

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีการนำ “ดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุข” มาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศครั้งแรก ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ต่อเนื่องมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวม และคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ติดตามประเมินผลด้วยการวัดผลกระทบจากการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคล รวมทั้งการก่อให้เกิดประโยชน์และยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชน และจากการวิเคราะห์ทุนเพื่อพัฒนาประเทศ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 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 คือ ทุนธรรมชาติ ทุนกายภาพ ทุนสังคม ทุนมนุษย์ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม (สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. 2555) ซึ่งให้เห็นถึงความท้าทายและโอกาสของเศรษฐกิจไทยที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทใหม่ของโลก และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกใน 20 ปี ข้างหน้า จากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 นี้ เห็นได้ชัดเจนว่า ทุนทั้ง 6 ดังกล่าวนั้น ใกล้เคียงกับมิติคุณภาพชีวิตและความสุขของมนุษย์

จากผลการสำรวจของสหประชาชาติ (United Nations : UN) ในปี 2012 ประเทศไทย มีความสุขอยู่ในลำดับที่ 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 ตันติพิวัฒนสกุล และเอกอนงค์ สิตลาภินันท์. 2554) แต่ก็ยังพบว่ายังมีกลุ่มที่มีความเสี่ยงที่ควรได้รับการสร้างให้เกิดความสุขในชีวิตที่มากขึ้น ซึ่งจากรายงานพบว่า

ผู้ที่อยู่ในครัวเรือนที่มีภาระฟุ้งฟิง (มีเฉพาะคนทำงาน) มีสุขภาพจิตต่ำกว่าผู้ที่อยู่ในครัวเรือนที่ไม่มีภาระฟุ้งฟิง ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าคนทำงานแบกรับความเครียดมาจากที่ทำงานส่งผลให้คนในครอบครัวได้รับผลกระทบไปด้วย อีกทั้งประชากรส่วนใหญ่ของประเทศอยู่ในวัยแรงงาน (15 - 59 ปี) จำนวนถึง 42,983,000 ล้านคน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2556) และจากข้อมูลการสำรวจของ นพดล กรรณิกา, 2551) หัวหน้าศูนย์เครือข่ายวิชาการเพื่อสังเกตการณ์และวิจัยความสุขชุมชน (ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน) มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญในการประเมินความสุขของคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 2,023 ตัวอย่าง ผลสำรวจพบว่าคนทำงานมีความสุขในชีวิตมากกว่าในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ “งาน” แต่กลับพบว่า คนทำงานมีความสุขในด้านนี้ต่ำที่สุด นอกจากนี้ผลการศึกษาของ เทอดศักดิ์ เดชคง (2551) พบว่าคนทำงานร้อยละ 65 มีปัญหาความเครียดอันเกิดเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งหากปัญหาเหล่านี้ไม่ได้รับการแก้ไขที่ถูกต้องแล้วอาจเกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย เช่นเดียวกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการที่พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาแก่งอ้งค์กรได้อย่างมากมายมหาศาล

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าการสร้งความสุขในที่ทำงานถือว่เป็นปัจจัยที่สำคัญอ่งยั้งที่ทำให้การบริหารอ้งค์กรเป็ไปด้อยความราบรื่น เนื่องจากการที่คนในอ้งค์กร มีความสุขจะ เป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้งสรรค้และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในอ้งค์กร ซึ่งช่วยให้อ้งค์กรเจริญก้ก้าวหน้าและพัฒนาได้ อ่งยั้งมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Boonchong Chawsithiwong, 2550) ความสุขในการทำงานส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานและความสัมพันธ์ทางสังคมภายในและภายนอกอ้งค์กร เป็นสิ่งทีสำคัญที่ทุกคนในอ้งค์กรมีความต้องการทีจะให้เกิดขึ้น เพราะใน แต่ละวัน คนส่วนใหญ่ จะใช้เวลาไปกับการทำงาน ความสุขทีทุกคนจะได้จากการทำงานคือความสุขจากการดำรงชีวิตทีเหมาะสม มีผลงานทีดี มีความมั่นคงในอาชีพได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการทีดี เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มึคุณค่าต่ออ้งค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารทีดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน และสิ่งทีอ้งค์กรได้จากการทีมีพนักงานมีความสุขในที่ทำงานคือพนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากมีความรักและผูกพันในงาน ลดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ เกิดการแสดงออกในทางทีดีต่ออ้งค์กร (ผจญ เถลิมาสาร, 2540 ; Manion, 2003) โดยสรูปการสร้งบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประ โยชน์ทั้งผู้บ้งคับบัญชา และ

ผู้ได้บังคับบัญชา โดยเชื่อว่า คนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุขจะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้งานสำเร็จและจากการทำงานทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข (นพมาศ อึ้งพระ และธีร เวทิน. 2546) พบว่า บุคคลจะมีความสุขหรือไม่มีความสุข ตัวแปรที่มีอิทธิพลไม่ได้มีเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้น แต่พื้นฐานของความสุขยังรวมไปถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยภายในตัวบุคคลด้วย ดังนั้นในการที่จะสร้างความสุขให้เกิดขึ้นจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมให้ครบถ้วนเพื่อให้เกิดความสุขที่แท้จริง อันจะส่งผลให้ตัวบุคคลนั้นมีความสุขในชีวิตเพราะมนุษย์ทุกคนต่างปรารถนาที่จะมีชีวิตที่มีความสุข ซึ่งการทำให้ตนเอง มีความสุขนั้น การทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้ได้มาซึ่งความสุขสมบูรณ์ ในชีวิตของแต่ละบุคคล (Gavinand Mason. 2004) ซึ่งสอดคล้องกับที่ (เอมอร กฤษณะรังสรรค์. 2544) กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข เนื่องจากในปัจจุบันการทำงานถือเป็นกิจกรรมในการดำเนินชีวิตที่ใช้เวลายาวนานกว่ากิจกรรมอื่นๆ ดังนั้นการทำให้ชีวิตนี้มีความสุขกับเวลาในการทำงาน นั้นคนทำงานก็ต้องมีความสุขด้วย(พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต. 2548)

ดังนั้น หากเราช่วยกันสร้างความสุขในวงที่แคบขึ้นคือความสุขจากการทำงาน โดยการสร้างตัวชี้วัด ที่ครอบคลุมเหมาะสม โดยมีเป้าหมายในการสร้าง “ความสุขมวลรวมของการทำงาน” ให้เกิดขึ้นในทุกๆ องค์กร ในแบบที่เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง เมื่อนำผลการวัดที่ได้มาประมวลรวมกันเข้าก็น่าจะสามารถสะท้อนความอยู่ดีมีสุข คุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศได้ทางหนึ่งเช่นกัน การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่จะต้องส่งเสริมให้คนทำงานเป็นแรงงานคุณภาพ และมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข

อย่างไรก็ตาม จากพลวัตของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในระดับประเทศ ภูมิภาคและระดับโลก ทำให้มาตรการในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุข ของคนไทยที่เคยใช้ได้ผลในทศวรรษที่ผ่านมามีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ จึงต้องการนวัตกรรมใหม่ และต้องการภาคีเครือข่ายทุกระดับทั้งในประเทศ ภูมิภาค และระดับโลกเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. 2555) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกประเทศ ทุกวิชาชีพ ปฏิเสธผลกระทบที่ตามมาไม่ได้ เช่นเดียวกัน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม โดยเฉพาะงานปราบปรามการทุจริตซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการปราบปรามการทุจริต ในภาครัฐ โดยมีภารกิจหลักในการตรวจสอบข้อเท็จจริง และการไต่สวน

ข้อเท็จจริง ซึ่งเป็นภารกิจที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการสืบสวน สอบสวน และความรู้ด้านกฎหมาย หรือระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการปราบปรามการทุจริต เพื่อที่จะให้ได้ตัวข้าราชการที่ทุจริตมาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม และลงโทษตามกฎหมาย ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกภาคส่วนต้องตระหนักถึงภัยจากปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่ส่งผลกระทบต่ออนาคตของประเทศ และเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพของกลไกกระบวนการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ ซึ่งในอดีตที่ผ่านมารัฐบาลมีนโยบายที่สำคัญ และเร่งด่วนในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ใดในส่วนกลางของฝ่ายบริหารที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยตรง จึงทำให้รัฐบาลไม่สามารถกำกับดูแลและผลักดันให้เกิดการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเป็นองค์กรอิสระ ที่มีอำนาจในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐมีภารกิจอยู่ในความรับผิดชอบจำนวนมาก สมควรที่จะมีส่วนร่วมราชการในฝ่ายบริหารที่รับผิดชอบในการดำเนินการดำเนินนโยบายดังกล่าว เป็นศูนย์กลางประสานกับหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องทั้งหมดรวมทั้งกำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในฝ่ายบริหารดำเนินการในลักษณะบูรณาการ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงได้เกิดพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.2552 ซึ่งลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 21 ก ลงวันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2551 ซึ่งทำให้สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กำเนิดขึ้นมาในประเทศไทย จากสถานการณ์ข้างต้นส่งผลให้ต้องปฏิรูปภารกิจอย่างหนักอันส่งผลต่อความสุขในชีวิตและ การทำงาน ซึ่งในแต่ละคนย่อมมีแตกต่างกันไปและที่ผ่านมายังไม่พบงานวิจัยที่ทำการศึกษาระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุข รวมถึงเจ้าหน้าที่ยังไม่ได้รับการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานที่เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ ดังนั้นเพื่อพัฒนาให้เกิดรูปแบบการสร้างความสุขในที่ทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขความสุขในการทำงาน และสร้างรูปแบบความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรมนี้

เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลพื้นฐาน และเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่อื่นจะส่งผลให้องค์กรมีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

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

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม
3. เพื่อสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

สมมติฐานการวิจัย

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

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษา วิจัยแบบผสม (Mixed Methodology) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ พื้นที่ในการศึกษาคือสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) กระทรวงยุติธรรม

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ประกอบด้วย

2.1.1 ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร

2.1.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน

2.1.3 ปัจจัยด้านความรักในงาน

2.1.4 ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

2.1.5 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.6 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1.7 ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขที่เกิดจากการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ประกอบด้วย

2.2.1 ความตื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal)

2.2.2 ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure)

2.2.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation)

3. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

3.1 ประชากร ที่ใช้ศึกษาครั้งนี้เป็น แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. ที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือเคยปฏิบัติหน้าที่ที่นักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จำนวนทั้งสิ้น 137 คน (สำนักงาน ป.ป.ท. 2557)

กลุ่มที่ 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อใช้ในการสร้างรูปแบบ ได้แก่ ผู้บริหาร นักวิชาการ ผู้เกี่ยวข้องในการปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ และผู้บริหารในส่วนราชการของกระทรวงยุติธรรมรวม จำนวน 20 คน และประชากรที่ใช้ในการวิพากษ์และยืนยันรูปแบบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านจิตวิทยา ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรมรวมจำนวน 5 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ศึกษาครั้งนี้เป็น แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ทำการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากจำนวนประชากร โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane. (1973 : 727) ซึ่งจากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรทาโรยามาเน่ ดังกล่าว ได้ตัวอย่างจำนวน 103 คน

กลุ่มที่ 2 คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 เพื่อใช้ในการสร้างรูปแบบ จำนวน 20 คน และประชากรที่ใช้ในการวิพากษ์และยืนยันรูปแบบ จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 25 คน

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้มีจำนวนทั้งหมด 128 คน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาครั้งนี้ดำเนินการวิจัยในช่วง เดือน มีนาคม 2557 ถึง เดือนเมษายน 2558

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

การปราบปรามการทุจริต หมายถึง กระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงและกระบวนการ ไล่สวนข้อเท็จจริง

การตรวจสอบข้อเท็จจริง หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนในการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นว่า ผู้ที่ถูกกล่าวหา หรือร้องเรียนมีมูลเพียงพอที่จะดำเนินการไล่สวนข้อเท็จจริงต่อไปหรือไม่ หรือมีอำนาจ หรือเป็นผู้ที่อยู่ในอำนาจของสำนักงาน ป.ป.ท. ที่จะไล่สวนได้หรือไม่ ซึ่งประกอบไปด้วย การรับเรื่องกล่าวหาหรือร้องเรียน การตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้น การจัดทำสำนวนการตรวจสอบข้อเท็จจริง การพิจารณาของอนุกรรมการกลั่นกรองเรื่องร้องเรียนหรือกล่าวหา และการพิจารณาของคณะกรรมการ ป.ป.ท.ว่าจะรับไว้ไล่สวนหรือไม่

การไล่สวนข้อเท็จจริง หมายถึง การแสวงหา รวบรวม และการดำเนินการอื่นใด เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน ในการที่จะทราบรายละเอียดและพิสูจน์เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

คณะกรรมการ ป.ป.ท. หมายถึง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

สำนักงาน ป.ป.ท. หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

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

นักสืบสวนสอบสวน หมายถึง พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. ระดับปฏิบัติการขึ้นไป ที่ทำหน้าที่ หรือเคยทำหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งในกระบวนการปราบปรามการทุจริต และนักสืบสวนสอบสวน ระดับปฏิบัติการขึ้นไป ที่ ทำหน้าที่ในการปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

ความสุข หมายถึง ความสบายกาย สบายใจ การมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกาย และจิตใจ มีความรู้ มีงานที่รักที่ชอบ มีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง มีสภาพแวดล้อมที่ดี และอยู่ภายใต้การบริหารจัดการที่ดีของรัฐ

ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการ

ทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงาน ภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำก็ต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้น ภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

ปัจจัยด้านความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ โดยบุคคลนั้นปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ เช่น การรับรู้ความรู้สึกรัก และผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization Share Value) หมายถึง เป็นข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น เช่น พฤติกรรมในการทำงาน เป้าหมายขององค์กร เป็นต้น

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ที่ต้องประกอบไปด้วยบรรยากาศการทำงานร่วมกันของคนในองค์กรอย่างมีความสุข และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานของคนในองค์กร และรวมถึงการสร้างความสุขกับคนในสังคมโดยรอบขององค์กร

ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความรื่นรมย์ในการทำงาน สนุกกับงานที่ทำ ได้ทำงานที่ดี และภูมิใจพึงพอใจในงานของตนที่ทำ รู้สึกว่าได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวกและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

ความรื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) คือ ความรู้สึกมีความสุขของบุคคล ที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึกไม่หม่นหมองหรือโศกเศร้าในการทำงาน ความรู้สึกปลอดโปร่งและผ่อนคลายไม่กังวลใจในการทำงาน ความชื่นชอบในงานที่ทำ ความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) คือ ความรู้สึกมีความสุขของบุคคล ที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยสภาวะของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เช่น ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดสรรอัตรากำลังในการทำงาน ภาวะงานที่ได้รับมอบหมาย อิสระในการตัดสินใจในการทำงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา กระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในการทำงาน เป็นต้น

ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self – validation) เป็นความรู้สึกมีความสุขของบุคคล ที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถสนุกกับงาน มีความรู้สึกอยากทำงานทุกวัน มีความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ มีความภูมิใจในหน้าที่และงานที่ทำ ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและรวดเร็ว และมีชีวิตชีวา ตั้งใจในการทำงาน มีความต้องการอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับความสุข และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม
2. ได้แนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY