

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนครุกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนนค่าเฉลี่ยยกกำลังสอง
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution/ ค่าสถิติแจกแจงแบบเอฟ (F-test)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution/ ค่าสถิติแจกแจงแบบที (t-test)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นขั้นตอนดังนี้

1. ลักษณะข้อมูลทั่วไปของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก
2. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก
3. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก
4. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้
5. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้

6. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ลักษณะข้อมูลทั่วไปของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	166	52.04
2. หญิง	153	47.96
รวม	319	100.00
อายุ		
1. น้อยกว่า 36 ปี	132	41.38
2. 36-45 ปี	75	23.51
3. มากกว่า 45 ปี	112	35.11
รวม	319	100.00
การศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	207	64.89
2. สูงกว่าปริญญาตรี	112	35.11
รวม	319	100.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	72	22.57
2. ระหว่าง 10-20 ปี	133	41.69
3. มากกว่า 20 ปี	114	35.74
รวม	319	100.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. พนักงานราชการ	72	22.57
2. ครูคศ. 1	61	19.12
3. ครูคศ. 2	175	54.86
4. ครูคศ. 3-4	11	3.45
รวม	319	100.00
รายได้		
1. ต่ำกว่า 15,000 บาท	87	27.27
2. 15,000-20,000 บาท	82	25.71
3. 20,001-25,000 บาท	61	19.12
4. สูงกว่า 25,000 บาท	89	27.90
รวม	319	100.00

จากตารางที่ 4-1 แสดงว่า ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนตัวได้ดังนี้

เพศ พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 52.04 และเพศหญิง จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 47.96

อายุ พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างมีอายุน้อยกว่า 36 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 41.38 อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 23.51 และอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 35.11

การศึกษา พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 64.89 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 35.11

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22.57 ระยะเวลา 10-20 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 41.69 มากกว่า 20 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 35.74

ตำแหน่ง พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งงาน พนักงานราชการ จำนวน 72 คน คิดเป็น

ร้อยละ 22.57 ครูศ.1 จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.12 ครูศ.2 จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 54.86 ครูศ.3-4 จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.45

รายได้ พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 รายได้ 15,000-20,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 25.71 รายได้ 20,001-25,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.12 รายได้สูงกว่า 25,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90

สรุป สถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 319 คน เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีช่วงอายุน้อยกว่า 36 ปี มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี ระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 10-20 ปี มากเป็นอันดับหนึ่ง และรองลงมามากกว่า 20 ปี โดยส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งครูศ. 2 และมีรายได้สูงกว่า 25,000 บาทขึ้นไป กับต่ำกว่า 15,000 บาท

2. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก ดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก โดยภาพรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	(n=319)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.14	0.60	ปานกลาง	7
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.39	0.56	ปานกลาง	6
3. โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ	3.92	0.46	มาก	1
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.67	0.58	มาก	3
5. การได้รับการยอมรับจากสังคม	3.54	0.50	ปานกลาง	4
6. ภาวะอิสระจากงาน	3.05	0.40	ปานกลาง	8
7. ลักษณะการบริหารงาน	3.45	0.66	ปานกลาง	5
8. ความภูมิใจในองค์กร	3.72	0.49	มาก	2
รวม	3.48	0.36	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-2 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ($\bar{x} = 3.92$) ความภูมิใจในองค์กร ($\bar{x} = 3.72$) ความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x} = 3.67$) อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ การได้รับการยอมรับจากสังคม ($\bar{x} = 3.54$) ลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.45$) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x} = 3.39$) รายได้และประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x} = 3.14$) และภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x} = 3.05$) และเมื่อจัดอันดับโอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาอันดับ 2 ความภูมิใจในองค์กร อันดับ 3 ความก้าวหน้าในอาชีพ อันดับ 4 การได้รับการยอมรับจากสังคม อันดับ 5 ลักษณะการบริหารงาน อันดับ 6 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อันดับ 7 รายได้และประโยชน์ตอบแทน และอันดับ 8 ภาวะอิสระจากงาน

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	SD	ระดับคุณภาพ
เพศ				
1. ชาย	166	3.52	0.36	ปานกลาง
2. หญิง	153	3.45	0.36	ปานกลาง
รวม	319	3.48	0.36	ปานกลาง
อายุ				
1. น้อยกว่า 36 ปี	132	3.45	0.34	ปานกลาง
2. 36-45 ปี	75	3.53	0.38	ปานกลาง
3. มากกว่า 45 ปี	112	3.50	0.36	ปานกลาง
รวม	319	3.48	0.36	ปานกลาง
การศึกษา				
1. ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	207	3.50	0.34	ปานกลาง
2. สูงกว่าปริญญาตรี	112	3.45	0.39	ปานกลาง
รวม	319	3.48	3.36	ปานกลาง

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	SD	ระดับคุณภาพ
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน				
1. น้อยกว่า 10 ปี	72	3.48	0.29	ปานกลาง
2. ระหว่าง 10-20 ปี	133	3.43	0.37	ปานกลาง
3. มากกว่า 20 ปี	114	3.55	0.37	ปานกลาง
รวม	319	3.48	3.36	ปานกลาง
ตำแหน่ง				
1. พนักงานราชการ	72	3.47	0.30	ปานกลาง
2. ครูศศ. 1	61	3.40	0.39	ปานกลาง
3. ครูศศ. 2	175	3.51	0.36	ปานกลาง
4. ครูศศ. 3-4	11	3.64	0.40	ปานกลาง
รวม	319	3.48	0.36	ปานกลาง
รายได้				
1. ต่ำกว่า 15,000 บาท	87	3.44	0.32	ปานกลาง
2. 15,000 -20,000 บาท	82	3.47	0.36	ปานกลาง
3. 20,001-25,000 บาท	61	3.48	0.39	ปานกลาง
4. สูงกว่า 25,000 บาท	89	3.56	0.37	ปานกลาง
รวม	319	3.48	0.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-3 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$) ซึ่งจำแนกตามสถานภาพส่วนตัว ดังนี้

เพศ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$)

โดยพบว่า เพศชายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.52$) เพศหญิงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$)

อายุ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$)

โดยพบว่า ครูกลุ่มอายุน้อยกว่า 36 ปี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$) อายุ 36-45 ปี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.53$) อายุมากกว่า 45 ปี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.50$)

การศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$)

โดยพบว่า ครูที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.50$) สูงกว่าปริญญาตรีอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$) โดยพบว่า ครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$) ระหว่าง 10-20 ปี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$) และมากกว่า 20 ปี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.55$)

ตำแหน่ง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$) โดยพบว่า ครูตำแหน่งพนักงานราชการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$) ครูศ. 1 อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$) ครูศ. 2 อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.51$) และครูศ. 3-4 อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.64$)

รายได้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$) โดยพบว่า ครูรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.44$) รายได้ 15,000-20,000 บาท อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$) รายได้ 20,001-25,000 บาท อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$) และรายได้สูงกว่า 25,000 บาท อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.56$)

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก รายด้าน จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ชาย (n=166)			หญิง (n=153)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.13	0.61	ปานกลาง	3.15	0.59	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.42	0.54	ปานกลาง	3.36	0.59	ปานกลาง
3. โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ	3.95	0.48	มาก	3.89	0.45	มาก
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.70	0.60	มาก	3.65	0.57	ปานกลาง
5. การได้รับการยอมรับจากสังคม	3.57	0.49	ปานกลาง	3.50	0.50	ปานกลาง
6. ภาวะอิสระจากงาน	3.14	0.39	ปานกลาง	2.99	0.38	ปานกลาง
7. ลักษณะการบริหารงาน	3.47	0.64	ปานกลาง	3.43	0.67	ปานกลาง
8. ความภูมิใจในองค์กร	3.76	0.48	มาก	3.67	0.50	มาก
รวม	3.52	0.36	ปานกลาง	3.45	0.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-4 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเพศชาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ($\bar{x}=3.95$) ความภูมิใจในองค์กร ($\bar{x}=3.76$) และความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x}=3.70$) อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ การได้รับการยอมรับจากสังคม ($\bar{x}=3.57$) ลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x}=3.47$) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x}=3.42$) ภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x}=3.14$) และรายได้และประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x}=3.13$) เพศหญิง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับคือ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ($\bar{x}=3.89$) และความภูมิใจในองค์กร ($\bar{x}=3.67$) อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อยคือ ความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x}=3.65$) การได้รับการยอมรับจากสังคม ($\bar{x}=3.50$) ลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x}=3.43$) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x}=3.36$) รายได้และประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x}=3.15$) และภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x}=2.99$)

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ตั้งกัล้านักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายด้าน จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	น้อยกว่า 36 ปี (n=132)				36-45 ปี (n=75)				มากกว่า 45 ปี (n=112)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.07	0.61	ปานกลาง	3.17	0.59	ปานกลาง	3.20	0.59	ปานกลาง			
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	3.35	0.55	ปานกลาง	3.47	0.53	ปานกลาง	3.39	0.61	ปานกลาง			
3. โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ	3.90	0.46	มาก	3.99	0.51	มาก	3.91	0.44	มาก			
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.63	0.53	ปานกลาง	3.74	0.68	มาก	3.69	0.58	มาก			
5. การได้รับการยอมรับจากสังคม	3.48	0.50	ปานกลาง	3.57	0.50	ปานกลาง	3.58	0.48	ปานกลาง			
6. ภาวะอิสระจากงาน	3.09	0.39	ปานกลาง	3.07	0.44	ปานกลาง	2.98	0.37	ปานกลาง			
7. ลักษณะการบริหารงาน	3.42	0.65	ปานกลาง	3.44	0.67	ปานกลาง	3.50	0.65	ปานกลาง			
8. ความภูมิใจในองค์กร	3.67	0.45	มาก	3.77	0.51	มาก	3.75	0.52	มาก			
รวม	3.45	0.34	ปานกลาง	3.53	0.38	ปานกลาง	3.50	0.36	ปานกลาง			

จากตารางที่ 4-5 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอายุน้อยกว่า 36 ปี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ($\bar{x} = 3.90$) และความภูมิใจในองค์กร ($\bar{x} = 3.67$) อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x} = 3.63$) การได้รับการยอมรับจากสังคม ($\bar{x} = 3.48$) ลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.42$) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x} = 3.35$) ภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x} = 3.09$) และรายได้และประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x} = 3.07$)

อายุ 36-45 ปี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ($\bar{x} = 3.99$) ความภูมิใจในองค์กร ($\bar{x} = 3.77$) และความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x} = 3.74$) อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ การได้รับการยอมรับจากสังคม ($\bar{x} = 3.57$) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x} = 3.47$) ลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.44$) รายได้และประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x} = 3.17$) และภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x} = 3.07$)

อายุมากกว่า 45 ปี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ($\bar{x} = 3.91$) ความภูมิใจในองค์กร ($\bar{x} = 3.75$) และความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x} = 3.69$) อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ การได้รับการยอมรับจากสังคม ($\bar{x} = 3.58$) ลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.50$) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x} = 3.39$) รายได้และประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x} = 3.20$) และภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x} = 2.98$)

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก รายด้าน จำแนกตามระดับ
การศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรีและ ปริญญาตรี (n=207)			สูงกว่าปริญญาตรี (n=112)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.14	0.60	ปานกลาง	3.14	0.59	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	3.44	0.56	ปานกลาง	3.29	0.56	ปานกลาง
3. โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ	3.94	0.45	มาก	3.89	0.48	มาก
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.66	0.57	ปานกลาง	3.71	0.64	มาก
5. การได้รับการยอมรับจากสังคม	3.54	0.48	ปานกลาง	3.53	0.54	ปานกลาง
6. ภาวะอิสระจากงาน	3.09	0.39	ปานกลาง	2.96	0.40	ปานกลาง
7. ลักษณะการบริหารงาน	3.46	0.62	ปานกลาง	3.44	0.71	ปานกลาง
8. ความภูมิใจในองค์กร	3.75	0.47	มาก	3.66	0.53	ปานกลาง
รวม	3.50	0.34	ปานกลาง	3.45	0.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-6 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับการศึกษาต่ำกว่า
ปริญญาตรีและปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับ คือ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ($\bar{x}=3.94$) และความภูมิใจใน
องค์กร ($\bar{x}=3.75$) อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ
($\bar{x}=3.66$) การได้รับการยอมรับจากสังคม ($\bar{x}=3.54$) ลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x}=3.46$)
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x}=3.44$) รายได้และประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x}=3.14$)
และภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x}=3.09$)

สูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{x}=3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับ คือ โอกาสพัฒนาตน
ตามศักยภาพ ($\bar{x}=3.89$) ความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x}=3.71$) อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน ตามลำดับ
มากไปน้อย คือ ความภูมิใจในองค์กร ($\bar{x}=3.66$) การได้รับการยอมรับจากสังคม ($\bar{x}=3.53$)
ลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x}=3.44$) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x}=3.29$) รายได้
และประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x}=3.14$) และภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x}=2.96$)

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายด้าน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี (n=72)			10-20 ปี (n=133)			มากกว่า 20 ปี (n=114)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.11	0.63	ปานกลาง	3.06	0.57	ปานกลาง	3.25	0.60	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.45	0.52	ปานกลาง	3.31	0.54	ปานกลาง	3.44	0.62	ปานกลาง
3. โอกาสพัฒนาตามศักยภาพ	3.91	0.42	มาก	3.90	0.50	มาก	3.96	0.45	มาก
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.66	0.41	ปานกลาง	3.59	0.65	ปานกลาง	3.80	0.58	มาก
5. การได้รับการยอมรับจากสังคม	3.53	0.48	ปานกลาง	3.45	0.50	ปานกลาง	3.64	0.49	ปานกลาง
6. ภาวะอิสระจากงาน	3.10	0.35	ปานกลาง	3.03	0.41	ปานกลาง	3.05	0.41	ปานกลาง
7. ลักษณะการบริหารงาน	3.44	0.61	ปานกลาง	3.39	0.69	ปานกลาง	3.53	0.64	ปานกลาง
8. ความภูมิใจในองค์กร	3.63	0.47	ปานกลาง	3.72	0.47	มาก	3.78	0.52	มาก
รวม	3.48	0.29	ปานกลาง	3.43	0.37	ปานกลาง	3.56	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-7 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก คือ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ($\bar{x}=3.91$) อยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x}=3.66$) ความภูมิใจในองค์กร ($\bar{x}=3.63$) การได้รับการยอมรับจากสังคม ($\bar{x}=3.53$) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x}=3.45$) ลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x}=3.44$) รายได้และประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x}=3.11$) และภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x}=3.10$)

ปฏิบัติงาน 10-20 ปี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ($\bar{x}=3.90$) และความภูมิใจในองค์กร ($\bar{x}=3.72$) อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน ตามลำดับมากไปหาน้อย คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x}=3.59$) การได้รับการยอมรับจากสังคม ($\bar{x}=3.45$) ลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x}=3.39$) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x}=3.31$) รายได้และประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x}=3.06$) และภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x}=3.03$)

ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ($\bar{x}=3.96$) ความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x}=3.80$) ความภูมิใจในองค์กร ($\bar{x}=3.78$) อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ การได้รับการยอมรับจากสังคม ($\bar{x}=3.64$) ลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x}=3.53$) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x}=3.44$) รายได้และประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x}=3.25$) และภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x}=3.05$)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	พนักงานราชการ (n=72)			ครูคศ.1 (n=61)			ครูคศ.2 (n=175)			ครูคศ. 3-4 (n=11)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.08	0.62	ปานกลาง	2.99	0.59	ปานกลาง	3.17	0.57	ปานกลาง	3.78	0.54	มาก
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.43	0.53	ปานกลาง	3.35	0.51	ปานกลาง	3.39	0.58	ปานกลาง	3.40	0.82	ปานกลาง
3. โอกาสพัฒนาตนเองตามศักยภาพ	3.92	0.45	มาก	3.82	0.48	มาก	3.95	0.46	มาก	4.11	0.48	มาก
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.65	0.42	ปานกลาง	3.53	0.71	ปานกลาง	3.73	0.59	มาก	3.88	0.47	มาก
5. การได้รับการยอมรับจากสังคม	3.51	0.52	ปานกลาง	3.46	0.51	ปานกลาง	3.56	0.49	ปานกลาง	3.73	0.32	มาก
6. ภาวะอิสระจากงาน	3.08	0.36	ปานกลาง	3.09	0.37	ปานกลาง	3.04	0.41	ปานกลาง	2.86	0.48	ปานกลาง
7. ลักษณะการบริหารงาน	3.47	0.62	ปานกลาง	3.31	0.68	ปานกลาง	3.48	0.66	ปานกลาง	3.67	0.63	มาก
8. ความภูมิใจในองค์กร	3.66	0.48	ปานกลาง	3.69	0.49	มาก	3.76	0.48	มาก	3.67	0.78	มาก
รวม	3.48	0.30	ปานกลาง	3.40	0.39	ปานกลาง	3.51	0.36	ปานกลาง	3.64	0.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-8 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูตำแหน่งพนักงานราชการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก คือ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ($\bar{x}=3.92$) อยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ ความภูมิใจในองค์กร ($\bar{x}=3.66$) ความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x}=3.65$) การได้รับการยอมรับจากสังคม ($\bar{x}=3.51$) ลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x}=3.47$) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x}=3.43$) ภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x}=3.08$) และรายได้และประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x}=3.08$)

ครูศ.1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับ คือ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ($\bar{x}=3.82$) และความภูมิใจในองค์กร ($\bar{x}=3.69$) อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x}=3.53$) การได้รับการยอมรับจากสังคม ($\bar{x}=3.46$) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x}=3.35$) ลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x}=3.31$) ภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x}=3.09$) และรายได้และประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x}=2.99$)

ครูศ.2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ตามลำดับ คือ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ($\bar{x}=3.95$) ความภูมิใจในองค์กร ($\bar{x}=3.76$) และความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x}=3.73$) อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ การได้รับการยอมรับจากสังคม ($\bar{x}=3.56$) ลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x}=3.48$) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x}=3.39$) รายได้และประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x}=3.17$) และภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x}=3.04$)

ครูศ.3-4 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ($\bar{x}=4.11$) ความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x}=3.88$) รายได้และประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x}=3.78$) การได้รับการยอมรับจากสังคม ($\bar{x}=3.73$) ความภูมิใจในองค์กร ($\bar{x}=3.67$) และลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x}=3.67$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ตามลำดับ คือ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x}=3.40$) และภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x}=2.86$)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก
 รายด้าน จำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท (n=87)			15,000 -20,000 บาท (n=82)			20,001-25,000 บาท (n=61)			สูงกว่า 25,000 บาท (n=89)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.02	0.65	ปานกลาง	3.12	0.53	ปานกลาง	3.12	0.54	ปานกลาง	3.28	0.63	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.39	0.52	ปานกลาง	3.34	0.54	ปานกลาง	3.33	0.57	ปานกลาง	3.47	0.63	ปานกลาง
3. โอกาสพัฒนาตามศักยภาพ	3.91	0.43	มาก	3.89	0.50	มาก	3.93	0.50	มาก	3.96	0.44	มาก
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.59	0.49	ปานกลาง	3.58	0.63	ปานกลาง	3.76	0.66	มาก	3.78	0.56	มาก
5. การได้รับการยอมรับจากสังคม	3.49	0.51	ปานกลาง	3.52	0.44	ปานกลาง	3.48	0.54	ปานกลาง	3.65	0.49	ปานกลาง
6. ภาวะอิสระจากงาน	3.07	0.35	ปานกลาง	3.09	0.40	ปานกลาง	3.03	0.48	ปานกลาง	3.02	0.38	ปานกลาง
7. ลักษณะการบริหารงาน	3.41	0.64	ปานกลาง	3.45	0.64	ปานกลาง	3.39	0.74	ปานกลาง	3.54	0.63	ปานกลาง
8. ความภูมิใจในองค์กร	3.61	0.48	ปานกลาง	3.74	0.46	มาก	3.79	0.45	มาก	3.75	0.55	มาก
รวม	3.44	0.32	ปานกลาง	3.47	0.36	ปานกลาง	3.48	0.39	ปานกลาง	3.56	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-9 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ($\bar{x}=3.91$) อยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ ความภูมิใจในองค์กร ($\bar{x}=3.61$) ความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x}=3.59$) การได้รับการยอมรับจากสังคม ($\bar{x}=3.49$) ลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x}=3.41$) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x}=3.39$) ภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x}=3.07$) และรายได้และประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x}=3.02$)

รายได้ 15,000-20,000 บาท โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับ คือ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ($\bar{x}=3.89$) และความภูมิใจในองค์กร ($\bar{x}=3.74$) อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x}=3.58$) การได้รับการยอมรับจากสังคม ($\bar{x}=3.52$) ลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x}=3.45$) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x}=3.34$) รายได้และประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x}=3.12$) และภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x}=3.09$)

รายได้ 20,001-25,000 บาท โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ($\bar{x}=3.93$) ความภูมิใจในองค์กร ($\bar{x}=3.79$) และความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x}=3.76$) อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ การได้รับการยอมรับจากสังคม ($\bar{x}=3.48$) ลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x}=3.39$) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x}=3.33$) รายได้และประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x}=3.12$) และภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x}=3.03$)

รายได้สูงกว่า 25,000 บาท โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ($\bar{x}=3.96$) ความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x}=3.78$) และความภูมิใจในองค์กร ($\bar{x}=3.75$) อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ การได้รับการยอมรับจากสังคม ($\bar{x}=3.65$) ลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x}=3.54$) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x}=3.47$) รายได้และประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x}=3.28$) และภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x}=3.02$)

3. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก โดยภาพรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	(n=319)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา	3.85	0.43	มาก	2
2. ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา	4.17	0.45	มาก	1
3. ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป	3.49	0.39	ปานกลาง	3
รวม	3.84	0.32	มาก	

จากตารางที่ 4-10 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา
($\bar{X}=4.17$) และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ($\bar{X}=3.85$) ส่วนความปรารถนาที่จะ
ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ($\bar{X}=3.49$) อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อจัดอันดับ ความตั้งใจ
ทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา เป็นอันดับ 1 ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา เป็นอันดับ
2 และความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป เป็นอันดับ 3

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพ
ส่วนตัว

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	SD	ระดับ
เพศ				
1. ชาย	166	3.87	0.33	มาก
2. หญิง	153	3.81	0.30	มาก
รวม	319	3.84	0.32	มาก
อายุ				
1. น้อยกว่า 36 ปี	132	3.77	0.30	มาก
2. 36-45 ปี	75	3.87	0.30	มาก
3. มากกว่า 45 ปี	112	3.91	0.34	มาก
รวม	319	3.84	0.32	มาก
การศึกษา				
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี	207	3.82	0.29	มาก
2. สูงกว่าปริญญาตรี	112	3.88	0.36	มาก
รวม	319	3.84	0.32	มาก
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน				
1. น้อยกว่า 10 ปี	72	3.76	0.29	มาก
2. ระหว่าง 10-20 ปี	133	3.81	0.28	มาก
3. มากกว่า 20 ปี	114	3.93	0.35	มาก
รวม	319	3.84	0.32	มาก
ตำแหน่ง				
1. พนักงานราชการ	72	3.79	0.27	มาก
2. ครูคศ. 1	61	3.75	0.34	มาก
3. ครูคศ. 2	175	3.88	0.32	มาก
4. ครูคศ. 3-4	11	4.03	0.35	มาก
รวม	319	3.84	0.32	มาก

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	SD	ระดับ
รายได้				
1. ต่ำกว่า 15,000 บาท	87	3.75	0.29	มาก
2. 15,000-20,000 บาท	82	3.83	0.31	มาก
3. 20,001-25,000 บาท	61	3.88	0.33	มาก
4. สูงกว่า 25,000 บาท	89	3.91	0.33	มาก
รวม	319	3.84	0.32	มาก

จากตารางที่ 4-11 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว ดังนี้

เพศ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) โดยพบว่า เพศชายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$) เพศหญิงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$)

อายุ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) โดยพบว่า ครูอายุน้อยกว่า 36 ปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$) อายุ 36-45 ปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$) อายุมากกว่า 45 ปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$)

การศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) โดยพบว่า ครูระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) สูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) โดยพบว่า ครูปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$) ระหว่าง 10-20 ปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) มากกว่า 20 ปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$)

ตำแหน่ง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) โดยพบว่า ครูตำแหน่งพนักงานราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$) ครูคศ. 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$) ครูคศ. 2 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$) ครูคศ. 3-4 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$)

รายได้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) โดยพบว่า ครูมีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$) รายได้ 15,000-20,000 บาท อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$) รายได้ 20,001-25,000 บาท อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$) รายได้สูงกว่า 25,000 บาท อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$)

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก รายด้าน จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย (n=166)			หญิง (n=153)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา	3.89	0.46	มาก	3.81	0.39	มาก
2. ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา	4.16	0.45	มาก	4.19	0.46	มาก
3. ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป	3.58	0.39	ปานกลาง	3.42	0.38	ปานกลาง
รวม	3.87	0.33	มาก	3.80	0.30	มาก

จากตารางที่ 4-12 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูเพศชาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ($\bar{x}=4.16$) และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ($\bar{x}=3.89$) ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ($\bar{x}=3.58$) อยู่ในระดับปานกลาง ครูเพศหญิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.80$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ($\bar{x}=4.19$) และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ($\bar{x}=3.81$) ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ($\bar{x}=3.42$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อการจัดการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายด้าน จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อการ	น้อยกว่า 36 ปี (n=132)			36-45 ปี (n=75)			มากกว่า 45 ปี (n=112)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา	3.77	0.40	มาก	3.94	0.40	มาก	3.90	0.47	มาก
2. ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา	4.07	0.46	มาก	4.18	0.40	มาก	4.29	0.45	มาก
3. ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป	3.47	0.39	ปานกลาง	3.50	0.36	ปานกลาง	3.54	0.42	ปานกลาง
รวม	3.77	0.30	มาก	3.87	0.30	มาก	3.91	0.34	มาก

จากตารางที่ 4-13 แสดงว่า ความผูกพันต่อการจัดการของครูอายุน้อยกว่า 36 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้านตามลำดับมากที่สุด คือ ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ($\bar{X}=4.07$) และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ($\bar{X}=3.77$) ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ($\bar{X}=3.47$) อยู่ในระดับปานกลาง อายุ 36-45 ปี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับมากที่สุด คือ ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ($\bar{X}=4.18$) และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ($\bar{X}=3.94$) ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ($\bar{X}=3.50$) อยู่ในระดับปานกลาง อายุมากกว่า 45 ปี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับมากที่สุด คือ ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ($\bar{X}=4.29$) และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ($\bar{X}=3.90$) ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ($\bar{X}=3.54$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก รายด้าน จำแนกตามระดับ
การศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรีและ ปริญญาตรี (n=207)			สูงกว่าปริญญาตรี (n=112)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา	3.84	0.39	มาก	3.89	0.50	มาก
2. ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา	4.13	0.43	มาก	4.26	0.48	มาก
3. ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานใน สถานศึกษาต่อไป	3.50	0.38	ปานกลาง	3.49	0.41	ปานกลาง
รวม	3.82	0.29	มาก	3.88	0.36	มาก

จากตารางที่ 4-14 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ($\bar{x}=4.13$) และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ($\bar{x}=3.84$) ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ($\bar{x}=3.50$) อยู่ในระดับปานกลาง สูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.88$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ($\bar{x}=4.26$) ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ($\bar{x}=3.89$) ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ($\bar{x}=3.49$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อการจัดการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายด้าน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อการ	น้อยกว่า 10 ปี (n=72)			10-20 ปี (n=133)			มากกว่า 20 ปี (n=114)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา	3.81	0.40	มาก	3.79	0.38	มาก	3.95	0.48	มาก
2. ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา	4.03	0.42	มาก	4.12	0.45	มาก	4.31	0.44	มาก
3. ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป	3.44	0.38	ปานกลาง	3.51	0.38	ปานกลาง	3.52	0.41	ปานกลาง
รวม	3.76	0.29	มาก	3.80	0.29	มาก	3.92	0.35	มาก

จากตารางที่ 4-15 แสดงว่า ความผูกพันต่อการจัดการของครูที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ($\bar{X}=4.03$) และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ($\bar{X}=3.81$) ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ($\bar{X}=3.44$) อยู่ในระดับปานกลาง

10-20 ปี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ($\bar{X}=4.12$) และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ($\bar{X}=3.79$) ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ($\bar{X}=3.51$) อยู่ในระดับปานกลาง

มากกว่า 20 ปี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ($\bar{X}=4.31$) และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ($\bar{X}=3.95$) ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ($\bar{X}=3.52$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก
 ราชดำเนิน จันทบุรีตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	พนักงานราชการ (n = 72)				ครูคศ.1 (n = 61)				ครูคศ.2 (n = 175)				ครูคศ.3-4 (n = 11)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ระดับ
1. ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา	3.84	0.39	มาก	3.76	0.43	มาก	3.89	0.44	มาก	3.96	0.51	มาก				
2. ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา	4.08	0.40	มาก	4.03	0.51	มาก	4.24	0.43	มาก	4.40	0.47	มาก				
3. ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป	3.45	0.37	ปานกลาง	3.45	0.40	ปานกลาง	3.52	0.39	ปานกลาง	3.72	0.46	มาก				
รวม	3.79	0.27	มาก	3.75	0.34	มาก	3.88	0.32	มาก	4.03	0.35	มาก				

จากตารางที่ 4-16 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูตำแหน่งพนักงานราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ($\bar{x}=4.08$) และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ($\bar{x}=3.84$) ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ($\bar{x}=3.45$) อยู่ในระดับปานกลาง

ครูศศ. 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ($\bar{x}=4.03$) และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ($\bar{x}=3.76$) ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ($\bar{x}=3.45$) อยู่ในระดับปานกลาง

ครูศศ. 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ($\bar{x}=4.24$) และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ($\bar{x}=3.89$) ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ($\bar{x}=3.52$) อยู่ในระดับปานกลาง

ครูศศ. 3-4 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.03$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ($\bar{x}=4.40$) ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ($\bar{x}=3.96$) และความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ($\bar{x}=3.72$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อการจัดการของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก
 รายด้าน จำแนกตามรายได้

ความผูกพันต่อการจัดการ	ต่ำกว่า 15,000 บาท (n = 87)			15,000 -20,000 บาท (n = 82)			20,001-25,000 บาท (n = 61)			สูงกว่า 25,000 บาท (n = 89)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา	3.79	0.39	มาก	3.85	0.43	มาก	3.83	0.45	มาก	3.93	0.46	มาก
2. ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา	4.05	0.43	มาก	4.11	0.47	มาก	4.26	0.44	มาก	4.28	0.44	มาก
3. ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป	3.41	0.36	ปานกลาง	3.52	0.39	ปานกลาง	3.55	0.43	ปานกลาง	3.53	0.40	ปานกลาง
รวม	3.75	0.29	มาก	3.83	0.31	มาก	3.88	0.33	มาก	3.91	0.33	มาก

จากตารางที่ 4-17 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ($\bar{x}=4.05$) และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ($\bar{x}=3.79$) ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ($\bar{x}=3.41$) อยู่ในระดับปานกลาง

รายได้ 15,000 -20,000 บาท โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ($\bar{x}=4.11$) และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ($\bar{x}=3.85$) ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ($\bar{x}=3.52$) อยู่ในระดับปานกลาง

รายได้ 20,001-25,000 บาท โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ($\bar{x}=4.26$) และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ($\bar{x}=3.83$) ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ($\bar{x}=3.55$) อยู่ในระดับปานกลาง

รายได้สูงกว่า 25,000 บาท โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับมากไปน้อย คือ ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ($\bar{x}=4.28$) และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ($\bar{x}=3.93$) ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ($\bar{x}=3.53$) อยู่ในระดับปานกลาง

4. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง
และรายได้ ดังตารางที่ 4-18 ถึง 4-30

ตารางที่ 4-18 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ
(ทดสอบสมมติฐานที่ 1)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ชาย (n=166)		หญิง (n=153)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.12	0.61	3.15	0.59	-.29	.77
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.42	0.55	3.36	0.59	.91	.36
3. โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ	3.95	0.48	3.89	0.45	.91	.36
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.70	0.60	3.65	0.57	.89	.37
5. การได้รับการยอมรับจากสังคม	3.57	0.49	3.50	0.50	1.18	.23
6. ภาวะอิสระจากงาน	3.14	0.39	2.99	0.38	1.93	.06
7. ลักษณะการบริหารงาน	3.47	0.64	3.43	0.67	.56	.57
8. ความภูมิใจในองค์กร	3.76	0.49	3.67	0.45	1.77	.07

จากตารางที่ 4-18 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในแต่ละด้านจำแนกตามเพศ
ไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นรายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม
สุขภาพ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากสังคม
ภาวะอิสระจากงาน ลักษณะการบริหารงาน หรือความภูมิใจในองค์กร

ตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตามอายุ
(ทดสอบสมมติฐานที่ 1)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.02	.51	1.43	.24
	ภายในกลุ่ม	316	113.13	.35		
	รวม	318	114.15			
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	.68	.34	1.06	.34
	ภายในกลุ่ม	316	101.18	.32		
	รวม	318	101.86			
3. โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	.46	.22	1.07	.35
	ภายในกลุ่ม	316	67.82	.22		
	รวม	318	68.28			
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	.69	.35	1.01	.37
	ภายในกลุ่ม	316	108.13	.34		
	รวม	318	108.82			
5. การได้รับการยอมรับจากสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	.67	.34	1.36	.26
	ภายในกลุ่ม	316	77.90	.25		
	รวม	318	78.57			
6. ภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.83	.42	2.67	.07
	ภายในกลุ่ม	316	49.18	.16		
	รวม	318	50.01			
7. ลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.37	.19	.43	.65
	ภายในกลุ่ม	316	136.62	.43		
	รวม	318	136.99			
8. ความภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.77	.38	1.58	.20
	ภายในกลุ่ม	316	76.58	.24		
	รวม	318	77.35			

จากตารางที่ 4-19 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็น ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากสังคม ภาวะอิสระจากงาน ลักษณะการบริหารงาน และความภูมิใจในองค์กร

