

# ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัย ด้านที่ทำงานที่มีต่อองค์ประกอบคุณภาพชีวิตบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

## Relationship between Personal Factor, Family Factor and Workplace Factor on Personnel's Quality of Life of Rajamangala University of Technology Srivijaya

พัชร แสงสุวรรณ<sup>1\*</sup> สุทธิพร บุญมาก<sup>2</sup> และ เมธี ดิสวัสดิ์<sup>3</sup>

Phatchara Seangsuwan<sup>1\*</sup> Suttiporn Bunmak<sup>2</sup> and Mathi Di-sawat<sup>3</sup>

Received: 6 March 2019, Revised: 26 June 2019, Accepted: 15 October 2019

### บทคัดย่อ

ในปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อม ซึ่งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงมีอำนาจในการกำหนดบทบาท หน้าที่และคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตที่ดีทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การศึกษาครั้งนี้อาศัยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านที่ทำงานที่มีต่อองค์ประกอบคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน และอาศัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์เบื้องต้นโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient : r) ผลการศึกษาพบว่า อายุ ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน สายงาน สภาพแวดล้อมกายภาพที่บ้าน การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว รายได้ของสมาชิกในครอบครัว สภาพแวดล้อมกายภาพที่บ้าน และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 0.01 ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยและ

<sup>1</sup> สาขาการบริหารและพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา 90000

<sup>1</sup> Social Administration and Development Department, Faculty of Humanities and Social Sciences, Taksin University, SongKhla 90000, Thailand.

<sup>2</sup> สาขาการบริหารและพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา 90000

<sup>2</sup> Community Development Department, Faculty of Humanities and Social Sciences, Taksin University, SongKhla 90000, Thailand.

<sup>3</sup> สาขาวิชาการประเมินผลและวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา 90000

<sup>3</sup> Evaluation and Research Department, Faculty of Education, Taksin, Taksin University, SongKhla 90000, Thailand.

\* ผู้รับผิดชอบประสานงาน ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (Corresponding author, e-mail): phat.chara@yahoo.com

สามารถนำไปเป็นแนวทางการกำหนดกลยุทธ์ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิต, ปัจจัยด้านครอบครัว, ปัจจัยด้านที่ทำงาน, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

## ABSTRACT

Nowadays, Thai society has changed in terms of economy, society, politics, culture and environment which the impact of change has its power to define rules, duties and quality of life. Therefore, having a good quality of life enables a person to work effectively and, as a result, the organization achieves its goals. This study was conducted as quantitative research with the purpose of investigating the relationship between personal factors, family factor, and work factors with the quality of life. The sample consisted of 300 staffs of Rajamangala University of Technology Srivijaya. The data were statistically analyzed using Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The results of the study showed that factors that related to the quality of life of personnel at Rajamangala University of Technology Srivijaya were age, education degree, working tenures, monthly income, working lines, housing physical environment, social support from family, family members' incomes, working physical environment, and social support from colleagues with statistical significance at 0.05 and 0.01 levels. The result of this study indicated the quality of life of personnel at Rajamangala University of Technology Srivijaya and it will be used as a guideline for creating strategies to improve and develop the quality of life of personnel at Rajamangala University of Technology Srivijaya.

**Key words:** quality of life, family factor, work factors, Rajamangala University of Technology Srivijaya

### บทนำ

คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อบุคคลและสังคม คุณภาพชีวิตจึงเป็นเป้าหมายและวิธีการของการพัฒนามนุษย์และสังคม นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และผู้บริหารจึงพยายามที่จะปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรให้ทุกคนมีความเป็นอยู่ที่ดีตามมาตรฐานที่เหมาะสม (สำราญ และคณะ, 2555) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตจะมีความสำคัญต่อตนเองในระดับปัจเจกชนแล้ว คุณภาพชีวิตยังมีความสำคัญต่อองค์กรและสังคมในระดับเมโสและระดับมหภาคเช่นกัน

กล่าวคือ เมื่อปัจเจกบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว ช่วยทำให้ 1) คนที่มีคุณภาพชีวิตจะใช้ชีวิตในงานที่ดี ไม่ก่อให้เกิดปัญหาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น 2) คนที่มีคุณภาพชีวิตจะปรับปรุงตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างสร้างสรรค์ 3) คนที่มีคุณภาพชีวิตจะใช้สติปัญญา เหตุผล และสันติในการแก้ไขปัญหา 4) คนที่มีคุณภาพชีวิตจะยอมรับในคุณค่าของตนเอง ผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิตในระดับปัจเจกบุคคล จึงส่งผลทำให้คนอยู่ร่วมกับคนอื่น ๆ และสิ่งแวดล้อมอย่างราบรื่นปราศจากอคติ 5) คนที่มีคุณภาพชีวิตจะทำให้เกิดความสงบสุขในครอบครัว

สังคม และทำให้ครอบครัวสังคมเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคง ปลอดภัย และเป็นระเบียบเรียบร้อย (ทิพย์วัลย์, 2554)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ภายใต้อำนาจพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 มาตรา 7 กำหนดให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษ ส่งเสริมวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตรายวิชาให้ บริการทางวิชาการ ในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก ซึ่งได้รวมคณะและวิทยาเขตของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในกลุ่มภาคใต้ 5 หน่วยงานเข้าด้วยกัน ได้แก่ 1) คณะเกษตรศาสตร์ (ทุ่งใหญ่) จังหวัดนครศรีธรรมราช 2) วิทยาเขตนครศรีธรรมราช (ไสใหญ่) 3) วิทยาเขตศรีวิชัย (ขนอม) จังหวัดนครศรีธรรมราช 4) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง จังหวัดตรัง และ 5) วิทยาเขตภาคใต้ จังหวัดสงขลา ทำให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มีพื้นที่จัดการศึกษา 4 จังหวัด คือ 1) จังหวัดสงขลา 2) จังหวัดตรัง 3) จังหวัดนครศรีธรรมราช และ 4) จังหวัดชุมพร โดยพื้นที่จัดการศึกษาในจังหวัดสงขลาเป็นที่ตั้งของสำนักงานอธิการบดีในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย โดยมีจำนวนบุคลากรมากที่สุด และพื้นที่จังหวัดสงขลาเป็นพื้นที่หลักในการจัดการเรียนการสอน ในกรณีนี้ จึงกำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะพื้นที่บ่อทราย อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยมีบุคลากรที่ทำงานในพื้นที่สงขลา จำนวน 698 คน

คุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถาบันการศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญ บุคลากรที่มี

คุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความรู้ที่รักสถาบันการศึกษา การศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยในระดับปัจเจกบุคคล จึงมีคุณค่าและมีสำคัญต่อการพัฒนาสถาบันการศึกษา เนื่องจากคุณภาพชีวิตของบุคลากรส่งผลต่อองค์กรในระดับเมโสเช่นกัน ในการวิจัยครั้งนี้ นักวิจัยต้องการตอบคำถามวิจัยว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยหรือไม่ ในการศึกษาคุณภาพชีวิตบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยครั้งนี้ จึงกำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยกับปัจจัยต่างๆ โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน สบายงาน จำนวนสมาชิกในครัวเรือน จำนวนสมาชิกที่มีรายได้ในครอบครัว และรายได้ของสมาชิกในครอบครัว 2) ปัจจัยด้านครอบครัว คือ สภาพแวดล้อมกายภาพที่บ้าน และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว 3) ปัจจัยด้านที่ทำงาน คือ สภาพแวดล้อมกายภาพในที่ทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อตอบคำถามวิจัยดังกล่าวต่อไป

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้อาศัยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัย ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ไม่น้อยกว่า จำนวน 254 คน จากประชากร 698 คน ณ วันที่ 6 เมษายน 2560 ที่เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยใน

พื้นที่ตำบลบ่อ่าง อำเภอมือง จังหวัดสงขลา ในการนี้ จึงออกแบบเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดจำนวนประเภทสายงานวิชาการและสายงานสนับสนุนอย่างละ 150 คน รวมขนาดตัวอย่างจำนวน 300 คน เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตบุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพชีวิต ประกอบไปด้วย 3 ด้านคือ 1) ด้านสุขภาพ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.84 2) ด้านครอบครัว ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.93 และ 3) ด้านการทำงาน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.94 ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมกายภาพ ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ 1) สภาพแวดล้อมกายภาพที่บ้าน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.84 2) สภาพแวดล้อมกายภาพที่ทำงาน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.92 ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งได้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.95 2) การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.97 ตอนที่ 5 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ประกอบด้วยข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคุณภาพชีวิตบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลข้อมูลโดยอาศัยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ผลทางสถิติทางคอมพิวเตอร์ โดยอาศัยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ทั้งนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านที่ทำงาน สถิติที่ใช้ในการ

วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมานเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยกับปัจจัยต่างๆ อาศัยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เบื้องต้นโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient : r) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระอยู่ในระดับมาตราอันตรภาคหรืออัตราส่วน (Interval/Ratio) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ไบเซเรียล (Point Biserial Correlation Coefficient) สำหรับกรณีที่ตัวแปรอิสระเป็น มาตรานามบัญญัติ (Nominal) ซึ่งได้ทำเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy variable) โดยมีเกณฑ์วัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้

-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์เต็มที่และไปในทิศทางตรงข้าม

-0.76 ถึง -0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและไปในทิศทางตรงกันข้าม

-0.56 ถึง -0.75 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และไปในทิศทางตรงข้าม

-0.26 ถึง -0.55 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางไปในทิศทางตรงข้าม

-0.01 ถึง -0.25 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและไปในทิศทางตรงข้าม

0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

0.01 ถึง 0.25 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน

0.26 ถึง 0.55 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน

0.56 ถึง 0.75 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และไปในทิศทางเดียวกัน

0.76 ถึง 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับ สูงมากและไปในทิศทางเดียวกัน

1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์เต็มที่ และไปในทิศทางเดียวกัน

### ผลการวิจัยและวิจารณ์ผล

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีสถานภาพโสดและสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท มีอายุการปฏิบัติงาน 1-5 ปี เป็นส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 25,001-35,000 บาท มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 1-3 คน มีจำนวนสมาชิกที่มีรายได้ในครอบครัว 1-2 คน มีรายได้ของสมาชิกในครอบครัวต่อเดือน 25,000-40,000 บาท และระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยมีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.68$ ) คุณภาพชีวิตด้านครอบครัว บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.06$ ) และคุณภาพชีวิตด้านการทำงานบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.32$ )

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตบุคลากร โดยอาศัยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เบื้องต้นใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระอยู่ในระดับมาตราอันตรภาคหรืออัตราส่วนและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ไบซีเรียล ในกรณีที่ตัวแปรอิสระเป็นมาตรานามบัญญัติ

ซึ่งได้ทำเป็นตัวแปรหุ่น ผลการศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านที่ทำงาน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตโดยรวม และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อายุ ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน ยกเว้นสายงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณภาพชีวิตด้านครอบครัว คุณภาพชีวิตด้านการทำงาน และคุณภาพชีวิตโดยรวม

2. ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สภาพแวดล้อมกายภาพที่บ้านและการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและรายได้ของสมาชิกในครัวเรือนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตโดยรวม และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ คุณภาพชีวิตด้านครอบครัว คุณภาพชีวิตด้านการทำงานเช่นกัน

3. ปัจจัยด้านที่ทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมกายภาพในที่ทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตโดยรวม และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตด้านครอบครัว คุณภาพชีวิตด้านการทำงานเช่นกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตของบุคลากับปัจจัยทุกด้าน

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิต			
	ด้านสุขภาพ	ครอบครัว	ด้านการทำงาน	รวม
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>				
อายุ	0.01	-0.03	0.27**	0.14*
สถานภาพ	-0.10	-0.90	0.15*	-0.00
ระดับการศึกษา	-0.04	0.09	0.49**	0.30**
อายุการปฏิบัติงาน	-0.04	-0.03	0.27**	0.12*
รายได้ต่อเดือน	-0.04	0.08	0.61**	0.36**
สายงาน	0.01	-0.12*	-0.46**	-0.31**
<b>ปัจจัยด้านครอบครัว</b>				
สภาพแวดล้อมภายในบ้าน	0.34**	0.38**	0.13*	0.40**
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	0.27**	0.54**	0.21**	0.48**
จำนวนสมาชิกในครัวเรือน	-0.07	-0.05	-0.01	-0.06
จำนวนสมาชิกที่มีรายได้	0.01	0.07	-0.01	0.03
รายได้ของสมาชิกในครอบครัว	-0.07	0.03	0.32**	0.16**
<b>ปัจจัยด้านที่ทำงาน</b>				
สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงาน	-0.06	0.20**	0.56**	0.37**
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	-0.07	0.22**	0.59**	0.39**

\*\* และ\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตที่ดี คือ ความอยู่ดีมีสุข (Well-Being) ของบุคลากรที่มีต่อร่างกาย จิตใจ ครอบครัว สังคม การทำงาน ตามมาตรฐานการดำเนินชีวิตของบุคคล (Standard of Living) เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านที่ทำงาน กับคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และสายงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ยกเว้นสถานภาพ ซึ่งสามารถผลอภิปรายได้ดังนี้

1.1 อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย นั่นคือ เมื่ออายุเพิ่มมากขึ้นระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรจะสูงขึ้น อาจกล่าวได้ว่าเมื่อบุคลากรมีอายุเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมี

ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาได้ดี และส่งผลให้รู้แหล่งข้อมูลที่จะนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องผลการศึกษาของณัฐพร (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี พบว่า อายุ ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบกับการศึกษาของดวงใจ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ตำบลลำสินธุ์ อำเภอศรีนครินทร์ จังหวัดพัทลุง พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

1.2 สถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย นั่นคือ สถานภาพไม่ได้ทำให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรสูงขึ้นหรือลดลง อาจกล่าวได้ว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงให้ความสำคัญกับหน้าที่การงานมากกว่าสถานภาพ โสด สมรส หม้าย หรือหย่าร้าง จึงไม่

ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต สอดคล้องผลการศึกษาของ ปรียาภรณ์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อย่างสถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล ประกอบกับการศึกษาของบุญเอื้อ และ ปิยะดา (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยสุขภาพต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

1.3 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย นั่นคือ เมื่อบุคลากรมีระดับการศึกษาที่สูงระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรจะสูงขึ้น อาจกล่าวได้ว่า การศึกษาเป็นการพัฒนาความคิด และทัศนคติต่าง ๆ ทำให้สามารถเข้าใจและดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชมพูนุท (2555) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา พบว่า ระดับการศึกษา มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

1.4 อายุการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย นั่นคือ เมื่อบุคลากรมีอายุการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นก็จะมีคุณภาพชีวิตในระดับสูงขึ้น อาจกล่าวได้ว่า อายุการปฏิบัติงานนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรจนเกิดความจงรักภักดี และเมื่อมีปัญหาจะใช้ประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับปัญหาที่หลากหลาย พร้อมทั้งยังมีการเรียนรู้ปรับตัวเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจต่อการทำงานและมีแบบแผนการใช้ชีวิตได้ดี ซึ่งเช่นเดียวกับผลการศึกษาของชมพูนุท

(2555) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา พบว่า อายุงานมีผลกับคุณภาพชีวิตในภาพรวมแตกต่างกัน

1.5 รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย คือ เมื่อบุคลากรมีรายได้เพิ่มมากขึ้นก็จะมีคุณภาพชีวิตในระดับสูงขึ้น อาจกล่าวได้ว่า บุคลากรที่มีรายได้สูงทำให้มีฐานะทางการเงินสูงซึ่งส่งผลต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ไม่กังวลเรื่องหนี้สิน และสามารถสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทำให้เป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน เพื่อความอยู่รอดในการดำเนินชีวิตประจำวันได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมพร (2555) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.6 สายงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบระดับปานกลางกับบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย นั่นคือ ภาระหน้าที่หรือภาระงานสูงขึ้นไปจะมีคุณภาพชีวิตน้อยลง อาจกล่าวได้ว่า ภาระงานที่มากขึ้นส่งผลต่อหน้าที่ความรับผิดชอบที่มากขึ้นไปด้วย ซึ่งส่งผลต่อตัวเองทำให้คุณภาพชีวิตน้อยลง ขาดการดูแลเอาใจใส่ตัวเอง ทั้งด้านสุขภาพ ด้านครอบครัว และด้านการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมพร (2555) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ภาระงานที่แตกต่างกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรแตกต่างกัน กล่าวคือ ภาระงานสูงขึ้นไปคุณภาพชีวิตลดลง

1.7 จำนวนสมาชิกในครัวเรือน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต นั่นคือ ครอบครัวของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ส่วนใหญ่จะเป็นครอบครัวที่อยู่กันเดี่ยวๆ สมาชิกในครัวเรือนจึงไม่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับบังอร และคณะ (2551) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับครอบครัวเข้มแข็ง พบว่า ครัวเรือนไทยมีขนาดเล็กลงจากเดิมเฉลี่ยประมาณ 4 คน ต่อไปครอบครัวในอนาคตน่าจะเป็นครอบครัวที่อยู่กันเดี่ยวมากยิ่งขึ้น ด้วยสมาชิกในครัวเรือนไม่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ประกอบกับการศึกษาของชลกรและทิพย์วัลย์ (2556) ศึกษาการยอมรับตนเองสัมพันธ์กับครอบครัวการมีส่วนร่วมในชุมชนกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเคหะชุมชนดินแดง กรุงเทพมหานคร พบว่า สัมพันธภาพในครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต

1.8 จำนวนสมาชิกที่มีรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต นั่นคือ บทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในครอบครัวมีความเสมอภาคระหว่างหญิงชายมากยิ่งขึ้น ไม่จำเป็นต้องพึ่งพากันจึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร สอดคล้องกับบังอร และคณะ (2551) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับครอบครัวเข้มแข็ง พบว่า ผู้หญิงมีบทบาทในครัวเรือนมากยิ่งขึ้น บทบาทในครัวเรือนจึงมีความเสมอภาคระหว่างหญิงชายมากขึ้น

1.9 รายได้ของสมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย คือ เมื่อครอบครัวของบุคลากรมีรายได้เพิ่มมากขึ้น ก็จะมีคุณภาพชีวิตในระดับสูงขึ้น อาจกล่าวได้ว่าครอบครัวที่มีรายได้มากย่อมทำให้ครอบครัวนั้นมีความมั่นคง มีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่ดี ส่งผลต่อการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจของสมาชิกในครอบครัว ทำให้สภาพความเป็นอยู่ภายในครอบครัวและคุณภาพชีวิตของสมาชิกในครอบครัวและตนเอง เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของกาญจนา (2554) ศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้ปกครองเด็ก

พัฒนาการซ้ำ พบว่า ความเพียงพอของรายได้ของครอบครัว กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้สูงจะมีระดับคุณภาพชีวิตดีกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า เนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต เป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานของบุคคลและเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในชีวิต

2. ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สภาพแวดล้อมกายภาพที่บ้าน การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและรายได้ของสมาชิกในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ยกเว้นจำนวนสมาชิกในครัวเรือน และจำนวนสมาชิกที่มีรายได้ ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมกายภาพที่บ้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย คือ เมื่อบุคลากรมีสภาพแวดล้อมกายภาพที่บ้านที่ดีและเหมาะสม จะมีระดับคุณภาพชีวิตสูงขึ้น อาจกล่าวได้ว่า การอยู่อาศัยในสภาพแวดล้อมที่ดี จึงเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบัณฑิต (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้อยู่อาศัยภายในโครงการบ้านเอื้ออาทรร่มเกล้าสองพบว่า คุณภาพชีวิตของผู้ที่พักอาศัยในโครงการบ้านเอื้ออาทรที่ได้รับการดูแล การบริหารจัดการจากภาครัฐเป็นอย่างดี จะทำให้คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมากขึ้น

2.2 การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย นั่นคือ เมื่อบุคลากรได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมากขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตสูงขึ้น อาจกล่าวได้ว่า บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ซึ่งการได้รับความรัก ความ

สนใจ และการดูแลเอาใจใส่ การได้รับการยอมรับยกย่อง ซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์ ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้อย่างเหมาะสม ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิชา (2552) ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมและการปรับตัวทางสังคมที่มีผลต่อบทบาทในครอบครัว และการมีส่วนร่วมในชุมชน ของสตรีกะเหรี่ยงจังหวัดราชบุรี พบว่า การสนับสนุนทางสังคม ด้านการยอมรับและเห็นคุณค่า มีผลในเชิงบวกกับบทบาทด้านการผลิตของสตรีกะเหรี่ยง กล่าวได้ว่า สตรีกะเหรี่ยงได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าจากคนในครอบครัวมาก ทำให้สตรีกะเหรี่ยงมีบทบาทด้านการผลิตมากขึ้น การสนับสนุนทางสังคมด้านเครื่องมือ สิ่งของ เงินทอง และแรงงาน มีผลเชิงบวกต่อบทบาทการมีส่วนร่วมในชุมชนของสตรีกะเหรี่ยง ประกอบกับการศึกษาปิยะกมล และ บัวทอง (2555) ศึกษาการสนับสนุนทางสังคม และความผาสุกใจทางใจของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ พบว่า การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจโดยรวมของผู้สูงอายุ หากพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว การสนับสนุนด้านอารมณ์ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและด้านเงินทอง สิ่งของแรงงาน มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางใจสูงกว่าด้านอื่นๆ

3. ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมกายภาพที่ทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ซึ่งสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

3.1 สภาพแวดล้อมกายภาพที่ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย นั่นคือ เมื่อบุคลากรมีสภาพแวดล้อมกายภาพที่ทำงานที่เหมาะสมดีจะมีคุณภาพชีวิตสูงขึ้น อาจกล่าว

ได้ว่า สภาพแวดล้อมเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อสุขภาพของบุคลากรและในที่ทำงานสภาพแวดล้อมจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ของบุคลากรที่ได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี จึงเป็นการส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของพิชญญา (2552) ศึกษา สภาพการทำงานที่ส่งผลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า สุขภาวะในการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับมาก สอดคล้องกับธัญฤดี (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ: กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติงานที่ในสำนักงานใหญ่ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

3.2 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย นั่นคือ เมื่อบุคลากรได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้นจะมีคุณภาพชีวิตสูงขึ้น อาจกล่าวได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนและผู้ร่วมงานจะช่วยลดความเครียดในการทำงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จและมีคุณภาพ ซึ่งอาจทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ด้วยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธัญฤดี (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติในสำนักงานใหญ่ พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

## สรุป

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้าน

ครอบครัว และ ปัจจัยด้านที่ทำงานที่มีต่อ องค์ประกอบคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เพื่อตอบคำถามวิจัยที่ว่า “ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัย ด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย หรือไม่” นักวิจัยอาศัยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณเพื่อ ตอบคำถามวิจัยดังกล่าว โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยพื้นที่จังหวัดสงขลา จำนวน 300 คน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เบื้องต้นใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient : r) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระอยู่ในระดับมาตราอันตร ภาคหรืออัตราส่วน(Interval/Ratio) และสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พอยท์ไบเซรียัล (Point Biserial Correlation Coefficient) สำหรับกรณีที่ตัวแปรอิสระเป็น มาตรา นามบัญญัติ (Nominal) ทำเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy variable) ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาเพื่อตอบ คำถามวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน สายงานของบุคลากร และรายได้ของสมาชิกใน ครอบครัวมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

2. ปัจจัยด้านครอบครัวมีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลศรีวิชัย พบว่า ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สภาพแวดล้อมกายภาพที่บ้าน และการสนับสนุน ทางสังคมจากครอบครัวมีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลศรีวิชัย

3. ปัจจัยด้านที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลศรีวิชัย พบว่า ปัจจัยด้านที่ทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมกายภาพที่ทำงาน และการสนับสนุน ทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรี วิชัยควรจัดกิจกรรมสร้างสภาพแวดล้อมกายภาพในที่ ทำงานที่ดี และส่งเสริมการสนับสนุนทางสังคมจาก เพื่อนร่วมงานให้แก่บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลศรีวิชัย เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตบุคลากร

1.2 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรี วิชัยควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตด้าน ครอบครัวของบุคลากร โดยจัดทำนโยบายและแนว ทางการพัฒนาการสภาพแวดล้อมกายภาพที่บ้าน การ สนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และรายได้ของ ครอบครัว เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร เนื่องจากคุณภาพชีวิตด้านครอบครัวมีผลต่อคุณภาพ ชีวิตด้านการทำงานในองค์กรเช่นกัน

1.3 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรี วิชัยควรจัดทำแผนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากร มนุษย์ในระยะยาวโดยเฉพาะ คุณภาพชีวิตด้านการ ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อส่งเสริม คุณภาพชีวิตบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวม

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยให้ครบทุกพื้นที่ การ

จัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้ดีขึ้น

2.2 ควรศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในมิติอื่นๆ ประกอบเช่น คุณภาพชีวิตที่เป็นอยู่จริงกับคุณภาพชีวิตที่ต้องการ เพื่อให้ทราบสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรและสิ่งที่บุคลากรต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิต

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของกลุ่มบุคลากรที่เป็นข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

### กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้มาจากวิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยทักษิณ นักวิจัยขอขอบคุณการสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่จากหน่วยวิจัยการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเพื่อพัฒนาสังคมในภาคใต้ของประเทศไทย

### เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา คุณรังสีสมบูรณ์. 2554. **คุณภาพชีวิตของผู้ปกครองเด็กพัฒนาการช้า**. แหล่งที่มา: <http://thailand.digitaljournals.org/index.php/BSParticle/download/19097/18418>, 25 เมษายน 2560.
- ชมพูนุท ศรีพงษ์. 2555. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา**. **วารสารปริชาต** 15(3)(ฉบับพิเศษ): 11-19.
- ชลกร ศิรวรรณะ และ ทิพวัลย์ สุรินยา. 2556. **การยอมรับตนเองสัมพันธ์ภาพในครอบครัวการมีส่วนร่วมในชุมชนกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเคหะชุมชนดินแดง**

กรุงเทพมหานคร. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์** 36(2): 80-94

- ณัฐพร นายประเสริฐ. 2558. **คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี**. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา** 14(2): 58.
- ดวงใจ คำคง. 2554. **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ตำบลลำสินธุ์ อำเภอสรีนครินทร์ จังหวัดพัทลุง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ทิพย์วัลย์ เรืองขจร. 2554. **วิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต**. แหล่งที่มา: [http://sci.skru.ac.thsci\\_book/file/science for quality of life.pdf](http://sci.skru.ac.thsci_book/file/science%20for%20quality%20of%20life.pdf), 3 พฤษภาคม 2560.
- บังอร เทพเทียน, ปรีดา ตาสี, ปิยฉัตร ตระกูลวงษ์ และ สุภัทรา อินทร์ไพบูลย์. 2551. **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับครอบครัวเข้มแข็ง**. **วารสารสาธารณสุขและการพัฒนา** 6(2): 25-38.
- บัณฑิต ผังนรินทร์. 2558. **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอาศัยภายในโครงการบ้านเอื้ออาทร ร่มเกล้า 2, น. 98**. ใน **การประชุมสวนสุนันทาวิชาการระดับชาติครั้งที่ 2**. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- บุญเอื้อ ยงวานิชกร และ ปิยะดา ประเสริฐสม. 2554. **ความสัมพันธ์ของปัจจัยสุขภาพต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ**. **วิทยาสารทันตสาธารณสุข** 16(1): 1-73.
- ปรียาภรณ์ แสงแก้ว. 2559. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา

- สาธารณสุขศาสตร์มหบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปิยะกมล วิจิตศิริ และ บัวทอง สว่างโสภาคกุล.  
2555. ความเป็นปราชญ์การสนับสนุนทาง  
สังคม และความผาสุกทางใจของผู้สูงอายุ  
ในชมรมผู้สูงอายุวัดสารอดเขตราษฎร์บูรณะ  
กรุงเทพมหานคร. **วารสารสังคมศาสตร์และ  
มนุษยศาสตร์** 38(2): 139-151.
- พิชญา สวัสดิ์. 2552. สภาพการทำงานที่ส่งผลต่อ  
คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน  
ควบคุมการจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุ  
การบินแห่งประเทศไทย จำกัด. สารนิพนธ์  
พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รณชฤดี ป้องกันภัย. 2557. คุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา  
พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิชา หลวงจอก. 2552. การสนับสนุนทางสังคม  
และการปรับตัวทางสังคมที่มีผลต่อบทบาท  
ในครอบครัว และการมีส่วนร่วมในชุมชน  
ของสตรีกะเหรี่ยงจังหวัดราชบุรี. **วารสาร  
มจร.วิชาการ** 12(24): 1-12.
- สมพร สังข์เพิ่ม. 2555. คุณภาพชีวิตการทำงานของ  
บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน  
ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร  
ศาสตร์.
- สำราญ จูช่วย, สลักจิตร หิรัญสาดี และ สุนทรีย์  
สองเมือง. 2555. รายงานการวิจัย **คุณภาพ  
ชีวิตนักศึกษาวิทยาลัยราชพฤกษ์ :  
กรณีศึกษานักศึกษาเข้าใหม่ ปีการศึกษา  
2555.** วิทยาลัยราชพฤกษ์.