



ปัจจัยที่มีผลต่อการลงมือในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์  
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

นางรารบงกชพร ตั้งดีศรีชัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญเพื่อขอรับปริญญา

พ.ศ. 2553

๖๐๐๒๔๙๖๑๗

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



245443

ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์  
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข



นางสาวบงกชพร ตั้งฉัตรชัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2553

**Factors Affecting Job Retention of Professional Nurses at Regional  
Hospitals, Northeast Region, the Ministry of Public Health**

**Miss Bongkochporn Tangchatchai**

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

School of Nursing

Sukhothai Thammathirat Open University

2010



ชื่อวิทยานิพนธ์ บังคับที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ผู้วิจัย นางสาววงกขพร ตั้งฉัตรชัย รหัสนักศึกษา 2505100053

ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. นุญทิพย์ สิริขันธ์ศรี (2) รองศาสตราจารย์ ดร. สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล (3) อาจารย์ ดร. วิไลพร รังควัด ปีการศึกษา 2553

บทคัดย่อ

245443

การวิจัยเชิงพรรณนาค้างนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ร้อยละของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และ (2) บังคับด้านบุคคล และบังคับด้านองค์การที่ร่วมทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น โรงพยาบาลศูนย์อุดรธานี โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา จำนวน 385 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง ประกอบด้วย 4 ตอน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไป (2) บังคับด้านบุคคล (3) บังคับด้านองค์การ และ (4) การคงอยู่ในงาน เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านมีค่า CVI 0.89 และทดสอบค่าความเที่ยงแบบสอบถามบังคับด้านองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบราวน์ 0.75 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการถดถอยโลจิสติก

ผลการวิจัยพบว่า (1) พยาบาลวิชาชีพ คงอยู่ในงานร้อยละ 62 (2) บังคับด้านรายได้ของพยาบาลวิชาชีพมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีขนาดอิทธิพล 1.57 เท่า (Odds ratio=1.57) บังคับด้านคุณลักษณะขององค์การ และบังคับด้านลักษณะงานและการทำงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.05 มีขนาดอิทธิพล 1.08 เท่าและ 1.06 เท่า (Odds ratio=1.08, 1.06) ตามลำดับ บังคับทั้งสามตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 24.8

คำสำคัญ การคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**Thesis title:** Factors Affecting Job Retention of Professional Nurses at Regional Hospitals, Northeast Region, the Ministry of Public Health  
**Researcher:** Miss Bongkochporn Tangchatchai; **ID:** 2505100053;  
**Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr. Boontip Siritarungsri, Associate Professor; (2) Dr. Supim Sripunworasakul, Associate Professor; (3) Dr. Vilaiporn runkwat; **Academic year:** 2010

### Abstract

245443

The purposes of this descriptive research were: (1) to investigate job retention of professional nurses, and (2) to analyze both personal factors and organization factors which co-predicted job retention of professional nurses at regional hospitals, Northeast Region, the Ministry of Public Health.

Subjects of this study included 385 professional nurses who had working experience for at least 1 year at four regional hospitals, Northeast Region, the Ministry of Public Health. They were selected by the proportional stratified random sampling technique. Questionnaires developed by the researcher were used as research tools. They were composed of 4 sections: 1) general data of the subjects, 2) personal data of the subjects, 3) factors of an organization, and 4) job retention of professional nurses. The organization factor questionnaires were developed according to Marthis and Jackson's concept. The job retention questionnaires were developed according to Cowin's concept. The questionnaires were verified by 5 expertise and CVI is 0.89. The Cronbach's alpha reliability coefficient of the third part was 0.75. Statistical devices used for data analysis were descriptive statistics (mean, frequency, percentage, standard deviation) and multiple logistic regression analysis.

The research findings were as follows. (1) Sixty two percent of Professional nurses rated their job retention. (2) The income factor significantly affected job retention of professional nurses ( $p < 0.001$ ), which has influence rate = 1.57 (Odds ratio = 1.57). The factor of organizational characteristics and the factors of job design and work significantly affected job retention of professional nurses ( $p < 0.001$  and  $p < 0.05$ ), which have influence rate = 1.08 and 1.06 (Odds ratio = 1.08 and 1.06) respectively. Three factors co-predicted job retention of professional nurses and accounted for 24.8 percent.

**Keywords:** Job Retention, Professional Nurses, The Northeast Regional Hospitals

## กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. บุญทิพย์ สิริขันธ์ศรี อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ แขนงวิชาการพยาบาล สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช รองศาสตราจารย์ ดร. สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมสำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และอาจารย์ ดร. วิไลพร รังควัต อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล และคณะกรรมการศูนย์วิจัย โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา ที่ช่วยแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูล และผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาช่วยพิจารณาเครื่องมือในการวิจัย ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. ราศรี สีนะกุล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ โรงพยาบาลศูนย์อุดรธานี โรงพยาบาลขอนแก่น และโรงพยาบาลชัยภูมิ ที่ให้การสนับสนุนด้วยดีตลอดมา และขอขอบพระคุณพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับการสนับสนุนกำลังใจจากบิดา มารดา เพื่อนๆ และพี่น้องบุตรหลานทุกคน เป็นอย่างดียิ่งมีคุณค่ากับผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้บริหารการพยาบาลที่สนใจทุกท่าน

บงกชพร ตั้งฉัตรชัย

พฤศจิกายน 2553

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	5
ขอบเขตการวิจัย .....	7
ข้อจำกัดของการวิจัย .....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	10
การจัดบริการ ปัญหาการลาออก และการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข .....	11
ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	16
แนวคิดการคงอยู่ในงาน .....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	39
การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง .....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	49

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	51
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .....	53
ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ .....	54
ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านองค์การของพยาบาลวิชาชีพ .....	57
ตอนที่ 4 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ .....	66
ตอนที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และการสร้างสมการทำนาย .....	67
ตอนที่ 6 วิเคราะห์เนื้อหาจากข้อคำถามปลายเปิด .....	69
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	75
สรุปการวิจัย .....	75
อภิปรายผล .....	78
ข้อเสนอแนะ .....	84
บรรณานุกรม .....	87
ภาคผนวก .....	99
ก หนังสือรับรองการสอบผ่าน โครงร่างวิจัย .....	100
ข ตัวอย่างเอกสารรับรองจริยธรรม โครงการวิจัยในมนุษย์ .....	102
ค หนังสือแสดงความยินยอมของกลุ่มตัวอย่าง .....	105
ง รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ .....	107
จ แบบสอบถาม .....	109
ฉ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม .....	118
ประวัติผู้วิจัย .....	122

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	39
ตารางที่ 3.2 จำนวนพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามตำแหน่ง โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	40
ตารางที่ 3.3 จำนวนโรงพยาบาลศูนย์ สถานที่ศึกษาวิจัย เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	41
ตารางที่ 3.4 จำนวนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง.....	42
ตารางที่ 4.1 ความถี่ ร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	53
ตารางที่ 4.2 ความถี่ ร้อยละ ปัจจัยด้านบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	53
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบุคคล และการคงอยู่ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็นรายด้าน.....	56
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านองค์การ และการคงอยู่ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็นรายด้าน.....	57
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านองค์การ และการคงอยู่ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็นรายข้อ.....	58
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านองค์การ และการคงอยู่ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็นรายข้อ.....	60
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านองค์การ และการคงอยู่ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็นรายข้อ.....	62
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านองค์การ และการคงอยู่ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็นรายข้อ.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านองค์การ และการคงอยู่ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	65
ตารางที่ 4.10 ความถี่และร้อยละ การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	66
ตารางที่ 4.11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์การกับ การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	67
ตารางที่ 4.12 ปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานจากคำถามปลายเปิด.....	69
ตารางที่ 4.13 ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานจากคำถามปลายเปิด.....	70
ตารางที่ 4.14 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพจากคำถามปลายเปิด.....	73
ตารางที่ 4.15 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของพยาบาลวิชาชีพต่อการคงอยู่ในงาน จากคำถามปลายเปิด.....	74

ฉ

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6