

# ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ

## สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

Happiness at work that affects career advancement of civil servants

Office of the Permanent Secretary for Ministry of Agriculture and Cooperatives

เฉลิมขวัญ นิตย์คำหาญ<sup>1</sup>, รองศาสตราจารย์วัชรภรณ์ ชิววิโคภิชู<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและระดับความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเปรียบเทียบระดับความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha ได้เท่ากับ 0.972 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA: F-test เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานในด้านการเอาใจใส่ต่อมิตรภาพมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับความก้าวหน้าในอาชีพในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบระดับความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุ ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีระดับการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การรับรู้ความสุขในการทำงานด้านอารมณ์เชิงบวกส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ การมีชีวิตอยู่ การมีส่วนร่วมและผูกพัน ตามลำดับ ส่วนการรับรู้ความสุขในด้านการประสบความสำเร็จและด้านการเอาใจใส่ต่อมิตรภาพไม่ส่งผลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ

**คำสำคัญ :** ความสุขในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ

1 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2 อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

There are three objectives of this study as follows: 1) to study the level of happiness in work and career advancement 2) to compare the level of career classified by personal factors 3) to study happiness affects the career advancement. This study applies the sample are 214 central government officers and used stratified random. The research tool was a questionnaire in analysis include Cronbach's Alpha is 0.972, Statistics for data analysis were percentage, arithmetic mean, standard deviation (S.D.), one-way ANOVA (F-Test), Scheffe', test of hypothesis and multiple regression analysis.

The findings indicated that attention to everyone is the most level of happiness part and advancement is popular in many officers. The result of statistics analyses can be summarized that the staff with different ages, position, and monthly incomes are distinct demand of career advancement at a significance level of 0.05. Positive emotion is affects to career advancement the most, followed by alive, participation and success, respectively, in addition achievement and attention are ineffective on advancement.

Keywords : Happiness at work , Career advancement

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญ

ความสุขในการทำงาน (Workplace Happiness) เป็นสิ่งที่สร้างความผูกพันและแรงจูงใจในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดความจงรักภักดีของบุคลากรในองค์กร และลดอัตราการลาออกให้น้อยลง หลายองค์กรจึงหันมาสนใจในการสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้น (สหธร เพชรวิโรจน์ชัย, 2564) และการทำงานอย่างมีความสุขเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรปรารถนา การได้ทำงานด้วยความรู้สึกมีความสุขจะส่งผลให้เกิดความผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่ว่ามาทำงานจะเปลี่ยนเป็นความรู้สึกว่าได้ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ถ้าองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้นเท่าใด โอกาสที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้มากขึ้นเท่านั้น (สวนดอกวาไรตี้, 2564)

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้มีการจัดทำแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566 พร้อมทั้งมีการทบทวนแผนเป็นประจำปี และจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 (สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2566) เพื่อเตรียมความพร้อมที่หาอัตรากำลังคนมาทดแทนตำแหน่งว่างในโครงสร้างข้าราชการที่จะเกษียณในปีงบประมาณ 2566 – 2570 และสนับสนุนให้บุคลากรสามารถวางแผนในการที่จะพัฒนาตนเองให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นจากปัจจุบัน แต่หน่วยงานยังประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างอยู่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรทำให้งานที่มีอยู่ซับซ้อนได้ซ้ำเนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอ (แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.กษ. พ.ศ. 2566 – 2570) ดังนั้น การศึกษาในเรื่องความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จะก่อประโยชน์ต่อองค์กรในการหาแนวทางที่จะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานและหาแนวทางที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะมีการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในอาชีพ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
3. เพื่อศึกษาระดับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

#### สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน
2. ความสุขในการทำงานส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

## ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรต้น ได้แก่ ความสุขในการทำงาน ประกอบไปด้วย 5 ตัวแปร คือ 1) อารมณ์เชิงบวก 2) การมีส่วนร่วมและผูกพัน 3) เอาใจใส่ต่อมิตรภาพ 4) การมีชีวิตอยู่ 5) การประสบความสำเร็จ ตามแนวคิดของ มาร์ติน เซลิเกแมน (Martin Seligman, 2001) และตัวแปรตาม ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบไปด้วย 3 ตัวแปร คือ 1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2) ความก้าวหน้าในเงินเดือน 3) ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ตามแนวคิดของรองศาสตราจารย์ประณต นันทียกุล (ประณต นันทียกุล, จิตวิทยาความมั่นคง, 2535)

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้มาส่งเสริมและสร้างแนวทางการเพิ่มระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
2. ทำให้สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้มาพัฒนาให้ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มมากขึ้น
3. เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยในด้านอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ความสุขในการทำงาน

มาร์ติน เซลิเกแมน (Martin Seligman, 2001) นักจิตวิทยาเชิงบวกได้คิดค้น PERMA Model ซึ่งเป็นโมเดลในการทำงานที่จำทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานอย่างแท้จริง PERMA มีองค์ประกอบ 5 ข้อ ได้แก่

- อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) หมายถึง อารมณ์ที่มีพลังในทางที่ดี อารมณ์ที่รู้สึกสงบ ความรู้สึกพึงใจ การมีแรงบันดาลใจ ความภาคภูมิใจ มีความหวัง หรือรักใคร่ เช่น รู้สึกพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับ ความภูมิใจในตำแหน่ง รักในตำแหน่งที่ทำ รู้สึกกระตือรือร้นที่จะทำงาน เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน

- การมีส่วนร่วมและผูกพัน (Engagement) หมายถึง ความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมและการให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุก ๆ ด้านอย่างสมัครใจและเต็มใจ ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน เช่น เข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงาน ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม มีส่วนร่วมกับทีมงาน ให้งานประสบความสำเร็จ รู้สึกผูกพันกับองค์กร

- เอาใจใส่ต่อมิตรภาพ (Relationships) หมายถึง การใส่ใจต่อบุคคลรอบข้าง การเป็นห่วงเป็นใยกับคนรอบตัว การมอบความรัก ความหวังดี และมีมิตรไมตรีต่อบุคคลรอบข้างด้วยความจริงใจ เช่น มีความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

- การมีชีวิตอยู่ (Meaning) หมายถึง การรับรู้คุณค่าในชีวิต การรู้ถึงความหมายที่เรามีต่อเพื่อนมนุษย์ ต่อองค์กร การรู้สึกมีความหมายหรือการพบคุณค่าในการทำงาน เช่น การที่เราเห็นคุณค่าในตัวเองที่จะสามารถสร้างประโยชน์กับหน่วยงานได้ การที่เราเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน การได้รับความไว้วางใจ ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญขององค์กร

- การประสบความสำเร็จ (Accomplishment) หมายถึง การสำเร็จในทักษะ ความชำนาญ การบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ เช่น มีความชำนาญให้หน้าที่ มีทักษะในงานที่ได้รับ ปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ ปฏิบัติหน้าที่ได้ทันเวลา มีการแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ

## ความก้าวหน้าในอาชีพ

Kraimer (อ้างถึงใน ฉัชชา ม่วงพุ่ม, 2559) ได้กล่าวว่า ความประสบความสำเร็จในอาชีพเป็นผลลัพธ์ในทางบวกด้านจิตใจ หรือผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือสำเร็จในเป้าหมายที่เป็นผลมาจากการทำงาน ซึ่งหมายถึงว่าความก้าวหน้าในการทำงานและผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกในทางบวกด้านจิตใจ

ซูเปอร์ (Super, 1990) ได้ให้แนวคิดความก้าวหน้าในอาชีพว่า ความก้าวหน้าในอาชีพนั้นมี 4 ระยะ ได้แก่

ระยะเจริญเติบโต เป็นระยะที่เริ่มตั้งแต่แรกเกิด – 14 ปี ซึ่งเป็นรากฐานในการเข้าสู่อาชีพ เป็นช่วงที่สร้างทัศนคติ องค์กรประกอบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อสภาพความคิดของตนเองในช่วงปลาย ในระยะนี้เป็นการเริ่มเรียนรู้ในโลกของอาชีพและเก็บประสบการณ์ในการที่จะเลือกอาชีพต่อไป

