

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เพราะว่าการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้อันจะนำมาซึ่งอาหาร สินค้า และบริการที่มนุษย์ใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานยังเป็นการกำหนดตำแหน่งและบทบาทของบุคคลในสังคม รวมทั้งให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิตอีกด้วย ในปัจจุบันนักวิชาการผู้นำสหภาพแรงงาน ผู้บริหารและบุคลากรของรัฐได้หันมาเอาใจใส่ต่อชีวิตการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้น ซึ่งประเด็นของความสนใจเหล่านี้ปัจจุบันเรียกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต ถ้าหากเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตคนเราได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ชีวิตนั้นก็จะมีคุณค่าและมีความสุขในทางกลับกันหากชีวิตของคนเราส่วนใหญ่ต้องผจญกับงานที่น่าเบื่อ ไม่มีความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความปลอดภัย ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ก็จะเกิดความเครียด ความกังวล ความคับข้องใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง เมื่อคนเราต้องใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน ดังนั้น การสร้างบรรยากาศของความพอใจเพื่อให้บุคคลรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตดีในการทำงาน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รวมถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะเชื่อว่าบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีประสิทธิภาพของงาน (พัสนันต์ ปานเทศ. 2553 : 2)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบันเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานเมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาพที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกายสุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณและสุขภาวะทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพ และปริมาณ (กองสวัสดิการแรงงาน. 2547 : 12)

คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวก

เขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย (ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542 : 5)

ด้วยเหตุนี้ หากผู้บังคับบัญชาสนใจคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะด้านสวัสดิการ ด้านจิตใจ ด้านความคิด ด้านสุขภาพร่างกายจนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของตนไปในทิศทางที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์มุ่งหมายขององค์กรนั้นเป็นอย่างดี ดังนั้น การที่บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำอาจทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำตามไปด้วยคุณภาพของงานลดลง นอกจากนี้ก็อาจส่งผลกระทบต่อสังคมส่วนรวมได้ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นการเพิ่มภาระแก่สังคมในด้านการบริการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ทั้งยังส่งผลถึงการดำเนินชีวิตและครอบครัวของผู้ปฏิบัติงาน โดยอาจก่อให้เกิดพฤติกรรมการแสดงออกที่ไม่เหมาะสมก่อให้เกิดปัญหาทางสังคม

ข้าราชการตำรวจมีหน้าที่พิทักษ์สันติราษฎร์ปราบปรามโจรผู้ร้าย ปกป้องชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ปัจจุบันตำรวจจะคิดถึงความพึงพอใจของประชาชนและประโยชน์ที่ประชาชน/สังคมจะได้รับว่ามีความคุ้มค่าหรือมีคุณค่าเพียงพอกับที่ได้ลงทุนลงแรง/ใช้งบประมาณไปหรือไม่ รวมทั้งทำอย่างไรตำรวจจึงจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด การเป็นตำรวจที่ดีต้องมีการพัฒนาคุณภาพทั้งระบบ (Total Quality Police Leadership) มีรากฐานมาจาก “การจัดการที่มีคุณภาพทั้งระบบ” (Total Quality Management : TQM) ซึ่งเป็นการสร้างระบบที่ทำให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องเข้าใจถึงคุณภาพของงานหรือกิจกรรมของตนเอง และสามารถพัฒนารูปแบบงานของตนเองเพื่อเข้าสู่เป้าหมายทางคุณภาพที่ตนระบุขึ้นการดำเนินกิจกรรมขององค์กรตำรวจให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร และองค์กรได้พัฒนาก้าวหน้าอย่างแท้จริง จำเป็นอย่างยิ่งที่ตำรวจต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง. 2554 : 8)

ตามปรัชญาการพัฒนาแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554 กล่าวไว้ว่าจะปลูกพืชต้องเตรียมดิน จะกินต้องเตรียมอาหาร จะพัฒนาการต้องเตรียมประชาชน จะพัฒนาคนต้องพัฒนาที่จิตใจ จะพัฒนาใครต้องพัฒนาตัวเราก่อน ผ่อนปรนสู่การพัฒนาสิ่งแวดล้อม น้อมนำสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิต คือ เป้าหมายสูงสุด เมื่อตำรวจมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วก็จะปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจหลักที่สำคัญยิ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด คือ ความมั่นคงของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ความสงบสุขของสังคมและชุมชน ประสิทธิภาพสูงสุดในการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน และเพื่อให้

บรรลุเป้าประสงค์สูงสุดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำเป็นจะต้องพัฒนาตำรวจให้มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย ความคิดจิตใจ และได้รับสวัสดิการที่ดีจนกระทั่งเกิดอุดมคติและมีความมั่นคงในความคิดอย่างสูง เพื่อให้เป็นข้าราชการตำรวจที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงของประชาชนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554. 2550 : 4)

สถานีตำรวจภูธรเป็นหน่วยงานปฏิบัติงานหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทุกประเภท รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ ตลอดจนการให้บริการสังคมในท้องที่ที่รับผิดชอบ สถานีตำรวจมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ตำรวจท้องที่” หรือ “ตำรวจโรงพัก” ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในท้องที่ต่างๆ ทั่วประเทศ เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด โดยมีข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ซึ่งใกล้ชิดกับประชาชนมาก ซึ่งการปฏิบัติงานมีปัญหาในหลายๆ ด้าน ได้แก่ 1) ปัญหาสุขภาพ เช่น ตำรวจจราจรที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามถนนที่มีการจราจรหนาแน่น ได้รับมลพิษที่เกิดจากยานยนต์ในท้องถนนก่อให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพ ได้แก่ โรคประสาท หูเสื่อม โรคระบบการหายใจเรื้อรัง โรคพิษสารตะกั่ว เป็นต้น 2) ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงสูง และ 3) ปัญหาหนี้สิน เช่น ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่จะเป็นคนในพื้นที่หรือมีครอบครัวในพื้นที่ จึงปลูกสร้างบ้านเรือนเป็นของตนเองด้วยการไปกู้เงินจากสถาบันการเงินต่างๆ แล้วผ่อนชำระเป็นรายเดือนซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มประสิทธิภาพเท่าที่ควรได้ (ศุภณัฐ อุปนันไชย. 2551 : 3)

ด้วยความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปประกอบการพิจารณาวางแผน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ และปรับปรุงแนวทางในการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายพร้อมๆ กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการตำรวจภูธรสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. ทำให้ทราบปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปประกอบการพิจารณา วางแผน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ และปรับปรุงแนวทางในการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายพร้อมๆ กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษานี้ผู้วิจัยทำการศึกษาจากข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 กลุ่มประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 63 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 56 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาตั้งแต่ เดือน เมษายน – มิถุนายน 2555

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน

4.1.2 ปัจจัยการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย

- ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- การบูรณาการด้านสังคม
- ธรรมเนียมในองค์กร
- ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
- การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจระดับสัญญาบัตร ที่มียศ ร้อยตำรวจตรี ร้อยตำรวจโท ร้อยตำรวจเอก พันตำรวจตรี พันตำรวจโท และพันตำรวจเอก ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มียศ สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จำสิบตำรวจ และดาบตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ ความปลอดภัย

และส่งเสริมสุขภาพ สภาพแวดล้อมที่ดี มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตลอดจนการยอมรับจากสังคมอันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง รายได้ หรือค่าตอบแทนที่เป็นจำนวนเงินที่ได้รับประจำทุกเดือน เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เบี้ยเลี้ยง หรือเงินอื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตตามอัตภาพของแต่ละบุคคล และได้อยู่อย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่อื่นในระดับเดียวกันหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพทั่วไปทางกายภาพของที่ทำงานเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องใช้การทำงานที่จัดไว้อำนวยความสะดวกในการใช้งาน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ความมากน้อยของโอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพโดยอิสระพอสมควร สามารถใช้ทักษะในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบ การส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีโอกาสศึกษาเพิ่มเติมและเข้าร่วมฝึกอบรม ประชุม หรือสัมมนาต่างๆ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อหน้าที่การงานสูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย ความมุ่งหวังเป็นที่ยอมรับในเพื่อนร่วมงาน ครอบครัวและผู้เกี่ยวข้อง มีความมั่นคงในรายได้ รวมถึงการแต่งตั้งโยกย้ายเป็นไปอย่างเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

5. การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนประสบความสำเร็จ และเห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี มีบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง มีความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

6. ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง การยึดหลักรัฐธรรมนูญเป็นหลักในการทำงาน โดยที่ข้าราชการตำรวจมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆ ของงาน และมีการเคารพความเป็นมนุษย์ของเพื่อนสมาชิกที่ทำงานร่วมกัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง การทำงานของข้าราชการตำรวจมีปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงาน สามารถแบ่งเวลาให้การทำงานและเวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชนให้มีความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมทางสังคมร่วมกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานเพื่อสาธารณประโยชน์อื่นๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความภูมิใจในอาชีพ

ปัจจัยการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในชีวิตการงาน หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์การและเป็นไปตามนโยบายขอหน่วยงาน ทำให้เกิดความภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น

2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้รับการเลื่อนขั้นด้วยความยุติธรรม มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึงการได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

3. ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน

4. การบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน เป็นผู้ออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้

5. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การที่หัวหน้าสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน ได้รับแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานหรือการกระทำ ซึ่งช่วยกำกับหรือนำกิจกรรมขององค์การให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ระบุไว้

6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง หน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน ที่ต้องปฏิบัติให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือประสานงานกันให้เกิดผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