

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ข้อมูลที่น่าสนใจวิเคราะห์ในการศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวน 270 คน ประกอบด้วย ข้าราชการครู อาจารย์ประจำตามสัญญา ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ และพนักงานประจำตามสัญญา โดยมีรายละเอียดข้อมูลดังนี้

- 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 4.3 การทดสอบสมมติฐาน

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	110	40.7
หญิง	160	59.3
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 270 ชุด ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 160 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.3 และเพศชาย มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุต่ำกว่า 20 ปี	3	1.2
21 - 30 ปี	121	44.8
31 - 40 ปี	61	22.6
41 - 50 ปี	49	18.1
50 ปีขึ้นไป	36	13.3
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 270 ชุด ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมา มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	145	53.7
สมรส	111	41.1
หม้าย	3	1.1
หย่า	11	4.1
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.3 ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 270 ชุด ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมา มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 หย่า มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 และหม้าย มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ม.6	10	3.7
ม.6, ปวช.	13	4.8
อนุปริญญา, ปวส.	11	4.1
ปริญญาตรี	119	44.1
ปริญญาโท	113	41.9
สูงกว่าปริญญาโท	4	1.5
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.4 ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 270 ชุด ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 มีการศึกษาระดับ ม.6, ปวช. จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 มีการศึกษาระดับอนุปริญญา, ปวส. จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ต่ำกว่า ม.6 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 และมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่ท่านทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ระยะเวลาที่ท่านทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	143	53.0
6 - 10 ปี	56	20.7
11 - 20 ปี	40	14.8
21 - 25 ปี	8	3.0
26 - 30 ปี	10	3.7
มากกว่า 30 ปี	13	4.8
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.5 ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 270 ชุด ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 มีระยะเวลาการทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 มีระยะเวลาการทำงาน 26 - 30 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 และมีระยะเวลาการทำงาน 21 - 25 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามที่พักอาศัย

ที่พักอาศัย	จำนวน	ร้อยละ
บ้าน/ที่พักของมหาวิทยาลัย	67	24.8
บ้าน/ห้องเช่า	51	18.9
บ้านของตนเอง	95	35.2
อาศัยอยู่กับบิดา-มารดา	49	18.1
อาศัยอยู่กับญาติพี่น้อง	8	3.0
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.6 ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 270 ชุด ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่พักอาศัยบ้านของตนเอง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมาคือ บ้าน/ที่พักของมหาวิทยาลัย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 บ้าน/ห้องเช่า จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 อาศัยอยู่กับบิดา-มารดา จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 และอาศัยอยู่กับญาติพี่น้อง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท	5	1.9
5,001 - 10,000 บาท	151	55.9
10,001 - 15,000 บาท	43	15.9
15,001 - 20,000 บาท	20	7.4
20,001 - 30,000 บาท	28	10.4
30,001 บาทขึ้นไป	23	8.5
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.7 ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 270 ชุด ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีเงินเดือนในปัจจุบันระหว่าง 5,001 - 10,000 บาท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 รองลงมา มีเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 มีเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 มีเงินเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 และมีเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน จากเงินพิเศษ/ค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงาน

รายได้ต่อเดือนจากเงินพิเศษ/ ค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	26	9.6
น้อยกว่า 1,000 บาท	20	7.4
1,001 - 2,500 บาท	77	28.5
2,501 - 4,000 บาท	65	24.1
4,001 - 5,000 บาท	41	15.2
5,001 บาทขึ้นไป	41	15.2
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.8 ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 270 ชุด ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนจากเงินพิเศษ/ค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงาน 1,001-2,500 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 รองลงมาได้ 2,501-4,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 มีรายได้ 4,001-5,000 บาท และ 5,001 บาทขึ้นไป มีจำนวนเท่ากันคือ 41 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 ไม่มีรายได้พิเศษ จำนวน 26 คน ร้อยละ 9.6 และมีรายได้น้อยกว่า 1,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสายงาน

สายงาน	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการครู	85	31.5
อาจารย์ประจำตามสัญญา	58	21.5
ข้าราชการพลเรือน	6	2.2
ลูกจ้างประจำ	21	7.8
พนักงานประจำตามสัญญา	100	37.0
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.9 ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 270 ชุด ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำตามสัญญา มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 รองลงมาคือ ข้าราชการครู จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 อาจารย์ประจำตามสัญญา จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 ลูกจ้างประจำ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ส่วนข้าราชการพลเรือน มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ 1 - 2 หรือเทียบเท่าระดับ 1 - 2	50	18.5
ระดับ 3 - 4 หรือเทียบเท่า 3 - 4	135	50.0
ระดับ 5 - 6	33	12.2
ระดับ 7 - 8	49	18.1
ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป	3	1.1
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.10 ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 270 ชุด ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งระดับ 3 - 4 หรือเทียบเท่า 3 - 4 มีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ ระดับ 1 - 2 หรือเทียบเท่า 1 - 2 จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ระดับ 7 - 8 จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 ระดับ 5 - 6 จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 และระดับ 9 ขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

4.2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตารางที่ 4.11 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น							ระดับ
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก	\bar{x}	S.D.	
1. ท่านคิดว่า บัญชีอัตราเงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	8 (3.0)	47 (17.4)	118 (43.7)	81 (30.0)	16 (5.9)	2.81	0.89	ปานกลาง
2. ท่านได้รับเงินเดือน เหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ	6 (2.2)	58 (21.5)	123 (45.6)	72 (26.7)	11 (4.1)	2.91	0.85	ปานกลาง
3. รายได้จากเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษอื่นของท่าน เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	4 (1.5)	49 (18.1)	119 (44.1)	78 (28.9)	20 (7.4)	2.77	0.88	ปานกลาง
4. ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย	11 (4.1)	59 (21.9)	129 (47.8)	60 (22.2)	11 (4.1)	2.99	0.87	ปานกลาง
5. เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพในหน่วยงานอื่นๆ ในพื้นที่แล้ว ท่านได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นมีความเหมาะสม	7 (2.6)	55 (20.4)	123 (45.6)	66 (24.4)	19 (7.0)	2.87	0.90	ปานกลาง
6. ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน	6 (2.2)	73 (27.0)	138 (51.1)	39 (14.4)	14 (5.2)	3.06	0.84	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						2.90	0.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 ซึ่งหากพิจารณาถึงปัจจัยย่อย 6 ปัจจัย พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกๆ ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้

1. ได้รับความยุติธรรมในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84 โดยมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 51.1 ระดับสูง คิดเป็น

ร้อยละ 27.0 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 14.4 ระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 5.2 และระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 2.2

2. มีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 โดยมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ร้อยละ 47.8 ระดับต่ำ 22.2 ระดับสูง 21.9 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 4.1 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 4.1

3. ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 โดยมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 45.6 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 26.7 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 21.5 ระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 4.1 และระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 2.2

4. เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพในหน่วยงานอื่นๆ ในพื้นที่แล้ว ได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90 โดยมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 45.6 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 24.4 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 20.4 ระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 7.0 และระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 2.6

5. บุคลากรคิดว่าบัญชีพัสดุการเงินเดือนมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 โดยมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 43.7 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 30.0 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 17.4 ระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 5.9 และระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 3.0

6. มีรายได้จากเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 2.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 โดยมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 44.1 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 28.9 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 18.1 ระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 7.4 และระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 1.5

ตารางที่ 4.12 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ด้านสภาพ
การทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						S.D.	ระดับ
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก	\bar{x}		
1. ท่านได้ใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์และสื่อต่างๆ อย่างเพียงพอ เหมาะสมกับงาน	14 (5.2)	128 (47.5)	97 (35.9)	27 (10.0)	4 (1.5)	3.44	0.80	สูง
2. สถานที่ทำงานของท่านมีความ สะดวก สะอาด สวยงาม อากาศถ่ายเท สะดวก และแสงสว่างเพียงพอ	13 (4.8)	108 (40.0)	101 (37.4)	36 (13.3)	12 (4.4)	3.27	0.91	ปานกลาง
3. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความ เสี่ยงต่ออันตราย	11 (4.1)	32 (11.9)	63 (23.3)	127 (47.0)	37 (13.7)	2.45	1.00	ต่ำ
4. ท่านได้รับความรู้หรือการอบรมเพื่อ ตระหนักถึงสภาพการทำงานให้ปลอดภัย เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ และส่งเสริม สุขภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน	10 (3.7)	46 (17.0)	93 (34.4)	94 (34.8)	27 (10.0)	2.69	0.98	ปานกลาง
5. ท่านมีความรู้ถึงปลอดภัยในขณะที่ ทำงานหรือปฏิบัติงาน	16 (5.9)	99 (36.7)	125 (46.3)	22 (8.1)	8 (3.0)	3.34	0.82	ปานกลาง
6. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม สุขภาพต่างๆ ของมหาวิทยาลัย	15 (5.6)	41 (15.2)	109 (40.4)	82 (30.4)	23 (8.5)	2.78	0.98	ปานกลาง
7. ในหน่วยงานของท่านมีการจัดห้อง สันทนาการเพื่อให้บุคลากรในหน่วย งานได้พักผ่อน	6 (2.3)	36 (13.3)	85 (31.5)	76 (28.1)	67 (24.8)	2.50	3.14	ต่ำ
8. ท่านได้รับการตรวจสอบสุขภาพอย่าง น้อยปีละครั้ง	31 (11.5)	47 (17.4)	72 (26.7)	54 (20.0)	66 (24.4)	2.71	1.31	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						2.89	1.24	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานใน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.24 ซึ่งหากพิจารณาถึงปัจจัยย่อย 8 ปัจจัย พบว่า

บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง จำนวน 1 ด้าน ระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน และระดับต่ำ จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้

1. ได้ใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์และสื่อต่างๆ อย่างเพียงพอเหมาะสมกับงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 47.5 ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 35.9 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 10.0 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 5.2 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 1.5

2. มีความรู้ลึกซึ้งปลอดภัยในขณะที่ทำงานหรือปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 46.3 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 36.7 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 8.1 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 5.9 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 3.0

3. สถานที่ทำงานมีความสะอาด สะอาด สวยงาม อากาศถ่ายเทสะดวก และแสงสว่างเพียงพอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 40.0 ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 37.4 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 13.3 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 4.8 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 4.4

4. เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.98 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 40.4 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 30.4 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 15.2 ระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 8.5 และระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 5.6

5. ได้รับการตรวจสอบสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้ง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.31 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 26.7 ระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 24.4 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 20.0 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 17.4 และระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 11.5

6. ได้รับความรู้หรือการอบรมเพื่อตระหนักถึงสภาพการทำงานให้ปลอดภัยเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและส่งเสริมสุขภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.98 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 34.8 ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 34.4 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 17.00 ระดับต่ำมากคิดเป็นร้อยละ 10.0 และระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 3.7

7. ในหน่วยงานมีการจัดห้องสันทนาการเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้พักผ่อน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.14 โดยบุคลากร

มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 31.5 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 28.1 ระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 24.8 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 13.3 และระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 2.3

8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเสี่ยงต่ออันตราย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.00 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 47.0 ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 23.3 ระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 13.7 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 11.9 และระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 4.1

**ตารางที่ 4.13 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ด้านโอกาส
ในความก้าวหน้าและความมั่นคง**

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น							
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่าน เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า	20 (7.4)	80 (29.6)	95 (35.2)	54 (20.0)	21 (7.8)	3.08	1.04	ปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนขั้นและเลื่อน ตำแหน่งการทำงานที่สูงขึ้นไป	11 (4.1)	80 (29.6)	95 (35.2)	52 (19.3)	32 (11.9)	2.94	1.06	ปานกลาง
3. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความ รับผิดชอบมากขึ้น	31 (11.5)	124 (45.9)	89 (33.0)	22 (8.1)	4 (1.5)	3.57	0.85	สูง
4. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และ ประสบการณ์ในงาน เช่น ได้ไปศึกษา ดูงาน อบรม สัมมนา	15 (5.6)	107 (39.6)	106 (39.3)	31 (11.5)	11 (4.1)	3.31	0.89	ปานกลาง
5. การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนั้น เป็นสิ่งที่ทำให้ท่านมีงานทำไปจนกว่า เกษียณ หรือสมัครใจที่จะลาออก	36 (13.3)	110 (40.7)	89 (33.0)	24 (8.9)	11 (4.1)	3.50	0.97	สูง
6. ท่านคิดว่างานที่ทำเป็นอาชีพที่มี ความมั่นคง	50 (18.5)	106 (39.3)	75 (27.8)	30 (11.1)	9 (3.3)	3.58	1.01	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.33	0.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานใน
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97 ซึ่งหากพิจารณาถึงปัจจัยย่อย 6 ปัจจัย พบว่า บุคลากรมีระดับ

ความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง จำนวน 3 ด้าน ระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้

1. มีความคิดเห็นว่างานที่ทำเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.01 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 39.3 ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 27.8 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 18.5 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 11.1 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 3.3

2. ได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 45.9 ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 33.0 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 11.5 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 8.1 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 1.5

3. การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้มีงานทำไปจนกว่าเกษียณหรือสมัครใจที่จะลาออก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 40.7 ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 33.3 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 13.3 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 8.9 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 4.1

4. มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงาน เช่น ได้ไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 39.6 ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 39.3 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 11.5 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 5.6 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 4.1

5. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.04 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 35.2 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 29.6 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 20.0 ระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 3.08 และระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 7.4

6. มีโอกาสได้เลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.06 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 35.2 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 29.6 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 19.3 ระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 11.9 และระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 4.1

ตารางที่ 4.14 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ด้านโอกาส
ในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น							ระดับ
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก	\bar{x}	S.D.	
1. ผู้บังคับบัญชานับสนุนเปิดโอกาสให้ท่านไปอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน	32 (11.9)	98 (36.3)	84 (31.1)	36 (13.3)	20 (7.4)	3.31	1.08	ปานกลาง
2. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนที่มีความใฝ่รู้มีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	36 (13.3)	118 (43.7)	77 (28.5)	27 (10.0)	12 (4.4)	3.51	0.99	สูง
3. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาและสอนวิธีการแก้ปัญหาแก่ท่านเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหาและอุปสรรค	21 (7.8)	93 (34.4)	102 (37.8)	39 (14.4)	15 (5.6)	3.24	0.98	ปานกลาง
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอนและสามารถวางแผนในการแก้ไขปัญหาคด้วยตนเองได้	34 (12.6)	118 (43.7)	97 (35.9)	17 (6.3)	4 (1.5)	3.59	0.84	สูง
5. ในหน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ที่ท่านสามารถค้นหาและศึกษาได้อย่างสะดวก	28 (10.4)	95 (35.2)	107 (39.6)	30 (11.1)	10 (3.7)	3.37	0.94	ปานกลาง
6. ท่านได้มีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	19 (7.0)	93 (34.4)	111 (41.1)	31 (11.5)	16 (5.9)	3.25	0.95	ปานกลาง
7. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถมากกว่าเดิม	25 (9.3)	120 (44.4)	102 (37.8)	17 (6.3)	6 (2.2)	3.52	0.83	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.39	0.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94 ซึ่งหากพิจารณาถึงปัจจัยย่อย 7 ปัจจัย พบว่า บุคลากรมี

ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง จำนวน 3 ด้าน ระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้

1. สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอนและสามารถวางแผนในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 43.7 ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 35.9 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 12.6 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 6.3 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 1.5
2. ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถมากกว่าเดิม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 44.4 ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 37.8 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 9.3 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 6.3 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 2.2
3. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนที่มีความใฝ่รู้ มีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.99 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 43.7 ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 28.5 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 13.3 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 10.0 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 4.4
4. ในหน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ที่สามารถค้นหาและศึกษาได้อย่างสะดวก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 39.6 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 35.2 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 11.1 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 10.4 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 3.7
5. ผู้บังคับบัญชานับสนุนเปิดโอกาสให้ไปอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อนำพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.08 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 36.3 ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 31.1 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 13.3 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 11.9 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 7.4
6. ได้มีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.95 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 41.1 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 34.4 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 11.5 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 7.0 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 5.9

7. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาและสอนวิธีการแก้ปัญหาเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหาและอุปสรรค ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.98 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 37.8 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 34.4 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 14.4 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 7.8 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 5.6

ตารางที่ 4.15 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น							
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. บุคลากรทุกระดับสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะปรับปรุงสิ่งต่างๆ ในที่ทำงานได้	18 (6.7)	88 (32.6)	106 (39.3)	41 (15.2)	17 (6.3)	3.18	0.98	ปานกลาง
2. บุคลากรทุกสายงานในหน่วยงานมีความสัมพันธ์เป็นมิตรกันเป็นอย่างดีโดยไม่มีการแบ่งพรรคพวก	23 (8.5)	91 (33.7)	96 (35.6)	41 (15.2)	19 (7.0)	3.21	1.03	ปานกลาง
3. ท่านได้รับคำแนะนำและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	26 (9.6)	108 (40.0)	105 (38.9)	27 (10.0)	4 (1.5)	3.46	0.85	สูง
4. ท่านได้มีส่วนร่วมรับทราบปัญหาหรือความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยและได้ร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหา	14 (5.2)	66 (24.4)	118 (43.7)	57 (21.1)	15 (5.6)	3.02	0.94	ปานกลาง
5. มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้ทำงาน พบปะเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	18 (6.7)	61 (22.6)	135 (50.0)	46 (17.0)	10 (3.7)	3.11	0.89	ปานกลาง
6. ท่านได้รับความไว้วางใจและยอมรับในความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	15 (5.6)	96 (35.6)	129 (47.8)	23 (8.5)	7 (2.6)	3.32	0.81	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.21	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91 ซึ่งหากพิจารณาถึงปัจจัยย่อย 6 ปัจจัย พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง จำนวน 1 ด้าน และระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้

1. ได้รับความแนะนำและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 40.0 ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 38.9 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 10.0 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 9.6 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 1.5

2. ได้รับความไว้วางใจและยอมรับในความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 47.8 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 35.6 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 8.5 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 5.6 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 2.6

3. บุคลากรทุกสายงานในหน่วยงานมีความสัมพันธ์เป็นมิตรกันเป็นอย่างดี โดยไม่มีการแบ่งพรรคพวก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.03 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 35.6 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 33.7 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 15.2 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 8.5 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 7.0

4. บุคลากรทุกระดับสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะปรับปรุงสิ่งต่างๆ ในที่ทำงานได้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.98 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 39.3 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 32.6 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 15.2 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 6.7 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 6.3

5. มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการได้ทำงาน พบปะเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 50.0 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 22.5 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 17.0 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 6.7 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 3.7

6. ได้มีส่วนร่วมรับทราบปัญหาหรือความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย และได้ร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 43.7 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 24.4 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 21.1 ระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 5.6 และระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 5.2

ตารางที่ 4.16 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ด้านสิทธิส่วนบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น							ระดับ
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก	\bar{x}	S.D.	
1. ท่านมีสิทธิปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ	11 (4.1)	49 (18.1)	112 (41.5)	74 (27.4)	24 (8.9)	2.81	0.97	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวทันในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	23 (8.5)	109 (40.4)	94 (34.8)	30 (11.1)	14 (5.2)	3.35	0.96	ปานกลาง
3. ทุกคนในที่ทำงานของท่านจะได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบการประเมินผลงาน ค่าตอบแทน	18 (7.1)	72 (26.7)	120 (44.4)	38 (14.1)	21 (7.8)	3.21	2.07	ปานกลาง
4. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ	8 (3.0)	63 (23.3)	107 (39.6)	63 (23.3)	29 (10.7)	2.84	0.99	ปานกลาง
5. บุคลากรทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน	18 (6.7)	100 (37.0)	122 (45.2)	22 (8.1)	8 (3.0)	3.36	0.84	ปานกลาง
6. มหาวิทยาลัยให้สิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย	10 (3.7)	114 (42.2)	129 (47.8)	12 (4.4)	5 (1.9)	3.41	0.72	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.16	1.09	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.09 ซึ่งหากพิจารณาถึงปัจจัยย่อย 6 ปัจจัย พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง จำนวน 1 ด้าน และระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้

1. มหาวิทยาลัยให้สิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 47.8 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 42.2 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 4.4 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 3.7 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 1.9

2. บุคลากรทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 45.2 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 37.0 ระดับมากต่ำ คิดเป็นร้อยละ 8.1 และระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 6.7 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 3.0

3. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.96 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 40.4 ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 34.8 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 11.1 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 8.5 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 5.2

4. ทุกคนในที่ทำงานจะได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ การประเมินผลงาน คำตอบแทน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.07 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 44.4 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 26.7 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 14.1 ระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 7.8 และระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 7.1

5. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.99 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 39.6 ระดับสูง และระดับต่ำ มีระดับความคิดเห็นเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 23.3 ระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 10.7 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 3.0

6. มีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 41.5 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 27.4 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 18.1 ระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 8.9 และระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 4.1

ตารางที่ 4.17 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ด้านจังหวะชีวิต

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						S.D.	ระดับ
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก	\bar{x}		
1. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	8 (3.0)	45 (16.7)	124 (45.9)	71 (26.3)	22 (8.1)	2.80	0.91	ปานกลาง
2. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	11 (4.1)	84 (31.1)	121 (44.8)	41 (15.2)	13 (4.8)	3.14	0.89	ปานกลาง
3. ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ	21 (7.8)	78 (28.9)	128 (47.4)	34 (12.6)	9 (3.3)	3.25	0.89	ปานกลาง
4. ท่านมีเวลาที่จะพบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง	9 (3.3)	57 (21.1)	119 (44.1)	61 (22.6)	24 (8.9)	2.87	0.95	ปานกลาง
5. ท่านสามารถจัดเวลางานที่เร่งด่วน โดยไม่กระทบต่อเวลาสำหรับครอบครัวและตนเอง	17 (6.3)	82 (30.4)	117 (43.3)	41 (15.2)	13 (4.8)	3.18	0.93	ปานกลาง
รวม						3.04	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจังหวะชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91 ซึ่งหากพิจารณาถึงปัจจัยย่อย 5 ปัจจัย พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้

1. มีเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 47.4 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 28.9 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 12.6 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 7.8 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 3.3

2. สามารถจัดเวลางานที่เร่งด่วน โดยไม่กระทบต่อเวลาสำหรับครอบครัวและตนเอง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.93 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 43.3 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 30.4 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 15.2 และระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 6.3 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 4.8

3. สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 44.8 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 31.1 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 15.2 ระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 4.8 และระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 4.1

4. มีเวลาที่จะพบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.95 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 44.1 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 22.6 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 21.1 ระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 8.9 และระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 3.3

5. มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 45.9 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 26.3 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 16.7 ระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 8.1 และระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 3.0

ตารางที่ 4.18 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ด้านความเป็น
ประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น							ระดับ
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก	\bar{x}	S.D.	
1. ท่านมีส่วนช่วยสนับสนุนและส่งเสริมงานบริการแก่นักศึกษา บุคลากร และบุคคลทั่วไปจนเป็นที่พอใจ	22 (8.1)	113 (41.9)	119 (44.1)	12 (4.4)	4 (1.5)	3.50	0.76	สูง
2. งานของท่านมีส่วนสนับสนุนให้ครอบครัวของตนเองมีความเป็นอยู่ที่ดี	12 (4.4)	110 (40.7)	115 (42.6)	27 (10.0)	6 (2.2)	3.35	0.80	ปานกลาง
3. ท่านมีโอกาสให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่นเมื่อมีกิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์	19 (7.0)	78 (28.9)	129 (47.8)	36 (13.3)	8 (3.0)	3.23	0.87	ปานกลาง
4. มีการรณรงค์ให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน และทรัพยากร	41 (15.2)	120 (44.4)	95 (35.2)	10 (3.7)	4 (1.5)	3.68	0.82	สูง
5. มหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	22 (8.1)	113 (41.9)	100 (37.0)	31 (11.5)	4 (1.5)	3.43	0.85	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.43	0.82	สูง

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 ซึ่งหากพิจารณาถึงปัจจัยย่อย 5 ปัจจัย พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง จำนวน 3 ด้าน และระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้

1. มีการรณรงค์ให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงานและทรัพยากร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 44.4 ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 35.2 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 15.2 และระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 3.7 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 1.5

2. มีส่วนช่วยสนับสนุนและส่งเสริมงานบริการแก่นักศึกษา บุคลากร และบุคคลทั่วไป จนเป็นที่พอใจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 44.1 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 41.9 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 8.1 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 4.4 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 1.5

3. มหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 41.9 ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 37.0 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 11.5 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 8.1 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 1.5

4. งานมีส่วนสนับสนุนให้ครอบครัวของตนเองมีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 42.6 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 40.7 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 10.0 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 4.4 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 2.2

5. มีโอกาสให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่นเมื่อมีกิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 47.8 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 28.9 ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 13.3 ระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 7.0 และระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 3.0

ตารางที่ 4.19 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่รวมทุกด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.90	0.87	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.89	1.24	ปานกลาง
3. ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.33	0.97	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ	3.39	0.94	ปานกลาง
5. ด้านการทำงานร่วมกับและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.21	0.91	ปานกลาง
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.16	1.09	ปานกลาง
7. ด้านจังหวะชีวิต	3.04	0.91	ปานกลาง
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.43	0.82	สูง
รวมทุกด้าน	3.16	0.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.96 เมื่อพิจารณาจากปัจจัยจำนวน 8 ด้าน ปรากฏว่ามีปัจจัยด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ด้านจังหวะชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ตามลำดับ

4.3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการเปรียบเทียบข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ T-Test ในการทดสอบโดยการกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 0.01

ในการพิสูจน์สมมติฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดค่าเฉลี่ยไว้ที่ 2.61 ขึ้นไป ดังนั้นจึงได้กำหนดสมมติฐานทางสถิติไว้ดังนี้

H_1 : บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางหรือ $H_1 : \mu \geq 2.61$

H_0 : บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ $H_0 : \mu < 2.61$

ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจากการให้คะแนนของกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ยอมรับ หรือที่ตั้งไว้ คือ 2.61 ขึ้นไป โดยใช้ค่าสถิติ T – Test และกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่น (ระดับนัยสำคัญ) ที่ 0.01 กล่าวคือ นำค่าที่คำนวณได้ในตารางที่ 4.20 มาเปรียบเทียบกับค่าที่กำหนด (2.61) ซึ่งหากค่าที่คำนวณได้มีมากกว่าหรือเท่ากับค่าในตารางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้น จะถือว่ายอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 หมายถึง บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

แต่ถ้าค่าที่คำนวณได้มีน้อยกว่าค่าในตารางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะแสดงว่ายอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 หมายถึง บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ดังปรากฏในตารางที่ 4.20 ดังนี้

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยพิจารณาตามประเด็นดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	\bar{x}	S.D	N	ค่าสถิติ t	Sig.
คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. ท่านคิดว่า บัญชีอัตราเงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.81	0.89	270	3.767	0.000
2. ท่านได้รับเงินเดือน เหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ	2.91	0.85	270	5.798	0.000
3. รายได้จากเงินเดือนและคำตอบแทนพิเศษอื่นของท่าน เพียงพอ กับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	2.77	0.88	270	3.057	0.002
4. ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย	2.99	0.87	270	7.236	0.000
5. เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพในหน่วยงานอื่นๆ ในพื้นที่แล้ว ท่านได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นมีความเหมาะสม	2.87	0.90	270	4.726	0.000
6. ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.06	0.84	270	8.910	0.000
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
1. ท่านได้ใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์และสื่อต่างๆ อย่างเพียงพอ เหมาะสมกับงาน	3.44	0.80	270	17.185	0.000
2. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด สบายงาม อากาศถ่ายเทสะดวก และแสงสว่างเพียงพอ	3.27	0.91	270	11.965	0.000
3. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความเสี่ยงต่ออันตราย	2.45	1.00	270	-2.523	0.012
4. ท่านได้รับความรู้หรือการอบรมเพื่อตระหนักถึงสภาพการทำงาน ให้ปลอดภัยเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ และส่งเสริมสุขภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน	2.69	0.98	270	1.434	0.153
5. ท่านมีความรู้ถึงปลอดภัยในขณะที่ทำงานหรือปฏิบัติงาน	3.34	0.82	270	14.554	0.000
6. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่างๆ ของมหาวิทยาลัย	2.78	0.98	270	2.973	0.003
7. ในหน่วยงานของท่านมีการจัดห้อง สันทนาการเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้พักผ่อน	2.50	3.14	270	-0.816	0.415
8. ท่านได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้ง	2.71	1.31	270	1.307	0.192

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	\bar{x}	S.D	N	ค่าสถิติ t	Sig.
โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง					
1. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านเสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า	3.08	1.04	270	7.503	0.000
2. ท่านมีโอกาสดำเนินงานและเลื่อนตำแหน่งการทำงานที่สูงขึ้นไป	2.94	1.06	270	5.233	0.000
3. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น	3.57	0.85	270	18.636	0.000
4. ท่านมีโอกาสดำเนินงานและประสบการณ์ในงาน เช่น ได้ไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา	3.31	0.89	270	12.860	0.000
5. การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านมีงานทำไปจนกว่าเกษียณ หรือสมัครใจที่จะลาออก	3.50	0.97	270	15.127	0.000
6. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง	3.58	1.01	270	15.719	0.000
โอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ					
1. ผู้บังคับบัญชานับสนุนเปิดโอกาสให้ท่านไปอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.31	1.08	270	10.765	0.000
2. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนที่มีความใฝ่รู้ มีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	3.51	0.99	270	14.967	0.000
3. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาและสอนวิธีการแก้ปัญหาแก่ท่านเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหาและอุปสรรค	3.24	0.98	270	10.607	0.000
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอนและสามารถวางแผนในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้	3.59	0.84	270	19.233	0.000
5. ในหน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ที่ท่านสามารถค้นหาและศึกษาได้อย่างสะดวก	3.37	0.94	270	13.314	0.000
6. ท่านได้มีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.25	0.95	270	11.009	0.000
7. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถมากกว่าเดิม	3.52	0.83	270	17.960	0.000
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
1. บุคลากรทุกระดับสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะปรับปรุงสิ่งต่างๆ ในที่ทำงานได้	3.18	0.98	270	9.550	0.000
2. บุคลากรทุกสายงานในหน่วยงานมีความสัมพันธ์เป็นมิตรกันเป็นอย่างดี โดยไม่มีการแบ่งพรรคพวก	3.21	1.03	270	9.612	0.000
3. ท่านได้รับคำแนะนำและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.46	0.85	270	16.372	0.000

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	\bar{x}	S.D	N	ค่าสถิติ t	Sig.
4. ท่านได้มีส่วนร่วมรับทราบปัญหา หรือความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย และได้ร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหา	3.02	0.94	270	7.253	0.000
5. มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้ทำงานพบปะเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.11	0.89	270	9.269	0.000
6. ท่านได้รับความไว้วางใจและยอมรับในความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.32	0.81	270	14.550	0.000
สิทธิส่วนบุคคล					
1. ท่านมีสิทธิปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ	2.81	0.97	270	3.405	0.001
2. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	3.35	0.96	270	12.716	0.000
3. ทุกคนในที่ทำงานของท่านจะได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ การประเมินผลงาน ค่าตอบแทน	3.21	2.07	270	4.799	0.000
4. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ	2.84	0.99	270	3.863	0.000
5. บุคลากรทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน	3.36	0.84	270	14.705	0.000
6. มหาวิทยาลัยให้สิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย	3.41	0.72	270	18.361	0.000
จังหวะชีวิต					
1. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	2.80	0.91	270	3.412	0.001
2. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และสังคม ได้อย่างเหมาะสม	3.14	0.89	270	9.815	0.000
3. ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ	3.25	0.89	270	11.801	0.000
4. ท่านมีเวลาที่พบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง	2.87	0.95	270	4.540	0.000
5. ท่านสามารถจัดเวลางานที่เร่งด่วน โดยไม่กระทบต่อเวลาสำหรับครอบครัวและตนเอง	3.18	0.93	270	10.066	0.000

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	\bar{x}	S.D	N	ค่าสถิติ t	Sig.
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
1. ท่านมีส่วนช่วยสนับสนุนและส่งเสริมงานบริการแก่นักศึกษา บุคลากร และบุคคลทั่วไปจนเป็นที่พอใจ	3.50	0.76	270	19.151	0.000
2. งานของท่านมีส่วนสนับสนุนให้ครอบครัวของตนเองมีความเป็น อยู่ที่ดี	3.35	0.80	270	15.088	0.000
3. ท่านมีโอกาสให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่นเมื่อมี กิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์	3.23	0.87	270	11.750	0.000
4. มีการรณรงค์ให้บุคลากร ในหน่วยงานตระหนักในการมีส่วนร่วม ในการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน และทรัพยากร	3.68	0.82	270	21.253	0.000
5. มหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	3.43	0.85	270	15.903	0.000
รวม	3.16	0.96	270	10.198	0.015

ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจากการให้คะแนนของกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ยอมรับ หรือที่ตั้งไว้ คือ 2.61 ขึ้นไป โดยใช้ค่าสถิติ T - Test และ กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่น (ระดับนัยสำคัญ) ที่ 0.01 กล่าวคือ นำค่าที่คำนวณได้ในตารางที่ 4.20 มาเปรียบเทียบกับค่าที่กำหนดไว้ (2.61) ซึ่งหากค่าที่คำนวณได้มีมากกว่าหรือเท่ากับค่าในตาราง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่น จะถือว่ายอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 หมายถึง บุคลากรในมหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

แต่ถ้าค่าที่คำนวณได้มีน้อยกว่าค่าในตารางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะแสดงว่ายอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 หมายถึง บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับต่ำ ดังปรากฏในตารางที่ 4.20 ดังนี้

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตการ ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยภาพรวมพบว่าการทดสอบกับค่าที่ กำหนดไว้แล้ว (2.61) พบว่าสถิติ T- Test มีค่าเท่ากับ 10.198 และมีนัยสำคัญ (Significant) เท่ากับ 0.015

ดังนั้น จากสมมติฐานการทดสอบหาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ นั้น จากการคำนวณทางสถิติพบว่า ยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 นั่นคือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2 สายงานของบุคลากรที่ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยใช้ค่า One-Way Anova

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบสายงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สายงานของบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิต	F	df	Sig.
1. ข้าราชการครู	85	31.5	3.52	0.856	94	0.000
2. อาจารย์ประจำตามสัญญา	58	21.5	3.41			
3. ข้าราชการพลเรือน	6	2.2	3.12			
4. ลูกจ้างประจำ	21	7.8	2.88			
5. พนักงานประจำตามสัญญา	100	37.0	2.75			
รวม	270	100.0				

จากตารางที่ 4.21 พบว่า เมื่อวิเคราะห์สายงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยใช้ค่า One-Way Anova พบว่า ค่า $F = 0.856$ ค่า $df = 94$ และค่า $Sig. = 0.000$ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.01 แสดงว่า สายงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งได้แก่ ข้าราชการครู อาจารย์ประจำตามสัญญา ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ และพนักงานประจำตามสัญญา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น สายงานของบุคลากรแต่ละสายงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยสายงานที่มีคุณภาพชีวิตในระดับสูงได้แก่ ข้าราชการครู และอาจารย์ประจำตามสัญญา ส่วนข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ และพนักงานประจำตามสัญญามีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิเคราะห์โดยใช้ค่าความแปรปรวน (Analysis of Variance - ANOVA)

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ผู้ศึกษาวิจัยจัดแบ่งระดับคุณภาพชีวิตที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับสูงมาก
- 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับสูง
- 3) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับปานกลาง
- 4) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับต่ำ
- 5) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับต่ำมาก

ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติความแปรปรวน (Analysis of Variance - ANOVA) โดยใช้ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังตารางที่ 4.22 - 4.30 ดังนี้

ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

เพศ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิต	F	df	Sig.
1. ชาย	110	40.7	3.22	1.112	94	0.273
2. หญิง	160	59.3	3.01			
รวม	270	100.0				

จากตารางที่ 4.22 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยใช้ค่า (Analysis of Variance - ANOVA) พบว่าค่า $F = 1.112$ ค่า $df = 94$ และค่า $Sig = 0.273$ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นเพศของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.23 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย
ราชภัฏเชียงใหม่

อายุ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิต	F	df	Sig.
1. อายุต่ำกว่า 20 ปี	3	1.2	3.09	0.999	94	0.494
2. 21 - 30 ปี	121	44.8	2.95			
3. 31- 40 ปี	61	22.6	3.00			
4. 41 – 50 ปี	49	18.1	3.04			
5. 50 ปีขึ้นไป	36	13.3	3.38			
รวม	270	100.0				

จากตารางที่ 4.23 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยใช้ค่า (Analysis of Variance - ANOVA) พบว่าค่า $F = 0.999$ ค่า $df = 94$ และค่า $Sig. = 0.494$ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นปัจจัยทางด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตารางที่ 4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิต	F	df	Sig.
1. โสด	145	53.7	3.41	1.558	94	0.006
2. สมรส	111	41.1	2.81			
3. หม้าย	3	1.1	2.63			
4. หย่า	11	4.1	3.33			
รวม	270	100.0				

จากตารางที่ 4.24 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยใช้ค่า (Analysis of Variance - ANOVA) พบว่าค่า $F = 1.558$ ค่า $df = 94$ และค่า $Sig. = 0.006$ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางสถิติ ดังนั้นปัจจัยทางด้านสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพอื่น คือ มีค่าเฉลี่ย 3.41 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานได้ตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างเหมาะสม ทั้งที่ทำงานและที่บ้าน นอกจากนี้บุคลากรที่มีสถานภาพโสดไม่จำเป็นต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อครอบครัวมากนัก จึงมีเวลาส่วนตัวมากที่จะไปพักผ่อน พบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง หรือมีเวลาว่างที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทั้งในสถานที่ทำงานและกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตลอดจนมีเวลาที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และสามารถทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างเต็มที่

ส่วนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ บุคลากรที่มีสถานภาพหย่า สมรส และหม้าย มีค่าเฉลี่ยคือ 3.33, 2.81 และ 2.63 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสามารถตอบสนองต่อความต้องการได้พอสมควร ซึ่งบุคลากรที่มีสถานภาพหย่า สมรส และหม้าย นอกจากจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การทำงานแล้วยังมีหน้าที่จะต้องรับผิดชอบต่อบุคคลภายในครอบครัวอีกด้วย จึงทำให้ตนเองมีเวลาว่างน้อยกว่าบุคลากรที่เป็นโสด

ตารางที่ 4.25 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิต	F	df	Sig.
1. ต่ำกว่า ม.6	10	3.7	2.76	1.118	94	0.263
2. ม.6, ปวช.	13	4.8	3.33			
3. อนุปริญญา, ปวส.	11	4.1	3.32			
4. ปริญญาตรี	119	44.1	2.92			
5. ปริญญาโท	113	41.9	3.45			
6. สูงกว่าปริญญาโท	4	1.5	3.39			
รวม	270	100.0				

จากตารางที่ 4.25 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยใช้ค่า (Analysis of Variance - ANOVA) พบว่าค่า $F = 1.118$ ค่า $df = 94$ และค่า $Sig. = 0.263$ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นปัจจัยทางด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตารางที่ 4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ระยะเวลาที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิต	F	df	Sig.
1. ต่ำกว่า 5 ปี	143	53.0	3.49	0.910	94	0.692
2. 6 - 15 ปี	77	28.52	2.86			
3. 16 - 25 ปี	27	10.0	3.11			
4. 26 - 35 ปี	22	8.15	3.01			
5. มากกว่า 36 ปี	1	0.37	2.96			
รวม	270	100.0				

จากตารางที่ 4.26 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยใช้ค่า (Analysis of Variance - ANOVA) พบว่าค่า $F = 0.910$ ค่า $df = 94$ และค่า $Sig. = 0.692$ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่าระยะเวลาที่ทำงานไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นปัจจัยทางด้านระยะเวลาที่ทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างที่พักอาศัยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ที่พักอาศัย	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิต	F	df	Sig.
1. บ้าน/ที่พักของมหาวิทยาลัย	67	24.8	2.98	0.911	94	0.690
2. บ้าน/ห้องเช่า	51	18.9	3.42			
3. บ้านของตนเอง	95	35.2	3.13			
4. อาศัยอยู่กับบิดา-มารดา	49	18.1	2.85			
5. อาศัยอยู่กับญาติพี่น้อง	8	3.0	3.41			
รวม	270	100.0				

จากตารางที่ 4.27 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างที่พักอาศัยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยใช้ค่า (Analysis of Variance - ANOVA) พบว่าค่า $F = 0.911$ ค่า $df = 94$ และค่า $Sig. = 0.690$ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่าที่พักอาศัยไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นปัจจัยทางด้านที่พักอาศัยไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตารางที่ 4.28 ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราเงินเดือนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิต	F	df	Sig.
1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท	5	1.9	3.24	0.911	94	0.690
2. 5,001 - 10,000 บาท	151	55.9	3.05			
3. 10,001 - 15,000 บาท	43	15.9	2.97			
4. 15,001 - 20,000 บาท	20	7.4	3.23			
5. 20,001 - 30,000 บาท	28	10.4	2.97			
6. 30,001 บาทขึ้นไป	23	8.5	3.14			
รวม	270	100.0				

จากตารางที่ 4.28 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างอัตราเงินเดือนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยใช้ค่า (Analysis of Variance - ANOVA) พบว่าค่า $F = 0.911$ ค่า $df = 94$ และค่า $Sig. = 0.690$ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่าอัตราเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นปัจจัยทางด้านอัตราเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตารางที่ 4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนจากเงินพิเศษ/ค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงานกับ
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

รายพิเศษ/ค่าล่วงเวลา ได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิต	F	df	Sig.
1. ไม่มี	26	9.6	2.84	1.015	94	0.459
2. น้อยกว่า 1,000 บาท	20	7.4	3.22			
3. 1,001 - 2,500 บาท	77	28.5	3.01			
4. 2,501 - 4,000 บาท	65	24.1	3.44			
5. 4,001 - 5,000 บาท	41	15.2	2.78			
6. 5,001 บาทขึ้นไป	41	15.2	3.19			
รวม	270	100.0				

จากตารางที่ 4.29 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนจากเงินพิเศษ/ค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยใช้ค่า (Analysis of Variance - ANOVA) พบว่าค่า $F = 1.015$ ค่า $df = 94$ และค่า $Sig. = 0.459$ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่ารายได้ต่อเดือนจากเงินพิเศษ/ค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นปัจจัยทางด้านรายได้ต่อเดือนจากเงินพิเศษ/ค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตารางที่ 4.30 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิต	F	df	Sig.
1. ระดับ 1 - 2 หรือเทียบเท่าระดับ 1 - 2	50	18.5	2.96	1.872	94	0.000
2. ระดับ 3 - 4 หรือเทียบเท่า 3 - 4	135	50.0	3.57			
3. ระดับ 5 - 6	33	12.2	3.36			
4. ระดับ 7 - 8	49	18.1	2.99			
5. ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป	3	1.1	3.45			
รวม	270	100.0				

จากตารางที่ 4.30 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยใช้ค่า (Analysis of Variance - ANOVA) พบว่าค่า $F = 1.872$ ค่า $df = 94$ และค่า $Sig. = 0.000$ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่าระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นปัจจัยทางด้านระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

จากค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งระดับ 3 - 4 และระดับ 9 ขึ้นไป จะพบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ย 3.57 และ 3.45 เนื่องจากได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ ซึ่งถือว่าเป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้าและมั่นคง มีงานทำไปจนกว่าเกษียณ

ส่วนบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับตำแหน่ง 5 - 6, ระดับ 7 - 8, และระดับ 1 - 2 หรือเทียบเท่าระดับ 1 - 2 มีค่าเฉลี่ย 3.36, 2.99 และ 2.96 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ระดับตำแหน่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่มีตำแหน่งต่ำสุดจะได้รับเงินเดือนน้อยกว่าระดับอื่นๆ ซึ่งเงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน ส่วนบุคลากรที่มีระดับตำแหน่ง 5 - 6 และ 7 - 8 จะต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การทำงานเพิ่มมากขึ้น ส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน ซึ่งจำเป็นต้องเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้า นอกจากนี้จะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้น เช่น ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ดูงาน อบรม เข้าร่วมประชุมและสัมมนา

นอกจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวแล้ว ผู้ศึกษายังได้รับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิดที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุไว้ มีจำนวนทั้งหมด 26 คน โดยบุคลากรส่วนใหญ่ประสงค์จะให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ได้ทราบถึงปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นพร้อมทั้งหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ควรพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรทุกสายงาน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นหลัก มีหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
2. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนะนโยบายของมหาวิทยาลัย
3. ควรมีการจัดสรรงบประมาณ และอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ให้กับหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกัน
4. ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรทุกสายงานได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมที่สร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีร่วมกัน
5. ควรเพิ่มบุคลากรให้กับสาขาวิชาที่ขาดแคลน เนื่องจากบางสาขาวิชาที่มีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่มีอยู่มากในปัจจุบัน ทำให้บุคลากรมีภาระงานมากเกินไป จึงไม่มีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย และไม่มีเวลาว่างให้ตนเองและกับครอบครัว
6. ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานควรให้ความเสมอภาคในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีความเป็นธรรม ไม่ควรเลือกที่รัก มักที่ชัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรเอาใจใส่ดูแลลูกจ้างประจำให้เท่าเทียมกับสายงานอื่นด้วย
7. ควรปรับเงินเดือนของบุคลากรให้เท่าเทียมกับบุคลากรที่สังกัดในมหาวิทยาลัยอื่น และให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เนื่องจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยอื่น เมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานและระดับการศึกษาที่อยู่ในระดับเดียวกัน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตลอดไป และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป
8. ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ทางด้านวิชาการเพิ่มขึ้น เช่น ศึกษาดูงาน อบรม และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
9. ควรสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับบุคลากรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถให้ มีตำแหน่งหรือสายงานที่สูงขึ้น

10. ควรจัดสรรที่พักอาศัยให้กับพนักงานตามสัญญา เพื่อความมั่นคงในอาชีพและความปลอดภัยในการทำงาน

11. ควรส่งเสริมด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น เช่น จัดสถานที่จอดรถให้กับบุคลากรอย่างเป็นระเบียบและปลอดภัย และปรับปรุงห้องทำงานให้มีบรรยากาศที่ดี

12. ควรปรับปรุงพื้นที่ว่างในมหาวิทยาลัยให้เป็นประโยชน์ เช่น สร้างที่จอดรถเพิ่มขึ้น สร้างโรงอาหารเพิ่มขึ้น และสร้างที่พักอาศัยสำหรับบุคลากรเพิ่มขึ้น

13. ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำในการบริหารมหาวิทยาลัยในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น และยอมรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกสายงาน โดยไม่มีอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาใดๆ

14. มหาวิทยาลัยควรจัดการอบรมหลักสูตรจิตวิทยาในด้านการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมให้กับผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานทุกคน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางในการบริหารงานผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข เนื่องจากผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานส่วนใหญ่มักจะใช้อารมณ์และใช้อำนาจของตนเองในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างไม่มีความเป็นธรรม ซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ และไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved