

การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรการแพทย์แผนไทย จังหวัดสระแก้ว
Work Performance Affecting the Happiness of Thai Traditional Medicine Personnel
in Sa Kaeo Province

Citation: วิลัยพร ชาวเวียง, ปณิธาน กระสังข์, ปรัชญกุล ตูลาชม, และ จันเนียร วงษ์ศรีแก้ว. (2569). การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรการแพทย์แผนไทย จังหวัดสระแก้ว. วารสารสุขภาพสตรี. 2(1), e3983.

วิลัยพร ชาวเวียง^{1*}, ปณิธาน กระสังข์², ปรัชญกุล ตูลาชม³ และจันเนียร วงษ์ศรีแก้ว³

Wilaiporn Chaowiang¹, Panitan Grasung², Prachayakul Tulachom³

and Jumnean Wongsrikaeo³

¹นักศึกษา, หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี
²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี
³ดร., นักวิชาการอิสระ

¹Student, Master of Public Health, Faculty of Allied Health Sciences, Pathumthani University

²Assistant Professor Dr., Master of Public Health, Faculty of Allied Health Sciences,
Pathumthani University

³Dr., Independent Scholar

*ผู้ประพันธ์บทความ; วิลัยพร ชาวเวียง, Email: wilaipornchaowiang2532@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุข การปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับความสุขของบุคลากรการแพทย์แผนไทย โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการปฏิบัติงานของเมเนียน และแนวคิดความสุขในการปฏิบัติงานของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ประชากรเป็นบุคลากรการแพทย์แผนไทยจังหวัดสระแก้ว จำนวน 189 คน ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือได้เท่ากับ 0.931 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.978 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรการแพทย์แผนไทย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมีความสุขปานกลาง 2) การปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) การปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสุขในการปฏิบัติงาน, การปฏิบัติงาน, บุคลากรการแพทย์แผนไทย

Received: 24 November 2025;

Revised: 8 January 2026;

Accepted: 8 January 2026;

Published: 19 December 2026

บทความวิจัย

Abstract

The objectives of this study were to level of happiness among Thai traditional medicine personnel, job performance and the relationship between job performance and happiness in the workplace. The study applied Manion concept of job performance and the concept of happiness at work from the Institute for Population and Social Research, Mahidol University. The population consisted of 189 Thai traditional medicine personnel in Sa Kaeo Province. This was a quantitative research study utilizing a questionnaire as the research instrument. The content validity index (CVI) of the instrument was 0.931, and the overall reliability coefficient (Cronbach's alpha) was 0.978. Data were analyzed using descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as Pearson's correlation coefficient for inferential analysis.

The results of the study found that: 1) the overall mean score of work-related happiness among Thai traditional medicine personnel indicated a moderate level of happiness; (2) their overall job performance was rated at a high level; and (3) overall job performance was positively correlated with happiness at work, with statistical significance at the .01 level.

Keyword: Happiness at Work, Thai Traditional Medicine Personnel, Work Performance

บทนำ (Introduction)

ในยุคแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง โดยมีบุคลากรทุกระดับเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญ ความแตกต่างของบุคคลทั้งด้านประสบการณ์ อายุ ความรู้ และพื้นฐานชีวิตอาจก่อให้เกิดความไม่เข้าใจและความเครียดในที่ทำงาน ซึ่งหากไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและสุขภาพกายใจของบุคลากร (ประภากร ใจบุญ, 2564) ทั้งนี้ ปัญหาสุขภาพจิตเป็นประเด็นสำคัญระดับโลก โดยองค์การอนามัยโลกพบว่า มีประชากรกว่า 970 ล้านคนประสบปัญหาดังกล่าว และแนวโน้มรุนแรงขึ้นหลังโควิด-19 เช่นเดียวกับประเทศไทยที่จำนวนผู้ป่วยจิตเวชเพิ่มจาก 1.3 ล้านคนในปี 2558 เป็น 2.9 ล้านคนในปี 2566 (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2565) สอดคล้องกับรายงาน World Happiness Report ที่พบว่าความสุขของคนไทยลดลงช่วงปี 2562–2564 ก่อนจะเพิ่มขึ้นเป็น 5.976 ในปี 2567 (คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2566) ขณะที่การสำรวจความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขพบระดับความสุขเฉลี่ยที่ร้อยละ 62.60 ในปี 2560 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 63.90 ในปี 2565 (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2568)

แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสุขในการทำงานผ่านการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพ การจัดการความเครียด

บทความวิจัย

และการสนับสนุนสมดุลชีวิตและงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว (แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 13, 2566) นอกจากนี้ ยังส่งเสริมสุขภาพจิตในสถานที่ทำงานโดยมุ่งลดปัจจัยเสี่ยง ให้ความรู้ด้านสุขภาพจิต และพัฒนาทักษะชีวิตและทักษะการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อความต้องการของตลาดแรงงานและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ, 2561) กระแสการทำงานอย่างมีความสุขมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศเชิงบวกในองค์กรผ่านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการลดความเครียด ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (ภัทรคนัย ฉลองบุญ, 2561) ในปัจจุบันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญกับความสุขของบุคลากร โดยกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดการประเมิน Happinometer ทุก 2 ปี พร้อมกรอบแนวคิดองค์กรแห่งความสุข 9 มิติ ได้แก่ Happy Body, Happy Heart, Happy Relax, Happy Brain, Happy Soul, Happy Money, Happy Family, Happy Society และ Happy Work-Life เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (กระทรวงสาธารณสุข, 2562) ทั้งนี้ การสร้างความสุขในองค์กรเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคน โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ คนทำงานมีความสุข (Happy People) ที่ทำงานน่ายุเหมือนบ้านหลังที่สอง (Happy Home) และชุมชนสมานฉันท์ที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (Happy Teamwork) (พงศกร ศรีรงค์ทอง, 2565)

จังหวัดสระแก้วมีบุคลากรการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก จำนวน 189 คน ประกอบด้วย แพทย์แผนไทย 64 คน และผู้ช่วยแพทย์แผนไทย 125 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว, 2567) แพทย์แผนไทยมีบทบาทสำคัญในการดูแล บำบัดรักษา และฟื้นฟูสุขภาพผู้ป่วย โดยอาศัยศาสตร์การแพทย์แผนไทย เช่น การใช้สมุนไพร การนวดไทยบำบัด และเทคนิคการบำบัดต่าง ๆ ควบคู่กับการให้คำแนะนำด้านสุขภาพ การปรับพฤติกรรมมารยาทและการออกกำลังกาย ตลอดจนการเผยแพร่ความรู้ การส่งเสริมการวิจัย นวัตกรรม และการทำงานร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพ เพื่อเป็นทางเลือกหนึ่งในการส่งเสริมและรักษาสุขภาพของประชาชน (กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข, 2561) เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560-2579) เป้าหมายร่วมขององค์กร คือ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน โดยมีเป้าหมายหลักด้านการให้ความสำคัญเกี่ยวกับบุคลากรเป็นเลิศ (People excellence) พัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถของบุคลากรทางการแพทย์ให้มีความเป็นมืออาชีพและมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข, 2568) สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สุขภาพ จังหวัดสระแก้ว ปี 2568 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการองค์กรบุคลากร ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด กลยุทธ์ 10 พัฒนากำลังคนให้เพียงพอ

บทความวิจัย

มีสมรรถนะ มีความสุขในการทำงาน (จังหวัดสระแก้ว, 2568) จากการสำรวจข้อมูลองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสระแก้วในปี พ.ศ. 2565 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสุขโดยรวมของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางที่ร้อยละ 65.12 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานบางมิติ แต่ยังมีบางด้านที่ควรได้รับการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ มิติความสุขที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มิติด้านน้ำใจงาม (ร้อยละ 72.44) มิติด้านจิตวิญญาณดี (ร้อยละ 69.53) และมิติด้านครอบครัวดี (ร้อยละ 69.38) ขณะที่มิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับแรก ซึ่งควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มเติม ได้แก่ มิติด้านสุขภาพเงินดี (ร้อยละ 51.26) มิติด้านผ่อนคลายดี (ร้อยละ 58.53) และมิติด้านสุขภาพดี (ร้อยละ 63.06) (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว, 2565)

จากข้อมูลดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรการแพทย์แผนไทยจังหวัดสระแก้ว ส่งผลก่อให้เกิดความเครียดและลดความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่การไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับทักษะและหน้าที่หลัก ปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงาน รวมถึงการสร้างโอกาสในการพัฒนาและเติบโตในสายอาชีพ ควบคู่กับการปรับปรุงอุปกรณ์และสถานที่ในการทำงานให้เหมาะสม เพื่อลดความเครียดและเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงานให้บุคลากรการแพทย์แผนไทยจังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรการแพทย์แผนไทยจังหวัดสระแก้ว โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการปฏิบัติงานของเมเนี่ยนและแนวคิดความสุขในการปฏิบัติงานของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลมาศึกษาในครั้งนี้ สรุปลักษณะที่ศึกษา ได้แก่ ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรการแพทย์แผนไทยจังหวัดสระแก้ว ได้แก่ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ด้านหาความรู้ (Happy Brain) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ด้านสังคมดี (Happy Society) และด้านการงานดี (Happy work-life) โดยใช้เครื่องมือวัดความสุข 9 มิติ Hapinometer และผลที่ได้จากการศึกษาจะนำไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างการปฏิบัติงาน และเป็นข้อมูลเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทางการแพทย์แผนไทยมีความสุข ทั้งทางกาย จิตใจ สังคม และปัญญาพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการแพทย์แผนไทย ซึ่งจะส่งผลต่อการให้บริการที่ดีมีคุณภาพ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดสระแก้ว

บทความวิจัย

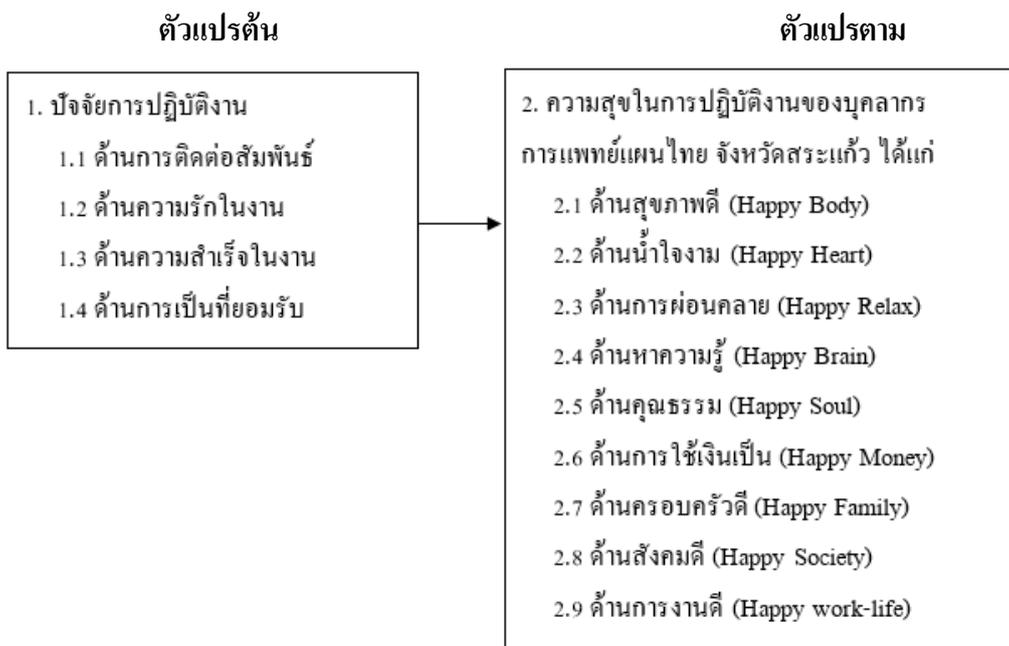
วัตถุประสงค์ (Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรการแพทย์แผนไทย จังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรการแพทย์แผนไทย จังหวัดสระแก้ว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับความสุขของบุคลากรการแพทย์แผนไทย จังหวัดสระแก้ว

สมมติฐาน (Hypothesis)

ปัจจัยการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรการแพทย์แผนไทย จังหวัดสระแก้ว

กรอบแนวคิด (Research Framework)



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย (Methodology)

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ เป็นบุคลากรการแพทย์แผนไทยจังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย แพทย์แผนไทย และผู้ช่วยแพทย์แผนไทย ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านการแพทย์แผนไทยจังหวัดสระแก้ว จำนวน 189 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว, 2567)

บทความวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรการแพทย์แผนไทยจังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย แพทย์แผนไทย และผู้ช่วยแพทย์แผนไทย จังหวัดสระแก้ว จำนวน 189 คน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือก (Inclusion criteria) มีคุณสมบัติดังนี้

1. ทั้งเพศหญิง เพศชาย และเพศทางเลือก
2. ยินดี และเต็มใจที่จะตอบแบบสอบถามประเมินความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรการแพทย์แผนไทย จังหวัดสระแก้ว
3. กรณีไม่สามารถตอบแบบสอบถาม และการใช้ข้อมูลทดแทน
4. กรณีที่กลุ่มตัวอย่างไม่สามารถตอบแบบสอบถาม หรือปฏิเสธการให้ข้อมูล ผู้วิจัย จะไม่ใช้ข้อมูลทดแทน เนื่องจากเป็นการวิจัยในมนุษย์ ซึ่งต้องยึดหลักความสมัครใจและความถูกต้องของข้อมูล เป็นสำคัญผู้วิจัยจะดำเนินการดังนี้

- ตัดรายชื่อผู้ที่ไม่ให้ข้อมูลออกจากการวิเคราะห์
- ใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลครบถ้วนจริงเป็นฐานในการวิเคราะห์
- รายงานจำนวนและร้อยละของผู้ไม่ตอบแบบสอบถามไว้ในผลการวิจัยอย่าง

ชัดเจน

- พิจารณาความเพียงพอของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ตอบกลับ เพื่อคงความน่าเชื่อถือ

ของผลการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษา ค้นคว้างานวิจัย เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยคำถามเป็นแบบแสดงรายการเพื่อให้เลือกตอบ จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยการปฏิบัติงาน เป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งปัจจัยการปฏิบัติงานในแต่ละด้านจำแนกรายข้อได้ 6 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 24 ข้อ

บทความวิจัย

ข้อความเชิงบวก

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ข้อความเชิงลบ

ระดับคะแนน	1	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อย
ระดับคะแนน	5	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ในการประเมินใช้เกณฑ์แบ่งอัตรภาคชั้น (Class Interval) อิงกลุ่มของ Best (1970, p. 124) ดังนี้

$$\text{อัตรภาคชั้นรายข้อ} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}}$$

โดยการประเมินครั้งนี้ แบ่งระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรการแพทย์แผนไทย จังหวัดสระแก้ว เป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 5 คะแนน เฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 1 คะแนน

$$\text{อัตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

การแปลผลนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อใช้หลักการแปลดังนี้ (Best, 1977)

คะแนนระหว่าง	1.00 – 1.80	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
คะแนนระหว่าง	1.81 – 2.61	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนนระหว่าง	2.62 – 3.41	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนระหว่าง	3.42 – 4.21	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนระหว่าง	4.22 – 5.00	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความสุขในการปฏิบัติงาน เป็นแบบถามปลายปิด ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณเป็นการวัดระดับความสุขในการปฏิบัติงาน โดยใช้เครื่องมือวัดความสุข 9 มิติ (Happinometer) ได้แก่ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ด้านหาความรู้ (Happy Brain) ด้านคุณธรรม (Happy Soul) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านการทำงานดี (Happy work-life) เป็นแบบสอบถามมีลักษณะแบบ Rating Scale 5 ระดับ มีจำนวน 56 ข้อ

