

การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว  
โรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา  
Performance Appraisal of Temporary Employees  
Dan Khun Thot Hospital, Nakhon Ratchasima Province

Received: March 10, 2021 Revised: March 24, 2021 Accepted: April 5, 2021

รับเข้า : 10 มี.ค. 64 แก้ไข : 24 มี.ค. 64 ตอรับ : 5 เม.ย. 64

รัชฎาพร ทับอุดม<sup>1\*</sup>

Ratchadaporn Tabudom<sup>1\*</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวที่มีต่อโรงพยาบาลด่านขุนทด เพื่อประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลด่านขุนทด ประชากร คือ ลูกจ้างชั่วคราว และหัวหน้ากลุ่มงาน โรงพยาบาลด่านขุนทด อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ทั้งหมด 148 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามความผูกพันต่อโรงพยาบาลด่านขุนทด และแบบประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson

### ผลจากการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวที่มีต่อโรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านทัศนคติและบุคลิกลักษณะ มีค่ามากที่สุด
3. ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ โดยด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์มากที่สุด

**คำสำคัญ:** ความผูกพันต่อองค์กร, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ลูกจ้างชั่วคราว

<sup>1</sup>เจ้าหน้าที่พัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลด่านขุนทด อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

<sup>1</sup>Human Resources Development Officer, Dan Khun Thot Hospital, Dan Khun Thot District, Nakhon Ratchasima Province

\*Corresponding author E-mail: ratchada.t1997@gmail.com

## Abstract

This research aims to study attachment of temporary employees towards Dan Khun Thot Hospital, to Performance appraise of temporary employees, and to understand a relationship between Employee Engagement the organization and performance appraisal of Dan Khun Thot Hospital's temporary employees. A research population includes 148 temporary employees and unit head at Dan Khun Thot Hospital, Dan Khun Thot District, Nakhon Ratchasima Province. Research instruments consist of questionnaire for attachment towards Dan Khun Thot Hospital and performance appraisal form for temporary employees. Statistics include frequency, percentage, average, standard deviation and Pearson product-moment correlation coefficient.

### Research findings are as follows.

1. Attachment of temporary employees towards Dan Khun Thot Hospital, Nakhon Ratchasima Province is in general at a high level.
2. Overall the performance of the temporary employees in Dan Khun Thot Hospital is at high level. The attitude and individuality aspects is at high level as well.
3. The relationship between the organizational commitment and the effectiveness of performance of the temporary employees is at low level. The relationship of the ability of the performance is at high level.

**Keywords:** Employee Engagement, Performance Appraisal, Temporary Employee

## บทนำ

การพัฒนาประเทศจะดำเนินไปได้ด้วยดี นอกจากการให้การศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นกับประชาชนอย่างทั่วถึงแล้ว สุขภาพของประชาชนก็ถือเป็นเรื่องที่สำคัญไม่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ ประเทศจะพัฒนาและเจริญรุ่งเรืองได้ ประชาชนต้องมีสุขภาพที่ดี ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ดังนั้น รัฐบาลจึงได้มีโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า โดยเป็นบทบาทภาระหน้าที่ของกระทรวงสาธารณสุขที่จะต้องเข้ามาเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการตามโครงการ โดยมอบหมายภารกิจให้แก่หน่วยงานสถานบริการสาธารณสุขในสังกัดของกระทรวงสาธารณสุขรับภาระในการดำเนินการตามโครงการดังกล่าว สถานบริการสาธารณสุขหรือสถานบริการสุขภาพแต่ละแห่ง จึงมีการกำหนดขนาดสำหรับให้บริการผู้ป่วยโดยนับจากเตียงที่ให้บริการ ทั้งนี้จะเป็นไปตามปริมาณผู้ป่วยที่เข้ารับบริการ มาเป็นตัวบ่งชี้ในการกำหนดจำนวนบุคลากรผู้ให้บริการ โดยใช้อัตราส่วนบุคลากรทางการแพทย์ต่อจำนวนประชากรในพื้นที่และจำนวนบุคลากรอื่นตามความจำเป็นบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการบริหารงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งของ ปัจจัย

ด้านการเงิน และปัจจัยด้านการจัดการนโยบายหรือภาระหน้าที่ การดำเนินการขับเคลื่อนไปได้มากน้อยเพียงใด ปัจจัยด้านบุคคลจะต้องมีความเหมาะสมในทุก ๆ ด้าน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานบริการมีอยู่หลายประเภท อาทิเช่น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ฯลฯ ทั้งนี้มาจากการสรรหาและการบริหารบุคคลจากหน่วยงานกลางของประเทศ คือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวมาจากการบริหารงานของสถานบริการสาธารณสุขนั้น ๆ ในสถานบริการสาธารณสุข จึงมีบุคลากรหลากหลายวิชาชีพมาร่วมกันเป็นผู้ให้บริการ บุคลากรแต่ละสาขาวิชา จบมาจากสถาบันที่มีความรู้ ความคิด ทักษะ และความเข้าใจในวิชาชีพของตนในการทำงานที่แตกต่างกันไป บุคลากรในสถานบริการสาธารณสุข กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวเป็นบุคลากรได้รับการสรรหาผ่านการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลจากสถานบริการสาธารณสุขนั้น ๆ เอง จึงมักพบปัญหาด้านการสรรหา การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาไว้ และการให้พ้นจากการปฏิบัติงาน (กระทรวงสาธารณสุข, 2557)

โรงพยาบาลด่านขุนทด อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา เป็นโรงพยาบาลประจำ มีขนาดและจำนวนเตียงสำหรับให้บริการผู้ป่วย 120 เตียง เป็นองค์กรภาครัฐในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตั้งอยู่ที่อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในปีงบประมาณ 2562 มีผู้ป่วยเข้ารับบริการแยกตามลักษณะการเข้ารับบริการ ประเภทผู้ป่วยนอกเฉลี่ยวันละ 611.35 คน ผู้ป่วยในอัตราครองเตียงร้อยละ 68.36 คน ปัจจุบันโรงพยาบาลได้เพิ่มขีดความสามารถในการรักษาพยาบาล มีแพทย์เฉพาะทาง เฉพาะสาขา เพื่อบริการรักษาผู้ป่วยเฉพาะโรค อาทิเช่น จักษุวิทยา พยาธิวิทยา รังสีวิทยา และจิตเวชวิทยา เป็นต้น เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลประจำอำเภอขนาดใหญ่ สามารถรองรับการส่งต่อผู้ป่วยจากอำเภอข้างเคียงได้ เพื่อเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระ ลดขั้นตอน และความแออัดของโรงพยาบาลประจำจังหวัด คือ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา ปัจจุบันโรงพยาบาลด่านขุนทด จึงมีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งสิ้น 139 คน อาทิเช่น พนักงานทำความสะอาดอาคารสถานที่ พนักงานซักฟอก พนักงานประกอบอาหาร งานดูแลระบบงานซ่อมบำรุง เป็นต้น การสรรหาลูกจ้างชั่วคราวของโรงพยาบาลด่านขุนทด มักประสบปัญหาระยะเวลาปฏิบัติงานไม่นาน มีการลาออกเมื่อมีงานใหม่ที่ดีกว่า ได้เงินเดือนสูงกว่า หรือมีสวัสดิการมากกว่า มีความมั่นคงสูงกว่าอยู่เป็นประจำ นอกจากนี้ ปัญหาที่พบบ่อยคือ ปัญหาการพัฒนาลูกจ้างชั่วคราว การธำรงรักษาไว้ซึ่งอัตราลูกจ้างชั่วคราว เนื่องจากมาตรฐานตำแหน่งงานของลูกจ้างชั่วคราวไม่ได้รับผู้ที่สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาสูง โรงพยาบาลจึงประสบปัญหาในด้านการพัฒนาบุคลากรชั่วคราวเหล่านี้ที่ต้องสรรหาคนใหม่เข้ามาทำหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ต้องสูญเสียงบประมาณในการฝึกอบรม เพราะการกำหนดตำแหน่งประสิทธิภาพในการทำงานไม่สูงมากจึงทำให้ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ลูกจ้างชั่วคราวเหล่านี้ยังไม่มีคุณสมบัติที่จำเป็นในการทำงานและเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างแท้จริง (โรงพยาบาลด่านขุนทด, 2561)

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานบริหารบุคคลของโรงพยาบาลด่านขุนทด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงประสิทธิภาพของลูกจ้างชั่วคราว เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร แล้วนำข้อมูลที่ได้นำเสนอแนะสำหรับคณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาลด่านขุนทด

จังหวัดนครราชสีมาต่อการบริหารงานลูกจ้างชั่วคราวให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร และแนวทางในการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวที่มีต่อโรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากร

ประชากร คือ ลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลด่านขุนทด อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ทั้งหมด 139 คน ใน 9 กลุ่มงาน และหัวหน้ากลุ่มงาน 9 คน รวม 148 คน ได้แก่ 1) กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป 39 คน 2) กลุ่มงานพยาบาล 58 คน 3) กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ 6 คน 4) กลุ่มงานชั้นสูตรสาธารณสุข 3 คน 5) กลุ่มงานเภสัชกรรมชุมชน 5 คน 6) กลุ่มงานรังสีวิทยา 1 คน 7) กลุ่มงานทันตกรรม 3 คน 8) กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน 19 คน 9) กลุ่มงานกายภาพบำบัด 5 คน

#### 2. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ระยะเวลาดำเนินการวิจัย คือ ปีงบประมาณ 2562 ระหว่างเดือนตุลาคม พุทธศักราช 2561 ถึง เดือนกันยายน พุทธศักราช 2562

#### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

3.1 แบบสอบถามความผูกพันต่อโรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของลูกจ้างชั่วคราว โดยสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อโรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ตามแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1997) จำนวนทั้งหมด 10 ด้าน รวม 10 ข้อ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) 5 ระดับ ดังนี้

|         |                               |
|---------|-------------------------------|
| 5 คะแนน | หมายถึง มีความผูกพันมากที่สุด |
| 4 คะแนน | หมายถึง มีความผูกพันมาก       |
| 3 คะแนน | หมายถึง มีความผูกพันปานกลาง   |
| 2 คะแนน | หมายถึง มีความผูกพันน้อย      |

1 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับโรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา เป็นคำถามปลายเปิด (open end question)

โดยแบบสอบถามทั้งหมดให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้วยวิธีการคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พิจารณาจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.85 - 1.00 แล้วนำไป Try out กับลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลเทพรัตนนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.84

3.2 แบบประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของลูกจ้างชั่วคราว

ตอนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านผลงาน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติและบุคลิกลักษณะ ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (กระทรวงสาธารณสุข, 2550) โดยแบ่งระดับการประเมินออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ แบ่งเป็น 3 ตอน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Best (1981) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

|                    |                 |
|--------------------|-----------------|
| ระดับ ดีเด่น       | คะแนน เท่ากับ 5 |
| ระดับ ดีมาก        | คะแนน เท่ากับ 4 |
| ระดับ ดี           | คะแนน เท่ากับ 3 |
| ระดับ พอใช้        | คะแนน เท่ากับ 2 |
| ระดับ ต้องปรับปรุง | คะแนน เท่ากับ 1 |

โดยแบบสอบถามทั้งหมดให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้วยวิธีการคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พิจารณาจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.82 - 1.00 แล้วนำไป Try out กับลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลเทพรัตนนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 9 คน จาก 9 กลุ่มงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.86

#### 4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขออนุญาตดำเนินการวิจัยกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา และทำหนังสือชี้แจงวัตถุประสงค์ในการดำเนินการวิจัยให้กับลูกจ้างชั่วคราว ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงาน ในการให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

4.2 ดำเนินการวิจัย โดยแจกแบบสอบถามความผูกพันต่อโรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ให้กับลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 139 ชุด ได้คืน 139 ชุด และแจกแบบประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ให้กับหัวหน้ากลุ่มงาน 9 คน รวม 9 ชุด รวมแบบสอบถามทั้งหมด 148 ชุด

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบสอบถามความผูกพันต่อโรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในตอนที่ 1 มาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ส่วนคำถามในตอนที่ 2 นำมาหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลข้อมูล โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนจากจำนวนระดับขั้นเท่ากับ 5 ขั้น (คะแนนจาก 1 ถึง 5) คำนวณได้จากสูตรของ Best (1981) ได้เกณฑ์แบ่งช่วงคะแนนในแต่ละระดับขั้น ดังนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 4.20 – 5.00 หมายถึง มีความผูกพันมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 3.40 – 4.19 หมายถึง มีความผูกพันมาก

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 2.60 – 3.39 หมายถึง มีความผูกพันปานกลาง

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 1.80 – 2.59 หมายถึง มีความผูกพันน้อย

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 1.00 – 1.79 หมายถึง มีความผูกพันน้อยที่สุด

5.2 นำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ในตอนที่ 1 มาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ส่วนคำถามในตอนที่ 2 นำมาหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์แบ่งช่วงคะแนนในแต่ละระดับขั้น ดังนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 4.20 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 3.40 – 4.19 หมายถึง มีประสิทธิภาพมาก

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 2.60 – 3.39 หมายถึง มีประสิทธิภาพปานกลาง

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 1.80 – 2.59 หมายถึง มีประสิทธิภาพน้อย

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 1.00 – 1.79 หมายถึง มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

5.3 หาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา นำข้อมูลจากตอนที่ 2 ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพัน และการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว นำมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ จากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (product-moment coefficient of correlation) (Glass & Hopkins, 1984) ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายและสัญลักษณ์ดังต่อไปนี้

COM หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร

PER หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวภาพรวม

OUT หมายถึง ผลการปฏิบัติงานด้านผลงาน

KM หมายถึง ผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ATC หมายถึง ผลการปฏิบัติงานด้านทัศนคติและบุคลิกภาพ

และเกณฑ์การแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

ค่าระหว่าง 0.00 – 0.29 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าระหว่าง 0.30 – 0.69 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าระหว่าง 0.70 – 1.00 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

## ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวที่มีต่อโรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวที่มีต่อโรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

| รายการ                                    | ค่าเฉลี่ย<br>( $\mu$ ) | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน ( $\sigma$ ) | แปล<br>ความหมาย |
|-------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------|-----------------|
| 1. ท่านมีความภาคภูมิใจในหน่วยงาน          | 4.08                   | 0.72                                  | มาก             |
| 2. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน       | 4.12                   | 0.52                                  | มาก             |
| 3. ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | 4.21                   | 0.51                                  | มากที่สุด       |
| 4. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ  | 4.24                   | 0.41                                  | มากที่สุด       |
| 5. ท่านมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร      | 3.81                   | 0.47                                  | มาก             |
| 6. ท่านมีความเต็มใจและตั้งใจทำงาน         | 4.32                   | 0.53                                  | มากที่สุด       |
| 7. ท่านมีเป้าหมายเดียวกับองค์กร           | 3.91                   | 0.43                                  | มาก             |
| 8. ท่านได้รับค่าตอบแทนตรงกับความต้องการ   | 3.47                   | 0.59                                  | มาก             |
| 9. ท่านจะปฏิบัติงานจนกว่าเกษียณอายุราชการ | 3.72                   | 0.51                                  | มาก             |
| 10. ท่านไม่คิดย้ายงานหรือเปลี่ยนงานใหม่   | 3.51                   | 0.51                                  | มาก             |
| รวม                                       | 4.14                   | 0.49                                  | มาก             |

จากตารางที่ 1 พบว่า ความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวที่มีต่อโรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.14$ ,  $\sigma = 0.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเต็มใจและตั้งใจทำงานมากที่สุด ( $\mu = 4.32$ ,  $\sigma = 0.53$ ) รองลงมาคือ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ( $\mu = 4.24$ ,  $\sigma = 0.41$ ) น้อยที่สุดคือ ได้รับค่าตอบแทนตรงกับความต้องการ ( $\mu = 3.47$ ,  $\sigma = 0.59$ ) ตามลำดับ

2. ผลการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

| รายการ                                                    | ค่าเฉลี่ย<br>( $\mu$ ) | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน ( $\sigma$ ) | แปล<br>ความหมาย  |
|-----------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------|------------------|
| <b>1. ด้านผลงาน</b>                                       | <b>3.87</b>            | <b>0.62</b>                           | <b>มาก</b>       |
| 1.1 ปริมาณงานที่สำเร็จ                                    | 3.85                   | 0.52                                  | มาก              |
| 1.2 คุณภาพของงาน                                          | 3.81                   | 0.61                                  | มาก              |
| 1.3 งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด                               | 4.11                   | 0.50                                  | มาก              |
| 1.4 ใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าเหมาะสม                     | 4.18                   | 0.49                                  | มาก              |
| 1.5 ผลลัพธ์ที่ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์                    | 3.74                   | 0.64                                  | มาก              |
| <b>2. ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน</b>            | <b>4.12</b>            | <b>0.52</b>                           | <b>มาก</b>       |
| 2.1 มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน                            | 3.78                   | 0.68                                  | มาก              |
| 2.2 สามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ได้อย่างเหมาะสม         | 3.92                   | 0.72                                  | มาก              |
| 2.3 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์                            | 3.60                   | 0.71                                  | มาก              |
| 2.4 มีการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 3.65                   | 0.84                                  | มาก              |
| 2.5 มีความสามารถในการสื่อความได้อย่างเข้าใจ               | 3.70                   | 0.80                                  | มาก              |
| <b>3. ด้านทัศนคติและบุคลิกลักษณะ</b>                      | <b>4.32</b>            | <b>0.51</b>                           | <b>มากที่สุด</b> |
| 3.1 มีวินัย                                               | 4.47                   | 0.45                                  | มากที่สุด        |
| 3.2 มีความรับผิดชอบ                                       | 4.43                   | 0.47                                  | มากที่สุด        |
| 3.3 มีความเป็นผู้นำ                                       | 3.81                   | 0.56                                  | มาก              |
| 3.4 มีการทำงานเป็นทีม                                     | 4.50                   | 0.53                                  | มากที่สุด        |
| <b>รวม</b>                                                | <b>3.98</b>            | <b>0.52</b>                           | <b>มาก</b>       |

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.98$ ,  $\sigma = 0.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทัศนคติและบุคลิกลักษณะ มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.32$ ,  $\sigma = 0.51$ ) รองลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.12$ ,  $\sigma = 0.52$ ) และน้อยที่สุดคือ ด้านผลงาน ( $\mu = 3.87$ ,  $\sigma = 0.62$ )

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ

|     | COM     | OUT     | KM      | ATC     | PER |
|-----|---------|---------|---------|---------|-----|
| COM | 1       |         |         |         |     |
| OUT | -0.042  | 1       |         |         |     |
| KM  | -0.123  | 0.623** | 1       |         |     |
| ATC | -0.101* | 0.484** | 0.542** | 1       |     |
| PER | -0.114  | 0.783** | 0.808** | 0.808** | 1   |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ความผูกพันต่อองค์กรมีทิศทางตรงกันข้ามกับประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) อยู่ระหว่าง 0.040-0.211 (Glass & Hopkins, 1984) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวอยู่ในระดับต่ำ โดยผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์มากที่สุด ( $r = -0.123$ ) รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานด้านทัศนคติและบุคลิกลักษณะ ( $r = -0.101$ ) และผลการปฏิบัติงานด้านผลงานต่ำที่สุด ( $r = -0.042$ )

## การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวที่มีต่อโรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวที่มีต่อโรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ลูกจ้างชั่วคราวของโรงพยาบาลด่านขุนทด มีความเต็มใจและตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความรักและมุ่งมั่นที่จะให้โรงพยาบาลประสบผลสำเร็จ และเจริญก้าวหน้าต่อไป ลูกจ้างชั่วคราวของโรงพยาบาลด่านขุนทด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อแรงจูงใจของคณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาลด่านขุนทดที่ได้สร้างขึ้น ไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมให้มีความรักความสามัคคีภายในองค์กร ทุกคนเปรียบเสมือนญาติมิตรที่คอยดูแลกัน คอยสอบถามกัน คณะกรรมการบริหารยังได้มีการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนา การไปศึกษาดูงาน รวมถึงกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มาในรูปแบบของเกม กีฬา หรือการเต้นแอโรบิกในช่วงเย็น และการรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันอย่างพร้อมเพียง 1 วันต่อสัปดาห์ โดยที่ให้ทุกคนในโรงพยาบาลได้มีส่วนร่วม ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ไม่แบ่งชนชั้น ทุกคนคือคนของโรงพยาบาลด่านขุนทดเหมือนกัน สอดคล้องกับบุตธะนา สุมาลย์ และคณะ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านพบว่า ด้านจิตใจ อยู่ในระดับสูง ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับทัชชา ชาววังษ์ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวที่มีต่อโรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ลูกจ้างชั่วคราวของโรงพยาบาลด่านขุนทด มีวินัยในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง มาปฏิบัติงานตรงเวลา เชื่อฟังหัวหน้างานด้วยความเคารพ ปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานได้ต่อเนื่องจนสำเร็จลุล่วง น้อมรับคำแนะนำคำติชมและนำไปแก้ไขปรับปรุง มีความเป็นผู้นำ กล้าคิดกล้าแสดงออก แสดงความคิดเห็นเมื่อพบว่าสามารถปฏิบัติงานที่ดีกว่าได้ ทำงานเป็นทีม ร่วมมือกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่เอารัดเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน มีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน รวดเร็ว ตอบสนองผู้รับบริการได้อย่างทันถ่วงที สามารถนำความรู้ความสามารถของตนเองไปใช้ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ มีหัวใจของการบริการ ทำหน้าที่ผู้ให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หากวิธีใหม่ ๆ ในการประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างสีสันให้โรงพยาบาล เกิดบรรยากาศความผ่อนคลายมากขึ้น ช่วยจรรโลงใจผู้มารับบริการให้มีสภาพจิตใจที่ดีขึ้น มีการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดี ไม่หนีปัญหา ไม่รอให้ปัญหาลุกลามบานปลาย มีความสามารถสื่อความได้อย่างเข้าใจ สามารถสื่อสารกับผู้มารับบริการด้วยความสุภาพ นุ่มนวล เป็นมิตร ให้ความรู้สึถึงความเต็มใจในการให้บริการอย่างเต็มที่ รวมถึงสื่อสารกับบุคลากรอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประสานงานกันระหว่างแผนกต่าง ๆ เป็นไปอย่างราบรื่น รวดเร็ว ทันถ่วงทีเพื่อให้ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงบริการต่างๆ ของโรงพยาบาลอย่างรวดเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทำให้ผู้รับบริการของโรงพยาบาลด่านขุนทด ได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง ชีวิตของคนหลาย ๆ คน ได้จะรับการช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน ปลอดภัย และกลับไปใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุขมากขึ้น สอดคล้องกับทัชชา ชาววังษ์ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการปฏิบัติงานด้านทัศนคติและบุคลิกลักษณะมีค่ามากที่สุด ลูกจ้างชั่วคราวของโรงพยาบาลจอมทอง มีวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ค่อนข้างสูง รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราวบางคนมาปฏิบัติงานก่อนเวลาและเลิกปฏิบัติงานที่หลังทุกวัน ไม่เคยเรียกร้องค่าตอบแทนพิเศษ รางวัลหรือคำชมเชย ลูกจ้างชั่วคราวหลายคนมีความคิดสร้างสรรค์ในการหาวิธีใหม่ใน

การสร้างสีสันให้กับบริการการเข้ารับบริการภายในโรงพยาบาลอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความผ่อนคลาย สีสัน มีกิจกรรมให้ทำระหว่างการรอคิวรับบริการที่ค่อนข้างนาน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวของโรงพยาบาลด่านขุนทดที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ให้ความร่วมมือกับการปฏิบัติงานกับผู้อื่นหรือกิจกรรมที่โรงพยาบาลจัดขึ้นน้อย มักเปลี่ยนงานเมื่อเจองานที่ได้ผลตอบแทนมากกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความผูกพันต่อองค์กร ความเต็มใจและตั้งใจในการปฏิบัติงาน ความรัก และความมุ่งมั่นที่จะให้โรงพยาบาลประสบผลสำเร็จเจริญก้าวหน้า ยอมส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ย่อมต้องเกิดความเต็มใจ ความรัก ความมุ่งมั่นที่ดีที่อยากให้เกิดขึ้นกับโรงพยาบาล ดังนั้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจึงค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับลูกจ้างชั่วคราวที่มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลในระดับมาก ซึ่ง Steers (1977) กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น อายุ เพศ ระดับรายได้ การศึกษา ความต้องการประสบความสำเร็จ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของกมลชนก ดลจิตร (2554) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท สยามคาสท์ไอออน เวอร์คส์ จำกัด จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามคาสท์ ไอออน เวอร์คส์ จำกัด ได้แก่ อายุของพนักงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและรายได้ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความพึงพอใจ ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกันทำให้มีผลต่อความผูกพันของบริษัทต่างกัน แต่ในส่วนระดับการศึกษาตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่ทำให้ระดับความผูกพันแตกต่างกัน ซึ่งมีทิศทางตรงข้ามกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามคาสท์ ไอออน เวอร์คส์ จำกัด

### กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ มูลนิธิหลวงปู่คุณ ปรีสุทโธ (วัดบ้านไร่ อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา) ที่มอบทุนการวิจัยสนับสนุนงานวิจัยนี้แก่ข้าพเจ้า จำนวน 5,000 บาท และขอขอบคุณท่านผู้อำนวยการโรงพยาบาลด่านขุนทด และหัวหน้างานบริหารงานบุคคลโรงพยาบาลด่านขุนทด ที่ให้คำปรึกษาและสนับสนุนการวิจัยด้วยดี เสมอมา อีกทั้งประโยชน์และคุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากการวิจัยชิ้นนี้ ผู้เขียนขอมอบเป็นองค์ความรู้กลับคืนสู่โรงพยาบาลด่านขุนทด และคณาจารย์จากวิทยาลัยพยาบาลพระบรมราชชนนี ทุกท่านที่อบรมสั่งสอน รวมทั้งขอขอบพระคุณท่านผู้อ่านทุกท่านที่ให้ความสนใจการวิจัยฉบับนี้ ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านผลงาน ควรมีการประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยพิจารณารางวัลหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติ สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป
2. ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ควรให้มีการพัฒนาลูกจ้างชั่วคราว ควรมีระบบการบริหารจัดการด้านการปฐมนิเทศ พนักงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพ การควบคุมการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ และวางแนวทางเพิ่มพูน ทักษะความรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง
3. ด้านทัศนคติและบุคลิกลักษณะ ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรัก ความสามัคคี และบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดีภายในองค์กรให้หลากหลายมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา เพิ่มเติมจากตัวแปรอื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรแทรกซ้อนอื่น ๆ ที่อาจจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

## เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก ดลจิตร์. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท สยามคาสท์ไอออนเวิร์คส์ จำกัด.วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. ปีที่ 5(10).
- กระทรวงสาธารณสุข. (2550). แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2557). รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.
- ทัชชา ชาววังษ์. (2555). การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุตธนา สุมาลย์, นิตยา เพ็ญศิริรักษา และพรทิพย์ กิระพงษ์. (2560). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี. วารสารพยาบาลทหารบก. ปีที่ 18(1).
- โรงพยาบาลด่านขุนทด. (2561). รายงานการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ 2560. นครราชสีมา: โรงพยาบาลด่านขุนทด.
- Best, John W. (1981). Research in Education. 4<sup>th</sup> ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

- Glass, Gene V., and Hopkins, Kenneth D. (1984). Statistical Methods in Education and Psychology. 2<sup>nd</sup> ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Steers, Richard M. (1997). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly.