

## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ การประเมินสุขภาพตนเอง และความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านระบบประสาทของรัฐแห่งหนึ่ง” เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ การประเมินสุขภาพตนเองทั้งโดยรวมและในแต่ละด้าน กับความตั้งใจลาออก และสร้างสมการพยากรณ์การประเมินสุขภาพตนเอง และความตั้งใจลาออก

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเฉพาะทางด้านระบบประสาทของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 135 คน โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 123 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ การประเมินสุขภาพตนเอง และความตั้งใจลาออก ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .927, .949 และ .935 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสร้างสมการทำนายโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้น ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศองค์การ การประเมินสุขภาพตนเอง ความตั้งใจลาออกในระดับปานกลาง แต่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงานในระดับสูง
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุการทำงาน และระดับเงินเดือน มีผลต่อความตั้งใจลาออก โดยพยาบาลที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จะมีความตั้งใจลาออกสูงกว่าพยาบาลที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป และพยาบาลที่มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จะมีความตั้งใจลาออกสูงกว่าพยาบาลที่มีระดับเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไป
3. การรับรู้บรรยากาศองค์การทุกด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับการประเมินสุขภาพตนเอง แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก
4. การประเมินสุขภาพตนเองทุกด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก
5. ผลจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้น พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาและด้านโครงสร้างขององค์การ สามารถร่วมกันทำนายการประเมินสุขภาพตนเองได้ร้อยละ 22.3 และพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและ

สวัสดิการ การประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจ อายุการทำงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์การ  
ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออกได้ร้อยละ 38.1

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการศึกษา และพัฒนารูปแบบ  
การบริหารงานขององค์การเพื่อให้บุคลากรรับรู้บรรยากาศองค์การในทางที่ดี ส่งผลต่อสุขภาพกาย  
และจิตที่แข็งแรงสมบูรณ์ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่กับองค์การได้นาน  
เป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่มีคุณภาพเพื่อช่วยส่งเสริมสุขภาพที่ดีไปยังประชาชนได้ต่อไป

## Abstract

The study of “Perception of Organizational Climate, Self – Reported Health and Turnover Intentions of Operative Professional Nurses : A Case Study of a Government Neurological Hospital” was a correlational research. The purposes of this research were first to investigate the Perception of Organizational Climate and Self – Reported Health as a whole and their dimensions, to examine how they correlated with each other and with Turnover Intentions and, furthermore, to find the predictors of Self – Reported Health and Turnover Intentions.

The sample for this research was drawn from Operative Professional Nurses of a Government Neurological Hospital. One hundred and thirty – five questionnaires were distributed with 123 being completed and returned. The questionnaires were designed to measure Perception of Organizational Climate, Self – Reported Health and Turnover Intentions. The reliability coefficients of the questionnaires were : .927, .949 and .935 respectively. The statistics used in this study were frequency, percent, mean and standard deviation. Hypothesis were test by One-Way Analysis of Variance, Pearson’s Product Moment Correlation and Stepwise Multiple Regression Analysis. The results were as follows :

1. The sample perceived organizational climate, reported their health and intended to leave at a moderate level. However, the sample maintained a high level of task characteristic climate.

2. Both personal factors – Tenure and Salary level – are effective on Turnover Intentions. The shorter tenure nurses – less than 5 years – possessed higher level of Turnover Intentions than did the longer tenure who worked in this organization for 11 years up. As well as Salary level, the nurses who got 10,000 baht and lower, had higher level of Turnover Intentions than whose salary were 10,001 baht up.

3. The Perception of Organizational Climate as a whole and every dimension were positively correlated with Self – Reported Health, but negatively correlated with Turnover Intentions.

4. Self – Reported Health as a whole and every dimension were negatively correlated with Turnover Intentions.

5. The multiple regression analysis revealed that 2 dimensions of organizational climate – supervisory management style and organizational structure – were predictors for Self – Reported Health with a total predictability of 22.3 %. Whereas, the predictors for Turnover Intentions were the perception of compensation, mental reported health, tenure and perception of relationship at work, with a total predictability of 38.1 %.

The results of this research will be employed as a guideline for studying and developing management style in order to improve nurses' perception of organizational climate more positively, which enhance their physical and mental health, lead more effective performance and stay in this medical team for promoting people' health for a long time.