

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรมผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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	ค่าของชั้นแห่งความเป็นอิสระ (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	ความริ้นรมย์ในการทำงาน
Y_2	หมายถึง	ความพึงพอใจในการทำงาน
Y_3	หมายถึง	ความกระตือรือร้นในการทำงาน
Y	หมายถึง	ความสุขในการทำงาน

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม และเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

1.1 วิเคราะห์ค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต และความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต โดยรวม และรายด้าน

1.3 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต

1.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ แนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

ระยะที่ 2 ศึกษาการสร้างรูปแบบ และยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ และเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

1.1 วิเคราะห์ค่าความถี่ และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 103)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	63	61.16
1.2 หญิง	40	38.83
รวม	103	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	11	10.68
2.2 31-40 ปี	40	38.83
2.3 41-50 ปี	36	34.95
2.4 51 ปีขึ้นไป	16	15.54
รวม	103	100.00

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 103)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	1.94
3.2 ปริญญาตรี	41	39.81
3.3 ปริญญาโท	60	58.25
3.4 ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	103	100.00
4. รายได้ต่อเดือน		
4.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท	0	0.00
4.2 10,001-30,000 บาท	56	54.36
4.3 30,001-50,000 บาท	41	39.82
4.4 50,001-70,000 บาท	6	5.82
4.5 มากกว่า 70,001 บาทขึ้นไป	0	0.00
รวม	103	100.00
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ป.ป.ท.		
5.1 ต่ำกว่า 1 ปี	6	5.83
5.2 1-2 ปี	14	13.60
5.3 2-3 ปี	36	34.95
5.4 3-4 ปี	13	12.62
5.5 4 ปีขึ้นไป	34	33
รวม	103	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 61.16 เป็นหญิงจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 38.83 มีช่วงอายุส่วนมาก อยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 38.83 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 34.95 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 15.54 และช่วงอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.68 มีการศึกษาระดับปริญญาโท

จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 58.25 รองลงมาได้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 39.81 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.94 มีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ 10,001-30,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 54.36 รองลงมา มีรายได้ระหว่าง 30,001-50,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 39.82 และรายได้ระหว่าง 50,001-70,000 บาทจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.82 ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. มีจำนวนมากที่สุดคือ ช่วงระยะเวลา 2-3 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 34.95 รองลงมาคือช่วงระยะเวลา 4 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 33 ช่วงระยะเวลา 1-2 ปี จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 13.60 ช่วงระยะเวลา 3-4 ปี จำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 12.62 และ ช่วงระยะเวลา ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.83 ตามลำดับ

1.2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต และความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต โดยรวม และรายด้าน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต โดยรวม และรายด้าน

ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับอิทธิพล
1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	3.70	0.78	สูง
2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน	3.80	0.73	สูง
3. ปัจจัยด้านความรักในงาน	3.78	0.68	สูง
4. ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.86	0.70	สูง
5. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.22	0.79	ปานกลาง
6. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.09	0.83	ปานกลาง
7. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.56	0.71	ปานกลาง
รวม	3.57	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.57$) และรายด้านอยู่ในระดับสูง 4 ด้าน และระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ($\bar{x} = 3.86$) ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ($\bar{x} = 3.80$) และด้านความรักในงาน ($\bar{x} = 3.57$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต ด้านภาวะผู้นำ จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับอิทธิพล
1. ผู้นำของท่านเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาองค์กร	3.98	0.89	สูง
2. ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับเจ้าหน้าที่/พนักงาน ทั้งองค์กร	3.69	0.86	สูง
3. ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.73	0.90	สูง
4. ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน/เจ้าหน้าที่ ในองค์กรเพื่อให้พนักงาน/เจ้าหน้าที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.60	0.96	ปานกลาง
5. ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน	3.74	0.90	สูง
6. ผู้นำของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.68	0.89	สูง
7. ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	3.80	0.90	สูง
8. ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	3.80	0.90	สูง
9. ผู้บริหารของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.61	0.85	ปานกลาง

ปัจจัยการด้านภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับอิทธิพล
10. ผู้บริหารการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน โครงสร้างสายบังคับบัญชา การมอบอำนาจมีความเหมาะสม	3.69	0.88	สูง
11. ผู้บริหารสามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับอื่นๆ ได้	3.75	0.94	สูง
12. ผู้บริหารสามารถนำพองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้	3.74	0.92	สูง
13. ผู้บริหารไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน	3.72	0.84	สูง
14. ผู้บริหารเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับท่าน	3.63	0.92	ปานกลาง
15. ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.53	0.96	ปานกลาง
16. ผู้บริหารมีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม	3.54	0.95	ปานกลาง
17. หน่วยงานให้ความสำคัญต่อบุคลากรภายในหน่วยงาน	3.55	0.87	ปานกลาง
18. หน่วยงานมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ข้าพเจ้าทราบอย่างสม่ำเสมอ	3.76	0.82	สูง
รวม	3.70	0.78	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.70$) และรายด้านอยู่ในระดับสูง 12 ข้อ และระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ผู้นำของท่านเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาองค์กร ($\bar{x} = 3.98$) ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร ($\bar{x} = 3.80$) ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{x} = 3.80$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน
ของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต ด้านความสัมพันธ์
ในที่ทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยการด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับอิทธิพล
1. เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน	3.87	0.80	สูง
2. เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน	3.90	0.77	สูง
3. เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน	3.89	0.75	สูง
4. ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับ เพื่อนร่วมงานของท่าน	3.90	0.80	สูง
5. เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหา กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	3.75	0.86	สูง
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อ ผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	3.76	0.88	สูง
7. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานใน ทุกๆ เรื่อง	3.70	0.84	สูง
8. ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	3.77	0.79	สูง
9. ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปัน ความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	3.72	0.82	สูง
10. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมี ความหมายต่อองค์กร	3.65	0.82	ปานกลาง
รวม	3.80	0.73	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวน
สอบสวนในการปราบปรามการทุจริต ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง
($\bar{x} = 3.80$) และรายด้านอยู่ในระดับสูง 9 ข้อ ปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน ($\bar{x} = 3.90$) มีความรู้สึกดี สนุก
เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน ($\bar{x} = 3.90$) และเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับ
ท่าน ($\bar{x} = 3.89$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต ด้านความรักในงาน
จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยการด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับอิทธิพล
1. หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความ เด่นชัด	3.77	0.82	สูง
2. ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็น ระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน	3.60	0.85	ปานกลาง
3. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่าน รับผิดชอบ	3.69	0.89	สูง
4. ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ ของท่าน	3.78	0.89	สูง
5. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.57	1.02	ปานกลาง
6. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความ รับผิดชอบอย่างมาก	3.98	0.85	สูง
7. ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	3.82	0.84	สูง
8. งานที่ท่านทำให้ในปัจจุบันมีความน่าสนใจ หลายหลาก และท้าทายความสามารถของท่าน	3.85	0.81	สูง
9. ท่านสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวท่านเอง	3.82	0.79	สูง
10. ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ	3.74	0.82	สูง
11. ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชอบ และรักในงานที่ทำ	3.84	0.73	สูง
12. ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่าน รับผิดชอบในปัจจุบัน	3.91	0.79	สูง
รวม	3.78	0.68	สูง

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวน
ในการปราบปรามการทุจริต ด้านความรักในงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.78$) และราย

ด้านอยู่ในระดับสูง 10 ข้อ และระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้เวลารับผิดชอบอย่างมาก ($\bar{x} = 3.98$) เข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.91$) และ งานที่ท่านทำให้ในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลาก และท้าทายความสามารถของท่าน ($\bar{x} = 3.85$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยการด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับอิทธิพล
1. ท่านมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	3.79	0.79	สูง
2. ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	3.75	0.80	สูง
3. ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร	3.90	0.81	สูง
4. ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมาย ของค่านิยมขององค์กร	3.90	0.79	สูง
5. ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ประหนึ่งว่าเป็นเป้าหมายของตัวเอง	3.98	0.78	สูง
6. ท่านเห็นด้วยกับ วิสัยทัศน์ของ ป.ป.ท. ที่ว่า “เป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับ เชื่อมั่น และศรัทธ ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ”	3.84	0.87	สูง
รวม	3.86	0.70	สูง

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.86$) และ รายด้านอยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ประหนึ่งว่าเป็นเป้าหมายของตัวเอง ($\bar{x} = 3.98$) เข้าใจ ว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร ($\bar{x} = 3.90$) และ ตระหนักว่าความสำเร็จในงาน ของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร($\bar{x} = 3.54$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ
นักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยการด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับอิทธิพล
1. ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	3.52	0.97	ปานกลาง
2. ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.40	0.89	ปานกลาง
3. รายได้จากการทำงานของท่านเพียงพอกับการครองชีพ	3.20	1.03	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	3.26	1.04	ปานกลาง
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	3.14	1.04	ปานกลาง
6. ในหน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ	3.00	1.15	ปานกลาง
7. เงินประจำตำแหน่งมีความเหมาะสม	2.90	1.11	ปานกลาง
8. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	3.1	1.11	ปานกลาง
9. ท่านเจ้ามีความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	3.12	0.98	ปานกลาง
10. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน	3.21	0.97	ปานกลาง
11. เส้นทาง career เดิมในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจน	3.09	1.03	ปานกลาง

ปัจจัยการด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับอิทธิพล
12. ท่านได้รับการประเมินเพื่อการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	3.11	1.02	ปานกลาง
13. หน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งสูงกว่าได้ตามลำดับ	3.06	1.12	ปานกลาง
14. ท่านมีความมั่นคงในอาชีพการงาน	3.34	1.04	ปานกลาง
15. บ่อยครั้งที่ท่านต้องทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเวลางาน	3.41	0.97	ปานกลาง
16. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	3.49	0.79	ปานกลาง
17. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และสังคม ได้อย่างเหมาะสม	3.41	0.90	ปานกลาง
18. ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม	3.20	1.02	ปานกลาง
19. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน	3.22	1.06	ปานกลาง
20. บุคลากรทุกคนมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น กีฬาสี ปีใหม่ เป็นต้น	3.17	1.01	ปานกลาง
รวม	3.22	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ นักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.22$) และรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ($\bar{x} = 3.52$) สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และสังคม ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.41$) และบ่อยครั้งที่ท่านต้องทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเวลางาน ($\bar{x} = 3.41$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของ
นักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยการด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับอิทธิพล
1. ท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสม	3.09	1.08	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของท่าน เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เป็นสัดส่วน และเหมาะสม	3.19	0.98	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน	3.30	0.94	ปานกลาง
4. เมื่อเกิดปัญหาภายในสำนักงาน ท่านได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.56	0.85	ปานกลาง
5. มียานพาหนะ และน้ำมัน หรือยานพาหนะ ประเภทอื่น ใช้ในการทำงานที่เพียงพอ และเหมาะสม	3.15	1.01	ปานกลาง
6. มีบ้านพัก และสวัสดิการด้านที่พักอาศัยเพียงพอ และเหมาะสม	2.70	1.30	ปานกลาง
7. มีสำนักงานเป็นที่ตั้งที่แท้จริง เป็นของตนเอง และเหมาะสม	2.68	1.40	ปานกลาง
8. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านสถานที่และการให้บริการ	3.03	1.13	ปานกลาง
รวม	3.22	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ นักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.09$) และรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ เมื่อเกิดปัญหาภายในสำนักงาน ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.56$) ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน ($\bar{x} = 3.30$) และสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของท่าน เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียงเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เป็นสัดส่วน และเหมาะสม ($\bar{x} = 3.19$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ
นักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต ด้านความสำเร็จในการทำงาน
จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยการด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับอิทธิพล
1. มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคคล	3.10	1.06	ปานกลาง
2. ปริมาณงานสอดคล้องกับจำนวน พนักงาน/เจ้าหน้าที่	3.00	1.21	ปานกลาง
3. ท่านมีความเข้าใจในงานที่ท่านปฏิบัติเป็นอย่างดี	3.50	1.05	ปานกลาง
4. ประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา สามารถนำมา ประยุกต์ใช้กับงานที่ท่านทำอยู่ได้เป็นอย่างดี	3.78	0.90	สูง
5. ท่านมีความมั่นใจในการทำงาน	3.88	0.90	สูง
6. งานที่ท่านทำอยู่มีความถนัด	3.80	0.85	สูง
7. ท่านพยายามศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงาน และพัฒนา ทักษะเกี่ยวกับงานที่ท่านทำอยู่เสมอ	3.84	0.81	สูง
8. ระบบงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีความเหมาะสมและ สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ	3.58	0.98	ปานกลาง
รวม	3.56	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ นักสืบสวนสอบสวน
ในการปราบปรามการทุจริต ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{x} = 3.56$) และรายชื่ออยู่ในระดับสูง จำนวน 4 ข้อ และระดับปานกลางจำนวน 4 ข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ท่านมีความมั่นใจในการทำงาน
($\bar{x} = 3.88$) ท่านพยายามศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานและพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงานที่ท่านทำอยู่
เสมอ ($\bar{x} = 3.84$) และงานที่ท่านทำอยู่มีความถนัด ($\bar{x} = 3.80$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน
ในการปราบปรามการทุจริต โดยรวม และรายด้าน

ความสุขในการทำงานของ นักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสุข
1. ความรู้สึกที่เหนื่อยในการทำงาน	3.36	0.73	ปานกลาง
2. ความพึงพอใจในการทำงาน	3.22	0.83	ปานกลาง
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.80	0.73	ปานกลาง
รวม	3.46	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่าความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) และรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{x} = 3.80$) ความรู้สึกที่เหนื่อยในการทำงาน ($\bar{x} = 3.36$) และ ความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{x} = 3.22$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต ด้านความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสุข
1. ท่านมีความรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.40	0.90	ปานกลาง
2. ท่านมีความรู้สึกไม่หมั่นหมองหรือโศกเศร้าในการทำงาน	3.34	0.97	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกปลอดโปร่งและผ่อนคลายไม่กังวลใจในการทำงาน	3.28	0.91	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน	3.29	0.92	ปานกลาง
5. ท่านมีความชื่นชอบในการทำงานที่ทำในปัจจุบัน	3.50	0.91	ปานกลาง
รวม	3.36	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต ความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$) และรายข้ออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้ดังนี้ มีความชื่นชอบในการทำงานที่ทำในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.50$) มีความรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.40$) และมีความรู้สึกไม่หมั่นหมองหรือโศกเศร้าในการทำงาน ($\bar{x} = 3.34$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต ด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสุข
1. ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และการเงิน ของหน่วยงาน	3.22	1.02	ปานกลาง
2. ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสรรอัตรากำลังในการ ทำงานของหน่วยงาน	2.80	1.12	ปานกลาง
3. ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่อภาวะงานที่ได้รับมอบหมาย	3.12	1.07	ปานกลาง
4. ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่ออิสระในการตัดสินใจในงานตาม ขอบเขตความรับผิดชอบ	3.47	0.87	ปานกลาง
5. ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในหน่วยงาน	3.30	0.93	ปานกลาง
6. ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการยุติความขัดแย้งใน หน่วยงาน	3.25	1.01	ปานกลาง
7. ท่านมีความพึงพอใจที่มีต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.42	0.94	ปานกลาง
รวม	3.22	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่าความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต ด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.22$) และรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ มีความพึงพอใจที่มีต่ออิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.47$) มีความพึงพอใจที่มีต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.42$) และมีความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.30$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านกระตือรือร้นในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสุข
1. ท่านมีความรู้สึกอยากทำงานทุกวัน	3.56	0.91	ปานกลาง
2. ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ ๆ	3.72	0.82	ปานกลาง
3. ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้นและรวดเร็ว	3.79	0.84	ปานกลาง
4. ท่านมีความต้องการอบรมเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ ความ ชำนาญในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.92	0.88	ปานกลาง
5. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.96	0.82	ปานกลาง
6. ท่านมีความสุขกับงานที่ทำในปัจจุบัน	3.75	0.83	ปานกลาง
7. ท่านมีความสุข ที่ได้มาทำงานในหน่วยงานนี้	3.76	0.91	ปานกลาง
8. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้มาทำงานในหน่วยงานนี้	3.99	0.92	ปานกลาง
รวม	3.80	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า ความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.80$) และรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้ดังนี้ มีความภาคภูมิใจที่ได้มาทำงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{x} = 3.99$) ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.96$) และมีความต้องการอบรมเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.92$)

1.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต

1.4.1 ควรเพิ่มอัตราค่าจ้าง และพิจารณาปริมาณงานต่อจำนวนผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม เนื่องจากปริมาณงานไม่สอดคล้องกับอัตราค่าจ้าง และเจ้าหน้าที่ในแต่ละระดับตำแหน่ง ควรพิจารณาถึงความยากง่ายของงาน เช่น ระดับชำนาญการพิเศษควรมีความรับผิดชอบ และความสลับซับซ้อนของคดีมากกว่าระดับชำนาญการ หรือปฏิบัติการ เป็นต้น

1.4.2 ในการปฏิบัติงานควรให้ตรงกับตำแหน่งของตน โดยเฉพาะ เช่น ตำแหน่งนักสืบสวนสอบสวนควรปฏิบัติหน้าที่เฉพาะในการสืบสวนสอบสวน งานอำนวยความสะดวก

ควรปฏิบัติหน้าที่เฉพาะงานอำนาจการ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะทาง และจะส่งผลให้การทำงานมีความชำนาญ ไม่เกิดความสับสนในการปฏิบัติหน้าที่

1.4.3 สำนักงาน ป.ป.ท. ควรมีที่ตั้งถาวร ไม่ควรเป็นสถานที่เช่าเพื่อเป็นสำนักงาน และควรพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งให้กับข้าราชการทุกตำแหน่ง เนื่องจากทุกตำแหน่งมีความสำคัญเท่าเทียมกัน

1.4.4 กำหนดให้มีความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน และเป็นระบบโดยให้มีความเจริญเติบโตตามสายงานของตนโดยเฉพาะ

1.4.5 ควรจัดให้มีการเสริมสร้าง และพัฒนาความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เช่นการจัดฝึกอบรมการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา การจัดอบรมการไต่สวนข้อเท็จจริง หรือให้มีสถาบันพัฒนาข้าราชการ ป.ป.ท. อย่างเป็นทางการ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

การศึกษาการพัฒนาการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลจำนวน 7 ปัจจัย ที่คาดว่าจะมีผลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต และนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่ออธิบาย และสร้างสมการทำนายพยากรณ์ ตัวแปรตาม 3 ตัวแปร คือ การพัฒนาการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต จากตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร

2.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แต่ละตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

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	ความสุขในการทำงาน

2.2 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) ดังแสดงในตารางที่ 2 และตารางที่ 21

ตารางที่ 18 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรอิสระ

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

จากตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งการตรวจสอบคุณลักษณะข้อมูลเพื่อให้ทราบมีการกระจายเป็น โค้งปกติหรือไม่ (Normal curve) ด้วยการทดสอบค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และทดสอบค่าสถิติความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรทั้ง 7 ตัว พบว่า มีค่าไม่เกิน ± 1.000 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อมูลทั้งหมดมีการกระจายของข้อมูลเป็น โค้งปกติ ซึ่งมีค่าสถิติความเบ้ (Skewness) อยู่ระหว่าง -0.16 ถึง +0.71 และมีค่าสถิติความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง -0.65 ถึง +0.24 สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไปได้

ตารางที่ 19 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ ความสุขในการทำงาน Y	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าสถิติ ความเบ้ (Skewness)	ค่า ความโด่ง (Kurtosis)
1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน Y_1	3.36	.79	.297	-.044
2. ความพึงพอใจในการทำงาน Y_2	3.22	.84	.278	.00
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน Y_3	3.81	.73	.044	-.936

จากตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งการตรวจสอบคุณลักษณะข้อมูลเพื่อให้ทราบมีการกระจายเป็น โค้งปกติหรือไม่ (Normal curve) ด้วยการทดสอบค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และทดสอบค่าสถิติความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรทั้ง 3 ตัว พบว่า มีค่าไม่เกิน ± 1.000 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อมูลทั้งหมดมีการกระจายของข้อมูลเป็น โค้งปกติ ซึ่งมีค่าสถิติความเบ้ (Skewness) อยู่ระหว่าง 0.44 ถึง 0.297 และมีค่าสถิติความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง -0.932 ถึง -0.44 สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไปได้

2.3 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ ด้วยวิธี Pearson's Product Moment Correlation (r) ในการหาระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นบวก (+)

หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูงค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูงด้วย และถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้าม หรือกลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่าตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรตัวหนึ่งจะกลับเป็นต่ำ และค่าของตัวแปรตัวหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรตัวหนึ่งจะกลับเป็นสูงค่าระดับความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น จากค่า Correlation Coefficient (r) มีเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (Hinkle D. E. 1998 : 118)

ตารางที่ 20 ค่าระดับของความสัมพันธ์

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

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันควรมีค่าสูงสุดไม่เกิน 0.85 เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเกิด Multi – Collinearity ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองสูงมากเกินไป จนไม่เหมาะสมที่จะนำตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเข้าไปในสมการทั้งสองตัว (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และ กรรณิการ์ สุขเกษม. 2536 : 25) ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ

2.3.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) จำนวน 7 ตัว กับตัวแปรตาม (Y) จำนวน 3 ตัวแปร ดังแสดงในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับกับความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักคณะกรรมการงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ X ₁	1	.659**	.693**	.626**	.681**	.569**	.658**	.669**	.553**	.667**	.600**
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน X ₂		1	.746**	.698**	.640**	.642**	.721**	.742**	.656**	.629**	.747**
ปัจจัยด้านความรักในงาน X ₃			1	.854**	.757**	.671**	.755**	.770**	.691**	.666**	.747**
ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร X ₄				1	.709**	.610**	.750**	.701**	.629**	.581**	.710**
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน X ₅					1	.840**	.741**	.785**	.730**	.767**	.632**
ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน X ₆						1	.744**	.797**	.735**	.825**	.598**
ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน X ₇							1	.835**	.749**	.727**	.806**
ความสุขในการทำงาน Y								1	.737**	.709**	.877**
ความรับผิดชอบในการทำงาน Y ₁									1	.795**	.753**
ความพึงพอใจในการทำงาน Y ₂										1	.661**
ความกระตือรือร้นในการทำงาน Y ₃											1

(n=103)

หมายเหตุ ** P ≤ .01

ในภาพรวมสามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต โดยรวมสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3.2 ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ตัวแปรอิสระ (X) ที่มีผลต่อตัวแปรตาม (Y)

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย 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
$X_7 X_6$.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 22 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 ($R^2 = 0.698$, $p < 0.05$) แสดงว่าตัวแปรอิสระปัจจัยด้านอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิง (X_7) สามารถพยากรณ์ อิทธิพลที่มีต่อ ตัวแปรตาม (Y) ได้ร้อยละ 69.80

ขั้นที่ 2 เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รองลงมาเข้าไปสร้างสมการ 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 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (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 โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .790 ($R^2 = 0.790$, $p < 0.05$) แสดงว่า ตัวแปร ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_7) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_6) และ ปัจจัยด้านความรักในงาน (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) และปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (X_2) สามารถพยากรณ์ อิทธิพลที่มีต่อ ตัวแปรตาม (Y) ได้ร้อยละ 79.80

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
ของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต

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 R = 0.894 R² = 0.798
SE_{est} = 0.188

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ แบบการเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระ (X) ที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตาม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (X₇) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X₆) ปัจจัยด้านความรักในงาน (X₃) และ ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (X₂) 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 (R²) เท่ากับ 0.798 และมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 79.80 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ 0.188 และมีค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 0.071

การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตาม

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ จากตารางที่ 26 พบว่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) หรือสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์ ในทางบวกมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p < 0.05) จึงสามารถสร้างสมการปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตามในรูปคะแนนดิบ และในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

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

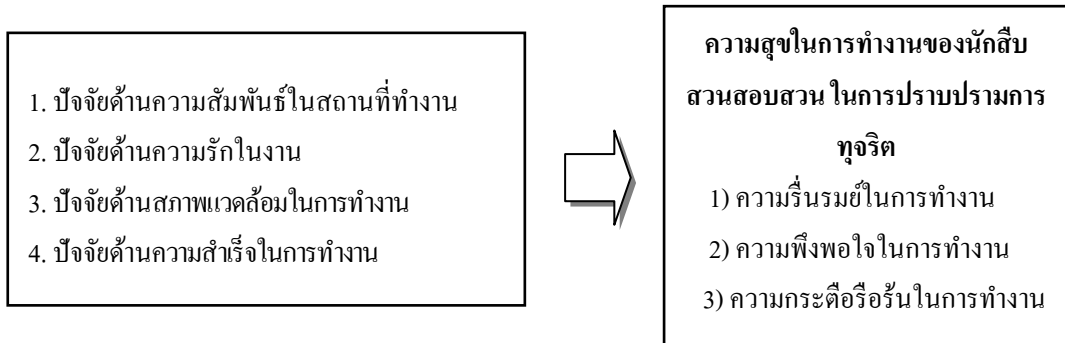
สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

ระยะที่ 2 ศึกษาการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

นำผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต จากระยะที่ 1 มาจัดทำรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

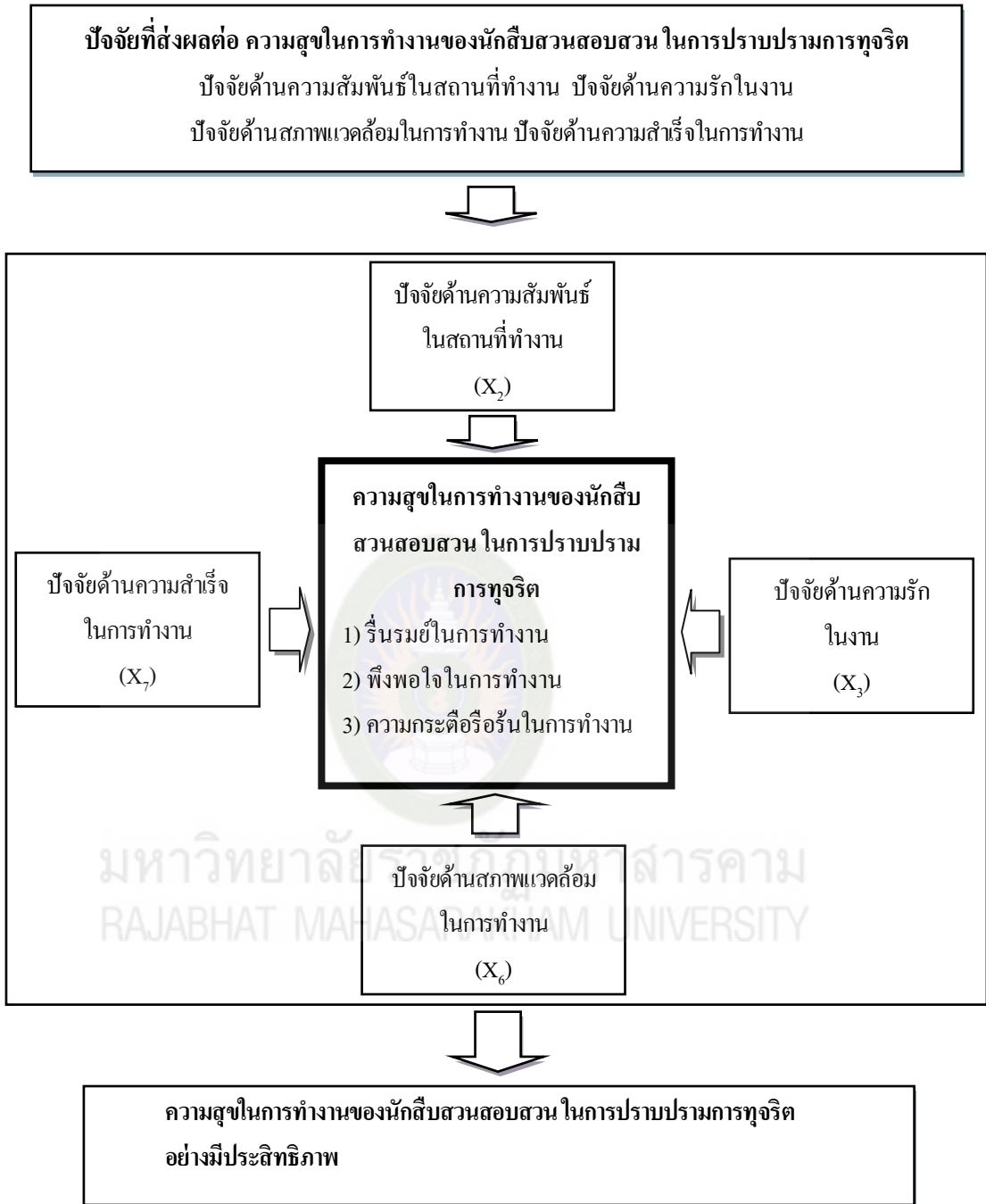
1. การยกร่างรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาคำนิยามศัพท์เฉพาะของทุกตัวแปรที่จะนำมาจัดทำรูปแบบการพัฒนาเกี่ยวกับความหมาย และศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากนั้นผู้วิจัยจึงร่างรูปแบบในการพัฒนาทุกตัวแปรที่กำหนดที่จะทำให้กลุ่มได้มีการพัฒนาแต่ละปัจจัย โดยผู้วิจัยเอง เพื่อเป็นร่างรูปแบบแล้วส่งให้กับกลุ่มที่จะวิพากษ์รูปแบบอ่านล่วงหน้าก่อนประชุมวิพากษ์รูปแบบ 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้นำปัจจัยทั้งหมดที่จะนำมาพัฒนาประกอบด้วย ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน, ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ปัจจัยด้านความรักในงาน และ ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน มากำหนดรูปแบบการพัฒนาโดยได้อธิบายโมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตามคือ ความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน, ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ปัจจัยด้านความรักในงาน และ ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต นำเสนอต่อผู้ร่วมประชุมกลุ่มย่อยได้รับฟัง และอธิบายความสัมพันธ์ของรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ดังแผนภาพที่ 3 และแผนภาพที่ 4



แผนภาพที่ 3 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสอบสวนสอบสวน
ในการปราบปรามการทุจริต



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 4 รำรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสอบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

2. การนำเสนอรูปแบบการการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม เพื่อวิพากษ์รูปแบบที่สร้างขึ้นและให้คำแนะนำโดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม จำนวน 20 คน จัดการประชุม เพื่อร่วมกันวิพากษ์รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และนำเสนอผลการเสนอแนะในการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ของตนเอง โดยมีผู้ร่วมวิพากษ์ ได้แก่

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. ดร.ธัญญธร ศรีวิเชียร | อาจารย์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม |
| 2. ดร.ธัญมัทธ สรุงบุญมี | อาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 3. นางเพ็ญใจ แสงวิจิตร | ผู้อำนวยการทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น |
| 4. พันตำรวจเอกพิเชษฐ เวชพันธ์ | ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขตพื้นที่ ๔ |
| 5. นายประมุข วิจารณ์ปรีชา | ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการคดีพิเศษภาค ๔ กรมสอบสวนคดีพิเศษ DSI |
| 6. นายสาธิต สุภเมธี | ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดขอนแก่น |
| 7. นายสุเมธ เทียน ไพบูลย์ | ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดขอนแก่น สาขาพล |
| 8. นายพนมกร พงนา | หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป เรือนจำกลางขอนแก่น |
| 9. นางจารุณี สุนทร | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชน เขต ๔ |
| 10. นายวิรัตน์ชัย สละ | หัวหน้าฝ่ายทัณฑปฏิบัติ เรือนจำอำเภอล |
| 11. นายปรัชญาวิทย์ แดงจันทิก | นักวิชาการยุติธรรมปฏิบัติการ สำนักงานคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ ภาค ๒ |
| 12. นายชวาลลุตม์ ทองเจียว | นักสืบสวนสอบสวนชำนาญการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภาค ๔ |

- | | |
|------------------------------------|---|
| 13.นายไกรวิทย์ พลแสน | พนักงานคุมประพฤติชำนาญการพิเศษ สถาน
พินิจคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดขอนแก่น |
| 14.นายณรินทร์ พรหมสาขา
ณ สกลนคร | ยุติธรรมจังหวัดขอนแก่น |
| 15. นางสาวอัญชชา นนทจันทร์ | หัวหน้างานป้องกันการทุจริต สำนักงานป้องกัน
และปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขตพื้นที่ ๔ |
| 16.นายชนพล ธีรวัฒนวงษ์ | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สำนักงาน
ยุติธรรมจังหวัดขอนแก่น |
| 17.นางโชติกา ใจหล้า | นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ สำนักงาน
ยุติธรรมจังหวัดขอนแก่น |
| 18.นางสุชาดา รัตนวรรณ | นักวิชาการยุติธรรม สำนักงานยุติธรรมจังหวัด
ขอนแก่น |
| 19.นางสาวอาทิตย์ยา คูคลองทุ่ง | นักวิชาการยุติธรรม สำนักงานป้องกันและ
ปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขตพื้นที่ ๔ |
| 20.นางสาวพรรณธิดา ราชบุตร | นักบริหารจัดการงานยุติธรรมสำนักงานยุติธรรม
จังหวัดขอนแก่น |

ผลการจัดสนทนากลุ่มจากจำนวนผู้เข้าร่วมวิพากษ์ทั้งหมด 20 คน ได้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ผู้วิจัยได้นำเสนอในที่ประชุมและได้ลงความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของปัจจัยแต่ละด้านเพื่อนำมาใช้ในรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ดังแสดงในตารางที่ 27 – 28

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาปัจจัยที่เป็นประเด็นขององค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

ปัจจัยที่เป็นประเด็นขององค์ประกอบ ของรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปราม การทุจริต	ผลการวิเคราะห์ รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปราม การทุจริต		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. ปัจจัยด้านความรักในงาน	4.75	0.44	สูง
2. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.85	0.37	สูง
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.55	0.60	สูง
4. ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน	4.65	0.49	สูง

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่า จากความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้ทำการประเมินความเหมาะสมผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาปัจจัยที่เป็นประเด็นขององค์ประกอบรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรมอยู่ในระดับเหมาะสมสูงทุกปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 4.85$) ปัจจัยด้านความรักในงาน ($\bar{x} = 4.75$) ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ($\bar{x} = 4.65$) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 4.55$)

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของผลการวิเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

ปัจจัยที่เป็นประเด็นขององค์ประกอบ ของรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปราม การทุจริต	ผลการวิเคราะห์ รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการ ทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการ ปราบปรามการทุจริต		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. ปัจจัยด้านความรักในงาน	4.95	0.22	สูง
2. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.90	0.31	สูง
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.85	0.47	สูง
4. ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน	4.70	0.47	สูง

จากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่า จากความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้ทำการประเมินความเหมาะสมผลการวิเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม อยู่ในระดับสูงทุกปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความรักในงาน ($\bar{x} = 4.95$) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 4.90$) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 4.85$) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ($\bar{x} = 4.70$)

หลังจากผู้วิจัยได้นำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม แต่ละปัจจัยที่เป็นประเด็นขององค์ประกอบที่มีผลต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นแล้วนั้น ผู้เข้าร่วมประชุมได้ร่วมกันวิพากษ์และเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม โดยผู้เข้าร่วมประชุมทั้งหมดได้มีมติว่าเห็นควรนำ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ซึ่งมีความสำคัญในการที่จะนำพาและพัฒนาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่ง

เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ให้นำมาเป็นปัจจัยในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริตด้วย และได้ร่วมกิจกรรมสร้างแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างความสุขในแต่และปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความรักในงาน ซึ่งตามคำนิยามศัพท์ในการทำวิจัยครั้งนี้ หมายถึง หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ โดยบุคคลนั้น ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ เช่น การรับรู้ความรู้สึกรัก และผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความรักในงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต พบว่า ปัจจัยด้านความรักในงาน มีความคิดเห็นถึงระดับความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายชื่อ ผู้เข้าร่วมประชุมเห็นด้วยว่า หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องมีความเด่นชัด และเป็นระเบียบแบบแผนที่แน่นอน มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ ได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบอย่างมาก มีอิสระในการทำงาน ได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ มีความชอบและรักในงาน และเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน ตามลำดับ

โดยผู้เข้าร่วมประชุมได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมไว้ว่า ปัจจัยด้านความรักในงาน มีความสัมพันธ์ต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานคือ หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจนตามตำแหน่งหน้าที่ และเป็นระบบ กล่าวคือต้องมีการมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจนว่าจะต้องทำงานอย่างไร มีอำนาจการตัดสินใจภายใต้กรอบการบริหาร มีอิสระในหน้าที่งานของตนเอง โดยทำงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ โดยใช้เทคนิคและวิธีการด้วยความชำนาญในวิชาชีพ

กิจกรรมที่ 1. แนวทางการพัฒนา การเสริมสร้างความสุขในการทำงานคือ ต้องมีการกำหนดหรือแบ่งกลุ่มงานให้ชัดเจน ควรมีการแยกงานตรวจสอบข้อเท็จจริง และงานไต่สวนข้อเท็จจริงออกจากกันอย่างชัดเจน และเสริมสร้างความชำนาญในวิชาชีพทั้งด้านการตรวจสอบข้อเท็จจริง และการไต่สวนข้อเท็จจริง

2. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งตามคำนิยามศัพท์ในการทำวิจัยครั้งนี้ หมายถึง หมายถึง การรับรู้ที่ตนเองได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จ

ในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำทำให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง สิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความคิดเห็นถึงระดับความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมเห็นด้วยว่า ต้องมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคคล ปริมาณงาน ต้องสอดคล้องกับจำนวนพนักงาน/เจ้าหน้าที่ ต้องมีความเข้าใจในงานที่ทำปฏิบัติเป็นอย่างดี ประสิทธิภาพในการทำงานสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่ได้เป็นอย่างดี ต้องมีความมั่นใจในการทำงาน ต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงาน และพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เสมอ ระบบงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันต้องมีความเหมาะสม และสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

โดยผู้เข้าร่วมประชุมได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมไว้ว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อ ความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต คือ จะต้องมีการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงานที่ทำทำอยู่เสมอ โดยองค์กรต้องให้การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง สักส่วนของงานต้องสอดคล้องกับปริมาณของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งตัวบุคลากรจะต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาใช้ในการทำงาน และการมอบหมายงานต้องให้เหมาะสมกับบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่

กิจกรรมที่ 2. แนวทางการพัฒนา การเสริมสร้างความสุขในการทำงานคือ คือ ควรมีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. เอง และมีการอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ หรือมีการ บูรณาการ โดยการส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานอื่นหรือหลักสูตรที่เอื้อต่องานในตำแหน่งหน้าที่ เช่น สถาบันของหน่วยงานทหาร ตำรวจ ฝ่ายปกครอง กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น และควรมีการเพิ่มอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ เช่นการจัดตั้ง สำนักงาน ปปท. จังหวัดเป็นต้น

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งตามคำนิยามศัพท์ในการทาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง หมายถึงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ที่ต้องประกอบไปด้วยบรรยากาศการทำงานร่วมกันของคนในองค์กรอย่างมีความสุข และ

สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานของคนในองค์กร และรวมถึงการสร้างความสุขกับคนในสังคมโดยรวมขององค์กร

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

โดยผู้เข้าร่วมประชุมได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมไว้ว่า ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต คือ ในส่วนของอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน สวัสดิการด้านที่พักอาศัยด้านอื่นๆ รวมทั้งความปลอดภัยในขณะทำงาน หากมีครบถ้วนเหมาะสม ย่อมส่งผลให้การทำงานมีความสุขในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความรื่นรมย์ มีความพึงพอใจ และเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ

กิจกรรมที่ 3. แนวทางการพัฒนา การเสริมสร้างความสุขในการทำงานคือ ควรจัดสรรงบประมาณ ในส่วนนี้ให้เพียงพอเสมอ โดยเฉพาะเครื่องมือพิเศษ ที่สามารถสนับสนุนงานตรวจสอบข้อเท็จจริงและงานไต่สวนข้อเท็จจริง ควรมีความทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร และควรมีที่ตั้งสำนักงานเป็นของตนเองอย่างแท้จริง เนื่องจากที่ตั้งสำนักงานเป็นการแสดงออกถึงสัญลักษณ์ และสามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อประชาชนได้อีกทางหนึ่ง เพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อสนับสนุนงานตรวจสอบข้อเท็จจริง และงานไต่สวนข้อเท็จจริง

4. ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ซึ่งตามคำนิยามศัพท์ในการทำวิจัยครั้งนี้ หมายถึง หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้น ภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน มีความคิดเห็นถึงระดับความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อผู้เข้าร่วมประชุมเห็นด้วยว่า เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อกัน เพื่อร่วมงานต้องให้ความใส่ใจและให้ความสำคัญซึ่งกันและกัน ต้องมีความรู้สึกสนุกเพลิดเพลินเมื่อมีการทำงานร่วมกัน สามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ เพื่อนร่วมงานสามารถสนับสนุนในการทำงานซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการแบ่งปันความรู้สึกร่วมกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง และต้องรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร ตามลำดับ

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

กิจกรรมที่ 4. แนวทางการพัฒนา การเสริมสร้างความสุขในการทำงานคือ ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานเช่นจัดกิจกรรมกีฬา กิจกรรมพืชน้องจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวดูงาน หรือการประชุมสังสรรค์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเขตพื้นที่ต่างๆ โดยใช้วิธีการหมุนเวียน หรือสังสรรค์

5. ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ซึ่งตามคำนิยามศัพท์ในการทำวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการดำเนินงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกระหนัก สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจำเป็นต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ผู้เข้าร่วมประชุมฯทั้งหมดได้มีมติว่าเห็นควรนำปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ให้นำมาเป็นปัจจัยในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริตฯ และผู้ทรงคุณวุฒิไม่เห็นด้วยที่จะตัดปัจจัยด้านผู้นำออกไปเนื่องจากว่าปัจจัยด้านผู้นำมีความสำคัญมากต่อองค์กร และจะเป็นผู้ที่กำหนดทิศทางขององค์กรนั้นๆ เมื่อพิจารณารายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมเห็นด้วยว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาองค์กร ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับเจ้าหน้าที่/พนักงานทั้งองค์กร ผู้นำสามารถสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้นำสามารถ สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน/เจ้าหน้าที่ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงาน ในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องจดจำ และให้ความสำคัญกับความสำคัญที่ความสำเร็จที่เกิดของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารจะกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน โครงสร้างสายบังคับบัญชา และการมอบอำนาจมีความเหมาะสม ผู้บริหารสามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับอื่นๆ ได้ ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ผู้บริหารไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร ผู้บริหารเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับบุคลากร ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม ตามลำดับ

โดยผู้เข้าร่วมประชุมได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมไว้ว่าปัจจัยด้านผู้นำองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนฯ โดยในการแบ่งผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กรสามารถแบ่งได้เป็น ๒ ระดับคือ ผู้นำระดับสูงสุดซึ่งเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบาย ซึ่งผู้นำในระดับนี้จะทำการมอบหมายนโยบายลงมาสู่ผู้ปฏิบัติ โดยมอบหมายให้ผู้นำในระดับปฏิบัติ ปฏิบัติตามคำสั่งหรือข้อสั่งการ เมื่อผู้นำในระดับปฏิบัติการ (ผู้นำระดับต้น) รับนโยบายแล้ว ก็จะบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายหรือข้อสั่งการ โดยจะสั่งการไปสู่ผู้ปฏิบัติอีกทีหนึ่ง ดังนั้นจึงเห็นว่าผู้ที่ใกล้ชิดกับบุคลากรที่สุดคือผู้บริหารระดับต้นที่จะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารจะต้องสร้างการมีส่วนร่วม และการยอมรับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล และต้องสร้างเสริมศักยภาพ

ของผู้ได้บังคับบัญชาในการทำงาน และเสริมความสุขในองค์กรมากที่สุด โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำในการบริหารงาน และกระจายอำนาจในการบริหารงานมากขึ้น

กิจกรรมที่ 5. แนวทางการพัฒนา การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน คือ ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรควรสร้างความใกล้ชิดและความสัมพันธ์กับบุคลากรในระดับปฏิบัติ รวมทั้งควรมีภาวะผู้นำในการบริหารงาน หรือการกำหนดนโยบายต่างๆ และควรกระจายอำนาจในการบริหารงานอย่างเป็นธรรม

6. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งตามคำนิยามศัพท์ในการทำวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคน ในด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้เข้าร่วมประชุมฯ ทั้งหมด ได้มีมติว่าเห็นควรนำปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ให้นำมาเป็นปัจจัยในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริตฯ เพราะคุณภาพชีวิตที่ดี มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยตรง เมื่อพิจารณารายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมเห็นด้วยว่า คุณภาพชีวิตจะต้องมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ต้องสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รายได้จากการทำงานเพียงพอกับการครองชีพ ได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่งเป็นธรรม และเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ หน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ ได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ มีความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน มีโอกาสได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงานเส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน ได้รับการประเมินเพื่อการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมหน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งสูงกว่าได้ตามลำดับ มีความมั่นคงในอาชีพการงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเวลางานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัวสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลา

ครอบครัว และสังคม ได้อย่างเหมาะสม มีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน บุคลากรทุกคนมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน ตามลำดับ

โดยผู้เข้าร่วมประชุมได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมไว้ว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนฯ โดยเห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะแต่เรื่องค่าตอบแทนอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังมีองค์ประกอบอื่นๆ เช่นเรื่องส่วนตัว เรื่องครอบครัว เป็นต้น ที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่มีผลกระทบต่อการทำงานได้ ส่วนเรื่องค่าตอบแทนที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม อาจหมายถึงการไม่ได้รับการเลื่อนขั้นที่อาจจะไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณา อันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือในเรื่องความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน สวัสดิการบางอย่างที่จะได้รับอาจไม่เป็นธรรม ซึ่งล้วนแต่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่สำคัญที่จะนำความสุขมาให้กับคนทำงานได้ทั้งสิ้น

กิจกรรมที่ 6. แนวทางการพัฒนา การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน คือ ควรมีการจัดสรรค่าตอบแทนหรือเงินประจำตำแหน่งอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม มีการกำหนดการเลื่อนระดับโดยนำหลักอาวุโสมาเป็นสัดส่วนในการพิจารณา นำหลักคุณธรรมมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ กำหนดความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างชัดเจน โดยเทียบเคียงกับองค์กรในลักษณะเดียวกัน

7. ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ซึ่งตามค่านิยมศัพท์ในการทำวิจัยครั้งนี้ หมายถึง เป็นข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น เช่น พฤติกรรมในการทำงาน เป้าหมายขององค์กร เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต รวมทั้งผลของการระดมความคิดเห็นจากการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ผู้เข้าร่วมประชุมก็มีความเห็นตามผลของการวิจัยระยะที่ 1 ซึ่งจากค่านิยมศัพท์ในการทำวิจัยครั้งนี้หมายถึง ข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจนเกิด

เป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น เช่น พฤติกรรมในการทำงาน เป้าหมายขององค์กร เป็นต้น และจากการสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วมประชุมได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมไว้ว่า อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็น นักสืบสวนสอบสวน พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. ที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรอยู่เป็นปกติแล้ว อาจมองว่าค่านิยมร่วมขององค์กร เป็นสิ่งที่จะต้องปฏิบัติเป็นประจำและเป็นไปในแนวทางเดียวกันในการบังคับใช้กฎหมายและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.2551 จึงเป็นเรื่องปกติที่จะต้องดำเนินการการกฎหมายและค่านิยมร่วมขององค์กร ดังนั้น ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จึงไม่สามารถร่วมพยากรณ์การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ซึ่งการพัฒนาการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ความตื่นมรย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังนี้

1. ความตื่นมรย์ในการทำงาน (Arousal) ซึ่งตามคำนิยามศัพท์ในการทำวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขของบุคคล ที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึกไม่หม่นหมองหรือโศกเศร้าในการทำงาน ความรู้สึกปลอดโปร่งและผ่อนคลายไม่กังวลใจในการทำงาน ความชื่นชอบในงานที่ทำ ความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน

ซึ่งความตื่นมรย์ในการทำงาน (Arousal) เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน คือ ในการปฏิบัติงานปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จะต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญในวิชาชีพเป็นการเฉพาะ ดังนั้นเมื่อปฏิบัติงานด้วยความสุข มีความตื่นมรย์ในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้มีความรู้สึกรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และเมื่อไม่มีความกังวลใจในการทำงาน ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) ซึ่งตามคำนิยามศัพท์ในการทำวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขของบุคคล ที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยสภาวะของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เช่น ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลกร จัดสรรอัตรากำลังในการทำงาน ภาวะงานที่ได้รับมอบหมายมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ การให้คำปรึกษา

การช่วยเหลือในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา กระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในการทำงาน

ซึ่ง **ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure)** เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน คือในการปฏิบัติงานปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เป็นงานที่จะต้องดำเนินการแสวงหาพยานหลักฐาน และแสวงหาข้อมูลในการพิสูจน์หรือหาบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐมาลงโทษ ดังนั้นการปฏิบัติหน้าที่จึงต้องมีอิสระแต่อยู่ภายใต้ระเบียบและข้อบังคับของกฎหมาย และปริมาณงานและอัตรากำลังเป็นสิ่งที่ต้องมีความสอดคล้องกัน และผู้บังคับบัญชาก็เป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน หรือการกำหนดนโยบายต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ในอันที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) ซึ่งตามคำนิยามศัพท์ในการทำวิจัยครั้งนี้ หมายถึงความรู้สึกมีความสุขของบุคคล ที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถสนุกกับงาน มีความรู้สึกอยากทำงานทุกวัน มีความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ มีความภูมิใจในหน้าที่และงานที่ทำ ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและตั้งใจรวดเร็วและมีชีวิตชีวา ตั้งใจในการทำงาน มีความต้องการอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

ซึ่ง**ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation)** เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน คือ ในการปฏิบัติงานปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เป็นงานที่จะต้องอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน จึงเป็นงานที่จะต้องอาศัยความรอบคอบ และเป็นธรรมชาติผู้ปฏิบัติจะต้องมีความภูมิใจในหน้าที่และงานที่ทำโดยยึดหลักความถูกต้อง และจะต้องเป็นผู้มีความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ทันสถานการณ์

อาจกล่าวโดยสรุปจากการร่วมรับฟังแนวคิดและข้อเสนอแนะต่างๆ รวมถึงการวิเคราะห์ปัจจัยของผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ครั้งนี้ ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (Leaderships) 2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (Relationship at Workplace) 3) ปัจจัยด้านความรักในงาน (Job Inspiration) 4) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) 5) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment at Workplace) 6) ปัจจัยด้าน

ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม จากผลการจัดสนทนากลุ่ม ผู้วิจัย ได้ร่างรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ดังแผนภาพที่ 5



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ร่างรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ



แผนภาพที่ 5 ร่างรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต

จากแผนภาพที่ 5 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม มีทั้งหมด 6 ปัจจัย ที่ได้จากผลการจัดสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบที่สร้างขึ้นจากการจัดสนทนากลุ่ม 20 ท่าน

การยืนยันรูปแบบ การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐกระทรวงยุติธรรม

จากผลการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ และนักวิชาการ จำนวน 5 ท่าน เพื่อให้วิพากษ์และยืนยันรูปแบบว่ามีความเห็นเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย หรือมีข้อเสนอแนะอย่างไร ดังนี้

1. นายกนก พรรณรักษา กรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
2. นายถวิล อินทร์รักษา กรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
3. นายประยงค์ ปริญญาจิตต์ เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
4. พันโทกรทิพย์ คาโรจน์ รองเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
5. นายแพทย์ ประภาส อุครานันท์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจิตเวชราชนครินทร์ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการทั้ง 5 ท่าน ได้วิพากษ์และยืนยันรูปแบบ ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 นายกนก พรรณรักษา ตำแหน่ง กรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ มีความคิดเห็น “เห็นด้วย” และได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

“เห็นด้วยกับรูปแบบที่สร้างขึ้น และในส่วนของปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานเห็นควรเพิ่มอัตราค่าจ้าง เจ้าหน้าที่/พนักงาน ป.ป.ท. โดยถือเป็นกรณีเร่งด่วน เนื่องจากปริมาณงานมีจำนวนมากซึ่งอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอ”

2. ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 นายถวิล อินทร์รักษา ตำแหน่งกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ มีความคิดเห็น “เห็นด้วย” และได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

“เห็นด้วยกับรูปแบบที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และควรส่งเสริมงานด้านการป้องกันการทุจริตคู่ไปกับงานปราบปรามการทุจริต”

3. ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 นายประยงค์ ปรียาจิตต์ ตำแหน่ง

เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ มีความคิดเห็น “เห็นด้วย” และได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

“เป็นรูปแบบที่เหมาะสมแก่การนำไปพัฒนาองค์กร แต่ในทางปฏิบัติอาจติดปัญหาในด้านต่างๆ เช่นการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ดี แต่เนื่องจากเป็นหน่วยงานของรัฐ ดังนั้นการบริหารจัดการภายในองค์กรจะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับความเป็นจริงว่าสามารถกระทำได้หรือไม่ หรือมีโอกาสเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด และในส่วนของปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ผู้นำที่ดีควรเป็นผู้นำแบบใดภาวะผู้นำเป็นเช่นไร”

4. ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4 พันโทกรทิพย์ คาโรจน์ ตำแหน่งรอง

เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีความคิดเห็น “เห็นด้วย” และได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

“ ทฤษฎีหรือแนวคิดเรื่องความสุขในการทำงานมีหลายอย่าง เช่น Happy 8 ควรพิจารณาเลือกให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร และภารกิจขององค์กรด้วย และต้องไม่ลืมที่จะต้องคำนึงถึงหลักประการสำคัญคือคุณธรรมในการทำงาน หากองค์กรทั้งองค์กร รวมทั้งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ มรคุณธรรมในการปฏิบัติงานก็จะสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในการทำงาน ”

5. ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5 นายแพทย์ ประภาส อุครานันท์ ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจิตเวชราชชนครินทร์ มีความคิดเห็น “เห็นด้วย” และได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

“1) ปัจจัยด้านความรักในงาน เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับผู้กระทำความผิด การเติมทัศนคติที่เป็นการช่วยไม่ให้เขาทำความผิดมากขึ้นจะช่วยให้รู้สึกดีกับงานมากขึ้น 2) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานนั้น นอกเหนือจากการเติมทัศนคติที่นอกเหนือไปจากการลงโทษเป็นการช่วยคนที่หลงทางชีวิต อาจทำให้รู้สึกดีกับงานมากขึ้น และควรเพิ่มบุคลากรในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้พอเพียงกับปริมาณงาน ซึ่งเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ควรดำเนินการ 3) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ควรมีการจัดตั้งที่ปรึกษาให้คนในองค์กรในการบรรเทาทุกข์ เพื่อเสริมสร้างความสุขให้มากขึ้น และใช้หลักพรหมวิหาร 4 คือ หลักเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา มาใช้กับคนในองค์กรเพื่อจะได้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ส่วนในเรื่องความสุข

ในการทำงาน นั้นได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมในส่วนของความพึงพอใจในการทำงาน ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับ บุคลิกภาพ อายุ ประสบการทำงาน เช่นคนเริ่มทำงานจะให้ความสำคัญกับความรักและความสำเร็จของงาน ส่วนคนที่ทำงานมานาน อาจให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานมากกว่า ส่วนคนที่ใกล้เกษียณก็จะให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ เป็นต้น ดังนั้นความสุขในการทำงานจึงอยู่ที่ความพอใจ รู้จักตนเอง และต้องมีสติในการทำงาน โดยต้องคำนึงถึงหลักสำคัญในการทำงานคือคุณธรรมในการทำงาน เพราะองค์กรทั้งองค์กรรวมทั้งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติมีคุณธรรมในการปฏิบัติงานก็จะสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร และในการทำงาน ”

จากที่กล่าวมาข้างต้นที่ผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการได้วิพากษ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต เพื่อยืนยันรูปแบบ ผู้วิจัยได้นำปัจจัยที่ได้มาจากการวิพากษ์มาสังเคราะห์เพื่อสร้างเป็นโมเดลของรูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมของประชาชนในจังหวัดมหาสารคาม ดังแผนภาพที่ 6



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยด้านความรักในงาน

- ต้องมีการกำหนดหรือแบ่งกลุ่มงานให้ชัดเจน - ควรมีการแยกงานตรวจสอบข้อเท็จจริง และงานได้สวนข้อเท็จจริงออกจากกัน -เสริมสร้างความชำนาญในวิชาชีพ(ด้านการตรวจสอบข้อเท็จจริง และการได้สวนข้อเท็จจริง)

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- จัดสรรค่าตอบแทนหรือเงินประจำตำแหน่งอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
- มีการกำหนดการเลื่อนระดับโดยนำหลักอาวุโสมาเป็นสัดส่วนในการพิจารณา
- นำหลักคุณธรรมมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ
- กำหนดความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างชัดเจนโดยเทียบเคียงกับองค์กรในลักษณะเดียวกัน

ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร

- ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรควรสร้างความใกล้ชิดและความสัมพันธ์กับบุคลากรในระดับปฏิบัติให้มากขึ้น
- ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำในการบริหารงาน หรือการกำหนดนโยบายต่างๆ
- กระจายอำนาจในการบริหารงานอย่างเป็นธรรม

ความสุขในการทำงาน

1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal)
2. ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure)
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - validation)

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน

- ควรมีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท.
- บูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการอบรมบุคลากรหรือหลักสูตรที่เอื้อต่องานในตำแหน่งหน้าที่ และมีการอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- เพิ่มอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ เช่นการจัดตั้งสำนักงาน ปปท. จังหวัด

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- จัดหาเครื่องมือพิเศษที่ทันสมัย ที่สามารถสนับสนุนงานตรวจสอบข้อเท็จจริงและงานได้สวนข้อเท็จจริง
- ควรมีที่ตั้งสำนักงานเป็นของตนเองอย่างแท้จริง และเหมาะสม
- เพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อสนับสนุนงานตรวจสอบข้อเท็จจริง และงานได้สวนข้อเท็จจริง

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน

จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานเช่น จัดกิจกรรมกีฬา กิจกรรมที่สันทนนั่ง จัดกิจกรรมการท่องเที่ยวดูงาน หรือการประชุมสัญจร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเขตพื้นที่ต่างๆ โดยใช้วิธีการหมุนเวียน หรือสัญจร และนำหลักพรหมวิหาร4 มาใช้ในที่ทำงาน และเสริมสร้างทัศนคติที่ต่อการทำงาน และตนเอง

ความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

แผนภาพที่ 6 รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต

จากแผนภาพที่ 6 พบว่า ขั้นตอนรูปแบบการความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวน สอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ด้านผู้นำองค์กร และด้าน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ผ่านกระบวนการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) จากนักวิชาการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการ อำนวยความยุติธรรม และการปราบปรามการ ทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม และการวิพากษ์รูปแบบเพื่อยืนยันรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ และนักวิชาการพบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความรักในงาน จะต้องมีการกำหนดหรือ แบ่งกลุ่มงานให้ชัดเจน ซึ่งในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ มีภารกิจหลักคือการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ในส่วนภารกิจด้านการ ปราบปรามการทุจริตนั้นจะต้องดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นเพื่อพิจารณาว่าจะ ดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริงต่อไปได้หรือไม่ ดังนั้นเพื่อให้งานปราบปรามการทุจริตมีความชัดเจน รวดเร็วและเป็นธรรม จึงควรมีการแยกงานตรวจสอบข้อเท็จจริง และงานไต่สวนข้อเท็จจริงออก จากกันโดยเด็ดขาด เพื่อให้พนักงาน / เจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. ปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็ว และมีความ ชำนาญในวิชาชีพเฉพาะทาง และควรเสริมสร้างความชำนาญในวิชาชีพด้านการตรวจสอบ ข้อเท็จจริง และการไต่สวนข้อเท็จจริง เป็นการเฉพาะ 2) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน จะต้องมีการเพิ่มอัตรากำลังให้เหมาะสมครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ เพราะในปัจจุบันพนักงาน/ เจ้าหน้าที่ ป.ป.ท.มีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ได้รับ ทั้งพื้นที่รับผิดชอบทั่วประเทศ ครอบคลุมหน่วยงานเกือบทุกกระทรวง จึงควรเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และหน่วยงานในระดับ ภูมิภาคให้มากขึ้น เช่นการจัดตั้ง สำนักงาน ปปท. จังหวัด และควรมีการจัดตั้งสถาบันพัฒนา บุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการบังคับใช้ กฎหมาย หรือบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการอบรมบุคลากรหรือหลักสูตรที่เอื้อต่องาน ในตำแหน่งหน้าที่ โดยจะต้องมีการอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน จะต้องมีการจัดหาเครื่องมือพิเศษที่ทันสมัย ที่สามารถสนับสนุนงานตรวจสอบ ข้อเท็จจริงและงานไต่สวนข้อเท็จจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีที่ตั้งสำนักงานเป็นของ ตนเองอย่างแท้จริง และเหมาะสมเพื่อสร้างภาพลักษณ์ความศรัทธาให้แก่ประชาชนในการ ติดต่อราชการ รวมทั้งควรเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อ สนับสนุนงานตรวจสอบข้อเท็จจริง และงานไต่สวนข้อเท็จจริง 4) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ใน สถานที่ทำงาน จะต้องจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานเช่น จัดกิจกรรมกีฬา

กิจกรรมที่สอนน้อง จัดกิจกรรมการท่องเที่ยวดูงาน หรือการประชุมสัมมนา เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเขตพื้นที่ต่างๆ ซึ่งเป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคกับหน่วยงานส่วนกลาง โดยใช้วิธีการหมุนเวียน หรือสัณจร และนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในที่ทำงาน และเสริมสร้างทัศนคติที่ต่อการทำงาน และตนเอง 5) ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ซึ่งผู้บริหารสูงสุดขององค์กรควรสร้างความใกล้ชิดและความสัมพันธ์กับบุคลากรในระดับปฏิบัติให้มากขึ้น เพื่อลดช่องว่างในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นการเอาใจใส่การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ผู้บังคับบัญชารู้สึกอบอุ่นในการทำงาน โดยผู้บริหารควรใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำในการบริหารงาน หรือการกำหนดนโยบายต่างๆ และต้องกระจายอำนาจในการบริหารงานอย่างเป็นธรรมชาติ 6) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะต้องมีการจัดสรรค่าตอบแทนหรือเงินประจำตำแหน่งอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยเทียบเคียงกับองค์กรในลักษณะเดียวกันต้องมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งและระดับโดยนำหลักอาวุโส มาเป็นสัดส่วนในการพิจารณาเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และต้องมีการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ และกำหนดความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างชัดเจน โดยเทียบเคียงกับองค์กรในลักษณะเดียวกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาทั้ง 6 ปัจจัยแล้วสามารถพัฒนาการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ได้เกิดรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐที่เหมาะสม ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน และทำให้การทำงานในการปราบปรามการทุจริต ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น