บทที่ ๕

ความพอใจในงานและภูมิหลังของพนักงานวางแผนครอบครัว

ในหน่วยงานทุกแห่งเราจะพบปรากฏการณ์นานัปการเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแม้ว่ากระบวนการที่ทำให้เกิดพฤติกรรมจะมีลักษณะคล้ายกัน ก็ใช่ว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะที่เหมือนกันก็หาไม่ ตรงกันข้ามรูปแบบของพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลย่อมแตกต่างกันไปตามกรณี ดังที่ Danial Kath และ Ezra Stotland[๕๗] ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลในองค์การส่วนหนึ่งจะเป็นผลมาจากทัศนคติของบุคคลซึ่งอาจจะปรากฏออกมาในระดับใดก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลังของแต่ละบุคคล และโดยที่ภูมิหลังของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้นทัศนคติของบุคคลจึงแตกต่างกันไปด้วย และเป็นผลให้คนบางคนแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งที่ตนพบเห็นอย่างเดียวกันออกมาในลักษณะที่ไม่เหมือนกัน

ด้วยความสำคัญของภูมิหลังของบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติตลอดจนพฤติกรรมต่าง ๆ ดังกล่าว และเป็นหลักความจริงซึ่งน่าพิจารณาอย่างยิ่ง ผู้ทำการศึกษาจึงนำเอาภูมิหลังของพนักงานวางแผนฯมาหาความสัมพันธ์กับความพอใจในงานอันเป็นทัศนคติซึ่งแสดงออกของพนักงานวางแผนฯที่แตกต่างกันมาศึกษาในครั้งนี้

---

๕๗ Daniel Kath and Ezra Stotland, "Preliminary Statement of a Theory of Attitude Structure and Change," Sigmund Koch Psychology: A Study of a Science (New York : McGraw-Hill, 1957), p. 432.

ความพอใจในงานของพนักงานวางแผนครอบครัว

โดยที่ความพอใจในงานเป็นความรู้สึกในทางดีที่บุคคลมีต่องานที่ตนกระทำอยู่ ถ้าบุคคลใดมีความพอใจในงานมากก็จะเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างดี มีทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพเป็นผลดีกับหน่วยงานนั้น เมื่อความพอใจในงานเป็นความรู้สึกซึ่งมีรากฐานเกิดจากปัจจัยหลายประการตามที่ได้มีนักวิชาการและนักบริหารกล่าวไว้ ผู้ทำการศึกษาจึงได้นำเอาปัจจัยซึ่งก่อให้เกิดความพอใจในงานมาศึกษาครั้งนี้ ๔ ปัจจัย ซึ่งจะได้แยกวิเคราะห์แต่ละปัจจัย คือ

๑. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน
๒. ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
๓. ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน
๔. ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

โดยพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ตามที่ Maslow[๕๘] ศาสตราจารย์ทางจิตวิทยา ผู้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจได้รายงานว่า ความต้องการลำดับขั้นที่ ๓ ของมนุษย์คือ ความต้องการทางสังคม (Social and Belonging Needs) หลังจากความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเป็นตัวจูงใจอันสำคัญต่อพฤติกรรมมนุษย์ ความต้องการด้านนี้รวมไปถึงความต้องการที่จะคบหาสมาคมกับผู้อื่น เป็นที่รักใคร่ชอบพอของเพื่อนร่วมงาน ทั้งเป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับความสำคัญของตน

---

๕๘ Abraham H. Maslow, "A Preface to Motivational Theory," Psychosomatic Medicine (January 1943) : 87.

ปัจจัยด้านนี้ผู้ทำการศึกษาได้หยิบยกมาศึกษาโดยมุ่งประเด็นไปที่พนักงานวางแผนฯ กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ถ้าคนเรามีเพื่อนร่วมงานที่ถูกใจแล้ว แม้สิ่งอื่น ๆ จะไม่ค่อยดี เช่นค่าจ้าง เป็นต้น เขาก็ยังชอบเพราะมีเพื่อนดีทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับผู้บังคับบัญชาย่อมมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่น้อย เพราะเป็นผู้มีอำนาจในการบริหารงาน สัมพันธภาพอันดีระหว่างทั้ง ๒ ฝ่ายจะเป็นสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยความสุข ความราบรื่น และเป็นที่พึงพอใจของทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความสำคัญของสัมพันธภาพในหน่วยงานนี้ Pfiffner และ Fels[๕๙] ได้เน้นว่า ความสำเร็จอันสูงสุดในชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานคนอื่น ทั้งนี้หน่วยงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและช่วยสร้างความเจริญมั่นคงให้กับหน่วยงานด้วย จากการศึกษาวิจัยของ Frederick Herzberg[๖๐] ได้พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสำคัญสำหรับพนักงานในบรรดาปัจจัยทั้งหมด ๕ ปัจจัยที่เขาศึกษาคือ นโยบายและการบริหารงานขององค์การ เทคนิคการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสภาพการทำงาน

สำหรับการศึกษาปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานของพนักงานวางแผนฯ จำนวน ๑๐๐ คน ครั้งนี้พบว่า ส่วนใหญ่มีความพอใจในปัจจัยนี้อยู่ในระดับสูงคือร้อยละ ๓๙ คน และกลุ่มที่มีระดับความพอใจในระดับต่ำมีร้อยละ ๒๒ (ตารางที่ ๕ ในบทที่ ๔) จึงน่าที่จะพิจารณาว่าในความรู้สึกเกี่ยวกับปัจจัยนี้ของพนักงานวางแผนฯจะมีอิทธิพลอื่นใดผลักดันให้เกิดความรู้สึกพอใจเพียงไร ผู้ทำการศึกษาได้นำเอาภูมิหลังอันได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานวางแผนฯมาพิจารณาร่วมกัน

---

[๕๙] John M. Pfiffner and Mashall Fels, The Supervisor of Personnel : Human Relations in the Management of Men (New York : Prentice-Hall Inc., 1964), p. 293.

[๖๐] Op. Cit.

ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ในปัจจุบันนี้ยังมีนักบริหารไม่น้อยที่มีความคิดที่ว่า เงินคือสิ่งจูงใจสูงสุดที่จะใช้กระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เพราะเงินคือยอดปรารถนาของมนุษย์ก็ยังเป็นที่กล่าวถึงกันอยู่ แม้ว่าบางขณะเงินจะมิใช่จุดหมายสูงสุดของมนุษย์ แต่บางขณะเงินก็ยังมีบทบาทในการจูงใจมนุษย์อยู่ไม่น้อย เพราะเงินคือปัจจัยที่จะใช้เพื่อการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายของมนุษย์ได้ หรืออาจจะเลยไปถึงความต้องการด้านความปลอดภัย และความต้องการด้านสังคมด้วย ดังนั้นความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้างจึงก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ ในเรื่องนี้ Frederick Herzberg[๖๑] ได้กำหนดเป็นปัจจัยหนึ่งในจำนวน ๕ ปัจจัยที่จะจูงใจคนทำงานเช่นเดียวกับที่ ประศักดิ์ นียากร[๖๒] ที่ทำการศึกษาสภาพความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูสังกัดกรมฝึกหัดครู โดยพบว่าความพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำสุด และ Gene Lillard Schmidt[๖๓] ซึ่งวิจัยความพอใจในงานระหว่างผู้บริหารโรงเรียนมัธยมพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมพอใจในเงินเดือนเป็นระดับสุดท้ายเช่นกัน จากการศึกษาครั้งนี้พนักงานวางแผนฯทั้ง ๑๐๐ คน ได้แสดงความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการสูงร้อยละ ๓๐ และระดับต่ำร้อยละ ๑๔ และร้อยละ ๕๖ มีความพอใจในระดับปานกลาง ดังปรากฏในตารางที่ ๖ บทที่ ๔ นอกจากนี้ยังพบจากคำถามข้อ ๕ ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีรายได้นอกจากงานในหน้าที่แล้ว ปรากฏว่าพนักงานวางแผนฯร้อยละ ๘๕ ที่ตอบว่าไม่มีรายได้อื่นเลย นอกจากเงินเดือนการเป็นพนักงานวางแผนฯ จึงน่าที่จะได้ศึกษาถึงความพอใจในปัจจัยนี้ต่อไป

---

๖๑ Op. Cit.

๖๒ อ้างถึงแล้ว หน้า ๗๐.

๖๓ Gene Lillard Schmidt, "Job Satisfaction Among Secondary School Administrators," Dissertation Abstracts International. 35 : 7583A

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

คนเราต้องการความมั่นคงในชีวิตด้วยกันทุกคน ไม่ว่าจะเป็นความมั่นคงในด้านจิตใจหรือวัตถุ เพราะโดยธรรมชาติมนุษย์มีความต้องการความปลอดภัย[๖๔] (Safety Needs) อยู่แล้ว ซึ่งองค์การต่าง ๆ ถือเอาความต้องการขั้นนี้ของบุคคลปรับเป็นในรูปให้ความรู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตลอดจนหลักประกันเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ Jame G. March และ Herbert A. Simon[๖๕] ได้ชี้ให้เห็นว่า บุคคลที่มีความพอใจในงานสูงมักจะไม่ต้องการเปลี่ยนงาน เขาจะทำงานในองค์การเดิมอยู่ต่อไปนานเท่าที่เขาคิดว่าสิ่งจูงใจในเรื่องความมั่นคงของงานและอื่น ๆ ที่ได้รับมีมากพอหรือมากกว่าองค์การแห่งอื่น การศึกษาถึงความพอใจด้านความมั่นคงในการทำงานครั้งนี้มุ่งพิจารณาความรู้สึกของพนักงานวางแผนฯต่องานในระยะเวลาการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรู้สึกที่จะทำงานที่มีความมั่นคงถาวรเพียงไร ในบทนี้จะได้พิจารณาปัจจัยนี้กับภูมิหลังของพนักงานวางแผนฯ ซึ่งจากตารางที่ ๗ ในบทที่ ๔ พบว่า ในระดับความแตกต่างที่พนักงานวางแผนฯมีต่อความพอใจปัจจัยนี้เป็นร้อยละ ๓๑, ๓๔ และ ๓๐ สำหรับความรู้สึกพอใจในระดับสูง ปานกลาง และต่ำตามลำดับ นอกจากนี้จากการศึกษาคำถามเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของงานในทัศนะของพนักงานวางแผนฯ (คำถามข้อ ๔ ของแบบสอบถาม) พบว่า พนักงานวางแผนฯร้อยละ ๔๕ ให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงานมากเป็นอันดับหนึ่ง จึงน่าจะพิจารณาว่าเมื่อพนักงานวางแผนฯให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านนี้มากแล้ว จะมีความพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานเพียงใด

---

๖๔ Maslow, Op. Cit.

๖๕ Jame G. March and Herbert A. Simon, Organization (New York : John Wiley and Sons, 1958), p. 84.

ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

โอกาสก้าวหน้าในการทำงานนับเป็นเหตุจูงใจในการทำงานที่สำคัญอย่างยิ่ง แม้ว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะเป็นที่พึงปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน แต่ในผลการวิจัยของ Herzberg[๖๖] ก็ยังไม่เป็นอันดับความพอใจสูงสุด โดยถูกลำดับให้เป็นที่ ๕ นับจากความสำเร็จของ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และในงานวิจัย Schmidt[๖๗] ความก้าวหน้าในการทำงานได้ถูกจัดเป็นอันดับที่ ๓ รองจากความพอใจในความสำเร็จของงานและการยอมรับนับถือ จากงานวิจัยของ วีระชาติ แก้วไสย[๖๘] ก็พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย มีความพอใจในความก้าวหน้าในการทำงานเป็นอันดับที่ ๓ รองจากความพอใจในความสำเร็จของงานและการยอมรับนับถือเช่นกัน ในการศึกษาครั้งนี้จึงนำเอาปัจจัยด้านนี้เป็นปัจจัยที่จะพิจารณาเป็นลำดับสุดท้าย และได้นำเอาภูมิหลังของพนักงานวางแผนฯมาพิจารณาด้วยเพื่อได้ทราบถึงสิ่งผลักดันให้ระดับความพอใจในปัจจัยนี้ของพนักงานวางแผนฯแตกต่างกันเป็นร้อยละ ๔๔ ในกลุ่มที่มีความพอใจสูง และมีความพอใจระดับปานกลางร้อยละ ๓๐ กับร้อยละ ๒๒ ในกลุ่มพนักงานวางแผนฯที่มีความพอใจในปัจจัยนี้ต่ำ (ตารางที่ ๘ ในบทที่ ๔)

อายุกับความพอใจในปัจจัยต่าง ๆ

ภูมิหลังด้านอายุที่แตกต่างกันของพนักงานวางแผนฯน่าจะมีผลต่อระดับความพอใจในงานทั้ง ๔ ปัจจัยแตกต่างกันเพราะ อายุของบุคคลย่อมแสดงถึง ความต้องการ ความคิดเห็น การปรับตัว ตลอดจนความรู้สึกที่ผิดแผกได้ ในการศึกษานี้ได้แบ่งระดับอายุเป็น ๔ ช่วง

๖๖Op. Cit.

๖๗Op. Cit.

๖๘วีระชาติ แก้วไสย, "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย" (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหาร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๑๘), หน้า ๖๓.

คืออายุ ๒๔ ปี และต่ำกว่า, ๒๕ – ๒๙ ปี, ๓๐ – ๓๔ ปี, ๓๕ ปี และมากกว่า ตามลำดับ และเพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระในที่นี้คือ อายุต่อความพอใจในปัจจัยทั้ง ๔ ผู้ทำการศึกษาจึงสร้างตารางรวมแสดงผลแตกต่างแห่งความสัมพันธ์ ดังนี้

ตารางที่ ๑๔ อัตราส่วนร้อยของพนักงานวางแผนครอบครัว จำแนกตามอายุกับประเภท และระดับของความพอใจ

ประเภทและระดับของความพอใจ	อายุ – ปี				รวม
	๒๔ และต่ำกว่า	๒๕ – ๒๙	๓๐ – ๓๔	๓๕ และมากกว่า	
สัมพันธภาพในการทำงาน					
สูง	๓๓.๓	๓๗.๑	๔๘.๖	๒๖.๗	๓๙
ปานกลาง	๖๐.๐	๓๑.๕	๓๔.๓	๔๖.๖	๓๙
ต่ำ	๖.๗	๓๑.๔	๑๗.๑	๒๖.๗	๒๒
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๕)	(๓๕)	(๓๕)	(๑๕)	
เงินเดือนและสวัสดิการ					
สูง	๓๓.๓	๒๒.๙	๓๔.๓	๓๓.๓	๓๐
ปานกลาง	๕๓.๔	๖๐.๐	๕๔.๓	๕๓.๔	๕๖
ต่ำ	๑๓.๓	๑๗.๑	๑๑.๔	๑๓.๓	๑๔
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๕)	(๓๕)	(๓๕)	(๓๕)	

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๑๔ (ต่อ)

ประเภทและระดับของความพอใจ	อายุ – ปี				รวม
	๒๔ และต่ำกว่า	๒๕ – ๒๙	๓๐ – ๓๔	๓๕ และมากกว่า	
ความมั่นคงในการทำงาน					
สูง	๒๐.๐	๒๕.๗	๔๐.๐	๓๓.๓	๓๑
ปานกลาง	๓๓.๓	๔๐.๐	๔๕.๗	๒๖.๗	๓๙
ต่ำ	๔๖.๗	๓๔.๓	๑๔.๓	๔๐.๐	๓๐
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๕)	(๓๕)	(๓๕)	(๑๕)	
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
สูง	๔๐.๐	๔๕.๗	๕๑.๔	๖๐.๐	๔๙
ปานกลาง	๖.๗	๔๒.๙	๓๑.๔	๒๐.๐	๓๐
ต่ำ	๕๓.๓	๑๑.๔	๑๗.๑	๒๐.๐	๒๑
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๕)	(๓๕)	(๓๕)	(๑๕)	

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความพอใจในสัมพันธภาพในการทำงานเมื่อพิจารณาร่วมกับอายุแล้วพบว่า พนักงานวางแผนฯที่มีอายุตั้งแต่ ๓๐ ปีขึ้นไป โดยเฉพาะในช่วงอายุ ๓๐ – ๓๔ ปี จะมีความพอใจในปัจจัยนี้สูง คือร้อยละ ๔๘.๖ ในขณะที่ผู้ที่มีอายุ ๒๔ ปี และต่ำกว่า จะมีความพอใจในระดับต่ำกว่า คือร้อยละ ๓๓.๓ และผู้มีอายุ ๓๕ ปี และมากกว่า กลับมีความพอใจลดลงเป็นร้อยละ ๒๖.๗ ในกลุ่มความพอใจระดับสูงด้วยกัน

ภูมิหลังด้านอายุของพนักงานวางแผนฯมีแนวโน้มไม่สร้างความสัมพันธ์กับความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการจนเกิดความแตกต่างที่เห็นได้ชัดเจน เนื่องจากในแต่ละช่วงอายุของพนักงานวางแผนฯนั้น ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยในช่วงอายุ ๓๐ ถึง ๓๔ ปี มีความพอใจฯสูงร้อยละ ๓๔.๓ และช่วงอายุ ๒๔ ปี และต่ำกว่า กับอายุ ๓๕ ปี และมากกว่า มีแนวโน้มความพอใจฯในอัตราร้อยละ ๓๓.๓ เท่ากัน แต่มีความพอใจฯระดับปานกลางในช่วงอายุ ๒๔ ปี และต่ำกว่า ช่วงอายุ ๒๕ – ๒๙ , ๓๐ – ๓๔ กับ ๓๕ ปี และมากกว่า เป็นร้อยละ ๕๓.๔ , ๖๐.๐ , ๕๔.๓ และ ๕๓.๔ ตามลำดับ

สำหรับความพอใจในความมั่นคงในการทำงานพบว่า พนักงานวางแผนฯที่มีอายุน้อยจะมีความพอใจฯอยู่ในระดับสูงน้อย ดังกรณีของพนักงานวางแผนฯที่อายุ ๒๔ ปี และต่ำกว่า จำนวนเพียงร้อยละ ๒๐.๐ ที่มีความพอใจฯระดับสูง แต่เมื่อพิจารณากลุ่มอายุ ๓๐ – ๓๔ ปี จะมีระดับความพอใจฯสูงเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๔๐.๐ ขณะเดียวกันพนักงานวางแผนฯที่มีอายุ ๒๔ ปี และต่ำกว่า จึงมีความพอใจฯในระดับต่ำเป็นจำนวนสูงถึงร้อยละ ๔๖.๗ เมื่อเทียบกับกลุ่มช่วงอายุ ๓๐ – ๓๔ ปี ของพนักงานวางแผนฯจะมีเพียงร้อยละ ๑๔.๓ ดังตารางที่ ๑๔

ส่วนความสัมพันธ์ของภูมิหลังด้านอายุของพนักงานวางแผนฯ กับความพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ในกลุ่มพนักงานวางแผนฯที่มีอายุสูงจะมีแนวโน้มส่วนใหญ่มีความพอใจในปัจจัยนี้อยู่ในระดับสูง ดังปรากฏในตารางที่ ๑๔ พบว่า ในกลุ่มที่มีอายุ ๓๕ ปี และมากกว่า จะมีความพอใจฯระดับสูงถึงร้อยละ ๖๐.๐ และจะมีแนวโน้มลดลงเหลือร้อยละ ๕๑.๔ ในกลุ่มพนักงานวางแผนฯที่มีอายุช่วง ๓๐ – ๓๔ ปี ร้อยละ ๔๕.๗ และร้อยละ ๔๐.๐

ในกลุ่มอายุ ๒๕ – ๒๙ ปี และ ๒๔ ปี และต่ำกว่า ตามลำดับ ยิ่งไปกว่านั้นยังพบว่า ในกลุ่มที่มีอายุ ๒๔ ปี และต่ำกว่า นี้มีแนวโน้มส่วนใหญ่มีความพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ หรือร้อยละ ๕๓.๓

ดังนั้นจึงพอจะสรุปได้ว่า ภูมิหลังในเรื่องอายุมีอิทธิพลต่อความพอใจใน ๔ ปัจจัย แตกต่างกันคือ ความพอใจในสัมพันธภาพในการทำงานจะมีแนวโน้มสูงในช่วงอายุ ๓๐ – ๓๔ ปี แต่ความพอใจเงินเดือนและสวัสดิการมีแนวโน้มอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยความพอใจด้านความมั่นคงในการทำงานและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานพบว่า อายุมีผลก่อให้เกิดระดับความพอใจใน ๒ ปัจจัยนี้มีลักษณะแนวโน้มแตกต่างที่เห็นได้ชัดคือ พนักงานวางแผนฯที่มีอายุน้อยมีผลให้ความพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ แต่ถ้ามีอายุมากขึ้นความพอใจในทั้ง ๒ ปัจจัยนี้จะมีแนวโน้มสูงขึ้น ผลการศึกษาครั้งนี้ผิดกับที่ Gilmer และคณะ[๖๙] ที่พบว่าบุคคลยิ่งมีอายุมากขึ้นความต้องการโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะลดลง แต่สนับสนุนการศึกษาของ Rosow[๗๐] ที่พบว่า บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานและโอกาสก้าวหน้าสูง คือบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี จะมีความพอใจร้อยละ ๗๒.๐ แต่ถ้าอายุสูงขึ้นไปกว่า ๓๐ ปี จะมีความพอใจสูงขึ้นเป็นร้อยละ ๘๓

เมื่อนำเอาปัจจัยทั้ง ๔ คือ สัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มารวมเป็นความพอใจรวมแล้วพิจารณากับภูมิหลังด้านอายุของพนักงานวางแผนฯ ก็ยังพบอัตราส่วนความสัมพันธ์เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยหากแต่มีลักษณะที่เด่นชัดขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานวางแผนฯ

---

[๖๙] Op. Cit.

[๗๐] Jerome M. Rosow, The Worker and the Job (New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1974), p. 75.

ที่มีอายุระหว่าง ๓๐ – ๓๔ ปี จะเป็นผู้ที่มีความพอใจในงานรวมสูงถึงร้อยละ ๖๒.๔ ในขณะที่กลุ่มอายุ ๒๔ ปี และต่ำกว่า และ ๒๕ – ๒๙ ปี มีอัตราส่วนร้อยละ ๔๐.๐ และ ๕๑.๔ ตามลำดับ และกลับลดลงในกลุ่มอายุ ๓๕ ปี และมากกว่า (ร้อยละ ๓๓.๓) นอกจากนี้ยังพบว่าในกลุ่มอายุ ๒๕ – ๒๙ ปี และ ๓๐ – ๓๔ ปี มีความพอใจในงานรวมระดับต่ำเพียงร้อยละ ๒๘.๖ และ ๒๐.๐ ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราส่วนร้อยละ ๕๓.๓ และ ๔๖.๗ ของกลุ่มพนักงานวางแผนฯที่มีอายุ ๒๔ ปี และต่ำกว่า กับอายุ ๓๕ ปี และมากกว่า (ตารางที่ ๑๕)

ตารางที่ ๑๕ อัตราส่วนร้อยของพนักงานวางแผนครอบครัวจำแนกตามอายุ และความพอใจในงานรวม

ความพอใจในงานรวม	อายุ – ปี				รวม
	๒๔ และต่ำกว่า	๒๕ – ๒๙	๓๐ – ๓๔	๓๕ และมากกว่า	
สูง	๔๐.๐	๕๑.๔	๖๒.๔	๓๓.๓	๕๑
ปานกลาง	๖.๗	๒๐.๐	๑๗.๑	๒๐.๐	๑๗
ต่ำ	๕๓.๓	๒๘.๖	๒๐.๐	๔๖.๗	๓๒
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๕)	(๓๕)	(๓๕)	(๓๕)	

ดังนั้นจึงเป็นการสนับสนุนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า พนักงานวางแผนฯที่มีอายุสูงจะเป็นบุคคลที่มีความพอใจในงานสูง แม้จะเป็นการแยกศึกษาแต่ละองค์ประกอบก็พบความสัมพันธ์เช่นเดียวกับการศึกษาความพอใจในงานรวมทุกองค์ประกอบ โดยเฉพาะพนักงานวางแผนฯในกลุ่มอายุ ๒๕ – ๓๔ ปี จะพบอัตราส่วนความพอใจในงานสูงอย่างมาก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การศึกษากับความพอใจในปัจจัยต่าง ๆ

ภูมิหลังของพนักงานวางแผนฯในเรื่องการศึกษานี้พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ ม.ศ. ๓ คือร้อยละ ๗๕ ม.ศ. ๔ – ๕ มีร้อยละ ๑๐ และ ม.ศ. ๖ มีร้อยละ ๑๕ (ตารางที่ ๒ ในบทที่ ๓) เมื่อนำมาพิจารณากับความพอใจในปัจจัยต่าง ๆ พบว่า มีความแตกต่างกันออกไปอยู่ไม่น้อย คือ

พนักงานวางแผนฯที่มีการศึกษาสูงขึ้นจะมีแนวโน้มความพอใจในสัมพันธภาพในการทำงานสูงไปด้วย คือผู้มีการศึกษาอยู่ในช่วง ม.ศ. ๔ – ๕ มีความพอใจในปัจจัยนี้สูงถึงร้อยละ ๕๐.๐ หรือผู้มีการศึกษา ม.ศ. ๖ ก็มีความพอใจฯสูงร้อยละ ๔๐.๐ คือสูงกว่าพนักงานวางแผนฯที่มีการศึกษาระดับ ม.ศ. ๓ ซึ่งมีความพอใจในปัจจัยนี้ร้อยละ ๓๗.๓ (ตารางที่ ๑๖)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๑๖ อัตราส่วนร้อยของพนักงานวางแผนครอบครัวจำแนกตามการศึกษา กับประเภทและระดับความพอใจ

ประเภทและระดับของความพอใจ	การศึกษา			รวม
	ม.ศ. ๓	ม.ศ. ๔ – ๕	ม.ศ. ๖	
สัมพันธภาพในการทำงาน				
สูง	๓๗.๓	๕๐.๐	๔๐.๐	๓๙
ปานกลาง	๔๐.๐	๔๐.๐	๓๓.๓	๓๙
ต่ำ	๒๒.๗	๑๐.๐	๒๖.๗	๒๒
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๗๕)	(๑๐)	(๑๕)	
เงินเดือนและสวัสดิการ				
สูง	๓๐.๗	๓๐.๐	๒๖.๗	๓๐
ปานกลาง	๕๘.๗	๖๐.๐	๔๐.๐	๕๖
ต่ำ	๑๐.๗	๑๐.๐	๓๓.๓	๑๔
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๗๕)	(๑๐)	(๑๕)	
ความมั่นคงในการทำงาน				
สูง	๒๙.๓	๔๐.๐	๓๓.๓	๓๑
ปานกลาง	๔๒.๗	๒๐.๐	๓๓.๓	๓๙
ต่ำ	๒๘.๐	๔๐.๐	๓๓.๓	๓๐
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๗๕)	(๑๐)	(๑๕)	
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน				
สูง	๔๘.๐	๕๐.๐	๕๓.๓	๔๙
ปานกลาง	๒๙.๓	๓๐.๐	๓๓.๓	๓๐
ต่ำ	๒๒.๗	๒๐.๐	๑๓.๓	๒๑
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๗๕)	(๑๐)	(๑๕)	

ความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการเมื่อพิจารณาถึงภูมิหลังของพนักงานวางแผนฯ แล้วเป็นที่น่าสังเกตว่า แนวโน้มของกลุ่มที่จบ ม.ศ. ๓ มีความพอใจในปัจจัยนี้สูงร้อยละ ๓๐.๗ ในขณะที่พวกที่มีการศึกษาชั้น ม.ศ. ๔ – ๕ และ ม.ศ. ๖ มีจำนวนร้อยละ ๓๐.๐ และ ๒๖.๗ ตามลำดับ แต่โดยเฉลี่ยแล้วพนักงานวางแผนฯทั้ง ๑๐๐ คน ไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาใด ต่างก็มีความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง คือผู้ที่มีการศึกษา ม.ศ. ๓ , ม.ศ. ๔ – ๕ และ ม.ศ. ๖ มีความพอใจในปัจจัยนี้ระดับปานกลางเป็นร้อยละ ๕๘.๗ , ๖๐.๐ และ ๔๐.๐ ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ ๑๖

เมื่อพิจารณาในเรื่องการศึกษากับความพอใจในความมั่นคงในการทำงานแล้ว พบว่า พนักงานวางแผนฯที่มีการศึกษาระดับ ม.ศ. ๔ – ๕ ขึ้นไป มีแนวโน้มส่วนใหญ่มีความพอใจฯอยู่ในระดับสูง คือร้อยละ ๔๐.๐ และ ๓๓.๓ แต่ในกลุ่มที่มีการศึกษาในระดับ ม.ศ. ๓ กลับมีแนวโน้มส่วนมากที่มีความพอใจในความมั่นคงในการทำงานในระดับปานกลางสูงเป็นร้อยละ ๔๒.๗ ซึ่งสูงกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าที่อยู่ในกลุ่มความพอใจฯในระดับปานกลางด้วยกัน

ส่วนความพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงานพบว่า การศึกษาของพนักงานวางแผนฯไม่มีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนที่จะก่อให้เกิดความแตกต่างในปัจจัยนี้ในระดับสูงและต่ำ เพราะพนักงานวางแผนฯทุกระดับการศึกษามีแนวโน้มส่วนใหญ่ที่จะมีความพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงานในระดับสูง ดังรายละเอียดในตารางที่ ๑๖ คือ พนักงานวางแผนฯที่มีการศึกษาสูงขึ้นจะมีความพอใจในปัจจัยนี้สูงขึ้นด้วย คือในระดับการศึกษา ม.ศ. ๓ , ม.ศ. ๔ ถึง ๕ และ ม.ศ. ๖ มีระดับความพอใจในปัจจัยนี้สูงเป็นร้อยละ ๔๘.๐ , ๕๐.๐ และ ๕๓.๓ ตามลำดับ

อาจจะกล่าวได้ว่าภูมิหลังทางการศึกษามีผลต่อความพอใจใน ๔ ปัจจัย ของพนักงานวางแผนฯโดยสรุปคือ ระดับการศึกษาถ้ายิ่งสูงขึ้นก็จะก่อให้เกิดความพอใจในสัมพันธภาพในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูงด้วย

ซึ่งก็เป็นไปตามหลักความจริงที่ว่า การศึกษามีส่วนเสริมสร้างให้บุคคลมีโลกทัศน์ที่ก้าวไกลขึ้น ประสบการณ์จะมีมากกว่าผู้มีการศึกษาต่ำในการปรับตัวในสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น หรือความมั่นคงในการงาน ตลอดจนโอกาสก้าวหน้าในการทำงานก็ตาม แต่ระดับการศึกษาก็มีผลต่อความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการในลักษณะที่เป็นแนวส่วนทางกันคือ ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะยิ่งมีความพอใจในปัจจัยนี้ต่ำ ทั้งนี้เป็นไปตามข้อเท็จจริงที่ว่า กลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่า ม.ศ. ๓ ปรารถนาที่จะได้เงินเดือนสูงกว่าปัจจุบันตามระดับการศึกษา เพราะถ้าเทียบกับผู้มีการศึกษาสูงกว่า ม.ศ. ๓ ทำงานราชการด้านอื่นจะได้เงินเดือนสูงกว่านี้ แต่โดยเฉลี่ยแล้วพนักงานวางแผนฯทั้ง ๑๐๐ คน มีความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ไม่ว่าระดับการศึกษาใด

เป็นที่น่าสังเกตว่า ความพอใจในงานเมื่อรวมทั้ง ๔ ปัจจัย แล้วนำมาพิจารณากับการศึกษาก็ยังปรากฏความสัมพันธ์ในลักษณะเดิม แต่มีอัตราส่วนเพิ่มขึ้น กล่าวคือ พนักงานวางแผนฯที่มีการศึกษาสูงกว่า ม.ศ. ๓ จะแสดงความพอใจในงานรวมสูงเพิ่มขึ้นด้วยอัตราส่วนร้อยละ ๖๐.๐ และ ๕๓.๓ ตามลำดับ ในกลุ่มพนักงานวางแผนฯที่มีการศึกษา ม.ศ. ๔ ถึง ๕ และ ม.ศ. ๖ ในขณะที่ผู้ที่มีการศึกษา ม.ศ. ๓ จะแสดงความพอใจในงานรวมร้อยละ ๔๔.๓ (ตารางที่ ๑๗) แสดงว่า ความแตกต่างของระดับความพอใจในงานมีส่วนสัมพันธ์กับการศึกษาอย่างมาก จึงอาจกล่าวได้ว่า การศึกษาที่สูงขึ้นจะเป็นผลให้พนักงานวางแผนฯมีความพอใจในงานทั้งสัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูง และความพอใจในงานรวมสูงขึ้นด้วยในที่สุด

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๑๗ อัตราส่วนร้อยของพนักงานวางแผนครอบครัวจำแนกตามการศึกษาและความพอใจในงานรวม

ความพอใจในงานรวม	การศึกษา			รวม
	ม.ศ. ๓	ม.ศ. ๔ – ๕	ม.ศ. ๖	
สูง	๔๘.๓	๖๐.๐	๕๓.๓	๕๑
ปานกลาง	๑๘.๗	–	๒๐.๐	๑๗
ต่ำ	๓๒.๐	๔๐.๐	๒๖.๗	๓๒
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๗๕)	(๑๐)	(๑๓)	

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานภาพสมรสกับความพอใจในปัจจัยต่าง ๆ

ในการศึกษาครั้งนี้ได้จัดแบ่งสถานภาพสมรสเป็น ๓ กลุ่ม คือ พนักงานวางแผนฯที่เป็นโสด แต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน และแต่งงานแล้วเป็นหม้าย หรือหย่าแล้ว ได้นำมาพิจารณาร่วมกับความพอใจในปัจจัยต่าง ๆ เพื่อทราบถึงความแตกต่างของความพอใจเมื่อเปรียบเทียบถึงความแตกต่างของสถานภาพสมรสแล้ว

