

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

วิธีการศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 204 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่าทดสอบค่าแจกแจงแบบที (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) พร้อมทั้งวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษานี้ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในปัจจัยทั้ง 6 ด้านที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล นอกจากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม สามารถสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

#### สรุปผลการศึกษา

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 204 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.75 อายุ 51 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.20 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 67.16 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.49 ทำงานมาเป็น

ระยะเวลา 26 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.27 โดยเป็นบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.25 ปฏิบัติงานในสังกัดภาควิชาพืชศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.04 มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.12

## **ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อปัจจัยที่ส่งผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม**

การศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านจิตใจ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านร่างกาย และปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

โดยพบว่า บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ ดังนี้

### **1. ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านร่างกาย**

พบว่า บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านร่างกาย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล รองลงมาคือ การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า และการรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ตามลำดับ

### **2. ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านจิตใจ**

พบว่า บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านจิตใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว รองลงมาคือ ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง และความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

### **3. ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม**

พบว่า บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง รองลงมาคือ ความสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับความเดือดร้อน ตามลำดับ

#### 4. ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

พบว่า บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก รองลงมาคือ การยอมรับในกฎระเบียบของสถาบันการศึกษา และความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ ตามลำดับ

#### 5. ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

พบว่า บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านจิตวิญญาณ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ รองลงมาคือ การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ ตามลำดับ

#### 6. ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

พบว่า บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม และการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

#### 7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

พบว่า บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง รองลงมาคือ การไม่สร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

### 1. การจำแนกตามเพศ

1.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	1. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน 2. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	แตกต่าง	1. คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน 2. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา 3. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	1. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ 2. การยอมรับในกฎระเบียบของสถาบันการศึกษา
5. ด้านจิตวิญญาณ	ไม่แตกต่าง	1. การไม่มีความคิดที่จะลาออกไปทำงานใหม่
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ไม่แตกต่าง	-

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามเพศ

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 2. การจำแนกตามอายุ

### 2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	1. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน 2. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	1. ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน 2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน 3. คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน 4. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน 5. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	1. การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก
5. ด้านจิตวิญญาณ	ไม่แตกต่าง	1. การไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 2. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่สถาบันการศึกษาจัดให้ 3. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ 4. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า

บุคลากรอายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่าบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ส่วนบุคลากรอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่าบุคลากรอายุ 31-40 ปี อีกด้วย

**2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ** พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 3. การจำแนกตามสถานภาพการสมรส

**3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส**

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	1. การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	1. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	1. การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ
5. ด้านจิตวิญญาณ	ไม่แตกต่าง	1. การมีความคิดที่จะลาออกไปทำงานใหม่*
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	1. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ

หมายเหตุ : ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด

**3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพการสมรส** พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสที่ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4. การจำแนกตามระดับการศึกษา

##### 4.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน 2. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	1. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	-
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	1. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่*
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ไม่แตกต่าง	1. การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ 2. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก และระดับประถมศึกษา ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกเช่นกัน

4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ทั้งนี้ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนชำระ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5. การจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

### 5.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	1. การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ
2. ด้านจิตใจ	แตกต่าง	1. สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน 2. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว 3. การมีความสุขในการทำงาน
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	แตกต่าง	1. คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน 2. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	1. การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	1. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต 2. ความมั่นใจในความมั่นคงของสถาบันการศึกษา และทีมผู้บริหาร
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 2. สามารถจัดการรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม 3. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่สถาบันการศึกษาจัดให้ 4. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ 5. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

หมายเหตุ : แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า



- บุคลากรที่ทำงานไม่เกิน 5 ปี ทำงานมาประมาณ 11-15 ปี และทำงานมา 26 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า บุคลากรที่ทำงานมาประมาณ 16-20 ปี

- บุคลากรที่ทำงานไม่เกิน 15 ปี มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากกว่า บุคลากรที่ทำงานประมาณ 16-25 ปี และบุคลากรที่ทำงานไม่เกิน 5 ปี มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากกว่า บุคลากรที่ทำงานมากกว่า 26 ปีขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีทำงานเกินกว่า 26 ปี มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากกว่า บุคลากรที่ทำงานมาประมาณ 16-20 ปี อีกด้วย

- บุคลากรที่ทำงานมากกว่า 26 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านจิตวิญญาณมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี และ 16-25 ปี

- บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี และทำงานมากกว่า 26 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า บุคลากรที่ทำงานไม่เกิน 5 ปี และทำงานมาประมาณ 16-25 ปี

