

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี” โดยเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จำนวน 43 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของกลุ่มประชากรในตารางที่ 1

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ตารางที่ 2 - 3

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในแต่ละด้านเพื่อจัดอันดับในแต่ละด้านตารางที่ 4 - 8

ตอนที่ 4 การศึกษาสภาพทั่วไปของกลุ่มประชากรกับระบบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ตารางที่ 9 - 15

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่การงาน ระยะเวลาที่ทำงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	15	34.88
หญิง	28	65.17
อายุ		
23 – 40 ปี	25	58.14
41 – 53 ปี	18	41.86
สถานที่ปฏิบัติงาน		
ระดับจังหวัด	55	11.63
ระดับอำเภอ	38	88.37
ตำแหน่งหน้าที่การงาน		
ผู้บริหาร	8	18.69
เจ้าหน้าที่	30	69.77
อื่น ๆ	5	11.63

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ทำงาน		
1 – 10 ปี	16	37.21
11 – 20 ปี	19	44.19
21 – 30 ปี	8	18.61
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	8	18.61
10,000 – 15,000 บาท	5	11.63
15,001 – 20,000 บาท	18	41.86
20,001 – 25,000 บาท	5	11.63
25,001 – 30,000 บาท	3	6.98
ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป	4	9.30

จากตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง หน้าที่การงาน ระยะเวลาที่ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.17 เป็นเพศชาย ร้อยละ 34.88 มีอายุ 23 – 40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 58.14 และรองลงมาอายุ 41 – 53 ปี ร้อยละ 41.86 โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับอำเภอ ร้อยละ 88.37 รองลงมาปฏิบัติหน้าที่ในระดับจังหวัดร้อยละ 11.63 โดยมีตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 69.77 รองลงมามีตำแหน่งผู้บริหาร ร้อยละ 18.61 อื่น ๆ ร้อยละ 11.63 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงาน 11-20 ปี ร้อยละ 44.19 รองลงมาคือ 1 – 10 ปี ร้อยละ 37.21 และน้อยที่สุด มีระยะเวลาทำงาน 21 – 30 ปี ร้อยละ 18.61 โดยส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 41.86 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ย/เดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 18.61 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 9.30 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 6.98

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามนโยบาย
ของหน่วยงาน ด้านโครงสร้างของงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างเพื่อนร่วมงานและด้านความก้าวหน้า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านนโยบายของหน่วยงาน		
ไม่พอใจ	8	18.61
ค่อนข้างไม่พอใจ	8	18.61
ค่อนข้างพอใจ	12	27.91
พอใจ	15	34.88
ด้านโครงสร้างของงาน		
ไม่พอใจ	5	11.63
ค่อนข้างไม่พอใจ	9	20.93
ค่อนข้างพอใจ	12	27.91
พอใจ	17	39.54
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน		
ไม่พอใจ	4	9.30
ค่อนข้างไม่พอ	12	27.91
ค่อนข้างพอใจ	14	32.56
พอใจ	13	30.23
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน		
ไม่พอใจ	5	11.63
ค่อนข้างไม่พอใจ	17	39.54
ค่อนข้างพอใจ	8	18.61
พอใจ	13	30.23
ด้านความก้าวหน้า		
ไม่พอใจ	7	16.28
ค่อนข้างไม่พอใจ	5	11.63
ค่อนข้างพอใจ	13	30.23
พอใจ	18	41.86

จากตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนก ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านโครงสร้างของงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและด้านความก้าวหน้า พบว่า

ด้านนโยบายของหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พอใจในนโยบายของหน่วยงาน ร้อยละ 34.88 รองลงมาค่อนข้างพอใจในนโยบาย ร้อยละ 27.91 ในระดับค่อนข้างไม่พอใจร้อยละ 18.61

ด้านโครงสร้างของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พอใจในด้านโครงสร้างของงาน ร้อยละ 39.54 รองลงมาค่อนข้างพอใจของงาน ร้อยละ 27.91 ค่อนข้างไม่พอใจในโครงสร้างของงาน ร้อยละ 20.93 และไม่พอใจในโครงสร้างของงาน ร้อยละ 11.63

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อ่อนข้างพอใจในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ร้อยละ 32.56 รองลงมาพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน ร้อยละ 30.23 ค่อนข้างไม่พอใจในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ร้อยละ 27.91 และไม่พอใจในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ร้อยละ 9.30

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อ่อนข้างไม่พอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 39.54 รองลงมาพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 30.23 ค่อนข้างพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 18.61 และไม่พอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 11.63

