

Thesis Title	Factors Related to Intent to Stay Among Faculty Members in Nursing Colleges, The Republic of Malawi
Author	Mrs. Jane Chirwa-Mazengera
Degree	Master of Nursing Science
Advisory Committee	Associate Professor Dr. Ratanawadee Chontawan Advisor Assistant Professor Dr. Thitinut Akkadechanunt Co-advisor

ABSTRACT

The shortage and high turnover among faculty members of nursing institutions make it necessary to explore the intent to stay in the organization. This descriptive correlation study aimed at describing intent to stay (ITS) and exploring the relationship between ITS and related factors including organizational commitment, faculty-administrator relationship, pay satisfaction, and job opportunity. The sample consisted of 113 faculty members from 13 nursing colleges in the Republic of Malawi. The research instruments were: the Measure of Organizational Commitment (MOC), the Leader-member Exchange Instrument (LMX-7), the Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ), the Job Opportunity Scale (JOS), and the Intent to Stay Scale (ITSS). Validity of the instruments was tested by original authors. The reliability coefficients of the MOC, LMX-7, PSQ, JOS and ITSS were .84, .82, .81, .71 and .73, respectively. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson's product moment correlation, and Spearman's rank-order correlation coefficient.

The results of the study revealed that:

1. The overall mean score of intent to stay was at a low level. Most of the subjects (62.83%) reported low intent to stay.
2. There was a statistically significant moderate positive relationship between organizational commitment and intent to stay.

3. There was a statistically significant weak positive relationship between faculty-administrator relationship and intent to stay.

4. There was no significant relationship between pay satisfaction and intent to stay.

5. There was a statistically significant negative relationship between job opportunity and intent to stay.

The results of this study could be used by administrators of nursing institutions as baseline information in developing strategies that enhance intent to stay among faculty members by considering related factors.

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล
สาธารณสุขรัฐมาลาวี

ผู้เขียน นางเจน เชอวา-มาเซนจิรา

ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนาวดี ชอนตะวัน อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติณัฐ อัครเดชนันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บทคัดย่อ

ภาวะการขาดแคลนและอัตราการลาออกที่สูงของอาจารย์ในสถาบันการศึกษาพยาบาลทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องสำรวจความตั้งใจของอาจารย์พยาบาลที่จะคงอยู่ในองค์กร การศึกษาแบบพรรณนาหาความสัมพันธ์ครั้งนี้มุ่งที่จะอธิบายความตั้งใจคงอยู่ในงานและสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สัมพันธภาพของผู้บริหารกับอาจารย์ ความพึงพอใจในค่าตอบแทน และโอกาสในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยอาจารย์พยาบาลจำนวน 113 ราย จากวิทยาลัยพยาบาล 13 แห่ง ในประเทศสาธารณสุขรัฐมาลาวี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร(MOC), แบบวัดการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (LMX-7) แบบสอบถามความพึงพอใจในค่าตอบแทน (PSQ) แบบวัดโอกาสในการทำงาน (JOS) และแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน (ITSS) ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด MOC, PSQ, LMX-7, JOS และ ITSS มีค่า .84, .82, .81, .71 and .73 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบลำดับที่ของสเปียร์แมน

ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า

1. ค่าเฉลี่ยโดยรวมของความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับต่ำ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (62.8%) มีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับต่ำ

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. สัมพันธภาพของผู้บริหารกับอาจารย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ความพึงพอใจในค่าตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน
5. โอกาสในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในการพัฒนากลยุทธ์ที่จะการเพิ่มความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง