

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(ค)
กิตติกรรมประกาศ.....	(จ)
สารบัญ.....	(ฉ)
สารบัญตาราง.....	(ช)
สารบัญภาพ.....	(ฎ)
บทที่ 1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 โจทย์วิจัย.....	11
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	11
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	11
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
1.6 นิยามศัพท์.....	12
บทที่ 2. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดโครงสร้างการบริหารจัดการ โรงพยาบาลศูนย์ระดับตติยภูมิ สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.....	14
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ.....	20
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร.....	24
2.4 แนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการภายในโรงพยาบาล.....	29
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	58
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1 สถานที่ที่ใช้ในการวิจัย.....	77
3.2 รูปแบบของการวิจัย.....	77
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	78
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	81
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	85
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	87

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 คุณลักษณะทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ.....	93
4.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแฝง ตัวแปรอิสระตัวแปรตาม และตัวชี้วัด โดยใช้ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation).....	95
4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity).....	112
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis testing) และการวิเคราะห์แบบจำลอง โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Structural equation model) กับข้อมูลเชิง ประจักษ์ (Empirical data).....	113
4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Content analysis).....	123
4.6 การบูรณาการผลการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Integration of quantitative and qualitative research results).....	129
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	134
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	144
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	153
บรรณานุกรม	156
ภาคผนวก	172
ประวัติผู้วิจัย	217

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	สถานการณ์ของบุคลากรทางการแพทย์ เพื่อรองรับ AEC ในปี พ.ศ. 2558.....	5
2.1	ขีดความสามารถของบุคลากรพยาบาลในหน่วยบริการระดับต่างๆ.....	18
2.2	แสดงอัตรากำลังพยาบาลขั้นต่ำและค่าเฉลี่ยของชั่วโมงการพยาบาลต่อวันนอนตามระดับ ความหนักเบาของ ในโรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ และระดับตติยภูมิ...	19
2.3	อธิบายตัวแปรแฝง ตัวแปรสังเกตได้และกรอบการวิจัย.....	60
2.4	อธิบายตัวแปรตามและตัวแปรสังเกตได้ในกรอบการวิจัย.....	65
2.5	อธิบายสมมติฐานในกรอบการวิจัย.....	66
3.1	รายชื่อโรงพยาบาล.....	79
3.2	ตารางขนาดตัวอย่างตามแนวคิดของ Comrey และ Lee	79
3.3	จำนวนโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.....	80
3.4	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	80
3.5	สรุปดัชนีความสอดคล้องของโมเดล.....	89
4.1	ลักษณะโดยทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ โดยแสดงผลเป็น ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage).....	93
4.2	ระดับความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร.....	95
4.3	ระดับความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อปัจจัยกลยุทธ์ในการส่งเสริมศักยภาพทุนมนุษย์ต่อการคงอยู่ในองค์กร.....	95
4.4	สรุปลำดับความคิดเห็นตัวชี้วัดปัจจัยกลยุทธ์ในการส่งเสริมศักยภาพทุนมนุษย์ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ.....	98
4.5	ระดับความคิดเห็นของพยาบาลต่อปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการคงอยู่ในองค์กร.....	99
4.6	สรุปลำดับความคิดเห็นตัวชี้วัดปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ.....	102
4.7	ระดับความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมของพยาบาลวิชาชีพต่อการคงอยู่ในองค์กร.....	102

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.8	สรุปลำดับความคิดเห็นตัวชี้วัดปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ.....	104
4.9	ระดับความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อปัจจัยความก้าวหน้าในวิชาชีพภายในองค์กรที่ปฏิบัติงานต่อการคงอยู่ในองค์กร.....	105
4.10	สรุปลำดับความคิดเห็นตัวชี้วัดปัจจัยความก้าวหน้าในวิชาชีพภายในองค์กรที่ปฏิบัติงานที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ.....	106
4.11	ระดับความคิดเห็นของพยาบาลต่อปัจจัยความสุขในการทำงานต่อการคงอยู่ในองค์กร.....	106
4.12	สรุปลำดับความคิดเห็นตัวชี้วัดปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ.....	108
4.13	ระดับความคิดของพยาบาลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ.....	108
4.14	สรุปลำดับความคิดเห็นลักษณะการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ.....	111
4.15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้.....	112
4.16	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแปรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ก่อนปรับ).....	115
4.17	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแปรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (หลังปรับ).....	116
4.18	แสดงผลการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Diagram) และค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficients) ของแบบจำลองสมการ โครงสร้าง (หลังปรับ) ของตัวแปรกลยุทธ์การส่งเสริมศักยภาพทุนมนุษย์.....	117
4.19	แสดงผลการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Diagram) และค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficients) ของแบบจำลองสมการ โครงสร้าง (หลังปรับ) ของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	118
4.20	แสดงผลการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Diagram) และค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficients) ของแบบจำลองสมการ โครงสร้าง (หลังปรับ) ของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรม.....	118

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.21	แสดงผลการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Diagram) และแสดงผลการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Diagram) และค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficients) ของแบบจำลองสมการ โครงสร้าง (หลังปรับ) ของตัวแปรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพภายในองค์กรที่ปฏิบัติงาน.....	119
4.22	แสดงผลการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Diagram) และค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficients) ของแบบจำลองสมการ โครงสร้าง (หลังปรับ) ของตัวแปรความสุขในการทำงาน.....	119
4.23	แสดงผลการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Diagram) และค่าสัมประสิทธิ์ เส้นทาง (Path Coefficients) ของแบบจำลองสมการ โครงสร้าง (หลังปรับ) ของตัวแปรการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ.....	120
4.24	ค่าอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลการบริหารจัดการการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลน โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.....	120
4.25	สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน	123
4.26	สรุปประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกตามปัจจัยการบริหารจัดการการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลศูนย์ทั้ง 6 แห่ง.....	126
4.27	สรุปประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกตามปัจจัยการบริหารจัดการการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ.....	128

สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	แสดงร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวในภาพรวม และระดับโรงพยาบาล.....	4
1.2	แสดงพยาบาลวิชาชีพขึ้นปฏิบัติงานนอกเวลา เฉลี่ย/คน/เดือน.....	6
1.3	จำนวนอุบัติเหตุกรณีไม่พึงประสงค์ในโรงพยาบาลแต่ละระดับในภาพรวม.....	7
1.4	แสดง NHPPD งานบริการพยาบาลผู้ป่วยใน และงานบริการพยาบาลผู้ป่วยหนัก ในภาพรวม และ โรงพยาบาลแต่ละระดับ.....	9
2.1	โครงสร้างแสดงลำดับชั้นของการบริหารจัดการของโรงพยาบาลศูนย์และ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.....	16
2.2	โครงสร้างกลุ่มงานสังกัดฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข.....	17
2.3	ความผูกพันองค์กร (Organizational commitment).....	25
2.4	ปัจจัยที่ใช้ในการวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามแนวคิดของ Burke.....	28
2.5	ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรระหว่างองค์กรที่พนักงาน มีความผูกพันสูงกับองค์กรที่พนักงานมีความผูกพันต่ำ.....	28
2.6	Nursing Career Ladder Model.....	42
2.7	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	59
4.1	โมเดลสมการ โครงสร้างตามสมมุติฐาน (ก่อนปรับ).....	114
4.2	โมเดลสมการ โครงสร้างตามสมมุติฐาน (หลังปรับ).....	116