

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีแนวทางในการวิจัย สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก กับปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก กับปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครู ที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก รวม 8 จังหวัด ประกอบด้วย ข้าราชการครู และพนักงานราชการ จำนวนทั้งสิ้น 319 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1970) และเลือกกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้ รวม 6 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Commings, 1985) เพื่อวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ รายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ความก้าวหน้า

ในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากสังคม ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร โดยผู้วิจัยพัฒนาจากเครื่องมือของพรทิพย์ ทับทิมทองคำ จำนวน 50 ข้อ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ใช้แนวคิดของพอร์เตอร์ และคณะ (Porter & others, 1974) เพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา และความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป จำนวน 20 ข้อ

ผู้วิจัยหาคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ แก้ไขปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้กับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน แล้วนำแบบสอบถามมาประเมินค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในระดับยอมรับได้ โดยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนก 0.28-0.74 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอำนาจจำแนก 0.32-0.52 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและผ่านผู้ประสานงาน โดยมีการชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างและผ่านผู้ประสานงาน พร้อมรอรับกลับมาในวันเดียวกันและส่งกลับทางไปรษณีย์ จำนวน 319 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows V.11 (2548) และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยดำเนินการดังนี้

1. ทาร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้
3. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 โดยทดสอบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก จำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา ใช้การทดสอบค่าที (t-test)
4. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 โดยทดสอบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก จำแนกตาม อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
5. ทดสอบสมมติฐานที่ 3 โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ

ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ลักษณะข้อมูลทั่วไปของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 319 คน ปรากฏผลดังนี้

ด้านเพศของครู พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชาย จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 52.04 และเพศหญิงจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 47.96

ด้านอายุ พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 36 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 41.38 รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ มากกว่า 45 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 35.11 และอายุ 36-45 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 23.51

ด้านการศึกษา พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาดำรงตำแหน่งปริญญาตรีและปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 64.89 และรองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 35.11

ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10-20 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 41.69 รองลงมา มากกว่า 20 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 35.74 และน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22.57

ด้านตำแหน่ง พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งครูคศ.2 จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 54.86 รองลงมา พนักงานราชการ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22.57 ครูคศ.1 จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.12 และครูคศ.3-4 จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.45

ด้านรายได้ พบว่า ครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 รองลงมา ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 รายได้ 15,000-20,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 25.71 และรายได้ 20,001-25,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.12

ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โดยภาพรวม ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตใน

อยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาค่ากว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง วิเคราะห์รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน ตามลำดับ คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากสังคม ลักษณะการบริหารงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รายได้และประโยชน์ตอบแทน และภาวะอิสระจากงาน การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง วิเคราะห์รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับ คือ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ และความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน ตามลำดับ คือ ความภูมิใจในองค์กร การได้รับการยอมรับจากสังคม ลักษณะการบริหารงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รายได้และประโยชน์ตอบแทน และภาวะอิสระจากงาน

การวิเคราะห์จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อายุงานน้อยกว่า 10 ปี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง วิเคราะห์รายด้าน พบว่า โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพอยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ตามลำดับ คือ ความภูมิใจในองค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากสังคม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ลักษณะการบริหารงาน รายได้และประโยชน์ตอบแทน และภาวะอิสระจากงาน ปฏิบัติงาน 10-20 ปี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง วิเคราะห์รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ตามลำดับ คือ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ และความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน ตามลำดับ คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากสังคม ลักษณะการบริหารงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รายได้และประโยชน์ตอบแทน และภาวะอิสระจากงาน ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง วิเคราะห์รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ความก้าวหน้าในอาชีพ และความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน ตามลำดับ คือ การได้รับการยอมรับจากสังคม ลักษณะการบริหารงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รายได้และประโยชน์ตอบแทน และภาวะอิสระจากงาน

การวิเคราะห์จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ครุตำแหน่งพนักงานราชการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง วิเคราะห์รายด้าน พบว่า โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพอยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ตามลำดับ คือ ความภูมิใจในองค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากสังคม ลักษณะการบริหารงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ภาวะอิสระ

จากงาน และรายได้และประโยชน์ตอบแทน ครุศ.1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง วิเคราะห์รายด้าน พบว่า โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา เป็นความภูมิใจในองค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน ตามลำดับ คือ ความก้าวหน้า ในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากสังคม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน และรายได้และประโยชน์ตอบแทน ครุศ.2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง วิเคราะห์รายด้าน พบว่า โอกาสพัฒนาตนตาม ศักยภาพ มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ความภูมิใจในองค์กรและความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน ตามลำดับ คือ การได้รับการยอมรับจากสังคม ลักษณะการบริหารงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รายได้และประโยชน์ตอบแทน และภาวะอิสระจากงาน ครุศ.3-4 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง วิเคราะห์รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยโอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ความก้าวหน้าในอาชีพ รายได้และประโยชน์ตอบแทน การได้รับการยอมรับจากสังคม ความภูมิใจในองค์กร และลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ และภาวะอิสระจากงาน

การวิเคราะห์จำแนกตามรายได้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง รายได้น้อยกว่า 15,000 บาท โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง วิเคราะห์รายด้าน พบว่า โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ อยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ตามลำดับ คือ ความภูมิใจในองค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากสังคม ลักษณะการบริหารงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ภาวะอิสระจากงาน และรายได้และประโยชน์ตอบแทน รายได้ 15,000 -20,000 บาท โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง วิเคราะห์รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ และความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน ตามลำดับ คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากสังคม ลักษณะการบริหารงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รายได้และประโยชน์ตอบแทน และภาวะอิสระจากงาน รายได้ 20,001-25,000 บาท โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง วิเคราะห์รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ตามลำดับ คือ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ความภูมิใจในองค์กร และความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน ตามลำดับ คือ การได้รับการยอมรับจากสังคม ลักษณะการบริหารงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รายได้และประโยชน์ตอบแทน และภาวะอิสระจากงาน รายได้สูงกว่า 25,000 บาท โดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง วิเคราะห์รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ตามลำดับ

คือ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ความก้าวหน้าในอาชีพ และความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน ตามลำดับ คือ การได้รับการยอมรับจากสังคม ลักษณะการบริหารงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รายได้และประโยชน์ตอบแทน และภาวะอิสระจากงาน

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก

โดยภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก วิเคราะห์รายด้าน พบว่า ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์จำแนกตามเพศ ครูเพศชายโดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก วิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง ครูเพศหญิง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก วิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์จำแนกตามอายุ ครูอายุน้อยกว่า 36 ปี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก วิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษาและความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง อายุ 36-45 ปี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก วิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษาและความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง อายุมากกว่า 45 ปี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก วิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษาและความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์จำแนกตามระดับการศึกษา ครูระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก วิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษาและความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ศึกษาและความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง รายได้ 15,000-20,000 บาท โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก วิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง รายได้ 20,001-25,000 บาท โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก วิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง รายได้สูงกว่า 25,000 บาท โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก วิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง

เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามเพศของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูเพศชายและหญิง มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากสังคม ภาวะอิสระจากงาน ลักษณะการบริหารงาน และความภูมิใจในองค์กร

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามอายุ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากสังคม ภาวะอิสระจากงาน ลักษณะการบริหารงาน และความภูมิใจในองค์กร

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านภาวะอิสระจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยครูมีการศึกษามากกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และมีค่าเฉลี่ยของภาวะอิสระจากงานสูงกว่าครูมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากสังคม ลักษณะการบริหารงานและความภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับการยอมรับจากสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ภาวะอิสระจากงาน ลักษณะการบริหารงาน และความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยครูปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยของรายได้และประโยชน์ตอบแทนสูงกว่าปฏิบัติงาน 10-20 ปี ส่วนปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี กับ 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี กับน้อยกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนไม่แตกต่างกัน ครูปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าในอาชีพสูงกว่า 10-20 ปี ส่วนน้อยกว่า 10 ปี กับ 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี กับน้อยกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน และครูปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยของการได้รับการยอมรับจากสังคม สูงกว่า 10-20 ปี ส่วนมากกว่า 20 ปี กับน้อยกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี กับน้อยกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับจากสังคมไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามตำแหน่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากสังคม ภาวะอิสระจากงาน ลักษณะการบริหารงานและความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยครูศส. 3-4 มีค่าเฉลี่ยของรายได้และประโยชน์ตอบแทนสูงกว่าพนักงานราชการ ครูศส. 1 และครูศส. 2 ส่วนครูศส. 2 กับพนักงานราชการ และครูศส. 1 มีค่าเฉลี่ยของรายได้และประโยชน์ตอบแทนไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามรายได้ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน และความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ การได้รับการยอมรับจากสังคม ภาวะอิสระจากงาน ลักษณะการบริหารงาน และความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยครูรายได้สูงกว่า 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรายได้และประโยชน์ตอบแทนสูงกว่ารายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และส่วนรายได้สูงกว่า 25,000 บาท กับรายได้ 20,001-25,000 บาท กับ 15,000-20,000 บาท และรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท กับ 15,000-20,000 บาท และกับ 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนไม่แตกต่างกัน ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยครูรายได้สูงกว่า 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความก้าวหน้าในอาชีพ สูงกว่ารายได้ต่ำกว่า 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 มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน

**เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
ตำแหน่ง และรายได้**

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามเพศ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก ด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานใน
สถานศึกษาต่อไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยครูเพศชายมีค่าเฉลี่ยความ
ปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไปสูงกว่าครูเพศหญิง ส่วนด้านความรู้สึกเป็นหนึ่ง
เดียวกับสถานศึกษา และความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามอายุ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก
เป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา และด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และ ($p < .05$) ส่วนด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษา
ต่อไปไม่แตกต่างกัน โดยครูอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาสูงกว่า
อายุน้อยกว่า 36 ปี ส่วนอายุมากกว่า 45 ปี กับน้อยกว่า 36 ปี และอายุ 36-45 ปี กับมากกว่า 45 ปี
มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ครูอายุมากกว่า 45 ปี มีค่าเฉลี่ย
ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษาสูงกว่าครูอายุน้อยกว่า 36 ปี ส่วนอายุมากกว่า 45 ปี กับอายุ
36-45 ปี และอายุ 36-45 ปี กับอายุน้อยกว่า 36 ปี มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา
ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้าน
ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยครูมี
การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษาสูงกว่าครูมีการศึกษา
ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี ส่วนด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา และด้านความ
ปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไปไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ความผูกพันต่อ
องค์กรด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา และด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อ
สถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และ ($p < .05$) ส่วนด้านความปรารถนาที่
จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไปไม่แตกต่างกัน โดยครูปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความ
รู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาสูงกว่าครูปฏิบัติงาน 10-20 ปี ส่วนปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี กับ
น้อยกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี กับน้อยกว่า 10 ปี ไม่แตกต่างกัน สำหรับครูปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี

มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษาสูงกว่า 10-20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี ส่วนครูปฏิบัติงาน 10-20 ปี กับน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ส่วนด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาและความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไปไม่แตกต่างกัน โดยครูศศ. 2 มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษาสูงกว่าครูศศ. 1 ส่วนครูศศ. 3-4 กับครูศศ. 2 ครูศศ. 1 และพนักงานราชการ และครูศศ. 1 กับพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามรายได้ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ส่วนด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาและความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไปไม่แตกต่างกัน โดยรายได้สูงกว่า 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษาสูงกว่ารายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และ 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษาสูงกว่ารายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ส่วนรายได้ 15,000-20,000 บาท กับต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก

คุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากสังคม ความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา และความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และ ($p < .05$) โดยที่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์กับด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาและความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ส่วนภาวะอิสระจากงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา และลักษณะการบริหารงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา และความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก ผู้วิจัยขอนำเสนอถึงประเด็นสำคัญในการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐาน ดังนี้

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก พบว่า ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประไพพร สิงหเดช (2539) พบว่า ข้าราชการครูประพฤตินี้มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิราวรรณ แก้วสนธิ (2545) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในระบบราชการเช่นเดียวกัน มีข้อจำกัดหลาย ๆ ด้าน เช่น ระบบการจ่ายเงินเดือน การปรับขึ้นเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบ การมอบหมายภาระงาน สภาพความพร้อมของสถานศึกษา สภาพแวดล้อม ชุมชน รวมทั้งระบบการบริหาร ที่ต้องรับนโยบายจากส่วนกลาง ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความเป็นอยู่ของครู ให้อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก เกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ความก้าวหน้าในอาชีพ และความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมาก ซึ่งที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะนโยบายในการบริหารนั้น ถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง และได้รับงบประมาณในการบริหารสถานศึกษาอย่างจำกัด

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบ ยอมรับสมมติฐาน และไม่ยอมรับสมมติฐานดังนี้

1. เพศที่แตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐาน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานตามเพศของครู ชายและหญิง พบว่า ไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากสังคม ภาวะอิสระจากงาน ลักษณะการบริหารงาน และความภูมิใจในองค์กร และในภาพรวมทั้งชายและหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิราวรรณ แก้วสนธิ (2545) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ที่กล่าวว่า เพศที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน การที่ผลการวิจัยไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูชายและหญิง ปฏิบัติงานในระบบราชการเช่นเดียวกัน โดยส่วนกลางจะเป็นผู้กำหนดนโยบายใน

การบริหารงาน และลักษณะงานของครูเป็นงานที่เสียสละ อุทิศเวลา แรงกาย และทุนทรัพย์ รับผิดชอบให้การศึกษาแก่เยาวชนของชาติ ไม่ว่าชายหรือหญิงมีความรับผิดชอบเหมือน ๆ กัน จึงไม่สะท้อนให้เห็นความแตกต่าง แต่ในส่วนองภาวะอิสระจากงาน ของเพศชายกับเพศหญิง เกือบจะมีความแตกต่างกัน และเพศหญิงมีระดับค่าเฉลี่ยด้านภาวะอิสระจากงานน้อยสุดในจำนวน 8 ด้าน

2. อายุแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐาน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานตามอายุ พบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูทุกคนที่เข้ามาปฏิบัติงาน จะมีบทบาทและทำหน้าที่เหมือน ๆ กัน คือ การจัดการเรียนการสอน พบกับ ลักษณะการบริหาร สภาพแวดล้อม และสถานที่ปฏิบัติงาน ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จึงทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. การศึกษาแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐาน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านภาวะอิสระจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธวัชรัตน์ ทองนิล (2548) พบว่า ครูที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ทำให้ครูกลุ่มนี้ได้รับมอบหมายงานด้านธุรการมากขึ้น และเป็นที่คาดหวังของฝ่ายบริหารที่จะปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ยอมรับสมมติฐาน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับการยอมรับจากสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิราวรรณ แก้วสนธิ (2545) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ที่กล่าวว่า ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการปรับอัตราเงินเดือนที่ครูได้รับจะมีการปรับ 2 ครั้งต่อปี ครูที่ทำงานมานานจะได้รับเงินเดือนสูงกว่าผู้ที่เริ่มทำงาน ทั้งยังมองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพที่สามารถปรับตำแหน่งสูงขึ้นได้ทุกตำแหน่งด้วยการเสนอผลงาน ไม่ต้องสอบแข่งขัน และยังเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

5. ตำแหน่งแตกต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ขอมรับสมมติฐานจากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่าเมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานตามตำแหน่ง พบว่า ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของจารูวรรณ โหระ (2541) พบว่าอาจารย์ที่มีระดับตำแหน่ง 4-5 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าจ้างที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกับอาจารย์ระดับตำแหน่ง 6-7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีระดับตำแหน่งสูงขึ้น เงินเดือนจะสูงขึ้นตามไปด้วย รายได้และประโยชน์ตอบแทนจึงมีมากกว่าในตำแหน่งต้น ๆ และครูทุกคนมีภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตเหมือน ๆ กัน เช่น ค่าใช้จ่ายในครอบครัว ค่าพาหนะเดินทาง เป็นต้น

6. รายได้แตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ขอมรับสมมติฐานจากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่าเมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานตามรายได้ พบว่า ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน และความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของลัดดา บุญมาเลิศ (2543) กล่าวว่าข้าราชการครูประถมศึกษาที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ครูที่มีรายได้สูงจะมีคุณภาพชีวิตด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ สูงกว่าครูที่มีรายได้ต่ำ ทำให้ครูที่มีรายได้น้อยต้องไปแสวงหาเงินจากแหล่งอื่น ๆ เพื่อนำมาใช้จ่ายในการดำรงชีวิต เช่น การทำงานพิเศษ การกู้ยืมจากสถาบันการเงินต่าง ๆ ตลอดจนการกู้ยืมจากนอกระบบ

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
ผลการทดสอบ ดังนี้

1. เพศที่แตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ขอมรับสมมติฐานจากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกความผูกพันต่อองค์การตามเพศของครู ชายและหญิง พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูเพศชายมีค่าเฉลี่ยความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไปสูงกว่าครูเพศหญิง ส่วนความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรพินท์ สุขสถาพร (2542) ที่กล่าวว่า เพศแตกต่างกัน ข้าราชการมีความผูกพันแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะภาระหน้าที่และผลสะท้อนกลับที่ครูได้รับ ครูเพศชายมีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตดีกว่าจึงทำให้มีความรู้สึกผูกพันสูงกว่า

2. อายุแตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ขอมรับสมมติฐาน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกความผูกพันต่อการดำรงชีพ พบว่า ความผูกพันต่อการดำรงชีพด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา และด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรพินท์ สุขสถาพร (2542) ที่กล่าวว่า อายุแตกต่างกัน ข้าราชการมีความผูกพันแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกรกฎ พลพานิช (2540) ที่กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุแตกต่างกัน พนักงานมีความผูกพันแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มิใช่นายกนั้นทำงานมานานย่อมเกิดความผูกพันและรับรู้ถึงความมั่นคง มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ทำแล้วเกิดความภูมิใจ และโอกาสที่จะเลื่อนงานใหม่มีน้อยลง จึงมีความพึงพอใจทุ่มเทให้งาน มุ่งหวังให้องค์การคงอยู่และเป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป

3. การศึกษาแตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อการดำรงชีพแตกต่างกัน ขอมรับสมมติฐาน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกความผูกพันต่อการดำรงชีพ ตามระดับการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อการดำรงชีพด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา และด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกรกฎ พลพานิช (2540) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษาแตกต่างกัน พนักงานมีความผูกพันต่อการดำรงชีพ แตกต่างกัน

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อการดำรงชีพแตกต่างกัน ขอมรับสมมติฐาน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกความผูกพันต่อการดำรงชีพตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ความผูกพันต่อการดำรงชีพด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา และด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) พบว่า อายุงานของข้าราชการสาย ข แตกต่างกันอย่างมีความผูกพันแตกต่างกัน

5. ตำแหน่งแตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อการดำรงชีพแตกต่างกัน ขอมรับสมมติฐาน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกความผูกพันต่อการดำรงชีพตามตำแหน่ง พบว่า ความผูกพันต่อการดำรงชีพด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) พบว่าตำแหน่งของข้าราชการ สาย ค แตกต่างกันอย่างมีความผูกพันต่อการดำรงชีพแตกต่างกัน

6. รายได้แตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อการดำรงชีพแตกต่างกัน ขอมรับสมมติฐาน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกความผูกพันต่อการดำรงชีพ พบว่า ความผูกพันต่อการดำรงชีพด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของลำพูน เอกฐิน (2547) พบว่า ผู้มีเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีความผูกพันต่อการดำรงชีพด้านความพยายามทุ่มเทให้งานมากกว่าผู้มีเงินเดือน 10,001-25,000 บาท ทั้งนี้อาจเนื่องจากครุมีรายได้สูงนั้นยอมทำงานมานาน เกิดความรักในอาชีพครู และสังคมยกย่องเป็นปูชนียบุคคล รวมทั้งการมีประสบการณ์ในการทำงาน หากเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่นจะเป็นที่น่าเสียดายในความรู้ จึงได้ทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด โดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทน และทำให้มีความทุ่มเทมากในการทำงานแก่สถานศึกษา

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการผลการทดสอบยอมรับสมมติฐาน ดังนี้

จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย รายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากสังคม และความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อการดำรงชีพใน 3 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา และความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์กับด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา และความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา สำหรับด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) ที่กล่าวว่า ข้าราชการสาย ข มีคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อการดำรงชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านการประจักษ์ตน ส่วนด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของจารูวรรณ โหระ (2541) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อการดำรงชีพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของลัดดา บุญมาเลิศ (2543) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา โดยรวมและจำแนกตามสถานภาพ ภูมิฐานะ รายได้ มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญชาติ จันทร์เจริญสุข (2538) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อการดำรงชีพ จากผลการศึกษาที่ผู้วิจัยนำกล่าวอ้างและของผู้วิจัยเอง จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำรงชีพไปในทางบวก

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ครูรับรู้และสะท้อนสู่องค์กรในรูปแบบที่เรียกว่า ความผูกพัน เพื่อให้ครูมีความจงรักภักดี ตั้งใจทุ่มเททำงานให้สถานศึกษา ต้องส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูให้สูงขึ้น อันส่งผลให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรและสามารถเป็นตัวทำนวย ประสิทธิภาพการทำงานต่อไปได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น การเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานให้สูงขึ้น อาจต้องปรับปรุงในสิ่งต่าง ๆ เช่น

1. ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน สถานศึกษาควรจัดหาปัจจัยอื่น ๆ เช่นสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพ ด้านครอบครัว นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าตอบแทน ที่จ่ายตามระเบียบของทางราชการ ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือกำหนดได้ภายในหน่วยงานตนเอง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สถานศึกษาจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เช่น เสียง แสง อุณหภูมิ เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ความสะอาด โดยเฉพาะเสียงรบกวนที่เป็นอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน ไม่ว่าจะเกิดจากการจราจร การก่อสร้างรอบ ๆ บริเวณสถานที่ทำงาน เป็นต้น
3. ด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม สถานศึกษาควรหาทางปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้มากขึ้น
4. ด้านภาวะอิสระจากงาน สถานศึกษาควรจัดหาบุคลากรเพิ่มทั้งสายผู้สอนและสายสนับสนุน ให้เพียงพอต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษา ทั้งงานด้านการสอนและงานด้านธุรการ
5. ด้านลักษณะการบริหาร สถานศึกษามอบหมายงานตามสายงาน หลีกเลี่ยงการมอบงานแบบยัดยัดบุคคล และสนับสนุนการทำงานเป็นทีมโดยทุกคนมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. แนวคิดพื้นฐานในการศึกษาของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีหลากหลาย ซึ่งไม่สามารถสรุปได้ว่าแนวคิดใดสามารถศึกษาลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุด ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไปอาจดำเนินการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของนักวิจัยท่านอื่น ๆ ผู้วิจัย

คาดว่าจะได้ข้อเท็จจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปผู้วิจัยขอเสนอแนะในการศึกษาดังนี้

2.1 ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในครั้งนี้ ด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา และความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ควรทำการศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงทุกแง่มุม และมีความเที่ยงตรงยิ่งขึ้น

2.2 ผู้สนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำ การบริหารงาน ประสิทธิภาพขององค์กร การลาออกของบุคลากร เป็นต้น ผู้วิจัยคาดว่าจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและบุคลากรได้เป็นอย่างดี