

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ใช้แนวคิดตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (MS-QWL) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต รวมถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้านถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

วิธีการศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการใช้แบบสอบถามบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้น 193 คน และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ บทความ และข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ต และได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่า t-test และ One-Way ANOVA พร้อมทั้งวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย (Regression Analysis)

การศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.14 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.86 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.61 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 48.19 ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 36.79 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 43.01 ส่วนใหญ่มีสายงาน

เป็นสายปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 42.49 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.60 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานในทีละขณะ ระหว่าง 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.67

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน รวมถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านร่างกาย

พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.58 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก คือ ในปีที่ผ่านมาไม่ได้เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ได้รับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงและกระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68

2. ปัจจัยด้านจิตใจ

พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.82 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก คือ มีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 สามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.66 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก คือ สามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของทางคณะฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน

ร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับข้อเสนอที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.57 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก คือ ยอมรับในกฎระเบียบของคณะฯ ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 มีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน และสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.72 ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางคณะฯจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05

5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.77 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก คือ มีความรู้สึกร่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่คณะฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.38 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก คือ ไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65

7. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ

พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรเพศชาย มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายมากกว่า บุคลากรเพศหญิง

2. จำแนกตามอายุ

พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี รวมถึงอายุระหว่าง 31-40 ปี และบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

3. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี อายุระหว่าง 51-60 ปี และอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

4. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

5. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี และอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี และบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี และอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

6. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี อายุระหว่าง 51-60 ปี และอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

3. จำแนกตามสถานภาพ

พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด

2. บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด และบุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง/เป็นหม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด

4. จำแนกตามระดับการศึกษา

พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี รวมถึงระดับปริญญาโท

2. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี รวมถึงระดับปริญญาตรี และบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

5. จำแนกตามตำแหน่งงาน

พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานส่วนงาน และบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานส่วนงาน

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานส่วนงาน และบุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน

6. จำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน

พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีสายงาน/ลักษณะงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า บุคลากรสายธุรการ รวมถึงสายปฏิบัติการ

2. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรสายธุรการ รวมถึงสายปฏิบัติการ

7. จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย และด้านสัมพันธภาพทางสังคม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท รวมถึงรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท รวมถึงรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท รวมถึงรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

3. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท รวมถึงรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

4. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท รวมถึงรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท รวมถึงรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

5. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

8. จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีระยะเวลาในการทำงานที่คณะฯ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย และด้านสัมพันธภาพทางสังคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1-10 ปี รวมถึงทำงานกับคณะฯ 11-20 ปี
2. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1-10 ปี รวมถึงทำงานกับคณะฯ 11-20 ปี และบุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1-10 ปี รวมถึงทำงานกับคณะฯ 11-20 ปี
3. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1-10 ปี รวมถึงทำงานกับคณะฯ 11-20 ปี
4. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี ทำงานกับคณะฯ 1-10 ปี รวมถึงทำงานกับคณะฯ 11-20 ปี และบุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11-20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1-10 ปี
5. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1-10 ปี รวมถึงทำงานกับคณะฯ 11-20 ปี

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยพิจารณาแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สายงาน/ลักษณะงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน โดยมีผลการเปรียบเทียบแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

1. จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 202 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน รวมถึงแสดงปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจำแนกตามเพศ

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

2. จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 203 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน รวมถึงแสดงปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	แตกต่าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ 2. มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ 3. มีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย 4. มีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน 5. สามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้ 6. มีความสุขในการทำงานที่คณะฯ 7. มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	แตกต่าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน 2. สามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ 3. สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ 4. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	แตกต่าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ 2. ยอมรับในกฎระเบียบของคณะฯ ได้ 3. มีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางคณะฯ จัดให้ 4. คณะฯ ได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ 5. มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้ 2. มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่คณะฯ 3. ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ 4. การทำงานที่คณะฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง 5. มีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหาร
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 2. สามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม 3. มีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ทางคณะฯ จัดให้ 4. สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ 5. มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 6. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

3. จำแนกตามสถานภาพ

ตารางที่ 204 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน รวมถึงแสดงปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบ ความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	แตกต่าง	1. มีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง 2. มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ 3. สามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	-
5. ด้านจิตวิญญาณ	ไม่แตกต่าง	-
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	1. ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

4. จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 205 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน รวมถึงแสดงปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบ ความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	-
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	-
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้ 2. มีความรู้สึกว่างานที่มีคุณค่าแก่สังคม 3. ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ 4. ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ 5. มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ 6. มีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 7. สามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามต้องการ 8. การทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม 2. ไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ 3. สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ 4. มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

5. จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 206 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน รวมถึงแสดงปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบ ความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	-
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	แตกต่างกัน	1. สามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ 2. สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ 3. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน 4. สามารถมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานได้
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	-
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	1. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้ 2. มีความรู้สึกว่างานที่มีคุณค่าแก่สังคม 3. ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ 4. ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ 5. มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ 6. มีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 7. การทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง 8. มีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหาร
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	1. ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 2. สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ 3. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

6. จำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน

ตารางที่ 207 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน รวมถึงแสดงปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบ ความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	-
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	-
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้ 2. มีความรู้สึกว่างงานที่มีคุณค่าแก่สังคม 3. มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่คณะฯ 4. ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ 5. มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ 6. มีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 7. สามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามต้องการ 8. การทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 2. สามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม 3. ไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ 4. สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ 5. มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 6. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

7. จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 208 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน รวมถึงแสดงปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	แตกต่าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง 2. มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ 3. มีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย 4. มีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน 5. สามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้ 6. มีความสุขในการทำงานที่คณะฯ 7. มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	แตกต่าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ 2. มีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางคณะฯจัดให้ 3. มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้ 2. มีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม 3. ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ 4. ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ 5. มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ 6. มีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 7. การทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง 8. มีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหาร
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม 2. ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 3. สามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม 4. ไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ 5. มีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ทางคณะฯจัดให้ 6. สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็น ได้อย่างเพียงพอ 7. มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 8. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

8. จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ตารางที่ 209 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน รวมถึงแสดงปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	แตกต่าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ 2. มีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย 3. มีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน 4. สามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้ 5. มีความสุขในการทำงานที่คณะฯ 6. มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	แตกต่าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ 2. ยอมรับในกฎระเบียบของคณะฯ ได้ 3. สามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก 4. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้ 2. ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ 3. มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ 4. การทำงานที่คณะฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง 5. มีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหาร
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 2. สามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม 3. มีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ทางคณะฯ จัดให้ 4. สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ 5. มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตารางที่ 210 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะ
เทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	สายงาน/ลักษณะงาน	รายได้ต่อเดือน	ระยะเวลาในการทำงาน
1. ด้านร่างกาย	✓	-	-	-	-	-	-	-
2. ด้านจิตใจ	-	✓	✓	-	-	-	✓	✓
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	-	✓	-	-	✓	-	-	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	-	✓	-	-	-	-	✓	✓
5. ด้านจิตวิญญาณ	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ : ✓ หมายถึง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) ทำให้ทราบว่าแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ยกเว้น ปัจจัยด้านจิตใจเพียงด้านเดียว ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยแต่ละด้านมากขึ้น บุคลากรก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.775$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 60.10 อีกร้อยละ 39.90 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านจิตวิญญาณ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (B) เท่ากับ 0.204, 0.301 และ 0.278 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นความต้องการในเรื่องของสิ่งแวดล้อม ความสะอาดต่างๆ ทั้งในด้านสถานที่และอุปกรณ์ต่างๆ เช่น เพิ่มมุมพักผ่อน มีห้องพักที่มีความเป็นส่วนตัว ปรับปรุงที่จอดรถ สนับสนุนคอมพิวเตอร์ที่สามารถใช้งานได้ดี ช่วยจัดหากระดาษ เครื่องปริ้นเตอร์ ตามความเหมาะสมกับงาน และยังเสนอให้คณะฯ พิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันที่เพิ่มสูงขึ้น รวมถึงยังเสนอให้คณะฯ ควรจัดกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้น เช่น จัดกิจกรรมนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สอดคล้องประสานกันภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีประเด็นน่าสนใจและนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มยุรี แก้วประภา (2552) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรชาติ เป่าวัลย์ (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทนิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธิดาวัลย์ ปลื้มคิด (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง รวมถึงไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีเพียงปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตเท่านั้น ที่บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คลนางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่า พนักงานบริษัทนิธิฟู้ดส์ จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรชาติ เปาว์ลัย (2553) พบว่า พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตในระดับปานกลางเช่นเดียวกันกับบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย แต่ไม่สอดคล้องกันในปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ซึ่งพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยทั้งสามอยู่ในระดับปานกลาง แต่บุคลากรคณะเทคนิคการแพทยมีความคิดเห็นในปัจจัยทั้งสามอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รวมถึงยังสอดคล้องกันกับผลการศึกษาของ มยุรี แก้วประภา (2552) ซึ่งพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้มีความคิดเห็นในด้านบูรณาการทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก

การที่บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากนั้น อาจเนื่องมาจากการที่บุคลากรมีการรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ บุคลากรมีความพึงพอใจในความเป็นตัวเองและเป็นที่ยิ่งของคนในครอบครัวได้ บุคลากรสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง สามารถยอมรับในกฎระเบียบของคณะฯ ได้ รวมถึงบุคลากรยังมีความรู้สึกรักว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคมและรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่คณะฯ เนื่องจากคณะเทคนิคการแพทยเป็นส่วนหนึ่งที่ให้บริการและคอยช่วยเหลือสังคมเสมอมา รวมถึงยังมีส่วนร่วมในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อมารับใช้สังคมและพัฒนาประเทศชาติต่อไปในอนาคต

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สายงาน/ลักษณะงาน รายได้

ต่อเนื่อง และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนันท์ วัชรกุล (2553) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานครที่มีอายุ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ที่พบว่า พนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัดที่มีสถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรชาติ เปาว์ลัย (2553) ที่พบว่า พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

โดยบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุนันท์ วัชรกุล (2553) พบว่า เจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกันในปัจจัยด้านจิตใจ และปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม รวมถึงสอดคล้องกับสุรชาติ เปาว์ลัย (2553) ที่พบว่า พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกันในปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

และบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุนันท์ วัชรกุล (2553) พบว่า เจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานครที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกันในปัจจัยด้านจิตใจ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงสอดคล้องกับ คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ที่พบว่า พนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัดที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกันในปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่ามีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.775$) และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 60.10

โดย ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านจิตวิญญาณ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (B) เท่ากับ 0.204, 0.301 และ 0.278 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง 6 ปัจจัย กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.696$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 48.50 แต่ไม่สอดคล้องกันในปัจจัยที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในภาพรวมได้ โดยปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัดเพียงด้านเดียว ที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในภาพรวมได้ ($B = 0.384$) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรชาติ เป่าวัลย์ (2553) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง 6 ปัจจัย กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.648$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 41.90 แต่ไม่สอดคล้องกันในปัจจัยที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในภาพรวมได้ โดยปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์เพียงด้านเดียว ที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในภาพรวมได้ ($B = 0.232$)

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีข้อค้นพบ ดังนี้

1. จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่กับปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก และปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ และปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญในปัจจัยทั้ง 6 ด้าน โดยเฉพาะปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ และปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากขึ้นแล้ว บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมดีขึ้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และสายงาน/ลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่อายุ รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการ

ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปี และระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงาน 1-10 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด กล่าวคือ บุคลากรที่มีอายุมาก มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีอายุก่อนข้างน้อย ในส่วนของรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนสูงที่สุดและต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนก่อนข้างต่ำ และในส่วนของระยะเวลาในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาทำงานสูงที่สุดและต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาทำงานปานกลาง

3. ปัจจัยด้านร่างกาย ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรเพศชายมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายมากกว่าบุคลากรหญิง

4. ปัจจัยด้านจิตใจ ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่บุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี สถานภาพหย่าร้าง/เป็นหม้าย รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท และระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยด้านจิตใจสูงสุด

5. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีอายุ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี และตำแหน่งงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยด้านสัมพันธภาพทางสังคมสูงสุด

6. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยด้านสิ่งแวดล้อมสูงสุด

7. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สายงาน/ลักษณะ

งาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาเอก ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ สายงานวิชาการ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท และระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยด้านจิตวิญญาณสูงสุด

8. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต เป็นปัจจัยด้านเดียวมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยรวมน้อยที่สุดในปัจจัยทั้ง 6 ด้าน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรที่อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สายงาน/ลักษณะงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่บุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี สถานภาพหย่าร้าง/เป็นหม้าย ระดับการศึกษาปริญญาเอก ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ สายงานวิชาการ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท และระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคงในชีวิตสูงสุด

9. เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แบบคณะปัจจัยทั้ง 6 ด้าน พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 อันดับแรก คือ ปัจจัยย่อยในปีที่ผ่านมาไม่ได้เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 4.45) รองลงมาคือ ปัจจัยย่อยมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม (ค่าเฉลี่ย 4.17) ปัจจัยย่อยมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่คณะฯ (ค่าเฉลี่ย 4.10) ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง (ค่าเฉลี่ย 4.07) และปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 4.06) ตามลำดับ

10. เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แบบคณะปัจจัยทั้ง 6 ด้าน พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 5 อันดับแรก คือ ปัจจัยย่อยสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.65) รองลงมาคือ ปัจจัยย่อยมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.68) ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางคณะฯจัดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.05) ปัจจัยย่อยได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอและปัจจัยย่อยคณะฯได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.20) และปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.22) ตามลำดับ

11. แม้ว่าในปีที่ผ่านมาบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์จะไม่ได้เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องเข้าโรงพยาบาล (เห็นด้วยมากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 4.45) แต่ยังคงมีพฤติกรรมที่ละเลยการดูแลสุขภาพ คือ ขาดการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ (เห็นด้วยปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 2.68) รวมถึงอาจได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีไม่เพียงพอ (เห็นด้วยปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.20) ซึ่งถือเป็นปัจจัยเสี่ยงในเรื่องสุขภาพของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ในอนาคต

12. บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางคณะจัดให้ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.05) ซึ่งเป็นปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ตอบแบบสอบถามกลับมาให้กับผู้ศึกษา ซึ่งต้องการให้ปรับปรุงในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกมากที่สุด

13. แม้ว่าบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จะมีความคิดเห็นว่ามีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน (เห็นด้วยมาก, ค่าเฉลี่ย 3.67) และสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (เห็นด้วยมาก, ค่าเฉลี่ย 3.60) แต่บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ก็ยังคงมีความคิดเห็นว่าคุณค่าได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานยังไม่เพียงพอ (เห็นด้วยปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.20)

14. แม้ว่าบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จะมีความคิดเห็นว่ามีคุณภาพภูมิปัญญาที่ได้ทำงานที่คณะฯ (เห็นด้วยมาก, ค่าเฉลี่ย 4.10) มีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม (เห็นด้วยมาก, ค่าเฉลี่ย 4.17) และการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง (เห็นด้วยมาก, ค่าเฉลี่ย 3.90) แต่ก็ยังมีบุคลากรจำนวนหนึ่งมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40

15. แม้ว่าบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จะไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังที่จะผ่อนชำระได้ (เห็นด้วยมาก, ค่าเฉลี่ย 4.02) และสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม (เห็นด้วยมาก, ค่าเฉลี่ย 3.59) แต่บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ ก็ยังไม่สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ (เห็นด้วยปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.33)

16. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยรวมน้อยที่สุดในปัจจัยทั้ง 6 ด้าน และเป็นเพียงปัจจัยเดียวที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน สายงานธุรการ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคงในชีวิตต่ำที่สุด

17. ในปัจจัยด้านจิตใจ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง และปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี และมีสถานภาพโสด ซึ่งสอดคล้องกับความเป็นจริงที่บุคลากรที่มีอายุน้อย ส่วนใหญ่จะมีสถานภาพโสด จึงมีความคิดเห็นว่ามีค่าเฉลี่ยในความเป็นตัวเองน้อยกว่า และเมื่อยังไม่ได้สมรสจึงมีความคิดเห็นที่สามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้น้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากและแต่งงานมีครอบครัวแล้ว

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งเป็นด้านเดียวที่บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ซึ่งในรายละเอียดพบว่า แม้ว่าบุคลากรจะรู้สึกว่าการทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แต่ก็ยังมีความรู้สึกว่าได้รับรายได้ไม่ค้ำยเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ไม่ค้ำยพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงยังไม่ค้ำยพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ทางคณะฯจัดให้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน สายงานธุรการ มีอายุ 31-40 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ทางคณะฯ ควรมีการพิจารณาในเรื่องของการเพิ่มค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และอาจมองไปถึงการตอบรับนโยบายของรัฐบาลใหม่ที่ต้องการให้ผู้ที่จบปริญญาตรีมีเงินเดือนเริ่มต้นที่ 15,000 บาท ควรมีระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นและขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม มีตัวชี้วัดในการประเมินผลงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างยุติธรรม ควรจัดให้มีสวัสดิการที่เอื้อประโยชน์ในรอบด้านต่อตัวบุคลากรเองรวมถึงครอบครัวด้วย เช่น การให้ทุนการศึกษาแก่นบุตร การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล การมีกองทุนกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น

2. เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ที่มีอายุ 51-60 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาเอกและปริญญาโท มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ และตำแหน่งงานอื่นๆ ทำงานสายวิชาการ มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 20 ปี และระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1 ปี เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมสูง แต่บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำและพนักงานส่วนงาน ทำงานสายธุรการ มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท และมีระยะเวลาทำงาน 1-10 ปี เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมต่ำ ดังนั้น ทางคณะฯ ควรมีการส่งเสริมและให้ความสำคัญในปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานแก่บุคลากรกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำนี้เป็นพิเศษ ซึ่งควรให้ความสำคัญในปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน คือ ปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต เพื่อให้บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

3. บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ ไม่ค่อยมีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางคณะฯ จัดให้ ซึ่งเป็นปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านสิ่งแวดล้อม และยังเป็นหัวข้อที่บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์เสนอตอบแบบสอบถามกลับมาให้กับผู้ศึกษามากที่สุด ดังนั้น ทางคณะฯ ควรสนับสนุนอุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกตามความเหมาะสม เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยสามารถใช้งานได้ดี เครื่องปริ้นเตอร์ และกระดาษ เพื่ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกยิ่งขึ้น รวมถึงปรับปรุงสถานที่ให้มีมุมพักผ่อนเพิ่มมากขึ้น ควรจัดหาห้องพักที่มีความเป็นส่วนตัวและสามารถเก็บหนังสือหรือทรัพย์สินได้พอประมาณ ในส่วนของที่จอดรถ ปัจจุบันมีที่จอดรถไม่เพียงพอสำหรับบุคลากร แต่ก็ยังไม่สามารถขยายพื้นที่จอดรถได้อีกแล้ว ดังนั้น ทางคณะฯ อาจใช้วิธีการรณรงค์ให้บุคลากรที่เดินทางเส้นเดียวกัน ใช้รถคันเดียวกัน “ทางเดียวกัน ไปด้วยกัน” หรืออาจใช้วิธีการรณรงค์ให้ใช้จักรยานมาทำงาน สำหรับบุคลากรที่พักอยู่ใกล้กับคณะฯ เพื่อเป็นการแก้ปัญหาที่จอดรถไม่เพียงพอ และเป็นการประหยัดน้ำมัน รวมถึงยังเป็นการส่งเสริมการออกกำลังกายไปในตัวด้วย

4. บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ ไม่ค่อยออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านร่างกาย โดยเฉพาะเพศหญิงที่ออกกำลังกายน้อยกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ทางคณะฯ ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการออกกำลังกายกันมากขึ้น เพื่อเป็นการทำสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงอยู่เสมอ โดยอาจจะมีการจัดตั้งกลุ่มเพื่อออกกำลังกาย เช่น กลุ่มเต้นแอโรบิก กลุ่มฮูล่าฮูล่า อาจมีการจัดตั้งชมรมกีฬาภายในคณะ เช่น เปตอง แบดมินตัน หรือกีฬาชนิดอื่นๆ ที่บุคลากรคณะฯ สามารถมีส่วนร่วมมากที่สุด โดยอาจใช้เวลาช่วงเย็นหลังเลิกงานและควรให้มีการออกกำลังกายอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ครั้ง และในระยะยาว อาจมีการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาประจำปีของทางคณะฯ ด้วย เพื่อเป็นการเสริมสร้างร่างกายให้แข็งแรงเสมอ รวมทั้งยังเป็นการสานความสัมพันธ์ เพิ่มความสามัคคีของบุคลากรภายในคณะให้ดียิ่งขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานระหว่างหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น และส่งผลให้คณะฯ มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

5. แม้ว่าบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จะไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ และสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม แต่บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ ก็ยังไม่สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยในปัจจัยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอที่สุด ดังนั้น ทางคณะฯ ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการออมเงินเพิ่มขึ้น โดยอาจมีการรณรงค์ให้เกิดการออมเงินและใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล เช่น อาจมีการจัดตั้งกองทุนเล็กๆ ภายในคณะฯ ที่นอกเหนือจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สำหรับบุคลากรที่มีความจำเป็นต้องใช้เงินอย่างฉุกเฉิน ควรมีการจำกัดวงเงินกู้ต่อรายและให้กู้ในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำมาก ควรสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำบัญชีครัวเรือน เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงรายรับและรายจ่ายอยู่เสมอ อาจมีการจัดอบรมการวางแผนการเงิน-การลงทุนส่วนบุคคล โดยเชิญวิทยากรที่เชี่ยวชาญมาให้ความรู้และคำแนะนำ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันอย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น

6. แม้ว่าบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จะรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่คณะฯ มีความรู้สึกว่าจะงานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม และการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง แต่ก็ยังมีบุคลากรจำนวนหนึ่งมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ คิดเป็นร้อยละ 11.40 โดยเฉพาะบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยทางคณะฯควรมีการปลูกฝังจิตสำนึกรักองค์กรให้แก่บุคลากรในทุกระดับ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ให้บุคลากรเหล่านี้มีความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมและมีความสำคัญต่อองค์กร ควรมีการมอบรางวัลเพื่อเป็นการยกย่องบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ปลูกฝังจิตสำนึกร่วมให้กับบุคลากรว่า งานที่ทำอยู่เป็นงานเพื่อประเทศชาติและสังคม เพื่อที่จะผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเข้ามารับใช้สังคมในอนาคตต่อไป เช่น อาจมีการสร้างเว็บบอร์ด เพื่อให้บุคลากรได้สามารถเขียนเล่าเรื่องความประทับใจในการทำงาน ความประทับใจที่เป็นส่วนหนึ่งที่ได้ช่วยเหลือสังคม เป็นต้น เพื่อเป็นการแบ่งปันประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากรท่านอื่นๆ รวมถึงเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรด้วย

7. แม้ว่าคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จะมีศูนย์บริการเทคนิคการแพทย์คลินิก ที่เปิดให้บริการตรวจสุขภาพแก่ประชาชน โดยทั่วไป แต่ก็ยังมีบุคลากรส่วนหนึ่งที่คิดว่าไม่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 22.80 ดังนั้น คณะฯควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างทั่วถึงให้แก่บุคลากรภายในก่อน เพื่อเป็นการเฝ้าระวังสุขภาพขั้นต้น รวมถึงเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรให้มีความพร้อมและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน

8. แม้ว่าบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ จะรู้สึกว่ามีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน และสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย แต่บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ก็ยังมีความต้องการให้คณะฯให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้น คณะฯควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงอยู่เสมอ เช่น การป้องกันอันตรายจากรังสีสำหรับผู้ปฏิบัติงานทางรังสี การหลีกเลี่ยงและป้องกันการติดเชื้อสำหรับผู้ที่ต้องตรวจผลเลือด ผลปัสสาวะ เป็นต้น

9. บุคลากรคณะฯควรมีความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ควรคิดว่าเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน และควรคิดว่าเพื่อนร่วมงานสามารถพึ่งพาได้ในเรื่องการ

ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี ที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและ ลูกจ้างประจำ ซึ่งความไว้วางใจกัน มีความหวังดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะช่วยให้ บุคลากรทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการระแวงกัน หรืออิจฉาริษยากันระหว่างเพื่อร่วมงาน ยังจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของ คณะฯ อีกด้วย

10. บุคลากรทุกท่านควรมีสั่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ เพื่อในเวลาที่ชีวิตประสบ กับปัญหาจะได้ไม่ทำให้จิตใจฟุ้งซ่านจนเกินไป มีสติอยู่เสมอ และสามารถแก้ปัญหาในการแก้ไข ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท และทำงานกับคณะฯ 11-20 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยค่าที่สูงสุด โดยอาจนำหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาหรือหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า นำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น อริยสัจ 4 อิทธิบาท 4 สังคหวัตถุ 4 การถือศีล 5 ข้อ เป็นต้น ส่วนบุคลากรที่นับถือศาสนาอื่นๆ ก็ควรนำ หลักธรรมคำสอนของศาสนานั้นๆ มาปฏิบัติใช้อย่างสม่ำเสมอ

11. ในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ พบว่า บุคลากรคณะฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำ อยู่ทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี สายงานธุรการและปฏิบัติการ และมียาได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยค่าที่สูงสุด ซึ่งอาจเกิดจากการที่ บุคลากรกลุ่มนี้รู้สึกเปรียบเทียบตัวเองกับบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่า มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า มี สายงานวิชาการ ซึ่งอาจทำให้เกิดความรู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ ดังนั้น คณะฯ ควรปลูกฝังให้บุคลากรใน ทุกกลุ่มรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีบทบาทและมีความสำคัญต่อคณะฯ เท่าเทียมกัน

12. เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจเพียงด้าน เดียวที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง รวมถึงปัจจัยด้านจิตใจ ยังมีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ ($\beta = 0.301$) ดังนั้น ทางคณะฯ ควร เน้นให้ความสำคัญในการพัฒนาปัจจัยด้านจิตใจมากที่สุด ได้แก่ มีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้ มีความสุขในการทำงานที่คณะฯ มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจใน ยามทุกข์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี มีสถานภาพโสด มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท และทำงานกับคณะฯ 1-10 ปี เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้ดียิ่งขึ้น