บทความวิจัย

โดยการประเมินครั้งนี้ แบบสอบถามระดับความสุขในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 56 ข้อ แบ่งออกเป็น 9 มิติ แบบสอบถาม มีลักษณะแบบ Rating Scale 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 5 คะแนน เฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 1 คะแนน

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

การแปลผลนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อใช้หลักการแปลดังนี้ (Best,1977)

คะแนนระหว่าง 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
คะแนนระหว่าง 1.81 – 2.61	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนนระหว่าง 2.62 – 3.41	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนระหว่าง 3.42 – 4.21	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนระหว่าง 4.22 – 5.00	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.931 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.978

การเก็บและรวบรวมข้อมูล

การวิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบตามขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขออนุมัติการรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2568 เลขที่โครงการวิจัย S009q/68 Exempt
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี ถึงสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงพยาบาลเฉพาะทางด้านการแพทย์แผนไทย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรการแพทย์แผนไทย ได้แก่ แพทย์แผนไทย และผู้ช่วยแพทย์แผนไทย จังหวัดสระแก้ว จำนวน 189 คน
3. ผู้วิจัยประชุมชี้แจงรายละเอียดแก่ผู้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลและผู้ที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับแบบสอบถามและวิธีการเก็บพร้อมชี้แจงรายละเอียดและความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกัน
4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดต่อประสานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 189 คน และส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงรายละเอียด วิธีการขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล

บทความวิจัย

5. เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน เพื่อการตรวจสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ปัจจัยการปฏิบัติงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรการแพทย์แผนไทย จังหวัดสระแก้ว โดยใช้สถิติทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย (Result)

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (N= 189)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	12	6.35
หญิง	177	93.65
อายุ (ปี)		
ระหว่าง 21 – 30 ปี	28	14.81
ระหว่าง 31- 40 ปี	62	32.80
ระหว่าง 41 - 50 ปี	69	36.49
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	30	15.87
สถานภาพ		
โสด	74	39.15
สมรส	96	50.79
หม้าย	8	4.23
หย่าร้าง	11	5.82
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ม.6	34	18.00

บทความวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ม.6 หรือเทียบเท่า	61	32.27
อนุปริญญา	29	15.34
ปริญญาตรี	63	33.33
ปริญญาโท	2	1.05
ตำแหน่งงาน		
แพทย์แผนไทย	64	33.33
ผู้ช่วยแพทย์แผนไทย	125	66.66
สถานที่ปฏิบัติงาน		
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว	10	5.29
โรงพยาบาลทั่วไป	14	6.87
โรงพยาบาลชุมชน	41	21.69
โรงพยาบาลเฉพาะทางด้านการแพทย์แผนไทยวัฒนานคร	28	14.81
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	96	51.32
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	40	21.16
10,001 – 20,000 บาท	112	59.25
20,001 – 30,000 บาท	30	15.87
30,001 บาท ขึ้นไป	7	3.70
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	52	27.51
5-10 ปี	63	33.33
11-15 ปี	37	19.57
16-20 ปี	20	10.58
มากกว่า 20 ปี	17	8.99
รวม	189	100

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 93.65 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 36.49 สถานภาพสมรส จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 50.79 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ตำแหน่งผู้ช่วยแพทย์แผนไทย จำนวน 125

บทความวิจัย

คน คิดเป็นร้อยละ 66.66 ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 51.32 รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 59.25 และอายุงานอยู่ในช่วง 5-10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรวมปัจจัยการปฏิบัติงานรายด้าน (N=189)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.71	0.913	มาก
ด้านความรักในงาน	3.91	1.019	มาก
ด้านความสำเร็จในงาน	3.71	0.936	มาก
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.76	0.947	มาก
เฉลี่ยรวม	3.77	0.897	มาก

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า การปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.71$, $\sigma=0.913$) ด้านความรักในงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.91$, $\sigma=0.897$) ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.71$, $\sigma=0.936$) และด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.76$, $\sigma=0.947$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรการแพทย์แผนไทย จังหวัดสระแก้ว (N=189)

ความสุขในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับความสุข
1. มิติที่ 1 ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	3.55	0.572	มีความสุขมาก
2. มิติที่ 2 ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)	3.77	0.655	มีความสุขมาก
3. มิติที่ 3 ด้านผ่อนคลาย (Happy Relax)	3.07	0.753	มีความสุขปานกลาง
4. มิติที่ 4 ด้านความรู้ (Happy Brain)	3.60	0.826	มีความสุขมาก
5. มิติที่ 5 ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	3.69	0.707	มีความสุขมาก
6. มิติที่ 6 ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money)	2.54	0.924	มีความสุขน้อย
7. มิติที่ 7 ครอบครัวดี (Happy Family)	3.40	0.800	มีความสุขปานกลาง
8. มิติที่ 8 สังคมดี (Happy Society)	3.33	0.668	มีความสุขปานกลาง
9. มิติที่ 9 การงานดี (Happy work-life)	3.23	0.973	มีความสุขปานกลาง
รวม	3.36	0.614	มีความสุขปานกลาง

บทความวิจัย

จากตาราง 3 พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรการแพทย์แผนไทย จังหวัดสระแก้ว โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมีความสุขปานกลาง ($\mu = 3.36, \sigma = 0.614$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือมิติที่ 2 ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) มีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77, \sigma = 0.655$) รองลงมาคือ มิติที่ 5 ด้านคุณธรรม (Happy Soul) มีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69, \sigma = 0.707$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ มิติที่ 6 ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) มีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.54, \sigma = 0.924$)

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปฏิบัติงาน กับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรการแพทย์แผนไทย (N=189)

ปัจจัยปฏิบัติงาน	ความสุขในการปฏิบัติงาน	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(r_{xy})	p-value
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	.768**	<.001
ด้านความรักในงาน	.827**	<.001
ด้านความสำเร็จในงาน	.784**	<.001
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	.800**	<.001
โดยรวม	.845**	<.001

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรการแพทย์แผนไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรการแพทย์แผนไทย จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย (Conclusion)

ผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 93.65 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 36.49 สถานภาพสมรส จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 50.79 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ตำแหน่งผู้ช่วยแพทย์แผนไทย จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 66.66 ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 51.32 รายได้ต่อเดือนในช่วง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 59.25 และอายุงานอยู่ในช่วง 5-10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

บทความวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า การปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.71$, $\sigma=0.913$) ด้านความรักในงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.91$, $\sigma=0.897$) ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.71$, $\sigma=0.936$) และด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.76$, $\sigma=0.947$)

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรการแพทย์แผนไทย จังหวัดสระแก้ว โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมีความสุขปานกลาง ($\mu=3.36$, $\sigma=0.614$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือมิติที่ 2 ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) มีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.77$, $\sigma=0.655$) รองลงมาคือ มิติที่ 5 ด้านคุณธรรม (Happy Soul) มีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.69$, $\sigma=0.707$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ มิติที่ 6 ด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) มีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ในระดับน้อย ($\mu=2.54$, $\sigma=0.924$)

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรการแพทย์แผนไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรการแพทย์แผนไทย จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล (Discussion)

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรการแพทย์แผนไทย จังหวัดสระแก้ว

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรการแพทย์แผนไทย จังหวัดสระแก้ว โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมีความสุขปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือมิติที่ 2 ด้านน้ำใจงามมีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนได้ว่าบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่บ้าง แต่ยังไม่ถึงระดับมากที่สุด เนื่องจากยังมีปัจจัยบางด้าน เช่น ค่าตอบแทน ภาระงานที่มาก ทรัพยากรสนับสนุนที่อาจไม่เพียงพอ หรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยังไม่เอื้อต่อการสร้างความสุขอย่างเต็มที่ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ สมโภช บุญวัน สมโภช รัตติโอพาร และ วรางคณา จันทรงค์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ มิติน้ำใจงาม และยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา และประเภทการจ้าง มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน

บทความวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรการแพทย์แผนไทย จังหวัดสระแก้ว

ผลการศึกษา พบว่า การปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความรักในงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมาก จะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพงานและบรรยากาศในองค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีความรักในงาน รู้สึกสำเร็จในงาน และได้รับการยอมรับย่อมมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น เกิดความร่วมมือภายในทีม และมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้รับบริการ สอดคล้องกับการศึกษาของ วิมลพรรณ คำนิง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงาน ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับ และสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีสัมพันธภาพดี มีความรักและความผูกพันในงาน รวมทั้งได้รับการยอมรับ จะมีความสุขในการทำงานสูงกว่า ซึ่งสะท้อนความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในองค์กรและกับผู้รับบริการ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงาน กับความสุขของบุคลากรการแพทย์แผนไทย จังหวัดสระแก้ว

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรการแพทย์แผนไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าหากบุคลากรมีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเหมาะสม และได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอ จะส่งผลให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของอมรรัตน์ สุนทรพุทธศาสตร์ (2566 อ้างใน วรากร ทรัพย์วิระปรกรณ์ และ พัชรี ฤงแก้ว, 2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโสธร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร สมดุลชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของบุคลากรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสุขของบุคลากรได้อย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

นำผลการศึกษาไปเป็นข้อเสนอแนะให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในเรื่องของสวัสดิการด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมีความมั่นคงต่อวิชาชีพ ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพคุณภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

บทความวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

ผู้บริหารนำข้อมูลเพื่อไปจัดทำแผนและปรับปรุงนโยบาย ด้านภาระงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมของบุคลากรการแพทย์แผนไทย พร้อมทั้งปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งด้านกายภาพและสังคม เพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดีและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ ผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่คอยชี้แนะแนวทางในการทำวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่แพทย์แผนไทย และผู้ช่วยแพทย์แผนไทยที่ปฏิบัติงานด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกจังหวัดสระแก้วทุกท่าน ที่ให้ความสำคัญในการดำเนินโครงการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณที่ได้เสียสละเวลาในการเข้าร่วมดำเนินโครงการวิจัย และขอกราบขอบพระคุณผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการวิจัยทุกท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์กับหน่วยงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกจังหวัดสระแก้ว และผลการวิจัยในครั้งนี้จะนำไปเป็นข้อมูลในการดำเนินการเพื่อให้การบริหารงานด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก. (2561). *คู่มือการปฏิบัติงานด้านการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก*. กระทรวงสาธารณสุข.

กรมสุขภาพจิต. (2568, 21 กุมภาพันธ์). *รายงานประจำปีกรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ 2565*. กระทรวงสาธารณสุข. <https://dmh.go.th/>

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2568, 9 ตุลาคม). *แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560–2579)*. กระทรวงสาธารณสุข. <https://spd.moph.go.th/wp-content/uploads/2022/09/Ebookmoph20.pdf>

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2568, 17 กุมภาพันธ์). *รายงานความสุขโลกประจำปี 2566 (World Happiness Report 2023)*. <https://www.sdgmove.com/2023/03/21/world-happiness-report-2023/>

ประกาศกร ใจบุญ. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพนักงานสำนักงานในโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 2(2), 60–61.

บทความวิจัย

- วิมลพรรณ คำนึ่ง. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี. *วารสารโรงพยาบาลสิงห์บุรีเวชสาร*, 26(2), 12–21.
- สมโภช บุญวัน, สมโภช รติโอพาร, & วรางคณา จันทร์คง. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน*, 7(3), 1–10.
- สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)*. สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว. (2568, 21 กุมภาพันธ์). *บุคลากรด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกในจังหวัดสระแก้ว*. <https://dmh.go.th/>
- อมรรัตน์ สุนทรพุทธศาสน์. (2566). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร. *วารสารสาธารณสุขและสุขภาพศึกษา*, 3(3), 69–78.