บทที่ ๗

ความพอใจในงานกับประสิทธิภาพของงานและภูมิหลังของพนักงานวางแผนครอบครัว

หลักเกณฑ์หนึ่งซึ่งนักบริหารและนักวิชาการทั้งหลายได้นำมาพิจารณาร่วมกับขวัญในการบริหารงาน คือ ความพอใจในงาน และโดยที่การบริหารนั้นถ้าจะพิจารณาแต่เพียงว่าเป็นการทำงานเพื่อให้งานเสร็จสิ้นไปแต่เพียงอย่างเดียวย่อมไม่เป็นการเพียงพอ โดยเฉพาะในปัจจุบันอันเป็นยุคที่วิทยาการก้าวหน้า พลเมืองเพิ่มขึ้นและความต้องการของประชาชนก็เพิ่มมากขึ้นเป็นเงาตามตัว การบริหารจึงต้องคำนึงถึงคุณค่าของการบริหาร ในด้านการประหยัด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความเป็นธรรม ความซื่อสัตย์ ความรู้จักรับผิดชอบต่อหน้าที่ และการให้บริการอย่างเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เมื่อพิจารณาถึงคุณค่าในด้านประสิทธิภาพแล้ว มีนักวิชาการบางท่านได้สรุปเน้นถึงความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานเป็นเชิงสมการคณิตศาสตร์ที่น่าสนใจ คือ[๗๓]

ประสิทธิภาพของงาน = (ผลงานที่ได้รับออกมา − บรรดาทรัพยากรในทางบริหารที่ใช้ไป) + ความพอใจในผลงานที่ได้รับ

อนึ่ง สมพงศ์ เกษมสิน ยังได้ชี้ให้เห็นว่า การวัดประสิทธิภาพของการบริหารราชการเป็นการวัดที่ยาก สมควรที่จะนำเอาความพอใจในความสำเร็จของงานมาพิจารณาด้วย ประสิทธิภาพในการบริหารราชการจึงครอบคลุมถึงความพอใจของบุคคล กลุ่มชน และองค์การ ด้วย เมื่อพนักงานวางแผนครอบครัวเป็นบุคลากรที่สำคัญพวกหนึ่งในการบริหารงานของสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร การนำเอาความพอใจในงานมาพิจารณาร่วมกับประสิทธิภาพของงานจากการ

---

[๗๓]สมพงศ์ เกษมสิน, อ้างถึงแล้ว, หน้า ๑๒ − ๑๔.

ปฏิบัติงานของพนักงานวางแผนครอบครัวซึ่งสำคัญต่อการบริหารงานวางแผนครอบครัวอยู่มาก ผู้ทำการศึกษาจึงจะได้เน้นถึงในการศึกษาวิเคราะห์บทนี้รวมไปถึงการพิจารณาภูมิหลังของพนักงานวางแผนที่มีผลต่อความพอใจรวม คือรวมปัจจัยทั้ง ๔ ของความพอใจในงานกับประสิทธิภาพรวม ซึ่งรวมประสิทธิภาพตามเกณฑ์ทั้ง ๓ ด้วย

ความพอใจในสัมพันธภาพในการทำงานกับประสิทธิภาพของงาน

ปัจจัยแรกของความพอใจในงานในการศึกษาครั้งนี้คือ ความพอใจในสัมพันธภาพในการทำงาน ผู้ทำการศึกษาได้นำมาพิจารณาร่วมกับประสิทธิภาพของงานตามปัจจัยที่ได้กำหนดไว้ ๓ ประการคือ ประสิทธิภาพการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์ ความสามารถในการจูงใจ และการปฏิบัติงานในสายตาผู้บังคับบัญชา ดังนี้

เมื่อพิจารณาถึงความพอใจในสัมพันธภาพในการทำงานในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ ที่มีต่อการมีประสิทธิภาพด้านการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์ในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ ของพนักงานวางแผนฯแล้วพบว่า ความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวก คือ เมื่อใดที่พนักงานวางแผนฯมีความพอใจในปัจจัยนี้สูง จะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์ในระดับสูงด้วย ในขณะที่ผู้ที่มีความพอใจในปัจจัยนี้ในระดับปานกลางและต่ำก็จะมีแนวโน้มมีประสิทธิภาพในระดับปานกลางและต่ำตามลำดับด้วย ดังปรากฏในตารางที่ ๒๒ ว่าจำนวนพนักงานวางแผนฯที่มีความพอใจฯสูง และมีประสิทธิภาพฯในระดับสูงด้วย ร้อยละ ๓๓.๓ ซึ่งสูงกว่าผู้มีความพอใจฯสูง แต่มีประสิทธิภาพงานเกณฑ์นี้ในระดับปานกลางและต่ำเป็นร้อยละ ๒๘.๒ และ ๒๗.๓ ตามลำดับ สำหรับพนักงานวางแผนฯที่มีความพอใจในสัมพันธภาพในการทำงานระดับปานกลางมีประสิทธิภาพการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์ระดับปานกลางร้อยละ ๔๖.๒ ซึ่งสูงกว่าผู้ที่มีความพอใจสูงและต่ำจะมีประสิทธิภาพปานกลางเป็นร้อยละ ๔๓.๖ และ ๓๑.๘ ตามลำดับ ในทำนองเดียวกัน ผู้ที่มีความพอใจฯต่ำ และมีประสิทธิภาพฯต่ำ จะมีจำนวนร้อยละ ๔๐.๙ ซึ่งเป็นจำนวนที่สูงกว่ากลุ่มที่มีความพอใจฯปานกลาง และสูง แต่มีประสิทธิภาพฯต่ำจะมีจำนวนร้อยละ ๒๕.๖ และ ๒๓.๑ ตามลำดับ

สำหรับการพิจารณาความพอใจในสัมพันธภาพในการทำงานกับประสิทธิภาพความสามารถในการจูงใจ พบว่า พนักงานวางแผนฯที่มีความพอใจปัจจัยนี้ในระดับต่ำจะมีความสามารถในการจูงใจในระดับสูงมีจำนวนร้อยละ ๓๖.๔ ซึ่งเป็นจำนวนสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีความพอใจฯปานกลางและสูง แต่มีความสามารถจูงใจสูงร้อยละ ๒๕.๖ และ ๓๕.๙ ตามลำดับ ในทางตรงกันข้ามเมื่อความพอใจฯยิ่งสูง ความสามารถในการจูงใจต่ำ จะปรากฏเป็นจำนวนร้อยละ ๔๑.๑ ซึ่งสูงกว่าพวกที่มีความสามารถจูงใจต่ำ แต่มีความพอใจฯปานกลางและต่ำ ร้อยละ ๓๐.๘ และ ๒๗.๓ ตามลำดับ (ตารางที่ ๓๐)

ส่วนความพอใจในสัมพันธภาพในการทำงานกับประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานในสายตาผู้บังคับบัญชา ปรากฏว่าพนักงานวางแผนฯไม่ว่าจะมีความพอใจฯในระดับใด มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพเกณฑ์นี้อยู่ในระดับปานกลาง หรือร้อยละ ๖๖.๗, ๓๕.๙ และ ๔๕.๔ ตามลำดับ แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าในกลุ่มของพนักงานวางแผนฯที่มีความพอใจฯปานกลาง จะมีประสิทธิภาพด้านนี้ในระดับสูงร้อยละ ๓๓.๓ และระดับต่ำร้อยละ ๓๐.๘ ซึ่งเป็นจำนวนร้อยละที่สูงกว่ากลุ่มที่มีความพอใจฯสูงและต่ำที่มีประสิทธิภาพฯในระดับสูงและต่ำตามลำดับ (ตารางที่ ๓๐)

จึงพอสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ของความพอใจในสัมพันธภาพในการทำงานจะส่งผลที่สังเกตได้ชัดต่อประสิทธิภาพของงานปัจจัยการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่มีแนวโน้มเป็นไปในทางเดียวกันคือ มีความพอใจในสัมพันธภาพสูงก็จะมีประสิทธิภาพการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์สูงด้วย หรือถ้าความพอใจฯมีระดับต่ำก็จะมีประสิทธิภาพฯต่ำด้วย แต่กับประสิทธิภาพด้านความสามารถในการจูงใจกลับเป็นไปในลักษณะตรงกันข้ามคือ เมื่อมีความพอใจในสัมพันธภาพในการทำงานสูงจะมีประสิทธิภาพความสามารถในการจูงใจต่ำ ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสายตาผู้บังคับบัญชาจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจในสัมพันธภาพในการทำงานจะมีแนวโน้มในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ ๓๐ อัตราส่วนร้อยของพนักงานวางแผนครอบครัวจำแนกตามประเภทและระดับความพอใจในสัมพันธภาพในการทำงานกับประสิทธิภาพของงาน

ประเภทและระดับของประสิทธิภาพของงาน	สัมพันธภาพในการทำงาน			รวม
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	
<u>การเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์</u>				
สูง	๓๓.๓	๒๘.๒	๒๗.๓	๓๐
ปานกลาง	๔๓.๖	๔๖.๒	๓๑.๘	๔๒
ต่ำ	๒๓.๑	๒๕.๖	๔๐.๙	๒๘
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๓๙)	(๓๙)	(๒๒)	
<u>ความสามารถในการจูงใจ</u>				
สูง	๓๕.๙	๒๕.๖	๓๖.๔	๓๒
ปานกลาง	๒๓.๐	๔๓.๖	๓๖.๔	๓๔
ต่ำ	๔๑.๑	๓๐.๘	๒๗.๓	๓๔
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๓๙)	(๓๙)	(๒๒)	
<u>การปฏิบัติงานในสายตาผู้บังคับบัญชา</u>				
สูง	๒๓.๐	๓๓.๓	๒๗.๓	๒๘
ปานกลาง	๖๖.๗	๓๕.๙	๔๕.๔	๕๐
ต่ำ	๑๐.๓	๓๐.๘	๒๗.๓	๒๒
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๓๙)	(๓๙)	(๒๒)	

ความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการกับประสิทธิภาพของงาน

ความรู้สึกต่อความเพียงพอของรายได้ ตลอดจนสวัสดิการของงานที่ทำ อาจจะมีผลให้พนักงานวางแผนฯปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกันได้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ที่เกิดระหว่างความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการกับประสิทธิภาพการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์แล้วพบว่า ผู้ที่มีความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการต่ำกลับมีประสิทธิภาพสูงจำนวนร้อยละ ๓๕.๗ ซึ่งสูงกว่ากลุ่มที่มีประสิทธิภาพระดับเดียวกัน เป็นที่น่าสังเกตว่าพนักงานวางแผนฯที่มีความพอใจเงินเดือนและสวัสดิการสูงจะมีแนวโน้มส่วนใหญ่ของประสิทธิภาพในระดับปานกลางและต่ำสูงกว่ากลุ่มอื่น คือร้อยละ ๔๖.๗ และ ๓๐.๐ ตามลำดับ (ตารางที่ ๓๑) ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าพนักงานวางแผนฯที่มีผลงานต่ำอยู่แล้วจึงมีความพอใจในเงินเดือน ส่วนผู้ที่มีผลงานประสิทธิภาพสูงก็ปรารถนาที่จะได้เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีขึ้นไปอีก ความพอใจจึงต่ำ

ในทำนองเดียวกับความสัมพันธ์ที่เกิดกับประสิทธิภาพด้านความสามารถในการจูงใจของพนักงานวางแผนฯพบว่า ผู้ที่มีความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่สูงจะกลับมีประสิทธิภาพของงานต่ำหรือร้อยละ ๕๐.๐ ในขณะที่ผู้ที่มีความพอใจในระดับต่ำจะมีประสิทธิภาพของงานระดับปานกลางถึงร้อยละ ๕๐.๐ ซึ่งก็ยังไม่อยู่ในสภาวะที่กระตุ้นให้ประสิทธิภาพของงานสูงขึ้นเพราะมีเพียงร้อยละ ๗.๑ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าพนักงานวางแผนฯที่มีประสิทธิภาพงานสูงจะคิดว่าตนเองสมควรที่จะได้รับเงินเดือนมากขึ้น สวัสดิการควรจะดีกว่าเดิมเพื่อให้สมดุลย์กับปริมาณงานที่ทำมากกว่าผู้ที่มีผลงานต่ำกว่า ความพอใจจึงต่ำ

อย่างไรก็ดีสำหรับกรณีความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสายตาผู้บังคับบัญชานั้นพบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก กล่าวคือกลุ่มพนักงานวางแผนฯที่มีความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการสูงกว่าจะมีอัตราส่วนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในสายตาของผู้บังคับบัญชาสูงกว่ากลุ่มที่มีความพอใจต่ำกว่า (ร้อยละ ๓๐.๐) อย่างไรก็ตามในแต่ละกลุ่มความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการจะมีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๓๑ อัตราส่วนร้อยของพนักงานวางแผนครอบครัวจำแนกตามประเภทและระดับของความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการกับประสิทธิภาพของงาน

ประเภทและระดับของประสิทธิภาพของงาน	เงินเดือนและสวัสดิการ			รวม
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	
การเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์				
สูง	๒๓.๓	๓๒.๑	๓๕.๗	๓๐
ปานกลาง	๔๖.๗	๓๙.๓	๔๒.๙	๔๒
ต่ำ	๓๐.๐	๒๘.๖	๒๑.๔	๒๘
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๓๐)	(๕๖)	(๑๔)	
ความสามารถในการจูงใจ				
สูง	๓๐.๐	๓๙.๓	๗.๑	๓๒
ปานกลาง	๒๐.๐	๓๗.๕	๕๐.๐	๓๔
ต่ำ	๕๐.๐	๒๓.๒	๔๒.๙	๓๔
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๓๐)	(๕๖)	(๑๔)	
การปฏิบัติงานในสายตาผู้บังคับบัญชา				
สูง	๓๐.๐	๒๖.๘	๒๘.๖	๒๘
ปานกลาง	๖๐.๐	๔๖.๔	๔๒.๘	๕๐
ต่ำ	๑๐.๐	๒๖.๘	๒๘.๖	๒๒
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๓๐)	(๕๖)	(๑๔)	

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของงานในลักษณะที่แตกต่างกันแต่ละปัจจัย คือเมื่อพนักงานวางแผนฯมีความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการต่ำจะกลับมีประสิทธิภาพการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์ และความสามารถในการจูงใจสูงก็ด้วยเหตุผลที่ว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงย่อมเกิดความรู้สึกว่าตนเองปฏิบัติงานมากสมควรที่จะได้เงินเดือนเพิ่มสวัสดิการก็ควรจะดีขึ้นด้วย ในทำนองเดียวกับผู้ที่ปฏิบัติงานมีความพอใจสูงประสิทธิภาพกลับต่ำ เพราะตัวพนักงานวางแผนฯตระหนักในผลงานของตนว่ามีไม่สูงนัก ก็จะเกิดความรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันนี้ ตลอดจนสวัสดิการดีแล้ว ความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการจึงสูง ขณะเดียวกันความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในสายตาผู้บังคับบัญชาจะเป็นไปในทางเดียวกัน คือความพอใจมีสูงประสิทธิภาพก็สูงด้วย หรืออาจจะเป็นเพราะว่าผู้ที่มีความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการแล้วการปฏิบัติงานในศูนย์ฯ อันหมายรวมไปถึงความรับผิดชอบต่องาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลืองานของบุคคลอื่นและการเข้ากันได้ของพนักงานวางแผนฯจึงดีด้วย ทั้งนี้เงินเดือนและสวัสดิการจึงเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ก่อให้เกิดความพอใจหรือไม่อันมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั่นเอง

<u>ความพอใจในความมั่นคงในการทำงานกับประสิทธิภาพของงาน</u>

ความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่น่าจะก่อให้เกิดความรู้สึกในทางดีหรือไม่กับการปฏิบัติงาน งานที่ไม่ก่อให้เกิดความมั่นใจว่าบุคคลจะถูกออกจากงานเมื่อใดย่อมทำให้บุคคลทำงานอย่างเบื่อหน่ายไม่กระตือรือร้น อันส่งผลให้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพด้อยไปได้ ในตอนนี้ผู้ทำการศึกษาได้นำเอาความพอใจเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานมาพิจารณากับประสิทธิภาพทั้ง ๓ ปัจจัยซึ่งพบว่า เมื่อพิจารณาความพอใจด้านนี้กับประสิทธิภาพการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์แล้วปรากฏว่า พนักงานวางแผนฯกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานนี้สูงจะมีแนวโน้มที่จะมีผลงานระดับสูง อัตราส่วนของการมีผลงานต่ำจะลดลงตามลำดับความพอใจในความมั่นคงในการทำงาน คือ จากร้อยละ ๒๕.๘ เป็นร้อยละ ๒๐.๐ และมีอัตราส่วนของประสิทธิภาพต่ำน้อยกว่ากลุ่มผู้ที่มีความพอใจต่ำกว่า คือร้อยละ ๑๙.๔ กับ ๓๖.๗ ตามลำดับ (ตารางที่ ๓๒)

ตารางที่ ๓๒ อัตราส่วนร้อยของพนักงานวางแผนครอบครัวจำแนกตามประเภทและระดับของความพอใจในความมั่นคงในการทำงานกับประสิทธิภาพของงาน

ประเภทและระดับของประสิทธิภาพของงาน	ความมั่นคงในการทำงาน			รวม
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	
การเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์				
สูง	๒๕.๘	๔๑.๐	๒๐.๐	๓๐
ปานกลาง	๕๔.๘	๓๐.๘	๔๓.๓	๔๒
ต่ำ	๑๙.๔	๒๘.๒	๓๖.๗	๒๘
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๓๑)	(๓๙)	(๓๐)	
ความสามารถในการจูงใจ				
สูง	๓๕.๕	๓๐.๘	๓๐.๐	๓๒
ปานกลาง	๓๕.๕	๓๘.๔	๒๖.๗	๓๔
ต่ำ	๒๙.๐	๓๐.๘	๔๓.๓	๓๔
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๓๑)	(๓๙)	(๓๐)	
การปฏิบัติงานในสายตาผู้บังคับบัญชา				
สูง	๒๕.๘	๒๕.๖	๒๓.๓	๒๘
ปานกลาง	๖๑.๓	๔๘.๗	๔๐.๐	๕๐
ต่ำ	๑๒.๙	๒๕.๖	๒๖.๗	๒๒
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๓๑)	(๓๙)	(๓๐)	

เช่นเดียวกับประสิทธิภาพความสามารถในการจูงใจก็พบว่า กลุ่มที่มีความพอใจสูงก็จะมีผลงานระดับสูงด้วย (ร้อยละ ๓๕.๕) หรือในกลุ่มที่ความพอใจในความมั่นคงในการทำงานต่ำก็จะมีประสิทธิภาพของงานต่ำด้วย (ร้อยละ ๔๓.๓) ซึ่งเป็นจำนวนที่สูงกว่าระดับอื่น

เมื่อพิจารณาความพอใจในความมั่นคงในการทำงานกับการปฏิบัติงานในสายตาผู้บังคับบัญชาพบว่า พนักงานวางแผนฯส่วนใหญ่จะมีความพอใจในระดับใดก็ตามมีประสิทธิภาพในปัจจัยนี้ด้วยระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามกลุ่มผู้ที่มีความพอใจในความมั่นคงสูงกว่าจะมีอัตราส่วนของการมีผลงานสูงในสายตาผู้บังคับบัญชาสูงกว่าผู้ที่มีความพอใจต่ำกว่า และมีอัตราส่วนของผลงานต่ำน้อยกว่ากลุ่มผู้ที่มีความพอใจต่ำกว่าด้วย

จึงอาจจะกล่าวได้ว่า ความพอใจในความมั่นคงในการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของงานในทุกปัจจัยด้วยลักษณะที่เป็นไปในแนวเดียวกัน คือ ความรู้สึกต่อความมั่นคงของงานมีมากเพียงไรก็จะส่งผลให้พนักงานวางแผนฯมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น ผลงานจึงมีประสิทธิภาพสูงด้วย ไม่ว่าจะเป็นการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์ ความสามารถในการจูงใจ หรือการปฏิบัติงานในสายตาผู้บังคับบัญชา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงานกับประสิทธิภาพของงาน

โอกาสก้าวหน้าในชีวิตการทำงานนับได้ว่าเป็นจุดหมายของการทำงานของบุคคลทั่วไป พนักงานวางแผนฯที่ตระหนักในความก้าวหน้าของงานน่าจะเป็นผู้ที่มีความพอใจสูงและปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจที่จะได้ผลงานที่ดีขึ้นไปอีก ในการพิจารณาความรู้สึกต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์ของพนักงานวางแผนฯทั้ง ๑๐๐ คน นี้พบว่า กลุ่มที่ความพอใจสูงจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงด้วย คือร้อยละ ๓๒.๗ อัตราส่วนจะลดลงตามระดับความพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ขณะเดียวกันผู้ที่มีความพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่สูงนี้ก็ยังปรากฏผลงานที่มีประสิทธิภาพต่ำด้วยอัตราส่วนที่น้อยกว่าผู้ที่มีความพอใจต่ำกว่า (ตารางที่ ๓๓)

สำหรับความสามารถในการจูงใจจะมีแนวโน้มของความสัมพันธ์สูงตามระดับความพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่สูงด้วย (ร้อยละ ๓๖.๗) เป็นที่น่าสังเกตว่า อัตราส่วนประสิทธิภาพของงานจะมีระดับปานกลางเพิ่มสูงขึ้นตามความพอใจที่ลดระดับลง แต่กลับมีประสิทธิภาพต่ำเพิ่มขึ้นเมื่อระดับความพอใจสูงขึ้น จึงน่าพิจารณาว่าเมื่อพนักงานวางแผนฯมีความมั่นใจในงานที่ทำว่ามีความก้าวหน้ามากแล้ว ผลงานที่เคยสูงก็จะเริ่มลดลง ประสิทธิภาพจึงต่ำในอัตราส่วนที่สูงกว่าแม้ว่าระดับความพอใจจะยังสูงอยู่ก็ตาม

ส่วนการปฏิบัติงานในสายตาผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความพอใจในโอกาสก้าวหน้าในลักษณะเดียวกันอย่างเด่นชัด เพราะพนักงานวางแผนฯที่มีความพอใจสูงก็จะมีผลงานให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาว่ามีประสิทธิภาพสูงด้วย คือร้อยละ ๓๐.๖ อัตราส่วนการมีผลงานต่ำจะลดลงตามระดับความพอใจคือลดเป็นร้อยละ ๓๐.๐ และ ๑๙.๐ ตามความพอใจปานกลางและต่ำตามลำดับ และขณะเดียวกันอัตราส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสายตาผู้บังคับบัญชาที่ต่ำก็ยังมีจำนวนน้อยกว่ากลุ่มพนักงานวางแผนฯที่มีความพอใจต่ำกว่าด้วย

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓๓ อัตราส่วนร้อยของพนักงานวางแผนครอบครัวจำแนกตามประเภทและระดับความพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงานกับประสิทธิภาพของงาน

ประเภทและระดับของประสิทธิภาพของงาน	โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน			รวม
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	
<u>การเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์</u>				
สูง	๓๒.๗	๒๖.๗	๒๘.๖	๓๐
ปานกลาง	๔๐.๘	๔๖.๖	๓๘.๑	๔๒
ต่ำ	๒๖.๕	๒๖.๗	๓๓.๓	๒๘
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๔๙)	(๓๐)	(๒๑)	
<u>ความสามารถในการจูงใจ</u>				
สูง	๓๖.๗	๓๐.๐	๒๓.๘	๓๒
ปานกลาง	๒๔.๕	๔๐.๐	๔๗.๖	๓๔
ต่ำ	๓๘.๘	๓๐.๐	๒๘.๖	๓๔
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๔๙)	(๓๐)	(๒๑)	
<u>การปฏิบัติงานในสายตาผู้บังคับบัญชา</u>				
สูง	๓๐.๖	๓๐.๐	๑๙.๐	๒๘
ปานกลาง	๕๕.๑	๔๖.๗	๔๒.๙	๕๐
ต่ำ	๑๔.๓	๒๓.๓	๓๘.๑	๒๒
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๔๙)	(๓๐)	(๒๑)	

อาจจะชี้ให้เห็นได้ว่า ปัจจัยความพอใจนี้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในลักษณะที่ส่งเสริมให้ความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวกที่เด่นชัดของประสิทธิภาพปัจจัยการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธ์ และการปฏิบัติงานในสายตาผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจจะเป็นเพราะพนักงานวางแผนฯมีความมั่นใจว่างานที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้าไปอีกตามที่ตนต้องการ การปฏิบัติงานในหน้าที่และกับบุคคลอื่นในศูนย์ฯหรือนอกศูนย์ฯจึงมีผลงานเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพจึงสูงไปด้วยนั่นเอง

ดังนั้นจึงอาจจะสรุปลำดับความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบของความพอใจในงานกับประสิทธิภาพของงานจากการศึกษาครั้งนี้ได้พบว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยที่พนักงานวางแผนฯให้ความพอใจมากที่สุด อันส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานทุกปัจจัยสูงด้วย รองลงมาคือโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงานนับเป็นลำดับที่ ๓ ส่วนเงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่พนักงานวางแผนฯมีความพอใจเป็นอันดับสุดท้ายในการพิจารณาร่วมกับองค์ประกอบทั้ง ๓ ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

<u>ความพอใจในงานรวมกับประสิทธิภาพของงานรวม</u>

เมื่อนำเอาความพอใจในงานทั้ง ๔ ปัจจัย คือ ความพอใจในสัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มารวมตามหลักเกณฑ์เป็นความพอใจรวมแล้ว ได้นำมาพิจารณาร่วมกับประสิทธิภาพของงานรวมคือ นำเอาปัจจัยประสิทธิภาพทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ การเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์ ความสามารถในการจูงใจ และการปฏิบัติงานในสายตาผู้บังคับบัญชา มารวมตามหลักเกณฑ์เป็นประสิทธิภาพรวม ผลการศึกษาคือ

ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานรวมกับประสิทธิภาพของงานรวมเป็นไปในลักษณะเดียวกันอย่างเด่นชัด เพราะพนักงานวางแผนฯที่มีความพอใจในงานรวมสูง อัตราส่วนของผลงานรวมก็มีจำนวนสูงด้วย คือร้อยละ ๔๓.๑ อัตราส่วนของประสิทธิภาพต่ำจะลดลงตามระดับความพอใจในงานรวม ขณะเดียวกันก็มีอัตราส่วนของประสิทธิภาพของงานรวม

ต่ำน้อยกว่ากลุ่มพนักงานว่างแผนฯที่มีความพอใจในงานรวมต่ำกว่า (ตารางที่ ๓๔) จึงอาจจะกล่าวได้ว่า การที่พนักงานวางแผนครอบครัวมีความพอใจในงานปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง ๔ สูง หรือมีสัมพันธภาพในการทำงานดี เงินเดือนและสวัสดิการดีพอแล้ว ความมั่นคงของงาน ตลอดจนโอกาสก้าวหน้าในงาน ให้ความมั่นใจกับตนดีพอแล้วว่าจะได้ทำงานเป็นพนักงานวางแผนฯมีฐานะเป็นลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครต่อไปในอนาคตอันใกล้นี้ ก็จะเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์ให้ได้จำนวนมากกว่าเดิม หรือสามารถจะชักจูงสตรีให้ไปรับบริการที่ศูนย์ของตนในอัตราส่วนที่สูงขึ้น ตลอดจนการปฏิบัติงานในศูนย์ฯจากความคิดเห็นของหัวหน้าพยาบาลมีแนวโน้มดีขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพงานดีขึ้นด้วย

ตารางที่ ๓๔ อัตราส่วนร้อยของพนักงานวางแผนครอบครัวจำแนกตามความพอใจในงานรวมกับประสิทธิภาพของงานรวม

ความพอใจในงานรวม	ประสิทธิภาพของงานรวม			รวม	จำนวน
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ		
สูง	๕๓.๑	๒๔.๔	๒๗.๕	๑๐๐	๕๑
ปานกลาง	๔๑.๒	๑๗.๖	๔๑.๒	๑๐๐	๑๗
ต่ำ	๒๘.๑	๒๕.๐	๔๖.๙	๑๐๐	๓๒
รวม	๓๘	๒๖	๓๖	๑๐๐	๑๐๐

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความพอใจในงานรวมกับประสิทธิภาพของงานรวมและภูมิหลังของพนักงานวางแผนครอบครัว

ดังได้กล่าวแล้วว่า การที่เราจะพิจารณาพฤติกรรมใด ๆ ของบุคคลให้ใกล้เคียงความจริงที่สุด ต้องพิจารณาภูมิหลังของบุคคลนั้นด้วย ในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานรวมกับประสิทธิภาพของงานรวมนี้ก็เช่นกัน ผู้ทำการศึกษาได้นำเอาภูมิหลังของพนักงานวางแผนฯอันได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาปฏิบัติงานมาพิจารณาเป็นตัวควบคุมด้วย เพื่อพิจารณาถึงผลกระทบที่อาจจะมีต่อความสัมพันธ์ดังกล่าวได้

ภูมิหลังด้านอายุ

ภูมิหลังด้านนี้ ผู้ทำการศึกษาได้รวมกลุ่มอายุจาก ๔ กลุ่ม เป็น ๒ ช่วงอายุ เพื่อให้ได้ความถี่ที่เพียงพอกับการวิเคราะห์ คือ กลุ่มอายุต่ำกว่า ๒๙ ปี และสูงกว่า ๒๙ ปี จากการศึกษาพบว่า พนักงานวางแผนฯทั้ง ๑๐๐ คน โดยส่วนรวมแล้วร้อยละ ๔๓.๑ มีความพอใจรวมสูงประสิทธิภาพของงานรวมสูงด้วย (จากตารางที่ ๒๖) เมื่อนำเอาภูมิหลังด้านอายุมาควบคุมแล้วพบว่า ความสัมพันธ์ดังกล่าวยังคงมีแต่เพิ่มระดับความแตกต่างขึ้นในกลุ่มพนักงานวางแผนฯที่มีอายุ ๓๐ ปี และมากกว่า (ร้อยละ ๔๘.๒) ซึ่งสูงกว่ากลุ่มอายุ ๒๙ ปี และต่ำกว่า (ร้อยละ ๓๗.๕) ในขณะเดียวกัน อัตราส่วนของความสัมพันธ์จะลดลงตามระดับของความพอใจในงานรวม เป็นที่น่าสังเกตว่า ในความสัมพันธ์ของความพอใจในงานรวมต่ำกับประสิทธิภาพของงานรวมต่ำจะมีอัตราส่วนสูงในทั้ง ๒ ช่วงอายุ แต่ในกลุ่มพนักงานวางแผนฯที่มีอายุ ๓๐ ปี และมากกว่า และมีประสิทธิภาพของงานรวมต่ำจะมีอัตราส่วนสูงกว่า คือร้อยละ ๕๐.๐ ดังรายละเอียดในตารางที่ ๓๕

ตารางที่ ๓๕ อัตราส่วนร้อยของพนักงานวางแผนครอบครัวจำแนกตามความพอใจในงานรวม กับประสิทธิภาพของงานรวมและอายุ

ความพอใจในงานรวม อายุ – ปี	ประสิทธิภาพของงานรวม			รวม	จำนวน
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ		
<u>๒๙ ปี และต่ำกว่า</u>					
สูง	๓๗.๕	๓๓.๓	๒๙.๒	๑๐๐	๒๔
ปานกลาง	๓๗.๕	๑๒.๕	๕๐.๐	๑๐๐	๘
ต่ำ	๓๓.๓	๒๒.๒	๔๔.๕	๑๐๐	๑๘
รวม	๑๘	๑๓	๑๙	๕๐	
<u>๓๐ ปี และมากกว่า</u>					
สูง	๔๘.๒	๒๕.๙	๒๕.๙	๑๐๐	๒๗
ปานกลาง	๔๔.๔	๒๒.๒	๓๓.๓	๑๐๐	๙
ต่ำ	๒๑.๔	๒๘.๖	๕๐.๐	๑๐๐	๑๔
รวม	๒๐	๑๓	๑๗	๕๐	
รวมทั้งสิ้น	๓๘	๒๖	๓๖	๑๐๐	

จึงอาจจะกล่าวได้ว่า อายุของพนักงานวางแผนฯที่สูงขึ้นจะมีผลให้ความพอใจในงานและประสิทธิภาพของงานมีอัตราส่วนสูงด้วย ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าอายุที่สูงขึ้นให้ประสบการณ์ ความรอบรู้ที่จะส่งเสริมให้การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดีกว่า มีความพอใจในสิ่งที่มีอยู่แล้วไม่ว่าจะเป็น เงินเดือนและสวัสดิการ ตลอดจนความต้องการความมั่นคงในการทำงานและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานในปัจจุบัน จึงเป็นที่พอใจสำหรับพนักงานวางแผนฯที่อายุสูง เมื่อมีความพอใจในสิ่งต่าง ๆ แล้วก็จะส่งผลให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดีในที่สุด

ภูมิหลังด้านการศึกษา

ในเรื่องการศึกษาก็เช่นกัน ผู้ทำการศึกษาได้จัดแบ่งเป็น ๒ ระดับ คือ การศึกษา ม.ศ. ๓ กับสูงกว่า ม.ศ. ๓ ซึ่งพบว่า ความแตกต่างของความสัมพันธ์มีกับผู้ที่มีการศึกษา ม.ศ. ๓ โดยความพอใจในงานรวมสูงและประสิทธิภาพของงานรวมสูงมีอัตราส่วนสูงขึ้นเป็นร้อยละ ๔๖.๐ ในขณะที่กลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่า ม.ศ. ๓ กลับมีความสัมพันธ์ลดลงเป็นร้อยละ ๓๕.๗ แต่มีอัตราส่วนของความพอใจในงานรวมสูง ประสิทธิภาพของงานรวมปานกลางสูงถึงร้อยละ ๔๒.๔ ซึ่งเป็นอัตราส่วนสูงกว่ากลุ่ม ม.ศ. ๓ ที่มีความพอใจในงานและประสิทธิภาพลักษณะเดียวกันนี้ (ตารางที่ ๓๖) ซึ่งกลุ่มพนักงานวางแผนที่มีการศึกษาสูงกว่า ม.ศ. ๓ นี้ก็ยังมีแนวโน้มของความพอใจในงานรวมต่ำ และประสิทธิภาพของงานรวมต่ำด้วยอัตราส่วนร้อยละ ๕๐.๐ เป็นจำนวนที่สูงกว่ากลุ่มที่มีการศึกษา ม.ศ. ๓ อีกเช่นกัน

จึงน่าจะพิจารณาได้ว่า การศึกษามีส่วนสร้างความสัมพันธ์ได้เด่นชัดขึ้นเมื่อพนักงานวางแผนฯมีการศึกษาระดับ ม.ศ. ๓ เท่านั้น ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับ ม.ศ. ๓ มีความตระหนักในคุณวุฒิของตัวเองกับปริมาณงานและเงินเดือนที่ได้รับว่าเป็นไปอย่างเหมาะสมแล้วจึงเกิดความรู้สึกในทางพอใจมาก การปฏิบัติงานในหน้าที่จึงเป็นไปด้วยดีมีผลงานสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่า ม.ศ. ๓ ซึ่งต้องการสิ่งตอบแทนจากงานมากขึ้นกว่าเดิมตามคุณวุฒิของตน จึงเป็นผลให้ปฏิบัติงานไม่ดีเท่าพนักงานวางแผนฯที่มีการศึกษา ม.ศ. ๓ นั่นเอง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓๖ อัตราส่วนร้อยของพนักงานวางแผนครอบครัวจำแนกตามความพอใจในงานรวมกับประสิทธิภาพของงานรวมและการศึกษา

ความพอใจในงานรวม / การศึกษา	ประสิทธิภาพของงานรวม			รวม	จำนวน
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ		
ม.ศ. ๓					
สูง	๔๖.๐	๒๔.๓	๒๙.๗	๑๐๐	๓๗
ปานกลาง	๕๐.๐	๗.๑	๔๒.๙	๑๐๐	๑๔
ต่ำ	๓๓.๓	๒๐.๘	๔๕.๘	๑๐๐	๒๔
รวม	๓๒	๑๕	๒๘		๗๕
สูงกว่า ม.ศ. ๓					
สูง	๓๕.๗	๔๒.๙	๒๑.๔	๑๐๐	๑๔
ปานกลาง	—	๖๖.๗	๓๓.๓	๑๐๐	๓
ต่ำ	๑๒.๕	๓๗.๕	๕๐.๐	๑๐๐	๘
รวม	๖	๑๑	๘		๒๕
รวมทั้งสิ้น	๓๘	๒๖	๓๖	๑๐๐	

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภูมิหลังด้านสถานภาพสมรส

ในการศึกษาครั้งนี้ได้แบ่งพนักงานวางแผนฯตามสถานภาพสมรสเป็น ๒ กลุ่ม คือ ผู้ที่เป็นโสด กับแต่งงานแล้ว โดยกลุ่มที่แต่งงานแล้วนี้หมายถึงพนักงานวางแผนฯที่แต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน กับที่เป็นหม้ายหรือหย่าแล้ว จากการศึกษาพบว่า พนักงานวางแผนฯที่เป็นโสดมีความพอใจในงานรวมและประสิทธิภาพของงานรวมทุกระดับ มีอัตราส่วนเพียงร้อยละ ๑๐.๐ แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับผู้ที่แต่งงานแล้วมีความพอใจในงานรวมสูงและประสิทธิภาพของงานรวมสูงกว่าเป็นร้อยละ ๔๐.๐ ซึ่งในกลุ่มที่แต่งงานแล้วนี้พบว่า มีอัตราส่วนของความพอใจในงานรวมสูงกับประสิทธิภาพของงานรวมสูงร้อยละ ๔๓.๔ และจะลดต่ำลงตามระดับความพอใจในงาน (ตารางที่ ๓๗)

จึงเห็นได้ว่า สถานภาพสมรสของพนักงานวางแผนฯที่แต่งงานแล้วจะมีส่วนกับความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานรวมกับประสิทธิภาพของงานรวมในแนวเดียวกัน ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่าผู้ที่แต่งงานแล้วมีภาระรับผิดชอบทางครอบครัว การมีงานทำไม่ว่าจะเป็นงานอะไร ค่าตอบแทนเท่าไร ผู้ที่อยู่ในสภาวการณ์ของสังคมที่คนมากกว่างานเช่นปัจจุบัน จึงเป็นเสมือนสิ่งที่ต้องยอมรับ เมื่อบุคคลยอมรับในสภาพที่เป็นอยู่ก็อาจจะมีความรู้สึกต่องานในทุกด้านดีขึ้น อันส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้นด้วย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓๗ อัตราส่วนร้อยของพนักงานวางแผนครอบครัวจำแนกตามความพอใจในงานรวมกับประสิทธิภาพของงานรวมและสถานภาพสมรส

ความพอใจในงานรวม สถานภาพสมรส	ประสิทธิภาพของงานรวม			รวม	จำนวน
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ		
โสด					
สูง	๔๐.๐	๔๐.๐	๒๐.๐	๑๐๐	๕
ปานกลาง	—	—	—	—	—
ต่ำ	๒๐.๐	๒๐.๐	๖๐.๐	๑๐๐	๕
รวม	๓	๓	๔		๑๐
แต่งงานแล้ว					
สูง	๔๓.๔	๒๘.๓	๒๘.๓	๑๐๐	๔๖
ปานกลาง	๔๑.๒	๑๗.๖	๔๑.๒	๑๐๐	๑๗
ต่ำ	๒๙.๖	๒๖.๐	๔๔.๔	๑๐๐	๒๗
รวม	๓๕	๒๓	๓๒		๙๐
รวมทั้งสิ้น	๓๘	๒๖	๓๖	๑๐๐	

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภูมิหลังด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน

ภูมิหลังสุดท้ายนี้ได้จัดแบ่งเป็น ๒ ช่วงเวลาเช่นกัน คือ ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า ๓ ปี และนานกว่า ๓ ปี จากการศึกษาพบว่า พนักงานวางแผนฯที่ปฏิบัติงานนานกว่า ๓ ปี จะเป็นกลุ่มที่มีอัตราส่วนของความพอใจในงานรวมกับประสิทธิภาพของงานรวมสูงกว่าผู้ที่มีช่วงเวลาการทำงานต่ำกว่า ๓ ปี (ร้อยละ ๔๓.๒) เป็นที่น่าสังเกตว่า พนักงานวางแผนฯที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า ๓ ปี มีความพอใจในงานรวมต่ำและประสิทธิภาพของงานรวมต่ำด้วยมีร้อยละ ๕๐.๐ ซึ่งสูงกว่าผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานกว่า ๓ ปี ที่มีอัตราส่วนดังกล่าวร้อยละ ๔๔.๔ (รายละเอียดในตารางที่ ๓๘) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่ทำงาน ๓ ปี และต่ำกว่ากำลังอยู่ในช่วงการปรับตัวให้กับภาระของงาน และยังขาดความชำนาญหรือประสบการณ์ในการทำงาน จึงทำให้มีความพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ในทางตรงกันข้าม พนักงานวางแผนฯที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนานกว่า ๓ ปี จะมีอัตราส่วนของความพอใจในงานรวมสูงประสิทธิภาพของงานรวมสูงด้วย ซึ่งเป็นอัตราส่วนที่สูงกว่าผู้ที่ทำงานต่ำกว่า ๓ ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าระยะเวลาการทำงานช่วยเพิ่มประสบการณ์ความชำนาญงาน ตลอดจนทักษะของงานให้กับบุคคลนั้นจึงมีผลให้ทำงานด้วยความพอใจ

ดังนั้นจึงอาจจะสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานรวมกับประสิทธิภาพของงานรวมโดยทั่วไปแล้วยังมีลักษณะคงเดิม เมื่อนำเอาภูมิหลังของพนักงานวางแผนฯ อันได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาปฏิบัติงาน มาควบคุม แต่อัตราส่วนความสัมพันธ์จะสูงขึ้นแตกต่างกันในกลุ่มของพนักงานวางแผนฯที่มีอายุ ๓๐ ปี และสูงกว่าการศึกษาระดับ ม.ศ. ๓ สถานภาพสมรสแต่งงานแล้ว และมีระยะเวลาปฏิบัติงานนานกว่า ๓ ปี เพราะจะส่งเสริมให้ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานรวมกับประสิทธิภาพของงานรวมสูงขึ้นไปจากเดิมนั่นเอง

ตารางที่ ๓๘ อัตราส่วนร้อยของพนักงานวางแผนครอบครัวจำแนกตามความพอใจในงานรวมกับประสิทธิภาพของงานรวมและระยะเวลาปฏิบัติงาน

ความพอใจในงานรวม ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพของงานรวม			รวม	จำนวน
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ		
ต่ำกว่า ๓ ปี					
สูง	๔๒.๙	๔๒.๙	๑๔.๒	๑๐๐	๑๔
ปานกลาง	๖๖.๖	๑๖.๗	๑๖.๗	๑๐๐	๖
ต่ำ	๒๘.๖	๒๑.๔	๕๐.๐	๑๐๐	๑๔
รวม	๑๔	๑๐	๑๐		๓๔
นานกว่า ๓ ปี					
สูง	๔๓.๒	๒๔.๓	๓๒.๔	๑๐๐	๓๗
ปานกลาง	๒๗.๓	๑๘.๒	๕๔.๕	๑๐๐	๑๑
ต่ำ	๒๗.๘	๒๗.๘	๔๔.๔	๑๐๐	๑๘
รวม	๒๔	๑๖	๒๖		๖๖
รวมทั้งสิ้น	๓๘	๒๖	๓๖	๑๐๐	

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย