

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การ การประเมินสุขภาพตนเอง และความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านระบบประสาทของรัฐแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปยังทุกแผนกหอผู้ป่วย เท่ากับกลุ่มประชากรจำนวน 135 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ในการวิจัยกลับคืนมาจำนวน 123 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.1 และได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อายุการทำงาน ระดับเงินเดือน การรับรู้บรรยากาศองค์การ การประเมินสุขภาพตนเอง และความตั้งใจลาออก

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 การสร้างสมการทำนายการประเมินสุขภาพตนเองและความตั้งใจลาออก

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1

แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
21 – 30 ปี	34	27.6
31 – 40 ปี	51	41.5
41 – 50 ปี	27	22
51 – 60 ปี	11	8.9

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)
แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	29	23.6
5 – 10 ปี	35	28.5
11 – 20 ปี	32	26
21 ปีขึ้นไป	27	22
3. สถานภาพสมรส		
โสด	68	55.3
สมรส	52	42.3
หย่าร้าง/ม่าย/แยกกันอยู่	3	2.4
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	112	91.1
ปริญญาโท	11	8.9
5. ตำแหน่งงาน		
ลูกจ้างชั่วคราว	7	5.7
พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 3	2	1.6
พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 4	3	2.4
พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 5	38	30.9
พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 6	29	23.6
พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 7	44	35.8
6. ระดับเงินเดือน		
7,630 – 10,000 บาท	16	13
10,001 – 15,000 บาท	53	43.1
15,001 – 20,000 บาท	18	14.6
20,001 – 25,000 บาท	24	19.5
25,001 – 35,000 บาท	12	9.8

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)
แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
7. การทำงานพิเศษ		
ไม่ได้ทำ	61	49.6
ทำ (พิจารณาข้อมูลเพิ่มเติมในข้อ 9 และ 10)	62	50.4
8. ภูมิลำเนา		
กรุงเทพ	36	29.3
ภาคกลาง	23	18.7
ภาคเหนือ	7	5.7
ภาคใต้	9	7.3
ภาคตะวันออก	7	5.7
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	40	32.5
ภาคตะวันตก	1	0.8
รวม	123	100
9. ประเภทของงานพิเศษ (บางคนตอบมากกว่า 1)		
เฝ้าไข้/นอกเวลาทั้งในและนอกแผนก	17	24.6
ทำงานโรงพยาบาล/คลินิก/บริษัทเอกชน	40	58
ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย	6	8.7
เวรโรงงาน	3	4.4
ทำวิจัย	1	1.5
เล่นดนตรี	1	1.5
รับประมูลงานจัดพยาบาลประจำสถานประกอบการ	1	1.5
รวม	69	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
10. รายได้จากการทำงานพิเศษ		
1,000 – 5,000 บาท	36	58.1
6,000 – 10,000 บาท	14	22.6
11,000 – 20,000 บาท	9	14.5
30,000 – 90,000 บาท	2	3.2
ไม่แน่นอน	1	1.6
รวม	62	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีอายุเฉลี่ย 36.08 ปี ส่วนมากมีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมา มีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 และกลุ่มอายุ 51 – 60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 กลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้โดยเฉลี่ย 12.39 ปี ส่วนมากมีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 5 – 10 ปี และ 11 – 20 ปี จำนวนใกล้เคียงกันคือ 35 คน และ 32 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 และ 26 ตามลำดับ โดยอายุการทำงานในช่วง 21 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด 27 คน คิดเป็นร้อยละ 22 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีจำนวนมากที่สุดคือ 68 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 และส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 91.1

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับ 7 มีจำนวนมากที่สุดคือ 44 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมาคือระดับ 5 จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 และพยาบาลวิชาชีพระดับ 3 มีจำนวนน้อยที่สุด 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 กลุ่มตัวอย่างมีระดับเงินเดือนโดยเฉลี่ย 16,398 บาท ส่วนมากมีระดับเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 รองลงมาคือ 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 และระดับเงินเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8

กลุ่มตัวอย่างจำนวนครึ่งหนึ่งมีการทำงานเพื่อหารายได้พิเศษนอกเหนือจากงานประจำ โดยประเภทงานที่ทำส่วนใหญ่คือ ทำงานพยาบาลในโรงพยาบาล/คลินิก/บริษัทเอกชน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 58 รองลงมาคือการทำงานนอกเวลาทั้งในและนอกแผนก

ในโรงพยาบาลนี้ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 โดยส่วนใหญ่มีรายได้จากการทำงานพิเศษ อยู่ในช่วง 1,000 – 5,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 รองลงมาคือ 6,000 – 10,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ และ กรุงเทพฯ จำนวนใกล้เคียงกันคือ 40 คน และ 36 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 และ 29.3 ตามลำดับ และอยู่ในภาคตะวันตก จำนวนน้อยที่สุด 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. อายุการทำงาน	12.39	8.99	
2. ระดับเงินเดือน	16398.10	6268.83	
3. การรับรู้บรรยากาศองค์การ	3.37	0.40	ปานกลาง
ด้านโครงสร้างขององค์การ	3.30	0.42	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	3.67	0.48	สูง
ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.56	0.55	ปานกลาง
ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	3.62	0.53	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.77	0.69	ปานกลาง
4. การประเมินสุขภาพตนเอง	66.24	14.45	ปานกลาง
ด้านร่างกาย	66.39	17.15	ปานกลาง
ด้านจิตใจ	66.01	13.47	ปานกลาง
5. ความตั้งใจลาออก	3.08	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงานเฉลี่ย 12.39 ปี มีระดับเงินเดือนเฉลี่ย 16,398.10 บาท มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับสูง สำหรับด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และการบริหารงานของ

ผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ด้านโครงสร้างขององค์การและด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.67 และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.77 นอกจากนี้ยังพบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด คือ มีการกระจายของข้อมูลการตอบแบบสอบถามมากที่สุด ในขณะที่การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านอื่น ๆ มีการกระจายข้อมูลใกล้เคียงกัน โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การมีการกระจายข้อมูลต่ำที่สุดแต่มีค่าใกล้เคียงกับการกระจายข้อมูลของการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม

ตัวแปรการประเมินสุขภาพตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการประเมินสุขภาพตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง กล่าวคือ ประเมินว่าตนเองมีสุขภาพที่ดี เมื่อพิจารณาแยกเป็นด้านร่างกายและจิตใจ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการประเมินสุขภาพทั้งสองด้านอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 66.39 และ 66.01 ตามลำดับ และหากพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จะพบว่า การประเมินสุขภาพตนเองด้านร่างกายมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุดในขณะที่การประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำที่สุด และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความตั้งใจลาออกในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.08

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ กำหนดระดับความมีนัยสำคัญเป็น .05

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุการทำงาน และ ระดับเงินเดือนมีผลต่อความตั้งใจลาออก

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 พยาบาลที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.3

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของ
ความตั้งใจลาออก จำแนกตามอายุการทำงานของพยาบาล (N = 123)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	3	5.706	1.902	3.237*	.025
ภายในกลุ่ม	119	69.911	.587		
รวม	122	75.616			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.3 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความตั้งใจลาออกของพยาบาล 4 กลุ่ม คือ กลุ่มพยาบาลที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี, 11 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป พบว่า ระดับความมีนัยสำคัญ .05 มากกว่า $p - value$ จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 ดังนั้นสรุปว่า พยาบาลที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน

เมื่อนำผลการวิเคราะห์มาทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความตั้งใจลาออกทีละคู่ โดยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ได้ผลดังตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มพยาบาลที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จะมีความตั้งใจลาออกมากกว่ากลุ่มพยาบาลที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป แต่สำหรับคู่อื่นไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.4

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความตั้งใจลาออก
ระหว่างกลุ่มพยาบาลที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันทีละคู่ โดยวิธี LSD

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	\bar{X}	อายุการทำงาน			
			< 5 ปี (3.40)	5 – 10 ปี (3.13)	11–20 ปี (2.98)	≥ 21 ปี (2.78)
อายุการทำงาน						
น้อยกว่า 5 ปี	29	3.40			.42*	.62*
5 – 10 ปี	35	3.13				
11 – 20 ปี	32	2.98				
21 ปีขึ้นไป	27	2.78				

* $p < .05$

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 พยาบาลที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความตั้งใจ
ลาออกแตกต่างกัน

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของ
ความตั้งใจลาออก จำแนกตามระดับเงินเดือนของพยาบาล (N = 123)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	4	16.015	4.004	7.926**	.000
ภายในกลุ่ม	118	59.602	.505		
รวม	122	75.616			

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.5 เป็นการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความตั้งใจลาออกของพยาบาล 5 กลุ่ม คือ กลุ่มพยาบาลที่มีระดับเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท, 10,001 – 15,000 บาท, 15,001 – 20,000 บาท, 20,001 – 25,000 บาท และ 25,001 บาทขึ้นไป พบว่า ระดับความมีนัยสำคัญ .01 มากกว่า p – value จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 ดังนั้นสรุปว่า พยาบาลที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน

เมื่อนำผลการวิเคราะห์มาทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความตั้งใจลาออกทีละคู่ โดยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ผลปรากฏดังตารางที่ 4.6 คือ กลุ่มพยาบาลที่มีระดับเงินเดือนสูงสุด (25,001 บาทขึ้นไป) จะมีความตั้งใจลาออกต่ำกว่าทุกกลุ่มพยาบาลที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า และในทางกลับกัน กลุ่มพยาบาลที่มีระดับเงินเดือนต่ำสุด (ไม่เกิน 10,000 บาท) จะมีความตั้งใจลาออกสูงกว่าทุกกลุ่มพยาบาลที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่าเช่นกัน แต่สำหรับคู่อื่นไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความตั้งใจลาออก
ระหว่างกลุ่มพยาบาลที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันทีละคู่ โดยวิธี LSD

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	\bar{X}	ระดับเงินเดือน (บาท)				
			\leq 10,000 (3.81)	10,001 - 15,000 (3.01)	15,001- 20,000 (3.25)	20,001 - 25,000 (2.98)	\geq 25,001 (2.34)
ระดับเงินเดือน (บาท)							
ไม่เกิน 10,000	16	3.81		.8*	.56*	.83*	1.47*
10,001 – 15,000	53	3.01					.67*
15,001 – 20,000	18	3.25					.91*
20,001 – 25,000	24	2.98					.63*
25,001 ขึ้นไป	12	2.34					

* $p < .05$

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 และ 1.2 สามารถสรุปสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้งอายุการทำงาน และ ระดับเงินเดือน มีผลต่อความตั้งใจลาออก

ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2, 3 และ 4 เป็นการทดสอบเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และการประเมินสุขภาพตนเอง กับตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจลาออก โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation) แบบทางเดียว (one-tail significant)

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้บรรยากาศองค์การไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

H_1 : การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

H_1 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงานไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

H_1 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของ
ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก
กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์ทางลบ
กับความตั้งใจลาออก

H_1 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับ
ความตั้งใจลาออก

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายใน
หน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก
กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับ
ความตั้งใจลาออก

H_1 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับ
ความตั้งใจลาออก

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.5 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับ
ความตั้งใจลาออก

H_1 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับ
ความตั้งใจลาออก

ตารางที่ 4.7

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความตั้งใจลาออก

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	ความตั้งใจลาออก	p-value
ด้านโครงสร้างขององค์การ	-.364**	.000
ด้านลักษณะของงาน	-.461**	.000
ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	-.424**	.000
ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	-.448**	.000
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	-.491**	.000
การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม	-.549**	.000

** p < .01

จากตารางที่ 4.7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความตั้งใจลาออก ซึ่งผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมกับความตั้งใจลาออก พบว่า ระดับความมีนัยสำคัญ .05 และ .01 มากกว่า p – value จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ดังนั้นสรุปว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก ($r = -.549, p < .01$) สำหรับผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การแยกด้านมีดังนี้

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การพบว่า ระดับความมีนัยสำคัญ .01 มากกว่า p – value จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 ดังนั้นสรุปว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก ($r = -.364, p < .01$)

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงาน พบว่า ระดับความมีนัยสำคัญ .01 มากกว่า p – value จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 ดังนั้นสรุปว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก ($r = -.461, p < .01$)

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา พบว่า ระดับความมีนัยสำคัญ .01 มากกว่า p – value จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 ดังนั้น

สรุปว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก ($r = -.424, p < .01$)

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน พบว่า ระดับความมีนัยสำคัญ .01 มากกว่า p -value จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 ดังนั้นสรุปว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก ($r = -.448, p < .01$)

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ระดับความมีนัยสำคัญ .01 มากกว่า p -value จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2.5 ดังนั้นสรุปว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก ($r = -.491, p < .01$)

จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การทั้งโดยรวมและทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ดังนั้นสรุปว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 การประเมินสุขภาพตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : การประเมินสุขภาพตนเองไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

H_1 : การประเมินสุขภาพตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 การประเมินสุขภาพตนเองด้านร่างกายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : การประเมินสุขภาพตนเองด้านร่างกายไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

H_1 : การประเมินสุขภาพตนเองด้านร่างกายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 การประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : การประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

H_1 : การประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

ตารางที่ 4.8

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการประเมินสุขภาพตนเองกับความตั้งใจลาออก

การประเมินสุขภาพตนเอง	ความตั้งใจลาออก	p-value
ด้านร่างกาย	-.219**	.008
ด้านจิตใจ	-.439**	.000
การประเมินสุขภาพตนเองโดยรวม	-.318**	.000

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการประเมินสุขภาพตนเองกับความตั้งใจลาออก ซึ่งผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างการประเมินสุขภาพตนเองโดยรวมกับความตั้งใจลาออก พบว่า ระดับความมีนัยสำคัญ .05 และ .01 มากกว่า p - value จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3 ดังนั้นสรุปว่า การประเมินสุขภาพตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก ($r = -.318, p < .01$) สำหรับผลของการประเมินสุขภาพตนเองแยกด้าน มีดังนี้

การประเมินสุขภาพตนเองด้านร่างกาย พบว่า ระดับความมีนัยสำคัญ .01 มากกว่า p - value จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 ดังนั้นสรุปว่า การประเมินสุขภาพตนเองด้านร่างกายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก ($r = -.219, p < .01$)

การประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจ พบว่า ระดับความมีนัยสำคัญ .01 มากกว่า p - value จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 ดังนั้นสรุปว่า การประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก ($r = -.439, p < .01$)

จากผลการศึกษาพบว่า การประเมินสุขภาพตนเองโดยรวมและทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3 ดังนั้นสรุปว่า การประเมินสุขภาพตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.4 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายใน
หน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
การประเมินสุขภาพตนเอง

H_1 : การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการ
ประเมินสุขภาพตนเอง

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.5 การรับรู้บรรยากาศองค์การค่าตอบแทนและสวัสดิการมี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้บรรยากาศองค์การค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการ
ประเมินสุขภาพตนเอง

ตารางที่ 4.9

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการประเมินสุขภาพตนเอง

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	การประเมินสุขภาพตนเอง			
	ด้านร่างกาย	ด้านจิตใจ	โดยรวม	p-value
ด้านโครงสร้างขององค์การ	.378**	.334**	.395**	.000
ด้านลักษณะของงาน	.254**	.260**	.279**	.001
ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	.405**	.453**	.458**	.000
ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	.298**	.437**	.374**	.000
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.187*	.326**	.254**	.002
การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม	.397**	.462**	.455**	.000

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ
กับการประเมินสุขภาพตนเอง ซึ่งผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ

โดยรวมกับการประเมินสุขภาพตนเอง พบว่า ระดับความมีนัยสำคัญ .05 และ .01 มากกว่า p – value จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4 ดังนั้นสรุปว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง ($r = .455, p < .01$) สำหรับผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การแยกด้าน มีดังนี้

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การพบว่า ระดับความมีนัยสำคัญ .01 มากกว่า p – value จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 ดังนั้นสรุปว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง ($r = .395, p < .01$)

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงาน พบว่า ระดับความมีนัยสำคัญ .01 มากกว่า p – value จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 ดังนั้นสรุปว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง ($r = .279, p < .01$)

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา พบว่า ระดับความมีนัยสำคัญ .01 มากกว่า p – value จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 ดังนั้นสรุปว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง ($r = .458, p < .01$)

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน พบว่า ระดับความมีนัยสำคัญ .01 มากกว่า p – value จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4.4 ดังนั้นสรุปว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง ($r = .374, p < .01$)

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ระดับความมีนัยสำคัญ .01 มากกว่า p – value จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4.5 ดังนั้นสรุปว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง ($r = .254, p < .01$)

การทดสอบสมมติฐานเพิ่มเติมเพื่อการอภิปรายผลการวิจัย

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ กำหนดระดับความมีนัยสำคัญเป็น .05

สมมติฐานการวิจัยเพิ่มเติมที่ 1 พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของ ความตั้งใจลาออก จำแนกตามอายุของพยาบาล (N = 123)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2	4.276	2.138	3.596*	.030
ภายในกลุ่ม	120	71.340	.595		
รวม	122	75.616			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.10 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความตั้งใจลาออกของพยาบาล 3 กลุ่ม คือ กลุ่มพยาบาลที่มีอายุ 21 – 30 ปี , 31 – 40 ปี, และ 41 ปีขึ้นไป พบว่า ระดับความมีนัยสำคัญ .05 มากกว่า p – value จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยเพิ่มเติมที่ 1 ดังนั้นสรุปว่า พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน

เมื่อนำผลการวิเคราะห์มาทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความตั้งใจลาออกทีละคู่ โดยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ได้ผลดังตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มพยาบาลที่มีอายุ 21 – 30 ปี จะมีความตั้งใจลาออกมากกว่ากลุ่มพยาบาลที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป แต่สำหรับคู่อื่นไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11
แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความตั้งใจลาออก
ระหว่างกลุ่มพยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันทีละคู่ โดยวิธี LSD

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	\bar{X}	อายุ		
			21 – 30 ปี (3.32)	31 – 40 ปี 3.10)	≥ 41 ปี (2.83)
อายุ					
21 – 30 ปี	34	3.32			.49*
31 – 40 ปี	51	3.10			
41 ปีขึ้นไป	38	2.83			

* $p < .05$

สมมติฐานการวิจัยเพิ่มเติมที่ 2 พยาบาลที่ไม่ได้ทำงานพิเศษ มีระดับเงินเดือนแตกต่างกับ
พยาบาลที่ทำงานพิเศษ

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พยาบาลที่ไม่ได้ทำงานพิเศษ มีระดับเงินเดือนไม่แตกต่างกับพยาบาลที่ทำงานพิเศษ

H_1 : พยาบาลที่ไม่ได้ทำงานพิเศษ มีระดับเงินเดือนแตกต่างกับพยาบาลที่ทำงานพิเศษ

ตารางที่ 4.12
แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเงินเดือนระหว่างพยาบาล
ที่ทำงานพิเศษกับพยาบาลที่ไม่ได้ทำงานพิเศษ

ระดับเงินเดือน (บาท)	n	\bar{x}	SD	t	p-value
ไม่ได้ทำงานพิเศษ	61	18383.70	6616.306	3.650**	.000
ทำงานพิเศษ	62	14444.52	5264.684		

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.12 เป็นการทดสอบด้วยค่าสถิติ t เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับเงินเดือนของพยาบาลที่ไม่ได้ทำงานพิเศษ และพยาบาลที่ทำงานพิเศษ พบว่าระดับความมีนัยสำคัญ .05 และ .01 มากกว่า p-value จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยเพิ่มเติมที่ 2 ดังนั้นสรุปว่า พยาบาลที่ไม่ได้ทำงานพิเศษ มีระดับเงินเดือนแตกต่างกับพยาบาลที่ทำงานพิเศษ โดยพยาบาลที่ไม่ได้ทำงานพิเศษจะมีระดับเงินเดือนเฉลี่ยสูงกว่าพยาบาลที่ทำงานพิเศษ

สมมติฐานการวิจัยเพิ่มเติมที่ 3 อายุมีความสัมพันธ์กับการทำงานพิเศษ

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : อายุเป็นอิสระกับการทำงานพิเศษ

H_1 : อายุมีความสัมพันธ์กับการทำงานพิเศษ

ตารางที่ 4.13

แสดงจำนวนพยาบาลจำแนกตามอายุและการทำงานพิเศษ

		อายุ			รวม
		21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป	
จำนวน	ไม่ทำงานพิเศษ	10	26	25	61
	ทำงานพิเศษ	24	25	13	62
	รวม	34	51	38	123
ร้อยละ (การทำงาน พิเศษ)	ไม่ทำงานพิเศษ	16.4	42.6	41	100
	ทำงานพิเศษ	38.7	40.3	21	100
	รวม	27.6	41.5	30.9	100
ร้อยละ (อายุ)	ไม่ทำงานพิเศษ	29.4	51	65.8	49.6
	ทำงานพิเศษ	70.6	49	34.2	50.4
	รวม	100	100	100	100

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี ส่วนใหญ่ทำงานพิเศษ ร้อยละ 70.6 แต่ในช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่จะไม่ทำงานพิเศษร้อยละ 65.8 ในขณะที่ช่วงอายุ

31 – 40 ปี สัดส่วนของผู้ที่ไม่ทำงานพิเศษและทำงานพิเศษไม่ต่างกัน (ร้อยละ 51 และ 49 ตามลำดับ) แต่เมื่อเทียบกับช่วงอายุอื่นแล้วมีจำนวนของผู้ที่ทำงานพิเศษมากที่สุด (ร้อยละ 40.3)

ตารางที่ 4.14

แสดงการทดสอบความเป็นอิสระด้วยไคสแควร์ (Chi-Square test of Independence)

ระหว่างอายุกับการทำงานพิเศษ

	Value	df	p-value
เพียร์สันไคสแควร์	9.566	2	.008

$p < .01$

จากตารางที่ 4.14 เป็นการทดสอบความเป็นอิสระด้วยไคสแควร์ระหว่างอายุกับการทำงานพิเศษ โดยแบ่งช่วงอายุเป็น 3 กลุ่มคือ 21 – 30 ปี, 31 – 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป พบว่า ระดับความมีนัยสำคัญ .05 และ .01 มากกว่า p – value จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยเพิ่มเติมที่ 3 ดังนั้นสรุปว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการทำงานพิเศษ

จากนั้นจึงหาค่าความสัมพันธ์จากค่าสถิติ Cramer's V พบว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการทำงานพิเศษเท่ากับ .279

ส่วนที่ 4 การสร้างสมการทำนายการประเมินสุขภาพตนเองและความตั้งใจลาออก

การสร้างสมการทำนายการประเมินสุขภาพตนเอง

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 4 ผู้วิจัยได้นำตัวแปรต้น ได้แก่ อายุการทำงาน ระดับเงินเดือน และองค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศองค์การ มาสร้างเป็นสมการทำนายการประเมินสุขภาพตนเอง โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรที่สามารถทำนายการประเมินสุขภาพตนเอง ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.15 – 4.16

ตารางที่ 4.15

แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายการประเมินสุขภาพตนเอง

ลำดับ	ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F
1	การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	.458	.210	.203	32.110
2	โครงสร้างขององค์กร	.485	.236	.223	18.503

p < .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายการประเมินสุขภาพตนเอง มีทั้งสิ้น 2 ตัวแปร โดยการรับรู้บรรยากาศขององค์กรด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สามารถทำนายได้ร้อยละ 20.3 เมื่อเพิ่มตัวแปรการรับรู้บรรยากาศขององค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร ประสิทธิภาพในการทำนายจะเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2 ซึ่งกลุ่มตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายการประเมินสุขภาพของพยาบาลได้ร้อยละ 22.3

ตารางที่ 4.16

แสดงรูปแบบสมการทำนายการประเมินสุขภาพตนเอง

ตัวแปร	B	SE.B	Beta	t	p-value
การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	9.867	2.454	.525	4.021	.000
โครงสร้างขององค์กร	9.385	2.663	.460	3.525	.001

จากตารางที่ 4.16 สามารถสร้างสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้
 การประเมินสุขภาพตนเอง = 9.867 (การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา) + 9.385
 (โครงสร้างขององค์กร)

จากสมการทำนายการประเมินสุขภาพตนเอง สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าคะแนนการรับรู้บรรยากาศขององค์กรด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนการประเมินสุขภาพตนเองเพิ่มขึ้น 9.867 คะแนน เมื่อให้ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศขององค์กรด้านโครงสร้างขององค์กรคงที่

ถ้าคะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนการประเมินสุขภาพตนเองเพิ่มขึ้น 9.385 คะแนน เมื่อให้ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาคงที่

ยกตัวอย่างเช่น สมมติให้ คะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเท่ากับ 4 และคะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การเท่ากับ 4 สามารถแทนค่าในสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{การประเมินสุขภาพตนเอง} &= 9.867(4) + 9.385(4) \\ &= 77.008 \text{ คะแนน}\end{aligned}$$

จากสมการ สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาและด้านโครงสร้างขององค์การไปในทางที่ดี จะทำให้บุคลากรผู้นั้น ประเมินว่าตนเองมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ดี

ในทางกลับกัน ถ้าคะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาลดลง 1 คะแนน จะทำให้คะแนนการประเมินสุขภาพตนเองลดลง 9.867 คะแนน เมื่อให้ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การคงที่

ถ้าคะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การลดลง 1 คะแนน จะทำให้คะแนนการประเมินสุขภาพตนเองลดลง 9.385 คะแนน เมื่อให้ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาคงที่

ยกตัวอย่างเช่น สมมติให้ คะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเท่ากับ 1 และคะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การเท่ากับ 1 สามารถแทนค่าในสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{การประเมินสุขภาพตนเอง} &= 9.867(1) + 9.385(1) \\ &= 19.252 \text{ คะแนน}\end{aligned}$$

จากสมการ สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาและด้านโครงสร้างขององค์การไปในทางที่ไม่ดี จะทำให้บุคลากรผู้นั้นประเมินว่าตนเองมีสุขภาพที่ไม่ดีตามไปด้วย

การสร้างสมการทำนายความตั้งใจลาออก

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1, 2, และ 3 ผู้วิจัยได้นำตัวแปรต้น ได้แก่ อายุการทำงาน ระดับเงินเดือน องค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศองค์การ และองค์ประกอบของการประเมินสุขภาพตนเอง มาสร้างเป็นสมการทำนายความตั้งใจลาออก โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรที่สามารถทำนายความตั้งใจลาออก ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.17 – 4.18

ตารางที่ 4.17

แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความตั้งใจลาออก

ลำดับ	ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F
1	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.491	.241	.235	38.392
2	การประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจ	.573	.328	.317	29.283
3	อายุการทำงาน	.599	.359	.343	22.239
4	สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	.633	.401	.381	19.735

p < .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความตั้งใจลาออก มีทั้งสิ้น 4 ตัวแปร โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สามารถทำนายได้ร้อยละ 23.5 เมื่อเพิ่มตัวแปรการประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจ อายุการทำงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ประสิทธิภาพในการทำนายจะเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 8.2, 2.6 และ 3.8 ตามลำดับ ซึ่งกลุ่มตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออกของพยาบาลได้ร้อยละ 38.1

ตารางที่ 4.18
แสดงรูปแบบสมการทำนายความตั้งใจลาออก

ตัวแปร	B	SE.B	Beta	t	p-value
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	-.311	.093	-.274	-3.359	.001
การประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจ	-.013	.005	-.230	-2.853	.005
อายุการทำงาน	-.019	.006	-.211	-2.881	.005
สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	-.360	.126	-.242	-2.862	.005
(ค่าคงที่)	6.356	.414		15.339	.000

จากตารางที่ 4.18 สามารถสร้างสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้
 ความตั้งใจลาออก = 6.356 - .311 (ค่าตอบแทนและสวัสดิการ) - .013 (การประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจ) - .019 (อายุการทำงาน) - .360 (สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน)

จากสมการทำนายความตั้งใจลาออก สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าคะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความตั้งใจลาออกลดลง .311 คะแนน เมื่อให้ตัวแปรการประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจ อายุการทำงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานคงที่

ถ้าคะแนนการประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความตั้งใจลาออกลดลง .013 คะแนน เมื่อให้ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อายุการทำงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานคงที่

ถ้าอายุการทำงานเพิ่มขึ้น 1 ปี จะทำให้คะแนนความตั้งใจลาออกลดลง .019 คะแนน เมื่อให้ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจ และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานคงที่

ถ้าคะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความตั้งใจลาออกลดลง .360 คะแนน เมื่อให้ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจ และอายุการทำงานคงที่

ยกตัวอย่างเช่น สมมติให้ คะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเท่ากับ 5 คะแนนการประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจเท่ากับ 75 มีอายุการทำงาน 15 ปี และมีคะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานเท่ากับ 5 สามารถแทนค่าในสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความตั้งใจลาออก} &= 6.356 - .311(5) - .013(75) - .019(15) - .360(5) \\ &= 6.356 - 1.555 - 0.975 - 0.285 - 1.8 \\ &= 1.741 \quad \text{คะแนน} \end{aligned}$$

จากสมการ สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานไปในทางที่ดีมาก รวมทั้งประเมินว่าตนเองมีสุขภาพแข็งแรงดี และมีอายุการทำงานมาก จะทำให้บุคลากรผู้นั้นมีความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับต่ำ

ในทางกลับกัน ถ้าคะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการลดลง 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความตั้งใจลาออกเพิ่มขึ้น .311 คะแนน เมื่อให้ตัวแปรการประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจ อายุการทำงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานคงที่

ถ้าคะแนนการประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจลดลง 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความตั้งใจลาออกเพิ่มขึ้น .013 คะแนน เมื่อให้ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อายุการทำงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานคงที่

ถ้าอายุการทำงานลดลง 1 ปี จะทำให้คะแนนความตั้งใจลาออกเพิ่มขึ้น .019 คะแนน เมื่อให้ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจ และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานคงที่

ถ้าคะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานลดลง 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความตั้งใจลาออกเพิ่มขึ้น .360 คะแนน เมื่อให้ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจ และอายุการทำงานคงที่

ยกตัวอย่างเช่น สมมติให้ คะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเท่ากับ 2 คะแนนการประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจเท่ากับ 33 มีอายุการทำงาน 5 ปี และมีคะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานเท่ากับ 2 สามารถแทนค่าในสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความตั้งใจลาออก} &= 6.356 - .311(2) - .013(33) - .019(5) - .360(2) \\
 &= 6.356 - 0.622 - 0.429 - 0.095 - 0.72 \\
 &= 4.49 \quad \text{คะแนน}
 \end{aligned}$$

จากสมการ สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานไปในทางไม่ดี รวมทั้งประเมินว่าตนเองมีสุขภาพไม่ดี และมีอายุการทำงานน้อย จะทำให้บุคลากรผู้นั้นมีความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับสูง