

ประสิทธิภาพของงานและภูมิหลังของพนักงานวางแผนครอบครัว

คงได้กล่าวแล้วว่า ภูมิหลังของแต่ละบุคคลมีความสำคัญต่อพฤติกรรมและทัศนคติของบุคคลอย่างยิ่ง ในบทนี้ผู้ทำการศึกษาค้นคว้าจะได้นำเอาภูมิหลังของพนักงานวางแผนครอบครัวมาพิจารณาร่วมกับประสิทธิภาพของงานของพนักงานวางแผนฯ เนื่องจากเป้าหมายในการทำงานของข้าราชการอยู่ที่การให้บริการแก่ประชาชน และสนองความต้องการแก่ประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ กล่าวคือ ทำอย่างไรจึงจะให้การบริการแก่ประชาชนมีประสิทธิภาพและราษฎรไม่ต้องเสียเวลาในการรอรับบริการอันจะเกิดความเบื่อหน่ายในระบบราชการในที่สุด ดังนั้นการให้บริการแก่ประชาชนของข้าราชการโดยมีประสิทธิภาพ จึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างมากในปัจจุบัน พนักงานวางแผนฯ แม้จะมีฐานะเป็นลูกจ้างชั่วคราวของกรุงเทพมหานครแต่ก็ปฏิบัติงานให้กับราชการ ต้องบริการประชาชนมีแนวทางปฏิบัติเฉกเช่นข้าราชการ ผู้ทำการศึกษาค้นคว้าจึงนำเอาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานวางแผนฯ มาพิจารณาเพื่อวัดถึงประสิทธิภาพของงานในหน้าที่ ปัจจัยวัดประสิทธิภาพของพนักงานวางแผนฯ ซึ่งผู้ทำการศึกษาค้นคว้าจะนำมาพิจารณาร่วมกับภูมิหลังของพนักงานวางแผนฯ คือ

๑. การเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์
๒. ความสามารถในการจูงใจ
๓. การปฏิบัติงานในสายตามุมบังคับบัญชา

ประสิทธิภาพการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์

การนำเอาปัจจัยการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์มาพิจารณาเพื่อวัดประสิทธิภาพ เพราะการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์เป็นงานหลักสำคัญของพนักงานวางแผนฯ เพื่อให้การวางแผนครอบครัวบรรลุวัตถุประสงค์ในอันที่จะเผยแพร่สู่ประชาชนอย่างได้ผลคือจริง ๆ จากการศึกษา

ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล^{๙๑} ซึ่งทำการศึกษาเพื่อประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานวางแผนฯ โดยการสัมภาษณ์สตรีในวัยเจริญพันธุ์จากบัญชีรายชื่อที่ พนักงานวางแผนฯ ได้ไปเยี่ยมและชักชวนให้ไปรับบริการคุมกำเนิดที่ศูนย์ฯ ในเดือนมีนาคมถึง กันยายน ๒๕๑๖ จำนวนศูนย์ ๑๒ ศูนย์ฯ ซึ่งเปิดให้บริการวางแผนครอบครัวในขณะนั้นพบว่า สตรีส่วนใหญ่ร้อยละ ๘๒ ได้รับการเยี่ยมจากพนักงานวางแผนฯ โดยเฉลี่ยประมาณคนละ ๒ ครั้ง และส่วนใหญ่ร้อยละ ๘๖ มีความเห็นว่าการที่พนักงานวางแผนฯ ไปเยี่ยมและคุยเรื่อง การคุมกำเนิดเป็นการดี ประกอบกับจากการศึกษาครั้งนี้เกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานวางแผนฯ ต่อประเภทของงานในหน้าที่ที่ชอบมากที่สุด (คำถามข้อ ๒๕) พบว่า พนักงานวางแผนฯ ร้อยละ ๖๔ ที่ชอบการเยี่ยมบ้านเพื่อให้ได้ผู้รับบริการทั้งรายใหม่และรายเก่า ซึ่งก็หมายถึง การเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์นั่นเอง ดังนั้นการนำเอาการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์มาพิจารณา เพื่อเป็นเกณฑ์วัดประสิทธิภาพของพนักงานวางแผนฯ จึงน่าจะพิจารณาได้ว่า ทัศนคติต่องาน ในหน้าที่ปัจจุบันนี้มีมาก พนักงานวางแผนฯ จะมีผลงานแสดงถึงประสิทธิภาพพระคัมภีร์ และโดย ที่การเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์มีความแตกต่างกันในผลงานของแต่ละคน ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ของพนักงานวางแผนฯ ที่แตกต่างกัน ในบทนี้ผู้ทำการศึกษาจึงได้หยิบยกเอาภูมิหลังใน ด้านอายุ การศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาปฏิบัติงาน มาพิจารณาคด้วย

ประสิทธิภาพความสามารถในการจูงใจ

ความสามารถในการจูงใจ ได้พิจารณาจากความสำเร็จของการนัดหมายหญิง วัยเจริญพันธุ์จากการเยี่ยมบ้านที่หญิงนั้นไปรับบริการที่ศูนย์ฯ ตามการนัดของพนักงานวางแผนฯ

^{๙๑} การศึกษาเกี่ยวกับการใช้พนักงานเยี่ยมบ้านในงานวางแผนครอบครัว,

(กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๑๗),

จากการศึกษาของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม^{๗๒} พบว่า สตรีที่ไม่ได้คุมกำเนิดอยู่เมื่อพบพนักงานวางแผนการครั้งแรกและได้ใช้วิธีคุมกำเนิดตามคำแนะนำ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๓ (สตรี ๑๕๗ ราย) แต่ถ้าวัดถึงความสามารถในการคุมกำเนิดของสตรีที่ยังไม่ได้คุมกำเนิดเมื่อพบพนักงานวางแผนการทั้งหมดซึ่งรวมทั้งผู้ที่ไม่ได้คุมกำเนิดในวันสำรวจ รวม ๒๒๕ ราย แล้วคิดเป็นสตรีที่คุมกำเนิดเนื่องจากพนักงานวางแผนการแนะนำ ร้อยละ ๒๓.๖ คือสตรี ๑๕๗ ราย ดังกล่าว จึงเห็นได้ว่าผลสำเร็จของการคุมกำเนิดของพนักงานวางแผนการจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๓๒ ที่มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งก็ต้องพิจารณาให้ลึกซึ้งไปว่าในปัจจุบันนี้พนักงานวางแผนการมีเพิ่มมากขึ้น และสตรีที่ต้องไปซักถามมารับบริการก็มีมากขึ้นเช่นกัน ความแตกต่างในช่วงเวลาก็มีผลด้วย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสายตาดูบังคับบัญชา

การวัดประสิทธิภาพด้วยปัจจัยนี้ ผู้ทำการศึกษาค้นคว้าเห็นว่า เพื่อให้การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวางแผนการมีลักษณะที่ดีมีน้ำหนักพอ เชื่อถือได้มากขึ้น จึงนำเอาความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในที่นี้คือหัวหน้าพยาบาลแต่ละศูนย์ฯ ซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิดในการปฏิบัติงานของพนักงานวางแผนการทุกคนอยู่แล้วมาพิจารณา ข้อมูลที่ได้จะแสดงถึงลักษณะการปฏิบัติงานภายในศูนย์ฯ ตลอดจนสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในศูนย์ฯ อันจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและใกล้เคียงกับความเป็นจริงที่สุด ผู้ทำการศึกษาค้นคว้าได้นำเอาภูมิหลังของพนักงานวางแผนการมาพิจารณาร่วมด้วยในขั้นนี้

อายุกับประสิทธิภาพของงานด้านต่าง ๆ

ในการพิจารณาอายุกับประสิทธิภาพด้านการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์ของพนักงานวางแผนการพบว่า โดยทั่วไปแล้วอายุมีส่วนสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์

^{๗๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓.

คือในกลุ่มพนักงานวางแผนที่มีประสิทธิภาพงานค้ำนี้สูงก็ยังคงมีความแตกต่างกันตามช่วงอายุ กล่าวคือ ผู้ที่มีอายุ ๒๔ ปี และต่ำกว่า จะมีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๓๓.๓ แยกย่อยลงใน ช่วงอายุ ๒๕ - ๒๙ ปี เป็นร้อยละ ๒๐.๐ และเพิ่มสูงขึ้นเมื่ออายุสูงขึ้นคือ ๓๔.๓ และ ๔๐.๐ ตามลำดับ ขณะเดียวกันถ้าจะพิจารณาในกลุ่มนี้ก็จะมีประสิทธิภาพของงานปานกลาง พบความแตกต่างจากอายุด้วย คือพนักงานวางแผนที่มีอายุต่ำกว่า ๓๕ ปี จะมีประสิทธิภาพในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่สูงกว่าผู้ที่มีอายุสูงกว่า ๓๕ ปี ที่มีเพียง ๑๓.๓ เป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มอายุ ๓๕ ปี และมากกว่า จะมีประสิทธิภาพของงานในระดับต่ำถึงร้อยละ ๔๖.๓ ซึ่งสูงกว่ากลุ่มอายุอื่นในระดับประสิทธิภาพต่ำด้วยกัน จึงอาจจะสรุปได้ว่าพนักงานวางแผนที่มีอายุ ๓๕ ปี และมากกว่า มีแนวโน้มส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพสูง และต่ำ มากกว่ากลุ่มอายุที่ต่ำกว่า ซึ่งโดยทั่วไปมีประสิทธิภาพปานกลาง (ตารางที่ ๒๒)

สำหรับประสิทธิภาพความสามารถในการจูงใจเมื่อพิจารณาตามอายุของพนักงานวางแผนแล้วปรากฏว่า พนักงานวางแผนที่มีอายุ ๒๔ ปี และต่ำกว่า จะมีประสิทธิภาพค้ำนี้ในระดับสูงเป็นจำนวนสูงกว่าผู้ที่อยู่ในกลุ่มอายุอื่นที่มีอายุมากกว่า กล่าวคือผู้ที่มีอายุ ๒๔ ปี และต่ำกว่า จะมีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๔๐.๐ เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานวางแผนที่มีอายุ ๒๕ - ๒๙ ปี, ๓๐ - ๓๔ ปี และ ๓๕ ปี และมากกว่า จะมีจำนวนร้อยละ ๓๗.๑, ๓๑.๔ และ ๑๓.๓ ตามลำดับ ซึ่งมีจำนวนลดต่ำลงมาตามระดับอายุที่สูงขึ้น สำหรับพนักงานวางแผนที่มีอายุ ๓๕ ปีขึ้นไปนั้นพบว่า มีประสิทธิภาพความสามารถในการจูงใจต่ำมีจำนวนสูงที่สุดคือร้อยละ ๕๓.๔ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีอายุน้อยกว่า

ส่วนประสิทธิภาพของงานค้ำการปฏิบัติงานในสายคาบูกับบัญชาปรากฏว่า ระดับอายุมีส่วนสร้างความแตกต่างเกิดขึ้น โดยพบว่าพนักงานวางแผนที่มีอายุ ๒๔ ปี และต่ำกว่า มีแนวโน้มส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสายคาบูกับบัญชาอยู่ในระดับสูงหรือร้อยละ ๔๐.๐ เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอายุ ๒๕ - ๒๙ ปี, ๓๐ - ๓๔ ปี กับ ๓๕ ปี และมากกว่า ซึ่งมีเพียงร้อยละ ๒๕.๓, ๒๘.๖, และ ๒๐.๐ ตามลำดับ ซึ่งเป็นจำนวนที่ลดลง (ตารางที่ ๒๒) อย่างไรก็ตามแนวโน้มส่วนใหญ่ของผู้มีอายุระหว่าง ๒๕ - ๒๙ ปี,

๓๐ - ๓๕ ปี กับ ๓๕ ปี และมากกว่า จะแสดงประสิทธิภาพค่านี้นี้ในระดับปานกลาง คือร้อยละ ๕๑.๔, ๕๔.๓ และ ๔๖.๗ ตามลำดับ นอกจากนี้เป็นที่น่าสังเกตว่าพนักงานวางแผนฯ ในช่วงอายุ ๓๕ ปี และมากกว่า จะมีแนวโน้มส่วนใหญ่แสดงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสายตาดูบังคับบัญชาในระดับต่ำ หรือร้อยละ ๓๓.๓ เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอายุอื่นจะมีจำนวนสูงกว่าอย่างชัดเจน

ตารางที่ ๒๒ อัตราส่วนร้อยละของพนักงานวางแผนครอบครัวจำแนกตามอายุ
กับประเภทและระดับประสิทธิภาพของงาน

ประเภทและระดับของ ประสิทธิภาพของงาน	อายุ - ปี				รวม
	๒๕ และต่ำกว่า	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ และมากกว่า	
<u>การเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์</u>					
สูง	๓๓.๓	๒๐.๐	๓๔.๓	๔๐.๐	๓๐
ปานกลาง	๔๖.๗	๕๑.๔	๔๒.๕	๑๓.๓	๔๒
ต่ำ	๒๐.๐	๒๘.๖	๒๓.๒	๔๖.๗	๒๘
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๕)	(๓๕)	(๓๕)	(๑๕)	
<u>ความสามารถในการจูงใจ</u>					
สูง	๔๐.๐	๓๗.๑	๓๑.๔	๑๓.๓	๓๒
ปานกลาง	๒๖.๗	๒๘.๖	๔๒.๕	๓๓.๓	๓๔
ต่ำ	๓๓.๓	๓๔.๓	๒๕.๗	๕๓.๔	๓๔
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๕)	(๓๕)	(๓๕)	(๑๕)	
<u>การปฏิบัติงานในสายตาดูบังคับบัญชา</u>					
สูง	๔๐.๐	๒๕.๗	๒๘.๖	๒๐.๐	๒๘
ปานกลาง	๔๐.๐	๕๑.๔	๕๔.๓	๔๖.๗	๕๐
ต่ำ	๒๐.๐	๒๓.๕	๑๗.๑	๓๓.๓	๒๒
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๕)	(๓๕)	(๓๕)	(๑๕)	

จึงอาจจะสรุปได้ว่า อายุมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของงานในปัจจัยต่าง ๆ กัน คือ อายุยิ่งน้อยก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์ ความสามารถในการรู้งใจ และการปฏิบัติงานในสายคาถูบั้งคับบัญชา อยู่ในระดับสูงด้วย และประสิทธิภาพทั้ง ๓ ปัจจัย จะมีอัตราส่วนลดลงเมื่อพิจารณาในกลุ่มอายุพนักงานวางแผนที่สูงขึ้น อาจจะเป็นไปได้ว่า บุคคลที่อายุน้อยไม่มีการรับผิดชอบทางครอบครัว ประกอบกับมีความกระตือรือร้นและตั้งใจทำงานในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุมาก ซึ่งอาจจะเกิดความเบื่อหน่ายกับงานที่ต้องตรากตรำ ออกเยี่ยมบ้าน เยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์ ตลอดจนมีภาระรับผิดชอบทางครอบครัวมากกว่า ประสิทธิภาพของงานจึงแตกต่างกันตามอายุ

เมื่อนำประสิทธิภาพการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์ ความสามารถในการรู้งใจ และการปฏิบัติคนในสายคาถูบั้งคับบัญชา มารวมกันเป็นประสิทธิภาพของงานรวมพิจารณาพร้อมกับ อายุของพนักงานวางแผนแล้วพบว่า ความสัมพันธ์เมื่อพิจารณารวมกับแต่ละปัจจัยยังคงมีเช่น เดิมแต่เพิ่มลักษณะความแตกต่างมากขึ้น กล่าวคือ ประสิทธิภาพของงานรวมที่พนักงานวางแผน แสดงออกในระดับสูงจะปรากฏกับกลุ่มที่มีอายุ ๒๔ ปี และต่ำกว่าสูงกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ คือมี อัตราส่วนร้อยละ ๔๖.๓ ในขณะที่กลุ่มอายุอื่นมีอัตราส่วนลดต่ำลงตามอายุที่เพิ่มขึ้น (ตาราง ที่ ๒๓)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๓ อัตราส่วนร้อยละของพนักงานวางแผนครอบครัวจำแนกตามอายุ และ
ประสิทธิภาพของงานรวม

ประสิทธิภาพของงาน รวม	อายุ - ปี				รวม
	๒๔ และต่ำกว่า	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ และมากกว่า	
สูง	๔๖.๗	๓๑.๕	๔๕.๗	๒๖.๗	๓๘
ปานกลาง	๑๓.๓	๓๑.๕	๓๑.๕	๑๓.๓	๒๖
ต่ำ	๔๐.๐	๓๗.๒	๒๒.๘	๖๐.๐	๓๖
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๕)	(๓๕)	(๓๕)	(๑๕)	

ดังนั้นอาจจะสรุปได้ว่า พนักงานวางแผนงานที่อายุน้อยจะเป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานอย่าง
มีประสิทธิภาพสูง ไม่ว่าจะแยกศึกษาแต่ละองค์ประกอบความสัมพันธ์ดังกล่าวก็ยังคงปรากฏ
และมีลักษณะเด่นชัดขึ้นในการศึกษาประสิทธิภาพของงานรวม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของงานค้ำต่าง ๆ

การศึกษามีส่วนให้บุคคลปฏิบัติงานในลักษณะที่แตกต่างกันได้แม้จะเป็นงานเดียวกันก็ตาม งานวางแผนครอบครัวกันที่จะมีอิทธิพลของภูมิหลังของพนักงานวางแผนฯ เรื่องการศึกษาปรากฏให้เห็นไต่บ้าง คือ

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์พบว่า การศึกษาสูงระดับ ม.ศ. ๔ - ๕ จะมีประสิทธิภาพสูง (ร้อยละ ๔๐.๐) ซึ่งเป็นจำนวนสูงกว่าระดับการศึกษาอื่น เป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มที่มีการศึกษาสูงจะกลับมีประสิทธิภาพต่ำในอัตราส่วนที่สูง คือร้อยละ ๓๓.๓ ดังตารางที่ ๒๔

สำหรับความสามารถในการรูจใจพบว่า ภูมิหลังค้ำการศึกษาของพนักงานวางแผนฯ ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ม.ศ. ๓ จะมีประสิทธิภาพต่ำ คือกลุ่มการศึกษา ม.ศ. ๖ จะมีประสิทธิภาพต่ำถึงร้อยละ ๒๐.๐ ซึ่งสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษา ม.ศ. ๔ - ๕ และ ม.ศ. ๓ ซึ่งมีจำนวนร้อยละ ๕๐.๐ และ ๒๖.๗ ลดต่ำลงมา แต่เมื่อพิจารณา พนักงานวางแผนฯ ที่มีประสิทธิภาพความสามารถในการรูจใจระดับสูงแล้วจะพบว่า กลุ่มที่มีการศึกษา ม.ศ. ๓ มีความพอใจสูงเป็นจำนวนร้อยละ ๓๓.๓ ซึ่งเป็นจำนวนสูงกว่าพนักงานวางแผนฯที่มีการศึกษา ม.ศ. ๔ - ๕ และ ม.ศ. ๖ ซึ่งมีจำนวนร้อยละ ๓๐.๐ และ ๒๖.๗ ตามลำดับ

ส่วนการปฏิบัติงานในสายตาคู้บังคับบัญชาเมื่อพิจารณาการศึกษาแล้วพบว่า กลุ่มที่มีการศึกษาสูงจะมีประสิทธิภาพสูง คือ ม.ศ. ๖ มีจำนวนร้อยละ ๔๐.๐ ซึ่งสูงกว่าในกลุ่มการศึกษาระดับอื่น ขณะเดียวกันในกลุ่มประสิทธิภาพปานกลาง พนักงานวางแผนฯที่มีการศึกษา ม.ศ. ๖ ก็แสดงแนวโน้มมีประสิทธิภาพปานกลางต่ำกว่ากลุ่มอื่น คือร้อยละ ๔๐.๐ และในกลุ่มประสิทธิภาพต่ำจะพบว่า กลุ่มที่มีการศึกษา ม.ศ. ๓ จะมีประสิทธิภาพต่ำสูงกว่ากลุ่มอื่นคือร้อยละ ๒๖.๖

ตารางที่ ๒๔ อัตราส่วนของพนักงานวางแผนครอบครัวจำแนกตามการศึกษา
กับประเภทและระดับของประสิทธิภาพของงาน

ประเภทและระดับของ ประสิทธิภาพของงาน	การศึกษา			รวม
	ม.ศ. ๓	ม.ศ. ๔ - ๕	ม.ศ. ๖	
<u>การเย็บหมัดวิทยเจริญพันธ์</u>				
สูง	๓๐.๗	๔๐.๐	๒๐.๐	๓๐
ปานกลาง	๔๑.๓	๔๐.๐	๔๖.๗	๔๒
ต่ำ	๒๘.๐	๒๐.๐	๓๓.๓	๒๘
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๗๕)	(๑๐)	(๑๕)	
<u>ความสามารถในการจูงใจ</u>				
สูง	๓๓.๓	๓๐.๐	๒๖.๗	๓๒
ปานกลาง	๔๐.๐	๒๐.๐	๑๓.๓	๓๔
ต่ำ	๒๖.๗	๕๐.๐	๖๐.๐	๓๔
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๗๕)	(๑๐)	(๑๕)	
<u>การปฏิบัติงานในสายตาดูบังคับบัญชา</u>				
สูง	๒๖.๗	๒๐.๐	๔๐.๐	๒๘
ปานกลาง	๕๐.๗	๖๐.๐	๔๐.๐	๕๐
ต่ำ	๒๒.๖	๒๐.๐	๒๐.๐	๒๒
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๗๕)	(๑๐)	(๑๕)	

อาจจะกล่าวโดยสรุปได้ว่า การศึกษามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของงานมากในระดับแตกต่างกัน โดยเฉพาะการศึกษาที่ต่ำกว่า ม.ศ. ๓ จะมีผลต่อประสิทธิภาพความสามารถในการสนใจในระดับที่สูง ขณะที่การศึกษาสูงจะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสายคาผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าพนักงานวางแผนที่มีการศึกษาสูงจะเป็นผู้ที่เข้ากับคนง่าย การวางตัวดีกว่าผู้มีการศึกษาคำทำให้การพิจารณาการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีแนวโน้มต่อผู้มีการศึกษาสูงก็ได้

ในการพิจารณาประสิทธิภาพของงานรวม ๓ ปัจจัย กับการศึกษาของพนักงานวางแผนปรากฏว่า พนักงานวางแผนที่มีการศึกษา ม.ศ. ๓ จะเป็นกลุ่มที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงกว่าอัตราส่วนร้อยละ ๔๖.๗ และอัตราส่วนประสิทธิภาพของงานจะลดอัตราส่วนลงตามระดับการศึกษาที่สูงขึ้น (ตารางที่ ๒๕) โดยกลุ่มพนักงานวางแผนที่มีการศึกษาสูงนี้จะปรากฏประสิทธิภาพของงานรวมปานกลางสูงกว่า (ร้อยละ ๖๐.๐ และ ๓๓.๓) ทั้งยังมีประสิทธิภาพงานระดับต่ำกว่าด้วยในกลุ่มที่มีการศึกษาสูงระดับ ม.ศ. ๖ ซึ่งปรากฏอัตราส่วนร้อยละ ๔๖.๗ จึงอาจจะพิจารณาได้ว่า ความแตกต่างของแต่ละปัจจัยของประสิทธิภาพกับภูมิลำเนาอายุเมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว การศึกษาของพนักงานวางแผนระดับ ม.ศ. ๓ จะส่งผลให้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๕ อัตราส่วนร้อยละของพนักงานวางแผนครอบครัวจำแนกตามการศึกษา
และประสิทธิภาพของงานรวม

ประสิทธิภาพของงานรวม	การศึกษา			รวม
	ม.ศ. ๓	ม.ศ. ๔ - ๕	ม.ศ. ๖	
สูง	๔๒.๗	๓๐.๓	๒๐.๐	๓๔
ปานกลาง	๒๐.๐	๖๐.๐	๓๓.๓	๒๖
ต่ำ	๓๗.๓	๑๐.๐	๔๖.๗	๓๖
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๗๕)	(๑๐)	(๑๕)	

สถานภาพสมรสกับประสิทธิภาพของงานต่างกัน

เมื่อพิจารณาสถานภาพสมรสกับประสิทธิภาพการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์พบว่า พนักงานวางแผนในกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสเป็นหม้ายหรือหย่ามีประสิทธิภาพสูง คือร้อยละ ๓๔.๔ ในขณะที่กลุ่มที่เป็นโสดและแต่งงานแล้วอยู่ด้วยกันมีจำนวนร้อยละ ๒๐.๐ และ ๒๕.๕ ตามลำดับ โดยที่พนักงานวางแผน ๒ กลุ่มหลังมีประสิทธิภาพปานกลางสูงเป็นร้อยละ ๔๐.๐ และ ๓๐.๔ ตามลำดับ ซึ่งต่ำกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรสแต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้ที่โสดจะมีประสิทธิภาพค่าสูง คือร้อยละ ๔๐.๐ ดังตารางที่ ๒๖

ตารางที่ ๒๖ อัตราส่วนร้อยละของพนักงานวางแผนครอบครัวจำแนกตามสถานภาพ
สมรส กับประเภทและระดับของประสิทธิภาพของงาน

ประเภทและระดับของ ประสิทธิภาพของงาน	สถานภาพสมรส			รวม
	โสด	แต่งงานแล้ว อยู่ด้วยกัน	หม้าย หรือหย่า	
<u>การเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์</u>				
สูง	๒๐.๐	๒๔.๕	๓๘.๕	๓๐
ปานกลาง	๕๐.๐	๔๕.๒	๓๐.๘	๔๒
ต่ำ	๕๐.๐	๒๕.๕	๓๐.๘	๒๘
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๐)	(๓๓)	(๑๓)	
<u>ความสามารถในการจูงใจ</u>				
สูง	๓๐.๐	๓๒.๕	๓๐.๘	๓๒
ปานกลาง	๓๐.๐	๓๕.๐	๓๐.๘	๓๕
ต่ำ	๕๐.๐	๓๒.๕	๓๘.๕	๓๕
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๐)	(๓๓)	(๑๓)	
<u>การปฏิบัติงานในสายตามุ่งบังคับบัญชา</u>				
สูง	๕๐.๐	๒๓.๓	๑๕.๕	๒๘
ปานกลาง	๓๐.๐	๕๓.๒	๕๖.๒	๕๐
ต่ำ	๒๐.๐	๑๕.๕	๓๘.๕	๒๒
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๐)	(๓๓)	(๑๓)	

ในการจำแนกสถานภาพสมรสกับประสิทธิภาพความสามารถในการจับใจพบว่า พนักงานวางแผนงานที่แต่งงานแล้วอยู่ด้วยกันมีแนวโน้มมีประสิทธิภาพสูงและปานกลาง คือร้อยละ ๓๒.๕ และ ๓๕.๐ ในขณะที่เกินซีกกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรสอื่น ในขณะที่ผู้ที่เป็นโสดมีประสิทธิภาพค่าสูงร้อยละ ๔๐.๐

สำหรับการปฏิบัติงานในสายตาดูบังคับบัญชาพบว่า มีส่วนสัมพันธ์ในลักษณะที่เด่นชัด คือ พนักงานวางแผนงานที่เป็นโสดจะมีประสิทธิภาพสูงถึงร้อยละ ๕๐.๐ ซึ่งสูงกว่ากลุ่มสถานภาพสมรสอื่นเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่แต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน ประสิทธิภาพระดับสูงจะลดลงเป็นร้อยละ ๒๗.๓ แต่กลับมีประสิทธิภาพระดับปานกลางสูงร้อยละ ๕๓.๒ ส่วนพนักงานวางแผนงานที่เป็นหม้ายหรือหย่าแล้ว พบว่าส่วนใหญ่มีแนวโน้มแสดงประสิทธิภาพในระดับปานกลางคือร้อยละ ๔๖.๒ แต่ในส่วนประสิทธิภาพสูงจะมีแนวโน้มส่วนใหญ่ลดลงเป็นร้อยละ ๑๕.๔ เท่านั้น

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพของงานร่วมกับสถานภาพสมรสของพนักงานวางแผนงานแล้วพบว่า ความสัมพันธ์ที่ปรากฏจะเน้นลักษณะให้เด่นชัดขึ้นในกลุ่มผู้ที่แต่งงานแล้ว โดยเฉพาะพนักงานวางแผนงานที่แต่งงานแล้วอยู่ด้วยกันจะมีอัตราส่วนร้อยละ ๔๐.๓ โดยมีอัตราส่วนประสิทธิภาพของงานต่ำร้อยละ ๓๒.๕ เป็นจำนวนค่าสุดของกลุ่มสถานภาพสมรส (ตารางที่ ๒๗)

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๗ อัตราส่วนร้อยละของพนักงานวางแผนครอบครัวจำแนกตามสถานภาพ
สมรส และประสิทธิภาพของงานรวม

ประสิทธิภาพ ของงานรวม	สถานภาพสมรส			รวม
	โสด	แต่งงานแล้ว อยู่ด้วยกัน	หม้ายหรือ หย่า	
สูง	๓๐.๓	๕๐.๓	๓๐.๘	๓๘
ปานกลาง	๓๐.๓	๒๗.๒	๑๕.๘	๒๖
ต่ำ	๕๐.๐	๓๒.๕	๕๓.๘	๓๖
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๐)	(๓๗)	(๑๓)	

จึงอาจจะกล่าวได้ว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อประสิทธิภาพของงานโดยส่วนรวม โดยเฉพาะสถานภาพสมรสที่แต่งงานแล้วอยู่ด้วยกันจะส่งเสริมให้พนักงานวางแผนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพดีขึ้นไปด้วย

ระยะเวลาปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพของงานต่างกันต่าง ๆ

ภูมิหลังค่านระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานวางแผนเป็นสิ่งที่น่าสนใจ เพราะระยะเวลาปฏิบัติงานจะช่วยให้บุคคลมีความชำนาญงาน ตลอดจนประสบการณ์ที่สูง เสริมให้งานที่ทำมีผลดียิ่งขึ้นหรือไม่เพียงไร เมื่อพิจารณากับประสิทธิภาพการเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์แล้วพบว่า พนักงานวางแผนที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า ๑ ปี และมากกว่า ๔ ปี มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๓๗.๕ และ ๓๓.๓ เป็นจำนวนสูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงาน ๑ - ๔ ปี ซึ่งกลับมีประสิทธิภาพปานกลางเป็นจำนวนร้อยละ ๔๔.๔ และ ๔๕.๑ ตามลำดับ (ตารางที่ ๒๘)

ตารางที่ ๒๘ อัตราส่วนร้อยละของพนักงานวางแผนครอบครัวจำแนกตามระยะเวลา
ปฏิบัติงาน กับประเภทและระดับของประสิทธิภาพของงาน

ประเภทและระดับของ ประสิทธิภาพของงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน - ปี				รวม
	ต่ำกว่า ๑	๑ - ๒	๓ - ๔	นานกว่า ๔	
<u>การเยี่ยมหญิงวัยเจริญพันธุ์</u>					
สูง	๓๓.๕	๒๓.๘	๒๓.๕	๓๓.๓	๓๐
ปานกลาง	๓๓.๕	๔๔.๔	๔๕.๑	๓๓.๓	๔๒
ต่ำ	๒๕.๐	๒๓.๘	๒๓.๔	๓๓.๓	๒๘
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๖)	(๑๘)	(๕๑)	(๑๕)	
<u>ความสามารถในการรู้จัก</u>					
สูง	๓๓.๕	๓๘.๘	๒๕.๔	๒๖.๓	๓๒
ปานกลาง	๑๘.๓	๓๘.๘	๓๓.๓	๔๖.๖	๓๔
ต่ำ	๔๓.๘	๒๒.๒	๓๓.๓	๒๖.๓	๓๔
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๖)	(๑๘)	(๕๑)	(๑๕)	
<u>การปฏิบัติงานในสายตามุ่งบังคับบัญชา</u>					
สูง	๓๑.๓	๒๓.๘	๒๓.๕	๒๖.๓	๒๘
ปานกลาง	๕๐.๐	๕๕.๖	๔๕.๐	๔๖.๖	๕๐
ต่ำ	๑๘.๓	๑๖.๖	๒๓.๕	๒๖.๓	๒๒
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๖)	(๑๘)	(๕๑)	(๑๕)	

สำหรับความสามารถในการจูงใจเมื่อพิจารณาที่ระยะเวลาปฏิบัติงานแล้วปรากฏว่า พนักงานวางแผนปฏิบัติงานต่ำกว่า ๓ ปี จะมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานสูงกว่า ๓ ปี คือต่ำกว่า ๑ ปี และ ๑ - ๒ ปี จะมีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๓๗.๕ และ ๓๘.๕ ตามลำดับ แต่ขณะเดียวกันผู้ที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า ๑ ปี กลับมีประสิทธิภาพต่ำถึงร้อยละ ๔๓.๘ ซึ่งเป็นจำนวนสูงกว่ากลุ่มอื่น จึงอาจจะกล่าวได้ว่า พนักงานวางแผนที่มีอายุการปฏิบัติงานนาน ๑ - ๒ ปี จะมีประสิทธิภาพสูงมากกว่าช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานอื่น

ส่วนการปฏิบัติงานในสายคาบผู้บังคับบัญชาพบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า ๑ ปี จะมีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๓๑.๓ เป็นที่น่าสังเกตว่าส่วนใหญ่จะมีประสิทธิภาพระดับปานกลาง แต่ในระยะเวลา ๑ - ๒ ปี ก็แสดงประสิทธิภาพปานกลางสูงกว่าระยะเวลาอื่น ในขณะเดียวกันในกลุ่มประสิทธิภาพต่ำก็พบความแตกต่างระหว่างผู้ที่ทำงานต่ำกว่า ๒ ปี และมากกว่า ๓ ปี ขึ้นไป

อาจจะกล่าวได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานก็นับว่ามีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพแตกต่างกันคือ ระยะเวลาต่ำกว่า ๑ ปี มีแนวโน้มประสิทธิภาพสูงกว่าก่อนนำมาหาความสัมพันธ์ทุกปัจจัย ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะพนักงานวางแผนฯ เริ่มปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน และเห็นงานวางแผนครบครันเป็นประสบการณ์ใหม่ จึงมีความสนใจที่จะปฏิบัติงาน ทำให้ประสิทธิภาพสูงกว่าช่วงเวลาอื่น

การพิจารณาประสิทธิภาพของงานรวมทั้ง ๓ กับระยะเวลาปฏิบัติงานแล้วปรากฏว่า ความสัมพันธ์ที่พบในการศึกษากับประสิทธิภาพแต่ละปัจจัยยังคงมี แต่เป็นไปในลักษณะ কেনซ์ชัน คือพนักงานวางแผนฯ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในช่วงเวลาต่ำกว่า ๓ ปี จะปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานไม่ว่าจะเป็นสัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สูงขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มที่ปฏิบัติงานช่วง ๑ - ๒ ปี ซึ่งพบอัตราส่วนร้อยละ ๔๔.๕ และร้อยละ ๓๗.๕ ในกลุ่มอายุปฏิบัติงานต่ำกว่า ๑ ปี เป็นที่น่าสังเกตว่า อัตราส่วนของกลุ่มที่ปฏิบัติงานนาน ๓ - ๔ ปี มีประสิทธิภาพของงานรวมสูง

ร้อยละ ๓๘.๒ แต่ก็กลับมีประสิทธิภาพของงานระดับต่ำถึงร้อยละ ๔๕.๑ จึงอาจจะกล่าวได้ว่า ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่า ๓ ปี จะมีประสิทธิภาพของงานรวมสูงกว่า (ตารางที่ ๒๕)

ตารางที่ ๒๕ อัตราส่วนร้อยละของพนักงานวางแผนครอบครัวจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของงานรวม

ประสิทธิภาพ ของงานรวม	ระยะเวลาปฏิบัติงาน - ปี				รวม
	ต่ำกว่า ๑	๑ - ๒	๓ - ๔	นานกว่า ๔	
สูง	๓๓.๕	๔๔.๕	๓๘.๒	๒๖.๓	๓๘
ปานกลาง	๓๓.๕	๒๒.๒	๑๕.๓	๕๓.๓	๒๖
ต่ำ	๒๕.๐	๓๓.๓	๔๕.๑	๒๐.๐	๓๖
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๖)	(๑๘)	(๕๑)	(๑๕)	

ดังนั้นจึงอาจจะสรุปได้ว่า ภูมิหลังของพนักงานวางแผนฯ ทั้ง ๔ คือ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ พนักงานวางแผนฯ ที่มีอายุ ๒๔ ปี และต่ำกว่า มีการศึกษา ม.ศ. ๓ รวมทั้งสถานภาพสมรสที่แต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน และมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า ๓ ปี จะเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งก็เป็นไปตามข้อเท็จจริงที่ว่า ภูมิหลังที่แตกต่างกันของบุคคลย่อมแสดงถึงพฤติกรรมที่แตกต่างกันด้วย เพราะหมายถึงความแตกต่างของประสบการณ์ ความรับผิดชอบต่องาน ตลอดจนการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแม้แต่การรับผิดชอบต่อครอบครัวอันมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของงานในที่สุด