

Research article

The Relationship between Organizational Climate with Work Happiness of Dental personnel in community Hospitals in Pattani, Yala and Narathiwat Provinces

Awassada Dahwang

Public Health Technical
Officer, Practitioner
Level, Ban Kwanpeng
Health Promoting
Hospital, Phattalung
Province

Adhhiyah Ahmadmusa

Dentist, Senior
Professional Level,
Sirindhorn
College of Public
Health, Yala Province
Faculty of Public
Health and Allied
Health Sciences,
Praboromarajchanok
Institute

Abstract

This study aimed to study the relationship between organizational climate with dental personnel's happiness at work in community hospitals in Pattani, Yala and Narathiwat provinces. The sample consisted of 365 dental personnels working in community hospitals in three southern provinces. The data were collected by online questionnaire and were analyzed by percentage, mean, standard deviation and Chi-square test.

Most participants were female (75.30%), aged between 20-29 years, 55.07%. 60.55% of them were single. 78.63% had a bachelor's degree. 72.88% had salary rates ranging from 10,000-20,000 THB. 41.92% were dental public health officers. 30.68% of them had working experience of 1-5 years. The results showed that the organizational climate in the perception of dental personnel officers was good. The level of happiness in the workplaces of dental personnel working in community hospitals in Pattani, Yala and Narathiwat provinces was high. This study showed that organizational climate was statistically significantly correlated with happiness at work. (p-value <0.001)

The scope of the study should be expanded to other health professions and other variables that may affect happiness at work should be studied for further the organization improvement.

Keywords: Organizational climate, Happiness at work, Dental personnel, Community hospital

Corresponding author**Adhhiyah Ahmadmusa**

E-mail: mamayah_yala@yahoo.com

Received date: 26 April 2024

Revised date: 9 May 2024

Accepted date: 1 June 2024

บทความวิจัย (Research article)

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของทันตบุคลากร
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส

อวิस्ता ตะวัน

นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
บ้านควนเพ็ง จังหวัดพัทลุง

อัญชิษฐ์ อัมมัตมุชา

ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร
จังหวัดยะลา คณะสาธารณสุข
ศาสตร์และสหเวชศาสตร์
สถาบันพระบรมราชชนก

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส กลุ่มตัวอย่างเป็นทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จำนวน 365 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป บรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงาน เก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบไคสแควร์

ผลการศึกษา พบว่า ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาสส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 75.30 มีอายุระหว่าง 20-29 ปี ร้อยละ 55.07 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 60.55 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 78.63 มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 72.88 เป็นนักวิชาการทันตสาธารณสุข ร้อยละ 41.92 มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 36.16 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 30.68 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับดีและมีความสุขในการทำงานของทันตบุคลากรที่อยู่ในระดับสูง การศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัด ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$)

ผู้รับผิดชอบบทความ

อัญชิษฐ์ อัมมัตมุชา

อีเมล: mamayah_yala@yahoo.com

วันที่ได้รับบทความ: 26 เมษายน 2567

วันที่แก้ไขบทความ: 9 พฤษภาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 1 มิถุนายน 2567

ควรมีการขยายขอบเขตในการศึกษาครั้งต่อไปให้กว้างออกไปในสาขาวิชาชีพด้านสุขภาพอื่น ๆ เพื่อให้ครอบคลุมและศึกษาตัวแปรในปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการแก้ไขปรับปรุงองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ, ความสุขในการทำงาน,

ทันตบุคลากร, โรงพยาบาลชุมชน

บทนำ

แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลบุคลากรด้านสุขภาพทั้งประเทศ ได้กำหนดเป้าหมายให้ “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” เป็น 1 ใน 4 อันดับแรกในยุทธศาสตร์หลัก เนื่องจากบุคลากรด้านสุขภาพเป็นปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงาน เพราะเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีสุขภาพไปใช้ นอกจากนี้กระทรวงสาธารณสุขยังได้มีการกำหนดให้ความสุขของเจ้าหน้าที่เป็นตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงอีกด้วย¹ อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานด้านการให้บริการสุขภาพภายใต้ภาวะที่กดดัน ความคาดหวังจากผู้รับบริการ อาจทำให้เกิดความเครียดซึ่งส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ผู้ที่ไม่สามารถปฏิบัติงานด้วยความสุข จะส่งผลให้การปฏิบัติงานได้ไม่ดี ตรงกันข้ามกับผู้ที่มีความสุขในการทำงานที่จะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้น มีสุขภาพที่ดีและมีพลังในการทำงานให้ถึงเป้าหมาย

บรรยากาศในการทำงานขององค์กรเป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีส่วนทำให้เกิดความสุขในการทำงาน² บรรยากาศในการทำงานที่ดีเป็นปัจจัยที่ช่วยให้คนทำงานมีความสุขมากขึ้น เมื่อคนทำงานมีความสุขประสิทธิภาพในการทำงานก็จะเกิดขึ้น ความสุขในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข เนื่องจากการทำงานถือเป็นกิจกรรมสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ใช้เวลายาวนานกว่าการทำกิจกรรมอื่น ๆ ความสุขในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุขของคนในยุคปัจจุบัน ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร เพราะหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุขใจในงานที่ทำ มีกำลังใจในการทำงาน ผลงานที่ออกมาก็จะมีประสิทธิภาพ การศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กร และความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในเครือข่ายแห่งหนึ่ง³ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศองค์กรโดยรวมกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) และการศึกษาเรื่อง ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร⁴ ผลการศึกษาพบว่า ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากความสำคัญของบรรยากาศองค์กรและความสุขในการทำงานของบุคลากร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร กับความสุขในการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของ จังหวัดปัตตานี ยะลาและนราธิวาส เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศแก่ผู้บริหารและผู้สนใจที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาบรรยากาศองค์กรให้เอื้อต่อการทำงานและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น โดยผลการศึกษาจะสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้ เพราะหากองค์กรทราบว่าบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรแต่ละด้านอยู่ในระดับใด ผู้บริหารก็สามารถจัดการ และปรับปรุงบรรยากาศองค์กรด้านที่บุคลากรรับรู้ในทางที่น้อยให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อ

องค์การ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งจะทำให้ห้องปฏิบัติการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended questionnaire) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของ จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ซึ่งได้แก่ ทันตแพทย์ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข มีจำนวนทั้งสิ้น 1,183 ราย⁵ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร ดังกล่าวข้างต้นโดยการคำนวณด้วยสูตรของ Krejcie and Morgan โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 320 คน และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลจึงเพิ่มอีก 15% ได้จำนวนทั้งสิ้น 365 คน หลังจากกำหนดกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้ศึกษาเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ โดยเกณฑ์คัดเข้ากลุ่มตัวอย่าง คือ เป็นทันตแพทย์ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างน้อย 6 เดือนและยินยอมเข้าร่วมกระบวนการวิจัย (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

Table 1 Population Sample Group

Types of dental health personnel	Number of population/Number of samples in total	Number of population/Number of samples in Pattani	Number of population/Number of samples in Yala	Number of population/Number of samples in Narathiwat
Dentist	391/120	210/ 64	44/14	137/42
Dental Public Health Officers	792/245	371/115	146/45	275/85
Total	1,183/365	581/179	190/59	412/127

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความสุขในการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

วารสารทันตภิบาล ปีที่ 35 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2567

ในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งรูปแบบของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ **ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็น แบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 8 ข้อ **ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลชุมชนประกอบด้วยคำถาม 6 ด้าน จำนวน 24 ข้อและ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในโรงพยาบาลชุมชนของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ประกอบด้วยคำถาม 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ

กำหนดระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและระดับความสุขออกเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาคะแนนตามแบบของลิเคิร์ต (Likert scale) ดังนี้ 5 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด มากปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด เมื่อรวบรวมข้อมูลได้คะแนนเฉลี่ย สามารถแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้ ดี/สูง (ค่าเฉลี่ย 3.67-5.00) ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.34-3.66) น้อย (ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา จากนั้นนำไปทดสอบกับกลุ่มทันตบุคลากรที่ทำงานอยู่ในสถานบริการของรัฐ จังหวัดสงขลา จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha Coefficient ได้ผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การเท่ากับ 0.94 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลแบบ Online survey หลังจากผ่านการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา เลขที่ SCPHYLIRB-2564/119 เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2565

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical package for the social sciences) วิเคราะห์ตามลักษณะข้อมูลดังนี้ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบหาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Chi-square

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 365 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 75.30 มีอายุระหว่าง 20-29 ปี ร้อยละ 55.07 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 60.55 ระดับการศึกษาจบระดับปริญญาตรี ร้อยละ 78.63 มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 72.88 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการทันตสาธารณสุข ร้อยละ 41.92 ระดับตำแหน่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 36.16 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ร้อยละ 30.68

2. ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเป็นรายข้อ พบว่า ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศองค์การมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ท่านรู้สึกอบอุ่นและประทับใจในการปฏิบัติงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ (3.96 ± 0.64) ท่านได้รับรู้ถึงมิตรภาพที่เกิดขึ้นภายในโรงพยาบาล (3.93 ± 0.69) และ ทันตบุคลากรและผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (3.91 ± 0.70) ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศองค์การน้อยที่สุด 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารควบคุมความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม (3.56 ± 0.68) หลังจากข้อขัดแย้งยุติแล้วท่านและผู้ร่วมงานจะไม่มีอคติต่อกันอีก (3.60 ± 0.67) และโครงสร้างโรงพยาบาลทำให้ การทำงานสะดวกมี ประสิทธิภาพ (3.66 ± 0.61)

พบว่าทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี (3.77 ± 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (3.87 ± 0.57) ส่วนความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศองค์การที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความขัดแย้ง (3.68 ± 0.56) (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลชุมชนของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาสโดยรวม (n = 365)

Table 2 Level of Organizational Climate among Dental personnel in community Hospitals (n=365)

Organizational Climate among Dental personnel	Mean	S.D.	Opinion Level
1. Organizational Structure	3.77	0.49	Good
2. Participation	3.77	0.65	Good
3. Warmth and Support	3.87	0.57	Good
4. Rewarding and Punishment	3.75	0.56	Good
5. Conflict	3.68	0.56	Good
6. Loyalty	3.77	0.56	Good
Total	3.77	0.47	Good

3. ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดปัตตานี ยะลาและนราธิวาส

จากการศึกษาพบว่า ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ท่านมีความรับผิดชอบและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้ง (4.02 ± 0.75) ท่านรู้สึกว่าคุณค่าเมื่อได้ทำงาน (4.01 ± 0.68) และท่านรู้สึกดีที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี และคอยให้การช่วยเหลือท่านในการทำงานอยู่เสมอ (3.99 ± 0.67) ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานน้อยที่สุด 3 อันดับแรกคือ ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่าน

วารสารทันตภิบาล ปีที่ 35 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2567

จนสิ้นเวลา (3.36 ± 0.76) ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน (3.58 ± 0.70) ท่านสามารถยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน (3.72 ± 0.67) และท่านรู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ (3.72 ± 0.59)

พบว่า ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (3.82 ± 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทันตบุคลากรมีความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานสูงที่สุดคือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (3.89 ± 0.59) และด้านความรับผิดชอบในงาน (3.89 ± 0.50) ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของทันตบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความพึงพอใจในงาน (3.68 ± 0.50) (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสุขในการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาสโดยรวม (n = 365)

Table 3 Mean and Standard deviation of Work Happiness level among Dental personnels in community Hospitals (n = 365)

Work Happiness Among Dental Personnels	Mean	S.D.	Opinion Level
1. Pleasantness	3.89	0.52	High
2. Work Satisfaction	3.68	0.50	High
3. Energetic	3.89	0.59	High
Total	3.82	0.48	High

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดังตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส (n = 365)

Table 4 Relationship between Organizational Climate and Work Happiness among of Dental personnels in community Hospitals (n = 365)

Level of Organizational Climate	Work Happiness level			p-value
	Moderate	High	Total	
	n (%)	n (%)	n (%)	
Moderate	94 (71.20)	38 (28.80)	132 (100.00)	<0.001
Good	21 (9.00)	212 (91.00)	233 (100.00)	
Total	115 (31.50)	250 (68.50)	365 (100.00)	

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศองค์การมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ท่านรู้สึกอบอุ่นและประทับใจในการปฏิบัติงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ (3.96 ± 0.64) ท่านได้รับรู้ถึงมิตรภาพที่เกิดขึ้นภายในโรงพยาบาล (3.93 ± 0.69) และ ทันตบุคลากรและผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (3.91 ± 0.70) ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศองค์การน้อยที่สุด 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารควบคุมความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม (3.56 ± 0.68) หลังจากข้อขัดแย้งยุติแล้วท่านและผู้ร่วมงานจะไม่มีอคติต่อกันอีก (3.60 ± 0.67) และโครงสร้างโรงพยาบาลทำให้การทำงานสะดวกมีประสิทธิภาพ (3.66 ± 0.61)
2. ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี (3.77 ± 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (3.87 ± 0.57) ส่วนความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศองค์การที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความขัดแย้ง (3.68 ± 0.56)
3. ทันตบุคลากรโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี จำนวน 233 คน รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 63.80 และ 36.20 ตามลำดับ
4. ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ท่านมีความรับผิดชอบและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้ง (4.02 ± 0.75) ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน (4.01 ± 0.68) และท่านรู้สึกดีที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี และคอยให้การช่วยเหลือท่านในการทำงานอยู่เสมอ (3.99 ± 0.67) ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีความคิดเห็นต่อระดับระดับความสุขในการทำงานน้อยที่สุด 3 อันดับแรกคือ ท่านรู้สึกเฟลิดเฟลิดกับการทำงานของท่านจนลืมเวลา (3.36 ± 0.76) ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน (3.58 ± 0.70) ท่านสามารถยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน (3.72 ± 0.67) และท่านรู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ (3.72 ± 0.59)
5. ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (3.82 ± 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทันตบุคลากรมีความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานสูงที่สุดคือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (3.89 ± 0.59) และด้านความรับผิดชอบในงาน (3.89 ± 0.50) ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของทันตบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในงาน (3.68 ± 0.50)
6. ทันตบุคลากรโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง จำนวน 250 คน ร้อยละ 68.50 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 115 คน ร้อยละ 31.50 ตามลำดับ
7. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$)

การอภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า ทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดปัตตานี ยะลา และ นราธิวาส โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 63.80 และความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 36.20 โดยไม่พบระดับคะแนนที่อยู่ในระดับต่ำเลย อาจเป็นเพราะทันตบุคลากรรู้สึกอบอุ่นและประทับใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ทันตบุคลากรได้รับรู้ถึงมิตรภาพที่เกิดขึ้นภายในโรงพยาบาล และ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของณัญญา ผลบุญ และศยามล เอกะกุลานันต์⁶ ที่พบว่าระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ด้านมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ด้านการยอมรับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ด้านการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และด้านความผูกพันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

ทันตบุคลากรโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 68.50 และความคิดเห็นในระดับปานกลางร้อยละ 31.50 อาจเป็นเพราะทันตบุคลากรมีความรับผิดชอบและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้ง ทันตบุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าเมื่อได้ทำงานและรู้สึกดีที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี และคอยให้การช่วยเหลือในการทำงานอยู่เสมอ

ความสุขในการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดปัตตานี ยะลา และ นราธิวาส โดยรวมอยู่ในระดับสูง (3.82 ± 0.48) สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพในโรงพยาบาลภาครัฐ 4 จังหวัดภาคใต้⁷ ซึ่งพบว่า ภาพรวมบุคลากรด้านสุขภาพในโรงพยาบาล 4 จังหวัดภาคใต้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในระดับมาก (3.67 ± 0.65) และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจ ภูมิใจในอาชีพ รองลงมา คือ ด้านความเพลิดเพลินในการทำงานเวลาในแต่ละวันผ่านไปอย่างรวดเร็ว และด้านที่มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำที่สุด คือ ความสบายใจที่จะมาปฏิบัติงานทุกวัน (3.43 ± 0.96) โดยการที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจนและคิดว่าจะงานที่ทำมีความมั่นคง สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และมีความสุขในการทำงานโดยพิจารณาว่า เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ บุคคลก็จะมีความสุขในการทำงาน⁸ การที่บุคคลจะมีความสุขจากการทำงานได้ควรเกิดจากบุคคลนั้นมีความรักและชื่นชอบต่องานที่ทำ และยินดีที่จะปฏิบัติทุกองค์ประกอบของงานอย่างสม่ำเสมอ เมื่องานบรรลุเป้าหมายสมบูรณ์แล้วบุคคลจะเกิดความสุข โดยเฉพาะกับงานที่ทำทลายความสามารถ จากงานวิจัยเรื่อง การรับรู้ความสุขในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน⁹ พบว่ามีความสัมพันธ์กัน เมื่อสมาชิกในองค์กรเกิดความสุขในการทำงานแล้ว สมาชิกเลือกที่จะแสดงความผูกพันต่อองค์กรออกมาในรูปแบบต่าง ๆ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ออกมาเป็นพฤติกรรมที่เห็นได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในโรงพยาบาลชุมชนของทันตบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของของณัญญา ผลบุญ และศยามล เอกะกุลนันต์⁶ ที่พบว่า การปรับตัวกับวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การสามารถส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) โดยสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 61.0 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชันในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี¹⁰ พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของคณาจารย์โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.01$) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพลิชฐ์ ศรีสุจริต¹¹ ที่พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการเห็นคุณค่า ด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.01$).

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 ในภาพรวมแล้วทันตบุคลากรในสามจังหวัดชายแดนใต้มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดีและมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตามผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้มีบรรยากาศองค์การที่ดีต่อไป โดยให้ครอบคลุมทั้ง 6 ด้านได้แก่ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้งและด้านความภักดีต่อองค์การ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส เท่านั้น ในการวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตในการศึกษาให้กว้างออกไปในสาขาวิชาชีพด้านสุขภาพอื่น ๆ เพื่อให้ครอบคลุมและเพื่อพิจารณาว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านสุขภาพอื่นเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ จะได้ทำการ ส่งเสริม ปรับปรุงในส่วนที่บกพร่องต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรในปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านทัศนคติ ความสามารถในการปรับตัว และนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการแก้ไขปรับปรุงองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. อภิญญา โพธิจักร. รายงานวิจัยความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลบึงกาฬ. [อินเทอร์เน็ต]. 2560 [เข้าถึงเมื่อ 1 กันยายน 2564] เข้าถึงได้จาก:
<https://bkpho.moph.go.th/ssjweb/bkresearch/index.php?fn=detail&sid=144>
2. ภาวิน ชินะโชติ, ทองฟู ศิริวงศ์, ภาณุ ชินะโชติ. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*. 2561; 12(2): 319-34.

3. ชูติมา สุทธิประภา, นิตยา เพ็ญศิริินภา, พรทิพย์ กิระพงษ์. บรรยากาศองค์กร และความยืดหยุ่น ผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารพยาบาล*. 2561; 67(4): 25-33.
4. สุพิชากรณ ธารนวงษ์, ฉัตรสุมน พงศ์ภิญโญ, นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, ยวนุช สัตยสมบูรณ์. ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษา สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*. 2561; 7(2): 110-23.
5. ระบบคลังข้อมูลสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. *จำนวนบุคลากรสาธารณสุขจากแฟ้ม PROVIDER จำแนกตาม PROVIDERTYPE* [อินเทอร์เน็ต]. 2564 [เข้าถึงเมื่อ 1 กันยายน 2564]. เข้าถึงได้จาก: https://hdcservice.moph.go.th/hdc/reports/report.php?&cat_id=c11dad88f80061c70cd1ae96b500d017&id=680c8ce3c9c0f0bd6d9734664ad4eb13
6. ญญา ผลบุญ, ศยามล เอกะกุลนันต์. บรรยากาศองค์กรและการปรับตัวในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*. 2559; 22(2): 113-20.
7. เยาวลักษณ์ ตระกูลเมธี, วิมล งามยิ่งยวด. *ความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพ ในโรงพยาบาลภาครัฐ 4 จังหวัดภาคใต้ การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 12*. หาดใหญ่: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่; 2564.
8. รักชนก น้อยอาษา, ประเสริฐ ประสมรักษ์. ระดับความสุขและรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร. *ศรีนครินทร์เวชสาร*. 2561; 33(6): 595-601.
9. ชนาภา แสงทา. *การรับรู้ความสุขในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทค้าปลีกวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง*. [สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์]. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA). 2558.
10. มาลีณี ศรีโมตรี. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรบรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชันในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*. 2558; 7(ฉบับพิเศษ 1): 124-40.
11. พลิสฐ์ ศรีสุจิริต. *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาสำนักป้องกันปราบปรามและควบคุมไฟป่า (กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช)*. [การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม. 2558.