ระยะการสำรวจและค้นหา อยู่ในช่วงอายุ 14 – 24 ปี เป็นช่วงที่จบการศึกษาช่วงต้น และยังมาหาอาชีพในลักษณะเพื่อฝัน และเมื่อได้พบความเป็นจริงในอาชีพนั้นแล้วอาจตัดอาชีพที่ไม่มีความเป็นไปได้ออกไป

ระยะการคงตัวของอาชีพ อยู่ในช่วงอายุ 24 – 44 ปี เป็นช่วงที่มีการเก็บประสบการณ์ในการทำงาน มีการปรับตัว ซึ่งอาจสามารถนำไปสู่การปรับเปลี่ยนอาชีพอื่นได้

ระยะเสื่อมถอย เป็นช่วงเกษียณเป็นช่วงสุดท้ายของวัยทำงาน

ประณต นันทียกุล (2535) ได้กล่าวว่า เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ มี 3 ด้าน ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การพัฒนาการทำงานที่ได้รับให้ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น และความรับผิดชอบที่สูงขึ้นหรือมากขึ้นด้วย ความก้าวหน้าในตำแหน่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่ได้รับกับระยะเวลา โดยเปรียบเทียบกับอายุตัวของบุคคลากรที่เป็นเพื่อนร่วมงาน

2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน หมายถึง การที่ได้รับค่าตอบแทนไม่ว่าจะเป็น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง หรือเงินอื่นใดที่เคยได้รับนั้นสูงขึ้น ซึ่งเป็นผลจากการที่ได้รับการประเมินผลงานจากการปฏิบัติงาน หรือได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในกรณีพิเศษ เครื่องวัดในด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน วัดได้จากการเปรียบเทียบกับอายุงานกับอายุตัวของตนทำงาน หรือเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่มีอยู่ในรุ่นเดียวกัน ความก้าวหน้าในเงินเดือน

และความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน บุคลากรที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีโอกาสได้รับเงินเดือนสูงขึ้นไปด้วย

3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ มีทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาในด้านความคิด จิตใจ ทักษะ ทักษะที่จะส่งเสริมให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองนั้นสำคัญที่สุดที่จะส่งเสริมในความก้าวหน้าในอาชีพ หากมีการพัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว ก็จะก้าวหน้าทั้งในด้านตำแหน่งและด้านเงินเดือน เพราะการได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนจะมาจากการพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และผลงานเป็นสำคัญ

### ข้อมูลเบื้องต้นสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาเกษตรศาสตร์ แปรลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการทั่วไปของกระทรวงที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวงโดยเฉพาะ รวมทั้ง กำกับและเร่งรัด ตรวจสอบ และติดตามการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประภาภรณ์ อินทวงศ์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลาง ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลางโดยรวมอยู่ในระดับสูง หากจำแนกตามเพศพบว่า เพศชายอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งมากกว่าเพศหญิงที่อยู่ในระดับสูง จำแนกตามอายุพบว่าอายุ 40 ปีขึ้นไปมีความก้าวหน้าสูงกว่ากลุ่มอื่นในทุกด้าน และอยู่ในระดับสูงมาก จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าระดับปริญญาโทอยู่ในระดับสูงมาก ระดับปริญญาตรีอยู่ในระดับสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไปอยู่ในระดับสูงที่สุด ผลวิเคราะห์ในความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนทางสังคมกับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลาง พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอยู่ที่ระดับค่อนข้างสูง ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลาง พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอยู่ที่ระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอยู่ในระดับสูง และด้านปัจจัยสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง

สุกัญญา แก้วประเสริฐ และลลิตา นิพิฐุประศาสน์ สุนทรวิภาต (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผล

คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน้าที่ ( $\bar{x} = 3.841$ ) ได้แก่ บรรยากาศในที่ทำงานที่เป็นกันเอง มีโอกาสพบปะสังสรรค์ การปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี การช่วยเหลือกันเมื่อเพื่อร่วมงานมีปัญหาส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เป็นงานนโยบายที่สำคัญ การที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จเรียบร้อยตามกำหนด ปริมาณที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ด้านความยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบที่สูงขึ้น และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถ

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 459 คน ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มีนาคม 2566 จากการบริหารส่วนบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์) และกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในคั้งนี้ จำนวน 214 ราย ได้จากวิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างกรณีที่มีทราบจำนวนประชากรที่สามารถนับได้ (Finite population) โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) จำแนกประชากรออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามระดับตำแหน่ง แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในคั้งนี้คือ แบบสอบถาม โดยสร้างขึ้นจากกรอบแนวความคิดที่พัฒนาจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเป็นหลัก เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบไปด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – list) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ อารมณ์เชิงบวก การมีส่วนร่วมและผูกพัน เอาใจใส่ต่อมิตรภาพ การมีชีวิตอยู่ และการประสบความสำเร็จ จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือน และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง จำนวน 15 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 มีระดับการรับรู้ 5 ระดับ คือ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย และ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์พิจารณา เท่ากับ 0.80 โดยการแปลความหมายของคะแนน โดยแบ่งช่วงระดับการรับรู้ต่อความสุขในการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยวิธีการหาความกว้างและอันตรภาคชั้น และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ระดับการรับรู้มากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ระดับการรับรู้มาก คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ระดับการรับรู้ปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ระดับการรับรู้ต่ำ คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ระดับการรับรู้ต่ำที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ 2 เกี่ยวกับระดับการรับรู้ต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และส่วนที่ 3 เกี่ยวกับระดับการรับรู้ต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับระดับการรับรู้ต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และส่วนที่ 3 เกี่ยวกับระดับการรับรู้ต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการรับรู้ต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA: F-test และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffé และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กับ ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์



## ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 73.83 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 48.13 มีสถานภาพโสด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 57.48 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 58.41 มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 56.07 มีอายุราชการ 1 – 10 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 40.65 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 40.65

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้ความสุขในการทำงานส่วนใหญ่ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับการรับรู้การเอาใจใส่ต่อมิตรภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 ระดับการรับรู้อารมณ์เชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ระดับการรับรู้การประสบความสำเร็จโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ระดับการรับรู้การมีชีวิตอยู่โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และระดับการรับรู้การมีส่วนร่วมและผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ตามลำดับ

การศึกษาระดับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพส่วนใหญ่ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับการรับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ระดับการรับรู้ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ระดับการรับรู้ความก้าวหน้าในเงินเดือนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

เมื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันจะมีระดับการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุราชการที่ต่างกันจะมีระดับการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ การรับรู้ความสุขในการทำงานด้านอารมณ์เชิงบวกส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมและผูกพัน และการมีชีวิตอยู่ในขณะที่ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ เอาใจใส่ต่อมิตรภาพ และการประสบความสำเร็จ

## อภิปรายผล

สมมติฐานข้อที่ 1 ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประภาภรณ์ อินทวงศ์ (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลาง ผลวิจัยพบว่า อายุแตกต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน การที่ผลวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้เพราะว่า ช่วงอายุ 30–40 ปี เป็นช่วงอายุวัยทำงานและต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นช่วงที่วางแผนรากฐานความมั่นคงของชีวิต และแนวคิดของซูเปอร์ (Super, 1990) ได้ให้แนวคิดความก้าวหน้าในอาชีพว่า ความก้าวหน้าในอาชีพนั้นมี 4 ระยะ ซึ่งในช่วงอายุ 24–44 ปี ระยะการคงตัวของอาชีพ เป็นช่วงที่มีการเก็บประสบการณ์ในการทำงาน มีการปรับตัว ซึ่งอาจสามารถนำไปสู่การปรับเปลี่ยนอาชีพอื่นได้

สมมติฐานข้อที่ 2 ผลวิจัยพบว่า การรับรู้ความสุขในการทำงานด้านอารมณ์เชิงบวก ( $\beta = 0.382$ ) ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีชีวิตอยู่ ( $\beta = 0.295$ ) ด้านการมีส่วนร่วมและผูกพัน ( $\beta = 0.247$ ) และด้านการประสบความสำเร็จ ( $\beta = 0.004$ ) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา แก้วประเสริฐ และลลิตา นิพิฐุประศาสน์ สุนทรวิภาต (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลคือ ด้านความสัมพันธ์ในหน้าที่ ( $\bar{x} = 3.841$ ) ได้แก่ บรรยากาศในที่ทำงานที่เป็นกันเอง มีโอกาสพบปะสังสรรค์ การปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี การช่วยเหลือกันเมื่อเพื่อร่วมงานมีปัญหาส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เป็นงานนโยบายที่สำคัญ การที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จเรียบร้อยตามกำหนดปริมาณที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ด้านความยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบที่สูงขึ้น และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถ และแนวคิดของKraimer (อ้างถึงใน ฉัชชา ม่วงพุ่ม, 2559) ได้กล่าวว่า ความประสบความสำเร็จในอาชีพเป็นผลลัพธ์ในทางบวกด้านจิตใจ หรือผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือสำเร็จในเป้าหมายที่เป็นผล

## ข้อเสนอแนะ

จากผลวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ด้านอารมณ์เชิงบวกส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุด ซึ่งประกอบไปด้วย ความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความภาคภูมิใจและรักในตำแหน่งที่ได้รับ มีความกระตือรือร้นและมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ส่วนในด้านเอาใจใส่ต่อมิตรภาพ และการประสบความสำเร็จ ไม่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้น องค์กรหรือผู้บริหารควรมอบหมายงาน

ให้ตรงตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร มีการมอบรางวัลหรือคำชมเชยแก่บุคลากรที่มีผลงานในการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร และสนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างความสามัคคีในองค์กร เช่น กิจกรรมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

การทำวิจัยครั้งต่อไป ควรการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

### เอกสารอ้างอิง

- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกศริน ตรีสุวรรณ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าของอาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนสามัญบิสซิเนสอาร์แอนดี.
- นุรป่าชียะห์ กุณา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ประภาภรณ์ อินทวงศ์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลาง. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยะธิดา ปัญญา และ ไพศาล วรคำ. (2560). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สหธร เพชรวิโรจน์ชัย. (2564). Workplace Happiness วิธีสร้างความสุขในการทำงานให้ยั่งยืน. สืบค้น 28 มิถุนายน 2566. จาก <https://th.hrnote.asia/tips/workplace-happiness-210708/>
- สังเวียง นิ่มนวล. (2561). การพัฒนาสรณะหลักที่มีผลต่อความก้าวหน้าด้านอาชีพของบุคลากรการท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยว กระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สายพิน ยาสวรรณ. (2564). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุกัญญา แก้วประเสริฐ และลลิตา นิพิฐุประศาสน์ สุนทรวิภาต. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์, 5(2), 258 – 270.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2556). การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ. สำนักวิจัยและพัฒนาระบบบุคคล.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2566). การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ. สืบค้น 28 มิถุนายน 2566. จาก <https://www.opdc.go.th/content/Nzc>

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2566). กองการเจ้าหน้าที่. สืบค้น 25 มิถุนายน 2566. จาก <https://www.opsmoac.go.th/site-home>

Ali Mehdad, Maryam Iranpour. (2014). Relationship between religious beliefs, workplace happiness and organizational commitment. International Journal of Scientific Management and Development 2 (10), 562-568.

Chiumento Consulting. (2007). Survey spotlight: happiness at workplace. Buletpointpublications Limited.

Marlina Merdeka, NH Isa, SA Wafa. (2020) The determinants of happiness at workplace amongst workers in the government sector in Lahad Datu, Sabah. South East Asia J. Contem. Bus. Econ. Law 21, 50-60.

Thi Lan Huong Nguyen. (2013). Barriers to and facilitators of female Deans' career advancement in higher education: an exploratory study in Vietnam. the Cambridge—Viet Nam Women Leadership Programme.