

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษารวบรวมข้อมูลคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ ผู้ศึกษาวิจัยได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. ประวัติและสภาพการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. เกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. อำนาจหน้าที่และภาระงานของตำรวจ
5. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประวัติและสภาพการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ

เมื่อประมาณ พ.ศ. 2465 สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ โดยกระทรวงนครบาล (มหาดไทย) ได้จัดตั้งกองบังคับการตำรวจขึ้นในหัวเมืองเฉพาะจังหวัดสมุทรปราการ คงหาที่สร้างใกล้ ๆ สถานีตำรวจไม่ได้ พระยารุณฤทธิศรีสมุทรปราการ นครบาลจังหวัดเลือกได้ที่ราชพัสดุใกล้ทางรถไฟสายปากน้ำตรงปากคลองวัดพิชัยสงคราม (วัดนอก) เลียบไปตามริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาจรดรั้วศาลเมืองทำการปลูกสร้างอาคารกองบังคับการตำรวจแบบปั้นหยาสองชั้น โดยมี พ.ต.ท.หลวงชาญนคร มาดำรงตำแหน่งผู้บังคับกองสถานีตำรวจสมุทรปราการเป็นคนแรก และปัจจุบันอาคารที่ทำการตำรวจจังหวัดสมุทรปราการปัจจุบัน ได้รับงบประมาณในการก่อสร้างอาคารที่ทำการจากกรมตำรวจเป็นเงิน 25,322,500 บาท โดยมีบริษัทเพชรสตีจ จำกัด เป็นผู้ชนะการประมูลงานก่อสร้าง และได้ตกลงทำสัญญารับเหมาก่อสร้างเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2528 ได้เริ่มทำการก่อสร้างเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2529 กำหนดการก่อสร้างจำนวน 450 วันแล้วเสร็จตามสัญญาวันที่ 21 พฤษภาคม 2530 (<http://www.samutprakarn.police.go.th> เข้าถึงเมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2558) สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการตั้งอยู่เลขที่ 27 ถนนศรีสมุทร ตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นส่วนหนึ่งของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีเขตพื้นที่รับผิดชอบ 8 ตำบล ได้แก่ ตำบลปากน้ำ ตำบลท้ายบ้าน ตำบลท้ายบ้านใหม่ ตำบลแพรกษา ตำบลบางเมือง ตำบลบางเมืองใหม่ ตำบลบางด้วน และตำบลบางโปรง มีลักษณะเป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก สูง 6 ชั้น โดยสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการตั้งอยู่โดยจำแนกเป็นชั้นดังนี้

ชั้นที่ 1 เป็นที่จอดรถ มีการต่อเติมบางส่วนเป็นห้องรับแจ้งความและห้องทำงานฝ่ายป้องกันปราบปราม สภ.อ.เมืองสมุทรปราการ

ชั้นที่ 2 เป็นห้องพนักงานสอบสวน ห้องจราจร ห้องสืบเวรยาม ห้องเสมียนคดี ห้องชั่งชาย – หญิงและห้องพัสดุ สภ.อ.เมืองสมุทรปราการ

ชั้นที่ 3 สำนักงานและห้องทำงาน ผบก.ภ.จว., ห้อง ผกก.ผอ. ซึ่งประกอบด้วย ห้อง ผกก.สภ., ห้องธุรการ, ห้อง สว.ธร.,ห้องการเงิน, ศูนย์วิทยุสภ.อ.เมืองสมุทรปราการ

โดยมีผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับกอง สารวัตรใหญ่ และผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการดังต่อไปนี้ (งานฝ่ายอำนวยการ 2 กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการ 2558)

ตารางที่ 2.1 ตารางแสดงผู้ดำรงตำแหน่งผู้กำกับการตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง
ร.ต.อ. รักธรรม สุนทรภิตติ	ผู้บังคับกอง	ไม่มีข้อมูลปรากฏ
ร.ต.อ. ต่วน คชนองเดช	ผู้บังคับกอง	ไม่มีข้อมูลปรากฏ
ร.ต.อ. สงวน วัฒนวรางกุล	ผู้บังคับกอง	ไม่มีข้อมูลปรากฏ
ร.ต.อ. สวัสดิ์ อิงอร่าม	ผู้บังคับกอง	ไม่มีข้อมูลปรากฏ
พ.ต.ต. แสวง ตลยสุวรรณ	ผู้บังคับกอง	ไม่มีข้อมูลปรากฏ
พ.ต.ต. พิณ ไซตวิงษ์	ผู้บังคับกอง	พ.ศ.2509 – พ.ศ.2510
พ.ต.ต. จิระ เครือสุวรรณ	ผู้บังคับกอง	พ.ศ.2510 – พ.ศ.2514
ร.ต.อ. โกวิทย์ สุทธิบุตร	ผู้บังคับกอง	พ.ศ.2514 – พ.ศ.2515
ร.ต.อ. บุญชอบ พุ่มวิจิตร	ผู้บังคับกอง	พ.ศ.2515 – พ.ศ.2517
พ.ต.ต. มานิตย์ จันทร์ดารา	ผู้บังคับกอง	พ.ศ.2517 – พ.ศ.2518
พ.ต.ท. เจริม สุวรรณเสถียร	สารวัตรใหญ่	พ.ศ.2518 – พ.ศ.2519
พ.ต.ต. บรรณสิทธิ์ สุดประเสริฐ	สารวัตรใหญ่	พ.ศ.2519 – พ.ศ.2521
พ.ต.ต. มาโนช กัลหโสภา	สารวัตรใหญ่	พ.ศ.2521 – พ.ศ.2524
พ.ต.ท. มนูญ มายะการ	สารวัตรใหญ่	พ.ศ.2524 – พ.ศ.2525
พ.ต.ท. พงษ์เทพ กรุงแก้ว	สารวัตรใหญ่	พ.ศ.2525 – พ.ศ.2526
พ.ต.ท. นิสสัย บุญศิริ	สารวัตรใหญ่	พ.ศ.2526 – พ.ศ.2528
พ.ต.ท. วิสาร เปล่งขำ	สารวัตรใหญ่	พ.ศ.2528 – พ.ศ.2531
พ.ต.ท. ธวัช แสนกุรี	สารวัตรใหญ่	พ.ศ.2531 – พ.ศ.2534
พ.ต.ท. ประพันธ์ พานิคม	สารวัตรใหญ่	พ.ศ.2534 – พ.ศ.2537
พ.ต.อ. สุวรรณ หุ่นสวัสดิ์	ผู้กำกับการ	พ.ศ.2537 – พ.ศ.2539
รายชื่อ	ตำแหน่ง	ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง
พ.ต.อ. ภูมिरา วัฒนปาณี	ผู้กำกับการ	31 ต.ค. 2539 – 9 ก.พ. 2541
พ.ต.อ. ประพันธ์ พานิคม	ผู้กำกับการ	10 ก.พ. 2541 – 27 พ.ค. 2542
พ.ต.อ. วิรุฬ เอี่ยมไพจิตร	ผู้กำกับการ	28 พ.ค. 2542 – 9 พ.ย. 2543
พ.ต.อ. ศุภกิจ ศรีจันทร์นนท	ผู้กำกับการ	10 พ.ย. 2543 – 25 มิ.ย. 2544
พ.ต.อ. อรรถพล เต็ดดวง	ผู้กำกับการ	26 มิ.ย. 2544 – 17 ธ.ค. 2546
พ.ต.อ. สมัคร เสี่ยงเลิศ	ผู้กำกับการ	18 ธ.ค. 2546 – 31 ต.ค. 2548
พ.ต.อ. พงษ์สิทธิ์ แสงเพชร	ผู้กำกับการ	1 พ.ย. 2548 – 13 พ.ค. 2550

พ.ต.อ. ธนา ชูวงศ์	ผู้กำกับการ	18 มิ.ย. 2550 – 20 พ.ย. 2551
พ.ต.อ. ณัฐพล แสงกิจ	ผู้กำกับการ	21 พ.ย. 2551 – 15 ก.พ. 2553
พ.ต.อ. สัจवाल ฤกษ์ศรีลักษณ์	ผู้กำกับการ	16 ก.พ. 2553 – 30 มี.ค. 2555
พ.ต.อ. พิศลภ แอร์มหล้า	ผู้กำกับการ	31 มี.ค. 2555 – 15 ม.ค. 2558
พ.ต.อ. ต่อพงษ์ ตันตระวาณิชย์	ผู้กำกับการ	16 ม.ค. 2558 – ปัจจุบัน

สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ เป็นสถานีตำรวจรับผิดชอบปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้น จำนวน 1 สถานีเป็นหน่วยงานอยู่ในความรับผิดชอบของตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการ มีข้าราชการตำรวจชั้นประทวนทั้งหมด 67 คน มีข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรทั้งหมด 46 คน พื้นที่การปกครองของสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ แบ่งการปกครองออกเป็น 8 ตำบล คือ ตำบลปากน้ำ ตำบลท้ายบ้าน ตำบลท้ายบ้านใหม่ ตำบลแพรเทศ ตำบลบางเมือง ตำบลบางเมืองใหม่ ตำบลบางด้วน และตำบลบางโปรง สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ มีพื้นที่ติดต่อกับทิศเหนือมีอาณาเขตติดกับสถานีตำรวจภูธรสำโรงเหนือ ทางทิศใต้กับทิศตะวันตกติดกับอ่าวไทย และทิศตะวันออกติดกับสถานีตำรวจภูธรบางปู

อำนาจหน้าที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 1

สถานีตำรวจภูธรเมือง มีอำนาจหน้าที่ในเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองดังต่อไปนี้

1. สั่งและอำนวยการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมการรักษาความสงบเรียบร้อยและการให้ความปลอดภัยแก่ประชาชนตลอดจนให้บริการช่วยเหลือประชาชน

1.1 ให้ความสำคัญในการควบคุมและลดความรุนแรงของอาชญากรรมที่ประชาชนรู้สึกว่าเป็นภัยคุกคามต่อชีวิตและทรัพย์สินโดยเน้นคดีเกี่ยวกับทรัพย์สินที่สาธารณะที่กระทบกับความหวาดกลัวภัยอาชญากรรมของประชาชน เช่นร้านสะดวกซื้อธนาคารร้านทอง เป็นต้น

1.2 มุ่งเน้นการป้องกันอาชญากรรมจากสภาพแวดล้อมโดยการจัดระเบียบพื้นที่เสี่ยงตามอำนาจหน้าที่และแหล่งมั่วสุ่มเพื่อตัดช่องโอกาสและไม่เป็นแหล่งบ่มเพาะอาชญากรรม

1.3 พัฒนาระบบงานสายตรวจให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการระงับเหตุและบริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว

1.4 พัฒนาศูนย์รับแจ้งเหตุ 191 เพื่อเฝ้าระวังในการรับแจ้งเหตุและบริหารสถานการณ์สำคัญระดับจังหวัดและสถานีตำรวจเพื่อเพิ่มช่องทางการเข้าถึงประชาชนและเป็นศูนย์ประสานงานกลางระหว่างหน่วยงานต่างๆ

1.5 นำเทคโนโลยีมาใช้ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการสืบสวนเช่นระบบโทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) ระบบบอกตำแหน่งพิกัด (GPS) สื่อสังคมออนไลน์ (social media) การประยุกต์ใช้โปรแกรมใช้งานบนโทรศัพท์มือถือ

1.6 พัฒนาการเก็บบันทึกข้อมูลที่เกิดเหตุให้เป็นข้อมูลเชิงพื้นที่เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์อาชญากรรม

1.7 ดำเนินการวิเคราะห์อาชญากรรมในทุกระดับเพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์แนวโน้มแผนประทุษกรรมและนำมาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหอาชญากรรมรวมทั้งการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความร่วมมือจากประชาชนในเว็บไซต์และสื่อต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

1.8 จัดระเบียบสังคมตามอำนาจหน้าที่และเข้มงวดกวดขันในการปราบปรามอาชญากรรมอย่างจริงจัง

1.9 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยบูรณาการทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและสร้างจิตสำนึกตามหลักการที่ว่าประชาชนคือตำรวจคนแรก

1.10 ผลักดันให้มีมาตรการทางกฎหมายระเบียบคำสั่งข้อบังคับที่เอื้ออำนวยต่อการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในชุมชนสถานประกอบการทุกประเภทส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจเขตชุมชนและเขตที่อยู่อาศัยหนาแน่น

2. ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามบทกฎหมายอื่นที่มีโทษทางอาญา

2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดความผิดทางอาญาขึ้นสำหรับการกระทำใดเป็นการเฉพาะและตกอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะตราพระราชกฤษฎีกาโอนอำนาจหน้าที่ตามหรือเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับความผิดทางอาญาดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วน ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่อื่นใดก็ได้ ในกรณีเช่นนั้นให้ข้าราชการตำรวจและสำนักงานตำรวจแห่งชาติพ้นจากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวทั้งหมด หรือบางส่วน และให้ถือว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ พนักงานสอบสวนหรือพนักงาน ฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว

3. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์พระราชินีพระราชธิดาผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์พระบรมวงศานุวงศ์ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะตลอดจนบุคคลสำคัญอื่น

3.1 พัฒนาระบบและดำเนินการเฝ้าระวังตรวจสอบดำเนินการเกี่ยวกับการกระทำผิดในการละเมิดสถาบันทุกด้านและดำเนินคดีโดยเด็ดขาด

3.2 เสริมสร้างความสำเร็จของชนในชาติให้มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติศาสนาพระมหากษัตริย์

3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริอย่างเต็มความสามารถ โดยเฉพาะงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนโครงการสุซศาลาพระราชทานศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยทรายอันเนื่องมาจากพระราชดำริและงานจราจรในโครงการพระราชดำริ

3.4 พัฒนากลไกการถวายความปลอดภัยของสถาบันพระมหากษัตริย์ให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพสูงสุด

4. รักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

4.1 ต้องยึดมั่นภายใต้กรอบกฎหมายตามหลักสากลในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในการชุมนุมเรียกร้อง

4.2 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารเหตุวิกฤตรักษาความสงบเรียบร้อยการชุมนุมเรียกร้องโดยปรับปรุงพัฒนาด้านการจัดบุคลากรสิ่งอุปกรณ์ยุทธวิธีและสวัสดิการให้มีความพร้อมในการปฏิบัติ

4.3 จัดเตรียมกำลังให้มีความพร้อมในทุกด้านเพื่อปฏิบัติงานในการป้องกันและรักษาสถานการณ์ตามแนวชายแดนพื้นที่ปราสาทพระวิหารหรือพื้นที่อื่น ๆ ตามนโยบายรัฐบาล

4.4 พัฒนาระบบการควบคุมแรงงานต่างด้าวและป้องกันปราบปรามการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองอย่างมีประสิทธิภาพโดยบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยเฉพาะชาวโรฮิงจาตามกรอบของกฎหมายและหลักมนุษยธรรม

4.5 ปรับปรุงห้องควบคุมบุคคลต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้มีความแข็งแรงเหมาะสมสามารถรองรับภารกิจในกรณีจำเป็นเร่งด่วนในระยะยาว

4.6 บูรณาการกับหน่วยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาระบบเครือข่ายและความร่วมมือการข่าวด้านความมั่นคง

4.7 พัฒนาระบบการเฝ้าระวังพื้นที่และเส้นทางเชื่อมต่อกับแนวชายแดนเพื่อควบคุมการสัญจรชายแดนในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติเพื่อไม่ให้เข้ามาใช้ประเทศไทยเป็นแหล่งพักพิงซ่อนหลบซ่อนและก่อเหตุ

4.8 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้านทุกระดับเพื่อสนับสนุนเกื้อกูลในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

5. สนับสนุนเกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณภัย

5.1 การขยายงานบรรเทาสาธารณภัยเป็นงานใหญ่ การมีกำลังคนและอุปกรณ์อยู่พร้อมนั้นยังไม่เพียงพอ ยังต้องการ ความคล่องตัว จึงได้ขยายกำลังเจ้าหน้าที่ประจำกับอาสาสมัครออกไป เนื่องจากมีพื้นที่รับผิดชอบทั่วประเทศ กองดับเพลิงได้มีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ประจำและฝึกอบรมประชาชนให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติการ บรรเทาสาธารณภัยอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีสมาชิกอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัยเกิดขึ้นเป็นจำนวนมากทั่วประเทศ

5.2 การปฏิบัติงานของอาสาสมัครเมื่อเกิดเพลิงไหม้ ติดต่อสื่อสารเพื่อออกปฏิบัติการจะติดต่อทางศูนย์วิทยุ ศูนย์จะส่งวิทยุไปยังหน่วยอาสาสมัครฯ ที่อยู่ใกล้ที่เกิดเหตุที่สุดให้ทำการตรวจสอบ เมื่อได้ผลประการใดจะวิทยุแจ้ง เข้าศูนย์กรุงเทพฯ หากเกิดเหตุเพลิงไหม้จริง ทางศูนย์จะวิทยุเรียกหน่วยต่าง ๆ ในเขตเดียวกันให้มาช่วยเหลือ

6. สนับสนุนเกี่ยวกับการจราจร

6.1 พัฒนาระบบการจัดการจราจรให้มีความสะดวกรวดเร็วปลอดภัย

6.2 ให้มีแผนการจัดการจราจรเพื่อรองรับเหตุพิเศษเช่นการจัดงานสำคัญฝนตกน้ำท่วมถนนชำรุดสถาบันการศึกษาช่วงเปิดเทอมเป็นต้นให้สามารถคลี่คลายปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

6.3 อำนวยความปลอดภัยทางถนนตามแผนปฏิบัติการ "ทศวรรษแห่งความปลอดภัยทางถนนพ.ศ.2554 - 2563" โดยมีเป้าหมายลดอัตราการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนนให้ต่ำกว่า 10 คนต่อประชากรหนึ่งแสนคนในปี พ.ศ. 2563 ตามกรอบปฏิญญาโมสโก

6.4 ดำเนินการศึกษาวិเคราะห์วางแผนและอำนวยความสะดวกในการป้องกันและลดอุบัติเหตุในแต่ละพื้นที่อย่างเป็นระบบ

6.5 ดำเนินการตามมาตรการบังคับใช้กฎหมายอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างวินัยการจราจรให้กับประชาชนโดยเฉพาะการกวาดชั้นจับกุม 10 ข้อหาหลักรวมทั้งการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในทางสาธารณะขณะขับซึ่หรือโดยสารรถทุกประเภท

6.6 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นต้องหมั่นอบรมทศพรความเข้าใจให้ตำรวจจราจรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสมีความซื่อสัตย์สุจริตและบริการประชาชนอย่างสุภาพเท่าเทียมเป็น “สุภาพบุรุษจราจร” อันเป็นการรักษาและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

6.7 กวาดชั้นวินัยความประพฤติและปลูกจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีความพร้อมในการอำนวยความสะดวกแก้ไขปัญหาจราจรและให้บริการประชาชน

6.8 ดำเนินการทางวินัยและอาญาอย่างเด็ดขาดกับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากการปฏิบัติหน้าที่

7. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการแบ่งเป็น 5 หน่วยปฏิบัติการ คือ

1. งานธุรการกำลังพล มีหน้าที่รับผิดชอบงานสารบรรณ งานทะเบียนพล งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานการจัดเลี้ยงอาหารผู้ต้องหา งานทะเบียนคนต่างด้าว และงานขออนุญาตต่าง

หลักการปฏิบัติงาน

1) สนับสนุนการปฏิบัติงานของงานอื่น ๆ ในสถานีตำรวจให้รวดเร็ว

2) บริการประชาชนที่มาติดต่อในส่วนงานธุรการให้ได้รับความสะดวกรวดเร็ว

2. งานป้องกันปราบปราม มีหน้าที่ในการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรม ประชาสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร การควบคุมผู้ต้องหาบนสถานี ตลอดจนการบริการบนสถานีตำรวจ

หลักการปฏิบัติงาน

1) เจ้าหน้าที่ตำรวจ รับผิดชอบการตรวจตราป้องกันปราบปรามอาชญากรรมในเขตพื้นที่รับผิดชอบตลอดจนการบริการประชาชน การประชาสัมพันธ์นอกสถานที่โดยจะเน้นการปฏิบัติการตามสมุดคู่มือการควบคุม และการจัดสายตรวจ (สมุดเล่มแดง) และในส่วนของสถานีตำรวจภูธรเมือง จะเน้นใช้สายตรวจตำบล – หมู่บ้าน และจุดสกัดเป็นหลัก โดยกำหนดให้มีสายตรวจตำบล – หมู่บ้าน อยู่ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด และจะต้องไปถึงที่เกิดเหตุในเขตของตนอย่างรวดเร็ว นับแต่ได้รับแจ้งเหตุ

2) การจัดสายตรวจ

2.1) จุดตรวจสายตรวจ จำนวน 7 จุด

2.2) สายตรวจวัดไทร ที่ตั้งวัดไทรสามัคคี ต.บางเมือง

2.3) สายตรวจบางโปรง ที่ตั้งซอยบางโปรง ต.บางโปรง

2.4) สายตรวจสะพานปลา ที่ตั้งถนนท้ายบ้าน ต.ท้ายบ้าน

2.5) สายตรวจ กม.30 ที่ตั้งถนนสุขุมวิท ต.ท้ายบ้าน

- 2.6) สายตรวจแพรงษา ที่ตั้งหน้าวัดแพรงษา ต.แพรงษา
- 2.7) สายตรวจทรัพย์บุญชัย ที่ตั้งซอยทรัพย์บุญชัย ต.บางเมือง
- 2.8) สายตรวจทวิทอง ที่ตั้งถนน รพช.หมู่บ้านทวิทอง ต.บางเมือง
- 3) เจ้าหน้าที่พิมพ์มือ ดำเนินการพิมพ์มือทุกประเภทปฏิบัติงานตามวันและเวลา
ราชการ
- 4) สิบเวร/ยาม ทำหน้าที่ควบคุมผู้ต้องหาคณะนี้โดยจัดเป็นผลัดตลอด 24 ชั่วโมง
- 5) พนักงานวิทยุมีหน้าที่ดูแล รักษาเครื่องรับส่งวิทยุ ตลอดจนการรับส่งข่าววิทยุ
จัดเป็นผลัดตลอด 24 ชั่วโมง
- 6) เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจและเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ต้องปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบตาม
คำสั่ง

3. งานสอบสวน มีหน้าที่รับผิดชอบการสอบสวนคดีอาญาทุกประเภท การเปรียบเทียบ
ปรับและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวน พนักงานสอบสวนดำเนินการสอบสวนคดีอาญาให้
เสร็จสิ้นตามกำหนด และเปรียบเทียบปรับตามกฎหมายทุกประเภท

หลักการปฏิบัติงาน

- 1) ยกระดับงานสอบสวนให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการสอบสวน ให้มีความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งหน้าที่ราชการ
- 2) ให้หัวหน้างานสอบสวนคอยตรวจสอบ ควบคุมการปฏิบัติงานพนักงานสอบสวน
ตลอดจนการ เร่งรัดตรวจสอบตามที่หน่วยเหนือกำหนด
- 3) ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1) อูรการทางคดี ทำหน้าที่งานทะเบียนและสารบรรณคดี การเก็บรักษาจำหน่าย
ของกลางในคดี ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับศาลอัยการโดยปฏิบัติงานตามวันเวลาราชการ
 - 3.2) เสมียนเปรียบเทียบปรับ ดำเนินการเปรียบเทียบปรับคดีอาญา ทุกประเภท
ภายหลักพนักงานสอบสวนได้ส่งเปรียบเทียบปรับแล้ว
 - 3.3) เสมียนประจำวัน ดำเนินการลงบันทึกประจำวันเกี่ยวกับคดีตามพนักงาน
สอบสวนสั่งการ

4. งานสืบสวน มีหน้าที่รับผิดชอบสืบสวนก่อนเกิดเหตุ และการสืบสวนหลังเกิดเหตุ
ตลอดจนการสืบสวนหาข่าว และดำเนินการสืบสวนตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป็นการป้องกัน
ปราบปราม

หลักการปฏิบัติงาน

- 1) ดำเนินการสืบสวนก่อนเกิดเหตุ เพื่อเป็นการป้องกันอาชญากรรม
- 2) ดำเนินการสืบสวนหลังเกิดเหตุเพื่อเป็นการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
- 3) ดำเนินการเรื่องงานด้านข่าว
- 4) จัดเวรสืบสวนตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อร่วมปฏิบัติงานกับงานป้องกันปราบปรามและ
งานสอบสวนเมื่อมีเหตุเกิดขึ้น

5. งานจรรยา มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก และควบคุมตลอดจนการอำนวยความสะดวกด้านการจราจรและแก้ไขปัญหาการจราจรในเขตพื้นที่ และจัดเจ้าหน้าที่จราจรให้เพียงพอให้เหมาะสมกับเวลาและสถานที่

หลักการปฏิบัติงาน

- 1) จัดและควบคุมการจราจร อำนวยความสะดวกการจราจรให้เกิดความคล่องตัว
- 2) กรณีเกิดอุบัติเหตุทางจราจรให้รีบไปที่เกิดเหตุให้เร็วที่สุด และจัดการจราจรอย่าให้เกิดการกีดขวางและให้การจราจรมีความคล่องตัว ตลอดจนรักษาสถานที่เกิดเหตุไว้จนกว่าพนักงานสอบสวนจะไปถึงที่เกิดเหตุ
- 3) กวดขันจับกุมผู้กระทำความผิดตาม พ.ร.บ. จราจร พ.ร.บ. รถยนต์ และ พ.ร.บ.ขนส่งทางบก

อัตรากำลังพล

ชั้นสัญญาบัตร	46	นาย
ชั้นประทวน	67	นาย
รวม	113	นาย

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of working life) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (quality of life) ดังนั้น การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ บุคลากรในองค์การถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญยิ่งที่องค์การมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ (ทรงศักดิ์ ทองพันธ์, 2555, หน้า16) คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ได้มีนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายและให้คำจำกัดความไว้มากมายที่มีความหมายที่คล้ายคลึงกันหรือมีความแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับแนวคิดในเรื่องการทำงาน ดังนี้

ดิน ปรัชญาพฤทธิ์ (2530, หน้า 266) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากรนั้น ก็คือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการขั้น พื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

แฮกแมน และซุต (Hackman and Suttle) (อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ 2555, หน้า 16) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์การทุกระดับ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้วยังส่งผลดีในด้านอื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคมเศรษฐกิจหรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุลดน้อยลงขณะที่

ประสิทธิภาพขององค์กรในด้านขวัญและกำลังใจความพึงพอใจในงานตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

นพวรรณ วีรโอรสสิทธิ (2548, หน้า 9) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ชีวิตการทำงานที่มีเกียรติมีคุณค่า มุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และขวัญของผู้ปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยได้รับผลประโยชน์สิทธิต่าง ๆ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมอย่างยุติธรรม และเสมอภาคในสังคมรวมถึงคุณภาพและความรู้สึกของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในการปฏิบัติงานที่ทำภายในสภาพแวดล้อมที่สามารถตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย จิตใจได้อย่างมีความสุข อนาคตมีความเจริญมั่นคง มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่แสดงออกในสิทธิส่วนบุคคลและการมีสมดุลระหว่างการทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัว และได้รับการยอมรับจากสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่ด้วย

วอลตัน (Walton) (อ้างถึงใน ด.ต.สุบัน โยทุม, 2544, หน้า 13) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มีใช้กำหนดแต่เวลาในการทำงาน สัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมีใช้ค่าตอบแทนตามกฎหมายแรงงานและการรับรองการทำงาน คุณภาพการจ้างงานที่ไม่ค่อยเท่าเทียมกัน แต่รวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของ มนุษย์ดีขึ้น

ผจญ เฉลิมสาร (2540, หน้า 24-25) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายประเด็น คือ

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้นการกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบซึ่งได้ให้ความหมายไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

- 2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแงุ่มที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (humanization of work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (improvement of working condition) ประเทศสังคม นิยมใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (workers' protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือใน ญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (working environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (democratization of the workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ใน การปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

สมหวัง โอซารส (2542, หน้า 45) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็น ความสัมพันธ์กันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานและการทำงานที่มีผลต่อการดำเนิน ชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลตามการรับรู้ของแต่ละบุคคลซึ่งจะแตกต่างกันตามภูมิหลัง และลักษณะเฉพาะตัวบุคคลที่ต่างกันมากมาย และการทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคล เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิตผู้ปฏิบัติงานสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่าง กลมกลืนจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจมีความรู้สึกมั่นคง และผลงานที่มี คุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขนั่นเอง

เกณฑ์คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

องค์กรจะเจริญก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด ต้องคำนึงถึงประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานโดยวัด ความพึงพอใจในการทำงาน จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2535, หน้า 245 – 246) กล่าวว่า เกณฑ์การวัด ความพึงพอใจเป็นการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และทัศนคติของกลุ่มต่าง ๆ ที่มีผลต่อ องค์กรด้วยความยากลำบากในการใช้เกณฑ์ความพึงพอใจในการประเมินผลการพัฒนาองค์กรคือ

1. เนื่องจากบุคคลแต่ละคนแต่ละกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอีกทั้งองค์กรมีเรื่องที่จะต้องทำการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงอยู่มากโอกาสที่จะเกิดความไม่พอใจย่อมมีมากโดยเฉพาะถ้า ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานหรือการพัฒนาองค์กรไม่ได้ ตอบสนองต่อความต้องการหรือ ความพอใจที่ตนคาดว่าจะได้รับแล้วการใช้เครื่องมือหรือเทคนิค ต่าง ๆ ในการวัดความพึงพอใจจึงทำได้ยาก

2. เนื่องจากเกณฑ์นี้มีลักษณะเป็นนามธรรมแม้จะอาศัยงานหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติเป็น หลักการประเมินคือพิจารณาว่าผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจกับงานที่ปฏิบัติหรือไม่เห็นคุณค่าของงานที่ ปฏิบัติหรือไม่ทุ่มเทให้กับงานมากเพียงใดหรือมีทัศนคติต่องานที่ทำอย่างไรสิ่งหนึ่งที่ทำให้การวัดหรือ ประเมินได้ยากก็คือความรู้สึกที่แท้จริงที่บุคคลกลุ่มต่าง ๆ มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความเป็น นามธรรมสูง นอกจากนั้นความพอใจนี้ยังสามารถเปลี่ยนไปได้อย่างรวดเร็วการจะรักษาระดับความ พอดีให้ต่ำลงในทางปฏิบัติเป็นเรื่องที่กระทำได้อย่างไรก็ตามเกณฑ์ความพอใจย่อมเป็นตัวชี้ สำคัญตัวหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ในการประเมินผลทั่ว ๆ ไป และใช้ในการประเมินผลการพัฒนา องค์กรได้สำหรับวิธีการวัดคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings) (อ้างถึงในปรางค์สิริ เมฆอินทร์, 2551, หน้า 7 -18) ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและอย่างพอเพียง ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถได้ก็ต้องให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจกับสิ่งตอบแทนที่จะได้รับเพื่อเป็นกำลังในการทำงานและสิ่งตอบแทนเบื้องต้นที่ทำให้ข้าราชการหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจก็คือ เงินเดือนหรือค่าจ้างที่เหมาะสมเพียงพอและยุติธรรมนอกจากนั้นยังจะต้องพิจารณาถึงค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ ต่อไปอีก เพื่อให้เพียงพอกับค่าครองชีพ และค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานซึ่งจะต้องมีความสัมพันธ์กับระดับ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

1.1 ประเภทของค่าตอบแทน นักบริหารทั้งหลายต้องให้ความสำคัญต่อเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นอยู่ทุกขณะการกำหนดค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมจะส่งผลเสียให้ข้าราชการไม่ทุ่มเทกับงานและแสวงหารายได้พิเศษจนเป็นผลเสียต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ค่าตอบแทนแบ่งออกเป็น 2 ชนิด ได้แก่

1.1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนประจำหรือค่าจ้างประจำ

1.1.2 ค่าตอบแทนในรูปของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

1.2 ค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือน เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นการเหมาจ่ายเป็นรายเดือนโดยได้คำนึงถึงจำนวนวันหรือจำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานเงินเดือนนี้ถือเป็นรายได้ประจำที่ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติจะได้รับการปฏิบัติงาน จะเป็นจำนวนที่คงที่ในแต่ละปีหรือระยะเวลาที่กำหนด

1.3 ความสำคัญของเงินเดือน

1.3.1 ความสำคัญต่อข้าราชการเงินเดือนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับข้าราชการเป็นปัจจัยที่ใช้ในการเลี้ยงชีพและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการสามารถจัดหาสิ่งของต่าง ๆ ที่ต้องการ ทั้งแก่ตนเอง และครอบครัว เงินเดือนเป็นเงินทั้งหมดที่ช่วยเสริมสร้างสถานภาพทางสังคมของข้าราชการ เช่น ผู้ได้รับเงินเดือนสูงมีฐานะดีมักจะได้รับการยกย่องนับถือจากสังคมเป็นต้น

1.3.2 ความสำคัญต่อข้าราชการเงินเดือนถือเสมือนว่าเป็นเงินที่ลงทุนในการประกอบอาชีพทุกประเภท ซึ่งเป็นต้นทุนจำนวนสูง เงินเดือนเป็นเครื่องช่วยให้องค์การดำเนินงานไปได้อันมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการหรือพนักงาน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าเงินเดือนที่ทางราชการจ่ายแก่ข้าราชการย่อมมีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อราชการ

1.3.3 ความสำคัญต่อสังคม เงินเดือนที่ราชการหรือองค์การจ่ายแก่ราชการจะสะท้อนให้เห็นถึงภาวะเศรษฐกิจของชุมชนเหล่านั้นเป็นอย่างดี เพราะสถานการณ์ทางเศรษฐกิจมั่นคง การทำมาค้าขายหรือการจ้างแรงงานการเข้ารับราชการดำเนินไปด้วยดีสมาชิกของชุมชนทุกคนย่อมจะมีรายได้สูง มีอำนาจการซื้อดีมีฐานะ และ มาตรฐานการครองชีพสูงซึ่งเท่ากับเป็นการสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้ชุมชนนั้นและยังเป็นการลดปัญหาทางสังคมอื่น ๆ อีกด้วย

1.4 ค่าตอบแทนที่เป็นรูปของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเพื่อให้เกิดความมั่นคงและเป็นการอนุเคราะห์ส่งเสริมฐานะความเป็นอยู่ของข้าราชการให้ดีขึ้น และยังเป็นการสร้างเสริม

สมรรถภาพของข้าราชการให้สูงขึ้นด้วยทั้งนี้เพราะว่าเมื่อข้าราชการไม่มีปัญหาหรือเดือดร้อนแล้วการทำงานก็ย่อมจะมีประสิทธิภาพได้โดยทั่วไปสวัสดิการจะประกอบไปด้วย 5 เรื่องดังนี้

1.4.1 การกำหนดเวลามาทำงาน เลิกงาน และจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม

1.4.2 วางหลักเกณฑ์ในเรื่องการลา เช่น ลาป่วย ลากิจ ให้เหมาะสม เป็นต้น

1.4.3 การรักษาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

1.4.4 การจัดสภาพการทำงานให้ถูกสุขลักษณะ

1.4.5 การจัดบริการต่าง ๆ เช่น บริการรถรับส่ง บริการทางการแพทย์ และร้านอาหาร เป็นต้น

2. สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน (ปัญจมาพร พิพัฒน์วงศ์, 2540, หน้า 54 - 60) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานว่าเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อการที่พวกเขาสังกัดอยู่ความรู้สึกนึกคิดนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมปทัสถาน ทักษะคติ และพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์การภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งเป็นผลผลิตขององค์การและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพวกเขาจะเห็นได้ว่าความรู้สึกนึกคิดของผลิตผลมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานนั่นเอง ถ้าหากสภาพแวดล้อมการทำงานสามารถทำให้ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานมีภาพพจน์ที่ดีต่อองค์การ ย่อมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจการทำงานตามมาด้วย นั่นคือคุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง ดังนั้นการปรับปรุงบรรยากาศขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อแรงจูงใจในการทำงานจึงกลายเป็นแนวทางพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการปรับปรุงคุณภาพในการทำงาน

มิติต่าง ๆ สำหรับการสร้างบรรยากาศขององค์การที่สำคัญและควรให้ความสนใจวิเคราะห์ดูว่า เป็นอุปสรรคต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่นั้น ได้แก่

2.1 โครงสร้างของการทำงาน เป็นการสำรวจดูว่าความรู้สึกนึกคิดของพนักงานในองค์การเห็นว่า โครงสร้างในการทำงานเป็นอุปสรรคหรือบั่นทอนต่อจิตใจในการทำงานหรือไม่ เช่น การรวบอำนาจในการบังคับบัญชาระบบงบประมาณที่ค่อนข้างเข้มงวดกฎระเบียบที่ไม่ยืดหยุ่นและกรรมวิธีในการทำงานมีขั้นตอนที่ยุ่งยากสลับซับซ้อน เป็นต้น

2.2 ระบบรางวัลตอบแทนจะต้องทำการวิเคราะห์ว่าเป็นระบบที่มีความยุติธรรมและเพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพหรือไม่

2.3 ความเป็นอิสระ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เห็นว่าเขามีอิสระได้รับอนุญาตจากองค์การให้สามารถแสดงออกซึ่งความคิดเห็นโดยไม่เป็นอันตรายต่อชีวิตการทำงานของเขาหรือมีความอิสระเพียงพอที่จะตัดสินใจและคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ขึ้น

2.4 ความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ภาวะการเป็นผู้นำของหัวหน้าที่ให้ความอบอุ่นหรือการสนับสนุนต่อสมาชิกภายในองค์การในการทำงานและความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด

2.5 การยอมรับในเรื่องความขัดแย้ง เป็นการวิเคราะห์ดูว่าองค์การทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกที่ ความคิดเห็นที่แตกต่างกันสามารถได้รับการยอมรับให้เกิดขึ้นได้หรือไม่

2.6 ความรักในหมู่คณะ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่เห็นว่าพนักงานในองค์การมีความรักกันฉันเพื่อนในการทำงานหรือไม่

มิติต่าง ๆ ที่กล่าวมามีผลกระทบต่อความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตการทำงานอันเนื่องจากพฤติกรรมเป็นผลผลิตของสภาพแวดล้อมในการทำงานดังนั้นการปรับปรุงบรรยากาศขององค์การจึงกลายเป็นแนวทางพื้นฐานสำคัญอันดับแรกที่จะนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงาน จะเห็นได้ว่ามิติเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน อันเนื่องมาจากพฤติกรรมเป็นแนวทางพื้นฐานที่สำคัญอันดับแรกที่จะนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงาน

ภาวะแวดล้อมหรือสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความรู้สึกรักงานของบุคคล และการดำรงชีวิตของคน อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมถึงแม้ว่าจะเพียงเล็กน้อยก็อาจมีผลถึงองค์การนั้นได้ ภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานอาจทำให้คนงานทำงานด้วยความพอใจหรือไม่พอใจได้ หรืออาจทำให้ไม่มีสมาธิในการทำงาน การจัดสถานที่ให้สว่างมีแสงไฟเพียงพอปราศจากสิ่งรบกวน และสวยงามจะทำให้คนรักที่จะทำงาน และตั้งใจทำงานดีขึ้น

การสร้างความปลอดภัยในการทำงานเป็นการป้องกันการสูญเสียในการทำงานอันเกิดกับพนักงานขององค์การ และในขณะเดียวกันก็ป้องกันไม่ให้พนักงานขององค์การบาดเจ็บได้รับอันตรายจากการทำงาน การสร้างความปลอดภัยจะต้องเริ่มตั้งแต่การมีนโยบายที่ชัดเจนไปจนถึงการจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการป้องกันและขจัดอันตรายต่าง ๆ วิธีสร้างความปลอดภัยการทำงานมีดังนี้

1) นโยบายทางด้านความปลอดภัย ผู้บริหารจะต้องตระหนักและเห็นชอบในการส่งเสริมความปลอดภัย โดยกำหนดนโยบายทางด้านความปลอดภัยไว้อย่างชัดเจนซึ่งเป็นมาตรการขั้นต่ำของการรักษาความปลอดภัยในการทำงานนโยบายนี้จะต้องแสดงให้เห็นถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายจากการทำงาน และจะต้องกำหนดวิธีการหรือกิจกรรมป้องกัน และระวังอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน

2) การคัดเลือกคนอย่างระมัดระวัง โดยเลือกคนที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน

3) ผู้รับผิดชอบทางด้านความปลอดภัย องค์การจะต้องตั้งตำแหน่งผู้รับผิดชอบหรือหัวหน้าทางด้านความปลอดภัยขึ้นมารับผิดชอบ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อโครงการสุขภาพความปลอดภัยขององค์การ

4) คณะกรรมการรักษาความปลอดภัยมีหน้าที่แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นที่เกี่ยวกับทางด้านความปลอดภัยฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ที่เห็นสภาพความเป็นจริงในที่ทำงาน

5) อุปกรณ์ในการป้องกันอันตราย หมายถึง อุปกรณ์ที่ติดตั้งบนเครื่องจักรหรือเครื่องมือที่พนักงานใช้ประจำตัวและที่ติดตั้งในสถานที่ทำงานองค์การจะต้องจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่เกิดจากการทำงานอย่างเพียงพอและครบถ้วนตลอดจนสร้างความสนใจในงานด้านความปลอดภัยด้วยวิธีการต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน

6) การวิเคราะห์อุบัติเหตุ หมายถึง การค้นหารายละเอียดแต่ละส่วนที่เกิดอุบัติเหตุ ซึ่งอาจเป็นในรูปของรายงาน แผนภูมิ การสัมภาษณ์ผู้เห็นเหตุการณ์พนักงานหรือผู้บังคับบัญชา และรายละเอียดอื่น ๆ เพื่อหาทางป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุอย่างเดียวกันเกิดขึ้นอีกในอนาคต

7) การจูงใจและการแข่งขันทางด้านความปลอดภัยเกิดจากความต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำตามกฎแห่งความปลอดภัยผลสำเร็จที่จะรักษาความปลอดภัยจะต้องมีการบังคับโดยตรง ต้องกระทำทันทีและมีความสม่ำเสมออย่างเป็นระบบ

8) การให้ข่าวสารและการอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงานให้รู้ถึงกระบวนการการทำงานด้วยความปลอดภัยตลอดจนการกระตุ้นใจให้เกิดสำนึกและมีทัศนคติในการรักษาความปลอดภัย

9) การจัดให้มีโครงการทางด้านสุขภาพการจัดให้มีโครงการด้านสุขภาพทางกาย ได้แก่ การจัดหมอมและพยาบาลอยู่ประจำมีจำนวนเพียงพอสำหรับการรักษาจัดให้มีอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเพียงพอส่วนสุขภาพทางจิตเป็นเรื่องส่วนรวมขององค์การที่จะต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานปัจจัยที่กระทบทางจิต ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ ด้านผู้บริหาร และด้านตัวผู้ปฏิบัติงาน

3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การพัฒนาข้าราชการจะช่วยเหลือให้ข้าราชการมีความรู้ความสามารถเหมาะสมและปฏิบัติงานที่มอบหมายอย่างได้ผลแม้ว่าการพัฒนาข้าราชการจะได้มีการดำเนินการกันบ้างแล้ว ในส่วนราชการโดยทั่วไปแต่ก็มีสาเหตุหลายประการที่ทำให้การดำเนินการไม่ได้ผลอย่างเต็มที่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2528, หน้า 38-39) คือ

3.1 การพัฒนาข้าราชการขาดการยอมรับจากส่วนราชการและข้าราชการระดับบริหารหัวหน้าส่วนราชการบางแห่งมองการพัฒนาในลักษณะของการเสียเวลาปฏิบัติราชการโดยเปล่าประโยชน์และไม่จำเป็นทำให้โอกาสที่ข้าราชการได้รับการเสริมความรู้ความสามารถมีน้อย

3.2 ข้าราชการไม่เห็นประโยชน์ของการพัฒนา อาจเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น ไม่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมเพิ่มเติมเสียประโยชน์เพราะอาจไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระหว่างไปอบรมหรือลาศึกษาไม่ได้นำความต้องการและเป้าหมายในการรับราชการของข้าราชการมาประกอบการพิจารณาเพื่อจัดส่งไปฝึกอบรมหรือพัฒนา เป็นต้น

3.3 การพัฒนาข้าราชการไม่เป็นระบบและไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาควรเริ่มตั้งแต่บุคคลเริ่มรับราชการและพัฒนาให้มีความสามารถสูงขึ้นตามลำดับความต้องการของตำแหน่งที่ได้เลื่อนสูงขึ้น

3.4 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้กว้างเกินไปเพราะขาดรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ของตำแหน่งเป็นผลให้เกิดความยากลำบากในการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมหรือพัฒนาให้ข้าราชการมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง

3.5 การขาดการส่งเสริมให้ข้าราชการสำรวจพัฒนาตนเองหรือขาดทิศทางที่ชี้แนะให้ข้าราชการมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง

3.6 การขาดการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไขปรับปรุงกระบวนการพัฒนาข้าราชการให้เหมาะสมและเป็นประโยชน์ทั้งแก่ราชการและข้าราชการ

3.7 ปัญหาด้านคุณภาพของข้าราชการได้แก่ การด้อยความรู้ทักษะเชิงวิชาชีพการขาดทัศนคติที่ดีต่องาน และขาดความสามารถในการปรับตัวกับองค์การ

อรุณ รักรธรรม (2533, หน้า 217) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายอันเป็นรากฐานของการพัฒนาข้าราชการมีด้วยกันหลายประการดังนี้

1. เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานโดยมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อจิตใจของข้าราชการให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ทางราชการและต่อตนเอง
3. เพื่อพัฒนาข้าราชการให้ซาบซึ้งในนโยบายของรัฐบาลในอันที่จะบริหารราชการให้เป็นโดยถูกต้องตามความต้องการของชาติ

4. การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชสเตอร์ ไอบาร์นาร์ด (Chester I. Barnard) (อ้างถึงใน ไพบูลย์ ช่างเรียน, 2532, หน้า 37) ได้ศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในการบริหารองค์การโดยถือว่าคนเป็นศูนย์กลางในการบริหารโดยเขาได้ตั้งสมมติฐานในเรื่องความสมดุลขององค์การว่าบุคคลจะอยู่กับองค์การตราบเท่าที่องค์การยังสามารถสร้างความพอใจให้ได้ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนชีวิตการทำงานโดยคำนึงถึงความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งงาน การวางแผนชีวิตการทำงานนี้จะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานด้วย ควรมีการพิจารณาสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเป็นระยะ เพื่อให้มีการเรียนรู้งานต่าง ๆ ไขว่หน้า ซึ่งจะช่วยลดปัญหาในอนาคตได้บ้าง และควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้มีส่วนร่วมรับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งจะก่อให้เกิดความกระตือรือร้น และรับผิดชอบงานขององค์การ นอกเหนือจากงานปกติประจำวันมากขึ้น สำหรับวิธีการวางแผนชีวิตการทำงานมีแนวปฏิบัติดังนี้

4.1 จัดให้มีแผนกำหนดความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเอาไว้ล่วงหน้าโดยมีเงื่อนไขในการทำงานเป็นเครื่องวัดหรือบ่งชี้ เมื่อผู้ปฏิบัติงานทำได้ตามเครื่องบ่งชี้ เขาก็จะมีความก้าวหน้าย่อมก่อให้เกิดความพอใจ ซึ่งจะมีผลต่อการผลิตและความสำเร็จในงาน ตลอดจนเกิดความภูมิใจในความสามารถของตน

4.2 จัดให้ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานเก่งในบางหน่วยงานมีโอกาสในการโยกย้ายไปหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ในจุดอื่น

4.3 จัดให้มีการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติงานต่าง ๆ ไขว่หน้าเป็นการขยายโลกทัศน์และความทันสมัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้มีทัศนคติที่กว้างและมีประสบการณ์หลายด้าน โอกาสที่จะก้าวหน้าในงานอื่น ๆ ก็มีเพิ่มมากขึ้น

4.4 งานที่สมควรเป็นงานที่เหมาะสมแก่ความรู้ ความสามารถ ความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน และเป็นงานที่เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้สูงขึ้นกว่าเดิม

4.5 ผู้บริหารควรมีบทบาทในการสอนแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานที่จะมีความเป็นอิสระในการทดลอง เพื่อหาความรู้และวิธีการทำงานใหม่ ๆ

4.6 หลักสูตรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานควรเป็นหลักสูตรที่มีความทันสมัย และทันความต้องการขององค์การและตัวผู้ปฏิบัติงาน

4.7 ระบบการแต่งตั้งเพื่อเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การทำงานให้สูงขึ้นจากเดิมนั้น จะต้องมีความถูกต้องที่แน่นอน เปิดเผย และยุติธรรม

4.8 ผู้บริหารควรป้อนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การในด้านการตลาด การผลิต กำไร ขาดทุน หรือปัจจัยรอบด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้กับผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบเพื่อให้เกิดการเข้าใจเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมที่ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

4.9 จัดให้มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ฐานะข้าราชการที่เหมาะสมและเป็นธรรมที่สุด เช่น ใช้หลักความอาวุโสในราชการกับความสามารถ ความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติงาน หรือการสอบแข่งขัน

5. การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์นั้นประการหนึ่งก็คือ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและการยอมรับจากคนอื่น คนที่มีความโน้มเอียงไปทางความต้องการทางสังคมมากก็จะเป็นคนอ่อนแอต่อสังคมมาก ซึ่งออร์ธ ริกธอร์ม (2526,

หน้า 233) ได้กล่าวถึงความต้องการทางสังคมของบุคคลในการทำงานตามแนวคิดของ สตรีท และ เซเลส (strauss and sayles) ดังนี้คือ มิตรภาพระหว่างกลุ่มการอยู่ร่วมกลุ่ม การให้คนอื่นเห็นความสำคัญ การทำงานร่วมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น การได้รับความช่วยเหลือ ความรู้สึกว่าคุณเป็นอะไร การได้รับคำชมเชย และการรับรอง ความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมด้วย ความรู้สึกในความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและการได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรม

5.1 การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ หรือความรู้สึกในความเป็นพวกเดียวกัน การสร้างความรู้สึกนี้ควรสร้างตั้งแต่เข้ามาทำงานใหม่ ๆ โดยทำให้เขาเกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันกับผู้ปฏิบัติงานเก่า และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

5.2 เพื่อนร่วมงานถ้าเรามีเพื่อนร่วมงานที่ถูกใจแล้วแม้สิ่งอื่น ๆ จะไม่ค่อยดี เขาก็ชอบ เพราะมีเพื่อนที่ดีที่ทำงานน่าอยู่ยิ่งขึ้น

5.3 การเข้ามามีส่วนร่วม การให้คนอื่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน การแสดงความคิดเห็นก็จะทำให้เขามีความพึงพอใจ และรู้สึกว่าตนเองเป็นคนสำคัญหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และเขาย่อมจะใช้ความพยายามปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด

5.4 หัวหน้าพนักงานและฝ่ายจัดการผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างย่อมมีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานเพราะเป็นผู้มีอำนาจเป็นผู้นำนโยบาย ถ้าหัวหน้างานหรือฝ่ายจัดการยุติธรรมเป็นกันเองแล้ว ผู้ปฏิบัติงานก็สบายใจ

5.5 การแข่งขัน การแข่งขันเป็นการให้บุคคลใช้ความพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถจะเป็นการแข่งขันระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มโดยมีกฎเกณฑ์หรือกติกา และแข่งขันด้วยความมีน้ำใจนักกีฬา การแข่งขันกันทำงานควรจะได้มีการมอบรางวัลให้แก่ผู้ที่มีผลงานดีเด่น หรือประกาศเกียรติคุณให้ปรากฏแก่บุคคลทั่วไป

5.6 การยกย่องและการยอมรับนับถือการทำงานที่ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดีนั้นควรได้รับการยกย่องชมเชย และยอมรับนับถือ และได้รับการสนับสนุนรับรู้จากผู้บังคับบัญชา การยกย่องชมเชยเป็นเสมือนยาชูกำลังและเครื่องกระตุ้นให้คนกระหายที่จะกระทำตนให้เป็นที่รักใคร่นับถือของคนอื่น ๆ ที่สำคัญคือการยกย่องชมเชยนั้นควรให้กลุ่มรับรู้ ต้องยกย่องด้วยความจริงใจโดยอาศัยความสำเร็จของผลงาน (อุทัย หิรัญโต, 2523, หน้า 288 - 292)

อรุณ รักธรรม (2526, หน้า 229 - 233) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมของข้าราชการหรือพนักงานดังนี้

- 1) มิตรภาพระหว่างกลุ่ม
- 2) การอยู่ร่วมกัน
- 3) การให้คนอื่นเห็นความสำคัญ
- 4) การทำงานร่วมกัน
- 5) การได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น
- 6) การได้รับความช่วยเหลือ
- 7) ความรู้สึกว่าคุณเป็นอะไร
- 8) การได้รับคำชมเชยและการรับรอง
- 9) ความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมด้วย

10) ความรู้สึกในความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

11) การได้รับการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม

6. ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ความเป็นธรรมและเสมอภาคจากผู้บริหารเป็นอีกเรื่องหนึ่งซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการและเป็นสิ่งที่เปิดเผยแก่สาธารณชนในองค์การซึ่งการทำงานในองค์การนั้นต้องมีกฎ ระเบียบและข้อบังคับ ถือว่าเป็นวัฒนธรรมของการทำงานในองค์การซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และความเป็นอยู่ของกลุ่มวิถีชีวิตจึงมีการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวไปได้อยู่ตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดขององค์การ

วัฒนธรรมหรือวิถีชีวิตขององค์การมีอิทธิพลกระทบถึงระบบการสื่อสารการบริหารการจัดการ การผลิต เป็นต้น องค์การบางแห่งมีวัฒนธรรมที่ฝังรากลึกและเป็นอันเดียวกันเช่น ทุกคนรู้เป้าหมาย และทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น วัฒนธรรมที่ล้อมกรอบผู้ปฏิบัติงานมีความสำคัญหลายประการและมีผลสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ เพราะมีอิทธิพล มีอำนาจเหนือองค์การนั้นมีอิทธิพลต่อความดีความชอบ การดำเนินชีวิต และมีผลกระทบต่อบุคคลทุกอย่างนับตั้งแต่พฤติกรรม การแต่งการที่อยู่อาศัย และความประพฤติ เช่น ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการตัดสินใจ การกีฬา ภาษา การต้อนรับ การทำงาน และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

ดังนั้นในองค์การ ซึ่งประกอบด้วยบุคคลเป็นจำนวนมาก จำเป็นต้องมีการจัดระเบียบและถือปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นระเบียบเรียบร้อยและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ระเบียบ และคำสั่งขององค์การใดถือว่าเป็นกติกาคำสั่งให้คนในองค์การร่วมกันยึดถือและปฏิบัติตามหากองค์การใดไม่มีการจัดระเบียบ ไม่มีการปฏิบัติตามคำสั่งการดำเนินงานต่าง ๆ ก็เป็นไปได้ หรือเป็นไปได้โดยไม่มีประสิทธิภาพและจะต้องเกิดความสูญเสียทรัพยากรที่มีอยู่ไปอย่างเปล่าประโยชน์ ระเบียบต่าง ๆ ที่องค์การทั่วไปจำเป็นต้องมี เช่น ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับเวลา การมาทำงาน การเลิกงาน การลาต่าง ๆ ระเบียบว่าด้วยผลงาน เป็นต้น หากไม่มีการปฏิบัติตามระเบียบต้องมีบทลงโทษเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบศักดิ์สิทธิ์และไม่ให้บุคคลอื่นเอาเยี่ยงอย่าง (วิรัช สงวนวงศ์วาน, อ้างถึงใน ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์, 2540, หน้า 61 – 64)

7. ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ในการทำงานควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในบทบาทอื่นบ้างนอกจากการทำงานต้องไม่ได้รับความคร่ำเคร่งกับการทำงานมากเกินไปโอกาสในการพักผ่อน และใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอการทำงานของคุณคนหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของคุณนั้นซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาสำหรับการทำงาน และเวลาสำหรับส่วนตัวหรือครอบครัวการทำงานถือว่าเป็นส่วนสำคัญของมนุษย์แต่สิ่งที่คุณควรคำนึงอย่างมากคือการจัดสรรเวลาการแบ่งเวลาในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัวเพราะคนบางคนทุ่มเทในการทำงานโดยทอดทิ้งส่วนอื่น ๆ ไปหมดทำให้การทำงานกลายเป็นภัยที่บั่นทอนชีวิตของตนเองโดยไม่จำเป็นดังนั้นเราควรจัดแบ่งเวลา และใช้ชีวิตให้เหมาะสมและอย่างคุ้มค่า (พรรณราย ทรัพย์ประภา, 2529, หน้า 12) การทำงานในองค์การจึงมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาส่วนตัวนอกจากเวลาทำงานทุกคนต้องการเวลาพักผ่อนของตัวเอง (บุญแสง ธีระภากร, 2533, หน้า 12) การพักผ่อนจะทำให้คลายเครียดหาเหนื่อยรู้สึกสดชื่นทำให้คนที่กำลังรู้สึกเบื่อได้ฟื้นฟูภาวะของความรู้สึกเบื่อได้ชั่วขณะเมื่อกลับเข้าทำงานจะส่งผลดีต่อองค์กร

8. ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน กรมตำรวจเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังคมที่มีหน้าที่โดยตรงในการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ยุทธวิธีที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ การตั้งเอางานตำรวจไปสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับกลุ่มทางสังคมอื่น ๆ ในชุมชนโดยพยายามให้มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันระหว่างตำรวจกับชุมชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ความร่วมมือ และยังเป็นการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นอีกด้วย

8.1 การสร้างความสัมพันธ์โดยตรงได้แก่ การนำเอางานของตำรวจออกสู่ชุมชนในรูปของการให้บริการต่าง ๆ การนำเอาเรื่องราวต่าง ๆ และกิจกรรมให้ชุมชนได้รับทราบอาจทำได้โดยการกำหนดนโยบายแผนงาน วัตถุประสงค์ระหว่างแนวทางปฏิบัติร่วมกันระหว่างข้าราชการตำรวจที่มีหน้าที่รับผิดชอบในงานความสัมพันธ์กับชุมชน ประชาสัมพันธ์งานของตำรวจให้ชุมชนทราบ เช่น จัดทำคู่มือติดต่อข้าราชการตำรวจ ส่งเอกสารสิ่งพิมพ์เกี่ยวกับคำแนะนำต่าง ๆ ของประชาสัมพันธ์ โดยใช้สื่อสารมวลชนของท้องถิ่นเป็นต้น

8.2 การสร้างความสัมพันธ์โดยอ้อม เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่มีผลต่องานของข้าราชการตำรวจเช่นเดียวกัน อาจจะเป็นการปรับปรุงอาคาร สถานที่ พัฒนาและสร้างความศรัทธาแก่ผู้มาติดต่อข้าราชการโดยควรปรับปรุงดังต่อไปนี้

8.2.1 ด้านบุคลากรควรปรับปรุงเกี่ยวกับการแต่งกาย กิริยาท่าทาง การวางตัว ความรู้สึกนึกคิด และอารมณ์ ภาษา การพูดจา ทักษะ การสื่อความหมาย

8.2.2 ด้านอาคารสถานที่ควรปรับปรุงเกี่ยวกับดูแลรักษาความสะอาดเรียบร้อย สวยงาม การปลูกไม้ประดับอาคารต่าง ๆ พร้อมด้วยในอาคารสถานที่ และอุปกรณ์ที่สะดวกสบาย

อำนาจหน้าที่และภาระงานของตำรวจ

ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 6 ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ของตำรวจไว้ว่า ข้าราชการตำรวจมีอำนาจหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ และพระราชวงศ์ทุกพระองค์รักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน รักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง ป้องกันและปราบปราม อาชญากรรม ภายในเขตอำนาจรับผิดชอบหรือพื้นที่การปกครอง บริการสังคม ตลอดจนรักษา กฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พระราชบัญญัติต่างๆ ที่มีโทษทางอาญา และงานอื่น ๆ สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีหนังสือ ตร. ที่ 0039.23/ว135 ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2550 กำหนดอำนาจหน้าที่ของสถานีตำรวจการเรียกชื่อหน้าที่และคำย่อของตำแหน่งในสถานีไว้โดยแบ่งงานในความรับผิดชอบออกเป็น 5 ลักษณะ และ 1 หน่วยปฏิบัติการดังนี้

1. งานอำนวยการ มีหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการวางแผน ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนาเกี่ยวกับงานกำลังพล การข่าว นโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงานการส่งกำลัง บำรุง งบประมาณ การเงิน สวัสดิการ การพัสดุ พลาธิการ สรรพอาวุธ งานจราจร งานกิจการพิเศษ งาน ความมั่นคง รวมทั้งงานลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. งานปกครองป้องกันมีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนหาข่าวปฏิบัติงานในด้านการป้องกันอาชญากรรมและรักษาความสงบเรียบร้อย งานคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการ

บริหารงานตำรวจ งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งงานอื่นที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันมิให้อาชญากรรมบังเกิดขึ้นภายในเขตอำนาจรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองของ สถานีตำรวจ รวมทั้งการตรวจสอบติดตามประเมินผล และพัฒนางานดังกล่าว

3. งานจราจร มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน หาข่าว ปฏิบัติงานในด้านการควบคุม จราจร และบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจราจร งานจราจรตามโครงการพระราชดำริรวมทั้งงานอื่นที่มีลักษณะเกี่ยวข้องเพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาด้านการจราจรภายในเขตอำนาจรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองของสถานีตำรวจตลอดจนพื้นที่ที่มีการจราจรต่อเนื่องกันรวมทั้งการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนางานดังกล่าว

4. งานสืบสวน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน หาข่าว ปฏิบัติงานในด้านการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมซึ่งเป็นการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่มีโทษทางอาญาทุก ฉบับ การติดตามจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับต่าง ๆ ตลอดจนองค์กรหรือเครือข่ายที่อยู่เบื้องหลัง รวมทั้งงานอื่นที่มีลักษณะเกี่ยวข้องเพื่อมิให้ผู้ใดละเมิดกฎหมายและสร้างอิทธิพลขึ้นภายในเขตอำนาจ รับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองของสถานีตำรวจรวมทั้งการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และ พัฒนางานดังกล่าว

5. งานสอบสวน มีหน้าที่เกี่ยวกับปฏิบัติงานในด้านการสอบสวนคดีอาญา การแสวงหา และรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์การกระทำความผิดร่วมกับพนักงานสอบสวนการเปรียบเทียบ ปรับ การควบคุมผู้ต้องหาส่งพนักงานอัยการหรือศาลการส่งหมายเรียก หมายจับ หมายศาล รวมทั้ง งานอื่นที่มีลักษณะเกี่ยวข้องเพื่ออำนวยความสะดวกธรรมให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ภายในเขตอำนาจรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองของสถานีตำรวจรวมทั้งการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนางานดังกล่าวสำหรับพนักงานสอบสวนมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสอบสวน คดีอาญาทุกประเภท ปฏิบัติงานในด้านการรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์การกระทำความผิดเพื่อ อำนวยความสะดวกธรรมให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในเขตอำนาจรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่ การปกครองของสถานีตำรวจรวมทั้งการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนางานดังกล่าว

6. หน่วยปฏิบัติการพิเศษ มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน หาข่าว ปฏิบัติงานใน ด้านการ ป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การจลาจล การก่อการร้าย การรักษาความสงบเรียบร้อย และความ มั่นคงของชาติตลอดจนสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยต่าง ๆ ภายในเขตอำนาจรับผิดชอบหรือ เขตพื้นที่การปกครองของสถานีตำรวจรวมทั้งการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนางาน ดังกล่าว

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการวิจัยเรื่อง การจัดการคุณภาพชีวิตที่ในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ สังกัด ตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

วิริยะะ พิริยะวัฒน์ (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในเรือหลวง : กรณีศึกษานายทหารชั้นประทวนสังกัดกองเรือตรวจ อ่าว พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์ การศึกษาอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานส่วนข้อมูลด้านการ

บริหารในองค์กร เช่น การปกครองบังคับบัญชา สภาพในการทำงาน สัมพันธภาพการทำงาน ลักษณะในการบริหารงาน และขวัญและกำลังใจนั้น นายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารในองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้วพบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพในการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปรานค์สิริ เมฆอินทร์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรโคกสูง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรโคกสูงและเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาในระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรโคกสูง โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโคกสูง จำนวน 71 คน (ประชากรทั้งหมด) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามค่าความเชื่อมั่น 0.93 สถิติที่ใช้ในวิจัย คือสถิติเชิงพรรณนา (description statistics) โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายถึงระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโคกสูง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานเป็นรายด้านทั้ง 8 ด้าน พบว่าการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรโคกสูง ด้านที่มีคุณภาพเป็นอันดับหนึ่งคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคมในชุมชน รองลงมาได้แก่ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์เป็นธรรม ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ ด้านความสมดุลของการดำเนินชีวิตและการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอันดับสุดท้ายคือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมส่วนผลการศึกษาด้านปัญหาและข้อเสนอแนะพบว่า ปัญหาที่อุปสรรคที่ใช้สนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอและทันสมัย เช่น วิทยุสื่อสาร อาวุธประจำตัว เครื่องกระสุน ฯลฯ เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่งบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ เงินค่าเบี้ยเลี้ยงไม่เพียงพอ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการออกตรวจยานพาหนะ เช่น รถจักรยานยนต์ ตามลำดับ

สุขศรี สงวนสัตย์ (2552, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของนักศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน และศึกษาความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่นักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีภาคปกติชั้นปีที่ 1 – 4 จำนวน 391 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามซึ่งทดสอบคุณภาพโดยการหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครูนูบาลค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

ผลการวิจัย พบว่า 1) นักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านอาหารและโภชนาการ ด้านที่อยู่อาศัยด้านสุขอนามัย ด้านการรับบริการพื้นฐาน และด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของนักศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่าง

กัน พบว่าชั้นปี ที่กำลังศึกษา และระดับผลการศึกษาเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความแตกต่างของ คุณภาพชีวิตของ นักศึกษา ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักศึกษา ได้แก่ เพศของนักศึกษา ขณะที่นักศึกษาสังกัด ที่พักอาศัย ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของนักศึกษา 3) นักศึกษามีความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ในด้านอาหาร และโภชนาการมากที่สุดโดยเฉพาะเรื่อง อาหาร และสภาพแวดล้อมในโรงอาหาร ควรสะอาดและถูก สุขลักษณะมากกว่าปัจจุบัน รองลงมาคือ ด้านที่อยู่อาศัย นักศึกษาต้องการให้ค่าหอพักใน มหาวิทยาลัยถูกลง ด้านสุขภาพอนามัย นักศึกษา ต้องการให้มีการตรวจร่างกายประจำปี ด้านการได้รับบริการพื้นฐาน นักศึกษาต้องการให้มีพื้นที่ พักผ่อนในช่วงเวลาพักให้มากขึ้นเพิ่มขึ้นไม้เพื่อให้เกิด ความรุ่มร้อน และด้านความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน นักศึกษาต้องการให้เพิ่มพนักงานรักษาความปลอดภัยและจัดตามจุดต่าง ๆ ให้ทั่วถึง

สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2553, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพ ชีวิตของคนไทยผล การศึกษาพบว่าตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุเฉลี่ย 48.10 ปี ระดับ การศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จ การศึกษาไม่เกินระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๖ หรือ ปวช. ประกอบอาชีพค้าขาย มากที่สุดมีรายได้บุคคลเฉลี่ย 17,099.12 บาท/ปี รายได้ครัวเรือนเฉลี่ย 22,470.65 บาท/ปี และ รายจ่ายครัวเรือนเฉลี่ย 13,839.61 บาท/ปี ส่วนใหญ่มีเงินออมและครึ่งหนึ่งมีหนี้สินคุณภาพชีวิตของ คนไทยที่ได้จากการสำรวจมีดังนี้ คุณภาพชีวิตด้านการทำงานตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับ ชีวิตการทำงานในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ 8.00 จากคะแนนเต็ม 10) คุณภาพชีวิตด้าน ครอบครัวตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับชีวิตครอบครัวในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 8.32 จากคะแนน เต็ม 10) คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ยกเว้นปัญหาเกี่ยวกับเสียงจากยานพาหนะ ซึ่งมีปัญหาในระดับน้อย และมีความพึงพอใจใน สิ่งแวดล้อมที่ตนเองอาศัยอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจใน 7.96 จากคะแนนเต็ม 10) คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ และความเครียดตัวอย่างส่วนใหญ่มีสุขภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดี ในรอบปีที่ ผ่านมาส่วนใหญ่เคยเจ็บป่วยเล็กน้อยแต่ยังไม่เคยเจ็บป่วยจนต้องเข้ารับรักษาตัวในสถานพยาบาล และไม่มีโรคประจำตัวสำหรับภาวะความเครียดนั้นส่วนใหญ่ไม่มีอาการผิดปกติที่บ่งบอกถึงความเครียด คุณภาพชีวิตด้านชีวิตความเป็นอยู่ประจำวันตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าสินค้าประเภทอาหารมีราคา ค่อนข้างแพงแต่ก็มีความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ส่วนเรื่องความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินส่วนใหญ่เห็นว่าชีวิตและทรัพย์สินของตนเองยังมีความปลอดภัยในระดับ ค่อนข้างน้อย

พัสนันต์ ปานเทศ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ตำรวจกองบังคับการอำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองในภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลางโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านสภาพ แวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้าน โอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความมั่นคงและความ ก้าวหน้าในงาน 2) ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการที่มีเพศ อายุ อายุราชการตำรวจ อายุ ราชการตำรวจในกองอำนวยการ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และรายได้ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิต

ในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ 3) เสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตโดยเห็นควรให้หน่วยงาน
พิจารณาปรับเงินเดือนค่าตอบแทนต่าง ๆ ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบยิ่งขึ้น และจัด
กิจกรรมเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา