

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

ศิริวรรณ สุขดี

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเพชรบูรณ์

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคครั้งนี้ เป็นอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ปีการศึกษา 2559 จำนวน 150 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วย ความภูมิใจในองค์กร ทัศนคติในการทำงาน ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม แรงจูงใจในการทำงาน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ( $X_5$ ) ความภูมิใจในองค์กร ( $X_2$ ) ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 นี้สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาได้ร้อยละ 62.90 และได้้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการในได้ดังนี้

$$\text{รูปคะแนนดิบ ได้แก่ } Y' = .439 + .493 (X_5) + .368 (X_2)$$

$$\text{รูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่ } Z'_Y = .519 (Z X_5) + .315 (Z X_2)$$

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงานของ / อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ / สถาบันการพลศึกษา

Corresponding Author : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศิริวรรณ สุขดี สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเพชรบูรณ์

E-mail : siriwan2501@gmail.com



## Factors Affecting on Quality of Work life of Instructors Faculty of Education, Institutes of Physical Education

**Siriwan Sukdee**

Institutes of Physical Education Petchabun Campus

### Abstract

Purpose to Study Factors Affecting on Quality of Work life of Instructors Faculty of Education, Institutes of Physical Education. The Subjects of 150 were Stratified Random Sampling from lecturer of Faculty of Education, Institutes of Physical Education in Academic Years 2016. The Data were then Analyzed in terms of Mean, Standard Deviation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

1. The Study of Factors Affecting on Quality of Work life of Instructors Faculty of Education, Physical Education Institutes: Pride in the organization , Work attitude, Trust and accept goals and values and Motivation to work found that As a whole, were at a high level.

2. Quality of Work life of Instructors Faculty of Education, Institutes of Physical Education was at a high level.

3. The factors which could Quality of Work life of Instructors Faculty of Education, Institutes of Physical Education comprised these 2 variables: Motivation to work and Pride in the organization. These 2 factors could predict a Quality of Work life of Instructors Faculty of Education, Institutes of Physical Education about percentage of 62.90 The significantly predicted equations were as follows :

In term of raw scores were :  $Y' = .439 + .493 (X_5) + .368 (X_2)$

In term of standard scores were :  $Z'_Y = .519 (Z X_5) + .315 (Z X_2)$

**Keywords:** Quality of Work life / Instructors Faculty of Education, Institutes of Physical Education

Corresponding Author : Asst.Prof.Siriwan Sukdee Institutes of Physical Education Petchabun Campus

E-mail : siriwan2501@gmail.com

## บทนำ

ในปัจจุบันการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ดังคำกล่าวที่ว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าจึงเกิดคำว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ขึ้น หรือมองเห็นว่าคนเป็น “ต้นทุน” ที่สำคัญขององค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นทุน หรือ “Human Capital Management” (George and John, 1997) (สีมา สีมานันท์, 2550) ซึ่งคนนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กรที่สามารถสร้างคุณภาพการแก่งค์กรอย่างมหาศาล และการที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถนั้นมีปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยในด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กร ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาทางแก้ไข ให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ และสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน เต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิดของตน สนองต่อความต้องการของหน่วยงาน (สุรัชย์ แก้วพิกุล, 2552) (Michael, Sue and Dave, 2005) ซึ่งปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือการทำให้บุคลากรเกิดความผาสุก และมีความพึงพอใจในการทำงานตามที่องค์กรกำหนด ซึ่งการสร้าง ความผาสุกและความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กรนั้น สิ่งที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้เกิดแก่บุคลากร

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ความสำเร็จดังกล่าวเกิดขึ้นได้จากความสามารถ ความรอบรู้ในงาน ความตั้งใจทุ่มเทและความร่วมมือกันทำงานของพนักงานภายในองค์กร ทั้งหมดนี้ต้องมาจากการที่พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี โดยได้รับความพึงพอใจในเรื่องเกี่ยวกับตัวพนักงานมากที่สุดก่อนเรื่องอื่นๆ ซึ่งเกิดจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ตีมองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพ การงานที่ดีเพื่อนร่วมงานดี ผลตอบแทนและสวัสดิการที่พอเพียง มีการพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถของพนักงานอยู่เสมอ และมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและประสิทธิผลของงาน (เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง, 2553) (ถวิลวงษ์ ปิยะสา, 2555) โดยด้านทรัพยากรบุคคลในมุมมองของการบริหารองค์กร นอกจากการให้ความสำคัญของการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถแล้ว การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไปมีความสำคัญไม่แพ้กัน การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มิฉะนั้นแล้วบุคลากรอาจรู้สึกไม่เป็นสุขกับชีวิต และออกจากองค์กรเพื่อไปแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิตตนเอง (ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ, 2550) เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ความสำนึกในการอยู่ร่วมกันเรียนรู้ร่วมกันเพื่อองค์กร ก็จะเกิดขึ้นช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาดตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ซึ่งทำให้เกิดผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรในองค์กร จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเป็น



อย่างยิ่งคุณภาพชีวิตการทำงานดี อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและทำให้องค์กรพัฒนาก้าวหน้าต่อไป (กมล กฤษวงค์ และณกมล จันทร์สม, 2556)

คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษามีหน้าที่ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มุ่งพัฒนาศักยภาพการผลิตครู ให้มีความรู้ทักษะและความชำนาญ มีความสามารถจัดการศึกษา การเป็นผู้นำการออกกำลังกายและกีฬา มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเป็นประโยชน์ (รจนา ป็องนู พิมพา ม่วงศิริธรรม อนันต์ มาลาร์ตัน และสุจิตรา สุคนธ์ทรัพย์, 2559) แต่การพัฒนานิสิตนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสูดนั้น จำเป็นต้องอาศัยบุคคลกรที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนคณะศึกษาศาสตร์ตามภารกิจ อาจารย์ประจำเป็น ผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างทรัพยากรบุคคลให้เป็นพลเมืองที่ดีและมีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานหรือการทำหน้าที่การสอนได้ การศึกษาในครั้งนี้ จะทำให้เห็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยด้านต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อให้ตอบสนองต่อการรับรู้ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาในการปฏิบัติงานและเป็นแนวทางในการปรับปรุง และเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบัน

การพลศึกษา

2. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เน้นการศึกษาและสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ปีการศึกษา 2559 รวมทั้งสิ้น จำนวน 374 คน

3. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็น อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา จำนวน 150 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ปัจจัย จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่พอสมควรโดยใช้กฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thumb) ที่ (Hair et al., 2006) และ (Schumacker & Lomax, 2010) ได้แนะนำไว้ว่า ในการวิเคราะห์ปัจจัยควรมีอัตราส่วนระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรไม่ควรน้อยกว่า 10 : 1 การวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ต่อ 1 ตัวแปร ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling)

4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ 1) ตำแหน่งทางวิชาการ ( $X_1$ ) ประกอบด้วย 1.1) อาจารย์ 1.2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 1.3) รองศาสตราจารย์ 2) ความภูมิใจในองค์กร ( $X_2$ ) 3) ทักษะคติในการทำงาน ( $X_3$ )

4) ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ( $X_4$ ) 5) แรงจูงใจในการทำงาน ( $X_5$ )

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วย 1) ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ความปลอดภัยในการทำงาน 3) การพัฒนาศักยภาพ 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 5) สังคมสัมพันธ์ 6) ประชาธิปไตยในหน่วยงาน 7) ภาวะอิสระจากงาน 8) ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

5. สมมติฐานของการวิจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านตำแหน่งทางวิชาการ ความภูมิใจในองค์กร ทักษะคติในการทำงาน ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม แรงจูงใจในการทำงานสามารถร่วมทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาได้

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list)

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านทัศนคติในการทำงาน ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยม และด้านแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา 8 ด้าน ซึ่งมี

ลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

7. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ 1) ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โครงสร้างและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน นำมาสร้างแบบสอบถาม 2) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จสมบูรณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบและหาความเที่ยงตรงเนื้อหาโดยใช้บุคคลประเมินค่าเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม เลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้เป็นแบบสอบถาม 3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับอาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ด้านความภูมิใจในองค์กรได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 ด้านทัศนคติในการทำงานได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 ด้านแรงจูงใจในการทำงานได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88

8. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองพร้อมผู้ช่วย และนำแบบสอบถามที่ได้แล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

9. การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลจากแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษามาวิเคราะห์เป็นรายด้าน โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน



มาตรฐาน และแปลความหมาย และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาโดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์คิดเป็นร้อยละ 58.00 เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์คิดเป็นร้อยละ 40.00 เป็นรองศาสตราจารย์คิดเป็นร้อยละ 2.00

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา (n = 150)

| รายการ                                       | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|----------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1. ความภูมิใจในองค์กร                        | 4.28      | 0.49 | มาก   |
| 2. ทักษะคิดในการทำงาน                        | 4.43      | 0.44 | มาก   |
| 3. ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม | 4.36      | 0.60 | มาก   |
| 4. แรงจูงใจในการทำงาน                        | 4.22      | 0.60 | มาก   |

จากตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาพบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.49) ด้านทักษะคิดในการทำงาน

อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.44) ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.60) ด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.60)

**ตารางที่ 2** คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา (n = 150)

| รายการ                                     | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|--------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม       | 4.07      | 0.64 | มาก   |
| 2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน               | 4.04      | 0.70 | มาก   |
| 3. ด้านพัฒนาศักยภาพ                        | 4.15      | 0.64 | มาก   |
| 4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน | 4.11      | 0.66 | มาก   |
| 5. ด้านสังคมสัมพันธ์                       | 4.11      | 0.68 | มาก   |
| 6. ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน               | 4.00      | 0.74 | มาก   |
| 7. ด้านภาวะอิสระจากงาน                     | 4.07      | 0.65 | มาก   |
| 8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม    | 4.25      | 0.59 | มาก   |
| รวม                                        | 4.10      | 0.57 | มาก   |

จากตารางที่ 2 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.57)

**ตารางที่ 3** การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | F      | df  | p      |
|------------------|--------|-----|--------|
| Regression       | 31.449 | 2   | 15.725 |
| Residual         | 18.178 | 147 | 0.124  |
| Total            | 49.627 | 149 |        |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า มีปัจจัยจำนวน 2 ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา โดยใช้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

| ตัวพยากรณ์                             | b    | Std. Error | $\beta$ | t     | p     |
|----------------------------------------|------|------------|---------|-------|-------|
| ค่าคงที่                               | .439 | .251       | -       | 1.748 | .082  |
| 1. แรงจูงใจในการทำงาน(X <sub>5</sub> ) | .493 | .080       | .519    | 6.132 | .000* |
| 2. ความภูมิใจในองค์กร(X <sub>2</sub> ) | .368 | .099       | .315    | 3.726 | .000* |

Adjusted R<sup>2</sup> 0.629

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า มีปัจจัยจำนวน 2 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน (X<sub>5</sub>) ความภูมิใจในองค์กร (X<sub>2</sub>) ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 นี้ สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์

คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาได้ร้อยละ 62.90 และได้้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการในได้ดังนี้

$$Y' = .439 + .493 (X_5) + .368 (X_2)$$
 สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z'_y = .519 (Z X_5) + .315 (Z X_2)$$



## อภิปรายผล

การวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า มีปัจจัยจำนวน 2 ปัจจัย ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ( $X_5$ ) ความภูมิใจในองค์กร ( $X_2$ ) ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 นี้ สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาได้ร้อยละ 62.90 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งแต่ละปัจจัยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ซึ่งอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษามีความต้องการปฏิบัติงานของตนเองให้ประสบความสำเร็จและช่วยให้สถาบันการพลศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับการเกิดแรงจูงใจของ (McClelland David C, 1985) ได้อธิบายเกี่ยวกับกระบวนการแรงจูงใจว่ามีจุดเริ่มต้นมาจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง (Unsatisfied need) จึงทำให้เกิดความตึงเครียด (Tension) ซึ่งจะมีผลต่อการเกิดแรงขับในตัวบุคคล (Drive) แรงขับดังกล่าวจะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม (Search behavior) เพื่อแสวงหาสิ่งตอบสนองที่ต้องการ เมื่อความต้องการบรรลุเป้าหมาย (Goal achievement) ก็จะเกิดความพึงพอใจ (Need satisfaction) และในที่สุดก็สามารถลดความตึงเครียดของบุคคลลงได้ (Reduction of tension) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สาธิตา วงศ์ไชย, ธนกร น้อยทองเล็ก และณัฐชา เพชรดากุล, 2556) พบว่าความสัมพันธ์ของแรงจูงใจมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจและต่อคุณภาพชีวิตใน

## การทำงาน

2. ความภูมิใจในองค์กรเป็นปัจจัยที่ 2 ในทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ซึ่งอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษามีภูมิใจต่อศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและพร้อมที่จะทุ่มเทกายใจในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ มุ่งมั่น และตั้งใจทำงานใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้เกิดผลดีที่สอดคล้องกับคณะศึกษาศาสตร์สอดคล้องกับ (Moorman and Blakely, 1995) กล่าวถึงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้เป็นพฤติกรรมความภักดี (Loyalty Boosterish) เป็นพฤติกรรมการสนับสนุนองค์การโดยให้ภาพที่ดีปรากฏต่อบุคคลภายนอก เป็นวิธีการที่สมาชิกในองค์การสมัครใจที่จะทำ และนำมาสู่ประสิทธิผลในองค์การ และ (Greenberg and Baron, 2000) พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความผูกพันกับองค์การและสำนึกในความรับผิดชอบ บุคลากรต้องมีความตั้งใจที่จะทำงาน เชื่อฟังกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา ไม่ขาดงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

## ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความภูมิใจในองค์กรเป็นปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาได้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการ

พิจารณาในการวางนโยบายเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการ  
ของคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา เพื่อ  
นำไปสู่การรักษาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพ  
ในการทำงานให้กับคณะศึกษาศาสตร์ สถาบัน  
การพลศึกษา จึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนา  
ปัจจัยดังกล่าว ทั้ง 2 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัย  
ที่มีความสำคัญจากมากที่ส่ไปหาปัจจัยที่ส่งผล

น้อยที่สุด ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน และความ  
ภูมิใจในองค์กร

### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ สถาบันการพลศึกษา  
วิทยาเขตเพชรบูรณ์ที่สนับสนุนงบประมาณการวิจัย  
ครั้งนี้

### บรรณานุกรม

- กมล กฤษวงค์ และณกมล จันทน์สม. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ  
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. **วารสารการวิจัยทางธุรกิจ และการบริหาร**.  
1(1), 100-112.
- ถวิลวงษ์ ปินะสา. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูผู้สอนระดับประถม  
ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. ถ่ายเอกสาร**
- ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ. (2550). **สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life Balance). ใน การเสริมสร้าง  
คุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.  
รจนา ป่องนุ, พิมพ์มา ม่วงศิริธรรม, อนันต์ มลารัตน์ และสุจิตรา สุนทรทรัพย์. (2559). อนาคตภาพของหลักสูตร  
ศึกษาศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาพลศึกษาของสถาบันการพลศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560-2569).  
**วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา**, 9(1), 155-168.**
- เศรษฐศาสตร์ไชยแสง. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัย  
ราชพฤกษ์. ศูนย์วิจัยและพัฒนา วิทยาลัยราชพฤกษ์.**
- สาธิตา วงศ์กาไชย, ธนกร น้อยทองเล็ก และณัฐชา เพชรดากุล. (2556). แรงจูงใจ ความพึงพอใจและคุณภาพ  
ชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดลำปาง.  
**วารสารการจัดการ คณะวิทยาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง**, 6(2), 107-118.
- สีมา สีมานันท์. (2550). **หลักสูตรเฉพาะทางสำหรับรองรับการทำงานตามระบบจำแนกตำแหน่งและ  
ค่าตอบแทนใหม่. เอกสารประกอบการการฝึกอบรม สำหรับผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ก.พ. กรุงเทพฯ: สำนักงานก.พ.**
- สุรัชย์ แก้วพิกุล (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์  
สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขา  
การบริการและนโยบายสวัสดิการสังคม.ถ่ายเอกสาร**



- Greenberg, J., and Baron, R.B. (2000). **Behavior in organizations**. 7<sup>th</sup> ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- George, J.M. and Jones, G.R. (1997). **Organization spontaneity in context Human performance**. 10, 153-170.
- Hair, Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). **Multivariate Data Analysis**. (6<sup>th</sup> Ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- McClelland, D.C. (1985). **Human Motivation**. Oakland, N.J. : Scott. Foresman & company.
- Michael, L., Sue, M. and Dave, U. (2005) **The Future of Human Resource Management : 64 Thought Leaders Explore the Critical HR Issues of Today and tomorrow**. Newjersey : John Wiley.
- Moorman, R.H.,and Blakely, G.L.(1995). Individualism collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. **Journal of Organizational Behavior**. 16(2), 127-142.
- Schumacker, R. & Lomax, R. (2010). **A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling**. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Routledge.