

การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าผู้ป่วย
โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย



นางสาว คาราวรรณ สร้อยอัมรินทร์

ศูนย์วิทยพัชร์พยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2537

ISBN 997-584-510-8

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**MANAGEMENT OF NURSING SHORTAGE OF WARD HEAD NURSES
IN HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF
THE MINISTRY OF UNIVERSITY AFFAIRS**



MISS DARAWAN SOY-IN

**A Thesis Submitted in Partial Fulfilment of Requirement
for the degree of Master of Nursing Science**

Nursing Administration Program

Graduate School

Chulalongkorn University

1994

ISBN 974-584-510-8



พิมพ์ต้นฉบับบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ภายในกรอบสี่เหลี่ยมนี้เพียงแผ่นเดียว

การารารรณ สร้อยอินทร์ : การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย (MANAGEMENT OF NURSING SHORTAGE OF WARD
HEAD NURSES IN HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF
UNIVERSITY AFFAIRS) อ.ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.พ.ต.ต.หญิงพวงเพ็ญ ชูหปราชญ, 139
หน้า. ISBN 974-584-510-8

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้า
หอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ด้านการวางแผน การจัดระบบงาน และการอำนวยการ และ
เปรียบเทียบการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตาม ประสบการณ์ใน
ตำแหน่ง แผนก ระดับการศึกษา และการได้รับการอบรมด้านการบริหาร กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย
จำนวน 289 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า

1. การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมและในด้านการ
วางแผน การจัดระบบงาน การอำนวยการ และการควบคุมงาน อยู่ในระดับ "มาก"
2. การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามประสบการณ์
ในตำแหน่ง แผนก และระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรื่องที่มีการ
จัดการมากที่สุด คือ การยืดหยุ่นให้บุคลากรพยาบาลมีการแลกเปลี่ยนเวรปฏิบัติงานได้ตามความจำเป็นและ
เหมาะสม รองลงมา คือ มอบหมายงานโดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถของบุคลากร และสถานการณ์
เรื่องที่มีการจัดการน้อยที่สุด คือ การจัดสวัสดิการเงินกู้พิเศษให้สำหรับบุคลากรพยาบาล รองลงมา คือ การ
จัดบุคลากรขึ้นปฏิบัติงานแบบเผื่อเรียก
3. การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามการได้รับ
การอบรมด้านการบริหาร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับการ
อบรมด้านการบริหารมีการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลมากกว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่ได้รับการ
อบรม

ภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์
สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล
ปีการศึกษา 2536

ลายมือชื่อนิติ
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

C486043 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD: MANAGEMENT/NURSING SHORTAGE/WARD HEAD NURSE

DARAWAN SOY IN : MANAGEMENT OF NURSING SHORTAGE OF WARD HEAD NURSES
IN HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF UNIVERSITY
AFFAIRS. THESIS ADVISOR : ASSIST. PROF. POLICE MAJOR PAUNGPHEN
CHOONHAPARN, Ph.D. 139 pp. ISBN 974-584-510-8

The purpose of this research was to study the management of nursing shortage of ward head nurses in hospitals under the jurisdiction of the Ministry of University Affairs which composed of planning, organizing, directing and controlling, and to compare the management of nursing shortage of the ward head nurses classified by experience, department, education and management training. The subjects were 289 ward head nurses. The instrument was questionnaire developed by the researcher.

The major findings were as follow :

1. The management of the nursing shortage of ward head nurses as a whole and concerning planning, organizing, directing and controlling were at "high" level.

2. The management of nursing shortage classified by experience, department and educational level were not statistically significant different at .05 level. The highest management of nursing shortage of ward head nurses was the flexibility of shift schedule and the next was job assignment by knowledge ability and contingency. The lowest management were financial loan for nurses and provided call in staffing respectively.

3. The management of nursing shortage classified by management training were statistically significant different at .01 level, ward head nurses who had management training had more management than ward head nurses which had no training.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาควิชา..... คณะพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชา..... การบริหารการพยาบาล

ปีการศึกษา..... 2536

ลายมือชื่อนิสิต..... Darawan Soy

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... Darawan Soy

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พันตำรวจตรีหญิง นงเพ็ญ ขนไพเราะ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร. ประยอม โอทกานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษานิสิต ที่ได้ให้ความเอาใจใส่ แนะนำ ให้ข้อคิดเห็น ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจมาตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาของอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้รับความกรุณาจากคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทั้งหมด ตลอดระยะเวลาที่ศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 ท่าน ที่สละเวลาให้ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย รองศาสตราจารย์ ดร. วรณา ปุณฺโฑติ อาจารย์ที่ปรึกษาทางสถิติที่กรุณาให้คำแนะนำทางด้านสถิติ ดร. ยุวดี เกตสัมพันธ์ ที่ให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำต่าง ๆ อย่างใกล้ชิดและเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณทุกท่านมา ณ ที่นี้ด้วย

ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณสศุติ โรจนะภิรมย์ และ คุณอัจฉริยา วัชรวิวัฒน์เป็นอย่างมาก พี่ น้อง และ เพื่อนร่วมงานทุกท่าน รวมทั้งเพื่อน ๆ นิสิตทุกท่าน ที่ได้ให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือจนสามารถทำวิจัยครั้งนี้สำเร็จ

ท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา-มารดา พี่และน้อง ที่ได้ให้กำลังใจเสมอมาจนสำเร็จการศึกษา

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คาราวรรณ สร้อยอินทร์

สารบัญ



	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ท
บทที่	
1 บทนำ	1
✓ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
✓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	9
ปัญหาการวิจัย	10
สมมติฐานการวิจัย	10
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	12
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
3 วิธีดำเนินการวิจัย	50
✓ ประชากร	50
✓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
การหาความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ	52
การหาความเที่ยงของเครื่องมือ	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
✓ การวิเคราะห์ข้อมูล	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
5 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย	89
สรุปผลการวิจัย	91
อภิปรายผลการวิจัย	99
ข้อเสนอแนะ	108
รายการอ้างอิง	110
ภาคผนวก	115
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	116
ภาคผนวก ข สถิติที่ใช้ในการวิจัย	118
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	122
ประวัติผู้เขียน	139

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ...	50
2 จำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตาม ประสบการณ์ในตำแหน่ง ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการอบรมด้าน การบริหาร	57
3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการต่อการขาดแคลน บุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยภาพรวมและในแต่ละด้าน	59
4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการต่อการขาดแคลน บุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการวางแผน จำแนกเป็น รายชื่อ	60
5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการต่อการขาดแคลน บุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการจัดระบบงาน จำแนกเป็น รายชื่อ	64
6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการต่อการขาดแคลน บุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการอำนาจการ จำแนกเป็น รายชื่อ	68
7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการต่อการขาดแคลน บุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการควบคุมงาน จำแนกเป็น รายชื่อ	72
8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการต่อการขาดแคลน บุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ต่างกัน	75
9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการต่อการขาดแคลน บุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	76
10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการต่อการขาดแคลน บุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีแผนกที่ปฏิบัติงาน	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีประสบการณ์ในการอบรมด้านการบริหารต่างกัน 79
12	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตาม ประสบการณ์ในตำแหน่ง 80
13	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตาม แผนกที่ปฏิบัติงาน 82
14	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตาม ระดับการศึกษา 84
15	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า ที ของคะแนนการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตาม ประสบการณ์ในการอบรมทางด้านบริหาร 86
16	ร้อยละของคะแนนข้อคิดเห็นอื่น ๆ ของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาล..... 88

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย