

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศองค์การและการปรับตัวที่มีผลต่อ
ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง
Human Resource Management, Organizational Climate and Adjustment
Affecting Workplace Happiness of Personnel in Lampang Provincial
Administrative Organization

สุเทพ อยู่รอง¹ และ ธนกร สิริสุคันธา²

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง^{1,2}

Suthep U-rong¹ and Thanakorn Sirisugandha²

Lampang Rajabhat University^{1,2}

Corresponding Author, Email: suthepyourlong@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศองค์การ การปรับตัว และความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง และ 2) ศึกษาความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศองค์การและการปรับตัวที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประชากร คือ บุคลากรภายใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ทั้งหมด จำนวน 253 คน เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนาหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอนุมาน วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับความคิดเห็นของด้านการปรับตัวมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศองค์การ

* ได้รับบทความ: 20 เมษายน 2567; แก้ไขบทความ: 6 พฤษภาคม 2567; ตอปรับตีพิมพ์: 28 กันยายน 2567

มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากตามลำดับ

2) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter พบว่า ด้านบรรยากาศองค์การมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านบรรยากาศองค์การมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการปรับตัวไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; บรรยากาศองค์การ; การปรับตัว; ความสุขในการทำงาน

Abstract

This research had the objectives to study 1) levels of opinions in human resource management, organizational climate, adjustment and workplace happiness of personnel in Lampang Provincial Administrative Organization and 2) opinions in human resource management, organizational climate and adjustment affecting workplace happiness of personnel of Lampang Provincial Administrative Organization. The population was the personnel in Lampang Provincial Administrative Organization including government officials, government staff, permanent workers and temporary workers of Lampang Provincial Administrative Organization totaled 253 persons. It was a survey research using a questionnaire as a tool and descriptive statistics of percentage, means and standard deviations and inferential statistics of Multiple Enter Regression Analysis.

Research results found that

1) levels of opinions of adjustment affected workplace happiness of personnel of Lampang Provincial Administrative Organization at the highest level followed by organizational climate at the high level and human resource management at the high level respectively.

2) results of Multiple Enter Regression Analysis found that organizational climate affected workplace happiness of the personnel of Lampang Provincial Administrative Organization at the statistical significance level of .01 while organizational climate

affected workplace happiness of the Lampang Provincial Administrative Organization personnel at the statistical significance level of .05 but adjustment did not affect workplace happiness of Lampang Provincial Administrative Organization personnel at the statistical significance level of .05

Keywords: Human Resource Management; Organizational Climate; Adjustment; Workplace happiness

บทนำ

การปรับตัว เป็นศักยภาพสำคัญของมนุษย์ในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและท้าทายในสภาพแวดล้อมการทำงาน การปรับตัวเป็นกระบวนการที่ผ่านมามากทุกคนต้องเรียนรู้เพื่อเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการปรับตัวในการต่อสู้กับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม การปรับตัวเกิดขึ้นกับผู้ที่ต้องย้ายที่อยู่ไปในสถานการณ์ใหม่ การปรับถือว่าเป็นความสามารถในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างความสุขในการทำงาน ปรับพฤติกรรมและความคิดให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพเรียนรู้ทักษะในการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ และมีอุดมการณ์ที่ดีต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น การปรับตัวส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์และการเรียนรู้ทางสังคม โดยมีการดัดแปลงทางชีวภาพหรือทางร่างกายเพื่อการอยู่รอดในสังคมและการปรับตัวทางสังคมในสถานการณ์ใหม่ การปรับตัวทางสังคมมาจากประสบการณ์ทางสังคมที่เคยพบเจอมาก่อน (หนึ่งฤทัย ขนานแข็ง, 2562)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จังหวัดลำปาง ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง อยู่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย มีพื้นที่ใหญ่เป็นอันดับ 5 ของภาคเหนือ จังหวัดลำปางแบ่งการปกครองออกเป็น 13 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองลำปาง อำเภอเกาะคา อำเภอแจ้ห่ม อำเภอเถิน อำเภอห้างฉัตร อำเภอแม่ทะ อำเภองาว อำเภอวังเหนือ อำเภอสบปราบ อำเภอแม่พริก อำเภอเสริมงาม อำเภอแม่เม้า อำเภอเมืองปาน โดยมีบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางทั้งหมด จำนวน 215 คน แบ่งเป็นหน่วยงานภายใน ดังนี้ 1. สำนักงานปลัด อบจ. 2. สำนักงานเลขานุการ อบจ. 3. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ 4. กองคลัง 5. กองช่าง 6. กองพัสดุและทรัพย์สิน 7. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 8. กองการเจ้าหน้าที่ 9. กองสาธารณสุข และ 10. หน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีพันธกิจหลัก 5 ด้าน คือ ประชาเปี่ยมสุข, เศรษฐกิจดีทั่ว, บริการเท่าเทียม, ลำปางน่าอยู่, และอบจ.เข้มแข็ง (องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง, 2566)

