

FACTORS ASSOCIATED WITH INTENTION TO LEAVE OF NURSES IN  
RAJAVITHI HOSPITAL BANGKOK THAILAND

Miss Wannakorn Homsuwan



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)  
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)  
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Health Program in Public Health  
College of Public Health Sciences  
Chulalongkorn University  
Academic Year 2016  
Copyright of Chulalongkorn University

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพยาบาลใน  
โรงพยาบาลราชวิถี กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์  
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2559  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



วรรณกร หอมสุวรรณ : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลราชวิถี กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย (FACTORS ASSOCIATED WITH INTENTION TO LEAVE OF NURSES IN RAJAVITHI HOSPITAL BANGKOK THAILAND) อ.ที่ปริกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. ดร. ประเทือง หงสรานากร, 90 หน้า.

ปัญหาการขาดแคลนกำลังคน อัตราการลาออกจากงานที่สูง และอัตราการคงอยู่ในองค์กรที่ต่ำของพยาบาล ยังเป็นปัญหาที่น่ากังวลขององค์กรด้านสุขภาพในประเทศไทย โดยพบว่าพยาบาลมีอัตราการลาออกอยู่ระหว่างร้อยละ 23.7-58.3 ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวยังไม่สามารถแก้ไขได้ ดังนั้น การรักษานุคลากรพยาบาลไว้จึงเป็นเรื่องเร่งด่วน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก หากแต่ยังไม่ได้มีการศึกษาอย่างจริงจังในโรงพยาบาลราชวิถี การศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลราชวิถี เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง เก็บข้อมูลระหว่างเดือน เมษายน ถึงพฤษภาคม 2559 ในพยาบาลที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลราชวิถีอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป โดยเป็นการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง แบบสอบถามประกอบไปด้วย 4 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามความตั้งใจลาออก โดยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 392 ฉบับ และได้รับคืนจำนวน 390 ฉบับ (ร้อยละ 99.49) ใช้สถิติไค-สแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ในการหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลร้อยละ 28.2 มีความตั้งใจลาออก โดยมี 4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก คือ อายุ (OR = 0.96; 95%CI: 0.93-0.98) หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน (OR = 0.52; 95%CI: 0.31-0.88) ความพึงพอใจในงาน (OR = 0.14; 95%CI: 0.05-0.37) และความผูกพันต่อองค์กร (OR = 0.36; 95%CI: 0.17-0.79) โดยสรุป ความตั้งใจลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลราชวิถีอยู่ในระดับต่ำ อายุ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก การยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรทำงานได้สำเร็จ และการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการของโรงพยาบาล จะเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

สาขาวิชา สาธารณสุขศาสตร์

ปีการศึกษา 2559

ลายมือชื่อนิติต .....

ลายมือชื่อ อ.ที่ปริกษาหลัก .....

# # 5778832853 : MAJOR PUBLIC HEALTH

KEYWORDS: INTENTION TO LEAVE / NURSE / JOB SATISFACTIONS / ORGANIZATIONAL COMMITMENT

WANNAKORN HOMSUWAN: FACTORS ASSOCIATED WITH INTENTION TO LEAVE OF NURSES IN RAJAVITHI HOSPITAL BANGKOK THAILAND. ADVISOR: ASSOC. PROF. PRATHURNG HONGSRANAGON, Ph.D., 90 pp.

A shortage of nurses, high turnover rates and poor retention rate are the concerns for healthcare organizations in Thailand. Rates of intention to leave of nurses vary from 23.7 to 58.3%. There are no adequate solutions for this situation. Therefore, retaining nurses is an urgent issue. Job satisfaction and organizational commitment are the factors associated with the intention to leave. However, this has not been taken seriously in Rajavithi Hospital (RJH). This study aims to determine the factors associated with intention to leave of nurses in RJH. A cross-sectional study was conducted from April-May 2016. Nurses who had worked at RJH for at least 1 year were recruited and completed a self-administered questionnaire. The questionnaire consisted of 4 parts: demographic factors, job satisfaction, organizational commitment, and intention to leave. From 392 questionnaires distributed, 390 (99.49%) were returned. Chi-square test and binary logistic regression were used to assess the factors associated with intention to leave. Overall, 28.2% of nurses intended to leave. Four factors were associated with intention to leave: age (OR = 0.96; 95%CI: 0.93-0.98), work department (OR = 0.52; 95%CI: 0.31-0.88), job satisfaction (OR = 0.14; 95%CI: 0.05-0.37), and organizational commitment (OR = 0.36; 95%CI: 0.17-0.79). Nurses' intention to leave at RJH was low. Age, work department, job satisfaction, and organizational commitment were associated with intention to leave. Admiration when they achieve their work and promotion of nurses to participate in hospital operation will increase level of job satisfaction and organizational commitment among them.

Field of Study: Public Health

Student's Signature .....

Academic Year: 2016

Advisor's Signature .....

## ACKNOWLEDGEMENTS

This thesis was done with the helps from many faculty members and other related people. Foremost, I would like to express my sincere gratitude to Assoc. Prof. Dr. Prathurng Hongsraragon (my advisor), Asst. Prof. Dr. Mathuros Tipayamongkhogul, Dr. Charuwan Manmee, and Miss Kanya Janpon for the continuous support in giving advices, helping me improving research with mercy, and encouraging me in every stage of doing the research. I would like to thank the rest of faculty members of the College of Public Health Sciences, Chulalongkorn University, for giving me immense knowledge and helped me in all time of my study.

Also, I would like to thank the thesis committee for providing insightful comments for my thesis.

My sincere thanks also go to the management team of Rajavithi Hospital, Deputy Director of Nursing Academics, Human Resources (HR) Director and other staff who provided me supports on budget and facilities that helped me collect data successfully. I would like to thank all the nurses of the Rajavithi Hospital who helped participating and giving data on factors that associated with the intention to leave their job.

Last but not the least, I would like to thank my family, supervisor and friends in supporting, helping, and encouraging me to finish this thesis. All of your kindness and hospitality will always be kept in my memory.

## CONTENTS

	Page
THAI ABSTRACT .....	iv
ENGLISH ABSTRACT.....	v
ACKNOWLEDGEMENTS .....	vi
CONTENTS.....	vii
CHAPTER I.....	1
INTRODUCTION .....	1
Research questions .....	4
Research objectives .....	4
Conceptual Framework .....	5
Operational definition.....	6
CHAPTER II.....	8
LITERATURE REVIEWS .....	8
Related literatures and theory.....	8
Theories about the intention to leave .....	8
Theories about motivation (Two-factor theory).....	9
Theories on organization commitment.....	11
Duties and Responsibilities of nurses.....	12
Related Researches .....	13
CHAPTER III .....	18
MATERIALS AND METHODS .....	18
Research design .....	18
Population and sample size .....	18
Inclusion criteria.....	18
Exclusion criteria.....	18
Sample size.....	18
Research Instruments .....	19
Data analysis.....	23
Ethical Consideration .....	23

	Page
Validity test .....	23
Reliability test.....	24
Data collection.....	24
Expected benefits .....	25
CHAPTER I.....	26
RESULTS .....	26
CHAPTER V .....	41
SUMMARY, DISCUSSION AND RECOMMENDATION .....	41
Summary and discussion .....	41
Recommendations .....	43
REFERENCES .....	47
APPENDIX.....	50
VITA.....	90





## CHAPTER I

### INTRODUCTION

Human resource is an important capital in performing any activities. A successful company requires participation, specialized skills, knowledge, capabilities, and expertise of people in the organization to succeed (Smittikrai, 2013). Every activity requires sufficient human resources and good managing skills. Therefore, it is necessary to retain staffs in organizations as long as possible (Lapeepisal, 2006). Particularlry, health manpower is a critical factor to drive health system (Khunthar, 2014).

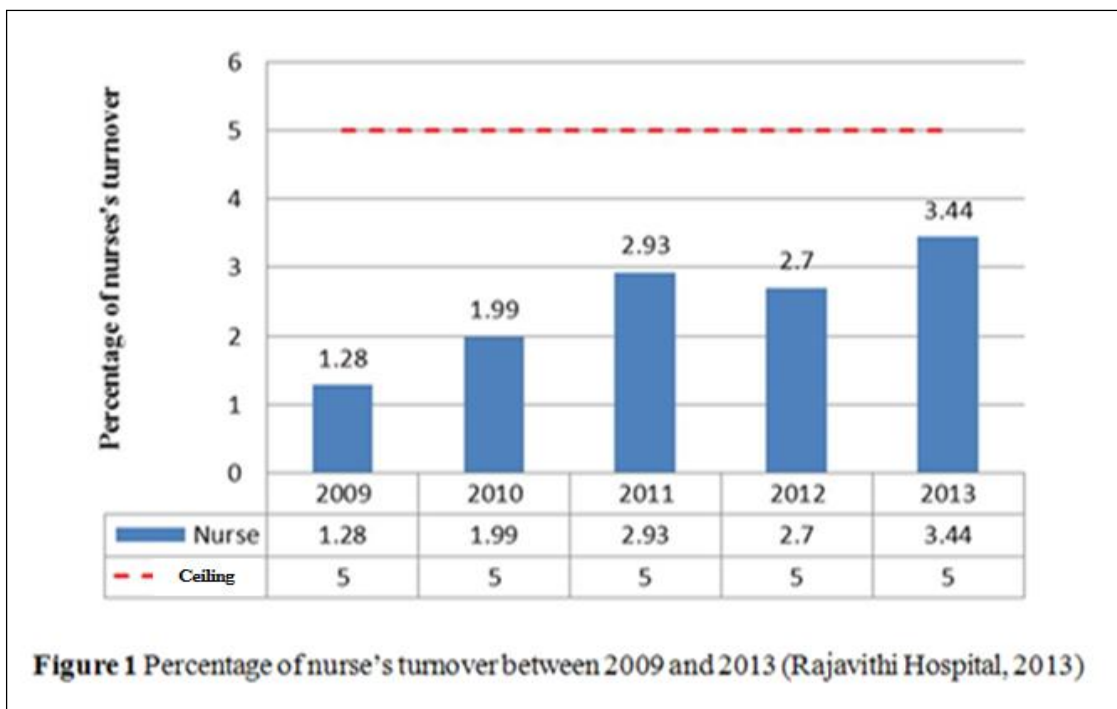
According to Thailand's Eighth Economic and Social Development Plan (1997-2001), the plan emphasized on human quality as the center for development. Human resource is a major factor for the organizational achievement. Therefore, the government has set the policies in developing human quality. This is the same as the National Health Security Act in its insuring that all Thai citizens can access to the health services in order to prepare for being a medical hub in response to the starring of The Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) in 2014 (Srisuphan & Sawaengdee, 2012). Foreign investment on medical service business also tends to increase. As a need on medical services has dramatically increased, medical personnel is becoming more important. Unfortunately, the government has encountered limitations in the production of these personnel. Therefore, the lack of medical personnel has increased over time (Pagaiya & Hongthong, 2011).

Hospital is a place that provides medical and health services to people. It is a place where many people, who are full of knowledge and skills, are working together. According to the Thailand's Department of Medical Service, the numbers of nurses have the highest proportion which is about 54.2% (Department of medical service, 2012). This is because the nurses have important responsibilities to take care of patients and citizens who have health problems. In order to have good medical service system, there must be sufficient

human resources in every sector. As a result, management team needs to pay more attention on these groups of people.

From the past literature review, it was found that an important factor in retaining staffs with organizations the longest is job satisfaction. Once the satisfaction is achieved, they will perform successfully. On the other hand, if staff are unsatisfied with their jobs, productivities tend to decrease with absenteeism increasing along with voluntarily resigning from their job (Chaithong, 2004). The development of organizational commitment among staff plays an important role in motivating them to perform effectively, encouraging them to create high quality work & being part of the organization, as well as reducing the willingness to change the job (Krawmorakod, 1999). Staff who feel committed to the organization will put efforts in performing their job that will result in the overall effectiveness and achievement of the organization. On the other hand, if the staff have low level of organizational commitment, they will not be able to perform effective job, lack of motivation, and might want to resign from the organization (Leelapongwattana, 2011).

Rajavithi Hospital is the largest hospital of Thailand Ministry of Public Health. There are more than 1 million patients each year. According to the statistic in 2013, the hospital had provided services to approximately 977,811 patients. In all, there were 934,054 out-patients – patient from Bangkok or another province who is not hospitalized and 43,757 in-patients - patient who is hospitalized. It is obviously shown that there are a lot of patients visiting the hospital each year. The Rajavithi Hospital has about 4,100 medical service personnel whereby there are 1,850 nurses or about 45.12%. which is about half of the total staff of the Hospital (Rajavithi Hospital, 2013). From the data of the past 5 years (2009-2013), the number of resignation each year tended to increase (as shown in figure 1).



Such resignations affect the Hospital in many aspects. Despite the reducing in man power, the Hospital also has the burdens of budget and other aspects, for instance, wasting the investment on human resource, inconstant performance, and the reduction of job performance until there are new replacements. Therefore, the true causes for the staff resignations must be figured out in order to be able to effectively solve this problem (Wongsansri, 2016). Even though some previous literature revealed that job satisfaction and organizational commitment have a direct impact on the intention to leave of the employees, there is still no study conducted at Rajavithi Hospital.

From the mentioned reason, the researcher perceives the importance of knowledgeable and skillful staff retention. Thus, the researcher is interested in learning about the intention to leave the Rajavithi Hospital and other related factors. This research is meant to be a guideline for the administration and engaged individual in order to retain the staff as long as possible. It can also be used in planning the reduction of staff resignations.

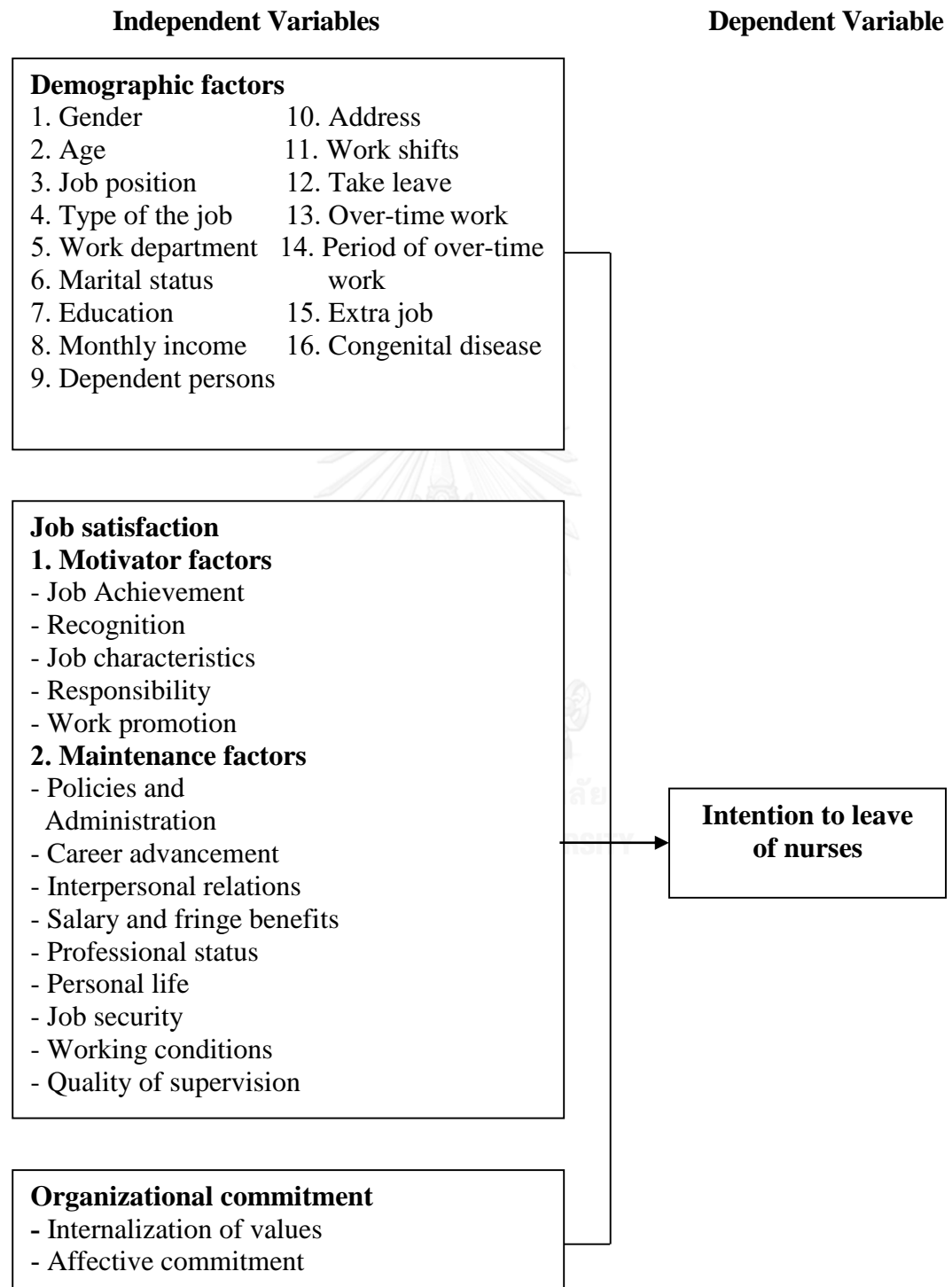
**Research questions**

1. What is the intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital?
2. What are the demographic factors, job satisfaction, and organizational commitment of nurses at Rajavithi Hospital?
3. Are there any associations among the demographic factors, job satisfaction, and organizational commitment with the intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital?

**Research objectives**

1. To know the intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital.
2. To know the demographic factors, job satisfaction, and organizational commitment of nurses at Rajavithi Hospital.
3. To find the association among demographic factors, job satisfaction, and organizational commitment with the intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital.

## Conceptual Framework



### **Operational definition**

1. Intention to leave the Rajavithi Hospital refers to the thinking or the need to voluntarily leave and/or transfer from Rajavithi Hospital due to different reasons.
2. Nurses who intend to leave the Hospital refers to the nurses who often or always have a thought to leave of their job.
3. Nurses refer to registered nurses who have at least diploma, bachelor's degree on Nursing or equivalent and have worked at Rajavithi Hospital for at least 1 year.
4. Job satisfaction refers to the feeling and/or thoughts of the registered nurses toward performing their jobs based on Two-factor theory (Frederick, Mausner, & Snyderman, 2010). Two factors include 1) Motivator factors, the motivator that creates satisfaction, stimulation for organization staff to be more productive and 2) Maintenance factors: the basic factors to prevent staff from being unsatisfied.

These factors comprise of:

- 4.1 Motivator factors: the motivator that creates satisfaction, stimulation for organization staff to be more productive which are:
  1. Job achievement refers to people who can solve the job problem and acquire an accomplishment;
  2. Recognition refers to other people who show respect and appreciation toward one's achievements;
  3. Job characteristics refer to the job that requires knowledge, originality and capability;
  4. Responsibilities refer to being responsible for the job operation;
  5. Work promotion refers to the promotion or more assignment of responsibilities by the employer;
- 4.2 Maintenance factors: the basic factors to prevent staff from being unsatisfied, which are:
  1. Policies and Administration refer to the management, administration and communication within the organization;
  2. Career advancement refers to the opportunity to obtain more experience and knowledge;

3. Interpersonal relationships refer to good relationships between co-worker and hospital administrators;
  4. Salary and fringe benefits refer to compensation provided for the employees;
  5. Professional status refers to the professional who has been recognized by the society;
  6. Personal life refers to personal living condition that is related to the job such as commuting to and from workplace, overtime work that has affected the family, etc.;
  7. Job security refers to the probability that an individual will keep their job;
  8. Work condition refers to the workplace which has suitable environment, adequate number of staff and equipments;
  9. Quality of supervision refers to the ability or judgment of the supervisor in the operation and administration.
5. Organizational Commitment refers to the expression of the relationship between nurses and the Rajavithi Hospital. According to (Allen & Meyer, 1990), people are influenced by two factors:
1. Internalization of values that is the process by which individual members of a formal group internalize (and make them their own) of the attitudes, beliefs, perspectives, and values held by other organizational members.
  2. Affective commitment that is the tendency of a worker to stay with a company that is based on an emotional attachment.

## **CHAPTER II**

### **LITERATURE REVIEWS**

To perform this research, related documentation, books, journals, and researches both within the country and abroad have been reviewed as follows:

#### **Related literatures and theory**

##### **Theories about the intention to leave**

The intention to leave is a thought process before the actual resignation or decision occurs with the following related concepts:

A process leading to a decision whether to resign or quit the organization, is based on an employee's comparison of the benefits to be gained at the new place with the ones he/she already has at the present organization. If the employee thinks that he/she will gain less benefit if resigns, he/she would decide to stay and not leave. On the other hand, if he/she thinks that there are more benefits to be gained at the new place, he/she would leave the present organization (Mobley, Horner, & Hollingsworth, 1978).

The intention to stay or quit an organization is the result from two factors: the feelings of employees towards his/her work such as work satisfaction, engagement, etc., and the factors not related to work, such as family ties. The results of his/her intention to quit his/her job is expressed through behavior such as resigning immediately, searching for support of the decision to leave, or using other mechanisms such as being absent, alcohol addiction, etc., when alternatives cannot be found (Mowday, Steers, & Porter, 1979).

The intention to leave is a result of the organization's policies (Gaertner & Nollen, 1992).



**Effect of resignation:****Effect to the organization:**

1. The costs
2. Operational efficiency
3. Social groups
4. Personnel morale

**Effect to the individuals:**

1. Employees who remain in the organization will try to find out why the other employees resign and would begin to seek an alternative to follow.
2. Employees who resign may lose benefits by leaving the organization.

**Theories about motivation (Two-factor theory)**

There are many theories on motivation. However, the theory that is widely adopted is the Two-factor theory of Herzberg (Frederick et al., 2010). The theory identifies factors affecting job performance of the employee in the organization. It is about studying employee's attitude towards job in order to ensure that the employees will not become dissatisfied and to motivate them for higher performance (Phutachod, 2014). These components are 1) Motivator factors and 2) Maintenance factors. The proposal states that if employees get adequate response to these components, job satisfaction will occur that will lead to appropriate behavior to help organization to meet the set target. These 2 factors comprise of:

1. Motivator factors: the motivator that creates satisfaction, stimulation for organization staff to be more productive which are:
  - 1.1 Job Achievement refers to people who can solve the job problem and acquire an accomplishment;
  - 1.2 Recognition refers to other people show respect and appreciates your achievements;
  - 1.3 Job characteristics refers to job that require knowledge, originality and capability;
  - 1.4 Responsibilities refer to responsible for operation;

- 1.5 Work promotion refers to get a promotion or being assigned more responsibilities by an employer;
2. Maintenance factors: the basic factors to prevent staff from being unsatisfied, which are:
  - 2.1 Policies and Administration refer to management, administration and communication within the organization;
  - 2.2 Career advancement refers to opportunity to obtain more experience and knowledge;
  - 2.3 Interpersonal relationships refer to good relationships between co-worker and hospital administrators;
  - 2.4 Salary and fringe benefits refer to compensation provided for employees;
  - 2.5 Professional status refer to a professional has been recognized by society;
  - 2.6 Personal life refers to personal living condition that related job such as hardly travel to workplace, work overtime has affected to family, etc;
  - 2.7 Job Security refer to the probability that an individual will keep their job;
  - 2.8 Work condition refers to the workplace has suitable environment, number of staffs and equipments;
  - 2.9 Quality of supervision refers to ability or judgment of the supervisor in the operation and administration.

The Two-factor theory of Herzberg (Frederick et al., 2010) suggested that the management team must have attitudes on these 2 factors that affect employee job performance. These 2 factors comprise of motivators that make staff be satisfied and motivators that make staff be dissatisfied (Phaisailsirilert, 2014).

Therefore, in order to apply the Two-factor theory of Herzberg (Frederick et al., 2010), there is a need to concern on these 2 factors. At present, technology is becoming a part of the operation. It does not only help increasing job satisfaction, but also encourage motivator factors to perform more powerful. The extrinsic motivator factors include good salary/ compensation and career advancement. Whereas, the intrinsic motivator factors include recognition, achievement, and good interpersonal relation among the supervisors, subordinates, and peers. These factors are important for management to

focus on. This is to motivate and encourage different employee to fully support and keep working with the organization (Phaisailsirilert, 2014).

### **Theories on organization commitment**

Organization commitment is the expression of the relationship between individuals and organizations. It helps individuals to decide whether they want to still work or resign from the organization. From the past literature on organizational commitment, it was found that the organizational commitment is directly affected by the level of job satisfaction (Suttharat & Phachusilpa, 2015). The concepts of the idea are as follows:

Organizational commitment as being unified with the organization is the wish to continue being a member of the organization, intention to work for the organization, and being confident in the acceptance of the goals and values of the organization (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974).

Commitment is critical to the existence of the organization because it indicates the efficiency of the organization in strengthening its member's commitment to the organization of not quitting. The commitment to the organization is inversely associated with the demand for resignation. If a person has high commitment to the organization, the need to resign will be low. On the other hand, if a person has low commitment to the organization, the need to resign will be high. Commitment to the organization is able to be used in predicting the rate of staff turnover of the organization (Steers & Porter, 1991).

Organizational commitment reflects relationship between individual and the organization, individual's need to continue being a member of the organization, an intention to work for the organization, being confident about the goals and values of the organization while having a concern about the benefits of the organization (Bhatnagar, 2007).

The concept of organizational commitment can be categorized into 2 concepts, including attitudinal commitment and calculative commitment (Delobbe & Vandenberghe, 2000). The concept of attitudinal commitment has received more attention for educational purpose than others as scholar has agreed that organizational commitment is a feeling that

individuals feel that they are part of the organization (Pimthong, 2013). The attitudinal commitment concept can still be categorized further into 2 aspects: 1) Internalization of values that are the process by which individual members of a formal group internalize (and make them their own) of the attitudes, beliefs, perspectives, and values held by other organizational members, and 2) Affective commitment that is the tendency of a worker to stay with a company that is based on an emotional attachment (Robbins & Judge, 2010).

### **Duties and Responsibilities of nurses**

Nurses play a key role in promoting the wellness of patients in both physical and psychological aspects. They work collaborate with doctors and other healthcare professionals in order to provide benefits patients' family and help other staffs to perform their job comfortably. Also, they ensure the hygiene and cleanliness of the organization to assure that the organization is safe and prevent the spreading of disease. Their duties and responsibilities include (Rajavithi Hospital, 2013).

#### **Managing aspect**

1. Coordinating with their manager and other healthcare professionals for creating and evaluating customized care plans that are in accordance with the policy of Cluster Nursing.
2. Developing good service system to a good flow of work.
3. Setting standard of materials, equipments, instruments, and medicines using in the organization.
4. Assessing performance of other staffs and solving problems.
5. Participating in meeting and exchange opinion in order to improve job performance.

#### **Service aspect**

1. Triage of patients
2. Providing service to patients based on their conditions.
3. Ensuring that equipments, instruments and facilities are ready and sufficient to use
4. Controlling and preventing the spreading of disease.

5. Providing necessary guidance on health maintenance and disease prevention for patients and family members.
6. Generating positive relationship between staffs, patients, and their family members
7. Collecting statistical data

#### **Academic aspect**

1. Giving recommendations and advices to other staffs in all level.
2. Conducting nurses training session to increase job effectiveness and productivity.
3. Coaching other staffs, in and out of the organization.
4. Preparing work manual.
5. Supporting the research of other staffs, in and out of the organization

Out-Patient Department (OPD) is the part of a hospital designed for the treatment of outpatients, or people with health problems who visit the hospital for diagnosis or treatment. This departments offer a wide range of treatment services such as general diagnostic tests, Child Health Service, pregnancy tests, family planning, and other special diagnosis of disease specialist and so forth.

In-Patient Department (IPD) is the department that manages and takes care of patients who are needed to be hospitalized in the hospital. This department has been categorized into various sectors such as surgery ward, pediatric ward, and special patient on the medical/surgical ward (Chatkaew, 2001).

#### **Related Researches**

1. The studied on factors influence the retention and turnover intentions of registered nurses in Singapore hospital. The study was explored some demographic and work-related factors which influenced the retention and turnover intentions of registered nurses. Using convenience sampling, 120 respondents were selected. Results showed that demographically, stayers and leaves differed in term of experience as RN, specialty qualifications and practice area. Many leavers also mentioned reasons such as inadequacy

of staffing, poor salary, and welfare as primary influences on their intention to leave. (Chan & Morrison, 2000).

2. The studies on intention to leave and job satisfaction of nurses in Lebanon. The study was a cross sectional study with 1,793 nurses employed in 69 hospitals in Lebanon was surveyed. 80.9% are females and younger than 30 years old at 62.9% and 34.8% being university graduates with 64% being technical nurses. There were 67.5% with intention to leave within 1-3 years. When factors relating to intention to leave and relocate were analyzed. It was found that factors that are related to the intention to resign from the hospitals were gender, resident, and job satisfaction. The factors can be categorized as following; being male is related to intention to leave the hospitals 0.666 times (95%CI = 0.457-0.972) with the intention to leave and relocate at 2.488 times (95%CI = 1.72-3.623) being single is related to the intention to leave and relocate at 1.674 times (95%CI = 1.178-2.380) having graduated from universities is related to the intention to leave and relocate at 1.421 times (95%CI = 1.022-1.977) being a nurses at Mount Lebanon is related to the intention to leave the hospital at 0.637 times (95%CI = 0.441-0.922) and relocate at 0.601 times (95%CI = 0.398-0.908) the low level of job satisfaction concerning responsibilities is related to the intention to leave and relocate at 1.695 times (95%CI = 1.095-2.625). It was also found that low level of job satisfaction concerning extra compensation/ reward is related to the intention to leave the hospital at 1.595 times (95%CI = 1.225-2.075) and relocate at 1.712 times (95%CI = 1.267-2.315) (El-Jardali, Dimassi, Dumit, Jamal, & Mouro, 2009).

3. The studies on proportion and causes for nurses resignations from Srinagarind hospital, Faculty of Medicine, Khon Kaen University. The studies was a retrospective study by reviewing all resignations filed by nurses kept in personnel and documents database for the fiscal year 2001-2010 in the amount of 351 nurses. It was found that the proportion of nurses resigning from Srinagarind hospital, Faculty of Medicine were between 2.11 percent to 7.62 percent with the majority being volunteer and tend to increase during 2001-2003 with reduction in the year 2004 then stabling in 2006 and tend to increase in 2010. Additionally, it was found that the ones having worked between 1-5 years had the highest proportion between 2001-2010 with the reasons being having got a new job when in 2006 the reasons was family factors (Jaiboon, Chiangnangam, & Kuhirunyarat, 2011).

4. The studied on relationship between a person's characteristics and perceived organizational support with intention to leave of Chiang Mai University with the sample group of 176 academic staffs and 319 operation staffs, It was found that the perceived organizational support is negatively correlated with intention to leave the university with statistically significant at 0.01 ( $r = -.50$ ) meaning that university staffs that perceive organization support are least likely to have the intention to leave (Phupanit, 2010).

5. The studies predicting factors of intent to stay among professional nurses in a University hospital. The sample was 212 professional nurses having worked for more than one year in a tertiary hospital, a clinical setting for nurses students from Faculty of Nursing Mahidol University. The finding showed that 25.2% ( $R^2 = .252$ ,  $F = 14.687$ ,  $p < .001$ ) of the intent to stay of the nurses in the next year could be predicted by the following factors: 1. welfare services for family members, 2. the timing of night shift, 3. organizational commitment, and 4. quality of work life. In addition, 26.2% ( $R^2 = .262$ ,  $F = 16.360$ ,  $p < .001$ ) of the intent to stay of the nurses in the next 3 years could be predicted by the following factors: 1. welfare services for family members, 2. the timing of night shift, 3. work experience, and 4. organizational climate (Khunthar, Sujjantararat, Thongchareon, Namthep, & Klayklongjit, 2012).

6. The studied factors influence job satisfaction and turnover intentions of registered nurses in Shanghai, China. 2,850 respondents were selected from 19 hospitals in Shanghai. It was found that about 40.4% of respondents had the intention to leave. Important factors include age, status, working experiences and job satisfaction (Liu et al., 2012).

7. The studied on turnover intentions of registered nurses in Belgium among 4,257 respondents were selected from 37 hospitals was found that about 4.0% had a thought to leave the job many times a week. About 5.3% had a thought to leave the job within next month. Male tended to have more turnover intentions than females. Males at the age of 30-40 years old had the highest turnover intention which was 19% while nurses with the age over 50 years old had no turnover intention (Stordeur et al., 2012).

8. The studies on job motivation of the registered nurses in Internal Medicine Department of Sunpasit Hospital - Ubon Ratchathani. In the research, 105 nurses were selected. The finding revealed that the job motivation factors were categorized into 2 main

factors, including extrinsic and intrinsic motivation. Both motivations were found to be high in the research, especially in job responsibility aspect. Career advancement tended to be low while safety environment and personal conditions were at medium level. For the motivation on salary and compensation, it was found to be lower than others. The study on its relationship indicated that age was the most important factor and had statistical significance, whereas the extrinsic factors had no statistical significance on job motivation (Chaikulwattana & Jantamud, 2012).

9. The studies on antecedents of employee retention of the University academic staffs in Thailand. The sample was 596 staffs in state universities. The data was collected using a measure of valuation metrics. It was found that the variables of job satisfaction directly influence the organization commitment and the job satisfaction and organization commitment directly influence staff decision to remain in academic university organizations. Additionally academic staffs acknowledge extremely appropriate supports from the organizations creating job satisfaction and organization commitment resulting in them wanting to remain with the organization (Pimthong, 2013).

10. The studies on intention to leave the profession of nursing, ten European countries. The studies was a cross sectional study with the sample group being 23,159 nurses in internal medicine ward and Surgery in ten European countries. It was found that 9% has the intention to leave the profession. With values ranging from 5-17%, with only seven factors that were associated with intention to leave the profession at European level. The 7 factors are the relationship between doctors and nurses (OR 0.86; 95%CI 0.79–0.93), leadership (OR 0.78; 95% CI 0.70–0.86), participation in the hospital affairs (0.68; 95%CI 0.610.76), increasing age (OR 1.13; 95%CI 1.07–1.20), female gender (OR 0.67; 95%CI 0.55–0.80), working full time (OR 0.76; 95%CI 0.66–0.86), and boredom (OR 2.02; 95%CI 1.91–2.14). The relevance of these factors is different in each countries. The perceived staffing adequacy, the ratio between patients and nurses, the recognition of the quality and safety of care, and the size of the hospital and did not correlate with the intention to leave at the European (Heinen et al., 2013).

11. The studied on job satisfaction of people who worked in Mabpai District Office, Banbueng District, Chonburi. The research participants were 30 people of Mabpai District



Office. The study revealed that the level of job satisfaction was at medium level. Factors that affect the job satisfaction were characteristic of job responsibility, job status, management and administration system, leader, job stability, salary and other benefits (Phaisailsirilert, 2014).

12. The studies on organizational commitment of the staffs who had worked in Nonthaburi Provincial Health Office. The participants of the research were 271 staffs of Nonthaburi Provincial Health Office, local hospitals, District Public Health Office, and Health Promoting Hospitals. The research revealed that majority of staffs had high level of organizational commitment ( $X = 3.76$ ,  $SD = .47$ ). Factors that had positive relationship to the organizational commitment included Human Resource Management, organizational culture, job motivation, and job satisfaction (Pukchavee, Limcharoen, & jamsangthong, 2014).

13. The studies on factors affecting decision making for resignation of the staff of the of the energy regulatory commission (OERC). The sample was 250 OERC staffs, it was found that all 3 factors; (1) Clarity of tasks, (2) Feelings toward organization politic, and (3) Labor market comparison affect the intention to leave OERC. The research also indicates that assignments with clear operational targets reduce the intention of employees to leave (Junmano & Pasunun, 2014).

14. The studied on the Multi-level Causal Factors that affected the nurses' commitment, performance, and turnover intention in public hospital in Bangkok. The participants of the research were 535 nurses of public hospital in Bangkok. The results suggested that relationship between individual and their profession were of importance resulting in commitment. Job performance was influenced by the self-concept and teamwork of the group, whereas the turnover intention was influenced by justice in the organization and teamwork in the group (Lamounpuk, Supparerkchaisakul, & Srisatidnarakul, 2015).

## CHAPTER III

### MATERIALS AND METHODS

#### Research design

This study was cross-sectional study. The researcher collected data of the sample's intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital during April and May 2016.

#### Population and sample size

The target groups of this study were nurses at Rajavithi Hospital who met the inclusion criteria.

#### Inclusion criteria

1. Nurses who have worked for Rajavithi Hospital for at least 1 year.
2. Voluntary participated in the study.

#### Exclusion criteria

1. Nurses with inability to give information during data collection period.

#### Sample size

The study used an estimating population formula (Wayne & Chad, 1995) with the estimating of the intention to leave of nurses to be 34.4% (Lagerlund, Sharp, Lindqvist, Runesdotter, & Tishelman, 2015).

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 p(1-p)}{d^2}$$

n = sample size

p = 0.344 (estimating of nurses's intention to leave the workplace to be 34.4%)

d = desired precision 15% of p, d = 0.0516

$Z_{\alpha/2} = Z_{0.05} = 1.96$  at confidence level 95%

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.344 (1-0.344)}{(0.0516)^2}$$

$$n = 326 + \text{missing data } 20\%$$

$$n = 392$$

### Research Instruments

Instruments used for this study include 4-part questionnaire as follows:

**Part 1: Demographic factors questionnaire** consists of items related to gender, age, job position, types of the job, work department, marital status, education, monthly income, dependent persons in care, address, work shifts, take leave, over-time work, period of over-time work, extra job, congenital disease and take medicine.

**Part 2: Job satisfactions questionnaire** according to the Two-factor theory of Herzberg (Frederick et al., 2010) people are influenced by two factors:

1. Motivator factors which are needed in order to motivate and increase satisfaction of an employees into higher performance, and
2. Maintenance factors which are needed to ensure that an employee does not become dissatisfied.

The questionnaire consisted of questions that modified from Sineenart Chautrakarn (2009) who studied on the intention to leave of the 86 staff worked in The HIV Netherlands Australia Thailand Research Collaboration (Chautrakarn, Tridech, Krugkrunjit, & Pandii, 2009). The cronbach's alpha coefficients obtained was 0.94. The questionnaire consists of 14 dimensions of two factors with 74 items as follows:

#### 1. Motivator factors

- |                       |         |
|-----------------------|---------|
| - Achievement         | 5 items |
| - Recognition         | 5 items |
| - Job characteristics | 6 items |
| - Responsibility      | 5 items |
| - Work promotion      | 4 items |

## 2. Maintenance factors

- Policies and administration 5 items
- Career advancement 5 items
- Interpersonal relations 8 items
- Salary and fringe benefits 5 items
- Professional Status 4 items
- Personal life 4 items
- Job security 5 items
- Working conditions 5 items
- Quality of supervision 8 items

The questionnaire was developed in close-ended question of 5 levels rating scale are as follows:

- Strongly agree - feeling that all answers are always true
- Agree - feeling that all answers are often true
- Undecided - feeling that half of the answers are true
- Disagree - have different opinion on some answers
- Strongly disagree - have different opinion on all answers

Job satisfactions questionnaire were 5 levels rating scale. The questionnaires included positive and negative statement.

Principle of scoring: these questionnaires were in 2 groups:

Group 1: The positive questions which were 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 14, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 54, 55, 57, 58, 59, 61, 62, 64, 67, 70, 71, 72, 73

Group 2: The negative questiones which were 4, 10, 12, 13, 15, 19, 24, 26, 27, 32, 38, 39, 40, 41, 42, 53, 56, 60, 63, 65, 66, 68, 69, 74

The responses were scored as follow:

<b>Response</b>	<b>Positive statement</b>	<b>Negative statement</b>
Strongly disagree	1	5
Disagree	2	4
Undecided	3	3
Agree	4	2



Disagree - have different opinion on some answers

Strongly disagree - have different opinion on all answers.

Organizational commitment questionnaires were 5 levels rating scale. The questionnaires included positive and negative statement.

Principle of scoring: these questionnaires were in 2 groups:

Group 1: The positive questions which were 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 13

Group 2: The negative questiones which were 5, 6, 12

The responses were scored as follow:

<b>Response</b>	<b>Positive statement</b>	<b>Negative statement</b>
Strongly disagree	1	5
Disagree	2	4
Undecided	3	3
Agree	4	2
Strongly agree	5	1

Interpretation of Organizational commitment score were divided in 3 levels according to the following

$$\begin{aligned} \text{Width of class interval} &= \frac{\text{Max possible score} - \text{Min possible score}}{\text{Total number of class interval}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} = 1.33 \end{aligned}$$

<b>Score</b>	<b>Level</b>
1 – 2.33	Low organizational commitment
2.34 – 3.67	Moderate organizational commitment
≥3.68	High organizational commitment

**Part 4: Intention to leave of nurses questionnaires** The questionnaire got the insight from Pakorn Limyothin (2012) (Pakorn, 2012) The questionnaire was developed in close-ended question with four answer choices, including

Never thought - never thought to resign

Sometimes thought - thought about resigning from work 1-3 times per week

Often thought - thought about resigning from work 4-6 times per week

Always thought - thought to resign every day

### **Criteria of the assessment of Intention to leave of nurses**

Intention to leave of nurses can be categorized on 2 levels:

1. Nurses who intend to leave the Hospital refer to nurses who often or always have a thought to leave.
2. Nurses who do not intend to leave the Hospital refer to nurses who sometimes or never have a thought to leave.

### **Data analysis**

The data was collected and analyzed by using SPSS version 17.0 (licensed for Chulalongkorn University). The statistical analyses were as follows:

1. Descriptive statistics of continuous data were used for mean, standard deviation (SD), Median, and categorical data were expressed as number and percentage.
2. Inferential Statistics were used to analyze qualitative data. Data were compared using Chi-square test. Quantitative data were analyzed. Student's t-test was used to compare the difference between two means. Binary logistic Regression Analysis (odds ratio and 95% confidence interval) with the level of statistically significant at p-value of less than 0.05 was used to find the associations of factors affecting intention to leave of nurses.

### **Ethical Consideration**

This research received the approval letters from the Ethics Committee, Chulalongkorn University on 18<sup>th</sup> April 2016. The number of approval document was 023.1/59. The approval letter from Rajavithi Hospital was received on 11<sup>th</sup> December 2015 with the document number of 215/2558.

### **Validity test**

Validity test was used in this research to ensure content validity. The researcher had assessed to see whether every factor in research instrument covered all the topics that the researcher wanted to study. After that, the research instrument had been given to 3 experts

for consideration in order to ensure that the contents covered all the important parts and appropriate with the research participants. This process also included the assessment on the language usage. Then, the research instrument was improved and the research instrument got IOC of 0.67 and 1 respectively.

### **Reliability test**

Reliability test was conducted with group of people who have similar characteristics with the research participants. They were nurses from Children Hospital who had worked in the organization for at least 1 year. From all 30 participants, it was found that the cronbach's alpha coefficients of job satisfaction obtained was 0.887 and the level of organizational commitment was 0.835.

### **Data collection**

1. Review of the literature preparation for thesis proposal structure.
2. Research proposal for the consideration by the Ethics Committee, Chulalongkorn University.
3. Research proposal for the consideration by the Ethics Committee, Rajavithi Hospital.
4. Approval letters from the Ethics Committee, Chulalongkorn University and Rajavithi Hospital were sent to nursing cluster and the Department of Human Resources at Rajavithi Hospital to ask for a permission for data collection.
5. Data collection was conducted by the researcher through the coordinating with the Department of Human Resources, Rajavithi Hospital, to ask for a list of all registered nurses who were currently working at Rajavithi Hospital. The random sampling was performed from a list of 1,850 nurses according to the principle of proportional to size by using a table of random numbers (employee identification number). Read to the right until the end line then begin to read the new line from the left until the completion of 392 names.
6. All nurses received two sealed envelope (one for the questionnaire, the other for patient/participant information sheet and informed consent form in which the purpose of the study was explained). Nurses were asked to return the questionnaire



and informed consent form to the researcher's confidential box within 7 days after the receipt of the documents. Participation was voluntary. The participants could take these documents back home and return them back to the researcher later.

7. Recording the information by using SPSS program version 17.0 (licensed for Chulalongkorn University).
8. Statistically analyzing the data according to analysis plan to meet the set objectives.
9. Writing discussion report and conclusion of the result of this research.

**Expected benefits**

To be used in planning and policies establishment for human resources management at Rajavithi Hospital effectively. To provide recommendation for the management team in order to solve problems and achieve higher level of satisfaction from the nurses which could impact the effectiveness and productivity in doing their job and boost commitment towards the organization.

## CHAPTER I

### RESULTS

From the research, the study on factors associated with the intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital, Bangkok, Thailand, was conducted by a cross-sectional study among registered nurses at Rajavithi Hospital who had worked for at least 1 year. The researcher distributed 392 questionnaires and 390 of them were returned (about 99.49%) between April 2016 and May 2016. The questionnaires consisted of 4 parts that were on demographic characteristics, job satisfaction, organizational commitment, and the intention to leave of nurses (the intention to leave of nurses /transfer/move out of the Rajavithi Hospital). Research results are divided into 8 parts, including:

**Part 1** Demographic characteristics

**Part 2** Intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital

**Part 3** Job satisfaction

**Part 4** Organizational commitment

**Part 5** Relationship between demographic factors and the intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital

**Part 6** Relationship between job satisfaction and the intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital

**Part 7** Relationship between organizational commitment and the intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital

**Part 8** Relationship among demographic factors, job satisfaction, organizational commitment and the intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital.

### Part 1 Demographic characteristics

Most of nurses who have worked in Rajavithi Hospital were female (87.6%) with the average age of  $36.02 \pm 11.62$  years old. About 92.2% were government officer. 60.1% were operational staffs. 58.0% has worked in In-patient department (IPD). 60.1% were single. 90.6% were having bachelor degree. 54.5% has the average income per month of 15,001-20,000 baht. 54.3% has to take care of their family members such as children and elder. 91.1% lived in Bangkok and Bangkok metropolis. 57.2% works in shift. 57.1% have taken a leave less than 10 days within a year. 75.5% were working overtime. 67.9% spent most of their time after work for overtime. 91.1% had no extra job. 63.6% had no disease as shown in table 1.

**Table 1** Demographic characteristics (n=390)

Demographic factors	Frequency	Percentage
Gender		
Female	340	87.6
Male	48	12.4
Age		
Mean $\pm$ SD	36.02 $\pm$ 11.62	
Min - Max	24 - 66	
Job position		
Head of cluster	3	0.8
Head of department/division	27	7.0
Operational staff	354	92.2
Type of job		
Government officer	232	60.1
Government Employee	4	1.0
MOPH employee	134	34.7

**Table 1** Demographic characteristics (n=390)

<b>Demographic factors</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percentage</b>
Permanent employee	1	0.3
Temporary worker	15	3.9
<b>Department</b>		
Out-patient department (OPD)	153	42.0
In-patient department (IPD)	211	58.0
<b>Marital status</b>		
Single	232	60.1
Married	138	35.8
Divorced, Widowed, Separated	16	4.1
<b>The highest level of education</b>		
Bachelor's degree	347	90.6
Higher Bachelor's degree	36	9.4
<b>Monthly income (Baht)</b>		
15,001- 20,000	208	54.5
20,001- 25,000	36	9.4
25,000- 30,000	45	11.8
> 30,001	93	24.3
<b>Dependent persons in care</b>		
Yes	208	54.3
No	175	45.7
<b>Address</b>		
Bangkok and Bangkok metropolis	350	91.1
Rural /upcountry	34	8.9

**Table 1** Demographic characteristics (n=390)

<b>Demographic factors</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percentage</b>
Work shifts		
Yes	219	57.2
No	164	42.8
Take leave (day)		
No	103	26.8
< 10	220	57.1
11-20	43	11.2
≥ 21	19	4.9
Over-time work		
Yes	286	75.5
No	93	24.5
Period of over-time work		
After daily work	159	67.9
Weekend	58	23.7
After daily work & weekend	28	11.4
Extra job		
Yes	34	8.9
No	350	91.1
Congenital disease		
Yes	142	36.4
No	248	63.6

Sum of subgroup sample size is not equal to the total number (n = 390) due to missing data.

### Part 2 Intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital

Among the nurses who had worked at Rajavithi Hospital, there were 110 of them who had the intention to leave (28.2%). Most of them sometimes had a thought to leave that contributed to about 55.9% as shown in table 2.

**Table 2** Intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital (n = 390)

Thought of intention to leave	Frequency	Percentage
Never thought	62	15.9
Sometimes thought	218	55.9
Often thought	77	19.7
Always thought	33	8.5

The researcher referred the answer of often thought and always thought as the tendency to leave. Therefore, there were 110 participants (28.2%) for this part.

### Part 3 Job satisfaction

The nurses who had worked at Rajavithi Hospital had job satisfaction with motivator and maintenance factors on moderate level that were 64.9% and 85.6% respectively.

When comparing the level of job satisfaction between nurses who had intention to leave and the nurses who had no intention to leave, it was found that the job satisfaction for both groups was on the moderate level based on motivator factors. If considering item by item, the study on achievement and recognition found that the nurses who had no intention to leave had high level of job satisfaction, whereas nurses who had intention to leave only had moderate level of job satisfaction. The study on job characteristics, responsibility, and work promotion revealed that the level of job satisfaction for both groups was at the same level. The item that both groups had high level of job satisfaction was the job responsibility while job characteristics resulted in moderate level of satisfaction. In the aspect of maintenance factors, the job satisfaction for both groups was on the medium level as well. If considering item by item, the level of job satisfaction for both groups was at the same level on professional status and they tended to have moderate level of satisfaction on

hospital policies and administration, career advancement, interpersonal relations, salary and fringe benefits, personal life, job security, working conditions, and quality of supervision (as shown in table 3).

**Table 3** Percentage of job satisfaction between nurses who had intention to leave and no intention to leave

Job satisfaction	Total (%) (n=390)			Intention to leave (%)					
				Yes (n=110)			No (n=280)		
	H	M	L	H	M	L	H	M	L
<b>Motivator factors</b>	35.1	64.9	0.0	20.9	79.1	0.0	40.7	59.3	0.0
Job Achievement	47.6	52.4	0.0	33.6	66.4	0.0	53.0	47.0	0.0
Recognition	49.2	50.3	0.5	31.2	68.8	0.0	56.3	43.0	0.7
Job characteristics	7.2	91.2	1.6	4.6	94.4	1.0	8.2	90.0	1.8
Responsibility	77.2	22.8	0.0	68.2	31.8	0.0	80.7	19.3	0.0
Work promotion	29.5	64.9	5.6	19.1	69.1	11.8	33.6	63.2	3.2
<b>Maintenance factors</b>	14.1	85.6	0.3	3.6	95.5	0.9	18.2	81.8	0.0
Policies and administration	26.4	70.3	3.3	17.3	74.5	8.2	30.0	68.6	1.4
Career advancement	41.0	58.2	0.8	31.8	67.3	0.9	44.6	54.6	0.8
Interpersonal relations	21.3	76.4	2.3	10.9	85.5	3.6	25.4	72.9	1.7
Salary and fringe benefits	12.5	67.7	19.8	5.5	55.6	38.9	15.3	72.4	12.3

**Table 3** Percentage of job satisfaction between nurses who had intention to leave and no intention to leave

Job satisfaction	Total (%) (n=390)			Intention to leave (%)					
				Yes (n=110)			No (n=280)		
	H	M	L	H	M	L	H	M	L
Professional Status	82.0	16.4	1.6	75.0	21.3	3.7	84.8	14.5	0.7
Personal life	14.9	72.3	12.8	10.2	68.5	21.3	16.7	73.8	9.5
Job security	28.9	66.7	4.4	10.2	77.8	12.0	36.2	62.3	1.5
Working conditions	1.0	87.8	11.2	1.0	87.0	12.0	1.1	88.0	10.9
Quality of supervision	32.8	63.6	3.6	20.4	71.3	8.3	37.7	60.5	1.8

H = High level of job satisfaction, M = Moderate level of job satisfaction, L = Low level of job satisfaction.

#### Part 4 Organizational commitment

The nurses who had worked at Rajavithi Hospital had organizational commitment towards the organization on moderate level (53.9%). Internalization of values and affective commitment were on moderate level of 86.1% and 52.6% respectively. Once comparing level of organizational commitment between nurses who had intention to leave and the nurses who had no intention to leave, it was found that the organizational commitment resulted on the moderate level of organizational commitment in both groups. However, considering item by item, the study on the affective commitment found that the nurses who had no intention to leave tended to have high level of organizational commitment, whereas, nurses who had intention to leave only had moderate level of organizational commitment. For the internalization of values aspect, the organizational commitment for both groups was on the medium level, as shown in table 4.



**Table 4** Percentage of organizational commitment between nurses who had intention to leave and no intention to leave

Organizational commitment	Total (%) (n=390)			Intention to leave (%)					
				Yes (n=110)			No (n=280)		
	H	M	L	H	M	L	H	M	L
<b>Organizational commitment</b>	46.1	53.9	0.0	18.7	78.5	2.8	25.5	74.5	0.0
Internalization of values	12.3	86.1	1.6	9.3	87.0	3.7	13.5	85.8	0.7
Affective commitment	45.8	52.6	1.6	30.8	64.5	4.7	51.6	48.0	0.4

H = High level of organizational commitment, M = Moderate level of organizational commitment, L = Low level organizational commitment.

#### **Part 5 Relationship between demographic characteristics and the intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital**

There were only 2 factors that had statistical significance that were 1) Age: age had the relationship with the intention to leave of nurses with the statistical significance of  $p < 0.001$ . The age of the nurses who had intention to leave had average age less than the nurses who had no intention to leave, 2) Work department had the relationship with the intention to leave of nurses with the statistical significance of  $p < 0.040$ . The nurses who had worked in out-patient department (OPD) and in-patient department (IPD) had the intention to leave of 50.5 and 49.5% respectively (as shown in table 5).

**Table 5** Relationship between demographic characteristics and the intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital

Demographic factors	Total (n=390)	Intention to leave		p-value
		Yes (n=110)	No (n=280)	
Gender				0.372
Female	340 (87.6)	99 (90.0)	241 (86.7)	
Male	48 (12.4)	11 (10.0)	37 (13.3)	
Age				<0.001*
Mean±SD	36.02±11.62	31.42±10.52	37.85±11.55	
Min - Max	24 - 66	25 - 59	24 - 66	
Job position				0.548
Head of cluste	3 (0.8)	0 (0.0)	3 (1.1)	
Head of department/divisi on	27 (7.0)	6 (5.5)	21 (7.6)	
Operational staff	354 (92.2)	103 (94.5)	251 (91.3)	
Type of job				0.377
Government officer	232 (60.1)	58 (53.2)	174 (62.8)	
Government Employee	4 (1.0)	2 (1.8)	2 (0.7)	
MOPH employee	134 (34.7)	45 (41.3)	89 (32.1)	
Permanent employee	1 (0.3)	0 (0.0)	1 (0.4)	

**Table 5** Relationship between demographic characteristics and the intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital

Demographic factors	Total (n=390)	Intention to leave		p-value
		Yes (n=110)	No (n=280)	
Temporary worker	15 (3.9)	4 (3.7)	11 (4.0)	
Work department				0.040*
Out-patient department (OPD)	153 (42.0)	52 (50.5)	101 (38.7)	
In-patient department (IPD)	211 (58.0)	51 (49.5)	160 (61.3)	
Marital status				0.071
Single	232 (60.1)	72 (66.7)	160 (57.6)	
Married	138 (35.8)	35 (32.4)	103 (37.0)	
Divorced, widowed, separated	16 (4.1)	1 (0.9)	15 (5.4)	
The highest level of education				0.703
Bachelor's degree	347 (90.6)	100 (92.6)	247 (89.8)	
Higher Bachelor's degree	36 (9.4)	8 (7.4)	28 (10.2)	
Monthly income (Bath)				0.160
15,001- 20,000	208 (54.5)	68 (63.6)	140 (51.0)	
20,001- 25,000	36 (9.4)	9 (8.4)	27 (9.8)	
25,000- 30,000	45 (11.8)	10 (9.3)	35 (12.7)	
> 30,001	93 (24.3)	20 (18.7)	73 (26.5)	

**Table 5** Relationship between demographic characteristics and the intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital

Demographic factors	Total (n=390)	Intention to leave		p-value
		Yes (n=110)	No (n=280)	
Dependent persons in care				0.706
Yes	208 (54.3)	57 (52.8)	151 (54.9)	
No	175 (45.7)	51 (47.2)	124 (45.1)	
Address				0.170
Bangkok and Bangkok metropolis	350 (91.1)	95 (88.0)	255 (92.4)	
Rural /upcountry	34 (8.9)	13 (12.0)	21 (7.6)	
Work shifts				0.079
Yes	219 (57.2)	70 (64.2)	149 (54.4)	
No	164 (42.8)	39 (35.8)	125 (45.6)	
Take leave (day)				0.974
No	103 (26.8)	30 (27.8)	73 (26.4)	
< 10	220 (57.1)	62 (57.4)	158 (57.0)	
11-20	43 (11.2)	11 (10.2)	32 (11.6)	
≥ 21	19 (4.9)	5 (4.6)	14 (5.0)	
Over-time work				0.739
Yes	286 (75.5)	82 (76.6)	204 (75.0)	
No	93 (24.5)	25 (23.4)	68 (25.0)	

**Table 5** Relationship between demographic characteristics and the intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital

Demographic factors	Total (n=390)	Intention to leave		p-value
		Yes (n=110)	No (n=280)	
Period of over-time work				0.399
After daily work	159 (66.9)	54 (71.1)	105 (62.2)	
Weekend	58 (22.7)	15 (19.7)	43 (25.4)	
After daily work & weekend	28 (10.4)	7 (9.2)	21 (12.4)	
Extra job				0.137
Yes	34 (8.9)	12 (5.5)	22 (10.2)	
No	350 (91.1)	104 (94.5)	246 (89.8)	
Congenital disease				0.060
Yes	142 (36.4)	32 (29.1)	110 (39.3)	
No	248 (63.6)	78 (70.9)	170 (60.7)	

Sum of subgroup sample size is not equal to the total number (n = 390) due to missing data., p-value calculated by Chi-square test, \* = significance at  $p < 0.05$ .

### **Part 6 Relationship between job satisfaction and the intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital**

According to the Two-factor theory (Frederick et al., 2010), motivator factors that include job achievement, recognition, job characteristics, and work promotion had the relationship with the intention to leave of nurses with statistical significance of  $p < 0.050$ , excepting for job responsibility that had no relationship with the intention to leave of nurses. On the other hand, all of the maintenance factors also had the relationship with the intention to leave of nurses with statistical significance of  $p < 0.050$ , as shown in table 6.

**Table 6** Relationship between job satisfaction and the intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital

Job satisfaction	Total (n=390)	Intention to leave		p-value
		Yes	No	
Motivator factors	3.57±0.31	3.44±0.30	3.61±0.29	<0.001*
Job Achievement	3.67±0.38	3.52±0.40	3.74±0.36	<0.001*
Recognition	3.67±0.46	3.52±0.45	3.73±0.45	<0.001*
Job characteristics	3.22±0.39	3.10±0.38	3.26±0.38	<0.001*
Responsibility	4.00±0.42	3.95±0.44	4.02±0.40	0.104
Work promotion	3.29±0.55	3.15±0.60	3.35±0.53	0.002*
Maintenance factors	3.31±0.35	3.11±0.34	3.38±0.33	<0.001*
Policies and administration	3.33±0.54	3.15±0.57	3.40±0.51	<0.001*
Career advancement	3.58±0.46	3.51±0.47	3.61±0.46	0.048*
Interpersonal relations	3.29±0.49	3.14±0.47	3.35±0.49	<0.001*
Salary and fringe benefits	2.86±0.73	2.44±0.79	3.02±0.63	<0.001*
Professional Status	4.13±0.67	4.02±0.76	4.17±0.62	0.049*
Personal life	3.03±0.60	2.88±0.60	3.09±0.59	0.002*
Job security	3.39±0.59	3.04±0.59	3.53±0.53	<0.001*
Working conditions	2.86±0.43	2.78±0.43	2.89±0.43	0.023*
Quality of supervision	3.39±0.56	3.19±0.64	3.46±0.52	<0.001*

Values are Mean score±SD, p-value calculated by independent-samples t-test,

\* = significance at p<0.05.

### **Part 7 Relationship between organizational commitment and the intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital**

According to the concept of (Allen & Meyer, 1990), it was found that the internalization of values and affective commitment had the relationship with the intention to leave of nurses with statistical significance of  $p < 0.001$  (table 7).

**Table 7** Relationship between organizational commitment score and the intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital

Organizational commitment	Total (n= 390)	Intention to leave		p-value
		Yes	No	
Organizational commitment	3.45±0.37	3.29±0.41	3.51±0.33	<0.001*
Internalization of values	3.31±0.42	3.19±0.43	3.35±0.40	<0.001*
Affective commitment	3.57±0.42	3.37±0.48	3.64±0.37	<0.001*

Values are Mean score±SD, p-value calculated by independent-samples t-test,

\* = significance at  $p < 0.05$ .

### **Part 8 Relationship between demographic characteristic, job satisfaction, organizational commitment and intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital using binary logistic regression analysis**

Regarding the analysis, factors that associated with the intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital included age and work department. The research participants whose ages increased every 1 year tended to decrease the intention to leave by 0.96 times (Adj. OR = 0.96; 95%CI: 0.93-0.98). The research participants who worked in the In-patient Department (IPD) tended to decrease the intention to leave by 0.52 times (Adj.OR = 0.52; 95%CI: 0.31-0.88). For every 1 point gained on job satisfaction, the research participants who worked in the Out-patient Department (OPD) tended to decrease the intention to leave by 0.14 times (Adj.OR = 0.14; 95%CI: 0.05-0.37). For every 1 point gained on organizational commitment, the research participants

tended to decrease the intention to leave by 0.36 times (Adj. OR = 0.36; 95%CI: 0.17-0.79), as shown in table 8.

**Table 8** Relationship among demographic characteristic, job satisfaction, organizational commitment and the intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital using binary logistic regression analysis

Factors	Crude OR	95% CI	p-value	Adj. OR	95%CI	p-value
Age (years)	0.95	0.93-0.97	<0.001*	0.96	0.93-0.98	<0.001*
IPD(OPD=Ref)	0.62	0.39-0.98	0.041*	0.52	0.31-0.88	0.015*
Job satisfaction score	0.06	0.02-0.14	<0.001*	0.14	0.05-0.37	<0.001*
Organizational commitment score	0.16	0.08-0.32	<0.001*	0.36	0.17-0.79	0.010*

Crude OR = Crude odds ratio, 95%CI = 95 confidence interval, Adj. OR = Adjusted odds ratio, \* = significance at  $p < 0.05$ .



## CHAPTER V

### SUMMARY, DISCUSSION AND RECOMMENDATION

#### Summary and discussion

For the research on the factors associated with the intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital conducted with 390 nurses, there were 4 factors that had the relationship with the intention to leave of nurses: age, work department, job satisfaction, and organizational commitment.

The result suggested that the intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital was 28.2% (as shown in table 2) which is higher than what have been found in the study of Kulthida Sudjit (2006) who proposed that the intention to leave of nurses /transfer/move was 23.7% (Sudjit, 2006). However, it is still less than the percentage found by Jiranun Phonmafuang (2005) who revealed that the intention to leave of nurses in her study was approximately 58.3% (Phonmafuang, 2005). In addition, when comparing the intention to leave of nurses in the hospital abroad, the result of this research is higher than the research done by Maud Heinen et al. (2013) who found that nurses in 10 countries in Europe had the intention to leave of nurses just at 9% (Heinen et al., 2013). On the other hand, it is less than what Fadi El-Jardali et.al. (2009) found. They proposed that the nurses in Lebanon had the intention to leave at 67.5% (El-Jardali et al., 2009)

Age is an important factor that associated with the intention to leave of nurses. The result suggested that the increasing of age resulted in lesser turnover intention (as shown in tables 5 and 8). Similarly to what Liu et al. (2012) found, the nurses who had younger age tended to have higher turnover intention than the nurses who were older (Liu et al., 2012). In addition, from the study done by Stordeur et al. (2012), it was found that the nurses who had younger age tended to have higher turnover intention. The nurses who were at the age of 30-34 years old had the highest turnover intention (Stordeur et al., 2012). Wichit Srisuphan and Krisada Sawaengdee (2012) explained that the age made people aware of the available job option. The increasing in age

resulted in the lesser number of job available (Srisuphan & Sawaengdee, 2012). In addition, as people in elder age usually had high level of job position, they tended to obtain high salary and compensations. The intention to leave job required careful consideration on all of the opportunity cost that might incur (Tienthai, 2010).

For the work department, where the nurses worked in, is also an important factor that associated with the intention to leave. The result suggested that the nurses who worked in the In-patients department tended to have lesser turnover intention than the nurses who worked in the Out-patient Department (as shown in tables 5 and 8). The underlying reasons were that the number of patients in Out-patient department was numerous (Rajavithi Hospital, 2013). The nurses who worked in Out-patient Department had to deal with patients and their family, therefore, they have to encounter different mood of the patients and their family all the time and it generated the feeling of stress in performing their job (Pumfang & Srisatidnarakul, 2015). Moreover, it was found that the Rajavithi Hospital had increased compensations and benefits to the nurses who worked in In-patient Department as they needed to encounter higher level of risks (Rajavithi Hospital, 2013). Therefore, the job satisfaction of the nurses who worked in the In-patient Department was increased while the intention to leave was decreased.

Job satisfaction is another factor associated with the intention to leave. It was found that the increase in job satisfaction led to lesser turnover intention) as shown in table 8(. According to the study of Sarun Pimthong) 2013(, the study revealed that job satisfaction and organizational commitment had direct influence to organizational retention (Pimthong, 2013). The reasons were that the nurses got the chance to work in accordance with their knowledge and skill. They can use those skills effectively in their job and get achievement in their career. The job achievement will result in recognition from other people, career advancement, as well as an increase in salary/compensations, and job stability. These are all motivation factors that help reducing the turnover intention. On the other hand, if they have to perform routine job, they will get bored of doing it. The opportunities for the staff to get the challenges in their career serve as the motivation for them to generate high level of job satisfaction,

high level of organizational commitment and remain working in the organization (Preyaporn, 1999).

Organizational commitment was found to have an association with the intention to leave of nurses. It was found that the increase in the level of organizational commitment led to lesser turnover intention (as shown in table 8). Organization should have pattern, belief, and norm that are well understood by all people of the organization to ensure that all of them are working towards the same direction. The involvement of the employees in management and administration will make the employees feel that they are of importance and are wanted to continue working with the company (Yupong & Siritarungsri, 2014). Similarly, Sarun Pimthong (2013) found that the organizational commitment had direct influence to the organizational retention (Pimthong, 2013). Also, Pakorn Limyothin (2012) revealed that the organizational commitment had statistical significance in influencing the intention to leave job (Pakorn, 2012). Once the employees adopt the culture of the organization, they then generate the feeling that they are a part of the organization. They tend to love and commit to the organization resulting in lesser level of turnover intention.

### **Recommendations**

From the study on factors associated with the intention to leave of nurses at Rajavithi Hospital, 4 factors were found to have relationship with the intention to leave: age, work department, job satisfaction, and organizational commitment. The recommendations are as follows:

1. There should be the qualitative study on factors associated with the intention to leave of nurses by way of the focused group discussion. This is to obtain additional insight from the research participants on how to increase factors associated with organizational retention and their participation on the management and administration of the organization.
2. The future research can further conduct for additional insight between the nurses who work in the Out-patient Department (OPD) and the In-patient Department (IPD) of the Hospital.

3. The result of this research can be applied in planning for strategy and the ways to retain employees in the Hospital.

4. In order to increase the level of job satisfaction and performance, the management team should improve motivator and maintenance factors as follows:

Motivator factors (Intrinsic factors):

4.1 Job responsibility, especially in providing services, is a hard work. It is a repetitive job that results in boredom and low enthusiasm level. The management team should improve for the better and more challenging job, for instance, implementing the use of technology in providing online advice on health maintenance and disease prevention.

4.2 Job Achievement – The management team should encourage the employees to seek for more knowledge in various fields and other specialized knowledge. By applying this knowledge, they will be able to perform their job more effective and responsible in the assigned job, for example, developing the role model to be a model for achievement.

4.3 Creativity – The management team should promote and support new innovation in the work process. The employees not only get a chance to demonstrate their knowledge and capability, but also get a chance to do something different from their routine job. To do so, there might be a contest on new innovation and the innovative products for selling.

4.4 Freedom and participation in work – The management team should provide freedom for the employees to solve problems and to perform their job. They should be allowed to share their opinions freely in problems solving, for improvement, and other job developments, for example, providing a place with all necessary facilities and equipments for the employee to use, or conducting discussion forum for the exchange of thoughts and opinions.

Maintenance factors (Extrinsic factors):

4.5 Salary and fringe benefits – There should be the change in salary and fringe benefits in response to current cost of living. There might be a policy in acquiring more employees, especially for the position that need to work in shifts. This will help the employees not to work too hard and have more free time to make additional income. It is a good way to reduce job dissatisfaction among employees. To do so, there might be additional fringe benefits for employees who are not government authorities and allow

their family members to get service from Rajavithi Hospital even in term of special price for treatment or health check-up.

4.6 Policies and Administration - The management team should provide opportunity for the employees to share their opinions or needs to ensure that they agree with every policy that will be put in place. Also, there should be written document on policy and working process to ensure that all of them have common understanding.

4.7 Career advancement - The management team should provide opportunity for the employees to develop knowledge and skills regularly to ensure that they can work effectively to meet organizational goals. It is a way to generate confidence on job stability and to give the employees an opportunity to get more knowledge about their work. There might be supports on scholarship, budget for the employees to present their work in both national and international conferences, reward for employees who have outstanding job performance, long-term employment contract, and prize or award to the employees who have worked in the organization for a period of 10 years, 20 years, and 30 years or more.

4.8 Recognition - The management team should have a concern on the importance of employees and be aware of the benefits they obtain. The management team should give opportunity for the employees to join in activities that are beneficial to Thai society. This is to make them feel that they are worthy and will in turn lead to higher job satisfaction. Examples are to give reward to the employees who create benefits to the Hospital and the society or to the employee who have morality/volunteer-mindset.

4.9 Working conditions – the working condition in the workplace should be improved to meet international standard with the emphasis on safety and good work flow. There should be a plan on accident prevention to ensure the all facilities and equipments are ready to be used properly.

4.10 Organizational commitment – Job satisfaction was found to have the association with organizational commitment. The management team should promote and support the employees to participate in activities conducted by the Hospital to assure that the employees know and understand the culture of the organization. The creation of positive attitudes and development of feeling that the organization is a second home is of importance. Management team, leader, as well as colleagues should be seen as their

own family members. Good working condition will increase level of job satisfaction. Having a sport day might be a good example to build good relationship among members of the organization.

4.11. Communication in the organization - The management team should improve communication lines within the organization such as information system to be effective and up-to-date data in order to sufficiently manage loads of information. Communication should be made available on all level through various communication channels such as online media, public voice, poster or leaflet, and circular notice.



## REFERENCES

- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Bhatnagar, J. (2007). Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: Key to Retention. *Employee Relations*, 29, 640-663.
- Chaikulwattana, A., & Jantamud, J. (2012). The Evaluation of Career Motivation among Nurses at Medicine Divisions, Sapsithiprasong Hospital Ubon Ratchathani province. *Journal of Public Health Nursing*, 26, 51-68.
- Chaithong, V. (2004). *Organizational behavior*. Bangkok: Vunnakit 1991.
- Chan, E. Y., & Morrison, P. (2000). Factors influencing the retention and turnover intentions of registered nurses in a Singapore hospital. *Nursing and health sciences*, 2, 113-121. doi:0.1046/j.1442-2018.2000.00046.x
- Chatkaew, S. (2001). *Jobsatisfaction of nurses in Rajavithi Hospital*. (Master's degree), Mahidol University, Bangkok.
- Chautrakarn, S., Tridech, P., Krugkrunjit, P., & Pandii, W. (2009). Turnover intention of employees: A study of the HIV Netherlands Australia Thailand research collaboration, Thai red cross AIDS research center (HIV-NAT). *Journal of Public Health*, 39, 285-295.
- Delobbe, N., & Vandenberghe, C. (2000). A four-dimensional model of organizational commitment among Belgian employees. *European Journal of Psychological Assessment*, 16, 125-138.
- Department of medical service. (2012). Human resource in department of medical service Available from: [http://203.157.39.7/hrm/2012/person\\_1\\_file/kspac/s\\_dgree.pdf](http://203.157.39.7/hrm/2012/person_1_file/kspac/s_dgree.pdf)
- El-Jardali, F., Dimassi, H., Dumit, N., Jamal, D., & Mouro, G. (2009). A national cross-sectional study on nurses' intent to leave and job satisfaction in Lebanon: implications for policy and practice. *BMC Nursing*, 8, 1-13.
- Frederick, H., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2010). *The motivation to work*. New Brunswick: Transaction publishers.
- Gaertner, K. N., & Nollen, S. D. (1992). Turnover Intentions and Desire Among Executives. *Human relations*, 45, 447-465. doi:10.1177/001872679204500502
- Heinen, M. M., van Achterberg, T., Schwendimann, R., Zander, B., Matthews, A., Kózka, M., . . . Schoonhoven, L. (2013). Nurses' intention to leave their profession: A cross sectional observational study in 10 European countries. *International Journal of Nursing Studies*, 50(2), 174-184. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.09.019>
- Jaiboon, P., Chiangnangam, P., & Kuhirunyarat, P. (2011). Proportion and causes for nurse resignations from Srinagarind Hospital, Faculty of Medicine, Khon Kaen University. *Journal Srinagarind*, 26, 233-238.
- Junmano, S., & Pasunun, P. (2014). Factors affecting decision making for resignation of the staff of the of the energy regulatory commission (OERC). *Veridian E-Journal*, 1.
- Khunthar, A., Sujijantararat, R., Thongchareon, V., Namthep, J., & Klayklongjit, S. (2012). Predicting Factors of Intent to Stay among Professional Nurses in a University Hospital. *Journal Nurse Sci*, 30, 7-17.

- Krawmorakod, N. (1999). *The perception of organizational atmosphere affecting work commitment of Employees in Bangkok Metropolitan*. (Master's Thesis), Thammasat University, Bangkok.
- Lagerlund, M., Sharp, L., Lindqvist, R., Runesdotter, S., & Tishelman, C. I. (2015). Intention to leave the workplace among nurses working with cancer patients in acute care Hospitals in Sweden. *Eur J Oncol Nurs*, 19, 629-637.
- Lamounpuk, S., Supparerkchaisakul, N., & Srisatidnarakul, B. (2015). Multilevel antecedents of professional engagement, job performance and intention to leave the nursing profession, among governmental Hospital registered nurses in the Bangkok metropolitan area. *Journal of behavioral science*, 21, 79-100.
- Lapeepisal, V. (2006). *Human resource management*. Bangkok: Vijithutthakorn Publisher.
- Leelapongwattana, Y. (2011). *Persuasive and supportive factors and their influence on the involvement and loyalty levels of the office operational level employee of the Jebson and Jessen (Thailand) company limited*. (Master's Thesis), Bangkok University, Bangkok. Retrieved from <http://dspace2.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/851>
- Liu, C., Zhang, L., Ye, W., Zhu, J., Cao, J., Lu, X., & Li, F. (2012). Job satisfaction and intention to leave: a questionnaire survey of Hospital nurses in Shanghai of China. *Journal clin nurs*, 21, 255-263. doi:10.1111/j.1365-2702.2011.03766.x
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, 408-414. doi:10.1037/0021-9010.63.4.408
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. doi:[http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Pagaiya, N., & Hongthong, P. (2011). *Human resource in Health care*. Bangkok: Print at me publishers.
- Pakorn, L. (2012). *Structural Equation Model of Factors Influencing the Hotel Staff in Thailand's Intention to Quit*. (Doctoral dissertation), Prince of Songkla University.
- Phaisailsirilert, P. (2014). *Work satisfaction of personnel working for mab pai sub-district administrative organization, amphoe ban beung, chon buri province*. (Master's Thesis), Burapha University, Chonburi.
- Phonmafuang, J. (2005). *Perceived occupational health hazards, organizational climate, and turnover intention among nurse: a case study in a Hospital under The Thai Red Cross*. (Master's Thesis), Mahidol University.
- Phupanit, P. (2010). *Relationship between a person's characteristics and perceived organizational support with intention to leave of Chiang Mai University*. Chiang Mai: Chiang Mai publishers.
- Phutachod, N. (2014). *Organizational behavior*. Bangkok: Chulalongkorn university press.
- Pimthong, S. (2013). Antecedents of employee retention of the University academic staffs in Thailand. *Journal of business management*, 142, 2-109.



- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Preyaporn, W. (1999). *Industrial Psychology*. Bangkok: Pimdee publishers.
- Pukchavee, R., Limcharoen, S., & jamsangthong, A. (2014). Factors correlated with and predicting organizational commitment among public health personnel in Chanthaburi province. *Journal of Phrapokklao nursing college*, 25, 64-77.
- Pumfang, S., & Srisatidnarakul, B. (2015). Factors of job stress for professional nurses in tertiary Hospital. *Kuakarun Journal of Nursing*, 22, 140-153.
- Rajavithi Hospital. (2013). *Rajavithi Annual report*. Retrieved from Bangkok:
- Robbins, S., & Judge, T. (2010). *Essentials of Organizational Behavior* New Jersey: Pearson/Prentice Hall.
- Smittikrai, C. (2013). *Industrial Psychology*. Bangkok: Chulalongkorn university press.
- Srisuphan, W., & Sawaengdee, K. (2012). Recommended policy-based solutions to shortage of registered nurses in Thailand. *Thai journal of nursing council*, 27, 5-12.
- Steers, R., & Porter, L. (1991). *Motivation and work behavior*. Singapore: McGraw-Hill
- Stordeur, S., Kiss, P., Verpraet, R., Meester, M. D., Braeckman, L., & D'hoore, W. (2012). 16 Intention to leave nursing in Belgium. Retrieved 2016, June 8 [www.arbetslivsinstitutet.se](http://www.arbetslivsinstitutet.se).
- Sudjit, K. (2006). *Factors affecting the intent to leave of prpfessional nureses, governmental Hospitals, Bangkok Metropolitan area*. (Master's Thesis), Chulalongkorn University.
- Suttharat, S., & Phachusilpa, G. (2015). Relationships between work environment, leadership of head nurses and organizational commitment of generation Y professional nurses, autonomous university Hospitals. *Journal of the police nurse*, 7, 237-252.
- Tienthai, J. (2010). *Business anthropology*. Bangkok: S.asiapress.
- Wayne, W. D., & Chad, L. C. (1995). *Biostatistics: A foundation of analysis in the health sciences* (Vol. 10, pp. 180). the United States of America: Thomson Digital and printed.
- Wongsansri, P. (2016). *Human management*. Bangkok: Faculty of technological management, Suan Dusit University.
- Yupong, S., & Sitarungsri, B. (2014). Factors affecting job retention of professional nurses at the surgical nursing division in a university Hospital, metropolitan Bangkok (online). Retrieved 2016, June 16 [http://www.stou.ac.th/thai/grad\\_stdy/Masters/%E0%B8%9D%E0%B8%AA%E0%B8%AA/research/4nd/FullPaper/HS/Oral/OHS%20021%20%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A7%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%A5%E0%B8%B5%20%E0%B8%AD%E0%B8%A2%E0%B8%B9%E0%B9%88%E0%B8%9C%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B8%87.pdf](http://www.stou.ac.th/thai/grad_stdy/Masters/%E0%B8%9D%E0%B8%AA%E0%B8%AA/research/4nd/FullPaper/HS/Oral/OHS%20021%20%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A7%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%A5%E0%B8%B5%20%E0%B8%AD%E0%B8%A2%E0%B8%B9%E0%B9%88%E0%B8%9C%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B8%87.pdf)



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

**APPENDIX**

## APPENDIX A

### PERCENTAGE OF JOB SATISFACTION

**Table 9** Percentage of job satisfaction (n = 390)

Job satisfaction	Levels of agreement/disagreement				
	Strongly agree	Agree	Undecide	Disagree	Strongly disagree
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
<b>Motivator factors</b>					
<b>Job Achievement</b>					
You are proud to work for this hospital.	15.2	63.9	18.6	2.3	0.0
You can complete the assigned tasks.	12.6	79.4	7.5	0.5	0.0
You can fix problems from your work.	7.3	76.9	15.3	0.5	0.0
You are always to blame for working mistakes.	4.7	28.4	40.1	22.2	4.7
The supervisor is satisfied in your work.	3.4	43.3	50.4	2.6	0.3
<b>Recognition</b>					
Patients respect you.	9.0	70.3	18.9	1.0	0.8
7. Your colleagues see that you are capable.	5.4	62.0	32.0	0.3	0.3
8. The colleagues always seek for your advice.	4.6	63.0	30.0	2.1	0.3
9. The supervisor recognizes your talent.	2.8	53.1	41.7	2.1	0.3

**Table 9** Percentage of job satisfaction (n = 390)

Job satisfaction	Levels of agreement/disagreement				
	Strongly agree	Agree	Undecide	Disagree	Strongly disagree
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Previously, you never were praised by anyone.	16.9	35.9	29.4	16.7	1.0
Job characteristics					
11. Your duties are interesting.	16.8	59.2	20.3	3.4	0.3
12. You are overloaded at work.	0.5	6.5	24.5	45.2	23.3
13. Your work content is at risk of HIV or tuberculosis infection from patients.	2.6	9.8	12.9	38.5	36.2
14. Your work content is consistent to your existing knowledge and ability.	18.7	60.3	16.1	4.4	0.5
15. You are not willing to work beyond your normal responsibilities.	7.0	35.1	31.7	23.1	3.1
16. You fully utilize your ability to work.	23.9	63.4	11.4	1.0	0.3
Responsibility					
17. You are proud to be involved in the work and to create public benefit.	27.1	66.4	6.5	0.0	0.0

**Table 9** Percentage of job satisfaction (n = 390)

Job satisfaction	Levels of agreement/disagreement				
	Strongly agree	Agree	Undecide	Disagree	Strongly disagree
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
18. You are satisfied with your existing role and responsibility	18.1	65.1	14.7	1.3	0.8
19. When a mistake occurs in the work place, you put the responsibility to others.	49.2	33.9	6.7	7.8	2.4
20. You always perform your work completely and on time.	7.0	58.0	30.7	3.1	1.2
21. You are willing to complete the assigned takes, though it is beyond your normal duty.	11.1	75.8	12.1	1.0	0.0
Work promotion					
22. Your position has similar advancement to other positions in the hospital.	5.4	30.6	46.5	11.3	6.2
23. The hospital has fair performance-based consideration.	5.1	44.4	39.7	6.4	4.4
24. You do not get support from your superior.	9.5	33.2	40.4	15.2	1.7

**Table 9** Percentage of job satisfaction (n = 390)

Job satisfaction	Levels of agreement/disagreement				
	Strongly agree	Agree	Undecide	Disagree	Strongly disagree
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
25. Annual performance evaluation system is suitable.	4.1	37.9	43.8	8.8	5.4
Maintenance Factor					
Policy and Administration					
26. You feel that you have never been informed of hospital policy or changes.	8.2	36.7	36.7	16.7	1.7
27. You feel uncomfortable to follow the rules.	7.7	47.2	31.4	11.6	2.1
28. You have the opportunity to discuss work issues with your supervisor / administrator at any time.	6.9	53.6	27.2	10.2	2.1
29. You are satisfied with the management of the hospital.	1.5	36.2	41.3	14.6	6.4
30. Hospital policies are clear and suitable.	1.8	38.9	42.3	11.3	5.7
Career advancement					
31. You have an opportunity to participate in proper training and seminar.	3.8	58.2	26.2	9.7	2.1

**Table 9** Percentage of job satisfaction (n = 390)

Job satisfaction	Levels of agreement/disagreement				
	Strongly agree	Agree	Undecide	Disagree	Strongly disagree
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
32. The management does not support the staffs to seek for additional knowledge.	10.0	37.7	35.9	14.1	2.3
33. You can study in higher education with no negative impact on your current work.	5.6	29.7	47.9	14.1	2.7
34. You always get new knowledge after participating in the hospital meeting.	7.2	72.5	17.5	1.8	1.0
35. This working experience will be beneficial to your future work or career.	14.4	68.2	15.6	1.3	0.5
Interpersonalrelationships					
36. All employees have good interpersonal relation.	11.5	56.4	25.1	5.9	1.1
37. All employees have empathy eath other.	10.8	59.0	22.7	6.2	1.3
38. You are unwilling to work with some co-worker.	3.7	25.8	39.2	25.8	5.5
39. There are some gossips and defamations in the hospital.	2.1	6.3	36.7	39.6	15.3

**Table 9** Percentage of job satisfaction (n = 390)

Job satisfaction	Job satisfaction				
	Strongly agree	Agree	Undecide	Disagree	Strongly disagree
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
39. There are some gossips and defamations in the hospital.	2.1	6.3	36.7	39.6	15.3
40. The collaboration within the hospital is difficult for you.	2.9	34.4	38.9	20.1	3.7
41. You think that no one in the hospital you can trust.	9.5	46.8	32.1	9.5	2.1
42. Working with others makes you feel obliged and inflexible.	8.6	55.9	27.6	6.3	1.6
43. Hospital administrators are friendly to officers.	1.6	36.5	48.0	10.2	3.7
Salary and fringe benefits					
44. Your salary and compensation justify your responsibility.	0.5	15.7	25.3	34.2	24.3
45. Your salary and compensation justify current economy.	1.1	10.2	21.9	35.2	31.6
46. You are satisfied with days of business leave and annual leave provided by the hospital.	3.7	49.3	26.5	15.5	5.0



**Table 9** Percentage of job satisfaction (n = 390)

Job satisfaction	Job satisfaction				
	Strongly agree	Agree	Undecide	Disagree	Strongly disagree
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
47. Group insurance provided by the hospital is appropriate.	2.4	39	29.1	19.9	9.7
48. You are comfortable to use health care right when you are sick.	5.0	56.4	24.0	8.1	6.5
49. You are proud of your career.	34.5	55.1	9.1	0.8	0.5
50. Your occupation is honorable as others.	33.4	48.8	15.9	1.9	0.0
51. Your occupation can earn family's living	30.0	43.9	22.5	2.1	1.5
52. Your occupation has professional identity.	34.2	50.7	13.1	1.5	0.5
53. You can work at this profession to earn your and your family's livings forever.	30.0	43.9	22.5	2.1	1.5
54. Your work does not affect your family.	7.6	34.5	27.9	22.5	7.5

**Table 9** Percentage of job satisfaction (n = 390)

Job satisfaction	Job satisfaction				
	Strongly agree	Agree	Undecide	Disagree	Strongly disagree
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Personal life					
53. You go to the workplace hardly.	9.7	37.6	16.7	26.1	9.9
54. Your work does not affect your family.	7.6	34.5	27.9	22.5	7.5
55. Working within official hours makes you spend time with your family during the weekend.	13.6	42.8	22.3	11.0	10.3
56. Your workload makes you work overtime or even regularly work during the weekend.	2.9	21.7	19.8	35.5	20.1
Job security					
57. Your position has job secitty.	11.8	59.2	21.7	4.7	2.6
58. You can work as your position until retiring.	10.4	33.3	43.8	8.3	4.2
59. You can work for this hospital until retiring.	9.4	31.3	43.9	8.6	6.8

**Table 9** Percentage of job satisfaction (n = 390)

Job satisfaction	Job satisfaction				
	Strongly agree	Agree	Undecide	Disagree	Strongly disagree
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
60. Signing annual employment agreement between an officer and the hospital leads to the feeling of job insecurity.	5.1	12.1	38.8	31.9	12.1
61. You think that this hospital is secure and sustainable.	20.5	54.2	21.6	2.1	1.6
Working Conditions					
62. The number of officers is appropriate to the workload.	2.1	11.5	31.2	35.9	19.3
63. The hospital should have more facilities and equipment.	2.6	4.4	14.3	57.6	21.1
64. Facilities and equipment are at good condition.	5.5	38.2	37.7	14.4	4.2
65. You feel disturbed when workin with a group/department.	2.9	32.4	38.1	23.2	3.4
66. You feel disturbed for the chating of co-workers.	7.6	47.4	26.6	16.9	1.5
Quality of supervision					

**Table 9** Percentage of job satisfaction (n = 390)

Job satisfaction	Job satisfaction				
	Strongly agree	Agree	Undecide	Disagree	Strongly disagree
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
67. The hospital has clear and proper chain of command.	4.4	55.4	35.2	3.7	1.3
68. The administrators/supervisors do not listen to the officers' opinions.	5.5	40.5	41.0	10.2	2.8
69. Different officers are treated unequally or discriminately by the administrators/supervisors	2.6	26.0	45.1	21.9	4.4
70. The administrators/supervisors sympathize with your work issues.	4.7	37.0	46.4	7.7	4.2
71. The administrators/supervisors care for your welfare.	6.0	52.6	35.2	3.4	2.8
72. The administrators/supervisors give you advice and consultation for your problem.	6.5	45.3	38.0	6.8	3.4
73. The administrators/supervisors have leadership.	5.7	49.2	37.0	4.9	3.2

**Table 9** Percentage of job satisfaction (n = 390)

Job satisfaction	Job satisfaction				
	Strongly agree	Agree	Undecide	Disagree	Strongly disagree
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
74. Over time, you have never received the morale from the administrators/supervisors.	7.6	39.3	38.3	12.0	2.8



## APPENDIX B

### PERCENTAGE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT

**Table 10** Percentage of organizational commitment (n = 390)

Organizational commitment	Levels of agreement/disagreement					Mean ± SD
	Strongly agree (%)	Agree (%)	Undecide (%)	Disagree (%)	Strongly disagree (%)	
1. Your core value consistent with the hospital core value.	3.1	42.4	45.3	6.8	2.4	3.37± 0.76
2. Since you have started to work in this hospital, you have found that your value become closer to the hospital value.	2.4	34.4	53.0	7.9	2.4	3.27± 0.74
3. You willing behavior according to organizational culture	4.2	64.2	27.1	3.9	0.5	3.68± 0.64

**Table 10** Percentage of organizational commitment (n = 390)

organizational commitment	Levels of agreement/disagreement					Mean ± SD
	Strongly agree	Agree	Undecide	Disagree	Strongly disagree	
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
4. The hospital mission concerning providing the medical services to the people is important for your decision to work here.	6.6	61.1	26.8	4.7	0.8	3.68± 0.70
5. You think that your goal inconsistent with the hospital performance.	3.2	17.7	39.6	35.1	4.5	2.80± 0.89
6. You think that some of organizational culture out-of-date.	5.0	24.9	41.4	25.5	3.2	3.03± 0.91

**Table 10** Percentage of organizational commitment (n = 390)

organizational commitment	Levels of agreement/disagreement					Mean ± SD
	Strongly agree	Agree	Undecide	Disagree	Strongly disagree	
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
7. You always appreciate the hospital to other people.	8.4	54.6	28.2	6.9	1.8	3.61± 0.81
8. You take pride in hospital	13.8	64.1	19.7	1.3	1.1	3.88± 0.69
9. Working in this hospital is meaning for you.	13.8	64.1	19.7	1.3	1.1	3.76± 0.70
10. The colleagues like your family	9.5	62.0	24.5	2.9	1.1	3.76± 0.65
11. You think that hospital issue seems to your issue.	2.9	50.8	35.8	8.2	2.4	3.44± 0.78
12. You would not be happy if work in this hospital until retired.	5.0	16.8	38.9	32.9	6.3	2.81± 0.96



**Table 10** Percentage of organizational commitment (n = 390)

organizational commitment	Levels of agreement/disagreement					Mean ± SD
	Strongly agree	Agree	Undecide	Disagree	Strongly disagree	
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
13. You will dedicate and concentrate on working for the company.	6.6	63.7	26.8	1.1	1.8	3.72± 0.68



## APPENDIX C

### QUESTIONNAIRE (THAI VERSION)

**โครงการวิจัยเรื่อง** ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลราชวิถี กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. เพศ  1. หญิง  2. ชาย
2. อายุ \_\_\_\_\_ ปี (เกินวันเกิดมากกว่า 6 เดือนให้ปัดขึ้น)
3. ระดับตำแหน่งงาน
  1. หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย  2. หัวหน้างาน  3. ผู้ปฏิบัติงาน
4. ประเภทงาน
  1. ข้าราชการ  2. พนักงานราชการ
  3. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข  4. ลูกจ้างประจำ
  5. ลูกจ้างชั่วคราว  6. อื่นๆ โปรดระบุ.....
5. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน (ระบุกลุ่มภารกิจ/กลุ่มงาน/ฝ่าย)
  1. การพยาบาลผู้ป่วยนอก (OPD)  2. การพยาบาลผู้ป่วยใน (IPD)
6. สถานภาพสมรส
  1. โสด  2. สมรส
  3. หม้าย,หย่า,แยก
7. ระดับการศึกษา
  - 1.ปริญญาตรี  2. สูงกว่าปริญญาตรี
8. รายได้ต่อเดือน
  1. 15,001-20,000 บาท  2. 20,001-25,000 บาท
  3. 25,001-30,000 บาท  4. มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป

9. มีภาระต้องเลี้ยงดูบุคคลในครอบครัว

1. ไม่ใช่

2. ใช่

10. ที่อยู่อาศัยปัจจุบัน

1. กรุงเทพฯและปริมณฑล

2. ต่างจังหวัด

11. คุณทำงานเป็นกะ/เวรใช่หรือไม่

1. ไม่ใช่

2. ใช่

12. ในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา คุณเคยลางาน (ทุกประเภท) หรือไม่

1. ไม่เคยลาเลย

2. น้อยกว่า 10 วัน

3. ลา 11-20 วัน

4. น้อยกว่า 1 เดือน

5. มากกว่า 1 เดือน

13. ในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา คุณต้องทำงานล่วงเวลาหรือไม่

1. ไม่ทำ

2. ทำ

14. เวลาที่ทำงานล่วงเวลาโดยส่วนใหญ่คือ

1. หลังเลิกงาน

2. วันหยุด

3. ทั้งหลังเลิกงานและวันหยุด

15. คุณมีอาชีพเสริมอื่นๆที่นอกเหนือจากงานประจำในโรงพยาบาลราชวิถี

1. ไม่มี

2. มี ระบุ.....

16. โรคประจำตัว

1. ไม่มี

2. มี ระบุ.....

**ส่วนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามระดับความคิดเห็น  
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
ปัจจัยจูงใจ					
ความสำเร็จในงาน					
ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในรพ.นี้					
ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ลุล่วง					
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานได้					
ความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ทำให้ท่านถูก ตำหนิอยู่เสมอ					
หัวหน้างานมีความพอใจในผลงานของท่าน					
การยอมรับนับถือ					
ผู้ปวยให้ความยอมรับนับถือท่าน					
เพื่อนร่วมงานของท่านมองว่าท่านเป็นผู้มี ความสามารถ					
เพื่อนร่วมงานมักจะปรึกษา หรือขอคำแนะนำ จากท่านเสมอ					
หัวหน้างานยอมรับในความสามารถของท่าน					
ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ท่านไม่เคยได้รับคำ ชมเชยจากผู้ใดเลย					

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
ปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านมี มากเกินไป					
ลักษณะงานของท่านมีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อ จากผู้ป่วย เช่น เชื้อ HIV หรือวัณโรค					
งานในหน้าที่ของท่านตรงกับความรู้ความสามารถ ของท่าน					
ท่านไม่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงาน ในหน้าที่ปกติของท่าน					
ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงาน					
ความรับผิดชอบ					
ท่านมีความภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในงาน ที่จะ เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม					
18. ท่านพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ ความ รับผิดชอบในปัจจุบัน					
เมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น ท่าน มักจะบัดความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่นเสมอ					
ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนทันเวลาเสมอ					
ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับ มอบหมาย แม้จะไม่ใช่งานในหน้าที่ปกติของท่าน					
ความก้าวหน้าในงาน					
ตำแหน่งงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงาน เช่นเดียวกับตำแหน่งอื่นในรพ.					
การพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน เป็นไปด้วยความยุติธรรม					

ท่านไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา					
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ประจำปีมีความเหมาะสม					
ปัจจัยค้ำจุน					
นโยบายและการบริหารงาน					
ท่านรู้สึกที่ไม่เคยได้รับการชี้แจง เกี่ยวกับนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่างๆของรพ.เลย					
ท่านรู้สึกอัดอั้นใจที่จะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆที่วางไว้					
ท่านมีโอกาสปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน กับหัวหน้างาน/ผู้บริหารได้ตลอดเวลา					
ท่านพอใจในระบบการบริหารงานในรพ.ท่าน					
นโยบายของรพ.มีความชัดเจนเหมาะสม					
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมการอบรม สัมมนาต่างๆอย่างเหมาะสม					
ผู้บริหารไม่สนับสนุนเจ้าหน้าที่ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม					
ท่านสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นตามที่ท่านต้องการได้ โดยไม่กระทบกับงานของท่าน					
34. ท่านได้รับความรู้ใหม่ๆ เสมอหลังจากการเข้าร่วมประชุมในรพ.					
ประสบการณ์การทำงานนี้ของท่าน จะเป็นประโยชน์ต่อหน้าที่การงานท่านในภายภาคหน้า					
สัมพันธ์ภาพในการทำงาน					
สัมพันธ์ภาพของทุกคนใน รพ.ดี					

เพื่อนร่วมงานท่านมีความเห็นอกเห็นใจกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
ท่านรู้สึกไม่เต็มใจที่จะต้องทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน บางคนใน รพ.					
ในรพ.มีการนิทาวว่าร้ายกัน					
การติดต่อประสานงานภายในรพ.เป็นเรื่องยาก สำหรับท่าน					
ท่านคิดว่าไม่มีใครใน รพ.ที่ไว้ใจได้					
การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นภาระ ทำให้ทำงานไม่ คล่องตัว					
ผู้บริหารรพ.มีความเป็นกันเองกับเจ้าหน้าที่					
เงินเดือนและสวัสดิการ					
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ					
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
ท่านพึงพอใจเกี่ยวกับจำนวนวันลา กิจ วันลา พักผ่อน ตามที่รพ.จัดให้					
47. สวัสดิการการพยาบาลแบบประกันกลุ่มตามที่ รพ.จัดให้มีความเหมาะสม					
ท่านมีความสะดวกในการใช้สิทธิการ รักษาพยาบาล เมื่อเกิดความเจ็บป่วยขึ้น					
สถานะทางอาชีพ					
ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพของท่าน					
อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีเกียรติมากเท่ากับ อาชีพอื่น					

อาชีพของท่านมีเอกลักษณ์ทางวิชาชีพ					
ท่านสามารถใช้วิชาชีพของท่าน หาเลี้ยงตนเอง และครอบครัวได้ไปตลอดชีวิต					
ชีวิตความเป็นส่วนตัว					
ท่านเดินทางมาทำงานลำบาก					
การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อ ครอบครัวของท่าน					
การปฏิบัติงานตามเวลาราชการทำให้มีเวลาอยู่กับ ครอบครัวในวันหยุดได้อย่างเต็มที่					
ภาระงานของท่านทำให้ท่านต้องเลิกงานค่าหรือ ต้องเข้ามาทำงานในวันหยุดเป็นประจำ					
ความมั่นคงในงาน					
การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีความมั่นคง ในหน้าที่การงาน					
ท่านสามารถทำงานในตำแหน่งนี้จนกระทั่ง เกษียณอายุ					
ท่านสามารถทำงานในรพ.นี้จนท่านเกษียณอายุ					
การเซ็นสัญญาจ้างปีต่อปีระหว่างเจ้าหน้าที่กับรพ. ทำให้ท่านรู้สึกไม่มั่นคงในงาน					
ท่านคิดรพ.นี้มีความมั่นคงยั่งยืน					
สภาพการทำงาน					
สัดส่วนของเจ้าหน้าที่ในรพ.มีความเหมาะสม กับ ปริมาณงาน					
63. ในรพ.ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกและ เครื่องมือ เครื่องใช้ มากกว่านี้					



สิ่งอำนวยความสะดวก และเครื่องมือเครื่องใช้ ต่างๆ ในองค์การอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน					
ท่านรู้สึกยุ่งยากลำบาก กับการทำงานที่ต้องมีการ ติดต่อกันระหว่างกลุ่มงาน/ฝ่าย					
การพูดคุยกันของเพื่อนร่วมงาน รบกวนการทำงาน ของท่าน					
การปกครองบังคับบัญชา					
โครงสร้างรพ.สายการบังคับบัญชามีความชัดเจน เหมาะสม					
ผู้บริหาร/หัวหน้างาน ไม่สนใจรับฟังความคิดเห็น ต่างๆ ของเจ้าหน้าที่					
ผู้บริหาร/หัวหน้างาน ปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่แต่ละคน ไม่เท่าเทียมกัน					
70. ผู้บริหาร/หัวหน้างาน มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานของท่าน					
71. ผู้บริหาร/หัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ ท่านเป็น					
72. ผู้บริหาร/หัวหน้างาน ให้คำปรึกษาและช่วย แก้ไขปัญหาของท่านได้					
73. ผู้บริหาร/หัวหน้างานมีคุณลักษณะของผู้นำที่ดี มีความสามารถในการเป็นผู้นำ					
74. ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่าน ท่านไม่เคย ได้รับกำลังใจจากผู้บริหาร/หัวหน้างานของท่าน เลย					

**ตอนที่ 3** คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ความผูกพันในองค์กร					
การซึ่มีค่าานิยม					
สิ่งที่ยึดเหนี่ยวท่านในการทำงานกับรพ.คือ ค่าานิยมในการทำงานของท่านสอดคล้องกับ ค่าานิยมของรพ.					
ตั้งแต่ทำงานที่รพ.แห่งนี้ ท่านพบว่าค่าานิยม ที่ท่านยึดถือในการทำงานเริ่มใกล้เคียงกับ ของรพ.ขึ้นเรื่อยๆ					
ท่านเต็มใจน้อมรับธรรมเนียมประเพณีที่ ยึดถือปฏิบัติในรพ.					
จุดยืนของรพ.ในด้านการให้บริการทาง การแพทย์ที่ดีกับประชาชนมีความสำคัญต่อ การตัดสินใจคงอยู่ทำงานของท่าน					
5. ท่านคิดว่าเป้าประสงค์ในการทำงานของ ท่านไม่สอดคล้องกับของรพ.					
6. ท่านคิดว่าธรรมเนียมปฏิบัติบางเรื่องของ รพ.เป็นเรื่องล้าสมัยและน่าเบื่อ					
ความผูกพันด้านจิตใจ					
ท่านมักจะชื่นชมรพ.ให้แก่คนรอบข้าง					

ท่านมีความภูมิใจในชื่อเสียงของรพ.					
การได้ทำงานที่รพ.แห่งนี้ ถือว่าเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อตัวท่าน					
เพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัวท่าน					
ท่านรู้สึกว่าการรักษาของรพ.เปรียบเสมือนปัญหาของท่านด้วย					
ท่านคงไม่มีความสุขถ้าต้องใช้ชีวิตทำงานที่เหลือกับรพ.แห่งนี้					
ท่านทุ่มเทเต็มใจทำงานมากกว่าความคาดหวังตามปกติ เพื่อความสำเร็จของรพ.โดยรวม					

**ตอนที่ 4** คำถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลราชวิถี

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับความรู้สึก ให้ตรงตามความรู้สึกของท่านมากที่สุด  
ท่านมีความคิดบ่อยครั้งเพียงใดในการที่จะออกจากงานที่โรงพยาบาลราชวิถี

- ไม่เคยคิดเลย
- คิดบ้างในบางครั้ง
- คิดอยู่บ่อยๆ
- คิดเรื่องการลาออกเสมอ

## APPENDIX D

## ITEM-OBJECTIVE CONGRUENCE INDEX: IOC

## Part 2 Job satisfactions questionnaire (Thai version)

ข้อความ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
	1	2	3	คะแนนรวม	IOC
ปัจจัยจูงใจ					
ความสำเร็จในงาน					
ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในรพ.นี้	+1	+1	0	2	0.67
ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ลุล่วง	+1	+1	+1	3	1
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	3	1
ความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ทำให้ท่านถูก ตำหนิอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1
หัวหน้างานมีความพอใจในผลงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1
การยอมรับนับถือ					
ผู้ช่วยให้ความยอมรับนับถือท่าน	+1	+1	+1	3	1
เพื่อนร่วมงานของท่านมองว่าท่านเป็นผู้มี ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1
เพื่อนร่วมงานมักจะปรึกษาหารือขอคำแนะนำ จากท่านเสมอ	+1	+1	+1	3	1
หัวหน้างานยอมรับในความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1
ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ท่านไม่เคยได้รับคำ ชมเชยจากผู้ใดเลย	+1	+1	+1	3	1

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
ปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านมีมากเกินไป	+1	0	+1	2	0.67
ลักษณะงานของท่านมีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อจากผู้ป่วย เช่น เชื้อ HIV หรือวัณโรค	+1	+1	+1	3	1
งานในหน้าที่ของท่านตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1
ท่านไม่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ปกติของท่าน	+1	+1	+1	3	1
ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	2	0.67
ความรับผิดชอบ					
ท่านมีความภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในงานที่จะเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม	0	+1	+1	2	0.67
17. ท่านพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1
เมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น ท่านมักจะบัดความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่นเสมอ	+1	+1	0	2	0.67
ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนทันเวลาเสมอ	+1	+1	+1	3	1
ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย แม้จะไม่ใช่งานในหน้าที่ปกติของท่าน	+1	+1	+1	3	1
ความก้าวหน้าในงาน					
ตำแหน่งงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงาน เช่นเดียวกับตำแหน่งอื่นในรพ.	+1	+1	+1	3	1
การพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม	0	+1	+1	2	0.67

ท่านไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ประจำปีมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1
ปัจจัยค้ำจุน					
นโยบายและการบริหารงาน					
ท่านรู้สึกที่ไม่เคยได้รับการชี้แจง เกี่ยวกับนโยบาย หรือการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่างๆของรพ.เลย	+1	+1	+1	3	1
ท่านรู้สึกอึดอัดใจที่จะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆที่วางไว้	+1	+1	+1	3	1
ท่านมีโอกาสปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน กับหัวหน้างาน/ผู้บริหารได้ตลอดเวลา	+1	+1	0	2	0.67
ท่านพอใจในระบบการบริหารงานในรพ.ท่าน	+1	+1	+1	3	1
นโยบายของรพ.มีความชัดเจนเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมการอบรม สัมมนาต่างๆอย่างเหมาะสม	+1	0	+1	2	0.67
ผู้บริหารไม่สนับสนุนเจ้าหน้าที่ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	+1	+1	+1	3	1
ท่านสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นตามที่ท่านต้องการได้ โดยไม่กระทบกับงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1
33. ท่านได้รับความรู้ใหม่ๆ เสมอหลังจากการเข้าร่วมประชุมในรพ.	0	+1	+1	2	0.67
ประสบการณ์การทำงานนี้ของท่าน จะเป็นประโยชน์ต่อหน้าที่การงานท่านในภายภาคหน้า	+1	+1	+1	3	1
สัมพันธภาพในการทำงาน					

สัมพันธ์ภาพของทุกคนใน รพ.ดี	+1	+1	+1	3	1
เพื่อนร่วมงานท่านมีความเห็นอกเห็นใจกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1
ท่านรู้สึกไม่เต็มใจที่จะต้องทำงานร่วมกับ ผู้ร่วมงานบางคนใน รพ.	+1	+1	+1	3	1
ในรพ.มีการนิทาวว่าร้ายกัน	+1	+1	0	2	0.67
การติดต่อประสานงานภายในรพ.เป็นเรื่องยาก สำหรับท่าน	+1	+1	+1	3	1
ท่านคิดว่าไม่มีใครใน รพ.ที่ไว้ใจได้	+1	+1	+1	3	1
การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นภาระ ทำให้ทำงานไม่ คล่องตัว	0	+1	+1	2	0.67
ผู้บริหารรพ.มีความเป็นกันเองกับเจ้าหน้าที่	+1	+1	+1	3	1
เงินเดือนและสวัสดิการ					
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1
ท่านพึงพอใจเกี่ยวกับจำนวนวันลาพัก วันลา พักผ่อน ตามที่รพ.จัดให้	+1	+1	+1	3	1
46. สวัสดิการการพยาบาลแบบประกันกลุ่มตามที่ รพ.จัดให้มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1
ท่านมีความสะดวกในการใช้สิทธิการ รักษาพยาบาล เมื่อเกิดความเจ็บป่วยขึ้น	+1	+1	+1	3	1
สถานะทางอาชีพ					
ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพของท่าน	+1	+1	+1	3	1

อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีเกียรติมากเท่ากับอาชีพอื่น	+1	+1	+1	3	1
อาชีพของท่านมีเอกลักษณ์ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1
ท่านสามารถใช้วิชาชีพของท่าน หาเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ไปตลอดชีวิต	+1	0	+1	2	0.67
ชีวิตความเป็นส่วนตัว					
ท่านเดินทางมาทำงานลำบาก	+1	+1	+1	3	1
การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อครอบครัวของท่าน	+1	+1	+1	3	1
การปฏิบัติงานตามเวลาราชการทำให้มีเวลาอยู่กับครอบครัวในวันหยุดได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1
ภาระงานของท่านทำให้ท่านต้องเลิกงานค่ำหรือต้องเข้ามาทำงานในวันหยุดเป็นประจำ	+1	+1	+1	3	1
ความมั่นคงในงาน					
การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	3	1
ท่านสามารถทำงานในตำแหน่งนี้จนกระทั่งเกษียณอายุ	+1	+1	+1	3	1
ท่านสามารถทำงานในรพ. นี้จนท่านเกษียณอายุ	+1	+1	+1	3	1
การเซ็นสัญญาจ้างปีต่อปีระหว่างเจ้าหน้าที่กับรพ. ทำให้ท่านรู้สึกไม่มั่นคงในงาน	+1	+1	+1	3	1
ท่านคิดรพ. นี้มีความมั่นคงยั่งยืน	+1	0	+1	2	0.67
สภาพการทำงาน					
สัดส่วนของเจ้าหน้าที่ในรพ. มีความเหมาะสม กับปริมาณงาน	+1	+1	+1	3	1



62. ในรพ.ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมือ เครื่องใช้ มากกว่านี้	+1	+1	+1	3	1
สิ่งอำนวยความสะดวก และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในองค์การอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	+1	+1	+1	3	1
ท่านรู้สึกยุ่งยากลำบาก กับการทำงานที่ต้องมีการติดต่อกันระหว่างกลุ่มงาน/ฝ่าย	+1	+1	+1	3	1
การพูดคุยกันของเพื่อนร่วมงาน รอบกวนการทำงานของท่าน	+1	0	+1	2	0.67
การปกครองบังคับบัญชา					
โครงสร้างรพ.สายการบังคับบัญชามีความชัดเจนเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1
ผู้บริหาร/หัวหน้างาน ไม่สนใจรับฟังความคิดเห็นต่างๆ ของเจ้าหน้าที่	+1	+1	+1	3	1
ผู้บริหาร/หัวหน้างาน ปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่แต่ละคนไม่เท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	3	1
70. ผู้บริหาร/หัวหน้างาน มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1
71. ผู้บริหาร/หัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่านเป็น	+1	+1	+1	3	1
72. ผู้บริหาร/หัวหน้างาน ให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหาของท่านได้	+1	+1	+1	3	1
73. ผู้บริหาร/หัวหน้างานมีคุณลักษณะของผู้นำที่ดีมีความสามารถในการเป็นผู้นำ	+1	+1	+1	3	1
74. ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่าน ท่านไม่เคยได้รับกำลังใจจากผู้บริหาร/หัวหน้างานของท่านเลย	0	+1	+1	2	0.67

**Part 3 Organizational commitment questionnaire (Thai version)**

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ความผูกพันในองค์กร					
การซึ่มีค่าานิยม					
สิ่งที่ยึดเหนี่ยวท่านในการทำงานกับรพ.คือ ค่าานิยมในการทำงานของท่านสอดคล้องกับ ค่าานิยมของรพ.	+1	0	+1	2	0.67
ตั้งแต่ทำงานที่รพ.แห่งนี้ ท่านพบว่าค่าานิยม ที่ท่านยึดถือในการทำงานเริ่มใกล้เคียงกับ ของรพ.ขึ้นเรื่อยๆ	+1	+1	+1	3	1
ท่านเต็มใจน้อมรับธรรมเนียมประเพณีที่ ยึดถือปฏิบัติในรพ.	+1	+1	+1	3	1
จุดยืนของรพ.ในด้านการให้บริการทาง การแพทย์ที่ดีกับประชาชนมีความสำคัญต่อ การตัดสินใจคงอยู่ทำงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1
5. ท่านคิดว่าเป้าประสงค์ในการทำงานของ ท่านไม่สอดคล้องกับของรพ.	+1	+1	+1	3	1
6. ท่านคิดว่าธรรมเนียมปฏิบัติบางเรื่องของ รพ.เป็นเรื่องล้ำสมัยและน่าเบื่อ	+1	+1	0	2	0.67
ความผูกพันด้านจิตใจ					
7. ท่านมักจะชื่นชมรพ.ให้แก่คนรอบข้าง	+1	+1	+1	3	1
8.ท่านมีความภูมิใจในชื่อเสียงของรพ.	+1	0	+1	2	0.67
9.การได้ทำงานที่รพ.แห่งนี้ ถือว่าเป็นสิ่งที่มี ความหมายต่อตัวท่าน	+1	+1	+1	3	1

10.เพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัวท่าน	+1	+1	+1	3	1
11.ท่านรู้สึกว่ปัญหาของรพ.เปรียบเสมือนปัญหาของท่านด้วย	+1	+1	+1	3	1
12.ท่านคงไม่มีความสุขถ้าต้องใช้ชีวิตทำงานที่เหลือกับรพ.แห่งนี้	0	+1	+1	2	0.67
13.ท่านทุ่มเทเต็มใจทำงานมากกว่าความคาดหวังตามปกติ เพื่อความสำเร็จของรพ.โดยรวม	+1	+1	+1	3	1



## APPENDIX D

### RELIABILITY TEST

#### Part 2 Job satisfactions questionnaire

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	83.3
	Excluded <sup>a</sup>	5	16.7
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	74

#### Part 3: Organizational commitment questionnaire

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	13

## APPENDIX F

### PERMISSION FOR RESEARCH INSTRUMENTS

#### Permission for job satisfaction questionnaire

จาก: Wannakorn Hom

ถึง: [schuatrakam@gmail.com](mailto:schuatrakam@gmail.com)

ชื่อเรื่อง: ขออนุญาตจากท่านในการนำแบบสอบถามมาปรับใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน คุณเส็นินาถ

สวัสดีค่ะ นิสิตชื่อ นางสาววรรณกร หอมสุวรรณ กำลังศึกษาในระดับปริญญาโท ที่วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยค่ะ โดยนิสิตอยู่ระหว่างจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพยาบาลในรพ.ราชวิถี โดยมีกรอบแนวคิดที่ว่า คุณลักษณะทั่วไป ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์กร มีผลกับความตั้งใจลาออกของพยาบาล

จากการทบทวนวรรณกรรม นิสิตเห็นว่า โครงการวิจัยของท่านเรื่อง ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์ประสานงานความร่วมมือไทยออสเตรเลียเนเธอร์แลนด์เพื่อการศึกษาริยะทางคลินิกด้านโรคเอดส์ สภากาชาดไทย ผลการวิจัยมีคุณประโยชน์ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสามารถเป็นแนวทางในการวิจัยของนิสิตได้

ในการนี้ นิสิตจึงมีความประสงค์ที่ขออนุญาตจากท่านในการนำแบบสอบถามการวัดความพึงพอใจในงาน จำนวน 74 ข้อ มาปรับใช้ในวิทยานิพนธ์ของนิสิต ในส่วนของการวัดระดับความพึงพอใจในงานค่ะ โดยขอความกรุณาจากอาจารย์มา ณ โอกาสนี้ด้วยค่ะ โดยหากท่านอาจารย์พิจารณาอนุญาตให้นิสิตสามารถนำมาปรับใช้ได้ นิสิตจะแสดงการอ้างอิงถึงการนำเครื่องมือมาปรับใช้ให้ถูกต้องและเหมาะสมต่อไปค่ะ

ด้วยความเคารพ

วรรณกร

Sineenart Chautrakam <[schautrakam@gmail.com](mailto:schautrakam@gmail.com)> เขียน:

เรียน คุณวรรณกร

ได้รับอีเมลล์แล้วค่ะ มีความยินดีที่จะให้ใช้ Questionnaire นะคะ แต่ขออนุญาตไปหาเอกสารก่อนค่ะ แล้วจะติดต่อกลับอีกทีค่ะ

สินีนาง

## Permission for organizational commitment questionnaire

**From:** Wannakorn Hom <Morning\_NiceDay@hotmail.com>

**To:** saran\_pimthong@hotmail.com

**Subject:** ขออนุญาตในการนำแบบสอบถามมาปรับใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ค่ะ

เรียน อาจารย์ศรัณย์ พิมพ์ทอง

สวัสดีค่ะอาจารย์ นิสิตชื่อ นางสาววรรณกร หอมสุวรรณ กำลังศึกษาในระดับปริญญาโท ที่วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยค่ะ

โดยนิสิตอยู่ระหว่างจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพยาบาลในรพ.ราชวิถี โดยมีกรอบแนวคิดว่าคุณลักษณะทั่วไป ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์กร มีผลกับความตั้งใจลาออกของพยาบาล จากการทบทวนวรรณกรรม นิสิตเห็นว่า โครงการวิจัยของท่านอาจารย์เรื่อง ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ผลการวิจัยมีคุณประโยชน์ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสามารถเป็นแนวทางในการวิจัยของนิสิตได้

ในการนี้นิสิตจึงมีความประสงค์ที่ขออนุญาตจากท่านอาจารย์ในการนำแบบสอบถามชุดที่ 2 ความรู้สึกต่อมหาวิทยาลัย จำนวน 13 ข้อ มาปรับใช้ในวิทยานิพนธ์ของนิสิต ในส่วนของการวัดระดับความพึงพอใจในงานค่ะ โดยขอความกรุณาจากอาจารย์มา ณ โอกาสนี้ด้วยค่ะ โดยหากท่านอาจารย์พิจารณาอนุญาตให้นิสิตสามารถนำมาปรับใช้ได้ นิสิตจะแสดงการอ้างอิงถึงการนำเครื่องมือมาปรับใช้ให้ถูกต้อง และเหมาะสมต่อไปค่ะ

ด้วยความเคารพอย่างสูง

วรรณกร

**จาก:** Saran Pimthong <saran\_pimthong@hotmail.com>

**ถึง:** Wannakorn Hom

**ชื่อเรื่อง:** Re: ขออนุญาตในการนำแบบสอบถามมาปรับใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ค่ะ

ถึงคุณวรรณกร

ยินดีให้นำไปปรับใช้ได้ตามความเหมาะสมครับ

อ.ศรัณย์

### Permission for intention to leave questionnaire

จาก: ปกรณ์ ล้อมโยธิน <pakom@hu.ac.th>

ถึง: Wannakorn Hom

ชื่อเรื่อง: Re: ขออนุญาตนำเครื่องเมื่อการวิจัยมาใช้ค่ะ

ยินดีครับ

ขอให้สนุกและประสบความสำเร็จกับการทำวิทยานิพนธ์ครับ

ปกรณ์ ล้อมโยธิน

เมื่อ 8 พ.ย. 2016 10:45 AM "Wannakorn Hom" <Morning\_NiceDay@hotmail.com> เขียนว่า

เรียน อาจารย์ปกรณ์ ล้อมโยธิน

สวัสดีค่ะอาจารย์ นิสิตชื่อ นางสาววรรณกร หอมสุวรรณ กำลังศึกษาในระดับปริญญาโท ที่วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยค่ะ โดยนิสิตอยู่ระหว่างจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพยาบาลในรพ.ราชวิถี โดยจากการทบทวนวรรณกรรม นิสิตเห็นว่า โครงการวิจัยของท่านอาจารย์เรื่อง คัมภีร์สมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก จากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย ผลการวิจัยมีคุณประโยชน์ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสามารถเป็นแนวทางในการวิจัยของนิสิตได้

ในการนี้ นิสิตจึงมีความประสงค์ที่ขออนุญาตจากท่านอาจารย์ในการนำแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกจากงาน จำนวน 4 ข้อ มาปรับใช้ในวิทยานิพนธ์ของนิสิต โดยขอความกรุณาจากอาจารย์มา ณ โอกาสนี้ด้วยค่ะ โดยหากท่านอาจารย์พิจารณาอนุญาตให้นิสิตสามารถนำมาปรับใช้ได้ นิสิตจะแสดงการอ้างอิงถึงกรนำเครื่องเมื่อมาปรับใช้ให้ถูกต้องและเหมาะสมต่อไปค่ะ

ด้วยความเคารพอย่างสูง

วรรณกร

## APPENDIX G

### TIME SCHEDULE AND FINANCIAL BUDGET

#### Time schedule

Procedure	OCT 15	NOV 15	DEC 15	JAN 16	FEB 16	MAR 16	APR 16	MAY 16	JUN 16	JUL 16	AUG 16	SEP 16	OCT 16	NOV 16
Literature review	x													
Writing thesis proposal		x	x											
Submission for proposal exam			x											
Proposal exam				x										
Ethical consideration from Chulalongkorn University & Rajavithi Hospital				x	x	x								
Pretest questionnaires							x							
Data collection							x	x						
Data analysis								x						
Thesis article writing								x	x					
Final thesis exam									x					
Submission of article for publication										x	x	x		
Submission of thesis and article												x	x	x



**Financial budget**

<b>Items</b>	<b>Description</b>	<b>Quantity</b>	<b>Total (Bath)</b>
<b>A</b>	<b>Data collecting process</b>		
A-1	Photocopy	Unit	3,090
A-2	Envelope	Unit	1,545
A-3	Research assistance (Notification to Rajavithi Hospital)	Unit	10,300
	<b>Sub-total (A)</b>		14,935
<b>B</b>	<b>Productions</b>		
B-1	Report (Proposal, progress and complete paper) and cover	Paper	2,000
	<b>Sub-total (B)</b>		2,000
	<b>Total</b>		16,363

**VITA**

Miss Wannakorn Homsuwan

Position: Public Health technical officer

Address: 2 Rajavithi Hospital, Phyathai Rd, Rachatawee, Bangkok,  
Thailand

Telephone: 0983974753

E-mail: morning\_niceday@hotmail.com

Education: Bachelor degree: Medical Science, Naresuan University 2009

