

บรรณานุกรม

- กันตยา เพิ่มผล. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2541.
- กมล ชูทรัพย์ และเสถียร เหลืองอร่าม. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: ผดุงวิทยา, 2516.
- กาญจนา นุ้ใจกอง, “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานใน
พนักงานระดับปฏิบัติการ”. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.
- กานต์รวี จันท์เจือมาศ, “การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา :
บริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด”. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, 2548.
- เกศินี หงสนันท์. การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์, 2528.
- จินดาถักษณ์ วัฒนประสิทธิ์. การประเมินนโยบายสาธารณะ. เอกสารการสอนชุดวิชา นโยบาย
สาธารณะและการวางแผน หน่วยที่ 6 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2529.
- ชูเกียรติ ศิริเทพประไพ. “ประสิทธิผลการดำเนินงานของหน่วยแพทย์เคลื่อนที่โรงไฟฟ้าแม่เมาะ”.
การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.
- ช่อสุดา โสระดา. “ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทนมโนห์ราอุตสาหกรรมอาหารจำกัด”. การ
ค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
2551.
- ทรงราชย์ ไชยญาติ. “ประสิทธิผลการบริหารจัดการของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเชียงใหม่”.
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2553.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์, 2543.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. การวิจัย การวัดผลและการประเมินผล. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
2533.
- ประชุม รอดประเสริฐ. การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินติ้งเฮ้าส์,
2530.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ, 2532.

- ประนอม ลอองนวล. “ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ”. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, 2542.
- บุญกร สีกา. “ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2545.
- พัฒนสิทธิ์ เข้มเงิน. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่”. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.
- พยุง เพลี้ย. “ประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง”. รายงานการศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551.
- พรชัย หาญดี. “รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงพยาบาลต้นแบบ โรงพยาบาลแม่ทา จังหวัดลำพูน”. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.
- ไพฑูรย์ พรหมเสนา. “การประเมินผลโครงการกิจกรรม 5ส. ของศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่”. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.
- ไพบุลย์ คุณชมภู. “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน”. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.
- ภรณ์ กิรติบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : บริษัท วิเคเตอร์เทคโนโลยีสโตร์ จำกัด, 2526.
- เมธี ปิลาธนนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2529.
- วรรณิ ชัยเฉลิมพงษ์ และนุศราพร เกษสมบุรณ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะออกจากงานของเภสัชกรไทย”. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) และสำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ(สวค.), 2550.

ศราวุธ สังกะเพศ. “การประเมินประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเตี๊ยะ อำเภोजอมทอง จังหวัดเชียงใหม่”. การค้นคว้าแบบอิสระ

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.

ศิริประภา เนตรวีระ. “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครเชียงใหม่”. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2552.

ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข. 2540. การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: บริษัท พชรกานต์พับลิเคชั่น จำกัด.

ศิริัญญา ทิพย์โสต. “การประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาภาควิชาศัลยศาสตร์ช่องปาก คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”. การค้นคว้าแบบอิสระ

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.

สมศักดิ์ ยศมา. “การประเมินประสิทธิภาพของหมอดินอาสาประจำตำบล กรณีศึกษา ตำบลเวียงสะฮาด อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม”. การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. **ความรู้พื้นฐานสำหรับการประเมินผลโครงการทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544

สมาคมหมออนามัยแห่งประเทศไทย. **ปฏิทินสาธารณสุขปี 2547**. กรุงเทพมหานคร : หสน. สหประชาพานิชย์, 2547.

สมาน รังสิโยกฤษณ์. **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: อักษรสารการพิมพ์, 2521.

สมาน รังสิโยกฤษณ์. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2526.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2540. เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เลียงเชียง.

อนันต์ชัย คงจันทร์. **ความผูกพันต่อองค์การ**. กรุงเทพฯ : จุฬารุรกิจปริทัศน์, 2529.

อภิชาติ มูลฟอง. “รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่”. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548.

อรอุมา ศรีสว่าง, “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2544.

อุเทน น้อยพิน. “ประเมินประสิทธิผลโครงการสมาชิกแจ้งข่าวอาชญากรรม ศึกษาเฉพาะกรณี ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว”. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.

อุษา ประดิษฐ์ศิลป์. “การประเมินประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี”. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2546.

Angle, H.L. & Perry J.L. (1981). An Empirical Assessment of Organization commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26,(March), 1-12.

Becker, H.S. (1960). note on Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66, (February), 32-42.

Best, John W. *Research in Education*. 4 th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hall, Inc.’ 1981.

Cameron,K. S. “Effectiveness as paradox and consensus”. **Mangement Science**. 32: 40, 1981.

Charles N. Greene and Robert E. Craft. **The Satisfaction Performance Controversy Revisited Motivation and Work Behavior**, New York: McGraw-Hill book company, 1979.

Cronbach, Lee J., and Richard J. Shavelson. 2004. ” My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures”. *Educational and Psychological Measurement* 64, 3 (June): 391-418.

Gilmer, V.H.B. **Industrial Psychology**. New York: McGraw-Hill, 1966 .

Herzberg, Frederick, Bernard Mausner , and Barbara B. Snyderman. **The Motivation to Work**. New York : John Wiley & Sons, Inc,1959.

Hoy, Wayne K., and J. Ferguson. “A Theoretical Framework and Exploration of Organizational Effectiveness in School Educational”. *Administration Quarterly* 21,2:121-122, 1985.

Maslow, A.H. (1970). A Theory of Human Motivation. In J.L.Jr. Heckmann & S.G. Huneryager (Eds). *Human Relation in Management*. Cincinnati: South.

Price. J. L. “The Study of Organizational Effectiveness” *Sociological Quarterly* 13: 3-15, 1972.

Robbins, Stephen P. **Orgnaization Theory: Structure Design and Application**. 3nd ed. New Jersey: Englewood Cliffs Prentice-Hall International Inc,1990.

Schein, Edgar H. **Organization Psychology**. 2nd ed. New Jersey: Prentice hall, 1980.

Seashore, S. E. and Yuchtman E. "Factorial analysis of Organizational Performance".

Administrative Science Quarterly 12,2: 377-395, 1967.

Steers, Richard M., **Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment**. Administrative Science Quarterly, 1977.

Yamane, Taro. **Statistics: An Introductory Analysis**. New York: Harper and Row, 1967.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัด
เชียงใหม่

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ

คำชี้แจง	หลักเกณฑ์การประเมิน
<p style="text-align: center;">คำแนะนำ</p> <p>โปรดกรอกข้อมูลในช่องว่างให้ครบถ้วนอย่างถูกต้อง ชัดเจนและตรงกับความเป็นจริง หากกรอกข้อมูลผิด ห้ามขูดลบให้ชัดเจนและลงชื่อกำกับ</p> <p style="text-align: center;">แนวทางการปฏิบัติ</p> <ol style="list-style-type: none"> หน่วยงานต้องชี้แจงหลักเกณฑ์ในการประเมินให้ลูกจ้างชั่วคราวทราบ ผู้ประเมินจะต้องบันทึกข้อมูลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในการปกครองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นหลักฐานประกอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องคำนึงเสมอว่า ผลการประเมินมีผลกระทบต่อองค์กรและผู้รับการประเมิน ดังนั้น ผู้ทำหน้าที่ประเมินจะต้องประเมินตามความเป็นจริง มีความเป็นกลาง และ โปร่งใส <p style="text-align: center;">แบบประเมิน</p> <ol style="list-style-type: none"> แบบประเมิน 1 ฉบับ ใช้สำหรับการประเมิน 2 ครั้ง หน่วยงานสามารถปรับใช้ได้ตามความเหมาะสม <p style="text-align: center;">การจัดเก็บและรายงานผลการประเมิน</p> <p>หน่วยงานที่มีลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงานอยู่ เป็นผู้จัดเก็บแบบประเมินที่ดำเนินการแล้ว</p>	<p>องค์ประกอบหลักในการประเมิน ได้แก่ ด้านผลงาน ด้านความรู้และความสามารถในงาน และด้านทัศนคติ และบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติงาน</p> <p>การแต่งตั้งผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็นชอบผู้ประเมิน เป็นผู้บังคับบัญชา ที่ใกล้ชิดกับผู้ถูกประเมิน (ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างานหรือเทียบเท่า)</p> <p>ผู้ให้ความเห็นชอบคนที่ 1 เป็นผู้บังคับบัญชาเหนือผู้ถูกประเมินขึ้นไป 2 ระดับ (ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงานหรือเทียบเท่า)</p> <p>ผู้ให้ความเห็นชอบคนที่ 2 เป็นผู้บังคับบัญชาเหนือผู้ให้ความเห็นชอบคนที่ 1 ขึ้นไป 1 ระดับ</p> <p>เงื่อนไขการนำผลประเมินไปใช้</p> <ol style="list-style-type: none"> กรณีมีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินติดต่อกัน 2 ครั้ง ต่ำกว่าระดับพอใช้ ให้พิจารณาเลิกจ้าง กรณีจ้างต่อ ผู้ที่ได้รับการจ้างต่อ จะต้องมียุทธศาสตร์ของผลการประเมินย้อนหลัง ไม่เกิน 2 ปี ไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ <p>การแจ้งผลการประเมิน</p> <ol style="list-style-type: none"> ให้ผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมินในใบแบบประเมิน กรณีผู้รับการประเมินไม่ลงนามให้ผู้แจ้งบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

ข้อมูลการประเมิน

การประเมินประจำปี

- ครั้งที่ 1 รอบ เม.ย. ปี.....(ระหว่าง 1 ต.ค. – 31 มี.ค.)
- ครั้งที่ 2 รอบ ต.ค. ปี..... (ระหว่าง 1 เม.ย. - 30 ก.ย.)

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

1. ชื่อ-สกุล.....	2. หมายเลขประจำตัวประชาชน.....
3. ตำแหน่ง.....	4. สังกัด.....
5. ว/ค/ป ที่เริ่มจ้าง.....	6. อัตราค่าจ้าง.....บาท/เดือน

ตอนที่ 2 ประวัติผลการประเมินประจำปี

ปี พ.ศ.	ผลการประเมิน(ไม่เกิน 2 ปี)		
	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	เฉลี่ย

ตอนที่ 3 ข้อมูลการมาปฏิบัติงาน

การมาปฏิบัติงาน	มาสาย	ลากิจ	ลาป่วย	ขาดราชการ
	วัน/ช.ม.	วัน	วัน	วัน
รอบแรก(ครั้งที่ 1)				
จาก.....ถึง.....				
รอบที่สอง (ครั้งที่ 2)				
จาก.....ถึง.....				
รวมทั้ง 2 รอบ				

ตอนที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- คำชี้แจง :**
- ให้ผู้ทำหน้าที่ประเมิน ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวตามรายการประเมินที่กำหนดแล้วกรอกคะแนน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับลักษณะของผู้รับการประเมิน ซึ่งการให้คะแนนขอให้ใช้ตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด
 - หัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 3 ตอน คือตอนที่ 1 ผลงาน ตอนที่ 2 ความรู้ความสามารถในงาน และตอนที่ 3 ทักษะและบุคลิกลักษณะ

เกณฑ์การให้คะแนนประเมิน

กำหนดเป็น 5 ระดับ

ดีเด่น	หมายถึง มีผลงาน ความรู้ความสามารถในงาน ทักษะและบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติงาน ได้สูงเกินกว่าที่กำหนดหรือเกินกว่ามาตรฐานมาก
ดีมาก	หมายถึง มีผลงาน ความรู้ความสามารถในงาน ทักษะและบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติงาน ได้ดีกว่าที่กำหนดหรือดีกว่าที่คาดหวัง
ดี	หมายถึง มีผลงาน ความรู้ความสามารถในงาน ทักษะและบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติงาน ได้ดีหรือตามที่คาดหวัง
พอใช้	หมายถึง มีผลงาน ความรู้ความสามารถในงาน ทักษะและบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติงาน พอยอมรับได้ตามที่กำหนดหรือตามที่คาดหวัง ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

ต้องปรับปรุง หมายถึง มีผลงาน ความรู้ความสามารถในงาน ทักษะคิดและบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติงาน ได้ต่ำกว่าที่กำหนดหรือต่ำกว่าที่คาดหวังมาก

ตอนที่ 1 ผลงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน		ระดับ คะแนน	ผลการประเมิน	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1.1	ปริมาณงาน : พิจารณาจากจำนวนผลงานตามหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายที่ทำได้สำเร็จตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด			
1.2	คุณภาพงาน : พิจารณาจากผลงานว่าความถูกต้องแม่นยำความประณีต สมบูรณ์ครบถ้วนผลสำเร็จของงาน บรรลุเป้าหมาย ไม่เกิดข้อผิดพลาด หรือปัญหาตามภายหลัง หรือสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ตามที่ต้องการ			
1.3	ความทันเวลา : พิจารณาจากการทำงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด			
1.4	การประหยัด หรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร : สามารถประยุกต์ใช้ ทรัพยากรอย่างเหมาะสมในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งเอาใจใส่ดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้			
1.5	ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ : พิจารณาจากผลงานหรือผลลัพธ์ที่ได้เป็นตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามต้องการได้			
รวมคะแนนที่ได้				

ตอนที่ 2 ความรู้และความสามารถในงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน		ระดับ คะแนน	ผลการประเมิน	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
2.1	<p>การวางแผนและจัดระบบการทำงาน :</p> <p>มีความรู้ความสามารถในการคาดการณ์งาน การรับผิดชอบและที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย สามารถวางแผนในการทำงานและปฏิบัติด้วยวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ติดตามปรับปรุงงาน/วิธีการทำงานอยู่เสมอ</p>			
2.2	<p>ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ในงาน :</p> <p>มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถนำความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ที่มีอยู่ไปประยุกต์และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นมีการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ</p>			
2.3	<p>ความคิดริเริ่มและพัฒนาตนเอง :</p> <p>มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานให้เป็นเลิศอยู่เสมอหรือสามารถนำไปประยุกต์เพื่อใช้ปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ</p>			
2.4	<p>ความสามารถในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ตัดสินใจแก้ปัญหา :</p> <p>มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เข้าใจปัญหา สาเหตุ สามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลเหมาะสมภายใต้สถานการณ์ที่เกิดขึ้น</p>			
2.5	<p>ความสามารถในการสื่อข้อความและการนำเสนอข้อมูล :</p> <p>มีความสามารถในการสื่อข้อความหรือนำเสนอข้อมูลได้ชัดเจนให้ผู้อื่นสามารถเข้าใจสาระสำคัญตลอดจนเป็นผู้ฟังที่ดี เข้าใจสาระสำคัญที่ผู้อื่นต้องการจะถ่ายทอด</p>			
รวมคะแนนที่ได้				

3. ทักษะและบุคลิกลักษณะ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน		ระดับ คะแนน	ผลการประเมิน	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
3.1	วินัย : พิจารณาจากประวัติการทำงาน การครองตนและการประพฤติปฏิบัติตน ในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และมี จริยธรรม เคารพกฎกติกา ระเบียบวินัย ซื่อสัตย์ เชื่อถือไว้ใจได้ทั้งต่อ หน้าและลับหลัง			
3.2	ความรับผิดชอบในงาน : มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ กระตือรือร้นที่จะ ทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ มอบหมาย ยอมรับที่เกิดขึ้นจากการทำงานทั้งเชิงบวกและเชิงลบ รวมทั้งการให้บริการที่ดี			
3.3	ภาวะผู้นำ : ความสามารถในการชักจูงให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมี ประสิทธิภาพ สามารถส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานให้มี โอกาสในการทำงาน และพัฒนาได้ดียิ่งขึ้น			
3.4	การทำงานเป็นทีม : มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถติดต่อประสาน/ร่วมทำงานกับผู้อื่นได้ทุก ระดับอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยระดมความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อ งานในองค์กร ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานในการปฏิบัติภารกิจหรือ กิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ			
รวมคะแนนที่ได้				
รวมคะแนนที่ได้ทั้งสิ้น				

ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การบรรยายผลการปฏิบัติงาน

ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
<p>จุดแข็งของผู้รับการประเมิน(strength)</p> <p>1.....</p> <p>2.....</p> <p>3.....</p> <p>4.....</p>	<p>จุดแข็งของผู้รับการประเมิน(strength)</p> <p>1.....</p> <p>2.....</p> <p>3.....</p> <p>4.....</p>
<p>จุดอ่อนของผู้รับการประเมิน (weakness)</p> <p>1.....</p> <p>2.....</p> <p>3.....</p> <p>4.....</p>	<p>จุดอ่อนของผู้รับการประเมิน (weakness)</p> <p>1.....</p> <p>2.....</p> <p>3.....</p> <p>4.....</p>
<p>ผู้รับการประเมินควรพัฒนาศักยภาพใด</p> <p>1.....</p> <p>2.....</p> <p>3.....</p> <p>4.....</p>	<p>ผู้รับการประเมินควรพัฒนาศักยภาพใด</p> <p>1.....</p> <p>2.....</p> <p>3.....</p> <p>4.....</p>

ผู้ประเมินลงนามการประเมินครั้งที่ 1

ผู้ประเมินลงนามการประเมินครั้งที่ 2

ผู้ประเมินคนที่ 1	ผู้ประเมินคนที่ 1
<p>ขอรับรองว่าการประเมินลูกจ้างชั่วคราวผู้นี้ ข้าพเจ้าได้ปฏิบัติด้วยความรอบคอบตรงตามความเป็นจริงและปราศจากอคติ</p> <p>(ลงชื่อ).....</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>วันที่...../...../.....</p>	<p>ขอรับรองว่าการประเมินลูกจ้างชั่วคราวผู้นี้ ข้าพเจ้าได้ปฏิบัติด้วยความรอบคอบตรงตามความเป็นจริงและปราศจากอคติ</p> <p>(ลงชื่อ).....</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>วันที่...../...../.....</p>

<p style="text-align: center;">ผู้ให้ความเห็นชอบคนที่ 1</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินดังนี้</p> <p style="padding-left: 20px;">() การให้คะแนนในการประเมิน</p> <p style="padding-left: 20px;">() การพัฒนาผู้รับการประเมิน</p> <p style="padding-left: 20px;">() การปรับขึ้นค่าจ้าง</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p style="padding-left: 40px;">(.....)</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>วันที่...../...../.....</p>	<p style="text-align: center;">ผู้ให้ความเห็นชอบคนที่ 1</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินดังนี้</p> <p style="padding-left: 20px;">() การให้คะแนนในการประเมิน</p> <p style="padding-left: 20px;">() การพัฒนาผู้รับการประเมิน</p> <p style="padding-left: 20px;">() การปรับขึ้นค่าจ้าง</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p style="padding-left: 40px;">(.....)</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>วันที่...../...../.....</p>
<p style="text-align: center;">ผู้ให้ความเห็นชอบคนที่ 2</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินดังนี้</p> <p style="padding-left: 20px;">() การให้คะแนนในการประเมิน</p> <p style="padding-left: 20px;">() การพัฒนาผู้รับการประเมิน</p> <p style="padding-left: 20px;">() การปรับขึ้นค่าจ้าง</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p style="padding-left: 40px;">(.....)</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>วันที่...../...../.....</p>	<p style="text-align: center;">ผู้ให้ความเห็นชอบคนที่ 2</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินดังนี้</p> <p style="padding-left: 20px;">() การให้คะแนนในการประเมิน</p> <p style="padding-left: 20px;">() การพัฒนาผู้รับการประเมิน</p> <p style="padding-left: 20px;">() การปรับขึ้นค่าจ้าง</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p style="padding-left: 40px;">(.....)</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>วันที่...../...../.....</p>
<p>เจ้าหน้าที่ผู้ถูกประเมินลงนามรับทราบผลการประเมินครั้งที่ 1</p> <p>ลงชื่อ.....ผู้ถูกประเมิน</p> <p style="padding-left: 40px;">(.....)</p> <p style="padding-left: 40px;">ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ</p> <p>สังกัด.....</p> <p>วันที่...../...../.....</p>	<p>เจ้าหน้าที่ผู้ถูกประเมินลงนามรับทราบผลการประเมินครั้งที่ 2</p> <p>ลงชื่อ.....ผู้ถูกประเมิน</p> <p style="padding-left: 40px;">(.....)</p> <p style="padding-left: 40px;">ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ</p> <p>สังกัด.....</p> <p>วันที่...../...../.....</p>

ตอนที่ 7 การคิดคะแนนและสรุปผลการประเมิน

คำชี้แจง ให้นำผลรวมคะแนนมาดำเนินการคำนวณผลการประเมินแล้วสรุปผลโดยเทียบกับเกณฑ์การพิจารณา

เกณฑ์การพิจารณาผลการประเมิน		
ระดับดีเด่น	ค่าคะแนนเท่ากับ	90-100
ระดับดีมาก	ค่าคะแนนเท่ากับ	80-89
ระดับดี	ค่าคะแนนเท่ากับ	70-79
ระดับพอใช้	ค่าคะแนนเท่ากับ	60-69
ระดับต้องปรับปรุง	ค่าคะแนนเท่ากับ	0-59

สรุปผลการประเมิน

ผลการประเมินครั้งที่ 1	ผลการประเมินครั้งที่ 2
() ดีเด่น	() ดีเด่น
() ดีมาก	() ดีมาก
คะแนน () ดี	คะแนน () ดี
() พอใช้	() พอใช้
() ต้องปรับปรุง	() ต้องปรับปรุง

ผลการประเมินเฉลี่ยตลอดปี <div style="border: 1px solid black; width: 150px; height: 20px; margin: 0 auto;"></div> <p>.....</p> ผลการประเมินครั้งที่ 1 + ผลการประเมินครั้งที่ 2 2	สรุปผลการประเมินครั้งที่ 2 <input type="checkbox"/> ดีเด่น <input type="checkbox"/> ดีมาก <input type="checkbox"/> ดี <input type="checkbox"/> พอใช้ <input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย ฉบับที่ 1

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่
2. ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่
3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย
 - 3.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 3.2 ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของลูกจ้างชั่วคราว เกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกผูกพัน
 - 3.3 ส่วนที่ 3 การแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่เห็นว่าเป็นความจริงตรงกับความคิดเห็นของท่าน

1. อายุ (ปี)
 ต่ำกว่า 20 ปี 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51 ปีขึ้นไป
2. เพศ
 ชาย หญิง
3. สถานภาพ
 โสด คู่หรือสมรส หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่
4. อัตราเงินเดือน/ค่าจ้าง ในปัจจุบัน
 ต่ำกว่า 6,000 บาท 6,001 - 8,000 บาท 8,001 - 10,000 บาท
 10,001 - 12,000 บาท มากกว่า 12,000 บาท
5. ระดับการศึกษา
 ต่ำกว่า ปวช. หรือ ม.6 ม.6 / ปวช. / ปวท. / ปวส. / อนุปริญญา
 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

6. ตำแหน่งงาน

- แพทย์ พยาบาลวิชาชีพ สหเวชศาสตร์
 ผู้ช่วยเหลือคนไข้ อื่นๆ ระบุ.....

7. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

- กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานการพยาบาล
 กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ กลุ่มงานชั้นสูตรสาธารณสุข
 กลุ่มงานเภสัชกรรมชุมชน กลุ่มงานรังสีวิทยา
 กลุ่มงานทันตกรรม กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน
 กลุ่มงานบริการสุขภาพชุมชน กลุ่มงานกายภาพบำบัด
 กลุ่มงานอื่นๆ ระบุ.....

8. ท่านปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นระยะเวลากี่ปี

- 1 – 3 ปี 4 - 10 ปี
 11 – 20 ปี 21 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพัน ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่เป็น
 ความรู้สึก ตามความคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึก

ความผูกพันต่อองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานของท่าน					
2. ท่านมีความพอใจในงานที่ท่านปฏิบัติ					
3. ท่านมีความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้					
4. ท่านมีความรู้สึกมุ่งมั่นที่อยากจะสร้างงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความสำเร็จ ความก้าวหน้าให้แก่หน่วยงาน					
5. ท่านมีความรู้สึกมีส่วนร่วมว่าท่านเป็นเจ้าของหน่วยงาน					
6. ท่านมีความเต็มใจและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความรู้ความสามารถที่มีตลอดเวลา					

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพัน ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่เป็น
ความรู้สึก ตามความคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึก

ความผูกพันต่อองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของท่านและเป้าหมายของหน่วยงานคือสิ่งเดียวกัน					
8. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานมีความสอดคล้องกับความต้องการของท่าน					
9. ท่านมีความคิดที่จะปฏิบัติงานอยู่กับหน่วยงานนี้ตลอดไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ					
10. ท่านมีความคิดที่จะไม่ย้ายไม่เปลี่ยนสายงานหรือไม่เปลี่ยนตำแหน่ง					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็น ความพึงพอใจ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

3.1 ด้านสิ่งแวดล้อม/สถานที่ทำงาน

.....

3.2 ด้านลักษณะงาน

.....

3.3 ด้านประสบการณ์

.....

3.4 อื่นๆ

.....

ขอขอบคุณในความกรุณาที่ได้เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามวิจัยครั้งนี้

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย ฉบับที่ 2

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานลูกจ้างชั่วคราว
โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสัมภาษณ์
 - 1.1 เพศ.....อายุตัว.....อายุราชการ.....
 - 1.2 ปฏิบัติงานในฐานะผู้บริหารฯ ตำแหน่ง.....
2. นโยบายการบริหารงานลูกจ้างชั่วคราว
 - 2.1 การสรรหาลูกจ้างชั่วคราว
 - การสร้างวิสัยทัศน์ในการสรรหาคณากร
 - การมอบหมายงาน การสั่งงาน การตัดสินใจในงาน
 - การบังคับบัญชา
 - 2.2 การพัฒนาลูกจ้างชั่วคราว
 - การปฐมนิเทศงาน การฝึกอบรม การสอนงาน
 - การหมุนเวียนงาน
 - การศึกษาและเรียนต่อ
 - 2.3 การบำรุงรักษาลูกจ้างชั่วคราว
 - การพิจารณาความดีความชอบ
 - การสร้างขวัญ กำลังใจ การจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - การจัดสวัสดิการ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.4 การให้ลูกจ้างชั่วคราวพ้นจากราชการ
 - การดำเนินการทางวินัย
 - การเลิกจ้าง
3. ความคิดเห็นอื่นๆ

ภาคผนวก ง

การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ

การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ กับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว
โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมาย และสัญลักษณ์ดังนี้

AGE	หมายถึง อายุ
GEN	หมายถึง เพศ
STA	หมายถึง สถานภาพ
INC	หมายถึง อัตราเงินเดือน/ค่าจ้าง
EDU	หมายถึง ระดับการศึกษา
POS	หมายถึง ตำแหน่งงาน
DEP	หมายถึง ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ
YEA	หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
COM	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร
PER	หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวภาพรวม
OUT	หมายถึง ผลการปฏิบัติงานด้านผลงาน
KM	หมายถึง ผลการปฏิบัติงานด้านความรู้และความสามารถ
ATC	หมายถึง ผลการปฏิบัติงานด้านทัศนคติและบุคลิกลักษณะ

ตาราง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ

	AGE	GEN	STA	INC	EDU	POS	DEP	YEA	COM	OUT	KM	ATC	PER
AGE	1.00												
GEN	-0.124*	1.00											
STA	0.311**	0.012	1.00										
INC	-0.076	0.196**	-0.240**	1.00									
EDU	-0.334**	0.040	-0.247**	0.482**	1.00								
POS	0.036	-0.046	0.004	-0.005	0.226**	1.00							
DEP	0.017	0.022	0.036	-0.005	-0.051	-0.566**	1.00						
YEA	0.465**	-0.0130	0.305**	-0.103	-0.234**	-0.031	0.010	1.00					
COM	0.283**	-0.069	0.274**	-0.025	-0.180**	-0.136*	0.157**	0.151**	1.00				
OUT	0.011	0.026	-0.063	-0.030	-0.038	-0.120	0.083	0.005	-0.030	1.00			
KM	-0.058	0.050	-0.080	-0.029	-0.025	-0.096	-0.027	0.011	-0.105	0.624**	1.00		
ATC	0.788	0.514	0.079	0.989	0.724	0.869	0.228	0.821	0.129	0.001	0.001	1.00	
PER	-0.031	0.048	-0.100	-0.023	-0.014	-0.085	-0.019	0.001	-0.096	0.792**	0.888**	0.820**	1.00

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$



ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ** นางสาวทัชชา ชาววังน้อม
- วันเดือนปีเกิด** 10 พฤษภาคม 2506
- ประวัติการศึกษา** 2525 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา
กรุงเทพฯ
- สิงห์บุรี** 2527 ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา
- 2540 ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ลำปาง
- 2544 ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ประสบการณ์การทำงาน** 2533 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ฝ่ายบริหารทั่วไป
โรงพยาบาลอมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่
- 2535 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ฝ่ายบริหารทั่วไป
โรงพยาบาลแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่
- 2537 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ฝ่ายบริหารทั่วไป
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่
- 2540 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ฝ่ายบริหารทั่วไป
โรงพยาบาลเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่
- 2544 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป
โรงพยาบาลแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่
- 2547 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป
โรงพยาบาลแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่
- 2551 – ปัจจุบัน นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
หัวหน้ากลุ่มบริหารทั่วไป โรงพยาบาลจอมทอง
จังหวัดเชียงใหม่

