

การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพ ที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา*

THE PROMOTION OF THE PERSONNEL CAPACITY OF THE FUNERAL SERVICES GROUP WHICH RECEIVED THE 15th SONGKHLA AWARD

จิรายุ สุวรรณะ^{1*}, พระครูวิรัตธรรมโชติ², เดโช แขน้ำแก้ว³, จักรกฤษ เลิศลับ⁴

Chirayu Suwanna, Phrakhru Viratdhammachot, Daycho Khaenamkhaew, Chakkrit Loeslap

¹สาขาการพัฒนาลังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Social development branch, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat, Thailand

²คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Faculty of Liberal Arts, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat, Thailand

³คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Nakhon Si Thammarat, Thailand

⁴คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University, Nakhon Si Thammarat, Thailand

*Corresponding author E-mail: jame.35@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา และ 2) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์กับบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา จำนวน 20 คน วิเคราะห์เชิงพรรณนาและการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามกับบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา จำนวน 60 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผลการวิจัย พบว่า การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านสมรรถนะ ด้านทักษะความรู้ความเข้าใจ และด้านการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.51$) รองลงมา ได้แก่ ด้านสมรรถนะ ($\mu = 4.48$) ด้านการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.43$) ส่วนด้านทักษะความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 4.42$) ตามลำดับ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร พบว่า ภาครัฐควรมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำวันและทบทวนการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนโครงการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ต่าง ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถและอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานพิธีการ อีกทั้งผู้บังคับบัญชาต้องคอยสนับสนุนให้การยอมรับในองค์ความรู้ของบุคลากร จัดให้มีการประชุมถอดบทเรียนทุกครั้งหลังจากการปฏิบัติงานเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการทำงาน เพื่อถ่ายทอดและนำไปใช้กับสถานการณ์จริง เรียนรู้สิ่งใหม่มาปรับใช้ต่อยอดองค์ความรู้หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

* Received April 5, 2024; Revised April 21, 2024; Accepted April 26, 2024

คำสำคัญ: การส่งเสริม, ศักยภาพ, บุคลากร, กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน

Abstract

The objectives of this research article are 1) To Study the potential promotion of personnel of the Royally Awarded Funeral Ceremony Directorate Group No. 15, Songkhla, and 2) To Study recommendations regarding guidelines for promoting the personnel potential of the Royally Awarded Funeral Ceremony Directorate Group 15 Songkhla. The research is a combined method research. During the qualitative research using interviews with 20 personnel of the Royally Awarded Funeral Ceremony Directorate Group No. 15, Songkhla, descriptive analysis and quantitative research were conducted using questionnaires with personnel of the Royally Awarded Funeral Ceremony Directorate Group. At 15 Songkhla, 60 people analyzed data with ready-made programs. Descriptive statistics were used, including mean (μ) and standard deviation. (๐) Results of the research found that the promotion of personnel potential of the Funeral Ceremony Management Group that received the Royal Award No. 15 Songkhla included personality, competency, skills, knowledge and understanding. And in terms of operations, all 4 aspects were at the highest level ($\mu = 4.46$). Considering each aspect, the highest mean of personality aspect was at 4.51 ($\mu = 4.51$). The highest mean of capacity aspect was at 4.48 ($\mu = 4.48$). The highest mean of performance aspect was at 4.43. ($\mu = 4.43$). The lowest mean of understanding skill aspect was at 4.42 ($\mu = 4.42$). Suggestions regarding the promotion of personnel potential found that the government sector should prepare daily work plans and review work performance. Promote and support training projects through various online systems. for officials to gain knowledge and ability and provide training on ceremonial work In addition, supervisors must encourage acceptance of personnel's knowledge. Arrange a lessons learned meeting after every operation to exchange experiences from work. To convey and apply to real situations Learn new things to apply to expand knowledge or exchange knowledge.