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานของพนักงานวางแผนฯพบว่า มีความแตกต่างตามสถานภาพสมรสกล่าวคือ พนักงานวางแผนฯที่มีสถานภาพแต่งงานแล้วอยู่ด้วยกันมีแนวโน้มจะมีความพอใจในสัมพันธภาพในการทำงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสดหรือเป็นหม้ายหรือหย่าแล้ว ด้วยจำนวนร้อยละ ๔๑.๖ สำหรับผู้ที่แต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน และสถานภาพโสดกับหม้ายหรือหย่าแล้ว จำนวนร้อยละ ๔๐.๐ และ ๒๓.๑ แต่ปรากฏว่า ผู้ที่เป็นหม้ายหรือหย่าส่วนใหญ่มักมีความพอใจในปัจจัยนี้อยู่ในระดับปานกลาง คือร้อยละ ๖๑.๕ ซึ่งสูงกว่าผู้ที่แต่งงานแล้วอยู่ด้วยกันหรือเป็นโสด ซึ่งมีจำนวนร้อยละ ๓๕.๑ และ ๔๐.๐ ตามลำดับ (ตารางที่ ๑๘) ในขณะเดียวกันก็พบว่า ไม่ว่าสถานภาพสมรสเป็นหม้ายหรือหย่า แต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน หรือเป็นโสดก็ดี ไม่แสดงถึงการมีความพอใจฯในระดับต่ำที่พอจะสร้างความแตกต่างจนนำมาพิจารณาได้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๑๔ อัตราส่วนร้อยของพนักงานวางแผนครอบครัวจำแนกตามสถานภาพสมรส กับประเภทและระดับของความพอใจ

ประเภทและระดับของความพอใจ	สถานภาพสมรส			รวม
	โสด	แต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน	หม้ายหรือหย่า	
สัมพันธภาพในการทำงาน				
สูง	๔๐.๐	๔๑.๖	๒๓.๑	๓๙
ปานกลาง	๔๐.๐	๓๕.๑	๖๑.๕	๓๙
ต่ำ	๒๐.๐	๒๓.๓	๑๕.๔	๒๒
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๐)	(๗๗)	(๑๓)	
เงินเดือนและสวัสดิการ				
สูง	๔๐.๐	๒๖.๐	๔๖.๒	๓๐
ปานกลาง	๕๐.๐	๕๘.๔	๔๖.๒	๕๖
ต่ำ	๑๐.๐	๑๕.๖	๗.๖	๑๔
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๐)	(๗๗)	(๑๓)	
ความมั่นคงในการทำงาน				
สูง	๑๐.๐	๓๓.๘	๓๐.๘	๓๑
ปานกลาง	๔๐.๐	๓๗.๗	๔๖.๒	๓๙
ต่ำ	๕๐.๐	๒๘.๕	๒๓.๐	๓๐
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๐)	(๗๗)	(๑๓)	
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน				
สูง	๓๐.๐	๕๓.๒	๓๘.๕	๔๙
ปานกลาง	๕๐.๐	๒๗.๓	๓๐.๘	๓๐
ต่ำ	๒๐.๐	๑๙.๕	๓๐.๗	๒๑
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๐)	(๗๗)	(๑๓)	

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานภาพสมรสแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลที่มีต่อความพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยพบว่ากลุ่มพนักงานวางแผนฯที่แต่งงานแล้วอยู่ด้วยกันมีความพอใจฯในระดับสูงจำนวนน้อยมาก คือร้อยละ ๒๖.๐ ขณะที่กลุ่มที่เป็นโสดกับหม้ายหรือหย่าแล้วมีความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการสูงร้อยละ ๔๐.๐ และ ๔๖.๒ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสถานภาพสมรสที่มีผลต่อความมั่นคงในการทำงานแล้วพบว่า พนักงานวางแผนฯที่เป็นโสดมีแนวโน้มส่วนใหญ่มีความพอใจในความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับต่ำสูงถึงร้อยละ ๕๐.๐ เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสที่แต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน และเป็นหม้ายหรือหย่าแล้ว ซึ่งส่วนใหญ่มีแนวโน้มความพอใจในความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางสูง คือร้อยละ ๓๗.๗ และ ๔๖.๒ ตามลำดับ

การพิจารณากับความพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงานแล้วปรากฏว่า แนวโน้มส่วนใหญ่ของพนักงานวางแผนฯที่แต่งงานแล้วอยู่ด้วยกันมีความพอใจในปัจจัยนี้อยู่ในระดับสูงหรือร้อยละ ๕๓.๒ และลดลงในกลุ่มพนักงานวางแผนฯที่มีสถานภาพสมรสเป็นหม้ายหรือหย่าแล้ว คือร้อยละ ๓๘.๕ โดยปรากฏว่ามีความพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงานในระดับต่ำเพิ่มสูงขึ้น หรือร้อยละ ๓๐.๗ ซึ่งเป็นอัตราที่สูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานวางแผนฯกลุ่มอื่นที่มีสถานภาพสมรสแต่งงานแล้วอยู่ด้วยกันและเป็นโสดที่มีความพอใจในปัจจัยนี้อยู่ในระดับต่ำเช่นเดียวกัน

จึงอาจกล่าวได้ว่า สถานภาพสมรสให้ความแตกต่างเกิดขึ้นกับระดับความพอใจในปัจจัยต่าง ๆ คือ ความพอใจในสัมพันธภาพในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จะอยู่ในระดับสูงเมื่อพนักงานวางแผนฯมีสถานภาพสมรสที่แต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน ขณะเดียวกันพนักงานวางแผนฯในกลุ่มนี้ก็จะมีความพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งอาจจะเป็นเพราะภาวะรับผิดชอบที่มีต่อครอบครัวจึงปรารถนาให้เงินเดือนเพิ่มขึ้น มีสวัสดิการที่ดียิ่งขึ้น ความพอใจด้านนี้จึงต่ำนั่นเอง

หากพิจารณาถึงความพอใจในงานรวมทั้ง ๔ ปัจจัย กับสถานภาพสมรสแล้วจะพบว่า พนักงานวางแผนฯที่แสดงความพอใจในงานสูงจะเป็นผู้ที่มีสถานภาพสมรสที่แต่งงานแล้ว คือ กลุ่มที่แต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน และเป็นหม้ายหรือหย่า ซึ่งพบว่ามีอัตราส่วนร้อยละ ๕๐.๗ และ ๕๓.๘ ตามลำดับ ขณะที่กลุ่มที่เป็นโสดมีอัตราส่วนร้อยละ ๕๐.๐ และโดยที่ความพอใจในงานรวมระดับต่ำของกลุ่มที่เป็นโสดจะกลับมีอัตราส่วนสูงกว่ากลุ่มอื่น คือมีร้อยละ ๕๐.๐ อันเป็นอัตราส่วนสูงสุดในกลุ่มความพอใจในงานรวมต่ำด้วยกัน จึงเป็นข้อสนับสนุนได้ว่า ความพอใจในงานจะมีอัตราส่วนสูงขึ้นเมื่อสถานภาพสมรสของพนักงานวางแผนฯเป็นในลักษณะที่แต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน หรือเป็นหม้าย หรือหย่า ดังรายละเอียดในตารางที่ ๑๙

ตารางที่ ๑๙ อัตราส่วนร้อยของพนักงานวางแผนครอบครัวจำแนกตามสถานภาพสมรสและความพอใจในงานรวม

ความพอใจในงานรวม	สถานภาพสมรส			รวม
	โสด	แต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน	หม้ายหรือหย่า	
สูง	๕๐.๐	๕๐.๗	๕๓.๘	๕๑
ปานกลาง	—	๒๐.๗	๗.๗	๑๗
ต่ำ	๕๐.๐	๒๘.๖	๓๘.๕	๓๒
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๐)	(๗๗)	(๑๓)	

ระยะเวลาปฏิบัติงานกับความพอใจในปัจจัยต่าง ๆ

ระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานวางแผนฯเป็นภูมิหลังที่มีความสำคัญในการพิจารณาหาความสัมพันธ์กับความพอใจในทั้ง ๔ ปัจจัยอยู่ไม่น้อย เพราะจำนวนเวลาของการปฏิบัติงานของบุคคลจะส่งผลให้บุคคลมีความพอใจในสิ่งต่าง ๆ ผิดแผกกันได้ ระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานวางแผนฯมีตั้งแต่ช่วงยังไม่ถึง ๑ ปี ไปจนถึง ๔ ปีกว่า อันเป็นช่วงเวลาของโครงการขยายงานวางแผนครอบครัว โดยใช้เจ้าหน้าที่เฉพาะด้านของสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ในตอนนี้จะได้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับความพอใจในสัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยความพอใจด้านสัมพันธภาพในการทำงานเมื่อพิจารณากับระยะเวลาปฏิบัติงานพบว่า พนักงานวางแผนฯที่ปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ต่ำกว่า ๑ ปี ทุกคนจะมีความพอใจในสัมพันธภาพในการทำงานระดับปานกลางสูงคือ ร้อยละ ๔๓.๘ ในขณะที่พนักงานวางแผนฯที่ปฏิบัติงานเวลา ๓ – ๔ ปี กับนานกว่า ๔ ปี จะมีความพอใจในปัจจัยนี้สูงขึ้น คือร้อยละ ๔๑.๒ และ ๔๖.๖ ตามลำดับ เป็นที่น่าสังเกตว่า แนวโน้มผู้ที่ปฏิบัติงานในช่วงเวลา ๓ ถึง ๔ ปี จะมีระดับความพอใจฯสูงกว่าในกลุ่มอื่น คือร้อยละ ๔๓.๑ และกลับลดลงเมื่อช่วงเวลาการปฏิบัติงานนานขึ้น จึงอาจจะเป็นไปได้ตามหลักความจริงที่ว่า การทำงานใด ๆ เมื่อแรกเริ่มปฏิบัติงานบุคคลยังไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีพอ ความพอใจในสัมพันธภาพที่พนักงานวางแผนฯมีต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นระดับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาจะยังไม่สูงเท่าพนักงานวางแผนฯที่ปฏิบัติงานนานกว่านั้น แต่เมื่อปฏิบัติงานนานขึ้นบุคคลจะเริ่มเกิดความรู้สึกไปในทางลบ ความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่เคยมีแนวโน้มสูงจะลดลงถึงจุดหนึ่งคือคงตัวได้ในที่สุด แต่ก็อาจจะกล่าวได้ว่าพนักงานวางแผนฯส่วนใหญ่มีความพอใจในสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในช่วงเวลา ๑ – ๒ ปี ซึ่งมีความพอใจต่ำสูงกว่ากลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานอื่น (ตารางที่ ๒๐)

ในขณะเดียวกัน เมื่อพิจารณาระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการแล้วพบเช่นเดียวกันคือ กลุ่มที่ปฏิบัติงานนาน ๓ – ๔ ปี จะมีความพอใจสูงกว่ากลุ่มอายุอื่นร้อยละ ๓๓.๓ แต่ส่วนใหญ่มีความพอใจในระดับปานกลาง โดยช่วงอายุการปฏิบัติงานของพนักงานวางแผนฯที่นานกว่า ๔ ปี มีแนวโน้มปานกลางค่อนข้างสูง คือร้อยละ ๗๓.๓ ในขณะที่กลุ่มที่ปฏิบัติงานระยะเวลาต่ำกว่า ๑ ปี มีร้อยละ ๕๖.๒ กลุ่มช่วงเวลา ๑ – ๒ ปี มีความพอใจปานกลางร้อยละ ๖๖.๗ และร้อยละ ๔๗.๑ ในกลุ่มพนักงานวางแผนฯที่ปฏิบัติงานนานเป็นเวลา ๓ – ๔ ปี

สำหรับความพอใจในความมั่นคงในการทำงานของพนักงานวางแผนฯ จะปรากฏความสัมพันธ์อย่างชัดเจนเมื่อพิจารณาตามระยะเวลาปฏิบัติงานในระดับต่ำ หรือร้อยละ ๕๖.๒ แต่สำหรับพนักงานวางแผนฯที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ ๑ – ๒ ปี, ๓ – ๔ ปี และนานกว่า ๔ ปี นั้น มีแนวโน้มส่วนใหญ่มีความพอใจในปัจจัยนี้ปานกลางโดยส่วนรวม หรือร้อยละ ๖๑.๑, ๓๙.๒ และ ๔๐.๐ ตามลำดับ และเป็นที่น่าสังเกตว่าความพอใจฯในระดับสูงจะมีแนวโน้มส่วนใหญ่เกิดกับพนักงานวางแผนฯที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ ๓ – ๔ ปี และนานกว่า ๔ ปี ขึ้นไป หรือร้อยละ ๓๕.๓ และ ๔๐.๐ ตามลำดับ ซึ่งเป็นอัตราร้อยละที่มีจำนวนสูงกว่ากลุ่มที่ทำงานต่ำกว่า ๑ ปี หรือทำงานเพียง ๑ – ๒ ปี ลงไปเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มพนักงานวางแผนฯที่มีความพอใจในความมั่นคงในการทำงานในระดับสูงเช่นเดียวกัน รายละเอียดปรากฏในตารางที่ ๒๐

ส่วนการพิจารณาภูมิหลังในเรื่องระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานวางแผนฯกับความพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงานในระดับสูงปานกลาง และต่ำ นั้น กล่าวโดยส่วนรวมแล้วมีแนวโน้มส่วนใหญ่ที่พนักงานวางแผนฯแสดงออกถึงความพอใจในปัจจัยนี้อยู่ในระดับสูง แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้ที่ปฏิบัติงานนานจะยิ่งมีความพอใจในโอกาสก้าวหน้าสูง โดยเฉพาะช่วง ๓ – กว่า ๔ ปี จะมีร้อยละ ๕๒.๙ และ ๕๓.๓ ตามลำดับ

ตารางที่ ๒๐ อัตราส่วนร้อยของพนักงานวางแผนครอบครัวจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน กับประเภทและระดับความพอใจ

ประเภทและระดับของความพอใจ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน – ปี				รวม
	ต่ำกว่า ๑	๑ – ๒	๓ – ๔	นานกว่า ๔	
<u>สัมพันธภาพในการทำงาน</u>					
สูง	๓๗.๕	๓๘.๙	๔๓.๑	๒๖.๗	๓๙
ปานกลาง	๔๓.๘	๒๒.๒	๔๑.๒	๔๖.๖	๓๙
ต่ำ	๑๘.๗	๓๘.๙	๑๕.๗	๒๖.๗	๒๒
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๖)	(๑๘)	(๕๑)	(๑๕)	
<u>เงินเดือนและสวัสดิการ</u>					
สูง	๓๑.๓	๒๗.๘	๓๓.๓	๒๐.๐	๓๐
ปานกลาง	๕๖.๒	๖๖.๗	๔๗.๑	๗๓.๓	๕๖
ต่ำ	๑๒.๕	๕.๖	๑๙.๖	๖.๗	๑๔
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๖)	(๑๘)	(๕๑)	(๑๕)	
<u>ความมั่นคงในการทำงาน</u>					
สูง	๓๑.๓	๑๑.๑	๓๕.๓	๔๐.๐	๓๑
ปานกลาง	๑๒.๕	๖๑.๑	๓๙.๒	๔๐.๐	๓๙
ต่ำ	๕๖.๒	๒๗.๘	๒๕.๕	๒๐.๐	๓๐
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๖)	(๑๘)	(๕๑)	(๑๕)	
<u>โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน</u>					
สูง	๔๓.๘	๓๘.๙	๕๒.๙	๕๓.๓	๔๙
ปานกลาง	๓๑.๒	๓๓.๓	๓๑.๔	๒๐.๐	๓๐
ต่ำ	๒๕.๐	๒๗.๘	๑๕.๗	๒๖.๗	๒๑
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๖)	(๑๘)	(๕๑)	(๑๕)	

อาจจะกล่าวได้ว่า เมื่อจำแนกพนักงานวางแผนฯทั้ง ๑๐๐ คน ตามระยะเวลาปฏิบัติงานกับประเภทและระดับความพอใจในงานทั้ง ๔ ปัจจัยแล้วพบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานจะมีผลต่อความพอใจในระดับแตกต่างกันต่อสัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือน และสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน โดยพบว่ามีความสัมพันธ์กับระยะเวลาปฏิบัติงานในทางบวกที่ส่งเสริมกันคือ พนักงานวางแผนฯที่ปฏิบัติงานนานก็จะส่งเสริมให้ความพอใจในทั้ง ๔ ปัจจัยนี้สูง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะในช่วงเวลาแรกปฏิบัติงานต่ำกว่า ๑ ปี พนักงานวางแผนฯพิจารณาเห็นว่างานเกี่ยวกับการวางแผนครอบครัวเป็นสิ่งใหม่น่าสนใจยังหาข้อเปรียบเทียบความมั่นคงในงานและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานกับงานอื่นไม่ได้ ต่อเมื่อปฏิบัติงานนานขึ้นแนวโน้มความพอใจใน ๓ ปัจจัยหลังเริ่มลดลงช่วงเวลาหนึ่ง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าบุคคลเริ่มมีประสบการณ์และพบความมั่นคงกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานหลายทาง จึงอยู่ในช่วงเวลาของการตัดสินใจ และจะปรากฏว่าแนวโน้มความพอใจในความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงขึ้นเมื่อปฏิบัติงานนานขึ้น และพิจารณาเห็นว่างานวางแผนครอบครัวที่ปฏิบัติอยู่มีแนวทางที่มีความมั่นคงและจะให้โอกาสก้าวหน้าในชีวิตทำงานมากขึ้น

ภูมิหลังของพนักงานวางแผนฯด้านระยะเวลาปฏิบัติงานยังพบว่า มีความสัมพันธ์กับความพอใจในงานรวมเช่นเดียวกับเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย หากแต่พบว่าความแตกต่างของความพอใจในงานรวมมีลักษณะเด่นชัดขึ้น กล่าวคือ พนักงานวางแผนฯที่ปฏิบัติงานด้านนี้นานตั้งแต่ ๓ ปี ขึ้นไป จะมีความพอใจในงานนับแต่สัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในอัตราส่วนที่สูงเป็นร้อยละ ๕๘.๙ และ ๕๓.๓ ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มพนักงานวางแผนฯที่ปฏิบัติงานในเวลาสั้นกว่าจะพบว่า กลุ่มหลังมีความพอใจในงานต่ำกว่ามากคือ พนักงานวางแผนฯที่ปฏิบัติงานในช่วงเวลาต่ำกว่า ๑ ปี และ ๑ – ๒ ปี จะมีความพอใจในงานด้วยอัตราส่วนร้อยละ ๔๓.๘ และ ๓๘.๔ ตามลำดับ (ตารางที่ ๒๑) จึงเป็นการสนับสนุนการศึกษาความพอใจในงานแต่ละองค์ประกอบได้ว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่นานจะส่งผลให้พนักงานวางแผนฯมีความพอใจในงานรวมสูงไปด้วย

ตารางที่ ๒๑ อัตราส่วนร้อยของพนักงานวางแผนครอบครัวจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน กับความพอใจในงานรวม

ความพอใจในงานรวม	ระยะเวลาปฏิบัติงาน – ปี				รวม
	ต่ำกว่า ๑	๑ – ๒	๓ – ๔	นานกว่า ๔	
สูง	๔๓.๘	๓๘.๙	๕๘.๙	๕๓.๓	๕๑
ปานกลาง	–	๓๓.๓	๑๙.๖	๖.๗	๑๗
ต่ำ	๕๖.๒	๒๗.๘	๒๓.๕	๔๐.๐	๓๒
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
(จำนวน)	(๑๖)	(๑๘)	(๕๑)	(๑๕)	

ดังนั้นจึงอาจจะสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานกับภูมิหลังของพนักงานวางแผนฯมีความแตกต่างกันในแต่ละด้านแต่ละปัจจัย กล่าวคือ ในกลุ่มพนักงานวางแผนฯที่มีอายุระหว่าง ๒๕ – ๓๔ ปี การศึกษาสูงกว่า ม.ศ. ๓ มีสถานภาพสมรสแต่งงานแล้ว และมีระยะเวลาปฏิบัติงานนานกว่า ๓ ปี จะเป็นบุคคลที่มีความพอใจสัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูง ตลอดจนถึงความพอใจในงานรวมก็จะสูงไปด้วย ทั้งนี้ทัศนคติแห่งความพอใจในงานระดับต่าง ๆ ของบุคคลเป็นผลสะท้อนมาจากลักษณะภูมิหลังที่แตกต่างกันของบุคคลนั้น