

# T152906

ละออง อริยกุลนิมิต : การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาล  
ศูนย์ (ANALYSIS OF FACTORS CONTRIBUTING TO RETENTION OF NURSING DEPARTMENT,  
REGIONAL HOSPITAL AND MEDICAL CENTERS) อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง  
ดร. พวงเพ็ญ ชูณพราวณ, 235 หน้า. ISBN 974-17-4441-2

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลและตัวบ่งชี้ที่อธิบาย  
ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การ  
ปฏิบัติงานอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 951 คนประกอบด้วยพยาบาลระดับผู้บริหาร จำนวน 240 คน พยาบาลระดับประจำการ จำนวน  
711 คน จากโรงพยาบาลศูนย์ทั่วประเทศ จำนวน 25 แห่ง สุ่มได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็น  
แบบสอบถามตัวบ่งชี้ที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ  
120 ตัวชี้วัด ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิและทดสอบความเที่ยงด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของ  
ครอนบาค ได้ค่าความเที่ยง 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการสกัดตัวประกอบหลัก Principal Component analysis และหมุนแกน  
แบบออร์โธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (varimax)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ มีจำนวน 10 ตัวประกอบ 117 ตัวชี้วัด  
สามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 72.03 โดยมีตัวประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) การมีกาบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุดคือร้อยละ 12.6 มีตัวบ่งชี้ที่อธิบายตัวประกอบ จำนวน 23 ตัวบ่งชี้
- 2) การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาล เป็นตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 11.7 มีตัวบ่งชี้ที่อธิบายตัวประกอบ จำนวน 17 ตัวบ่งชี้
- 3) การให้อิสระในงาน เป็นตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.6 มีตัวบ่งชี้ที่อธิบายตัวประกอบ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้
- 4) การให้คำตอบแทนที่เหมาะสม เป็นตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.2 มีตัวบ่งชี้ที่บรรยายตัวประกอบ จำนวน 10 ตัวบ่งชี้
- 5) การพัฒนาวิชาการและวิจัย เป็นตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 9.7 มีตัวบ่งชี้ที่อธิบายตัวประกอบ จำนวน 16 ตัวบ่งชี้
- 6) การสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร เป็นตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.6 มีตัวบ่งชี้ที่อธิบายตัวประกอบ จำนวน 9 ตัวบ่งชี้
- 7) การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เป็นตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.1 มีตัวบ่งชี้ที่อธิบายตัวประกอบ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้
- 8) การมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน เป็นตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.0 มีตัวบ่งชี้ที่อธิบายตัวประกอบ จำนวน 9 ตัวบ่งชี้
- 9) การมีโครงสร้างขององค์การแบบแบนราบ เป็นตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.5 มีตัวบ่งชี้ที่อธิบายตัวประกอบ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้
- 10) การให้ออกาสก้าวหน้าในงาน เป็นตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.0 มีตัวบ่งชี้ที่อธิบายตัวประกอบ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้

**TE152906**

## 4577604436: MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORDS: RETENTION / NURSING DEPARTMENT / REGIONAL HOSPITAL AND  
MEDICAL CENTERS

LAOR ARIYAKULNIMIT: ANALYSIS OF FACTORS CONTRIBUTING TO  
RETENTION OF NURSING DEPARTMENT, REGIONAL HOSPITAL AND  
MEDICAL CENTERS THESIS ADVISOR: ASSOC. PROF. POLICE MAJOR  
PAUNGPHEN CHOONHAPRAN, Ph. D. 235 pp. ISBN 974-17-4441-2

The purpose of this research was to study the factors contributing to retention of nursing department and the items which described those major factors, Regional Hospital and Medical Centers. The sample consisted of 951 professional nurses (240 nurse administrators and 711 staff nurses) from 25 Regional Hospital and Medical Centers all over the country, who had at least five years of experience which were selected by multistage sampling. Questionnaire was developed by the researcher and judged to be acceptable by the panel of experts. Cronbach's alpha coefficient was 0.99. The preliminary scale consisted of 120 items anchored by a rating scale. To assess the structure of the factors contributing to retention of nursing department, factor analyzed all 120 items by means of principal component analysis with orthogonal rotation and varimax method.

The research findings were as follows:

There were 10 significant factors contributing to retention of nursing department that described by 117 items accounted for 72.03 percent which were:

- 1) Participative management described by 23 items accounted for 12.6 percent.
- 2) Transformational leadership described by 17 items accounted for 11.7 percent.
- 3) Autonomy in work described by 20 items accounted for 10.6 percent.
- 4) Appropriate compensation described by 10 items accounted for 10.2 percent.
- 5) Academic and research development described by 16 items accounted for 9.7 percent.
- 6) Continuing educational support described by 9 items accounted for 4.6 percent.
- 7) Good work environment described by 6 items accounted for 4.1 percent.
- 8) Balance of work and personal life described by 9 items accounted for 4.0 percent.
- 9) Flat organization structure described by 3 items accounted for 2.5 percent.
- 10) Opportunity for work advancement described by 4 items accounted for 2.0 percent.