

รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวน
ในการปราบปราม การทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน
และปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม
Work Happiness Enhancement Model of Anti-Corruption
Investigator at Office of Public Sector Anti-Corruption
Commission Ministry of Justice.

เจนรบ พลเดช¹, ภัคดี โพธิ์สิงห์²,
เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร³ และสัณญา เคนาภูมิ⁴
Act. Lt. Janrob Paladech¹, Phakdee Phosing²,
Saowalak Kosonkittiupporn³ and Sanya Kaenapoom⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม และ 3) เพื่อสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.71$) และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 ด้าน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรักในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 79.80 (R^2 เท่ากับ 0.798) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 รูปแบบ และการยืนยันรูปแบบเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรมที่เหมาะสมจะต้องมีการเสริมสร้างความรักในงานโดยการสร้างความชำนาญ ในวิชาชีพ และควรแยกงานตรวจสอบข้อเท็จจริง กับงานไต่สวนข้อเท็จจริงออกจากกัน อย่างชัดเจน จะต้องมีการเสริมสร้างความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งควรมีการจัดตั้งสถาบันบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. และมีการอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จะต้องมีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยมีที่ตั้ง

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³รองศาสตราจารย์ ดร. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

⁴ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สำนักงานเป็นของตนเองอย่างแท้จริง และเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการเบิกจ่ายงบประมาณ จะต้องมีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานโดยมีการจัดกิจกรรมสัปดาห์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จะต้องมีการเสริมสร้าง ผู้นำองค์กรโดยผู้บริหารสูงสุดขององค์กรควรสร้างความใกล้ชิดกับบุคลากรในระดับปฏิบัติ และมีการกระจายอำนาจในการบริหารงานอย่างเป็นธรรม และจะต้องมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการจัดสรรค่าตอบแทนหรือเงินประจำตำแหน่งอย่างเท่าเทียม นำหลักคุณธรรมมาใช้ในการพิจารณาความดี ความชอบ และการเลื่อนระดับ อันจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และทำให้การปฏิบัติงานในการปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ มีประสิทธิภาพต่อไป

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, นักสืบสวนสอบสวน

ABSTRACT

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

The work happiness level of working were as followed, the overall were medium level mean score ($\bar{X} = 3.46, SD = 0.71$) and the medium level had 3 items. There were 4 factors affected to the work happiness there were ; success at work, environment at work, the love of work and relationships in the work. At 0.5 significant level, $R^2 = 0.798$. A model and confirmed model to enhance the happiness of working consist of appropriated 6 factors there were ; the love of work , success at work , environment at work, relationships in the workplace, leadership and quality of life at work. Therefore, The Office of Public Sector Anti-Corruption Commission, Ministry of Justice should bring these factors together to make a policy for increase efficiency. And effectiveness of work. Including improvements to enhance the happiness of working. As a result, the operation in the Anti-Corruption Investigator at Office of Public Sector Anti-Corruption Commission, Ministry of Justice, effective next.

Keywords : Happiness in work, Investigators

บทนำ

ประเทศไทยมีการนำ “ดัชนีชี้วัดความสุขผู้มีสุข” มาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ต่อเนื่องมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 -2549) โดย

ให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวม และคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาติดตามประเมินผลด้วยการวัดผลกระทบจากการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคล รวมทั้งการก่อให้เกิดประโยชน์และยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชน และจากการวิเคราะห์ทุนเพื่อพัฒนาประเทศในแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2549-2554) ที่เน้นการพัฒนาคน โดยสร้างความสมดุลระหว่างทุน 3 ทุน คือทุนเศรษฐกิจ ทุนสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติ/สิ่งแวดล้อม เพื่อมุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน และการวิเคราะห์ทุนของประเทศในระยะต่อไปคือ ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) มุ่งเน้นความเชื่อมโยงระหว่างทุน 6 ทุน คือทุนธรรมชาติ ทุนกายภาพ ทุนสังคม ทุนมนุษย์ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม

จากผลการสำรวจของสหประชาชาติ (United Nations : UN) ในปี 2012 ประเทศไทยมีความสุขอยู่ในลำดับที่ 52 ของโลก เป็นอันดับที่ 3 ในอาเซียนรองจากสิงคโปร์ และมาเลเซีย (John Helliwell, Richard Layard and Jeffrey Sachs, 2013) และแม้ว่าผลการสำรวจความสุขคนไทยในรอบ 3 ปี (2551-2553) จากข้อมูลการสำรวจโครงการ "รายงานสถานการณ์สุขภาพจิตประจำปีพบว่าคนไทยมีแนวโน้มสุขภาพจิตดีขึ้น โดยมีคะแนนตามแบบประเมินความสุขของกรมสุขภาพจิตเพิ่มขึ้นจาก 31.80 ในปี 2551 เป็น 33.09 และ 33.30 คะแนน ในปี 2552 และ 2553 ตามลำดับ (ประเวช ตันติพิพัฒนสกุล และ เอกอนงค์ สิตลาภินันท์, 2554) แต่ก็ยังพบว่ายังมีกลุ่มที่มีความเสี่ยงที่ควรได้รับการสร้างให้เกิดความสุขในชีวิตที่มากขึ้น ซึ่งจากรายงานพบว่าผู้ที่อยู่ในครัวเรือนที่มีภาระพึ่งพิง (มีเฉพาะคนทำงาน) มีสุขภาพจิตต่ำกว่าผู้ที่อยู่ในครัวเรือนที่ไม่มีภาระพึ่งพิง ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าคนทำงานแบกรับความเครียดมาจากที่ทำงานส่งผลให้คนในครอบครัวได้รับผลกระทบไปด้วย อีกทั้งประชากรส่วนใหญ่ของประเทศอยู่ในวัยแรงงาน (15- 59 ปี) จำนวนถึง 42,983,000 ล้านคน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2556) และจากข้อมูลการสำรวจของ นพตล กรรณิกา ,2551) หัวหน้าศูนย์เครือข่ายวิชาการเพื่อสังเกตการณ์และวิจัยความสุขชุมชน (ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน) มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญในการประเมินความสุขของคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 2,023 ตัวอย่าง ผลสำรวจพบว่าคนทำ

งานมีความสุขในชีวิตมากกว่าในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ “งาน” แต่กลับพบว่า คนทำงานมีความสุขในด้านนี้ต่ำที่สุด นอกจากนี้ผลการศึกษาของ เทอดศักดิ์ เดชคง (2551) พบว่าคนทำงาน ร้อยละ 65 มีปัญหาความเครียดอันเกิดเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งหากปัญหาเหล่านี้ไม่ได้รับการแก้ไขที่ถูกต้องแล้วอาจเกิดปัญหาอื่นๆ ตามมาอีกมากมาย เช่นเดียวกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการที่พนักงานไม่มีความสุขในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดปัญหาแก่องค์กรได้อย่างมากมายมหาศาล

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าการสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ให้การบริหารองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Boonchong Chawsithiwong, 2550.) ความสุขในการทำงานส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานและความสัมพันธ์ทางสังคมภายในและภายนอกองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคน ในองค์กรมีความต้องการที่จะให้เกิดขึ้น เพราะในแต่ละวัน คนส่วนใหญ่จะใช้เวลาไปกับ การทำงาน ความสุขที่ทุกคนจะได้จากการทำงาน คือความสุขจากการดำรงชีวิต ที่เหมาะสม มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน และสิ่งที่องค์กรได้จากการที่มีพนักงานมีความสุขในที่ทำงานคือพนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากมีความรักและผูกพันในงาน ลดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์เกิดการแสดงออกในทางที่ดีต่อองค์กร (ผจญ เฉลิมสาร, 2540 ; Manion, 2003) โดยสรุปการสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขใน

การทำงานเป็นประโยชน์ทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเชื่อว่าคนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุขจะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้ งานสำเร็จและจากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข (นพมาศ อึ้งพระ (ธีรเวคิน), 2546) พบว่า บุคคลจะมีความสุขหรือไม่มีความสุข ตัวแปรที่มีอิทธิพลไม่ได้มีเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้น แต่พื้นฐานของความสุขยังรวมไปถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยภายในตัวบุคคลด้วย ดังนั้นในการที่จะสร้างความสุขให้เกิดขึ้นจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมให้ครบถ้วนเพื่อให้เกิดความสุขที่แท้จริง อันจะส่งผลให้ตัวบุคคลนั้นมีความสุขในชีวิตเพราะมนุษย์ทุกคนต่างปรารถนาที่จะมีชีวิตที่มีความสุข ซึ่งการทำให้ตนเองมีความสุขนั้น การทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้ได้มาซึ่งความสุขสมบูรณ์ในชีวิตของแต่ละบุคคล(Gavinand Mason, 2004) ซึ่งสอดคล้องกับที่ เอมอร์ ฤทธธนะรังสรรค์ (2544) กล่าวว่า iva ความสุขในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข เนื่องจากในปัจจุบันการทำงานถือเป็นกิจกรรมในการดำเนินชีวิตที่ใช้เวลายาวนานกว่ากิจกรรมอื่นๆ ดังนั้นการทำให้ชีวิตนี้มีมีความสุขกับเวลาในการทำงาน นั้นคนทำงานก็ต้องมีความสุขด้วย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต, 2548)

ดังนั้นหากเราช่วยกันสร้างความสุขในวงที่แคบขึ้นคือความสุขจากการทำงาน โดยการสร้างตัวชี้วัดที่ครอบคลุมเหมาะสมโดยมีเป้าหมายในการสร้าง “ความสุขมวลรวมของการทำงาน” ให้เกิดขึ้นในทุกๆ องค์กร ในแบบที่เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง เมื่อนำผลการวัดที่ได้มาประมวลรวมกันเข้าก็ี้น่าจะสามารถสะท้อนความอยู่ดีมีสุข คุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศได้ทางหนึ่งเช่นกันการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่จะต้องส่งเสริมให้คนทำงานเป็นแรงงานคุณภาพและมีสุขภาวะดีทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข

อย่างไรก็ตาม จากพลวัตของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในระดับประเทศ ภูมิภาคและระดับโลก ทำให้มาตรการในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนไทยที่เคยใช้ได้ผลในทศวรรษที่ผ่านมา มีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ จึงต้องการนวัตกรรมใหม่ และต้องการภาคีเครือข่ายทุกระดับทั้งในประเทศ ภูมิภาค และระดับโลกเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2555) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกประเทศ ทุกวิชาชีพปฏิเสธผลกระทบที่ตามมาไม่ได้ เช่นเดียวกัน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม โดยเฉพาะงานปราบปรามการทุจริต ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการปราบปราม การทุจริตในภาครัฐ โดยมีภารกิจหลักในการตรวจสอบข้อเท็จจริง และการไต่สวนข้อเท็จจริง ซึ่งเป็นภารกิจที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการสืบสวน สอบสวน และความรู้ด้านกฎหมาย หรือระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการปราบปรามการทุจริต เพื่อที่จะให้ได้ตัวข้าราชการที่ทุจริตมาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม และลงโทษตามกฎหมายด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกภาคส่วนต้องตระหนักถึงภัยจากปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่นที่ส่งผลกระทบต่อ อนาคตของประเทศ และเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งในอดีตที่ผ่านมารัฐบาลมีนโยบายที่สำคัญ และเร่งด่วนในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต จึงได้เกิด พระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.2551 ซึ่งลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาลงวันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2551 ที่ทำให้สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กำเนิดขึ้นมาในประเทศไทย จากสถานการณ์ข้างต้นส่งผลให้ต้องปฏิบัติการกิจอย่างหนักอันส่งผลต่อความสุขในชีวิตและ การทำงาน ซึ่งในแต่ละคนย่อมมีแตกต่างกันไป และที่ผ่านมายังไม่พบ

งานวิจัยที่ทำการศึกษาระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุข ดังนั้นเพื่อพัฒนาให้เกิดรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน และสร้างรูปแบบความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่อันจะส่งผลให้องค์กรมีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ระดับความสุขในการทำงานของของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ อยู่ในระดับใด
2. มีปัจจัยใดบ้าง ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต
3. รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต ที่เหมาะสมเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุข และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต
2. เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตฯ ในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยใช้วิธีการวิจัยในเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษา ระดับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริตฯ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านผู้นอองค์กร 2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน 3. ปัจจัยด้านความรักในการทำงาน 4. ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร 5. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 7. ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตฯ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. หรือนักสืบสวนสอบสวนที่ทำหน้าที่ในการปราบปรามการทุจริต ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐจำนวน 137 คน และเก็บตัวอย่างให้ได้ 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้ 1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ผู้วิจัยใช้สถิติ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) 2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) 3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ใช้การวิเคราะห์พหุคูณถดถอยเชิงเส้น (Multiple Linear

Regression Analysis) 4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาการทำงาน ของนักสืบสอบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนาด้วยความแจ่มแจ้งความถี่

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบ และการยืนยันรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสอบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตฯ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร นักวิชาการ นักสืบสอบสวนสอบสวน พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. และผู้เกี่ยวข้องในการปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จำนวน 20 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่การนำผลการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสอบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตฯ เพื่อใช้เป็นร่างในการพิจารณา การรวบรวมข้อมูล การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) และ การระดมสมอง (Brain Storming) การยืนยันรูปแบบ และเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความสุขในการทำงาน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ นักจิตวิทยา และผู้เกี่ยวข้องในการปราบปรามการทุจริตในภาครัฐซึ่งจำนวน 5 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบที่ใช้ในการยืนยันรูปแบบจากจากรูปแบบที่ได้ เพื่อนำเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสอบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ การนำเสนอแนะแนวทาง นำข้อวิจารณ์ ข้อเสนอแนะ รูปแบบที่ได้รับการยืนยันแล้ว เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เพื่อนำไปเป็นแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสอบสวนสอบสวนในการป้องกันการทุจริตในภาครัฐต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1.ระดับความสุขในการทำงานของนักสืบสอบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตฯ สรุปได้ว่าความสุขในการทำงานโดยรวมมีระดับความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$)

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสอบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตฯ 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_7) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_6) ปัจจัยด้านความรักในงาน (X_3) และ ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (X_2) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.894 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.798 และมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 89.40

3.รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสอบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตฯ สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้ 1) ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (Leaderships) แนวทางการพัฒนาผู้นำองค์กร คือ ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรควรสร้างความใกล้ชิดและความสัมพันธ์กับบุคลากรในระดับปฏิบัติ รวมทั้งควรมีภาวะผู้นำในการบริหารงาน หรือการกำหนดนโยบายต่างๆ และควรกระจายอำนาจในการบริหารงานอย่างเป็นธรรม 2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (Relationship at Workplace) แนวทางการพัฒนา ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานเช่นจัดกิจกรรมกีฬา กิจกรรมพืชน้อง จัดกิจกรรมการท่องเที่ยวดูงาน หรือการประชุมสังสรรค์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเขตพื้นที่ต่างๆ โดยใช้วิธีการหมุนเวียน หรือ

สัญญา 3) ปัจจัยด้านความรักในงาน(Job Inspiration) แนวทางการพัฒนาความรักในงานคือ ต้องมีการกำหนดหรือแบ่งกลุ่มงานให้ชัดเจน ควรมีการแยกงานตรวจสอบข้อเท็จจริง และงานได้ส่วนข้อเท็จจริงออกจากรันอย่างชัดเจน และเสริมสร้างความชำนาญในวิชาชีพทั้งด้านการตรวจสอบข้อเท็จจริง และการได้ส่วนข้อเท็จจริง 4) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน คือ ควรมีการจัดสรรค่าตอบแทนหรือเงินประจำตำแหน่งอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม มีการกำหนดการเลื่อนระดับโดยนำหลักอาวุโสมาเป็นสัดส่วนในการพิจารณา นำหลักคุณธรรมมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ กำหนดความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างชัดเจนโดยเทียบเคียงกับองค์กรในลักษณะเดียวกัน 5) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างความสุขในการทำงานคือ ควรจัดสรรงบประมาณ ในส่วนนี้ให้เพียงพอเสมอ โดยเฉพาะเครื่องมือพิเศษ ที่สามารถสนับสนุนงานตรวจสอบข้อเท็จจริงและงานได้ส่วนข้อเท็จจริง ควรมีความทันสมัย และเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร และควรมีที่ตั้งสำนักงานเป็นของตนเองอย่างแท้จริง เนื่องจากที่ตั้งสำนักงานเป็นการแสดงออกถึงสัญลักษณ์ และสามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อประชาชนได้อีกหนึ่ง เพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อสนับสนุนงานตรวจสอบข้อเท็จจริง และงานได้ส่วนข้อเท็จจริง 6) ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement)แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างความสุขในการทำงานคือ ควรมีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. เอง และมีการอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ หรือมีการบูรณาการโดยการส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานอื่นหรือหลักสูตรที่เอื้อต่องานในตำแหน่งหน้าที่ เช่น สถาบันของหน่วยงานทหาร ตำรวจ ฝ่ายปกครอง กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม

ยาเสพติด สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น และควรมีการเพิ่มอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ เช่นการจัดตั้ง สำนักงาน ปปท. จังหวัด เป็นต้น

การยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตฯ จากผลการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบ การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตฯ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ และนักวิชาการจำนวน 5 ท่าน วิพากษ์รูปแบบเพื่อยืนยันรูปแบบ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ และนักวิชาการ จำนวน 5 ท่าน เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งว่ารูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตฯ เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตฯ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในบาง ปัจจัยต่างๆ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความรักในงาน เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับผู้กระทำความผิด การเติมทัศนคติที่เป็นการช่วยไม่ให้เขาทำความผิดมากขึ้นจะช่วยให้รู้สึกดีกับงานมากขึ้น 2) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานนั้น นอกเหนือจากการเติมทัศนคติที่นอกเหนือไปจากการลงโทษ เป็นการช่วยคนที่หลงทางชีวิต อาจทำให้รู้สึกดีกับงานมากขึ้น และควรเพิ่มบุคลากรในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้พอเพียงกับปริมาณงาน ซึ่งเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ควรดำเนินการ 3) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ควรมีการจัดตั้งที่ปรึกษาให้คนในองค์กรในการบรรเทาทุกข์ เพื่อเสริมสร้างความสุขให้มากขึ้น และใช้หลักพรหมวิหาร 4 คือ หลักเมตตา กรุณา มุติตา อุเบกขา มาใช้กับคนในองค์กรเพื่อจะได้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ส่วนในเรื่องความสุขในการทำงาน นั้นได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมในส่วนของความพึงพอใจในการทำงาน ว่าความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับ บุคลิกภาพ อายุ ประสบการณ์การทำงาน เช่นคนเริ่มทำงานจะให้ความสำคัญกับความรักและความสำเร็จ ของงาน ส่วนคนที่ทำงาน

มานานอาจให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานมากกว่า ส่วนคนที่ใกล้ชิดก็ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ เป็นต้น ดังนั้นความสุขในการทำงานจึงอยู่ที่ความพอใจ รู้จักตนเอง และต้องมีสติในการทำงาน โดยต้องคำนึงถึงหลักสำคัญในการทำงานคือคุณธรรมในการทำงาน เพราะองค์กรทั้งองค์กรรวมทั้งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติมีคุณธรรมในการปฏิบัติงานก็จะสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร และในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

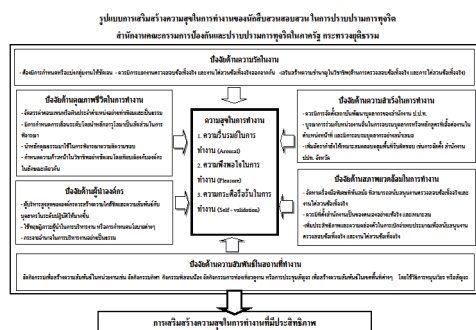
1. ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่าระดับความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตฯ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตฯ จะเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพนั้น จะต้องดำเนินการสร้างความสุขในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ระดับความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตฯ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ ภูพานิช (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของ บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัชล รัตเที่ยง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้

ร้อยละ 62.10

2. ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตฯ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_7), ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_6), ปัจจัยด้านความรักในงาน (X_3) และปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (X_2) มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตฯ 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 ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่หลังจากได้นำผลการวิจัยดังกล่าวมาดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2 ผลการประชุมได้มีการลงความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของปัจจัยแต่ละด้านเพื่อนำมาใช้ในรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนฯ ได้เห็นควรนำปัจจัยด้าน ผู้นำองค์กร (X_1) และ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_5) กลับเข้ามาเพื่อกำหนดให้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ รวมศิริ เหมนะโพธิ (2550 : 27) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการทำงานว่าการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการด้วยกัน คือ 1) ผู้นำองค์กร 2) ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน 3) ความรักในงาน 4) ค่านิยมร่วมขององค์กร และ 5) คุณภาพชีวิตในการทำงาน และงานวิจัยของเพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านผู้นำองค์กรนั้นความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

ดังนั้น การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตฯ โดยมุ่งเน้นไปที่ ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกกับการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน จะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานในการปราบปรามการทุจริตฯ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตฯ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ปรากฏดังภาพนี้



ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตฯ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับความสุขในการ

ทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน จึงเป็นสิ่งที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ควรมีการพัฒนาและเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนให้มากขึ้น ที่ส่งผลต่อความตื่นมัยในการทำงาน (Arousal) ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - validation) เพื่อให้ นักสืบสวนสอบสวน ซึ่งเป็นพนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้นรายด้านดังนี้

ด้านความตื่นมัยในการทำงาน (Arousal) ควรเสริมสร้างให้นักสืบสวนสอบสวน พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. ปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการทุจริตด้วยความเพลิดเพลินกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายทำให้เกิดความชื่นชอบในงานที่ทำในปัจจุบัน สร้างความรู้สึกที่ไม่หม่นหมองหรือโศกเศร้าในการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ปลอดโปร่ง ผ่อนคลายไม่กังวลใจในการทำงาน รวมทั้งต้องปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) ควรเสริมสร้างให้นักสืบสวนสอบสวน พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. ปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการทุจริต โดยมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ มีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และการเงินที่เพียงพอ จัดสรรอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมในการทำงาน เสริมสร้างกระบวนการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน มีการให้ค่าปรึกษา และช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - validation) ควรเสริมสร้างให้นักสืบสวนสอบสวน พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. ปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการทุจริต ด้วยความกระตือรือร้น เพื่อจะได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และมีความสุขกับงานที่ทำในปัจจุบัน ควรจัดให้มีการอบรมเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญในการ

ทำงานอย่างสม่ำเสมอ และเสริมสร้างความภาคภูมิใจ
ในการที่ได้มาทำงานในหน่วยงานนี้

เอกสารอ้างอิง

เทอดศักดิ์ เดชคง. (2551). เทคนิคพิชิตความเครียด
เพื่อความสุขของคนทำงาน. [ออนไลน์].

นพดล กรรณิกา. (2551). แอบคโพลล์: ประเมินความ
สุขของคนทำงาน (Happiness at
workplace). เข้าถึงได้จาก : <http://www.ryt9.com>. (วันที่ ค้นข้อมูล : 20
พฤศจิกายน 2556).

นัชชา รอดเที่ยง (2550,บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
ที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวง
สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์).
มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประเวช ดันติพัฒน์สกุล และเอกอนงค์ สิตลาภินันท์.
(2554). คู่มือสร้างสุขระดับจังหวัด.
พิมพ์ครั้งที่ 1.ศรีเอทีพี กรุ๊ป จำกัด. นนทบุรี.

ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงาน.
กรุงเทพมหานคร : คลังนาวิทยาศาสตร์

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2548). งานก็
ได้ผล คนก็เป็นสุข. (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพ
เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553 : บทคัดย่อ) ความสุขใน
การทำงานของพนักงาน กองบำรุงรักษา
กลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง
ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

รวมศิริ เมนะโพธิ์. 2550. เครื่องมือวัดการทำงานอย่าง
มีความสุข: กรณีศึกษานักศึกษาภาค
พิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์มหา
บัณฑิต คณะพัฒนาศาสตร์มนุษย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

(2556). ประชากรของประเทศไทย
พ.ศ. 2556 ประชากรคาดประมาณ ณ
กลางปี 2556 (1 กรกฎาคม), สืบค้นเมื่อ
28 พฤศจิกายน 2556. http://www.ipsr.mahidol.ac.th/ipsr-th/population_thai.html

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
(2555). ทิศทาง เป้าหมายและยุทธศาสตร์
ระยะ ๑๐ ปี (๒๕๕๕-๒๕๖๔) กองทุน
สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. สืบค้น
เมื่อ 28 พฤศจิกายน 2556. <http://resource.thaihealth.or.th/library/academic/13320>

อภิชาติ ภูพานิช. (2551). การใช้ดัชนีวัดระดับความ
สุขในการทำงานของบุคลากร สังกัด
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.

เอมอร ฤกษ์รังสรรค์. (2544). วิธีการสร้างชีวิตที่
เป็นสุข. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.courseware.ssru.ac.th>. (วันที่ค้น
ข้อมูล : 25 พฤศจิกายน 2556).

Boonchong Chawsithiwong.(2550). “ความสุขใน
ที่ทำงาน Happy Workplace”. วารสาร
พัฒนาสังคม 9,2 (ธันวาคม).

Gavin, H. J. and O. R. Mason. (2004). The value
of happiness in the workplace.
Journal of Organizational Dynamic,
33(4), 379-392.

John Helliwell, Richard Layard and Jeffrey
Sachs.(2013). *World happiness
report 2013*. The earth institute
Columbia University.

Manion , J. (2003). “Joy at Work : Creating a Positive Workplace”. **Journal of Nursing Administration**. 33(12). 652-655.

