

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีคำถามการวิจัยดังนี้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับใด ระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวอยู่ในระดับใด มีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้ 1) เพื่อประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวที่มีต่อโรงพยาบาลจอมทอง 3) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว และ 5) เพื่อศึกษาผลกระทบของนโยบายการบริหารบุคคลที่มีผลต่อลูกจ้างชั่วคราว ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

ผู้วิจัยกำหนดผลการวิจัยได้เป็น 7 ส่วน ประกอบด้วย 1) ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว 3) ความผูกพันต่อองค์กร 4) การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 5) การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว 6) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว และ 7) นโยบายการบริหารบุคคล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง 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

ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ ระหว่าง 21 - 30 ปี (ร้อยละ 53.1) รองลงมา มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี (ร้อยละ 32.5) ส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง (ร้อยละ 75.5) มีสถานภาพคู่หรือสมรส (ร้อยละ 56.3) มีอัตราค่าจ้าง 6,000 – 8,000 บาท (ร้อยละ 44.4) มีระดับการศึกษา ม.6 /ปวช. /ปวท. / ปวส. / อนุปริญญา (ร้อยละ 57.3) มีตำแหน่งผู้ ช่วยเหลือคนไข้ มากที่สุด (ร้อยละ 38.1) รองลงมาคือ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ (ร้อยละ 21.7) ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง ปฏิบัติงานที่กลุ่มการพยาบาล มากที่สุด (ร้อยละ 60.1) รองลงมาปฏิบัติงานที่กลุ่มงานบริหารทั่วไป (ร้อยละ 14.7) มีระยะเวลาที่ จ้างปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว 4 - 10 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 66.1) รองลงมา มีระยะเวลา ในการ ปฏิบัติงานไม่เกิน 3 ปี (ร้อยละ 17.1)

5.1.2 ความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเครื่องที่สร้างขึ้นคือ แบบสอบถาม (Questionnaire)

จำนวน 1

ชุด ที่สอบถามข้อมูลจากลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 286 คน ผลการศึกษามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความผูกพันต่อโรงพยาบาลจอมทองของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัด เชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง พบว่าลูกจ้างชั่วคราวมีระดับความรู้สึกผูกพันอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.93) เมื่อ พิจารณารายละเอียดประเด็นความผูกพันต่อองค์กร ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ อยู่ใน ระดับมากที่สุด (Mean = 4.24) และมีความเต็มใจและตั้งใจทำงาน อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.24) รองลงมา มีความภาคภูมิใจในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.08) และมีความพึงพอใจในงาน ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.08) มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.05) มีเป้าหมายเดียวกับองค์กร อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.97) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ องค์กร อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.90) ปฏิบัติงานจนกว่าเกษียณอายุราชการ อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.70) ไม่คิดย้ายงานหรือเปลี่ยนสายงาน อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.53) และมีความรู้สึก ว่าค่าตอบแทนตรงกับความต้องการ อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.48) ตามลำดับ

ความคิดเห็น ความพึงพอใจ ข้อเสนอแนะอื่นๆ ผู้วิจัยสรุปได้ 4 ประเด็น มีรายละเอียด ดังนี้

1) ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความพึงพอใจในด้านสิ่งแวดล้อมและสถานที่ทำงานผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ได้แสดงความพึงพอใจเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกันว่า สถานที่ทำงานมีความคับแคบ ห้องทำงานอากาศไม่ถ่ายเท อากาศร้อนอบอ้าว บางห้องมีฝุ่นละออง โดยเฉพาะห้องหน่วยจ่ายกลางมีฝุ่นละอองจากแป้งที่ใช้ในการคลุกถุงมือ ขาดห้องน้ำบริเวณใกล้เตียง เวลาพักไม่มีที่พักรับประทานอาหาร ห้องแต่งตัวในการทำงาน ไม่เหมาะสมใช้ห้องล้างอุปกรณ์เป็นที่แต่งตัวเข้าเขตสะอาดในการทำงาน สถานที่จอดรถไม่มีหลังคาอาบแดดให้มีที่จอดรถที่ปลอดภัย และอยากให้มีการติดตั้งกล้องวงจรปิดทางเข้าออกทุกจุดเพื่อความปลอดภัย

2) ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่มีความพึงพอใจใน และเห็นว่าเป็นงานที่ไม่ยากเกินไปทำได้ไม่ลำบาก ส่วนหนึ่งได้แสดงความไม่พึงพอใจเกี่ยวกับการกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติไม่เหมือนพนักงานราชการและข้าราชการ มีการให้ขึ้นปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเวลาราชการ (เวลา 08.30 – 16.30 น.) โดยให้ขึ้นปฏิบัติงานตั้งแต่เวลา 07.00 น.และให้เลิกงานหลังเวลา 17.00 น. แต่ได้รับค่าตอบแทนเท่าเดิม อยากให้ปรับปรุงกำหนดเวลาทำงานให้เหมือนกับโรงพยาบาลอื่นที่ใกล้เคียงกัน การให้ลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพได้รับการยกเว้น ไม่ต้องลงเวลามาทำงานด้วยการแสดกนิ้วมือ ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ ไม่เสมอภาค ไม่เป็นธรรม ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาชีพเช่น พยาบาลวิชาชีพ มีความประสงค์จะได้รับการบรรจุให้เป็นข้าราชการ

3) ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อประสบการณ์ในการทำงาน ไม่ได้นำความรู้ที่ได้เรียนมาใช้ในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานต้องศึกษาเรียนรู้จากการทำงาน และได้รับการแนะนำจากแพทย์ พยาบาล ข้าราชการอื่นๆ ประสบการณ์ในการทำงานสามารถนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้ ได้เพิ่มพูนประสบการณ์จากการไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานทำให้สามารถทำงานได้ มีความเข้าใจในงานในหน้าที่ได้และสามารถทำงานร่วมกับวิชาชีพอื่นได้เป็นอย่างดี

4) หัวข้อเสนอแนะอื่นๆ พบว่าลูกจ้างชั่วคราว ต้องการให้ทำสัญญาจ้างมากกว่า 1 ปี หรือทำสัญญา 4 ปี เพราะการทำสัญญาจ้างปีละ 1 ครั้งทำให้ขาดความน่าเชื่อถือหรือไว้วางใจ เมื่อไปติดต่อทำธุรกรรมนิติกรรมต่อสถาบันการเงิน สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุข จังหวัดเชียงใหม่ และธนาคารต่างๆ

5.1.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลได้มาจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างชั่วคราว เงินนอกงบประมาณ ของโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2550) โดยผู้วิจัยนำผลการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 286 คน ผลการศึกษามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างมีระดับผลการประเมินผลผลการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.99) เมื่อพิจารณาประเด็นการประเมินแต่ละด้านพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านทัศนคติและบุคลิกลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.30) รองลงมาก็คือการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านผลงานอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.93) และการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้และความสามารถในงานอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.74) ตามลำดับ

ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง มีระดับผลการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวตามระดับผลงานอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.92) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดระดับผลงานในแต่ละด้าน พบว่าด้านประหยัดสามารถประยุกต์ใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.13) รองลงมาก็คือ ด้านความทันเวลา ทำงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด (Mean = 4.09) ด้านปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมายที่ทำได้สำเร็จตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด (Mean = 3.84) ด้านคุณภาพ ความถูกต้องแม่นยำความประณีตสมบูรณ์ครบถ้วนผลสำเร็จของงาน (Mean = 3.81) และด้านบรรลุเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ ผลลัพธ์ที่ได้เป็นตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนด (Mean = 3.76) ตามลำดับ

ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง มีระดับปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวตามระดับความรู้และความสามารถในงานอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.74) เมื่อพิจารณารายละเอียดของระดับความรู้และความสามารถในงานในแต่ละด้านแล้วพบว่า ด้านความรู้ นำความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ที่มีอยู่ไปประยุกต์และปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.93) รองลงมาก็คือ ด้านการวางแผน สามารถวางแผนในการทำงานและปฏิบัติด้วยวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับทรัพยากร (Mean = 3.80) ด้านการสื่อข้อความ สื่อข้อความหรือนำเสนอข้อมูล ได้ชัดเจนให้ผู้อื่นสามารถเข้าใจสาระสำคัญตลอดจนเป็นผู้ฟังที่ดี (Mean = 3.73) ด้านคิดวิเคราะห์ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เข้าใจปัญหา สาเหตุ สามารถ

ตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลเหมาะสม (Mean = 3.65) และด้านความคิดริเริ่ม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานให้เป็นเลิศอยู่เสมอ (Mean = 3.62) และ ตามลำดับ

ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง มีระดับผลการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวตามระดับทัศนคติและบุคลิกลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.30) เมื่อพิจารณารายละเอียดของระดับความทัศนคติและบุคลิกลักษณะของลูกจ้างชั่วคราวในแต่ละด้านแล้วพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ประสาน/ร่วมทำงานกับผู้อื่นได้ทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.51) รองลงมาคือด้านการรักษาวินัย การครองตนและการประพฤติปฏิบัติตนในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม (Mean = 4.46) ด้านความรับผิดชอบ ภาระหรืองานที่จะทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย (Mean = 4.45) และด้านผู้นำชักจูงให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพสามารถส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน (Mean = 3.77) ตามลำดับ

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการประเมินของหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับลูกจ้างชั่วคราวผู้ปฏิบัติงาน ในแบบประเมินตอนนี้ได้แบ่งหัวข้อที่ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเป็น 3 ส่วน คือ จุดแข็งของผู้รับการประเมิน จุดอ่อนของผู้ประเมิน และสิ่งที่ผู้รับการประเมินควรจะได้รับการพัฒนา ผลการศึกษา จุดแข็งของลูกจ้างชั่วคราวผู้รับการประเมินคือ เป็นบุคคลในพื้นที่ มีความผูกพันกับพื้นที่ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัย มีความรู้ความเข้าใจในวิถีชีวิต วัฒนธรรม สังคม ประเพณีและความเป็นอยู่ของประชาชน ผู้ป่วย ผู้รับบริการในพื้นที่ที่มารับบริการได้เป็นอย่างดี สามารถปรับตัวในการทำงานให้บริการแก่ผู้ป่วยได้เป็นอย่างดี จุดอ่อนของลูกจ้างชั่วคราวผู้รับการประเมิน ส่วนใหญ่รับจากผู้ที่มีความรู้ การศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษา มีพื้นฐานความรู้ดีแต่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้น้อยเนื่องจากการให้บริการแก่ผู้ป่วยเป็นความรู้ที่ต้องศึกษาเป็นการเฉพาะที่แตกต่างจากการศึกษาตามหลักสูตร เช่น ความรู้เกี่ยวกับโรค ลูกจ้างชั่วคราวจะต้องรู้เรื่องโรคเพื่อการป้องกันไม่ให้ตนเองได้รับการติดต่อจากเชื้อโรค หรือความรู้เกี่ยวกับศัพท์ภาษาทางการแพทย์ที่ใช้ภาษาอังกฤษซึ่งเป็นคำเฉพาะที่ใช้ในทางการแพทย์และทางพยาบาลซึ่ง ทั้งแพทย์และพยาบาลใช้ศัพท์ทางการแพทย์เป็นภาษาในการติดต่อสื่อสารระหว่างการปฏิบัติงาน อีกทั้งในทางการแพทย์และพยาบาลได้มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้งาน ลูกจ้างส่วนหนึ่งไม่มีความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ จุดอ่อนอีกประการของลูกจ้างชั่วคราวคือ ได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าสายวิชาชีพทางการแพทย์และพยาบาล จึงมีการลาออกเมื่อได้งานใหม่ ทำให้ได้ลูกจ้างใหม่เข้ามาทำงานแทนและต้องเริ่มต้นเรียนรู้งานใหม่ทำให้การให้บริการไม่ได้รับความสะดวกรวดเร็วนเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะส่วนของผู้รับการประเมินควรได้รับการพัฒนาศักยภาพ ลูกจ้างชั่วคราวควรมีการจัดอบรมความรู้เฉพาะเป็นหลักสูตรต่างๆ อย่างสม่ำเสมอเป็นประจำ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการติดเชื้อทางการพยาบาล ความรู้เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารทางการแพทย์และพยาบาล การให้บริการที่เป็นเลิศ นอกจากนี้ลูกจ้างชั่วคราวควรได้รับการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Competency) รูปแบบเดียวกับข้าราชการ และให้มีการจ่ายเงินค่าจ้างในลักษณะเหมือนกับพนักงานราชการหรือข้าราชการ เพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราวมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5.1.4 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 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพ อัตราค่าจ้าง ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

5.1.5 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบผลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวของลูกจ้างชั่วคราว 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 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ได้แก่ ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

5.1.6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว

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

5.1.7 การศึกษาผลกระทบของนโยบายการบริหารบุคคลที่มีผลต่อลูกจ้างชั่วคราว

การศึกษาผลกระทบของนโยบายการบริหารบุคคลที่มีผลต่อลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์จำนวน 1 ชุด ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 9 คน พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง (จำนวน 6 คน) มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปีมากที่สุด (จำนวน 4 คน) รองลงมาคืออายุระหว่าง 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) รองลงมาคืออายุราชการระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 2 คน และอายุราชการเกิน 30 ปี จำนวน 1 คน ตามลำดับ ผู้วิจัยสรุปประเด็นความคิดเห็นของผู้บริหารแยกเป็นหัวข้อแต่ละด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้

5.1.7.1 ด้านการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว

การสรรหา จะต้องมิวิสัยทัศน์ในการสรรหาบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ผล มีความขยันอดทน ร่วมแรงร่วมใจให้บริการดีมีการพัฒนาตนเองเสมอ มอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ สั่งการตามสายการบังคับบัญชา งานบริการบางที่จำเป็นต้องบังคับบัญชาและสั่งงานนอกเวลา การสรรหาลูกจ้างชั่วคราวต้องใช้ความละเอียดอ่อนเพราะลักษณะงานที่ท่ามีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อสูง ดังนั้นหลักเกณฑ์การสรรหาต้องให้น้ำหนักความสำคัญไปที่การ

คัดเลือกเพศ เพราะโดยธรรมชาติแล้วเพศหญิงมีความสามารถในการทำงาน ได้ละเอียดได้ดีกว่าเพศชาย และค่อนข้างจะเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดกว่า การคิดเด็ดขาดในการตัดสินใจยังไม่มีความต้องการมาก จึงต้องเลือกพิจารณาให้เหมาะสมกับงานที่ต้องรับการคัดเลือกนั้นเป็นความขาดแคลนในตำแหน่งที่ต้องการระดับฝีมือหรือแรงงานหรือใช้ความละเอียดของการทำงานเป็นหลัก การสรรหาลูกจ้างชั่วคราวต้องมีกระบวนการสรรหาที่กำหนดไว้เป็นขั้นตอนที่ชัดเจนมีการคัดเลือกแล้วให้ทดลองปฏิบัติงานก่อนมีการมอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ เป็นลายลักษณ์อักษร มีการสอนงาน แนะนำ กำกับ ตรวจสอบและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานให้มีสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง การสรรหาลูกจ้างชั่วคราว ควรจะหาบุคคลในพื้นที่เห็นหลักก่อน เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาไม่น้อยกว่า 2 ปี การคัดเลือกพิจารณาจากประสบการณ์ว่าเป็นผู้มีความรู้มีการพัฒนาตนเองเรียนรู้ตลอดเวลา มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมีบุคลิกดี และมีความเป็นผู้ให้บริการที่ดี ในส่วนองค์กรควรจะมีการส่งการมอบหมายงานเป็นประจำปีเพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนขีดหุ่นอนุโลมในกฎกติการะเบียบในการทำงาน

การสรรหาที่ดีผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการสรรหาที่ديمองไกลให้เห็นทิศทางที่จะนำคน 1 คนเข้ามาทำงานต้องรู้ว่าต้องการคนแบบไหนมีความรู้ความสามารถเพียงใด เมื่อมาทำงานแล้วจะทำอะไรให้แก่องค์การ ได้ดีมาน้อยเพียงใดและมอง ไปจนถึงจุดสุดท้ายของเขาวouldจะเป็นอย่างไรในเมื่อเขามาใช้ชีวิตอยู่ในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลาหลายๆ ไปจนถึงสุดท้ายของการเป็นพนักงาน และมองเห็นชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมภายนอกหน่วยงานด้วย ถ้ามองเห็นทั้งหมดก็จะทำให้กระบวนการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพไว้ปฏิบัติงาน

