

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะสมองไหลของพยาบาลวิชาชีพ
จากภาครัฐบาลไปสู่ภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร



นางสาว นันทิยา ชูแก้ว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสุขภาพ
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2537

ISBN 974-584-412-8

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

I16593819

FACTORS INFLUENCING "BRAIN DRAIN" AMONG PROFESSIONAL NURSES
FROM PUBLIC TO PRIVATE SECTOR IN BANGKOK METROPOLITAN AREA

MISS NANTIYA CHOOKAEW

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER SCIENCE
HEALTH DEVELOPMENT PROGRAMME
GRADUATE SCHOOL
CHULALONGKORN UNIVERSITY

1994

ISBN 974-584-412-8



Thesis Title Factor influencing "Brain Drain" among professional nurses from public to private sector in Bangkok Metropolitan Area.

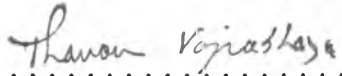
By Miss Nantiya Chookaew

Department Medicine

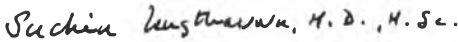
Thesis Advisor Associate Professor Kamjorn Tatiyakavee

Co-advisor Associate Professor Chanvit Kotheeranurak


Accepted by the Graduate School, Chulalongkorn University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree/

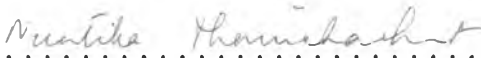

..... Dean of Graduate School
(Professor Thavorn Vajrabhaya, Ph.D.)

Thesis committee


..... Chairman
(Associate Professor Suchin Ungthavorn, M.D., M.Sc.)


..... Thesis Advisor
(Associate Professor Kamjorn Tatiyakavee, M.D.)


..... Member
(Associate Professor Chanvit Kotheeranurak, M.D.)


..... Member
(Associate Professor Nantika Tawichachad, M.D.)



พิมพ์ต้นฉบับบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ภายในกรอบสี่เหลี่ยมนี้เพียงแผ่นเดียว

นันทิยา ชูแก้ว : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะสมองไหลของพยาบาลวิชาชีพจากภาครัฐบาลไปสู่ภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (FACTORS INFLUENCING "BRAIN DRAIN" AMONG PROFESSIONAL NURSES FROM PUBLIC TO PRIVATE SECTOR IN BANGKOK METROPOLITAN AREA) อ.ที่ปรึกษา : รศ.นพ.กัจจกร ตติยแก้ว, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม : รศ.นพ.ชาญวิทย์ โคธีรานุรักษ์, 91 หน้า. ISBN 974-584-412-8

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะสมองไหล ของพยาบาลวิชาชีพ จากภาครัฐบาลไปสู่ภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงวิเคราะห์ย้อนหลัง ทำการศึกษาในโรงพยาบาลภาครัฐ 10 แห่ง และภาคเอกชน 10 แห่ง เริ่มศึกษาตั้งแต่วันที่ 22 พฤศจิกายน 2536 ถึงวันที่ 21 มกราคม 2537 วัตถุประสงค์ ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มศึกษาคือ พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขา การพยาบาล ตั้งแต่ปี พ.ศ.2530 ถึง 2535 เคยทำงานอยู่ในภาครัฐบาลมาก่อนอย่างน้อย 6 เดือน และ ลาออกมาอยู่ภาคเอกชนไม่เกิน 2 ปี และกลุ่มควบคุมคือ พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐที่จบการศึกษาระดับ ปริญญาตรี สาขาการพยาบาล ตั้งแต่ปี พ.ศ.2530 ถึง 2535 ยังคงทำงานอยู่ในภาครัฐบาลอย่างน้อย 6 เดือน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษากลุ่มศึกษา 151 คน กลุ่มควบคุม 150 คน

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มศึกษาและกลุ่มควบคุม มีปัจจัยเกี่ยวกับอาชีพสามี่, ความสะดวกในการ เดินทางมาทำงาน, ค่าตอบแทน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการนิเทศงาน มีความสัมพันธ์กับภาวะ สมองไหลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 วิเคราะห์โดย UNIVARIATE ANALYSIS พบว่าอาชีพสามี่, ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน, ค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิง ตรงข้ามกับภาวะสมองไหล ดังนั้นมีเพียงปัจจัยเดียว คือ การนิเทศงานที่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์โดย ตรงกับภาวะสมองไหล กล่าวคือ พยาบาลที่มีความไม่พึงพอใจในการนิเทศงานมีโอกาสเสี่ยงต่อภาวะ- สมองไหล เป็น 2.63 เท่าของพยาบาลที่มีความพึงพอใจในการนิเทศงาน สำหรับปัจจัยที่พบว่าไม่มีความ- สัมพันธ์กับภาวะสมองไหล ได้แก่ สถานภาพสมรส, จำนวนบุคคลที่ต้องอุปการะ, รายได้ครอบครัว, เงินเดือน, สวัสดิการ, ลักษณะงาน, ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน, โอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ, นโยบายและ การบริหารงาน

สำหรับการวิเคราะห์สมการทำนายภาวะสมองไหล โดย MULTIPLE LOGISTIC REGRESSION ไม่สามารถคำนวณได้เนื่องจากมีปัจจัย 4 ตัวที่มีความสัมพันธ์ในเชิงตรงข้าม และมีเพียง 1 ปัจจัยที่มีผลโดยตรง สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในเชิงตรงข้าม อาจเป็นความสัมพันธ์ชนิดไม่จริง อาจเกิด จากอคติที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ หรืออาจเกิดจากอคติจากการถอยหลัง

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร ควรที่จะมีการวางแผนจัดอบรมเกี่ยวกับการนิเทศงานและการ บริหารงานสำหรับผู้นิเทศงาน เพื่อที่จะสร้างเสริมลักษณะของผู้นำ และลักษณะการบริหารงานที่ดี ซึ่งมีผลต่อ การพยาบาล ผู้ร่วมงาน และผู้ป่วย

ภาควิชา ๕๔๔ วิทยาลัยแพทยศาสตร์
สาขาวิชา วิชาการพยาบาล
ปีการศึกษา ๒๕๓๖

ลายมือชื่อนิติ
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษารวม

C546875 : MAJOR HEALTH DEVELOPMENT PROGRAMME

KEY WORD: BRAIN DRAIN/PROFESSIONAL NURSE

NANTIYA CHOOKAEW : FACTORS INFLUENCING "BRAIN DRAIN" AMONG PROFESSIONAL NURSES FROM PUBLIC TO PRIVATE SECTOR IN BANGKOK, METROPOLITAN AREA. THESIS ADVISOR : ASSO. PROF. KAMJORN TATIYAKAVEE, M.D., CO-ADVISOR : ASSO. PROF. CHANVIT KOTHEERANURAK, M.D., 91 pp. ISBN 974-584-412-8

The objective of this study was to determine the factors influencing "Brain Drain" among professional nurses from public to private sector in Bangkok Metropolitan Area.

The study based on case-control study (Unmatched case-control) was conducted in 10 hospitals and 10 private hospitals from November 22, 1993 to January 21, 1994. Data was collected by a self-administered questionnaire. The case group was nurses in the private hospital who have received a bachelor degree in nursing from 1988 to 1992, worked in the public sector for at least 6 months and shifted from public to private sector for not more than 2 years. The control group was nurses in the public hospital who have received a bachelor degree in nursing from 1988 to 1992 and have been working in the public sector for at least 6 months. The total of 151 cases and 150 controls were collected during this period.

The result of these studies found that 5 factors have a significant association with Brain Drain at $p < 0.05$, these were analysed by univariate analysis: spouse's occupation, convenience of travelling to work, compensation, working condition, and supervision. Spouse's occupation, convenience of travelling to work, compensation, and working condition were found to be a significant negative association. So the only one factor was supervision which is the main factor associated with Brain Drain. Nurses who are dissatisfied with supervision are at risk to Brain Drain 2.63 times more than nurses having satisfaction with supervision. Factors which are not a significant association with Brain Drain were : marital status, number of dependents, family income, salary, fringe benefit, work itself, interpersonal relations, advancement opportunity, policy and administration.

Analysis the predictive factors of Brain Drain by multiple logistic regression could not be done for this study due to a significant negative association. 4 factors which have a significant negative association may be artificial association from random bias or recall bias.

The result of this study recommend to hospital administration should established supervision and management training schemes. To create a good leadership style and type of management who are sensitive to the needs of all nursing and associated staff and patients.

ภาควิชา.....คณะวิทยาศาสตร์สุขภาพ
สาขาวิชา.....วิทยาศาสตร์สุขภาพ
ปีการศึกษา.....2536

ลายมือชื่อนิติ.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....



ACKNOWLEDGEMENTS

This thesis has been completed with the help of my advisor Asso. Prof. Kamjorn Tatiyakawee and Co-advisor Asso. Prof. Chanvit Kotheeranurak. I would like to take this opportunity to express my gratitude to the professors for their recommendation, consultation, instruction, and kind support throughout the development of this thesis.

I wish to express my deep thanks to the following experts, Asso. Prof. Nantika Tawichachad from the Department of Psychiatry, Faculty of Medicine, Mrs. Porntip Cheevapat from the Department of Obstetrics and Gynaecology, Thai Red Cross College of Nursing, Dr. Jirut Sriratanabal from the Department of Preventive and Social Medicine for their suggestions and approvals of the questionnaire. Special thanks are also express to Prof. Kumman Puntumajinda from the Department of Medicine, Faculty of Medicine, Mrs. Tuanchi Inthusoma, Social worker from the division of social worker, Chulalongkorn Hospital for their valuable suggestions. Also, thanks to all public and private hospitals involved for their participation; and most importantly, thanks to all professional nurses cooperating in answering questions as this is a very significant part of this study to the success. My appreciation thanks go to Mrs. Wacharin Tanyana and Mrs. Venus Udomprasertgul who assisted me within the data analysis. Special thanks go to all the personnel at the Clinical Epidemiology Unit, Faculty of Medicine, chulalongkorn University for their kind help.

Finally, thanks to my father and mother for their educational encouragement and also my brothers, sisters and friends who consistantly provided financial and willpower support.



TABLE OF CONTENTS

	PAGE
Abstract (Thai)	iv
Abstract (English)	v
Acknowledgements	vi
Table of contents	vii
List of tables	ix
List of figures	xi
 CHAPTER	
I INTRODUCTION	
Background and Rational	1
Objective	4
Research Questions	5
Hypothesis	5
Conceptual Framework	6
Operational definition	7
Assumption	9
Limitation	9
Expected Benefits of the Study	9
II LITERATURE REVIEW	11

III	RESEARCH METHODOLOGY	24
	Research Design	24
	Sample Specification	24
	Outcome Measurement	26
	Instrumentation	27
	Validity and Reliability	28
	Data Collection	29
	Data Analysis	30
IV	RESULTS	31
V	DISCUSSION	63
	REFERENCES	74
	APPENDIX I	80
	VITAE	91

LIST OF TABLES :

Table 1.	Number of nurses to patient	3
Table 2.	Comparison Number of Nurses between public and private sector	3
Table 3.	Summary of number of nurses's respondent	32
Table 4.	Age	33
Table 5.	Number of dependents and family income	36
Table 6.	Residence	37
Table 7.	Travelling to work	38
Table 8.	Education background	39
Table 9.	Work performance (a)	41
Table 10.	Work performance (b)	42
Table 11.	Work performance (c)	43
Table 12.	Work Performance (d)	45
Table 13.	Frequency distribution and percentage of marital status	46
Table 14.	Frequency distribution and percentage of spouse's occupation	47
Table 15.	Frequency distribution and percentage of number of dependents	48
Table 16.	Frequency distribution and percentage of family income	49
Table 17.	Frequency distribution and percentage of travelling to work	50

Table 18.	Frequency distribution and percentage of salary	51
Table 19.	Frequency distribution and percentage of compensation	52
Table 20.	Frequency distribution and percentage of fringebenefit.....	53
Table 21.	Frequency distribution and percentage of work condition	54
Table 22.	Frequency distribution and percentage of work itself	55
Table 23.	Frequency distribution and percentage of interpersonal relation	56
Table 24.	Frequency distribution and percentage of supervision	57
Table 25.	Frequency distribution and percentage of advancement opportunity	58
Table 26.	Frequency distribution and percentage of policy and administration	59
Table 27.	Summary of data analysis	60
Table 28.	Nurses recommendation	61

LIST OF FIGURES:

Figure 1.	Conceptual framework	6
Figure 2.	Comparison job satisfaction model	14
Figure 3.	Marital status	34
Figure 4.	Spouse's occupation	35
Figure 5.	Work experience	40
Figure 6.	Work shift	40