

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	วัฒนธรรมองค์กรและความตั้งใจลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เมืองกาฐมาณฑุ ประเทศเนปาล		
ผู้เขียน	นางมาตุ กุมารี จันต์		
ปริญญา	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)		
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร. รัตนาวดี ชอนตะวัน	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุติณัฐ อัครเดชนันต์	อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	

บทคัดย่อ

การลาออกของพยาบาลเป็นสาเหตุสำคัญของการขาดแคลนพยาบาล ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพยาบาล การศึกษาเชิงพรรณนาคั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะอธิบายลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ระบุระดับของความตั้งใจลาออก และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรกับความตั้งใจลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เมืองกาฐมาณฑุ ประเทศเนปาล กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพยาบาลจำนวน 232 คน ที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยสองแห่งของเมืองกาฐมาณฑุ ประเทศเนปาล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบประเมินวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture Profile: OCP) และแบบสอบถามความตั้งใจลาออก (Turnover Intention Questionnaire: TIQ) ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบประเมินวัฒนธรรมองค์กรและแบบสอบถามความตั้งใจลาออกเท่ากับ .95 และ .81 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ใช้สถิติเชิงพรรณนาและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรทั้งเจ็ดองค์ประกอบมีความโดดเด่นน้อย ความตั้งใจลาออกตามการรับรู้ของพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความตั้งใจลาออกมีความสัมพันธ์เชิงลบกับ 3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรได้แก่ นวัตกรรม ความมั่นคง และการเน้นการให้รางวัล ความตั้งใจลาออกไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับ

3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร คือ การสนับสนุน การปฐมนิเทศการเกี่ยวกับทำงานและความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนองค์ประกอบด้านการแข่งขันมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจลาออก

ผลจากการศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการแพทย์ในการพัฒนากลยุทธ์ที่จะปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรอันจะนำไปสู่การลดการลาออกของพยาบาลต่อไป



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Thesis Title Organization Culture and Turnover Intention Among Nurses
in University Hospitals, Kathmandu, Nepal

Author Mrs. Madhu Kumari Chand

Degree Master of Nursing Science (Nursing Administration)

Thesis Advisory Committee

Associate Professor Dr. Ratanawadee Chontawan Advisor

Assistant Professor Dr. Thitinut Akkadechanunt Co-advisor

Abstract

Nursing turnover is a major cause of nursing shortage. Studies indicated that organizational culture has been related to turnover intention of nurses. The purposes of this descriptive correlational study were to describe the characteristics of organizational culture, to identify the level of turnover intention, and to explore the relationship between each dimension of organizational culture and turnover intention among nurses in university hospitals, Kathmandu, Nepal. The sample consisted of 232 nurses working in two university hospitals in Kathmandu, Nepal. The instruments used in this study were: the Organizational Culture Profile (OCP), and the Turnover Intention Questionnaire (TIQ). The Cronbach's alpha coefficients for the OCP and

the TIQ were .95 and .81, respectively. Data was analyzed using descriptive statistics and Spearman's rank-order correlation coefficient.

The results of this study indicated that the characteristics of all seven dimensions of organizational culture were less prominent. The overall turnover intention reported by nurses was moderate. Turnover intention was negatively associated with three dimensions of organizational culture namely: innovation, stability and emphasis on rewards. There was no significant relationship between turnover intention and three dimensions of organizational culture: supportiveness, performance orientation and social responsibility. Competitiveness was positively related with turnover intention.

The result of this study could be used as baseline information for hospital administrators and nurse administrators to develop strategies to improve organizational culture in order to minimize nurse turnover in university hospitals.