

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโดยประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ และศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้าง และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว เพื่อสามารถเห็นถึงผลกระทบของนโยบายการบริหารบุคคลที่มีผลต่อลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยกำหนดผลการศึกษาได้เป็น 7 ส่วน ได้แก่ 1) ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว 3) ความผูกพันต่อองค์กร 4) การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 5) การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว 6) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว และ 7) นโยบายการบริหารบุคคล มีรายละเอียดผลการวิจัยดังต่อไปนี้

4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ข้อมูลได้มาจากแบบข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ อัตราค่าจ้าง ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สอบถามลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 286 คน ผลการศึกษามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (n = 286 คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	6	2.1
21-30 ปี	152	53.1
31-40 ปี	93	32.5
41-50 ปี	35	12.2
รวม	286	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง มีอายุ ระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 และมีอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (n = 286 คน)	ร้อยละ
ชาย	70	24.5
หญิง	216	75.5
รวม	286	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่าลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศหญิง จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5

ตารางที่ 4.3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (n = 286 คน)	ร้อยละ
โสด	120	42.0
คู่หรือสมรส	161	56.3
หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่	5	1.7
รวม	286	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่าลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้ที่มีสถานภาพคู่หรือสมรส จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 มีสถานภาพเป็นโสด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 และมีสถานภาพหย่า / หม้าย / แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.4 จำนวน และร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามอัตราค่าจ้าง

อัตราค่าจ้างชั่วคราว	จำนวน (n = 286 คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6,000 บาท	75	26.2
6,001-8,000 บาท	127	44.4
8,001 - 10,000 บาท	10	3.5
10,001 – 12,000 บาท	13	4.5
มากกว่า 12,001 บาท	61	21.3
รวม	286	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่าลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง มีอัตราค่าจ้าง 6,000 – 8,000 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 มีอัตราค่าจ้างต่ำกว่า 6,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 มีอัตราค่าจ้างมากกว่า 12,001 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 มีอัตราค่าจ้าง 10,000 – 12,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 และมีอัตราค่าจ้าง 8,000 – 10,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวน และร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (n = 286 คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า ปวช. / ม.6	62	21.7
ม.6 / ปวช. / ปวท. / ปวส. / อนุปริญญา ปริญญาตรี	164	57.3
ปริญญาตรี	60	21.0
รวม	286	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่าลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการศึกษา ม.6/ปวช./ปวท./ปวส./อนุปริญญา จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวช./ม.6 จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวน และร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (n = 286 คน)	ร้อยละ
แพทย์	5	1.7
พยาบาลวิชาชีพ	62	21.7
สหเวชศาสตร์	8	2.8
ผู้ช่วยเหลือคนไข้	109	38.1
อื่นๆ	102	35.7
รวม	286	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่าลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยเหลือคนไข้ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และเป็นตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ เจ้าหน้าที่งานเภสัชกรรม เจ้าหน้าที่งานธุรการ เจ้าหน้าที่งานเครื่องคอมพิวเตอร์ ผู้ช่วยเวชสถิติ เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข นายช่างไฟฟ้า นายช่างศิลป์ ลูกมือช่าง เจ้าหน้าที่งานเวชสถิติ เจ้าหน้าที่งานโสตทัศนศึกษา นักสังคมสงเคราะห์ โภชนากร นายช่างเทคนิค พนักงานแปล พนักงานประกอบอาหาร และลูกมือช่างเฉลี่ยตำแหน่งละ 2-6 คน รวม 102 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 และเป็นตำแหน่งในกลุ่มงานสหเวชศาสตร์ ประกอบด้วย นักเทคนิคการแพทย์ นักกายภาพบำบัด นักรังสีการแพทย์ นักกิจกรรมบำบัด นักจิตวิทยา รวม 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และมีลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นตำแหน่งแพทย์ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

ตารางที่ 4.7 จำนวน และร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ

หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (n = 286 คน)	ร้อยละ
กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป	42	14.7
กลุ่มการพยาบาล	172	60.1
กลุ่มบริการทางการแพทย์	5	1.7
กลุ่มงานชั้นสูตรสาธารณสุข	5	1.7
กลุ่มงานเภสัชกรรมชุมชน	8	2.8

ตารางที่ 4.7 จำนวน และร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ(ต่อ)

หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (n = 286 คน)	ร้อยละ
กลุ่มงานรังสีวิทยา	2	0.7
กลุ่มงานทันตสาธารณสุข	7	2.4
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน	40	14.0
กลุ่มงานกายภาพบำบัด	5	1.7
รวม	286	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่าลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง ปฏิบัติงานที่กลุ่มการพยาบาลมากที่สุด จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1 ปฏิบัติงานที่กลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 ปฏิบัติงานที่กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 ปฏิบัติงานที่กลุ่มงานเภสัชกรรมชุมชน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ปฏิบัติงานที่กลุ่มงานทันตสาธารณสุข จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ปฏิบัติงานที่กลุ่มบริการทางการแพทย์ กลุ่มงานชั้นสูตรสาธารณสุข และกลุ่มงานกายภาพบำบัด กลุ่มงานละ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และปฏิบัติหน้าที่กลุ่มงานรังสีวิทยา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 จำนวน และร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (n = 286 คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 3 ปี (ปี 2551 – 2553)	49	17.1
4 - 10 ปี (ปี 2541 – 2550)	189	66.1
11 - 20 ปี (ปี 2531 – 2540)	43	15.0
21 ปีขึ้นไป (ก่อนปี 2531)	5	1.7
รวม	286	100.0

จากตารางที่ 4.8 พบว่าลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 - 10 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 3 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และระยะเวลาปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

4.2 ความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัย ได้ศึกษาข้อมูลจากเครื่องมือที่สร้างขึ้นคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด ที่สอบถามข้อมูลจากลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 286 คน โดยสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ และความคิดเห็น ความพึงพอใจ ข้อเสนอแนะอื่นๆ ผลการศึกษามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.2.1 ความผูกพันต่อโรงพยาบาลจอมทองของลูกจ้างชั่วคราว

ตารางที่ 4.9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นและรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับความผูกพัน	จำนวน / ร้อยละ กลุ่มตัวอย่าง (n = 286 คน)					Mean (\bar{x})	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	68 (23.8)	171 (59.8)	46 (15.7)	1 (0.3)	0 (0.0)	4.08	0.64	มาก
ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	60 (21.0)	191 (66.8)	33 (11.5)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.08	0.58	มาก
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	66 (23.1)	173 (60.5)	45 (15.7)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.05	0.64	มาก
ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ	93 (32.5)	167 (58.4)	26 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.24	0.60	มากที่สุด
ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร	52 (18.2)	161 (56.3)	67 (23.4)	6 (2.0)	0 (0.0)	3.90	0.70	มาก
ความเต็มใจและตั้งใจทำงาน	95 (33.2)	166 (58.0)	24 (8.4)	1 (0.3)	0 (0.0)	4.24	0.61	มากที่สุด
มีเป้าหมายเดียวกับองค์กร	57 (19.9)	168 (58.7)	57 (19.9)	4 (1.4)	0 (0.0)	3.97	0.67	มาก
ค่าตอบแทนตรงกับความต้องการ	38 (13.3)	92 (32.2)	129 (45.1)	24 (8.4)	3 (1.0)	3.48	0.86	มาก

ตารางที่ 4.9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นและรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถาม(ต่อ)

ระดับความผูกพัน	จำนวน / ร้อยละ กลุ่มตัวอย่าง (n = 286 คน)					Mean (\bar{x})	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ปฏิบัติงานจนกว่าเกษียณอายุราชการ	54 (18.9)	122 (42.7)	88 (30.8)	16 (5.6)	6 (2.1)	3.70	0.90	มาก
ไม่คิดย้ายงานหรือเปลี่ยนสายงาน	67 (23.4)	72 (25.2)	103 (36.0)	31 (10.8)	13 (4.5)	3.53	1.10	มาก
รวม						3.93	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าความผูกพันต่อโรงพยาบาลจอมทองของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างชั่วคราวมีระดับความรู้สึกผูกพันอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.93) เมื่อ พิจารณารายละเอียดประเด็นความผูกพันต่อองค์กร ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.24) และมีความเต็มใจและตั้งใจทำงาน อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.24) รองลงมา มีความภาคภูมิใจในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.08) และมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.08) มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.05) มีเป้าหมายเดียวกับองค์กร อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.97) ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.90) ปฏิบัติงานจนกว่าเกษียณอายุราชการ อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.70) ไม่คิดย้ายงานหรือเปลี่ยนสายงาน อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.53) และมีความรู้สึกว่าการตอบแทนตรงกับความต้องการ อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.48) ตามลำดับ

4.2.2 ความคิดเห็น ความพึงพอใจ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้ศึกษาได้แบ่งหัวข้อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะและอื่นๆเป็น 4 หัวข้อ คือ 1) ความพึงพอใจในด้านสิ่งแวดล้อมและสถานที่ทำงาน 2) ความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3) ความพึงพอใจในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 4) ความพึงพอใจในด้านอื่นๆ

ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความพึงพอใจในด้านสิ่งแวดล้อม และสถานที่ทำงาน ลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่แสดงความพึงพอใจเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกันว่า สถานที่ทำงานมีความคับแคบ ห้องทำงานอากาศไม่ถ่ายเท อากาศร้อนอบอ้าว บางห้องมีฝุ่นละออง โดยเฉพาะห้องหน่วยจ่ายกลางมีฝุ่นละอองจากแป้งที่ใช้ในการคลุกถุงมือ ขาดห้องน้ำบริเวณใกล้เคียง เวลาพักไม่มีที่พักรับประทานอาหาร ห้องแต่งตัวในการทำงานไม่

เหมาะสมใช้ห้องล้างอุปกรณ์เป็นที่แต่งตัวเข้าเขตสะอาดในการทำงาน สถานที่จอดรถไม่มีหลังคา
อยากให้มีที่จอดรถที่ปลอดภัย และต้องการให้มีการติดตั้งกล้องวงจรปิดทางเข้าออกทุกจุดเพื่อความปลอดภัยทั้งทรัพย์สิน และชีวิตในการทำงาน

ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติและเห็นว่าเป็นงานที่ไม่ยากเกินไป
ทำได้ไม่ลำบาก ส่วนหนึ่งได้แสดงความไม่พึงพอใจเกี่ยวกับการกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้าง
ชั่วคราวที่ปฏิบัติไม่เหมือนพนักงานราชการและข้าราชการ มีการให้ขึ้นปฏิบัติงานไม่เป็นไปตาม
เวลาราชการกำหนด (เวลา 08.30 – 16.30 น.) โดยให้ขึ้นปฏิบัติงานตั้งแต่เวลา 07.00 น.และให้เลิก
งานหลังเวลา 17.00 น. แต่ได้รับคำตอบแทนเท่าเดิม อยากให้ปรับปรุงกำหนดเวลาทำงานให้
เหมือนกับโรงพยาบาลอื่นที่ใกล้เคียงกัน การให้ลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพได้รับการ
ยกเว้นไม่ต้องลงเวลามาทำงานด้วยการสแกนนิ้วมือ ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ ไม่เสมอภาค ไม่เป็น
ธรรม ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาชีพเช่น พยาบาลวิชาชีพ มีความประสงค์จะได้รับการบรรจุให้เป็น
ข้าราชการ

ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความพึงพอใจต่อ
ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ไม่ได้ใช้ความรู้ที่เรียนมา การปฏิบัติงานต้อง
ศึกษาเรียนรู้จากการทำงาน และได้รับการแนะนำจากแพทย์ พยาบาล ข้าราชการอื่นๆ ประสบการณ์
ในการทำงานสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ได้เพิ่มพูนประสบการณ์จากการไปศึกษาดูงาน
การฝึกอบรม และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานทำให้สามารถทำงานได้ มีความเข้าใจใน
งานในหน้าที่ได้ และสามารถทำงานร่วมกับวิชาชีพอื่นได้เป็นอย่างดี

หัวข้อเสนอแนะอื่นๆ พบว่าลูกจ้างชั่วคราว ต้องการให้ทำสัญญาจ้างมากกว่า 1 ปีหรือ
ทำสัญญา 4 ปี เพราะการทำสัญญาจ้างปีละ 1 ครั้งทำให้ขาดความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจ เมื่อไป
ติดต่อทำธุรกรรมนิติกรรมกับสถาบันการเงิน สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุข สาธารณสุขจังหวัด
เชียงใหม่ และ ธนาคารต่างๆ

4.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัด
เชียงใหม่กลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลได้มาจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างชั่วคราว เงินนอก
งบประมาณ ของโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข,
2550) ประกอบด้วยรายละเอียด 5 ตอน มีรายละเอียดดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น ประกอบด้วย ชื่อ
นามสกุล หมายเลขบัตรประชาชน ตำแหน่ง สังกัด วันเดือนปีที่เริ่มจ้าง อัตราค่าจ้าง ตอนที่ 2 ประวัติด
ผลการประเมินประจำปี ตอนที่ 3 ข้อมูลการมาปฏิบัติงาน ตอนที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประกอบด้วย ผลงาน ความรู้และความสามารถในการงาน และทัศนคติและบุคลิกลักษณะ ตอนที่ 5
ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยผู้วิจัยนำมาเฉพาะตอนที่ 3 ซึ่งเป็นการประเมิน
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 286 คน ผลการศึกษามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับผลงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	จำนวน / ร้อยละ กลุ่มตัวอย่าง (n = 286 คน)					Mean (\bar{x})	S.D.	การแปล ผล
	ดีเลิศ	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้อง ปรับปรุง			
ปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมายที่ ทำได้สำเร็จตามเป้าหมายในเวลา ที่กำหนด	17 (5.9)	218 (76.2)	44 (15.4)	4 (1.4)	3 (1.0)	3.84	0.58	มาก
คุณภาพ ความถูกต้องแม่นยำ ความประณีตสมบูรณ์ครบถ้วน ผลสำเร็จของงาน บรรลุเป้าหมาย	16 (5.6)	209 (73.1)	54 (18.9)	6 (2.1)	1 (0.3)	3.81	0.57	มาก
ทันเวลา ทำงานตามหน้าที่หรือ งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ภายในเวลาที่กำหนด	46 (16.1)	223 (78.0)	15 (5.2)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.09	0.48	มาก
ประหยัด สามารถประยุกต์ใช้ ทรัพยากรอย่างเหมาะสมในการ ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	60 (21.0)	207 (72.4)	17 (5.9)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.13	0.52	มาก
ผลสัมฤทธิ์ ผลลัพธ์ที่ได้เป็นตาม เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของ งานที่กำหนด	12 (4.2)	201 (70.3)	67 (23.4)	5 (1.7)	1 (0.3)	3.76	0.56	มาก
รวม						3.92	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่ม
ตัวอย่าง มีระดับผลการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวตามระดับผลงานอยู่ในระดับมาก
(Mean = 3.92) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดระดับผลงานในแต่ละด้าน พบว่าด้านประหยัดสามารถ
ประยุกต์ใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก (Mean =
4.13) รองลงมาคือ ด้านความทันเวลา ทำงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จภายใน
เวลาที่กำหนด (Mean = 4.09) ด้านปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมายที่ทำได้สำเร็จตามเป้าหมายในเวลา
ที่กำหนด (Mean = 3.84) ด้านคุณภาพ ความถูกต้องแม่นยำความประณีตสมบูรณ์ครบถ้วนผลสำเร็จ

ของงาน (Mean = 3.81) และด้านบรรลุปเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ ผลลัพธ์ที่ได้เป็นตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนด (Mean = 3.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	จำนวน / ร้อยละ กลุ่มตัวอย่าง (n = 286 คน)					Mean (\bar{x})	S.D.	การแปลผล
	ดีเลิศ	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง			
วางแผน สามารถวางแผนในการทำงานและปฏิบัติด้วยวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับทรัพยากร	64 (22.4)	110 (38.5)	103 (36.0)	9 (3.1)	0 (0.0)	3.80	0.82	มาก
ความรู้ นำความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ที่มีอยู่ไปประยุกต์และปรับปรุงงาน	89 (30.1)	99 (34.6)	96 (33.6)	5 (1.7)	0 (0.0)	3.93	0.83	มาก
คิดริเริ่ม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานให้เป็นเลิศอยู่เสมอ	55 (19.2)	91 (31.8)	118 (41.3)	22 (7.7)	0 (0.0)	3.62	0.88	มาก
คิดวิเคราะห์ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เข้าใจปัญหาสาเหตุ สามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลเหมาะสม	56 (19.6)	104 (36.4)	98 (34.3)	28 (9.8)	0 (0.0)	3.65	0.90	มาก
สื่อข้อความ สื่อข้อความหรือนำเสนอข้อมูลได้ชัดเจนให้ผู้อื่นสามารถเข้าใจสาระสำคัญ ตลอดจนเป็นผู้ฟังที่ดี	63 (22.0)	96 (33.6)	116 (40.6)	11 (3.8)	0 (0.0)	3.73	0.84	มาก
รวม						3.74	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง มีระดับผลการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวตามระดับความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.74) เมื่อพิจารณารายละเอียดของระดับความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแล้วพบว่า ด้านความรู้ นำความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ที่มีอยู่ไปประยุกต์และปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.93) รองลงมาคือ ด้านการวางแผน สามารถวางแผนในการทำงานและปฏิบัติด้วยวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับทรัพยากร

(Mean = 3.80) ด้านการสื่อข้อความ สื่อข้อความหรือนำเสนอข้อมูลได้ชัดเจนให้ผู้อื่นสามารถเข้าใจสาระสำคัญตลอดจนเป็นผู้ฟังที่ดี (Mean = 3.73) ด้านคิดวิเคราะห์ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เข้าใจปัญหา สาเหตุ สามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลเหมาะสม (Mean = 3.65) และด้านความคิดริเริ่ม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานให้เป็นเลิศอยู่เสมอ (Mean = 3.62) และ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับทัศนคติและบุคลิกลักษณะ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	จำนวน / ร้อยละ กลุ่มตัวอย่าง (n = 286 คน)					Mean (\bar{x})	S.D.	การแปล ผล
	ดีเลิศ	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้อง ปรับปรุง			
วินัย การครองตนและการประพฤติปฏิบัติตนในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร	183 (64.0)	66 (23.1)	27 (9.4)	7 (2.4)	3 (1.0)	4.46	0.84	มากที่สุด
รับผิดชอบ กระตือรือร้นที่จะทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดียิ่งขึ้น มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	163 (57.0)	93 (32.5)	96 (33.6)	5 (1.7)	0 (0.0)	4.45	0.70	มากที่สุด
ผู้นำ ชักจูงให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ สามารถส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	105 (36.7)	50 (17.5)	94 (32.9)	35 (12.2)	2 (0.7)	3.77	0.95	มาก
ทีม ประสานร่วมทำงานกับผู้อื่นได้ทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ	216 (75.5)	25 (8.7)	23 (8.0)	20 (7.0)	2 (0.7)	4.51	0.95	มากที่สุด
รวม						4.30	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่าลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง มีระดับผลการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวตามระดับทัศนคติและบุคลิกลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.30) เมื่อพิจารณารายละเอียดของระดับความทัศนคติและบุคลิกลักษณะของลูกจ้างชั่วคราวในแต่ละด้านแล้วพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ประสานร่วมทำงานกับผู้อื่น ได้ทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.51) รองลงมาคือ

ด้านการรักษาวิสัย การครองตนและการประพฤติปฏิบัติตนในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม (Mean = 4.46) ด้านความรับผิดชอบ กระตือรือร้นที่จะทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย (Mean = 4.45) และด้านผู้นำชักจูงให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ สามารถส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน (Mean = 3.77) ตามลำดับ ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Mean (\bar{x})	S.D.	การแปลผล
การประเมินผลด้านผลงาน	3.93	0.42	มาก
การประเมินผลด้านความรู้และความสามารถในงาน	3.74	0.70	มาก
การประเมินผลด้านทัศนคติและบุคลิกลักษณะ	4.30	0.61	มากที่สุด
รวม	3.99	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างมีระดับผลการประเมินการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.99) เมื่อพิจารณาประเด็นการประเมินแต่ละด้านพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านทัศนคติและบุคลิกลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.30) การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านผลงานอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.93) และการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้และความสามารถในงานอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.74) ตามลำดับ

4.2.2 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ข้อมูลได้มาจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างชั่วคราว เงินนอกงบประมาณของโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ตามแบบประเมินลูกจ้างเงินนอกงบประมาณ ของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (กระทรวงสาธารณสุข, 2550) ส่วนข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในส่วนนี้ผู้ประเมินคือหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับลูกจ้างชั่วคราวผู้ปฏิบัติงาน ในแบบประเมินตอนนี้ได้แบ่งหัวข้อที่ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเป็น 3 ส่วน คือ จุดแข็งของผู้รับการประเมิน จุดอ่อนของผู้ประเมิน และสิ่งที่ผู้รับการประเมินควร จะได้รับการพัฒนา

ผลการศึกษา พบว่าผู้ประเมินได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเป็นทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้องกันว่า จุดแข็งของลูกจ้างชั่วคราวผู้รับการประเมิน คือ เป็นบุคคลในพื้นที่ มีความผูกพันกับพื้นที่ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัย มีความรู้ความเข้าใจในวิถีชีวิต วัฒนธรรม สังคม ประเพณีและความเป็นอยู่ของประชาชน ผู้ป่วย ผู้รับบริการในพื้นที่ที่มา

บริการได้เป็นอย่างดี สามารถปรับตัวในการทำงานให้บริการแก่ผู้ป่วยได้เป็นอย่างดี จุดอ่อนของ ลูกจ้างชั่วคราวผู้รับการประเมิน ส่วนใหญ่รับจากผู้ที่มีความรู้ การศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษา มีพื้นฐานความรู้ดีแต่นำมาใช้กับการปฏิบัติงานได้น้อยเนื่องจากการให้บริการแก่ผู้ป่วยเป็นความรู้ที่ต้องศึกษาเป็นการเฉพาะที่แตกต่างจากการศึกษาตามหลักสูตร เช่น ความรู้เกี่ยวกับโรค ลูกจ้างชั่วคราวจะต้องรู้เรื่องโรคเพื่อการป้องกัน ไม่ให้ตนเองได้รับการติดต่อจากเชื้อโรค หรือความรู้เกี่ยวกับศัพท์ภาษาทางการแพทย์ซึ่งใช้ภาษาอังกฤษแต่มักจะเป็นคำเฉพาะที่ใช้ในทางการแพทย์ และทางพยาบาล ซึ่ง ทั้งแพทย์และพยาบาลใช้ศัพท์ทางการแพทย์เป็นภาษาในการติดต่อสื่อสารระหว่างการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ในทางการแพทย์และพยาบาลได้มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้งาน ลูกจ้างส่วนหนึ่งไม่มีความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ จุดอ่อนอีกประการของลูกจ้างชั่วคราวคือ ได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าสาขาวิชาชีพทางการแพทย์และพยาบาล จึงมีการลาออกเมื่อได้งานใหม่ ทำให้ได้ลูกจ้างใหม่เข้ามาทำงานแทนและต้องเริ่มต้นเรียนรู้งานใหม่ทำให้การให้บริการไม่ได้รับความสะดวกรวดเร็วเท่าที่ควร ข้อเสนอแนะส่วนของผู้รับการประเมินควร จะได้รับการพัฒนาศักยภาพ ผู้ประเมินมีความเห็นที่คล้ายและสอดคล้องกันว่า ลูกจ้างชั่วคราวควรจะมีการจัดอบรมความรู้เฉพาะเป็นหลักสูตรต่างๆ อย่างสม่ำเสมอเป็นประจำ เช่น ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการติดเชื้อทางการแพทย์ ความรู้เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารทางการแพทย์และพยาบาล การให้บริการที่เป็นเลิศ นอกจากนี้ลูกจ้างชั่วคราวควร จะได้รับการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Competency) เช่นเดียวกับข้าราชการ และให้มีการจ่ายเงินค่าจ้างในลักษณะเช่นเดียวกันกับพนักงานราชการหรือข้าราชการเพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4.4 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบผลของความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ทดสอบคือ T-Test กับปัจจัย เพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ในปัจจัย อายุ สถานภาพ อัตราค่าจ้าง ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยกำหนดสมมุติฐานดังนี้

H0 ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ อัตราค่าจ้าง ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

H1 ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ อัตราค่าจ้าง ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4.4.1 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

รายการ	อายุ								F	Sig.
	ไม่เกิน 20 ปี		21-30 ปี		31 -40 ปี		41 – 50 ปี			
	(\bar{x})	S.D.								
ความ ผูกพัน ต่อ องค์กร	3.650	0.308	3.805	0.513	4.020	0.515	4.254	0.582	8.939	<0.001**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านอายุ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ด้านอายุ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความ ผูกพัน ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.250	3	2.417	8.939	<0.001**
	ภายในกลุ่ม	76.238	282	0.270		
	รวม	83.487	285			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านอายุ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่าปัจจัยด้านอายุของลูกจ้างชั่วคราวที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ ภายหลังจากด้วยวิธี LSD ของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		ต่ำกว่า 20 ปี	21-30 ปี	31 -40 ปี	41 – 50 ปี
ต่ำกว่า 20 ปี	3.650	-	-	-	*
21-30 ปี	3.805		-	**	**
31 -40 ปี	4.020			-	*
41 – 50 ปี	4.254				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านอายุ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราว ที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราว ที่มีอายุช่วง 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุช่วง 21 -30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราว ที่มีอายุช่วง 31 – 40 ปี และที่มีอายุช่วง 41 -50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และลูกจ้างชั่วคราว ที่มีอายุช่วง 31 -40 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราว ที่มีอายุช่วง 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4.2 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

รายการ	เพศ				F	Sig.
	ชาย		หญิง			
	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.		
ความผูกพันต่อองค์กร	3.992	0.554	3.906	0.536	0.168	0.682

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านเพศ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.4.3 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพ

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

รายการ	สถานภาพ						F	Sig.
	โสด		คู่/ สมรส		หย่า/ หม้าย / แยกกันอยู่			
	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.		
ความผูกพันต่อ องค์กร	3.747	0.498	4.065	0.537	3.800	0.393	12.996	< 0.001**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านสถานภาพ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

ด้านสถานภาพ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความผูกพัน ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.023	3	3.511	8.939	<0.001**
	ภายในกลุ่ม	76.464	283	0.2700.270		
	รวม	83.487	285			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านสถานภาพ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่าปัจจัยด้านสถานภาพของลูกจ้างชั่วคราวที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ ภายหลังจากด้วยวิธี LSD ของความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	สถานภาพ		
		โสด	คู่/ สมรส	หย่า / หม้าย / แยกกัน อยู่
โสด	3.747	-	**	-
คู่/ สมรส	4.065		-	-
หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่	3.80			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านสถานภาพ พบว่าลูกจ้างชั่วคราวที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราวที่มีสถานภาพคู่/สมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.4.4 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านอัตราค่าจ้าง

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกอัตราค่าจ้าง

รายการ	อัตราค่าจ้าง (บาท)										F	Sig.
	< 6,000		6,001-8,000		8,001-10,000		10,001-12,000		> 12,000			
	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.		
ความผูกพันต่อองค์กร	3.8307	0.411	4.059	0.547	3.520	0.628	3.584	0.675	3.909	0.549	5.572	< 0.001**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านอัตราค่าจ้าง พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอัตราค่าจ้าง

ด้านอัตรา ค่าจ้าง	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความผูกพัน ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.136	3	1.534	5.572	<0.001**
	ภายในกลุ่ม	77.352	281	0.275		
	รวม	83.487	285			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านอัตราค่าจ้าง ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่าปัจจัยด้านอัตราค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราวที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ ภายหลังจากด้วยวิธี LSD ของความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามอัตราค่าจ้าง

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	อัตราค่าจ้าง (บาท)				
		< 6,000	6,001- 8,000	8,001- 10,000	10,001- 12,000	> 12,000
< 6,000	3.830	-	**	-	-	-
6,001-8,000	4.059		-	**	**	-
8,001-10,000	3.520			-	**	-
10,001-12,000	3.584				-	-
> 12,000	3.909					-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านอัตราค่าจ้าง พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่มีอัตราค่าจ้าง ต่ำกว่า 6,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราว ที่มีอัตราค่าจ้าง 6,001 – 8,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ลูกจ้างชั่วคราว ที่มีอัตราค่าจ้าง 6,001 – 8,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราว ที่มีอัตราค่าจ้าง 8,001 – 10,000 บาท และ 10,001 – 12,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และลูกจ้างชั่วคราว ที่มีอัตราค่าจ้าง 8,001 –

10,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราว ที่มีอัตราค่าจ้าง 10,001 – 12,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.4.5 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่าปวช. / ม.6		ปวช./ปวท./ปวส./ อนุปริญญา/ ม.6		ปริญญาตรี			
	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.		
ความผูกพันต่อ องค์กร	4.114	0.621	3.895	0.507	3.820	0.502	5.324	0.005**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านระดับ การศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความผูกพัน ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.027	3	1.514	5.324	0.005**
	ภายในกลุ่ม	80.460	283	0.284		
	รวม	83.487	285			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านระดับการศึกษา ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษาของลูกจ้างชั่วคราวที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ ภายหลังจากวิธี LSD ของความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	สถานภาพ		
		ต่ำกว่า ปวช. / ม.6	ปวช./ปวท./ปวส./ อนุปริญญา/ ม.6	ปริญญาตรี
ต่ำกว่า ปวช. / ม.6	4.114	-	**	**
ปวช./ปวท./ปวส./ อนุปริญญา/ ม.6	3.895		-	**
ปริญญาตรี	3.820			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านระดับการศึกษา พบว่า ลูกจ้างชั่วคราว ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวช. / ม.6 มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราว ที่มีระดับการศึกษา ปวช./ปวท./ปวส./อนุปริญญา/ ม.6 และระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และลูกจ้างชั่วคราว ที่มีระดับการศึกษา ปวช./ปวท./ปวส./อนุปริญญา/ ม.6 มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราว ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.4.6 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

รายการ	ตำแหน่งงาน										F	Sig.
	แพทย์		พยาบาล วิชาชีพ		สหเวช ศาสตร์		ผู้ช่วยเหลือ คนไข้		อื่นๆ			
	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.		
ความผูกพัน ต่อองค์กร	3.920	0.342	4.124	0.585	3.562	0.362	3.747	0.511	4.011	0.501	6.980	< 0.001**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านตำแหน่งงาน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.546	3	1.886	6.980	< 0.001**
	ภายในกลุ่ม	75.941	281	0.270		
	รวม	83.487	285			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านตำแหน่งงาน ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่าปัจจัยด้านตำแหน่งงานของลูกจ้างชั่วคราวที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ ภายหลังจากด้วยวิธี LSD ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ตำแหน่งงาน				
		แพทย์	พยาบาลวิชาชีพ	สหเวชศาสตร์	ผู้ช่วยเหลือคนไข้	อื่นๆ
แพทย์	3.830	-	-	-	-	-
พยาบาลวิชาชีพ	4.059		-	**	**	-
สหเวชศาสตร์	3.520			-	-	*
ผู้ช่วยเหลือคนไข้	3.584				-	**
อื่นๆ	3.909					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นวิชาชีพกลุ่มสหเวชศาสตร์ และผู้ช่วยเหลือคนไข้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ลูกจ้างชั่วคราว ที่เป็นวิชาชีพสหเวชศาสตร์ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราว ที่เป็นตำแหน่งอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และลูกจ้างชั่วคราว ที่เป็นผู้ช่วยเหลือคนไข้ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราว เป็นตำแหน่งอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.4.7 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

รายการ	หน่วยงานที่ปฏิบัติ								F	Sig.
	(1) บริหาร		(2) พยาบาล		(3) แพทย์		(4) ชั้นสูตร			
	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.		
ความผูกพันต่อองค์กร	4.134	0.577	3.803	0.506	4.900	0.141	3.820	0.303	5.441	< 0.001**
	(5) เกสซ์		(6) รังสีวิทยา		(7) ทันตกรรม		(8) เวชปฏิบัติ			
	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.		
	3.800	0.200	3.640	0.421	3.925	0.950	4.128	0.547		
	(9) กายภาพ									
	(\bar{x})	S.D.								
	4.283	0.453								

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	11.337	8	1.417	5.441	< 0.001**
	ภายในกลุ่ม	72.150	277	0.260		
	รวม	83.487	285			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่าปัจจัยด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติของลูกจ้างชั่วคราวที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ ภายหลังด้วยวิธี LSD ของความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ

ความ ผูกพัน ต่อ องค์กร	ค่าเฉลี่ย	หน่วยงานที่ปฏิบัติ								
		(1) บริหาร	(2) พยาบาล	(3) แพทย์	(4) ชั้นสูตกร	(5) เภสัช กรรม	(6) รังสี	(7) ทันตกรรม	(8) เวช ปฏิบัติ	(9) กายภาพ
(1)	4.134	-	**	**	-	-	*	-	-	-
(2)	3.803		-	**	-	-	-	-	**	*
(3)	4.900			-	*	**	**	*	*	-
(4)	3.820				-	-	-	-	-	-
(5)	3.800					-	-	-	-	-
(6)	3.640						-	-	-	-
(7)	3.925							-	-	-
(8)	4.128								-	-
(9)	4.283									-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติ พบว่า 1) ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานบริหารทั่วไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มการพยาบาล กลุ่มบริการทางการแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานบริหารทั่วไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานรังสีวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มการพยาบาลมีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มบริการทางการแพทย์ และกลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มการพยาบาลมีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานกายภาพบำบัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มบริการทางการแพทย์มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มเภสัชกรรมชุมชน และกลุ่มงานรังสีวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มบริการทางการแพทย์มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากลูกจ้าง

ชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานชั้นสูตรสาธารณสุข กลุ่มงานทันตสาธารณสุข และกลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4.8 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

รายการ	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน								F	Sig.
	1 – 3 ปี		4 – 10 ปี		11 – 20 ปี		21 ปีขึ้นไป			
	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.		
ความผูกพันต่อองค์กร	3.698	0.388	3.954	0.557	4.083	0.571	3.800	0.187	4.545	0.004**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.34 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ด้านอายุ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.850	3	1.283	4.545	0.004**
	ภายในกลุ่ม	79.637	282	0.282		
	รวม	83.487	285			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่าปัจจัยด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราวที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ ภายหลังด้วยวิธี LSD ของความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน			
		1 – 3 ปี	4 – 10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
1 – 3 ปี	3.698	-	*	**	-
4 -10 ปี	3.954		-	-	-
11 -20 ปี	4.083			-	-
21 ปีขึ้นไป	3.800				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.35 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราว ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 - 3 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราว ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 4 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ลูกจ้างชั่วคราว ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 -3 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราว ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.5 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบผลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ทดสอบคือ T-Test กับปัจจัยเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ในปัจจัย อายุ สถานภาพ อัตราค่าจ้าง ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยกำหนดสมมุติฐานดังนี้

H0 ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ไม่แตกต่างกัน ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ อัตราค่าจ้าง ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

H1 ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ อัตราค่าจ้าง ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4.5.1 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ

ตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

รายการ	อายุ								F	Sig.
	ไม่เกิน 20 ปี		21-30 ปี		31 -40 ปี		41 – 50 ปี			
	(\bar{x})	S.D.								
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.172	0.355	4.011	0.505	3.937	0.479	4.036	0.465	0.827	0.480

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านอายุ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.5.2 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ

ตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

รายการ	เพศ				F	Sig.
	ชาย		หญิง			
	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.		
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.921	0.538	4.007	0.473	2.662	0.104

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านเพศ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.5.3 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพ

ตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ

รายการ	สถานภาพ						F	Sig.
	โสด		คู่ / สมรส		หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่			
	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.		
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.035	0.5176	3.958	0.471	4.146	0.295	1.115	0.329

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านสถานภาพ พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

4.5.4 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านอัตราค่าจ้าง

ตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกอัตราค่าจ้าง

รายการ	อัตราค่าจ้าง (บาท)										F	Sig.
	< 6,000		6,001-8,000		8,001-10,000		10,001-12,000		> 12,000			
	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.		
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.989	0.473	4.001	0.494	4.150	0.491	4.153	0.571	3.924	0.482	0.911	0.458

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านอัตราค่าจ้าง พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.5.5 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่า ปวช./ ม.6		ปวช./ปวท./ปวส./ อนุปริญญา/ ม.6		ปริญญาตรี			
	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.		
ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	3.978	0.475	4.014	0.495	3.953	0.494	0.388	0.679

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านระดับการศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.5.6 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

รายการ	ตำแหน่งงาน										F	Sig.
	แพทย์		พยาบาล วิชาชีพ		สหเวช ศาสตร์		ผู้ช่วยเหลือ คนไข้		อื่นๆ			
	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.		
ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	4.493	0.192	4.045	0.402	4.308	4.395	4.013	0.463	3.900	0.544	3.435	0.009**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านตำแหน่งงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.42 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอัตราค่าจ้าง

ด้าน ตำแหน่งงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.186	4	0.797	3.435	0.009**
	ภายในกลุ่ม	65.172	281	0.232		
	รวม	68.358	285			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.42 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านตำแหน่งงาน ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่าปัจจัยด้านตำแหน่งงานของลูกจ้างชั่วคราวที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.43 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ ภายหลังด้วยวิธี LSD ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอัตราค่าจ้าง

ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ตำแหน่งงาน				
		แพทย์	พยาบาล วิชาชีพ	สหเวช ศาสตร์	ผู้ช่วย เหลือ คนไข้	อื่นๆ
แพทย์	4.493	-	*	-	**	*
พยาบาลวิชาชีพ	4.045		-	-	-	-
สหเวชศาสตร์	4.308			-	*	-
ผู้ช่วยเหลือคนไข้	4.013				-	-
อื่นๆ	3.900					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.43 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นแพทย์ มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นตำแหน่งผู้ช่วยเหลือคนไข้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นแพทย์ มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ และตำแหน่งอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และลูกจ้างชั่วคราวที่มีตำแหน่งในกลุ่มวิชาชีพสหเวชศาสตร์ มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นตำแหน่งผู้ช่วยเหลือคนไข้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5.7 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.44 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว จำแนกตามตำแหน่งงาน

รายการ	หน่วยงานที่ปฏิบัติ								F	Sig.
	(1) บริหาร		(2) พยาบาล		(3) แพทย์		(4) ชันสูตร			
	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.		
ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน	3.911	0.557	4.026	0.497	4.558	0.183	3.440	0.059	1.970	0.050*
	(5) เภสัช		(6) รังสีวิทยา		(7) ทันตกรรม		(8) เวชปฏิบัติ			
	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.		
	3.772	0.455	4.133	0.607	4.004	0.288	3.965	0.412		
	(9) กายภาพ									
	(\bar{x})	S.D.								
	4.002	0.338								

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทองจังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.45 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอัตราค่าจ้าง

ด้านหน่วยงาน ที่ปฏิบัติ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.681	8	0.460	1.970	0.050*
	ภายในกลุ่ม	64.678	277	0.233		
	รวม	68.358	285			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติ ด้วยวิธี LSD (Least Significant

Difference) พบว่าปัจจัยด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติของลูกจ้างชั่วคราวที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.46 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ ภายหลังด้วยวิธี LSD ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ

ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	หน่วยงานที่ปฏิบัติ								
		(1) บริหาร	(2) พยาบาล	(3) แพทย์	(4) ชั้นสูตร	(5) เภสัช กรรม	(6) รังสี	(7) ทันต กรรม	(8) เวช ปฏิบัติ	(9) กายภาพ
(1)	4.134	-	-	*	*	-	-	-	-	-
(2)	3.803		-	*	**	-	-	-	-	-
(3)	4.900			-	**	*	**	-	*	-
(4)	3.820				-	-	*	-	*	-
(5)	3.800					-	-	-	-	-
(6)	3.640						-	-	-	-
(7)	3.925							-	-	-
(8)	4.128								-	-
(9)	4.283									-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.46 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติ พบว่า 1) ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานบริหารทั่วไป มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มบริการทางการแพทย์ และกลุ่มการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มการพยาบาลมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานชั้นสูตรสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มการพยาบาลมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มบริการทางการแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มบริการทางการแพทย์มีระดับลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มการพยาบาลมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานชั้นสูตรสาธารณสุข และกลุ่มบริการทางการแพทย์ แตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มเภสัชกรรมชุมชน และ

กลุ่มงานรังสีวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มบริการทางการแพทย์มีระดับลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มการพยาบาลมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานชันสูตรสาธารณสุข และกลุ่มบริการทางการแพทย์ แตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานเภสัชกรรมชุมชน และกลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานชันสูตรสาธารณสุขมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานรังสีวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5.8 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.47 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

รายการ	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน								F	Sig.
	1 – 3 ปี		4 – 10 ปี		11 – 20 ปี		21 ปีขึ้นไป			
	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.	(\bar{x})	S.D.		
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	3.946	0.557	4.007	0.476	4.024	0.490	3.703	0.155	0.842	0.472

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว

การหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยกำหนดสมมุติฐานได้ดังนี้

H0 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

H1 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 4.48 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ

	COM	OUT	KM	ATC	PER
COM	1				
OUT	-0.040	1			
KM	-0.121	0.623**	1		
ATC	-0.102*	0.486**	0.536**	1	
PER	-0.113	0.793**	0.819**	0.819**	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.48 การหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ระดับต่ำ ความผูกพันต่อองค์กรมีทิศทางตรงกันข้ามกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.040-0.211 (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และศิริสุข โส, 2540: 64) เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้านย่อยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว พบว่า ทุกด้านย่อยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวมีทิศทางตรงกันข้ามความสัมพันธ์กับความผูกพัน ผลการปฏิบัติงานด้านความรู้และความสามารถมีความสัมพันธ์มากที่สุด ($r = -0.121$) รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานด้านทัศนคติและบุคลิกลักษณะ ($r = -0.102$) และผลการปฏิบัติงานด้านผลงานมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ($r = -0.040$)

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมาย และสัญลักษณ์ดังต่อไปนี้

COM	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร
PER	หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวภาพรวม
OUT	หมายถึง ผลการปฏิบัติงานด้านผลงาน
KM	หมายถึง ผลการปฏิบัติงานด้านความรู้และความสามารถ
ATC	หมายถึง ผลการปฏิบัติงานด้านทัศนคติและบุคลิกลักษณะ



4.7 นโยบายการบริหารบุคคล

การศึกษาผลกระทบของนโยบายการบริหารบุคคลที่มีผลต่อลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย เพศ อายุ อยุราชการ ตำแหน่งในการปฏิบัติงานฐานผู้บริหาร โรงพยาบาล และ

2) การแสดงความคิดเห็นผู้บริหารของหน่วยงาน ด้วยการสัมภาษณ์ ถึงนโยบายการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว หลักการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว ด้านการบำรุงรักษาลูกจ้างชั่วคราว ด้านการพัฒนาลูกจ้างชั่วคราว และด้านการให้ลูกจ้างชั่วคราวพ้นจากราชการ

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 9 คน พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง (จำนวน 6 คน) มีอายุ ระหว่าง 30 - 40 ปีมากที่สุด (จำนวน 4 คน) รองลงมามีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี (จำนวน 3 คน) และมีอายุมากกว่า 50 ปี และอายุต่ำกว่า 30 ปี น้อยที่สุด (จำนวน 2 คน และ 1 คน ตามลำดับ) มีระยะเวลารับราชการส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 10 - 20 ปีมากที่สุด (จำนวน 6 คน) รองลงมา มีอายุราชการระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 2 คน และอายุราชการเกิน 30 ปี จำนวน 1 คน ตามลำดับ ผู้วิจัยสรุปประเด็นความคิดเห็นของผู้บริหารแยกเป็นหัวข้อแต่ละด้านเรียงตามลำดับดังนี้

4.7.1 ด้านการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งปฏิบัติงานในหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน ได้มีความเห็นว่าด้านการสรรหา จะต้องมิวิสัยทัศน์ในการสรรหาบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ผลมีความขยันอดทน ร่วมแรงร่วมใจให้บริการดีมีการพัฒนาตนเองเสมอ มอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ สั่งการตามสายการบังคับบัญชา งานบริการบางที่จำเป็นต้องบังคับบัญชาและสั่งงานนอกเวลา การสรรหาลูกจ้างชั่วคราวต้องใช้ความละเอียดอ่อนเพราะลักษณะงานที่ทำมีความเสี่ยงต่อการติดเชื้สูง ดังนั้นหลักเกณฑ์การสรรหาต้องให้น้ำหนักความสำคัญไปที่การคัดเลือกเพศ เพราะโดยธรรมชาติแล้วเพศหญิงมีความสามารถในการทำงานได้ละเอียดได้ดีกว่าเพศชาย และค่อนข้างจะเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดกว่า การคิดเค็ดขาดในการตัดสินใจยังไม่มีความต้องการมาก จึงต้องเลือกพิจารณาให้เหมาะสมกับงานที่ต้องรับการคัดเลือกนั้นเป็นความขาดแคลนในตำแหน่งที่ต้องการระดับฝีมือหรือแรงงานหรือใช้ความละเอียดของการทำงานเป็นหลัก การสรรหาลูกจ้างชั่วคราวต้องมีกระบวนการสรรหาที่กำหนดไว้เป็นขั้นตอนที่ชัดเจนมีการคัดเลือกแล้วให้ทดลองปฏิบัติงานก่อนมีการมอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่เป็นลายลักษณ์อักษร มีการสอนงาน แนะนำ กำกับ ตรวจสอบและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานให้มีสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง การสรรหาลูกจ้างชั่วคราว ควรจะหาบุคคลในพื้นที่เห็นหลักก่อน เป็นผู้มีความรู้มีประสบการณ์ในการทำงานมาไม่น้อยกว่า 2 ปี การคัดเลือกพิจารณาจากประสบการณ์ว่าเป็นผู้มีความรู้มีการพัฒนาตนเองเรียนรู้ตลอดเวลา มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมีบุคลิกดี

และมีความเป็นผู้ให้บริการที่ดี ในส่วนองค์กรควรจะมีการส่งการมอบหมายงานเป็นประจำเพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนยึดหยุ่นอนุโลมในกฎกติการะเบียบในการทำงาน การสรรหาที่ดีผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการสรรหาที่ตีมองไกลให้เห็นทิศทางว่าจะนำคน 1 คนเข้ามาทำงานต้องรู้ว่าต้องการคนแบบไหนมีความรู้ความสามารถเพียงใด เมื่อมาทำงานแล้วจะทำอะไร ให้แก่องค์กร ได้ดีมากน้อยเพียงใดและมองไปจนถึงจุดสุดท้ายของเขาว่าจะเป็นอย่างไรในเมื่อเขามาใช้ชีวิตอยู่ในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลาหลายๆ ไปจนถึงสุดท้ายของการเป็นพนักงาน และมองเห็นชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมภายนอกหน่วยงานด้วย ถ้ามองเห็นทั้งหมดก็จะทำให้กระบวนการสรรหา ลูกจ้างชั่วคราวได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพไว้ปฏิบัติงาน

4.7.2 ด้านการบำรุงรักษาลูกจ้างชั่วคราว

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารผู้ให้สัมภาษณ์ มีความเห็นว่า ระหว่างลูกจ้างชั่วคราว และข้าราชการมีความแตกต่างกันในด้านสวัสดิการที่ไม่เท่าเทียมกัน การไม่พูดในทางที่จะทำให้รู้สึกถึงความแตกต่างกัน แต่การจ่ายค่าตอบแทนที่แตกต่างกันก็ทำให้การสร้างแรงจูงใจได้ยากในการที่จะบำรุงรักษาลูกจ้างชั่วคราวให้ทำงานอยู่กับองค์กรได้นานๆ เพราะกฎระเบียบมีการกำหนดมาให้มีความแตกต่างกันในทุกๆ ด้าน แต่มีสวัสดิการด้านการจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานให้มีความรู้สึกเหมือนบ้านเหมือนครอบครัว ผู้ร่วมงานทำงานด้วยกันแบบญาติพี่น้อง สร้างความรักความสามัคคีในหน่วยงาน หากเจ็บป่วยได้รับการดูแลและเยี่ยมไข้ เอื้ออาทร สอบถามทุกข์สุขเป็นระยะๆ สิทธิการลาต่างๆ ได้รับการอนุญาตให้ลาได้ตามความต้องการ การสร้างแรงจูงใจพิจารณาจากหลายๆ ปัจจัย เช่น ความขยันขันแข็ง การตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริต รู้จักกาลเทศะ เคารพเชื่อฟังผู้อาวุโสและผู้บังคับบัญชา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ได้รับการพิจารณาตามความเหมาะสม การทำให้บรรยากาศในที่ทำงานมีส่วนสำคัญในการบำรุงรักษาลูกจ้างชั่วคราวให้รู้สึกอยากทำงานที่นี้นานๆ มีการพบปะสังสรรค์กันเป็นประจำเดือนละ 1 ครั้งเพื่อจะได้มีการพบปะสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเสนอแนะการทำงานซึ่งกันและกัน ในเวลาทำงานจัดส่วนเครื่องดื่มร้อนเย็นให้เป็นสวัสดิการจูงใจลูกจ้างชั่วคราว จะต้องมีการพิจารณาความดีความชอบโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละ การทำงานเป็นทีม และหมั่นกระตุ้นให้เกิดความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบและการสนับสนุนสวัสดิการต่างๆ ที่พึงได้ให้แก่ลูกจ้างชั่วคราว การสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างชั่วคราวรู้สึกอยากทำงานอยู่กับหน่วยงานนานๆ ควรพิจารณาในด้านต่างๆ อย่างน้อย 2 ด้าน คือ ด้านความดีความชอบในการปฏิบัติงานที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องมีความโปร่งใสเป็นธรรมทุกครั้งที่ทำให้ความดีความชอบเป็นพิเศษจะต้องให้ลูกจ้างชั่วคราวทราบว่าได้ เพราะอะไรให้ทุกคนทราบ ด้านความเจริญก้าวหน้า ลูกจ้างชั่วคราวควรจะรู้อนาคตของตนเองในตำแหน่งหน้าที่ว่าจะได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ ต้องมีการหล่อเลี้ยง

บำรุงไม่ต่างไปจากต้นไม้แต่เลี้ยงดูด้วยความดีความชอบให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข จัดสวัสดิการและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้น่าอยู่มีให้มีความรู้สึกเหมือนอยู่บ้าน

4.7.3 ด้านการพัฒนาลูกจ้างชั่วคราว

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นคล้ายคลึงกันว่า ลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับการพัฒนาให้ความรู้ตั้งแต่เริ่มมีการปฐมนิเทศงาน การฝึกอบรม การสอนงาน ในเดือนแรกที่เข้าทำงานควรจะให้ศึกษาดูงาน และสอนงานโดยให้มีพี่เลี้ยงในหน่วยงานคอยให้คำแนะนำและสอนงาน เดือนที่สอง ให้สามารถทำงานได้ด้วยตนเอง ผู้นิเทศหรือพี่เลี้ยงอยู่ดูห่างๆ เดือนที่สาม ต้องทำได้ด้วยตนเอง ไม่ต้องสอนงานควบคุมกำกับ แต่ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นช่วงๆ การพัฒนาลูกจ้างอีกประการคือการศึกษาคู่ ส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาและเรียนต่อ จะทำให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับความก้าวหน้าและจงใจให้ทำงานได้นานมากยิ่งขึ้น การพัฒนาลูกจ้างในหน่วยงานใช้การสอนงานจากรุ่นพี่เป็นหลักความร่วมมือกันเสริมสร้างพัฒนาทักษะจากผู้ชำนาญในการประกอบวิชาชีพเป็นประจำทุกสัปดาห์โดยลูกจ้างทุกคนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้ครบถ้วนร้อยละ 100 ในส่วนของการศึกษาต่อเนื่องพิจารณาอนุมัติให้ศึกษาต่อได้ตามความต้องการเท่าที่จำเป็นและสมัครใจของผู้ศึกษาเพราะปัจจุบันการทำงานในสามารถศึกษาหาความรู้จากผู้ชำนาญงานก็มีความรู้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ต้องพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นด้วยการปฐมนิเทศงานก่อนให้ปฏิบัติงานจริง แนะนำสอนงานที่เกี่ยวข้องจัดให้มีการหมุนเวียนงานในส่วนที่ปฏิบัติเหมือนกันและสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้พัฒนาทักษะทุกปี ควรจะดูทิศทางขององค์กรว่ามีส่วนขาดของเจ้าหน้าที่ด้านใด ให้มีการพัฒนาตามทันการพัฒนาทางวิชาการ เนื่องจากเทคโนโลยีและวิทยาการในสาขาต่างๆ มีการ Update ทุกปี ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงาน บุคลากรที่ประสบความสำเร็จให้มีการถ่ายทอดเล่าสู่เพื่อนร่วมงาน การปฐมนิเทศต้องมีการแนะนำระเบียบการควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษาเอามาใช้เทียบเคียงกับการตรวจงาน ต้องทำความเข้าใจให้ลูกจ้างชั่วคราวมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ต้องรับผิดชอบว่าต้องใช้ความรู้ทักษะอย่างไร ความรู้ความสามารถที่มีเพียงพอหรือไม่หาไม่เพียงพอต้องจัดให้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาหรือการสอนงานให้เข้าใจและจะต้องได้รับการฟื้นฟูในความรู้ต่างๆ เป็นประจำทุกปีมีการทบทวนอยู่เป็นประจำแล้วมีการประเมินความรู้ความสามารถให้เป็นมาตรฐาน

4.7.4 ด้านการให้ลูกจ้างชั่วคราวพ้นจากราชการ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่า ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีระเบียบกำหนดด้านการดำเนินการทางวินัยกรณีที่มีการกระทำความผิดทางวินัยจึงให้มีการเลิกจ้าง จึงจำเป็นต้องมีมาตรการที่สามารถให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างชั่วคราว ควรจะมีการว่ากล่าวตักเตือน

2 ครั้ง ครั้งที่ 3 ให้พิจารณาตนเองและครั้งที่ 4 ควรจะให้ลาออกด้วยตนเองเพื่อให้มีโอกาสในการไปหางานใหม่ไม่ให้มีข้อมลทินติดตัวไปหากได้รับการเลิกจ้างเพราะกระทำผิดวินัย การให้พ้นจากราชการนั้นให้พิจารณาตามขั้นตอนจากเขาไปหาหนักเช่นเดียวกันกรณีที่มีความจำเป็นต้องให้พ้นจากราชการเมื่อมีการกระทำผิด ควรจะมีการดำเนินการเช่นเดียวกับข้าราชการ การให้พ้นจากหน้าที่กรณีที่ถูกดำเนินการทางวินัยหรือประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ผ่าน ควรจะมีความชัดเจนและมีความเที่ยงธรรมที่ตอบได้อย่างชัดเจนว่าปฏิบัติงานต่อไปแล้วมีความเสียหายหรือไม่ได้ประสิทธิภาพแล้วให้เป็นที่ยอมรับของทุกๆ คนได้ กรณีกระทำผิดวินัยให้กระทำในนามคณะกรรมการบริหาร หากต้องเลิกจ้างต้องมีความเป็นธรรมต่อลูกจ้างชั่วคราวนั้นเพื่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรน้อยที่สุด และจะต้องไม่ให้มีการกระทำผิดซ้ำซ้อน รุนแรง ซึ่งจะเป็นเยี่ยงอย่างต่อบุคลากรที่ยังปฏิบัติงานอยู่ สิทธิและศักดิ์ศรีของลูกจ้างชั่วคราวเป็นเช่นเดียวกับข้าราชการ ควรจะมีการวางแผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้เตรียมตัวที่จะพ้นจากหน้าที่ราชการกรณีเกษียณอายุราชการแล้วเพื่อให้สามารถออกไปใช้ชีวิตได้อย่างมั่นคงมีชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสมแก่สภาพเนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวมีเงินเดือนน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ทุกกลุ่ม