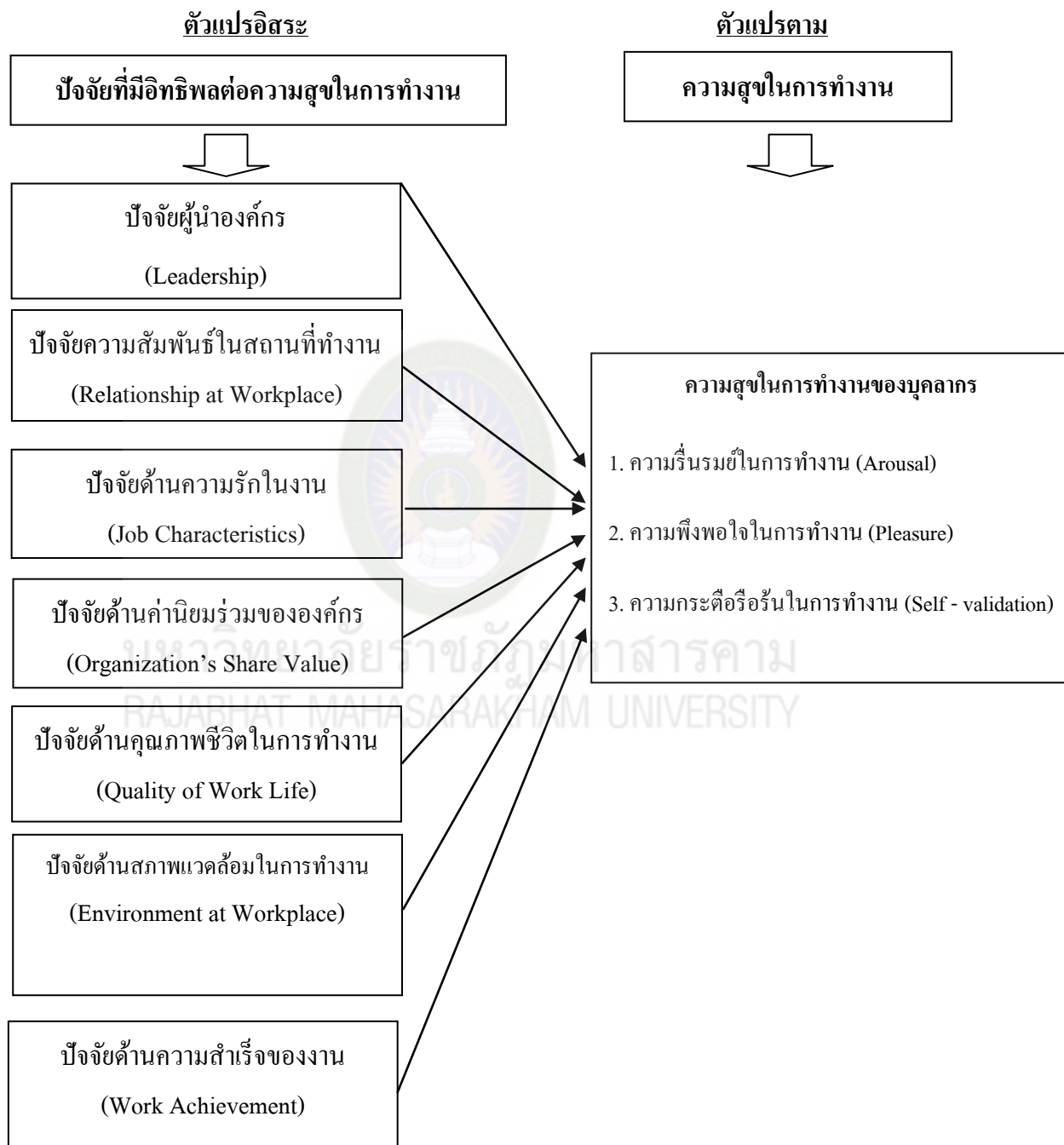
.....
.....
.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

แบบวิพากษ์รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสอบสวน
ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตใน

ภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม



แผนภาพภาคผนวกที่ 3 แบบวิพากษ์รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม สถิติที่ใช้เป็นสถิติขั้นสูง วิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้สมการดังนี้

$$Y = 0.071 + 0.365X_7 + 0.274X_6 + 0.183X_3 + 0.148X_2$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อ ความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม (Y) คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_7) ,ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_6) ,ปัจจัยด้านความรักในงาน (X_3) และ ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (X_2) โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตฯ ได้ ร้อยละ 79.80

ตารางภาคผนวกที่ 7 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ (X) ที่มีต่อตัวแปรตาม (Y) ด้วย Multiple Regression Analysis

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	t	p-value
X_7	.365	.361	4.540	0.000
X_6	.274	.316	4.624	0.000
X_3	.183	.174	2.302	0.000
X_2	.148	.150	2.101	0.002

$$a = 0.071 \quad R = 0.894 \quad R^2 = 0.798$$

$$SE_{est} = 0.188$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

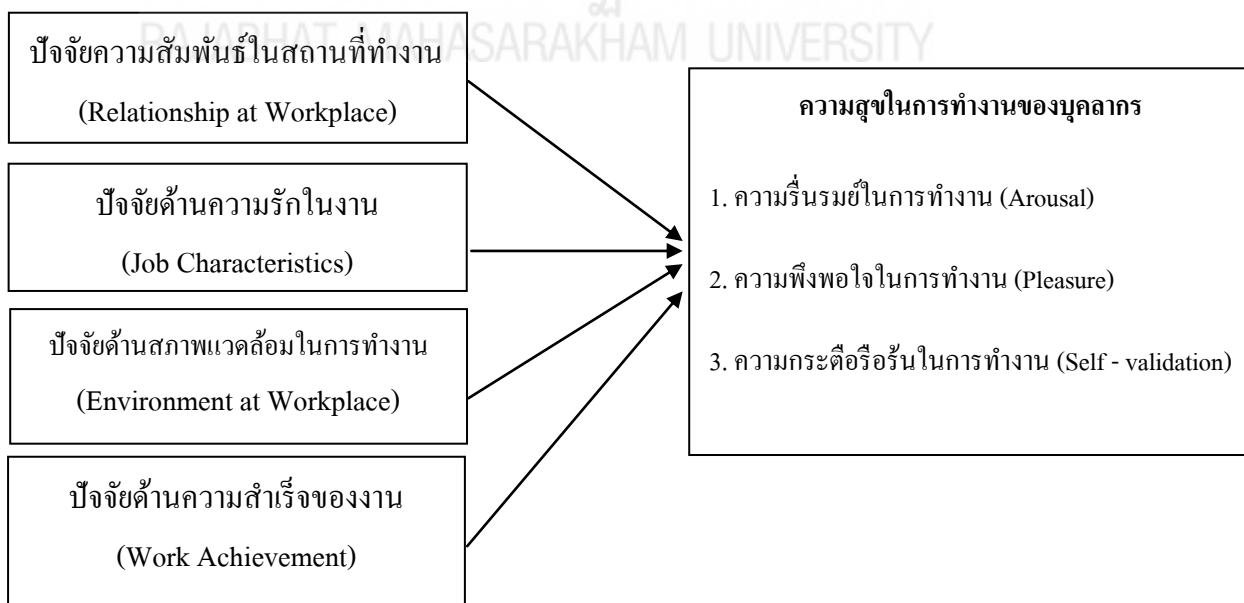
จากตารางภาคผนวกที่ 7 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ แบบการเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระ (X) ที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตาม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_7) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_6) ปัจจัยด้านความรักในงาน (X_3) และ ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.365 , 0.274 , 0.183 และ 0.148 ตามลำดับ ตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.361 , 0.316 , 0.174 และ 0.150 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.894 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.798 และมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 89.40 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ 0.188 และมีค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 0.071 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ สัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) หรือสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์ ในทางบวกมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < 0.05$) จึงสามารถสร้างสมการปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตาม ในรูปคะแนนดิบ และในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.071 + 0.365X_7 + 0.274X_6 + 0.183X_3 + 0.148X_2$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.361Z_7 + 0.316Z_6 + 0.174Z_3 + 0.150Z_2$$



แผนภาพภาคผนวกที่ 4 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการ

ปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

การวิจัยระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการ เสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

นำผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อจากระยะที่ 1 มาจัดทำรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. การยกร่างรูปแบบการ เสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ โดยผู้วิจัย ได้ศึกษาคำนิยามศัพท์เฉพาะของทุกตัวแปรที่จะนำมาจัดทำรูปแบบการพัฒนาเกี่ยวกับความหมาย และ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากนั้นผู้วิจัยจึงร่างรูปแบบในการพัฒนาทุกตัวแปรที่กำหนดที่จะทำให้อกลุ่ม ได้มีการพัฒนาแต่ละปัจจัยโดยผู้วิจัยเอง เพื่อเป็นร่างรูปแบบแล้วส่งให้กับกลุ่มที่จะวิพากษ์รูปแบบอ่าน ล่วงหน้าก่อนประชุมวิพากษ์รูปแบบ 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้นำปัจจัยทั้งหมดที่จะนำมาพัฒนาประกอบด้วย ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน, ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ปัจจัยด้านความรักในงาน และ ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน มากำหนดรูปแบบการพัฒนา โดยได้อธิบายโมเดล ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตามคือ ความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริตฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ได้แก่ ปัจจัยด้าน ความสำเร็จในการทำงาน, ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ปัจจัยด้านความรักในงาน และ ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริตฯ นำเสนอต่อผู้ร่วมประชุมกลุ่มย่อยได้รับฟัง

2. การนำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม เพื่อวิพากษ์รูปแบบที่สร้างขึ้นและให้คำแนะนำโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ตัวแทนกลุ่มตัวอย่างและผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวน 20 คน ผู้วิจัยจัดห้องประชุมเพื่อร่วมกันวิพากษ์ รูปแบบการ เสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริตฯ ที่ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และนำเสนอผลการเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) ของตนเอง

ผลการประชุมกลุ่มย่อยจากจำนวนผู้เข้าร่วมวิพากษ์ทั้งหมด 20 คน ได้มีการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ผู้วิจัยได้นำเสนอในที่ประชุมและได้ลงความเห็นเกี่ยวกับความ เหมาะสมของปัจจัยแต่ละด้านเพื่อนำมาใช้ในรูปแบบ การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบ สอนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ดังแสดงในตารางภาคผนวกที่ 8

ตารางภาคผนวกที่ 8 ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของผลการวิเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้างความสุข
ในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงาน
คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

ปัจจัยที่เป็นประเด็นขององค์ประกอบ ของรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต	ผลการวิเคราะห์ รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปราม การทุจริต		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. ปัจจัยด้านความรักในงาน	4.95	0.22	มากที่สุด
2. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.90	0.31	มากที่สุด
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.85	0.47	มากที่สุด
4. ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน	4.70	0.47	มากที่สุด

จากตารางภาคผนวกที่ 8 แสดงให้เห็นว่า จากความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่มย่อยได้ทำ
การประเมินความเหมาะสม ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการป้องกัน
อาชญากรรมของประชาชนในจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จาก มากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความรักในงาน ($\bar{X} = 4.95$) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการ
ทำงาน ($\bar{X} = 4.90$) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.85$) และ ปัจจัย
ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.70$) และในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อวิพากษ์
รูปแบบที่สร้างขึ้น ผู้เข้าร่วมประชุมทั้งหมดได้มีมติว่าเห็นควรนำปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ซึ่งมีความสำคัญ
ในการที่จะนำพาและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็น
ปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ให้นำมาเป็นปัจจัยในการเสริมสร้างความสุขในการ
ทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ
ปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ด้วย

3. สร้างรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการ
ปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จากความ

คิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่มย่อยได้ทำการประเมินระดับความเหมาะสมกับปัจจัยที่เป็นประเด็นขององค์ประกอบรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต อยู่ในระดับมากที่สุดทุกปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ตามลำดับ และในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อวิพากษ์รูปแบบที่สร้างขึ้น ผู้เข้าร่วมประชุมฯทั้งหมดได้มีมติว่าเห็นควรนำปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ซึ่งมีความสำคัญในการที่จะนำพาและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานให้นำมาเป็นปัจจัยในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริตด้วย

ซึ่งปัจจัยด้านความรักในงาน ได้สอดคล้องกับ ประคัลภ์ ปันณฑลิ่งกูร (2012 : ออนไลน์) กล่าวว่า การที่คนเรามีความรักในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เราก็จะทำสิ่งนั้นอย่างเต็มที่ โดยที่ไม่ต้องมีเงื่อนไขใดๆ มากมายพนักงานเองก็เช่นกัน ถ้าเขามีความรักในการทำงานที่เขาทำ เขาก็จะลงมือทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยที่ไม่มาสร้างเงื่อนไขต่างๆ ให้ผู้บริหารต้องมาคิดหาวิธีในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพื่อให้เขาอยากที่จะทำงานสร้างผลงาน และ Ken Blanchard ผู้เชี่ยวชาญทางการสร้างภาวะผู้นำ ได้ทำการวิจัยและศึกษาหาปัจจัยที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักในงานและมีความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนั้นอย่างเต็มใจ (Employee Work Passion) สิ่งที่จะงานวิจัยนี้ได้ศึกษาไว้ก็คือ ศึกษาว่าอะไรที่เป็นปัจจัยทำให้พนักงานเกิดความรัก และอยากที่จะทำงานให้กับบริษัทอย่างเต็มที่ ซึ่งในประเด็นระดับขององค์กรนั้นจะดูว่าในองค์กรจะต้องมีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีความชอบ (Passion) ในการทำงาน(Organizational Factors) และ รวมศิริ เมนะ โปธิ (2550 : 27) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการทำงานว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) จะต้องมีความรักในงาน (Job Inspiration) รับรู้ความรู้สึกรัก และผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าคุณมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับ Mark Vicker (2006 : 29) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุข (Components of Happiness) 3 ประการ คือ โดยหนึ่งในสามองค์ประกอบนั้นคือความรู้สึกว่าการทำงานนั้นตอบสนองหรือมีส่วนกับความสำเร็จขององค์กร และ Jame Manion (อ้างใน ปฏิภาศ บุญมั่งมี ,2552:7) ความสุขในการทำงาน จะต้องมีความสำเร็จในงาน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา ซึ่ง สัจวร ลิ้มรส (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน และหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของตำรวจฝ่ายสืบสวน กองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล 1 ได้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานคือ นโยบายควรมีความชัดเจน ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรม ควรเพิ่มเงินค่าเลี้ยงภยและงบประมาณ ในการหาข่าวให้มากยิ่งขึ้น ควรมีการจัดพบปะสังสรรค์กันให้มากยิ่งขึ้นระหว่างทีมงาน และควรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับ นภัชชล รอดเที่ยง (2550 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขใจการทำงานของบุคลากรนั้น สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สิริลักษณ์ ภักดีศรี (2550:บทคัดย่อ) ศึกษาความสุขมวลรวมของประชากรในกรุงเทพมหานคร พบว่าด้านสิ่งแวดล้อม ประชากรในกรุงเทพฯ มีความสุขในระดับสูงมาก และอภิสิทธิ์ ชำรงวรังกูร (2542 : 9) ได้กล่าวไว้ว่า การมีสภาพแวดล้อมที่ดี ทั้งบ้านเรือน ชุมชน ธรรมชาติรอบตัวไม่มีมลภาวะ มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต ซึ่ง นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ (2553 : 55) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับ Happy Workplace ว่าหนึ่งใน “การสร้างความสุข 8 ประการ” จะต้องมีความสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ตีปลดอกภัยจึงจะมีความสุข และเกษร เรืองแก้ว (2553 : 30) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน สรุปได้ว่าความสุขการทำงานจะเกิดขึ้นได้นั้นประกอบด้วย 2 ส่วน คือความพึงพอใจปัจจัยด้านงาน และความพึงพอใจปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

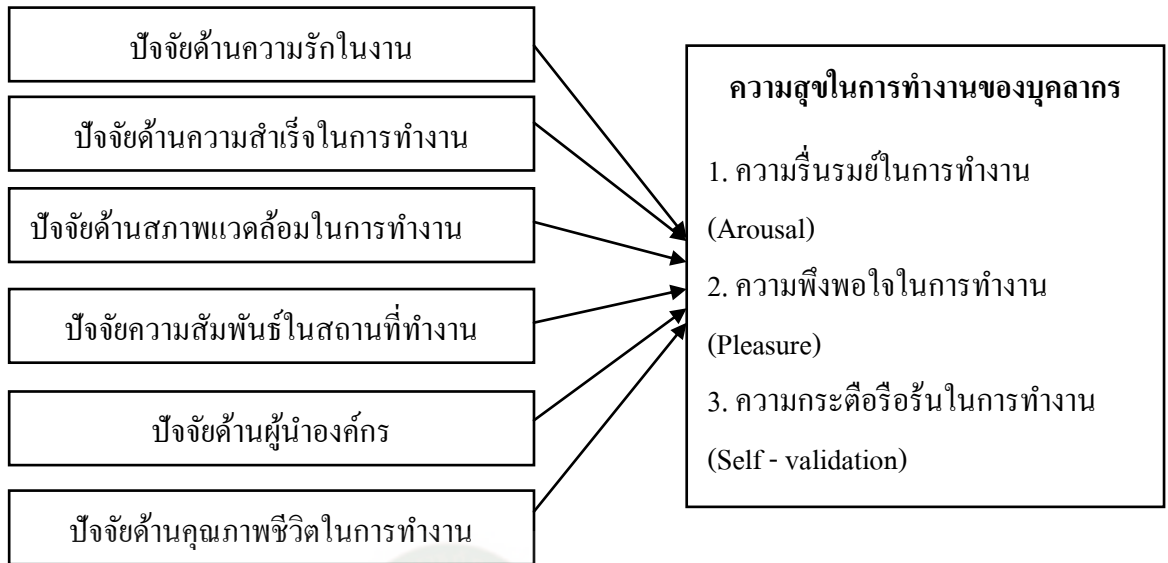
ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน สอดคล้องกับ รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550 : 27) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการทำงานว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) เป็นภาวะในการทำงานที่พนักงานรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือน ไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร จะต้องมีความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ต้องมีการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้น ภายในกลุ่ม ซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน และ Jame Manion (อ้างใน ปฏิภาศ บุญมั่งมี, 2552 : 7) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรร่วมกันทำงาน เกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุขตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร สอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550 : 196) ให้ความหมายของผู้นำ (Leader) ว่าหมายถึงบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จโดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม นอกจากนี้แล้วผู้นำยังมีส่วนช่วยให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมทั้งผู้นำที่สามารถใช้อิทธิพลต่างๆทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดๆ กิจกรรมหนึ่ง ส่วนความเป็นผู้นำ (Leadership) ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550 : 196) กล่าวว่า เป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาองค์กร ซึ่ง รวมศิริ เมนะ โปธิ. (2550 : 27) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการทำงานว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) ผู้นำองค์กร (Leaderships) จะต้องมีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกระหนัก สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจกต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะที่เดียวกัน ผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกัน ผู้ใต้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับจำลักษ์ณ์ ขุนพลแก้ว (2552 : 15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นสิ่งที่สะท้อนความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุด ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบงานที่ดี ซึ่ง ปิยะนาถ มณีบุตร และวัชรินทร์ มุททาร์ตัน (2548 : 9) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และสอดคล้องกับ อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545 : 4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การสร้างความสมดุลระหว่างการตอบสนองความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน กับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งพิจารณาจากลักษณะงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ช่วยให้บุคคลสามารถผสมผสานชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว ทำให้บุคคลมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข และตอบสนองความต้องการในเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Walton (1975 : 24) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย 3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5. ลักษณะ

งานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และ 8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

4. รูปแบบการการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม จากแนวคิดในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริตฯ โดยยึดปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดและปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ผลระดมความเห็นและวิพากษ์รูปแบบฯ แต่ละปัจจัยที่ได้เป็นประเด็นขององค์ประกอบปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริตฯ ที่ผู้วิจัยได้ระดมความเห็นจากผู้เข้าร่วมประชุมเมื่อพิจารณาจากมากที่สุด พบว่า ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ตามลำดับ และในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อวิพากษ์รูปแบบที่สร้างขึ้น ผู้เข้าร่วมประชุมฯ ทั้งหมดได้มีมติว่าเห็นควรนำปัจจัยด้านผู้นำองค์กร และ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ให้นำมาเป็นปัจจัยในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริตฯ ด้วย ผู้วิจัยจึงได้เขียนแผนภาพรูปแบบได้ดังนี้



แผนภาพภาคผนวกที่ 5 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

ผู้วิจัยได้นำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม แต่ละปัจจัยที่เป็นประเด็นขององค์ประกอบที่มีผลต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นแล้วนั้น ผู้เข้าร่วมประชุมได้ร่วมกันวิพากษ์และเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม ดังนี้

1) **ปัจจัยด้านความรักในงาน** ซึ่งตามคำนิยามศัพท์ในการทำวิจัยครั้งนี้ หมายถึง หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ โดยบุคคลนั้น ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ เช่น การรับรู้ความรู้สึก และผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็ องค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ติใจผลิตผลิตในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความรักในงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต พบว่า ปัจจัยด้านความรักในงาน มีความคิดเห็นถึงระดับความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ ผู้เข้าร่วมประชุมเห็นด้วยว่า

หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องมีความเด่นชัด และเป็นระเบียบแบบแผนที่แน่นอน มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ ได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบอย่างมาก มีอิสระในการทำงานได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ มีความชอบและรักในงาน และเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน ตามลำดับ

โดยผู้เข้าร่วมประชุมได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมไว้ว่า ปัจจัยด้านความรักในงาน มีความสัมพันธ์ต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานคือ หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจนตามตำแหน่งหน้าที่ และเป็นระบบ กล่าวคือต้องมีการมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจนว่าจะต้องทำงานอย่างไร มีอำนาจการตัดสินใจภายใต้กรอบการบริหาร มีอิสระในหน้าที่งานของตนเอง โดยทำงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถโดยใช้เทคนิคและวิธีการด้วยความชำนาญในวิชาชีพ

แนวทางการพัฒนา การเสริมสร้างความสุขในการทำงานคือ ต้องมีการกำหนดหรือแบ่งกลุ่มงานให้ชัดเจน ควรมีการแยกงานตรวจสอบข้อเท็จจริง และงานได้ส่วนข้อเท็จจริงออกจากกันอย่างชัดเจน และเสริมสร้างความชำนาญในวิชาชีพทั้งด้านการตรวจสอบข้อเท็จจริง และการได้ส่วนข้อเท็จจริง

2) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งตามคำนิยามศัพท์ในการทำวิจัยครั้งนี้ หมายถึง หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำทำให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปทางบวกทำรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสอบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความคิดเห็นถึงระดับความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ ผู้เข้าร่วมประชุมเห็นด้วยว่า ต้องมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคคล ปริมาณงานต้องสอดคล้องกับจำนวนพนักงานเจ้าหน้าที่ ต้องมีความเข้าใจในงานที่ท่านปฏิบัติเป็นอย่างดี ประสิทธิภาพในการทำงานสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่ได้เป็นอย่างดี ต้องมีความมั่นใจในการทำงาน ต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงาน และพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เสมอ ระบบงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันต้องมีความเหมาะสม และสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

โดยผู้เข้าร่วมประชุมได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมไว้ว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อ ความสุขในการทำงานของนักสืบสอบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต คือ

จะต้องมีการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงานที่ท่านทำอยู่เสมอโดยองค์กรต้องให้การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง สัดส่วนของงานต้องสอดคล้องกับปริมาณของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งตัวบุคลากรจะต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาใช้ในการทำงาน และการมอบหมายงานต้องให้เหมาะสมกับบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่

แนวทางการพัฒนา การเสริมสร้างความสุขในการทำงานคือ คือ ควรมีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. เอง และมีการอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ หรือมีการบูรณาการโดยการส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานอื่นหรือหลักสูตรที่เอื้อต่องานในตำแหน่งหน้าที่ เช่น สถาบันของหน่วยงานทหาร ตำรวจ ฝ่ายปกครอง กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น และควรมีการเพิ่มอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ เช่นการจัดตั้ง สำนักงาน ปปท. จังหวัดเป็นต้น

3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งตามคำนิยามศัพท์ในการทำวิจัยครั้งนี้ หมายถึง หมายถึงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ที่ต้องประกอบไปด้วยบรรยากาศการทำงานร่วมกันของคนในองค์กรอย่างมีความสุข และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานของคนในองค์กร และรวมถึงการสร้างความสุขกับคนในสังคมโดยรวมขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความคิดเห็นถึงระดับความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมเห็นด้วยว่า ต้องมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงานเป็นสัดส่วน และเหมาะสม ต้องมีความรู้สึกลปลอดภัยในขณะที่ทำงาน เมื่อเกิดปัญหาภายในสำนักงาน จะต้องได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ต้องมียานพาหนะ และน้ำมัน หรือยานพาหนะประเภทอื่นใช้ในการทำงานที่เพียงพอเหมาะสม ต้องมีบ้านพัก และสวัสดิการด้านที่พักอาศัยเพียงพอ และเหมาะสม ต้องมีสำนักงานเป็นที่ตั้งที่แท้จริงเป็นของตนเอง และเหมาะสม บุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านสถานที่และการให้บริการ

โดยผู้เข้าร่วมประชุมได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมไว้ว่า ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต คือ ในส่วนของอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน สวัสดิการด้านที่พักอาศัยด้านอื่นๆ รวมทั้งความปลอดภัยในขณะที่ทำงาน หากมีครบถ้วน

เหมาะสม ย่อมส่งผลให้การทำงานมีความสุขในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความรื่นรมย์ มีความพึงพอใจ และเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ

แนวทางการพัฒนา การเสริมสร้างความสุขในการทำงานคือ ควรจัดสรรงบประมาณในส่วนนี้ให้เพียงพอเสมอ โดยเฉพาะเครื่องมือพิเศษ ที่สามารถสนับสนุนงานตรวจสอบข้อเท็จจริงและงานได้สวนข้อเท็จจริง ควรมีความทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร และควรมีที่ตั้งสำนักงานเป็นของตนเองอย่างแท้จริง เนื่องจากที่ตั้งสำนักงานเป็นการแสดงออกถึงสัญลักษณ์ และสามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อประชาชนได้อีกทางหนึ่ง เพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อสนับสนุนงานตรวจสอบข้อเท็จจริง และงานได้สวนข้อเท็จจริง

4) ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ซึ่งตามคำนิยามศัพท์ในการทำวิจัยครั้งนี้ หมายถึง หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้น ภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน มีความคิดเห็นถึงระดับความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ ผู้เข้าร่วมประชุมเห็นด้วยว่า เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อกัน เพื่อร่วมงานต้องให้ความใส่ใจและให้ความสำคัญซึ่งกันและกัน ต้องมีความรู้สึกสนุก เพลิดเพลินเมื่อมีการทำงานร่วมกัน สามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ เพื่อนร่วมงานสามารถสนับสนุนในการทำงานซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง และต้องรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร ตามลำดับ

โดยผู้เข้าร่วมประชุมได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมไว้ว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อ ความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต คือ สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความเอื้ออาทรต่อกัน หรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรมีส่วนในการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

แนวทางการพัฒนา การเสริมสร้างความสุขในการทำงานคือ ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานเช่นจัดกิจกรรมกีฬา กิจกรรมที่สอนน้อง จัดกิจกรรมการท่องเที่ยว คุณาน หรือการประชุมสัญจร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเขตพื้นที่ต่างๆ โดยใช้วิธีการหมุนเวียน หรือสัญจร

5) **ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร** ซึ่งตามคำนิยามศัพท์ในการทำวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจำเป็นต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ผู้เข้าร่วมประชุมฯ ทั้งหมดได้มีมติว่าเห็นควรนำปัจจัยด้านผู้นำองค์กรให้นำมาเป็นปัจจัยในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริตฯ และผู้ทรงคุณวุฒิไม่เห็นด้วยที่จะตัดปัจจัยด้านผู้นำออกไปเนื่องจากว่าปัจจัยด้านผู้นำมีความสำคัญมากต่อองค์กร และจะเป็นผู้ที่กำหนดทิศทางขององค์กรนั้นๆ เมื่อพิจารณารายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมเห็นด้วยว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาองค์กร ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับเจ้าหน้าที่/พนักงานทั้งองค์กร ผู้นำสามารถสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้นำสามารถ สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน/เจ้าหน้าที่ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนให้กับพนักงานและองค์กร ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องจดจำ และให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารจะกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน โครงสร้างสายบังคับบัญชา และการมอบอำนาจมีความเหมาะสม ผู้บริหารสามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับอื่นๆ ได้ ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ผู้บริหารไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร ผู้บริหารเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับบุคลากร ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรมตามลำดับ

โดยผู้เข้าร่วมประชุมได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมไว้ว่าปัจจัยด้านผู้นำองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนฯ โดยในการแบ่งผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กรสามารถแบ่งได้เป็น ๒ ระดับคือ ผู้นำระดับสูงสุดซึ่งเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบาย ซึ่งผู้นำในระดับนี้จะทำการมอบหมายนโยบายลงมาสู่ผู้ปฏิบัติ โดยมอบหมายให้ผู้นำในระดับปฏิบัติ ปฏิบัติตามคำสั่งหรือข้อสั่งการ เมื่อผู้นำในระดับปฏิบัติการ(ผู้นำระดับต้น) รับนโยบาย

แล้ว ก็จะบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายหรือข้อสั่งการ โดยจะสั่งการไปสู่ผู้ปฏิบัติอีกทีหนึ่ง ดังนั้น จึงเห็นว่าผู้ที่ใกล้ชิดกับบุคลากรที่สุดคือผู้บริหารระดับต้น ที่จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของ บุคลากรมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารจะต้องสร้างการมีส่วนร่วม และการยอมรับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล และต้องสร้างเสริมศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน และ เสริมความสุขในองค์กรมากที่สุด โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำในการบริหารงาน และกระจายอำนาจในการ บริหารงานมากขึ้น

แนวทางการพัฒนา การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน คือ ผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ควรสร้างความใกล้ชิดและความสัมพันธ์กับบุคลากรในระดับปฏิบัติ รวมทั้งควรมีภาวะผู้นำในการ บริหารงาน หรือการกำหนดนโยบายต่างๆ และควรกระจายอำนาจในการบริหารงานอย่างเป็นธรรม

6) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งตามคำนิยามศัพท์ในการทำวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคน ในด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการให้ ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการ ทำงานของนักสืบสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ผู้เข้าร่วมประชุมฯ ทั้งหมด ได้มีมติว่าเห็นควรนำปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ให้นำมา เป็นปัจจัยในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสอบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการ ทุจริตฯ เพราะคุณภาพชีวิตที่ดี มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยตรง เมื่อพิจารณารายชื่อผู้เข้าร่วม ประชุมเห็นด้วยว่า คุณภาพชีวิตจะต้องมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ต้อง สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ รายได้จากการทำงานเพียงพอกับการครองชีพ ได้รับการประเมินเพื่อการขึ้น ค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่งเป็นธรรม และเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ หน่วยงานจัด สวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ ได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถ เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ มีความสะดวกในการรับบริการด้าน สวัสดิการของหน่วยงาน มีโอกาสได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา และศึกษาดูงานเส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน ได้รับการประเมินเพื่อการเลื่อน ตำแหน่งอย่างเป็นธรรมหน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งสูงกว่าได้ ตามลำดับ มีความมั่นคงในอาชีพการงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเวลางานไม่เป็นอุปสรรคต่อ

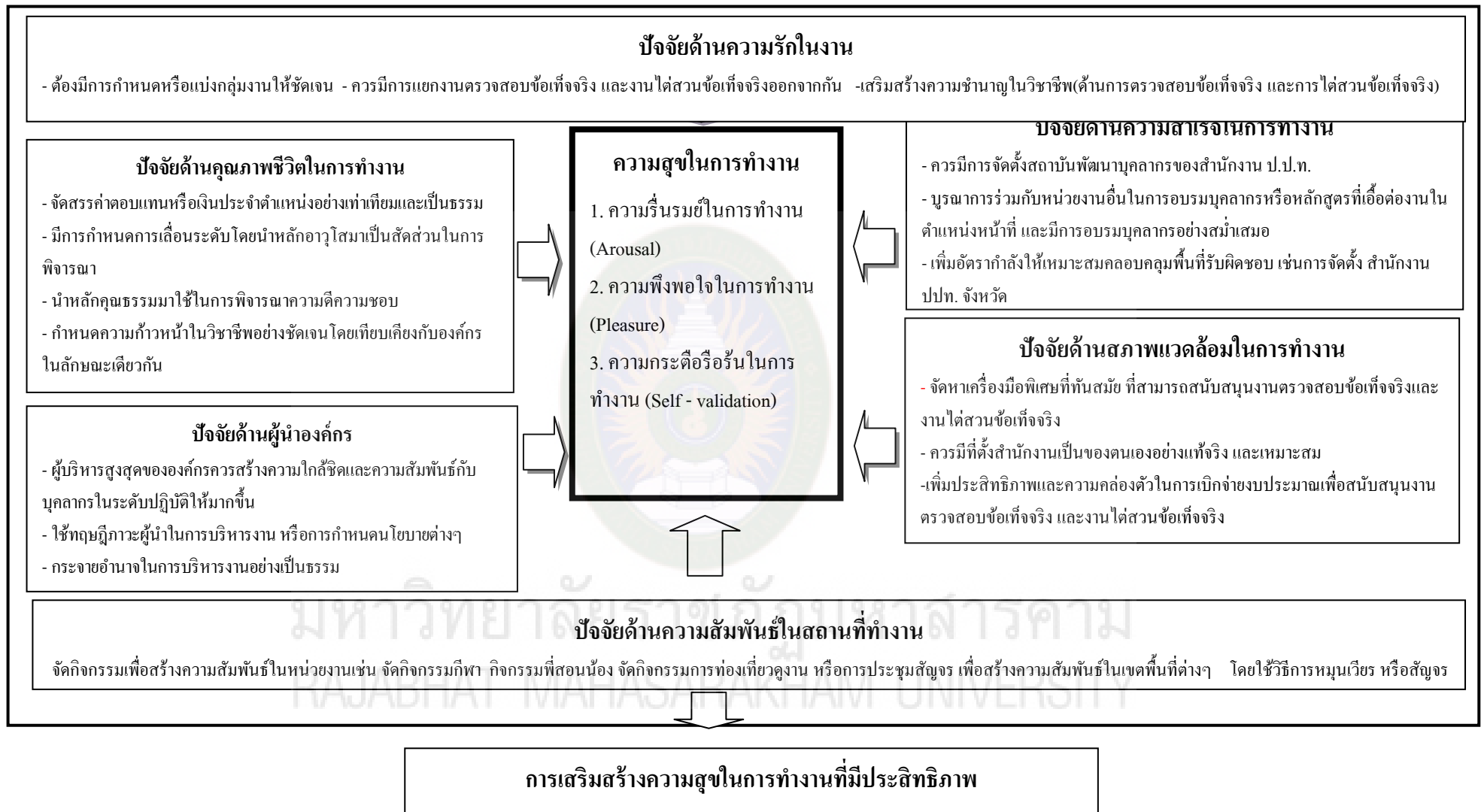
การดำเนินชีวิตครอบครัวสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และสังคม ได้เหมาะสม มีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน บุคลากรทุกคนมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน ตามลำดับ

โดยผู้เข้าร่วมประชุม ได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมไว้ว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนฯ โดยเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะแต่เรื่องค่าตอบแทนอย่างเดียวนั้น แต่ยังมีองค์ประกอบอื่นๆ เช่นเรื่องส่วนตัว เรื่องครอบครัว เป็นต้น ที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่มีผลกระทบต่อการทำงานได้ ส่วนเรื่องค่าตอบแทนที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม อาจหมายถึงการไม่ได้รับการเลื่อนขั้นที่อาจจะไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณา อันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือในเรื่องความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน สวัสดิการบางอย่างที่จะได้รับอาจไม่เป็นธรรม ซึ่งล้วนแต่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่สำคัญที่จะนำความสุขมาให้กับคนทำงานได้ทั้งสิ้น

แนวทางการพัฒนา การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน คือ ควรมีการจัดสรรค่าตอบแทนหรือเงินประจำตำแหน่งอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม มีการกำหนดการเลื่อนระดับโดยนำหลักอาวุโสมาเป็นสัดส่วนในการพิจารณา นำหลักคุณธรรมมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ กำหนดความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างชัดเจน โดยเทียบเคียงกับองค์กรในลักษณะเดียวกัน

ผู้วิจัยจึงนำมาเขียนเป็นแผนภาพรูปแบบได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพภาคผนวกที่ 6 รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

ผู้ให้ข้อมูล..... ตำแหน่ง

วันเดือนปี.....

ประเด็นการวิพากษ์

รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม จากการดำเนินการวิจัยโดยการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ผู้วิจัยได้เสนอกรอบแนวคิดตามแนวทางข้างต้น (แผนภาพที่ 1) และได้กำหนดเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษา ระดับความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริตฯ สถิติที่ใช้เป็นสถิติขั้นสูง วิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 ตัวแปร เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความรักในงาน และ ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตฯ ได้ ร้อยละ 79.80 (แผนภาพที่ 2) และได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อวิพากษ์รูปแบบที่สร้างขึ้น ผู้เข้าร่วมประชุมฯ ทั้งหมดได้มีมติและความเห็นเพิ่มเติมจากร่างรูปแบบที่ผู้วิจัยได้นำเสนอ ว่าเห็นควรนำปัจจัยด้านผู้นำองค์กร และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ให้นำมาเป็นปัจจัยในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริตฯ ด้วยผู้วิจัยนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นรูปแบบ (Model) (แผนภาพที่ 3)


ระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม จากแนวคิดในการพัฒนาการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริตฯ โดยยึดปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด และปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริตฯ ผลการระดมความเห็นวิพากษ์รูปแบบปรากฏตามแผนภาพที่ 4

เพื่อให้การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการ
ปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวง
ยุติธรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ยืนยันรูปแบบว่ามีความเห็น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือมี
ข้อเสนอแนะอย่างไร

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

ข้อเสนอแนะในการพัฒนา.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



ภาคผนวก ง

ภาพกิจกรรมประกอบการวิจัยในการวิพากษ์รูปแบบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพกิจกรรมประกอบการวิจัยในการวิพากษ์รูปแบบ



ภาพกิจกรรมประกอบการวิจัยในการวิพากษ์รูปแบบ



ภาพกิจกรรมประกอบการวิจัยในการยื่นยื่นรูปแบบ



เข้าพบ นายทนก พรรณรักษา กรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ



เข้าพบ นายถวิล อินทรักษา กรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

ภาพกิจกรรมประกอบการวิจัยในการยื่นยื่นรูปแบบ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เข้าพบนายประยงค์ ปรียาจิตต์ เลขานุการคณะกรรมการ ป.ป.ท.



เข้าพบ พันโทกรทิพย์ ดาโรจน์ รองเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท.

ภาพกิจกรรมประกอบการวิจัยในการยื่นยื่นรูปแบบ

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



เจ้าพบ นายแพทย์ ประภาส อุครานันท์

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทบุรี
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY