

## วิธีการวัดความพอใจในงานและประสิทธิภาพของงาน

ปัญหาที่สำคัญปัญหาหนึ่งของการวิจัยคือ การแปรสภาพข้อความคิดให้อยู่ในสภาพที่สามารถวัดได้ โดยมีการกำหนดขั้นตอนและกฎเกณฑ์ในการวัดอย่างชัดเจน ข้อความคิดที่สำคัญในที่นี้มี ๒ ข้อความคิดหลักคือ ความพอใจในงานซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และประสิทธิภาพของงานหรือตัวแปรตาม (Dependent Variable) ผู้ทำการศึกษาก็กำหนดกฎเกณฑ์และขั้นตอนในการวัดข้อความคิดหลักทั้ง ๒ ดังนี้

### การวัดความพอใจในงานของพนักงานวางแผนครอบครัว

ในการศึกษาเพื่อทราบถึงความพอใจในงานของพนักงานวางแผนฯ ได้กำหนดปัจจัยที่ใช้วัดดังนี้

๑. สัมพันธภาพในการทำงาน
๒. เงินเดือนและสวัสดิการ
๓. ความมั่นคงในการทำงาน
๔. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

การพิจารณาความพอใจในงานก็โดยการตรวจสอบจากปัจจัยทั้ง ๔ ข้างต้นที่นำไปตั้งเป็นคำถาม โดยผู้ทำการศึกษากำหนดข้อสมมุติ (Assumption) ว่า คำถามแต่ละข้อในแบบวัดความพอใจในงานมีน้ำหนักเท่า ๆ กัน สามารถนำคะแนนมารวมกันเพื่อประเมินระดับความพอใจในงานได้ แต่ละปัจจัยได้กำหนดการวัดไว้ดังนี้

## สัมพันธภาพในการทำงาน

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยค่านี้นักงานวางแผนฯ มุ่งที่จะวัดทัศนคติของพนักงานวางแผนฯ ตนเองมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์ฯ เป็นที่ยอมรับในสถานภาพเพียงใด ได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่อื่นในศูนย์ฯ รวมทั้งการเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ปัจจัยนี้วัดด้วยคำถามต่อไปนี้

ก. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของศูนย์ฯ ในอันที่จะช่วยให้งานวางแผนครอบครัวและอื่น ๆ ของศูนย์ฯ สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี มากน้อยเพียงใด

ข. โดยทั่วไปแล้วท่านคิดว่าการ เป็นพนักงานวางแผนฯ เป็นงานที่มีเกียรติและน่ายกย่อง มากน้อยเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น

ค. ท่านมักได้รับความร่วมมือช่วยเหลืออย่างใดจากเจ้าหน้าที่อื่นในศูนย์ฯ ขณะทำงาน

ง. หัวหน้าพยาบาลเป็นบุคคลที่ท่านสามารถปรึกษาหารือชี้แจงหรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นการส่วนตัว

จ. โดยทั่วไปแล้วท่านเข้ากับพนักงานวางแผนฯ ทุกคนได้ดีเพียงใด

ฉ. ท่านเข้ากับเจ้าหน้าที่คนอื่นในศูนย์ฯ ได้ดีเพียงใด

เมื่อให้คะแนนคำตอบของทุกข้อตามเกณฑ์การให้คะแนนดังได้กล่าวแล้วในบทที่ ๒ พบว่า คะแนนต่ำสุดเป็น ๑๕ คะแนน สูงสุดได้ ๒๕ คะแนน ผู้ทำการศึกษานำมาแบ่งเป็น ๓ กลุ่มคะแนน ตามการกระจายของความถี่ โดยให้แต่ละกลุ่มมีจำนวนรายเพียงพอแก่การวิเคราะห์ การแบ่งกลุ่มตามหลักดังกล่าวได้ผลดังนี้คือ

กลุ่มคะแนน ๑๕ - ๒๑ ถือว่ามีระดับความพอใจในสัมพันธภาพในการทำงานต่ำ

กลุ่มคะแนน ๒๒ - ๒๓ ถือว่ามีระดับความพอใจในสัมพันธภาพในการทำงานปานกลาง

กลุ่มคะแนน ๒๔ - ๒๕ ถือว่ามีระดับความพอใจในสัมพันธภาพในการทำงานสูง

พนักงานวางแผนฯ ทั้ง ๑๐๐ คน จึงจัดแบ่งเป็น ๓ กลุ่มตามเกณฑ์คะแนนดังกล่าวได้ ดังตารางที่ ๕ คือ กลุ่มที่แสดงความพอใจในสัมพันธภาพในการทำงานสูงมีร้อยละ ๓๔ มีความพอใจระดับปานกลางร้อยละ ๓๔ และมีความพอใจในระดับต่ำร้อยละ ๒๒ ตามลำดับ

ตารางที่ ๕ อัตราส่วนร้อยละของการกระจายของปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

ความพอใจในสัมพันธภาพในการทำงาน	อัตราส่วนร้อยละ
สูง	๓๔
ปานกลาง	๓๔
ต่ำ	๒๒
รวม	๑๐๐

### เงินเดือนและสวัสดิการ

ปัจจัยด้านนี้พนักงานวางแผนฯ จะแสดงออกถึงความรู้สึกที่มีต่อความเพียงพอของรายได้ เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ เช่นเดียวกับความรู้สึกในเรื่องสวัสดิการในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยคำถาม

- ก. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับขณะนี้สมมูลกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านแล้ว
- ข. สวัสดิการในการทำงาน เช่น ความปลอดภัยในขณะเยี่ยมบ้านขณะนี้ดีที่สุดในแล้ว
- ค. ควรเพิ่มสวัสดิการของพนักงานวางแผนฯ เช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่คนอื่นในศูนย์ฯ

เมื่อรวมคะแนนของคำถามแล้วนำมาพิจารณา ปรากฏว่าคะแนนต่ำสุดได้ ๓ คะแนน และสูงสุด ๑๕ คะแนน จึงนำมากำหนดการแบ่งกลุ่มตามการกระจายความถี่ที่เพียงพอแก่การวิเคราะห์ดังนี้

- กลุ่มคะแนน ๓ - ๗ ถือว่ามีความพอใจในปัจจุบัน ระดับต่ำ  
 กลุ่มคะแนน ๘ - ๙ ถือว่ามีความพอใจในปัจจุบัน ระดับปานกลาง  
 กลุ่มคะแนน ๑๐ - ๑๕ ถือว่ามีความพอใจในปัจจุบัน ระดับสูง

ในจำนวนพนักงานวางแผนฯ ๑๐๐ คน ผลจากการแบ่งกลุ่มระดับความพอใจในงาน แล้วพบว่า มีถึงร้อยละ ๓๐ ที่แสดงออกว่ามีความพอใจในปัจจุบันด้านเงินเดือนและสวัสดิการสูง ขณะที่ร้อยละ ๑๔ ที่ไม่พอใจหรือมีความพอใจในระดับต่ำ (ตารางที่ ๖)

ตารางที่ ๖ อัตราส่วนร้อยละของการกระจายของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ	อัตราส่วนร้อยละ
สูง	๓๐
ปานกลาง	๕๖
ต่ำ	๑๔
รวม	๑๐๐

### ความมั่นคงในการทำงาน

ความรู้สึกต่อปัจจัยด้านนี้จะแสดงออกด้วยความรู้สึกเกี่ยวกับงานที่ทำในหน้าที่ว่า ต้องการทำงานนี้ต่อไปอีกนานเท่าใด ตลอดจนความพอใจในงานที่ทำอยู่ ความคิดที่จะทำงานที่มีความมั่นคงถาวรพอจะเชื่อมั่นได้ว่าตนจะไม่ถูกออกจากงาน ถ้าโครงการวางแผนครบ คราวนี้ล้มเลิกไป ปัจจัยนี้ประกอบด้วยคำถามดังนี้

- ก. การเป็นพนักงานวางแผนนี้ตรงกับความต้องการและความถนัดของท่านแล้ว  
 ข. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มาทำงานเป็นพนักงานวางแผนที่ศูนย์นี้  
 ค. โดยทั่วไปแล้ว ท่านชอบงานวางแผนครอบครัวที่ทำขณะนี้มาก  
 ง. ท่านต้องการทำงานที่มีความมั่นคงมากกว่างานวางแผนครอบครัว แม้จะต้อง  
 เปลี่ยนงานใหม่ก็ตาม  
 จ. ท่านมีความกังวลใจอยู่มากที่โครงการวางแผนครอบครัวนี้อาจล้มเลิกไป

คะแนนที่ได้จากการให้คะแนนตามหลักเกณฑ์แล้วพบว่า คะแนนค่าสุดของข้อมูลได้ ๑๕ คะแนน สูงสุดได้ ๒๗ คะแนน จึงดำเนินการแบ่งกลุ่มความพอใจในปัจจุบันนี้ การแบ่งกลุ่มอาศัยการกระจายความถี่และการกำหนดให้กลุ่มที่แบ่งมีจำนวนเพียงพอแก่การวิเคราะห์ ผลของการแบ่งกลุ่ม คือ

- กลุ่มคะแนน ๑๕ - ๑๘ จัดว่าพอใจในความมั่นคงในการทำงาน ต่ำ  
 กลุ่มคะแนน ๒๐ - ๒๑ จัดว่าพอใจในความมั่นคงในการทำงาน ปานกลาง  
 กลุ่มคะแนน ๒๒ - ๒๗ จัดว่าพอใจในความมั่นคงในการทำงาน สูง

การจัดกลุ่มความพอใจในความมั่นคงในการทำงานของพนักงานวางแผนตามความถี่ที่พิจารณาได้คือ กลุ่มที่มีความพอใจในปัจจุบันนี้สูงมีร้อยละ ๓๑ ซึ่งไม่ต่างจากกลุ่มที่มีความถี่ในความพอใจต่ำ คือร้อยละ ๓๐ มากนัก (ดังตารางที่ ๗)

ตารางที่ ๗ อัตราส่วนร้อยละของการกระจายของปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

ความพอใจในความมั่นคงในการทำงาน	อัตราส่วนร้อยละ
สูง	๓๑
ปานกลาง	๓๘
ต่ำ	๓๐
รวม	๑๐๐

## โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยค่านี้นักงานวางแผนจะแสดงความรู้สึกรู้สึกต่อความก้าวหน้าว่ามีผลอย่างไร รวมทั้งความต้องการที่จะเลื่อนฐานะการงานจากการ เป็นลูกจ้างชั่วคราว เป็นลูกจ้างประจำ ของกรุงเทพมหานคร ปัจจัยนี้ประกอบด้วยคำถาม

ก. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า ความก้าวหน้าในการงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง คือ อาจจะมีผลต่อการปฏิบัติงานได้

ข. ท่านเคยคิดว่า ถ้าได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครแล้ว จะทำงานให้ดียิ่งขึ้นไปอีก

เมื่อให้คะแนนคำถามแต่ละข้อแล้วนำมารวมกันผลคือ คะแนนเกาะกลุ่มมาก โดย คะแนนต่ำสุดได้ ๖ คะแนน และสูงสุดเป็น ๑๐ คะแนน จึงแบ่งกลุ่มความพอใจในปัจจัยนี้คือ

คะแนน ๖ - ๘ คะแนน จัดว่ามีความพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ต่ำ  
 คะแนน ๙ คะแนน จัดว่ามีความพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ปานกลาง  
 คะแนน ๑๐ คะแนน จัดว่ามีความพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สูง

จากตารางที่ ๘ พบว่า พนักงานวางแผนมีความพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการ ทำงานสูงถึงร้อยละ ๘๕ และมีความพอใจต่ำร้อยละ ๒๑

ตารางที่ ๘ อัตราส่วนร้อยละของการกระจายของปัจจัยค่านโอกาสก้าวหน้าในการ ทำงาน

ความพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	อัตราส่วนร้อยละ
สูง	๘๕
ปานกลาง	๓๐
ต่ำ	๒๑
รวม	๑๐๐

## ความพอใจในงานรวม

ความพอใจในงานรวมวัดได้โดยการให้คะแนนความพอใจแต่ละปัจจัยทั้ง ๘ มารวมกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือน และสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การรวมใช้วิธีให้คะแนนความพอใจของแต่ละปัจจัยของแต่ละกลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีความพอใจในงานสูง	๓ คะแนน
กลุ่มที่มีความพอใจในงานปานกลาง	๒ คะแนน
กลุ่มที่มีความพอใจในงานต่ำ	๑ คะแนน
คะแนนรวมที่ได้ระหว่าง ๕ - ๑๒ คะแนน	ถือว่าความพอใจรวมสูง
คะแนนรวมที่ได้ระหว่าง ๔ คะแนน	ถือว่าความพอใจรวมปานกลาง
คะแนนรวมที่ได้ระหว่าง ๔ - ๓ คะแนน	ถือว่าความพอใจรวมต่ำ

จากการจัดเกณฑ์คะแนนความพอใจรวมสำหรับพนักงานวางแผนครั้งนี้พบว่า กลุ่มที่มีความพอใจในทุกปัจจัยระดับสูงมีถึงร้อยละ ๕๑ ขณะที่กลุ่มที่ไม่พอใจหรือมีความพอใจรวมอยู่ในระดับต่ำมีร้อยละ ๓๒ (ตารางที่ ๕)

### ตารางที่ ๕ อัตราส่วนร้อยละของความพอใจในงานรวม

ความพอใจในงานรวม	อัตราส่วนร้อยละ
สูง	๕๑
ปานกลาง	๑๓
ต่ำ	๓๒
รวม	๑๐๐

### การวัดประสิทธิภาพของงานของพนักงานวางแผนครอบครัว

จากการศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานวางแผนครอบครัวภายในและนอกศูนย์ฯ สามารถแบ่งงานซึ่งมีความสำคัญต่อการวัดประสิทธิภาพในการทำงานได้ ๓ ประการ คือ การเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์ ความสามารถในการจูงใจ ส่วนปัจจัยวัดสุดท้ายได้อาศัยการวัดจากทัศนคติของหัวหน้าพยาบาลซึ่งเป็นเสมือนผู้บังคับบัญชาของพนักงานวางแผนฯ โดยตรงในศูนย์ฯ

ฉะนั้น ปัจจัยวัดประสิทธิภาพของงานของพนักงานวางแผนฯ ทั้ง ๑๐๐ คน จึงจำแนกได้ ๓ ข้อ คือ

๑. ประสิทธิภาพการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์
๒. ความสามารถในการจูงใจ
๓. การปฏิบัติงานในสายตาของผู้บังคับบัญชา

### การเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์

ประสิทธิภาพประการแรกนี้ได้นำเอาผลงานการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์ในเดือนสิงหาคม ๒๕๒๐ ๑ เดือนหลังจากการแจกแบบสอบถามของพนักงานวางแผนฯ แต่ละคนมาพิจารณา สามารถแบ่งพนักงานวางแผนฯ ออกเป็นกลุ่มได้ ๓ กลุ่ม ตามปริมาณของผลงานที่พนักงานวางแผนฯ ได้ออกเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์ ซึ่งความแตกต่างของผลงานจะขึ้นอยู่กับจำนวนบ้าน ความยากลำบากในการเยี่ยมบ้าน ตลอดจนความรับผิดชอบต่องานของพนักงานวางแผนเองด้วย พบว่า จำนวนค่าสุดของหญิงที่ได้รับการเยี่ยมเป็น ๘๕ ราย สูงสุดเป็น ๓๒๑ ราย จึงแบ่งกลุ่มได้ดังนี้



จำนวนหญิงที่ได้รับการเยี่ยม ๔๕ - ๑๔๔ ราย ถือว่ามีประสิทธิภาพค่านี้น่า  
 จำนวนหญิงที่ได้รับการเยี่ยม ๑๔๕ - ๑๔๖ ราย ถือว่ามีประสิทธิภาพค่านี้นปานกลาง  
 จำนวนหญิงที่ได้รับการเยี่ยมสูงกว่า ๑๔๗ ราย ถือว่ามีประสิทธิภาพค่านี้นสูง

การแบ่งกลุ่มพนักงานวางแผนฯตามเกณฑ์นี้ปรากฏว่า พนักงานวางแผนฯมีจำนวน  
 ร้อยละ ๓๐ ที่มีประสิทธิภาพการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์สูง และประสิทธิภาพค่าร้อยละ ๒๔  
 คังตารางที่ ๑๐

ตารางที่ ๑๐ ผลการวัดประสิทธิภาพจากจำนวนการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์

ประสิทธิภาพการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์	อัตราส่วนร้อยละ
สูง	๓๐
ปานกลาง	๔๒
ต่ำ	๒๔
รวม	๑๐๐

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ความสามารถในการรู้งใจ

ประสิทธิภาพค่านี้นี้ของพนักงานวางแผนแต่ละคนวัดได้จากอัตราส่วนร้อยละของหญิงที่ไปรับบริการวางแผนครอบครัวที่ศูนย์ฯ ต่อจำนวนหญิงที่ไต่หนักไว้จากการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์จากการพิจารณาจำนวนอัตราส่วนร้อยละครั้งนี้พบความแตกต่างอย่างมากของการกระจายความถี่ คือมีพนักงานวางแผนที่ประสบความสำเร็จในการรู้งใจ ซึ่งอาจจะเกิดจากความสามารถในการโน้มน้าวหญิงที่ไปเยี่ยมของพนักงานวางแผนเอง หรือเพราะตัวหญิงที่รับหนักให้ไปรับบริการวางแผนครอบครัวที่ศูนย์ฯ ไม่ให้ความร่วมมือหรือมีกิจธุระอื่น จึงทำให้มีผลงานออกมาเป็น ๐% จนถึง ๘๖% เป็นสูงสุด ดังนั้นผู้ทำการศึกษาจึงจัดกลุ่มประสิทธิภาพค่านี้นี้ดังนี้

อัตราส่วนร้อยละอยู่ระหว่าง ๐ - ๑๗ ถือว่าประสิทธิภาพความสามารถรู้งใจต่ำ

อัตราส่วนร้อยละอยู่ระหว่าง ๑๘ - ๓๔ ถือว่าประสิทธิภาพความสามารถรู้งใจปานกลาง

อัตราส่วนร้อยละอยู่ระหว่าง ๔๐ - ๘๖ ถือว่าประสิทธิภาพความสามารถรู้งใจสูง

จากการพิจารณาตามการจัดกลุ่มนี้ต่อผลงานของพนักงานวางแผนพบว่า มีผู้ที่มีประสิทธิภาพในค่านี้นี้ในกลุ่มระดับประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๓๒ ซึ่งน้อยกว่ากลุ่มที่มีประสิทธิภาพต่ำคือร้อยละ ๓๔ (ตารางที่ ๑๑)

ตารางที่ ๑๑ ผลการวัดประสิทธิภาพจากความสามารถในการรู้งใจ

ประสิทธิภาพด้านความสามารถ ในการรู้งใจ	อัตราร้อยละ
สูง	๓๒
ปานกลาง	๓๔
ต่ำ	๓๔
รวม	๑๐๐

### การปฏิบัติงานในสายตาดูบังคับบัญชา

ประสิทธิภาพปัจจัยสุดท้ายได้จากแบบสอบถามที่มอบให้หัวหน้าพยาบาลทั้ง ๓๔ คน ตอบแสดงทัศนคติต่อการปฏิบัติงานภายในศูนย์ฯ ความเอาใจใส่รับผิดชอบงานตลอดจนการประสานงานกับเจ้าหน้าที่คนอื่นในศูนย์ฯ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานวางแผนฯ ในทัศนะของผู้ที่พบว่ามีค่าจากการให้คะแนนคำตอบตามหลักเกณฑ์ที่ใช้เช่นเดียวกับพนักงานวางแผนฯ ของหัวหน้าพยาบาลต่อความเห็นทั้ง ๔ ข้อ มีคะแนนค่าสุด ๒๐ คะแนน และสูงสุด ๓๔ คะแนน จึงกำหนดประสิทธิภาพค่านี้นี้ตามการกระจายของความถี่ คือ

คะแนนระหว่าง ๒๐ - ๒๖ คะแนน ถือว่าประสิทธิภาพค่านี้นี้ต่ำ

คะแนนระหว่าง ๒๗ - ๒๙ คะแนน ถือว่าประสิทธิภาพค่านี้นี้ปานกลาง

คะแนนระหว่าง ๓๐ - ๓๔ คะแนน ถือว่าประสิทธิภาพค่านี้นี้สูง

จากความถี่ที่ได้จากข้อมูลพบว่า ในจำนวนร้อยละ ๒๔ ของคำตอบบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานวางแผนฯ ในสายตาดูบังคับบัญชาสูง และร้อยละ ๒๖ แสดงประสิทธิภาพต่ำ ตามตารางที่ ๑๒

ตารางที่ ๑๒ ผลการวัดประสิทธิภาพจากการปฏิบัติงานในสายตาดูบังคับบัญชา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสายตา ของผู้บังคับบัญชา	อัตราร้อยละ
สูง	๒๔
ปานกลาง	๕๐
ต่ำ	๒๖
รวม	๑๐๐

ประสิทธิภาพของงานรวม

ประสิทธิภาพของงานรวมได้จากการนำเอาประสิทธิภาพของการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์ ประสิทธิภาพความสามารถในการจูงใจและการปฏิบัติงานในสายตาของผู้บังคับบัญชาของพนักงานวางแผนแต่ละคนมารวมกัน วิธีรวมใช้วิธีให้คะแนนแก่ประสิทธิภาพของกลุ่มต่าง ๆ คือ

กลุ่มที่มีประสิทธิภาพสูง	๓ คะแนน
กลุ่มที่มีประสิทธิภาพปานกลาง	๒ คะแนน
กลุ่มที่มีประสิทธิภาพต่ำ	๑ คะแนน
ผลรวมที่ได้ระหว่าง ๗ - ๙ คะแนน ถือว่ามีประสิทธิภาพสูง	
ผลรวมที่ได้ ๖ คะแนน ถือว่ามีประสิทธิภาพปานกลาง	
ผลรวมที่ได้ระหว่าง ๓ - ๕ คะแนน ถือว่ามีประสิทธิภาพต่ำ	

จากการจัดเกณฑ์คะแนนประสิทธิภาพรวมสำหรับพนักงานวางแผนครั้งนี้พบว่า กลุ่มที่มีประสิทธิภาพในทุกชั้นระดับสูงมีร้อยละ ๓๘ ซึ่งไม่แตกต่างไปจากกลุ่มที่มีประสิทธิภาพรวมระดับต่ำที่มีร้อยละ ๓๖ มากนัก (คังตารางที่ ๑๓)

ตารางที่ ๑๓ อัตราส่วนร้อยละของประสิทธิภาพของงานรวม

ประสิทธิภาพของงานรวม	อัตราร้อยละ
สูง	๓๘
ปานกลาง	๒๖
ต่ำ	๓๖
รวม	๑๐๐