

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผล

1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน

1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. สมมติฐาน

2.1 ข้าราชการตำรวจภูธรสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 63 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

3.2.1 ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 56 คน

3.2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

- 4.1 ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ
- 4.2 ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
- 4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยต้องดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

5.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequencies) บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือน

5.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

5.3 ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

5.3.1 ใช้ t-test สำหรับเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีอิสระต่อกัน 2 กลุ่ม และ F-test สำหรับเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีอิสระต่อกันมากกว่าสองกลุ่ม

5.3.2 ใช้ค่าสถิติ Correlation Coefficient สำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

6. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้

6.1 ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ธรรมเนียมในองค์กร และด้านการบูรณาการด้านสังคม

6.2 ข้าราชการสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

6.3 ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน มีการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ข้าราชการตำรวจควรจะได้รับทางราชการเหมาะสมกับค่าครองชีพ มีการเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและวินาศภัยต่างๆ ในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักปฏิบัติหรือแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติวิธี รวมทั้งผู้บริหารให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างเต็มที่ และมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีซึ่งกันและกัน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจได้มีโอกาสเข้าร่วมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ประกอบกับข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุนเป็นที่รักใคร่และได้รับความไว้วางใจจากชุมชนและสังคมเป็นอย่างดี ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นพวรรณ วีระโอฬารสิทธิ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ให้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ชีวิตการทำงานที่มีเกียรติ มีคุณค่า มุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน มีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์สิทธิต่างๆ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมอย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม รวมไปถึงการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่สามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ได้อย่างมีความสุข อนาคตมีความเจริญมั่นคง มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่แสดงออกในสิทธิส่วนบุคคล และการมีสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว และได้รับการยอมรับจากสังคมที่

เป็นสมาชิกอยู่ด้วย และคล้ายคลึงกับงานวิจัยของ เรืองกฤษณ์ สุวรรณอำไพ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2. จากสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า ข้าราชการสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งจะเห็นว่าค่าเฉลี่ยของเพศหญิงสูงกว่าเพศชาย โดยเฉพาะด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งเพศหญิงจะมีลักษณะที่สุภาพอ่อนโยน ดังนั้น การมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชนหรือคนในพื้นที่จะสามารถทำได้ดีกว่าเพศชาย ข้าราชการตำรวจหญิงจึงเป็นที่รักใคร่และได้รับความไว้วางใจจากชุมชนและสังคมมากกว่าเพศชาย และสังคมส่วนใหญ่จะยอมรับ และชื่นชมผู้หญิงที่มีอาชีพตำรวจ ส่วนข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แสดงว่าข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน ถึงแม้ว่าจะมีอายุงานและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ก็ตามก็ยังมี ความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเหมือนๆ กัน นั่นคือ ทุกคนต่างรับรู้ในสภาวะแวดล้อมและบรรยากาศที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน จึงมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุรัชย์ แก้วพิกุล (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บดินทร์ ผาสุก (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีรายได้ อายุราชการ และชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทสนันต์ ปานเทศ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ อำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการ อำนวยการที่มี อายุ อายุราชการตำรวจ อายุราชการตำรวจในกอง อำนวยการ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และรายได้ ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. จากสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละ

ด้านจะเห็นได้ว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุนเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และอุทิศตนทั้งร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน หน่วยงานแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะทางของแต่ละคนอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานก็สามารถขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา และหากข้าราชการตำรวจมีความประสงค์จะโยกย้ายตำแหน่งเพื่อความเจริญก้าวหน้าก็สามารถทำได้อย่างสะดวก ส่งผลให้เกิดความรู้สึกรักพอใจในการปฏิบัติงานจึงทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lewin (1981 : 47-51) ที่ได้เสนอว่า การได้รับการยอมรับ รวมทั้งการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ และย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งแนวคิดของ Chalofsky (2003 : 52) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลประกอบด้วย ความพึงพอใจ การมีความสัมพันธ์ที่ดีในเพื่อนร่วมงาน การมีความเป็นอิสระ การมีความสมดุลในชีวิตการทำงาน และมีการเรียนรู้ในการทำงาน รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Stone (2003 : 183-184) ที่กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานควรจะต้องพิจารณาในเรื่อง ค่าตอบแทนที่เหมาะสม การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การให้โอกาสสำหรับบุคลากรที่จะได้พัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการทำงานที่เป็นที่พอใจ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน การทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมีศักดิ์ศรีในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากองค์กร เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวัต วรรณสุภัทร (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตทั่วไป และคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจชั้นประทวน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วงพัศตร์ ภูพันธ์ศรี (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล ผลการศึกษาพบว่า ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ความสามารถในงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และงานวิจัยของอุดร มณีสาข (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ

หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือน และเงินตอบแทนต่างๆ เช่น ค่าครองชีพ ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ ค่าเลี้ยงภยในการทำงาน ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานให้เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพในปัจจุบัน และให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจให้มากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการตำรวจมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งก็เป็นผลดีต่อองค์การ

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความเห็นว่าหน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น หน่วยงานควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ และมีการตรวจสอบซ่อมแซมบำรุงอยู่เสมอ เพื่อให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความเห็นว่าการมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่นๆ นอกจากงานที่ทำอยู่ประจำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเปิดฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือวิธีการทำงานรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือส่งข้าราชการตำรวจไปอบรม ศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเป็นการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่าง ซึ่งเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจให้มากขึ้น

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความเห็นว่ามีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นไปตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม โดยพิจารณาตามหลักความรู้ ความสามารถให้โอกาสกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกันในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความเห็นว่า บรรยากาศในการทำงานภายในหน่วยงานมีความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น หน่วยงานควรจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีให้ข้าราชการตำรวจได้มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมขององค์การ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอันก่อให้เกิดความเป็นกันเองเพิ่มมากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมแข่งกีฬา การจัดงานสังสรรค์ในโอกาสสำคัญๆ เป็นต้น

1.6 ด้านธรรมเนียมในองค์การ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความเห็นว่า สิทธิและค่าตอบแทนพิเศษทุกครั้งที่ได้รับมาจากกฎระเบียบที่เป็นที่ยอมรับของข้าราชการตำรวจ มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด ดังนั้น ในการพิจารณาข้าราชการตำรวจได้รับสิทธิพิเศษต่างๆ ของหน่วยงานตามที่ควรได้รับตามสิทธิควรคำนึงถึงความเหมาะสมและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความเห็นว่า ความพอใจกับสัดส่วนของการใช้เวลาในการทำงานกับเวลาให้กับครอบครัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ในการมอบหมายงานควรคำนึงถึงปริมาณงานที่เหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติ โดยผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชาโดยทั่วถึงกัน ไม่ควรมอบให้กับคนใดคนหนึ่งเท่านั้น

1.8 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความเห็นว่า การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมในโอกาสต่างๆ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับองค์กร อันจะช่วยให้สามารถแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนได้เพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อจะได้พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีมากยิ่งขึ้น