

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



248800

การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว
โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

ทัชชา ชาววังหม่อง

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มกราคม 2555

600255616

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ



248800

การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว
โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่



ทัชชา ชาววังน้อย

การค้นคว้าแบบอิสระนี้เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มกราคม 2555

การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว
โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

ทัชชา ชาววังม้อง

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ



ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ไพรัช ตระการสินินท์



รองศาสตราจารย์เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ



กรรมการ

นายทรงราชย์ ไชยญาติ



กรรมการ

รองศาสตราจารย์เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ

12 มกราคม 2555

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์เศกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ทั้งสองท่านได้ความกรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนการค้นคว้าแบบอิสระประสบความสำเร็จเป็นรูปเล่ม ขอขอบพระคุณ อาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ไพรัช ตระการศิรินนท์ ที่กรุณาได้รับเป็นคณะกรรมการ สอบการค้นคว้าแบบอิสระ ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ทรงราชย์ ไชยญาติ โรงพยาบาลสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ที่กรุณาได้รับเป็นกรรมการสอบและให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาบทที่ 4 และบทที่ 5 ขอขอบพระคุณ นายแพทย์สมอาจ วงศ์สวัสดิ์ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลจอมทองที่ได้กรุณาให้ใช้ โรงพยาบาลจอมทองเป็นแหล่งศึกษาเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ และขอขอบพระคุณหัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย โรงพยาบาลจอมทองที่ให้ความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์ ลูกจ้างชั่วคราวที่กรุณาตอบแบบสอบถาม การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ขอมอบคุณความดีที่พึงมีต่อการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้ มอบเป็นเครื่องสักการะ แด่คุณพ่อล้อม ชาววังหม่อง ผู้ล่วงลับไปแล้ว และขอกราบขอบพระคุณจนหาที่เปรียบมิได้แต่ คุณแม่เจิม ชาววังหม่อง ที่ได้อบรมเลี้ยงดูให้แนวทางชีวิตที่ดี รวมถึงคุณครู อาจารย์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้ ตั้งแต่เด็กจนถึงปัจจุบัน ท้ายที่สุด ขอขอบคุณผู้หนึ่งที่ทำทุกสิ่ง ช่วยเหลือทุกอย่าง และอยู่เบื้องหลังการศึกษามาโดยตลอดจนประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้ ผู้เขียนหวังว่าการค้นคว้าแบบอิสระนี้จะมีประโยชน์สำหรับผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุข และโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัด เชียงใหม่ ตลอดจนผู้ที่สนใจต่อไป

ทัชชา ชาววังหม่อง

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ	การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่
ผู้เขียน	นางสาวทัชชา ชาววังม้อง
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ	รศ. เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ

บทคัดย่อ

248800

การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ 1) เพื่อประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวที่มีต่อองค์กร 3) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว และ 5) เพื่อศึกษาผลกระทบของนโยบายการบริหารบุคคลที่มีผลต่อลูกจ้างชั่วคราว แบ่งขั้นตอนการศึกษาเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

1) การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ จากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 ชุด โดยใช้วิธีการของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 และสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นชนิดเป็นสัดส่วนกับขนาดของประชากร

2) การวิเคราะห์หาปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว กับระดับความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ในลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 ชุด โดยใช้วิธีการของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.926 วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยต่างๆ โดยใช้

T-Test จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว คือ เพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ในปัจจัย อายุ สถานภาพ อัตราค่าจ้าง ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

3) การสัมภาษณ์นโยบายการบริหารงานลูกจ้างชั่วคราวของ ผู้บริหาร โรงพยาบาล จำนวน 9 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ ระหว่าง 21 - 30 ปี (ร้อยละ 53.1) เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 75.5) มีสถานภาพ คู่หรือสมรส (ร้อยละ 56.3) มีอัตราค่าจ้าง 6,000 – 8,000 บาท (ร้อยละ 44.4) มีระดับการศึกษา ม.6 / ปวช. / ปวท. / ปวส. / อนุปริญญา (ร้อยละ 58.0) เป็นตำแหน่งผู้ช่วยเหลือคนไข้ (ร้อยละ 38.1) โดยปฏิบัติงานที่กลุ่มการพยาบาล (ร้อยละ 60.1) มีระยะเวลาที่จ้างปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว 4 - 10 ปี (ร้อยละ 50.2) ระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.99) พบปัจจัยที่แตกต่างกันของตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวแตกต่างกัน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวมีระดับมาก (Mean = 3.93) พบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพ อัตราค่าจ้าง ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะต่อนโยบายการบริหารบุคคลประเภทลูกจ้างชั่วคราว มีแนวทางพัฒนา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวที่มีใจรักในงานบริการสาธารณสุข 2) ด้านการบำรุงรักษาลูกจ้างชั่วคราว ต้องมีการบริหารจัดการปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน 3) ด้านการพัฒนาลูกจ้างชั่วคราว ควรมีระบบการบริหารจัดการด้านการปฐมนิเทศพนักงานใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการควบคุมการปฏิบัติงานและการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และ 4) ด้านการให้ลูกจ้างชั่วคราวพ้นจากราชการ ต้องมีมาตรการที่สามารถให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างชั่วคราว ทั้งนี้ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มี ความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว เพื่อสามารถอธิบายระดับความสัมพันธ์ และปัจจัยต่างๆ ได้อย่างครอบคลุม และควรมีการศึกษาในระดับตัวบุคคลด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) ในลูกจ้างชั่วคราวที่แสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้ง หรือมีลักษณะที่ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกับกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เพื่อหาสาเหตุ และหรือแนวทางแก้ไขปัญหาก็ได้อย่างเหมาะสมต่อไป

Independent Study Title	Performance Assessment of Temporary Employees, Jom Thong Hospital, Chiang Mai Province
Author	Miss. Tatcha Chaowangkong
Degree	Master of Public Administration
Independent Study Advisor	Associate Professor Seksin Srivatananukulkit

ABSTRACT

248800

The study is purposed to: 1) Evaluate an operating efficiency of the casual staff at Chomtong Hospital, Chiangmai. 2) Study the relationship between casual staff and the organization, the hospital. 3) Compare any factors which can be affected with the relationship to the organization and to the efficiency of operation with the casual staff. 4) Study a connection between a relationship to the organization with an efficiency to operate the casual staff. And 5) Study an affect of the Personnel Management Policy which is affected on the casual staff. The study is divided into 3 steps: 1) The Evaluation of an Operating Efficiency of the Casual Staff at Chomtong Hospital, Ciangmai: The results will be evaluated by 286 copies of the Assessment Form for the selected group of casual staff. The procedure will be referred to the methods of "Taro Yamane" which is given 99 % of the confident level with a randomly selected group of casual staff. 2) The analysis of an individual factor of the casual staff: The element of analysis is consisted with the level of relationship to the organization and an operating efficiency of the casual staff. The data will be collected from 286 copies of the Assessment Form by the randomly selected group of casual staff. The procedure will be referred to the methods of "Taro Yamane" which is given 99 % of the confident level and will be taken 1 issue of the questionnaire which is written by the researcher. The analysis will be included of 0.926 coefficient by using Frequency to find a Percentage, Mean and Standard Deviation. Then, the study will be analyzed by the T-Test to compare the difference of factors. The T-Test will be classified by an individual factor

of casual staff, gender, and by the analysis of the One-Way ANOVA in order to have a grouping different analysis, then compare the difference by a couple with age, status, wage rate, educational level, position, operating section and the length of operation by the LSD or the Least Significant Difference. The study will be found in the relation between a relationship to the organization with an efficiency of casual staff's operating by the Pearsan Product Moment Correlation. 3) The researcher's interviewing dialog for the Casual Staff's Management Policy by the 9 Hospital Managers

The study has resulted that the majority of selected casual staff at Chomtong Hospital, Chiangmai are in between 21 – 30 years old (53.10 %). They are female (75.50%) and have married status (56.30%). Their salaries are between 6,000 – 8,000 baht (44.40%). Their highest educations are Secondary 6/ Vocational Certificate/ High Vocational Certificate/ Diploma (58.00%). They work in a position of assistance to patients (38.10%), are operating in the Nursing Section (60.10%). They signed a contract to be Casual staff within 4 – 10 years (50.20%). The overall results of operating evaluation are in a high level (Mean = 3.99). The study has found that the different factors of positions and operating sections of casual staff are affected on the different efficiency of the operation. The level of relationship to organization of casual staff are in a high level (Mean = 3.93). The study had found that the individual factors which are age, status, wage rate, educational level, position, operating section, and the length of operation are affected on the relationship to organizer. Conversely, we have found that the relationship with the organization is involved with an efficiency of casual staff's operation in a low level.

The recommendation to the Personnel Management Policy for Casual Staff pointed the 4 developments which are: 1) the recruitment for casual staff who are service minded in public health. 2) The treatment of casual staff which needs a management of each factor to be affected on an inspiration of working. 3) The development of casual staff: should organize the staff orientation to be more efficient, have an operating controlled system and a continuous evaluation. And 4) A statement of out of governors: have to draw a fair defensive measure for casual staff. Therefore, the organization should study more about other factors which are related to an operation of casual staff in order to explain the level of relationship and other factors extensively. Moreover, there should be a study of an individual casual staff member who think oppositely by Qualitative Study in order to find out appropriate causes and solutions.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	7
1.3 สมมุติฐานของการวิจัย	8
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	8
1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา	9
1.6 นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	10
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ความเป็นมาของโรงพยาบาลจอมทองจังหวัดเชียงใหม่	13
2.2 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	17
2.3 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	25
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร	31
2.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา	39
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประชากรในการศึกษา	41
3.2 สถานที่ที่ใช้การดำเนินการวิจัย	44
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	45
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการหาค่าทางสถิติ	50
บทที่ 4 ผลการศึกษา	
4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้าง โรงพยาบาลจอมทอง	53

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
4.2 ความผูกพันต่อองค์กร	53
4.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง	60
4.4 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	66
4.5 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน งานของลูกจ้างชั่วคราว	78
4.6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว	85
4.7 นโยบายการบริหารบุคคล	87
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา	90
5.2 อภิปรายผลการศึกษาวิจัย	100
5.3 ข้อเสนอแนะ	105
บรรณานุกรม	107
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว	113
ภาคผนวก ข แบบสอบถามฉบับที่ 1	121
ภาคผนวก ค แบบสอบถามฉบับที่ 2 (สัมภาษณ์)	124
ภาคผนวก ง การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ	125
ประวัติผู้เขียน	127

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างหน่วยงานที่ศึกษา	42
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างชั่วคราว	43
4.1 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามอายุ	53
4.2 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามเพศ	54
4.3 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามสถานภาพ	54
4.4 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามอัตราค่าจ้าง	55
4.5 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามระดับการศึกษา	55
4.6 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามตำแหน่งงาน	56
4.7 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามฝ่ายงานที่ปฏิบัติ	56
4.8 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	57
4.9 จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับผลงาน	58
4.10 จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความรู้และความสามารถในงาน	61
4.11 จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับทัศนคติและบุคลิกลักษณะ	62
4.12 จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	63
4.13 จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถาม	64
4.14 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ	66
4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ	66
4.16 เปรียบเทียบการทดสอบรายกลุ่มภายหลังด้วยวิธี LSD ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ	67
4.17 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ	67
4.18 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ	68

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ	68
4.20 การเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ ภายหลังด้วยวิธี LSD ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ	69
4.21 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอัตราค่าจ้าง	69
4.22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอัตราค่าจ้าง	70
4.23 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ ภายหลังด้วยวิธี LSD ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอัตราค่าจ้าง	70
4.24 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา	71
4.25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา	71
4.26 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ ภายหลังด้วยวิธี LSD ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา	72
4.27 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน	72
4.28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน	73
4.29 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ ภายหลังด้วยวิธี LSD ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน	73
4.30 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	74
4.31 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ	74
4.32 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ ภายหลังด้วยวิธี LSD ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ	75
4.33 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ	76
4.34 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ	76
4.35 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ ภายหลังด้วยวิธี LSD ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	77
4.36 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ	78
4.37 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ	78

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.38 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ	79
4.39 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอัตราค่าจ้าง	79
4.40 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	80
4.41 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	80
4.42 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามอัตราค่าจ้าง	81
4.43 เปรียบเทียบการทดสอบรายกลุ่มภายหลังด้วยวิธี LSD ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามอัตราค่าจ้าง	81
4.44 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว จำแนกตามตำแหน่งงาน	82
4.45 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอัตราค่าจ้าง	82
4.46 เปรียบเทียบการทดสอบรายกลุ่ม ภายหลังด้วยวิธี LSD ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ	83
4.47 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	84
4.48 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ	85