

Thesis Title Factors Predicting Intent to Stay Among Nurses in Divisional Hospitals, The Republic of Fiji

Author Mr. Osea Kuanilewa Masilaca

Degree Master of Nursing Science (Nursing Administration)

Thesis Advisory Committee

Associate Professor Dr. Raymoul Nantsupawat Advisor

Lecturer Dr. Orn-Anong Wichaikhum Co-advisor

ABSTRACT

Nursing shortage is a worldwide phenomenon and due to this shortage, recruitment and retention are strategies that many health care organizations execute. This descriptive predictive study aimed to explore the level of intent to stay and determine the predictive ability of 1) nurses' personal characteristics including years of nursing experience or tenure, 2) having attended any training or continuing education, 3) nursing unit characteristic including type of unit, 4) recognition, and 5) professional autonomy. The sample included 261 nurses working in the three divisional hospitals in the Republic of Fiji. The research instrument consisted of four parts: 1.) Demographic data form, which was developed by the researcher, 2) McCain's Intent to Stay from McCain's Behavioral Scale (McCain as cited in

McCloskey, 1990), 3) Recognition Questionnaire developed by Blegen, et al., (1992), and 4) Professional Autonomy from the Nursing Activity Scale developed by Schutzenhofer (1987). Descriptive statistics and stepwise multiple regression were used to analyze data.

The results revealed that: 1) level of intent to stay was at a high level, 2) work experience of 10 years and less, professional autonomy, and recognition were predictors of intent to stay ($\beta = .30, .19$ and $-.16$ and $p < .01$). Overall the predictors explained 16% of variability in intent to stay among nurses in divisional hospitals in the Republic of Fiji.

Results of this study provide basic information for nurse administrators in developing appropriate strategies to enhance intent to stay among nurses in the Republic of Fiji.

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัจจัยทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเขต
ประเทศพิจิ

ผู้เขียน นายโอเชีย กัวโนว่า เมชซิลากา

ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร. เรมवल	นันท์ศุภวัฒน์	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
อาจารย์ ดร. อรอนงค์	วิชัยคำ	อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บทคัดย่อ

ภาวะขาดแคลนพยาบาลเป็นปรากฏการณ์ที่แพร่หลายทั่วโลก และจากความขาดแคลน การคัดสรร และการคงอยู่ เป็นกลยุทธ์ที่องค์การทางสุขภาพจะต้องดำเนินการจัดการ การศึกษา บรรยายเชิงทำนายครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจระดับการคงอยู่ในงาน และศึกษาความสามารถในการทำนายของ 1) ลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาล ได้แก่ จำนวนปีของประสบการณ์การทำงาน หรือการอยู่ในตำแหน่ง 2) การได้รับการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเนื่อง 3) ลักษณะของหน่วยงาน พยาบาล ได้แก่ ชนิดของหน่วยงาน 4) การได้รับการยอมรับ และ 5) การมีอิสระในวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยพยาบาลจำนวน 261 คนที่ปฏิบัติงานใน 3 โรงพยาบาลเขต ในประเทศสาธารณรัฐพิจิ เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งพัฒนาโดยผู้วิจัย 2) แบบวัด การคงอยู่ในงานจากแบบวัดพฤติกรรมของแมคเคน (McCain as cited in McCloskey, 1990) 3) แบบสอบถามการได้รับการยอมรับที่พัฒนาโดยเบลเกนและคณะ (Blegen et al., 1992) และ 4) แบบ วัดการมีอิสระในวิชาชีพ จากแบบวัดกิจกรรมการพยาบาลที่พัฒนาโดยชูเซนฮอเฟอร์ (Schutzenhofer, 1987) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยายและการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง 2) ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีและน้อยกว่า การมีอิสระในวิชาชีพ และการได้รับการยอมรับ เป็นปัจจัยในการทำนายการคงอยู่

ในงาน ตัวแปรทำนายทั้งหมดอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลใน
โรงพยาบาลเขต ประเทศสาธารณรัฐพิจิได้ร้อยละ 16

ผลการศึกษานี้ได้ให้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการพัฒนา
กลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อที่จะเพิ่มความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในสาธารณรัฐพิจิ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved