

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร นำเสนอผลตามลำดับของ วัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาหาค่าประกอบของลักษณะพลังชีวิตอาจารย์สาขา วิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์ สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ในกลุ่มอาจารย์ที่แตกต่างกันในปัจจัยด้าน สถาบันใน สังกัด สาขาวิชาชีพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เพศ สถานภาพสมรส และการศึกษาระดับสูงสุด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์ สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร และการสร้างสมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์

ตอนที่ 4 ผลการเสนอแนวทาง การส่งเสริมและคงไว้ซึ่งพลังชีวิตอาจารย์ สาขา วิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาหาค่าประกอบของลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ  
ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

การศึกษาหาค่าประกอบของลักษณะพลังชีวิตอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ใน  
มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาวิเคราะห์ลักษณะพลังชีวิตอาจารย์จากเอกสาร
2. ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาที่ใช้โดยการแปลลักษณะพลังชีวิตอาจารย์และ  
แปลกลับโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
3. การกำหนดลักษณะที่สำคัญและส่วนประกอบของพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิชา  
ศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โดยผู้ทรงคุณวุฒิตัดสิน ใช้เทคนิคเดลไฟ  
(The Delphi Technique)
4. การวิเคราะห์หาค่าประกอบของพลังชีวิตอาจารย์ โดยการวิเคราะห์  
องค์ประกอบ (Factor Analysis)
5. การวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant Analysis)

1. การศึกษาวิเคราะห์ลักษณะพลังชีวิตอาจารย์จากเอกสาร

ผลการศึกษารวบรวมลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ที่มีรายงานไว้ทุกลักษณะจาก  
รายงานการศึกษาวิจัย 15 เรื่อง (Gardner, 1978; Kanter, 1979; U. of Minnesota,  
1980; Miller, 1980; Clark and Corcoran, 1980; Maher, 1982; Clark, Boyer,  
Corcoran, 1985; Schuster, 1985; Toombs, 1985; Clark and Lewis, 1988;  
Baldwin and Blackburn, 1985; Baldwin and Krotseng, 1985; Baldwin, 1985;  
Nicolson, 1988 และ Baldwin, 1990) ได้นำลักษณะต่างๆ มาวิเคราะห์หาลักษณะที่เหมือน  
และที่ต่างกัน และสรุปลักษณะพลังชีวิตอาจารย์จากนักวิชาการต่างๆ ที่ได้ศึกษาและรายงานไว้  
จากการทบทวนวรรณกรรมได้ 64 ลักษณะ

2. ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาที่ใช้โดยการแปลลักษณะพลังชีวิตอาจารย์และ  
แปลกลับโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

1) นำลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ทั้ง 64 ลักษณะ ซึ่งเป็นคำในภาษาอังกฤษไปให้  
ผู้ทรงคุณวุฒิทางภาษา 1 ท่าน แปลเป็นภาษาไทย และนำลักษณะที่แปลเป็นภาษาไทย ไปให้ผู้ทรง  
คุณวุฒิอีก 1 ท่าน แปลกลับเป็นภาษาอังกฤษ และนำผลการแปลและแปลกลับมาเปรียบเทียบความ

เหมือนและความแตกต่าง พบว่าได้คำแปลและแปลกลับเป็นภาษาอังกฤษที่ตรงกัน จำนวน 51 ลักษณะ มีลักษณะที่ใช้คำภาษาอังกฤษต่างไปจากเดิม 7 คำแต่เป็นคำที่มีความหมายพ้องกันได้มี 5 คำที่ได้คำที่มีความหมายต่างไป ผู้ทรงคุณวุฒิจึงได้พิจารณาคำแปลภาษาไทยให้ตรงในความหมาย ภาษาอังกฤษอีกครั้ง ได้ผลสรุปการแปลลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ จำนวน 64 ลักษณะ

(เอกสารในภาคผนวก ก)

2) นำคำแปลไทยของลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยเทคนิคเดลไฟต่อไป

3. การกำหนดลักษณะที่สำคัญและส่วนประกอบของพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิชา ศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โดยผู้ทรงคุณวุฒิตัดสิน ใช้เทคนิคเดลไฟ (The Delphi Technique)

1) ผู้วิจัยได้สำรวจรายชื่อหาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อกำหนดลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ตาม เกณฑ์ที่กำหนด ได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 27 ท่าน (รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในภาคผนวก ข) ในขั้นตอนนี้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาลักษณะต่างๆ ของพลังชีวิตอาจารย์ ว่าลักษณะใดเป็นลักษณะ สำคัญของพลังชีวิตอาจารย์ตามคำจำกัดความที่กำหนดในบริบทของอาจารย์ สาขาวิชาศาสตร์ สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

ผลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของการ ให้ระดับความสำคัญของลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ในรายชื่อ พิจารณาจากการหาจันทามติ ของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้เกณฑ์ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.5 และผลต่าง ระหว่างค่ามัธยฐาน และฐานนิยมน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 แล้วพบว่าได้ลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ที่มี จันทามติ จำนวน 36 ลักษณะ จาก 64 ลักษณะ ได้แก่ ข้อ 1-6, 7, 15, 18, 21, 22, 26, 27, 29-32, 34-41, 44, 45, 51-54, 58, 59 และ 62-64

2) สร้างแบบสอบถามลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ โดยนำผลการวิเคราะห์มัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ของการให้ระดับความสำคัญของลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ในรายชื่อ จาก ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในรอบแรก เปรียบเทียบผลการตอบของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นรายชื่อ กลับไป ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาในรอบที่ 2 อีกครั้ง

ผลจากการวิเคราะห์หาความเห็นที่สอดคล้องกันในความสำคัญของลักษณะพลังชีวิต อาจารย์เป็นรายชื่อ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 โดยการหาค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และ พิสัยระหว่างควอไทล์อีกครั้ง พบว่าได้ลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ มีจันทามติ จำนวน เพิ่มขึ้นเป็น 57 ลักษณะจาก 64 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะในข้อ 1-9, 11-46, 50-55, 57-59 และ 62-64 (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการให้ระดับความสำคัญ  
ของลักษณะพลังชีวิตอาจารย์เป็นรายชื่อจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (n=27)

เลขที่	ลักษณะพลังชีวิตอาจารย์	ผลต่างระหว่าง พิสัย			
		มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐานและ ฐานนิยม	ระหว่าง ควอไทล์
1	มีความกระตือรือร้น	6.0	6.0	0.0	1.0
2	มีภูมิปัญญา	5.0	5.0	0.0	1.0
3	มีความสนใจในการทำงาน	7.0	7.0	0.0	1.0
4	สนุกในการทำงาน	7.0	7.0	0.0	1.0
5	มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน	6.0	6.0	0.0	1.0
6	พอใจในการทำงาน	6.0	6.0	0.0	1.0
7	มีการหย่อนใจ/สันทนาการ	5.0	5.0	0.0	1.0
8	มีพลังกาย	6.0	6.0	0.0	1.0
9	มีความแข็งแรง	6.0	7.0	1.0	1.0
10	มีพลังงาน	6.0	7.0	1.0	2.0
11	ทำงานหนัก	6.0	6.0	0.0	1.25
12	มีความต้องการทางกายและความอดทน	6.0	6.0	0.0	1.0
13	มีความอดทนอันยาวนาน	6.0	6.0	0.0	1.0
14	มีใจจดจ่อต่อสิ่งที่ตนสนใจ	6.0	6.0	0.0	1.0
15	แสวงหาสิ่งที่สนใจที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	6.0	6.0	0.0	1.0
16	เสียสละ	6.0	6.0	0.0	1.25
17	ตั้งความหวังสูง	6.0	6.0	0.0	1.0
18	อดยากหรือยากเห็น	6.0	6.0	0.0	1.0
19	แสวงหาสิ่งที่ท้าทาย	6.0	6.0	0.0	1.25
20	มุ่งสู่สิ่งท้าทายใหม่ๆ	6.0	6.0	0.0	1.0
21	สร้างสรรค์อย่างกระตือรือร้น	6.0	6.0	0.0	1.0



ตารางที่ 2 (ต่อ)

เลขที่	ลักษณะพลังชีวิตอาจารย์	ผลต่างระหว่าง			
		มีศษฐาน	ฐานนิยม	มีศษฐานและ ฐานนิยม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
22	มีความคิดใหม่ๆ	7.0	7.0	0.0	1.0
23	เลี้ยงต่อผลลัพธ์ที่ไม่รู้อ่วงหน้า	6.0	6.0	0.0	1.0
24	ยอมเสี่ยง	5.0	5.0	0.0	1.5
25	คล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้	6.0	6.0	0.0	0.25
26	มีขวัญดี (และกำลังใจ)	6.0	6.0	0.0	1.0
27	มีความร่าเริง	6.0	6.0	0.0	1.0
28	มีแรงจูงใจตนเองที่เป็นในทางบวก	6.0	6.0	0.0	1.0
29	ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่	6.0	6.0	0.0	1.0
30	ใช้แรงให้เกิดประโยชน์ได้	5.0	6.0	1.0	1.0
31	ผลักดันให้คณะอาจารย์ปฏิบัติงานอย่าง มีคุณภาพสูง	6.0	6.0	0.0	1.0
32	ผลิตผลงานอย่างต่อเนื่อง	6.0	7.0	0.0	1.0
33	ผลิตผลงานที่ยั่งยืน	6.0	6.0	0.0	1.0
34	มีประสิทธิผล	6.0	6.0	0.0	1.25
35	มีประสิทธิผลเต็มที่	6.0	6.0	0.0	1.0
36	มีประสิทธิภาพ	6.0	6.0	0.0	1.0
37	มีคุณสมบัติในทางดี	6.0	6.0	0.0	1.25
38	สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ๆ ที่สำคัญ อย่างต่อเนื่อง	6.0	7.0	1.0	1.0
39	เสาะหาทักษะและความรู้ใหม่	7.0	7.0	0.0	1.0
40	มีความหลักแหลม	6.0	6.0	0.0	0.0
41	เป็นที่ยอมรับจากการได้รับรางวัล และทุนการศึกษา	5.0	5.0	0.0	1.0

ตารางที่ 2 (ต่อ)

เลขที่	ลักษณะพลังชีวิตอาจารย์	ผลต่างระหว่าง			พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
		มัธยมศึกษา ฐานนิยม	ฐานนิยม	มัธยมศึกษาและ ฐานนิยม	
42	เป็นนักแสดงระดับดารา	3.0	3.0	0.0	1.0
43	ประสบความสำเร็จ	6.0	6.0	0.0	1.25
44	ไม่มีความเก๋าล้าสมัย	6.0	6.0	0.0	1.0
45	มีสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน	6.0	6.0	0.0	1.0
46	มีความก้าวหน้าและความสำเร็จ	6.0	6.0	0.0	1.25
47	ทำให้ความสามารถของตนเองปรากฏ	6.0	6.0	0.0	2.0
48	มีความก้าวหน้าด้านส่วนตัว	5.0	5.0	0.0	2.0
49	มีความก้าวหน้าด้านวิชาชีพ	6.0	6.0	0.0	2.0
50	มีการพัฒนาอาชีพ	6.0	6.0	0.0	1.0
51	มีเจตคติดีต่อเพื่อนร่วมงาน	6.0	6.0	0.0	1.0
52	ชื่นชมต่อความนับถือที่เพื่อนร่วมงานให้	6.0	6.0	0.0	1.0
53	มีจิตสำนึกต่อส่วนรวม	5.0	5.0	0.0	1.0
54	มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	6.0	6.0	0.0	1.0
55	มีความผูกพันที่มีต่อสถาบัน	6.0	6.0	0.0	1.0
56	มีเจตคติดีต่อสถาบัน	6.0	6.0	0.0	2.0
57	ลงทุนลงแรงให้ภารกิจของสถาบัน	6.0	6.0	0.0	1.25
58	มีส่วนร่วมในการปกครอง	5.0	6.0	1.0	1.0
59	กำหนดคุณค่าทางใจให้กับองค์กร	6.0	6.0	0.0	1.0
60	เกี่ยวข้องกับภารกิจทางวิชาการ	6.0	6.0	0.0	2.0
61	มีชีวิตใหม่	5.0	5.0	0.0	2.0
62	ผูกพันกับนักศึกษาของตน	6.0	6.0	0.0	1.25
63	ทำทายนักศึกษาทางด้านวิชาการ	6.0	6.0	0.0	1.0
64	เลือกงานที่ชอบทำ	6.0	6.0	0.0	1.0

3) วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับความสำคัญของพลังชีวิตอาจารย์เป็นรายชื่อ และลัดตัดข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มมากกว่า 6.00 ซึ่งอยู่ในระดับความสำคัญ "สำคัญ" และ "สำคัญมากที่สุด" และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมี จันทามติไว้ได้ลักษณะที่สำคัญของพลังชีวิตอาจารย์ จำนวน 26 ลักษณะ (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ลักษณะพลังชีวิตอาจารย์รายชื่อที่คัดเลือกไว้เรียงตามการจัดอันดับของค่าเฉลี่ยรายชื่อ จำนวน 26 ลักษณะ

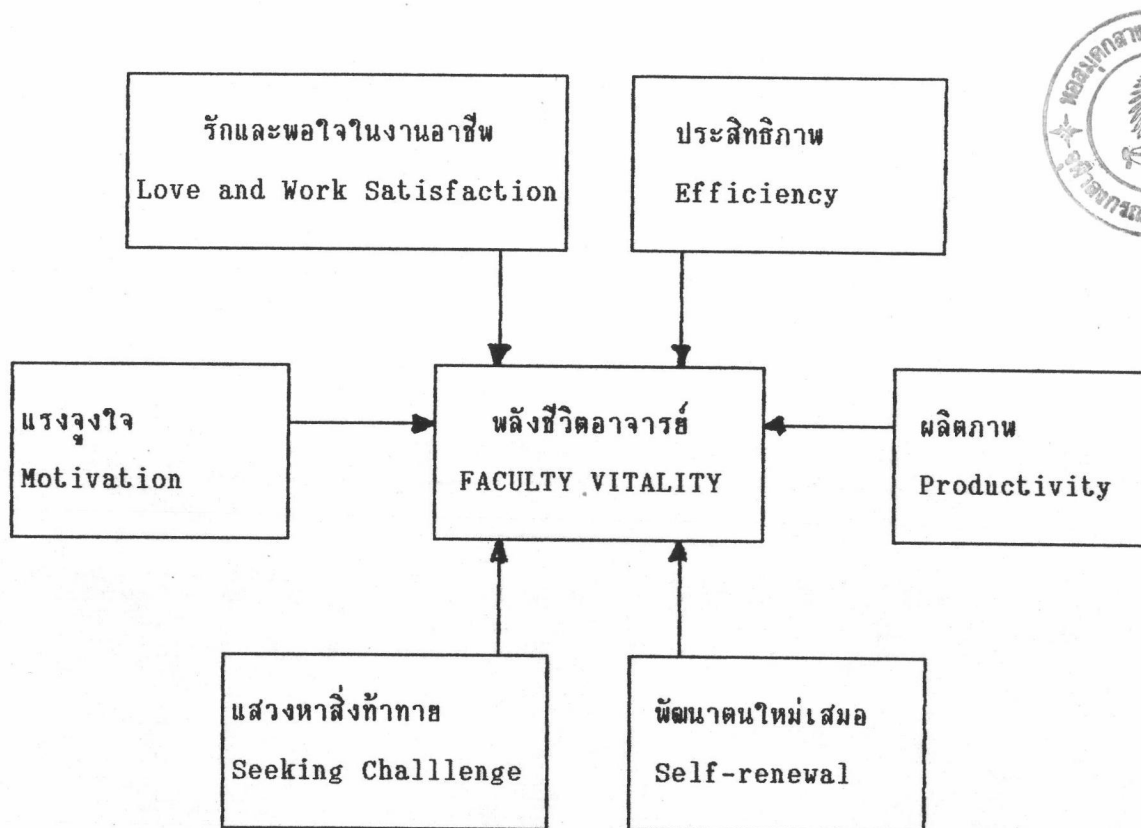
ข้อที่	ลักษณะพลังชีวิตอาจารย์	ระดับความสำคัญ		อันดับที่
		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
4	สนใจในการทำงาน	6.62	.50	1
39	เสาะหาทักษะและความรู้ใหม่	6.58	.58	2
3	มีความสนใจในการทำงาน	6.54	.76	3
22	มีความคิดใหม่ๆ	6.46	.65	4
5	มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน	6.42	.58	5
29	ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่	6.38	.64	6
21	สร้างสรรค์อย่างกระตือรือร้น	6.35	.63	7
1	มีความกระตือรือร้น	6.35	.75	8
38	สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ๆ ที่สำคัญ	6.35	.80	9
26	มีขวัญดี (และกำลังใจ)	6.35	.63	10
18	อยากรู้ อยากเห็น	6.35	.63	11
15	แสวงหาสิ่งที่สนใจที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	6.35	.63	12
9	มีความแข็งขัน	6.31	.74	13
14	มีใจจดจ่อต่อสิ่งที่ตนสนใจ	6.31	1.29	14
32	ผลิตผลงานอย่างต่อเนื่อง	6.23	.99	15

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อที่	ลักษณะพลังชีวิตอาจารย์	ระดับความสำคัญ		อันดับที่
		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	
20	มุ่งสู่สิ่งท้าทายใหม่ๆ	6.19	.69	16
36	มีประสิทธิภาพ	6.19	.74	17
28	มีแรงจูงใจตนเองที่เป็นในทางบวก	6.15	.73	18
50	มีการพัฒนาอาชีพ	6.12	.91	19
13	มีความอดทนอันยาวนาน	6.12	.82	20
6	พอใจในการทำงาน	6.08	1.09	21
19	แสวงหาสิ่งที่ท้าทาย	6.08	.74	22
46	มีความก้าวหน้าและความสำเร็จ	6.08	.74	23
34	มีประสิทธิภาพ	6.04	.77	24
25	คล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้	6.04	.66	25
62	ผูกพันกับนักศึกษาของตน	6.00	.85	26

4) ในการหาองค์ประกอบของลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ ได้นำลักษณะที่สำคัญจากการพิจารณากำหนดโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 27 ท่าน ซึ่งยังมีลักษณะที่สำคัญถึง 26 ลักษณะ จึงได้นำลักษณะทั้ง 26 นี้ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ท่านซึ่งเลือกจาก 27 ท่าน (รายชื่อในภาคผนวก ข) โดยให้ท่านพิจารณาแต่ละลักษณะว่าเหมือนหรือแตกต่างจากลักษณะอื่นๆที่สามารถจัดเข้าเป็นกลุ่มแยกกลุ่มลักษณะ สืบเคราะห์ส่วนประกอบของพลังชีวิตอาจารย์ และให้กำหนดชื่อกลุ่มของลักษณะต่างๆ ผู้วิจัยนำผลการจัดกลุ่มของแต่ละท่านมาพิจารณาวิเคราะห์ความเหมือนและความแตกต่างของความคิดเห็นของทั้ง 4 ท่าน และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาขึ้นสรุป ได้ผลสรุปเป็น 6 กลุ่มลักษณะ ได้แก่ 1)รักและพอใจในงานอาชีพ 2)แรงจูงใจ 3)แสวงหาสิ่งท้าทาย 4)ประสิทธิภาพ 5)พัฒนาตนเองใหม่เสมอ และ 6)ผลผลิตภาพ (แผนภูมิที่ 2)

แผนภูมิที่ 2 การสังเคราะห์ส่วนประกอบของลักษณะพลังชีวิตอาจารย์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ



ในแต่ละส่วนประกอบ ประกอบด้วยลักษณะพลังชีวิตอาจารย์รายชื่อต่อไปนี้

ส่วนประกอบที่ 1. รักและพอใจในงานอาชีพ ประกอบด้วย 6 ลักษณะย่อยดังนี้

- 1) สนุกในการทำงาน
- 2) มีความสนใจในการทำงาน
- 3) มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน
- 4) มีความกระตือรือร้น
- 5) มีขวัญดี
- 6) พอใจในการทำงาน

ส่วนประกอบที่ 2. แรงจูงใจ ประกอบด้วยลักษณะย่อย 2 ลักษณะได้แก่

- 1) มีแรงจูงใจตนเองที่เป็นในทางบวก
- 2) มีความก้าวหน้าและความสำเร็จ

ส่วนประกอบที่ 3. แสวงหาสิ่งท้าทาย ประกอบด้วยลักษณะย่อย 6 ลักษณะได้แก่

- 1) มีความคิดใหม่ๆ
- 2) สร้างสรรค์อย่างกระตือรือร้น
- 3) มีใจจดจ่อต่อสิ่งที่สนใจ
- 4) มุ่งสู่สิ่งท้าทายใหม่ๆ
- 5) มีความอดทนอันยาวนาน
- 6) แสวงหาสิ่งท้าทาย

ส่วนประกอบที่ 4. ประสิทธิภาพ ประกอบด้วยลักษณะย่อย 6 ลักษณะได้แก่

- 1) เสาะหาทักษะและความรู้ใหม่
- 2) ใช้ศักยภาพของตนเองเต็มที่
- 3) มีความแข็งขัน
- 4) มีประสิทธิภาพ
- 5) มีประสิทธิผล
- 6) คงผูกพันกับนักศึกษาของตน

ส่วนประกอบที่ 5. พัฒนาตนใหม่เสมอ ประกอบด้วยลักษณะย่อย 4 ลักษณะได้แก่

- 1) อধ্যากรู้อากเห็น
- 2) แสวงหาสิ่งที่สนใจที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- 3) การพัฒนาอาชีพ
- 4) คล่องตัวสามารถปรับเปลี่ยนได้

ส่วนประกอบที่ 6. • ผลิตภาพ ประกอบด้วยลักษณะย่อย 2 ลักษณะได้แก่

- 1) สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ๆที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง
- 2) ผลิตผลงานอย่างต่อเนื่อง

#### 4. การวิเคราะห์องค์ประกอบของพลังชีวิตอาจารย์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

1) การหาตัวชี้วัดลักษณะต่างๆ ของพลังชีวิตอาจารย์ในองค์ประกอบทั้ง 6 มิตินี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวบ่งชี้ในการวัดลักษณะต่างๆ ของพลังชีวิตอาจารย์ และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน ตรวจสอบความตรง (Face Validity และ Logical Validity)

ผู้วิจัยนำลักษณะพลังชีวิตอาจารย์และการจัดกลุ่มลักษณะจากผู้ทรงคุณวุฒิและหาตัวบ่งชี้ของแต่ละลักษณะของแบบวัดพลังชีวิตอาจารย์ สร้างเป็นลักษณะที่ให้อาจารย์ประเมินตนเอง (Subjective self-evaluation) ตามการรับรู้และการประเมินตนเองของอาจารย์ ทั้งนี้ในการนิยามกำหนดรายข้อคำถาม ได้ใช้ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยเทคนิคเดลไฟในรอบที่ 1 ซึ่งท่านได้ระบุบรรณมาถึงลักษณะอาจารย์ที่มีพลังชีวิตอาจารย์ว่าเป็นอย่างไร ประกอบกับการศึกษาเครื่องมือการวัดลักษณะในมโนทัศน์ของกลุ่มลักษณะ ได้แก่ เครื่องมือวัดความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจ ผลผลิตภาพ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่กำหนดโดยทบวงมหาวิทยาลัย และปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาผลการกำหนดตัวบ่งชี้ลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ในแบบวัดได้ จำนวน 75 ข้อ

ในการกำหนดสเกลการวัดพลังชีวิตอาจารย์สำหรับ 5 มิติแรก ผู้วิจัยได้เลือกใช้มาตราวัดอันดับ 7 ระดับโดยปรับจากของลิเกิร์ต (Likert Scale) และกำหนดความหมายของตัวเลขไว้ดังนี้

- |   |         |                      |
|---|---------|----------------------|
| 7 | หมายถึง | เป็นจริงที่สุด       |
| 6 | หมายถึง | เป็นจริง             |
| 5 | หมายถึง | ค่อนข้างเป็นจริง     |
| 4 | หมายถึง | ตัดสินใจไม่ได้ 50/50 |
| 3 | หมายถึง | ค่อนข้างไม่เป็นจริง  |
| 2 | หมายถึง | ไม่เป็นจริง          |
| 1 | หมายถึง | ไม่เป็นจริงที่สุด    |

ส่วนมิติด้านผลผลิตภาพ ได้วัดเป็นปริมาณและคุณภาพของผลงานของวิชาการโดยได้ใช้วิธีการเติมคำตอบของปริมาณของผลงานทางวิชาการในช่วงปีที่ผ่านมาคือปีพ.ศ. 2535-2537 โดยครอบคลุมการผลิตเอกสารประกอบการสอน งานแต่ง เรียบเรียง แปลหนังสือ หรือเขียนบทความทางวิชาการ งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ และการเป็นกรรมการจัดประชุมทางวิชาการในวิชาชีพ ระดับประเทศ และระดับนานาชาติ



การให้คะแนนในส่วนนี้ กำหนดให้ดังนี้

ผลงานทางวิชาการด้านการผลิตเอกสารประกอบการสอน งานแต่ง เรียบเรียง และแปลหนังสือหรือเขียนบทความทางวิชาการ และงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ

- 7 มีผลงานมากกว่า 3 เรื่องและทำอย่างต่อเนื่องตลอด 3 ปี
- 6 มีผลงานมากกว่า 3 เรื่องและไม่ได้ทำอย่างต่อเนื่องในช่วง 3 ปี
- 5 มีผลงาน 2-3 เรื่องและทำอย่างต่อเนื่องตลอด 3 ปี
- 4 มีผลงาน 2-3 เรื่องและไม่ได้ทำอย่างต่อเนื่องในช่วง 3 ปี
- 3 มีผลงาน 1 เรื่องและทำอย่างต่อเนื่องตลอด 3 ปี
- 2 มีผลงาน 1 เรื่องและไม่ได้ทำอย่างต่อเนื่องในช่วง 3 ปี
- 1 ไม่มีผลงานทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการด้านการเป็นกรรมการจัดประชุมทางวิชาการในวิชาชีพระดับ ประเทศและระดับนานาชาติ

- 7 เป็นกรรมการจัดประชุมระดับนานาชาติปีละ 1 ครั้งอย่างต่อเนื่องตลอด 3 ปี
- 6 เป็นกรรมการจัดประชุมระดับนานาชาติปีละ 1 ครั้งไม่ต่อเนื่องในช่วง 3 ปี
- 5 เป็นกรรมการจัดประชุมระดับประเทศมากกว่า 2 ครั้งต่อปี ต่อเนื่องตลอด 3 ปี
- 4 เป็นกรรมการจัดประชุมระดับประเทศมากกว่า 2 ครั้งต่อปีไม่ต่อเนื่องในช่วง 3 ปี
- 3 เป็นกรรมการจัดประชุมระดับประเทศปีละ 1-2 ครั้งอย่างต่อเนื่องตลอด 3 ปี
- 2 เป็นกรรมการจัดประชุมระดับประเทศปีละ 1-2 ครั้งไม่ต่อเนื่องในช่วง 3 ปี
- 1 ไม่มีผลงาน

ผลิตภาพในด้านคุณภาพ ได้ให้ผู้ตอบประเมินคุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยใช้ มาตรฐานอันดับ 5 ระดับ กำหนดความหมายของตัวเลขไว้ดังนี้

- 5 หมายถึง ดีเด่น
- 4 หมายถึง ดีมาก
- 3 หมายถึง ดี
- 2 หมายถึง ปานกลาง
- 1 หมายถึง ยังไม่ดี หรือไม่มีผลงาน

ผลการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ได้เห็นสอดคล้องกันทั้ง 6 ท่าน ในตัวชี้บ่งของลักษณะต่างๆ ของพลังชีวิตอาจารย์ และมีการปรับลดจำนวนข้อของการวัดความพึงพอใจในงาน

2) ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของพลังชีวิตอาจารย์ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยเลือกวิธีการสกัดองค์ประกอบ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ภาพ (Image Analysis) และเลือกวิธีการหมุนแกนในการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบตั้งฉาก (Orthogonal rotation) และการหมุนแกนแบบแวนริแมกซ์ (Varimax rotation)

จากเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร 67 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ -.13595 ถึง .82574 มีค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเซอร์-อลลัน .77285 และผลของ Bartlett's test of Sphericity = 5619.9449 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ควรได้นำเมทริกซ์สหสัมพันธ์ไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โดยใช้เกณฑ์การเลือกองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) เกินกว่า 1.0 และมีลักษณะย่อยของพลังชีวิตอาจารย์อย่างน้อย 2 ข้อ ได้องค์ประกอบของพลังชีวิตอาจารย์ จำนวน 8 องค์ประกอบ (แผนภูมิที่ 3) การพิจารณาคัดตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบใช้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแต่ละตัวที่มีค่ามากกว่า .3500 (ตารางที่ 3-11) ได้ผลดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ให้ชื่อว่า "พัฒนาคนใหม่เสมอ" มีค่าไอเกน 21.99 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุดร้อยละ 33 ของความแปรปรวนทั้งหมด ประกอบด้วยลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ จำนวน 23 ข้อ ดังนี้ (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ลักษณะของพลังชีวิตอาจารย์ในองค์ประกอบที่ 1 "พัฒนาคนใหม่เสมอ" จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ลำดับ	ข้อ	ลักษณะพลังชีวิตอาจารย์	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1.	ข้อ38	ข้าพเจ้าหมั่นเพิ่มพูนทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	.7911
2.	ข้อ35	ข้าพเจ้าชอบศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ใหม่ๆ จากแหล่งต่างๆ อยู่เสมอ	.7790
3.	ข้อ36	ถ้ามีสิ่งใดที่ข้าพเจ้าอหากรู้ ข้าพเจ้าต้องค้นให้รู้จนได้	.7458
4.	ข้อ37	ข้าพเจ้าชอบพัฒนาและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ	.7306
5.	ข้อ27	ข้าพเจ้าทุ่มเทพลังความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานที่ฮากมาก ให้สำเร็จจนได้	.7034
6.	ข้อ26	ข้าพเจ้าชอบงานที่ท้าทายความสามารถ	.6909
7.	ข้อ31	ข้าพเจ้าไม่รู้ลี้ภัยต่อต่อภาระงานที่ฮากลำบาก	.6647
8.	ข้อ30	ในการทำงาน ข้าพเจ้าสามารถเผชิญรับต่อปัญหาที่เกิดขึ้นได้	.6226
9.	ข้อ53	ข้าพเจ้าสนใจติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการในสาขาวิชาที่ สอนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ เสมอ	.6209
10.	ข้อ34	มีสิ่งใหม่ๆ ที่น่าสนใจเกิดขึ้นในวงการวิชาการในทุกขณะ	.6048
11.	ข้อ60	ข้าพเจ้าเป็นผู้มองการณ์ไกล	.6408
12.	ข้อ24	ข้าพเจ้ามีความคิดที่จะพัฒนาแนวความคิดและวิธีการใหม่ๆ ที่ดีกว่า ในปัจจุบัน	.5985
13.	ข้อ21	ข้าพเจ้ามีเป้าหมายในการทำงานเสมอ	.5802
14.	ข้อ33	ข้าพเจ้ามีสมาธิจดจ่อต่องานที่สนใจได้ดีและยาวนาน	.5651
15.	ข้อ39	ข้าพเจ้าพร้อมปรับเปลี่ยนรับความรู้ใหม่ที่ดีได้ทันที	.5390

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อ	ลักษณะพลังชีวิตอาจารย์	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
16.	ข้อ59	ข้าพเจ้าเป็นคนเอาจริงเอาจัง ทุ่มเทพพลัง และเวลาอย่างเต็มที่ เมื่อรับงานมาทำแล้ว	.5339
17.	ข้อ25	ในแต่ละวันมีสิ่งที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถใหม่ๆ เสมอ	.5030
18.	ข้อ10	ข้าพเจ้ามีชีวิตที่หมกมุ่นคลุกคลีอยู่กับงานเป็นสำคัญ	.4899
19.	ข้อ29	ข้าพเจ้าสามารถทำงานติดต่อกันอย่างเนื่องได้เป็นเวลานาน	.4844
20.	ข้อ52	ข้าพเจ้ามีความรู้ในเนื้อหาวิชาการและประสบการณ์ในวิชาที่ ทำการสอนเป็นอย่างดี	.4703
21.	ข้อ56	ข้าพเจ้าคงการพัฒนาความรู้ใหม่ในศาสตร์ของข้าพเจ้า อย่างต่อเนื่อง	.4481
22.	ข้อ11	ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด	.3859
23.	ข้อ42	จากประสบการณ์ประจำวัน ทำให้ข้าพเจ้าได้พัฒนาความเป็น ผู้เชี่ยวชาญในสาขา	.3631

องค์ประกอบที่ 2 ให้ชื่อว่า "รักและพอใจในงานอาชีพ" มีค่าไอเกน 4.045 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 6 ของความแปรปรวนทั้งหมด รวม 2 องค์ประกอบอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 39 ประกอบด้วยลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ จำนวน 9 ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 5 ลักษณะของพลังชีวิตอาจารย์ในองค์ประกอบที่ 2 "รักและพอใจในงานอาชีพ" จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ลำดับ	ข้อ	ลักษณะพลังชีวิตอาจารย์	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1.	ข้อ13	ข้าพเจ้าชอบงานในวิชาชีพที่ทำอยู่	.9008
2.	ข้อ1	ข้าพเจ้าชอบทำงานในสาขาวิชาชีพที่ฉันทำอยู่ในปัจจุบัน	.8780
3.	ข้อ2	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจในสาขาวิชาชีพของข้าพเจ้า	.8323
4.	ข้อ5	ถ้าข้าพเจ้ามีโอกาสเลือกงานใหม่ได้ ข้าพเจ้าตั้งใจเลือกเป็นครู ในวิชาชีพนี้	.6571
5.	ข้อ14	ข้าพเจ้าพอใจในการทำงานในวิชาชีพและหน้าที่อาจารย์ที่ทำอยู่ขณะนี้	.6544
6.	ข้อ12	ทุกวันนี้ข้าพเจ้าทำงานด้วยความรู้สึกสนุก	.6336
7.	ข้อ9	งานในวิชาชีพที่ข้าพเจ้าทำอยู่ เป็นสิ่งที่น่าสนใจมาก	.5850
8.	ข้อ6	ข้าพเจ้ามีความผูกพันและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาวิชาชีพของข้าพเจ้า	.5648
9.	ข้อ7	ข้าพเจ้ามีกำลังใจดีในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในวิชาชีพ	.4948

องค์ประกอบที่ 3 ให้ชื่อว่า "ประสิทธิภาพในการสอน" มีค่าไอเกน 3.677 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.5 ของความแปรปรวนทั้งหมด รวม 3 องค์ประกอบอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 44 ประกอบด้วยลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่

ตารางที่ 6 ลักษณะของพลังชีวิตอาจารย์ในองค์ประกอบที่ 3 "ประสิทธิภาพในการสอน" จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ลำดับ	ข้อ	ลักษณะพลังชีวิตอาจารย์	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1.	ข้อ45	ข้าพเจ้าสามารถสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ วิจารณ์ในวิชาที่สอนได้ดี	.8158
2.	ข้อ46	ข้าพเจ้าได้ใช้เทคนิค วิธีการสอนต่างๆที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและติดตามการสอนได้ตลอดเวลา	.8060
3.	ข้อ47	ข้าพเจ้าสามารถชี้ให้ผู้เรียนมองเห็นความสัมพันธ์ของวิชาที่เรียนกับวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องได้	.7270
4.	ข้อ51	ข้าพเจ้าสามารถประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนในวิชาที่สอนได้เป็นอย่างดี	.7096
5.	ข้อ50	ข้าพเจ้าสามารถใช้สื่อการสอน และอุปกรณ์ช่วยสอนที่เหมาะสมได้เป็นอย่างดี	.7022
6.	ข้อ48	ข้าพเจ้าได้แนะนำให้ผู้เรียนรู้จักแหล่งข้อมูลที่จะค้นคว้าศึกษาเพิ่มเติม	.6131
7.	ข้อ49	ข้าพเจ้าจัดให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ได้อย่างเหมาะสม	.5064

องค์ประกอบที่ 4 ให้ชื่อว่า "ผลิตภาพ" มีค่าไอเกน 2.775 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.1 ของความแปรปรวนทั้งหมด รวม 4 องค์ประกอบอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 49 ประกอบด้วยลักษณะพลังชีวิตอาจารย์จำนวน 9 ข้อดังนี้

ตารางที่ 7 ลักษณะของพลังชีวิตอาจารย์ในองค์ประกอบที่ 4 "ผลิตภาพ" จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ลำดับ	ข้อ	ลักษณะพลังชีวิตอาจารย์	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1.	ข้อ67	ผลิตภาพคุณภาพผลงานทางวิชาการด้านงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ	.7727
2.	ข้อ63	ผลิตภาพผลงานทางวิชาการด้านงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ	.6322
3.	ข้อ66	ผลิตภาพคุณภาพผลงานทางวิชาการด้านงานแต่ง เรียบเรียง แปลหนังสือ และบทความทางวิชาการ	.6272
4.	ข้อ64	ผลิตภาพผลงานทางวิชาการด้านเป็นกรรมการจัดประชุมวิชาการ ในวิชาชีพระดับประเทศและนานาชาติ	.6072
5.	ข้อ55	ข้าพเจ้าสามารถทำวิจัยเพื่อบุกเบิกและแสวงหาความรู้ใหม่ได้เป็นอย่างดี	.6032
6.	ข้อ54	ข้าพเจ้าสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการในสาขาวิชาที่ทำการสอน อยู่เสมอ	.5962
7.	ข้อ62	ผลิตภาพผลงานทางวิชาการด้านงานแต่ง เรียบเรียง แปลหนังสือ และบทความทางวิชาการ	.5932
8.	ข้อ41	ข้าพเจ้าได้เข้าร่วมประชุมและอบรมทางวิชาการในต่างประเทศ เกือบทุกปี	.4589
9.	ข้อ43	ข้าพเจ้าได้พัฒนาความสามารถที่สอดคล้องกับการมีโอกาสเลื่อน ตำแหน่งทางวิชาการ	.4426



องค์ประกอบที่ 5 ให้ชื่อว่า "แรงจูงใจ" มีค่าไอเกน 2.074 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.1 ของความแปรปรวนทั้งหมด รวม 5 องค์ประกอบอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 52 ประกอบด้วยลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 8 ลักษณะของพลังชีวิตอาจารย์ในองค์ประกอบที่ 5 "แรงจูงใจ" จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ลำดับ	ข้อ	ลักษณะพลังชีวิตอาจารย์	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1.	ข้อ 18	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและทุ่มเททำงานเขียนตำราและเอกสารประกอบการสอน	.8276
2.	ข้อ 19	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและทุ่มเททำงานเขียนบทความทางวิชาการ	.7931
3.	ข้อ 17	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและทุ่มเททำงานวิจัยอยู่	.5303
4.	ข้อ 20	ในชีวิตการเป็นอาจารย์ ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะเผยแพร่ความรู้ในวิชาชีพให้กว้างขวาง	.4005

องค์ประกอบที่ 6 ให้ชื่อว่า "ความเป็นครู" มีค่าไอเกน 1.837 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.7 ของความแปรปรวนทั้งหมด รวม 6 องค์ประกอบอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 54 ประกอบด้วยลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 9 ลักษณะของพลังชีวิตอาจารย์ในองค์ประกอบที่ 6 "ความเป็นครู" จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ลำดับ	ข้อ	ลักษณะพลังชีวิตอาจารย์	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1.	ข้อ3	ข้าพเจ้าเต็มใจถ่ายทอดวิชาความรู้ที่มีอยู่ให้แก่ลูกศิษย์อย่างเต็มที่	.6450
2.	ข้อ4	ข้าพเจ้ามีความชื่นชมยินดีต่อศิษย์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตและ การทำงานในวิชาชีพ	.5577
3.	ข้อ32	ข้าพเจ้ารู้สึกย่อท้อต่อการทำงานที่มีทรัพยากรน้อย หรือขาดแคลน ทรัพยากร	.3707

องค์ประกอบที่ 7 ให้ชื่อว่า "ผลิตภาพด้านการสอน" มีค่าไอเกน 1.919 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.9 ของความแปรปรวนทั้งหมด รวม 7 องค์ประกอบอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 57 ประกอบด้วยลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 10 ลักษณะของพลังชีวิตอาจารย์ในองค์ประกอบที่ 7 "ผลิตภาพด้านการสอน" จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ

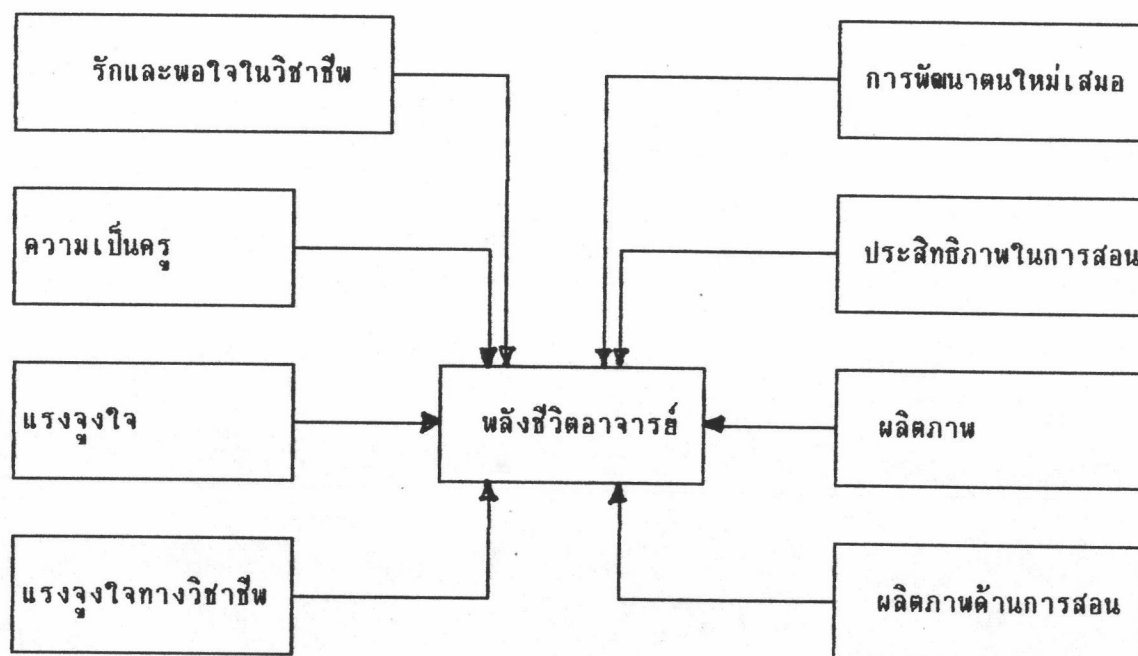
ลำดับ	ชื่อ	ลักษณะพลังชีวิตอาจารย์	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1.	ข้อ61	ผลิตภาพผลงานทางวิชาการด้านเอกสารประกอบการสอน	.7080
2.	ข้อ65	ผลิตภาพคุณภาพผลงานทางวิชาการด้านเอกสารประกอบการสอน	.6266
3.	ข้อ57	ข้าพเจ้าสามารถให้บริการทางวิชาการแก่สังคมในเรื่องที่ชำนาญได้เป็นอย่างดี	.4505
4.	ข้อ22	ข้าพเจ้ามีครูอาจารย์ที่เป็นที่เคารพรักและศรัทธาอย่างสูง	.3582

องค์ประกอบที่ 8 ให้ชื่อว่า "แรงจูงใจทางวิชาชีพ" มีค่าไอเกน 1.524 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.3 ของความแปรปรวนทั้งหมด รวม 8 องค์ประกอบอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 60 ประกอบด้วยลักษณะพลังชีวิตอาจารย์จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 11 ลักษณะของพลังชีวิตอาจารย์ในองค์ประกอบที่ 8 "แรงจูงใจทางวิชาชีพ" จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ลำดับ	ชื่อ	ลักษณะพลังชีวิตอาจารย์	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1.	ข้อ 16	ข้าพเจ้ามีเป้าหมายที่จะสร้างผลงานทางวิชาการที่ดีเด่นในสาขาวิชาชีพไว้	.5315
2.	ข้อ 8	ข้าพเจ้ามีงานที่อยากทำอีกหลายสิ่งหลายอย่างในวิชาชีพ	.5829

แผนภูมิที่ 3 การจัดองค์ประกอบของลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ

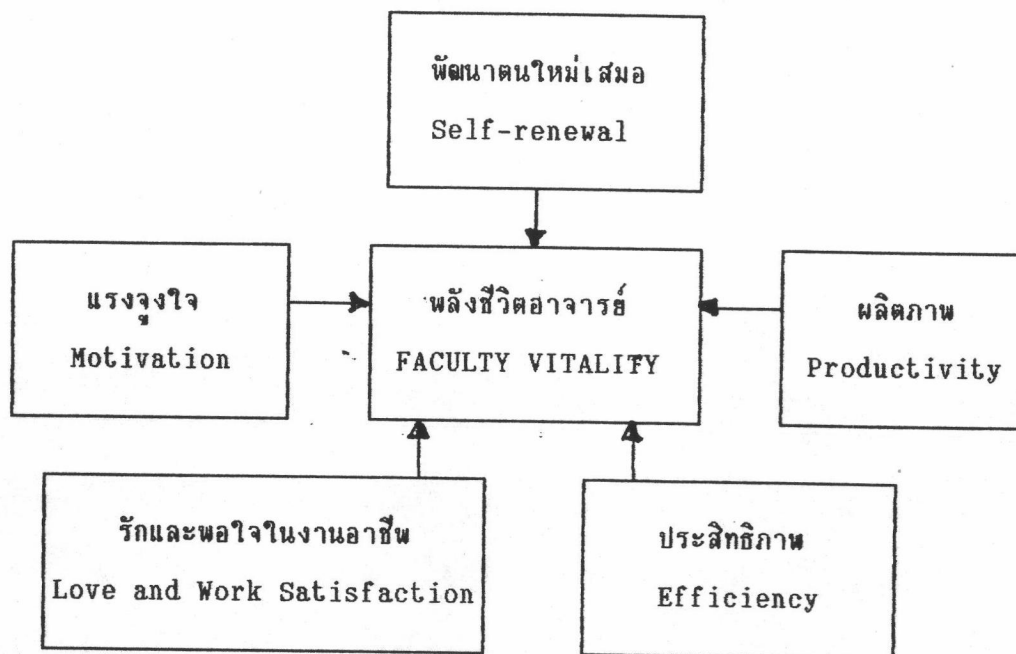


นำผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร พบว่ามีข้อคำถามในแบบวัดลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ จำนวน 6 ข้อ ที่ไม่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงพอที่จะเข้าอยู่ในองค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบ จึงได้ตัดข้อทั้ง 6 ออกจากแบบวัดลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ ได้แก่ ข้อ 15, 23, 28, 40, 44 และ 58

เมื่อพิจารณา ผลการสังเคราะห์ส่วนประกอบของพลังชีวิตอาจารย์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมกับการหาองค์ประกอบจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ในเชิงปริมาณจากข้อมูลเชิงประจักษ์มีการจัดกลุ่มของลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ที่เหมือนกันใน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ รักและพอใจในงานอาชีพ ผลิตภาพ แรงจูงใจ และประสิทธิภาพ และในการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีเพิ่มองค์ประกอบของความเป็นครู แรงจูงใจทางวิชาชีพ และผลิตภาพด้านการสอน จึงได้รวมกำหนดองค์ประกอบของพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ใหม่เป็น 5 องค์ประกอบ (แผนภูมิที่ 4) ได้แก่

1. พัฒนาตนใหม่เสมอ ตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบในองค์ประกอบที่ 1
2. รักและพอใจในงานอาชีพ ตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบในองค์ประกอบที่ 2
3. ประสิทธิภาพในการสอน รวมลักษณะความเป็นครูจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ
4. ผลิตภาพ รวมลักษณะของผลิตภาพด้านการสอนจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ
5. แรงจูงใจ รวมลักษณะของแรงจูงใจทางวิชาชีพจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ

แผนภูมิที่ 4 สรุปลองค์ประกอบของพลังชีวิตอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย  
กรุงเทพมหานคร



แต่ละองค์ประกอบ ประกอบด้วยลักษณะพลังชีวิตในแต่ละข้อดังนี้  
องค์ประกอบที่ 1 ให้ชื่อว่า "พัฒนาตนใหม่เสมอ" ประกอบด้วยลักษณะพลังชีวิต  
อาจารย์ จำนวน 23 ข้อ ดังนี้

1. ข้อ38 ข้าพเจ้าหมั่นเพิ่มพูนทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
2. ข้อ35 ข้าพเจ้าชอบศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ใหม่ๆ จากแหล่งต่างๆอยู่เสมอ
3. ข้อ36 ถ้ามีสิ่งใดที่ข้าพเจ้าอยากรู้ ข้าพเจ้าต้องค้นให้รู้จนได้
4. ข้อ37 ข้าพเจ้าชอบพัฒนาและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ
5. ข้อ27 ข้าพเจ้าทุ่มเทพลังความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานที่ยากมากให้สำเร็จจนได้
6. ข้อ26 ข้าพเจ้าชอบงานที่ท้าทายความสามารถ
7. ข้อ31 ข้าพเจ้าไม่รู้สึกย่อท้อต่อการมุงานที่ยากลำบาก
8. ข้อ30 ในการทำงาน ข้าพเจ้าสามารถเผชิญรับต่อปัญหาที่เกิดขึ้นได้
9. ข้อ53 ข้าพเจ้าสนใจติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการในสาขาวิชาที่สอนเพื่อเพิ่มพูน  
ความรู้ใหม่ๆเสมอ
10. ข้อ34 มีสิ่งใหม่ๆ ที่น่าสนใจเกิดขึ้นในวงการวิชาการในทุกขณะ

11. ข้อ60 ข้าพเจ้าเป็นผู้มองการณ์ไกล
12. ข้อ24 ข้าพเจ้ามีความคิดที่จะพัฒนาแนวความคิดและวิธีการใหม่ๆที่คิดว่าเป็นปัจจุบัน
13. ข้อ21 ข้าพเจ้ามีเป้าหมายในการทำงานเสมอ
14. ข้อ33 ข้าพเจ้ามีสมาธิจดจ่อต่องานที่สนใจได้ดีและยาวนาน
15. ข้อ39 ข้าพเจ้าพร้อมปรับเปลี่ยนรับความรู้ใหม่ที่คิดได้ทันที
16. ข้อ59 ข้าพเจ้าเป็นคนเอาจริงเอาจัง ทุ่มเทพดัง และเวลาอย่างเต็มที่เมื่อรับงานมาทำแล้ว
17. ข้อ25 ในแต่ละวันมีสิ่งที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถใหม่ๆ เสมอ
18. ข้อ10 ข้าพเจ้ามีชีวิตที่หมกมุ่นคลุกคลีอยู่กับงานเป็นสำคัญ
19. ข้อ29 ข้าพเจ้าสามารถทำงานติดต่อกันอย่างเนื่องได้เป็นเวลานาน
20. ข้อ52 ข้าพเจ้ามีความรู้ในเนื้อหาวิชาการและประสบการณ์ในวิชาที่ทำการสอนเป็นอย่างดี
21. ข้อ56 ข้าพเจ้าคงการพัฒนาความรู้ใหม่ในศาสตร์ของข้าพเจ้าอย่างต่อเนื่อง
22. ข้อ11 ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด
23. ข้อ42 จากประสบการณ์ประจำวัน ทำให้ข้าพเจ้าได้พัฒนาความเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขา

องค์ประกอบที่ 2 ให้ชื่อว่า "รักและพอใจในงานอาชีพ" ประกอบด้วยลักษณะพลังชีวิตอาจารย์ จำนวน 9 ข้อ ดังนี้

1. ข้อ13 ข้าพเจ้าชอบงานในวิชาชีพที่ทำอยู่
2. ข้อ1 ข้าพเจ้าชอบทำงานในสาขาวิชาชีพที่ฉันทำอยู่ในปัจจุบัน
3. ข้อ2 ข้าพเจ้าภาคภูมิใจในสาขาวิชาชีพของข้าพเจ้า
4. ข้อ5 ถ้าข้าพเจ้ามีโอกาสเลือกงานใหม่ได้ ข้าพเจ้าตั้งใจเลือกเป็นครูในวิชาชีพนี้
5. ข้อ14 ข้าพเจ้าพอใจในการทำงานในวิชาชีพและหน้าที่อาจารย์ที่ทำอยู่ขณะนี้
6. ข้อ12 ทุกวันนี้ข้าพเจ้าทำงานด้วยความรู้สึกสนุก
7. ข้อ9 งานในวิชาชีพที่ข้าพเจ้าทำอยู่เป็นสิ่งที่น่าสนใจมาก
8. ข้อ6 ข้าพเจ้ามีความผูกพันและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาวิชาชีพของข้าพเจ้า
9. ข้อ7 ข้าพเจ้ามีกำลังใจดีในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในวิชาชีพ



องค์ประกอบที่ 3 ให้ชื่อว่า "ประสิทธิภาพในการสอน" ประกอบด้วยลักษณะพลังชีวิต  
อาจารย์ จำนวน 10 ข้อ ได้แก่

1. ข้อ45 ข้าพเจ้าสามารถสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ วิจารณ์ในวิชาที่สอนได้ดี
2. ข้อ46 ข้าพเจ้าได้ใช้เทคนิค วิธีการสอนต่างๆที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและติดตามการสอนได้ตลอดเวลา
3. ข้อ47 ข้าพเจ้าสามารถชี้ให้ผู้เรียนมองเห็นความสัมพันธ์ของวิชาที่เรียนกับวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องได้
4. ข้อ51 ข้าพเจ้าสามารถประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนในวิชาที่สอนได้เป็นอย่างดี
5. ข้อ50 ข้าพเจ้าสามารถใช้สื่อการสอน และอุปกรณ์ช่วยสอนที่เหมาะสมได้เป็นอย่างดี
6. ข้อ48 ข้าพเจ้าได้แนะนำให้ผู้เรียนรู้จักแหล่งข้อมูลที่จะค้นคว้าศึกษาเพิ่มเติม
7. ข้อ49 ข้าพเจ้าจัดให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ได้อย่างเหมาะสม
8. ข้อ3 ข้าพเจ้าเต็มใจถ่ายทอดวิชาความรู้ที่มีอยู่ให้แก่ลูกศิษย์อย่างเต็มที่
9. ข้อ4 ข้าพเจ้ามีความชื่นชมยินดีต่อศิษย์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตและการงานในวิชาชีพ
10. ข้อ32 ข้าพเจ้ารู้สึกย่อท้อต่อการทำงานที่มีทรัพยากรน้อย หรือขาดแคลนทรัพยากร

องค์ประกอบที่ 4 ให้ชื่อว่า "ผลิตภาพ" ประกอบด้วยลักษณะพลังชีวิตอาจารย์จำนวน  
13 ข้อดังนี้

1. ข้อ67 ผลิตภาพคุณภาพผลงานทางวิชาการด้านงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ
2. ข้อ63 ผลิตภาพผลงานทางวิชาการด้านงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ
3. ข้อ66 ผลิตภาพคุณภาพผลงานทางวิชาการด้านงานแต่ง เรียบเรียง แปลหนังสือ และบทความทางวิชาการ
4. ข้อ64 ผลิตภาพผลงานทางวิชาการด้านเป็นกรรมการจัดประชุมวิชาการในวิชาชีพ ระดับประเทศและนานาชาติ
5. ข้อ55 ข้าพเจ้าสามารถทำวิจัยเพื่อบุกเบิกและแสวงหาความรู้ใหม่ได้เป็นอย่างดี
6. ข้อ54 ข้าพเจ้าสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการในสาขาวิชาที่ทำการสอนอยู่เสมอ
7. ข้อ62 ผลิตภาพผลงานทางวิชาการด้านงานแต่ง เรียบเรียง แปลหนังสือ และบทความทางวิชาการ

8. ข้อ 41 ข้าพเจ้าได้เข้าร่วมประชุมและอบรมทางวิชาการในต่างประเทศเกือบทุกปี
9. ข้อ 43 ข้าพเจ้าได้พัฒนาความสามารถที่สอดคล้องกับการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ
10. ข้อ 61 ผลิตภาพผลงานทางวิชาการด้านเอกสารประกอบการสอน
11. ข้อ 65 ผลิตภาพคุณภาพผลงานทางวิชาการด้านเอกสารประกอบการสอน
12. ข้อ 57 ข้าพเจ้าสามารถให้บริการทางวิชาการแก่สังคมในเรื่องที่ชำนาญได้เป็นอย่างดี
13. ข้อ 22 ข้าพเจ้ามีครูอาจารย์ที่เป็นที่เคารพรักและศรัทธาอย่างสูง

องค์ประกอบที่ 5 ให้ชื่อว่า "แรงจูงใจ" ประกอบด้วยลักษณะหลังชีวิตอาจารย์  
จำนวน 6 ข้อ ดังนี้

1. ข้อ 18 ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและทุ่มเททำงานเขียนตำราและเอกสารประกอบการสอน
2. ข้อ 19 ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและทุ่มเททำงานเขียนบทความทางวิชาการ
3. ข้อ 17 ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและทุ่มเททำงานวิจัยอยู่
4. ข้อ 20 ในชีวิตการเป็นอาจารย์ ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะเผยแพร่ความรู้ในวิชาชีพให้กว้างขวาง
5. ข้อ 16 ข้าพเจ้ามีเป้าหมายที่จะสร้างผลงานทางวิชาการที่ดีเด่นในสาขาวิชาชีพไว้
6. ข้อ 8 ข้าพเจ้ามีงานที่อยากทำอีกหลายสิ่งหลายอย่างในวิชาชีพ

นำเครื่องมือวัดพลังชีวิตอาจารย์ ไปวัดอาจารย์ที่ได้รับเสนอชื่อว่าเป็นบุคคลที่มีพลังชีวิตอาจารย์สูง จากกลุ่มเพื่อนอาจารย์ในสาขาวิชาชีพเดียวกัน ในภาควิชาและคณะเดียวกัน สาขาละ 1 ท่านได้ผลดังนี้

1. สาขาแพทยศาสตร์	ได้คะแนนเฉลี่ยรายชื่อ 6.0
2. สาขากันตแพทยศาสตร์	ได้คะแนนเฉลี่ยรายชื่อ 5.97
3. สาขาเภสัชศาสตร์	ได้คะแนนเฉลี่ยรายชื่อ 6.09
4. สาขาเทคนิคการแพทย์	ได้คะแนนเฉลี่ยรายชื่อ 5.51
5. สาขากายภาพบำบัด	ได้คะแนนเฉลี่ยรายชื่อ 5.66
6. สาขาสุขาภิบาล	ได้คะแนนเฉลี่ยรายชื่อ 6.45
7. สาขาพยาบาลศาสตร์	ได้คะแนนเฉลี่ยรายชื่อ 6.52

จากผลการวัดพลังชีวิตในอาจารย์ที่ได้รับการเสนอนามว่าเป็นผู้ที่มีพลังชีวิตอยู่ในระดับสูง 7 ท่าน พบว่าเครื่องมือวัดพลังชีวิตวัดได้คะแนนเฉลี่ยรายชื่อสูงตั้งแต่ 5.51-6.52

##### 5. การวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant Analysis)

ผลการวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant Analysis) กลุ่มอาจารย์ที่มีพลังชีวิตอาจารย์สูงและต่ำจำนวนกลุ่มละ 61 คน โดยวิธีวิเคราะห์จำแนกประเภทแบบมีลำดับขั้น (Stepwise method) โดยใช้เทคนิควิธี Rao พบว่าตัวแปรจำแนกที่สามารถแยกกลุ่มทั้ง 2 ออกจากกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 Wilks' Lambda = .1160, Chi-square = 216.532  $p < .001$  มี 1 มิติประกอบด้วย 33 ข้อ (ตารางที่ 14)

สมการในการจำแนกในรูปของคะแนนมาตรฐานคือ

$$\begin{aligned}
 Z_1 = & -.66810V_1 + .43532V_4 + .29313V_6 - .45530V_7 + .46493V_{11} + .30922V_{12} \\
 & + 1.08088V_{13} - .56254V_{14} + .22413V_{15} + .68879V_{16} + .21427V_{18} \\
 & + .54692V_{21} - .39495V_{22} + .45889V_{23} - 1.28199V_{24} + .83135V_{25} \\
 & + .42051V_{26} - .25589V_{27} - .40019V_{29} + .30638V_{30} + .40604V_{34} \\
 & + .42857V_{37} - .39646V_{42} - .20069V_{48} - .41383V_{53} + .53872V_{54} \\
 & - .56698V_{56} + .67189V_{57} + .51441V_{58} - .36555V_{59} + .42915V_{64} \\
 & - .30513V_{66} + .50308V_{67}
 \end{aligned}$$

ตัวแปรที่ได้ค่าน้ำหนักในการจำแนกสูงกว่าตัวแปรอื่นๆ คือ V7 ข้าพเจ้าชอบงานในวิชาชีพที่ทำอยู่ (มีน้ำหนักในการจำแนก 1.08088) และรองมาได้ V16 ในแต่ละวันมีสิ่งที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถใหม่ๆเสมอ มีน้ำหนักในการจำแนก .68879 ความแปรผันในพลังชีวิตอาจารย์สามารถอธิบายได้ด้วยสมการนี้ ร้อยละ 88.36 (Canonical Correlation = .9402) ผลการนำสมการไปคาดประมาณความเป็นสมาชิกของกลุ่มได้ถูกต้อง ร้อยละ 99.18 (ตารางที่ 12-14)

ตารางที่ 12 ผลการจำแนกอาจารย์เข้าเป็นสมาชิกกลุ่มที่มีพลังชีวิตอาจารย์ต่ำและสูงได้ถูกต้อง โดยการวิเคราะห์จำแนกประเภท

	จำนวน	การทำนายการเป็นสมาชิกกลุ่ม	
		กลุ่ม 1	กลุ่ม 2
กลุ่ม 1 พลังชีวิตอาจารย์ต่ำ	61	60 (98.4%)	1 (1.6%)
กลุ่ม 2 พลังชีวิตอาจารย์สูง	61	0 (0.0%)	61 (100.0%)

ร้อยละของการจำแนกอาจารย์เข้ากลุ่มได้ถูกต้อง = 99.18



ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ของพลังชีวิตอาจารย์รายข้อ  
ของกุ่มอาจารย์ที่มีพลังชีวิตอาจารย์สูงและต่ำ

	พลังชีวิตอาจารย์			
	กุ่มสูง		กุ่มต่ำ	
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
V1	6.4915	.8382	5.5500	1.1992
V2	6.6780	.5395	5.8000	1.1320
V3	6.9153	.2809	6.2666	.7997
V4	6.9492	.2216	6.5000	.7249
V5	6.0509	1.5361	4.4000	1.7679
V6	6.7458	.6044	5.5833	.9793
V7	6.3898	.9472	4.7167	1.1802
V8	6.7966	.4464	5.3667	1.1194
V9	6.6102	.6437	5.2500	1.1142
V10	6.3898	.8909	4.9167	1.0623
V11	6.7966	.4464	5.3667	.9200
V12	6.5254	.6527	4.5833	1.1687
V13	6.6102	.7432	5.0500	1.1413
V14	6.5085	.7960	5.0333	1.0887
V15	5.4407	1.5002	4.1333	1.3588
V16	6.3220	.9180	4.4833	1.3339
V17	5.7119	1.1149	3.7500	1.4217
V18	5.9153	.8961	4.4167	1.2795
V19	5.8305	1.0530	3.9500	1.4778
V20	6.4746	.6258	4.8667	1.1567
V21	6.4237	.7702	5.1000	1.0034
V22	6.5254	.7736	5.7333	.9543
V23	5.6271	1.4007	5.0667	1.1026

ตารางที่ 13 (ต่อ)

	หลังชีวิตอาจารย์			
	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ	
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
V24	6.0678	.9977	4.8333	1.0762
V25	6.2034	.8666	4.6333	1.0079
V26	6.3220	.8187	5.0500	.8719
V27	6.3898	.7196	5.1000	.7962
V28	5.5085	1.3180	4.4500	1.3331
V29	5.6610	1.2122	4.3833	1.3541
V30	6.0000	.9469	4.7333	1.1179
V31	6.0678	.9977	4.6667	1.0683
V32	4.0678	1.7991	3.3500	1.3633
V33	5.8814	1.0015	4.7000	1.1093
V34	6.6610	.6327	5.6167	1.1061
V35	6.4576	.6778	5.0000	1.0084
V36	6.2712	.8058	5.0000	.8025
V37	6.2881	.8105	4.9333	.8610
V38	6.3729	.7404	5.1333	.8727
V39	6.3729	.8283	5.0000	1.0736
V40	5.6610	1.6040	3.9500	1.7508
V41	4.0170	2.4318	2.1667	1.6991
V42	5.9831	1.3064	4.4833	1.5997
V43	5.6102	1.5868	3.8167	1.4900
V44	5.7966	.8259	4.4667	1.1419
V45	6.0170	.8198	4.5833	.9441
V46	5.9831	.8406	4.4333	.9632
V47	6.1864	.7982	4.7833	1.0100

ตารางที่ 13 (ต่อ)

	พลังชีวิตอาจารย์			
	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ	
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
V48	6.2881	.6446	5.0500	1.1992
V49	6.0000	.8905	4.5667	1.1984
V50	5.6441	.9959	4.7000	.9959
V51	5.6610	.9579	4.6667	.9579
V52	6.3051	.7714	5.0833	.7714
V53	6.5085	.6262	5.3167	.9296
V54	5.9831	.9736	4.0000	1.4022
V55	5.3390	1.3596	3.3000	1.5216
V56	6.1186	.9113	4.1000	1.4344
V57	6.0509	1.0243	5.0500	1.1706
V58	5.2542	1.4924	4.2667	1.4943
V59	6.3390	.8830	5.1000	.9864
V60	5.8814	1.0353	4.4833	1.3211
V61	4.0848	2.1678	2.9500	2.2126
V62	3.1864	1.9340	1.7167	1.2363
V63	3.6610	1.7870	1.9500	1.5118
V64	3.9322	2.2350	1.4833	1.2821
V65	3.9492	1.2788	2.4833	1.3339
V66	3.6610	1.6775	2.0667	1.3884
V67	4.0678	1.2576	2.0500	1.4312



ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในสมการจำแนกประเภทอาจารย์ 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่มีพลังชีวิตอาจารย์สูงและกลุ่มที่มีพลังชีวิตอาจารย์ต่ำ ในอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์ สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร (N=122)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร มิติที่ 1
V1 ข้าพเจ้าชอบทำงานในสาขาวิชาชีพที่ข้าพเจ้าทำอยู่ในปัจจุบัน	-.66810
V4 ข้าพเจ้ามีความชื่นชมยินดีต่อศิษย์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และการทำงานในวิชาชีพ	.43532
V6 ข้าพเจ้ามีความผูกพันและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาวิชาชีพของข้าพเจ้า	.29313
V7 ข้าพเจ้ามีกำลังใจดีในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในวิชาชีพ	-.45530
V11 ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด	.46493
V12 ทุกวันนี้ข้าพเจ้าทำงานด้วยความรู้สึกสนุก	.30922
V13 ข้าพเจ้าชอบงานในวิชาชีพที่ทำอยู่	1.08088
V14 ข้าพเจ้าพอใจในการทำงานในวิชาชีพและหน้าที่อาจารย์ที่ทำอยู่ขณะนี้	-.56254
V15 ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อ ท้อแท้ใจในการทำงาน	.22413
V16 ข้าพเจ้ามีเป้าหมายที่จะสร้างผลงานทางวิชาการที่ดีเด่นในสาขา วิชาชีพไว้	.68879
V18 ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและทุ่มเททำงานเขียนตำราและเอกสาร ประกอบการสอน	.21427
V21 ข้าพเจ้ามีเป้าหมายในการทำงานเสมอ	.54692
V22 ข้าพเจ้ามีครูอาจารย์ที่เป็นที่เคารพรักและศรัทธาอย่างสูง	-.39495
V23 ข้าพเจ้ามีความเชื่อว่าทฤษฎีและแนวความคิดต่างๆ ที่มีในปัจจุบัน ยังไม่ถูกต้องเสมอไป	.45889
V24 ข้าพเจ้ามีความคิดที่จะพัฒนาแนวความคิดและวิธีการใหม่ๆ ที่ดีกว่า ในปัจจุบัน	-1.28199
V25 ในแต่ละวันมีสิ่งที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถใหม่ๆ เสมอ	.83135
V26 ข้าพเจ้าชอบงานที่ท้าทายความสามารถ	.42051
V27 ข้าพเจ้าทุ่มเทพลังความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานที่ยากมากให้ สำเร็จจนได้	-.25589

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร มิติที่ 1
V29 ข้าพเจ้าสามารถทำงานติดต่อกันอย่างเนืองได้เป็นเวลานาน	-.40019
V30 ในการทำงานข้าพเจ้าสามารถเผชิญรับต่อปัญหาที่เกิดขึ้นได้	.30638
V34 มีสิ่งใหม่ๆ ที่น่าสนใจเกิดขึ้นในวงการวิชาการในทุกขณะ	.40604
V37 ข้าพเจ้าชอบพัฒนาและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ	.42857
V42 จากประสบการณ์ประจำวัน ทำให้ข้าพเจ้าได้พัฒนาความเป็น ผู้เชี่ยวชาญในสาขา	-.39646
V48 ข้าพเจ้าได้แนะนำให้ผู้เรียนรู้จักแหล่งข้อมูลที่จะค้นคว้าศึกษาเพิ่มเติม	-.20069
V53 ข้าพเจ้าสนใจติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการในสาขาวิชาที่สอน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ เสมอ	-.41383
V34 ข้าพเจ้าสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการในสาขาวิชาที่ทำการสอนอยู่เสมอ	.53872
V56 ข้าพเจ้าคงการพัฒนาความรู้ใหม่ในศาสตร์ของข้าพเจ้าอย่างต่อเนื่อง	-.56698
V57 ข้าพเจ้าสามารถให้บริการทางวิชาการแก่สังคมในเรื่องที่ชำนาญได้ เป็นอย่างดี	.67189
V38 ข้าพเจ้าสามารถทำงานทะนุบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมได้ดี	.51441
V39 ข้าพเจ้าเป็นคนเอาจริงเอาจัง ทุ่มเทพดั่ง และเวลาอย่างเต็มที่เมื่อ รับงานมาทำแล้ว	-.36555
V64 ผลิตภาพผลงานทางวิชาการด้านเป็นกรรมการจัดประชุมวิชาการใน วิชาชีพระดับประเทศและนานาชาติ	.42915
V66 ผลิตภาพคุณภาพผลงานทางวิชาการด้านงานแต่ง เรียบเรียง แปลหนังสือ และบทความวิชาการ	-.30513
V67 ผลิตภาพคุณภาพผลงานทางวิชาการด้านงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ	.50308

Eigenvalues = 7.6240

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\alpha_1 = .0000$  $P_1 = 99.18$

### การหาค่าความเที่ยงของแบบวัดพลังชีวิตอาจารย์

นำแบบวัดพลังชีวิตอาจารย์ที่ได้ ไปวัดในอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพจำนวน 50 คน นำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์หาค่าความเที่ยง โดยการหาค่าความคงที่ภายในของ Cronbach ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแอลฟาของแบบวัดทั้งฉบับ .9577

#### ค่าความเที่ยงของพลังชีวิตอาจารย์ในรายองค์ประกอบได้แก่

1. พัฒนาการใหม่เสมอ	ค่าความเที่ยง	.9411
2. รักและพอใจในงานอาชีพ	ค่าความเที่ยง	.9055
3. ประสิทธิภาพในการสอน	ค่าความเที่ยง	.8740
4. ผลิตภาพ	ค่าความเที่ยง	.8357
5. แรงจูงใจ	ค่าความเที่ยง	.8471

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ  
ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ในกลุ่มอาจารย์ที่แตกต่างกันในปัจจุบันด้านสถาบันในสังกัด  
สาขาวิชาชีพ ระยะเวลาพนักงานวิชาการ เพศ สถานภาพสมรส และการศึกษาในระดับสูงสุด

ผลจากการแจกแบบวัดพลังชีวิตอาจารย์และแบบสอบถาม ปัจจุบันที่สัมพันธ์กับพลังชีวิต  
อาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัยเขตกรุงเทพมหานคร 5 แห่ง จำนวน 453  
ฉบับ ได้กลับคืนมา 355 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 78.36 มีข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ 22 ฉบับ คงเหลือใช้  
วิเคราะห์ 333 ฉบับผลการศึกษาวิจัย ในตอนที่ 2 มีดังนี้

ก. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ  
ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ในกลุ่มอาจารย์ที่อยู่ในสถาบันในสังกัดที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย 5 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิม-  
พระเกียรติ และมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มีค่าเฉลี่ยพลังชีวิตอาจารย์ของกลุ่มตั้งแต่ 293.5357 ถึง  
322.3913 และมีพลังชีวิตอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (ตารางที่ 15)  
จากผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหิดล มีพลังชีวิตอาจารย์สูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน  
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ของสถาบันอื่น  
พบว่าอาจารย์มีพลังชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 33)

เมื่อแยกวิเคราะห์ความแตกต่างของพลังชีวิตอาจารย์ในต่างสถาบันในสังกัดรายองค์-  
ประกอบ พบว่าอาจารย์ในต่างสถาบันในสังกัด มีพลังชีวิตอาจารย์ในองค์ประกอบของ พัฒนาการ  
ใหม่เสมอ แรงจูงใจ และประสิทธิภาพในงานสอน ไม่แตกต่างกัน แต่ในองค์ประกอบของ รักและ  
พอใจในงานอาชีพ และผลิตภาพมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 15) โดย  
อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล มีความรักและพอใจในงานอาชีพมากกว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัย  
หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ (ตารางที่ 54 และ 55) และอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
และมหาวิทยาลัยมหิดล มีผลิตภาพสูงกว่าอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ และมหาวิทยาลัย  
หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ (ตารางที่ 79 และ 80)

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพลังชีวิตอาจารย์โดยรวมและรายองค์ประกอบของอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ที่อยู่ต่างสถาบันในสังกัด โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

พลังชีวิตอาจารย์	มหาวิทยาลัย					F
	จุฬาลงกรณ์	มหิดล	อัสสัมชัญ	ศรีนครินทร์- วัชรพล	หัวเฉียวเฉลิม- พระเกียรติ	
พลังชีวิตอาจารย์ โดยรวม	322.391	318.608	306.231	307.889	293.536	3.536**
พัฒนาตนใหม่เสมอ	132.362	129.285	131.846	129.444	123.000	1.941
รักและพอใจใน งานอาชีพ	51.551	52.145	52.769	52.556	46.285	3.252*
แรงจูงใจ	33.015	32.687	28.462	30.889	30.821	2.678*
ประสิทธิภาพใน การสอน	54.667	54.836	56.539	51.889	54.714	.705
ผลิตภาพ	50.797	49.654	36.615	43.111	38.714	9.669***

\*\*\* $p < .001$  \* $p < .05$

ข. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในสาขาวิชาชีพที่ต่างกัน

ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของพลังชีวิตอาจารย์ ใน 7 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ แพทยศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ เภสัชศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ เทคนิคการแพทย์ สุนัขภิบาล และกายภาพบำบัด พบว่าค่าเฉลี่ยของพลังชีวิตอาจารย์ของกลุ่มมีค่าอยู่ในช่วง 301.905 ถึง 327.248 อาจารย์ในต่างสาขาวิชาชีพมีพลังชีวิตอาจารย์ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 16) แต่เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพลังชีวิตอาจารย์เป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มสาขาวิชาชีพที่ต่างกัน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ( $p > .05$ )

เมื่อแยกวิเคราะห์ความแตกต่างของพลังชีวิตอาจารย์ในต่างสาขาวิชาชีพในรายองค์ประกอบ พบว่าอาจารย์ในต่างสาขาวิชาชีพ มีพลังชีวิตอาจารย์ในองค์ประกอบของพัฒนาคนใหม่เสมอ และแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 16) แต่มีความแตกต่างกันใน รักและพอใจในงานอาชีพ ประสิทธิภาพในการสอน และผลิตภาพ โดยที่อาจารย์แพทย์มีผลิตภาพมากกว่าอาจารย์พยาบาล (ตารางที่ 81 และ 82) อาจารย์แพทย์ และอาจารย์พยาบาลมีความรักและพอใจในงานอาชีพสูงกว่าอาจารย์เทคนิคการแพทย์ (ตารางที่ 56 และ 57)

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพลังชีวิตอาจารย์โดยรวมและรายองค์ประกอบของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสาขาวิชาชีพ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

พลังชีวิตอาจารย์	สาขาวิชาชีพ							F
	แพทย์ ศาสตร์	ทันตแพทย์ ศาสตร์	เภสัช ศาสตร์	พยาบาล	เทคนิค การแพทย์	กายภาพ บำบัด	พยาบาล ศาสตร์	
พลังชีวิตอาจารย์ โดยรวม	327.248	312.400	313.542	308.667	301.905	308.071	312.125	2.566*
พัฒนาคนใหม่ เสมอ	131.770	128.143	127.917	124.167	126.667	126.000	129.242	.855
รักและพอใจใน งานอาชีพ	53.991	50.771	50.667	53.333	43.952	51.357	50.958	5.121***
แรงจูงใจ	33.354	31.800	33.667	31.667	30.286	32.500	31.775	1.570
ประสิทธิภาพ ในการสอน	54.965	52.857	53.167	51.333	48.810	53.357	56.275	2.934**
ผลิตภาพ	53.168	48.829	48.125	48.167	52.191	44.857	43.875	6.139***

\*\*\*p<.001 \*\*p<.01 \*p<.05



ค. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่อยู่ในระยะอาชีพนักวิชาการที่แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่าอาจารย์ที่อยู่ในระยะอาชีพนักวิชาการที่ต่างกัน ใน 6 กลุ่ม ได้แก่ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ในช่วง 3 ปีแรก ผู้ช่วยศาสตราจารย์มากกว่า 3 ปี รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์มากกว่า 5 ปีก่อนเกษียณงาน และศาสตราจารย์ก่อนเกษียณงานภายใน 5 ปี มีค่าเฉลี่ยพลังชีวิตอาจารย์ของกลุ่มตั้งแต่ 301.470 ถึง 360.000 (ตารางที่ 17)

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพลังชีวิตอาจารย์ระหว่างกลุ่ม พบว่า อาจารย์ที่อยู่ในระยะอาชีพนักวิชาการที่ต่างกัน มีพลังชีวิตอาจารย์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ตารางที่ 17) และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พลังชีวิต อาจารย์เป็นรายคู่ของกลุ่มอาจารย์ที่อยู่ในระยะอาชีพนักวิชาการที่ต่างกัน พบว่าอาจารย์ในกลุ่ม ศาสตราจารย์มีพลังชีวิตสูงกว่าอาจารย์ในอีก 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ใน 3 ปีแรก ผู้ช่วยศาสตราจารย์มากกว่า 3 ปี และอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ อาจารย์ในกลุ่มรองศาสตราจารย์มีพลังชีวิตอาจารย์สูงกว่า อาจารย์ใน 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม ผู้ช่วย ศาสตราจารย์มากกว่า 3 ปี และอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอาจารย์และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม และรองศาสตราจารย์ กับ ศาสตราจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีพลังชีวิต อาจารย์ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 37 และ 38)

เมื่อแยกวิเคราะห์ความแตกต่างของพลังชีวิตอาจารย์ในต่างระยะอาชีพนักวิชาการเป็น รายคู่ และในรายองค์ประกอบ พบว่าอาจารย์มีประสิทธิภาพในการสอนไม่แตกต่างกัน แต่มีพลัง ชีวิตอาจารย์ในรายองค์ประกอบอีก 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอาจารย์ที่ เป็นศาสตราจารย์มีการพัฒนาตนใหม่เสมอ (ตารางที่ 49) รักและพอใจในงานอาชีพ(ตารางที่ 48) แรงจูงใจ (ตารางที่ 67) และผลึกภาพ สูงกว่าอาจารย์(ตารางที่ 84) อาจารย์ที่เป็น รองศาสตราจารย์มีความรักและพอใจในงานอาชีพ (ตารางที่ 59) ผลึกภาพ (ตารางที่ 84) และแรงจูงใจสูงกว่าอาจารย์ (ตารางที่ 67) และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ใน 3 ปีแรก มีผลึกภาพ สูงกว่าอาจารย์ (ตารางที่ 84)

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพลังชีวิตอาจารย์โดยรวมและรายองค์ประกอบของอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะ อาชีพนักวิชาการ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

พลังชีวิตอาจารย์	ระยะอาชีพนักวิชาการ						F
	อจ.	ผศ.	ผศ.3ปี	รศ.	ศ.	ศ.5ปี เกษียณ	
พลังชีวิตอาจารย์	301.470	314.179	311.961	331.000	356.790	360.000	13.208***
โดยรวม							
พัฒนาคนใหม่เสมอ	126.086	127.500	129.066	132.209	141.263	138.500	4.365***
รักและพอใจใน งานอาชีพ	49.727	49.750	50.368	54.033	57.632	60.000	6.182***
แรงจูงใจ	30.915	32.214	31.447	34.187	36.474	35.500	6.454***
ประสิทธิภาพใน การสอน	53.581	54.107	55.026	55.604	57.632	60.000	2.245*
ผลิตภาพ	41.162	50.607	46.053	54.967	63.790	66.000	28.890***

\*\*\* $p < .001$  \* $p < .05$

ง. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ในกลุ่มอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง

ผลการวิจัย พบว่าอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงมีพลังชีวิตอาจารย์ โดยเฉลี่ย เท่ากับ 314.130 และ 321.336 ตามลำดับ อาจารย์ชายมีพลังชีวิตอาจารย์ไม่แตกต่างจากอาจารย์หญิง (ตารางที่ 18)

เมื่อแยกวิเคราะห์ความแตกต่างของพลังชีวิตอาจารย์ของอาจารย์ชายและหญิง ในรายองค์ประกอบ พบว่าใน 4 องค์ประกอบไม่มีความแตกต่าง มีเพียง 1 องค์ประกอบของผลิตภาพที่อาจารย์ชายมีสูงกว่าอาจารย์หญิง (ตารางที่ 18 และ 85)



ตารางที่ 18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพลังชีวิตอาจารย์โดยรวมและรายองค์ประกอบของอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

พลังชีวิตอาจารย์	เพศ		t
	ชาย	หญิง	
พลังชีวิตอาจารย์โดยรวม	321.336	314.130	1.54
พัฒนาคนใหม่เสมอ	130.282	129.112	.65
รักและพอใจในงานอาชีพ	52.736	50.987	1.81
แรงจูงใจ	33.036	32.063	1.48
ประสิทธิภาพในการสอน	54.373	54.978	-.76
ผลิตภาพ	50.909	46.991	2.73**

\*\* p < .01

จ. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ในกลุ่มอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่าอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสเป็น คู่ โสด หรือหม้าย/หย่า/แยก มีค่าเฉลี่ยพลังชีวิตอาจารย์อยู่ในช่วง 306.374 ถึง 327.875 (ตารางที่ 19)

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ พบว่าอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพลังชีวิตอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อนำไปหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพลังชีวิตอาจารย์เป็นรายคู่ของกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน พบว่าอาจารย์ในกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส คู่ มีพลังชีวิตอาจารย์สูงกว่าอาจารย์ในกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 41 และ 42)

เมื่อแยกวิเคราะห์ความแตกต่างของพลังชีวิตอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ในรายองค์ประกอบและรายคู่ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันใน 3 องค์ประกอบได้แก่ พัฒนาการใหม่เสมอ รักและพอใจในงานอาชีพ (ตารางที่ 19) และแรงจูงใจ มีเพียง 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลิตภาพ (ตารางที่ 86 และ 87) และประสิทธิภาพในการสอน ที่อาจารย์สถานภาพสมรสคู่มีสูงกว่า อาจารย์ที่เป็นโสด (ตารางที่ 76 และ 77)

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพลังชีวิตอาจารย์โดยรวมและรายองค์ประกอบของอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

พลังชีวิตอาจารย์	สถานภาพสมรส			F
	คู่	โสด	หม้าย/หย่า/แยก	
พลังชีวิตอาจารย์โดยรวม	321.069	306.374	327.875	5.802**
พัฒนาคนใหม่เสมอ	130.395	127.094	137.250	2.702
รักและพอใจในงานอาชีพ	52.009	50.374	55.375	2.254
แรงจูงใจ	32.858	31.365	33.125	2.599
ประสิทธิภาพในการสอน	55.307	53.393	58.875	4.954**
ผลิตภาพ	50.500	44.150	43.250	10.616***

\*\*\*p<.001 \*\*p<.01

ฉ. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ในกลุ่มอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุดแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่าอาจารย์ในกลุ่มที่มีการศึกษาระดับสูงสุดเป็นปริญาตรี ปริญาโทหรือเทียบเท่า หรือปริญาเอกหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยพลังชีวิตอาจารย์อยู่ในช่วง 290.667 ถึง 332.810 (ตารางที่ 20)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพลังชีวิตอาจารย์ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน พบว่าพลังชีวิตอาจารย์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพลังชีวิตอาจารย์เป็นรายคู่ของกลุ่มที่มีการศึกษาระดับสูงสุดแตกต่างกัน พบว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุดเป็นปริญาเอกหรือเทียบเท่ามีพลังชีวิตอาจารย์สูงกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุดเป็นปริญาตรีและปริญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุดเป็นปริญาโทหรือเทียบเท่า มีพลังชีวิตอาจารย์สูงกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุดเป็นปริญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 44 และ 45)

เมื่อแยกวิเคราะห์ความแตกต่างของพลังชีวิตอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุดต่างกัน ในรายองค์ประกอบและในรายคูปว่ามีเพียง 1 องค์ประกอบ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการสอน ที่อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มมีไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 20) แต่ในอีก 4 องค์ประกอบ อาจารย์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุดเป็นปริญญาเอกหรือเทียบเท่ามีสูงกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุดเป็นปริญญาตรี และปริญญาโทหรือเทียบเท่า ได้แก่ ในองค์ประกอบของพัฒนาคนใหม่เสมอ (ตารางที่ 52 และ 53) รักและพอใจในงานอาชีพ (ตารางที่ 62) แรงจูงใจ (ตารางที่ 70 และ 77) และผลิตภาพ (ตารางที่ 88 และ 89)

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพลังชีวิตอาจารย์โดยรวมและรายองค์ประกอบของอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการศึกษาระดับสูงสุด โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

พลังชีวิตอาจารย์	การศึกษาระดับสูงสุด			F
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท/ เทียบเท่า	ปริญญาเอก/ เทียบเท่า	
พลังชีวิตอาจารย์โดยรวม	290.667	309.942	332.810	25.340***
พัฒนาคนใหม่เสมอ	121.917	127.813	133.952	11.262***
รักและพอใจในงานอาชีพ	47.528	50.877	53.651	9.180***
แรงจูงใจ	28.167	31.836	34.333	20.456***
ประสิทธิภาพในการสอน	52.806	54.509	55.706	3.194*
ผลิตภาพ	40.250	44.906	55.167	41.147***

\*\*\*p<.001 \*p<.05

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ  
ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร และการสร้างสมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์

ปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร มี 13 ปัจจัย ได้แก่ อายุ(A) การเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ(PM) วัฒนธรรมทางวิชาการแบบเพื่อนร่วมงาน(CC) วัฒนธรรมทางวิชาการแบบการจัดการ(MC) วัฒนธรรมทางวิชาการแบบพัฒนาการ(DC) วัฒนธรรมทางวิชาการแบบเจรจาต่อรอง(NC) การบริหารงานบุคลากรอาจารย์(PA) การปกครองในมหาวิทยาลัยรูปแบบราชการ(GH) การปกครองในมหาวิทยาลัยรูปแบบเพื่อนร่วมงาน(GC) การปกครองในมหาวิทยาลัยรูปแบบทางการเมือง(GP) การปกครองในมหาวิทยาลัยรูปแบบออร์แกนไนซอแนก(GO) สภาพการทำงาน(WC) และตำแหน่งและเงินเดือนของสถาบันอื่นในสังคม(M)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรพยากรณ์ วัฒนธรรมทางวิชาการ 4 แบบ การปกครองในมหาวิทยาลัย 4 รูปแบบ สภาพการทำงานโดยรวมและรายด้าน และการบริหารงานบุคลากรอาจารย์พบว่า มหาวิทยาลัยทั้ง 5 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มีวัฒนธรรมทางวิชาการ 3 ใน 4 แบบ ไม่แตกต่างกัน มีเพียง 1 แบบ ได้แก่ วัฒนธรรมทางวิชาการแบบการจัดการ ที่มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญมีมากกว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การปกครองในมหาวิทยาลัย เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในแต่ละรูปแบบการปกครองในมหาวิทยาลัย ระหว่าง 5 มหาวิทยาลัย พบว่า มีความแตกต่างกันใน 3 จาก 4 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบราชการ รูปแบบทางการเมือง และออร์แกนไนซอแนก โดยมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มีการปกครองในมหาวิทยาลัยรูปแบบราชการสูงกว่าในมหาวิทยาลัยมหิดล ในรูปแบบของออร์แกนไนซอแนก มหาวิทยาลัยมหิดลและจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีมากกว่ามหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ และมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ส่วนรูปแบบทางการเมืองเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่แล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในรายคู่

สภาพการทำงานโดยรวม ใน 5 มหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญมีสภาพการทำงานดีกว่ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 5 มหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกันในด้านสภาพของห้องทำงานและห้องอื่นๆ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพและบุคคล และความเหมาะสมของบริการสนับสนุนการทำงานโดยในด้านสภาพของห้องทำงานและห้องอื่นๆ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญมีคะแนนสูงอีก 4 มหาวิทยาลัย ทางด้านสภาพสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพและบุคคล มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มีดีกว่ามหาวิทยาลัยมหิดล และในด้านความเหมาะสมของบริการสนับสนุนการทำงาน มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญมีคะแนนสูงกว่ามหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ส่วนในอีก 2 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสมของทรัพยากรสนับสนุนการทำงานและความเหมาะสมของงานในหน้าที่ ทั้ง 5 มหาวิทยาลัยมีไม่แตกต่างกัน

การบริหารบุคลากรอาจารย์ พบว่าทั้ง 5 มหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกัน โดยมหาวิทยาลัยมหิดล และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีคะแนนสูงดีกว่ามหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ (ตารางที่ 21)

อาจารย์ที่ประเมินว่าในสังคมภายนอกมหาวิทยาลัยมีงานในตำแหน่งที่สามารถปฏิบัติได้ และมีโอกาสมีรายได้สูงกว่าที่ทำอยู่ในมหาวิทยาลัย ในระดับมีมากและมีมากที่สุด มีถึงร้อยละ 55.25 อาจารย์ที่สนใจที่จะทำงานในองค์กรเอกชนอื่นๆ ในสังคมในระดับมากและมากที่สุด มีร้อยละ 21.92 ส่วนอาจารย์ที่สนใจระดับปานกลาง มีร้อยละ 43.24 และยังคงมีอาจารย์ที่สนใจน้อยและไม่สนใจ อยู่อีกร้อยละ 20.12 และ 14.72 ตามลำดับ (ตารางที่ 22)

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรพยากรณ์ระหว่างสถาบันในสังกัดด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี Scheffe's Test

ตัวแปรพยากรณ์	1.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	2.มหาวิทยาลัยมหิดล	3.มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	4.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	5.มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	F	ผลการทดสอบรายคู่ของสถาบันในสังกัด
<b>วัฒนธรรมทางวิชาการ</b>							
แบบเพื่อนร่วมงาน	24.464	25.706	26.000	25.083	24.464	.504 <sup>ns.</sup>	
แบบจัดการ	25.174	25.869	30.300	25.083	26.571	3.384 <sup>**</sup>	3>4, 3>1
แบบพัฒนาการ	23.957	24.808	26.600	22.583	24.857	1.326 <sup>ns.</sup>	
แบบเจรจาต่อรอง	21.275	21.369	21.600	21.583	19.143	1.299 <sup>ns.</sup>	
<b>การปกครองในมหาวิทยาลัย</b>							
รูปแบบราชการ	37.884	36.009	43.000	36.500	40.786	5.768 <sup>***</sup>	5>2, 3>2
รูปแบบเพื่อนร่วมงาน	39.145	39.051	38.200	36.500	36.535	1.093 <sup>ns.</sup>	
รูปแบบทางการเมือง	32.145	30.874	28.000	33.833	27.929	3.254 <sup>*</sup>	ไม่แตกต่าง
ออร์แกนไนซชันนิก	32.391	32.164	21.500	30.333	25.286	11.551 <sup>***</sup>	1>3,5 ; 2>3,5
สภาพการทำงานโดยรวม	195.897	189.266	234.100	180.750	182.964	3.141 <sup>*</sup>	3>4,5
สภาพของห้องทำงานและห้องอื่นๆ	31.942	31.939	47.100	29.750	32.786	5.427 <sup>***</sup>	3>1,2,4,5
สภาพสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพและบุคคล	36.580	34.608	43.300	37.500	35.643	3.860 <sup>**</sup>	3>2
ความเหมาะสมของงานในหน้าที่	47.427	46.327	49.500	45.917	42.679	1.391 <sup>ns.</sup>	
ความเหมาะสมของทรัพยากรสนับสนุนการทำงาน	28.913	28.257	30.100	24.583	28.464	.710 <sup>ns.</sup>	
ความเหมาะสมของบริการสนับสนุนการทำงาน	51.290	48.136	64.100	43.000	43.393	4.910 <sup>***</sup>	3>2,4,5
การบริหารงานบุคลากรอาจารย์	54.391	53.411	58.900	50.167	44.607	3.362 <sup>*</sup>	1>5,2>5



ตารางที่ 22 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ที่ตอบคำถามเกี่ยวกับตำแหน่งและรายได้ในสังคม  
ภายนอกมหาวิทยาลัย และความสนใจที่จะทำงานในองค์กรเอกชนอื่นๆ

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
<u>ในสังคมภายนอกมหาวิทยาลัย มีงานในตำแหน่ง</u>		
<u>ที่ท่านสามารถปฏิบัติได้และมีโอกาสมีรายได้สูงกว่า</u>		
<u>ที่ท่านทำอยู่ในมหาวิทยาลัยมากนัก้อยเพียงใด</u>		
1. มีมากที่สุด	56	16.81
2. มีมาก	128	38.44
3. มีพอประมาณ	77	23.12
4. มีน้อย	17	5.11
5. ไม่มี	55	16.52
<u>ท่านมีความสนใจที่จะทำงานในองค์กรเอกชนอื่นๆ</u>		
<u>ในสังคมมากนัก้อยเพียงใด</u>		
1. สนใจมากที่สุด	16	4.80
2. สนใจมาก	57	17.12
3. สนใจปานกลาง	144	43.24
4. สนใจน้อย	67	20.12
5. ไม่สนใจ	49	14.72

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์และพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์โดยการใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 13 ตัว มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพลังชีวิตอาจารย์ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .145 ถึง .398

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 13 ตัว จำนวน 78 คู่ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างคู่จำนวน 25 คู่ คู่ที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกว่า .30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 26 คู่ และคู่ที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกว่า .30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 27 คู่ (ตารางที่ 23)

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร พบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์ได้มี 7 ตัวแปร ได้แก่ 1) สภาพการทำงาน 2) การเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ 3) วัฒนธรรมทางวิชาการแบบการจัดการ 4) การปกครองในมหาวิทยาลัยรูปแบบออร์แกนไนซ์ อนาคต 5) ตำแหน่งและเงินเดือนของสถาบันอื่นในสังคม 6) วัฒนธรรมทางวิชาการแบบเพื่อนร่วมงาน การเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ และ 7) การปกครองในมหาวิทยาลัยรูปแบบราชการ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพลังชีวิตอาจารย์ได้ประมาณร้อยละ 31 จากค่าสัมประสิทธิ์ของการกำหนดพหุคูณ (Coefficient of multiple determination) ในขั้นตอนที่ 7 เท่ากับ .308 ตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของพลังชีวิตอาจารย์ได้มากที่สุด ได้แก่ สภาพการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ถึงประมาณร้อยละ 16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ตารางที่ 24)



ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์และพลังชีวิตอาจารย์

ตัวแปรพยากรณ์	A	PM	CC	MC	DC	NC	PA	GH	GC	GP	GO	WC	M	FV
อายุ(A)	1.000	***	**	NS	**	NS	***	NS	*	NS	***	***	***	**
การเป็นสมาชิก สมาคมวิชาชีพ(PM)		1.000	**	NS	**	***	***	NS	***	NS	NS	***	NS	***
วัฒนธรรมทางวิชาการ แบบเพื่อนร่วมงาน(CC)			1.000	***	***	***	***	***	***	NS	NS	***	NS	***
วัฒนธรรมทางวิชาการ แบบกำรจัดการ(MC)				1.000	***	***	***	***	***	*	NS	***	NS	***
วัฒนธรรมทางวิชาการ แบบพัฒนาการ(DC)					1.000	***	***	***	***	NS	NS	***	NS	***
วัฒนธรรมทางวิชาการ แบบเจรจาต่อรอง(NC)						1.000	***	***	***	***	NS	***	*	***
การบริหารงาน บุคลากรอาจารย์(PA)							1.000	***	***	**	NS	***	NS	***
การปกครองในมหาวิทยาลัย รูปแบบราชการ(GH)								1.000	***	**	***	***	NS	***
									1.000	.318	-.198	.363	.017	.217

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	A	PM	CC	MC	DC	NC	PA	GH	GC	GP	GO	WC	M	FV
										NS	**	***	*	***
การปกครองในมหาวิทยาลัย รูปแบบเพื่อนร่วมงาน(GC)									1.000	.067	.130	.576	.093	.353
											***	**	**	***
การปกครองในมหาวิทยาลัย รูปแบบทางการเมือง(GP)										1.000	.273	.126	.131	.219
												NS	NS	***
การปกครองในมหาวิทยาลัย รูปแบบออร์แกนไนซ์ อนาคต(GO)											1.000	-.040	.009	.171
													NS	***
สภาพการทำงาน(WC)												1.000	.043	.398
														**
ตำแหน่งและเงินเดือนของ สถาบันอื่นในสังคม(M)													1.000	.158
พลังชีวิตอาจารย์(FV)														1.000
ค่าเฉลี่ย (X)	44.369	2.236	25.520	25.873	24.601	21.175	52.873	37.000	38.725	30.885	31.233	191.106	6.106	316.248
ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(SD)	8.427	.587	4.628	4.372	4.944	4.990	14.086	6.871	7.296	6.533	7.376	44.253	1.897	38.910

\*\*\*p<=.001, \*\*p<=.01, \*p<=.05

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ ในสมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์

ตัวแปรพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์	b	SEB	B	t
1. สภาพการทำงาน (WC)	.1688	.0498	.1920	.393***
2. การเป็นสมาชิก สมาคมวิชาชีพ(PM)	13.8686	3.2094	.2091	4.321***
3. วัฒนธรรมทางวิชาการ แบบการจัดการ(CM)	.9463	.5499	.1063	1.721*
4. การปกครองในมหาวิทยาลัย รูปแบบบอร์แกนไนซ์ อนาคต(GO)	1.0436	.2495	.1978	4.182***
5. ตำแหน่งและเงินเดือน ของสถาบันอื่นในสังคม(M)	2.5585	.9608	.1247	2.663**
6. วัฒนธรรมทางวิชาการ แบบเพื่อนร่วมงาน(CC)	1.2867	.5253	.1530	2.449*
7. การปกครองในมหาวิทยาลัย รูปแบบราชการ(GH)	.6300	.2939	.1113	2.144*
ค่าคงที่ (Constant)	124.1314	17.8771		6.944***
Multiple R=.555	R square=.308	F=20.549	Sig. F. .001	

\*\*\*p&lt;.001 \*\*p&lt;.01 \*p&lt; .05

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 24 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) (Regression Coefficient) ของตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 7 ที่เข้าในสมการพยากรณ์ นำมาสร้างสมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์ในรูปของคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\widehat{FV} &= a + b_1(WC) + b_2(PM) + b_3(CM) + b_4(GO) + b_5(M) + b_6(CC) + b_7(GH) \\ \widehat{FV} &= 124.1314 + .1688(WC) + 13.8686(PM) + .9463(CM) + 1.0436(GO) \\ &\quad + 2.5585(M) + 1.2867(CC) + .6300(GH)\end{aligned}$$

ในการสร้างสมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์ในรูปของคะแนนมาตรฐานนำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (B: Standard Regression Coefficient) ของตัวแปรทั้ง 7 มาสร้างสมการพยากรณ์ พลังชีวิตอาจารย์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\widehat{Z}_{FV} &= B_1(WC) + B_2(PM) + B_3(CM) + B_4(GO) + B_5(M) + B_6(CC) + B_7(GH) \\ \widehat{Z}_{FV} &= .1920(WC) + .2091(PM) + .1063(CM) + .1978(GO) \\ &\quad + .1247(M) + .1530(CC) + .1113(GH)\end{aligned}$$

ผลจากการสร้างสมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ในรายชื่อประกอบทั้ง 5 ได้สมการดังนี้

1. สมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์ องค์ประกอบ "พัฒนาคนใหม่เสมอ" (SR)

$$\widehat{Z}_{SR} = .1742(WC) + .1936(GO) + .1565(M) + .1560(GH) + .2060(CC)$$

ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของ "พัฒนาคนใหม่เสมอ" ได้ประมาณร้อยละ 21 ( $F=17.4142***$ ) (ตารางที่ 25)

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ ในสมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์  
องค์ประกอบของ พัฒนาการใหม่เสมอ

ตัวแปรพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์	b	SEB	B	t
1. สภาพการทำงาน (WC)	.0609	.0204	.1742	2.987**
2. การปกครองในมหาวิทยาลัย รูปแบบออร์แกนไนซ์ อนาคต (GO)	.4062	.1055	.1936	3.849***
3. ตำแหน่งและเงินเดือน ของสถาบันอื่นในสังคม (M)	1.2765	.4030	.1565	3.167**
4. การปกครองในมหาวิทยาลัย รูปแบบราชการ (GH)	.3513	.1217	.1560	2.886**
5. วัฒนธรรมทางวิชาการ แบบเพื่อนร่วมงาน (CC)	.6890	.1862	.2060	3.701***
ค่าคงที่	66.7959	7.1676		9.319***
Multiple R=.4597	R square=.2113	F=17.4142	Sig.F.=.0000	

\*\*\*p< .001, \*\*p< .01

2. สมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์ องค์ประกอบ "รักและพอใจในงานอาชีพ" (WS)

$$\hat{Z}_{WS} = .2527(CC) + .1875(PM) + .2014(WC) + .1460(GO)$$

ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของรักและพอใจในงานอาชีพได้ประมาณร้อยละ 24 ( $F = 25.7677***$ ) (ตารางที่ 26)

3. สมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์ องค์ประกอบ "แรงจูงใจ" (MO)

$$\hat{Z}_{MO} = .1598(GC) + .1631(M) + .1471(CC) + .1154(GP) + .1071(PM)$$

ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของ "แรงจูงใจ" ได้ประมาณร้อยละ 15 ( $F = 11.1222***$ ) (ตารางที่ 27)

4. สมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์ องค์ประกอบ "ประสิทธิภาพในการสอน" (EF)

$$\hat{Z}_{EF} = .2890(WC) + .2664(CM) + .1050(A)$$

ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของ "ประสิทธิภาพในการสอน" ได้ประมาณร้อยละ 24 ( $F = 35.0672***$ ) (ตารางที่ 28)

5. สมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์ องค์ประกอบ "ผลิตภาพ" (PD)

$$\hat{Z}_{PD} = .3222(PM) + .2000(GC) + .1818(GP)$$

ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลิตภาพได้ประมาณร้อยละ 22 ( $F = 29.8591***$ ) (ตารางที่ 29)

ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ ในสมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์  
องค์ประกอบของ รักและพอใจในงานอาชีพ

ตัวแปรพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์	b	SEB	B	t
1. วัฒนธรรมทางวิชาการ แบบเพื่อนร่วมงาน(CC)	.4561	.0982	.2527	4.647***
2. การเป็นสมาชิก สมาคมวิชาชีพ(PM)	2.6698	.7135	.1875	3.742***
3. สภาพการทำงาน(WC)	.0380	.0105	.2014	3.612***
4. การปกครองในมหาวิทยาลัย รูปแบบออร์แกนไนซ์ อนาคต(GO)	.1653	.0548	.1460	3.016**
ค่าคงที่	21.5477	3.1413		6.860***
Multiple R=.2402	R square=.2309	F=25.7678	Sig.F.=.0000	

\*\*\*p< .001, \*\*p< .01

ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ ในสมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์  
องค์ประกอบของ แรงจูงใจ

ตัวแปรพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์	b	SEB	B	t
1. การปกครองในมหาวิทยาลัย แบบเพื่อนร่วมงาน(GC)	.1241	.0444	.1598	2.794**
2. ตำแหน่งและเงินเดือน ของสถาบันอื่นในสังคม(M)	.4869	.1558	.1631	3.126**
3. วัฒนธรรมทางวิชาการ แบบเพื่อนร่วมงาน(CC)	.1801	.0695	.1471	2.593**
4. การปกครองในมหาวิทยาลัย รูปแบบทางการเมือง(GP)	.1000	.0450	.1154	2.222*
5. การเป็นสมาชิก สมาคมวิชาชีพ(PM)	1.0342	.5072	.1071	2.039*
ค่าคงที่	14.5918	2.4622		5.926***
Multiple R=.3822	R square=.1461	F=11.1222	Sig.F.=.0000	

\*\*\*p< .001, \*\*p< .01, \*p< .05





ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ ในสมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์  
องค์ประกอบของ ประสิทธิภาพในการสอน

ตัวแปรพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์	b	SEB	B	t
1. สภาพการทำงาน(WC)	.0421	.0078	.2890	5.405***
2. วัฒนธรรมทางวิชาการ แบบการจัดการ(CM)	.3931	.0775	.2664	5.069***
3. อายุ (A)	.0804	.0376	.1050	2.140*
ค่าคงที่	32.9779	2.4266		13.590***
Multiple R=.4934	R square=.2434	F=35.0672	Sig.F.=.0000	

\*\*\*p< .001, \*p< .05

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ ในสมการพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์  
องค์ประกอบของ ผลิตภาพ

ตัวแปรพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์	b	SEB	B	t
1. การเป็นสมาชิก สมาคมวิชาชีพ (PM)	6.8395	1.0602	.3222	6.451***
2. การปกครองในมหาวิทยาลัย รูปแบบเพื่อนร่วมงาน (GC)	.3414	.0851	.2000	4.010***
3. การปกครองในมหาวิทยาลัย รูปแบบทางการเมือง (GP)	.3465	.0939	.1818	3.691***
ค่าคงที่	9.0978	4.5266		2.010*
Multiple R=.4637	R square=.2150	F=29.8591	Sig.F.=.0000	

\*\*\*p< .001 \*p< .05

4. แนวทางการส่งเสริมและคงไว้ซึ่งพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

จากผลงานวิจัยเรื่องนี้ ได้ลักษณะที่สำคัญและองค์ประกอบของมโนทัศน์ "พลังชีวิตอาจารย์" สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร และปัจจัยที่สัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ แล้วพบว่าพลังชีวิตอาจารย์ ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ จำนวน 26 ลักษณะ เมื่อวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่าประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ 1)พัฒนาคนใหม่เสมอ 2)รักและพอใจในวิชาชีพ 3)ประสิทธิภาพในการสอน 4)ผลิตภาพ 5)แรงจูงใจ

อาจารย์ที่มีพลังชีวิตอาจารย์สูงเป็น อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสคู่ อาจารย์ที่อยู่ในระยะอาชีพนักวิชาการชั้นศาสตราจารย์ และเป็นกลุ่มอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุดเป็นปริญญาเอกหรือเทียบเท่า และเป็นอาจารย์ในกลุ่มที่ปฏิบัติงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหิดล

ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร ที่ศึกษาหาความสัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ พบว่าตัวแปรพหุภพการที่เข้าในสมการพหุภพการพลังชีวิตอาจารย์ของกลุ่มตัวอย่างมี 7 ตัวแปร ได้แก่ สภาพการทำงาน การเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ วัฒนธรรมทางวิชาการแบบการจัดการ การปกครองในมหาวิทยาลัยรูปแบบออร์แกนไนซอแนล ตำแหน่งและเงินเดือนของสถาบันอื่นในสังคม วัฒนธรรมทางวิชาการแบบเพื่อนร่วมงาน การปกครองในมหาวิทยาลัยรูปแบบราชการ

ในการค้นหาแนวทางการส่งเสริมและคงไว้ซึ่งพลังชีวิตอาจารย์ โดยใช้ผลจากงานวิจัยนี้ และกรอบแนวคิดของการบริหารงานด้านวิชาการซึ่งครอบคลุมการบริหารงานบุคลากรอาจารย์ (Knowles, 1970) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (Carrell, Kuzmits and Elbert, 1992; Werther and Davis, 1993) และแนวทางพัฒนาพลังชีวิตอาจารย์ที่มีนักวิชาการได้มีรายงานไว้

ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนวทางการส่งเสริมและคงไว้ซึ่งพลังชีวิตอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ในด้านโครงสร้างองค์กรของสถาบัน ควรได้มีหน่วยงานและอาจารย์ประจำที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรอาจารย์ โดยเฉพาะทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนงาน กำหนดนโยบายเกี่ยวกับอาจารย์ การรับอาจารย์เข้าทำงาน การพัฒนาอาจารย์ การประเมินผลการปฏิบัติงานอาจารย์ การสร้างระบบแรงจูงใจ การให้ค่าปรึกษาแก่อาจารย์ การเลื่อน

ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ การเตรียมตัวเกษียณงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้มีระบบสารสนเทศเกี่ยวกับอาจารย์ให้สมบูรณ์ และพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมขอบเขตของภาระงานตามแนวของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

2. ในด้านลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ อาจารย์ที่อยู่ในขั้นศาสตราจารย์มีพลังชีวิต อาจารย์สูงกว่า อาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ จึงควรได้ส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการได้รวดเร็วขึ้น ทั้งนี้สถาบันสามารถกำหนดเป็นนโยบายสำคัญของสถาบันมีการส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์ เนื่องจากผลิตภาพทั้งด้านงานวิจัยและงานสอนเป็นลักษณะของอาจารย์ที่มีพลังชีวิตอาจารย์ และเป็นงานที่ได้รับการประเมินค่าสูงในการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

3. อาจารย์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุดเป็นปริญญาเอกหรือเทียบเท่ามีพลังชีวิตอาจารย์สูง สถาบันจึงควรได้สนับสนุนส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีโอกาสศึกษาต่อถึงขั้นสูงสุด เช่น การจัดสรรทุนการศึกษาต่อ การอำนวยความสะดวกด้านการติดต่อ และการเตรียมตัวเพื่อการศึกษาต่อ การให้อาจารย์ได้ลาศึกษาต่อโดยไม่ตัดขั้นเงินเดือนประจำปี

4. การปกครองในมหาวิทยาลัย สถาบันควรส่งเสริมต่อให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการปกครองในมหาวิทยาลัยด้วย และให้อาจารย์ได้เข้าใจและปรับตัวได้ ลักษณะการปกครองในมหาวิทยาลัยซึ่งมีการผสมผสานหลายรูปแบบ

5. สภาพการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญ สถาบันและตัวอาจารย์สามารถช่วยในการจัดสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้น่าอยู่ สถาบันเอื้ออำนวยด้านการจัดหาบริการ และทรัพยากร สนับสนุนการทำงานในบทบาทหน้าที่ของอาจารย์

6. การเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ เกิดจากการปลูกฝังความรักในวิชาชีพและศรัทธาในกิจกรรมของสมาคมวิชาชีพตั้งแต่เป็นผู้เรียน สถาบันสามารถส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีส่วนดำเนินกิจกรรมของสมาคมวิชาชีพในสถาบันและนอกสถาบันได้

7. วัฒนธรรมทางวิชาการ สถาบันสามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมทางวิชาการ ในมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

8. การบริหารงานบุคลากรอาจารย์ ควรมีการจัดระบบบริหารงานบุคลากรอาจารย์ให้บังเกิดประสิทธิภาพสูง ตั้งแต่การคัดเลือกอาจารย์เข้าทำงาน การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ การพัฒนาอาจารย์ การเตรียมอาจารย์ในช่วงวัยกลางคน และการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณงาน การจัดระบบแรงจูงใจ และการประเมินผลอาจารย์อย่างมีประสิทธิภาพ

9. ในปัจจัยด้านตำแหน่งและเงินเดือนของสถาบันอื่นในสังคม สถาบันควรได้ตระหนักถึงและหาสิ่งจูงใจที่พอสำหรับอาจารย์ในการคงอยู่ในระบบ และมีเงินเดือนสูงพอที่จะแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ภายนอกได้

10. อาจารย์ในแต่ละกลุ่ม มีปัจจัยพยากรณ์พลังชีวิตอาจารย์ที่แตกต่างกันไป ดังนั้น แนวทางการส่งเสริมและคงไว้ซึ่งพลังชีวิตอาจารย์ นอกจากการพิจารณากำหนดในภาพรวมแล้ว ควรได้พิจารณาปรับเปลี่ยนปัจจัยสำหรับอาจารย์แต่ละกลุ่มให้เหมาะสมและสอดคล้อง ซึ่งต้องการ การประเมินความต้องการของอาจารย์แต่ละกลุ่ม ก่อนกำหนดวิธีการดำเนินงานที่ไม่สามารถใช้วิธี การเดียวกับทุกกลุ่ม

11. อาจารย์ในแต่ละระยะอาชีพนักวิชาการ มีพลังชีวิตอาจารย์ที่แตกต่างกันจึงตั้งข้อ สันเกตไว้ว่า พลังชีวิตอาจารย์มีลักษณะเป็นพลวัตที่มีการปรับเปลี่ยนไป ไม่คงอยู่อย่างสม่ำเสมอใน อาจารย์แต่ละท่าน ดังนั้นแนวทางการส่งเสริมได้มีพลังชีวิตอาจารย์จำเป็นต้องกำหนดการอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรได้ตระหนักถึงความแปรปรวนของพลังชีวิตอาจารย์ ในแต่ละคนและใน บริบทต่างๆอยู่เสมอ เพื่อจะได้ปรับเปลี่ยนวิธีการให้เหมาะสมกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง