

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากวิธีการดำเนินการวิจัยดังที่ได้กล่าวมาแล้วในบทแรก ๆ นั้น สามารถเสนอผลการวิจัยครั้งนี้เป็นลำดับดังนี้ (ตารางที่ 31 - ตารางที่ 37 อยู่ในภาคผนวก ก)

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพสังคม

เพศ

ผลจากตารางที่ 31 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นเพศชายจำนวน 62 คน เพศหญิง จำนวน 45 คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 57.9 และ 42.1 ตามลำดับ

อายุ

ผลจากตารางที่ 32 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่าง อายุ 31-35 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 39 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 อันดับสองคือ กลุ่มอายุ 26-30 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 อันดับสามคือ กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 อันดับสี่คือ กลุ่มอายุ 18-25 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 อันดับสุดท้ายคือ กลุ่มอายุ 36-40 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1

ระดับการศึกษา

ผลจากตารางที่ 33 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับสูง คือ การศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท

และการศึกษาในระดับสูงอื่น ๆ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 รองลงมา มีการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง คือ การศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูง (ปกศ.สูง) จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 อันดับสาม มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ คือ การศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาดอนตัน (ปกศ.) จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0

อายุราชการ

ผลจากตารางที่ 34 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 5-9 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 อันดับสอง มีอายุราชการระหว่าง 1-4 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 อันดับสาม มีอายุราชการระหว่าง 10-14 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8

ตำแหน่ง

ผลจากตารางที่ 35 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นนักพัฒนาชุมชน จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 อันดับสอง ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 อันดับสาม ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4

ระดับ(ซี)

ผลจากตารางที่ 36 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 3-4 จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 อันดับสอง อยู่ในระดับสูงกว่าระดับ 4 จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 อันดับสาม อยู่ในระดับ 1-2 จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8

เงินเดือน

ผลจากตารางที่ 37 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนระดับสูง คือ เงินเดือนในระดับ 6,850 บาทขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 อันดับสอง ได้รับเงินเดือนระดับปานกลาง คือ เงินเดือนในระดับ 3,550-6,849 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 อันดับสาม ได้รับเงินเดือนระดับต่ำ คือ เงินเดือนในระดับ 2,100-3,549 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสาร

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสาร โดยแบ่งระดับไว้ 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อยปานกลาง มาก มากที่สุด

รูปแบบการสื่อสาร	ค่าเฉลี่ย	ค่า S.D	ความหมาย
<u>การสื่อสารสองทาง</u>			
- การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน	4.17	.69	มาก
- การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน	3.37	.53	ปานกลาง
- การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.90	.48	มาก
- ความเข้าใจระหว่างกัน	3.65	.58	มาก
- ความร่วมมือในการให้ข่าวสาร	3.50	.54	มาก
รวมเฉลี่ย	3.71	.37	มาก
<u>การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ</u>	3.45	.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พัฒนาการมีความคิดเห็นว่าเป็นว่า รูปแบบการสื่อสารสองทางภายในหน่วยงานอยู่ในระดับ มาก ทั้งด้านการรับทราบนโยบายของหน่วยงาน การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจระหว่างกัน ความร่วมมือในการให้ข่าวสาร ยกเว้นการได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2 แสดงการจัดลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับช่องทางข่าวสารที่ได้รับ
บ่อยครั้งที่สุด

ช่องทางข่าวสารที่ได้รับ	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย
การประชุม	1	5.32
หนังสือเวียน	2	4.83
ผู้บังคับบัญชาเรียกไปพบเพื่อให้ข้อมูล	3	3.63
กระดานปิดประกาศ	4	3.27
ผู้บังคับบัญชาเดินมาพบแล้วสั่งงาน	5	3.26
จดหมาย/บันทึกถึงตัวผู้ปฏิบัติงานโดยตรง	6	2.87

จากตารางที่ 2 เมื่อวิเคราะห์ลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับช่องทาง
ข่าวสารที่ได้รับปรากฏว่า ช่องทางข่าวสารที่พัฒนากรได้รับบ่อยครั้งที่สุด อันดับ
แรก คือ การประชุม อันดับรองลงมา คือ หนังสือเวียน ผู้บังคับบัญชาเรียก
ไปพบเพื่อให้ข้อมูล กระดานปิดประกาศ ผู้บังคับบัญชาเดินมาพบแล้วสั่งงาน
และจดหมาย/บันทึกถึงตัวผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงการจัดลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบกพร่องในการติดต่อ
สื่อสารในหน่วยงาน ที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งที่สุด

ข้อบกพร่องในการสื่อสารในหน่วยงาน	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย
การถ่ายทอดข่าวสารไม่ละเอียดครบถ้วน	1	5.38
บุคคลในหน่วยงานไม่เห็นความสำคัญของการสื่อสาร	2	4.40
ข่าวสารมากเกินไปในหน่วยงาน	3	4.13
ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่ให้ความร่วมมือในการให้ข่าวสาร	4	4.10
ความล่าช้าในการให้ข่าวสาร	5	4.00
การบิดเบือนข่าวสารในหน่วยงาน	6	2.46

จากตารางที่ 3 เมื่อวิเคราะห์ลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ข้อบกพร่องในการสื่อสารในหน่วยงาน ปรากฏว่า พัฒนาการมีความคิดเห็นว่า
ข้อบกพร่องในการสื่อสารในหน่วยงานที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งที่สุดคือ การถ่ายทอด
ข่าวสารไม่ละเอียดครบถ้วน อันดับรองลงมา คือ บุคคลในหน่วยงานไม่เห็น
ความสำคัญของการสื่อสาร ข่าวสารมากเกินไปในหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงาน
ในหน่วยงานไม่ให้ความร่วมมือในการให้ข่าวสาร ความล่าช้าในการให้ข่าวสาร
และการบิดเบือนข่าวสารในหน่วยงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงการจัดลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการสั่งงานของ
ผู้บังคับบัญชา บ่อยครั้งที่สุด

ลักษณะการสั่งงานของผู้บังคับบัญชา	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย
เรียกไปสั่งงานด้วยวาจา	1	4.57
ประชุมมอบหมายงาน	2	3.42
เดินมาสั่งงานที่โต๊ะทำงาน	3	3.28
เรียกไปสั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร	4	3.24
เขียนบันทึกสั่งงานตามแบบราชการ	5	2.99

จากตารางที่ 4 เมื่อวิเคราะห์ลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการสั่งงานของผู้บังคับบัญชา ปรากฏว่า พัฒนาการมีความเห็นว่า ลักษณะสั่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม บ่อยครั้งที่สุด คือ เรียกไปสั่งงานด้วยวาจา อันดับรองลงมา คือ ประชุมมอบหมายงาน เดินมาสั่งงานที่โต๊ะทำงาน เรียกไปสั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร และ เขียนบันทึกสั่งงานตามแบบราชการ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งระดับไว้ 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า S.D	ความหมาย
ความพอใจในงาน/หน่วยงาน	3.21	.68	ปานกลาง
ความพอใจในความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.58	.82	มาก
ความพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ	3.35	.76	ปานกลาง
ความพอใจในลักษณะของงาน	2.88	.74	ปานกลาง
ความพอใจในความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.41	.38	ปานกลาง
ความพอใจในความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.82	.75	มาก
ความพอใจในเงินเดือน/รายรับ	2.83	.91	ปานกลาง
ความพอใจต่อสภาพการทำงาน	2.70	.64	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.85	.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พัฒนาการมีความพอใจในงาน/หน่วยงาน ความพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ ความพอใจในลักษณะของงาน ความพอใจในความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ความพอใจในเงินเดือน/รายรับ ความพอใจต่อสภาพการทำงานในระดับปานกลาง ยกเว้น ความพอใจในความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ ความพอใจในความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความพอใจในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 6 แสดงการจัดลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้เกิดความ
ไม่สบายใจในการทำงาน บ่อยครั้งที่สุด

สาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่สบายใจในการทำงาน	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย
การมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน	1	4.13
ความเข้าใจผิดอันเนื่องมาจากการสื่อสาร	2	4.09
การถกเถียงอย่างรุนแรงในการประชุม	3	3.88
ผู้บังคับบัญชาไม่ฟังความคิดเห็น	4	3.15
ผลประโยชน์ขัดกัน	5	2.79

จากตารางที่ 6 เมื่อวิเคราะห์ลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่
ทำให้เกิดความไม่สบายใจในการทำงาน ปรากฏว่า พัฒนาการมีความคิดเห็นว่
สาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่สบายใจในการทำงานที่เกิดบ่อยที่สุด คือ การมีความ
คิดเห็นไม่ตรงกัน อันดับรองลงมา คือ ความเข้าใจผิดอันเนื่องมาจากการ
สื่อสาร การถกเถียงอย่างรุนแรงในการประชุม ผู้บังคับบัญชาไม่ฟังความคิดเห็น
และผลประโยชน์ขัดกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงการจัดลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการกระทำ เมื่อเกิด
ความไม่สบายใจในการทำงานบ่อยครั้งที่สุด

การกระทำเมื่อเกิดความไม่สบายใจในการทำงาน	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย
ไม่แสดงปฏิกิริยาแต่อย่างใด	1	5.57
แสดงสีหน้าให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	2	4.60
ไม่ยอมให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน	3	4.49
ระบายให้เพื่อนฟัง	4	3.43
มาทำงานสาย	5	3.28
ขาดงาน	6	2.50

จากตารางที่ 7 แสดงว่าเมื่อพัฒนากรเกิดความไม่สบายใจจะไม่แสดงปฏิกิริยาแต่อย่างใด อันดับรองลงมา คือ แสดงสีหน้าให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ไม่ยอมให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ระบายให้เพื่อนฟัง มาทำงานสาย และขาดงาน ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 รูปแบบการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของพัฒนากร

เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรูปแบบการสื่อสารกับความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความพอใจในงาน/หน่วยงาน ความพอใจ
ในความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ
ความพอใจในลักษณะของงาน ความพอใจในความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
ความพอใจในความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความพอใจในเงินเดือน/รายรับ
และความพอใจต่อสภาพการทำงาน ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 8 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรูปแบบการสื่อสาร กับ
ความพอใจในงาน/หน่วยงาน

ตัวแปรอิสระ รูปแบบการสื่อสาร	ค่า r
<u>การสื่อสารสองทาง</u> (เฉลี่ย 5 ด้าน)	.422*
- การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน	.322*
- การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน	.284*
- การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	.368*
- ความเข้าใจระหว่างกัน	.435*
- ความร่วมมือในการให้ข่าวสาร	-.008
<u>การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ</u>	.415*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (P < .05)

จากตารางที่ 8 พบว่า รูปแบบการสื่อสารสองทางมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพอใจในงาน/หน่วยงาน และการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ ก็มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความพอใจในงาน/หน่วยงาน เช่นกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยค่าสหสัมพันธ์ที่พบอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารูปแบบการสื่อสาร ในแต่ละเรื่องแล้ว ปรากฏว่า ความร่วมมือในการให้ข่าวสารไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในงาน/หน่วยงาน นอกนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความพอใจในงาน/หน่วยงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ค่าสหสัมพันธ์ที่พบอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

ตารางที่ 9 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรูปแบบการสื่อสาร กับ
ความพอใจในความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ รูปแบบการสื่อสาร	ค่า r
<u>การสื่อสารสองทาง</u> (เฉลี่ย 5 ด้าน)	.151
- การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน	.195*
- การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน	.081
- การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	.167
- ความเข้าใจระหว่างกัน	.206*
- ความร่วมมือในการให้ข่าวสาร	-.124
<u>การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ</u>	.313*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

จากตารางที่ 9 พบว่า รูปแบบการสื่อสารสองทาง ไม่มีความสัมพันธ์
กับความพอใจในความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนการสื่อสารอย่างไม่เป็น
ทางการ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความพอใจในความสำเร็จในการปฏิบัติ
งาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณารูปแบบการสื่อสารสองทางในแต่ละเรื่องแล้ว ปรากฏ
ว่า การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน ความเข้าใจระหว่างกันมีความสัมพันธ์
ทางบวก กับ ความพอใจในความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่
ในระดับต่ำ นอกนั้น ไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความพอใจในความสำเร็จในการ
ปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 10 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรูปแบบการสื่อสาร กับ
ความพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ

ตัวแปรอิสระ รูปแบบการสื่อสาร	ค่า r
<u>การสื่อสารสองทาง</u> (เฉลี่ย 5 ด้าน)	.301*
- การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน	.087
- การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน	.213*
- การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	.362*
- ความเข้าใจระหว่างกัน	.406*
- ความร่วมมือในการให้ข่าวสาร	-.198*
<u>การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ</u>	.454*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

จากตารางที่ 10 พบว่า รูปแบบการสื่อสารสองทางมีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความพอใจในการได้รับการยอมรับนับถืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ การสื่อสารอย่างไม่ทางการมีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือเช่นกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารูปแบบการสื่อสารสองทางแต่ละเรื่อง ปรากฏว่า การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ แต่ การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจระหว่างกัน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนความร่วมมือในการให้ข่าวสาร มีความสัมพันธ์ทางลบ กับ ความพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 11 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรูปแบบการสื่อสาร กับ
ความพอใจในลักษณะของงาน

ตัวแปรอิสระ รูปแบบการสื่อสาร	ค่า r
<u>การสื่อสารสองทาง</u> (เฉลี่ย 5 ด้าน)	.258*
- การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน	.136
- การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน	.107
- การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	.197*
- ความเข้าใจระหว่างกัน	.129
- ความร่วมมือในการให้ข่าวสาร	.285*
<u>การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ</u>	-.043

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

จากตารางที่ 11 พบว่า รูปแบบการสื่อสารสองทางมีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความพอใจในลักษณะของงาน (ค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ) ส่วนการสื่อสารอย่างไม่ทางการ ไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความพอใจในลักษณะของงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

เมื่อพิจารณารูปแบบการสื่อสารสองทางในแต่ละเรื่องแล้ว ปรากฏว่า การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจระหว่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความพอใจในลักษณะของงาน ยกเว้น การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และความร่วมมือในการให้ข่าวสาร มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความพอใจในลักษณะของงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรูปแบบการสื่อสาร กับ
ความพอใจในความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ รูปแบบการสื่อสาร	ค่า r
<u>การสื่อสารสองทาง</u> (เฉลี่ย 5 ด้าน)	.004
- การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน	-.082
- การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน	.008
- การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	.068
- ความเข้าใจระหว่างกัน	-.128
- ความร่วมมือในการให้ข่าวสาร	.026
<u>การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ</u>	-.129

จากตารางที่ 12 พบว่า รูปแบบการสื่อสารสองทาง และการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ ไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความพอใจในความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 13 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรูปแบบการสื่อสาร กับ
ความพอใจในความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ รูปแบบการสื่อสาร	ค่า r
<u>การสื่อสารสองทาง (เฉลี่ย 5 ด้าน)</u>	.142
- การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน	.196*
- การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน	.161
- การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	.073
- ความเข้าใจระหว่างกัน	.172
- ความร่วมมือในการให้ข่าวสาร	-.022
<u>การสื่อสารอย่าง ไม่เป็นทางการ</u>	.304*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

จากตารางที่ 13 พบว่า รูปแบบการสื่อสารสองทางไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความพอใจในความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ส่วนการสื่อสารอย่าง ไม่เป็นทางการ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความพอใจในความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณารูปแบบการสื่อสารสองทางในแต่ละเรื่อง ปรากฏว่า การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความพอใจในความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน นอกนั้น ไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความพอใจในความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 14 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรูปแบบการสื่อสาร กับ ความพอใจในเงินเดือน/รายรับ

ตัวแปรอิสระ รูปแบบการสื่อสาร	ค่า r
<u>การสื่อสารสองทาง (เฉลี่ย 5 ด้าน)</u>	.032
- การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน	-.052
- การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน	.110
- การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	.044
- ความเข้าใจระหว่างกัน	.042
- ความร่วมมือในการให้ข่าวสาร	-.087
<u>การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ</u>	-.006

จากตารางที่ 14 พบว่า รูปแบบการสื่อสารสองทาง และการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ ไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความพอใจในเงินเดือน/รายรับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 15 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรูปแบบการสื่อสาร กับ ความพอใจต่อสภาพการทำงาน

ตัวแปรอิสระ รูปแบบการสื่อสาร	ค่า r
การสื่อสารสองทาง (เฉลี่ย 5 ด้าน)	.152
- การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน	.221*
- การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน	.227*
- การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	.136
- ความเข้าใจระหว่างกัน	.184
- ความร่วมมือในการให้ข่าวสาร	-.199*
การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ	.192*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

จากตารางที่ 15 พบว่า รูปแบบการสื่อสารสองทาง ไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความพอใจในสภาพการทำงาน ส่วนการสื่อสารอย่างไม่ทางการ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความพอใจต่อสภาพการทำงาน แต่ความสัมพันธ์ที่พบอยู่ในระดับต่ำมาก

เมื่อพิจารณารูปแบบการสื่อสารสองทางในแต่ละเรื่องแล้ว ปรากฏว่า การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจระหว่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความพอใจต่อสภาพการทำงาน แต่ การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความพอใจต่อสภาพการทำงาน ส่วนความร่วมมือในการให้ข่าวสาร มีความสัมพันธ์ทางลบ กับ ความพอใจต่อสภาพการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 16 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรูปแบบการสื่อสาร ได้แก่ การสื่อสารสองทาง และการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ กับ ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร (โดยรวม)

ตัวแปรอิสระ รูปแบบการสื่อสาร	ค่า r
การสื่อสารสองทาง	.371*
การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ	.356*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

จากตารางที่ 16 พบว่า รูปแบบการสื่อสารสองทางมีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร และการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ ก็มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร เช่นกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำทั้งคู่

สมมติฐานที่ 2 รูปแบบการสื่อสารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
งานของพัฒนากรมีความแตกต่างกันตามปัจจัย
สถานภาพสังคม

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ตัวแปรรูปแบบการสื่อสาร ซึ่งแยกเป็น 2 ลักษณะ คือ การสื่อสารสองทาง
ได้แก่ การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน
การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจระหว่างกัน ความร่วมมือ
ในการให้ข่าวสาร และการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ โดยจำแนกตาม
ตัวแปรสถานภาพสังคม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่ง
ระดับ(ซี) และเงินเดือน ปรากฏดังนี้

เพศ

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและความหมายของความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปร
รูปแบบการสื่อสาร จำแนกตามเพศ

รูปแบบการสื่อสาร	ค่าเฉลี่ย		ค่า t
	เพศชาย	เพศหญิง	
<u>การสื่อสารสองทาง</u>	3.73	3.68	.72
- การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน	4.13	4.23	.78
- การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน	3.37	3.38	.10
- การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.96	3.82	1.47
- ความเข้าใจระหว่างกัน	3.68	3.61	.65
- ความร่วมมือในการให้ข่าวสาร	3.49	3.52	.32
<u>การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ</u>	3.54	3.31	3.48*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

จากตารางที่ 17 พบว่า เพศชาย และ เพศหญิง มีรูปแบบการสื่อสารสองทางไม่แตกต่างกัน แต่มีรูปแบบการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการภายในหน่วยงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

อายุ

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและความหมายของความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสาร จำแนกตามอายุ

รูปแบบการสื่อสาร	ค่า F					ค่า F
	18-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	
<u>การสื่อสารสองทาง</u>	3.91	3.64	3.74	3.76	3.64	1.30
- การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน	3.80	3.99	4.32	4.17	4.54	2.95*
- การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน	3.44	3.34	3.36	3.38	3.45	0.14
- การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	4.14	3.79	3.97	4.00	3.78	1.62
- ความเข้าใจระหว่างกัน	3.95	3.56	3.65	3.72	3.63	0.94
- ความร่วมมือในการให้ข่าวสาร	3.92	3.56	3.46	3.47	3.17	3.12*
<u>การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ</u>	3.57	3.31	3.48	3.62	3.51	2.54*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า พัฒนาการในแต่ละช่วงอายุ มีรูปแบบการสื่อสารสองทางภายในหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น การสื่อสารสองทางด้านการรับทราบนโยบายของหน่วยงาน กับ ความร่วมมือในการให้ข่าวสาร มีความแตกต่างกันในแต่ละช่วงอายุ และการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ ก็มีความแตกต่างในแต่ละช่วงอายุเช่นกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน เมื่อทดสอบโดยวิธีการของ Scheffe/ ปรากฏว่าไม่พบคู่ที่แตกต่างกัน

ความร่วมมือในการให้ข่าวสาร เมื่อทดสอบโดยวิธีการของ Scheffe/ปรากฏว่า กลุ่มที่แตกต่างกัน คือ กลุ่ม อายุ 18-25 ปี มีการสื่อสารสองทางด้านความร่วมมือในการให้ข่าวสารภายในหน่วยงานมากกว่ากลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป (ดูรายละเอียดในตารางที่ 38 ในภาคผนวก ข)

การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการเมื่อทดสอบโดยวิธีการของ Scheffe/ปรากฏว่าไม่พบคู่ที่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและความหมายของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
รูปแบบการสื่อสาร จำแนกตามระดับการศึกษา

รูปแบบการสื่อสาร	ปวช.และ/หรือ บกศ.		ปวส.และ/หรือ บกศ.สูง		ค่า F
				ปริญญาตรีและ/หรือ สูงกว่าปริญญาตรี	
<u>การสื่อสารสองทาง</u>	3.65	3.79	3.70	0.76	
- การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน	4.43	4.38	4.04	3.43*	
- การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน	3.35	3.39	3.37	0.03	
- การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.81	3.92	3.92	0.34	
- ความเข้าใจระหว่างกัน	3.72	3.88	3.56	2.90	
- ความร่วมมือในการให้ข่าวสาร	3.24	3.59	3.53	2.22	
<u>การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ</u>	3.44	3.52	3.42	0.76	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า พัฒนาการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารสองทางภายในหน่วยงาน ไม่แตกต่างกันทั้งด้านการได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจระหว่างกัน ความร่วมมือในการให้ข่าวสาร และมีรูปแบบการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการภายในหน่วยงานไม่แตกต่างกันเช่นกัน ยกเว้น การสื่อสารสองทางด้านการรับทราบนโยบายของหน่วยงาน มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แต่เมื่อทดสอบโดยวิธีการของ Scheffe/แล้ว ไม่พบคู่ที่แตกต่างกัน

อายุราชการ

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและความหมายของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
รูปแบบการสื่อสาร จำแนกตามอายุราชการ

รูปแบบการสื่อสาร	ต่ำกว่า 1 ปี	1-4 ปี	5-9 ปี	10-14 ปี	15-19 ปี	20 ปีขึ้นไป	ค่า F
<u>การสื่อสารสองทาง</u>	3.70	3.65	3.74	3.76	3.68	3.69	0.28
- การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน	3.50	3.87	4.19	4.42	4.64	4.50	3.30*
- การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน	3.00	3.27	3.42	3.39	3.46	3.49	0.60
- การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	4.05	3.82	3.96	3.95	3.75	3.86	0.51
- ความเข้าใจระหว่างกัน	3.25	3.64	3.60	3.79	3.71	3.64	0.46
- ความร่วมมือในการให้ข่าวสาร	4.10	3.59	3.52	3.41	3.31	3.26	1.24
<u>การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ</u>	2.96	3.41	3.44	3.49	3.64	3.48	1.31

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า พัฒนาการ ที่มีอายุราชการต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารสองทาง ไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านการได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจระหว่างกัน ความร่วมมือในการให้ข่าวสาร และมีรูปแบบการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ ไม่แตกต่างเช่นเดียวกัน ยกเว้น การสื่อสารสองทางด้านการรับทราบนโยบายของหน่วยงาน มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แต่เมื่อทดสอบโดยวิธีการ ของ Scheffe/แล้ว ไม่พบคู่ที่แตกต่างกัน

ตำแหน่ง

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยและความหมายของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
รูปแบบการสื่อสาร จำแนกตามตำแหน่ง

รูปแบบการสื่อสาร	นักพัฒนา ชุมชน	เจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	เจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน	ค่า F
<u>การสื่อสารสองทาง</u>	3.69	3.77	3.70	0.37
- การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน	3.97	4.37	4.42	5.35*
- การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน	3.35	3.45	3.34	0.40
- การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.70	3.95	3.87	0.18
- ความเข้าใจระหว่างกัน	3.58	3.74	3.70	0.76
- ความร่วมมือในการให้ข่าวสาร	3.56	3.46	3.42	0.67
<u>การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ</u>	3.41	3.53	3.44	1.05

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า พัฒนาการ ที่มีตำแหน่งต่างกันมีรูปแบบการสื่อสารสองทาง ไม่แตกต่างกัน ทั้งทางด้าน การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจระหว่างกัน ความร่วมมือในการให้ข่าวสาร และมีรูปแบบการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการไม่แตกต่างกันเช่นกัน ยกเว้น การสื่อสารสองทางด้าน การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และเมื่อทดสอบโดยวิธีการของ Scheffe/ แล้ว ปรากฏว่า กลุ่มที่แตกต่างกันคือ

1. กลุ่มเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน กับ กลุ่มนักพัฒนาชุมชน กลุ่มเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน มีการรับทราบนโยบายของหน่วยงานในระดับสูงกว่ากลุ่มนักพัฒนาชุมชน

2. กลุ่มเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน กับ กลุ่มนักพัฒนาชุมชน กลุ่มเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน มีการรับทราบนโยบายของหน่วยงาน ในระดับสูงกว่ากลุ่มนักพัฒนาชุมชน (ดูรายละเอียดใน ตารางที่ 39 ในภาคผนวก ข)

ระดับ (ซี)

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและความหมายของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
รูปแบบการสื่อสาร จำแนกตามระดับ (ซี)

รูปแบบการสื่อสาร	ระดับ 1-2	ระดับ 3-4	สูงกว่า ระดับ 4	ค่า F
<u>การสื่อสารสองทาง</u>	3.76	3.69	3.72	0.27
- การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน	4.16	4.15	4.25	0.21
- การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน	3.36	3.37	3.38	0.01
- การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.96	3.89	3.89	0.15
- ความเข้าใจระหว่างกัน	3.72	3.63	3.65	0.21
- ความร่วมมือในการให้ข่าวสาร	3.61	3.45	3.55	0.77
<u>การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ</u>	3.47	3.43	3.47	0.16

จากตารางที่ 22 พบว่า พัฒนาการ ที่มีระดับ (ซี) ต่างกันมีรูปแบบการสื่อสารสองทาง ทั้ง 5 ด้าน และมีรูปแบบการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ ไม่แตกต่างกันเช่นกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยและความหมายของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
รูปแบบการสื่อสาร จำแนกตามเงินเดือน

รูปแบบการสื่อสาร	2,100-3,549 บาท	3,550-6,849 บาท	6,850 บาท ขึ้นไป	ค่า F
<u>การสื่อสารสองทาง</u>	3.76	3.70	3.71	0.15
- การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน	4.17	4.04	4.30	1.26
- การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน	3.38	3.38	3.36	0.02
- การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.95	3.86	3.92	0.31
- ความเข้าใจระหว่างกัน	3.72	3.64	3.63	0.17
- ความร่วมมือในการให้ข่าวสาร	3.46	3.40	3.48	0.60
<u>การสื่อสารอย่าง ไม่เป็นทางการ</u>				

จากตารางที่ 23 พบว่า พัฒนาการ ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารสองทาง ทั้ง 5 ด้าน และรูปแบบการสื่อสารอย่าง ไม่เป็นทางการ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เช่นกัน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พัฒนากรทั้ง 8 เรื่อง โดยจำแนกตามตัวแปรสถานภาพสังคม คือ เพศ อายุ
ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่ง ระดับและเงินเดือน ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม
เพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D	ค่า t
ชาย	62	3.22	0.31	1.38
หญิง	45	3.11	.44	
รวม	107	3.17	.37	

จากตารางที่ 24 เพศชาย และเพศหญิงมีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D	ค่า F
18-25 ปี	10	3.23	.48	0.81
26-30 ปี	36	3.10	.38	
31-35 ปี	39	3.18	.39	
36-40 ปี	9	3.33	.25	
41 ปีขึ้นไป	13	3.21	.23	
รวม	107	3.17	.37	

จากตารางที่ 25 พบว่า พัฒนาการที่มีช่วงอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม
ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D	ค่า F
ปวช. และ /หรือ ปกศ.	15	3.23	.24	0.37
ปวส. และ /หรือ ปกศ.สูง	24	3.20	.43	
ปริญญาตรี และ /หรือ สูงกว่าปริญญาตรี	68	3.15	.37	
รวม	107	3.17	.37	

จากตารางที่ 26 พบว่า พัฒนาการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม
อายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D	ค่า F
ต่ำกว่า 1 ปี	2	2.85	.14	0.45
1-4 ปี	30	3.18	.37	
5-9 ปี	43	3.15	.38	
10-14 ปี	18	3.22	.46	
15-19 ปี	7	3.20	.24	
20 ปีขึ้นไป	7	3.24	.22	
รวม	107	3.17	.37	

จากตารางที่ 27 พบว่า พัฒนาการ ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D	ค่า F
นักพัฒนาชุมชน	56	3.15	.35	0.46
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	27	3.23	.38	
เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	24	3.17	.41	
รวม	107	3.17	.37	

จากตารางที่ 28 พบว่า พัฒนาการ ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม
ระดับ (ซี)

ระดับ (ซี)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D	ค่า F
ระดับ 1-2	19	3.19	.47	0.28
ระดับ 3-4	62	3.15	.38	
สูงกว่าระดับ 4	26	3.21	.25	

จากตารางที่ 29 พบว่า พัฒนาการ ที่มีระดับ (ซี) ต่างกัน มีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม
เงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D	ค่า F
2,100-3,549 บาท	18	3.25	.43	3.79*
3,550-6,849 บาท	42	3.05	.43	
6,850 บาทขึ้นไป	47	3.25	.24	
รวม	107	3.17	.37	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 พบว่า พัฒนาการที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่มีเงินเดือนระดับปานกลาง คือ มีเงินเดือนระหว่าง 3,550-6,849 บาท มี
แนวโน้มว่าจะมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนาการ เมื่อทดสอบโดยวิธี
การของ Scheffe/ แล้ว ปรากฏว่า กลุ่มที่แตกต่างกัน คือ กลุ่มที่มีเงินเดือน
3,550-6849 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มที่มีเงิน
เดือน 6,850 บาทขึ้นไป (ดูรายละเอียดในตารางที่ 40 ในภาคผนวก ข)