

ชื่อวิทยานิพนธ์	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนคร เชียงใหม่		
ชื่อผู้เขียน	นางจันทิรา ภาวิไล		
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล		
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์อุดมรัตน์	สงวนศิริธรรม	ประธานกรรมการ
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพรรณ	นพมากรณ์	กรรมการ
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประคิม	สุจฉายา	กรรมการ

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนคร เชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพจาก 8 การพยาบาล ในโรงพยาบาลมหาราชนคร เชียงใหม่ จำนวน 262 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลบุคลากรซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.89

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS/PC<sup>+</sup> หาจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1. อัตราการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนคร เชียงใหม่เท่ากับ

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย โดยมีคะแนนเฉลี่ยด้านการพัฒนาบุคลากรเท่ากับ 3.27 ด้านการประเมินผลบุคลากรเท่ากับ 2.89 และด้านการสรรหาบุคลากรเท่ากับ 2.77

3. การสรรหาบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการประเมินผลบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการพัฒนาบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาค่าของการประเมินผลบุคลากรและการสรรหาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .01 ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันทำนายการคงอยู่ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 6.10 ( $r=.2470$ ,  $P<.001$ )

สมการในรูปคะแนนดิบ

การคงอยู่ =  $64.0183 - .9675$  การประเมินผลบุคลากร +  $.5821$  การสรรหาบุคลากร

Thesis Title	Opinion Towards Selected Factors Effecting Professional Nurse Retention in Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital	
Author	Mrs. Chantira Bhavilai	
M.N.S.	Nursing Administration	
Examining Committee	Assoc. Prof. Udomrat Sagounsiritham	Chairman
	Assist. Prof. Orapun Pumarporn	Member
	Assist. Prof. Dr. Prakin Suchaxaya	Member

#### Abstract

The main purpose of this study was to investigate the opinion towards selected factors effecting professional nurse retention in Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital. The selected samples were 262 professional nurses from eight nursing sections by using stratified random sampling method. The questionnaire was developed by the researcher which was divided into two parts: part I- a personal data and part II- an opinion on selected factors effecting professional nurse retention: a recruitment, a development, and an evaluation. The instrument was tested for content validity, and Cronbach's alpha coefficient was used to investigate reliability which was 0.89.

Data was analyzed by SPSS/PC<sup>+</sup> program using frequency, percentile, mean, standard deviation, Pearson's product moment

correlation coefficient, and stepwise multiple regression.

The result of the study revealed that:-

1. The retention rate of professional nurse in Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital was 5.52 years.

2. The level of the opinion towards selected factors effecting professional nurse retention in Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital was in medium range in all selected factors. The mean score of staff development was 3.27, the evaluation was 2.89 and the recruitment was 2.77.

3. The recruitment showed positive relation to the retention with statistical significance at .05. The staff evaluation showed negative relation to the retention with statistical significance at .01. There was no relation between staff development and nurse retention.

4. The multiple correlation coefficient of staff evaluation and recruitment was related to professional nurse retention with statistical significance at .001 and .01, respectively. It showed that staff evaluation and recruitment were able to predict professional nurse retention for 6.10 percent. ( $r=.2470$ ,  $P<.001$ ).

Equation in raw score can be stated as follow:-

$$\text{Retention} = 64.0183 - .9675 \text{ Evaluation} + .5821 \text{ Recruitment.}$$