

บทที่ 5

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยนำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผลการวิจัย
7. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม
3. เพื่อสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1.1 กลุ่มที่ 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ และคุณภาพ ได้แก่ พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. ที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือเคยปฏิบัติหน้าที่นักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จำนวนทั้งสิ้น 137 คน (สำนักงาน ป.ป.ท. . 2557)

1.2 กลุ่มที่ 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหาร นักวิชาการ นักสืบสวนสอบสวน พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. ผู้เกี่ยวข้องในการปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ และผู้บริหารในส่วนราชการของกระทรวงยุติธรรมรวม จำนวน 20 คน กลุ่มเป้าหมายในการวิพากษ์และยืนยันรูปแบบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านจิตวิทยา ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม รวมจำนวน 5 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1 กลุ่มที่ 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. ที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือเคยปฏิบัติหน้าที่นักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จำนวนทั้งสิ้น 137 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973 : 727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน และผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling)

2.2 กลุ่มที่ 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ นักสืบสวนสอบสวน พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. ผู้เกี่ยวข้องในการปราบปราม การทุจริตในภาครัฐ และผู้บริหารในส่วนราชการของกระทรวงยุติธรรม จำนวน 20 คน ใช้การ เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) กลุ่มเป้าหมายในการวิพากษ์และ ยืนยันรูปแบบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านจิตวิทยา ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้าง ความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกัน และปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม รวมจำนวน 5 คน ใช้การเลือกกลุ่ม ตัวอย่างแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

โดยแบ่งระดับปัจจัยเป็นมาตราส่วนแบบประมาณค่าตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likerts) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 90) ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็น แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ นักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร 2) ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน 3) ปัจจัยด้านความรักในการทำงาน 4) ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ขององค์กร 5) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 7) ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานจำนวน 82 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน แบบประมาณค่าตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likerts) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103) เพื่อประเมินว่าความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต มีสภาพตามความเป็นจริงตรงกับ ข้อความในแบบสอบถามมากน้อยเพียงใด มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

น้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน

การแปลผลการให้คะแนนรายด้านและโดยภาพรวม โดยให้คะแนนแบบสอบถามนำมาแบ่งระดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ปานกลาง และสูง ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ โดยใช้เกณฑ์ของเบสต์ (Best, 1977 : อ้างถึงใน ประเสริฐ บินคะตุ และไพจิตร ศิริมงคล, 2549 : 29) โดยใช้คะแนนสูงสุด ลบด้วยคะแนนต่ำสุด และหารด้วยจำนวนกลุ่มหรือระดับที่ต้องการแบ่ง ซึ่งกำหนดให้แบ่งเป็น 3 ระดับ ตามช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

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

ระดับของการวัด 3

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

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตเป็น ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาของการวิจัยไว้จำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความรื่นรมย์ในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในการทำงาน และ 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนแบบประมาณค่าตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likerts) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103) เพื่อประเมินว่าความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต มีสภาพตามความเป็นจริงตรงกับข้อความในแบบสอบถามมากน้อยเพียงใดมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

การแปลผลการให้คะแนนรายด้านและโดยภาพรวม โดยให้คะแนนแบบสอบถามนำมาแบ่งระดับของความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต เป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ปานกลาง และสูง ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินโดยใช้เกณฑ์ของเบสต์ (Best. 1977 ; อ้างถึงใน ประเสริฐ บินกะตุ และไพจิตร ศิริมงคล. 2549 : 29) โดยใช้คะแนนสูงสุด ลบด้วยคะแนนต่ำสุดและหารด้วยจำนวนกลุ่มหรือระดับที่ต้องการแบ่งซึ่งกำหนดให้แบ่งเป็น 3 ระดับ ตามช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

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

ความสุขอยู่ในระดับต่ำ	ช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.33
ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง	ช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.67
ความสุขอยู่ในระดับสูง	ช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.68 - 5.00

ตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open Ended) เพื่อให้แสดงความคิดเห็น

2. เครื่องมือเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต ที่ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณมาสร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นร่างการพิจารณา ในการจัดทำแบบรวบรวมการวิจารณ์ และข้อเสนอแนะจากการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ ผู้บริหารในส่วนราชการของกระทรวงยุติธรรม และ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามการทุจริต จำนวน 20 คน ได้ร่วมกระบวนการระดมสมอง (Brain Storming) และวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ระดับความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม สรุปได้ว่าความสุขในการทำงานโดยรวมมีระดับความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$)

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.57$) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ แบบการเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระ (X) ที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตาม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า โมเดลที่ 4 มีตัวแปรอิสระ 4 ตัวคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_2) ปัจจัยด้านความรักในงาน (X_3) และ ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (X_4) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.894 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.798 และมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 89.40

3. รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

ผลการระดมความคิดเห็นจากการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ประกอบด้วย ผู้บริหาร นักวิชาการ นักสืบสวนสอบสวน พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. ผู้เกี่ยวข้องในการปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ และผู้บริหารในส่วนราชการของกระทรวงยุติธรรมจำนวน 20 คน จำนวน 20 คน ในการวิพากษ์ร่างรูปแบบ สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริม หรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการดำเนินงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกระหนัก สร้างแรง

ปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำก็ต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกันผู้ได้บังคับบัญชา

แนวทางการพัฒนาผู้นำองค์กร คือ ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรควรสร้างความใกล้ชิดและความสัมพันธ์กับบุคลากรในระดับปฏิบัติ รวมทั้งควรมีภาวะผู้นำในการบริหารงาน หรือการกำหนดนโยบายต่างๆ และควรกระจายอำนาจในการบริหารงานอย่างเป็นธรรม

2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (Relationship at Workplace)

หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้น ภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกำหนดให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

แนวทางการพัฒนา ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานเช่นจัดกิจกรรมกีฬา กิจกรรมพี่สอนน้อง จัดกิจกรรมการท่องเที่ยว หรือการประชุมสังสรรค์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเขตพื้นที่ต่างๆ โดยใช้วิธีการหมุนเวียน หรือสังสรรค์

3) ปัจจัยด้านความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ โดยบุคคลนั้นปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ เช่น การรับรู้ความรู้สึกรัก และผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

แนวทางการพัฒนาความรักในงานคือ ต้องมีการกำหนดหรือแบ่งกลุ่มงานให้ชัดเจน ควรมีการแยกงานตรวจสอบข้อเท็จจริง และงานไต่สวนข้อเท็จจริงออกจากกันอย่างชัดเจน และเสริมสร้างความชำนาญในวิชาชีพทั้งด้านการตรวจสอบข้อเท็จจริง และการไต่สวนข้อเท็จจริง

4) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ

ของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร

แนวทางการพัฒนา การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน คือ ควรมีการจัดสรรค่าตอบแทนหรือเงินประจำตำแหน่งอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม มีการกำหนดการเลื่อนระดับโดยนำหลักอาวุโสมาเป็นสัดส่วนในการพิจารณา นำหลักคุณธรรมมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ กำหนดความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างชัดเจน โดยเทียบเคียงกับองค์กรในลักษณะเดียวกัน

5) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ที่ต้องประกอบไปด้วยบรรยากาศการทำงานร่วมกันของคนในองค์กรอย่างมีความสุข และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานของคนในองค์กร และรวมถึงการสร้างความสุขกับคนในสังคมโดยรอบขององค์กร

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

6) ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำทำให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา การเสริมสร้างความสุขในการทำงานคือ ควรมีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. เอง และมีการอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ หรือมีการ บูรณาการ โดยการส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานอื่นหรือหลักสูตรที่เอื้อต่องานในตำแหน่งหน้าที่ เช่น สถาบันของหน่วยงานทหาร ตำรวจ ฝ่ายปกครอง กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น และควรมีการเพิ่มอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมครอบคลุมพื้นที่
รับผิดชอบ เช่นการจัดตั้ง สำนักงาน ปปท. จังหวัด เป็นต้น

การยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวน
ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตใน
ภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

จากผลการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบ การ
เสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม เพื่อให้
ผู้ทรงคุณวุฒิ และนักวิชาการ จำนวน 5 ท่าน วิพากษ์รูปแบบเพื่อยืนยันรูปแบบ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ
และนักวิชาการ จำนวน 5 ท่าน เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งว่ารูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการ
ทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน
และปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการ
เสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ และมีข้อเสนอแนะ
เพิ่มเติม ในบางปัจจัยต่างๆ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความรักในงาน เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับ
ผู้กระทำความผิด การเติมทัศนคติที่เป็นการช่วยไม่ให้เขาทำความผิดมากขึ้นจะช่วยให้รู้สึกดีกับ
งานมากขึ้น 2) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานนั้น นอกเหนือจากการเติมทัศนคติที่
นอกเหนือไปจากการลงโทษเป็นการช่วยคนที่หลงทางชีวิต อาจทำให้รู้สึกดีกับงานมากขึ้น
และควรเพิ่มบุคลากรในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้พอเพียงกับปริมาณงาน ซึ่งเป็นเรื่องเร่งด่วน
ที่ควรดำเนินการ 3) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ควรมีการจัดตั้งที่ปรึกษาให้คน
ในองค์กรในการบรรเทาทุกข์ เพื่อเสริมสร้างความสุขให้มากขึ้น และใช้หลักพรหมวิหาร 4 คือ
หลักเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา มาใช้กับคนในองค์กรเพื่อจะได้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
ส่วนในเรื่องความสุขในการทำงาน นั้นได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมในส่วนของความพึงพอใจใน
การทำงาน ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับ บุคลิกภาพ อายุ ประสบการณ์การทำงาน เช่น
คนเริ่มทำงานจะให้ความสำคัญกับความรักและความสำเร็จของงาน ส่วนคนที่ทำงานมานาน
อาจให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานมากกว่า
ส่วนคนที่ใกล้เกษียณก็จะให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ
เป็นต้น ดังนั้นความสุขในการทำงานจึงอยู่ที่ความพอใจ รู้จักตนเอง และต้องมีสติในการทำงาน
โดยต้องคำนึงถึงหลักสำคัญในการทำงานคือคุณธรรมในการทำงาน เพราะองค์กรทั้งองค์กร

รวมทั้งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติมีคุณธรรมในการปฏิบัติงานก็จะสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร และในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ในการศึกษาการพัฒนาการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยได้พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่าระดับความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากการนิยามศัพท์ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึงความรู้สึก ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความรื่นรมย์ในการทำงาน สนุกกับงานที่ทำ ได้ทำงานที่ดี และภูมิใจพึงพอใจในงานของตนที่ทำ รู้สึกว่าได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้งานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความรื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) และ ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) และในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จะเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพนั้น จะต้องดำเนินการสร้างความสุขในทุกด้าน เนื่องจากความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความรื่นรมย์ในการทำงาน สนุกกับงานที่ทำ ได้ทำงานที่ดี และภูมิใจพึงพอใจในงานของตนที่ทำ รู้สึกว่าได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้งานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การวิจัยครั้งนี้ระดับความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ ธิมาบุตร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน

องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา การประมวลผลข้อมูลใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามมาประเมินใช้กรอบแนวคิดกำหนดตัวชี้วัดวัดระดับความสุขของพนักงานใน 6 ด้าน คือ 1)ความมีอิสระในการทำงาน 2)ความก้าวหน้าในการทำงาน 3)ด้านสวัสดิการ 4)ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน 5)ด้านการให้การยอมรับนับถือ 6)ด้านสถานะทางเศรษฐกิจ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่าพนักงานจะมีความสุขในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในภาพรวมมีค่าในระดับปานกลางอยู่ 3 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ 1)ด้านความมีอิสระในการทำงาน 2)ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 3)ด้านสถานะทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสุขจากการที่ได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีอิสระและมีความมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนที่ติดต่อกันมีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน ในขณะที่ด้านความมั่นคง การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสวัสดิการ ความสมดุลในชีวิตการทำงานและปริมาณงาน มีความสำคัญน้อยกว่าด้านอื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ ภูพานิช (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 142 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง โดยพบว่า ทัศนคติของความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ และช่วงอายุกับเพศมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน กล่าวคือบุคลากรที่มีช่วงอายุ 20 - 34 ปี จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุ 35- 49 ปี และเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่า เพศชาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดาภรณ์ สีปากดี และคณะ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสุขของบุคลากรศิริราช และความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลกับความสุขของบุคลากรในทุกตำแหน่งอาชีพผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขตามเกณฑ์ของกรมสุขภาพจิตในภาพรวมอยู่ในระดับเดียวกับบุคคลทั่วไป การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประกอบด้วย 1)ระบบงาน 2)การเรียนรู้ของพนักงานและการสร้างแรงจูงใจ และ 3)ความเป็นอยู่ที่ดี และความพึงพอใจของพนักงานแต่ละด้านมีค่าความเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และงานวิจัยของ นกัษชล รอดเที่ยง (2550) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.10 เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวน สอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรมเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านความตื่นระดมย์ในการทำงาน (Arousal) นั้นจากผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานด้านความตื่นระดมย์ในการทำงาน (Arousal) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงาน ด้านความตื่นระดมย์ในการทำงาน รายข้อ พบว่าอยู่ใน ระดับปานกลางทั้งหมดจำนวน 5 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ มีความตื่นชอบในการทำงานที่ ทำในปัจจุบัน, มีความรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย, มีความรู้สึกไม่ หม่นหมองหรือโศกเศร้าในการทำงาน, มีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน และ มีความรู้สึก ปลอดภัยและผ่อนคลายไม่กังวลใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ ภูพานิช (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคล กรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากร สังกัด สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการ ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ สุภาภรณ์ ธิมาบุตร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสิงหนคร จังหวัด สงขลา ผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่าพนักงานจะมีความสุขในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในภาพรวมมีค่าในระดับ ปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสุขจากการที่ได้ทำงาน ที่ตนเองรัก งานมีอิสระและความมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การ ได้ลาพักผ่อนที่ติดต่อกัน มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน ในขณะที่ด้านความมั่นคง การ ได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสวัสดิการ ความสมดุลในชีวิตการทำงานและปริมาณงาน มี ความสำคัญน้อยกว่าด้านอื่น

1.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) ผลการวิจัยพบว่า ความพึง พพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงาน

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) รายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับ ปานกลางทั้งหมดจำนวน 7 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ มีความพึงพอใจที่มีต่ออิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขต ความรับผิดชอบ, มีความพึงพอใจที่มีต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา, มีความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในหน่วยงาน, มีความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน, มีความพึงพอใจต่อนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และการเงิน ของหน่วยงาน, มีความพึงพอใจที่มีต่อภาวะงานที่ได้รับมอบหมาย และ มีความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสรรอัตราค่าจ้างในการทำงานของ หน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของปริดาภรณ์ สีปากดีและคณะ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสุข ของบุคลากรศิริราชและความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลกับ ความสุขของบุคลากรในทุกตำแหน่งอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขตาม เกณฑ์ของกรมสุขภาพจิต ในภาพรวมอยู่ในระดับเดียวกับบุคคลทั่วไป การบริหารจัดการด้าน ทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประกอบด้วย 1)ระบบงาน 2)การเรียนรู้ของ พนักงานและการสร้างแรงจูงใจ และ 3)ความเป็นอยู่ที่ดี และความพึงพอใจของพนักงานแต่ละ ด้านมีค่าความเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลโดยรวมมีความสัมพันธ์ กับความสุขของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และงานวิจัยของ นกัษล รอดเที่ยง (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถร่วมทำน่าย ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.10

1.3 ด้าน ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - validation) ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - validation) โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - validation) รายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดจำนวน 8 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ มีความภาคภูมิใจที่ได้มาทำงานในหน่วยงานนี้ ,ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และ มีความสนุกกับงานที่ทำในปัจจุบัน, มีความต้องการอบรมเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ความ ชำนาญในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ, ทำงานด้วยความกระตือรือร้นกระแฉ่งคลั่งแล้ว รวดเร็ว, มีความสนุกกับงานที่ทำในปัจจุบัน, มีความสุข ที่ได้มาทำงานในหน่วยงานนี้, ทำงานด้วยความ กระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ ๆ และระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ มีความรู้สึกอยากทำงาน ทุกวัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุข

ในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านผู้นำองค์กรนั้นความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนปัจจัยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพนักงาน คือ อายุ และระดับการศึกษา ณ ความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ส่วนเพศ สถานภาพ ตำแหน่งงานและรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และงานวิจัยของ นกัชชล รอดเที่ยง (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.10

2. ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_7) , ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_6) , ปัจจัยด้านความรักในงาน (X_3) และ ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (X_2) มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สมการทำนายเขียนได้ ดังนี้ $Y = 0.071 + 0.365X_7 + 0.274X_6 + 0.183X_3 + 0.148X_2$ ส่วนปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (X_1) ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (X_4) และ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_5) ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มี ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่หลังจากได้นำผลการวิจัยดังกล่าวมาดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2 โดยทำการยก ร้างรูปแบบการ เสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เพื่อจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ ผู้บริหารในส่วนราชการของ กระทรวงยุติธรรม และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามการทุจริต ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน

20 คน มาร่วมระดมสมอง (Brain Storming) วิพากษ์รูปแบบที่สร้างขึ้น และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ผู้วิจัยได้นำเสนอในที่ประชุม ผลการประชุมได้มีการลงความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของปัจจัยแต่ละด้านเพื่อนำมาใช้ในรูปแบบ การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ได้เห็นควรมุ่งปัจจัยด้าน ผู้นำองค์กร (X₁) และ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X₂) กลับเข้ามาเพื่อกำหนดให้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ รวมศิริ เมนะ โปธิ (2550 : 27) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการทำงานว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) เป็นภาวะในการทำงานที่พนักงานรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการด้วยกัน คือ 1) ผู้นำองค์กร 2) ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน 3) ความรักในงาน 4) ค่านิยมร่วมขององค์กร และ 5) คุณภาพชีวิตในการทำงาน และงานวิจัยของเพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน กองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จากประชากรทั้งสิ้น 272 คน เครื่องมือที่นำมาวิเคราะห์ค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าแจกแจงแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวน การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านผู้นำองค์กรนั้น ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนปัจจัยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพนักงานคือ อายุ และระดับการศึกษา ณ ความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ส่วนเพศ สถานภาพ ตำแหน่งงานและรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ รายงานได้ ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (Leaderships) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ซึ่งตามค่านิยมศัพท์ในการทำวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริม หรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการดำเนินงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่

จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกระหนัก สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำก็ต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกันผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550 : 196) ให้ความหมายของผู้นำ (Leader) ว่าหมายถึงบุคคลที่ทำให้ห้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จโดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม นอกจากนี้แล้วผู้นำยังมีส่วนช่วยให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมทั้งผู้นำที่สามารถใช้อิทธิพลต่างๆทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดๆ กิจกรรมหนึ่ง ส่วนความเป็นผู้นำ (Leadership) ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550 : 196) กล่าวว่า เป็นศิลปะ ที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาองค์กร ซึ่งรวม ศิริ เมนะ โปธิ (2550 : 27) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการทำงานว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) ผู้นำองค์กร (Leaderships) จะต้องมีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกระหนัก สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำก็ต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกันผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรชญา เวสารัช (2528 : 170) ที่พบว่าปัจจัยผลักดันจากบุคคลอื่น โดยเฉพาะผู้นำ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นปัจจัยสำคัญซึ่งผลักดันให้ประชาชนเข้ามามีส่วนในกิจกรรมการพัฒนาชนบท ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า ผู้นำองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

2.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (Relationship at Workplace) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ซึ่งตามคำนิยามศัพท์ในการทำวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้น ภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับ รวมศิริ เมนะ โปธิ (2550 : 27) ได้กล่าวถึงแนวคิด

ในการทำงานว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) เป็นภาวะในการทำงานที่พนักงานรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือน ไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร จะต้องมีความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ต้องมีการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้น ภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน และ Jame Manion (อ้างใน ปฏิภาศ บุญมั่งมี. 2552 : 7) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุขตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิพิชญา วนะนะสุข (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของสถานีดำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2552 จำนวน 177 คน ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้ตารางความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการทดสอบด้วยค่าสถิติแบบ T-test จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานสูงสุดเรียงตามลำดับ คือปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร และปัจจัยด้านความรักในการทำงาน ทั้งนี้การศึกษายังได้พบความแตกต่างระหว่างข้อมูลของตำรวจชั้นสัญญาบัตร และตำรวจชั้นประทวนต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านผู้นำองค์กร และปัจจัยทางด้านความรักในงานซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 จึงพอสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

2.3 ปัจจัยด้านความรักในงาน (Job Inspiration) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ซึ่งตามคำนิยามศัพท์ในการทำวิจัยครั้งนี้ หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ โดยบุคคลนั้นปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ เช่น การรับรู้ความรู้สึก และผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ใจเป็ดใจปลิดในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร (2012) กล่าวว่าภารกิจที่คนเรามีความรักในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เราก็จะทำสิ่งนั้นอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องมีเงื่อนไขใดๆ มากมาย พนักงานเองก็เช่นกัน ถ้าเขามีความรักในการทำงานที่เขาทำ เขาก็จะลงมือทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยที่ไม่มาสร้างเงื่อนไขต่างๆ ให้ผู้บริหารต้องมาคิดหาวิธีในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพื่อให้เขาอยากที่จะทำงานสร้างผลงาน และ Ken Blanchard ผู้เชี่ยวชาญทางด้าน การสร้างภาวะผู้นำ ได้ทำการวิจัยและศึกษาหาปัจจัยที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึก รักในงานและมีความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนั้นอย่างเต็มใจ (Employee Work Passion) สิ่งที่น่าสนใจได้ศึกษาไว้ ก็คือศึกษาว่าอะไรที่เป็นปัจจัยทำให้พนักงานเกิดความรัก และอยากที่จะทำงานให้กับบริษัทอย่างเต็มที่ ซึ่งในประเด็นระดับองค์กรนั้นจะเห็นว่าในองค์กรจะต้องมีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุข (Passion) ในการทำงาน(Organizational Factors) และ รวมศิริ เมนะ โปธิ (2550 : 27) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการทำงานว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) จะต้องมีความรักในงาน (Job Inspiration) รับรู้ความรู้สึก และผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน จึงพอสรุปได้ว่าความรักในงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

2.4 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ซึ่งตามคำนิยามศัพท์ในการทำวิจัยครั้งนี้หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย สภาพการทำงาน

ที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ จ้าลักษณ์ ขุนพลแก้ว (2552 : 15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นสิ่งที่สะท้อนความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุด ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบงานที่ดี ซึ่ง ปิยะนาถ มณีบุตร และวัชรินทร์ มุทพาร์ตัน (2548 : 9) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งจะเป็ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และสอดคล้องกับ อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545 : 4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การสร้างความสมดุลระหว่างการตอบสนองความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน กับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งพิจารณาจากลักษณะงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคง ปลอดภัยในการทางาน เป็นต้น ช่วยให้บุคคลสามารถผสมผสานชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว ทำให้บุคคลมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข และตอบสนองความต้องการในเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Walton (1975 : 24) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ 1)ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2)สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3)เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5)ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6)ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7)ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม และ 8)ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง จึงพอสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

2.5 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment at Workplace)

มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ซึ่งตามคำนิยามศัพท์ในการทำวิจัยครั้งนี้ หมายถึงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการ

ทำงานที่ต้องประกอบไปด้วยบรรยากาศการทำงานร่วมกันของคนในองค์กรอย่างมีความสุข และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานของคนในองค์กร และรวมถึงการสร้างความสุขกับคนในสังคมโดยรวมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ นักวิชาการ รอดเที่ยง (2550) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความพอใจการทำงานของ บุคลากรนั้น สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สิริลักษณ์ ภัคศิศรี (2550) ศึกษาความสุขมวลรวมของประชากรใน กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านสิ่งแวดล้อม ประชากรในกรุงเทพฯ มีความสุขในระดับสูงมาก และอภิสิทธิ์ ช่างรวงกูร (2542 : 9) ได้กล่าวไว้ว่า การมีสภาพแวดล้อมที่ดี ทั้งบ้านเรือน ชุมชน ธรรมชาติรอบตัวไม่มีมลภาวะ มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต ซึ่ง นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ (2553 : 55) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับ Happy Workplace ว่าหนึ่งใน “การสร้างความสุข 8 ประการ” จะต้องมีสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดีปลอดภัยจึงจะมีความสุข และเกษร เรืองแก้ว (2553 : 30) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน สรุปได้ว่าความสุขการทำงานจะเกิดขึ้นได้นั้นประกอบด้วย 2 ส่วน คือความพึงพอใจปัจจัยด้านงาน และความพึงพอใจปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม จึงพอสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการ ทูจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

2.6 ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ซึ่งตามคำนิยามศัพท์ในการทำวิจัย ครั้งนี้หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จใน การทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำทำให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การ ทำงานไปในทางบวกทำรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง สิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา สอดคล้อง กับ Mark Vicker (2006 : 29) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุข (Components of Happiness) 3 ประการ คือ โดยหนึ่งในสามองค์ประกอบนั้น คือความรู้สึกว่า การทำงานนั้นตอบสนองหรือมีส่วนกับความสำเร็จขององค์กร และ Jame Manion (อ้างใน ปฏิภาณ บุญมั่งมี. 2552 : 7) ความสุขในการทำงาน จะต้องมีความสำเร็จในงาน เพื่อให้เกิด ผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและ เปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

ซึ่ง สัจจวิมล (2552) ได้ศึกษาระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน และหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของตำรวจฝ่ายสืบสวน กองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล 1 ได้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานคือ นโยบายควรมีความชัดเจน ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรม ควรเพิ่มเงินค่าเสี่ยงภัยและงบประมาณ ในการหาข่าวให้มากยิ่งขึ้น ควรมีการจัดพบปะสังสรรค์กันให้มากยิ่งขึ้นระหว่างทีมงาน และควรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการทำงาน

2.7 ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization Share Value) ไม่มี

ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้งผลของการระดมความคิดเห็นจากการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ผู้เข้าร่วมประชุมก็มีความเห็นตามผลของการวิจัยระยะที่ 1 ซึ่งจากค่านิยมศัพท์ในการทำวิจัยครั้งนี้หมายถึง ข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น เช่น พฤติกรรมในการทำงาน เป้าหมายขององค์กร เป็นต้น และจากการสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วมประชุมได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมไว้ว่า อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็น นักสืบสวนสอบสวน พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. ที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรอยู่เป็นปกติแล้ว อาจมองว่าค่านิยมร่วมขององค์กร เป็นสิ่งที่จะต้องปฏิบัติเป็นประจำและเป็นไปในแนวทางเดียวกันในการบังคับใช้กฎหมายและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.2551 จึงเป็นเรื่องปกติที่จะต้องดำเนินการการกฎหมายและค่านิยมร่วมขององค์กร ดังนั้น ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร จึงไม่สามารถร่วมพยากรณ์การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม โดยมุ่งเน้นไปที่ ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ใน

สถานที่ทำงาน ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกกับการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน จะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานในการปราบปรามการทุจริต ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม สามารถสรุปนวัตกรรมที่ได้ตั้งแผนภาพที่ 7



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยด้านความรักในงาน

- ต้องมีการกำหนดหรือแบ่งกลุ่มงานให้ชัดเจน - ควรมีการแยกงานตรวจสอบข้อเท็จจริง และงาน ได้สวนข้อเท็จจริงออกจากกัน -เสริมสร้างความชำนาญในวิชาชีพ(ด้านการตรวจสอบข้อเท็จจริง และการได้สวนข้อเท็จจริง)

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- จัดสรรค่าตอบแทนหรือเงินประจำตำแหน่งอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
- มีการกำหนดการเลื่อนระดับโดยนำหลักอาวุโสมาเป็นสัดส่วนในการพิจารณา
- นำหลักคุณธรรมมาใช้ในการพิจารณาความคิดความชอบ
- กำหนดความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างชัดเจน โดยเทียบเคียงกับองค์กรในลักษณะเดียวกัน

ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร

- ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรควรสร้างความใกล้ชิดและความสัมพันธ์กับบุคลากรในระดับปฏิบัติให้มากขึ้น
- ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำในการบริหารงาน หรือการกำหนดนโยบายต่างๆ
- กระจายอำนาจในการบริหารงานอย่างเป็นธรรม

ความสุขในการทำงาน

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

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน

- ควรมีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท.
- บูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการอบรมบุคลากรหรือหลักสูตรที่เอื้อต่องานในตำแหน่งหน้าที่ และมีการอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- เพิ่มอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ เช่นการจัดตั้ง สำนักงาน ปปท. จังหวัด

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- จัดหาเครื่องมือพิเศษที่ทันสมัย ที่สามารถสนับสนุนงานตรวจสอบข้อเท็จจริงและงาน ได้สวนข้อเท็จจริง
- ความมีที่ตั้งสำนักงานเป็นของตนเองอย่างแท้จริง และเหมาะสม
- เพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อสนับสนุนงานตรวจสอบข้อเท็จจริง และงาน ได้สวนข้อเท็จจริง

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน

จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานเช่น จัดกิจกรรมกีฬา กิจกรรมที่สอนน้อง จัดกิจกรรมการท่องเที่ยว หรือการประชุมสังสรรค์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเขตพื้นที่ต่างๆ โดยใช้วิธีการหมุนเวียน หรือสัณจร

การเสริมสร้างความสุขในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

แผนภาพที่ 4 รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานของ นักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

ดังนั้นจึงควรมีการเสนอให้ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการปราบปรามการทุจริตในภาครัฐในแต่ละปัจจัยดังกล่าว เพื่อให้การปราบปรามการทุจริตในภาครัฐเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับความสุขในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน จึงเป็นสิ่งที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ควรมีการพัฒนาและเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนให้มากขึ้น ที่ส่งผลต่อความตื่นรู้อยู่ในการทำงาน (Arousal) ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เพื่อให้ นักสืบสวนสอบสวน ซึ่งเป็นพนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน มากขึ้นดังนี้

1.2.1 ความตื่นรู้อยู่ในการทำงาน (Arousal) ควรเสริมสร้างให้ นักสืบสวนสอบสวน พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. ปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการทุจริตด้วยความเพลิดเพลินกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้เกิดความชื่นชอบในงานที่ทำ ในปัจจุบันสร้างความรู้สึกรู้สึกที่ไม่หมั่นหมองหรือ โศกเศร้าในการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ปลอดโปร่ง ผ่อนคลายไม่กังวลใจในการทำงาน รวมทั้งต้องปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

1.2.2 ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) ควรเสริมสร้างให้ นักสืบสวนสอบสวน พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. ปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการทุจริต โดยมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ มีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากร

บุคคล งบประมาณ และการเงินที่เพียงพอ จัดสรรอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมในการทำงาน เสริมสร้างกระบวนการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน มีการให้คำปรึกษา และช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

1.2.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - validation) ควรเสริมสร้างให้นัก สืบสวนสอบสวน พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. ปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการทุจริต ด้วย ความกระตือรือร้นเพื่อจะได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และมีความสุขกับ งานที่ทำในปัจจุบัน ควรจัดให้มีการอบรมเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญในการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ และเสริมสร้างความภาคภูมิใจในการที่ได้มาทำงานในหน่วยงานนี้

1.3 จากผลการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) สรุปถึงปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ ต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ รวมทั้งแนวทางในการ ดำเนินการ วิธีการในการปฏิบัติ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การทุจริตในภาครัฐ ควรนำมาบูรณาการในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ภายใต้บริบทความ เป็นไปได้ และความเหมาะสมกับสภาพขององค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการปราบปราม การทุจริตเกิดประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของการ ไล่สวนข้อเท็จจริง และการตรวจสอบข้อเท็จจริง

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการป้องกันการทุจริตที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาการ ป้องกันการทุจริตในภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป