

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจอยู่ในองค์กร

Quality of Working Life and Willingness to Stay with the Organization

พศวัต แสนสุข¹ สันฐาน ชยนนท์²
Keerati Sudthi, Santhan Chayanon

บทคัดย่อ (Abstract)

ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรทั้งในระบบภาครัฐและเอกชน เพราะมนุษย์เปรียบเสมือนกลไกในการขับเคลื่อนกิจกรรมขององค์กรด้วยแนวทางและนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์สูงสุดจากต้นทุนทางทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ฉะนั้น การพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้คงอยู่ในองค์กรด้วยความเต็มใจได้ในระยะยาว จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องให้ความสำคัญตระหนักอย่างเห็นคุณค่าความสำคัญ อันจะนำมาซึ่งการรักษาเสถียรภาพทางสถานะกำลังพลภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความรู้สึกรักผูกพันและความตั้งใจอยู่ในองค์กรของบุคลากร คือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี โดยแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบทั้ง 8 ปัจจัย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการให้โอกาสพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงทางหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีและการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ด้านการปกป้องสิทธิส่วนบุคคลตามระบอบประชาธิปไตย ด้านการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับ การทำงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หากผู้นำองค์กรใดสามารถนำแนวทางดังกล่าวมาประยุกต์และกำหนดเป็นหลักการบริหารได้ ย่อมส่งผลดีต่อการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจที่จะอยู่ทำงานต่อไปกับองค์กรด้วยความเต็มใจ รวมถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ก่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเชิงภาพรวม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้

Received: 2023-03-30 Revised: 2023-04-11 Accepted: 2023-04-17

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master's degree student Master of Political Science Program Department of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University. Corresponding Author
e-mail: nawaphorn1818@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master's degree advisor Master of Political Science Program Department of Politics and Governance, Suan Sunandha Rajabhat University

คำสำคัญ (Keywords): คุณภาพชีวิต; การทำงาน; ความตั้งใจอยู่ในองค์กร

Abstract

Human resources are regarded as one of the key factors for organizational management in both public and private sectors. Because human beings are like mechanisms to drive corporate activities with various approaches and policies to get the most out of the cost of limited resources. Therefore, developing and retaining potential personnel to remain in the organization willingly in the long run. It is therefore necessary that the organization must be aware of the importance of This will lead to maintaining the stability of the personnel status within the organization to be more efficient. by the important factor Building a sense of commitment and commitment in the organization of personnel is a good quality of life. This is partly due to having a good quality of work life. Guidelines for promoting the quality of work life can be considered from all 8 factors, namely adequate and fair compensation. in a safe and hygienic working environment Giving opportunities to develop the capabilities of personnel in the organization Progress and job security Good relationship and social integration within the organization on the protection of personal rights according to democracy in terms of maintaining a balance between personal life and work, and in terms of social benefits If the leaders of any organization can apply the aforementioned guidelines and define them as management principles would have a positive effect on building morale and morale for the operators Loyalty to continue working with the organization with willingness. Including the satisfaction in the work assigned to the fullest ability. contribute to overall efficiency and effectiveness to achieve the goals set by the organization.

Keywords: Quality of Life; Work; Commitment to The Organization

บทนำ (Introduction)

ภายหลังจากที่สังคมโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตดั้งเดิมในรูปแบบสังคมเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม เข้าสู่ยุคแห่งกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งพัฒนาอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องมาจนกระทั่งสู่ยุคแห่งเทคโนโลยีและดิจิทัลในปัจจุบัน ส่งผลให้สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโลกอยู่ในลักษณะเสรีภาพไร้พรมแดน เชื่อมต่อถึงกันอย่างมีมิติสัมพันธ์ในวงกว้าง นำมาซึ่งการเจริญเติบโตในทุก ๆ ด้านที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีพของมนุษย์ โดยมีองค์ความรู้ของทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนประกอบพื้นฐาน การแข่งขันระหว่างองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชนในอัตราสูง เพื่อ

สร้างจุดยืนที่เป็นเอกลักษณ์และความอยู่รอดในสังคม จึงถูกยกระดับความสำคัญเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก ดังนั้น การมีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ และเปี่ยมด้วยประสบการณ์ในการทำงานคือ หนึ่งในปัจจัยสำคัญ สู่ความก้าวหน้าที่องค์กรจำเป็นต้องรักษาไว้ เพื่อเป็นการป้องกันการดำเนินงานที่ขาดประสิทธิผล อันเนื่องมาจากสภาวะการขาดแคลนบุคลากรที่มีศักยภาพในระยะยาว

แม้ว่าในปัจจุบัน การศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการปกครองบังคับบัญชาในบทบาทผู้นำที่ดี มีความยุ่งยากซับซ้อนมากกว่าในอดีต เพราะการบริหารในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก การจะบริหารงานในองค์กรให้สามารถอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ จึงต้องเข้าใจถึงจุดประสงค์ของบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน ให้ถ่องแท้ ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นความท้าทายและความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจเพื่อที่จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ให้คงอยู่กับองค์กรได้ และหากผู้บริหารสามารถเข้าใจและตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรได้อย่างเหมาะสมแล้ว ก็จะสามารถส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิตส่วนตัว และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ตลอดจนด้านความผูกพันต่อองค์กรได้ ดีอีกด้วยเช่นกัน และความผูกพันดังกล่าวย่อมจะส่งผลเชิงบวกที่ทำให้บุคลากรมีความต้องการที่จะคงอยู่ในงานและองค์กรได้ต่อไปในท้ายที่สุด

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นส่วนราชการระดับกรม มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีรูปแบบโครงสร้างการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี และมีผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งมีภารกิจในการถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ เป็นภารกิจสำคัญสูงสุดอันดับแรก พร้อมมีอำนาจหน้าที่ในการดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญารวมทั้งการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร ช่วยเหลือพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย ตลอดจนปฏิบัติอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นนี้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูงสุด

ทั้งนี้ เนื่องจากข้อมูลทางสถิติสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เรื่องการขอลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการตำรวจ เชิงภาพรวมระดับประเทศพบว่ามีอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตามโครงการปรับเปลี่ยนกำลังพล ประจำปีงบประมาณ ซึ่งผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการตามโครงการฯ นี้ จะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน โดยคุณสมบัติหลักคือ ต้องเป็นข้าราชการตำรวจผู้มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป หรือมีเวลาการรับราชการตั้งแต่ 25 ปี ขึ้นไป (นับถึงวันที่ 30 กันยายน ในแต่ละปีงบประมาณ) โดยสามารถเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการตำรวจที่สมัครใจขอลาออกจากราชการ ตามโครงการปรับเปลี่ยนกำลังพล รุ่นที่ 21 - 23 ระหว่างช่วงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนข้าราชการตำรวจที่ขอลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุ

ลำดับ	โครงการปรับเปลี่ยนกำลังพล ประจำปีงบประมาณ	ตามคำสั่ง ตร. ที่	จำนวน (ราย)
1	รุ่นที่ 21 ปีงบประมาณ พ.ศ.2564	496/2563 ลง 29 ก.ย.63	849
2	รุ่นที่ 22 ปีงบประมาณ พ.ศ.2565	484/2564 ลง 28 ก.ย.64	975
3	รุ่นที่ 23 ปีงบประมาณ พ.ศ.2566	442/2565 ลง 30 ก.ย.65	1,275
รวมทั้งสิ้น			3,099

โดยโครงการปรับเปลี่ยนกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้น ได้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (ปีงบประมาณ พ.ศ.2540-2544) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับลดสัดส่วนและลดขนาดกำลังคนของภาครัฐให้มีขนาดเล็กกะทัดรัด แต่มีประสิทธิภาพสูง โดยมุ่งใจให้ข้าราชการลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ ซึ่งโครงการนี้ครอบคลุมข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหาร ข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการและกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และข้าราชการประเภทอื่น ๆ (สำนักงาน ก.พ., 2550)

สาเหตุประการหนึ่งคือ ปัญหาด้านโครงสร้างองค์กรที่ไม่เป็นระบบแน่นอน เพราะต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาแต่ละบุคคลที่ผลัดเปลี่ยนมาดำรงตำแหน่งอยู่เสมอ ประกอบกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กรเทียบเท่าส่วนราชการระดับกรม ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาจากนายกรัฐมนตรี การเมืองจึงมีผลกระทบเชิงอิทธิพลต่อแนวทางการดำเนินกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ภาวะหน้าที่ความรับผิดชอบของอาชีพตำรวจจึงมีปริมาณที่เพิ่มขึ้นอย่างหลากหลาย และนอกเหนือขอบเขตตามพันธกิจที่มุ่งหวัง รวมถึงภาพลักษณ์ของอาชีพตำรวจที่สะท้อนสู่สาธารณชนในเชิงลบมากกว่าเชิงบวก เนื่องด้วยบทบาทของผู้บังคับใช้กฎหมายที่มีความเสี่ยงต่อสภาวะความจำเป็นในหน้าที่ อันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพพื้นฐานของประชาชน อยู่ตลอดเวลา พร้อมทั้งถูกนำไปใช้เป็นเครื่องมือเชิงอำนาจทางการเมืองของนักการเมือง หรือกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง ต่อสถานการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองอยู่บ่อยครั้งอย่างปฏิเสธไม่ได้ ทั้งหมดนี้อาจเป็นสาเหตุสำคัญประการใดประการหนึ่ง ที่ส่งผลต่อความรู้สึกเบื่อหน่ายในงานที่ทำ และหมดกำลังใจในการประกอบอาชีพตำรวจ นำมาซึ่งแรงจูงใจให้ข้าราชการตำรวจต้องการลาออกก่อนถึงวัยเกษียณอายุราชการ

เพื่อแลกเปลี่ยนให้ได้มาซึ่งสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว เกียรติยศ ชื่อเสียง และครอบครัว ตามวิถีของปวงชนชาวไทย ที่พึงได้รับความคุ้มครองโดยชอบธรรมจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

แม้ว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการจัดทำแผนด้านการจัดฝึกอบรมเป็นประจำในทุกปีงบประมาณแต่เนื่องด้วยงบประมาณที่จำกัด ทำให้ไม่สามารถเปิดรับสมัครบุคคลภายนอกเพื่อคัดเลือกเข้ารับการจัดฝึกอบรมเป็นข้าราชการตำรวจในอัตราทดแทนจำนวนมากได้อย่างเพียงพอ ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนสถานะกำลังพลขององค์กรอยู่ตลอดเวลา โดยในส่วนของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 เป็นหนึ่งในหน่วยงานระดับกองบังคับการภายใต้สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำหน้าที่ด้านการจัดฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตรต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเปรียบเสมือนต้นทางของกระบวนการผลิตบุคลากรให้แก่องค์กร จากข้อมูลสถานะกำลังพลขององค์กรกลับพบว่า มีอัตราการสมัครใจลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุราชการหรือขอย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นนอกหน่วยในจำนวนที่เป็นส่วนน้อยหรือไม่พบ รายใดสมัครใจขอลาออกในช่วงบางปีงบประมาณที่ผ่านมา รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ย้อนหลังระยะเวลา 4 ปี (พ.ศ. 2561 - 2564)

รายการ	ปี 2564	ปี 2563	ปี 2562	ปี 2561
จำนวนข้าราชการตำรวจ	166	161	157	161
ลาออก	0	4	1	4
โอนย้าย	7	10	6	5
รวม (ร้อยละ)	7 (4.22%)	14 (8.69%)	7 (4.46%)	9 (5.59%)

ความมั่นคงต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 จึงเป็นหนึ่งในประเด็นที่น่าสนใจ โดยการมุ่งศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ซึ่งอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานและองค์กรอย่างมั่นคง ท่ามกลางบริบททางสังคมวิชาชีพที่มีการลาออกก่อนเกษียณอายุราชการของเพื่อนข้าราชการตำรวจเป็นจำนวนมาก ก็ตาม อันสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อปรับใช้เป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานอื่นในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ด้วยรูปแบบกรณีศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิต (Quality of Life) ตามคำนิยามขององค์การอนามัยโลก คือ การรับรู้ของแต่ละบุคคลต่อสถานะในจิตใจของตนเอง ภายใต้บริบททางด้านวัฒนธรรมและความหมายของระบบในสังคมที่บุคคลเหล่านั้นอาศัยอยู่ ซึ่งจะสัมพันธ์กับเป้าหมาย ความคาดหวัง มาตรฐานของสังคม และสิ่งอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา เป็นแนวความคิดที่กว้างและมีความซับซ้อน ครอบคลุมในแง่ของสุขภาพร่างกาย สภาพจิตใจ ระดับของความเป็นอิสระ สัมพันธภาพทางสังคม ความเชื่อ และความสัมพันธ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล โดยคุณภาพชีวิตนั้นมีลักษณะเป็นนามธรรมที่รวบรวมเอาสิ่งที่ทั้งเป็นส่วนดีและส่วนไม่ดีเอาไว้ อีกทั้งคุณภาพชีวิตยังประกอบไปด้วยหลายมิติไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีการพัฒนาในรูปแบบแนวคิดอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด

สุดารัตน์ ครุทสิก (2557) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานต่อการได้รับการตอบสนองความต้องการจากงานที่ตนปฏิบัติ หรือค่าตอบแทนที่ตนเองได้รับจากการทำงาน และจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยพิจารณาจากค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีพของตน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพให้แก่ตัวพนักงาน การได้รับสิทธิของพนักงานจากองค์กรได้อย่างเต็มที่ ซึ่งรวมถึงโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และก่อให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำเพราะเป็นงานที่เกิดประโยชน์ต่อสังคม พร้อมตระหนักถึงความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ เป็นปัจจัยสำคัญ

พิชิต เทพวรรณ (2555) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือสิ่งที่ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีนิยามความหมายที่ครอบคลุมในทุกด้านของชีวิตการทำงาน ซึ่งจะเป็นผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล ที่มีผลต่อองค์กร รวมไปถึงคุณภาพชีวิตส่วนตัวของบุคคลนั้น อันมีองค์ประกอบที่สำคัญเป็นตัวชี้วัด ได้แก่ เรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย บรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีของผู้ร่วมงาน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและตำแหน่งหน้าที่การงาน ตลอดจนการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานให้มีคุณภาพควบคู่ไปพร้อมกัน

Gordon (1991, อ้างถึงใน นาริรัตน์ สร้อยสกุล, 2544) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร พร้อมสร้างโอกาสในการทำงานที่หลากหลายมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” ซึ่งมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร เป็นการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัล ให้สอดคล้องกับกระบวนการ

ทำงานและผลผลิต รวมทั้งเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาด ปลอดภัยอย่างเหมาะสม โดยมีหลายบริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาประยุกต์ใช้ระยะแรกเน้นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิตและลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพและมีการประชุมกันภายในกลุ่ม ให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุง การทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการนำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาปรับใช้พบว่า พนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วยเช่นกัน

ทรัพยากรบุคคล คือ หนึ่งปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นหากคนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของงานที่ทำ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทั้งในระดับตัวบุคคล องค์กร สังคม และประเทศชาติอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยจึงร่วมมือกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ในการจัดทำมาตรฐานการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (MS-QWL : Management System of Quality of Work Life) เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงานตามมาตรฐานที่กำหนด โดยมาตรฐาน MS-QWL ประกอบด้วย ฉบับข้อกำหนด (Requirements) MSQWL 1 : 2008 และฉบับแนวทางเพื่อนำไปปฏิบัติ (Guideline for implementation) MS-QWL 2 : 2008 (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552) เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ควบคุม ปรับปรุง และเป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากรผู้ทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่าง ๆ ล้วนประกอบด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกที่แตกต่างกัน อันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคลนั่นเอง (วชิรวีชร งามละม่อม, 2558)

ประชากรศาสตร์ หมายถึง การวิเคราะห์ประชากรในเรื่องขนาดโครงสร้างการกระจายตัวและการเปลี่ยนแปลงประชากรในเชิงที่สัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งปัจจัยทางประชากรศาสตร์อาจเป็นได้ทั้งเหตุและผลของปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน (พรพิณ ประกายสันติสุข, 2550, น. 21)

ทฤษฎีประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึง ศาสตร์วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากร โดยคำว่า “Demo” หมายถึง “People” ซึ่งแปลว่า ประชาชน หรือ ประชากร “Graphy” หมายถึง “Writing Up” หรือ “Description” ที่แปลว่า ลักษณะ ดังนั้น Demography จึงมีความหมายว่า วิชาที่เกี่ยวข้องกับประชากร ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ฯลฯ (กอบกาญจน์ เจริญทอง, 2556)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2553) อธิบายเกี่ยวกับการเข้าถึงข้อมูลด้านความคิดและความรู้สึก ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษาผ่านการศึกษาระดับปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ซึ่งมีลักษณะสำคัญที่ส่งผลต่อการแสดงออกด้านจิตวิทยาทางสังคมและวัฒนธรรม เพื่อนำมาใช้กำหนดกลุ่มเป้าหมายทางการศึกษา พัฒนา หรือด้านการตลาดสำหรับภาคธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจำแนกรายละเอียดของปัจเจกบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร

Ferreira, Basson, & Coetzee (2010, อ้างถึงใน สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร, 2561, น. 15) ได้อธิบายถึงปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร 5 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา และอายุการทำงานกับองค์กร โดยในส่วนของเพศและอายุมีลักษณะที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Van Dyk ที่ว่า บุคลากรเพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าเพศชาย ส่วนหนึ่งเพราะมักไม่ได้รับกาสเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในสายวิชาชีพที่มีผู้ชายเป็นส่วนใหญ่ เช่น ข้าราชการทหาร ตำรวจ ส่วนด้านสถานภาพการสมรส กลับพบว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรสนั้น มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่มากกว่าผู้ที่ยังโสด จึงทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่าอย่างเห็นได้ชัด ทางด้านการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงย่อมมีตัวเลือกทางอาชีพ ที่มากกว่า ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรอย่างเป็นเหตุและผลซึ่งกัน และสุดท้ายด้านอายุการทำงานกับองค์กรมีส่วนสำคัญต่อความผูกพันด้านจิตใต้อีกสำหรับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่เพิ่งเข้ามาใหม่ สิ่งที่จะจูงใจให้บุคคลนั้นคงอยู่เป็นระยะเวลาอันยาวนานจนกลายเป็นความผูกพันขึ้นได้ ส่วนหนึ่งย่อมมาจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์กรก่อนเป็นสำคัญ โดยความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการจัดการองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ Buchanan (1974) ดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ลาออกจากงาน และการโยกย้ายของบุคลากรได้ดีกว่าการชี้วัดจากความพึงพอใจในงานที่ทำ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีเสถียรภาพที่มั่นคงกว่าความพึงพอใจในงาน ในกรณีที่พนักงานคนใดคนหนึ่งในองค์กรมีความมั่นคงในงานจากความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำ จากความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน หรือความก้าวหน้าทางการงานที่ตนเองอาจได้รับ แต่ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในการเป็นส่วนหนึ่งอย่างแท้จริง ย่อมมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานไปยังองค์กรที่มีองค์ประกอบต่อการเกิดความพึงพอใจที่สูงกว่าได้

2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจที่จะทำงานให้อย่างเต็มศักยภาพด้วยการอุทิศตนเพื่องานนั้น ๆ อันเนื่องมาจากการได้รับการสร้างแรงบันดาลใจ การสนับสนุนจากบุคลากรเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในองค์กร จนสร้างความรู้สึกการมีส่วนร่วมอย่างเป็นหนึ่งเดียวกันภายในองค์กร

3. สามารถใช้ความผูกพันเป็นตัวเชื่อมความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อเป็นการยกระดับความมั่นคงในงานของบุคลากร ให้รู้สึกว่าการต้องการของตนกับเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน นำมาซึ่งความมุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดประโยชน์ในงาน และไปสู่จุดหมายพร้อมกัน

4. ความผูกพันต่อองค์กรคือสิ่งที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร แต่ทำงานของตนเพียงตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

5. ป้องกันการควบคุมแทรกแซงของปัจจัยสิ่งเร้าภายนอก ทั้งองค์กรในกลุ่มตลาดวิชาชีพเดียวกัน และสาขาวิชาชีพอื่น ๆ ในการชักจูงบุคลากรในองค์กรให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงต่องานและองค์กรเดิมอีกต่อไป โดยมีได้เป็นการปิดกั้นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร ที่ประสงค์จะเปลี่ยนสายงานทางวิชาชีพ เพียงแต่เป็นการเสนอทางเลือกในงานใหม่ที่เหมาะสมกับบุคลากรนั้น และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้อย่างแท้จริง

6. เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในเชิงภาพรวมด้านการบริหารจัดการภายในองค์กรได้อย่างชัดเจน

ประวัติ ความเป็นมา และโครงสร้างศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7

ความเป็นมาของกิจการตำรวจ

1) กิจการตำรวจในสมัยแรกเริ่ม (ก่อน พ.ศ. 2403) ปรากฏหลักฐานในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ โปรดเกล้าฯ ให้ตราระเบียบการปกครองบ้านเมืองแบ่งข้าราชการออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายทหารมีสมุหพระกลาโหม (เจ้าพระยาจักรีศรีอครักษ์) เป็นหัวหน้าและฝ่ายพลเรือนมีสมุหนายก (เจ้าพระยาเสนาบดี) เป็นหัวหน้า มีการปกครองแบบจตุสดมภ์ ได้แก่ กรมเวียง กรมวัง กรมคลัง กรมนา (พระนครบาล พระธรรมาธิกรณ์ พระโกษาธิบดี และพระเกษตราธิการ) มีกิจการตำรวจแบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ ตำรวจพระนครบาล และตำรวจภูธร อยู่ในสังกัดกรมเวียง มีเจ้าพระยาศรีอครักษ์เป็นผู้บังคับบัญชา ส่วนตำรวจหลวงอยู่ในสังกัดกรมวัง มีเจ้าพระยาธรรมาธิบดี ศรีรัตนมณฑลเป็นสมุหพระกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชา (สันฐาน ชยนนท์, 2558, น. 34) จะเห็นได้ว่ากิจการของตำรวจในสมัยแรกเริ่มนั้นได้ก่อตั้งตำรวจโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อถวายความปลอดภัยและอารักขาของคหบดีและรับสนองตามพระราชประสงค์โดยใกล้ชิด

2) การจัดระบบราชการของกิจการตำรวจในระยะเวลาต่อมา สมัยการปฏิรูปการปกครองช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2403 ถึง 2475 โดยในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวมหाराชได้จัดตั้งตำรวจภูธรขึ้นในรูปแบบทหารโปลิศ เมื่อปี พ.ศ. 2419 สำหรับเป็นกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยในส่วนภูมิภาคและให้สามารถปฏิบัติการทางทหารได้ด้วยเช่นกัน ต่อมาในปี พ.ศ. 2420 ได้มีพระบรมราชโองการให้เปลี่ยนกองทหารโปลิศเป็นกรมกองตระเวนหัวเมือง และเปลี่ยนอีกครั้งในปี พ.ศ. 2440 เป็น “กรมตำรวจภูธร” โดยมี พลตรีพระยาवासเทพ (ยี่.เขา.) เป็นเจ้ากรมตำรวจภูธร โดยกิจการตำรวจในยุคนี้ขึ้นอยู่กับ 2 กระทรวงคือ กระทรวงนครบาล (กรมพลตระเวน หรือ ตำรวจนครบาล) และกระทรวงมหาดไทย (กรมตำรวจภูธร) จนกระทั่งเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2458 ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้มีพระบรมราชโองการประกาศรวมกรมตำรวจทั้ง 2 กรมให้เป็นกรมเดียวกันเรียกชื่อใหม่ว่า “กรมตำรวจภูธรและกรมพลตระเวน” สังกัดกระทรวงนครบาล และในปีเดียวกันได้มีการเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “กรมตำรวจภูธรและกรมตำรวจนครบาล” เพื่อยกฐานะเจ้ากรมเป็นอธิบดี ต่อมาในปี พ.ศ.

2465 ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้รวมกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงนครบาลเป็นกระทรวงเดียวกัน โดยใช้ชื่อว่า “กระทรวงมหาดไทย” และเปลี่ยนชื่อกรมตำรวจและกรมตำรวจนครบาลเป็น “กรมตำรวจ” (พงษ์นคร นครสันติภาพ, 2539, น. 39–44) ในสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหรือหลักการสำคัญของกิจการตำรวจไปแต่อย่างใด หากแต่เป็นการขยายกิจการของตำรวจในส่วนภูมิภาคเพิ่มมากขึ้นมีการจัดตั้งจเรตำรวจ เพื่อทำหน้าที่ตรวจราชการในหน้าที่ และตั้งตำรวจส่วนกลางขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของตำรวจท้องที่ กิจการตำรวจในสมัยปฏิรูปการปกครองนี้ นับเป็นยุคทองของกิจการตำรวจไทยที่มุ่งพัฒนาเข้าสู่ครรลองของตำรวจอาชีพ โดยถืออุดมการณ์ที่ว่า “ตำรวจของประชาชน” (สัณฐาน ชยนนท์, 2558, น. 36)

3) กิจการตำรวจในสมัยหลังเปลี่ยนแปลงการปกครอง เริ่มตั้งแต่เหตุการณ์สำคัญเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475 ได้มีคณะบุคคลที่เรียกตนเองว่า “คณะราษฎร” ภายใต้การนำของ พ.อ.พระยาพหลพลพยุหเสนา พร้อมแกนนำบุคคลสำคัญ ได้แก่ หลวงประดิษฐมนูธรรม พ.อ.หลวงพิบูลสงคราม พ.อ.พระยาทรงสุรเดช พ.อ.พระฤทธิอัคนย์ ได้ทำการปฏิวัติยึดอำนาจและได้เปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์เป็นระบอบประชาธิปไตย ในปี พ.ศ. 2475 โดยมีการเปลี่ยนชื่อกรมตำรวจ เรียกชื่อใหม่ว่า “กรมตำรวจ” มีประกาศเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย แบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ ออกเป็น 4 ส่วน คือ

(1) ส่วนที่ 1 หน่วยงานส่วนกลาง และสำนักบริหารของอธิบดีตำรวจขึ้นโดยตรงต่ออธิบดีกรมตำรวจ

(2) ส่วนที่ 2 ตำรวจนครบาล แบ่งออกเป็น 3 ภาค คือ ตำรวจนครบาลเหนือ ตำรวจนครบาลใต้ และตำรวจนครบาลธนบุรี แต่ละภาคมีผู้บังคับการเป็นผู้บังคับบัญชา

(3) ส่วนที่ 3 ตำรวจภูธร

(4) ส่วนที่ 4 ตำรวจภูบาล ตำรวจกลาง และตำรวจกองพิเศษ ซึ่งต่อมาได้มีการยกเลิกและกลายเป็นตำรวจสันติบาล

ในปี พ.ศ. 2483 พื้นที่ตำรวจภูธรภาค 7 ได้มีการจัดตั้งกองบังคับการตำรวจภูธรเขต 7 ขึ้น โดยมี พ.ต.ท.หลวงอารักษ์ประชากร ดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับการตำรวจภูธรเขต 7 เป็นคนแรก ต่อมา ได้มีการปรับยกฐานะเป็นหน่วยงานระดับกองบัญชาการ เรียกว่า “ตำรวจภูธรภาค 7” (พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ, 2536) โดยมี พล.ต.ท.ประชา พรหมนอก ผู้ช่วยอธิบดีกรมตำรวจเป็นหัวหน้าตำรวจภูธรภาค 7 และในปี พ.ศ. 2539 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจให้เปลี่ยนจากตำแหน่งหัวหน้าตำรวจภูธรภาค 7 เป็นผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 7 (พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ, 2539) โดยมี พล.ต.ท.สมบัติ อมรวิวัฒน์ ดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 7 เป็นคนแรก

ประวัติและข้อมูลทั่วไปศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7

แรกเริ่มสถานที่ทำการถูกสร้างขึ้นในปี พ.ศ. 2494 เพื่อใช้เป็นกองตำรวจม้าตามโครงการขยายกิจการตำรวจในสมัย พล.ต.อ.เผ่า ศรียานนท์ ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมตำรวจ กองตำรวจม้านี้มีการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อ พ.ต.ท.อัศวิน ตุงคะเดช ตำแหน่งผู้บังคับค่ายตำรวจพลร่ม ซึ่งตั้งอยู่ที่อำเภอหัวหิน

จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ณ เวลานั้น ต่อมาในปี พ.ศ. 2496 ได้มีการจัดตั้งกองตำรวจม้าขึ้นใน กรุงเทพมหานคร จึงทำให้สถานที่แห่งนี้ว่างลง และในปีเดียวกัน เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2496 พล.ต.ต.แปด วิชชุพันธ์ ผู้บังคับการตำรวจภูธรเขต 7 ในเวลานั้น ได้รับอนุมัติจากกรมตำรวจ ให้จัดตั้งโรงเรียนตำรวจภูธรเขต 7 ขึ้น โดยใช้อาคารสถานที่ของกองตำรวจม้าเดิมแห่งนี้เป็นที่ทำการ ในปีต่อมา เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2497 กรมตำรวจได้แต่งตั้ง พ.ต.ต.ปกิจ จันอัน ดำรงตำแหน่งผู้กำกับการโรงเรียนตำรวจภูธรเขต 7 เป็นคนแรก และการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 ซึ่งต่อมาทางราชการได้กำหนดให้ส่วนราชการต่าง ๆ เปลี่ยนชื่อหน่วยงานที่มีคำว่า “เขต” มาใช้เป็นหมายเลขตามเขตปกครองจึงมีผลทำให้โรงเรียนตำรวจภูธรเขต 7 เปลี่ยนชื่อไปเป็น “โรงเรียนตำรวจภูธร 7” โดยเริ่มทำการฝึกอบรมนักเรียนพลตำรวจม้ารุ่นที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2505 เป็นต้นมา เป็นหน่วยงานระดับเป็นกองกำกับการ แบ่งเป็น 2 แผนก 6 กองร้อย คือ แผนกธุรการ แผนกวิชาการ กองร้อยปกครองที่ 1 – 6 (พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย, 2514)

ต่อมาในปี พ.ศ. 2548 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2548 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2548 โดยเปลี่ยนชื่อ “กองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธร 7” เป็น “ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7” และมีการบังคับบัญชาขึ้นตรงกับตำรวจภูธรภาค 7 ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2548 เป็นต้นไป ในปัจจุบัน “ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7” ได้ปรับยกฐานะเป็นกองบังคับการ ภายใต้การบังคับบัญชาของตำรวจภูธรภาค 7 ตั้งแต่วันที่ 7 กันยายน 2552 (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2552) ประกอบด้วย 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายบริการศึกษา ฝ่ายปกครองและการฝึก และกลุ่มงานอาจารย์ โดยได้รับมอบหมายจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติและตำรวจภูธรภาค 7

บทสรุป

แม้ว่าสังคมโลกจะเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยควบคู่กับการก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่มากขึ้นเพียงใด แต่ทรัพยากรมนุษย์ยังคงเป็นหนึ่งในปัจจัยต้นทุนทางเศรษฐกิจและสังคมที่สำคัญอย่างขาดไม่ได้ โดยเฉพาะกิจการในภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการผู้คนภายในสังคม นโยบายหลักการและแนวคิดยังจำเป็นต้องถูกกำหนดโดยมนุษย์ อันมีเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่ใช้ดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรเป็นส่วนประกอบ ฉะนั้น การสร้างบุคลากรให้มีศักยภาพในการทำงานที่แท้จริง จึงต้องมาจากการเสริมสร้างด้านทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเป็นพื้นฐานสำคัญ ซึ่งแต่ละองค์กรสามารถนำแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยภายนอก และมีอิทธิพลต่อชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสการเติบโตและมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ด้าน

ประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อการปรับใช้ให้สอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ เช่น เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ฯลฯ ได้อย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตที่ดียังมีผลต่อการสร้างขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานแก่ตัวบุคลากรในองค์กรได้อย่างเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน โดยขวัญและกำลังใจในการทำงานนั้นมีส่วนสำคัญต่อความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติงานทำเป็นประจำอยู่ในองค์กร จนกลายเป็นความรู้สึกพึงพอใจในงาน และพัฒนาสู่ความผูกพันในระดับองค์กร ด้วยความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จากการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางดำเนินการและเป้าหมายร่วมกับองค์กร บรรลุข้อตกลงในรูปแบบของความตั้งใจอยู่ในองค์กรในท้ายที่สุด

ทั้งหมดนี้จึงสามารถสรุปได้ว่า ที่มาของความตั้งใจอยู่ในองค์กรของบุคลากร เกิดขึ้นจากคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสัมพันธ์ ผ่านแนวทางหรือกลยุทธ์ในการสร้างความรู้สึกให้คงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของบุคลากรที่มีต่อองค์กรและพฤติกรรมการเต็มใจอยู่ต่อในองค์กรในระยะเวลาใดระยะเวลาหนึ่งอย่างต่อเนื่อง จากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรร่วมกัน ทำให้ลดปัญหาการขาดเสถียรภาพด้านกำลังพล เพราะการสูญเสียทรัพยากรบุคคลโดยการลาออกก่อนเวลาเกษียณอายุงาน

ข้อเสนอแนะ (Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจอยู่ในองค์กร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจอยู่ในองค์กร

เอกสารอ้างอิง (References)

กอบกาญจน์ เจริญทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวตลาดน้ำอัมพวาจังหวัด

สมุทรสงคราม. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.

นาริรัตน์ สร้อยสกุล. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการจเรตำรวจในสำนักงานจเร

ตำรวจ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พงษ์นคร นครสันติภาพ. (2549). อาชญากรรมข้ามชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองกอง

บังคับการสืบสวนสอบสวน.

- พรพิน ประกายสันติสุข. (2550). ลักษณะส่วนบุคคลค่านิยมทรัพยากรการท่องเที่ยวและพฤติกรรม การท่องเที่ยวในประเทศไทยประชาชนจีนของนักท่องเที่ยวชาวไทยใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชิต เทพวรรณ. (2555). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความ ได้เปรียบทางการ แข่งขัน. กรุงเทพฯ : บริษัท วี.พรินท์ (1991) จำกัด, 95.
- วชิรวรรณ งามละม่อม. (2558). ทฤษฎีการมีส่วนร่วม. สถาบันวิชาการไทยวิจัยพัฒนาการจัดการ. TRDM: ปทุมธานี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2553). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ บริษัท ซีระฟิล์มและไซเท็ก จำกัด.
- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์. (2552). สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. “แนะนำ MSQWL.” [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.qwlthai.com>. (1 กุมภาพันธ์ 2566).
- สันฐาน ชยนนท์. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บัญชาการตำรวจนครบาลต่อการจัดการแก้ไขเหตุการณ์ ความไม่สงบ อันเนื่องมาจากสถานการณ์วิกฤตทางการเมืองในช่วง พ.ศ. 2548-2555. ดุษฎี นิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2550). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการ ทำงาน. กรุงเทพฯ: บริษัท แอร์บอร์น พริ้นท์ จำกัด.
- สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร. (2561). ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุ่ทหารเรือพระ จุลจอมเกล้า. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (พัฒนาทรัพยากรมนุษย์), สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุดารัตน์ ครุฑสีก. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพฯ. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Buchanan, H. B. (1974). building organization commitment, the socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, pp. 533 - 546.
- Ferreira, N., Basson, J., & Coetzee, M. (2010). Psychological career resources in relation to organizational commitment: An exploratory study. *Sa Journal of Human Resource Management*, 8(1), 1-10.
- Gordon, J.R. (1991). *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. (3rd ed.). Massachusetts: Allyn and Baco.