



## Factors Affecting Morale and Morale in the Performance of Funeral Service Personnel Bestowed Under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture

Chatchai Juntae, Phakdee Phosing, and Saovalak Kosonkittumporn

Master of Public Administration, Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand

E-mail: joe.chatchai987@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-9482-1190>

E-mail: eliti\_pana@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1596-9653>

E-mail: Saovalakkk@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0589-2525>

Received 12/12/2024

Revised 14/12/2024

Accepted 15/01/2025

### Abstract

**Background and Objectives:** Morale is an important factor affecting the efficiency and quality of personnel work, especially in work related to royal funeral ceremonies, which are important in terms of culture and preservation of the honor of the deceased. The objectives of this research are (1) to study the level of morale and spirit of personnel in the Royal Funeral Ceremony Division, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture; (2) to determine the factors affecting the morale and spirit of personnel in the Royal Funeral Ceremony Division, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture; and (3) to study recommendations on factors affecting the morale and spirit of personnel in the Royal Funeral Ceremony Division, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture.

**Research Methodology:** Quantitative research was used. The sample group consisted of 345 personnel from the Royal Funeral Ceremony Division, using Taro Yamane's formula. The research instrument was a rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, frequency, standard deviation, and linear multiple regression analysis.

**Results of the Study:** (1) The level of morale and encouragement in the working of the personnel of the Royal Funeral Ceremony Division, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture, is at a high level overall. (2) Factors affecting the morale and encouragement in working of the personnel of the Royal Funeral Ceremony Division, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture, including job security factors, recognition factors, policy and management factors, and work success factors, can predict the morale and encouragement in working of the personnel of the Royal Funeral Ceremony Division, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture, at 77.20 percent with a statistical significance level of .05. (3) Recommendations include (3.1) Work success, clear roles, training, and skills development. (3.2) Recognition and respect: appreciation, gratitude, creating a culture of respect and trust. (3.3) Work description, time management, support for problem-solving, and fair distribution of work. (3.4) Responsibility, clear work assignment, follow-up system, and creating ownership. (3.5) Work advancement, clear career path, transparent development, and evaluation. (3.6) Appropriate salary, welfare, and transparent evaluation. (3.7) Work relationships. Build good relationships, give advice, communicate openly (3.8) Policies and management are flexible,

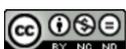




transparent, and open to participation (3.9) Working conditions: a safe environment, modern equipment, promoting collaboration (3.10) Governance and command: leaders are role models, support collaboration (3.11) Job security: career path, adequate benefits, continuous skills development

**Conclusion:** The overall morale and motivation of the royal funeral ceremony personnel are high. The main factors affecting morale and motivation include job security, recognition, policies and management, and job success, which can predict the morale and motivation of personnel up to 77.20%. Additional suggestions: Develop an evaluation and reward system, promote learning and self-development, create a good working environment, communicate consistently and transparently, give importance to personnel opinions, and create career stability.

**Keywords:** Factors Affecting; Morale and Motivation in Work; Royal Funeral Ceremony



## ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ฉัตรชัย จันเต, ภัคดี โพธิ์สิงห์ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

### บทคัดย่อ

**ภูมิหลังและวัตถุประสงค์:** ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะในงานที่เกี่ยวข้องกับงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ซึ่งถือเป็นงานที่มีความสำคัญทั้งในแง่ของวัฒนธรรมและการรักษาเกียรติยศของผู้วายชนม์ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (2) เพื่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม และ (3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

**ระเบียบวิธีวิจัย:** ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน จำนวน 345 คน โดยการใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง

**ผลการวิจัย:** (1) ระดับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน สามารถทำนายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ได้ร้อยละ 77.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย (3.1) ความสำเร็จของงาน ชัดเจนในบทบาท ฝึกอบรม และพัฒนาทักษะ (3.2) การยอมรับและเคารพ: ชื่นชม ขอบคุน สร้างวัฒนธรรมเคารพและไว้วางใจ(3.3) ลักษณะงาน จัดการเวลา สนับสนุนแก้ปัญหา กระจายงานยุติธรรม (3.4) ความรับผิดชอบ มอบหมายงานชัดเจน ระบบติดตามผล สร้างความเป็นเจ้าของ (3.5) ความก้าวหน้าในงาน เส้นทางอาชีพชัดเจน พัฒนาและประเมิน โปร่งใส (3.6) เงินเดือน สวัสดิการเหมาะสม ประเมินโปร่งใส (3.7) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สร้างสัมพันธ์ดี ให้คำปรึกษา สื่อสารเปิดเผย (3.8) นโยบายและการบริหาร ยืดหยุ่น โปร่งใส เปิดให้มีส่วนร่วม (3.9) สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมปลอดภัย อุปกรณ์ทันสมัย ส่งเสริมการร่วมงาน (3.10) การปกครองบังคับบัญชา ผู้นำเป็นแบบอย่าง สนับสนุนการทำงานร่วมกัน (3.11) ความมั่นคงในงาน: เส้นทางอาชีพ สวัสดิการเพียงพอ พัฒนาทักษะต่อเนื่อง

