

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร
กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม*

**Factors Affecting Personnel's Core Competency Development of
the Royal Sponsored Funeral Service Division,
Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture**

พงศ์พัฒน์ ธรรมวิทิตวงศ์**
Phongphat Thammavitidwong
6514830028@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานกับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลจาก 162 กลุ่มตัวอย่าง และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับข้อมูลการสัมภาษณ์ เนื่องจากการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเกิดจากความตั้งใจ ความพึงพอใจ ความคาดหวัง ความต้องการ หรือเป้าหมาย ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร (2) ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์สูงที่สุด

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน; สมรรถนะหลัก; กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

Keywords: motivation; Core Competency; the Royal Sponsored Funeral Service Division, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และการบริหารงานด้านวัฒนธรรมทั้งในและต่างประเทศ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการทำงาน รวมทั้งงานบริการของหน่วยงานในสังกัด” โดยสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพบุคลากรเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพสูงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยต้องสอดคล้องหรือมีวัตถุประสงค์ที่ตรงกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อ ซึ่งสมรรถนะหลักเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ (2) บริการที่ดี คือ ความตั้งใจหรือความพยายามของตนในการให้บริการแก่ข้าราชการ หน่วยงาน หรือประชาชน (3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คือ ความสนใจในการศึกษาองค์ความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับการทำงาน เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง (4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม คือ การประพฤติปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบวินัย และดำรงตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในคุณงามความดี ความถูกต้องเป็นธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (5) การทำงานเป็นทีม คือ ความตั้งใจในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร ร่วมทำงานและสนับสนุนช่วยเหลือผู้อื่น (สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม, กลุ่มพัฒนาบุคลากร, 2566 หน้า 2)

กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จึงได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายและหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ในส่วนกลาง มีอัตรากำลังบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 272 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก อันเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน โดยได้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ สามารถอธิบายกฎระเบียบ วิธีการปฏิบัติ และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามแบบแผนและมาตรฐานที่กำหนด และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของสำนักพระราชวัง และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เสริมสร้างและพัฒนาทักษะของบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะของตนเอง ให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนภารกิจพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

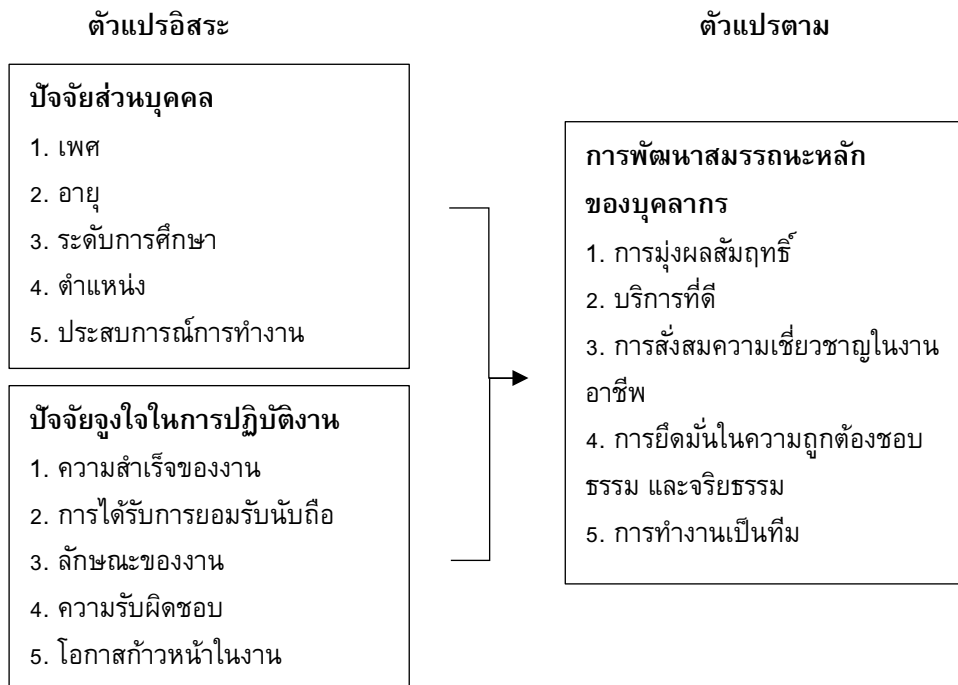
1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานกับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน
2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเอาทฤษฎีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg (1959 อ้างถึงในโสภี ขานดาบ, 2559, หน้า 45-47) และแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะหลักของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (2552, หน้า 4-28) มาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) โดยเลือกศึกษาตามแบบเชิงอธิบาย (Explanatory Design) ซึ่งการวิจัยแบ่งออกเป็นสองระยะ โดยเริ่มต้นเก็บข้อมูลการสำรวจแล้วใช้ผลการวิจัยที่ได้ เพื่อพิจารณาคัดเลือกประเด็นปัญหาและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สำหรับดำเนินการสัมภาษณ์และนำเอาผลมายืนยันข้อเท็จจริงและอธิบายเสริมข้อมูลการสำรวจ (รัตนะ บัวสนธ์, 2554, หน้า 15)

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก เฉพาะในส่วนกลางของกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน จำนวน 272 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2566)
2. กลุ่มตัวอย่าง จำแนกออกเป็นสองส่วน ได้แก่
 - 2.1 ใช้หลักความน่าจะเป็น โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย และคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2566, หน้า 23) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และใช้ค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 ตัวอย่าง

2.2 ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) โดยการสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ คือ แบบสอบถามที่ใช้คำถามปลายปิด (Closed-Ended Questions) โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดสมรรถนะหลักและปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร จำนวน 25 ข้อ

ซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 2 - 3 มีรูปแบบคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1932 อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2566, หน้า 62- 63) โดยกำหนดเกณฑ์การให้ค่านำหนักของคะแนน 5 ระดับ คือ 5 หมายถึง มีระดับมากที่สุด 4 หมายถึง มีระดับมาก 3 หมายถึง มีระดับปานกลาง 2 หมายถึง มีระดับน้อย และ 1 หมายถึง มีระดับน้อยที่สุด

ทั้งนี้ การประเมินคุณภาพของแบบสอบถาม ใช้วิธีการประเมินความแม่นยำของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามในการวิจัยให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา ตรวจสอบความแม่นยำด้านเนื้อหา โครงสร้าง และแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา และการประเมินความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่า Cronbach's Alpha ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.985 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ในระดับที่มากกว่า 0.70

2. การสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-End Question) ซึ่งเป็นคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำรวจ เพื่อกำหนดคำถามและดำเนินการสัมภาษณ์

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ดำเนินการเก็บข้อมูลการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 ตัวอย่าง ในเดือน มกราคม 2567 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้หลักความน่าจะเป็น วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 10 คน โดยใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ให้สัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลสำรวจและการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสำรวจ โดยนำข้อมูลที่ได้นำมาลงรหัสข้อมูลและใช้คอมพิวเตอร์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentages) ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรและระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าเฉลี่ยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) คือ ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีระดับน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีระดับน้อยที่สุด

1.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ สถิติ Chi-square test ในการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยที่ 1 และสถิติ Pearson correlation เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ในการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยที่ 2 โดยใช้เกณฑ์การแปลผลระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของ Bartz (1999 อ้างถึงใน สมถวิล วิจิตรวรรณ, 2565, หน้า 11) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์และแปลความหมาย คือ ระดับ 0.81 - 1.00 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ระดับ 0.61 - 0.80 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ระดับ 0.41 - 0.60 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ระดับ 0.21 - 0.40 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และระดับ 0.00 - 0.20 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้การตีความและดึงใจความสำคัญซึ่งครอบคลุมประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ และนำเอาผลมายืนยันข้อเท็จจริงและอธิบายสนับสนุนข้อสรุป

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (n = 162) | ร้อยละ |
|---------------------------|-----------------|--------|
| เพศ | | |
| ชาย | 147 | 90.70 |
| หญิง | 15 | 9.30 |
| อายุ | | |
| 21 - 30 ปี | 64 | 39.50 |
| 31 - 40 ปี | 76 | 46.90 |
| 41 - 50 ปี | 17 | 10.50 |
| 51 - 60 ปี | 5 | 3.10 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 26 | 16.00 |
| ปริญญาตรี | 119 | 73.50 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 17 | 10.50 |
| ตำแหน่ง | | |
| ข้าราชการ | 9 | 5.60 |
| พนักงานราชการ | 28 | 17.30 |
| จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก | 125 | 77.20 |
| ประสบการณ์การทำงาน | | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 23 | 14.20 |
| 1 - 2 ปี | 32 | 19.80 |
| 2 - 3 ปี | 33 | 20.40 |
| มากกว่า 3 ปี | 74 | 45.70 |

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 90.70 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.90 ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.50 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก คิดเป็นร้อยละ 77.20 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.70

ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยระดับปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายด้าน

| ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|------------------------------|-----------|------|-----------|-------|
| ด้านความสำเร็จของงาน | 4.61 | 0.53 | มากที่สุด | 1 |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 4.44 | 0.62 | มากที่สุด | 2 |
| ด้านลักษณะของงาน | 4.44 | 0.64 | มากที่สุด | 3 |
| ด้านความรับผิดชอบ | 4.35 | 0.63 | มากที่สุด | 4 |
| ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน | 4.08 | 0.88 | มาก | 5 |
| รวม | 4.38 | 0.55 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.53; $\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.62 และ $\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน

| ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|-----------|------|-----------|-------|
| 1. บุคลากรมุ่งมั่นทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย | 4.64 | 0.60 | มากที่สุด | 2 |
| 2. บุคลากรทำงานแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา | 4.60 | 0.60 | มากที่สุด | 3 |
| 3. บุคลากรแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะทำงานได้ | 4.57 | 0.62 | มากที่สุด | 4 |
| 4. บุคลากรมีความพึงพอใจในผลงานเมื่อทำงานได้สำเร็จ | 4.65 | 0.59 | มากที่สุด | 1 |
| รวม | 4.61 | 0.53 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 3 ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในผลงานเมื่อทำงานได้สำเร็จ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรมุ่งมั่นทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย และบุคลากรทำงานแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.60; $\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.59 และ $\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

| ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|-----------|------|-----------|-------|
| 1. ผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถในการทำงาน | 4.45 | 0.74 | มากที่สุด | 3 |
| 2. เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการทำงาน | 4.50 | 0.66 | มากที่สุด | 1 |
| 3. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษา รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอยู่เสมอ | 4.45 | 0.67 | มากที่สุด | 2 |
| 4. ได้รับการยกย่องชมเชย ในทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงาน | 4.36 | 0.78 | มากที่สุด | 4 |
| รวม | 4.44 | 0.62 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษา รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอยู่เสมอ และผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.66; $\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.67 และ $\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน

| ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|-----------|------|-----------|-------|
| 1. เป็นงานที่มีความสำคัญต้องใช้ทักษะเฉพาะ | 4.50 | 0.71 | มากที่สุด | 2 |
| 2. เป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถ | 4.49 | 0.76 | มากที่สุด | 3 |
| 3. เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 4.26 | 0.84 | มากที่สุด | 4 |
| 4. เป็นงานที่มีการวางแผนล่วงหน้าและมีกำหนดเวลาที่ชัดเจน | 4.51 | 0.70 | มากที่สุด | 1 |
| รวม | 4.44 | 0.64 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เป็นงานที่มีการวางแผนล่วงหน้าและมีกำหนดเวลาที่ชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ เป็นงานที่มีความสำคัญต้องใช้ทักษะเฉพาะ และเป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.70; $\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.71 และ $\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ

| ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|--|-----------|------|-----------|-------|
| 1. บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ | 4.48 | 0.69 | มากที่สุด | 2 |
| 2. บุคลากรมีความตั้งใจ เสียสละในการทำงาน | 4.65 | 0.62 | มากที่สุด | 1 |
| 3. บุคลากรมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจ | 4.26 | 0.86 | มากที่สุด | 3 |
| 4. ปริมาณงานที่บุคลากรได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม | 3.99 | 1.12 | มาก | 4 |
| รวม | 4.35 | 0.63 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 6 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความตั้งใจ เสียสละในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ และบุคลากรมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.62; $\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.69 และ $\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

| ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|-----------|------|-----------|-------|
| 1. บุคลากรมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | 4.24 | 0.91 | มากที่สุด | 2 |
| 2. บุคลากรมีโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ | 4.36 | 0.80 | มากที่สุด | 1 |
| 3. บุคลากรมีตำแหน่งในการทำงานที่มีความมั่นคง มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น | 3.54 | 1.45 | มาก | 4 |
| 4. เกณฑ์การประเมินบุคลากรในการทำงานมีความเหมาะสมและยุติธรรม | 4.13 | 1.09 | มาก | 3 |
| รวม | 4.08 | 0.88 | มาก | |

จากตารางที่ 7 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และเกณฑ์การประเมินบุคลากรในการทำงานมีความเหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.80; $\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.91 และ $\bar{X} = 4.13$, S.D. = 1.09) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิจัยระดับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร จำแนกตามรายด้าน

| การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|--|-----------|------|-----------|-------|
| ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ | 4.54 | 0.53 | มากที่สุด | 4 |
| ด้านบริการที่ดี | 4.59 | 0.51 | มากที่สุด | 3 |
| ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ | 4.47 | 0.59 | มากที่สุด | 5 |
| ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม | 4.70 | 0.49 | มากที่สุด | 1 |
| ด้านการทำงานเป็นทีม | 4.68 | 0.51 | มากที่สุด | 2 |
| รวม | 4.60 | 0.48 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 8 การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.49; $\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.51 และ $\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน

ตารางที่ 9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร

| ปัจจัยส่วนบุคคล | การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร | | |
|--------------------|-------------------------------|----|-------|
| | χ^2 | df | Sig. |
| เพศ | 1.964 ^a | 2 | 0.375 |
| อายุ | 8.730 ^a | 6 | 0.189 |
| ระดับการศึกษา | 1.088 ^a | 4 | 0.896 |
| ตำแหน่ง | 4.572 ^a | 4 | 0.334 |
| ประสบการณ์การทำงาน | 6.308 ^a | 6 | 0.390 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 จากผลการคำนวณปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านเพศมีค่า $\chi^2 = 1.964^a$, df = 2, Sig. = 0.375 ด้านอายุมีค่า $\chi^2 = 8.730^a$, df = 6, Sig. = 0.189 ด้านระดับการศึกษามีค่า $\chi^2 = 1.088^a$, df = 4, Sig. = 0.896 ด้านตำแหน่งมีค่า $\chi^2 = 4.572^a$, df = 4, Sig. = 0.334 และด้านประสบการณ์การทำงานมีค่า $\chi^2 = 6.308^a$, df = 6, Sig. = 0.390 ซึ่งค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าเกินเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน

ผลการสัมภาษณ์มีความสอดคล้องกับการสำรวจ กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน โดยการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเกิดจากความตั้งใจ ความพึงพอใจ ความคาดหวัง ความต้องการ หรือเป้าหมายในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นแรงจูงใจอย่างอื่นที่ไม่ได้เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน เช่นคำให้สัมภาษณ์ของคนที่ 4 กล่าวว่า “...ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร เพราะในการพัฒนาสมรรถนะหลักจะเกิดจากความพึงพอใจของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นความคิดส่วนบุคคลมากกว่าในแต่ละบุคคลที่จะพัฒนาตนเองขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ ความตั้งใจ ความต้องการหรือเป้าหมายในการทำงานของตนเอง...” (ข้าราชการ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2567)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน

ตารางที่ 10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร

| ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน | | การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร | | | | | |
|------------------------------|------|-------------------------------|-----------------|--|--|---------------------|---------|
| | | ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ | ด้านบริการที่ดี | ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ | ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม | ด้านการทำงานเป็นทีม | รวม |
| ด้านความสำเร็จของงาน | r | 0.755** | 0.790** | 0.738** | 0.810** | 0.841** | 0.868** |
| | Sig. | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | r | 0.596** | 0.639** | 0.695** | 0.628** | 0.707** | 0.723** |
| | Sig. | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| ด้านลักษณะของงาน | r | 0.562** | 0.573** | 0.694** | 0.636** | 0.626** | 0.685** |
| | Sig. | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| ด้านความรับผิดชอบ | r | 0.600** | 0.555** | 0.669** | 0.596** | 0.590** | 0.668** |
| | Sig. | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน | r | 0.373** | 0.375** | 0.541** | 0.397** | 0.445** | 0.475** |
| | Sig. | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| รวม | r | 0.668** | 0.677** | 0.787** | 0.709** | 0.745** | 0.795** |
| | Sig. | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรโดยรวม เป็นไปในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับสูง ($r = 0.795$, Sig. = 0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรทุกด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรโดยรวม เป็นไปในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.868$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.841$) รองลงมาคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ($r = 0.810$) และด้านบริการที่ดี ($r = 0.790$) ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรโดยรวม เป็นไปในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับสูง ($r = 0.723$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับสูง ($r = 0.707$) รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($r = 0.695$) และด้านบริการที่ดี ($r = 0.639$) ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรโดยรวม เป็นไปในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับสูง ($r = 0.685$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($r = 0.694$) อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ($r = 0.636$) และด้านการทำงานเป็นทีม ($r = 0.626$) ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรโดยรวม เป็นไปในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับสูง ($r = 0.668$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($r = 0.669$) อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($r = 0.600$) และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ($r = 0.596$) ตามลำดับ

ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรโดยรวม เป็นไปในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.475$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($r = 0.541$) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($r = 0.445$) และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ($r = 0.397$) ตามลำดับ

ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน

ผลการสัมภาษณ์มีความสอดคล้องกับการสำรวจ กล่าวคือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์มากที่สุด เนื่องจากเป็นงานที่จะต้องปฏิบัติตามหมายรับสั่ง และเป็นงานที่ทำเสร็จสิ้นไปในครั้งเดียว ซึ่งจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของสำนักพระราชวัง จึงต้องการผลลัพธ์หรือผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายจะเกิดความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

เช่นคำให้สัมภาษณ์ของคนที่ 1 กล่าวว่า “...ในด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งมุ่งเน้นในเรื่องให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยเพื่อให้เป็นไปตามพระบรมราโชบาย ถือว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าเมื่อเกิดความพึงพอใจกับทางครอบครัวของผู้ชายชนม์ ตลอดจนถึงผู้ที่มาร่วมงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิธีของเราเกิดความพึงพอใจ ภาคภูมิใจและพร้อมที่จะทำงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน...” (ข้าราชการ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2567)

ด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร เนื่องจากการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ย่อมทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นแรงจูงใจที่จะพัฒนาสมรรถนะของตนเองเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับนับถือต่อไป เช่นคำให้สัมภาษณ์ของคนที่ 5 กล่าวว่า “...เมื่อเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการทำงานของเรา ทำให้เราก็มุ่งมั่นและตั้งใจทำงานมากขึ้น เพื่อให้เป็นที่ยอมรับนับถือต่อไป...” (พนักงานราชการ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2567)

ด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร เนื่องจากเป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามหมายรับสั่งจึงมีความสำคัญมาก ถ้ามีการวางแผนงานล่วงหน้าและมีกำหนดเวลาที่ชัดเจนในการทำงาน ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ เช่นคำให้สัมภาษณ์ของคนที่ 3 กล่าวว่า “...ถ้ามีการวางแผนล่วงหน้าและมีกำหนดเวลาที่ชัดเจน งานก็จะออกมาสำเร็จเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการให้งานสำเร็จเป็นที่พึงพอใจในทุก ๆ งานที่รับปฏิบัติตามที่มอบหมาย...” (ข้าราชการ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2567)

ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร เนื่องจากเป็นงานสนองพระบรมราโชบายพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและภารกิจของกระทรวงวัฒนธรรม เมื่อบุคลากรมีความตั้งใจและมีความเสียสละในการทำงาน รับผิดชอบในหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย ย่อมทำให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จเกิดเป็นแรงจูงใจการปฏิบัติงานต่อ ๆ ไปเพื่อสนองพระบรมราโชบายพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและภารกิจของกระทรวงวัฒนธรรม เช่นคำให้สัมภาษณ์ของคนที่ 4 กล่าวว่า “...แต่ทุกคนต้องปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติให้ถูกต้องเรียบร้อย ไม่ให้เกิดความผิดพลาด เพราะหากเกิดความผิดพลาดอาจทำให้เกิดความเสียหายในงานนั้น ๆ ได้ ทุกคนจึงถือว่าได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญเมื่องานสำเร็จก็เกิดแรงจูงใจการปฏิบัติงานต่อ ๆ ไปเพื่อให้เกิดความถูกต้องและงานเรียบร้อย...” (ข้าราชการ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2567)

ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร เนื่องจากการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและโอกาสที่จะได้ศึกษาในระดับที่สูง เป็นแรงผลักดันหรือแรงจูงใจในเพื่อการพัฒนาตนเอง และทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เช่นคำให้สัมภาษณ์ของคนที่ 2 กล่าวว่า “...ถ้าเราเริ่มต้นเดินทีละก้าว เจ้าหน้าที่ของเราพัฒนาตนเองขึ้นมาเรื่อย ๆ ฝึกฝนทักษะความรู้ความสามารถ เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะการทำงานและผลลัพธ์ของงานก็ต้องออกมาประจักษ์อยู่แล้ว...” (ข้าราชการ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2567)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบว่า

1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.55) กล่าวได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ต้องอาศัยปัจจัยจูงใจในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ก่อให้เกิดสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างค่านิยมให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อองค์การหรือหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรบรรลุตามเป้าหมาย เพื่อสนองพระบรมราโชบายพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและสามารถขับเคลื่อนภารกิจที่เป็นบทบาทหน้าที่ของกระทรวงวัฒนธรรมให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของรัฐบาล วงศาโรจน์ (2565) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษา: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ด้านที่มีระดับแรงจูงใจสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ

2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักโดยรวมของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ซึ่งมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับสูง ($r = 0.795$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ($r = 0.868$) มีความสัมพันธ์สูงที่สุด อยู่ในระดับสูงมาก รองลงคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r = 0.723$) ด้านลักษณะของงาน ($r = 0.685$) และด้านความรับผิดชอบ ($r = 0.668$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ ในขณะที่ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ($r = 0.475$) มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ กล่าวคือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์มากที่สุด เนื่องจากเป็นงานที่จะต้องปฏิบัติตามหมายรับสั่ง และเป็นงานที่ทำเสร็จสิ้นไปในครั้งเดียว ซึ่งจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของสำนักพระราชวัง จึงต้องการผลลัพธ์หรือผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายจะเกิดความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภี ขานดาบ (2559) เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4 โดยรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.65$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยทั้งหมดจำนวน 11 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ($r = 0.64$) ปัจจัยความสำเร็จของงาน ($r = 0.47$) ปัจจัยการยอมรับ

นับถือ ($r = 0.53$) ปัจจัยความรับผิดชอบ ($r = 0.56$) ปัจจัยความมั่นคงในงาน ($r = 0.51$) ปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($r = 0.48$) ปัจจัยเงินเดือนและค่าตอบแทน ($r = 0.38$) ปัจจัยนโยบายและการบริหารงาน ($r = 0.46$) ปัจจัยการบังคับบัญชา ($r = 0.49$) ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r = 0.47$) และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r = 0.20$) มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ ภาค 4 นอกจากนี้ ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของกริชกานต์ สองสี (2563) เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.745$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรับผิดชอบในงาน ($r = 0.723$) และด้านลักษณะของงาน ($r = 0.698$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตามลำดับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($r = 0.676$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r = 0.519$) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($r = 0.517$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีตำแหน่งในการทำงานที่มีความมั่นคง มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรเพิ่มกรอบอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานราชการให้สอดคล้องกับภารกิจของกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน (ในส่วนกลาง) ซึ่งมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น แต่มีข้าราชการและพนักงานราชการไม่เพียงพอ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรโดยเฉพาะจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกซึ่งมีจำนวนมากได้มีโอกาสสอบบรรจุเป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการ เพื่อให้บุคลากรมีตำแหน่งในการทำงานที่มั่นคง
2. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับการทำงานและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งความรู้ด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในการสอบเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
3. ควรเพิ่มค่าตอบแทนในรูปแบบเงินประจำตำแหน่งหรือเงินพิเศษในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน เนื่องจากเป็นงานที่ต้องปฏิบัติในลักษณะพิเศษและปฏิบัติงานโดยไม่มีวันหยุดราชการเหมือนหน่วยงานราชการทั่วไป เพื่อให้บุคลากรมีอาชีพที่มั่นคงและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเฉพาะในส่วนกลางของกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนภูมิภาค หรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ปัจจัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเพื่อให้องค์การได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์และวางแผนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม
3. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการเน้นการศึกษาในด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน เพราะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจาก 5 ด้านของปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวนวิชา PAD 6102 ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ภุริกันต์ สองสี. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัฐพล วงศาโรจน์. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษา: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน). สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2554). วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานทางการศึกษา. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 2(2), 7-20.
- สมถวิล วิจิตรวรรณ. (2565). สถิติความสัมพันธ์: เลือกใช้อย่างไร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 8(2), 1-15.
- โสภี ขานดาบ. (2559). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). คู่มือสมรรถนะหลัก : คำอธิบาย และตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้. กรุงเทพฯ: พี.อี.ลีฟวิ่ง.
- สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม, กลุ่มพัฒนาบุคลากร. (2566). หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรประจำปี 2566. ค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2566, จาก <https://hrd.m-culture.go.th/th/guideline/24489>

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- คนที่ 1 ข้าราชการ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2567
- คนที่ 2 ข้าราชการ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2567
- คนที่ 3 ข้าราชการ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2567
- คนที่ 4 ข้าราชการ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2567
- คนที่ 5 พนักงานราชการ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2567