

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การ การประเมินสุขภาพตนเอง และความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านระบบประสาทของรัฐแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การ การประเมินสุขภาพตนเอง และความตั้งใจลาออก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของ การรับรู้บรรยากาศองค์การ การประเมินสุขภาพตนเอง และความตั้งใจลาออก
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การประเมินสุขภาพตนเองและความตั้งใจลาออก

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเฉพาะทางด้านระบบประสาทของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 135 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปยังพยาบาล โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมา จำนวน 123 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.1 จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทำการวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา รวมทั้งการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และสร้างสมการทำนายความตั้งใจลาออก โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยปรากฏดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 36.08 ปี อายุการทำงานเฉลี่ย 12.39 ปี ส่วนมากมีสถานภาพโสด (ร้อยละ 55.3) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 91.1) มีตำแหน่งพยาบาลระดับ 7 (ร้อยละ 35.8) ระดับเงินเดือนเฉลี่ย 16,398 บาท กลุ่มตัวอย่างจำนวนครึ่งหนึ่งทำงานอื่นเพื่อหารายได้พิเศษ โดยงานที่ทำส่วนใหญ่คือ ทำงานพยาบาลในโรงพยาบาล/คลินิก/บริษัทเอกชน

(ร้อยละ 58) และมีรายได้พิเศษเฉลี่ย 8,332.79 บาท กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 32.5) และสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังแสดงในตารางที่ 5.1 ดังนี้

ตารางที่ 5.1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุการทำงาน และ ระดับเงินเดือนมีผลต่อความตั้งใจลาออก	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 พยาบาลที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน ($F = 3.237, p < .05$)
สมมติฐานที่ 1.2 พยาบาลที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน ($F = 7.926, p < .01$)
สมมติฐานที่ 2 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก	ยอมรับสมมติฐาน ($r = -.549, p < .01$)
สมมติฐานที่ 2.1 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก	ยอมรับสมมติฐาน ($r = -.364, p < .01$)
สมมติฐานที่ 2.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก	ยอมรับสมมติฐาน ($r = -.461, p < .01$)
สมมติฐานที่ 2.3 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก	ยอมรับสมมติฐาน ($r = -.424, p < .01$)
สมมติฐานที่ 2.4 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก	ยอมรับสมมติฐาน ($r = -.448, p < .01$)
สมมติฐานที่ 2.5 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก	ยอมรับสมมติฐาน ($r = -.491, p < .01$)
สมมติฐานที่ 3 การประเมินสุขภาพตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก	ยอมรับสมมติฐาน ($r = -.318, p < .01$)

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 3.1 การประเมินสุขภาพตนเองด้านร่างกายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก	ยอมรับสมมติฐาน ($r = -.219, p < .01$)
สมมติฐานที่ 3.2 การประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก	ยอมรับสมมติฐาน ($r = -.439, p < .01$)
สมมติฐานที่ 4 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .455, p < .01$)
สมมติฐานที่ 4.1 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .395, p < .01$)
สมมติฐานที่ 4.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .279, p < .01$)
สมมติฐานที่ 4.3 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .458, p < .01$)
สมมติฐานที่ 4.4 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .374, p < .01$)
สมมติฐานที่ 4.5 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .254, p < .01$)

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นเพื่อหาสมการพยากรณ์การประเมินสุขภาพตนเองและความตั้งใจลาออก พบว่า กลุ่มตัวแปรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์การประเมินสุขภาพตนเองมี 2 ตัวแปร คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การ โดยกลุ่มตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายการประเมินสุขภาพตนเองได้ร้อยละ 22.3 สำหรับกลุ่มตัวแปรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความตั้งใจลาออกมี 4 ตัวแปร คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจ อายุการทำงาน และการรับรู้

บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน โดยกลุ่มตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออกของพยาบาลได้ร้อยละ 38.1

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ การประเมินสุขภาพตนเอง และความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลเฉพาะทางด้านระบบประสาทของรัฐแห่งหนึ่ง” สามารถสรุป และอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล กับความตั้งใจลาออก (สมมติฐานที่ 1)

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุการทำงาน และระดับเงินเดือนมีผลต่อความตั้งใจลาออก เมื่อพิจารณาในส่วนของอายุการทำงาน พบว่าพยาบาลที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จะมีความตั้งใจลาออกต่ำกว่าพยาบาลที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Shiao et al. (2007), Stone (2006) , Stone et al. (2006) และอีกหลายการศึกษา (ภัทรา ศรีเจริญ, 2534; จุรีพร กาญจนการุณ, 2536; ปิยะธิดา ผู้พัฒน์, 2539; กาญจนา พูลแก้ว, 2541; Roberts, Hulin and Rousseau, 1978; Weisman, 1982; Price and Mueller, 1986) ที่ต่างพบว่าอายุการทำงานมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความตั้งใจลาออก โดยเฉพาะการศึกษาในกลุ่มพยาบาลไทย พบผลการศึกษาไปในทางเดียวกันว่า พยาบาลที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 10 ปีจะมีความตั้งใจลาออกหรือความต้องการเปลี่ยนงานสูงกว่าพยาบาลที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ทั้งนี้สาเหตุส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะพยาบาลที่ปฏิบัติงานมานานได้ผ่านพ้นระยะวิกฤติในการที่จะต้องตัดสินใจเปลี่ยนงานมาแล้ว และเมื่อพิจารณาร่วมกับปัจจัยอื่น ทั้งผลที่ได้รับจากองค์การในปัจจุบันและความคาดหวังถึงผลที่จะได้รับจากองค์การในอนาคตก็ได้ตัดสินใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากผลงานวิจัยของอารยา อินทรวรานนท์ (2547) ซึ่งศึกษาภาพลักษณ์ตัวตนของ “พยาบาล” ในโรงพยาบาลของรัฐ ได้แบ่งการมองภาพลักษณ์ตัวตนจำแนกตามอายุการทำงานเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป พบว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไปจะมองว่าตนเองมีอำนาจ มีความมั่นใจในตัวเอง และมีประสบการณ์มากขึ้น ได้รับการยอมรับและเคารพ เป็นที่ปรึกษาที่ดีของพยาบาลรุ่นน้องและ

วิชาชีพแพทย์ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว จึงส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและเริ่มรับรู้ภาพลักษณ์ตัวตนของพยาบาลที่เป็นจริงมากขึ้น รับรู้ว่างานของตนเองมีความมั่นคงถาวร ในขณะที่พยาบาลที่มีอายุการทำงานน้อย หรือ พยาบาลจบใหม่ ยังอยู่ในช่วงของการค้นหาตัวตนของตนเอง และเนื่องจากยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมากนัก จึงมักประสบปัญหาในการทำงาน และมีความเครียดสูงได้เมื่อต้องรับมือกับการดูแลคนไข้จริง ๆ ซึ่งต่างกับการเป็นนักเรียนพยาบาล ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของอายุกับอายุการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับอายุการทำงาน และผลของอายุที่มีต่อความตั้งใจลาออก ผลการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุการทำงาน ($r = .814, p < .01$) และมีผลต่อความตั้งใจลาออก โดยพบว่าพยาบาลที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความตั้งใจลาออกสูงกว่าพยาบาลที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป

ในส่วนของระดับเงินเดือน พบว่า พยาบาลที่มีระดับเงินเดือนสูง มีความตั้งใจลาออกต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำ เมื่อนำผลการวิเคราะห์มาทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความตั้งใจลาออกทีละคู่ พบว่ากลุ่มพยาบาลที่มีระดับเงินเดือนสูงสุด (25,001 บาทขึ้นไป) จะมีความตั้งใจลาออกต่ำกว่าทุกกลุ่มพยาบาลที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า และในทางกลับกัน กลุ่มพยาบาลที่มีระดับเงินเดือนต่ำสุด (ไม่เกิน 10,000 บาท) จะมีความตั้งใจลาออกสูงกว่าทุกกลุ่มพยาบาลที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่าเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทรา ศรีเจริญ, 2534; Roberts, Hulin and Rousseau, 1978; Price and Mueller, 1986) ที่ต่างพบว่าค่าจ้างหรือเงินเดือนเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่จะนำมาพิจารณาในกระบวนการตัดสินใจลาออก และสอดคล้องกับการศึกษาของ ลัมและคณะ (Lum et al., 1998) ที่พบว่าความพึงพอใจในค่าตอบแทนส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนของวิชาชีพพยาบาลยังดูน้อยมากเมื่อเทียบกับงานที่หนักและต้องกระทำต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ภายใต้สภาวะที่เครียดและกดดันจากความเป็นความตายของมนุษย์

เมื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับรายได้เพิ่มเติม พบว่า พยาบาลกว่าครึ่ง (ร้อยละ 50.4) ต้องทำงานอื่นนอกเหนือจากเวลางานประจำเพื่อหารายได้พิเศษ และงานพิเศษที่กลุ่มตัวอย่างเลือกทำมากที่สุดก็คือการทำงานที่โรงพยาบาล/คลินิก/บริษัทเอกชน (ร้อยละ 58) ซึ่งมากกว่าการทำงานนอกเวลาในโรงพยาบาลที่กลุ่มตัวอย่างทำงานอยู่ (ร้อยละ 24.6) โดยรายได้พิเศษเฉลี่ยของการทำงานโรงพยาบาลเอกชนและการทำงานนอกเวลาในโรงพยาบาลที่กลุ่มตัวอย่างทำงานอยู่เท่ากับ 5,414.29 และ 5,069.23 บาท ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐานเพิ่มเติมยังพบว่าพยาบาลที่ไม่ได้ทำงานพิเศษจะมีระดับเงินเดือนโดยเฉลี่ยสูงกว่าพยาบาลที่ทำงานพิเศษ

นอกเหนือไปจากระดับเงินเดือนแล้ว ผู้วิจัยได้ทำตาราง Crosstab เพื่อพิจารณา ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น และใช้ค่าสถิติ Pearson Chi-Square ในการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการทำงานพิเศษ พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับการทำงานพิเศษ โดยสามารถอธิบายในแต่ละช่วงอายุได้ดังนี้

กลุ่มพยาบาลที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ส่วนใหญ่จะทำงานพิเศษ (ร้อยละ 70.6) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 88.2) และทั้งหมดมีระดับเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท

ในขณะที่ กลุ่มพยาบาลที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่จะไม่ทำงานพิเศษ (ร้อยละ 65.8) มีสถานภาพสมรสแล้ว (ร้อยละ 65.8) และส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนอยู่ในช่วง 20,001 – 25,000 บาท (ร้อยละ 52.6) เนื่องจากพยาบาลในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับ 7 (ร้อยละ 81.6) ระดับเงินเดือนที่ได้จึงมีค่าวิชาชีพรวมอยู่ด้วย (โรงพยาบาลกำหนดจ่ายค่าวิชาชีพ จำนวน 3,500 บาท ให้กับพยาบาลวิชาชีพ ระดับ 7 ขึ้นไป)

ส่วนในช่วงอายุ 31 – 40 ปี พบว่าสัดส่วนของผู้ที่ทำงานพิเศษและไม่ทำงานพิเศษไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อเทียบกับช่วงอายุอื่นแล้วเป็นกลุ่มที่มีการทำงานพิเศษมากที่สุด (ร้อยละ 40.3) โดยกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 54.9) และส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,001 – 15,000 บาท (ร้อยละ 66.67)

เมื่อพิจารณาจากข้อมูลข้างต้น สามารถอธิบายได้ว่าเหตุผลที่พยาบาลเลือกที่จะทำงานพิเศษ นอกเหนือไปจากการพิจารณาระดับเงินเดือนที่ได้รับแล้ว อาจจะมาจากความพร้อมของสภาพร่างกายและภาระทางครอบครัว กล่าวคือ หากเป็นพยาบาลที่อายุน้อยและยังไม่ได้แต่งงานมีครอบครัวก็จะมีเวลาในการทำงานเพื่อหารายได้พิเศษมากขึ้น ในขณะที่พยาบาลที่มีอายุมาก จะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและได้รับค่าวิชาชีพเป็นค่าตอบแทนพิเศษอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับระดับเงินเดือน ($r = .898, p < .01$) นอกจากนี้ พยาบาลที่มีอายุมาก ยังมีข้อจำกัดทางสภาพร่างกาย และการแบ่งเวลาส่วนหนึ่งในการดูแลครอบครัว เป็นผลให้พยาบาลที่มีอายุน้อยทำงานพิเศษมากกว่าพยาบาลที่มีอายุมาก

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคล เป็นปัจจัยหนึ่งที่บุคคลจะนำมาพิจารณาในกระบวนการตัดสินใจลาออก ซึ่งสอดคล้องกับตัวแบบกระบวนการลาออกตามแนวคิดของมอเบิลีย์และคณะ (Mobley et al., 1982) เพราะปัจจัยส่วนบุคคลจะเป็นตัวสร้างค่านิยมส่วนบุคคล หลังจากพิจารณาสิ่งที่ตนได้รับจากองค์กรแล้วเกิดความไม่พึงพอใจ บุคคลก็อาจจะไม่ลาออกในทันที เพราะยังคงมีความคาดหวังถึงผลที่จะได้รับในอนาคตของงานที่

ทำในปัจจุบัน เช่น หากยังคงทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปจนมีอายุการทำงานมาก จะนำไปสู่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับและเคารพจากเพื่อนร่วมงาน สำหรับระดับเงินเดือนในกรณีของโรงพยาบาลนี้ อาจจะไม่สามารถตอบสนองให้สอดคล้องกับความต้องการของพยาบาลได้ เนื่องจากเป็นองค์กรราชการ ที่มีกฎระเบียบและระดับเงินเดือนที่แน่นอน เมื่อบุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจด้านรายได้แต่ยังไม่สามารถลาออกได้ หรือมีความพึงพอใจต่อองค์กรในด้านอื่น และตัดสินใจที่จะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป บุคคลนั้นก็จะต้องเลือกที่จะหารายได้พิเศษเพิ่มเติมเพื่อให้พอกับการใช้จ่าย แต่เมื่อใดที่บุคคลนั้นมีทางเลือกในการทำงานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ก็มีแนวโน้มที่จะทำให้บุคคลนั้นตัดสินใจลาออกได้ง่ายขึ้น

2. การรับรู้บรรยากาศขององค์กรกับความตั้งใจลาออก (สมมติฐานที่ 2)

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก สอดคล้องกับการศึกษาของ Skytt, Ljunggren and Carlsson (2007) และอีกหลายการศึกษา (Jackofsky and Slocum, Jr., 1988; Hemingway and Smith, 1999; Hart, 2005; Stone, 2006; Stone et al., 2006) ที่พบว่าหากบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรในทางบวกจะมีความพึงพอใจในงานและมีความตั้งใจลาออกต่ำ

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ว่า ในแต่ละองค์กรจะมีรูปแบบของสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่จะเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม หากสิ่งที่บุคลากรรับรู้เป็นภาพลักษณ์ที่ดี เช่น องค์กรมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนและโปร่งใส บุคลากรได้รับผิดชอบงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีหัวหน้างานที่คอยดูแลเอาใจใส่ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีเพื่อนร่วมงานที่อบอุ่นและเป็นมิตร ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม หรือองค์กรมีนโยบายที่ค้ำจุนกำไรให้กับสังคม มีจริยธรรมสูง บุคคลนั้นก็จะมีรู้สึกผูกพันและอยากที่จะทุ่มเททำงานในองค์กรนี้ต่อไป ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการจูงใจของมาร์ชและไซมอน (March and Simon, 1958; quoted in Hom and Griffeth, 1994, p. 51) ที่เรียกว่า ความสมดุลขององค์กร กล่าวคือ หากองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สามารถตอบสนองค่านิยมและความต้องการของพนักงานได้ เมื่อพนักงานรับรู้และพึงพอใจก็จะตอบแทนด้วยการทุ่มเททำงานให้กับองค์กร เมื่อองค์กรและพนักงานต่างรักษาสมดุลของการให้สิ่งจูงใจกับความทุ่มเทในการทำงาน องค์กรก็จะเกิดความสมดุล สามารถอยู่รอดและดำเนินการต่อไปได้ และในขณะเดียวกันก็จะลดแนวโน้มการลาออกจากองค์กรของพนักงานได้ ในทาง

กลับกัน หากสิ่งที่เขารับรู้ได้เป็นบรรยากาศขององค์กรในทางลบ บุคลากรก็จะมีแนวโน้มในการหา
งานใหม่ที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้และลาออกจากองค์กรในที่สุด

จากผลการวิเคราะห์ในการศึกษานี้ พบว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์กรโดยรวมและ
การรับรู้บรรยากาศขององค์กรทุกด้าน คือ ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านลักษณะของงาน ด้านการ
บริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก โดยสามารถวิเคราะห์ในแต่ละด้านได้ดังต่อไปนี้

2.1 การรับรู้บรรยากาศขององค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร กับความตั้งใจลาออก (สมมติฐานที่ 2.1)

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์กรด้านโครงสร้างขององค์กรมี
ความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก สอดคล้องกับการศึกษาของ Hart (2005), Wilson et
al. (2004), Sakulkoo (2002), กาญจนา พูลแก้ว (2541), ภัทรา ศรีเจริญ (2534) ที่พบว่า การรับรู้
บรรยากาศขององค์กรด้านนโยบายการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก และ
สามารถทำนายความตั้งใจลาออกจากวิชาชีพพยาบาลได้ สำหรับในการศึกษาคั้งนี้ การรับรู้
บรรยากาศขององค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร คือ การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายและ
นโยบายขององค์กร ลักษณะการแบ่งสายบังคับบัญชา กฎระเบียบต่าง ๆ ความซับซ้อนของระบบ
การทำงาน การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งถือเป็น
ปัจจัยทางด้านองค์กรปัจจัยแรก ๆ ที่บุคลากรมักจะนำมาพิจารณา ก่อนถึงกระบวนการตัดสินใจ
ลาออก ทั้งนี้เพราะการวางนโยบายต่าง ๆ ขององค์กร จะเป็นพื้นฐานให้บุคคลเกิดการรับรู้
เกี่ยวกับงาน เช่น ถ้าองค์กรมีนโยบายที่ชัดเจน มีกฎระเบียบที่ช่วยให้การทำงานง่ายขึ้น สนับสนุน
การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่
ยุ่งยากออกไป บุคลากรก็จะเกิดความพึงพอใจในงานของตน และลดความตั้งใจในการลาออกลง

สำหรับการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ซึ่งเป็นสถาบันรักษาโรคเฉพาะทางด้าน
ระบบประสาทระดับตติยภูมิ จึงมีการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยในการตรวจวินิจฉัย
ผ่าตัด และรักษาพยาบาลผู้ป่วย เป็นผลให้บุคลากรทางการพยาบาลมีความกระตือรือร้นในการ
ปฏิบัติงานมากขึ้น แต่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก็อาจส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศขององค์กร
ในทางลบได้ เพราะการต้องทำงานกับอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้จำนวนมาก จำเป็นจะต้องมี
การจัดระบบเบิกจ่ายจากส่วนกลางไปยังแต่ละหอผู้ป่วย ทำให้เสียเวลาและเพิ่มขึ้นขั้นตอนในการ
ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของข้อคำถามด้านโครงสร้างขององค์กร

พบว่า ข้อคำถามที่ว่า “องค์การของท่านมีขั้นตอนการปฏิบัติงานบางอย่างมากเกินไป” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.69$) ในทางกลับกัน หากอุปกรณ์ทางการแพทย์มีไม่เพียงพอก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานทำได้ช้าลง นอกจากนี้พยาบาลยังมีหน้าที่ในการทำความสะอาดและตรวจสอบสภาพอุปกรณ์เพื่อให้พร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา การทำงานของพยาบาลซึ่งแต่เดิมจะมีความใกล้ชิดผู้ป่วยก็จะเปลี่ยนเป็นการทำงานทางเทคนิคมากขึ้น ความภาคภูมิใจในความเป็นวิชาชีพพยาบาลก็อาจจะลดลง และส่งผลต่อความตั้งใจลาออกที่เพิ่มขึ้นได้

นอกจากนี้ข้อคำถามที่ว่า “ท่านคิดว่าบุคลากรในองค์การของท่านมีการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกัน” เป็นข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความตั้งใจลาออกมากที่สุด ($r = .405$, $p < .01$) และมากกว่าข้อคำถามด้านโครงสร้างขององค์การรวมทุกข้อ ($r = -.364$, $p < .01$) แต่เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) แสดงให้เห็นว่าพยาบาลมีการรับรู้ว่าองค์การมีความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อเข้าสู่กระบวนการตัดสินใจลาออกพวกเขาจะให้ความสำคัญกับโครงสร้างขององค์การที่เกี่ยวข้องกับความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานมากกว่าโครงสร้างขององค์การด้านอื่น ๆ

2.2 การรับรู้บรรยากาศขององค์การด้านลักษณะของงาน กับความตั้งใจลาออก (สมมติฐานที่ 2.2)

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์การด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก สอดคล้องกับการศึกษาของ Stordeur and D'Hoore (2007), Stone (2006), Hemingway and Smith (1999), Jackofsky and Slocum, Jr. (1988) สำหรับในการศึกษาคั้งนี้ การรับรู้บรรยากาศขององค์การด้านลักษณะของงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ความยากง่ายและความท้าทายของงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนคุณค่าของงาน เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศขององค์การด้านลักษณะของงาน พบว่า พยาบาลมีการรับรู้บรรยากาศขององค์การด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเทียบกับการรับรู้บรรยากาศขององค์การโดยรวมและด้านอื่น ๆ สามารถอธิบายได้ว่าลักษณะของงานเป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่บุคลากรรับรู้ได้โดยตรง หากภาระหน้าที่และความรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ การปฏิบัติงานก็จะสามารถลุล่วงไปได้ด้วยดี เกิดความภาคภูมิใจในงานของตนเอง โดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาล ซึ่งต้องรับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วยจนหายจากสภาวะของโรค นอกจากจะได้รับรางวัลจากความสำเร็จ

ของตัวงานแล้ว การได้รับคำขอบคุณจากผู้ป่วยและญาติ ก็ถือเป็นรางวัลที่ทำให้พยาบาลรับรู้ถึงคุณค่าในงานของตนมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของข้อความคำถามด้านลักษณะของงานเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่ว่า “งานของท่านมีความมั่นคง” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.90$) อธิบายได้ว่า องค์การที่ทำการศึกษานี้เป็นองค์การราชการที่มีลักษณะการจ้างงานตลอดชีพ (Lifelong employment) ซึ่งเป็นองค์การที่มีความมั่นคงในการจ้างงานสูง ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างจึงรับรู้ว่าคุณได้รับการคุ้มครองจากความไม่แน่นอน และความไม่มั่นคงในการจ้างงาน จึงรู้สึกปลอดภัยจากการถูกปลดออก หรือ เลิกจ้าง จึงยินดีที่จะปฏิบัติงานกับองค์การต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาของ เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548), วิกรม อัครวิกุล (2541), ภราดี บุตรศักดิ์ศรี (2540) ที่พบว่าความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

แต่เมื่อพิจารณาข้อความคำถามที่ว่า “ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นอย่างดี” พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.13$) และมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความตั้งใจลาออกมากกว่าข้อความคำถามลักษณะของงานข้ออื่น ๆ ($r = -.518, p < .01$) และมากกว่าข้อความคำถามลักษณะของงานรวมทุกข้อ ($r = -.461, p < .01$) แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการพิจารณาเรื่องโอกาสก้าวหน้าในงานเมื่อจะต้องตัดสินใจลาออก ซึ่งในปัจจุบันองค์การที่รับทราบความเป็นจริงในประเด็นนี้และเริ่มให้ความสำคัญกับนโยบายด้านโอกาสก้าวหน้าในงานมากขึ้น เพราะมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้กับพยาบาล เช่น การเรียนภาษาอังกฤษในตอนเย็น ส่งบุคลากรไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้และความชำนาญในงาน และเปิดโอกาสให้ลาเรียนต่อในระดับปริญญาโท เป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรเพื่อความเจริญก้าวหน้าเติบโตสู่ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น และไม่นานมานี้ ได้มีการจัดตั้งสมาชิกชมรมพยาบาลโรคระบบประสาทแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกสามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชมรม เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมโดยได้รับส่วนลดพิเศษในการลงทะเบียน สามารถนำผลงานทางด้านวิชาการมาเผยแพร่ได้ ได้รับเอกสารประชาสัมพันธ์และหนังสือเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางในการพยาบาลผู้ป่วยทางด้านสมองและระบบประสาท และสมาชิกที่เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับเอกสารและซีดีวิชาการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย สำหรับกรณีที่ไม่สามารถเข้าร่วมฝึกอบรม ทางชมรมก็จะให้ Password สำหรับ Download เอกสารทางวิชาการได้ ซึ่งสิทธิประโยชน์ดังกล่าวจะเป็นการเปิดโอกาสให้พยาบาลได้เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาศักยภาพของตนมากขึ้น ซึ่งถ้าองค์กรตอบสนองความทุ่มเทในการพัฒนาตนเองของบุคลากรโดยการให้ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น บุคลากรเหล่านั้นก็จะรับรู้ว่างานที่ตนทำมีโอกาสก้าวหน้า จึงต้องการที่

จะทำงานให้กับองค์กรนี้ต่อไป ส่งผลให้แนวโน้มของความตั้งใจลาออกลดลง สอดคล้องกับการศึกษาของเปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548) และภราตี บุตรศักดิ์ศรี (2540) ที่พบว่าโอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

2.3 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา กับความตั้งใจลาออก (สมมติฐานที่ 2.3)

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก สอดคล้องกับการศึกษาของ Skytt, Ljunggren and Carlsson (2007) และอีกหลายการศึกษา (ภัทรา ศรีเจริญ, 2534; ภราตี บุตรศักดิ์ศรี, 2540; กาญจนา พูลแก้ว, 2541; Jackofsky and Slocum, Jr., 1988; Ito et al., 2001; Sakulkoo, 2002) สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา คือ การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการบริหารและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในความเป็นวิชาชีพพยาบาล ส่วนหนึ่งที่คะแนนเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี อาจเป็นเพราะพยาบาลทุกคนจะได้รับการปลูกฝังระบบอาวุโสตั้งแต่เป็นนักศึกษาพยาบาล ซึ่งเป็นระบบที่รุ่นพี่จะคอยช่วยเหลือดูแลรุ่นน้อง ส่งผลให้พยาบาลมีบุคลิกลักษณะของการรู้จักเอาใจใส่ผู้อื่น เมื่อได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นเป็นผู้บังคับบัญชา ก็จะคอยถามไถ่ทุกข์สุข ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาข้อคำถามด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่ว่า “หัวหน้าหอผู้ป่วยตีชมผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างมีเหตุมีผล” มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความตั้งใจลาออกมากกว่าข้อคำถามการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาข้ออื่น ๆ ($r = -.346, p < .01$) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลคาดหวังที่จะได้รับคำชมหากมีผลการปฏิบัติงานดี และได้รับการติเตียนเมื่อทำผิด พร้อมทั้งแนะแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงผลการ

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และการรับรู้บรรยากาศองค์การสัมพันธภาพภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าเฉลี่ยของข้อคำถามการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานเป็นรายข้อ พบว่าข้อคำถามในทางลบทั้ง 2 ข้อ คือ “การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานของท่านมีลักษณะ “ต่างคนต่างทำ”” และ “ภายในหน่วยงานของท่านขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำและปานกลางค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 2.28$ และ 2.80 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างรับรู้ได้ถึงบรรยากาศของความไว้วางใจ และให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ว่าการทำงานเป็นงานที่ต้องกระทำต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง และต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมเพื่อให้การทำงานราบรื่น ส่งผลดีต่อการรักษาพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างรวดเร็ว บ่อยครั้งที่การทำงานไม่ได้สิ้นสุดแค่ 8 ชั่วโมงตามเวรการทำงานของตนเอง แต่อาจต้องต่อเวรอื่น หากเพื่อนร่วมงานมีธุระและขอแลกเปลี่ยนหรือมีผู้ป่วยที่ต้องดูแลจำนวนมาก การต้องเผชิญกับงานที่หนัก หากเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือกัน ไม่แย่งกันทำงาน งานที่หนักก็จะได้รับการแบ่งเบา ลดความเครียดในการทำงานลง เกิดความอบอุ่น สบายใจ และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งส่วนหนึ่งของการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อาจเป็นผลมาจากความสัมพันธ์อันดีที่หนึ่งซึ่งได้รับการหล่อหลอมตั้งแต่แรกก้าวเข้าสู่ชีวิตของการเป็นนักศึกษาพยาบาล และดำเนินมาเรื่อยจนถึงช่วงชีวิตการทำงาน

แต่จากการศึกษาของอารยา อินทวรานนท์ (2547) พบว่า แม้พยาบาลหลายคนจะมีความคิดเห็นวาระบบอาวุโสเป็นระบบที่ดี ทำให้กลุ่มพยาบาลมีการช่วยเหลือกัน เป็นประโยชน์ต่อการปกครองกันต่อไป แต่ถ้าใช้ระบบนี้ไปในทางที่ไม่ถูกต้อง ก็จะทำให้เกิดผลเสียต่อระบบได้เช่นกัน เพราะจะเป็นการสกัดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพราะรุ่นน้องต้องเชื่อฟังรุ่นพี่เถียงไม่ได้ แต่ในความเป็นจริงแล้ววิถีคิดระหว่างวัฒนธรรมคนรุ่นเก่า-คนรุ่นใหม่มีความแตกต่างกัน ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจสร้างบรรยากาศของการขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกันได้

เมื่อพิจารณาข้อคำถามการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานเป็นรายข้อ พบว่าข้อคำถามที่ว่า “ภายในหน่วยงานของท่านขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน” มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความตั้งใจลาออกมากกว่าข้อคำถามสัมพันธภาพภายในหน่วยงานข้ออื่น ๆ ($r = .465, p < .01$) และมากกว่าข้อคำถามสัมพันธภาพภายในหน่วยงานรวมทุกข้อ ($r = -.448, p < .01$) แสดงให้เห็นว่า การสร้างสัมพันธภาพภายในสังคมพยาบาล ต้องอยู่

บนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้พยาบาลเกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเองและภูมิใจในงานของตน และต้องการที่จะดำรงความเป็นพยาบาลต่อไป

2.5 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กับความตั้งใจลาออก (สมมติฐานที่ 2.5)

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก สอดคล้องกับการศึกษาของ Stordeur and D'Hoore (2007) และอีกหลายการศึกษา (ภัทรา ศรีเจริญ, 2534; ภาวดี บุตรศักดิ์ศรี, 2540; กาญจนา พูลแก้ว, 2541; เปรมจิตร คล้ายเพชร, 2547; Lum et al., 1998; Jackofsky and Slocum, Jr., 1988) สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับ การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจัดหาบ้านพัก รถรับส่ง รวมทั้งสิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำและมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของข้อความถามการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นรายข้อ พบว่าข้อความถามที่ว่า “ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.46$) แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างยังไม่ค่อยพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ นอกจากนี้ยังพบว่า ข้อความถามที่เกี่ยวกับระบบการจ่ายเงินเดือนทั้ง 2 ข้อ คือ “ระบบการจ่ายเงินเดือนขององค์การมีความยุติธรรม” และ “ระบบการจ่ายเงินเดือนขององค์การของท่านดีกว่าโรงพยาบาลอื่น” มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความตั้งใจลาออกมากกว่าข้อความถามค่าตอบแทนและสวัสดิการข้ออื่น ๆ ($r = -.392$ และ $-.417$, $p < .01$ ตามลำดับ)

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ว่า พยาบาลเป็นอาชีพที่มีภาระงานหนัก มีความรับผิดชอบสูง และมีกิจกรรมการทำงานต่อเนื่องตั้งแต่รับคนไข้เข้ามารักษาและเยียวยาฟื้นฟูสุขภาพจนหายจากสภาวะของโรค เมื่อพยาบาลรับรู้ว่าการที่ตนได้ทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจทำงานด้วยความเสียสละ แล้วองค์กรเห็นความสำคัญโดยการให้ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน ค่าเวร และค่าตอบแทนพิเศษที่น่าพึงพอใจ รวมไปถึงสวัสดิการด้านต่าง ๆ พวกเขาจะรับรู้ว่าองค์กรเห็นคุณค่าจากการทำงานของตน จึงมีความรู้สึกต่อองค์กรในทางบวก และพึงพอใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป ในทางตรงกันข้าม หากพวกเขารับรู้ว่าจะตั้งใจทำงาน

เพียงใด แต่กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนไม่มีความยุติธรรมหรือได้รับค่าตอบแทนน้อยเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมวิชาชีพในโรงพยาบาลอื่นหรือเพื่อนในวิชาชีพอื่น พวกเขาจะเริ่มหาทางเลือกในงานใหม่ที่ให้สิ่งจูงใจที่ดีกว่า

เนื่องจากพยาบาลเป็นวิชาชีพหนึ่ง ซึ่งสำคัญต่อธุรกิจรักษาพยาบาล เมื่อธุรกิจรักษาพยาบาลขยายตัว โรงพยาบาลเอกชนที่ทันสมัยก็จะเสนอเงินเดือนที่สูงกว่าเพื่อประมูลตัวพยาบาลจากโรงพยาบาลของรัฐ หรือต่างประเทศที่ขาดแคลนพยาบาล ก็จะอำนวยความสะดวกให้ได้รับวีซ่าเข้าประเทศได้ง่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลจำนวนมาก ผ่านการเชื่อมโยงทางระบบอินเทอร์เน็ต พยาบาลจึงสามารถค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของตน รวมทั้งมีเว็บไซต์ของพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลทั้งในและต่างประเทศ ส่งผลให้พยาบาลมีโอกาสทราบถึงทางเลือกที่น่าสนใจมากขึ้น โดยเฉพาะการทำงานในต่างประเทศ ซึ่งได้รับค่าตอบแทนในระดับสูง

แม้ว่าโรงพยาบาลแห่งนี้จะไม่สามารถตอบสนองในเรื่องเงินเดือนให้สมกับความต้องการของพยาบาลได้มากนักเนื่องจากเป็นองค์การราชการ ที่มีกฎระเบียบ และระดับเงินเดือนที่แน่นอน แต่การสนับสนุนในเรื่องผลตอบแทนด้านอื่น เช่น การปรับเพิ่มค่าเวร ค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ สวัสดิการด้านห้องพัก สิทธิในการลาเรียนต่อ และสวัสดิการให้แก่ครอบครัวเช่น การเบิกค่ารักษาบิดา มารดา ค่าเลี้ยงดูบุตร ก็ทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจและยังคงทำงานต่อไป แต่หากเมื่อใดที่องค์การที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่ามีอัตราว่าง หรือทราบถึงทางเลือกในงานอื่นที่น่าสนใจกว่า บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะลาออกได้

3. การประเมินสุขภาพตนเองกับความตั้งใจลาออก (สมมติฐานที่ 3)

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การประเมินสุขภาพตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก สอดคล้องกับการศึกษาของ Disney, Emmerson and Wakefield (2006), Geiger-Brown et al. (2004), Sakulkoo (2002) ที่พบว่าปัญหาสุขภาพจากการทำงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกและการลาออกในพยาบาล

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ว่า ในการทำงานให้สัมฤทธิ์ผลไม่ว่าอาชีพใดก็ตาม นอกเหนือไปจากการมีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ ได้รับโอกาสและการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างแล้ว สิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญคือการมีสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง สมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานในวิชาชีพพยาบาล ซึ่ง

เกี่ยวข้องกับ การดูแล รักษาและฟื้นฟูสุขภาพของประชาชน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเริ่มต้นจากการรักษาสุขภาพของตนเองให้ดีก่อน แต่ในความเป็นจริงแม้พยาบาลจะทราบถึงวิธีการดูแลสุขภาพเป็นอย่างดี แต่ก็อาจประสบกับปัญหาสุขภาพได้ โดยเฉพาะการทำงานในโรงพยาบาลของรัฐ ซึ่งรองรับผู้ป่วยในทุกระดับชั้น จึงมีจำนวนผู้ที่เข้ามารับการรักษาเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้อัตราส่วนของจำนวนคนไข้ต่อจำนวนพยาบาลไม่สมดุลกัน การทำงานหนักโดยขาดการพักผ่อนที่เพียงพอและอยู่ภายใต้สภาพความกดดัน ก็อาจเกิดการเจ็บป่วยและมีความเครียดในการทำงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มพยาบาลที่มีอายุมาก ซึ่งโดยปกติมักจะมีปัญหาสุขภาพตามวัยอยู่แล้ว หากต้องเผชิญกับปัญหาสุขภาพที่เกิดจากการทำงานตามมามาก อากาศของโรคก็อาจจะทวีความรุนแรงจนกลายเป็นการเจ็บป่วยเรื้อรังและส่งผลกระทบต่อการทำงานและการดำรงชีวิตได้ เมื่อพยาบาลประเมินสุขภาพตนเองว่าไม่แข็งแรงพอที่จะทำงาน และการทำงานจะยิ่งทำให้สุขภาพย่ำแย่ลงก็อาจส่งผลให้ตัดสินใจลาออกได้

จากผลการวิเคราะห์ในการศึกษานี้ พบว่า การประเมินสุขภาพตนเองโดยรวมและการประเมินสุขภาพตนเองทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก โดยสามารถวิเคราะห์ในแต่ละด้านได้ดังต่อไปนี้

3.1 การประเมินสุขภาพตนเองด้านร่างกาย กับความตั้งใจลาออก (สมมติฐานที่ 3.1)

ผลการศึกษาพบว่า การประเมินสุขภาพตนเองด้านร่างกายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก สำหรับในการศึกษานี้ การประเมินสุขภาพตนเองด้านร่างกาย ประกอบไปด้วย สมรรถภาพทางกาย ร่างกายกับความสามารถในการทำงาน ความเจ็บปวดทางกาย และสุขภาพกายโดยทั่วไป เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของการประเมินสุขภาพตนเองด้านร่างกาย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการประเมินสุขภาพตนเองด้านร่างกายอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และการประเมินสุขภาพตนเองด้านร่างกายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับต่ำ

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า ข้อคำถามด้าน “สุขภาพกายโดยทั่วไป” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในองค์ประกอบด้านร่างกายและมีทิศทางทั้ง 8 ด้าน ($\bar{X} = 55.28$) แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างประเมินสุขภาพของตนเองโดยรวมว่าอยู่ในระดับปานกลางเหมือนบุคคลทั่วไป กล่าวคือ ไม่ได้แข็งแรงมากแต่ก็ไม่ได้เจ็บป่วยบ่อย ในขณะที่ข้อคำถามด้าน “ร่างกายกับความสามารถในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 74.24$) และมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความตั้งใจลาออกมากกว่าองค์ประกอบย่อยด้านอื่น ๆ ($r = -.319, p < .01$) และมากกว่าการประเมินสุขภาพตนเองด้านร่างกายรวมทุกข้อ ($r = -.219, p < .01$) แสดงให้เห็นว่า

กลุ่มตัวอย่างประเมินว่าภาวะสุขภาพร่างกายของตนเองในปัจจุบันไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือกิจวัตรประจำวัน แต่เมื่อใดก็ตามที่มีปัญหาสุขภาพทางกาย ก็จะส่งผลให้ทำงานได้น้อยลง หรือมีความยากลำบากในการทำงานมากขึ้น เมื่อปัญหาสุขภาพทางกายเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ก็อาจจะนำไปสู่การตัดสินใจลาออกในอนาคตได้

3.2 การประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจ กับความตั้งใจลาออก (สมมติฐานที่ 3.2)

ผลการศึกษาพบว่า การประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ การประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจ ประกอบไปด้วย ความมีชีวิตชีวา สมรรถภาพทางสังคม อารมณ์กับความความสามารถในการทำงาน และสุขภาพจิต เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของการประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และการประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าการประเมินสุขภาพตนเองในด้านร่างกายและโดยรวม

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า ข้อคำถามด้าน “ความมีชีวิตชีวา” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 56.81$) แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกเหน็ดเหนื่อยและวิตกกังวลบ่อยครั้ง ในขณะที่ข้อคำถามด้าน “อารมณ์กับความความสามารถในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านจิตใจและเมื่อเทียบกับมิติสุขภาพทั้ง 8 ด้าน ($\bar{X} = 76.36$) แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าตนเองไม่ค่อยมีปัญหาในการทำงานหรือกิจวัตรประจำวัน อันเป็นผลจากความขี้เมื่อย หรือความวิตกกังวลมากนัก และข้อคำถามด้าน “สมรรถภาพทางสังคม” ก็มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ($\bar{X} = 72.56$) นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความตั้งใจลาออกมากกว่าองค์ประกอบย่อยด้านอื่น ๆ ($r = -.422, p < .01$) แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างสามารถทำกิจกรรมทางสังคมได้ตามปกติ โดยไม่มีอุปสรรคที่มาจากปัญหาทางกาย อารมณ์ และจิตใจ แต่เมื่อใดก็ตามที่ต้องประสบกับปัญหาสุขภาพและส่งผลให้ระดับความสามารถในการทำกิจกรรมทางสังคมลดลง ก็มีแนวโน้มที่จะนำไปสู่การตัดสินใจลาออกได้

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ว่า หากกลุ่มตัวอย่างต้องเผชิญกับความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า มีความวิตกกังวล อันส่งผลให้เกิดปัญหาสุขภาพที่รบกวนการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างหรือทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างก็จะเกิดความรู้สึกหดหู่ท้อแท้ใจ เครียด และไม่มีความสุขในการทำงาน อันจะนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจลาออกได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Sakulkoo (2002) และ Shiao et al. (2007) ที่พบว่า

ความเครียดจากการทำงานของพยาบาลส่งผลต่อการลาออก และการศึกษาของ Wilson (2004) ที่พบว่าความซึมเศร้ามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก ซึ่งจากผลการศึกษาในครั้งนี้ยังพบว่าการประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจเป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความตั้งใจลาออกได้อีกด้วย

4. การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการประเมินสุขภาพตนเอง (สมมติฐานที่ 4)

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ Way and MacNeil (2006) และอีกหลายการศึกษา (Piirainen, Räsänen and Kivimäki, 2003; Geiger-Brown, 2004; Sherehiy, Karwowski and Marek, 2004; Wilson, 2004; Aasa, 2005) ที่พบว่าหากบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางบวกจะส่งผลต่อการมีสุขภาพที่ดี ลดอาการเจ็บป่วยได้

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ว่า ในการทำงานของพยาบาลที่มีภาระงานมาก อาจส่งผลต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ แต่หากองค์การมีบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงาน ก็อาจจะช่วยลดอัตราการเจ็บป่วยของพยาบาลลงได้ เช่น การนำเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัยเข้ามาใช้เพื่อช่วยลดภาระงานของพยาบาล องค์การมีการจัดระบบการหมุนเวียนตารางเวลาในการทำงานเพื่อให้ร่างกายของพยาบาลแต่ละคนได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ หากประกอบกับการได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เช่น การแลกเปลี่ยนกันได้ถ้ามีธุระหรือมีปัญหาทั้งในเรื่องส่วนตัวและที่เกี่ยวข้องกับงาน มีการประสานงานและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีเมื่อมีปริมาณคนไข้มาก ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม รวมทั้งได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอเพื่อลดภาระในการต้องทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ พยาบาลก็จะลดความซับซ้อนใจในการทำงานลง ส่งผลให้มีสุขภาพกายและจิตที่ดี

จากผลการวิเคราะห์ในการศึกษานี้ พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและการรับรู้บรรยากาศองค์การทุกด้าน คือ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านลักษณะของงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง โดยสามารถวิเคราะห์ในแต่ละด้านได้ดังต่อไปนี้

4.1 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การ กับการประเมินสุขภาพตนเอง (สมมติฐานที่ 4.1)

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการประเมินสุขภาพตนเอง และเป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายการประเมินสุขภาพของพยาบาลได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Piirainen, Räsänen and Kivimäki (2003), Wilson (2004) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรจะเริ่มจากการรับรู้ในส่วนของนโยบายและการจัดระบบการปฏิบัติงาน และส่งผลไปยังการรับรู้บรรยากาศองค์การในส่วนอื่น หากบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การในทางบวก ก็จะส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความผูกพันต่อองค์การ และนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดีและลดความเจ็บป่วยจากการทำงานได้

เมื่อพิจารณาข้อคำถามด้านโครงสร้างขององค์การเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่ว่า “กฎระเบียบภายในองค์การมีมากเกินไปจนเป็นอุปสรรคในการทำงาน” เป็นข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์ในทางลบกับการประเมินสุขภาพตนเองมากกว่าข้อคำถามข้ออื่น ($r = -.431, p < .01$) และมากกว่าข้อคำถามด้านโครงสร้างขององค์การรวมทุกข้อ ($r = .395, p < .01$) แสดงให้เห็นว่าเมื่อพยาบาลรับรู้ว่าคุณภาพขององค์การมีกฎระเบียบที่มากเกินไป พวกเขาจะประเมินสุขภาพตนเองในทางลบ

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจากระดับความสัมพันธ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมกับองค์ประกอบในแต่ละด้าน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้บรรยากาศโดยรวมมากที่สุด ($r = .851, p < .01$) และเมื่อพิจารณาจากระดับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้บรรยากาศด้านลักษณะของงานมากที่สุด ($r = .678, p < .01$) ผลที่ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers and Porter (1979) ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การในส่วนของโครงสร้างขององค์การมากกว่าส่วนอื่น กล่าวคือบรรยากาศองค์การที่มีระเบียบแบบแผนมาก จะส่งผลให้บุคลากรรับรู้ได้ถึงความน่ากลัว ความเข้มงวดกดดัน จนขาดความคิดริเริ่มและความรู้สึกรับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การในทางตรงกันข้าม หากปล่อยให้บุคลากรทำงานได้อย่างอิสระ มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย บรรยากาศองค์การก็จะมีลักษณะของความไว้วางใจและมุ่งความสำเร็จ บุคลากรจะมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจากการศึกษาของ Piirainen, Räsänen and Kivimäki (2003) ยังพบว่า บรรยากาศองค์การที่มีความตึงเครียด และมีอคติจะมีความสัมพันธ์กับอาการของโรคทั้งทางกายและจิตใจอันเนื่องมาจากการทำงาน และการขาดงานเนื่องมาจากความ

เจ็บป่วยมากกว่าบรรยากาศองค์การที่มีความผ่อนคลายและให้การสนับสนุน ซึ่งจุดเริ่มต้นในการสร้างบรรยากาศองค์การที่ผ่อนคลายและให้การสนับสนุน คือการวางนโยบายและแนวทางปฏิบัติขององค์การที่เอื้อประโยชน์ในการทำงานและสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การในทางบวก ส่งผลต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร และประสิทธิภาพขององค์การต่อไป

4.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงาน กับการประเมินสุขภาพตนเอง (สมมติฐานที่ 4.2)

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ Way and MacNeil (2006) และอีกหลายการศึกษา (Geiger-Brown, 2004; Sherehiy, Karwowski and Marek, 2004; Wilson, 2004) ที่พบว่า ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ซึ่งหมายถึง การทำงานหนัก มีความสัมพันธ์สูง และ อำนาจควบคุมในงาน ซึ่งหมายถึง ระดับอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน มีความสัมพันธ์กับสุขภาพของบุคลากร

เมื่อพิจารณาข้อคำถามด้านลักษณะของงานเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นอย่างดี” เป็นข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจมากกว่าข้อคำถามข้ออื่น ($r = .323$, $p < .01$) และมากกว่าข้อคำถามด้านลักษณะของงานรวมทุกข้อ ($r = .260$, $p < .01$) แสดงให้เห็นว่า เมื่อพยาบาลรับรู้ว่ามีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พวกเขาก็จะประเมินว่าตนเองมีความมั่นคงทางจิตใจ และมีสุขภาพจิตที่ดี

ผลการวิจัยเป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ว่า ในการทำงานของพยาบาลแม้จะมีภาระงานมากตามจำนวนผู้ป่วยและความรุนแรงของอาการของโรค แต่หากบุคลากรได้มีอำนาจควบคุมงานของตนอย่างอิสระ ก็จะทำให้พวกเขารับรู้ได้ถึงความสำเร็จของผลงาน และเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน ที่มีกลุ่มอาการของโรคใหม่ ๆ เกิดขึ้นตามสภาพแวดล้อมและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ก็ถือเป็นการสร้างงานที่มีความท้าทายและเพิ่มคุณค่าให้กับงาน นอกจากนี้ หากองค์การให้การสนับสนุนในการจัดตารางเวลาการทำงานและหมุนเวียนเวรทำงานอย่างเหมาะสม ให้บุคลากรได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ ก็จะลดสภาวะที่เหนื่อยล้า มีแรงและพลังในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ หากองค์การให้ความสำคัญในการ

ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าในงาน บุคลากรก็จะลดความวิตกกังวล และมีกำลังใจในการพัฒนา ศักยภาพของตนเองเพื่อให้พร้อมกับการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคต

4.3 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา กับการ ประเมินสุขภาพตนเอง (สมมติฐานที่ 4.3)

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง และมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์สูงที่สุดเมื่อเทียบกับการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้งโดยรวมและองค์ประกอบด้านอื่น และเป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายการประเมินสุขภาพของพยาบาลได้ สอดคล้องกับ การศึกษาของ Severinsson and Kamaker (1999; quoted in Cohen, 2006) ที่พบว่า ผู้บังคับบัญชาที่ดี จะมีความสามารถในการสร้างขวัญกำลังใจและให้ความช่วยเหลือพยาบาลใน การพัฒนาตนเอง และสามารถจัดการกับภาระงานหนักและสภาพการทำงานของพยาบาลได้ นอกจากนี้ พยาบาลที่ได้รับการดูแลสอนงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ก็จะสามารถจัดการกับ ความเครียด รับมือกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การและสามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษามา ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริงได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาข้อคำถามด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ คำถามที่ว่า “หัวหน้าหอผู้ป่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก” เป็นข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์ในทางลบกับการประเมินสุขภาพตนเองมากกว่าข้อคำถามข้ออื่น ($r = -.453, p < .01$) แสดงให้เห็นว่า เมื่อพยาบาลรับรู้ว่าคุณบังคับบัญชาใช้แต่ความคิดเห็นส่วนตน ในการแก้ไข้ปัญหา โดยไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา พวกเขาจะเกิดความรู้สึกคับ ข้องใจและประเมินสุขภาพของตนเองย่ำแย่ลง

ผลการวิจัยเป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ว่า วิชาชีพพยาบาลจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ทักษะความสามารถที่ได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี รวมทั้งการควบคุมอารมณ์เมื่อต้องทำงาน ร่วมกับแพทย์ เพื่อนพยาบาล และทีมสุขภาพทั้งหมด นอกจากนี้ยังต้องรับมือกับอาการของผู้ป่วย และความคาดหวังของญาติผู้ป่วย หากหัวหน้าหอผู้ป่วยให้การสนับสนุนสอนงาน ดูแลเอาใจใส่ และไว้วางใจให้พยาบาลได้มีโอกาสพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถและฝึกฝนกับคนไข้จริง อย่างสม่ำเสมอ เมื่อพยาบาลที่อยู่ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้สำเร็จ แล้วได้รับคำชมเชย หรือได้รับกำลังใจเมื่อยังทำผลงานได้ไม่ดீนัก รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็น

จริง นอกจากจะทำให้พยาบาลรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง และเกิดความพึงพอใจในงานแล้ว ยังจะทำให้พยาบาลผู้นั้นเกิดความมั่นคงทางจิตใจ ซึ่งส่งผลต่อการมีสุขภาพที่ดีขึ้นได้

4.4 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน กับการประเมินสุขภาพตนเอง (สมมติฐานที่ 4.4)

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ Way and MacNeil (2006), Aasa (2005), Sherehiy, Karwowski and Marek (2004) ที่พบว่า สัมพันธภาพภายในองค์การ อันได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจ อบอุ่น เป็นมิตร มีความเป็นพี่เป็นน้อง มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา จะมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเกิดอาการเจ็บป่วย ในทางตรงกันข้ามการขาดการสนับสนุนทางสังคมจะมีความสัมพันธ์กับการเกิดอาการเจ็บป่วย เช่น นอนไม่หลับ ปวดศีรษะ ปวดท้อง ปวดกล้ามเนื้อกระดูก เป็นต้น

เมื่อพิจารณาข้อคำถามด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่ว่า “การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานของท่านมีลักษณะ “ต่างคนต่างทำ” มีความสัมพันธ์ในทางลบกับการประเมินสุขภาพตนเองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และโดยรวมมากกว่าข้อคำถามด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานข้ออื่น ($r = -.366, -.441, -.425, p < .01$ ตามลำดับ) และมากกว่าข้อคำถามด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานรวมทุกข้อ ($r = -.298, -.437, -.374, p < .01$) แสดงให้เห็นว่า เมื่อพยาบาลรับรู้ภายในหน่วยงานขาดความร่วมมือกันทำงาน ต่างคนต่างทำงานโดยไม่สนใจเพื่อนร่วมงาน พยาบาลผู้นั้นจะประเมินสุขภาพของตนเองทั้งด้านกาย ใจและโดยรวมทั้งหมดในทางลบ

ผลการวิจัยเป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ว่า ในการทุ่มเททำงานใด ๆ ก็ตาม นอกเหนือไปจากความคาดหวังให้งานสำเร็จออกมาด้วยดีแล้ว บุคคลยังคาดหวังที่จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ ในองค์การเดียวกัน องค์การใดที่มีบรรยากาศของการชื่นชม ยินดี ในความสำเร็จของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี บุคลากรในองค์การนั้นก็เกิดความสุข มีความสนุกในการทำงานมากขึ้น แต่ถ้าองค์การใดมีบรรยากาศของความขัดแย้ง อิจฉา ริษยา บุคลากรในองค์การนั้นก็รู้สึกโดดเดี่ยว ท้อแท้ หดหู่ และหมดพลังในการสร้างสรรค์ผลงานที่ดีออกมา นอกจากนี้ บรรยากาศของการทำงานที่อบอุ่น เป็นกันเอง มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยังเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับการทำงานในวิชาชีพพยาบาล เนื่องจากการทำงานที่ต้องหมั่นเวียนการ

ทำงาน ในบางครั้งหากเพื่อนร่วมงานมีภาวะ เจ็บป่วย หรือไม่สามารถทำงานในเวรการทำงานของตนเองได้ตามปกติ การได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการแลกเปลี่ยนหรือทำงานแทนในเวรการทำงานของคน ก็จะทำให้พยาบาลที่ได้รับการช่วยเหลือลดความกังวลใจลงและสามารถปลื้มใจไปทำธุระได้โดยที่ไม่กระทบต่อการดูแลรักษาผู้ป่วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่มีอาการเจ็บป่วย การได้รับการพักผ่อนในช่วงที่มีเพื่อนทำงานแทน ก็จะทำให้พยาบาลผู้นั้นมีสุขภาพที่แข็งแรงขึ้นจนมาทำงานได้ตามเวรการทำงานปกติของตน และพร้อมจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในลักษณะเดียวกัน รูปแบบความสัมพันธ์ดังกล่าว นอกจากจะทำให้การทำงานยังคงดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่นแล้ว ยังทำให้พยาบาลลดความเครียด ความกังวลใจลง และมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ซึ่งแน่นอนว่าจะส่งผลต่อการมีสุขภาพที่ดีตามมาด้วย

4.5 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กับการประเมินสุขภาพตนเอง (สมมติฐานที่ 4.5)

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเอง เมื่อพิจารณาข้อคำถามด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่ว่า “ระบบการจ่ายเงินเดือนขององค์การมีความยุติธรรม” มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเองมากกว่าข้อคำถามด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการข้ออื่น ($r = .273, p < .01$) และมากกว่าข้อคำถามด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการรวมทุกข้อ ($r = .254, p < .01$) แสดงให้เห็นว่า เมื่อพยาบาลรับรู้ว่าระบบการจ่ายเงินเดือนขององค์การมีความยุติธรรม พยาบาลผู้นั้นก็จะเกิดความพึงพอใจ และประเมินสุขภาพตนเองไปในทางที่ดี

ผลการวิจัยเป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ว่า หากบุคลากรในองค์การมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน และรู้ว่าองค์การมีระบบการจ่ายเงินเดือนที่มีความยุติธรรม รวมทั้งให้ความสำคัญต่อบุคลากรในการจัดสรรสวัสดิการด้านต่าง ๆ และมีความเหมาะสมเพียงพอกับความต้องการของบุคลากรแล้ว พวกเขา ก็จะลดความรู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ เพราะรับรู้ได้ว่าองค์การเห็นความสำคัญของการทุ่มเททำงานของตน อีกทั้งสามารถลดความเครียด ความวิตกกังวลที่จะต้องขวนขวายหางานพิเศษเพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีพ สำหรับการประกอบอาชีพพยาบาล การได้รับสวัสดิการในด้านการจัดหาห้องพัก จะช่วยเพิ่มเวลาในการพักผ่อนได้มากขึ้นเพราะไม่ต้องเสียเวลาเดินทาง นอกจากนี้การได้รับสวัสดิการในการรักษาพยาบาลก็จะช่วยให้พยาบาลลดภาระค่าใช้จ่ายเพื่อรักษาอาการป่วยของตนและสามารถเข้าถึงระบบบริการสุขภาพได้

ตลอดเวลา จากเหตุผลดังกล่าว จะเห็นได้ว่า หากบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในทางบวกแล้ว พวกเขา ก็จะมีการประเมินว่าตนเองมีสุขภาพที่ดีด้วย

การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุ

1. สมการทำนายการประเมินสุขภาพตนเอง

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุ (Multiple Regression analysis) พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลในการทำนายการประเมินสุขภาพตนเอง ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การ การที่ตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลในการทำนายความตั้งใจลาออก นั้นหมายถึงว่า หากพยาบาลได้รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชาของตนสามารถสร้างขวัญกำลังใจ คอยช่วยเหลือสนับสนุน เปิดโอกาสให้ได้พัฒนาตนเองจนมีความสามารถที่จะจัดการกับภาระงานหนักและสภาพการทำงานของพยาบาลได้ รวมทั้งรับรู้ว่ายังมีองค์การที่คอยสนับสนุนโดยการลดความซับซ้อนของระบบการทำงาน และมีเป้าหมายและนโยบายที่สอดคล้องกับความคาดหวังของพวกเขา พยาบาลเหล่านั้นก็จะลดความเครียดในการทำงานลง มีความสุขในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลได้ในที่สุด

2. สมการทำนายความตั้งใจลาออก

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุ (Multiple Regression analysis) พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลในการทำนายความตั้งใจลาออก ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจ อายุการทำงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน การที่ตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลในการทำนายความตั้งใจลาออก นั้นหมายถึงว่า หากพยาบาลได้รับรู้ว่าองค์การพิจารณาให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับการทุ่มเททำงานและมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับองค์การอื่น รวมทั้งมีบรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจให้การช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา พยาบาลก็จะมีความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานมากขึ้น ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การและต้องการที่จะทำงานให้กับองค์การต่อไป นอกจากนี้ เมื่อพยาบาลมี

อายุการทำงานที่มากขึ้น จะได้รับการยอมรับและเคารพ ทั้งในความรู้สึกและมากประสบการณ์ จึงเป็นที่ปรึกษาที่ดีของพยาบาลรุ่นน้อง ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง และมองภาพของการเป็นพยาบาลไปในทางบวกมากขึ้น ประกอบกับความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้ความตั้งใจลาออกลดน้อยลง

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากผลการศึกษาที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์กร การประเมินสุขภาพตนเอง และความตั้งใจลาออกมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และการรับรู้บรรยากาศขององค์กรด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านโครงสร้างองค์กร เป็นตัวทำนายการประเมินสุขภาพตนเอง อีกทั้งการรับรู้บรรยากาศขององค์กรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินสุขภาพตนเองด้านจิตใจ อายุการทำงาน และการรับรู้บรรยากาศขององค์กรด้านสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงานเป็นตัวทำนายความตั้งใจลาออกได้ จึงควรมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แสดงให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ได้ว่าองค์กรพยายามที่จะสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า เกิดความพึงพอใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นได้

แม้ว่าความตั้งใจลาออกของพยาบาลจะอยู่ในระดับปานกลาง และมีการประเมินสุขภาพตนเองอยู่ในระดับดี แต่ก็พร้อมที่จะเปลี่ยนงานหากมีโอกาสในทางเลือกใหม่ ๆ หรืองานใหม่ที่นำเสนองานในปัจจุบัน ผู้บริหารจึงควรหาวิธีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่บุคลากรพึงพอใจ เพื่อให้พยาบาลมีความต้องการที่จะทำงานต่อไปมากขึ้น ปัญหาในการโยกย้ายหรือลาออกจางานน้อยลง และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งอาจแก้ไขปรับปรุงในด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. อายุการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความตั้งใจลาออกสูงกว่าพยาบาลที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องอาศัยความรู้เฉพาะด้าน และจำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนทักษะอย่างสม่ำเสมอจนเกิดความชำนาญ พยาบาลที่มีอายุการทำงานมากจึงได้รับการยอมรับและเคารพจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนและมีผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงควรส่งเสริมให้พยาบาลที่มีอายุการทำงานมากได้สอนงานให้กับรุ่นน้อง เพราะนอกจากจะทำให้พยาบาลรุ่นน้องได้รับความรู้อันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการปรับตัวเพื่อรับมือกับสภาพการทำงานได้ดีขึ้นแล้ว ยังทำให้พยาบาลที่มีอายุการทำงานมากเชื่อมั่นในความสามารถของ

ตนเองและเห็นคุณค่าของงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การได้พูดคุยแลกเปลี่ยนกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ยังเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กรอีกด้วย นอกจากนี้ องค์กรต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และเข้าใจว่าความพึงพอใจในงานมีหลายด้าน พยาบาลที่มีอายุหรืออายุการทำงานแตกต่างกัน อาจมีความต้องการที่ไม่เหมือนกัน เช่น พยาบาลที่มีอายุมากหรือปฏิบัติงานมานาน (เช่น อายุ 41 ปีขึ้นไป หรือมีอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป) อาจประสบปัญหาทางด้านสุขภาพหรือมีภาระความรับผิดชอบทางครอบครัว องค์กรจึงควรให้สิทธิพิเศษโดยการไม่ต้องอยู่เวรยามวิกาลหรืออยู่น้อยลงกว่าเดิม ส่วนพยาบาลที่มีอายุการทำงานน้อย อาจมีความต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรมทักษะ ความรู้ใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และคาดหวังที่จะได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าตามศักยภาพที่เพิ่มขึ้นในอนาคต เป็นต้น

2. โครงสร้างขององค์กร ควรยกเลิกรูปแบบแบบขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มากเกินไปจนทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานหรือเป็นอุปสรรคให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความล่าช้า เพราะโครงสร้างองค์กรที่มีระเบียบแบบแผนที่เป็นทางการมากจะมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มของความตั้งใจลาออกที่สูงขึ้นและการประเมินสุขภาพตนเองในทางลบ องค์กรจึงควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางนโยบายใหม่ ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและสร้างประสิทธิภาพขององค์กร และเมื่อมีนโยบายใหม่ ๆ เกิดขึ้น ควรมีการแจ้งข่าวสารให้บุคลากรได้รับทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง ทั้งในรูปแบบของการสื่อสารผ่านผู้บังคับบัญชา สื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ วารสารของโรงพยาบาล เว็บไซต์ของโรงพยาบาล เพื่อให้ทุกคนได้เข้าใจและปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายขององค์กร

3. ลักษณะของงาน

3.1 โอกาสก้าวหน้าในงาน จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรด้านลักษณะของงานโดยรวมในระดับสูง ไม่ว่าจะเป็น ความมั่นคงในงาน ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่ทำทนายและสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ยกเว้นด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ที่นอกจากจะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าลักษณะของงานด้านอื่น ๆ แล้ว ยังพบว่ามีความสัมพันธ์ในทางลบกับความตั้งใจลาออกมากที่สุด และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการประเมินสุขภาพตนเองมากที่สุดด้วยเช่นกัน ซึ่งในปัจจุบัน องค์กรก็ได้เล็งเห็นถึงความเป็นจริงในข้อนี้ โดยมอบหมายให้กลุ่มงานวิชาการพยาบาลรับผิดชอบในการบริหารชมรมพยาบาลโรคระบบประสาทแห่งประเทศไทย เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทราบถึงแนวทางการพยาบาลผู้ป่วยทางด้านระบบ

ประสาทได้อย่างถูกต้องและทันสมัยตลอดเวลา นอกจากนี้ยังเป็นเวทีในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอีกด้วย สิ่งที่ต้องพิจารณาควรส่งเสริมเพิ่มเติมคือ การสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมประชุมวิชาการ ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ โดยสนับสนุนการให้เวลา สถานที่ศึกษาอบรม และทุนการศึกษา และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าด้านหน้าที่การงาน ตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ หัวหน้าหรือผู้ป้วยควรมีบทบาทในการวางแผนพัฒนาสายอาชีพให้แก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ ประสบการณ์ และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในองค์การมากกว่าหาได้จากองค์การอื่น หรืออาจจัดให้มีหน่วยงานเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพ โดยให้คำแนะนำ ชี้แนะการกำหนดทิศทางในอาชีพ และช่วยเหลือให้มีความก้าวหน้าตามสายอาชีพให้แก่บุคลากร เช่น การก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหาร การเป็นพยาบาลวิชาชีพชั้นสูง หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านโรคระบบประสาท สมอง และสภาวะทางอารมณ์

3.2 ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ควรปรับจำนวนบุคลากรในแต่ละหอผู้ป่วยให้มีความเหมาะสมและเพียงพอกับปริมาณงาน เพื่อลดปัญหาปริมาณงานที่มากเกินไปในบางหอผู้ป่วย กระจายงานและลดงานที่ไม่อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของวิชาชีพพยาบาลเพื่อให้ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของวิชาชีพมีความชัดเจนมากขึ้น หรือ จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้ในการทำงานที่ช่วยลดภาระงาน มีความสะดวกสบาย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา จากผลการวิจัยพบว่าพยาบาลคาดหวังที่จะได้รับการติชมผลการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุมีผล และไม่พึงพอใจในผู้บังคับบัญชาที่ตัดสินใจแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ โดยใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก ผู้บังคับบัญชาจึงควรเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน (Feedback) ในเชิงสร้างสรรค์ ในบรรยากาศที่เปิดเผย จริงใจและให้เกียรติ เข้าใจการทำงานที่บกพร่องโดยไม่ได้ตั้งใจ หรือเกินความควบคุมของบุคลากรด้วยการรับฟัง ไม่มุ่งการกล่าวโทษ และพร้อมให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการทำงาน

5. สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลต้องการบรรยากาศในการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หากขาดความไว้วางใจกันแล้ว จะมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มของความตั้งใจลาออกที่สูงขึ้น และยังพบอีกว่า การปฏิบัติงานที่มีลักษณะ “ต่างคนต่างทำ” มีความสัมพันธ์กับการประเมินสุขภาพตนเองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสุขภาพโดยรวมในทางลบ ดังนั้น องค์การจึงควรจัดการฝึกอบรมในหลักสูตร “การทำงานเป็นทีม”

เพื่อให้พยาบาลได้ทราบถึงวิธีการ และพลังของความสำเร็จในการทำงานอันเกิดมาจากความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงานทุกคน นอกจากนี้ควรจัดกิจกรรมในด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลมีความรัก ความสามัคคี รู้จักตัวตนซึ่งกันและกันและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทางการแพทย์และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น แพทย์ เภสัชกร นักกายภาพบำบัด ผู้ช่วยเหลือคนไข้ เป็นต้น

6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลไม่พอใจกับระดับเงินเดือนที่ได้รับ และหากระบบการจ่ายเงินเดือนไม่มีความยุติธรรมหรือไม่เท่าเทียมกับโรงพยาบาลอื่น จะมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มของความตั้งใจลาออกที่สูงขึ้น และประเมินสุขภาพตนเองในทางลบ องค์การจึงควรจัดสรรเงินเดือน ค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในแต่ละปี และปรับค่าล่วงเวลา ค่าเวร ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานยามวิกาลและวันหยุดราชการ หรือค่าความสามารถความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่ง ให้มีความแตกต่างของรายได้เมื่อเทียบกับโรงพยาบาลเอกชนให้น้อยที่สุด สำหรับในด้านสวัสดิการนั้น ควรปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ภายในห้องพัก รวมทั้งห้องพักสำหรับผู้ที่ไม่ได้อยู่ห้องพักและต้องมาปฏิบัติงานยามวิกาลให้ดีขึ้นกว่าเดิม จัดให้มีการอำนวยความสะดวกแก่พยาบาลและเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในด้านการตรวจรักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วยตามความเหมาะสม ควรมีห้องสมุด สารสนเทศ คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต รวมไปถึงห้องออกกำลังกาย เป็นต้น

7. จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพส่งผลต่อโรคหรือความเจ็บป่วยทางกายของบุคลากร องค์การจึงควรปรับปรุงสภาพของหอผู้ป่วยและเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงความถูกต้องในการออกแบบตามหลักเออร์گونอมิกส์ เช่น มีความกว้างของทางเดิน ความกว้างระหว่างเตียงที่เหมาะสม การใช้อุปกรณ์ที่ปรับระดับความสูงต่ำได้ หรือสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างสะดวกภายในห้องมีแสง สี เสียง อุณหภูมิ ความชื้นที่พอเหมาะกับการปฏิบัติงาน สร้างความกระปรี้กระเปร่าและดีต่อสุขภาพ เพราะนอกจากจะช่วยอำนวยความสะดวกให้กับการปฏิบัติงานแล้ว ยังสามารถลดอัตราการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงานได้

8. ควรมีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจต่าง ๆ ในการทำงานในองค์การอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อประเมินความรู้สึกของบุคลากรต่อการบริหาร โดยเฉพาะการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ และทราบสาเหตุของความไม่พอใจ จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจดังกล่าวมาปรับปรุงการบริหาร วางนโยบาย สร้างแผนการ

ปฏิบัติงาน และนำแผนการปฏิบัติงานนั้นไปปฏิบัติจริงเพื่อให้การสนับสนุน ช่วยเหลือบุคลากรและทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดี มีความผูกพัน ต้องการงานให้กับองค์กรต่อไป

9. เพื่อให้รับทราบถึงสาเหตุของการลาออกจริง ๆ ควรจะมีการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลก่อนออกจากงาน (Exit interview) เพื่อรับทราบสาเหตุที่แท้จริงของการตัดสินใจลาออก และนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาการทำงานขององค์กรเพื่อลดการลาออก ซึ่งคำถามในการสัมภาษณ์ นอกเหนือไปจากถามถึงสาเหตุที่ทำให้เขาตัดสินใจลาออกแล้ว ควรจะถามถึงสิ่งที่จะทำให้เขายังคงอยู่ด้วย ทั้งนี้เพราะการลาออกต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล แต่ละคนมีปัญหาไม่เหมือนกัน จึงจำเป็นต้องพิจารณาทั้งสาเหตุที่ทำให้เขาลาออกและปัจจัยที่จะทำให้เขายังคงทำงานต่อไปด้วย จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้ไปหาบทสรุปในการแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานอยู่ในองค์กร โดยการทำแผนการปฏิบัติงานและมีกิจกรรมของการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรเอาไว้ ทำข้อตกลงกับบุคลากรและนำแผนปฏิบัติการณ์ไปปฏิบัติจริง

10. ควรมีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรทางการแพทย์ เนื่องจากโรงพยาบาลเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพของประชาชน เมื่อมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของผู้ป่วย ควรจะมีการนำบุคลากรทางการแพทย์เข้าไปร่วมด้วย เพื่อสร้างสุขภาพดีร่วมกัน เช่น การรวมตัวกันเป็นชมรมเพื่อออกกำลังกาย เข้าร่วมการฝึกอบรมการแพทย์ทางเลือก เช่น นวดกดจุด การบำบัดด้วยสมุนไพร การฝึกสมาธิ การบริหารจัดการความเครียด เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ขยายการศึกษาเรื่องนี้เพิ่มเติมในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ หรือทำการเปรียบเทียบโรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชน หรือศึกษาในโรงพยาบาลระดับภูมิภาค
2. ควรศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศขององค์กร สุขภาพ และความตั้งใจลาออกในอาชีพอื่นที่มีลักษณะการทำงานเป็นกะ เช่น พนักงานในโรงงาน พนักงานในร้านสะดวกซื้อ พนักงานขับรถโดยสารหรือรถบรรทุก
3. เนื่องจากผลการวิจัยที่ผ่านมา พบว่าการออกแบบตามหลักเออร์گونอมิกส์ส่งผลดีต่อสุขภาพและลดความเจ็บป่วยทางกายของบุคลากร การวิจัยในครั้งต่อไปจึงควรศึกษาทางด้านเออร์گونอมิกส์ในโรงพยาบาล เพื่อศึกษาความเหมาะสมของการจัดวางเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ เพื่อลดอาการบาดเจ็บและปัญหาสุขภาพของพยาบาลและบุคลากรในที่ที่มีสุขภาพ

4. หากต้องการศึกษาทางด้านสุขภาพของบุคลากรเพิ่มเติม ควรเปลี่ยนจากการประเมินสุขภาพตนเองซึ่งเป็นเพียงการรับรู้ของบุคลากรมาเป็นการตรวจสุขภาพจริงหรือนับจำนวนครั้งของอาการเจ็บป่วย เช่น อาการหวัด ปวดหัว ปวดท้อง ปวดหลัง ไมเกรน โรคกระเพาะ เป็นต้น

5. ในกรณีที่ต้องการใช้แบบสำรวจสุขภาพทั่วไป SF-36 ควรศึกษาในประชากรขนาดใหญ่ เพื่อจะได้นำข้อมูลมาสร้างปทัสถาน (Norm) ของบุคลากรในแต่ละอาชีพ และศึกษาข้อมูลการแปลผลของแบบสำรวจให้ลึกซึ้ง เพื่อที่จะสามารถวิเคราะห์ได้ถึงอาการป่วยของโรคที่ใกล้เคียงกับการตรวจสุขภาพจากแพทย์

6. ศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก เช่น วัฒนธรรมองค์กร จริยธรรมองค์กร ความเสี่ยงทางด้านสุขภาพ ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว (Work – Family conflict) ตัวแบบภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน อำนาจควบคุมในงาน และการสนับสนุนทางสังคม (Job demand - Job control - Social support Model)

7. การทำวิจัยในองค์กรที่ผู้ทำการวิจัยไม่ได้เป็นบุคลากรในองค์กร จำเป็นต้องมีการวางแผนการดำเนินงานให้ดี เนื่องจากจะมีขั้นตอนของการติดต่อและทำหนังสือขออนุมัติในการทำวิจัยอย่างเป็นทางการ รวมทั้งการนำเสนอเค้าโครงการวิจัยเพื่อให้กรรมการในองค์กรได้พิจารณาถึงความสำคัญของงานวิจัยที่มีต่อการพัฒนาองค์กรและให้การอนุมัติเข้าไปทำการวิจัยในองค์กรนั้นได้