

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

The Relationships between job characteristics and work happiness of employees of Nakhornratchasima Provincial Administration Organization

กชกร เจริญสันธิ¹, ปฎิมา ถนิมกาญจน์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 227 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยวิธีของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: คุณลักษณะของงาน, ความสุขในการทำงาน

Abstract

The purpose of this research was to investigate the relationships between job characteristics and work happiness of Nakhornratchasima Provincial Administration Organization's employees. Questionnaire was instrument. For gathering data with. 227 employees of the Nakhornratchasima the Provincial Administration Organization. Data analysis through employing frequency, percentage, mean, and standard deviation values. Moreover, Pearson's correlation technique. Was used to test relationship between both factors (i.e., job characteristics, and work happiness). The results indicated that employees' attitude of the Nakhon-Ratchasima provincial administration organization regarding job characteristics and work happiness aspects ware high level. Furthermore, tb test research hypothesis. The job characteristics factor had significant relationship on work happiness of Provincial Administration Organization Nakhornratchasima's employees positively ($p < 0.01$)

Keywords: Perception of job characteristics , work happiness

¹ นักศึกษา คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน kerng_mihawk@hotmail.com

² อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

บทนำ

จากสภาพเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของชีวิตมนุษย์ในปัจจุบัน ทุกคนต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกภายในจิตใจที่เรียกว่าความสุข ไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิตส่วนตัว ความสุขในชีวิตการทำงาน และความตระหนักถึงคุณค่าและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เพื่อลดความขัดแย้ง เพื่อมุ่งสู่การสร้าง “ความสุข” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) การทำงานในองค์กรต่างๆไม่ว่าจะเป็น ภาครัฐบาล ภาครัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชนมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ต้องทุ่มเทให้กับงานมากขึ้นจนบางครั้งทำให้ไม่มีเวลาสำหรับชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัว ซึ่งเวลาส่วนใหญ่จะให้กับงานมากกว่าชีวิตครอบครัว องค์กรต่างๆ จึงมีการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเน้นที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มุ่งที่จะสร้างองค์การแห่งความสุข ซึ่งการสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่ทำให้การบริหารองค์กรเต็มไปด้วยความราบรื่น เมื่อบุคลากรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน มีความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงานโดยทำงานด้วยความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความวิตกกังวลใดๆในการทำงาน (สุพัตรา ขำโพธิ์, 2552: p.24) การแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นทั้ง สภาพเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ทำให้หน่วยงานต่างๆต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรสร้างความสุขและความรื่นรมย์ในการทำงานเพื่อให้บุคลากรขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคุณลักษณะของงานสามารถจูงใจพนักงานให้มีความเต็มใจที่ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและเป็นที่ต้องการขององค์กร (กรรณก ข่านาญกุล, 2556: p. 1) ทำให้เกิดความรื่นรมย์ในการปฏิบัติงาน ลดความเบื่อหน่ายจากการทำงาน ทำให้เกิดความเพลิดเพลิน ความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วง และองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หากบุคลากรในทุก ๆ องค์กร มีความสุขในการทำงานจะส่งผลให้สังคมมีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น (รวมศิริ เมนะโพธิ์, 2550: 34) ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานนั้นได้แก่ 1) ความรื่นรมย์ในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบ สนใจ พอใจ เต็มใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน (Warr, 1990)

การกำหนดคุณลักษณะงานที่เหมาะสมจึงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยเทคนิควิธีการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของงานให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คุณลักษณะงานจึงเป็นแนวคิดการปรุงแต่งงาน มีผลต่อสภาวะของจิตใจของบุคคลส่งผลทั้งในเรื่องของผลงานและความพึงพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากทฤษฎีคุณลักษณะงานนั้นอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งเน้นในเรื่องของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของบุคคลที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเองและถ้าหากผลงานออกมาได้ไม่ดี บุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพผลงานที่ดี (Hackman and Oldham, 1980)

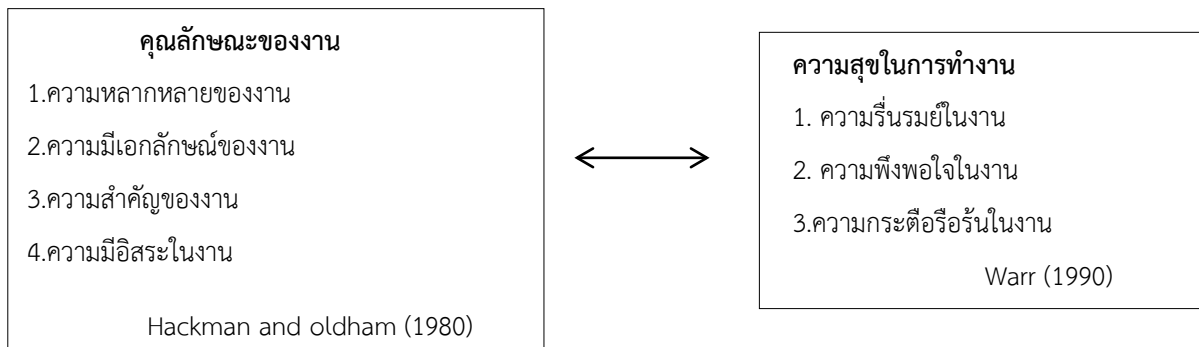
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทำหน้าที่ประสานและเชื่อมการทำงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นเพื่อลดความซ้ำซ้อนของกิจกรรมและการทำงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ต้องรับผิดชอบในด้านการให้บริการแก่ประชาชน เป็นส่วนกลางในการติดต่อระหว่างรัฐบาลกับประชาชน ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีอัตราผู้เข้ารับบริการเป็นจำนวนมาก ประกอบกับการพัฒนาคุณภาพองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีผลทำให้พนักงานราชการมีภาระมากขึ้นจากเดิม เกิดภาระในการทำงานเพิ่มขึ้นส่งผลให้ ความหลากหลายของทักษะและความเป็นเอกลักษณ์ของงานลดลง ทำให้ความเป็นอิสระในงานลดลงเช่นกัน ส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลง (หน่วยงานประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา, 2560)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าคุณลักษณะของงานมีความสำคัญในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก ทั้งยังมีผลต่อความสุขในการทำงาน หากองค์การใดคำนึงถึงความสำคัญในเรื่องนี้แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการ ก็จะทำให้องค์กรนั้นมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางในการบริหารงานทำให้เกิดประสิทธิภาพไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

กรอบแนวคิด



สมมติฐานของการวิจัย

คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ในปีงบประมาณ 2560 ประกอบด้วยจำนวน 554 ราย แบ่งเป็น ผู้บริหารระดับสูง 3 ราย ข้าราชการ 371 ราย ลูกจ้างภารกิจ 180 ราย (กองการเจ้าหน้าที่, 2560) เนื่องจากการคุณลักษณะของงานมีความแตกต่างกันจึงเลือกศึกษาประชากรคือ ข้าราชการและลูกจ้างภารกิจ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 227 คน โดยแบ่งไปตามหน่วยงานต่างๆตามสัดส่วนของจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน ข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะของงาน ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบตามความรู้สึกของผู้ตอบ โดยใช้การประเมินค่าแบบ Rating Scale 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Warr (1990) ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบตามความรู้สึกของผู้ตอบ โดยใช้การประเมินค่าแบบ Rating Scale 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบสมมุติฐานด้วย (Pearson Correlation)

สรุปผลการวิจัย

ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 76.2 มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 สถานภาพสมรส จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 ประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 อัตราเงินเดือนอยู่ที่ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณลักษณะของงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายเป็นค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์แต่ละระดับ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

ข้อที่	คุณลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ความหลากหลายของงาน	4.07	0.632	มาก
2	ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	4.08	0.534	มาก
3	ความสำคัญของงาน	4.12	0.658	มาก
4	ความเป็นอิสระของงาน	3.56	0.907	มาก
	รวม	3.96	0.563	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสำคัญของงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือความหลากหลายของงานและด้านเป็นเอกลักษณ์ของงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปรความหมายเป็นค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์แต่ละระดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

ข้อที่	ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ความรื่นรมย์ในการปฏิบัติงาน	3.51	0.834	มาก
2	ความพึงพอใจในการทำงาน	3.62	0.829	มาก
3	ความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.01	0.703	มาก
	รวม	3.71	0.679	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากรองลงมาคือ ความพึงพอใจในการทำงาน และความรื่นรมย์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยนำเสนอในรูปแบบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และแปรความหมายตามเกณฑ์แต่ละระดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

Correlations					
ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X
X1	1				
X2	0.602**	1			
X3	0.588**	0.602**	1		
X4	0.463**	0.531**	0.643**	1	
Y	0.561**	0.549**	0.542**	0.527**	0.658**

** p<0.01

จากตารางที่ 3 พบว่าคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะของงานทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางซึ่งมีทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน โดยคุณลักษณะของงานแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้ ด้านความหลากหลาย มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุข

ในการทำงานมากที่สุดรองลงมา คือ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระของงาน ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสำคัญของงาน รองลงมาคือด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความหลากหลาย และด้านความเป็นอิสระของงาน ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ที่ว่าคุณลักษณะของงาน ว่าเป็นการออกแบบงานที่มุ่งเน้นคุณลักษณะงานหลักในงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีคุณสมบัติที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานและเกิดความพึงพอใจในงาน รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) พบว่า คุณลักษณะของงานทุกองค์ประกอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความกระตือรือร้นในการทำงาน รองลงมาคือด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความรื่นรมย์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Warr (1990) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจยา อังกูรสุทธิพันธ์ (2556) พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์คุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นหาก พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาให้คุณลักษณะของงานโดยรวมที่ดีจะสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานของพนักงานไปด้วย ทั้งนี้ ผลการศึกษาทำให้เข้าใจบทบาทการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับความสุขในการทำงานโดยอาศัยความสัมพันธ์ดังกล่าวซึ่ง การศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าบุคลากรปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะหลายๆเพื่อให้งานสำเร็จ โดยบุคลากรจะสามารถทำงานนั้นๆได้ต้องมีกำหนดรูปแบบวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน และให้ความสำคัญของงานให้มากขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ แซ่ฉ่าย (2560) พบว่า การรับรู้คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาต้า เพาเวอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจยา อังกูรสุทธิพันธ์ (2556) พบว่า คุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กันมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่าคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารขององค์การควรส่งเสริมนโยบายด้านบุคลากร ด้านความเป็นอิสระในงาน เช่น ควรประชุมประจำเดือนเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและปัญหาของงานเพื่อพัฒนาและปรับปรุงในการทำงาน รวมทั้งควรมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆในการพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น เป็นต้น เมื่อบุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจในงานก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ดี

2) ในด้านความสุขในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมนโยบายความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในการปฏิบัติงาน เช่น การมอบรางวัลบุคลากรดีเด่นประจำเดือน เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน เมื่อบุคลากรรู้สึกเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงานก่อให้เกิดความรู้สึกผ่อนคลายในขณะที่ปฏิบัติงาน ทำให้มีความสุขในการทำงานก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ดี

3) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญของงานควรประชุมและชี้แจงในเรื่องความสำคัญของงานทั้งนี้เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ระบบการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งควรเน้นย้ำว่างานทุกส่วนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันหากงานส่วนใดส่วนหนึ่งผิดพลาดหรือพนักงานคนหนึ่งคนใดทำให้งานผิดพลาดก็จะส่งผลกระทบต่อส่วนงานอื่นไม่สามารถดำเนินงานต่อไปได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น เช่น ภาวะผู้นำ, วัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานต่อไป

2) ควรศึกษาคุณลักษณะของงานและความสุขในการทำงาน ของหน่วยงาน หรือกลุ่มอาชีพอื่น ๆ ที่มีความแตกต่างกัน เช่น โรงพยาบาล บริษัทเอกชน เป็นต้น เพื่อที่จะได้ทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานในองค์กรอื่นๆ เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันควรศึกษาคุณลักษณะของงานและความสุขในการทำงาน ขององค์กรอื่นๆ เช่น มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล และบริษัทเอกชน เป็นต้น เพื่อที่จะได้ทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานในองค์กรอื่นๆ เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

3) การศึกษาคุณลักษณะของงานโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น ซึ่งจะทำได้ข้อมูลในแนวกว้างมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการนำมาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก ชำนาญกุล. (2556). ศึกษาคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์.มหาบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
กองการเจ้าหน้าที่. (2560). องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). **เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุพัตรา ข้าโพธิ์. (2552). **ศึกษาเรื่องการศึกษาองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษา การไฟฟ้าสวณภูมิภาคจังหวัดสุรินทร์**. มหาคณบดีคณะบริหารธุรกิจมหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- รุจยา อังกูรสุทธิพันธ์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานกับความสุขในการ ทำงานพนักงาน ธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทาลัย ศิลปากร.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์.
- สุภาภรณ์ แซ่ฉ่าย. (2560). **ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ดาด้า พาวเวอร์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจ.สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **การจัดทำแผนพัฒนา ฉบับที่12 อ้างอิงได้จาก** :http://www.nesdb.go.th/more_news.php?cid=297
- หน่วยงานประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. (2560). **องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา**
- Hackman, J.Richard and Oldham, Greg R. (1980) . **Work Redesign**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Warr,P. (1990) . “The Measurement of Well – Being and Other Aspects of Mental Health”. **Journal of Occupation Psychology**,63. 193-210