**5.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน** พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ พบว่ามีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนชำระ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 6. การจำแนกตามประเภทของบุคลากร

**6.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามประเภทของบุคลากร**

จากผลการศึกษา พบว่า ประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	แตกต่าง	1. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน 2. ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง

หมายเหตุ : แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบ ความแตกต่าง	ปัจจัยย่อยที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
2. ด้านจิตใจ (ต่อ)	แตกต่าง	3. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ 4. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย 5. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	-
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	1. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต 2. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่* 3. การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่าง เต็มที่ 4. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ 5. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่าง ต่อเนื่อง
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	1. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่สถาบันการศึกษา จัดให้ 2. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ 3. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้ เพียงพอ 4. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้น

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า

- บุคลากรประเภทข้าราชการ พนักงานวิชาการ พนักงานปฏิบัติการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานชั่วคราว มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

- บุคลากรประเภทข้าราชการ มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว ส่วนพนักงานวิชาการ พนักงานปฏิบัติการ และลูกจ้างประจำ มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า พนักงานชั่วคราวและลูกจ้างชั่วคราว

- บุคลากรประเภทข้าราชการ พนักงานวิชาการ พนักงานปฏิบัติการ และลูกจ้างประจำ มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า พนักงานชั่วคราวและลูกจ้างชั่วคราว

**6.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากร** พบว่า ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ พบว่ามีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง และด้านการสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 7. การจำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงาน

**7.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงาน**

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีสังกัดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	-
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	แตกต่าง	1. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	-
5. ด้านจิตวิญญาณ	ไม่แตกต่าง	-
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ไม่แตกต่าง	-

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า

บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะฯ และสังกัดภาควิชากีฏวิทยาและโรคพืช มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากกว่า บุคลากรสังกัดศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตทางเกษตร และสังกัดศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง

7.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีสังกัดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าระดับความคิดเห็นในปีจ้อย่อยด้านการสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 8. การจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

8.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยสามารถแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	1. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน 2. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	1. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงาน 2. การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	1. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต 2. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่* 3. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ 4. ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามต้องการ
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 2. ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม 3. พึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่สถาบันการศึกษาจัดให้ 4. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบ ความแตกต่าง	ปัจจัยย่อยที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต (ต่อ)	แตกต่าง	5. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้ เพียงพอ 6. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้น 7. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า

- บุคลากรที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท
- บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท รายได้ 20,001-30,000 บาท และรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท ส่วนบุคลากรรายได้ 30,001 บาท ขึ้นไป ยังมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท อีกด้วย

## 8.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท และรายได้ 20,001-30,000 บาท

โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง และด้านการสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 9. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้ง 6 ด้านที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

### 10. การวัดระดับอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้สมการถดถอยเชิงพหุ

พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ ( $R = 0.621$ ) สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 38.53 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อีกร้อยละ 61.47 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) ด้านร่างกาย ( $\beta = 0.321$ ) ด้านสิ่งแวดล้อม ( $\beta = 0.201$ ) ด้านความมั่นคงในชีวิต ( $\beta = 0.328$ )

### ส่วนที่ 4 ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากการรวบรวมปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนหนึ่งพบว่าเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต เช่น ปัญหาด้านความเครียดจากผู้ร่วมงาน การขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และไม่ได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ขาดสมาธิในการทำงาน ไม่เข้าใจกันในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ความเหลื่อมล้ำในการทำงาน อุปสรรคช่วยเหลือในการทำงาน ยังไม่เพียงพอ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน รวมถึงปัญหาในส่วนของอัตราค่าจ้าง เป็นต้น

ในส่วนของการข้อเสนอแนะ พบว่า บุคลากรบางส่วนต้องการให้ผู้บริหารคณะฯ ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง และอยากให้มีความเท่าเทียมกันระหว่างข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว รวมถึงอยากให้องค์กรให้ความสำคัญกับกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ เป็นต้น

### อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) โดยสถาบัน เสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้ให้คำจำกัดความและ ความหมายของ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ไว้ดังนี้คือ การที่บุคคลในองค์กรมีร่างกาย จิตใจ และ จิตวิญญาณที่สมบูรณ์พร้อม มีสัมพันธภาพทางสังคมที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน โดยอยู่ใน สิ่งแวดล้อมที่ดี และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ปัจจัย คือด้านร่างกาย ด้าน จิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของธิดาวลัย ปลื้มคิด (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า โดยภาพรวม พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ยัง ต่างจากการศึกษาของแสง ไชยสุวรรณ (2551) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการ ทำงานทั้งโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งยังแตกต่างจากการศึกษาของสุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) ที่ศึกษาคุณภาพ ชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าหน้าที่การตลาดบริษัท หลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีความคิดเห็นใน ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ อยู่ใน ระดับมาก โดยมีเพียงความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกันบางส่วนกับการศึกษาของสุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) ที่พบว่าเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัท หลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับปาน กลางค่อนข้างต่ำ แต่ไม่สอดคล้องกันในส่วนของปัจจัยด้านอื่นๆ เนื่องจากพบว่าเจ้าหน้าที่การตลาด บริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านจิต วิญญาณ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ส่วนปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ประเภทของบุคลากร สังกัดในการปฏิบัติงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสอดคล้องกันในบางส่วนกับการศึกษาของสุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตวิญญาณและด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งไม่สอดคล้องกันในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ สถานภาพ และระดับการศึกษา ที่เจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร ไม่มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทั้งนี้ การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ยังสอดคล้องกันบางส่วนกับการศึกษาของธิดาวลัย ป้อมคิด (2551) ที่ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยเมื่อทำการเปรียบเทียบการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กับการศึกษาของ งามจิตร์ แต่สุวรรณ (2550) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และยังสอดคล้องกันบางส่วนกับการศึกษาของ แสง ไชยสุวรรณ (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



เมื่อทำการวัดระดับอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ( $R = 0.621$ ) สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 38.53 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อีกร้อยละ 61.47 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ โดยพบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องบางส่วนกับการศึกษาของสุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) ที่พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ( $R=0.661$ ) และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 43.70 โดยปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## ข้อค้นพบ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ มีข้อค้นพบดังนี้

1. ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตนั้น พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นระดับค่าเฉลี่ยด้านที่น้อยที่สุด ทั้งนี้ เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงาน ประเภทของบุคลากร และรายได้ ที่แตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อวัดระดับอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงาน ประเภทของบุคลากร และรายได้ เป็นปัจจัยที่ทำให้ระดับความคิดเห็นด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน อันจะส่งผลให้ระดับความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากหรือน้อย ดังนั้น จึงควรทำการยกระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตให้สูงขึ้น

2. เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ามีปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยย่อยด้านการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่สถาบันการศึกษาจัดให้ และความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ ซึ่งปัจจัยทั้งหมดที่กล่าวถึงนั้น พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในปัจจัยส่วนบุคคลเกือบทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ประเภทของบุคลากร และรายได้ จึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวมากขึ้นเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับสูงขึ้น

3. พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงควรทำการพัฒนาปัจจัยด้านดังกล่าวให้สูงขึ้น เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมสูงขึ้นตามลำดับ

4. เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามประเภทของบุคลากร พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต โดยพบว่า ลูกจ้างประจำและ

พนักงานชั่วคราว มีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งประจำ อาทิ ข้าราชการ หรือพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นต้น

5. เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในปัจจุบันที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามรายได้ พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิต และด้านจิตวิญญาณ โดยพบว่า บุคลากรที่มีระดับรายได้สูง จะมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า ผู้มีรายได้น้อย

6. เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในปัจจุบันที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามเพศ พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคม โดยเพศชายและเพศหญิงนั้นมีระดับความคิดเห็นต่อบริษัทย่อยด้านคนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จาก เพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7. เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในปัจจุบันที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามอายุ พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิต โดยมีระดับความคิดเห็นต่อบริษัทย่อยด้านการได้รับการรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่สถาบันการศึกษาจัดให้ การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ และการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่บุคลากรอายุ 41 ปีขึ้นไป จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในระดับที่มากกว่าบุคลากรที่อายุไม่เกิน 30 ปี และยังพบว่าบุคลากรอายุ 51 ปีขึ้นไป จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในระดับที่มากกว่าบุคลากรอายุ 31-40 ปีอีกด้วย

8. เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในปัจจุบันที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิต โดยมีระดับความคิดเห็นต่อบริษัทย่อยด้านการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในระดับที่มากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด

9. เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในปัจจุบันที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณ โดยมีระดับความคิดเห็นต่อบริษัทย่อยด้านการมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในระดับที่มากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ปริญญาเอก และประถมศึกษา โดยยังพบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จะมีค่าเฉลี่ยของความ

คิดเห็นในระดับที่มากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก อีกด้วย โดยปัจจัยย่อยในด้านดังกล่าวนี้ยังพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเกือบทุกด้านยกเว้นด้านระดับการศึกษา และสังกัดในการปฏิบัติงาน

10. เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามสังกัด พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า บุคลากรสังกัดศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง และสังกัดศูนย์วิจัยเพิ่มผลผลิตทางเกษตร จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในระดับที่น้อยกว่าบุคลากรในสังกัดอื่น

11. ในส่วนของปัจจัยด้านร่างกายนั้น พบว่าบุคลากรยังมีการออกกำลังกายและการจัดการกับความเครียดได้น้อย ทั้งยังพบข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิดของบุคลากรที่อยากให้องค์กรให้ความสำคัญกับกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ครั้ง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและช่วยการทำงานได้ดีขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการศึกษาและข้อค้นพบข้างต้น เพื่อให้บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ต้องพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ให้มากขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะเรียงตามลำดับความสำคัญจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ดังนี้

### 1. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

1.1) ควรมีการพัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับของบุคลากร โดยมีการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและการสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งานของบุคลากรแต่ละบุคคล โดยเฉพาะบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ อาจมีการให้รางวัลพิเศษ หรือสิทธิประโยชน์เพิ่ม หรือการให้ในรูปแบบที่เป็นนามธรรม เช่น การยกย่องชมเชย การสร้างความมั่นคงในงาน หรือการมอบเกียรติยศชื่อเสียงตามตำแหน่งหน้าที่ผลงาน และการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน เป็นต้น

1.2) นอกจากจะทำการจัดระบบสวัสดิการที่ดีแก่บุคลากรแล้วนั้น ควรมีการให้ความรู้แก่บุคลากรในการวางแผนการลงทุนเพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิต และสามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ กล่าวคือ การให้ความรู้แก่บุคลากรให้รู้จักเป็นหนี้อย่างพอดี มีระบบการจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับชีวิตของตนเองได้

1.3) ควรมีโครงการตรวจสุขภาพบุคลากรเป็นประจำทุกปีอย่างทั่วถึง

### 2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

2.1) ควรทำการสำรวจอุปกรณ์ช่วยในการทำงานในคณะฯ ของบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน เพื่อทำการประเมินการจัดซื้ออุปกรณ์ที่เหมาะสมและทันสมัย เช่น อุปกรณ์ในห้องปฏิบัติการ เป็นต้น

2.2) ควรการรณรงค์ให้บุคลากรทุกท่าน ตระหนักถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่และมีความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีจิตสำนึกในการดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างแท้จริง และเพิ่มความเข้มงวดในการอยู่เวรยาม รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์ส่องสว่าง และมีการติดตั้งโทรทัศน์วงจรปิดภายในคณะฯ และภายในศูนย์วิจัย สาริตและฝึกอบรมการเกษตรแม่เหียะอย่างทั่วถึง

### 3. ปัจจัยด้านร่างกาย

3.1) ควรมีการส่งเสริมการสร้างสภาพความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการได้ออกกำลังกาย มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ การสร้างกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรได้รับ

คำปรึกษาปัญหาเรื่องชีวิตส่วนตัวและเรื่องงาน เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการความเครียดเพื่อให้มีสภาพจิตใจที่พร้อมกับการทำงาน

#### 4. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่นๆ ทั้งในด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านสัมพันธภาพทางสังคม

4.1) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และมีการจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแก่พนักงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่เท่าเทียมกัน โดยอาจทำการส่งเสริมการสอนงานแบบเพื่อนสอนเพื่อน (Peer Coaching) โดยจัดให้มีการจับคู่กันระหว่างเพื่อนที่อยู่ในสายงานที่แตกต่างเพิ่มมุมมองและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน ทั้งยังทำให้เกิดความสนิทสนมและไม่เกิดความรู้สึกเหลื่อมล้ำกันในการทำงานอีกด้วย

4.2) เนื่องจากผลของการเปลี่ยนแปลงเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ และการหลอมรวมภาควิชา จึงควรมีการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรที่จะต้องเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างไม่คาดหวัง

4.3) เพื่อลดอัตราการลาออกของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถนั้น ควรเพิ่มคุณค่าของคนในองค์กร โดยนำแนวคิด “สมดุลของชีวิต” ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข มาปรับใช้ในการกำหนดนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการทำงานที่ดี (Work Skill) และมีทักษะการใช้ชีวิตที่ดี (Life Skill) ควบคู่กันไป ให้บุคลากรเกิดความสามัคคี เน้นการทำงานที่มุ่งให้เกิดความสุขในการอยู่ร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกัน และมีการพัฒนาร่วมกัน สิ่งเหล่านี้จะส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของคณะฯ