

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่” ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานไว้ 3 ประการ คือ

1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. สายงานของบุคลากรที่ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
3. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ผู้ศึกษาได้กำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 กลุ่ม ประกอบด้วย ข้าราชการครู อาจารย์ประจำตามสัญญา ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ และพนักงานประจำตามสัญญา และผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 270 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการวัดกระจายของข้อมูล ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความแปรปรวน (Analysis of Variance-ANOVA) โดยใช้ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.3 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.8 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 53.7 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.1 โดยมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลาต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.0 บุคลากรส่วนใหญ่พักอาศัยบ้านของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 35.2 มีเงินเดือนระหว่าง 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.9 มีรายได้ต่อเดือนจากเงินพิเศษ/

ค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 1,001-2,500 บาท บุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำตามสัญญา คิดเป็นร้อยละ 37.0 และมีระดับตำแหน่งงานอยู่ในระดับ 3-4 หรือเทียบเท่า 3-4 คิดเป็นร้อยละ 50.0

### 5.1.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกด้าน ผลปรากฏว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.43 และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.39 ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 3.33 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ย 3.21 ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.16 ด้านจังหวะชีวิต มีค่าเฉลี่ย 3.04 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.90 และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 2.89

### 5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

จากสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ 3 ประการ คือ 1) บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) สายงานของบุคลากรที่ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และ 3) ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยภาพรวมพบว่า ค่าสถิติที (T-Test) มีค่าเท่ากับ 10.198 และมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.015 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.01 แสดงว่า ยอมรับ  $H_1$  ปฏิเสธ  $H_0$  ดังนั้นสมมติฐานข้อที่ 1 จึงได้รับการยอมรับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบสายงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่าข้าราชการครู อาจารย์ประจำตามสัญญา ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ และพนักงานประจำตามสัญญา มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2 ดังจะเห็นได้จากสายงานที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ข้าราชการครู และอาจารย์ประจำตามสัญญา ส่วนข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ และพนักงานประจำตามสัญญา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร พบว่า มีจำนวน 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่ง ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มีจำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน ที่พักอาศัย อัตราเงินเดือน และรายได้ต่อเดือนจากเงินพิเศษ/ค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงาน

#### 5.1.4 ข้อเสนอแนะ

ผู้ตอบแบบสอบถามวิจัยจำนวน 26 คน ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในประเด็นเดียวกัน โดยมีความประสงค์จะให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทุกด้านเพื่อให้บุคลากรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และสามารถพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรส่วนใหญ่ต้องการให้มหาวิทยาลัยปรับเงินเดือนให้เท่าเทียมกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยอื่น และให้มีความสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมทั้งควรพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรทุกสายงาน อย่างมีความเป็นธรรม โดยใช้ระบบการประเมินผลตามผลงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรได้รับความรู้ทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านการศึกษาดูงาน การอบรม และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และสนับสนุนให้บุคลากรมีตำแหน่งงานหรือสายงานที่สูงขึ้น เช่น บุคลากรสามารถเปลี่ยนสายงานสนับสนุนเป็นสายงานสอนได้ เนื่องจากมีความรู้ ความสามารถ และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหรือสายงาน

สำหรับงานในด้านการบริหารของมหาวิทยาลัยนั้น บุคลากรต้องการให้มหาวิทยาลัยได้มีการจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกัน เช่น จัดสรรงบประมาณ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนจัดสรรที่พักอาศัยให้กับบุคลากรเพื่อความมั่นคงของชีวิตและความปลอดภัย รวมทั้งการอำนวยความสะดวกในการทำงานในมหาวิทยาลัยด้วย เช่น จัดสถานที่จอดรถ ปรับปรุงห้องทำงาน และปรับปรุงพื้นที่ว่างให้เกิดประโยชน์สำหรับบุคลากร นอกจากนี้บุคลากรต้องการมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานส่วนใหญ่ได้ใช้อารมณ์ส่วนตัวและอำนาจหน้าที่ของตนเองในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยจัดการอบรมหลักสูตรจิตวิทยาในด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน เพื่อได้เรียนรู้และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาต่อไป ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 5.2 อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.16 (ตารางที่ 4.18) เมื่อพิจารณาปัจจัยในแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยจำนวน 7 ด้าน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถ ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิต ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39, 3.33, 3.21, 3.16, 3.04, 2.90 และ 2.89 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.11-4.17) ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่า ความต้องการของบุคลากรทั้งสายผู้สอนและสายสนับสนุนต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มัลลิกา เมฆรา (2544) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์ (2546) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพภาคที่ 3 อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในด้านความเป็นประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงเท่ากับ 3.43 (ตารางที่ 4.18) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรทุกสายงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยตรงอยู่ในระดับสูง ซึ่งได้สอดคล้องกับสภาวะการณปัจจุบันที่มหาวิทยาลัยได้มีนโยบายด้านบริการวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม นอกจากการเรียน การสอนและงานวิจัย โดยมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน ทั้งในรูปแบบของการส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม เช่น การบริการวิชาการให้ความรู้กับชาวบ้าน ผู้นำชุมชน การสืบสานวัฒนธรรมประเพณีของล้านนาไทย และการจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ นอกจากนี้ยังได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจินดา อ่อนแก้ว (2537) ที่พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ได้แก่ การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและสาธารณประโยชน์ ตลอดจนการนำความรู้ในด้านการทำงานไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

สำหรับผลการศึกษปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่ค่อนข้างสูงนั้น แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความต้องการและมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้าน

โอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถ และด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งได้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่โดยตรง ที่จะต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น การจัดประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน การอบรมหลักสูตรต่างๆ และสนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อที่จะได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งบุคลากรจะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป ดังจะเห็นได้จากการที่มหาวิทยาลัยได้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษา มาเป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบและการประเมินผลงานจากการจัดกิจกรรมในทุกด้านของมหาวิทยาลัย ดังนั้น บุคลากรทุกสายงานจึงมีความตื่นตัวที่จะพัฒนาตัวเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานที่ได้รับ เป็นไปตามที่กำหนดไว้ คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ทั้งสายงานผู้สอนและสายสนับสนุนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังจะเห็นได้จากการทดสอบกับค่าที่กำหนดไว้ (2.61) พบว่าสถิติ (T-Test) มีค่าเท่ากับ 10.198 และมีนัยสำคัญเท่ากับ 0.015

เมื่อเปรียบเทียบสายงานบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า สายงานผู้สอน ได้แก่ ข้าราชการ และอาจารย์ประจำตามสัญญา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และ 3.41 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ และพนักงานประจำตามสัญญา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12, 2.88 และ 2.75 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สายงานที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

นอกจากนี้ ยังมีผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่ง ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน ที่พักอาศัย อัตราเงินเดือน และรายได้ต่อเดือนจากเงินพิเศษ/ค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผลการศึกษาจึงได้สอดคล้องกับงานศึกษาของ ฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์ (2546) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพภาคที่ 3 โดยปัจจัยด้านตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรจะมีความคิดเห็นต่อด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมสูงเพียงด้านเดียว ส่วนด้านอื่นๆ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาผลการศึกษาในแต่ละด้านแล้ว ยังมีข้อมูลปัจจัยย่อยของแต่ละด้าน และข้อเสนอแนะของบุคลากรในภาพรวม ซึ่งทำให้ผู้ศึกษาได้นำมาเป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ควรนำไปพิจารณาปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ดังนี้

1. ควรปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในมหาวิทยาลัย เช่น ควรจัดสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศที่ดี มีความสะอาด จัดสรรอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพสำหรับบุคลากร จัดสถานที่จอดรถให้เป็นระเบียบ เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัย สร้างโรงอาหารเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การสันทนาการ การกีฬาบุคลากร

2. ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้บุคลากรได้รับเท่าเทียมกับบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยอื่น โดยมีความสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ทั้งค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนและรายได้อื่นๆ นอกจากนี้ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบที่มีความเป็นธรรม มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพต่อไป

3. ควรส่งเสริมบุคลากรได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในด้านการบริหารงานของมหาวิทยาลัย โดยผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานควรจะยอมรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความเป็นธรรม

4. ควรจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอกับหน่วยงาน เช่น เพิ่มอัตรากำลังให้กับหน่วยงานที่มีจำนวนบุคลากรน้อยเกินไป เมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่มีจำนวนมาก และเพิ่มอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพและทันสมัยให้กับหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ในการทำงานอย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้บุคลากรทำงานทันต่อเวลา และมีเวลาว่างที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย มีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว

5. ควรมีการจัดกิจกรรมสำหรับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรทุกสายงานควรจะมีส่วนร่วมกิจกรรมเหมือนกัน เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีต่อการทำงาน และการให้คำปรึกษาหารือในด้านอื่นๆ

6. ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ในการพัฒนางานมหาวิทยาลัยต่อไป

7. ควรสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้มีตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เช่น ควรจะสนับสนุนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุน เป็นสายวิชาการ ในกรณีที่เป็นผู้ที่มีความ เหมาะสม และสามารถที่จะทำการสอนนักศึกษาได้

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทุกคณะ/สถาบัน/ ศูนย์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่น
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างมหาวิทยาลัยเอกชน