

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบคำอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้ศึกษาจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

\bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

σ แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานงาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 105 คน ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	43	41
หญิง	62	59
รวม	105	100
ตำแหน่ง		
พัฒนาการอำเภอ	13	12.4
พัฒนาการ	70	66.7
เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	22	21.0
รวม	105	100

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	3.8
ปริญญาตรี	90	85.7
สูงกว่าปริญญาตรี	11	10.5
รวม	105	100
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
1 – 5 ปี	4	3.8
6 – 10 ปี	5	4.8
11 – 15 ปี	12	11.4
16 – 20 ปี	32	30.5
21 – 25 ปี	21	20.0
26 ปีขึ้นไป	31	29.5
รวม	105	100

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 62 คน (คิดเป็นร้อยละ 59) และเพศชาย จำนวน 43 คน (คิดเป็นร้อยละ 41) ดำรงตำแหน่งพัฒนากร จำนวน 70 คน (คิดเป็นร้อยละ 66.6) มากที่สุด รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จำนวน 22 คน (คิดเป็นร้อยละ 21.0) และ พัฒนาการอำเภอ จำนวน 13 คน (คิดเป็นร้อยละ 12.4) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 90 คน (คิดเป็นร้อยละ 85.7) มากที่สุด รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน จำนวน 11 คน (คิดเป็นร้อยละ 10.5) และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 4 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.8) มีระยะเวลาปฏิบัติงานสามอันดับแรก ได้แก่ 16 – 20 ปี จำนวน 32 คน (คิดเป็นร้อยละ 30.5) มากที่สุด รองลงมาคือ 26 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน (คิดเป็นร้อยละ 29.5) รองลงมาคือ 21 – 25 ปี จำนวน 21 คน (คิดเป็นร้อยละ 20.0) และ 1 – 5 ปี จำนวน 4 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.8) น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยเชิงใจ	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ	ปัจจัยค่าเงิน	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.75	.62	ปานกลาง	1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.70	.40	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.95	.58	ปานกลาง	2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.46	.69	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.60	.49	มาก	3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.62	.47	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน	3.58	.52	มาก	4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.68	.60	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.37	.95	ปานกลาง	5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.02	.42	มาก
รวม	3.25	.50	ปานกลาง	รวม	3.70	.39	มาก

จากตารางที่ 5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า

ปัจจัยเชิงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.25$, $\sigma = .50$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.60$, $\sigma = .49$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อในการ

ปฏิบัติงาน ($\mu = 3.58, \sigma = .52$) และอยู่ในระดับปานกลางที่มีค่าคะแนนน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 2.75, \sigma = .62$) น้อยที่สุด

ปัจจัยคำจูน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70, \sigma = .39$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.02, \sigma = .42$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\mu = 3.70, \sigma = .40$) รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.68, \sigma = .60$) และ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.46, \sigma = .69$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านมีความรอบรู้ในงาน และงานที่เกี่ยวข้องสามารถคิดวิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.20	.84	ปานกลาง
2. ท่านปฏิบัติงานได้ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงาน	2.75	.71	ปานกลาง
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ และทันตามกำหนด	2.65	.84	ปานกลาง
4. ความสำเร็จของงานเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปและประชาชนได้รับประโยชน์	2.41	1.05	น้อย
5. ความสำเร็จในการทำงานส่งผลให้ท่านได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า ตลอดจนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.66	.84	ปานกลาง
รวม	2.75	.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ปิจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.75, \sigma=.62$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความรอบรู้ในงาน และงานที่เกี่ยวข้องสามารถคิดวิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ($\mu=3.20, \sigma=.84$) มากที่สุด รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานได้ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงาน ($\mu=2.75, \sigma=.71$) รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงานส่งผลให้ท่านได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า ตลอดจนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=2.66, \sigma=.84$) และอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ข้อ ความสำเร็จของงานเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปและประชาชนได้รับประโยชน์ ($\mu=2.41, \sigma=1.05$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ปิจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และประชาชนให้การยอมรับนับถือในตัวท่าน	3.06	.93	ปานกลาง
2. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานหรือประชาชน	3.13	1.09	ปานกลาง
3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.93	.57	ปานกลาง
4. เพื่อนร่วมงาน ประชาชน กลุ่ม องค์กร ขอคำปรึกษาแนะนำจากท่าน	3.46	.96	ปานกลาง
รวม	2.95	.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.95, \sigma = .58$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ประชาชน กลุ่ม องค์กร ขอคำปรึกษาแนะนำจากท่าน ($\mu = 3.46, \sigma = .96$) มากที่สุด รองลงมาคือ ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานหรือประชาชน ($\mu = 3.13, \sigma = 1.09$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และประชาชนให้การยอมรับนับถือในตัวท่าน ($\mu = 3.06, \sigma = .93$) และข้อที่มีค่าคะแนนน้อยที่สุด ได้แก่ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 2.93, \sigma = .57$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
1. งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	3.53	.50	มาก
2. มีอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.60	.49	มาก
3. ได้รับความร่วมมือจากผู้นำ กลุ่ม องค์กร และประชาชนในการปฏิบัติงาน	3.80	.40	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาหารือและสอนแนะงาน	3.46	.62	ปานกลาง
รวม	3.60	.49	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.60, \sigma = .49$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ได้รับ

ความร่วมมือจากผู้นำ กลุ่ม องค์กรและประชาชนในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.80, \sigma = .40$) มากที่สุด รองลงมาคือ มีอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ($\mu = 3.60, \sigma = .49$) รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.53, \sigma = .50$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาหารือและสอนแนะงาน ($\mu = 3.46, \sigma = .62$) น้อยที่สุด

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านปฏิบัติงานเสร็จตามกำหนด	3.53	.50	มาก
2. ท่านได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	3.80	.40	มาก
3. ท่านศึกษา หาความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.93	.68	มาก
4. ท่านสนใจ ตั้งใจและเอาใจใส่งานที่รับผิดชอบจนสำเร็จ	3.20	.91	ปานกลาง
5. ท่านขยันหมั่นเพียร/เสียสละ/และอุทิศเวลาให้แก่งานที่รับผิดชอบ	3.46	1.09	ปานกลาง
รวม	3.58	.52	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58, \sigma = .52$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ท่านศึกษา หาความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\mu = 3.93, \sigma = .68$) มากที่สุด รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ($\mu = 3.80, \sigma = .40$) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงาน

เสร็จตามกำหนด ($\mu = 3.53, \sigma = .50$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ท่านสนใจ ตั้งใจและเอาใจใส่งานที่รับผิดชอบจนสำเร็จ ($\mu = 3.20, \sigma = .91$) น้อยที่สุด

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
1. การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.73	1.34	มาก
2. การได้รับการฝึกอบรม สัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น นักบริหารงานพัฒนาชุมชนระดับต้น (นพต.), นักบริหารงานพัฒนาชุมชนระดับกลาง (นพก.), นักบริหารงานพัฒนาชุมชนระดับสูง (นพส.)	3.40	.80	ปานกลาง
3. โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น	3.06	.85	ปานกลาง
4. ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.20	1.11	ปานกลาง
รวม	3.37	.95	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.37, \sigma = .95$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\mu = 3.73, \sigma = 1.34$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ การได้รับการฝึกอบรม สัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น นักบริหารงานพัฒนาชุมชนระดับต้น (นพต.), นักบริหารงานพัฒนาชุมชนระดับกลาง (นพก.), นักบริหารงานพัฒนาชุมชนระดับสูง (นพส.) ($\mu = 3.40, \sigma = .80$) รองลงมาคือ ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.20, \sigma = 1.11$) และโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น ($\mu = 3.06, \sigma = .85$) น้อยที่สุด

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
1. ความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	3.66	.79	มาก
2. เงินเดือนมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงานที่รับผิดชอบ	3.86	.72	มาก
3. เงินเดือนและสวัสดิภาพของท่าน เพียงพอกับการใช้จ่ายในการทำงานและภาระของครอบครัว	3.86	.34	มาก
4. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสมเป็นธรรม	3.66	.59	มาก
รวม	3.70	.40	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.70, \sigma=.40$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ เงินเดือนมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงานที่รับผิดชอบ ($\mu=3.86, \sigma=.72$) มากที่สุด รองลงมาคือ เงินเดือนและสวัสดิภาพของท่าน เพียงพอกับการใช้จ่ายในการทำงานและภาระของครอบครัว ($\mu=3.86, \sigma=.34$) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ($\mu=2.66, \sigma=.79$) และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสมเป็นธรรม ($\mu=3.66, \sigma=.59$) น้อยที่สุด

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน

ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้บังคับบัญชาบริหารงานโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	3.46	.50	ปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความคิดเห็นและใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.40	.71	ปานกลาง
3. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.40	.71	ปานกลาง
4. นโยบายและการบริหารงานมีความคล่องตัวและยืดหยุ่น	3.46	.80	ปานกลาง
5. ท่านสามารถทำงานตามนโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ	3.46	.80	ปานกลาง
รวม	3.46	.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.46, \sigma = .69$) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้แก่ ท่านสามารถทำงานตามนโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ และนโยบายและการบริหารงานมีความคล่องตัวและยืดหยุ่น ($\mu = 3.46, \sigma = .80$) มากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาบริหารงานโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ($\mu = 3.46, \sigma = .50$) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความคิดเห็นและใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\mu = 3.40, \sigma = .71$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านรู้สึกอบอุ่นและเป็นมิตรจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.60	.61	มาก
2. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติภารกิจ	3.33	.79	ปานกลาง
3. การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานสำเร็จ หรือในโอกาสอันควร	3.53	.80	มาก
4. ท่านสามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้สะดวกและเป็นกันเอง	3.46	.80	ปานกลาง
5. ท่านได้พบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.60	.80	มาก
รวม	3.62	.47	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.62, \sigma = .47$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านได้พบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.60, \sigma = .80$) มากที่สุด รองลงมาคือ ท่านรู้สึกอบอุ่นและเป็นมิตรจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.60, \sigma = .61$) รองลงมาคือ การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานสำเร็จ หรือในโอกาสอันควร ($\mu = 3.53, \sigma = .80$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ข้อที่มีค่าคะแนนน้อยที่สุด ได้แก่ และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติภารกิจ ($\mu = 3.33, \sigma = .79$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
1. วัสดุครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ	4.20	.54	มาก
2. สำนักงานฯ เป็นสัดส่วน สะอาดเป็นระเบียบ สะดวกสบายและมีบรรยากาศที่ดี เอื้อต่อการทำงาน	3.73	.57	มาก
3. การติดต่อสื่อสาร การรับ-ส่ง เอกสารต่าง ๆ ระหว่างอำเภอกับจังหวัด สะดวก	3.40	.49	ปานกลาง
4. สภาพพื้นที่ปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	3.73	.77	มาก
5. สถานที่ทำงานกับบ้านไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	3.86	.88	มาก
รวม	3.68	.60	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.68$, $\sigma=.60$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ วัสดุครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ ($\mu=4.20$, $\sigma=.54$) มากที่สุด รองลงมาคือ สถานที่ทำงานกับบ้านไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ($\mu=3.86$, $\sigma=.88$) รองลงมาคือ สภาพพื้นที่ปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ($\mu=3.73$, $\sigma=.77$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ การติดต่อสื่อสาร การรับ-ส่ง เอกสารต่าง ๆ ระหว่างอำเภอกับจังหวัด สะดวก ($\mu=3.40$, $\sigma=.49$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
1. มีการกระจายอำนาจในการปกครองบังคับบัญชา	4.06	.44	มาก
2. ใช้หลักประชาธิปไตยในการปกครองบังคับบัญชา	3.66	.47	มาก
3. มีการมอบหมายงานให้ทำตามความสามารถและความถนัด	4.00	.51	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาหารือและสอนแนะงาน	4.13	.50	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี	4.26	.57	มาก
รวม	4.02	.42	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02, \sigma = .42$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี ($\mu = 4.26, \sigma = .57$) มากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาหารือและสอนแนะงาน ($\mu = 4.13, \sigma = .50$) รองลงมาคือ มีการกระจายอำนาจในการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.06, \sigma = .44$) และใช้หลักประชาธิปไตยในการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.66, \sigma = .47$) น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม

เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษานำเสนอในรูปแบบของ ตาราง โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชนในพื้นที่ รับผิดชอบของสำนักงาน พัฒนาชุมชนจังหวัด มหาสารคาม	เพศ					ระดับ ความ พึงพอใจ
	ชาย (n=43)		ระดับ ความ พึงพอใจ	หญิง (n=62)		
	μ	σ		μ	σ	
ปัจจัยเชิงใจ						
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.76	.62	ปานกลาง	2.75	.63	ปานกลาง
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.94	.59	ปานกลาง	2.95	.57	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.61	.48	มาก	3.59	.50	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.60	.51	มาก	3.57	.53	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.36	.98	ปานกลาง	3.37	.95	ปานกลาง
รวม	3.25	.50	ปานกลาง	3.25	.51	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน						
6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.73	.37	มาก	3.69	.42	มาก
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.46	.71	ปานกลาง	3.47	.69	ปานกลาง

ตารางที่ 16 (ต่อ)

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชนในพื้นที่ รับผิดชอบของสำนักงาน พัฒนาชุมชนจังหวัด มหาสารคาม	เพศ					
	ชาย (n=43)		ระดับ ความพึง พอใจ	หญิง (n=62)		ระดับ ความ พึงพอใจ
	μ	σ		μ	σ	
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	3.64	.44	มาก	3.61	.49	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	3.70	.59	มาก	3.66	.61	มาก
10. ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	4.05	.40	มาก	4.00	.44	มาก
รวม	3.71	.37	มาก	3.69	.40	มาก

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

เพศชาย ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.25$, $\sigma = .50$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.61$, $\sigma = .48$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.60$, $\sigma = .51$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.36$, $\sigma = .98$) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 2.76$, $\sigma = .62$) น้อยที่สุด ส่วนปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71$, $\sigma = .37$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.05$, $\sigma = .40$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\mu = 3.73$, $\sigma = .37$) รองลงมาคือ ด้าน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.70, \sigma = .59$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu = 3.46, \sigma = .41$) น้อยที่สุด

เพศหญิง ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.25, \sigma = .50$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.59, \sigma = .50$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.57, \sigma = .53$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.37, \sigma = .95$) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 2.75, \sigma = .63$) น้อยที่สุด ส่วนปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69, \sigma = .40$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.00, \sigma = .44$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\mu = 3.69, \sigma = .42$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.66, \sigma = .61$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu = 3.47, \sigma = .69$) น้อยที่สุด

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม	ตำแหน่ง								
	พัฒนาการอำเภอ (n=13)			พัฒนากร (n=70)			เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน (n=22)		
	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
ปัจจัยจูงใจ									
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.76	.68	ปานกลาง	2.77	.63	ปานกลาง	2.70	.59	ปานกลาง

ตารางที่ 17 (ต่อ)

การปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนใน พื้นที่รับผิดชอบของ สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดมหาสารคาม	ตำแหน่ง								
	พัฒนาการอำเภอ (n=13)			พัฒนากร (n=70)			เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน (n=22)		
	μ	σ	ระดับ ความ พึง พอใจ	μ	σ	ระดับ ความ พึง พอใจ	μ	σ	ระดับ ความ พึง พอใจ
2. ด้านการได้รับการ ยอมรับ นับถือ	3.05	.65	ปาน กลาง	2.93	.57	ปาน กลาง	2.93	.56	ปาน กลาง
3. ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	3.63	.55	มาก	3.58	.49	มาก	3.62	.46	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบใน การปฏิบัติงาน	3.56	.53	มาก	3.56	.52	มาก	3.66	.52	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	3.43	.79	ปาน กลาง	3.34	.96	ปาน กลาง	3.43	1.05	ปาน กลาง
รวม	3.29	.54	ปาน กลาง	3.24	.50	ปาน กลาง	3.27	.50	ปาน กลาง
ปัจจัยค้ำจุน									
6. ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	3.73	.43	มาก	3.71	.41	มาก	3.67	.35	มาก
7. ด้านนโยบายและการ บริหารงาน	3.47	.60	ปาน กลาง	3.43	.70	ปาน กลาง	3.55	.76	ปาน กลาง
8. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	3.53	.40	มาก	3.60	.47	มาก	3.74	.52	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน	3.67	.68	มาก	3.66	.60	มาก	3.75	.56	มาก
10. ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	3.95	.40	มาก	4.02	.43	มาก	4.08	.41	มาก
รวม	3.67	.41	มาก	3.68	.39	มาก	3.76	.38	มาก