**สรุปผล:** ขวัญและกำลังใจของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง และปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจเหล่านี้ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน รวมถึงความสำเร็จของงาน สามารถทำนายขวัญและกำลังใจของบุคลากร ได้ถึง 77.20% ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พัฒนาระบบการประเมินผลและให้รางวัล ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสร้าง

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สื่อสารอย่างสม่ำเสมอและโปร่งใสให้มีความสำคัญ กับความคิดเห็นของบุคลากร สร้างความมั่นคงในอาชีพ

**คำสำคัญ:** ปัจจัยที่ส่งผลต่อ; ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน; กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน

## บทนำ

กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน เป็นหน่วยงาน ภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมกระทรวงวัฒนธรรมมีภารกิจในส่วนกลางอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพกรุงเทพมหานคร กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน และภารกิจส่วนภูมิภาคกำหนดให้เป็นหน้าที่รับผิดชอบของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 1 ถึง 15 และกลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัด ทั้ง 76 จังหวัด มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้ 1) จัดทำแผนปฏิบัติการและแนวทาง การบริหารจัดการ รวมทั้งกำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำมาตรการและแนวทางการพัฒนา มาตรฐานการปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน 3) เป็นศูนย์ประสานงานและศูนย์ข้อมูลด้านพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง 4) ดำเนินการ เกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานของกระทรวงและบุคลากร ภายนอกที่เกี่ยวข้อง 5) บริหารจัดการ จัดหา ดูแล และบำรุงรักษา สิ่งของเครื่องใช้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน 6) ปฏิบัติงานและให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7) สนับสนุนและประสานการ ปฏิบัติงานร่วมกับสำนักพระราชวัง และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน 8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานขอหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (กลุ่มบริหารงานบุคคลกระทรวงวัฒนธรรม, 2566: 1)

จากข้อมูลเชิงลึก ปัญหาของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพ ที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เกิดจากปัจจัยหลายประการ ดังนี้ 1) ปัจจัยด้าน เงินเดือนและสวัสดิการ บุคลากรกองพิธีการศพได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่ค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับ ภารกิจและความรับผิดชอบที่สูง ส่งผลให้เกิดความเครียดและกดดันในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน บุคลากรกองพิธีการศพต้องปฏิบัติงานนอกสถานที่บ่อยครั้ง บางครั้งต้องทำงานล่วงเวลาหรือทำงานกะดึกกะดื่น ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าและขาดสมาธิในการทำงาน นอกจากนี้ความมั่นคงในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานราชการในปัจจุบันยังเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอน ส่งผลให้เกิดความไม่มั่นใจในการวางแผนชีวิตและครอบครัว 3) ปัจจัย ด้านการได้รับการยอมรับและชื่นชมจาก บุคคลอื่น บุคลากรกองพิธีการศพปฏิบัติงานในภารกิจที่มีความสำคัญ และศักดิ์สิทธิ์ แต่บางครั้งกลับไม่ได้รับความเข้าใจและยอมรับจากสังคมเท่าที่ควร ส่งผลให้เกิดความท้อแท้ และหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปัญหา เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพ ส่งผลให้ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานลดลง เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และอาจส่งผลกระทบต่อความสูญเสียต่อบุคคลในครอบครัว ผู้เสียชีวิตได้ (กลุ่มบริหารงานบุคคลกระทรวงวัฒนธรรม, 2566: 5) จากการศึกษาข้อมูลดังกล่าวมาในเบื้องต้น ดังนั้นการออกแบบงาน การเสริมสร้างแรงจูงใจ พัฒนางาน และการปรับปรุง สภาพแวดล้อม ในการทำงาน ตลอดจนการจัดระบบในการทำงานจะเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยจึงสนใจ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เพื่อนำข้อสังเกตเป็นแนวทาง สำหรับบุคลากรเข้าใจตนเองและความ

