

การศึกษาปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการคาดหวังในการเปลี่ยนงาน
ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์



นายสุเชริ ประสมสุข

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสุขภาพ
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2535
ISBN 974-581-138-6
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

018361

i14821230

**THE STUDY OF SELECTED FACTORS AFFECTING ANTICIPATED
TURNOVER AMONG PROFESSIONAL NURSES
IN CHULALONGKORN HOSPITAL**



Mr. Suksiri Prasomsuk

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Science
Program of Health Development
Graduate School
Chulalongkorn University
1992
ISBN 974-581-138-6**

Thesis Title	The Study of Selected Factors Affecting Anticipated Turnover Among Professional Nurses In Chulalongkorn Hospital
By	Mr. Suksiri Prasomsuk
Faculty	Medicine
Thesis Advisor	Associate Professor Tongchan Hongladarom
Co-Advisor	Associate Professor Charnvit Kotheeranurak

Accepted by the Graduated School, Chulalongkorn University in Partial Fulfillment of the Requirement for The Master's Degree/

Thavorn Vajrabhaya
Dean of Graduate School
 (Professor Thavorn Vajrabhaya, Ph.D.)

Thesis Committee

Pichit Suwannaprakorn
Chairman
 (Associate Professor Pichit Suwannaprakorn, M.D.)

Tongchan Hongladarom
Thesis Advisor
 (Associate Professor Tongchan Hongladarom, M.D., M.Ed.)

Charnvit Kotheeranurak
Member
 (Associate Professor Charnvit kotheeranurak, M.D., M.B.A.)

Kamjorn Tatiyakavee
Member
 (Assistant Professor Kamjorn Tatiyakavee, M.D.)



**## C 346696 : MAJOR HEALTH DEVELOPMENT PROGRAM
KEY WORD : TURNOVER, PROFESSIONAL NURSE**

SUKSIRI PRASOMSUK : THE STUDY OF SELECTED FACTORS AFFECTING ANTICIPATED TURNOVER AMONG PROFESSIONAL NURSES IN CHULALONGKORN HOSPITAL. THESIS ADVISOR ASSO. PROF. TONGCHAN HONGLADAROM, M.D.,M.Ed. CO-ADVISOR : ASSO. PROF. CHARNVIT KOTHEERANURAK, M.D.,M.B.A., 135 PP. ISBN 974-581-138-6

The purpose of this research was to study of the level of anticipated turnover and the selected factors affecting anticipated turnover among professional nurses in Chulalongkorn Hospital. A descriptive study was conducted and a set of questionnaire was formulated to those 297 professional nurses. The summary of the finding was as follows:

1. Professional nurses in Chulalongkorn Hospital had moderate level of anticipated turnover. The average score - level of anticipated turnover was 43.57, S.D. = 6.7, maximum score = 84 and minimum score = 12.

2. The regression analysis revealed that the 4 effective variables for predicting anticipated turnover included Job satisfaction, Number of children, Internal labor market and Autonomy. The beta weight of those predictors were equal to .2305, .2262, .2098 and .1857 respectively, significant with $p < .05$ and predictors accounted for 29.63 %.

3. The discriminant analysis revealed that 6 effective variables for predicting to profile the group I (low intent to leave) VS. Group II (high intent to leave) on the factors in anticipated turnover. Essentially, 6 variables, Extra income, Travelling to work, Job satisfaction, Autonomy, Workload and Job stress, described the degree to which they anticipated turnover. These factors predicted the group I and group II at 70.34 % correctly .

4. It is recommended that measures to cope with the problem include : provision of a mechanism to reduce the stress in job performance and to standardize the workload, development the effective measure nursing in organization and review of incentives. Future study should focus on the anticipated turnover in different subgroups and longitudinal study should be examined the turnover rate and anticipated turnover.



ภาควิชา.....ศูนย์วิทยการวิจัยแพทยศาสตร์.....
สาขาวิชา.....การพัฒนาสุขภาพ.....
ปีการศึกษา.....2534.....

ลายมือชื่อนิติ.....Am W:cv.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....[Signature].....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....[Signature].....

สุชศิริ ประสมสุข : การศึกษาปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการคาดหว้งในการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ (THE STUDY OF SELECTED FACTORS AFFECTING ANTICIPATED TURNOVER AMONG PROFESSIONAL IN CHULALONGKORN HOSPITAL) อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.นพ.ทองจันทร์ หงส์ลดารมภ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : รศ.นพ.ชาญวิทย์ โครีรานุรักษ์, 135 หน้า ISBN 74-581-138-6

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับของการคาดหว้งในการเปลี่ยนงาน และศึกษาปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการคาดหว้งในการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ การวิจัยเป็นแบบพรรณนาได้ศึกษาโดยแบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพจำนวน 297 ราย ผลการวิจัยพบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์มีระดับการคาดหว้งในการเปลี่ยนงานอยู่ในระดับปานกลางโดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยของการคาดหว้งในการเปลี่ยนงานเท่ากับ 43.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.7 ค่าคะแนนสูงสุดเท่ากับ 84 และค่าคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 12.

2. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพบว่าตัวแปรที่เข้าสมการและทำนายอิทธิพลที่มีผลต่อการคาดหว้งในการเปลี่ยนงานตามลำดับ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน จำนวนบุตร โอกาสการย้ายในหน่วยงาน และความมีอิสระในงาน ค่านำหนักเบ็ดตัวของตัวทำนายเท่ากับ .2305, .2262, .2098 และ .1857 และพบว่าตัวทำนายสามารถทำนายได้ถึง 29.63 % ของความแปรปรวนของการคาดหว้งในการเปลี่ยนงาน

3. ผลการวิเคราะห์การจำแนกของ 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ที่มีระดับคะแนนการคาดหว้งต่ำและกลุ่มที่ 2 ที่มีระดับคะแนนการคาดหว้งสูงจากการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ รายได้จากการทำงานล่วงเวลา การเดินทางมาทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความมีอิสระในงาน สภาพการทำงานและความเครียดในงาน สามารถทำนายเพื่อการจำแนกกลุ่มมีโอกาสถูกต้อง 70.34%

4. ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา ได้แก่ การจัดระบบบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ, ลดความเครียดในการปฏิบัติงาน จัดปริมาณงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน และการทบทวนการให้สิ่งจูงใจ ส่วนการทำวิจัยที่ควรทำต่อไป ได้แก่ การศึกษาการคาดหว้งในการเปลี่ยนงานของกลุ่มย่อยต่าง ๆ ของพยาบาล และการศึกษาระยะยาวเพื่อศึกษาอัตราการเปลี่ยนงานกับการคาดหว้งในการเปลี่ยนงาน

ภาควิชา
สาขาวิชา
ปีการศึกษา 2504

ลายมือชื่อนิติ
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ACKNOWLEDGEMENTS

The thesis " The study of selected factors affecting anticipated turnover among professional nurses in Chulalongkorn Hospital " could not have been studies and not published without :

The Rockefeller Foundation which provided me the scholarship for my research studies at Chulalongkorn University and financed the study from Mini MBA in Health Program ;

Professor Chitr Sitthi-amorn, Professor Shah Ebrahim, Associate Professor Tongchan Hongladalom and Associate Professor Charnvit Kotheeranurak who guided and advised it through to completion.

CONTENTS



Page

Abstract (Thai) iv
Abstract (English) v
Acknowledgements vi
List of Tables viii
List of Figures x

Chapter

I. Introduction & Background 1
II. Review of Literature 14
 1. Conceptual issues in Nursing Turnover..... 14
 2. Conceptual models of Nursing Turnover..... 21
 3. Review of the related research 36
III. Research Methodology 40
 1. Research Design..... 40
 2. Population..... 40
 3. Sampling Technique..... 42
IV. Instrument & Data collection..... 44
 1. Data collection instruments..... 44
 2. The measurement and scoring of
 Anticipated Turnover..... 56
V. Data analysis & Interpretation..... 60
VI. Results..... 62
VII. Summary, Discussion, Recommendation..... 93
References..... 107
Appendices..... 114
Vitae..... 135

LIST OF TABLES

Table	Page
1	The number of sample classify by department..... 43
2	Reliability estimated for job satisfaction scales based on pilot study and total sample data.....47
3	A comparative result the coefficient of reliability between pretest and post test study55
4	Anticipated Turnover score.....56
5	Summary of number of nurses' respondent and percentage by department.....62
6	Demographic characteristic of sample population....64
7	Discriptive statistics for study variables by mean and standard deviation.....68
8	Descriptive statistics for study variables by mean and SD by ratio/item.....69
9	Comparison of level of Anticipated Turnover depending on department.....72
10	Percentage of reasons for anticipated leaving nursing postion.....73
11	A comparison of the study variables in range of scores in accordance with 8 departments.....74
12	Correlation among study variables.....77
13	The statistical analysis of the study factors affecting anticipated turnover..... 82
14	The statistical analysis of the study factors affecting anticipated turnover by pearson product moment coefficient.....85

15	Stepwise multiple regression with anticipated turnover as dependent variable and study as predictors.....	87
16	Mean and standard Deviation of variable between 2 groups.....	90
17	Discriminant analysis of individual variables of group I (low score) and group II (high score).....	91
18	Standardized canonical discriminant function coefficients.....	91
19	Canonical discriminant function of group I and group II.....	92
20	Percent of predicted group membership of group I (low score) and group II (high score).....	92

LIST OF FIGURES

Figure		Page
1	Theoretical model: Anticipated Turnover among nursing staff.....	23
2	Professional Autonomy and Turnover model by Weisman, Chase and Alexander (1981).....	29
3	The diagram of study design.....	40
4	The normal distribution curve of anticipated turnover prediction.....	58