จังหวัดลำปาง ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2566 เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานของจังหวัดลำปางบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) และเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

โดยรวมมีรายละเอียดเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์อัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามลักษณะที่กำหนด รวมทั้งปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมเพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจ ด้านการพัฒนา ดำเนิน การวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามแนวทางการ พัฒนาบุคลากร การรักษาไว้ เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร จัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาล บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรม มีกลไกการกำกับดูแลบุคลากร ให้ปฏิบัติราชการอย่างโปร่งใส ตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต ปกป้องการทุจริตประพฤติมิชอบ (สำนักงานจังหวัดกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล, 2566) จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานราชการ มีผลการประเมินงานการปฏิบัติงานราชการที่มี ค่าเฉลี่ยที่ลดลงในทุกระดับ ทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยถึงประเด็นเรื่องการจัดการทรัพยากร มนุษย์ บรรยาการองค์การและการปรับตัวที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดลำปาง และผลงานวิจัยนี้จะมีประโยชน์อย่างมากสำหรับผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐและ ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับองค์การ อีกทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขบรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บรรยาการองค์การ การปรับตัว และความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บรรยาการองค์การและการปรับตัว ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่มุ่งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บรรยาการ องค์การและการปรับตัวที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ซึ่งวิธีการดำเนินงานวิจัยประกอบด้วย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จำนวน 253 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง, 2566)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเพณีการว่าจ้าง หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการทำงานต่อเนื่องที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง และตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศองค์การและการปรับตัวที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เพื่อวัดระดับความคิดเห็นลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ประยุกต์ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert, 1970 : 76)

ผลการวิจัย

1. ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศองค์การและการปรับตัวที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 253 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 โดยกลุ่มอายุที่มากที่สุดอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 43.88 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 65.22 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 71.54 ในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 33.99 ประเพณีการว่าจ้างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 83.00 โดยผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดหน่วยงานกองช่าง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 17.79 และมีระยะเวลาการทำงานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางต่อเนื่อง 11-15 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 26.09

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

(N=253)

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์	4.08	0.565	มาก
2. บรรยากาศองค์การ	4.13	0.441	มาก
3. การปรับตัว	4.45	0.460	มากที่สุด
4. ความสุขในการทำงาน	4.22	0.467	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับตัวแปรในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1. การปรับตัว มีความสำคัญมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.45 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.460 2. ความสุขในการทำงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.467 3. บรรยากาศองค์การ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.441 4. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.565

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศองค์การและการปรับตัวที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

ตารางที่ 2 ค่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศองค์การและการปรับตัวที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

ตัวแปรอิสระ	ความสุขในการทำงาน					
	B	SE	Beta	t	P-value	Variance inflation factor
						VIF
ค่าคงที่ (a)	1.765	0.311		5.672	0.000**	
การจัดการ	0.124	0.058	0.150	2.160	0.032*	1.647
ทรัพยากรมนุษย์						
บรรยากาศ						
องค์การ	0.422	0.079	0.399	5.343	0.000**	1.892
การปรับตัว	0.045	0.061	0.045	0.739	0.461	1.236
F = 30.252 p-value = 0.000 ^b AdjustR ² = 0.258 R ² = 0.267						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง พบว่า 1. ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ 0.124 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.058 ค่า t เท่ากับ 2.124 และค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.150 2. ด้านบรรยากาศองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ 0.422 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.079 ค่า t เท่ากับ 5.343 และค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.422 3. ด้านการปรับตัว มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ 0.045 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.061 ค่า t เท่ากับ 0.461 และค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.045 4. จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

พบว่า ตัวแปรด้าน บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญมากที่สุด เนื่องจากมีค่า t สูงสุดที่ 5.343 ในขณะที่ตัวแปรด้าน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการปรับตัว มีความสัมพันธ์น้อยกว่า

สำหรับการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยค่า VIF (Variance Inflation Factor) พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านบรรยากาศองค์การ และด้านการปรับตัว มีค่าเท่ากับ 1.647, 1.892 และ 1.236 ตามลำดับ ซึ่งทั้งหมดมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระเหล่านี้ไม่มีความสัมพันธ์กันเกินควร (ตามเกณฑ์ของ Miles and Shevlin, 2001)

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ บรรยากาศองค์การ มีผลต่อ ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้งสองนี้มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญในการกำหนดความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การ

ผลการทดสอบการถดถอยพหุคูณโดยวิธี Enter แสดงให้เห็นว่า ด้านบรรยากาศองค์การ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.422 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับประเด็นที่ว่า องค์การมีการสนับสนุนให้บุคลากรนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับเพื่อนร่วมงานในองค์การก็ได้รับการประเมินว่าเป็นไปด้วยดี รองลงมาคือ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเช่นกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.124 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับประเด็นที่ว่า องค์การมีระบบการสรรหาที่เป็นธรรมและชัดเจน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติของบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งหรือลักษณะงาน นอกจากนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ทำให้บุคลากรทราบแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงการทำงานในอนาคตก็เป็นอีกประเด็นที่ได้รับการสนับสนุน

จากผลการวิจัยนี้ สามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้ ร้อยละ 26.7

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศองค์การและการปรับตัวที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มีการอภิปรายผลได้ ดังนี้

ด้านบรรยากาศองค์การ

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.399 ซึ่งสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับประเด็นที่ว่า องค์การมีการสนับสนุนบุคลากรในการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกอบปรภณ อภัยภักดี (2563) ที่พบว่าบรรยากาศองค์กรแห่งความสุขมีความสำคัญต่อความรักและมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังมีการพูดถึงความสำคัญของบรรยากาศในด้านกายภาพ จิตวิทยา และสังคม ซึ่งสามารถสร้างได้โดยผู้บริหารที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสุข

ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.150 ซึ่งสนับสนุนสมมุติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในประเด็นที่องค์การมีระบบการสรรหาที่เป็นธรรมและชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแวสือมาน หามะ (2564) ที่เสนอว่าการบริหารงานบุคคลที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรมจะสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร มีการเน้นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนในการพิจารณาเลื่อนขั้นและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านการปรับตัว

ผลการวิจัยแสดงว่า การปรับตัว ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งไม่สนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในประเด็นที่ว่าพร้อมจะปรับปรุงแก้ไขงานที่ผิดพลาดด้วยความเต็มใจ แต่ผลลัพธ์นี้ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของนพมาศ อีระเวคิน (2551) และงานวิจัยของพรรณทิศา ทศนิยม (2564) ที่พบว่าการปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า แม้การปรับตัวจะมีความสำคัญในแง่ของการพัฒนาตนเอง แต่ผลกระทบต่อความสุขในการทำงานนั้นยังไม่ชัดเจน

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศองค์กร และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ในขณะที่การปรับตัวอาจต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อทำความเข้าใจถึงบทบาทและผลกระทบที่แท้จริงของมันต่อความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

1.1 พัฒนากระบวนการสรรหาบุคลากร โดยการสร้างระบบการสรรหาที่เป็นธรรมและชัดเจน ใช้เทคโนโลยีเพื่อคัดเลือกผู้สมัครที่เหมาะสมและเปิดโอกาสเท่าเทียมในการสมัครงาน

1.2 สนับสนุนบรรยากาศองค์การ โดยการสร้างช่องทางให้พนักงานแบ่งปันแนวคิดใหม่ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันในทีม

1.3 สนับสนุนการแสดงออกซึ่งความเป็นตนเอง โดยการส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความรู้ และสร้างโอกาสให้บุคลากรทำงานในโปรเจกต์ที่สนใจ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

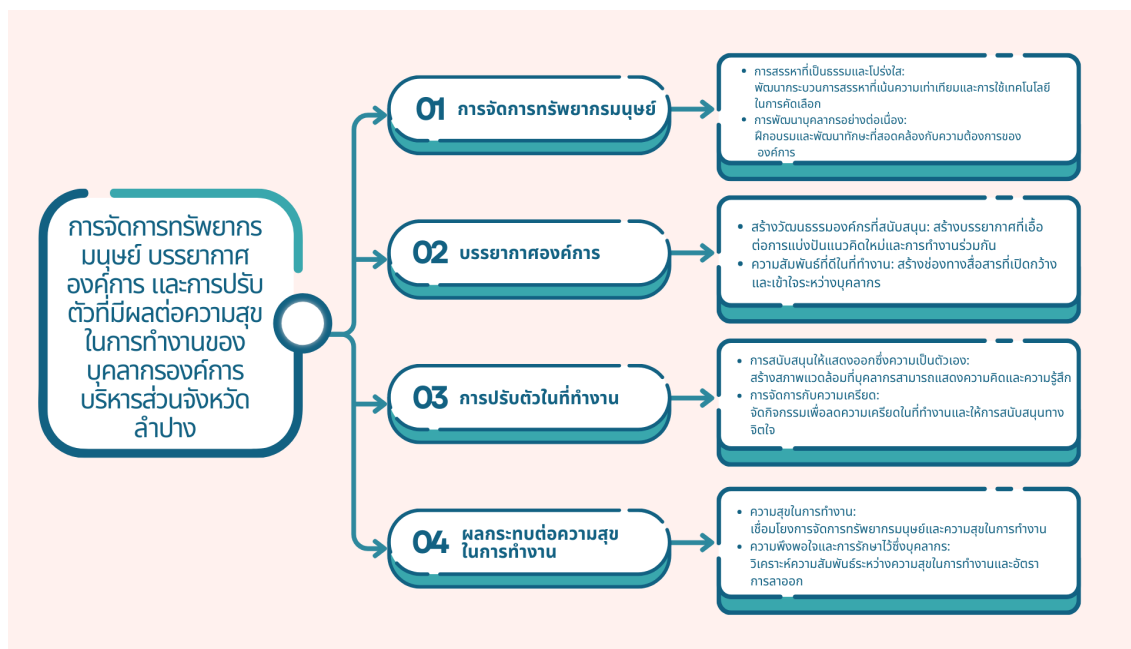
2.1 ขยายขอบเขตการศึกษา โดยการศึกษาองค์กรประเภทอื่นเพื่อเปรียบเทียบผลกระทบ

2.2 การวิจัยเชิงลึก โดยการวิเคราะห์ความคิดเห็นและประสบการณ์ของบุคลากรในเชิงคุณภาพ

2.3 พิจารณาปัจจัยภายนอก โดยศึกษาผลกระทบจากสถานการณ์เศรษฐกิจและสังคม

2.4 การพัฒนาตัวชี้วัด โดยการสร้างตัวชี้วัดใหม่สำหรับการวัดความสุขในการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- กอปรลาก อภัยภักดี (2563). บรรยากาตองค์กรแห่งความสุข : คนเบิกบานงานสำเร็จ. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 6(1), 315-331.
- ณัฐวิณัฏ ฉายสุวรรณ. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2552). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- นพมาศ อีระเวคิน. (2551). ทฤษฎีบุคลิกภาพและการปรับตัว. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปัญญาวัฒน์ จุฑามาศ (2565). การจัดการองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุขเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ, 11(1), 99-111.
- พรรณทิศา ทศนิยม (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์. วารสารจิตวิทยา, 19(1), 16-27.
- แวสือมาน หามะ. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศิวพร วิยะวงศ์. (2564). แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างผลงานและขับเคลื่อนด้วยศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานจังหวัดกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล. (2566). นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดลำปาง ศาลากลางจังหวัดลำปาง. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2566, จาก https://www.lampang.go.th/ita/Document/2566/O23_file66.pdf
- หนึ่งฤทัย ขนานแข็ง (2562). การปรับตัวของสถาบันการเงินไทยเพื่อเป็นธนาคารดิจิทัล. *Journal of Buddhist Education and Research*, 5(2), 377-388.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง. (2566). ประวัติความเป็นมา. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2566, จาก <https://www.lp-pao.go.th/Main60/index.php/about-pao/2021-01-21-02-03-06/2016-11-07-04-12-31.html>

- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Likert Renie. (1970). A Technique for The Measurement of Attitude. Chicago.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (1968). Motivation and Organization Climate. Bonton : Havard University Press.
- Miles, J., & Shevlin, M. (2001). Applying regression and correlation: A guide for students and researchers. London: Stage.
- Nunnally, J. C. (1959). "Attitude Measurement," in The handbook of social psychology. (pp. 206-210). Massachusetts: Addison-Wesley.