

อัตราการรักษาพยาบาลและเหตุการณ์รักษาพยาบาลของพยาบาล
ที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลรัฐบาลประเทศเนปาล



นางราเมโชรี เซรศทา (มอลลา)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสุขภาพ
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2535

ISBN 974-581-093-2

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

018357

**THE TURNOVER RATE AND THE REASONS FOR TURNOVER AMONG
GRADUATE NURSES FROM PUBLIC HOSPITALS IN NEPAL**



Ms. Rameswari Shrestha (Malla)

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Science
Health Development Programme
Graduate school
Chulalongkorn University
1992
ISBN 974-581-093-2**

Thesis Title The Turnover Rate and the Reasons for Turnover among
 Graduate Nurses from Public Hospital in Nepal

By Ms. Rameswari Shrestha (Malla)

Faculty Medicine

Thesis Advisor Associate Professor Tongchan Hongladarom

Co - Advisor Associate Professor Charnvit Kotheeranuruk



Accepted by the Graduated School, Chulalongkorn University
 in Partial Fulfillment of the requirements for the Master's degree/

Thavorn Vajrabhaya

.....Dean of Graduate School

(Professor Thavorn Vajrabhaya, Ph.D.)

Thesis Committee

Chaloem Varavithya

.....Chairman

(Professor Chaloem Varavithya, M.D., M.Ed.)

Tongchan Hongladarom

.....Thesis Advisor

(Asso.Prof. Tongchan Hongladarom, M.D., M.Ed.)

Charnvit Kotheeranurak

.....Member

(Asso.Prof. Charnvit Kotheeranurak, M.D., M.B.A.)

Kamjorn Tatiyakavee

.....Member

(Assis.Prof. Kamjorn Tatiyakavee, M.D.)

ราเมโชรี วารี เซรสา (มัลลา) : อัตราการย้ายงานและเหตุผลการย้ายงานของพยาบาล
ที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลรัฐบาล ประเทศเนปาล (The Turnover Rate and
Reasons for Turnover among Graduate Nurses from Public Hospitals in
Nepal) อ.ที่ปรึกษา : รศ.นพ.ทองจันทร์ หงส์ดารมภ์ อ.ที่ปรึกษาร่วม : รศ.นพ.
ชาญวิทย์ โคธีรานุรักษ์ 101 หน้า ISBN 974-581-093-2

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยคือเพื่อหาอัตราและเหตุผลของการย้ายงานของบัณฑิตพยาบาล
ในโรงพยาบาลรัฐบาล ประเทศเนปาล การย้ายงานในการศึกษานี้ หมายถึง การโอน การสนับสนุน
การลาออก การลาศึกษาต่อ และการลาโดยได้รับเงินเดือนกึ่งหนึ่งซึ่งปฏิบัติกันก่อนจะลาออก
จากตำแหน่ง การศึกษานี้เป็นงานวิจัยแบบพรรณนาและรวบรวมข้อมูลระหว่างปี ค.ศ.1986-1990
จากโรงพยาบาลต่าง ๆ เพื่อศึกษาหาอัตราการย้ายงานโดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นพยาบาลทั้ง
หมด

แบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 7 หัวข้อ ได้แก่ คำถามเกี่ยวกับปัญหาด้านส่วนตัว
ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านสังคม ด้านสภาพการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และ
ด้านนโยบายขององค์กร นอกจากนี้ยังมีบทสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้จัดการพยาบาลด้านการ
รับรู้อัตราการย้ายงาน ทั้งนี้แบบสอบถามและบทสัมภาษณ์ได้รับการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน ซึ่ง
ได้ทดสอบในประเทศเนปาลโดยใช้กลุ่มตัวอย่างลักษณะเดียวกัน และทดสอบความเชื่อถือได้ โดยใช้
สถิติแบบ Kappa ซึ่งมีช่วงระหว่าง 0.60 ถึง 1 สำหรับแบบสอบถาม และ 0.44 ถึง 0.90 สำหรับแบบ
สัมภาษณ์

อัตราการย้ายงานคำนวณโดย การหารจำนวนประชากรที่ย้ายงานในหนึ่งปีงบประมาณ
ด้วยจำนวนประชากรพยาบาลโดยประมาณทั้งหมดในปีนั้น และคูณด้วย 100 ผลการ
ศึกษาพบว่า การย้ายงานมีอัตราร้อยละ 39.41 และการวิเคราะห์เหตุผลของการย้ายงานโดย
Multiple Logistic Regression พบว่า เหตุผลของการย้ายงานจากโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งไป
อีกแห่งหนึ่งได้แก่ การขาดแคลนตำแหน่งในโรงพยาบาลที่ตนทำงานอยู่เดิม ปัญหาการเรียน
และปัญหาทางด้านสังคม ส่วนเหตุผลของการย้ายงานจากโรงพยาบาลของรัฐไปโรงพยาบาลเอกชน
ได้แก่ ด้านเงินเดือน ผลประโยชน์พิเศษ และปัญหาทางสังคม

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาได้แก่ การทดสอบกระบวนการบริหารบุคคล การทบทวน
การให้สิ่งจูงใจ การเปลี่ยนแปลงความคิดด้านการบริหาร การจัดระบบการปฏิบัติงานและประเมินผล
อัตราและสาเหตุการย้ายงาน ส่วนการวิจัยที่ควรทำต่อไป ได้แก่ การศึกษาสภาพการย้ายงานของ
กลุ่มย่อยต่าง ๆ ของพยาบาล

ภาควิชา วิทยาลัยการวิจัยแพทยศาสตร์
สาขาวิชา การพยาบาล
ปีการศึกษา 2534

ลายมือชื่อนิติ
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

C346647 : MAJOR HEALTH DEVELOPMENT PROGRAMME
KEY WORD : GRADUATE NURSE/TURNOVER/TURNOVER RATE/
REASONS

MS RAMESWARI SHRESTHA (MALLA) : THE TURNOVER RATE AND THE REASONS FOR TURNOVER AMONG GRADUATE NURSES FROM PUBLIC HOSPITALS IN NEPAL. THESIS ADVISOR : ASSO. PROF. TONGCHAN HONGLADAROM, M.D., M.Ed THESIS CO-ADVISOR : ASSO. PROF. CHARNVIT KOTHEERANURAK, M.D., M.B.A. 101 PP. ISBN 974-581-093-2

The objectives of this study were to find out the rate and reasons for turnover, of graduate nurses from government hospitals in Nepal. The turnover considered in this study includes: transfer, promotion, resignation and long study leave and half pay leave which the nurses used to take before resigning from the post. Descriptive study was used and data existed between 1986-1990 were collected from the proposed hospitals to find out rate of turnover. All nurses are the sample of this study.

A set of questionnaire was formulated under seven headings: individual, advancement, salary, social, work condition, supervisor and organization policy. An interview guideline of perception of nursing managers was also prepared. The contents of the questionnaires and interview guidelines were validated by seven of experts. Questionnaires were tested and retested in Nepal with similar subjects for the reliability. The reliability was checked for each items using Kappa statistics which ranged from 0.60-1 and 0.44-90 for the questionnaires and the interview guidelines respectively.

The turnover rate was calculated by deviding the number of subjects turnovered in a fiscal year by average number of subjects in that year and multiplying by 100. The rate of turnover was 39.41%. The reasons for turnover from government to government hospitals as analysed by Multiple Logistic Regression Analysis include lack of posts in the hospital they worked, education, and social problems. The reasons for turnover from government to the private sectors were salary , fringe benefits and some social problems.

It is recommended that measures to cope with the problems include: examination of the entire human resource process, review of incentives, modification of management concepts, provision of a mechanism to monitor and evaluate the rate and reasons for turnover. Future study should focus on the turnover situation in different subgroups.



ภาควิชา.....ศูนย์พยาบาลการวิจัยแห่งชาติ ศาสตราจารย์
สาขาวิชา.....การพยาบาล
ปีการศึกษา..... 2531

ลายมือชื่อนิสิต..... (M. Rameswari Shrestha)
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

Acknowledgements

I wish to acknowledge Director Dr. S. Bhattacharya and Miss R. Charan who have provided me an opportunity to study at Chulalongkorn University, Bangkok.

I would like to express gratitude to sponsor World Health Organization has provided an opportunity for this study.

Special thanks to my advisor Associate Professor Tongchan Hongladarom. Professor Chitr Sitthi-amorn who always encourage and guide through my study. My deep thanks to co-advisor Associate Professor Charnvit Kotheeranurak who always provided guidance and made it possible to work. I greatly appreciate his help and kindness. My special thanks to Professor Ebrahim shah for his unforgettable encouragement.

I deeply thanks to Mrs. Wacharin Tanyanon who helped for data analysis, without her help it was not possible to complete the Thesis. I wish to appreciate and thanks to all the personnel of Clinical Epidemiology Unit, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University. Special thanks to Jiraporn Suwanteerangkul, Porntip Coowanitwong who always gives their hands.

Finally, deep thanks to my Nephu Rabin Lall and Pravin and my family.



CONTENT

	Page
Abstract (Thai)	IV
Abstract (English)	V
Acknowledgements	VI
List of Tables	XI

CHAPTER

I. INTRODUCTION	1
Country Background.....	1
General Health Scenarios.....	2
Scenaior Of Health Service Facilities.....	3
Scenarios of Nurses.....	5
Statement of Problems.....	8
Need and Rational.....	9
II. REVIEW RELATED LITRATURES	12
Studies Conducted in General Problems of Graduate Nurses.....	12
Studies Conducted with Economical Problems...	14
Studies about problems and conflicts between Supervisors.....	14
Studies concerning with policy of Organization.	17

	Page
III. RESEARCH DESIGN OVERVIEW	22
Justification of study Question	22
Research Question.....	22
Research Objectives.....	23
Operational Definition	23
Diagram of the Study.....	24
Sample Specification	30
Sample Specification of Objectives.....	30
Target Population.....	31
The Sample Population.....	32
Eligible Criteria.....	32
Inclusion Criteria.....	32
Exclusion Criteria.....	32
Methodology.....	33
Descriptive Study.....	33
The Purpose of Study.....	33
Method of Study.....	34
Sources of Information.....	34
Pilot Study.....	36
Ethical Consideration.....	37
Risk and Benifits.....	37
Protection of Participants.....	38
Limitation of Study.....	38
Assumption of this Study.....	39

	Page
IV. RESEARCH FINDINGS	40
Data Analysis Proceder.....	41
Purpose of Data Analysis.....	41
Coding and Tabulating.....	42
Data from Office Records.....	42
Data Processing.....	43
Data Analysis.....	45
V. DISCUSSION, CONCLUSION AND RECOMMENDATION	72
Discussion of Findings.....	72
Conclusion.....	76
Suggestion.....	77
Recommendation.....	81
References.....	84
Books.....	84
Journals.....	85
Appendix.....	91
Interview Guideline.....	92
Questionnaires & Record Form.....	94
Vitae.....	101

List of Tables

1.1	Number and percentage of hospitals and beds by development region.....	5
4.1	Reliability test and retest (after two weeks).....	46
4.2	The graduate nurses turnover records from nursing administration of the hospital.....	47
4.3	Turnover rate.....	47
4.4	Significant variables.....	48
4.5	Demographic features of turnover and not turnover graduate nurses.....	51
4.6	The most important reasons for turnover to private sectors.....	54
4.7	The most important reasons for turnover to other hospital.....	56
4.8	Reasons for retaining to government hospital.....	58
4.9	Number and percentage of subjects reporting various individual reasons of turnover from government to private sectors.....	60
4.10	Number and percentage of turnover from government to government and from government to private sectors, reporting the various reasons related to advancement.....	61
4.11	Reasons for turnover due to financial problem.....	62

Page

4.12 Turnover due to social problems.....63

4.13 Turnover due to dissatisfaction to assign unit.....65

4.14 Turnover due to conflict with supervisors.....66

4.15 Turnover due to unclear to Policy and
administration.....68

4.16 Manager's perception for graduate nurses turnover...69

4.17 Manager's impact for turnover.....69

4.18 Manager's perceived major reasons for turnover.....70

4.19 Manage's Perceived about policy..... 71