ด้านความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พอใจในด้านความก้าวหน้า ร้อยละ 41.86 รองลงมาค่อนข้างพอใจในด้านความก้าวหน้า ร้อยละ 30.23 ไม่พอใจในด้านความก้าวหน้า ร้อยละ 16.28 และค่อนข้างไม่พอใจในด้านความก้าวหน้า ร้อยละ 11.63

ตารางที่ 3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่พอใจ	7	16.28
ค่อนข้างไม่พอใจ	9	20.93
ค่อนข้างพอใจ	13	30.23
พอใจ	14	32.58

จากตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พอใจในการปฏิบัติงานร้อยละ 32.58 รองลงมาค่อนข้างพอใจ ร้อยละ 30.23 ค่อนข้างไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 20.93 และไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 16.28

ตารางที่ 4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนาชุมชนด้านนโยบายของหน่วยงาน

ด้านนโยบายของหน่วยงาน	ระดับความพึงพอใจ				μ	σ	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติ	อันดับ
	พอใจ	ค่อนข้างพอใจ	ค่อนข้างไม่พอใจ	ไม่พอใจ				
1. หน่วยงานพัฒนาชุมชนมีการประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	33 (76.70)	10 (23.30)	-	-	3.77	0.43	มาก	1
2. หน่วยงานพัฒนาชุมชนให้ความร่วมมือประสานงานในการปฏิบัติงานกับฝ่ายอื่น ๆ เป็นอย่างดี ทุกครั้ง	30 (69.80)	12 (27.90)	1 (2.30)	-	3.67	0.52	มาก	2
3. หน่วยงานพัฒนาชุมชนช่วยเผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและเกษตรกรอย่างสม่ำเสมอ	25 (58.10)	15 (34.90)	3 (7.00)	-	3.51	0.63	มาก	3
4. บุคลากรมีความพอใจที่จะทำงานตามนโยบายและระเบียบต่าง ๆ ที่หน่วยงานพัฒนาชุมชนได้กำหนด	17 (39.50)	24 (55.80)	2 (4.70)	-	3.35	0.57	มาก	5
5. บุคลากรมีความพอใจที่จะทำงานตามนโยบายที่บุคลากรผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทุกเรื่อง	24 (55.80)	15 (34.90)	4 (9.30)	-	3.47	0.67	มาก	4
6. เกณฑ์การประเมินผลการทำงานของพัฒนาชุมชนเมื่อมีความยุติธรรมเป็นที่น่าพอใจ	18 (41.90)	18 (41.90)	6 (14.00)	1 (2.30)	3.23	0.78	ค่อนข้างมาก	6
ภาพรวม	-	-	-	-	3.50	0.60	มาก	-

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ด้านนโยบายของหน่วยงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัด จันทบุรี

ด้านนโยบายของหน่วยงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรีอยู่ในระดับการปฏิบัติงานมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อตามระดับการปฏิบัติงานได้ ดังนี้ หน่วยงานพัฒนาชุมชนมีการประชุมอย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง ระดับการปฏิบัติงานเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ หน่วยงานพัฒนาชุมชนให้ความร่วมมือประสานงานในการปฏิบัติงานกับฝ่ายอื่น ๆ เป็นอย่างดีทุกครั้ง อันดับ 3 ได้แก่หน่วยงานพัฒนาชุมชนช่วยเผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและเกษตรกรอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรมีความพอใจนโยบายที่ให้โอกาสบุคลากรผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทุกเรื่อง เป็นอันดับ 4 บุคลากรมีความพอใจที่จะทำงานตามนโยบายและระเบียบต่าง ๆ ที่หน่วยงานพัฒนาชุมชนได้จำแนกเป็นอันดับ 5 เกณฑ์การประเมินผลการทำงานของพัฒนาชุมชนมีความยุติธรรม เป็นที่น่าพอใจเป็นอันดับที่ 6

ตารางที่ 5 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนาชุมชนด้าน โครงสร้างของงาน

ด้านโครงสร้างของ หน่วยงาน	ระดับความพึงพอใจ				μ	σ	ระดับความ พึงพอใจใน การปฏิบัติ	อันดับ
	พอใจ	ค่อนข้าง พอใจ	ค่อนข้าง ไม่พอใจ	ไม่ พอใจ				
1. โครงสร้างของหน่วยงาน พัฒนาชุมชนในปัจจุบันมี ลักษณะเอื้อต่อการพัฒนา บุคลากรของหน่วยงาน	17 (39.50)	20 (46.50)	6 (14.00)	-	3.26	0.69	มาก	4
2. กลไกของหน่วยงาน พัฒนาชุมชนสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากร ประสบความสำเร็จใน การปฏิบัติงานในหน้าที่	18 (41.90)	18 (41.90)	6 (14.00)	1 (2.30)	3.23	0.78	ค่อนข้าง มาก	3
3. งานพัฒนาชุมชนเป็น อาชีพที่มั่นคง	16 (37.20)	21 (48.80)	6 (14.00)	-	3.23	0.68	ค่อนข้าง มาก	3

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ด้านโครงสร้างของ หน่วยงาน	ระดับความพึงพอใจ				μ	σ	ระดับความ พึงพอใจใน การปฏิบัติ	อันดับ
	พอใจ	ค่อนข้าง พอใจ	ค่อนข้าง ไม่พอใจ	ไม่ พอใจ				
4. คนทั่วไปรู้จักหน่วยงาน พัฒนาชุมชนเป็นอย่างดี	19 (44.20)	21 (48.80)	-	-	3.37	0.62	มาก	2
5. บุคลากรมีความพอใจที่ ปฏิบัติงานในตำแหน่ง พัฒนาชุมชน	25 (58.10)	15 (34.90)	3 (7.00)	-	3.51	0.63	มาก	1
6. หน่วยงานพัฒนาชุมชน ให้ความภาคภูมิใจต่อ บุคลากรที่สังกัด หน่วยงานพัฒนาชุมชน	20 (46.50)	19 (44.20)	4 (9.30)	-	3.37	0.66	มาก	2
ภาพรวม	-	-	-	-	3.23	0.68	ค่อนข้าง มาก	-

จากตารางที่ 5 คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ด้านโครงสร้างของงานพัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อแยกเป็นรายข้อ ตามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโครงสร้างได้ดังนี้ บุคลากรมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนาชุมชน ระดับการปฏิบัติงานเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ คนทั่วไป รู้จักหน่วยงานพัฒนาชุมชนเป็นอย่างดี และหน่วยงานพัฒนาชุมชนให้ความภูมิใจต่อบุคลากรที่ สังกัดหน่วยงานพัฒนาชุมชน อันดับ 3 ได้แก่ กลไกหน่วยงานพัฒนาชุมชนสามารถส่งเสริมให้ บุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานพัฒนาชุมชนเป็นวิชาชีพที่มั่นคง และโครงสร้างของหน่วยงานพัฒนาชุมชนในปัจจุบันมีลักษณะเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรของ หน่วยงานเป็นอันดับที่ 4

ตารางที่ 6 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนาชุมชนด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				μ	σ	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติ	อันดับ
	พอใจ	ค่อนข้างพอใจ	ค่อนข้างไม่พอใจ	ไม่พอใจ				
1. การมอบหมายของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนดี	20 (46.50)	21 (48.80)	2 (4.70)	-	3.42	0.59	มาก	2
2. ในการปฏิบัติงานบุคลากรมีเสถียรภาพอย่างเต็มที่	17 (39.50)	20 (46.50)	6 (14.00)	-	3.26	0.69	มาก	3
3. การจัดสำนักงานในหน่วยงานพัฒนาชุมชนมีความเป็นระเบียบและเป็นสัดส่วนดี	14 (32.60)	23 (53.50)	4 (9.30)	2 (4.70)	3.14	0.77	ค่อนข้างมาก	4
4. หน่วยงานพัฒนาชุมชนมีสวัสดิการครุภัณฑ์ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้เพียงพอ	10 (23.30)	21 (48.80)	10 (23.30)	2 (4.70)	2.91	0.81	ค่อนข้างมาก	6
5. หน่วยงานพัฒนาชุมชนมีหนังสือและเอกสารเพื่อค้นคว้าอ้างอิงอย่างเพียงพอ	12 (27.90)	25 (58.10)	5 (11.60)	1 (2.30)	3.12	0.70	ค่อนข้างมาก	5
6. ผู้บังคับบัญชาได้ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว	22 (51.20)	19 (44.20)	1 (2.30)	1 (2.30)	3.44	0.67	มาก	1
ภาพรวม	-	-	-	-	3.21	0.71	ค่อนข้างมาก	-

จากตารางที่ 6 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงานของพัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติค่อนข้างมาก เมื่อแยกเป็นรายข้อตามระดับการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานดังนี้ ผู้บังคับบัญชาได้ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติเป็นอันดับ 1 รองลงมาการมอบหมายของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนดี อันดับ 3 ได้แก่ ในการปฏิบัติงานบุคลากรมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ การจัดสำนักงานในหน่วยงานพัฒนาชุมชนมีความเป็นระเบียบและเป็นสัดส่วนดี เป็นอันดับ 4 หน่วยงานพัฒนาชุมชนมีหนังสือและเอกสารเพื่อค้นคว้าอ้างอิงอย่างเพียงพอเป็นอันดับ 5 และหน่วยงานพัฒนาชุมชนมีสวัสดิการครุภัณฑ์ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้เพียงพอเป็นอันดับที่ 6

ตารางที่ 7 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนาชุมชนด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ				μ	σ	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติ	อันดับ
	พอใจ	ค่อนข้างพอใจ	ค่อนข้างไม่พอใจ	ไม่พอใจ				
1. บุคลากรในหน่วยงานพัฒนาชุมชนทำงานประสานกันได้อย่างดี	15 (34.90)	23 (53.50)	5 (11.60)	-	3.23	0.65	ค่อนข้างมาก	3
2. เมื่อมีการขัดแย้งในการปฏิบัติงานบุคลากรในหน่วยงานพัฒนาชุมชนก็จะตกลงกันได้ด้วยความเข้าใจอันดี	17 (39.50)	21 (48.80)	5 (11.60)	-	3.28	0.67	มาก	2
3. เมื่อเกิดการผิดพลาดในการทำงานร่วมกันทุกคนจะร่วมกันรับผิดชอบ	13 (30.20)	26 (60.50)	4 (9.30)	-	3.21	0.60	ค่อนข้างมาก	4
4. เมื่อบุคลากรใดประสบปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานพัฒนาชุมชนร่วมมือช่วยเหลือทุกครั้ง	18 (41.90)	22 (51.20)	3 (7.00)	-	3.35	0.61	มาก	1

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ				μ	σ	ระดับความ พึงพอใจใน การปฏิบัติ	อันดับ
	พอใจ	ค่อนข้าง พอใจ	ค่อนข้าง ไม่พอใจ	ไม่ พอใจ				
5. เพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานพัฒนาชุมชนมี ส่วนกระตุ้นให้บุคลากร ทำงานอย่างดีที่สุด	14 (32.60)	25 (58.10)	4 (9.30)	-	3.23	0.61	ค่อนข้าง มาก	3
6. บุคลากรในหน่วยงาน พัฒนาชุมชนยกย่องให้ เกียรติซึ่งกันอยู่เสมอ	17 (39.50)	18 (41.90)	7 (16.30)	1 (2.30)	3.19	0.79	ค่อนข้าง มาก	5
ภาพรวม	-	-	-	-	3.25	0.66	ค่อนข้าง มาก	-

จากตารางที่ 7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับการปฏิบัติค่อนข้างมาก เมื่อแยกเป็นรายข้อตามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ดังนี้ เมื่อบุคลากรคนใดประสบปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานพัฒนาชุมชนร่วมมือช่วยเหลือทุกครั้ง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ เมื่อมีการขัดแย้งในการปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานพัฒนาชุมชนก็จะตกลงกันด้วยความเข้าใจอันดี อันดับ 3 ได้แก่บุคลากรในหน่วยงานพัฒนาชุมชนทำงานประสานกันได้เป็นอย่างดี และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานพัฒนาชุมชนมีส่วนกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างดีที่สุด อันดับ 4 ได้แก่ เมื่อเกิดการผิดพลาดในการทำงานร่วมกันทุกคนจะร่วมกันรับผิดชอบ และบุคลากรในหน่วยงานพัฒนาชุมชนยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกันอยู่เสมอเป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 8 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนาชุมชนด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	ระดับความพึงพอใจ				μ	σ	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติ	อันดับ
	พอใจ	ค่อนข้างพอใจ	ค่อนข้างไม่พอใจ	ไม่พอใจ				
1. พัฒนามีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามความรู้ความสามารถ	16 (37.20)	18 (41.90)	18 (18.60)	1 (2.30)	3.14	0.80	ค่อนข้างมาก	3
2. ผู้บังคับบัญชาของพัฒนาชุมชนส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น	18 (41.90)	21 (48.80)	3 (7.00)	1 (2.30)	3.30	0.71	มาก	1
3. บุคลากรในหน่วยงานพัฒนาชุมชนมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส	16 (37.20)	18 (41.90)	7 (16.30)	2 (4.70)	3.12	0.85	ค่อนข้างมาก	4
4. บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษตามผลงานเช่นเดียวกับหน่วยงานอื่นโดยไม่มีอุปสรรค	18 (41.90)	16 (37.20)	7 (16.30)	2 (4.70)	3.16	0.87	ค่อนข้างมาก	2
5. บุคลากรมีโอกาสได้รับการคัดเลือกไปศึกษาต่อการศึกษาอบรม หรือไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มวุฒิตามความสามารถของแต่ละคน	13 (30.20)	19 (44.20)	9 (20.90)	2 (4.70)	3.00	0.85	ค่อนข้างมาก	6
6. บุคลากรพอใจในวิธีการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นตามเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน	12 (27.90)	23 (53.50)	6 (14.00)	2 (4.70)	3.05	0.79	ค่อนข้างมาก	5
ภาพรวม	-	-	-	-	3.13	0.81	ค่อนข้างมาก	-

จากตารางที่ 8 ด้านความก้าวหน้า พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติค่อนข้างมาก เมื่อแยกเป็นรายข้อตามระดับการปฏิบัติงานได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของพัฒนาชุมชนส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษตามผลงานเช่นเดียวกับหน่วยงานอื่นโดยไม่มีอุปสรรคอันดับ 3 ได้แก่ พัฒนาการมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามความรู้ความสามารถ บุคลากรในหน่วยงานพัฒนาชุมชนมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดี ความชอบความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส เป็นอันดับ 4 บุคลากรพอใจในวิธีการเลื่อนระดับ ให้สูงขึ้นตามเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เป็นอันดับ 5 และบุคลากรมีโอกาสได้รับการคัดเลือกไปศึกษาต่อ การฝึกอบรม หรือไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มวุฒิความสามารถของแต่ละคน เป็นอันดับที่ 6

ตารางที่ 9 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ	อันดับ
1. ด้านนโยบายของหน่วยงาน	3.50	.60	ค่อนข้างมาก	1
2. ด้านโครงสร้างของงาน	3.23	.68	ค่อนข้างมาก	3
3. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.21	.71	ค่อนข้างมาก	4
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.25	.66	ค่อนข้างมาก	2
5. ด้านความก้าวหน้า	3.13	.81	ค่อนข้างมาก	5
ภาพรวม	3.26	.69	ค่อนข้างมาก	-

จากตารางที่ 9 คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อแยกเป็นด้านต่าง ๆ ตามระดับความพึงพอใจได้ดังนี้ ด้านนโยบายของหน่วยงานมาเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อันดับ 3 ได้แก่ ด้านโครงสร้างของงาน อันดับ 4 ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้ามาเป็นอันดับ 5

ตารางที่ 10 การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี
โดยจำแนกตามด้านต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน	เพศ								ระดับการ ปฏิบัติงาน
	ชาย		ระดับการ ปฏิบัติงาน	หญิง		ระดับการ ปฏิบัติงาน	รวม		
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านนโยบาย ของหน่วยงาน	2.73	1.16	ค่อนข้างมาก	2.82	1.12	ค่อนข้างมาก	2.79	1.12	ค่อนข้างมาก
ด้านโครงสร้าง ของงาน	2.93	1.22	ค่อนข้างมาก	2.96	0.96	ค่อนข้างมาก	2.95	1.05	ค่อนข้างมาก
ด้านสภาพ การปฏิบัติงาน	3.07	0.96	ค่อนข้างมาก	2.71	0.98	ค่อนข้างมาก	2.83	.97	ค่อนข้างมาก
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	2.80	1.20	ค่อนข้างมาก	2.61	.96	ค่อนข้างมาก	2.67	1.04	ค่อนข้างมาก
ด้านความก้าวหน้า	3.27	0.88	มาก	2.82	1.19	ค่อนข้างมาก	2.98	1.10	ค่อนข้างมาก
ภาพรวม	2.93	1.10	ค่อนข้างมาก	2.71	1.08	ค่อนข้างมาก	2.79	1.08	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 10 ผลจากการศึกษา เพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี พบว่า โดยภาพรวมเพศชายมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าเพศหญิง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

เพศหญิงมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนโยบายของหน่วยงานมากกว่าเพศชาย

เพศหญิงมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโครงสร้างของงานมากกว่าเพศชาย

เพศชายมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

เพศชายมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมากกว่าเพศหญิง

เพศชายมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้ามากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 11 อายุการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตาม
การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การปฏิบัติงาน	อายุ								
	อายุ 23 - 40		ระดับการ ปฏิบัติงาน	อายุ 41 - 53		ระดับการ ปฏิบัติงาน	รวม		ระดับการ ปฏิบัติงาน
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านนโยบายของ หน่วยงาน	2.76	1.09	ค่อนข้างมาก	2.83	1.20	ค่อนข้างมาก	2.79	1.12	ค่อนข้างมาก
ด้านโครงสร้าง ของงาน	3.08	0.95	ค่อนข้างมาก	2.78	1.17	ค่อนข้างมาก	2.95	1.05	ค่อนข้างมาก
ด้านสภาพการ ปฏิบัติงาน	2.88	1.01	ค่อนข้างมาก	2.78	0.94	ค่อนข้างมาก	2.83	0.97	ค่อนข้างมาก
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	2.52	1.05	ค่อนข้างมาก	2.89	1.02	ค่อนข้างมาก	2.67	1.04	ค่อนข้างมาก
ด้านความก้าวหน้า	2.84	1.14	ค่อนข้างมาก	3.17	1.04	ค่อนข้างมาก	2.98	1.10	ค่อนข้างมาก
ภาพรวม	2.76	1.05	ค่อนข้างมาก	2.83	1.15	ค่อนข้างมาก	2.79	1.08	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 11 อายุกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี พบว่า โดยภาพรวม อายุระหว่าง 41-53 ปี มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าอายุระหว่าง 23-40 ปี เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

อายุระหว่าง 41-45 ปี มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนโยบายของหน่วยงาน มากกว่าอายุระหว่าง 23-40 ปี

อายุระหว่าง 23-40 ปี มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโครงสร้างของงาน มากกว่าอายุระหว่าง 41-53 ปี

อายุระหว่าง 23-40 ปี มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน มากกว่าอายุระหว่าง 41-53 ปี

อายุระหว่าง 41-53 ปี มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมากกว่าอายุระหว่าง 23-40 ปี

อายุระหว่าง 41-53 ปี มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้ามากกว่าอายุระหว่าง 23-40 ปี

ตารางที่ 12 สถานที่ปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี
โดยจำแนกตามการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน	สถานที่ปฏิบัติงาน								
	ระดับจังหวัด		ระดับการปฏิบัติงาน	ระดับอำเภอ		ระดับการปฏิบัติงาน	รวม		ระดับการปฏิบัติงาน
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านนโยบายของหน่วยงาน	3.80	0.45	มาก	2.66	1.12	ค่อนข้างมาก	2.79	1.12	ค่อนข้างมาก
ด้านโครงสร้างของงาน	3.40	0.89	มาก	2.89	1.06	ค่อนข้างมาก	2.95	1.05	ค่อนข้างมาก
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.60	0.55	มาก	2.74	0.98	ค่อนข้างมาก	2.84	0.97	ค่อนข้างมาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.20	0.84	ค่อนข้างมาก	2.61	1.05	มาก	2.67	1.04	ค่อนข้างมาก
ด้านความก้าวหน้า	3.60	0.55	มาก	2.89	1.13	ค่อนข้างมาก	2.98	1.10	ค่อนข้างมาก
ภาพรวม	3.60	0.55	มาก	2.68	1.09	ค่อนข้างมาก	2.79	1.08	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 12 สถานที่ปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี พบว่า โดยภาพรวมสถานที่ปฏิบัติงานระดับจังหวัดมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าสถานที่ปฏิบัติงานระดับอำเภอ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

สถานที่ปฏิบัติงานระดับจังหวัดมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนโยบายของหน่วยงานมากกว่าสถานที่ปฏิบัติงานระดับอำเภอ

สถานที่ปฏิบัติงานระดับจังหวัดมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโครงสร้างของงานมากกว่าสถานที่ปฏิบัติงานระดับอำเภอ

สถานที่ปฏิบัติงานระดับจังหวัดมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการปฏิบัติงานมากกว่าสถานที่ปฏิบัติงานระดับอำเภอ

สถานที่ปฏิบัติงานระดับจังหวัดมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมากกว่าสถานที่ปฏิบัติงานระดับอำเภอ

สถานที่ปฏิบัติงานระดับจังหวัดมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้ามากกว่าสถานที่ปฏิบัติงานระดับอำเภอ

ตารางที่ 13 ตำแหน่งหน้าที่การงานกับการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตาม
การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของพัฒนาชุมชนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การปฏิบัติงาน	ตำแหน่งหน้าที่การงาน											
	ผู้บริหาร		ระดับ การ ปฏิบัติ งาน	เจ้าหน้าที่		ระดับ การ ปฏิบัติ งาน	อื่น ๆ		ระดับ การ ปฏิบัติ งาน	รวม		ระดับ การ ปฏิบัติ งาน
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านนโยบายของ หน่วยงาน	2.62	1.30	ค่อนข้าง มาก	2.87	1.14	ค่อนข้าง มาก	2.60	0.89	ค่อนข้าง มาก	2.79	1.12	ค่อนข้าง มาก
ด้านโครงสร้าง ของงาน	3.25	1.16	ค่อนข้าง มาก	2.87	1.07	ค่อนข้าง มาก	3.00	0.70	ค่อนข้าง มาก	2.95	1.05	ค่อนข้าง มาก
ด้านสภาพการ ปฏิบัติงาน	3.13	0.83	ค่อนข้าง มาก	2.73	1.05	ค่อนข้าง มาก	3.00	0.70	ค่อนข้าง มาก	2.84	0.97	ค่อนข้าง มาก
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	3.00	0.93	ค่อนข้าง มาก	2.50	1.07	ค่อนข้าง น้อย	3.20	0.84	ค่อนข้าง มาก	2.67	1.04	ค่อนข้าง มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.75	0.46	มาก	2.70	1.18	ค่อนข้าง มาก	3.40	0.54	มาก	2.98	1.10	ค่อนข้าง มาก
ภาพรวม	3.13	0.83	ค่อนข้าง มาก	2.63	1.16	ค่อนข้าง มาก	3.20	0.84	ค่อนข้าง มาก	2.79	1.08	ค่อนข้าง มาก

จากตารางที่ 13 ตำแหน่งหน้าที่การงานกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี พบว่า โดยภาพรวมตำแหน่งหน้าที่การงานระดับอื่น ๆ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่า ตำแหน่งหน้าที่การงานระดับผู้บริหารและตำแหน่งหน้าที่การงานระดับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

ตำแหน่งหน้าที่การงานระดับเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าตำแหน่ง หน้าที่การงานระดับผู้บริหารและตำแหน่งหน้าที่การงานอื่น ๆ

ตำแหน่งหน้าที่การงานระดับผู้บริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโครงสร้าง ของงานมากกว่าตำแหน่งหน้าที่การงานระดับอื่น ๆ และตำแหน่งหน้าที่การงานระดับเจ้าหน้าที่ ตามลำดับ

ตำแหน่งหน้าที่การงานระดับผู้บริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการปฏิบัติงานมากกว่าตำแหน่งหน้าที่การงานระดับอื่น ๆ และตำแหน่งหน้าที่การงานระดับเจ้าหน้าที่ตามลำดับ

ตำแหน่งหน้าที่การงานระดับอื่น ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมากกว่าตำแหน่งหน้าที่การงานระดับผู้บริหารและตำแหน่งหน้าที่การงานระดับเจ้าหน้าที่ตามลำดับ

ตำแหน่งหน้าที่การงานระดับผู้บริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้ามากกว่าตำแหน่งหน้าที่การงานระดับอื่น ๆ และตำแหน่งหน้าที่การงานระดับเจ้าหน้าที่ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตารางที่ 14 ระยะเวลาที่ทำงานกับการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรีโดยจำแนกตามการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของพัฒนาชุมชนที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาทำงาน											
	1-10 ปี		ระดับ การ ปฏิบัติ งาน	11-20 ปี		ระดับ การ ปฏิบัติ งาน	21-30 ปี		ระดับ การ ปฏิบัติ งาน	รวม		ระดับ การ ปฏิบัติ งาน
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านนโยบาย ของหน่วยงาน	2.44	1.03	ค่อนข้าง น้อย	2.89	1.15	ค่อนข้าง มาก	3.25	1.16	ค่อนข้าง มาก	2.97	1.12	ค่อนข้าง มาก
ด้านโครงสร้าง ของงาน	2.94	0.93	ค่อนข้าง มาก	3.00	1.05	ค่อนข้าง มาก	2.88	1.36	ค่อนข้าง มาก	2.95	1.05	ค่อนข้าง มาก
ด้านสภาพ การปฏิบัติงาน	2.88	0.89	ค่อนข้าง มาก	2.74	1.10	ค่อนข้าง มาก	3.00	0.93	ค่อนข้าง มาก	2.84	0.97	ค่อนข้าง มาก
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	2.56	1.03	ค่อนข้าง มาก	2.63	1.01	ค่อนข้าง มาก	3.00	1.20	ค่อนข้าง มาก	2.67	1.04	ค่อนข้าง มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.06	.997	ค่อนข้าง มาก	2.79	1.08	ค่อนข้าง มาก	3.25	1.39	ค่อนข้าง มาก	2.98	1.10	ค่อนข้าง มาก
ภาพรวม	2.75	1.00	ค่อนข้าง มาก	2.74	1.05	ค่อนข้าง มาก	3.00	1.41	มาก	2.79	1.08	ค่อนข้าง มาก

จากตารางที่ 14 ระยะเวลาที่ทำงานกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี พบว่าโดยภาพรวม ระยะเวลาที่ทำงาน 21 – 30 ปี มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าระยะเวลาที่ทำงาน 1 – 10 ปี และ 11 – 20 ปี ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

ระยะเวลาที่ทำงาน 21 - 30 ปี มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนโยบายของหน่วยงานมากกว่าระยะเวลาที่ทำงาน 11 - 20 ปี และระยะเวลาทำงาน 1 – 10 ปี ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ทำงาน 11 – 20 ปี มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโครงสร้างของงานมากกว่าระยะเวลาที่ทำงาน 11 – 20 ปี และระยะเวลาทำงาน 1 - 10 ปี ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ทำงาน 21 - 30 ปี มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการปฏิบัติงานมากกว่าระยะเวลาที่ทำงาน 1 – 10 ปี และระยะเวลาทำงาน 21 – 30 ปี ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ทำงาน 21 - 30 ปี มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมากกว่าระยะเวลาที่ทำงาน 11 – 20 ปี และระยะเวลาทำงาน 1 – 10 ปี ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ทำงาน 21 – 30 ปี มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้ามากกว่าระยะเวลาที่ทำงาน 1 – 10 ปี และระยะเวลาทำงาน 11 - 20 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 15 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตาม
การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของพัฒนาชุมชนที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กฏปฏิบัติงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน																				
	ต่ำกว่า10000 บาท		ระดับ กฏ ปฏิบัติ งาน	10000-15000 บาท		ระดับ กฏ ปฏิบัติ งาน	15001-20000 บาท		ระดับ กฏ ปฏิบัติ งาน	20001-25000 บาท		ระดับ กฏ ปฏิบัติ งาน	25001-30000 บาท		ระดับ กฏ ปฏิบัติ งาน	ตั้งแต่ 30000 บาทขึ้นไป		ระดับ กฏ ปฏิบัติ งาน	รวม		ระดับ กฏ ปฏิบัติ งาน
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
	กฏปฏิบัติงาน	μ	σ	กฏ ปฏิบัติ งาน	μ	σ	กฏ ปฏิบัติ งาน	μ	σ	กฏ ปฏิบัติ งาน	μ	σ	กฏ ปฏิบัติ งาน	μ	σ	กฏ ปฏิบัติ งาน	μ	σ	กฏ ปฏิบัติ งาน	μ	σ
ด้านนโยบาย ของหน่วยงาน	2.88	0.99	ก่อน ข้าง มาก	2.40	1.52	ก่อน ข้าง น้อย	2.83	1.15	ก่อน ข้าง มาก	2.60	0.89	ข้าง มาก	4.00	0.00	มาก	2.25	1.26	ข้าง น้อย	2.79	1.12	ข้าง มาก
ด้านโครงสร้าง ของงาน	3.13	0.64	ก่อน ข้าง มาก	2.40	0.89	ก่อน ข้าง น้อย	2.94	0.998	ข้าง มาก	2.80	1.64	ข้าง มาก	4.00	0.00	มาก	2.75	1.50	ข้าง มาก	2.95	1.05	ข้าง มาก
ด้านสภาพของ การปฏิบัติงาน	3.25	0.71	ก่อน ข้าง มาก	2.20	1.10	ก่อน ข้าง น้อย	2.67	1.03	ข้าง มาก	3.00	1.00	ข้าง มาก	3.67	0.58	มาก	2.75	0.96	ข้าง มาก	2.84	0.97	ข้าง มาก
ด้าน ความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	3.25	0.89	ก่อน ข้าง มาก	2.20	1.22	ก่อน ข้าง น้อย	2.61	0.98	ข้าง มาก	1.80	0.45	ข้าง น้อย	4.00	0.00	มาก	2.75	0.96	ข้าง มาก	2.67	1.04	ข้าง มาก
ด้านความ ก้าวหน้า	3.63	0.52	มาก	1.80	1.10	ก่อน ข้าง น้อย	2.89	1.08	ข้าง มาก	2.20	1.10	ข้าง น้อย	4.00	0.00	มาก	3.75	0.50	มาก	2.98	1.10	ข้าง มาก
ภาพรวม	3.38	0.74	มาก	2.00	1.22	ก่อน ข้าง น้อย	2.72	1.07	ข้าง มาก	2.20	1.10	ข้าง น้อย	4.00	0.00	มาก	2.75	0.96	ข้าง มาก	2.79	1.08	ข้าง มาก

จากตารางที่ 15 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี พบว่า โดยภาพรวม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 15,001 – 20,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 15,000 ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านนโยบาย ของหน่วยงานมากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท และรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไปตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโครงสร้างของงานมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,000-15,000 บาท ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้ามากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป ต่ำกว่า 10,000 บาท ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,000-15,000 บาท ตามลำดับ