5.1.7.2 ด้านการบำรุงรักษาลูกจ้างชั่วคราว

การบำรุงรักษาลูกจ้างชั่วคราวมีความแตกต่างกันกับข้าราชการ ในด้านสวัสดิการที่ไม่เท่าเทียมกัน การไม่พูดในทางที่จะทำให้รู้สึกถึงความแตกต่างกัน แต่การจ่ายค่าตอบแทนที่แตกต่างกันก็ทำให้การสร้างแรงจูงใจได้ยากในการที่จะบำรุงรักษาลูกจ้างชั่วคราวให้ทำงานอยู่กับองค์กร ได้นานๆ เพราะกฎระเบียบมีการกำหนดมาให้มีความแตกต่างกันในทุกๆ ด้าน แต่มีสวัสดิการด้านการจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงาน ให้มีความรู้สึกเหมือนบ้านเหมือนครอบครัว ผู้ร่วมงานทำงานด้วยกันแบบญาติพี่น้อง สร้างความรักความสามัคคีในหน่วยงาน หากเจ็บป่วยได้รับการดูแลและเยี่ยมไข้ เอื้ออาทร สอบถามทุกข์สุขเป็นระยะๆ สิทธิการลาต่างๆ ได้รับการอนุญาตให้ลาได้ตามความ การสร้างแรงจูงใจ พิจารณาจากหลายๆ ปัจจัย ได้แก่ ความขยันขันแข็ง การตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริต รู้จักกาลเทศะ เคารพเชื่อฟังผู้อาวุโสและผู้บังคับบัญชา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ได้รับการพิจารณาตามความเหมาะสม การทำให้บรรยากาศในที่ทำงานมีส่วนสำคัญในการบำรุงรักษาลูกจ้างชั่วคราวให้รู้สึกอยากทำงานที่นั่นนานๆ มีการพบปะสังสรรค์กันเป็น

ประจำเดือนละ 1 ครั้งเพื่อจะได้มีการพบปะสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเสนอแนะการทำงานซึ่งกันและกัน ในเวลาทำงานจัดส่วนเครื่องคัมร้อนเย็นให้เป็นสวัสดิการจูงใจลูกจ้างชั่วคราวจะต้องมีการพิจารณาความดีความชอบ โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละ การทำงานเป็นทีม และหมั่นกระตุ้นให้เกิดความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบและการสนับสนุนสวัสดิการต่างๆ ที่พึงได้ให้แก่ลูกจ้างชั่วคราว การสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างชั่วคราวรู้สึกอยากทำงานอยู่กับหน่วยงานนานๆ ควรพิจารณาในด้านต่างๆ อย่างน้อย 2 ด้าน คือ ด้านความดีความชอบในการปฏิบัติงานที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องมีความโปร่งใสเป็นธรรมทุกครั้งที่ทำให้ความดีความชอบเป็นพิเศษจะต้องให้ลูกจ้างชั่วคราวทราบว่าได้เพราะอะไรให้ทุกคนได้รับทราบ ด้านความเจริญก้าวหน้า ลูกจ้างชั่วคราวควรรู้อนาคตของตนเองในตำแหน่งหน้าที่ต่อการสนับสนุนส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ มีการหล่อเลี้ยงบำรุงไม่ต่างไปจากต้นไม้แต่เลี้ยงดูด้วยความดีความชอบให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข จัดสวัสดิการและสิ่งแวดลอมในที่ทำงานให้น่าอยู่มีให้มีความรู้สึกเหมือนอยู่บ้าน

5.1.7.3 ด้านการพัฒนาลูกจ้างชั่วคราว

ลูกจ้างชั่วคราวควรได้รับการพัฒนาให้ความรู้ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน มีการปฐมนิเทศก่อนปฏิบัติงาน การปฐมนิเทศต้องมีการแนะนำระเบียบ การควบคุมกำกับกับปฏิบัติงาน มีการฝึกอบรม การสอนงาน ในเดือนแรกที่เข้าทำงานควรจะให้ศึกษาดูงาน และสอนงาน โดยให้มีพี่เลี้ยงในหน่วยงานคอยให้คำแนะนำและสอนงาน เดือนที่สอง ให้สามารถทำงานได้ด้วยตนเอง ผู้นิเทศหรือพี่เลี้ยงอยู่ดูห่างๆ เดือนที่สามต้องทำได้ด้วยตนเอง ไม่ต้องสอนงานควบคุมกำกับ แต่ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นช่วงๆ การพัฒนาลูกจ้างอีกประการคือการศึกษาต่อ ส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาและเรียนต่อ จะทำให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับความก้าวหน้าและจูงใจให้ทำงานได้นานมากยิ่งขึ้น การพัฒนาลูกจ้างในหน่วยงาน ใช้การสอนงานจากรุ่นพี่เป็นหลักความร่วมมือกันเสริมสร้างพัฒนาทักษะจากผู้ชำนาญในการประกอบวิชาชีพเป็นประจำทุกสัปดาห์โดยลูกจ้างทุกคนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้ครบถ้วนร้อยละ 100 ในส่วนของการศึกษาต่อเนื่องพิจารณาอนุมัติให้ศึกษาต่อได้ตามความต้องการเท่าที่จำเป็นและสมัครใจของผู้ศึกษาเพราะปัจจุบันการทำงานในสามารถศึกษาหาความรู้จากผู้ชำนาญงานก็มีความรู้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีการแนะนำสอนงานที่เกี่ยวข้อง จัดให้มีการหมุนเวียนงานในส่วนที่ปฏิบัติเหมือนกัน และสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้พัฒนาทักษะทุกปี ควรดูแลให้เหมาะสมและสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร มีการพัฒนาความรู้ ทักษะให้สามารถทันต่อวิชาการ เทคโนโลยีในสาขาต่างๆ อย่างเป็นปัจจุบันทุกๆ ปี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงาน ให้มีการถ่ายทอดเล่าสู่เพื่อนร่วมงานจากบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ วุฒิการศึกษาเอามาใช้เทียบเคียงกับการตรวจงาน ต้องทำความเข้าใจ

ให้ลูกจ้างชั่วคราวมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ต้องรับผิดชอบว่าต้องใช้ความรู้ทักษะอย่างไร ความรู้ความสามารถที่มีเพียงพอหรือไม่หาไม่เพียงพอต้องจัดให้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาหรือการสอนงานให้เข้าใจและจะต้องได้รับการฟื้นฟูในความรู้ต่างๆ เป็นประจำทุกปีมีการทบทวนอยู่เป็นประจำแล้วมีการประเมินความรู้ความสามารถให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

5.1.7.4 ด้านการให้ลูกจ้างชั่วคราวพ้นจากราชการ

ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีระเบียบกำหนดคําดำเนินการทางวินัยกรณีที่มีการกระทำผิดทางวินัยจึงให้มีการเลิกจ้าง ควรมีมาตรการที่สามารถให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างชั่วคราว ควรมีการว่ากล่าวตักเตือน 2 ครั้ง ครั้งที่ 3 ให้พิจารณาตนเอง และครั้งที่ 4 ควรจะให้ลาออกด้วยตนเองเพื่อให้มีโอกาสนในการไปหางานใหม่ไม่ให้มีข้อมลทินติดตัวไปหากได้รับการเลิกจ้าง เพราะกระทำผิดวินัย การให้พ้นจากราชการนั้นให้พิจารณาตามขั้นตอนจากเขาไปหาหนัก เช่นเดียวกันกรณีที่มีความจำเป็นต้องให้พ้นจากราชการเมื่อมีการกระทำผิด ควรจะมีการดำเนินการเช่นเดียวกับข้าราชการ การให้พ้นจากหน้าที่กรณีที่ถูกดำเนินการทางวินัยหรือประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ผ่าน ควรจะมีความชัดเจนและมีความเที่ยงธรรมที่ตอบได้อย่างชัดเจนว่าปฏิบัติงานต่อไปแล้วมีความเสียหายหรือไม่ได้ประสิทธิภาพแล้วให้เป็นที่ยอมรับของทุกๆ คนได้ กรณีกระทำผิดวินัยให้กระทำในนามคณะกรรมการบริหาร หากต้องเลิกจ้างต้องมีความเป็นธรรมต่อลูกจ้างชั่วคราวนั้นเพื่อให้เกิดผลกระทบต่องค์กรน้อยที่สุด และจะต้องไม่ให้มีการกระทำผิดซ้ำซ้อนรุนแรง อาจเป็นเยี่ยงอย่างต่อบุคลากรที่ยังปฏิบัติงานอยู่ สิทธิและศักดิ์ศรีของลูกจ้างชั่วคราวเป็นเช่นเดียวกับข้าราชการ ควรจะมีการวางแผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้เตรียมตัวที่จะพ้นจากหน้าที่ราชการกรณีเกษียณอายุราชการแล้วเพื่อให้สามารถออกไปใช้ชีวิตได้อย่างมั่นคงมีชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสมแก่อัตภาพ เนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวมีเงินเดือนน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ทุกกลุ่ม

5.2 อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาเรื่อง การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ จากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า มีระดับผลการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวตามระดับผลงานอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.92) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดระดับผลงานในแต่ละด้าน พบว่าด้านประหยัดสามารถประยุกต์ใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.13) รองลงมาคือ ด้านความทันเวลา ทำงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด (Mean = 4.09)ด้านปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมายที่ทำได้สำเร็จตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด (Mean =

3.84) ด้านคุณภาพ ความถูกต้องแม่นยำความประณีตสมบูรณ์ครบถ้วนผลสำเร็จของงาน (Mean = 3.81) และด้านบรรลุป้าหมายผลสัมฤทธิ์ ผลลัพธ์ที่ได้เป็นตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนด (Mean = 3.76) ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ตอบสนองต่อแรงจูงใจที่คณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาลจอมทองได้สร้างขึ้น ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม การให้สวัสดิการที่ตอบสนองตามความต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันของ **บุษกร สีทา** (2545, หน้า 14 อ้างใน วรณีย์ ชัยเฉลิมพงษ์ และ นุสรราพร เกษสมบูรณ์) ที่กล่าวถึงการที่สมาชิกที่มีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กรมีความเต็มใจที่จะทำงานให้องค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความรู้สึกที่เป็นเจ้าของและจงรักภักดี ตลอดจนมีความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และผลงานวิจัยของ **กาญจนา นุใจทอง** (2542) และ **ประนอม ลอองนวล** (2542) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานในพนักงานระดับปฏิบัติการ รวมทั้งปัจจัยต่างๆ จากความพึงพอใจที่ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบผลของความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กับลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 286 คน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ อัตราค่าจ้าง ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ยกเว้น ปัจจัยเพศ โดยพบว่าลูกจ้างชั่วคราว ที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราว ที่มีอายุช่วง 41 - 50 ปี ลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุช่วง 21 - 30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราว ที่มีอายุช่วง 31 - 40 ปี และที่มีอายุช่วง 41 - 50 ปี และลูกจ้างชั่วคราว ที่มีอายุช่วง 31 - 40 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราว ที่มีอายุช่วง 41 - 50 ปี สอดคล้องกับการศึกษาของ **Steers** (1977: 46-56) ที่พบว่าอายุ เป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากทำงานอยู่กับองค์กรมาระยะหนึ่งแล้วมีความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร การที่จะเปลี่ยนงานเขาก็ไม่แน่ใจว่าตนเองจะมีความสามารถเหมาะสมกับงานใหม่ องค์กรส่วนใหญ่จึงมีความจำกัดในเรื่องอายุ การรับบุคลากรใหม่โดยเริ่มจากอายุน้อย และไม่รับผู้ที่มีอายุมาก ดังนั้นบุคคลที่มีอายุมากจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป

ลูกจ้างชั่วคราว ส่วนใหญ่มีสถานภาพคู่หรือสมรส (ร้อยละ 56.3) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพลูกจ้างชั่วคราว พบว่าลูกจ้างชั่วคราวที่มีสถานภาพโสด มีระดับความ

ผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราว ที่มีสถานภาพคู่ / สมรส สอดคล้องกับผลการศึกษาของ **อรอุมา ศรีสว่าง** (2544) ต่อปัจจัยด้านสถานภาพที่ไม่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน และการศึกษาของ **พัฒนสิทธิ์ เข้มเงิน** (2547) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของตำรวจตระเวนชายแดนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในหน่วยงาน โดยมีระดับความผูกพันในระดับที่ต่ำ อาจเนื่องมาจากลูกจ้างชั่วคราวที่มีสถานภาพคู่หรือสมรสต้องการสร้างความมั่นคงให้กับชีวิต ไม่ต้องการปรับเปลี่ยนงาน รวมทั้งโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ มีอายุ ระหว่าง 21 - 30 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 53.1) รองลงมา มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี (ร้อยละ 32.5) มีระดับการศึกษา ปวช.-ปวท.-ปวส.-อนุปริญญา มากที่สุด (ร้อยละ 57.3) รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวช. / ม.6 (ร้อยละ 21.7) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ **อรอุมา ศรีสว่าง** (2544) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนต่อปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีระยะเวลาที่จ้างปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว 4 - 10 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 66.1) รองลงมา มีระยะเวลา ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 3 ปี (ร้อยละ 17.1) มีอัตราค่าจ้าง 6,000 – 8,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 44.4) รองลงคือ มีอัตราค่าจ้างต่ำกว่า 6,000 บาท (ร้อยละ 26.2) และมี อัตราค่าจ้าง 8,000 – 10,000 บาทต่ำที่สุด (ร้อยละ 3.5) ซึ่งมีตำแหน่งงานช่วยเหลือคนไข้ มากที่สุด (ร้อยละ 38.1) รองลงมาคือ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ (ร้อยละ 21.7) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ **กานต์วิ จันทรเจือมาศ** (2548) ต่อปัจจัยจุดใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรบริษัท อุตสาหกรรมแอกมิ จำกัด ของ 6 ปัจจัยได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน/ผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ระดับความรู้สึกผูกพันอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.93) เมื่อ พิจารณารายละเอียด ประเด็นความผูกพันต่อองค์กร 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) และมีความรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนตรงกับความต้องการ อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.48) ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ **ศิริประภา เนตรวิระ** (2552) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเชียงใหม่ ในการกล่าวถึงปัจจัย

ด้านความมั่นใจในการทำงาน และด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชนอยู่ในระดับเห็นด้วย ด้านวัฒนธรรมให้บริการอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน พบว่าตำแหน่งและอัตราเงินเดือนมีผลต่อความมั่นใจในการทำงาน ส่วนความผูกพันองค์กรประกอบ 3 ด้านคือ ความกระฉับกระเฉง การเสียสละ และความมุ่งมั่น มีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับสูง

นโยบายการบริหารบุคคลประเภทลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กรภาครัฐ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ มีแนวทางพัฒนา ปรับปรุงดังนี้ 1) ด้านการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลจอมทองต้องมีวิสัยทัศน์ในการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ผล 2) ด้านการบำรุงรักษาลูกจ้างชั่วคราว ต้องการจัดการปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องมีความโปร่งใสเป็นธรรม สนับสนุนส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ 3) ด้านการพัฒนาลูกจ้างชั่วคราว ควรมีระบบการบริหารจัดการด้านการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพ การควบคุมการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง วางแนวทางปรับปรุง ทักษะ ความรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง มีนโยบายอนุมัติให้ศึกษาต่อได้ตามความต้องการเท่าที่จำเป็นและสมัครใจของผู้ศึกษา และ 4) ด้านการให้ลูกจ้างชั่วคราวพ้นจากราชการ ต้องมีมาตรการที่สามารถให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างชั่วคราว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรอุมา ศรีสว่าง (2544) กานต์รวี จันทร์เจียมมาศ (2548) และ พัฒนสิทธิ์ เข้มเงิน (2547) ที่ศึกษาถึงตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ และผลการศึกษาของ Gilmer (1966) ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน ความปลอดภัย ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะทางสังคมของงาน สภาพการทำงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล การติดต่อสื่อสาร

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สอดคล้องกับผลแนวคิดของ Steers (1977: 46-56) ที่ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรต่อระดับตำแหน่งที่เป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคมประการหนึ่ง เพราะเมื่อบุคคลนั้นมีตำแหน่งหน้าที่สูงมากขึ้นเท่าไร การได้รับการยกย่อง ขอมรับ และสิทธิประโยชน์ต่าง ได้แก่ อำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนสิทธิการบังคับบัญชา ก็จะยิ่งมากขึ้นตามไปด้วย ผลการวิจัยพบว่า จำนวนลูกจ้างชั่วคราวกว่า 1 ใน 3 เป็นวิชาชีพเฉพาะ (ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 21.7 แพทย์ ร้อยละ



1.7 และ ตำแหน่งวิชาชีพในกลุ่มสหเวชศาสตร์ ร้อยละ 2.8) และลูกจ้างชั่วคราวในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่กลุ่มการพยาบาล (ร้อยละ 60.1) รองลงมาในกลุ่มกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป (ร้อยละ 14.7) และกลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว และชุมชน (ร้อยละ 14.0) ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่า ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ หากเป็นลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่ แพทย์ พยาบาลวิชาชีพ ชีพ นักเทคนิคการแพทย์ นักกายภาพบำบัด ส่งผลให้ลูกจ้างชั่วคราววิชาชีพเฉพาะมีความตั้งใจ มุ่งมั่น ในการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูง ซึ่งมีความแตกต่างกับลูกจ้างชั่วคราวที่มีตำแหน่งอื่นๆ

นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ที่แตกต่างกันของลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ อัตราค่าจ้าง ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ผลการวิจัยในครั้งนี้ขัดแย้งกับ แนวคิดของ Steers (1977: 46-56) ที่กล่าวว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กร อาจเนื่องมาจาก ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 75.5) มีสถานภาพคู่หรือสมรส (ร้อยละ 56.3) มีอัตราค่าจ้าง 6,000 – 8,000 บาท หรือต่ำกว่า 6,000 บาท (ร้อยละ 44.4) มีระดับการศึกษา ม.6 /ปวช. /ปวท. / ปวส. / อนุปริญญา และต่ำกว่า ปวช. / ม.6 (ร้อยละ 79.7) พบว่าลูกจ้างชั่วคราวมีตำแหน่งงานผู้ช่วยเหลือคนไข้ มากที่สุด (ร้อยละ 38.1) ซึ่งปฏิบัติงานที่กลุ่มการพยาบาลมากที่สุด (ร้อยละ 60.1) รองลงมาปฏิบัติงานที่กลุ่มงานบริหารทั่วไป (ร้อยละ 14.7) โดยลูกจ้างชั่วคราวมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 66.1) มีระยะเวลาที่จ้างปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว 4 - 10 ปี ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ โอกาสที่จะหางานใหม่ หรือ เปลี่ยนงานใหม่ยาก อีกทั้งการทำงานรูปแบบเดิมๆ ที่ไม่ต้องใช้ความรู้ ทักษะที่จำเป็นมากมาย ก่อให้เกิดความจำเจ ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โรงพยาบาลจอมทองในระดับคงที่หรือมีแนวโน้มลดลง จึงทำให้ทำปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวของ โรงพยาบาลจอมทอง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพ และฝ่ายงานที่ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Steers (1977: 46-56) ต่อปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1) อายุ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้น จะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากทำงานอยู่กับองค์กรมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร การที่จะเปลี่ยนงานเขาก็ไม่แน่ใจว่าตนเองจะมีความสามารถเหมาะสมกับงานใหม่ องค์กรส่วนใหญ่จึงมีความจำกัดในเรื่องอายุ การรับบุคลากรใหม่โดยเริ่มจากอายุน้อยและจะไม่รับผู้ที่มีอายุมาก ดังนั้นบุคคลที่มีอายุมากจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป 2) ระดับตำแหน่งจะเป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคม

ประการหนึ่ง เพราะเมื่อบุคคลนั้นมีตำแหน่งหน้าที่สูงมากขึ้นเท่าไร การได้รับการยกย่อง ขอมรับ และสิทธิประโยชน์ต่าง เช่น อำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนสิทธิการบังคับบัญชา ก็จะมีมากขึ้นตามไปด้วย และ 3) สถานภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรุมา ศรีสว่าง (2544) ที่กล่าวถึง สถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

นอกจากนี้ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ อัตราค่าจ้าง ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โรงพยาบาลจอมทอง ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ Steers (1977: 46-56) และผลการศึกษาของ อรุมา ศรีสว่าง (2544) ต่อระดับการศึกษา บุคคลที่มีโอกาสศึกษาในระดับสูงมีประสบการณ์ชีวิตจะมีข้อมูลต่างๆ ในการประกอบการตัดสินใจและมีวุฒิการศึกษาเป็นข้อต่อรองมากกว่า ดังนั้นผู้ที่มีการศึกษาสูงจึงมีโอกาสเลือกที่ทำงานและมีโอกาสย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่งมากกว่า อีกทั้งผู้มีระดับการศึกษาสูง ย่อมมีโอกาสเลือกตำแหน่งงานที่เหมาะสมตรงตามความรู้ ทักษะที่มีของบุคคลนั้นๆ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นระยะเวลาที่สมาชิกเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสมทักษะความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น จากผลการศึกษาลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 66.1) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-10 ปี รองลงคือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี (ร้อยละ 17.1) ดังนั้นเมื่อสมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานนานเท่าใดก็必将มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น และผลการศึกษา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อูษา ประดิษฐ์ศิลป์ (2546) ที่ได้ศึกษาการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า ความแตกต่างในด้านเงินเดือน และค่าจ้าง สถานภาพ และอายุงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการศึกษาครั้งนี้พบตำแหน่งงานที่ปฏิบัติของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นตำแหน่งผู้ช่วยเหลือคนไข้ (ร้อยละ 38.1) ปฏิบัติงานในระดับที่ไม่อาศัยความรู้ และทักษะ มากนัก ไม่ได้ใช้ความรู้ตรงตามที่เรียนมา ทำให้ได้อัตราค่าจ้างในระดับต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน) (ร้อยละ 44.4 ของลูกจ้างชั่วคราวได้รับอัตราค่าจ้าง 6,000 – 8,000 บาท หรือต่ำกว่า 6,000 บาท) อาจส่งผลให้ไม่เกิดความผูกพันต่อองค์กร โรงพยาบาลจอมทองมาก เพราะโอกาสที่จะย้ายงานเป็นไปได้ยาก นอกจากนี้ลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะการจ้างที่มีสัญญาจ้างปีต่อปีเท่านั้น อีกทั้งกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ก็แตกต่างกับพนักงานราชการหรือข้าราชการ ซึ่งเป็นลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Working Characteristics) ความมีอิสระในงาน กฎระเบียบภายในองค์กรจะเป็นตัวกำหนดหน้าที่ ของบุคคลในองค์กร หากเข้มงวดเกินไปก็จะทำให้เกิดผลเสียกับองค์กร กล่าวคือ จะเป็นตัวบิดเบือนเป้าหมายขององค์กร เพราะจะกลายเป็นว่าพฤติกรรมที่

ดี คือ การยึดติดอยู่กับกฎระเบียบเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์การที่แท้จริง นอกจากนี้ยังจะทำให้สมาชิกในองค์การขาดความผูกพันกับงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สมาชิกในองค์การรู้สึกไม่เป็นอิสระในการทำงาน และจะไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ทำให้เขาเบื่อหน่ายและไม่รู้สึกเกี่ยวข้องหรือผูกพันต่อองค์การ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ควรแก้ไขปรับปรุง

ข้อเสนอแนะที่ควรแก้ไขปรับปรุงสำหรับโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ต่อนโยบายการบริหารบุคคลประเภทลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์การภาครัฐ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ มีแนวทางพัฒนา ปรับปรุงดังนี้

1) ด้านการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลจอมทองต้องมีวิสัยทัศน์ในการสรรหาคณะกรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ผลมีความขยันอดทน ร่วมแรงร่วมใจให้บริการดีมีการพัฒนาตนเองเสมอ

2) ด้านการบำรุงรักษาลูกจ้างชั่วคราว ต้องมีการบริหารจัดการปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องมีความโปร่งใสเป็นธรรม เน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละ การทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้เกิดความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ และด้านความเจริญก้าวหน้า ลูกจ้างชั่วคราวควรจะรู้อนาคตของตนเองในตำแหน่งหน้าที่ว่าจะได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

3) ด้านการพัฒนาลูกจ้างชั่วคราว ควรมีระบบการบริหารจัดการด้านการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพ การควบคุมการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบระยะเวลา 6 เดือน เพื่อเติมเต็มส่วนขาด และวางแนวทางปรับปรุง ทักษะ ความรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง มีนโยบายอนุมัติให้ศึกษาต่อได้ตามความต้องการเท่าที่จำเป็นและสมัครใจของผู้ศึกษา

4) ด้านการให้ลูกจ้างชั่วคราวพ้นจากราชการ ต้องมีมาตรการที่สามารถให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างชั่วคราว ควรจะมีการว่ากล่าวตักเตือน 2 ครั้ง ครั้งที่ 3 ให้พิจารณาตนเอง และครั้งที่ 4 ควรจะให้ลาออกด้วยตนเองเพื่อให้มีโอกาสในการไปหางานใหม่ไม่ให้มีข้อมลทินติดตัวไป หากได้รับการเลิกจ้างเพราะกระทำผิดวินัย การให้พ้นจากราชการนั้นให้พิจารณาตามขั้นตอนจากเขาไป

หาหนักเช่นเดียวกันกรณีที่มีความจำเป็นต้องให้พ้นจากราชการเมื่อมีการกระทำผิด ควรมีการวางแผนการให้ลูกจ้างชั่วคราวได้เตรียมตัวที่จะพ้นจากหน้าที่ราชการ กรณีเกษียณอายุราชการแล้ว เพื่อให้สามารถออกไปใช้ชีวิตได้อย่างมั่นคง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อสามารถอธิบายระดับความสัมพันธ์ และปัจจัยต่างๆ ได้อย่างครอบคลุม สามารถกำหนดนโยบายด้านบุคคลที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวในองค์กร โรงพยาบาลภาครัฐบาลให้สามารถมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติได้ในระดับที่สูงขึ้น

2. ควรมีการศึกษาในระดับตัวบุคคลด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) ในลูกจ้างชั่วคราวที่แสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้ง หรือมีลักษณะที่ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกับกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เพื่อหาสาเหตุหรือแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งเพื่อหวังผลในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุดของลูกจ้างชั่วคราวในการปฏิบัติงานภายในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของหน่วยงาน โรงพยาบาลชุมชน ภายใต้การบริหารจัดการของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ของประเทศไทย