

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีปัจจัยในการบริหารหลายประการที่จะผลักดันให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญลำดับต้นขององค์กร ดังคำกล่าวว่า “คนเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กร ที่สามารถสร้างคุณานุภาพการแก่งัดการอย่างมหาศาล” (พยอม วงศ์สารศรี, 2537, น. 5) และการที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มความรู้ความสามารถนั้น มีปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยในด้านตัวของผูปฏิบัติงาน ปัจจัยในองค์กร และปัจจัยภายนอกขององค์กรที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาทางแก้ไข ให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ และสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลในองค์กรนำความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่มาใช้ในองค์กรก็คือความพึงพอใจ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ก็จะเกิดความตั้งใจในการทำงาน เต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิดของตนสนองต่อความต้องการของหน่วยงาน

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่นๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาว์ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต

Walton (1975, อ้างถึงใน ผจกญ เฉลิมสาร, 2540, น. 24) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกได้ดังนี้ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผูปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์

อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย มีลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับ ทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน มีลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม มีลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ มีลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์การจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

แต่อย่างไรก็ตามทั้งในอดีตและปัจจุบันการประท้วงหรือเรียกร้องสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้ใช้แรงงานมิให้เห็นอยู่เสมอ หรือเหตุการณ์ในบางประเทศที่มีการประท้วงจนเกิดเรื่องราวใหญ่โตขึ้น นั่นเป็นเพราะผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกว่าได้ไม่ได้รับความเป็นธรรม ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมาคือ ความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของผลผลิตที่ต้องหยุดชะงัก จนมีผลทำให้การส่งออกไม่สามารถดำเนินการไปตามเป้าหมายได้ ซึ่งนอกจากองค์กรจะสูญเสียรายได้จำนวนมหาศาลแล้ว พนักงานเองก็ต้องประสบความลำบากและขาดรายได้ อีกทั้งส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมด้วย

จากความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ความหมาย ลักษณะสำคัญ และสาเหตุฝ่ายองค์กรและบุคลากร ดังที่กล่าวมา ทำให้ต้องคิดหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรโดยที่บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้คุณภาพของงานออกมามีคุณภาพ และบุคลากรในองค์กรนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อตนเอง ต่อองค์กรและสังคม

มูลเหตุจูงใจในการศึกษา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุข ให้ความคุ้มครองทรัพย์สินดูแลความปลอดภัยแก่ประชาชน เป็นส่วนราชการที่มีภารกิจในการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชนในสังคมทุกพื้นที่ของประเทศ เป็นหน่วยงานที่มีข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานอยู่เป็นจำนวนมาก จึงมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เป็นโครงสร้างพื้นฐาน 2 ส่วนใหญ่ ได้แก่

1. หน่วยงานหลัก (Line) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การบริการสาธารณะ การรักษาความมั่นคงของประเทศ และรักษาความปลอดภัยองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินีและพระบรมวงศานุวงศ์

2. หน่วยงานอำนวยการและสนับสนุน (Staff and Auxiliary) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านอำนวยการและสนับสนุนหน่วยงานหลัก

วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ เป็นองค์กรที่สังกัดโรงพยาบาลตำรวจสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รับผิดชอบด้านอำนวยการและสนับสนุน มีความเชื่อว่า การพยาบาลเป็นบริการที่มีความจำเป็นต่อสังคมทั้งในภาวะปกติและในภาวะที่บ้านเมืองไม่สงบสุข การผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในระดับวิชาชีพมีระเบียบวินัย และมีคุณภาพจะเป็นผลให้ข้าราชการตำรวจครบครัน และประชาชนได้รับบริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจมีภารกิจ

หลัก คือ ผลิตบุคคลากรทางการพยาบาลที่มีความรู้ จริยธรรม คุณธรรมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทักษะในวิชาชีพพยาบาลสามารถนำโน้มน้าทางการพยาบาลทฤษฎีการพยาบาล การวิจัยและองค์ความรู้จากศาสตร์สาขาต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการให้บริการทางการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถให้เข้าสู่งการเป็นพยาบาลระดับวิชาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความรู้ในสาขาวิชาการตำรวจ มีระเบียบวินัย มีบุคลิกลักษณะเหมาะสมที่จะเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ดี พร้อมทั้งจะให้บริการและเป็นที่พึ่งของประชาชนโดยทั่วไปได้ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ได้จัดให้มีการอบรมความรู้ให้แก่ข้าราชการตำรวจระดับต่างๆ และประชาชนทั่วไป เช่นการอบรมหลักสูตรนิติวิทยาศาสตร์สำหรับพนักงานสอบสวน หลักสูตรปฐมพยาบาลสำหรับตำรวจจราจร หลักสูตรการคลอดฉุกเฉินสำหรับตำรวจจราจร และหลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุสำหรับประชาชนทั่วไป เป็นภารกิจด้านบริการสังคมที่นอกเหนือจากภารกิจหลักในการผลิตบุคลากรด้านการพยาบาล

ในด้านการจัดการเรียนการสอนบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ตามเกณฑ์ 4 สถาบันหลักที่มาควบคุมคือ

1. วิทยาลัยพยาบาลตำรวจภายใต้การควบคุมและกำกับดูแลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นกองบังคับการที่บุคลากรเป็นกำลังพลในสังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องปฏิบัติตามแผนงานและนโยบาย และ การขอขบประมาณหรือขออนุมัติโครงการต่างๆ จะต้องได้รับการเห็นชอบจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหลัก

2. วิทยาลัยพยาบาลตำรวจภายใต้การควบคุมมาตรฐานจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเข้าเป็นสถาบันสมทบของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 จนถึงปัจจุบัน นักศึกษาที่เข้าเรียนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตจะต้องเข้าศึกษาในคณะวิทยาศาสตร์ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดังนั้นวิทยาลัยพยาบาลตำรวจจึงต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ เช่น ต้องอยู่ในระบบประกันคุณภาพและนักศึกษาที่จะจบหลักสูตรพยาบาลบัณฑิตของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจจะต้องได้รับการรับรองจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดังนั้นวิทยาลัยพยาบาลตำรวจจึงต้องปฏิบัติตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานประกันคุณภาพสำหรับหน่วยงานด้านการเรียนการสอนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU-QA 84.1) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน โดยทุกปีจะมีการตรวจสอบคุณภาพภายใน ปีละไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง

3. วิทยาลัยพยาบาลตำรวจภายใต้การควบคุมมาตรฐานโดยการประเมินคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้มีการประเมินคุณภาพการศึกษาโดยมีผลสรุปว่า วิทยาลัยพยาบาลตำรวจมีนโยบายการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ มีแผนงานงบประมาณสนับสนุนมีการใช้ผลงานจากการดำเนินงานคุณภาพภายในในการพัฒนาการดำเนินการหลายด้าน สมศ. ถือเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการ “ช่วย” ยกระดับการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจให้มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา ดังนั้นบุคลากรทุกคนจึงต้องปฏิบัติตามแนวทางคุณภาพการศึกษาอย่างเคร่งครัด สมศ. มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทราบระดับคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาในการดำเนินการกิจต่างๆ ทั้งในด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพ การบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง โดย สมศ. จะยืนยันสภาพจริงในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาโดยให้ข้อมูลที่ช่วยสะท้อนให้เป็นจุดเด่นและจุดด้อย เงื่อนไขความสำเร็จและสาเหตุของปัญหา รวมทั้งนวัตกรรมและการปฏิบัติที่ดีของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสู่ระดับมาตรฐานสากล

4. วิทยาลัยพยาบาลตำรวจภายใต้การควบคุมมาตรฐานภายใต้ข้อบังคับของสภาการพยาบาลว่าด้วยการรับรองสถาบัน การศึกษาวิชาการพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ. 2545 โดยสภาการพยาบาลมีกระบวนการพิจารณารับรองสถาบันการศึกษาให้ความเห็นชอบเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาลำดับสูงสุดมีสิทธิในการขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาล โดยมีเกณฑ์ที่จะต้องนำไปปฏิบัติ คือ การเรียนการสอนจะต้องได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาลตามข้อกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ อาทิ มีแผนจัดการเรียนการสอนตลอดหลักสูตร มีการวัดและประเมินผลการสอนอย่างเป็นระบบและได้มาตรฐาน มีความพร้อมในด้านหลักสูตรผู้สอน ผู้เรียน และปัจจัยเกื้อหนุนการจัดการศึกษา การวิจัยโดยกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ แผนงาน โครงการ และระบบในการสนับสนุนส่งเสริมการวิจัยและการสร้างองค์ความรู้ในลักษณะอื่น มีการเผยแพร่ผลงานสู่สังคมและมีการประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีการบริการวิชาการแก่สังคม โดยจะมีการประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติโดยมีการประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2548 ที่ผ่านมา สภาการพยาบาลได้มีการตรวจมาตรฐานการผลิตบุคลากรทางการพยาบาล และได้ให้การรับรองผลเป็นเวลา 2 ปี

บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ตั้งแต่ระดับบริหาร อาจารย์ ข้าราชการ จนถึงระดับเจ้าหน้าที่ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์กรที่มุ่งการแข่งขันและความมีประสิทธิภาพ ในสภาวะปัจจุบัน อาจเป็นสาเหตุให้พนักงานมีความเครียด เพราะต้องทำงานให้สอดคล้องกับ

กฎเกณฑ์และนโยบายต่างๆ ของทั้ง 4 สถาบันหลักที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ภาระงานจากหลายภารกิจทำให้เวลาในการทำงานในเวลาราชการไม่เพียงพอครั้งต้องทำงานนอกเวลา รวมถึงวันเสาร์และวันอาทิตย์เพื่อการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานทำให้การมีเวลาให้กับตนเองและครอบครัวลดลง บุคลากรมีอัตรารายได้ของเงินเดือนตามคุณวุฒิเหมือนข้าราชการอื่นๆ ทั่วไป แต่จากสวัสดิการหรืออัตราเงินพิเศษก็ยังคงมีความแตกต่างของรายได้ที่ยังไม่สมดุล พบว่าข้าราชการมีภาระหนี้สินผูกพันเป็นจำนวนมาก เกิดการกังวลจากภาระหนี้ จนทำให้เกิดปัญหาในด้าน การปฏิบัติงานในหน้าที่ และสภาวะการเป็นอยู่ในสังคม รวมถึงปัจจัยเสี่ยงด้านความปลอดภัย เนื่องจากที่ตั้งของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจอยู่ในแหล่งชุมชนศูนย์กลางของเมืองหลวงจากสภาพแวดล้อมทั้งทางด้านสังคมและมลพิษ รวมถึงความแออัดในสถานที่ทำงานอันเนื่องมา เป็นตึกเก่าใช้งานมานานไม่สามารถจะขยายหรือสร้างขึ้นใหม่ได้ และที่ผ่านมาก็ยังไม่เคยมีการสำรวจ ถึงสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

วิทยาลัยพยาบาลตำรวจยังมีอุปสรรคจากการปรับโครงสร้างใหม่ของบุคลากร กำลังพลที่ถูกปรับลดลงตามนโยบายรัฐบาล การวางบุคลากรที่มีอยู่ไปดำรงตำแหน่งที่ไม่เหมาะสมกับงาน ทำให้เกิดการบริหารจัดการเป็นไปด้วยความยากลำบาก มีการปรับโครงสร้างใหญ่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งวิทยาลัยพยาบาลตำรวจก็ถูกปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับโครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำให้เกิดปัญหาในด้านบุคลากรที่ถูกปรับเปลี่ยนให้ลดลง และการกำหนดหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจตามโครงสร้างใหม่ ยังไม่เหมาะสม บุคลากรมีความสามารถไม่ตรงกับงานตามโครงสร้างที่ได้รับมอบหมาย งานบางประเภทที่มีความสำคัญในการเรียนการสอนของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจถูกลดจำนวนบุคลากรลง รวมถึงงานสนับสนุนทางด้านการเรียนการสอน เช่น งานปกครอง งานบริการศึกษาในด้านต่างๆ การทำงานของบุคลากรไม่มีความต่อเนื่องโดยมีสาเหตุจากการโยกย้ายไปทำหน้าที่อื่นตามวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เช่น มีการโยกย้ายบุคลากรตำรวจจากหน่วยอื่นๆ มาดำรงตำแหน่งในวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ เป็นผลให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรในด้านความเจริญก้าวหน้าในหน่วยงานลดลงอันเนื่องมาจากมีบุคลากรจากหน่วยงานอื่นๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาดำรงตำแหน่งที่บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจควรพึงได้ และผู้ที่มาดำรงตำแหน่งจากหน่วยอื่นบางคนอาจมีความสามารถสูง แต่บางคนก็ยังคงมีความสามารถไม่ตรงกับงาน รวมถึงระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งนั้นๆ ไม่ยาวนาน และมีการโยกย้ายอยู่บ่อยๆ ทำให้งานที่วางแผนไว้ในระยะยาวไม่สามารถดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่องก่อให้เกิดปัญหาการหยุดชะงักของโครงการ ยกตัวอย่างเช่น โครงการการพัฒนาสารสนเทศผู้รับผิดชอบโครงการย้ายไปดำรงตำแหน่งที่อื่น และมีผู้มา

ดำรงตำแหน่งใหม่ ผู้มาใหม่ไม่สามารถสานงานเดิมได้ อันเนื่องจากขาดความรู้และไม่มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินโครงการเดิม ส่งผลให้โครงการนั้นล้มไปหรือไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร

ด้านการบริหารในระดับสูง มีปัญหาในด้านการตัดสินใจในเรื่องการเสนอโครงการหรือหลักสูตร ให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงในสำนักงานตำรวจแห่งชาติเห็นชอบ บางหลักสูตร หรือบางโครงการต้องถูกระงับไปตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติทำให้ไม่มีความมั่นคง หรือหลักประกันได้ว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อใดก่อให้เกิดปัญหาในด้านการเตรียมงานหรือวางแผนงานในอนาคตที่ต้องสูญเสีย

จากปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วนั้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจอันเกิดจากภารกิจที่มากและมีความซ้ำซ้อนจึงควรมีการสำรวจและดำเนินการศึกษาเพื่อที่จะนำข้อมูลแก้ไขให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยสิ่งที่ควรทำในอันดับแรกคือ การศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างไรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการนำไปเพิ่มประสิทธิภาพ และปรับปรุงแก้ไขให้บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจมีความพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อที่จะผลิตบุคลากรด้านการพยาบาลที่มีคุณภาพในอนาคต ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่องค์กรควรเสริมสร้างด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขสนุกสนานกับงานไม่เบื่อหน่าย อันจะเป็นการป้องกันมิให้เกิดความรู้สึกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง

วิทยาลัยพยาบาลตำรวจมีลักษณะการทำงานเป็นการให้ความรู้ด้านสุขภาพ ที่อยู่ภายใต้การควบคุม และประกันคุณภาพจากสถาบันต่างๆ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจึงต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งวิทยาลัยพยาบาลตำรวจเป็นองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะตัวปัญหาในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานจึงไม่เหมือนองค์กรอื่นๆ ดังที่กล่าวมาแล้วทั้งในด้านโครงสร้าง ด้านการบริหารในระดับสูง และด้านบุคลากร ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจถึงปัญหาที่เป็นปัจจัยและมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมาทำการศึกษา โดยได้ทำการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีมาวิเคราะห์พบว่า การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม การมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน รวมถึงการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว เป็นหัวข้อที่เหมาะสมที่จะทำการศึกษา

ในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดวิทยาลัยพยาบาลตำรวจจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โดยมีปัจจัยในการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรและความพึงพอใจในเรื่องค่าตอบแทน

ในการทำงานว่ามีความเพียงพอและยุติธรรมเพียงใดกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจของบุคลากร อีกทั้งมีความมั่นคงในหน่วยงาน มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และจะมีความก้าวหน้าในงานเป็นในแนวทางใดรวมถึงการใช้ชีวิต ที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัวอย่างไร บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ดี ไม่ดี หรือปานกลาง จะมีจำนวนเท่าใด เป็นสิ่งที่ผู้ศึกษาสนใจดังที่กล่าวมาในข้างต้น และข้อมูลที่ได้จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานให้เกิดความตระหนักในการแก้ไข ปรับปรุง และยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ และผู้ศึกษามีความเห็นว่าผลจากการศึกษานั้นจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารได้รับไว้ เพื่อการพิจารณาเป็นแนวทางในบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่ง และจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานในการผลิตบุคลากรทางการพยาบาลออกไปรับใช้สังคมได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งจากการศึกษาอาจเป็นผลดีต่อเนื่องไปสู่การเป็นข้อมูลระดับนโยบายในการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
 - ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
 - ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ
 - ด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน
 - ด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

ขอบเขตในการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ เป็นการศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลเชิงบวกหรือลบในระดับมากหรือน้อยเพียงใดซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรสังกัดวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ จำนวนทั้งสิ้น 125 คน

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในองค์การโดยมีองค์ประกอบสำคัญที่แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งทางด้านตัวบุคคล สภาพแวดล้อม และสังคมที่จะส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ จากองค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามพื้นฐานการดำรงชีวิตประจำวันที่เหมาะสมผลตามความเป็นอยู่ของบุคคลในสังคมนั้นๆ และค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกันแล้วรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. การมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อทั้งร่างกายและจิตใจในการทำงาน ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์การ การสร้างบรรยากาศ ให้คนในหน่วยงานมีความสุข อยากร่างกาย โดยมีการจัดและตกแต่งสถานที่ทำงานให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม ปราศจากมลพิษ เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนสัมพันธภาพระหว่างบุคคล นโยบาย การบริหารงาน และการติดต่อสื่อสารในองค์การจะต้องมีสภาพที่สบายกายสบายใจในการทำงาน

3. การมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การทำงานที่มีความชัดเจนในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม งานที่ทำมีความสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง ไม่ขาดช่วงตอน และมีความมั่นคงซึ่งเป็นหลักประกันให้บุคคลมีความรู้สีกว่างานอาชีพนั้นจะเป็นงานที่สามารถช่วยให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ตลอดไป รวมถึงการมีโอกาสนในการพัฒนาและใช้ความสามารถ ได้ปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน มีความรู้สีกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญ มีความชัดเจน สร้างความรู้สึกมีคุณค่าและท้าทายความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ได้รับ

ความสนใจในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต ตลอดจนการมีโอกาสนในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะต่างๆ เพื่อพัฒนาความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนได้รับความก้าวหน้าสูงขึ้นหรือเท่าเทียมกับงานอื่น

4. ด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว หมายถึง สภาวะในการจัดการดำรงชีวิตที่มีเวลาเพียงพอต่อตนเองและครอบครัว รวมทั้งการทำงานอาชีพหลัก โดยการแบ่งเวลาให้มีความเหมาะสม และมีสัดส่วนที่สมดุลต่อการใช้เวลาของตนเอง และครอบครัว ได้แก่ เวลาที่ใช้ทำงานในวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ เวลาที่ให้กับสังคม เวลาสำหรับภารกิจส่วนตัว เวลาสำหรับการนอนหลับพักผ่อนและการพักผ่อนหย่อนใจในกิจกรรมนันทนาการต่างๆ หรือการทำงานอดิเรก

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ อันได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล และรวมถึงการมีลักษณะงานดังนี้

1. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่มีชั้นยศตั้งแต่พันตำรวจเอกถึงพลตำรวจตรีรวมถึงหัวหน้าฝ่าย สบ. 4 ถึง สบ. 5 ทำหน้าที่บริหารและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานทั้งงานด้านวิชาการและงานสนับสนุน

2. อาจารย์ระดับ สบ.1 ถึง สบ. 4 หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่อาจารย์มีชั้นยศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีถึงพันตำรวจเอกในตำแหน่งอาจารย์

3. ฝ่ายสนับสนุนชั้นสัญญาบัตร หมายถึง ทำหน้าที่สนับสนุนมีชั้นยศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีถึงพันตำรวจโทในตำแหน่งรองสารวัตรถึงรองผู้กำกับ ของฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายพัฒนา 1 และฝ่ายพัฒนา 2 ทำหน้าที่ช่วยเหลือการบริหารและปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนด้านอำนวยการ ปกครอง และการเรียนการสอน

4. ฝ่ายสนับสนุนชั้นประทวน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สนับสนุนมีชั้นยศตั้งแต่สิบตำรวจตรีถึงนายดาบตำรวจในตำแหน่งผู้บังคับหมู่/ลูกแถวปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนงานด้านอำนวยการและการเรียนการสอน

5. ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนงานด้านอำนวยการและการเรียนการสอน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจในด้านต่างๆ
2. ทำให้ทราบถึง ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจด้านต่างๆ
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขและให้ความรู้ เพื่อให้นำไปปฏิบัติถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี
4. นำข้อมูลที่ได้เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร ในการกำหนดแผนและนโยบายในด้านการบริหาร