ตารางที่ 4-20 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตามระดับการศึกษา (ทดสอบสมมติฐานที่ 1)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.14	0.60	3.14	0.59	0.42	0.96
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.44	0.56	3.29	0.56	2.21*	0.03
3. โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ	3.94	0.45	3.89	0.48	1.09	0.28
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.66	0.57	3.71	0.64	-0.72	0.47
5. การได้รับการยอมรับจากสังคม	3.54	0.48	3.53	0.54	0.14	0.89
6. ภาวะอิสระจากงาน	3.09	0.39	2.96	0.40	2.18*	0.03
7. ลักษณะการบริหารงาน	3.46	0.62	3.44	0.72	0.25	0.80
8. ความภูมิใจในองค์กร	3.75	0.47	3.66	0.53	1.68	0.10

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-20 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และภาวะอิสระจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยครูมีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพสูงกว่าครูมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และครูมีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยภาวะอิสระจากงานสูงกว่าครูมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนด้าน โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากสังคม ลักษณะการบริหารงาน และความภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตามระยะเวลา
การปฏิบัติงาน (ทดสอบสมมติฐานที่ 1)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.28	1.14	3.21*	0.04
	ภายในกลุ่ม	316	111.88	0.35		
	รวม	318	114.16			
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.28	0.64	2.02	0.14
	ภายในกลุ่ม	316	100.58	0.32		
	รวม	318	101.86			
3. โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.28	0.14	0.65	0.52
	ภายในกลุ่ม	316	68.00	0.22		
	รวม	318	68.28			
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.66	1.33	3.96*	0.02
	ภายในกลุ่ม	316	106.16	0.34		
	รวม	318	108.82			
5. การได้รับการยอมรับจากสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.18	1.09	4.50*	0.01
	ภายในกลุ่ม	316	76.40	0.24		
	รวม	318	78.58			
6. ภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.29	0.14	0.91	0.40
	ภายในกลุ่ม	316	49.72	0.16		
	รวม	318	50.01			
7. ลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.25	0.62	2.03	0.24
	ภายในกลุ่ม	316	135.74	0.43		
	รวม	318	136.99			
8. ความภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.99	0.49	4.11	0.13
	ภายในกลุ่ม	316	76.36	0.24		
	รวม	318	77.35			

*p<.05

จากตารางที่ 4-21 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับการยอมรับจากสังคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ภาวะอิสระจากงาน ลักษณะการบริหารงาน และความภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

เพื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe ดังตารางที่ 4-22 ถึง 4-24

ตารางที่ 4-22 การวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน		น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	$\bar{X}$	3.11	3.06	3.25
น้อยกว่า 10 ปี	3.11	-	0.05	-0.14
10-20 ปี	3.06		-	-0.19*
มากกว่า 20 ปี	3.25			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-22 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนของครูที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี กับครูที่มีอายุงาน 10-20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยครูอายุงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยของรายได้และประโยชน์ตอบแทนสูงกว่าครูที่มีอายุงานระหว่าง 10-20 ปี ส่วนอายุงานน้อยกว่า 10 ปี กับ 10-20 ปี และอายุงานมากกว่า 20 ปี กับอายุงานน้อยกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-23 การวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน		น้อยกว่า 10 ปี	10 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	$\bar{X}$	3.66	3.59	3.80
น้อยกว่า 10 ปี	3.66	-	0.07	-0.14
10-20 ปี	3.59	-	-	-0.21*
มากกว่า 20 ปี	3.80			-

*p<.05

จากตารางที่ 4-23 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
ของครูอายุงานมากกว่า 20 ปี กับครูอายุงาน 10-20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<.05)
โดยอายุงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าในอาชีพสูงกว่าอายุงาน 10-20 ปี ส่วนอายุ
งานน้อยกว่า 10 ปี กับ อายุงาน 10-20 ปี และอายุงานมากกว่า 20 ปี กับน้อยกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิต
ในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-24 การวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน
ด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม

ระยะเวลาปฏิบัติงาน		น้อยกว่า 10 ปี	10 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	$\bar{X}$	3.53	3.45	3.64
น้อยกว่า 10 ปี	3.53	-	0.08	-0.11
10 - 20 ปี	3.45	-	-	-0.19*
มากกว่า 20 ปี	3.64			-

*p<.05

จากตารางที่ 4-24 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ
จากสังคมของครูอายุงานมากกว่า 20 ปี กับอายุงาน 10-20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
(p<.05) โดยอายุงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยของการได้รับการยอมรับจากสังคม สูงกว่าอายุงาน
10-20 ปี ส่วนอายุงานมากกว่า 20 ปี กับอายุงานน้อยกว่า 10 ปี และอายุงาน 10-20 ปี กับอายุงาน
น้อยกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตามตำแหน่ง
(ทดสอบสมมติฐานที่ 1)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	6.29	2.09	6.13**	0.00
	ภายในกลุ่ม	315	107.86	0.34		
	รวม	318	114.15			
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.26	0.08	0.27	0.85
	ภายในกลุ่ม	315	101.60	0.32		
	รวม	318	101.86			
3. โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.18	0.39	1.85	0.14
	ภายในกลุ่ม	315	67.10	0.21		
	รวม	318	68.28			
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.36	0.79	2.32	0.07
	ภายในกลุ่ม	315	106.46	0.33		
	รวม	318	108.82			
5. การได้รับการยอมรับจากสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.87	0.29	1.18	0.32
	ภายในกลุ่ม	315	77.70	0.25		
	รวม	318	78.57			
6. ภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.56	0.19	1.19	0.31
	ภายในกลุ่ม	315	49.45	0.16		
	รวม	318	50.01			
7. ลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.98	0.66	1.54	0.20
	ภายในกลุ่ม	315	135.00	0.43		
	รวม	318	136.98			
8. ความภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.63	0.21	0.86	0.46
	ภายในกลุ่ม	315	76.72	0.24		
	รวม	318	77.35			

**p<.01

จากตารางที่ 4-25 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน
 จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย
 และส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับ
 จากสังคม ภาวะอิสระจากงาน ลักษณะการบริหารงาน และความภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างกัน
 เพื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในตำแหน่งงานแตกต่างกัน
 ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe ดังตารางที่ 4-26

ตารางที่ 4-26 การวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตามตำแหน่ง ด้านรายได้
 และประโยชน์ตอบแทน

ตำแหน่งงาน	พนักงานราชการ	ครูคศ. 1	ครูคศ. 2	ครูคศ. 3-4
$\bar{X}$	3.08	2.99	3.17	3.78
พนักงานราชการ	3.08	-	0.09	-0.70**
ครู คศ. 1	2.99	-	-0.18	-0.79**
ครู คศ. 2	3.17	-	-	-0.61**
ครู คศ. 3-4	3.78	-	-	-

** $p < .01$

จากตารางที่ 4-26 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์
 ตอบแทนของตำแหน่งครูคศ. 3-4 กับพนักงานราชการ ครูคศ. 1 และครูคศ. 2 แตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยครูคศ. 3-4 มีค่าเฉลี่ยของรายได้และประโยชน์ตอบแทนสูงกว่า
 พนักงานราชการ ครูคศ. 1 และครูคศ. 2 ส่วนครูคศ. 2 กับพนักงานราชการ และครูคศ. 1 มีค่าเฉลี่ย
 ของรายได้และประโยชน์ตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตามรายได้
(ทดสอบสมมติฐานที่ 1)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.92	0.96	2.76*	0.04
	ภายในกลุ่ม	315	111.23	0.35		
	รวม	318	114.15			
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.97	0.33	1.02	0.39
	ภายในกลุ่ม	315	100.89	0.32		
	รวม	318	101.86			
3. โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.26	0.09	0.41	0.75
	ภายในกลุ่ม	315	68.02	0.22		
	รวม	318	68.28			
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.87	0.96	2.85*	0.04
	ภายในกลุ่ม	315	105.95	0.34		
	รวม	318	108.82			
5. การได้รับการยอมรับจากสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.67	0.56	2.28	0.08
	ภายในกลุ่ม	315	76.90	0.24		
	รวม	318	78.57			
6. ภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.27	0.09	0.57	0.63
	ภายในกลุ่ม	315	49.74	0.16		
	รวม	318	50.01			
7. ลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.07	0.36	0.83	0.48
	ภายในกลุ่ม	315	135.91	0.43		
	รวม	318	136.98			
8. ความภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.27	0.42	1.75	0.16
	ภายในกลุ่ม	315	70.07	0.24		
	รวม	318	71.34			

*p< .05

จากตารางที่ 4-27 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน และความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ การได้รับการยอมรับจากสังคม ภาวะอิสระจากงาน ลักษณะการบริหารงาน และความภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

เพื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่มีรายได้แตกต่างกันให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe ดังตารางที่ 4-28 ถึง 4-29

ตารางที่ 4-28 การวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตามรายได้ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน

ตำแหน่งงาน		ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	สูงกว่า 25,000 บาท
	$\bar{X}$	3.02	3.12	3.12	3.28
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.02	-	0.10	0.10	-0.26*
15,000-20,000 บาท	3.12		-	0.00	-0.16
20,001-25,000 บาท	3.12			-	-0.16
สูงกว่า 25,000 บาท	3.28				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-28 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ของครูรายได้สูงกว่า 25,000 บาท กับรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยครูรายได้สูงกว่า 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรายได้และประโยชน์ตอบแทนสูงกว่าครูมีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ส่วนรายได้สูงกว่า 25,000 บาท กับรายได้ 20,001-25,000 บาท และ 15,000 -20,000 บาท รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท กับ 15,000 -20,000 บาท และ 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-29 การวิเคราะห์รายคู่เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตามรายได้
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000- 20,000บาท	20,001- 25,000บาท	สูงกว่า 25,000 บาท
		3.59	3.58	3.75	3.79
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.59	-	0.01	0.16	0.20*
15,000-20,000บาท	3.58		-	0.17	0.21*
20,001-25,000บาท	3.75			-	0.04
สูงกว่า 25,000 บาท	3.79				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-29 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
ของครูรายได้สูงกว่า 25,000 บาท กับรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และ 15,000 -20,000 บาท แตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยครูมีรายได้สูงกว่า 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความก้าวหน้าใน
อาชีพ สูงกว่าครูมีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และ 15,000-20,000 บาท ส่วนรายได้สูงกว่า 25,000
บาท กับรายได้ 20,001-25,000 บาท รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท กับ 15,000 -20,000 บาท มีคุณภาพ
ชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง
และรายได้ ดังตารางที่ 4-30 ถึง 4-35

ตารางที่ 4-30 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ
(ทดสอบสมมติฐานที่ 2)

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศชาย (n=166)		เพศหญิง (n=153)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา	3.89	0.46	3.81	0.39	1.59	0.11
2. ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา	4.16	0.45	4.19	0.46	0.71	0.48
3. ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานใน สถานศึกษาต่อไป	3.58	0.39	3.42	0.38	3.68**	0.00
รวม	3.87	0.34	3.80	0.30	1.87	0.06

**p < .01

จากตาราง 4-30 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ ด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานใน
สถานศึกษาต่อไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยครูเพศชายมีค่าเฉลี่ยความ
ปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไปสูงกว่าครูเพศหญิง ส่วนความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับ
สถานศึกษา และความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตามอายุ
(ทดสอบสมมติฐานที่ 2)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว กับสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.86	0.93	5.17*	.01
	ภายในกลุ่ม	316	56.97	0.18		
	รวม	318	58.83			
2. ความตั้งใจทุ่มเททำงาน เพื่อสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	3.10	0.16	7.91**	.00
	ภายในกลุ่ม	316	62.02	0.20		
	รวม	318	65.12			
3. ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	2	0.31	0.16	1.00	0.37
	ภายในกลุ่ม	316	49.02	0.15		
	รวม	318	49.33			

* $p < .05$ ** $p < .01$

จากตารางที่ 4-31 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับ
สถานศึกษา และความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
($p < .01$) และ ($p < .05$) ส่วนด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไปไม่แตกต่างกัน
เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ โดยวิธีของ Scheffe
ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-32 ถึง 4-33

ตารางที่ 4-32 การวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตามอายุ ด้านความรู้สึกเป็น
หนึ่งเดียวกับสถานศึกษา

อายุ		น้อยกว่า 36 ปี	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
	$\bar{X}$	3.77	3.94	3.90
น้อยกว่า 36 ปี	3.77	-	0.17*	0.13
36-45 ปี	3.94	-	-	0.04
มากกว่า 45 ปี	3.90			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-32 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นหนึ่ง
เดียวกับสถานศึกษาของครูอายุ 36-45 ปี กับอายุน้อยกว่า 36 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
($p < .05$) โดยครูอายุ 36 - 45 ปี มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาสูงกว่าครูอายุ
น้อยกว่า 36 ปี ส่วนอายุมากกว่า 45 ปี กับน้อยกว่า 36 ปี และอายุ 36 - 45 ปี กับมากกว่า 45 ปี
มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-33 การวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตามอายุ ด้านความตั้งใจ
ทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา

อายุ		น้อยกว่า 36 ปี	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
	$\bar{X}$	4.07	4.18	4.29
น้อยกว่า 36 ปี	4.07	-	0.11	0.22**
36-45 ปี	4.18		-	0.11
มากกว่า 45 ปี	4.29			-

** $p < .01$

จากตารางที่ 4-33 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจทุ่มเททำงาน
เพื่อสถานศึกษาของครูอายุมากกว่า 45 ปี กับอายุน้อยกว่า 36 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
($p < .01$) โดยครูอายุมากกว่า 45 ปี มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษาสูงกว่าครูอายุ

น้อยกว่า 36 ปี ส่วนอายุมากกว่า 45 ปี กับ 36-45 ปี และ 36-45 ปี กับน้อยกว่า 36 ปี มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-34 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก จำแนกตามการศึกษา (ทดสอบสมมติฐานที่ 2)

ความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี (n = 207)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 112)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา	3.84	0.39	3.89	0.50	-0.96	0.34
2. ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา	4.13	0.43	4.26	0.48	-2.37*	0.02
3. ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป	3.50	0.38	3.41	0.41	0.16	0.87

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-34 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก ด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยครูมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษาสูงกว่าครูมีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ส่วนด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาและด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน
(ทดสอบสมมติฐานที่ 2)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับ สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.78	0.89	4.95*	0.01
	ภายในกลุ่ม	316	57.05	0.18		
	รวม	318	58.83			
2. ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อ สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	4.04	2.02	10.45**	0.00
	ภายในกลุ่ม	316	61.08	0.19		
	รวม	318	65.12			
3. ความปรารถนาที่จะปฏิบัติ งานในสถานศึกษาต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	2	0.32	0.16		0.36
	ภายในกลุ่ม	316	49.01	0.15	1.03	
	รวม	318	49.33			

* $p < .05$ ** $p < .01$

จากตารางที่ 4-35 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว
กับสถานศึกษา ด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และ ($p < .05$) ส่วนด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน
ในสถานศึกษาต่อไป ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ Scheffe
ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-36 ถึง 4-37

ตารางที่ 4-36 การวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน
ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	$\bar{X}$	3.81	3.79	3.95
น้อยกว่า 10 ปี	3.81	-	0.02	-0.14
10-20 ปี	3.79		-	-0.16*
มากกว่า 20 ปี	3.95			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-36 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นหนึ่ง
เดียวกับสถานศึกษาของครูที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี กับปฏิบัติงาน 10-20 ปี แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยครูที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับ
สถานศึกษาสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงาน 10-20 ปี ส่วนปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี กับน้อยกว่า 10 ปี และ
10-20 ปี กับน้อยกว่า 10 ปี ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-37 การวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตามระยะเวลา
การปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	$\bar{X}$	4.03	4.12	4.31
น้อยกว่า 10 ปี	4.03	-	0.09	0.28**
10-20 ปี	4.13		-	0.18**
มากกว่า 20 ปี	4.32			-

** $p < .01$

จากตารางที่ 4-37 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจทุ่มเททำงาน
เพื่อสถานศึกษาของครูปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี กับน้อยกว่า 10 ปี และกับ 10-20 ปี แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยครูปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจทุ่มเททำงาน

เพื่อสถานศึกษาสูงกว่าอายุ 10-20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี ส่วนครูปฏิบัติงาน 10-20 ปี กับน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อการของครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตามตำแหน่ง
(ทดสอบสมมติฐานที่ 2)

ความผูกพันต่อการ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว กับสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3	0.87	0.29	1.58	0.19
	ภายในกลุ่ม	315	57.96	0.18		
	รวม	318	58.83			
2. ความตั้งใจทุ่มเททำงาน เพื่อสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.15	1.04	5.33**	0.00
	ภายในกลุ่ม	315	61.97	0.19		
	รวม	318	63.12			
3. ความปรารถนาที่จะ ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	3	0.94	0.31	2.04	0.10
	ภายในกลุ่ม	315	48.39	0.15		
	รวม	318	49.33			

**p<.01

จากตารางที่ 4-38 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อการของครู ด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.01$) ส่วนด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา และความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ Scheffe ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-39

ตาราง ที่ 4-39 การวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตามตำแหน่ง ด้านความ
ตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา

ตำแหน่ง	พนักงานราชการ		คศ. 1	คศ. 2	คศ.3-4
	$\bar{X}$	4.08	4.03	4.24	4.40
พนักงานราชการ	4.08	-	0.05	0.16	0.32
ครูคศ. 1	4.03		-	0.21*	0.37
ครูคศ. 2	4.24			-	0.16
ครูคศ. 3-4	4.40				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-39 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจทุ่มเททำงาน
เพื่อสถานศึกษาของครูคศ. 2 กับ ครูคศ. 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยครู
คศ. 2 มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษาสูงกว่าครูคศ. 1 ส่วนครูคศ. 3-4 กับครูคศ. 2
ครูคศ. 1 และพนักงานราชการ ครูคศ. 1 กับพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้าน
ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตามรายได้ (ทดสอบ
สมมติฐานที่ 2)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว กับสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3	0.84	0.28	1.52	0.21
	ภายในกลุ่ม	315	57.99	0.18		
	รวม	318	58.83			
2. ความตั้งใจทุ่มเททำงาน เพื่อสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3	2.93	0.98	4.95**	0.00
	ภายในกลุ่ม	315	62.19	0.20		
	รวม	318	65.12			
3. ความปรารถนาที่จะ ปฏิบัติงานในสถาน ศึกษาต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	3	1.06	0.35	2.31	0.08
	ภายในกลุ่ม	315	48.27	0.15		
	รวม	318	49.33			

** $p < .01$

จากตารางที่ 4-40 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อ
สถานศึกษา จำแนกตามรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ส่วนด้านความรู้สึก
เป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาและความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไปไม่แตกต่างกัน
เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ Scheffe
ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-41

ตารางที่ 4-41 การวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตามรายได้ ด้านความตั้งใจ
ทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา

รายได้		ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	สูงกว่า 25,000 บาท
	$\bar{X}$	4.06	4.11	4.26	4.28
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.06	-	0.05	0.20*	0.22*
15,000-20,000 บาท	4.11		-	0.15	0.17
20,001-25,000 บาท	4.26			-	0.02
สูงกว่า 25,000 บาท	4.28				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-41 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ครูรายได้สูงกว่า 25,000 บาท กับรายได้ 20,001-25,000 บาท และต่ำกว่า 15,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยครูมีรายได้สูงกว่า 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษาสูงกว่ารายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และรายได้ 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษาสูงกว่ารายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ส่วนรายได้ 15,000-20,000 บาท กับต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก ดังตารางที่ 4-42

ตารางที่ 4-42 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก
(ทดสอบสมมติฐานที่ 3)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ความรู้สึกเป็น หนึ่งเดียวกับ สถานศึกษา	ความตั้งใจ ทุ่มเททำงาน เพื่อสถานศึกษา	ความปรารถนา ที่จะปฏิบัติงานใน สถานศึกษาต่อไป
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	.33**	.14*	.30**
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	.42**	.13*	.23**
3. โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ	.40**	.35**	.20**
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ	.46**	.31**	.16**
5. การได้รับการยอมรับจากสังคม	.50**	.27**	.25**
6. ภาวะอิสระจากงาน	.25**	-.06	.21**
7. ลักษณะการบริหารงาน	.34**	.06	.07
8. ความภูมิใจในองค์กร	.39**	.24**	.34**
คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	.57**	.28**	.32**

* $p < .05$ ** $p < .01$

จากตารางที่ 4-42 แสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านรายได้ และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากสังคม ความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา และความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และ ($p < .05$) โดยที่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์กับด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาและความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ส่วนลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา และความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป

สรุป คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก โดยรวมทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากสังคม ภาวะอิสระจากงาน ลักษณะการบริหารงาน และความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวกทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา และความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และ ($p < .05$)