

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการ  
กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ  
The effects on work life happiness of the government employee  
in Airforce's Directorate of Education and Training

วันดี หอมสุคนธ์  
Vandee Homsukon

**บทคัดย่อ (Abstract)**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามปลายปิด (Close Form) จากข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จำนวน 305 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.005 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำคัญของงาน รองลงมา ผลย้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านความมีอิสระในการทำงาน ในส่วนของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.005 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมา ด้านโครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบต่าง ๆ คุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และอันดับสุดท้ายด้านมั่งคั่งปลอดภัย

**คำสำคัญ :** คุณลักษณะงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความสุขในการทำงาน

## ABSTRACT

This research aim to study job characteristics factors in the working environment of government employee in Directorate of Education and Training. This research is a quantitative research which using closed-ended questionnaire (Close Form) to collected data from 305 Directorate of Education and Training officials. Statistics used in this research as : percentage, and use multiple regression for hypothesis The results of the research found job characteristics which include 4 aspects have an effect on work life happiness of government employee in Airforce Directerate of Education and Training, at a statistical level of 0.005. These four aspects, ranked in order of importance, are task significance, work feedback, task identity, and autonomy. Additionally, five working environment factors significantly influence the happiness at work at a statistical level of 0.005. These factors, ranked in order of importance, are advancement, organizational structure and rules, organizational culture, and safety and security.

**Keywords:** Job Characteristic, Work Environment, Work life happiness

### บทนำ (Introduction)

ในปัจจุบันประเทศไทยก้าวเข้าสู่วิถีชีวิตแบบใหม่ (New Normalz) เป็นแนวทางหลากหลายหรือหลายคนจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิต ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 ออกมาระบาดจึงทำให้การใช้ชีวิตประจำวันของเราเปลี่ยนไปทำให้เราต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบในการใช้ชีวิตไปทั่วโลกในช่วงเวลาที่ผ่านมา เช่น การ Work From Home การอยู่ในบ้าน พร้อมทำงาน หรือแม้กระทั่งทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในที่อยู่อาศัยของตนเอง, การดำเนินการทางธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ Online Business อีกทั้งพฤติกรรมบริโภคที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงไป จนส่งผลทำให้ระบบการสั่งซื้อสินค้าและบริการ รวมไปถึงระบบการขนส่งระยะสั้นและการจัดส่งแบบรวดเร็ว รวมไปถึงการเรียนการสอน Online Learning/Entertainment (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) การปรับเปลี่ยนรูปแบบวิถีชีวิตที่ผ่านมาอาจส่งผลให้เกิดความเครียดและภาวะซึมเศร้า ในสถานการณ์การระบาดของ โรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ผู้บังคับบัญชาการทหารอากาศมีความใส่ใจในการดูแลบุคลากรของกองทัพอากาศ ซึ่งทางกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ หนึ่งในหน่วยงานสังกัดกองทัพอากาศ ตะหนักและดำเนินตามแนวทางพัฒนาสู่กองทัพอากาศคุณภาพชีวิตของข้าราชการกองทัพอากาศให้สามารถใช้ความสุขเป็นพลังขับเคลื่อนในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้า เต็มเปี่ยมไปด้วยความสุขด้วยหลัก 4 สุข สุขกาย สุขใจ สุขจิต สุขสังคม ตั้งแต่เข้ารับข้าราชการ ระหว่างราชการจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดี จะทำให้อยากที่จะปฏิบัติงาน ทุ่มเทร่างกาย และแรงใจ กำลังความคิดมาใช้ในการดำเนินงาน ให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย หรืองานที่ทำมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ศิริอนันต์ จูทะเตมีย์, 2529) แต่ในทางตรงข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจจะจะเป็นปัจจัยที่ส่งผล

ให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า การทำงานในปัจจุบันถูกจำกัดด้วยเงื่อนไขหลาย ๆ อย่างที่ทำให้คนทำงานจำยอม โดยไม่มีทางเลือกที่จะทำตามใจตนเองได้มากนัก

ดังนั้นจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาความสุขของการทำงาน บุคคลจะมีความสุขหรือไม่มีความสุขนั้นไม่ได้มีเพียงปัจจัยเดียวแต่จะมีปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เพราะความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา เพราะส่วนมากใช้เวลาไปมากกว่าหนึ่งในสามของชีวิตในการทำงาน ดังนั้นการสร้างความสุขในที่ทำงาน เป็นสิ่งสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปด้วยความราบรื่น และพนักงานทุกคนมีความรู้สึกที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึง ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 2 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

### นิยามศัพท์

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

1. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ประจำสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน หมายถึง บุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่มีลักษณะที่หลากหลายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถเป็นงานที่มีความสำคัญ
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในงาน หมายถึง การที่บุคลากรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศมีการร่วมมือกันทำงานด้วยดีในองค์กรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความอบอุ่นเอื้ออาทรและมีบรรยากาศเป็นมิตร

### สมมติฐานของการวิจัย (Research Hypothesis)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

### วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

#### 1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จำนวน 1,269 คน (หน่วยงานทะเบียนทหารอากาศ, 2566) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้วิธีการของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 :

727-728) ในการสุ่มตัวอย่างของประชากร ในสูตรจากการคำนวณตามวิธีการของทาโร่ ยามาเน่ จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จำนวน 305 คน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Comrey and Lee (1992) ที่กล่าวว่าขนาดของตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบจำนวน 300 คน ถือว่าดี (good)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close Form) 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยแบบสอบถามได้ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และนำแบบสอบถามดังกล่าวไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด และนำไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Coefficient Alpha) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามภาพรวมเท่ากับ 0.92

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้แหล่งข้อมูลจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 รูปแบบ ดังนี้ 1. การศึกษาวิจัยข้อมูลจากเอกสาร (Documentary research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลรายงาน บทความในวารสารต่าง ๆ ระบบออนไลน์ เป็นต้น 2. การศึกษาจากแบบสำรวจจากตัวอย่าง (Sample survey research) โดยการศึกษาจากข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จำนวน 305 คน

## 4. สถิติที่ใช้ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) 2. ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับการทดสอบสมมติฐาน

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (Results of data analysis)

จากการวิเคราะห์ค่าสถิติของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ออนไลน์ การวิจัยนี้จำนวน 305 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการเพศชายมี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 สถานภาพโสด จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 มีระดับรายได้ 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 เป็นข้าราชการชั้นประทวนจำนวน 117 คนคิดเป็นร้อยละ 46.9 มีอายุงาน 10 ปี ขึ้นไปมากที่สุดมีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 เป็นข้าราชการหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนจ่าอากาศ มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9

ตารางที่ 1. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (n = 305 คน)

| ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน       | $\bar{X}$   | SD    | ระดับ            | ลำดับ |
|------------------------------|-------------|-------|------------------|-------|
| 1. ด้านความสำคัญของงาน       | 4.69        | 0.476 | มากที่สุด        | 1     |
| 2. ด้านความมีอิสระในการทำงาน | 4.36        | 0.601 | มากที่สุด        | 4     |
| 3. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน | 4.46        | 0.553 | มากที่สุด        | 3     |
| 4. ผลย้อนกลับของงาน          | 4.48        | 0.590 | มากที่สุด        | 2     |
| <b>รวม</b>                   | <b>4.50</b> |       | <b>มากที่สุด</b> |       |

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ของข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ ค่าเฉลี่ย เห็นได้ว่า ด้านความสำคัญของงาน ( $\bar{X} = 4.69$ , SD = 0.476) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ผลย้อนกลับของงาน ( $\bar{X} = 4.48$ , SD = 0.590) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ( $\bar{X} = 4.46$ , SD = 0.553) , และด้านความมีอิสระในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.36$ , SD = 0.601) ดังแสดงตารางที่ 1

ตารางที่ 2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (n = 305 คน)

| ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน          | $\bar{X}$   | SD    | ระดับ            | ลำดับที่ |
|--|-------------|-------|------------------|----------|
| 1. ด้านโครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบต่าง ๆ | 4.28        | 0.691 | มากที่สุด        | 4        |
| 2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน           | 4.21        | 0.826 | มากที่สุด        | 5        |
| 3. คุณลักษณะทางสังคมของงาน               | 4.46        | 0.681 | มากที่สุด        | 3        |
| 4. ด้านมั่นคงปลอดภัย                     | 4.54        | 0.645 | มากที่สุด        | 1        |
| 5. ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน          | 4.53        | 0.626 | มากที่สุด        | 2        |
| <b>รวม</b>                               | <b>4.39</b> |       | <b>มากที่สุด</b> |          |

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ( $\bar{X} = 4.39$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ ค่าเฉลี่ย เห็นได้ว่า ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.21$ , SD = 0.826), ด้านโครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบต่าง ๆ ( $\bar{X} = 4.28$ , SD = 0.691), คุณลักษณะทางสังคมของงาน ( $\bar{X} = 4.46$ , SD = 0.681), ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.53$ , SD = 0.626) และอันดับสุดท้ายด้านมั่นคงปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.54$ , SD = 0.645) ดังแสดงตารางที่ 2

ตารางที่ 3. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมของความสุขในการทำงานข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (n = 305 คน)

| ความสุขในการทำงานข้าราชการ | $\bar{X}$ | SD    | ระดับ     | ลำดับที่ |
|----------------------------|-----------|-------|-----------|----------|
| 1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์   | 4.55      | 0.651 | มากที่สุด | 3        |
| 2. ความรักในงาน            | 4.68      | 0.493 | มากที่สุด | 1        |
| 3. ความสำเร็จในงาน         | 4.67      | 0.474 | มากที่สุด | 2        |
| 4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ    | 4.52      | 0.561 | มากที่สุด | 4        |
| รวม                        | 4.60      |       | มากที่สุด |          |

การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ ค่าเฉลี่ย เห็นได้ว่า ความรักในงาน ( $\bar{X}$  = 4.68, SD = 0.493) ความสำเร็จในงาน ( $\bar{X}$  = 4.67, SD = 0.474) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ( $\bar{X}$  = 4.55, SD = 0.651) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ( $\bar{X}$  = 4.52, SD = 0.561) ดังแสดงตารางที่ 3

#### ข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4. ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานในการทำงานข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

| ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน | Beta  | t     | Sig.    |
|------------------------|-------|-------|---------|
| ความสำคัญของงาน        | 0.219 | 4.379 | 0.000*  |
| ความมีอิสระในการทำงาน  | 0.030 | 0.497 | 0.620   |
| ความมีเอกลักษณ์ของงาน  | 0.224 | 3.562 | 0.000*  |
| ผลย้อนกลับของงาน       | 0.361 | 6.412 | 0.0000* |

ค่าสำคัญทางสถิติ: R = 0.695 R<sup>2</sup> = 0.483 (48.3%) Sig = 0.000\*

\*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานในการทำงานของข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีค่าสมการถดถอยแบบพหุคูณ หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.695 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 48.3 โดยปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ คือ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และผลย้อนกลับของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นได้ว่า ผลย้อนกลับของงาน สามารถทำนายระดับความสุขในการทำงาน ได้ดีกว่าตัวแปร ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน เนื่องจากตัวแปร ผลย้อนกลับของงานมีค่า Bata ที่สูงกว่า คือ 0.361

ตารางที่ 5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

| ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน       | Beta   | t      | Sig.   |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|
| ด้านโครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบต่าง ๆ | 0.239  | 3.309  | 0.001* |
| ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน           | 0.069  | 1.253  | 0.211  |
| คุณลักษณะทางสังคมของงาน               | 0.124  | 2.088  | 0.038* |
| ด้านมั่นคงปลอดภัย                     | -0.001 | -0.012 | 0.990  |
| ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน          | 0.374  | 5.570  | 0.000* |

ค่าสำคัญทางสถิติ:  $R = 0.700$   $R^2 = 0.489$  (48.9%) Sig = 0.000\*

\*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีค่าสมการถดถอยแบบพหุคูณ หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.700 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 48.9 โดยปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการ คือ ด้านโครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบต่าง ๆ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านมั่นคงปลอดภัย และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด จะเห็นได้ว่า ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถทำนายระดับความสุขในการทำงาน ได้ดีกว่าตัวแปร ด้านโครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบต่าง ๆ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านมั่นคงปลอดภัย เนื่องจากตัวแปร ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีค่า Beta ที่สูงกว่า คือ 0.374

## อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษา พบว่า โดยรวมแล้วปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิชารพล สายแวว (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสพการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยด้านคุณลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กฤตภักดิ์ แป้นถนอม (2557) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะงาน การสนับสนุนทางสังคม และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยด้านคุณลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างผลการวิจัย พบว่า มีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่

ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรวรรณ ศรีเรืองพันธ์ (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของ บริษัทอโรราดีไซน์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

### ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion)

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ ข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ผู้วิจัยมีสมมติฐานทั้ง 2 และสามารถอภิปรายผลการวิจัยละเอียดดังต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน
2. ควรมีการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านต้องการของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมทั้งองค์กรทั่วประเทศ เพื่อให้ทราบข้อมูลและข้อคิดเห็นจากข้าราชการโดยภาพรวมทั้งหมดของทหารอากาศ และควรนำผลการวิจัยศึกษาต่อยอดต่อไป เพื่อสร้างความสุขให้กับความสุขในการทำงานของ ข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

### เอกสารอ้างอิง (References)

- จิระสันต์ วงษ์วรสันต์. (2560) ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ฉัตรภณณ์ กาทองทุ่ง 2560 สภาพแวดล้อมการทำงานและความสุขสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ณรัชพงศ์ พิศิษณุพงศ์ 2561 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ณภัสพิมุจจ์ ศรีชะเสื่อ 2561 ความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีที่ 1
- ปานไพลิน เทพช่วย หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสงขลาคุณลักษณะงานและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา: สำนักงานสรรพากร สังกัดภาค 12



- พิชชาพร ดีช (2565) นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต  
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล  
โรงพยาบาลตำรวจ
- ภณิดา บุญทวี 2561 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่  
กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ  
มหาวิทยาลัยมหิดล
- ภาวิน ชินะโชติ (2561) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ  
ในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม  
- สิงหาคม 2561
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน เอกชนในพื้นที่  
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สถาบัน  
เทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
- วรลักษณ์ มากศิริ 2562 วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การบัณฑิต  
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การมีอิสระในงาน ความหลากหลายในงานและการรับรู้  
การสนับสนุนจากหัวหน้างานทพยากรณ์พฤติกรรม การทำงานเชิงรุกของพนักงานระดับปฏิบัติการ  
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โรงไฟฟ้าแม่เมาะ