

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดขององค์การ เพราะเป็นผู้ขับเคลื่อนให้ องค์การสามารถดำเนินการปฏิบัติงานต่อไปได้ ทุกองค์การจึงต้องการที่จะได้บุคลากรที่มี ความสามารถเข้ามาร่วมงาน จากนั้นจึงพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น และแสวงหา กลยุทธ์เพื่อดูแลและรักษาบุคลากรที่มีค่าเหล่านั้นไว้ ในทางปฏิบัติ อาจไม่ใช่เรื่องยากที่องค์การจะ สรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้น เพราะใน ปัจจุบันมีบริษัทจากภายนอกที่ให้บริการในการสรรหาและฝึกอบรมโดยเฉพาะ (ณรงควิทย์ แสหนทอง, 2547, น.63) แต่ปัญหาที่องค์การจะต้องรับผิดชอบเองและถือเป็นปัญหาที่สำคัญยิ่งต่อ ความอยู่รอดขององค์การในยุคปัจจุบันที่ต้องปรับตัวตลอดเวลาตามราคาน้ำมันและเศรษฐกิจที่ ตกต่ำคือ การดูแลบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้อยู่กับองค์การต่อไปโดยไม่ลาออก

การสูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพจากการลาออก ก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์การ โดยตรง กล่าวคือ การปฏิบัติงานขององค์การอาจจะต้องหยุดชะงักหรือมีการดำเนินงานที่ไม่มี ประสิทธิภาพ อีกทั้งต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่ นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อบุคคลที่ยังอยู่ในองค์การเพราะจะมีภาระงานที่มากขึ้น ประสิทธิภาพการ ทำงานลดลง ขวัญและกำลังใจลดลงหากผู้ที่ลาออกเป็นที่รักและเคารพ อีกทั้งยังทำให้บุคคลที่ยัง อยู่ในองค์การทราบถึงทางเลือกอื่น ๆ ของงานใหม่ ทั้ง ๆ ที่แต่เดิมไม่เคยสนใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่ (ภัทรา ศรีเจริญ, 2534 อ้างถึงใน เปรมจิตร คล้ายเพชร, 2548, น. 64-65)

แม้ว่าองค์การจะไม่สามารถควบคุมสภาพแวดล้อมจากปัจจัยภายนอกได้ แต่ องค์การสามารถที่จะสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่สนับสนุนต่อการทำงาน ตรงตามความ ต้องการของบุคลากร เพื่อสร้างความพึงพอใจและทำให้บุคลากรทุ่มเททำงานให้กับองค์การต่อไป ซึ่งสภาพแวดล้อมภายในองค์การ รู้จักกันโดยทั่วไปว่า “บรรยากาศขององค์การ”

บรรยากาศขององค์การ เป็นการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายใน องค์การ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากองค์การอื่น มีบทบาทในการสร้างแนวทางปฏิบัติของ องค์การและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การ รวมทั้งมีอิทธิพลต่อเจตคติ แรงจูงใจ และ

พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร (Litwin and Stringer, 1968, Pritchard and Karasick, 1973 ; quoted in Nasurdin, Ramayah, Beng, 2006, p.120) นอกจากนี้ บรรยากาศขององค์กรยังส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพของงานที่สูงขึ้น (Jackofsky and Slocum, Jr., 1988) รวมถึงลดอัตราการขาดงานและความตั้งใจลาออก (Hemingway and Smith, 1999; Wilson et al., 2004; Hart, 2005; Stone, 2006)

นอกจากการสร้างบรรยากาศขององค์กรที่ดีแล้ว สิ่งหนึ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงคือ ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านสุขภาพของบุคลากร เพราะไม่ว่าบุคลากรจะทำงานอยู่ในตำแหน่งหรือองค์กรใดก็ตาม ก็ล้วนมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพมากขึ้นน้อยแตกต่างกันไปตามแต่ลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน งานที่ต้องใช้แรงงานในการยกย้าย แยกหาม อาจเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งบางครั้งอาจรุนแรงถึงเสียชีวิต ในอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ มีการใช้สารเคมีมากมายหลายชนิด บางชนิดอาจยังไม่มีการรักษาเฉพาะ กลายเป็นปัญหาการได้รับพิษเรื้อรังทั้งต่อคนงานของโรงงาน และยังส่งผลกระทบต่อสุขภาพของคนในชุมชนด้วย สำหรับผู้บริหารทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับชาติ หรือผู้บริหารของบริษัท ก็มักจะมีปัญหาความเครียด มากบ้าง น้อยบ้าง บางรายก็เรื้อรัง จนเป็นสาเหตุของโรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ หรือเครียดจัดถึงขั้นฆ่าตัวตาย (วิลาวัลย์ จึงประเสริฐ, 2541)

การศึกษาความเป็นอยู่ที่ดีในที่ทำงานถือเป็นหัวใจของการศึกษาสุขภาพของบุคลากรมาตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1960 (O'Donnell, 2000; quoted in Way and MacNeil, 2006, p.67) ในช่วงแรกจะมุ่งศึกษาอันตรายต่อร่างกายที่เกิดขึ้นจากการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ยังไม่ค่อยมีการศึกษาสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาทางสังคมที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรมากนัก การศึกษาช่วงแรกจะมีการศึกษาโรคทางกายที่สัมพันธ์กับลักษณะส่วนบุคคล สรีระวิทยาและลักษณะบุคลิกภาพ และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่สร้างความเครียดสะสม จนกลายเป็นอาการป่วยตามมา การศึกษาแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มแรก จะศึกษาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง สารพิษ การออกแบบตามหลักเอร์โกโนมิกส์ (Ergonomics) ที่ส่งผลต่อโรคหรือความเจ็บป่วยทางกายของบุคลากร (Slote, 1987; quoted in Way and MacNeil, 2006, p.67) กลุ่มที่ 2 ศึกษาในแง่มุมทางสังคมวิทยา เช่น การทำงานเป็นกะ จำนวนชั่วโมงในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพ (Ross and Mirowsky, 1995; quoted in Way and MacNeil, 2006, p.68) กลุ่มที่ 3 เรียกว่าจิตวิทยาอาชีพ จะมุ่งศึกษาสภาพทางจิตใจ เช่น อำนาจในการตัดสินใจ การรับรู้ภาวะความรับผิดชอบในงาน หรือจิตวิทยาทางสังคม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Karasek and

Theorell, 1990; quoted in Way and MacNeil, 2006, p.68)

ในประเทศญี่ปุ่นซึ่งถือเป็นประเทศที่เป็นผู้นำทางด้าน การดูแลสุขภาพ ก็ได้ตระหนักถึงสุขภาพของบุคลากรด้วยเช่นกัน โดยได้มีการวางแผนการวิจัยจากความร่วมมือของทั้งภาครัฐบาลและเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรการทำงานในศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมที่บุคลากรมีอนาคตที่สดใส มีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งวัตถุประสงค์หลักข้อแรกคือการศึกษาเพื่อหาทางป้องกันโรคทางกายและทางจิตที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลในการลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ลดผลผลิตที่สูญเสีย และสร้างระบบการบริหารเพื่อสุขภาพที่ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ (Ministry of Labour, Japan, 1998, p.1-23)

พยาบาลเป็นกลุ่มวิชาชีพกลุ่มหนึ่งที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในทีมสุขภาพ แต่ก็อาจมี ปัญหาสุขภาพเนื่องจากการทำงานได้ เพราะการพยาบาลเป็นงานที่มุ่งปฏิบัติดูแลผู้ป่วยให้หายจากสภาวะของโรค อาการแทรกซ้อนต่าง ๆ รวมทั้งการฟื้นฟูสุขภาพ ส่งผลให้กิจกรรมการพยาบาลต้องกระทำต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งเป็นงานที่หนักและส่งผลกระทบต่อสุขภาพ โดยเฉพาะการทำงานในผลัดบ่าย – ดึก ซึ่งนอกจากจะเพิ่มความต้องการพักผ่อนของร่างกายอันส่งผลต่อสุขภาพแล้ว ยังมีผลกระทบต่อชีวิตคู่และครอบครัว การที่ต้องแบ่งเวลาดูแลผู้ป่วยไปให้กับครอบครัว จึงส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ อีกทั้งการทำงานในช่วงเวลาดังกล่าว ยังเป็นอุปสรรคในการศึกษาต่อเพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในชีวิต นอกจากนี้การทำงานที่ต้องเผชิญกับภาวะเสี่ยงในการติดโรคจากผู้ป่วย รวมทั้งความเครียดที่ส่งผลต่อสุขภาพกาย ทำให้พยาบาลส่วนใหญ่ไม่พอใจกับระบบการบริหาร ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในชีวิต ส่งผลให้วิชาชีพพยาบาลมีอัตราการลาออกสูง (อารยา อินทรวรานนท์, 2547)

นอกจากนี้จากรายงานสถิติ/อัตราการลาออกและฐานข้อมูลราชการ ในสังกัดองค์การกลางบริหารงานบุคคลต่าง ๆ ปีงบประมาณ 2546 พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในกลุ่มงานแพทย์ พยาบาลและสาธารณสุขมีจำนวนผู้ลาออกมากที่สุดและมีอัตราการลาออกมากเป็นอันดับที่สองรองจากกลุ่มงานวิทยาศาสตร์ (สำนักงาน ก.พ., 2546, น. 5) สำหรับการพยาบาลในสังกัดสำนักงานการแพทย์ของกรุงเทพมหานครทั้ง 8 แห่ง ที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ พบว่ามีการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพถึง 1 ใน 3 ส่วนของพยาบาลที่ผลิตได้ต่อปี (ชะไมพร ธรรมวาสี, 2543 อ้างจาก อารยา อินทรวรานนท์, 2547, น. 2) และจากสถิติการลาออกของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช พ.ศ. 2543-2546 พบว่าจำนวนพยาบาลที่ลาออกจากองค์การมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี (เปรมจิตร คล้ายเพชร, 2548, น.4) สำหรับสาเหตุของการลาออกนั้น เนื่องมาจากระบบบริหารไม่ดี งานหนัก สวัสดิการไม่ดี ขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

(ชื่นชม เจริญยุทธ, 2543 อ้างจาก อารยา อินทรวรรณ, 2547, น.2) และปัญหาทางสุขภาพ (สำนักงานก.พ., 2546, น.48)

จากรายงานสัดส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากร ปี 2547 พบว่าสัดส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรทั้งประเทศเท่ากับ 1: 652 และสัดส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรในกรุงเทพมหานครเท่ากับ 1: 289 (online, 2547) การลาออกของพยาบาลในจำนวนที่มากขึ้น จึงส่งผลต่อปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังพยาบาล ซึ่งส่งผลกระทบต่อค่าบริการสุขภาพ เนื่องด้วยอัตรากำลังพยาบาลที่ไม่เพียงพอ ทำให้เกิดภาระงานหนัก ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดูแลรักษา องค์การจึงจำเป็นต้องสร้างกลยุทธ์ที่จะรักษาบุคลากรไว้ โดยการคำนึงถึงปัญหาเรื่องสุขภาพส่วนบุคคล และสร้างบรรยากาศที่สนับสนุน เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน และสร้างความพึงพอใจในงาน

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าทั้งบรรยากาศขององค์การ ปัญหาสุขภาพ และ ความตั้งใจลาออกมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เพราะหากบุคลากรมีการรับรู้ว่าองค์การได้สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการลดความซับซ้อนของระบบการทำงาน ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนไว้วางใจมอบหมายงานที่มีคุณค่า มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความ ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน ลดความเครียดที่ส่งผลต่อสุขภาพได้ (Hemingway and Smith, 1999; Sherehiy, Karwowski and Marek, 2004; Wilson et al., 2004) ในทางกลับกัน หากองค์การมีบรรยากาศที่ไม่สนับสนุนการทำงาน เช่น มีความซับซ้อนของระบบงาน มีความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่มากเกินไป ก็จะทำให้พนักงานเกิดความเครียดจนอาจมีผลกระทบต่อสุขภาพ และในระยะยาวอาจส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกได้ (Ito, Eisen, Sederer, Yamada and Tachimori, 2001)

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศขององค์การ ปัญหาสุขภาพ และความตั้งใจลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านระบบประสาทของรัฐแห่งหนึ่ง แต่เนื่องจากปัญหาสุขภาพไม่ได้ข้อมูลมาจากการตรวจร่างกายจากแพทย์ แต่เป็นการประเมินภาวะสุขภาพด้วยตนเองจากการตอบแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบว่าร่างกายและจิตใจของตนมีผลกระทบต่อการทำงานหรือกิจวัตรประจำวัน รวมถึงการมีสังคมกับคนรอบข้างหรือไม่ จึงเรียกตัวแปรที่ทำการศึกษาว่า “การประเมินสุขภาพตนเอง” สำหรับความตั้งใจลาออกนั้นเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการลาออกได้ เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับการลาออกจริง (Parasuraman, 1989; Griffeth and Hom, 1995; quoted in Loi, Ngo and Foley, 2006) ผู้วิจัย

จึงคาดว่าผลที่ได้จากการวิจัยน่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการสร้างบรรยากาศขององค์การที่เสริมสร้างให้บุคลากรมีสุขภาพกายและจิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่กับองค์การได้นาน เป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่มีคุณภาพเพื่อช่วยส่งเสริมสุขภาพที่ดีไปยังประชาชนได้ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้บรรยากาศขององค์การ การประเมินสุขภาพตนเอง และความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านระบบประสาทของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้บรรยากาศขององค์การ การประเมินสุขภาพตนเอง และความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านระบบประสาทของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การประเมินสุขภาพและความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านระบบประสาทของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุการทำงาน และระดับเงินเดือนมีผลต่อความตั้งใจลาออก

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 พยาบาลที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 พยาบาลที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 การรับรู้บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 การรับรู้บรรยากาศขององค์การด้านโครงสร้างขององค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.5 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 การประเมินสุขภาพตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 การประเมินสุขภาพตนเองด้านร่างกายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 การประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.4 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.5 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง

### ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพที่ระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านระบบประสาทของรัฐแห่งหนึ่งที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยตัวแปรที่ทำการศึกษามีดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2 ด้าน ประกอบด้วย
  - 1.1 อายุการทำงาน
  - 1.2 ระดับเงินเดือน
2. การรับรู้บรรยากาศองค์การ 5 ด้าน ประกอบด้วย
  - 2.1 โครงสร้างขององค์การ
  - 2.2 ลักษณะของงาน
  - 2.3 การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา
  - 2.4 สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน
  - 2.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
3. การประเมินสุขภาพตนเอง 2 ด้าน ประกอบด้วย
  - 3.1 ด้านร่างกาย
  - 3.2 ด้านจิตใจ
4. ความตั้งใจลาออก

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ การประเมินสุขภาพตนเองและความตั้งใจลาออก
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่เป็นตัวทำนายการประเมินสุขภาพตนเองและความตั้งใจลาออก
3. เพื่อเป็นแนวทางของฝ่ายบริหารในการสร้างบรรยากาศองค์การที่เสริมสร้างให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี และลดความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การ

4. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาทางด้านบรรยากาศองค์การ สุขภาพและความ เป็นอยู่ที่ดี และความตั้งใจลาออกของบุคลากร ในองค์การอื่นต่อไป

#### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. พยาบาล หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ ในฝ่ายการ พยาบาล โรงพยาบาลเฉพาะทางด้านระบบประสาทของรัฐแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. อายุการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาลในองค์การ ปัจจุบัน นับตั้งแต่เริ่มต้นทำงานจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

3. ระดับเงินเดือน หมายถึง รายได้ที่ได้รับต่อเดือนจากการทำงานประจำตาม ตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่รวมถึงการทำงานนอกเวลาหรือรายได้พิเศษอื่น ๆ

4. บรรยากาศองค์การ เป็นการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายใน องค์การ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากองค์การอื่น มีบทบาทในการสร้างแนวทางปฏิบัติของ องค์การและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การ รวมทั้งมีอิทธิพลต่อเจตคติ แรงจูงใจ และ พฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

4.1 โครงสร้างขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายและ นโยบายขององค์การ ลักษณะการแบ่งสายบังคับบัญชา กฎระเบียบต่าง ๆ ความซับซ้อนของระบบ การทำงาน การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

4.2 ลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบในงาน ความยากง่ายและความท้าทายของงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนคุณค่าของงาน

4.3 การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อ ลักษณะการบริหารและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

4.4 สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการ ทำงาน ความอบอุ่น เป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

4.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับ การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจัดหาบ้านพัก รถรับส่ง รวมทั้งสิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ

5. การประเมินสุขภาพตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อภาวะสุขภาพในปัจจุบันว่ามีผลกระทบหรือเป็นข้อจำกัดในการทำงาน กิจวัตรประจำวัน หรือประกอบกิจกรรมต่าง ๆ แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้

#### 5.1 องค์ประกอบด้านร่างกาย (Physical component) ได้แก่

5.1.1 สมรรถภาพทางกาย (Physical functioning) หมายถึง ระดับความสามารถของร่างกายในการออกแรงเพื่อประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับเล็กน้อย เช่น การอาบน้ำ แต่งตัว จนกระทั่งถึงกิจกรรมที่ต้องออกแรงมาก เช่น การวิ่ง ยกของหนัก หรือ เล่นกีฬาที่ต้องออกแรงมาก

5.1.2 ร่างกายกับความสามารถในการทำงาน (Role limitation due to physical problem) หมายถึง ภาวะสุขภาพร่างกายที่มีผลต่อการทำงานหรือกิจวัตรประจำวัน

5.1.3 ความเจ็บปวดทางกาย (Bodily pain) หมายถึง อาการเจ็บปวดทางกายที่ส่งผลต่อการทำงานตามปกติ

5.1.4 สุขภาพกายโดยทั่วไป (General health) หมายถึง การประเมินสุขภาพร่างกายโดยรวมว่าดีแค่ไหน ตั้งแต่ระดับแย่มากถึงดีมาก

#### 5.2 องค์ประกอบด้านจิตใจ (Mental component) ได้แก่

5.2.1 ความมีชีวิตชีวา (Vitality) หมายถึง ความรู้สึกกระปรี้กระเปร่า สดชื่น สงบสุข ไม่รู้สึกเหนื่อยล้าหรือวิตกกังวล

5.2.2 สมรรถภาพทางสังคม (Social Functioning) หมายถึง ระดับความสามารถในการทำกิจกรรมทางสังคม อันเป็นผลจากสุขภาพกาย อารมณ์ และจิตใจ

5.2.3 อารมณ์กับความสามารถในการทำงาน (Role limitation due to emotional problem) หมายถึง ภาวะทางอารมณ์ที่มีผลต่อการทำงานหรือกิจวัตรประจำวัน

5.2.4 สุขภาพจิต (Mental health) หมายถึง การประเมินระดับความสุขโดยรวมว่าดีแค่ไหน ตั้งแต่ระดับแย่มากถึงดีมาก

6. ความตั้งใจลาออก หมายถึง เจตคติของพนักงานที่จะลาออกโดยความสมัครใจโดยมีการวางแผนถึงความเป็นไปได้และความคุ้มค่าของงานใหม่ในองค์กรอื่น ก่อนที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กรในปัจจุบัน