

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

Quality of Working Life of the Personnel Faculty of Fisheries Technology
and Aquatic Resources, Maejo University, Chiang Mai Province

กัลยารัตน์ วงศ์แก้ว*

kunyarat Wongkaew

kanyarat_wong@gmail.com

ศิริพงษ์ มาณะศรี**

Siripong Manasri

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่เป็นบุคลากรและปฏิบัติงานจริงของคณะ ในปีงบประมาณ 2556 จำนวน 42 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)=3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)=3.83 รองลงมาคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)=3.77 ด้านจังหวะชีวิต มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)=3.56 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)=3.50 ด้านสิทธิส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)=3.48 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)=3.39 ตามลำดับ

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคโนโลยีการประมง และทรัพยากรทางน้ำมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ควรมีการสร้างความเข้าใจและปรับทัศนคติระหว่างบุคลากรที่เป็นข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยให้เข้าใจถึงบทบาทในการทำงานร่วมกัน เพื่อลดความขัดแย้งต่อการทำงาน รวมถึงกำหนดเกณฑ์การขึ้นค่าตอบแทนให้มีความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ อีกทั้งควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรต่อการส่งเสริมด้านสุขภาพ และจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน และเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ

ABSTRACT

The purposes of this research were to study quality of working life, and to suggest on the problems and ways to develop the quality of working life of personnel, Faculty of Fisheries Technology and Aquatic Resources, Maejo University, Chiang Mai Province. Data collection was

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.

made through questionnaires for sampling subjects in the above faculty in fiscal year 2013, totaling 42. The data were analyzed by means of statistics consisting of frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The findings were as follows: Quality of working life of the personnel, Faculty of Fisheries Technology and Aquatic Resources, Maejo University, was overall rated at a medium level. When considering by aspect, it was found that in terms of job growth and security, and usefulness to society, they were all rated at a high level, followed by opportunity to develop one's own capacity, life chance, safe and healthy working conditions, working together and relationship with others, personal right, and sufficient and fair compensation, respectively.

With regard to quality of life development of the personnel, Faculty of Fisheries Technology and Aquatic Resources, Maejo University, an understanding and adjusting attitude between university officials and employees should be created in order to understanding the role in working together, reducing working conflict, including determination of criteria for compensation increase with transparency, fairness and subject to inspection. Additionally, a survey should be made of personnel demands for health promotion, and activity should be organized to bolster good relationship between academic and supportive personnel, continuously in order to create good atmosphere for working and sustainable organization development.

Keyword; Quality of Working Life, Faculty of Fisheries Technology and Aquatic Resources

บทนำ

สถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงาน ทำหน้าที่ผลิตกำลังคนระดับอุดมศึกษาที่มีภารกิจหลัก 4 ประการ คือ การผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางและระดับสูงด้านการวิจัย เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ การบริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นแหล่งรวบรวมของวิทยาการหลายแขนงและเป็นศูนย์รวมของนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมาก ถือเป็นบทบาทสำคัญยิ่งของสถาบันอุดมศึกษาจึงกล่าวได้ว่าเป็น “ตัวนำการเปลี่ยนแปลง”

(Change Agent) หรือเป็นองค์กรขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่จะต้องดำเนินการตามบทบาทและความรับผิดชอบของการเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อที่จะนำประเทศไปสู่สังคมที่พึงปรารถนาในที่สุด

ตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษามีกิจกรรมที่กว้างขวาง เกี่ยวข้องกับบุคลากรและงบประมาณเป็นจำนวนมาก งานอุดมศึกษามีลักษณะเฉพาะมีความหลากหลายตามบริบทและประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง การบริหารสถาบันอุดมศึกษาจึงมีความแตกต่างจากการบริหารองค์กรโดยทั่วไป หรือ

สถานศึกษาที่จัดการในระดับอื่น แม้ว่าสถาบันอุดมศึกษาจะมีความหลากหลายตามวัตถุประสงค์ของการก่อตั้ง พัฒนาการหรือบทบาทหน้าที่ในการมุ่งตอบสนองการพัฒนากำลังคนของประเทศก็ตาม แต่การบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษาจะมีลักษณะเฉพาะที่สำคัญในประการหลักๆ ร่วมกัน ประการหลักที่สำคัญ ได้แก่ การบริหารบุคลากรที่เป็นคณาจารย์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ประการสำคัญรองลงมาคือ การบริหารวิชาการหรือหลักสูตรที่เป็นสิ่งสะท้อนความเชี่ยวชาญหรือความเข้มแข็งของสถาบันนั้น การบริหารทรัพยากรที่สนับสนุนการเรียนการสอน การบริหารการเงิน ทรัพย์สิน บุคลากรสายสนับสนุน การบริหารงานวิจัย การบริหารงานบริการวิชาการแก่ชุมชน รวมทั้งการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการดำเนินการต่างๆ ตามภารกิจหลักของแต่ละสถาบัน ภายใต้หลักการของควมมีอิสรภาพในการดำเนินการ และควมมีเสรีภาพทางวิชาการ (พิเศษภาวิท ทองโรจน์, (ม.ป.ป.))

หัวใจสำคัญของการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้มีความเข้มแข็ง มั่นคงและขับเคลื่อนไปได้อย่างยั่งยืนนั้น คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน หรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเป็นตัวกำหนด ผลักดันความสำเร็จให้กับองค์กร โดยองค์กรใดๆ ที่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในภาพรวม การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีคุณประโยชน์อย่างสูงและเป็นตัวแปรชี้วัดความสำเร็จของ

องค์กรในอนาคตได้เป็นอย่างดี (ศูนย์ข่าวเศรษฐกิจ การเงิน AEC ธุรกิจและการลงทุน, [ม.ป.ป.])

คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ได้รับการอนุมัติจัดตั้งเป็นหน่วยงานภายในระดับคณะจากสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ เมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2548 ปัจจุบันมีการจัดการเรียนการสอน จำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต (การประมง) หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการประมง) และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (เทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ) มีภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ ด้านการเรียน การสอนการวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยมีนโยบายที่จะส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติประเทศ และสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนซึ่งนับว่าเป็นภารกิจที่สำคัญของบุคลากรคณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำที่จะร่วมขับเคลื่อนให้คณะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2555, น. 4)

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรคณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ เพื่อทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการ

ทำงาน และนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ได้อย่างถูกต้องและตรงกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร และเป็นอีกองค์กรหนึ่งที่จะช่วยผลักดันนำประเทศไปสู่สังคมที่พึงปรารถนาในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

2. เพื่อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร (Population) คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงของคณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ในปีงบประมาณ 2556 จำนวน 42 คน แบ่งเป็น บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 19 คน และ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 23 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Research instrument) คือ แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นลักษณะคำถามแบบเลือกตอบเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะถึงปัญหาและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล ก่อนดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามที่รวบรวมได้ แล้วนำข้อมูลจากแบบประเมินมาลงรหัสและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณหาค่าสถิติพื้นฐาน

ผลการวิจัย

ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากรคณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มี

ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านจังหวะชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ถัดมาคือ ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นที่ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับความเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้แก่บุคลากร เช่น การสันทนาการ

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นลักษณะงานที่ท่านทำเป็นอาชีพมีความก้าวหน้าและมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับบุคคล

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง เช่น การอบรมสัมมนา หลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นการได้รับความร่วมมือหรือความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหากท่านมีงานจำนวนมากหรือกลางาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือท่านได้รับทราบปัญหาหรือความก้าวหน้าของหน่วยงานและได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมแก้ไขปัญหา

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นที่ท่านได้รับความเท่าเทียมกันกับบุคลากรท่านอื่นในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เช่น การมอบหมายงานสิทธิประโยชน์และความมั่นคงจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และ

ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน

7. ด้านจังหวะชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นการทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือภาระการทำงานในปัจจุบันของท่านไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นหน่วยงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น งานบริการวิชาการแก่สังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือหน่วยงานมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติการที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสังคม

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

ด้านปัญหา

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า บุคลากรบางส่วนที่เป็นข้าราชการให้ความเห็นว่ายังมีข้อจำกัดในขึ้นเงินเดือนมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย อาจจะทำให้เกิดควมไม่ยุติธรรมเพราะคิดภาระงานเท่ากัน และเมื่อเทียบกับผลงานยังถือว่าน้อยเกินไป ส่วนบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ทางมหาวิทยาลัยมีการจ่ายค่าประสบการณ์ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุใหม่ ยิ่งทำให้

ฐานเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุใหม่สูงกว่าบุคลากรที่ทำงานอยู่มาก่อน และการขึ้นค่าตอบแทนแต่ละหน่วยงานก็มีความแตกต่างกัน ทำให้เกิดการเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงาน อีกทั้งการประเมินของผู้บริหารด้านการเลื่อนขั้นและค่าตอบแทนบุคลากรบางส่วนให้ความเห็นว่าบางครั้งยังคงขาดความโปร่งใส ชัดเจน ขาดหลักเกณฑ์ที่แน่นอน จึงทำให้การเพิ่มค่าตอบแทนในบางครั้งขาดความยุติธรรม

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าหน่วยงานยังไม่มีกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมในการส่งเสริมความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และขาดสถานที่และอุปกรณ์ที่ส่งเสริมสุขภาพ

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ในบางงานยังมีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบไม่ตรงและเหมาะสมกับตำแหน่ง

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง พบว่า บุคลากรบางส่วนยังมีการะงานประจำค่อนข้างมากยากแก่การบริหารเวลาเพื่อไปอบรมเพิ่มพูนความรู้ และคิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า บุคลากรบางส่วนยังมีความคิดเห็นแตกต่างด้านการทำงานระหว่างบุคลากรที่เป็นข้าราชการกับบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานบางครั้งรู้สึกอึดอัดกับการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อความสามัคคีในหมู่คณะ

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า ในบางกรณีผู้บริหารยังขาดการแก้ไข ปรับปรุง ตาม

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความน่าเชื่อถือ และเชื่อมั่นต่อการทำงานของผู้บริหาร และบุคลากรบางส่วนให้ความเห็นว่า มีสิทธิบางครั้งในการเสนอความคิดเห็น แต่ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของผู้บริหาร

7. ด้านจังหวะชีวิต พบว่า บุคลากรบางส่วนมีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวค่อนข้างน้อย และมีภาระงานมากเกินไป โดยเฉพาะงานเอกสาร ซึ่งความจริงแล้วควรเน้นงานด้านนักศึกษาเป็นหลักมากกว่างานด้านอื่นๆ

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า หน่วยงานยังไม่มีประกาศอย่างเป็นทางการถึงข้อกำหนดในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม

ด้านแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ควรมีการปรับปรุงระบบการประเมินการปฏิบัติงานให้มีความเป็นธรรมมากที่สุด และควรมีการปรับอัตราเงินเดือนของบุคลากรที่เป็นข้าราชการให้เหมาะสม เพราะปัจจุบันอัตราเงินเดือนของข้าราชการต่ำกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยค่อนข้างมาก และคณะควรมีการเพิ่มโบนัสพิเศษให้กับบุคลากรที่ทำงานดีเยี่ยม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้คนทำงาน ไม่ควรใช้ระบบอุปถัมภ์ และในกรณีที่มีการขึ้นค่าตอบแทนผู้บริหารควรมีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ได้ตกลงไว้ล่วงหน้า โดยมีการออกกฎระเบียบการปฏิบัติ รวมถึงเพิ่มเกณฑ์ในการตัดสินใจการเพิ่มขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อประโยชน์ต่อการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หน่วยงานควรมีการจัดทำระบบประกันชีวิตเพิ่มเติม นอกเหนือจากระบบที่ใช้ในปัจจุบัน และควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมด้านส่งเสริมสุขภาพเพิ่มขึ้น เช่น อุปกรณ์การออกกำลังกาย หรือสถานที่ออกกำลังกายภายในบริเวณคณะอย่างเหมาะสม ควรมีการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการบริการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างทั่วถึง รวมถึงควรเพิ่มการติดตั้งกล้องวงจรปิดบางจุดบริเวณรอบๆ หน่วยงานที่เสี่ยงต่อการเกิดอันตราย

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้บริหารต้องมีความเป็นธรรม ยึดงานเป็นหลัก หากนโยบายไม่ชัดเจนและปฏิบัติไม่ได้จริง คนทำงานอาจรู้สึกไม่มั่นคงในหน้าที่และความก้าวหน้า อาจส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนงาน และหน่วยงานควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและช่วยกันผลักดันการทำงานของผู้ร่วมงานซึ่งกันและกัน

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หน่วยงานควรมีการจัดสรรแหล่งงบประมาณในการสนับสนุนเพิ่มเติม และให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ให้สามารถร่วมกิจกรรมได้อย่างน้อย 3 ครั้งต่อปี

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรอย่างน้อยเดือนละครั้ง ไม่ควรมีการแบ่งแยกชนชั้นของบุคลากรในคณะทั้งบุคลากรที่เป็นสายวิชาการและสาย

สนับสนุน หน่วยงานควรสร้างความเข้าใจร่วมกัน ส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันให้มากขึ้น แต่ละคนควรลดทิฐิและอัตตาในการทำงานร่วมกัน

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และนำไปปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงาน

7. ด้านจรรยาบรรณ หน่วยงานควรมีการมอบหมายภาระหน้าที่ตามความเหมาะสมแต่ละตำแหน่งงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เพื่อไม่ให้งานงานกระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัว

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หน่วยงาน ควรมีการจัดสรรแหล่งงบประมาณในการสนับสนุนกิจกรรมที่ประโยชน์ต่อสังคมเพิ่มเติม และส่งเสริมการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง รวมถึงกำหนดวัตถุประสงค์ การทำงานที่ชัดเจน หากกิจกรรมไหนที่หน่วยงานจัดทำขึ้นแล้วเป็นประโยชน์ต่อสังคม ควรส่งเสริมและพัฒนาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 แสดงว่าบุคลากรมีความสุขและความพึงพอใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชัย นิมนวล (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมือง จังหวัด

นครสวรรค์ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.27 รวมทั้งผลการวิจัยของสุขชัย วงษ์จันทร์ (2549) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายฆราวาส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายฆราวาสมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขสบาย ด้านการพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้าด้านการยอมรับทางสังคม ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน โดยครอบครัว และด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของหทัยพันธ์ พูลสวัสดิ์ (2555) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ครู โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นต้น ซึ่งผลการศึกษาข้างต้นเป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

ส่วนระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของ

คณะโดยเฉพาะสายวิชาการได้มีส่วนร่วมในการให้บริการถ่ายทอดวิชาการด้านการประมงและทรัพยากรทางน้ำแก่สังคม ที่ได้จัดทำขึ้นเป็นประจำทุกปี เพราะคณะและมหาวิทยาลัยได้มีนโยบายในการส่งเสริมงานบริการวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งถือเป็นหนึ่งในพันธกิจหลักที่สำคัญของคณะและมหาวิทยาลัย ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของชุมชนให้มีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้ จนนำไปสู่การพัฒนาสังคม ชุมชนที่ยั่งยืน ซึ่งประเด็นนี้เองเป็นแรงจูงใจที่สร้างความรู้สึภาคภูมิใจในตัวเองให้แก่บุคลากรที่ได้มีส่วนร่วมในการนำความรู้ความสามารถทั้งเชิงวิชาการและวิจัยมาบูรณาการเป็นองค์ความรู้ที่สามารถทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชัย นิ่มนวล (2553, น. 10) คุณภาพชีวิตคือการดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีความเป็นอยู่ที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดี รวมทั้งสามารถใช้ศักยภาพส่วนบุคคลพัฒนาตนเองและสังคมให้อยู่อย่างสันติสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชัย นิ่มนวล (2553) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์พบว่าด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง นอกจากนั้น ด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง อีกด้านหนึ่งคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ที่เป็น

เช่นนี้เพราะคณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ อยู่ในสังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการที่มีความมั่นคง ดังนั้น บุคลากรจึงเห็นว่าลักษณะงานที่ทำเป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้าและมั่นคงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ตรงกับผลการวิจัยของสุวรรณรัตน์ วีสสัย (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเช่นกัน ถือว่ามีความมั่นคงกว่าหน่วยงานภาคเอกชน

ส่วนระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเป็นได้ว่า คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำประกอบไปด้วยบุคลากรที่เป็นทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ในปัจจุบันบุคลากรที่เป็นข้าราชการได้รับเงินเดือนตามบัญชีของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งมีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าอัตราเงินเดือนของพนักงานซึ่งอิงตามบัญชีของมหาวิทยาลัย ส่งผลให้บุคลากรที่เป็นข้าราชการเกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรมในขณะที่จะต้องปฏิบัติงานหรือมีภาระงานเท่ากับบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบกับมหาวิทยาลัยได้มีการจ่ายค่าประสบการณ์ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุใหม่ ก็ยังส่งผลให้เกิดความแตกต่างของฐานเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุใหม่กับบุคลากรที่ทำงานอยู่มาก่อนชัดเจนมากยิ่งขึ้น ประเด็นดังกล่าว ส่งผลต่อความพึง

พอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตรงกับแนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน นิวุฒิ ยศวงศ์ศรีคม, 2547, น. 5-8) กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ในกรณีดังกล่าวอาจเป็นอุปสรรคในการทำงานร่วมกันของบุคลากรซึ่งโดยธรรมชาติแล้วมักจะมีการมองเชิงเปรียบเทียบกับงานของตนกับผู้อื่นอยู่แล้ว กรณีดังกล่าวอาจทำให้เกิดความคับข้องใจขาดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงได้ เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับข้อค้นพบในการศึกษาคั้งนี้ พบว่า ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมแก้ไขปัญหานั้น แสดงให้เห็นว่าเกิดช่องว่างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรที่เป็นข้าราชการและบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในขณะเดียวกันข้อค้นพบในการศึกษาได้เสนอแนะให้มีการปรับอัตราเงินเดือนของบุคลากรที่เป็นข้าราชการให้เหมาะสม เพราะปัจจุบันอัตราเงินเดือนของข้าราชการต่ำกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยค่อนข้างมาก รวมทั้ง ควรมีการจัดกิจกรรมสร้าง

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในคณะอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนั้น ยังพบว่า มีบุคลากรส่วนหนึ่งได้แสดงความคิดเห็นว่า จากการที่ค่าครองชีพในปัจจุบันเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ จึงทำให้ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในแต่ละวัน ทำให้รู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ได้รับและคุ้มค่ากับความทุ่มเทในการทำงาน ทั้งนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้นเริ่มจากการตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐาน ค่าตอบแทนถือเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่จะสนองตอบต่อความต้องการในระดับต้นๆ ของมนุษย์ ตรงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) โดยสุพานี สฤงษ์วานิช (2549, น. 199-201) ได้ให้ความเห็นว่าองค์การจะต้องดูแลในเรื่องค่าตอบแทนต่างๆ ของพนักงานให้เหมาะสม เพื่อให้พนักงานสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเขาในส่วนนี้ได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการสร้างความเข้าใจและปรับทัศนคติระหว่างบุคลากร ที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้เข้าใจถึงบทบาทในการทำงานร่วมกัน เพื่อลดความขัดแย้งต่อการทำงาน

2. ควรมีการกำหนดเกณฑ์การขึ้นค่าตอบแทนให้มีความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ โดยให้สอดคล้องกับภาระงานที่บุคลากรแต่ละตำแหน่งรับผิดชอบ

3. ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรต่อการส่งเสริมและสนับสนุนด้าน

สุขภาพ เพื่อหน่วยงานจะได้สามารถตอบสนองตรงกับความต้องการ จะช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติการ

4. ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างเป็นประจำ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์กร จะช่วยให้บรรยากาศในการทำงานดียิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์บุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของการทำงาน

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานอื่นภายในมหาวิทยาลัย เพื่อให้เห็นทัศนคติของบุคลากรในหน่วยงานอื่นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

แหล่งอ้างอิง

- ณัฐชัย นิมนวล. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- พิเศษภาวิช ทองโรจน์. [ม.ป.ป.]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้น 5 พฤษภาคม 2556, จาก <http://www.dusit.ac.th/-course-standard-No-3.pdf>.
- มหาวิทยาลัยแม่โจ้. คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ. (2555). รายงานประจำปี 2555. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ศูนย์ข่าวเศรษฐกิจ การเงิน การลงทุนและการบริหารธุรกิจ. [ม.ป.ป.]. ทรัพยากรมนุษย์ คือ ? และอะไรคือความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์. สืบค้น 7 มิถุนายน 2556, จาก <http://www.aececonomy.com>
- สุขชัย วงษ์จันทร์. (2549). ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- สุพานี สถัญญวานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวรรณรัตน์ วลัยย์. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม. (การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- หทัยพันธ์ พูลสวัสดิ์. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- Walton (1973) อ้างถึงใน นิวุฒิ ยศวงศ์ศรี. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).