บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ เป็นวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรคือ บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ จำนวน 125 คน (100%) ของจำนวนประชากรทั้งหมด และได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อนำเสนอผลการศึกษา ซึ่งผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
- ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ
- ด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน
- ด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว

สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

ประชากรส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุ 51 ปีขึ้นไป สถานภาพ สมรสแล้ว มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี อายุราชการ 26 ปีขึ้นไป ระดับชั้นยศ พันตำรวจตรี–พันตำรวจเอก สายงานวิชาการเป็นส่วนใหญ่ ลักษณะงานเป็นอาจารย์ระดับ สบ.1– สบ.3 มีรายได้เดือนละ 8,100–20,000 บาท มีรายได้ไม่พอใช้ ใช้เวลาในการปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมง และไม่เสียเวลาเดินทางเนื่องจากพักอาศัยที่วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อันประกอบด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ ด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน และด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว สรุปได้ดังนี้

ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ พบว่า กลุ่มประชากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นต่ออัตราเงินเดือนที่ได้รับ เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันได้อย่างมีความสุข อยู่ในระดับน้อย, อัตราเงินเดือนที่ได้รับ เพียงพอต่อการดำรงชีพในด้านปัจจัยสี่อยู่ในระดับปานกลาง, การหารายได้พิเศษนอกที่ทำงาน มีความจำเป็นต่อการดำรงชีพในภาวการณ์ ปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย, ค่าตอบแทนที่ได้รับสมเหตุสมผลในการดำรงชีวิตตามพื้นฐานการดำรงชีวิตประจำวัน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าตอบแทนในปัจจุบันเหมาะสมกับการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่คล้ายคลึงกัน อยู่ในระดับน้อย อัตราเงินเดือนของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจต่ำมากเมื่อเทียบกับหน่วยงานราชการอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรอื่นดีกว่าองค์กรของตนเองที่มีรายได้เท่าเทียมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าตอบแทนในปัจจุบันเหมาะสมแล้วกับการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับน้อย ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษเท่าเทียมกับตำแหน่งอื่นๆ อยู่ในระดับน้อย การจัดสรรเงินพิเศษมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย ได้รับความเสมอภาค และเป็นธรรมในการพิจารณาขั้นเงินเดือน อยู่ในระดับน้อย เงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีน้อยเกินไป อยู่ในระดับน้อย รายได้จากหน่วยงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากหน่วยงานอื่นๆ อยู่ในระดับน้อย คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า

กลุ่มประชากร ร้อยละ 57.6 มี อยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มประชากร ร้อยละ 38.4 อยู่ในระดับต่ำ และกลุ่มประชากร ร้อยละ 4.0 มีคุณภาพชีวิตใน อยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าความคิดเห็นของกล่มประชากรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ

กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า ลักษณะงานเสี่ยงต่อการติดโรคร้ายแรงได้ อยู่ในระดับปานกลาง, สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมด้านเสียง อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง, สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมด้านแสงสว่าง อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง, สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมด้านความสงบ อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง, สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมด้านอุณหภูมิอยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมด้านความสะอาดปราศจากมลพิษอยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และสามารถอยู่ได้อย่างสบาย อยู่ในระดับปานกลาง การทำงานในองค์กรส่งผลให้มีสุขภาพจิตที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะงานมีความซ้ำซากจำเจและไม่น่าสนใจ อยู่ในระดับปานกลาง ในสถานที่ทำงานมีการรักษาความปลอดภัยสูง อยู่ในระดับน้อย สถานที่ทำงานเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุกับท่าน รวมถึงการเกิดอุบัติเหตุจากการประมาทของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ผู้ร่วมงานสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง สภาพแวดล้อมรอบๆ ที่ทำงานมีมลพิษทางอากาศสูง อยู่ในระดับปานกลาง สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี อยู่ในระดับปานกลาง สถานที่ทำงานมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล นโยบาย และการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการติดต่อสื่อสารขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจพบว่ากลุ่มประชากร ร้อยละ 83.2 ในระดับปานกลาง กลุ่มประชากร ร้อยละ 10.4 ในระดับสูง กลุ่มประชากร ร้อยละ 6.4 ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าความคิดเห็นของกล่มประชากรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน

กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มั่นคง อยู่ในระดับมาก งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เสี่ยงต่อการถูกตั้งกรรมการสอบสวนพิจารณาทัณฑ์ทางวินัย อยู่ในระดับปานกลาง อาจถูกโยกย้ายได้ถ้าไม่เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง มีความเข้าใจชัดเจนในการทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง การมีงานทำทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรได้แก่ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนการ พัฒนาบุคลากร ได้แก่ การอบรมเสริมทักษะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีโอกาสใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้อยู่ในระดับมาก มีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้หน่วยงาน มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง งานในหน้าที่สามารถสร้างผลงานได้มากกว่าหน้าที่อื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า รู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า ได้รับความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง พอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง จะได้รับความก้าวหน้าในสายงานไปจนถึงระดับผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย ได้รับความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่ใกล้เคียงกัน อยู่ในระดับปานกลาง งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่ถนัดและตรงกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน พบว่า กลุ่มประชากร ร้อยละ 84.0 อยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มประชากร ร้อยละ 14.4 อยู่ในระดับสูง และกลุ่มประชากร ร้อยละ 1.6 อยู่ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าความคิดเห็นของกลุ่มประชากรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว

กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่า มีการดำรงชีวิตที่มีเวลาเพียงพอต่อตนเองและครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง มีเวลาดูแลช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในครอบครัวมีปัญหา อยู่ในระดับมาก มีเวลาเป็นที่ปรึกษาเมื่อสมาชิกในครอบครัวมีปัญหา อยู่ในระดับมาก มีเวลาสอบถามถึงความเป็นอยู่กับสมาชิกในครอบครัวสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก รายได้ที่ไม่เพียงพอมีผลต่อการมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว อยู่ในระดับน้อย สามารถแบ่งเวลาได้เหมาะสมระหว่างการทำงานต่อการมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว อยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานก่อให้เกิดอุปสรรคในการดำรงชีวิต อยู่ในระดับมาก มีเวลาว่างทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันในครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง มีเวลาออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง มีการแบ่งเวลาอย่างเหมาะสมกับเวลาในการทำงานในวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ได้รับมอบหมายงานมากเกินไป อยู่ในระดับน้อย การจัดเวรในปัจจุบันทำให้มีเวลาให้กับตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติงานในปัจจุบันมีผลกระทบต่อการมีเวลาว่างให้กับตนเองครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ภาระงานในปัจจุบันส่งผลต่อการมีเวลาให้กับกิจกรรมของสังคม อยู่ในระดับปานกลาง มีการแบ่งเวลาให้มีความเหมาะสมและมีสัดส่วนที่สมดุลต่อเวลาสำหรับภารกิจส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง มีอิสระในการกำหนดวันลากิจ ลาพักผ่อน ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก มีเวลาสำหรับการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง มีเวลาให้กับการทำงานอดิเรกอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว พบว่ากลุ่มประชากร ร้อยละ 81.6 อยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มประชากร ร้อยละ 13.6 ในระดับสูง และกลุ่มประชากร ร้อยละ 4.8 มี อยู่ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าความคิดเห็นของกล่มประชากรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการทดสอบหาค่า Chi-square ที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่าเพศต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตดีกว่าเพศชายกลุ่มที่มีอายุน้อยจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุมากจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี สถานภาพโสดและสมรสจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน กลุ่มที่มีระดับการศึกษาหลังปริญญาตรีจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี แตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาก่อนปริญญาตรีและปริญญาตรีจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี กลุ่มที่มีอายุราชการ 26 ปีขึ้นไปจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุราชการน้อยจะมีคุณภาพชีวิตใน

การทำงานไม่ดี ระดับการศึกษา ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน กลุ่มที่มีรายได้ในระดับ 20,001 บาท ไปจนถึงมีรายได้มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไปจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี แตกต่างกับกลุ่มที่มีรายได้น้อยจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี กลุ่มที่มีรายได้ไม่พอใช้ จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี แตกต่างกับกลุ่มที่มีรายได้พอใช้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี,ประชากรที่มีชั้นยศระดับผู้บริหาร จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี แตกต่างกับกลุ่มชั้นยศระดับปฏิบัติ และประชากรที่มีชั้นยศระดับระดับลูกจ้าง จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี ประชากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 8 ชม. จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี แตกต่างกับกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงาน กว่า 8 ชม. และมากกว่า 8 ชม. จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี กลุ่มที่อาศัยที่พักวิทยาลัย จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี แตกต่างกับกลุ่มประชากรที่มีระยะเวลาเดินทางไป-กลับ มากกว่า 2 ชม. จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี

สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ ความพอเพียงของรายได้ ชั้นยศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนสถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการเดินทางไป-กลับ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา ทำให้ได้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายและจิตใจ ด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน และด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว ทำให้เกิดข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ หน่วยงานควรให้ความช่วยเหลือในด้านสวัสดิการให้เพียงพอ เนื่องจากเป็นปัญหาในระดับแรกของทุกหน่วยงานที่ประสพอยู่ ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ รายได้และค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการครองชีพ การแก้ไขในระบบราชการต้องใช้เวลาระยะยาว ควรจัดสวัสดิการอาหารกลางวัน หรือสวัสดิการขนส่งบุคลากรในการเดินทางไปและกลับ และเพิ่มเวลาในการทำงานนอกเวลามากขึ้นโดยนำเงินบำรุงมาใช้เป็นเงินนอกเวลา จะช่วยให้บุคคลากรไม่ต้องหางานพิเศษนอกหน่วยงาน โดยให้บุคลากรปฏิบัติงานนอกเวลาตามหน้าที่เดิม หรือให้บุคคลากรแจ้งความจำนงตามความสามารถพิเศษถึงผู้บริหาร โดย

ผู้บริหารนำความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลมาวางแนวทางในการบริหารจัดการในการทำงานนอกเวลา

2. ด้านการได้รับความยุติธรรม การพิจารณาความดีความชอบควรเน้นคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยให้ผู้บังคับบัญชาระดับล่างลงมาซึ่งเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้คะแนนความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง เป็นเกณฑ์ในการตัดสินในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

3. ควรมีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในการป้องกันอันตรายด้านต่างๆ เกี่ยวกับการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะในหน่วยงาน

4. ด้านการสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน เช่น การจัดกิจกรรม Walk Rally ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจิตสำนึกในการสร้างความสามัคคีและการทำงานร่วมกัน

5. ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถในสายงานให้มากขึ้น โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้การสนับสนุนผู้ที่มีความสามารถพิเศษได้ศึกษาต่อหรือฝึกอบรมเฉพาะทาง รวมถึงลูกจ้างต้องมีการสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น และหาโอกาสให้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการเพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้สูงขึ้น

6. ควรมีการกระจายงานให้กับบุคลากรทุกคนให้ทำงานเท่าเทียมกัน เนื่องจากภาระงานในปัจจุบันผู้บังคับบัญชาให้งานโดยเลือกความสามารถของบุคคลมากกว่ามากกว่าการให้งานตามภาระงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ทำให้บุคลากรบางคนรับภาระงานมากเกินไป เพื่อจะได้ลดปัญหาในด้านการมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยนำเอาผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปทำการวิจัยเพิ่มเติม

2. ควรนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ให้กับผู้บังคับบัญชาเพื่อกำหนดนโยบายยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้นและทำการวิจัยอีกครั้งหลังดำเนินการตามนโยบายแล้ว