

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจป่าไม้  
กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ  
**Quality Of Work Life And Organizational Commitment Of General Staff  
In 4th Crime Division Of Natural Resources And Environmental Covers  
An Area Of 17 Northern Province.**

จिरายู อินแก้ว และ ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ ออยุธยา

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

**Jirayu Inkeaw and Siripong Ladavalya Na Ayuthya**  
Chiang Mai University Thailand  
Corresponding Author E-Mail: jirayu\_in@cmu.ac.th

\*\*\*\*\*

**บทคัดย่อ\***

ภารกิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจป่าไม้ ต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความยากลำบาก ต้องทุ่มเททั้งกำลังกายกำลังใจ ทุ่มเทสติปัญญา และความสามารถเฉพาะทาง มีความชำนาญในพื้นที่ ลักษณะงานมีความเสี่ยงภัยอันตรายทั้งจากคน สัตว์ป่า และภัยธรรมชาติ จึงเป็นงานที่มีความกดดันค่อนข้างมาก และอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตส่วนตัวและคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจป่าไม้ได้ การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น (เกวลิน ณ นคร และ ภริดา ชัยรัตน์, 2562) การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และความคาดหวังให้มีการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ (กก.4 บก.ปทส.) (ตำรวจป่าไม้) ที่มีทั้งหมดจำนวน 88 คนเป็นผู้ให้ข้อมูล ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือสมการถดถอยเชิงพหุ

ข้อค้นพบจากการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1)คุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจป่าไม้ กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่17จังหวัดภาคเหนืออยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ มีความเหมาะสม ช่วยลดรายจ่ายในการดำเนินชีวิตได้แต่ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพปัจจุบัน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีการจัดมาตรฐานการป้องกันความปลอดภัยในการทำงานค่อนข้างดีมาก ด้านความก้าวหน้า ได้รับ

\* วันที่รับบทความ : 5 มีนาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 18 เมษายน 2566; วันตอบรับบทความ : 28 เมษายน 2566

Received: March 5, 2023; Revised: April 18, 2023; Accepted: April 28, 2023

มอบหมายงานที่ทำทนาย มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น แต่ไม่ค่อยยุติธรรม ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เช่น การฝึกอบรมการปฏิบัติงานตามหลักยุทธวิธีทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ด้านเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและการทำงานเป็นทีม แต่มีบางส่วนที่ชิงดีชิงเด่นกันค่อนข้างมาก ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถ แสดงความเห็นเกี่ยวกับ นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานได้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีบางช่วงเวลาที่ต้องทำงานในพื้นที่ต่อเนื่อง ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว แต่มีความเครียดจากการทำงานค่อนข้างน้อย 2) ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจป่าไม้ กองกำกับการ 4 พื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ มีค่อนข้างสูง ด้านจิตใจและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เช่นการยอมรับเป้าหมายและจังหวัดค่านิยมขององค์กร ที่ว่า“รักษาสิ่งแวดล้อม ถนอมชีวิตสัตว์” มีมาก ด้านการคงอยู่และความจงรักภักดีต่อองค์กร ต้องการตั้งใจที่จะทำงานที่หน่วยงาน กก.4 บก.ปทส.ตลอดไป ภูมิใจในองค์กร ไม่เคยคิดลาออกหรือเปลี่ยนงานแม้มีโอกาสทำงานที่มีเงินเดือน ตำแหน่งที่ดีกว่า มีค่อนข้างมาก ด้านบรรทัดฐานและการมีส่วนร่วมในองค์กร มีความรู้สึกห่วงใยต่อภาพลักษณ์และความเป็นไปขององค์กร พร้อมทั้งจะทำงานเต็มที่ รู้สึกเสียใจ เสียตายค่อนข้างมากถ้าจำเป็นต้องออกจากการทำงานเป็นตำรวจในหน่วยงาน กก.4 บก.ปทส. 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 70.00 โดยปัจจัยที่มีผลได้แก่ ด้านค่าตอบแทนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม 4) ความคาดหวังให้มีการยกระดับ การสร้างความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ด้านซึ่งมองการทำงาน วันลา วันหยุดสิทธิในการลาการหยุด ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสฝึกอบรมการปฏิบัติงานตามหลักยุทธวิธีให้มากขึ้น

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร; ตำรวจป่าไม้

## Abstracts

The mission of the Crime Division of Natural Resources and Environmental police officer are usually work in the difficulty area. That's require devoting both physical and mental strength, dedicated intelligence and specific abilities also the proficiency in the area. The regular of their work is prone to dangers from people, wildlife, and natural disasters. Therefore, it is a job with quite a lot of pressure and may affect to the personal quality of life and the quality of work life. However, suitability in quality of work life will result in job satisfaction and better work efficiency. (Kewalin Na nakorn amd Phirada Chairatana, 2562. The purpose of this project is to study the level of quality of work life and the commitment to the organization, the correlation between quality of work life and organizational commitment and the personnel expectation that the quality of working life will be raised to a better standard. This study process in quantitative research by collecting data from police officers from the 4<sup>th</sup> Crime Division of Natural Resources and Environmental police officer with a total of 88 people as informants the questionnaire was used as a tool for collecting data. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and the statistics used to test the hypothesis were multiple regression equations.

The result of the study can be summarized as follows :

1) the quality of working life of the 4<sup>th</sup> Crime Division of Natural Resources and Environmental police covers an area of 17 northern provinces was quite high. Compensation, such as salary, welfare, is appropriate that can help reduce living expenses, but not enough for the current cost of living. Working environments, there're quite good in such a safety protection standard in the workplace. The challenging job assignments which give the opportunity to be promoted to a higher position were found but not very fair to every employee. Competency development, such as tactical training in theory and practice, the side of colleagues friendly and teamwork were found but there are some that compete quite a lot. Privacy rights to have the freedom be using their knowledge and skills included the express opinions about policies and operational guidelines were found. The balance between life and work, there are some cases where they must work in a continuous area and no time for family but there is relatively little stress from work.

2) Organizational commitment of the 4<sup>th</sup> Crime Division of Natural Resources and Environmental police covers an area of 17 northern provinces are quite high. Psychological aspects and unity with the organization such as accepting goals and province values of the organization which says, "Save the environment preserving the lives of animals" has many aspects of persistence and loyalty to the organization, they want to intend to work at the 4<sup>th</sup> Crime Division of Natural Resources and Environmental police covers an area of 17 northern provinces for the rest of their life. The pride of the organization never thought of resigning or changing jobs even though there was an opportunity to work with salaries better position quite a lot. Norm and participation in the organization, have a feeling of concern for the image and the way of the organization, ready to work full-time, feeling sad if having to leave the police force in the 4<sup>th</sup> Crime Division of Natural Resources and Environmental police covers an area of 17 northern provinces.

3) The result of the quality of work life that's effects the organizational commitment at 70.00%. The factors that have an effect are Compensation for the working environment, side of colleagues and social relations 4) The expectation to raise the quality of work life is the level of making progress and stability in working life, working hours, leave days, holidays, right to take leave, leave on the support side. In the last there will be more training opportunities for tactical operations.

**Keywords:** quality of work life; organizational commitment; Crime Division of Natural Resources and Environmental police

## บทนำ

ตำรวจป่าไม้ หรือ กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจ ในการรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมที่เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั่วราชอาณาจักร ในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจป่าไม้เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า การถือยึดครองที่ดินในเขตป่าสงวน การลักลอบนำเข้า-ส่งออกสัตว์ป่า พันธุ์พืชหวงห้าม การค้างาช้าง ได้มีการกำหนด แนวทางและมาตรการปฏิบัติ ใน 2 ด้าน คือด้านการป้องกัน ได้แก่ การสร้างความร่วมมือจากประชาชน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน

พื้นที่ ให้ความรู้ความเข้าใจ ปลุกจิตสำนึกให้กับประชาชน เด็กเยาวชน และผู้นำชุมชน เพื่อทำความเข้าใจ สร้างความร่วมมือในการณรงค์การรักษาป่า ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน โดยการบูรณาการทำงานกับกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช กรมป่าไม้ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อร่วมสำรวจและสืบสวนจับกุมผู้บุกรุก แสวงหาความร่วมมือจากเครือข่ายภาคประชาชน องค์กรพัฒนาเอกชน หรือเครือข่ายอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหมู่บ้าน (ทสม.) เพื่อร่วมกันในการอนุรักษ์ฟื้นฟู และรักษาป่า โดยจัดให้มีการประชุมและจัดกิจกรรมร่วมกัน ด้านการสืบสวนปราบปราม มุ่งเน้นการสืบสวนสอบสวนขยายผลเครือข่ายผู้กระทำความผิด ที่เป็นนายทุน ผู้มีอิทธิพล และขบวนการข้ามชาติเพื่อเป็นการทำลายต้นตอ สืบสวนสอบสวนขยายผลการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดเป็นส่วนงานหลัก ตามข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ ระหว่างกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พุทธศักราช 2551 เพื่อให้ได้ผู้กระทำความผิด กลุ่มนายทุน หรือผู้สนับสนุน และนำมาตรการยึดทรัพย์ กฎหมายฟอกเงินมาบังคับใช้ทุกคดี กำหนดจุดตรวจ จุดสกัด ตามเส้นทางหลัก เส้นทางรอง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการลักลอบขนไม้มีค่า ไปยังจุดพักเก็บและจุดนำเข้า-ส่งออก มีการนำเครื่องมือหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการสืบสวนปราบปรามในคดีร้ายสำคัญ หรือพื้นที่ที่เกิดปัญหาการกระทำความผิดรุนแรงต่อเนื่อง โดยประสานหน่วยงานที่มีศักยภาพสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปราบปรามจับกุม เป็นต้น (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2564)

การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว บุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญหลักในการขับเคลื่อนภารกิจคือข้าราชการตำรวจที่เรียกว่า “ ตำรวจป่าไม้” ที่ต้องทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจ สติปัญญา ความรู้และความสามารถ และทักษะเฉพาะทาง มีความชำนาญในพื้นที่ปฏิบัติงานและการใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเตรียมพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานเช่น สำรวจพื้นที่ที่มีการลักลอบตัดไม้มีค่า เส้นทางขนย้าย และดำเนินการจับกุมผู้กระทำความผิด กำหนดจุดตรวจ จุดสกัด เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการลักลอบขนไม้มีค่า มีการนำเครื่องมือหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เช่น การใช้เครื่องดักถ่ายภาพการเข้าออกป่า การใช้เครื่อง GPS ติดตามการเคลื่อนไหวการล่าเสียง เป็นต้น โดยประสานหน่วยงานที่มีศักยภาพสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปราบปรามจับกุม เป็นต้น (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2564)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรขององค์กรได้รับทราบข้อมูลและสัมผัสกับการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ ได้เห็นถึงสภาพปัญหาของการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจป่าไม้ ที่ต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความยากลำบาก ต้องทุ่มเททั้งกำลังกายกำลังใจ ทุ่มเทสติปัญญา และความสามารถเฉพาะทาง อีกทั้งต้องมีความชำนาญในพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ และต้องเตรียมพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นเร่งด่วนต้องสามารถปฏิบัติภารกิจได้ทันที นอกจากนี้ ลักษณะงานที่ทำงานยังมีความเสี่ยงภัยอันตรายทั้งจากคน สัตว์ป่า และภัยธรรมชาติ ที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา จึงเป็นงานที่มีความกดดันค่อนข้างมาก และอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต

ส่วนตัวและคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจป่าไม้ได้ เนื่องจาก คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานเพื่อนำพองค์การให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจที่ตั้งไว้ เพราะคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความเกี่ยวข้องกับ รายได้ ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสำเร็จ ความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อนร่วมงาน ภาระงาน การกำหนดมาตรการ และนโยบายในการดำเนินการต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้บุคลากร รวมทั้งการทำให้บุคลากรมีสุขภาวะทางกายและใจที่ดี การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น (เกวลิน ณ นคร และ ภริดา ชัยรัตน์, 2562) นอกจากนี้ เมื่อบุคลากรได้รับรู้ถึงการเอาใจใส่ และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้เกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น สิ่งที่จะเกิดตามมาคือ การตั้งใจและทุ่มเทเข้ามาความรู้ความสามารถใช้ในการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเต็มที่ มีการแสดงพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงานและเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในงานเกิดความรักความผูกพัน และพร้อมจะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับการทำงานหรือที่เรียกว่า ความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ มีการกล่าวถึงองค์การในแง่บวกเสมอ ยอมรับเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กร และสามารถปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบขององค์กรนั้นได้อย่างราบรื่นสม่ำเสมอ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดกับองค์กรเป็นหลัก อีกทั้งยังมีความรักและหวงแหนองค์กร รู้สึกอยากปฏิบัติงานที่องค์กรนี้ตลอดไปจนวัยเกษียณอายุงาน เพราะเห็นว่าจะส่งผลดีและเกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร ถือเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล (ปริยาวัตติ แวงวรรณ และ นัทนิชา หาสุนทรี ,2564)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นตำรวจป่าไม้ สังกัด กองกำกับการ 4 ใน 17 จังหวัดภาคเหนือ จึงมีความสนใจทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจป่าไม้ โดยเลือกศึกษาเฉพาะกรณี ตำรวจป่าไม้ในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กองกำกับการ 4 ใน 17 จังหวัดภาคเหนือเท่านั้น เนื่องจากพื้นที่ภาคเหนือ มีจำนวนพื้นที่ป่าไม้ที่สูญปรายภาค ปี พ.ศ. 2560 และ พ.ศ. 2564 จำนวน 56,379,715.33 ไร่ และ 58,329,755.94 ไร่ ตามลำดับ (สำนักจัดการที่ดินป่าไม้ กรมป่าไม้,2564) โดยมีเนื้อที่ป่าไม้มากเป็นอันดับ 1 เมื่อเปรียบเทียบกับภาคอื่น ๆ แต่มีอัตรากำลังพลประจำการกองกำกับ 4 ทั้งหมดเพียง 88 นาย เมื่อเปรียบเทียบกับสถิติการจับกุมปี 2564 ทั้งหมด 1,578 คดี มีผู้ต้องหาทั้งหมด 1,333 คน จากภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความไม่สมดุลกัน ระหว่างอัตรากำลังพลกับจำนวนพื้นที่และคดีที่ต้องรับผิดชอบ จึงอาจส่งผลให้เจ้าหน้าที่เกิดความเครียด วิตกกังวล ขาดขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้ การศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่สามารถทำให้ผู้บริหารสำนักงานตำรวจป่าไม้ รับรู้ถึงระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานตนเองและนำเสนอ

ให้ผู้บังคับบัญชานำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารรวมถึงการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจป่าไม้ ให้ดีขึ้นเพื่อสร้างความพึงพอใจ ชวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน ลดอัตราการขาดงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจาก ลดความเครียดและอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยจากการทำงาน เพิ่มความยืดหยุ่นด้านกำลังคนให้สามารถสลับเปลี่ยนงานได้มากขึ้น มีความสนใจงาน รู้สึกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานและทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมากขึ้น เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานย่อมส่งผลถึงคุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงานด้วย (Schuler and Other,1989, อ้างถึงใน พิณโย ทองงาม, 2559) อีกทั้งยังส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของของตำรวจป่าไม้ กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของของตำรวจป่าไม้ กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของของตำรวจป่าไม้ กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ
4. เพื่อศึกษาความคาดหวังให้มีการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้นของตำรวจป่าไม้กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ

### ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยนี้คือข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ ทั้งหมด 88 ตำแหน่งโดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่1)ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และภาระหนี้สิน เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) ส่วนที่ 2) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้า การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เพื่อนร่วมงาน สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ

ความสัมพันธ์กับสังคม ส่วนที่ 3) เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ด้านการคงอยู่ และความจงรักภักดีต่อองค์กร

และด้านบรรทัดฐาน และการมีส่วนร่วมในองค์กร เป็นแบบสอบถามลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ และ ส่วนที่ 4) เป็นการสอบถามความคาดหวังให้มีการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้นของตำรวจป่าไม้กองกำกับการ 4 เป็นคำถามแบบจัดลำดับ (Rank Question) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามลำดับความสำคัญของความคาดหวังต้องการ โดยการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient of Alpha : $\alpha$ -coefficient) ตามแบบของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.90

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ (ตำรวจป่าไม้) โดยดำเนินการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา โดยได้จัดทำรหัสของแบบสอบถามทุกชุด เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบและติดตามแบบสอบถามในแต่ละชุด

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

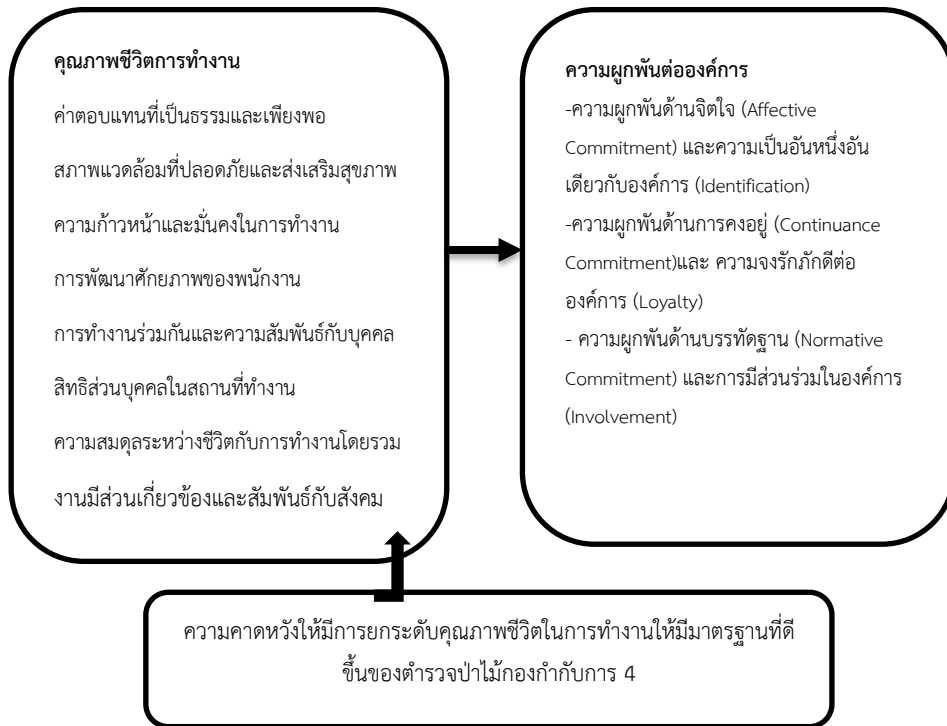
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังนี้ 1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ 2) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2-3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับโดยทำการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและช่วงค่าคะแนนเฉลี่ยการแปลผลไว้ดังปรากฏในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ระดับการให้คะแนน และเกณฑ์การแปล

ระดับความคิดเห็น	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ	ช่วงคะแนน	เกณฑ์การแปลผล
เห็นด้วยมาก/ทุกครั้ง	4	1	3.26 – 4.00	มาก/คุณภาพชีวิตสูง/ความผูกพันต่อองค์กรสูง
เห็นด้วยค่อนข้างมาก / เกือบทุกครั้ง	3	2	2.51 – 3.25	ค่อนข้างมาก/คุณภาพชีวิตค่อนข้างสูง/ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง
เห็นด้วยค่อนข้างน้อย / นานๆ ครั้ง	2	3	1.76 – 2.50	ค่อนข้างน้อย/คุณภาพชีวิตค่อนข้างต่ำ/ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างน้อย
เห็นด้วยน้อย / ไม่เคย	1	4	1.00 – 1.75	น้อย/คุณภาพชีวิตต่ำ/ความผูกพันต่อองค์กรน้อย

การวิเคราะห์ข้อมูล 1) ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่(F) ร้อยละ (P) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่(F) ร้อยละ (P) ค่าคะแนนเฉลี่ย (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร 3) การวิเคราะห์ระดับความคาดหวังให้มีการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้นของตำรวจป่าไม้กองกำกับการ 4 ที่ใช้คำถามแบบจัดลำดับ (Rank Question) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามลำดับความคาดหวัง หลังจากนั้น นำมาคำนวณคะแนน โดยการใชการถ่วงน้ำหนักตามคะแนนที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกจากลำดับแรกถึงลำดับสุดท้าย 4) การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis : MRA) เพื่ออธิบายปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจป่าไม้ กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (ที่มา ผู้วิจัยดัดแปลงจากแนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้)

**ผลการวิจัย**

จากกรอบคิดการศึกษา แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของกระบวนการในการศึกษาวิจัยที่ได้กำหนดไว้ตามลำดับ คือเริ่มจากการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจป่าไม้ กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่

17 จังหวัดภาคเหนือ ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับใด โดยใช้แนวคิด คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ตามที่วอลตัน Richard E. Walton (1973. อ้างถึงใน เกวลิน ณ นคร และ ภริดา ชัยรัตน์, 2562) ที่ได้เสนอไว้ถึงลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานมีตัวชี้วัดที่สำคัญ 8 ด้าน คือ 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment)

3. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security) 4. การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน (Development of Human Abilities) 5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization) 6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (Constitutionalism in the Work Organization) 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (The Total Life Space) และ 8. งานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หลังจากนั้นจึงศึกษา วิเคราะห์ถึงความผูกพันต่อองค์การของตำรวจป่าไม้ กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือว่ามีหรือไม่ ระดับใดได้นำ แนวคิดความผูกพันต่อองค์การ ของ Mowday, Porter and Steers (1979, อ้างถึงใน เพ็ญญา และ อมร, 2559) ที่ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์การ ว่าเป็นความรู้สึกของพนักงานแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์การ ในเรื่องเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับองค์การ โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีลักษณะสำคัญ

3 ประการคือ มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ โดยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็ม ความสามารถ และ มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การโดยนำมาปรับใช้กับแนวคิดความผูกพันต่อองค์การของ Buchanan (1974) ที่ได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่าประกอบด้วย

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การและถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ และ 3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) คือ ความรู้สึกและความผูกพันต่อองค์การ มาเป็นแนวทางประยุกต์ใช้ในการสร้างกรอบคิดในการศึกษานี้

นอกจากนี้ได้นำงานของ อิทธิพงษ์ อินทยุง (2562) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แต่ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กรและงานวิจัยของวิชชุลดา เพียรเสมอ (2563) ที่ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ธรรมนุญในองค์กร ความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว มาใช้ประกอบในการกำหนดสมมติฐานและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต

#### 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สำหรับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นตำรวจป่าไม้ กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานปัจจุบันอยู่ในระดับผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 84.10 มีภารกิจที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นปฏิบัติการกิจด้านการสืบสวนปราบปรามผู้กระทำความผิด ร้อยละ 69.30 อายุงานที่ทำในปัจจุบันอยู่ที่ 1 – 5 ปี ร้อยละ 45.50 มีระดับการศึกษาที่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 51.10 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 63.60 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 25,001 – 35,000 บาท ร้อยละ 28.40 และมีภาระหนี้สิน มากกว่า 350,000 บาท ร้อยละ 65.90

#### 2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจป่าไม้ กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ

จากสำรวจตำรวจป่าไม้ กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือจำนวน 88 คน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X}=2.83$ ) แต่ความคิดเห็นกระจายตัวหรือมีความแตกต่างกันอย่างมาก ( $SD = 1.12$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทน โดยรวมมีความเหมาะสมค่อนข้างมาก ( $\bar{X}= 2.56$ ) เช่น ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือนสวัสดิการที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับภาระกิจที่รับผิดชอบ ( $\bar{X}=2.58$ ) มีความเป็นธรรม ( $\bar{X}=2.55$ ) สามารถช่วยลดรายจ่ายค่าครองชีพในการดำเนินชีวิตได้ ( $\bar{X}=2.66$ ) ค่อนข้างมาก แต่มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันค่อนข้างน้อย ( $\bar{X}=2.45$ ) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่ามีการจัดมาตรฐานการป้องกันความปลอดภัยในการทำงานค่อนข้างดีมาก ( $\bar{X}=2.88$ ) มีการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี มีการประเมินพื้นที่ก่อนออกตรวจ เพื่อเรียนรู้สภาพแวดล้อมและใช้ยุทธวิธีปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ( $\bar{X}=2.93$ ) มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ฝีมือ ความชำนาญในการทำงานเฉพาะทาง ( $\bar{X}=2.89, SD=0.84$ ) และทักษะในการทำงานหลากหลายด้านในทุกสถานการณ์ ( $\bar{X}=2.89$ ) เป็นต้น ด้านความก้าวหน้า พบว่า มีค่อนข้างมาก ( $\bar{X}=2.69$ ) เช่น การได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ใหม่ๆ ที่ท้าทาย ( $\bar{X}=3.01$ ) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับผลงาน ( $\bar{X}=2.88$ ) มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{X}=2.73$ ) แต่การประเมินผลการ

ปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ค่อยมีความยุติธรรม ( $\bar{X}=2.72$ ) ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน มีค่อนข้างมาก ( $\bar{X}=2.83$ ) เช่น การฝึกอบรมการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ( $\bar{X}=2.76$ ) มีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ ( $\bar{X}=2.81$ ) สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง( $\bar{X}=2.91$ ) ด้านเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศค่อนข้างดี ( $\bar{X}=2.93$ ) เช่น มีความเป็นมิตรและความอบอุ่นเอื้ออาทรต่อกันดี

( $\bar{X}=3.03$ ) มีการยอมรับความรู้ความสามารถของกันและกันและกันและการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X}=2.89$ ) สามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ( $\bar{X}=3.03$ ) แต่มีบางส่วนที่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก กีดกันชิงดีชิงเด่นกัน ค่อนข้างมาก( $\bar{X}=2.72$ ) ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีค่อนข้างมาก( $\bar{X}=2.80$ ) เช่น มีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง( $\bar{X}=3.25$ )เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานได้( $\bar{X}=2.83$ ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมมีค่อนข้างมาก( $\bar{X}=2.72$ ) แต่มีบางช่วงเวลาที่ต้องทำงานในพื้นที่ต่อเนื่อง ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ( $\bar{X}=2.57$ ) ต้องทำงานหนักมาก ไม่ค่อยได้รับการพักผ่อนร่างกาย จิตใจ แต่มีความเครียดจากการทำงานมีค่อนข้างน้อย( $\bar{X}=2.94$ ) ด้านความสัมพันธ์กับสังคม มีอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.24$ ) ได้แก่วารู้สึกว่ามีส่วนต่อการช่วยเหลือ และรับผิดชอบต่อสังคม( $\bar{X}=3.34$ ) รู้สึกภาคภูมิใจค่อนข้างมากที่ได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ ต่อการปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ของชาติ ( $\bar{X}=3.24$ ) และการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานช่วยเหลือ สังคมอยู่เสมอ เช่น การทำจิตอาสา ค่อนข้างมาก ( $\bar{X}=3.09$ ) (ดูตารางที่1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน( S.D) ความคิดเห็นของตำรวจป่าไม้ กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทน	2.56	0.83	ค่อนข้างมาก/สูง
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	2.88	0.80	ค่อนข้างมาก/สูง
3. ด้านความก้าวหน้า	2.69	1.01	ค่อนข้างมากสูง
4. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	2.83	0.81	ค่อนข้างมาก/สูง
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	2.93	0.87	ค่อนข้างมาก/สูง
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	2.80	1.86	ค่อนข้างมาก/สูง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับ ทำงาน	2.72	2.08	ค่อนข้างมาก/สูง
8. ด้านความสัมพันธ์กับสังคม	3.24	0.68	ค่อนข้างมาก/สูง
รวม	2.83	1.12	ค่อนข้างสูง

3. ความผูกพันต่อองค์กรของของตำรวจป่าไม้ กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นตำรวจป่าไม้ กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างมาก ( $\bar{X}=3.16$ ,  $SD =0.93$ ) โดยมี ความผูกพันด้านจิตใจ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ในระดับมาก( $\bar{X}=3.31$ ) เช่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพราะมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของตน ( $\bar{X}=3.46$ ) พร้อมเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน กก.4 บก.ปทส. อย่างเต็มที่ ( $\bar{X}= 3.38$ ) มีความเชื่อมั่น ยอมรับและเห็นด้วยกับค่านิยมขององค์กรที่ว่า“รักษาสีแกว้ล้อม ถนอมชีวิตสัตว์”(  $\bar{X}= 3.35$ ) มีความภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งในของหน่วยงาน กก.4 บก.ปทส. ( $\bar{X}= 3.28$ ) ยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิด และความรู้ความสามารถ ให้กับการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้( $\bar{X}=3.33$ ) เป็นต้นด้านการคงอยู่และความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่อนข้างมาก ( $\bar{X}= 2.93$  ,  $SD = 0.94$  ) เช่น ต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่หน่วยงาน กก.4 บก.ปทส.ตลอดไป เพราะมีความภาคภูมิใจในองค์กร ( $\bar{X}=3.28$ ) มีความรักซื่อสัตย์ต่อองค์กร( $\bar{X}=3.20$ ) มีความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในสภาวะวิกฤติการณ์ก็ตาม( $\bar{X}=3.19$ )มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานที่สร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้องค์กร( $\bar{X}=3.16$ ) มีความตั้งใจ และไม่เคยคิดลาออกหรือเปลี่ยนงานแม้จะมีโอกาสไปทำงานที่มีเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง มีอิสระทางวิชาชีพที่ดีกว่า( $\bar{X}=3.14$  ) เป็นต้น และ ด้านบรรทัดฐาน และการมีส่วนร่วมในองค์กร พบว่ามีค่อนข้างมาก( $\bar{X}=3.23$ ) โดย มีความรู้สึกห่วงใยต่อภาพลักษณ์และความ เป็นไปของหน่วยงาน กก.4 บก.ปทส. พร้อมทั้งจะทำงานเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรและสังคม( $\bar{X}=3.31$ ) เติบโตเต็มที่ที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าของ กก.4 บก.ปทส. ( $\bar{X}=3.30$ )รู้สึกเสียใจ และเสียตายนค่อนข้างมากหากมีเหตุจำเป็นต้องออกจาก กก.4 บก.ปทส. ( $\bar{X}=3.20$ ) มีความจงรักภักดีและตั้งใจอุทิศตนให้กับองค์กรค่อนข้างมาก( $\bar{X}=3.16$ ) (ดูตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความคิดเห็นของผู้สำรวจป่าไม้ กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านจิตใจ และความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกับองค์กร	3.31	0.99	มีมาก
2. ด้านการคงอยู่' และความ จงรักภักดีต่อองค์กร	2.93	0.94	ค่อนข้างมาก
3. ด้านบรรทัดฐาน และการมีส่วนร่วม รวมในองค์กร	3.23	0.87	ค่อนข้างมาก
รวม	3.16	0.93	ค่อนข้างมาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของของสำรวจป่าไม้ กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ จากการทดสอบโดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระเกี่ยวกับคุณภาพภาพชีวิตทั้งหมดกับตัวแปรตามคือความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปผลได้ว่า สมการความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของสำรวจป่าไม้ กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง ( $R = 0.853$ ) มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 72.70 ( $R^2=0.727$ ) ค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.356 ( $SEE = 0.356$ ) มีระดับความเชื่อมั่น ของสมการตามค่า Adjusted R-Square เท่ากับ 0.700 หรือร้อยละ 70.00 และค่า F-Statistic Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถนำมาอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 70.00

และจากข้อมูลข้างต้น สามารถนำมาสร้างเป็นสมการทำนาย ตัวแปรคุณภาพชีวิตด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสำรวจป่าไม้ กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.005 ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ( $B= 0.164, Sig. = 0.013$ ) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ( $B= 0.193, Sig.=0.031$ ) ด้านเพื่อนร่วมงาน( $B= 0.397, Sig.=0.000$ )และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ( $B= 0.513,$

Sig.=0.000) ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของตำรวจป่าไม้ กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.005 ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า (B=0.103, Sig.=0.168) ด้านการพัฒนา ศักยภาพ (B= 0.152, Sig.=0.122) ด้านสิทธิส่วนบุคคล (B=0.051, Sig.=0.457) และด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (B=-0.058, Sig.=0.234) (ดังรายละเอียดในตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจป่าไม้ กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร				
	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t-stat	Sig.
Constant (ค่าคงที่)	-0.242	0.304			0.429
X <sub>1</sub> (ด้านค่าตอบแทน)	0.164	0.065	0.182	-0.794	0.013*
X <sub>2</sub> (ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน)	0.193	0.088	0.193	2.536	0.031*
X <sub>3</sub> (ด้านความก้าวหน้า)	0.103	0.074	0.093	-2.197	0.168
X <sub>4</sub> (ด้านการพัฒนา ศักยภาพ)	0.152	0.097	0.158	1.392	0.122
X <sub>5</sub> (ด้านเพื่อนร่วมงาน)	0.397	0.086	0.397	1.565	0.000*
X <sub>6</sub> (ด้านสิทธิส่วนบุคคล)	0.051	0.068	0.114	4.636	0.457
X <sub>7</sub> (ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน)	-0.058	0.048	-0.158	-1.199	0.234
X <sub>8</sub> (ด้านความสัมพันธ์กับสังคม)	0.513	0.093	0.448	5.539	0.000*
Adjusted R Square	0.700				
F-statistic Sig.	0.000				

\*R=0.853, R<sup>2</sup>=0.727, SEE=0.356, Sig.=0.000\* \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (Significant

Level) 0.05

5. ความคาดหวังให้มีการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้นของตำรวจป่าไม้ กองกำกับการ 4 จากการทำผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นตำรวจป่าไม้ จัดลำดับความคาดหวังให้มีการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้นจากลำดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุดพบว่าสิ่งที่คาดหวังมากที่สุดคือการสร้างความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงในชีวิตการทำงาน รองลงมาคือ การจัดชั่วโมงการทำงาน วันลา วันหยุด สิทธิในการลาการหยุด การสนับสนุนให้มีโอกาสฝึกอบรมการปฏิบัติงานตามหลักยุทธวิธี การพัฒนาทักษะความรู้ความชำนาญในการทำงาน การจัดสภาพการทำงานที่มั่นคงปลอดภัย และลำดับสุดท้ายคือ การจัดสภาพการจ้างงานที่เหมาะสม ตามลำดับ

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาที่มีประเด็นที่ผู้วิจัยขอนำมาอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1.คุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจป่าไม้ กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่17 จังหวัดภาคเหนือ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และพบว่า ทุกด้านตำรวจป่าไม้ กองกำกับการ 4 ได้รับค่อนข้างดีมากเช่น ค่าตอบแทน มีความเหมาะสมค่อนข้างมาก สภาพแวดล้อมการทำงาน มีการจัดมาตรฐานการป้องกันความปลอดภัยในการทำงานค่อนข้างดีมาก มีการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ค่อนข้างมาก เพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศค่อนข้างดี มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคลในองค์กรค่อนข้างมาก และ มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ค่อนข้างมาก จากผลการศึกษาี้ แสดงให้เห็นว่า กก.4 บก.ปทส. ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานได้ค่อนข้างดีมาก และเป็นไปตามแนวคิดที่ Walton (1973,อ้างถึงใน ผจก. เฉลิมสาร, 2554) ที่ได้เสนอลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ คือ1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)

2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) ทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ ไม่เสี่ยงภัยจนเกินไป มีการป้องกันอุบัติเหตุที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพทางกายและจิตใจ

3) ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security) การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

4)การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน (Development of Human Abilities) เปิดโอกาสให้ได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง

5)การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the WorkOrganization) การเห็นคุณค่า และการยอมรับร่วมมือกันทำงานอย่างดี

6) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (Constitutionalism in the Work Organization) การเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย เสมอภาค

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (The Total Life Space) ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล มีเวลาพักผ่อนใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ และ8) งานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) การทำงานที่ก่อให้เกิดคุณค่าเช่นการรักษาสภาพแวดล้อม ความสำคัญของงานและอาชีพ

2. ด้านความผูกพันต่อองค์การ พบว่าตำรวจป่าไม้ กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ มีความผูกพันต่อองค์การระดับค่อนข้างมาก ( $\bar{X}=3.16$ ,  $SD=0.93$ ) โดยมี ความผูกพันด้านจิตใจ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การอยู่ในระดับมากเช่นการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ เพราะมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของตน มีความเชื่อมั่น ยอมรับและเห็นด้วยกับค่านิยมขององค์การที่ว่า “รักษาสิ่งแวดล้อม ถนอมชีวิตสัตว์” เป็นต้น ด้านการคงอยู่ และความจงรักภักดีต่อองค์การโดยรวมมีค่อนข้างมาก เช่นต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่หน่วยงาน กก.4 บก.ปทส.ตลอดไป เพราะมีความภาคภูมิใจในองค์การ ไม่เคยคิดลาออกหรือเปลี่ยนงานแม้จะมีโอกาสไปทำงานที่มีเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง มีอิสระทางวิชาชีพที่ดีกว่า และ ด้านบรรทัดฐาน และการมีส่วนร่วมในองค์การโดยรวมมีในระดับค่อนข้างมากโดย มีความรู้สึกห่วงใยต่อภาพลักษณ์และความเป็นไปของหน่วยงาน กก.4 บก.ปทส. พร้อมทั้งจะทำงานเต็มที่เต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ต่อองค์การ และสังคมอย่างมาก รู้สึกเสียใจ และเสียใจค่อนข้างมากหากมีเหตุจำเป็นต้องออกจากความเป็นตำรวจในหน่วยงาน กก.4 บก.ปทส.ค่อนข้างมาก จากผลการศึกษาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า กก.4 บก.ปทส.มีการบริหารงานที่สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์การ ได้ตามแนวคิดความผูกพันต่อองค์การ ของ Mowday, Porter and Steers (1979, อ้างถึงใน เพ็ญญา และอมร, 2559) ที่ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์การ ว่าเป็นความรู้สึกของพนักงานแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์การ ในเรื่องเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับองค์การ โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ โดยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็ม ความสามารถ และ มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

โดยนำมาปรับใช้กับแนวคิดความผูกพันต่อองค์การของ Buchanan (1974) ที่ได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่าประกอบด้วย

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การและถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ และ 3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือ ความรู้สึกและความผูกพันต่อองค์กร

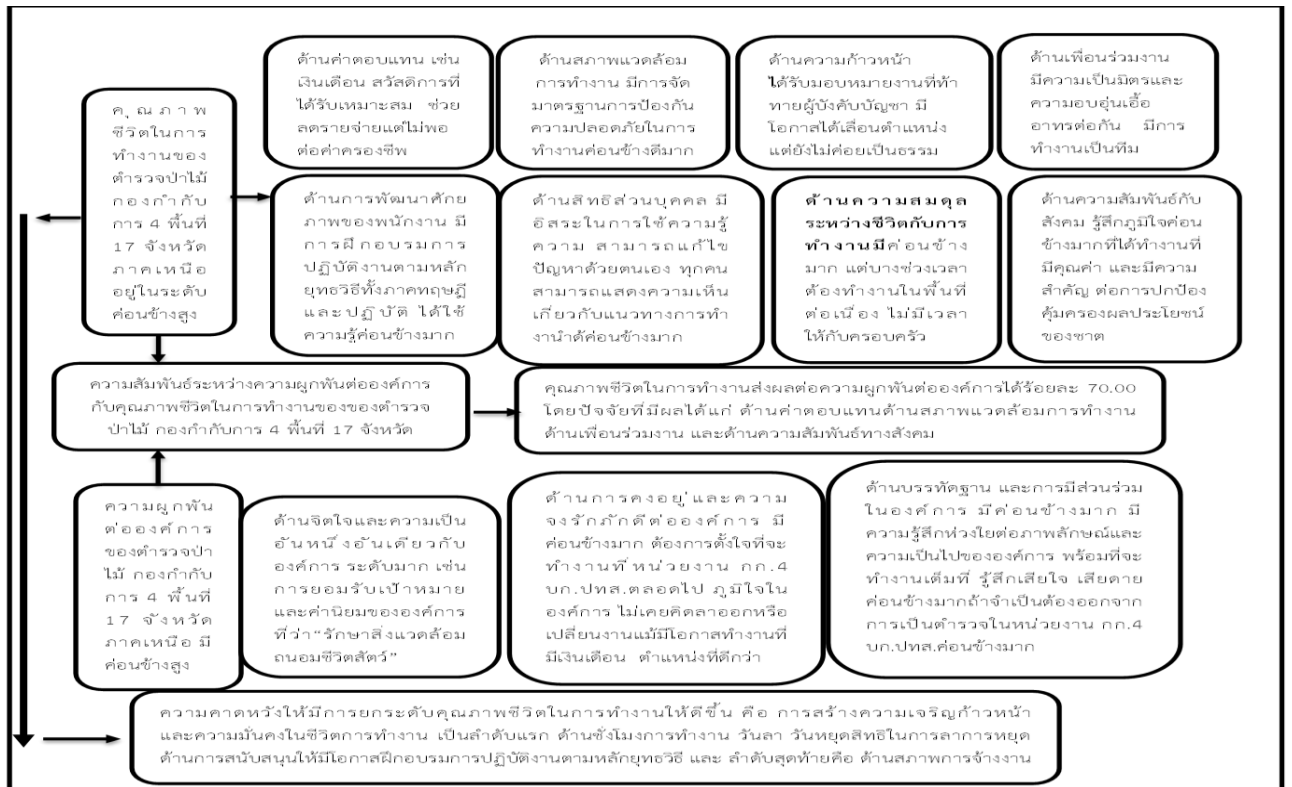
3. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของของตำรวจป่าไม้ กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ พบว่าตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 70.00 โดยปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.005 ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ( $B = 0.164$ ,  $Sig. = 0.013$ ) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ( $B = 0.193$ ,  $Sig. = 0.031$ ) ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ( $B = 0.397$ ,  $Sig. = 0.000$ ) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ทางสังคม ( $B = 0.513$ ,  $Sig. = 0.000$ ) จากผล

การศึกษา แสดงให้เห็นว่า ด้านค่าตอบแทน ได้แก่ เงินเดือนสิทธิประโยชน์ ที่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน มีความเป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ มีความเหมาะสมสามารถช่วยลดรายจ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์กร / ธุรกิจสตาร์ทอัพ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ค่าตอบแทนและผลตอบแทน และการประเมินผลงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญเพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ปริญธรณ์ ผงศ์นาคศิริ, 2565) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งได้แก่ หน่วยงานมีการจัดมาตรฐานการป้องกันความปลอดภัยในการทำงาน ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัย เข้ามาช่วยสนับสนุนการทำงาน มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ฝีมือ จัดกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริม สุขภาวะที่ดี เพื่อให้มีสุขภาพที่ดีของเจ้าหน้าที่ในระดับค่อนข้างมาก ทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วัฒนชัย ไชยอำพร (2562) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการ อาจเป็นเพราะเมื่อองค์กรสามารถจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้พนักงานได้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

เนื่องจาก การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงาน ตรงตามความต้องการของพนักงาน จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่อการทำงานในบริษัท เชื้อมั่น มีแรงจูงใจเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร เชื้อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร นอกจากนี้ผลการศึกษายังมีความสอดคล้องกับที่อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ และ สุภาวดี ลาภเจริญ. (2563) ได้ศึกษาคุณลักษณะของงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว คุณลักษณะของงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในระดับปานกลาง

ในด้าน ความคาดหวังให้มีการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้นพบว่า มีความคาดหวังให้มีการสร้างความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงในชีวิตการทำงาน เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านชั่งโมงการทำงาน วันลา วันหยุดสิทธิในการลาการหยุด ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสฝึกอบรมการปฏิบัติงานตามหลักยุทธวิธี และ ลำดับสุดท้ายคือ ด้านสภาพการจ้างงาน ผลการศึกษา มีความสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ อภิสรรค์ สุภาวดี (2564) ที่พบว่า การเพิ่มความผูกพันในองค์กรทำให้ ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรเพิ่มขึ้นและ ความผูกพันในองค์กรยังเป็นการคาดหวังในการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กรและบุคลากร นั่นคือ เมื่อองค์กรมีการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร บุคลากรจะมีความผูกพันต่อการทำงานในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่ง เป็นการผูกพันตนเองเข้ากับองค์กร เพื่อให้ได้รับการตอบสนองบางอย่างจากองค์กรกลับคืนมา โดยที่บุคคลเข้าทำงานพร้อมด้วยทักษะ ความสามารถ ความต้องการ เพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล หากครูรับรู้ว่างค์กรตอบสนองความต้องการของตนได้ไม่เพียงพอ ความผูกพันที่มีในองค์กรก็จะน้อยลง

จากผลการวิจัยและการอภิปรายสามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับตามแผนภาพที่2 ดังนี้



แผนภาพที่ 2:คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของตำรวจป่าไม้ กองกำกับการ 4 ครอบคลุมพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โดยรวมแล้ว แม้ตำรวจป่าไม้จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างดี แต่ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ยังมีปัญหา ดังนั้น หน่วยงานระดับนโยบายควรให้ความสำคัญ เช่น การพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด ปรับปรุงระเบียบ กฎหมายต่าง และแนวทางที่เป็นธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.2 การดำเนินการยกระดับคุณภาพชีวิต ตามคาดหวัง คือ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การมีโอกาสฝึกอบรมการปฏิบัติงานตามหลักยุทธวิธีเพื่อให้มีทักษะที่หลากหลายเนื่องจากเป็นงานที่ต้อง ใช้ความสามารถรอบด้าน จึงจำเป็นต้องมีการฝึกฝนทักษะพิเศษด้านต่าง ๆ จนเกิดความชำนาญถึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การพัฒนาทักษะต้องใช้เวลานานและงบประมาณสูง หน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญต่อเจ้าหน้าที่มากขึ้น เพื่อสร้างความพึงพอใจ และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและรักษาประโยชน์ขององค์การและทรัพยากรธรรมชาติได้ดีขึ้น

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก โดยการขยายพื้นที่และประชากรให้ครอบคลุมหน่วยงานอื่นของตำรวจป่าไม้ เช่น กองกำกับการอื่นๆ รวมทั้งการเก็บข้อมูลทั้งจากผู้บริหารทุกระดับรวมทั้งผู้ปฏิบัติการ เพื่อทราบว่า มีปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านใดและต้องการให้มีการพัฒนาปรับปรุงในด้านใด เพราะเหตุใด ตลอดจนมีความเป็นไปได้เพียงใด

## เอกสารอ้างอิง

กิตติพงษ์ ชุมวงศ์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำ ความผิดเกี่ยวกับ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต. 13(2), 3.

เกวลิน ฅ นคร และ ภริดา ชัยรัตน์. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. คณะสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพ็ญภา วงศ์นิติกร และ ดร.อมร ถุงสุวรรณ. (2559). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. สารนิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

ผจญ เฉลิมสาร. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงาน . *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 17 กรกฎาคม 2565. แหล่งที่มา : <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>

- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมป่าไม้. (2565). เนื้อที่ป่าไม้ของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2516 - 2564 . ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 17 กรกฎาคม 2565. แหล่งที่มา :  
<https://forestinfo.forest.go.th/Content.aspx?id=72>
- พิณโย ทองงาม. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. สารนิพนธ์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเกริก.
- อิทธิพงษ์ อินทยุง. (2562). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานราชการสังกัดกรมสุลกากร. สารนิพนธ์. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์คณะรัฐศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาวดี แวงวรรณ. นันทินา หาสนทรี. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 4(2), 65-66.
- ปรินทร์ฉัตร พงศ์นาคศิริ. (2565). ปัจจัยแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน องค์กร/ธุรกิจสตาร์ทอัพ ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์. ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วินยुทธ นุชคง. (2562). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ จังหวัดสิงห์บุรี. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์. 6(2), 246.
- วัฒนชัย ไชยอำพร. (2562). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- วิษุฒดา เพียรเสมอ. (2563). คุณลักษณะของงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยบริการ. 31(1), 109-110.
- อภิสรร์ ภาชนะวรรณ และ สุภาวดี ลาภเจริญ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์. 9(1), 242-243.
- Walton, R. E. (1973). “ *Quality of Working Life: What Is It?* ”. Sloan Management Review. 15(1) , 11-21.
- Walton. (1975). *Criteria for Quality of Working Life*. In Loues E.Davis and Albert B. Cherns(eds.). *The Quality of Working Life*. New York : Free Press.