ต้องการของตนเองมากขึ้น สามารถพัฒนาตนเองและปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจ ช่วยให้องค์กรเข้าใจความต้องการและความต้องการ ของบุคลากรสามารถพัฒนาสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ช่วยให้อุบลการได้รับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทำให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีเกิดความประทับใจ

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพ ที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

### สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน

### การทบทวนวรรณกรรม

#### 1. ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอรัชเบิร์ก

Herzberg et al (1959) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีแรงจูงใจ ว่าคนที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ มี 5 ประการ ได้แก่

1. ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้ยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงาน หรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือ การแสดงออกอื่นโดยยอมรับในความสามารถ
3. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนระดับขึ้นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมได้รับการฝึกอบรม และดูงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มี การตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทำให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

ได้อธิบายปัจจัยที่จะทำให้คนไม่พอใจในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน โดยไม่เกี่ยวกับส่วนประกอบของงานมี 6 ประการ ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะ เป็น กิริยา หรือ วาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

3. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

4. สภาพการทำงาน หมายถึง บรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง, เสียง, อากาศ และชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้

5. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ผู้บังคับบัญชา มีความรู้ความสามารถในการปกครองไม่มีอคติ ยุติธรรมรวมทั้งสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ และเทคโนโลยีได้

6. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

## 2. แนวคิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

พิชิต เทพวรรณ (2554: 176) ให้ความสำคัญความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Commitment) จะมุ่งมั่นให้เกิดกับองค์กร โดยองค์กรต่าง ๆ ต้องการให้พนักงานมีทั้งความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และความผูกพันในงานของพนักงาน เนื่องจากความผูกพัน ของพนักงานต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราลาออก (Turnover Rate) ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการลาออกก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีความผูกพันในงานสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำ ดังนั้น องค์กรจึงต่างให้ความสำคัญกับความผูกพันใน 2 ลักษณะ ทั้งความผูกพันในงานของพนักงาน (Employee Engagements) และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Commitment) จากแนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรดังกล่าวมาแล้ว (The Gallup Organization) ได้ศึกษาความผูกพันของพนักงานและได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันในงาน (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน (Not - Engaged) คือ พนักงาน ที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และ / หรือทำงานโดยไม่ตั้งใจ

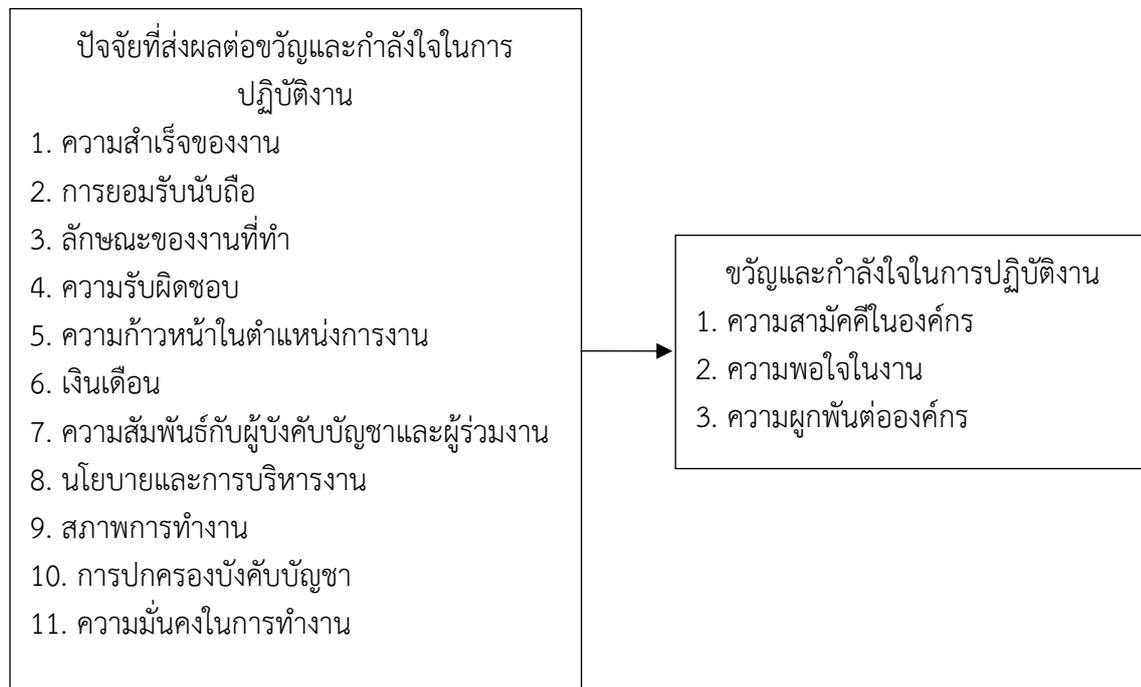
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันในงาน (Actively Disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงานขวัญกำลังใจจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ เสมอเพราะถ้าการบำรุงขวัญ

ที่ดีจะทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่ หน่วยงาน เพื่อรักษาเสถียรภาพของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ และส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงได้แก่

- 3.1 ความสามัคคีในองค์กร
- 3.2 ความพอใจในงาน
- 3.3 ความผูกพันต่อองค์กร

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพ ที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจ ของ (Herzberg et al, 1959) มากำหนดเป็นตัวแปรต้นและแนวคิดของ (พิชิต เทพวรรณ, 2554: 176) มาปรับปรุงเป็นตัวแปรตาม ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ระเบียบวิธีการวิจัย

#### 1. ขอบเขตพื้นที่ของการวิจัย

กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

#### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน

- 2.1.2 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ
- 2.1.3 ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ
- 2.1.4 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ
- 2.1.5 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- 2.1.6 ปัจจัยด้านเงินเดือน
- 2.1.7 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
- 2.1.8 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน
- 2.1.9 ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน
- 2.1.10 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 2.1.11 ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- 2.2.1 ความสามัคคีในองค์กร
- 2.2.2 ความพอใจในงาน
- 2.2.3 ความผูกพันต่อองค์กร

### 3. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 2,459 คน (กลุ่มงานพิธีกระทรวงวัฒนธรรม, 2567)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 345 คน โดยการใช้สูตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Yamane, 1973: 727) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

#### เครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทาง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัย ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า ของ (Likert's Five Rating Scales) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 น. 45) โดยมี 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง วัฒนธรรม

#### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามผ่าน Google Forms

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ 5 ระดับตามวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert) และกำหนดการแปลความหมายปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ดังนี้ (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551: 186)

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพ ที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพ ที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) ใช้การเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และพรรณนาความ

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยรวมและจำแนกเป็นราย

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ระดับขวัญและกำลังใจ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านความสามัคคีในองค์กร	3.57	0.47	มาก	2
2. ด้านความพอใจในงาน	4.18	0.36	มาก	1
3. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.56	0.61	มาก	3
รวม	3.77	0.48	มาก	-

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพ ที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความพอใจในงาน ( $\bar{X} = 4.18$ ) ด้านความสามัคคี ในองค์กร ( $\bar{X} = 3.57$ ) และด้านความผูกพันต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.56$ )

2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปรอิสระ	b	S.E.	$\beta$	t	Sig.
a ค่าคงที่	1.283	.233	-	5.519	.00
1. ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน $X_1$	.134	.037	.106	.915	.04*
2. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ $X_2$	.204	.046	.280	4.454	.00*
3. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ $X_3$	.055	.041	.104	1.339	.18
4. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ $X_4$	.039	.041	.074	.938	.35
5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน $X_5$	.080	.047	.140	1.721	.09
6. ปัจจัยด้านเงินเดือน $X_6$	.028	.033	.057	.847	.40
7. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน $X_7$	.033	.046	.047	.722	.47
8. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน $X_8$	.148	.047	.244	3.162	.00*
9. ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน $X_9$	.068	.058	.106	1.184	.24
10. ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา $X_{10}$	.029	.038	.049	.753	.45
11. ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน $X_{11}$	.220	.059	.363	3.745	.00*

$R = .879$ ,  $R^2 = .772$ , หมายเหตุ. \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยใช้การวิเคราะห์ แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน สามารถอธิบายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (Y) ได้ร้อยละ 77.20 สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ  $Y = 1.283 + .220 (X_{11}) + .204 (X_2) + .148 (X_8) + .134 (X_1)$  และสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $Z = .363 (Z_{11}) + .280 (Z_2) + .244 (Z_8) + .106 (X_1)$

3. ข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับและชื่นชมในการทำงาน ความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ 2) ด้านการยอมรับนับถือ การให้คำชื่นชม และขอบคุณอย่างสม่ำเสมอ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเคารพซึ่งกันและกัน การสร้างความไว้วางใจในทีมงาน 3) ด้านลักษณะของงานที่ทำ การจัดการเวลาดังกล่าวอย่างเหมาะสม การสนับสนุน ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงาน การกระจายงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม 4) ด้านความรับผิดชอบ การมอบหมายงานที่ชัดเจนและเหมาะสม การสร้างระบบติดตามและประเมินผลที่ชัดเจน การส่งเสริม ความรู้สึกของความเป็นเจ้าของในงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน การให้โอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ การประเมินผลการทำงาน อย่างยุติธรรมและโปร่งใส 6) ด้านเงินเดือน การให้ความรู้เกี่ยวกับผลประโยชน์และสวัสดิการเพิ่มเติม การกำหนดเงินเดือนที่เหมาะสมกับบทบาทและความรับผิดชอบ การใช้เกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและโปร่งใสในการปรับเงินเดือน 7) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ การสนับสนุนและให้

คำปรึกษา การสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดเผย 8) ด้านนโยบายและการบริหารงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่น การบริหาร งานที่โปร่งใสและเปิดเผย 9) ด้านสภาพการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย การจัดเตรียมอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัย การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน 10) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน การเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี การให้คำแนะนำและการสนับสนุนที่เหมาะสม และ 11) ด้านความมั่นคง ในการทำงาน การมีแผนพัฒนาเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอ การจัดอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

## อภิปรายผล

**อภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อที่ 1** ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพ ที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัย พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีนโยบายพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำสถิติวัฒนธรรมให้มีความถูกต้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และได้มาตรฐาน โดยคำนึงถึงมิติด้านขวัญและกำลังใจ ซึ่งประกอบด้วย 1) ลักษณะงานที่มีคุณค่า ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในหน้าที่และเห็นคุณค่าของงานที่ทำ 2) การได้รับการสนับสนุนและมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ที่ช่วยเพิ่มความมั่นใจและขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร 3) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่ว่าจะเป็นทางด้าน กายภาพหรือด้านสังคม เช่น การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี ความสามัคคีในองค์กร เป็นต้น 4) การมีผลประโยชน์ที่เหมาะสม รวมถึงการมีสวัสดิการที่ดี และ 5) บุคลากรที่มีประสบการณ์และความชำนาญในงานสูงทำให้มีความสบายใจและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งผลให้ระดับขวัญ และกำลังใจของบุคลากรในกองพิธีการศพอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จงภรณ์ ธรรมสัถย์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด อุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของ วิภาดา นาทันคิด (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ระดับของขวัญและกำลังใจ ของข้าราชการสำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สีตีอายะ โตะกายอ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย จันท์พิมร์ บัวทอง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดพัทลุง พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดพัทลุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

**อภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อที่ 2** ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ในในตำแหน่งการงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เป็นอาชีพที่มี

ความมั่นคง และปฏิบัติงานที่เป็นพิธีการที่สำคัญทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการดำเนินงานของตน มีความมั่นคง ไม่ต้องกังวลเรื่องการถูกเลิกจ้างหรือโยกย้าย ซึ่งส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีมีความต่อเนื่องในการทำงาน ลดความกังวลเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลง ที่อาจส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงานประกอบกับการมีสวัสดิการที่ดีและมั่นคง ได้รับการดูแลในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ สุภารณ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

2. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของบุคลากร ทำให้มีความรู้สึกว่ามีบทบาทสำคัญ มีคุณค่า ประกอบกับการได้รับยอมรับและการยกย่อง จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนประชาชนผู้ร่วมงานพิธีต่าง ๆ ซึ่งสามารถเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ มีความรู้สึกภูมิใจในภารกิจ ของตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนก เฟ่งจินดา (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เขตบางกะปิ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเขตบางกะปิสูงสุด รองลงมา คือ การได้รับการยอมรับนับถือ โดยปัจจัยแรงจูงใจ ทั้ง 2 ด้าน มีความสามารถร่วมกันพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเขตบางกะปิ ร้อยละ 55

3. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการสื่อสารนโยบายที่ชัดเจน สร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬาลักษณ์ เจริญสุข (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ ปัจจัยสุขอนามัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้ร้อยละ 62.4

4. ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีแนวทางในการทำงานเป็นทีมให้เกิดความสำเร็จร่วมกัน ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคี ระหว่างบุคลากร เช่น การทำพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานอย่างสมบูรณ์แบบและสง่างาม ทำให้จะรู้สึกว่าการทำงานของทีมประสบความสำเร็จและมีคุณค่า ซึ่งช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬาลักษณ์ เจริญสุข (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ และกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน สามารถร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้ร้อยละ 62.4

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพิธีการศพ ที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงานบุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความสามารถในการจัดการปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ควรสร้างวัฒนธรรมการชมเชยในองค์กร เช่น ชมเชยและยกย่องบุคลากรที่ทำงานดีเด่นในที่ประชุมหรือกิจกรรมภายในองค์กร หรือมอบใบประกาศแก่บุคลากรหรือทีม ที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ ควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะเฉพาะทาง ควรมีการจัดโปรแกรมฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ท้าทาย เช่น การจัดการโครงการที่ซับซ้อน หรือการแก้ไขปัญหาที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ การมีทักษะที่เพียงพอจะทำให้บุคลากรสามารถรับมือกับความท้าทายได้อย่างมั่นใจ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ควรมีการให้คำปรึกษาและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก ในทีมสามารถช่วยลดความเครียดและความกังวลในการทำงานได้ ผู้บังคับบัญชาควรพร้อมจะให้คำแนะนำ และสนับสนุนทั้งในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อสร้างความไว้วางใจและความสามัคคีในทีม

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ควรมีการจัดนิทรรศการนำเสนอผลงานของหน่วยงาน ให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงศักยภาพในนามหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ ที่ได้รับผิดชอบ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.6 ด้านเงินเดือน ควรมีการปรับเงินเดือนตามความรับผิดชอบ โปร่งใสและเป็นธรรม และควรพิจารณาเสนอสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม เช่น เบี้ยเลี้ยง หรือสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อเพิ่มความพอใจและความรู้สึกของการได้รับการดูแลอย่างดี

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดสรรงาน การให้รางวัล เพื่อให้ทุกคนรู้ถึงมาตรฐาน ในแนวทางการปฏิบัติงาน

1.8 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรมีนโยบายการบริหารที่สนับสนุนความหลากหลายและความเท่าเทียมในที่ทำงาน สร้างความเท่าเทียมในการเข้าถึงทรัพยากรและโอกาส ในการพัฒนาให้มีความยุติธรรมโปร่งใส

1.9 ด้านสภาพการทำงาน หน่วยงานควรมีการตรวจสอบและประเมินความต้องการของวัสดุ และอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แน่ใจว่ามีความเพียงพอและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร การจัดทำรายการวัสดุ และอุปกรณ์ที่ใช้ประจำ และการคาดการณ์ความต้องการในอนาคตจะช่วย ในการจัดเตรียมให้เพียงพอ ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม

1.10 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา ในด้านทักษะการเป็นผู้นำ เช่น การจัดการทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ สร้างความเป็นผู้นำที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นในทีม

1.11 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารควรพิจารณาความสามารถและความเหมาะสม ของบุคลากรเมื่อมอบหมายงานจะสามารถช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเชิงคุณภาพสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ที่มีลักษณะงานหรือความรับผิดชอบ ที่คล้ายคลึงกันจะช่วยให้เข้าใจถึงแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการจัดการและส่งเสริมขวัญและกำลังใจ และนำมาผลการวิจัยปรับใช้ได้

2.3 ควรศึกษาพัฒนาโปรแกรมการสร้างการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เช่น การใช้แบบสอบถาม ประเมินความพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ระบบการติดตามผลจะช่วยให้สามารถปรับปรุงและพัฒนานโยบาย หรือกลยุทธ์การจัดการขวัญและกำลังใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### เอกสารอ้างอิง

- กนก เฟ่งจินดา. (2567). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เขตบางกะปิ. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 6(2), 377-379.
- กลุ่มงานพิธีการศพพระราชทาน (2567). ข้อมูลบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.
- กลุ่มบริหารงานบุคคลกระทรวงวัฒนธรรม. (2563). *รายงานการปฏิบัติงานประจำปี 2566*. กรุงเทพฯ: กระทรวงวัฒนธรรม.
- จงภรณ์ ธรรมสัตย์. (2566). การศึกษาขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จันทร์พิมร์ บัวทอง. (2561). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดพัทลุง. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 6(2), 55-57.
- จารุวรรณ สุภารณ์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบุคลากรโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. *Journal of Public Policy and Public Affairs*, 1(1), 43-60. Retrieved from <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/PPPA/article/view/259678>
- จุฬาลักษณ์ เจริญสุข. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *Humanities, Social Sciences, and Arts*, 12(1), 1141-1147.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยา.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิภาดา นาทันคิด. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 11(2), 128-140.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ: ภาพรวม ระบบบริหารผลงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ*. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลิวิ่ง.
- สีดีอายะ โต้ะกายอ. (2561). การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา เขต 1. ใน *การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9 The 9 th Hatyai National and International Conference*. 1064-1065.
- Herzberg, F., Bernard, M., & Barbara, B.S. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.