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

พัฒนากรอำเภอ ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.29, \sigma = .54$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.63, \sigma = .55$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.56, \sigma = .53$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.43, \sigma = .79$) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 2.76, \sigma = .68$) น้อยที่สุด และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67, \sigma = .41$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.95, \sigma = .40$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\mu = 3.73, \sigma = .43$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.67, \sigma = .68$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu = 3.47, \sigma = .60$) น้อยที่สุด

พัฒนากร ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.24, \sigma = .50$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.58, \sigma = .49$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.56, \sigma = .52$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.34, \sigma = .96$) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 2.77, \sigma = .63$) น้อยที่สุด ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68, \sigma = .39$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.02, \sigma = .43$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\mu = 3.71, \sigma = .41$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.66, \sigma = .60$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu = 3.43, \sigma = .70$) น้อยที่สุด

เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ปัจจัยเชิงใจโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.27, \sigma = .50$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.66, \sigma = .52$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.62, \sigma = .46$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.43, \sigma = 1.05$) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 2.70, \sigma = .59$) น้อยที่สุด และปัจจัยคำจูน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76, \sigma = .38$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.08, \sigma = .41$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.75, \sigma = .56$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.74, \sigma = .52$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu = 3.55, \sigma = .76$) น้อยที่สุด

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา

การปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนใน พื้นที่รับผิดชอบของ สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดมหาสารคาม	ระดับการศึกษา								
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=4)			ปริญญาตรี (n=90)			สูงกว่าปริญญาตรี (n=11)		
	μ	σ	ระดับ ความ พึง พอใจ	μ	σ	ระดับ ความ พึง พอใจ	μ	σ	ระดับ ความ พึง พอใจ
ปัจจัยเชิงใจ									
1. ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	2.68	.82	ปาน กลาง	2.71	.61	ปาน กลาง	3.15	.59	ปาน กลาง
2. ด้านการได้รับการ ยอมรับ นับถือ	2.56	.37	ปาน กลาง	2.90	.55	ปาน กลาง	3.45	.57	ปาน กลาง
3. ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	3.37	.43	ปาน กลาง	3.56	.49	มาก	3.93	.41	มาก

ตารางที่ 18 (ต่อ)

การปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนใน พื้นที่รับผิดชอบของ สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดมหาสารคาม	ระดับการศึกษา								
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=4)			ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=4)			ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=4)		
	μ	σ	ระดับ ความ พึง พอใจ	μ	σ	ระดับ ความ พึง พอใจ	μ	σ	ระดับ ความ พึง พอใจ
4. ด้านความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงาน	3.40	.43	ปาน กลาง	3.56	.53	มาก	3.85	.38	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	2.90	1.08	ปาน กลาง	3.32	.98	ปาน	3.90	.41	มาก
รวม	2.98	.43	ปาน กลาง	3.21	.49	ปาน	3.66	.43	มาก
ปัจจัยด้าน									
6. ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	3.85	.37	มาก	3.68	.41	มาก	3.81	.20	มาก
7. ด้านนโยบายและการ บริหารงาน	3.05	.73	ปาน	3.44	.71	ปาน	3.81	.40	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	3.50	.20	ปาน	3.61	.50	มาก	3.80	.21	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน	3.43	.51	ปาน	3.65	.60	มาก	4.00	.54	มาก
10. ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	4.10	.47	มาก	4.03	.44	มาก	3.96	.19	มาก
รวม	3.58	.32	มาก	3.68	.40	มาก	3.88	.26	มาก

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันในด้านปัจจัยจริงใจ

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปึงจ้ยจุงใจโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.98, \sigma = .43$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.40, \sigma = .43$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.37, \sigma = .43$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 2.90, \sigma = 1.08$) และด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ($\mu = 2.56, \sigma = .37$) น้อยที่สุด และปึงจ้ยค้ำจุน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67, \sigma = .41$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.10, \sigma = .47$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\mu = 3.85, \sigma = .37$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.50, \sigma = .20$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu = 3.05, \sigma = .73$) น้อยที่สุด

ระดับปริญญาตรี ปึงจ้ยจุงใจโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.21, \sigma = .49$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.56, \sigma = .53$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.56, \sigma = .49$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.32, \sigma = .98$) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 2.71, \sigma = .61$) น้อยที่สุด ปึงจ้ยค้ำจุน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68, \sigma = .40$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.03, \sigma = .44$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\mu = 3.68, \sigma = .41$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.65, \sigma = .60$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu = 3.44, \sigma = .71$) น้อยที่สุด

สูงกว่าระดับปริญญาตรี ปึงจ้ยจุงใจโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66, \sigma = .43$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.93, \sigma = .41$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะ

ของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.93, \sigma = .41$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.90, \sigma = .41$) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 3.15, \sigma = .59$) น้อยที่สุด ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68, \sigma = .40$) เมื่อจำแนกเป็น รายด้านพบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.00, \sigma = .54$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.96, \sigma = .19$) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu = 3.81, \sigma = .40$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.80, \sigma = .21$) น้อยที่สุด

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน								
	1-5 ปี (n=4)			6-10 ปี (n=5)			11-15 ปี (n=12)		
	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
ปัจจัยจูงใจ									
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.75	.45	ปานกลาง	3.00	.68	ปานกลาง	2.41	.64	น้อย
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.81	.65	ปานกลาง	3.00	.77	ปานกลาง	2.70	.23	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.50	.45	ปานกลาง	3.65	.60	มาก	3.45	.50	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.60	.54	มาก	3.76	.35	มาก	3.40	.57	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.10	1.48	ปานกลาง	3.48	.65	ปานกลาง	3.35	.71	ปานกลาง
รวม	3.15	.58	ปานกลาง	3.37	.60	ปานกลาง	3.06	.37	ปานกลาง

ตารางที่ 19 (ต่อ)

การปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนใน พื้นที่รับผิดชอบของ สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดมหาสารคาม	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน								
	1-5 ปี (n=4)			6-10 ปี (n=5)			11-15 ปี (n=12)		
	μ	σ	ระดับ ความ พึง พอใจ	μ	σ	ระดับ ความ พึง พอใจ	μ	σ	ระดับ ความ พึง พอใจ
ปัจจัยด้านจูน									
6. ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	3.70	.11	มาก	3.84	.32	มาก	3.53	.55	มาก
7. ด้านนโยบายและการ บริหารงาน	3.40	1.03	ปาน กลาง	3.60	.54	มาก	3.38	.59	ปาน กลาง
8. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	3.65	.37	มาก	3.68	.26	มาก	3.60	.74	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน	3.75	.54	มาก	3.70	.67	มาก	3.39	.61	ปาน กลาง
10. ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	4.25	.44	มาก	3.92	.17	มาก	3.83	.47	มาก
รวม	3.75	.36	มาก	3.74	.35	มาก	3.54	.48	มาก
ปัจจัยจูงใจ									
1. ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	3.00	.58	ปาน กลาง	2.59	.64	ปาน กลาง	2.70	.59	ปาน กลาง
2. ด้านการได้รับการ ยอมรับ นับถือ	3.18	.61	ปาน กลาง	2.75	.52	ปาน กลาง	2.94	.58	ปาน กลาง
3. ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	3.76	.45	มาก	3.42	.33	ปาน กลาง	3.60	.57	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงาน	3.73	.49	มาก	3.40	.51	ปาน กลาง	3.59	.52	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	3.57	.99	มาก	3.11	1.34	ปาน กลาง	3.36	.62	ปาน กลาง
รวม	3.45	.51	ปาน กลาง	3.05	.47	ปาน กลาง	3.24	.49	ปาน กลาง

ตารางที่ 19 (ต่อ)

การปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนใน พื้นที่รับผิดชอบของ สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดมหาสารคาม	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน								
	16-20 ปี (n=32)			21-25 ปี (n=21)			26 ปีขึ้นไป (n=31)		
	μ	σ	ระดับ ความ พึง พอใจ	μ	σ	ระดับ ความ พึง พอใจ	μ	σ	ระดับ ความ พึง พอใจ
ปัจจัยค่าจูน									
6. ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	3.80	.33	มาก	3.67	.11	มาก	3.67	.52	มาก
7. ด้านนโยบายและการ บริหารงาน	3.63	.70	มาก	3.09	.85	ปาน กลาง	3.56	.51	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	3.70	.35	มาก	3.60	.36	มาก	3.56	.56	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน	3.89	.54	มาก	3.59	.52	มาก	3.62	.67	มาก
10. ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	4.08	.37	มาก	4.25	.44	มาก	3.87	.39	มาก
รวม	3.82	.34	มาก	3.64	.31	มาก	3.65	.45	มาก

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

1-5 ปี ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.15$, $\sigma = .58$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อการทำงาน ($\mu = 3.60$, $\sigma = .54$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.50$, $\sigma = .45$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.10$, $\sigma = 1.48$) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 2.75$, $\sigma = .45$) น้อยที่สุด และ

ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75, \sigma = .36$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.25, \sigma = .44$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.75, \sigma = .54$) รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\mu = 3.70, \sigma = .11$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu = 3.40, \sigma = 1.03$) น้อยที่สุด

6 – 10 ปี ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.37, \sigma = .60$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.76, \sigma = .35$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.65, \sigma = .60$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.48, \sigma = .65$) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 3.00, \sigma = .68$) น้อยที่สุด และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74, \sigma = .35$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.92, \sigma = .17$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\mu = 3.84, \sigma = .32$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.70, \sigma = .67$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu = 3.60, \sigma = .54$) น้อยที่สุด

11 – 15 ปี ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.06, \sigma = .37$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน อยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.45, \sigma = .50$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.40, \sigma = .57$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.35, \sigma = .71$) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 2.41, \sigma = .64$) น้อยที่สุด และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54, \sigma = .48$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.83, \sigma = .47$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.60, \sigma = .74$)

รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\mu = 3.53, \sigma = .55$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu = 3.38, \sigma = .59$) น้อยที่สุด

16 – 20 ปี ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.45, \sigma = .51$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.76, \sigma = .45$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.73, \sigma = .49$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.57, \sigma = .99$) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 3.00, \sigma = .58$) น้อยที่สุด และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82, \sigma = .34$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.08, \sigma = .37$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.89, \sigma = .54$) รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\mu = 3.80, \sigma = .33$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu = 3.63, \sigma = .70$) น้อยที่สุด

21 – 25 ปี ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.05, \sigma = .47$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.42, \sigma = .33$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.40, \sigma = .51$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.11, \sigma = 1.34$) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 2.59, \sigma = .64$) น้อยที่สุด ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64, \sigma = .31$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.25, \sigma = .44$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\mu = 3.67, \sigma = .11$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.59, \sigma = .52$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu = 3.09, \sigma = .85$) น้อยที่สุด

26 ปีขึ้นไป ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.24, \sigma = .49$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะ

ของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.60, \sigma = .57$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.59, \sigma = .52$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.36, \sigma = .62$) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 2.70, \sigma = .59$) น้อยที่สุด ปัจจัยด้าน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65, \sigma = .45$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.87, \sigma = .39$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\mu = 3.67, \sigma = .52$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.62, \sigma = .67$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu = 3.56, \sigma = .51$) น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดมหาสารคาม

จากวัตถุประสงค์ข้อ 3 ผู้ศึกษาต้องการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 20 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม	จำนวน (ความถี่)
1. ควรปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงส่วนรวมและประโยชน์ประชาชนเป็นอันดับแรก	13
2. วัสดุครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอ	11
3. ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่แต่ละด้าน โดยเน้นวิทยากรที่มีความชำนาญและมีวิธีการถ่ายทอดที่เข้าใจง่าย	10
4. ควรมีความสามัคคีในองค์กร	8
5. ผู้บังคับบัญชาควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม	5
6. ควรมีการปฏิบัติงานเชิงรุก มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน	5
7. ควรเพิ่มตำแหน่งลูกจ้างในระดับอำเภอ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ	2

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม	จำนวน (ความถี่)
8. ควรจัดให้มีทุนเพื่อการศึกษาต่อผู้บังคับบัญชา	1
9. ควรมีการติดตาม นิเทศงานของฝ่ายวิชาการในระดับจังหวัด	1
10. ควรมีการกระจายอำนาจ	1
รวม	57

จากตารางที่ 20 พบว่า เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ได้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 57 ความถี่ โดยเรียงลำดับค่าความถี่สามอันดับแรกได้ดังนี้ ควรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงส่วนรวมและประโยชน์ประชาชนเป็นอันดับแรก (13 ความถี่) รองลงมาคือ วัสดุครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ (11 ความถี่) รองลงมาคือ ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่แต่ละด้าน โดยเน้นวิทยากรที่มีความชำนาญและมีวิธีการถ่ายทอดที่เข้าใจง่าย (10 ความถี่)