Keywords: The Promotion, The Personnel, Capacity, The Personnel Capacity of The Funeral Services Group Which Received Award

บทนำ

“งานราชการนั้น คือ งานของแผ่นดิน มีผลเกี่ยวเนื่องโดยตรงถึงประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนทุกคน ดังนั้น ข้าราชการผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดิน จึงต้องทำความเข้าใจถึง ความสำคัญในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนให้ถ่องแท้แล้วร่วมกันคิดร่วมกันทำด้วยความอุตสาหะ เสียสละ และด้วยความสุจริตจริงใจโดยถือประโยชน์ที่จะเกิดจากงานเป็นหลักใหญ่ งานของแผ่นดินทุกส่วน จักได้ดำเนินก้าวหน้าไปพร้อมกัน และสำเร็จประโยชน์ที่ “พึงประสงค์” (พระบรมราชาวาท, 2560) พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมีพระราชโองบายเกี่ยวกับพิธีการศพแก่ข้าราชการ บุคคลผู้ทำคุณประโยชน์และประชาชนที่มีสิทธิ์ตามหลักเกณฑ์ของสำนักพระราชวังที่กำหนดเครื่องประกอบเกียรติยศประกอบศพให้แก่ผู้วายชนม์ ซึ่งเป็นบุคคล ผู้ประกอบคุณงามความดีที่เป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ เป็นภารกิจที่สำนักพระราชวังปฏิบัติมาตั้งแต่โบราณกาล โดยมีกรมการศาสนาปฏิบัติ



หน้าที่นิมนต์พระพิธีธรรม เพื่อสวดพระอภิธรรมศพ ซึ่งเป็นการปฏิบัติหน้าที่ปกติของกรมการศาสนา ร่วมกับสำนักพระราชวัง โดยดำเนินการทั่วราชอาณาจักร (กรมการศาสนา, 2551)

รัฐบาลมอบหมายภารกิจให้กระทรวงวัฒนธรรมเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการรับมอบภารกิจพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน และขอให้จัดเจ้าหน้าที่มาทำการศึกษาคูงานและฝึกร่วมปฏิบัติ กับกองพระราชพิธีไปให้รัฐบาลดำเนินการ โดยกระทรวงวัฒนธรรม สำนักพระราชวังจึงมอบภารกิจเกี่ยวกับพิธีการศพให้กระทรวงวัฒนธรรมรับไปดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป ในปัจจุบันหน่วยงานมีปัญหา ด้านการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร โดยปัญหานั้นเป็นศักยภาพในการทำงานไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของแต่ละสายงาน จนทำให้เสียเวลางานและงบประมาณของหน่วยงาน ซึ่งการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อที่จะให้บุคลากรในหน่วยงานนำความสามารถของตนเองมาใช้ในการทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานตามหมายรับสั่งนั้น เนื่องด้วยทรัพยากรบุคคลเป็นหนึ่งในปัจจัยพื้นฐานของการดำเนินงาน บุคลากรในหน่วยงานจึงมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้น การส่งเสริมศักยภาพบุคคลในองค์การแต่ละแห่ง จึงสนใจการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานกันมากขึ้น อย่างไรก็ตามการที่องค์การจะมีบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น องค์การจะต้องมีพัฒนา การจัดการด้านบุคลากรโดยส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา การพัฒนากลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานจำเป็นต้องพัฒนาใน 4 ด้าน คือ การพัฒนาศักยภาพด้านบุคลิกภาพ ด้านสมรรถนะ ด้านทักษะความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานศพที่ได้รับพระราชทาน และด้านการปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ เต็มกำลังความสามารถเพื่อที่จะช่วยนำองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ (สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษา การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะได้นำแนวทางในการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กลุ่มอำนาจการ พิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา ให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 15 สงขลา
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีในการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) ได้แก่ การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งใช้แบบสัมภาษณ์ และการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Survey Research) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ บุคลากรของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา มีวิธีการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบมีจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำแนกไว้ 5 กลุ่ม จำนวน 20 คน



2. การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา จำนวน 60 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น (Non - Probability Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง (Purposive sampling) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2543)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ซึ่งแบบสัมภาษณ์ชุดนี้มี 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

2. แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา เป็นคำถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลิกภาพ จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านสมรรถนะ จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านทักษะความรู้ความเข้าใจ จำนวน 5 ข้อ และ 4) ด้านการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ รวมเป็นจำนวนทั้งหมด 20 ข้อ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนน 5 หมายถึง การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลผลข้อมูล อันตรภาคชั้น คือ ค่าที่ได้กำหนดขึ้น เพื่อที่ใช้สำหรับการอธิบายผลของข้อมูล โดยใช้วิธีการคำนวณค่าอันตรภาคชั้น (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

แล้วนำมาแปลผล แบ่งคะแนนเป็นช่วง ๆ ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีระดับการส่งเสริมศักยภาพในระดับมากที่สุด

ช่วงค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีระดับการส่งเสริมศักยภาพในระดับมาก

ช่วงค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีระดับการส่งเสริมศักยภาพในระดับปานกลาง

ช่วงค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีระดับการส่งเสริมศักยภาพในระดับน้อย

ช่วงค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีระดับการส่งเสริมศักยภาพในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด (Open - ended) สอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะ



การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเชิงคุณภาพ

1.1 ขอคำแนะนำจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อปรึกษาในการร่างแบบสัมภาษณ์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.2 สร้างแบบสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

1.3 นำแบบสัมภาษณ์ให้กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเนื้อหาและโครงสร้างของคำถามตลอดจนภาษาที่ใช้เพื่อความเที่ยงตรงและถูกต้อง

1.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการปรับปรุงให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง ด้านโครงสร้างเนื้อหาและภาษาที่ใช้ ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความชัดเจน และครอบคลุม ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ให้มีความเที่ยงตรงมากขึ้นโดยหาค่าดัชนีความพึงพอใจระหว่างข้อคำถาม ซึ่งค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ในแบบสอบถาม พบว่ามีค่ามากกว่า 0.5 ทุกข้อ

1.5 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการปรับปรุงแล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เลือกไว้

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเชิงปริมาณ

2.1 นำแบบสอบถามให้กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเนื้อหาและโครงสร้าง ของคำถามตลอดจนภาษาที่ใช้เพื่อความเที่ยงตรงและถูกต้อง

2.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้ตรวจ ความถูกต้องของเนื้อหา ประกอบด้วย

2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try - Out) กับประชากรกลุ่มอำนาจการพิพิธการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 14 พังงา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธี ของครอนบาค (Cronbact'Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.969

2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับประชากรที่กำหนด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นขั้นตอนรวบรวมข้อมูลจากการลงพื้นที่ภาคสนาม โดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 ผู้วิจัยเป็นผู้ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้คำถามที่ถูกสร้างขึ้นมาสัมภาษณ์บุคลากรกลุ่มอำนาจการพิพิธการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา

1.3 ผู้วิจัยนำคำตอบและได้บันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์ไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว นำไปวิเคราะห์รวบรวมและเรียบเรียงรายละเอียดต่าง ๆ ให้มีความถูกต้อง สละสลวยมากยิ่งขึ้นและนำเสนอ ต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ



2.1 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามและขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช เพื่อลงพื้นที่ขออนุญาตหมาย สถานที่ วัน เวลา และนัดหมายบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา

2.2 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปแจกให้กับประชากรก่อนการดำเนินการ แจ้งวัตถุประสงค์อธิบายเหตุผลกับบุคลากรของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลาแล้วเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองแล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ตามที่ต้องการ ได้กลับมา 60 ชุด

2.3 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ คือ รวบรวมคำตอบและข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เนื้อหา และเรียบเรียงให้มีความสละสลวย รัดกุมเข้าใจง่าย และแยกออกเป็นแต่ละด้านตามลำดับและนำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

2. เชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

2.1 ข้อมูลสถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

2.2 ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 วิเคราะห์ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์เชิงปริมาณ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางและแปรผลโดยการบรรยาย ดังในตารางที่ 1 ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 60)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	58	96.67
หญิง	2	3.33
LGBTQ	-	-
รวม	60	100.00
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	18	30.00
31 – 40 ปี	35	58.30
41 – 50 ปี	4	6.70
51 – 60 ปี	3	5.00
รวม	60	100.00



ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ) (n = 60)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	13.30
ปริญญาตรี	48	80.00
ปริญญาโท	4	6.70
สูงกว่าปริญญาโท	-	-
รวม	60	100.00
อาชีพ		
ข้าราชการ	3	5.00
พนักงานราชการ	15	25.00
จ้างเหมาบริการ	42	70.00
รวม	60	100.00
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 15,000 บาท	20	33.00
15,001 - 25,000 บาท	39	65.00
25,001 - 45,000 บาท	1	1.70
45,001 บาทขึ้นไป	-	-
รวม	60	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า จำแนกตามเพศ พบว่า ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 58 ราย คิดเป็นร้อยละ 96.67 ส่วนเพศหญิง จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.33

จำแนกตามอายุ พบว่า ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31.40 ปี จำนวน 35 ราย เป็นร้อยละ 58.30 รองลงมา คือ อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.00 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.70 และอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 48 ราย คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมา คือ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.30 และการศึกษาปริญญาโท จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.70

จำแนกตามอาชีพ พบว่า ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพจ้างเหมาบริการ จำนวน 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมา คือ อาชีพพนักงานราชการ จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.00 และอาชีพข้าราชการ จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.00

จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 39 ราย คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมา คือ รายได้ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 20 ราย ร้อยละ 33.00 และรายได้ 25,001 - 45,000 บาท จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.70



2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา รายละเอียด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา โดยรวมทั้ง 4 ด้าน (n = 60)

การส่งเสริมศักยภาพบุคลากร โดยรวม	ระดับการส่งเสริม		
	μ	σ	แปลผล
1. ด้านบุคลิกภาพ	4.51	0.679	มากที่สุด
2. ด้านสมรรถนะ	4.48	0.746	มากที่สุด
3. ด้านทักษะความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.42	0.707	มากที่สุด
4. ด้านการปฏิบัติงาน	4.43	0.709	มากที่สุด
รวม	4.46	0.710	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา โดยรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.46$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.51$) รองลงมา ได้แก่ ด้านสมรรถนะ ($\mu = 4.48$) ด้านการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.43$) ส่วนด้านทักษะความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 4.42$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา

จากการรวบรวมข้อมูลภาคสนามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา พบว่า จำแนกเป็น 4 ประเด็น ดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านสมรรถนะ 3) ด้านทักษะความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานและ 4) ด้านการปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา ในด้านการส่งเสริมศักยภาพด้านบุคลิกภาพ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เสนอให้มีการจัดทำแผนการฝึกซ้อมของเจ้าหน้าที่ในด้านบุคลิกภาพอย่างสม่ำเสมอ ตามขั้นตอนที่ถูกต้อง มีการตรวจร่างกาย ชุดปฏิบัติงาน และสุขภาพ มีการฝึกระเบียบแถว การออกกำลังกาย และหน่วยงานควร มีการเสริมสร้างและพัฒนาด้านจิตใจให้แก่เจ้าหน้าที่

ประเด็นที่ 2 แนวทางการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา ในด้านการส่งเสริมศักยภาพด้านสมรรถนะ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เสนอให้มีการจัดทำแผนการฝึกซ้อมการปฏิบัติงานประจำวันหรือประจำเดือน พร้อมทั้งฝึกทบทวนการปฏิบัติงานพิธี ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ โครงการยกย่องความรู้เกี่ยวกับพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน มีการประชุมทุกครั้งหลังจากการปฏิบัติงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการทำงาน

ประเด็นที่ 3 แนวทางการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา ในด้านการส่งเสริมศักยภาพด้านทักษะความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เสนอการจัดอบรมให้ความรู้ในด้านกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้แก่เจ้าหน้าที่ ผ่านการเรียน E - Learning ผ่านคู่มือการปฏิบัติงาน มีการนำความรู้ในการปฏิบัติราชการ กฎระเบียบต่าง ๆ มาปรับใช้โดยการสร้างวินัยต่อตนเองและส่วนรวมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม



มีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติราชการ กำหนดกฎระเบียบผ่านการวางแผน การรับรู้สิทธิการทำงานในงา
ราชการที่ปฏิบัติ การมีความคิดหรือข้อเสนอแนะร่วมกันในการกำหนดระเบียบ ซึ่งจะทำให้เกิดความชัดเจนความ
ชัดเจนและสามารถสร้างความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรในองค์กร

ประเด็นที่ 4 แนวทางการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน
ที่ 15 สงขลา ในด้านการส่งเสริมศักยภาพด้านการปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน พบว่า ผู้ให้ข้อมูล
สำคัญส่วนใหญ่เสนอ ให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีเป็นรายเดือน มีการประชุมมอบหมายงาน การปฏิบัติงาน
ทุกครั้งก่อนการปฏิบัติงานจริง แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ทำความเข้าใจกับเนื้องาน เพื่อจะได้ปฏิบัติงาน
ให้มีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน
ที่ 15 สงขลา

ระดับการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา
โดยรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย พบว่า การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่
ด้านสมรรถนะ ด้านการปฏิบัติงาน ส่วนด้านทักษะความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิริยาภรณ์ พัฒนา ได้วิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ของกองพระราชพิธีสำนัก
พระราชวัง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพระราชพิธี สำนักพระราชวังด้านความรู้และทักษะใน
การเรียนรู้ด้านความเข้าใจในการจัดการความรู้และด้านการสนับสนุนของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการถ่ายทอด
ความรู้และด้านวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความรู้และทักษะในการจัดการความรู้ ได้แก่ การนำ
ความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานการเข้าใจถึงระเบียบและวิธีปฏิบัติในการทำงาน การปฏิบัติงานเป็นไปตาม
ขนบธรรมเนียมประเพณี เมื่อพบข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานก็สามารถหาวิธีแก้ไข ได้ทันท่วงทีและความรู้ส่วน
ใหญ่มีความซับซ้อน ทำให้ยากต่อการเข้าใจ ด้านความเข้าใจในการจัดการความรู้ หากบุคลากรในองค์การเข้าใจ
การจัดการความรู้เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มากยิ่งขึ้น ช่วยเพิ่มให้การทำงานประสบผลสำเร็จอีกทั้งเป็น
ส่งเสริมให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้
การสนับสนุนด้านงบประมาณ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ อีกทั้งสร้างแรงจูงใจให้
บุคลากรเรียนรู้และมีความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมมากขึ้น ด้านการถ่ายทอดความรู้ของกองพระราชพิธี
สำนักพระราชวังโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางส่งผลต่อการจัดการความรู้ ผู้ถ่ายทอดมีความสามารถในการ
ถ่ายทอด ความรู้ส่วนใหญ่มีความยุ่งยากซับซ้อน ด้านวัฒนธรรมอยู่ในระดับ ปานกลาง สนับสนุนให้มีความคิดเห็น
แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน มีการประชุมร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเพื่อหาทางแก้ปัญหา
มีการจัดเก็บข้อมูลการปฏิบัติงาน (พิริยาภรณ์ พัฒนา, 2555) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคเคลแลนด์
กล่าวว่า สมรรถนะ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้
เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ 2) ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะที่เกิดได้นั้นมา
จากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง คือ เจตคติ
ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น 4) บุคลิกลักษณะประจำตัว
ของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น และ 5) แรงจูงใจ/เจตคติ เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคล
แสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ (McClelland, D. C., 2008); (Cronbach, L. J., 1990)



2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา มีประเด็น ดังนี้

การส่งเสริมศักยภาพด้านบุคลิกภาพ พบว่า มีการจัดทำแผนการฝึกซ้อมของเจ้าหน้าที่ อย่างสม่ำเสมอตามขั้นตอนที่ถูกต้อง มีการตรวจร่างกายและชุดปฏิบัติงาน มีการฝึกระเบียบแถวและการออกกำลังกาย มีการเสริมสร้างและพัฒนาด้านจิตใจให้แก่เจ้าหน้าที่ฝึกสมาธิ ปฏิบัติธรรม เสริมการพัฒนาจิตใจ รวมถึงเป็นการพัฒนาสติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม มีการจัดกิจกรรมสันทนาการ เพื่อให้เกิดความผ่อนคลาย มีแนวทางการปฏิบัติงานในระบบราชการ สร้างจิตสำนึกในการรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ในด้านการส่งเสริมศักยภาพด้านสมรรถนะ พบว่า มีการจัดทำแผนการฝึกซ้อมการปฏิบัติงานประจำวัน หรือประจำเดือน ฝึกทบทวนการปฏิบัติงานพิธี สนับสนุนกิจกรรมโครงการฝึกอบรม ยกย่องความรู้เกี่ยวกับ พิธีการศพที่ได้รับพระราชทานและประชุมทุกครั้งหลังจากการปฏิบัติงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการทำงานและเน้นย้ำก่อนออกปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานพิธีการศพให้เกิดความชำนาญ และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้

นอกจากนี้ ด้านการส่งเสริมศักยภาพด้านทักษะความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน พบว่า การจัดอบรมให้ความรู้ในด้านกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้แก่เจ้าหน้าที่ มีการนำความรู้ในการปฏิบัติราชการและกฎระเบียบต่าง ๆ มาปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรม ทำงานในงานราชการที่ปฏิบัติตามระเบียบ ขจัดความขัดแย้งและสร้างความเข้าใจร่วมกันของบุคลากร ส่วนด้านการส่งเสริมศักยภาพด้านการปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน พบว่า มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำ การประชุมมอบหมายการปฏิบัติงานทุกครั้งก่อนการปฏิบัติงานจริง แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน จัดทำองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนนำความรู้ความสามารถมาถ่ายทอดหาข้อตกลงร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พีรวัศ พรณขาม วิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบและวิธีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ การใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการทำงาน การสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม การสับ เปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ การมอบหมายให้มีความรับผิดชอบเต็มที่ ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยให้บุคลากรได้เกิดกระบวนการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานควบคู่กันไป โดยการให้ความรู้ การฝึกอบรม หรือการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทักษะ และทัศนคติซึ่งจะช่วยให้บุคลากรนั้น ๆ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น (พีรวัศ พรณขาม, 2562)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา จะต้องดำเนินการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้านบุคลิกภาพ ด้านสมรรถนะ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านทักษะความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งควรนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา ให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่องานประสบความสำเร็จมากขึ้น และควรศึกษาเพิ่มเติมปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ ภาครัฐควรมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำวัน พร้อมฝึกทบทวนการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมโครงการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ต่าง ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน มีการจัดบรรยายองค์ความรู้เกี่ยวกับงานพิธีการ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและความสามารถความชำนาญต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งผู้บังคับบัญชา สร้างการสนับสนุนให้



การยอมรับ ในองค์ความรู้ของบุคลากรแต่ละคน จัดให้มีการประชุมทุกครั้งหลังจากการปฏิบัติงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการทำงาน เพื่อถ่ายทอดบอกกล่าวนำไปใช้กับสถานการณ์จริง ควรให้ความรู้เพิ่มเติมและนำสิ่งใหม่มาปรับใช้ต่อยอดองค์ความรู้ใหม่ ๆ มีการจัดอบรมหรือมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานพิธีการอีกด้วย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ภาครัฐควรจัดให้เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานสนับสนุนหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านงานพิธีการทางศาสนา งานด้านสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมทั้งด้านพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกาย ส่งเสริมกิจกรรมายาที่เหมาะสม มีจิตใจดี มีจิตอาสา มีคุณธรรมในการใช้ชีวิต มีความรู้เรื่องการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเป็นพิธีกรที่เกี่ยวข้องกับงานพระราชพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานและสามารถแนะนำผู้อื่นได้ รู้ขั้นตอนทางพระพุทธศาสนา รู้ขั้นตอนพิธีการศพโดยทั่วไปเพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรวิจัย เรื่อง ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา 2) ควรวิจัยเรื่องกิจกรรมที่ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา 3) ควรวิจัยเรื่องรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 15 สงขลา

เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา. (2551). คู่มือการปฏิบัติศาสนพิธีเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร: วีอินเตอร์พรีนทร์กรุงเทพมหานคร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2543). พรหมแดนความรู้ด้านการวิจัยและสถิติ. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พระบรมราชโองการ. (2560). พระราชโองการแก่ข้าราชการพลเรือนเนื่องในวันข้าราชการพลเรือน. เรียกใช้เมื่อ 24 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <https://www.royaloffice.th/royal-guidance>
- พิริยาภรณ์ พัฒนา. (2555). การจัดการความรู้ของกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง. ใน วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พีรวัศ พรธมขาม. (2562). การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. (2566). กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน กลุ่มบุคลากร โครงสร้างอัตรากำลังหน้าที่และอำนาจภารกิจพิธีการ ศพที่ได้รับพระราชทาน. เรียกใช้เมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <https://www2.m-culture.go.th/funeral/main.php?filename=index>
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- McClelland, D. C. (2008). Human motivation. Cambridge: University Press.