

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพิธีการศพ ที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

Motivational factors influencing job satisfaction among personnel of the Royal Cremation Ceremony Division under the Ministry of Culture

สุรรัตน์ อันหนึ่ง

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ Yamane (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คน แต่เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลและการวิเคราะห์จึงเก็บเพิ่มเป็น 308 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ One Way ANOVA และผลการทดลองพบว่าคุณ ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก 2) ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก 3) ความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันตามเพศและระดับงาน และ 4) แรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ ความต้องการด้านความผูกพัน และความต้องการอำนาจมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

คำสำคัญ : แรงจูงใจ; ความสุขในการทำงาน; บุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

Abstract

This research aimed to: 1) examine the motivation and job satisfaction of personnel in the Royal Cremation Ceremony Division under the Ministry of Culture; 2) compare job satisfaction based on different personal factors of these personnel; and 3) investigate the motivational factors influencing their job satisfaction. Data were collected through

questionnaires administered to a sample group of 286 personnel, calculated using Yamane's (1970) formula. To ensure data accuracy and completeness for analysis, the sample size was increased to 308 participants. The data were analyzed using descriptive statistics, One-Way ANOVA, and multiple regression analysis. The findings revealed that: 1) the overall motivation of personnel in the Royal Cremation Ceremony Division was at a very high level; 2) their overall job satisfaction was also at a very high level; 3) job satisfaction varied significantly based on gender and job levels; and 4) motivational factors, including the need for achievement, affiliation, and power, positively influenced job satisfaction among these personnel.

Keywords: motivation; job satisfaction; personnel of the Royal Cremation Ceremony Division; Ministry of Culture

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมีพระบรมราโชบายเกี่ยวกับการจัดพิธีศพสำหรับข้าราชการและบุคคลผู้ทำคุณประโยชน์ โดยกระทรวงวัฒนธรรมเป็นหน่วยงานหลักที่สนองพระบรมราโชบาย เพื่อให้พิธีเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสมพระเกียรติ อย่างไรก็ตาม บุคลากรที่ปฏิบัติภารกิจนี้ต้องเผชิญกับปัญหาหลายประการ ทั้งการทำงานอย่างต่อเนื่องโดยไม่มีวันหยุดที่แน่นอน ต้องประจำการทุกวัน และไม่มีความยืดหยุ่นในการทำงาน

จากภาระงานที่หนักหน่วงและรูปแบบงานที่เคร่งครัด ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้าและเบื่อหน่ายในการทำงาน บางคนมองว่าผลตอบแทนไม่คุ้มค่ากับความเสียสละ และเริ่มมองหาโอกาสสร้างรายได้เสริม ความสัมพันธ์ในที่มงานลดลง รวมถึงขาดความกระตือรือร้นและการพัฒนาตนเอง เพื่อแก้ปัญหาเหล่านี้ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานจึงมีความสำคัญ ข้อมูลจากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มแรงจูงใจ และปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมในอนาคต

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความน่าสนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้มาวางแผนเป็นแนวทางเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ต่อไปในอนาคตข้างหน้า

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1985) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของมนุษย์มักจะมีแรงขับเคลื่อนภายในให้ดำเนินกิจกรรมไปจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ ซึ่งในระดับประเทศ หากประชากรของประเทศนั้นมีแรงจูงใจสูงที่จะทำให้กิจกรรมใดๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ ก็ย่อมส่งผลให้สังคมและประเทศนั้นๆ มีโอกาสประสบความสำเร็จสูงตามไปด้วย โดยแบ่งจำแนกองค์ประกอบของแรงจูงใจออกเป็น 3 ด้าน 1. ด้านความต้องการความสำเร็จ 2. ด้านความต้องการความผูกพัน 3. ด้านความต้องการอำนาจ

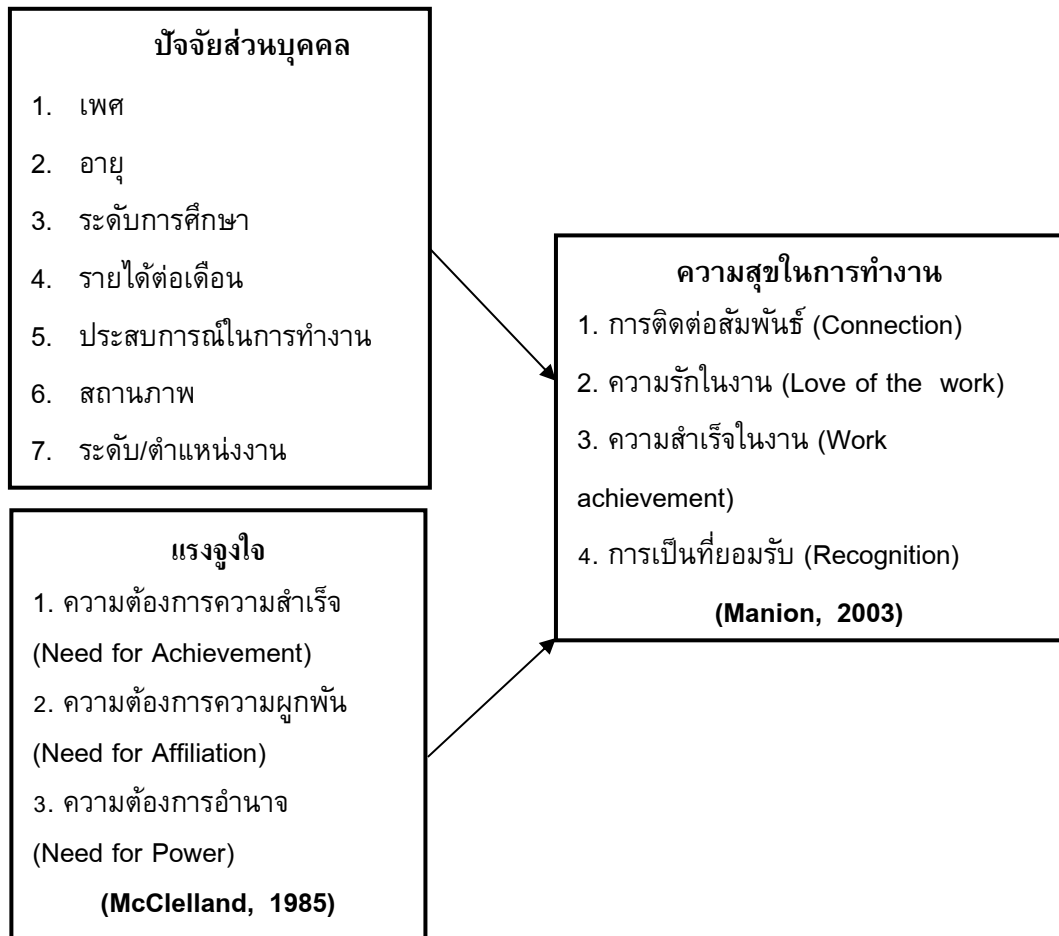
ทฤษฎีความสุขในการทำงานของ Manion (2003) อธิบายว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากการแสดงออกถึงอารมณ์เชิงบวก เช่น การยิ้ม หัวเราะ และความปลาบปลื้มใจ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ความสุขนี้ส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์ เช่น การช่วยเหลือกัน การแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล และการตัดสินใจที่ดีขึ้น เมื่อบุคลากรรู้สึกประสบความสำเร็จ จะสร้างบรรยากาศการทำงานที่รื่นรมย์ เกิดสัมพันธภาพที่ดี และความผูกพันกับองค์กร โดยความสุขในการทำงานแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

ณัฐฉิณห์ ศรีนุกูล (2565) การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกระทรวงแรงงาน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความรับผิดชอบ สถานะของอาชีพ และเงินเดือนกับผลประโยชน์เกื้อกูล ส่วนระดับความสุขในการทำงานก็อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามด้วยความรักในงาน ทั้งนี้ พบว่าแรงจูงใจในด้านความสำเร็จ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และเงินเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานในพื้นที่ดังกล่าว

ปริญญา ปานาเต, วิฑิตารีย์ ศรีมงคล (2566) การวิจัยเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม พบว่าแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุข ส่วนปัจจัยอื่นๆ เช่น ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบาย การบริหารจัดการ และความมั่นคงในงาน ก็ส่งผลต่อความสุขในการทำงานเช่นกัน

ทั้งนี้ ความสุขในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีความภาคภูมิใจในงานที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากประชาชน และมีบทบาทสำคัญต่อองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรมมีสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งมีกลุ่มอำนาจการศพที่ได้รับพระราชทาน จำนวนทั้งสิ้น 77 แห่ง (ข้อมูลจากภารกิจพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน พุทธศักราช 2562 - 2565) เฉลี่ยหน่วยงานละ 16 คน คัดการณ์โดยประมาณจำนวน 1,000 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษานี้ จำนวน

308 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) ดังนี้ 1. Cluster random sampling จำแนกตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองพิธิการศพที่ได้รับพระราชทาน มีจำนวน 77 แห่ง ดังนี้ 1) กลุ่มพิธิการศพที่ได้รับพระราชทานส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) 1 แห่ง 2) กลุ่มพิธิการศพที่ได้รับพระราชทานส่วนภูมิภาค (จังหวัด) 76 แห่ง 2. Quota sampling โดยการหารเท่ากัน $308/77 = 4$ ดังนั้น จะต้องเก็บตัวอย่างจังหวัดละ 4 คน 3. ในการเก็บตัวอย่าง ทำการสุ่มตามสะดวก (Simple Random) โดยทำแบบสอบถามเป็นแบบออนไลน์ มีลิงค์และแบบคิวอาร์โค้ดซึ่งจะทำการเก็บข้อมูลโดยกระจายแบบสอบถามผ่านทางโซเชียลมีเดีย ช่องทางไลน์กลุ่ม สำหรับติดต่อประสานงานราชการกลุ่มพิธิการศพที่ได้รับพระราชทาน จำนวน 5 กลุ่มไลน์ และช่องทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม ถึงเดือนพฤศจิกายน 2567

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2-3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ และความสุขในการทำงาน โดยเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีความเที่ยงตรงได้ ค่า IOC เท่ากับ 0.93 แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่คล้ายตัวอย่าง 30 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.963 แบบสอบถามนี้จึงมีความเหมาะสมในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ 2) ข้อมูลแรงจูงใจ และความสุขในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยใช้สถิติ F-test และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่าบุคลากรกองพิธิการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรมที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เพศชาย จำนวน 281 คน (ร้อยละ 91.2) มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 143 คน (ร้อยละ 46.4) การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 239 คน (ร้อยละ 77.6) สถานภาพโสด จำนวน 230 คน (ร้อยละ 74.7) รายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 205 คน (ร้อยละ 66.6) มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 6 ปี จำนวน 217 คน (ร้อยละ 70.5) และอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิธิการ จำนวน 181 คน (ร้อยละ 58.8)

ตารางที่ 1 แรงจูงใจและความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

แรงจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านความต้องการความสำเร็จ	4.57	0.56	ดีมาก
ด้านความต้องการความผูกพัน	4.47	0.68	ดีมาก
ด้านความต้องการอำนาจ	3.94	0.79	ดี
แรงจูงใจโดยรวม	4.33	0.56	ดีมาก
ความสุขในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.43	0.65	ดีมาก
ด้านความรักในงาน	4.63	0.57	ดีมาก
ด้านความสำเร็จในงาน	4.34	0.74	ดีมาก
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.38	0.66	ดีมาก
ความสุขในการทำงานโดยรวม	4.44	0.57	ดีมาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศชาย จำนวน 281 คน (ร้อยละ 91.2) มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 143 คน (ร้อยละ 46.4) การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 239 คน (ร้อยละ 77.6) สถานภาพโสด จำนวน 230 คน (ร้อยละ 74.7) รายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 205 คน (ร้อยละ 66.6) มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 6 ปี จำนวน 217 คน (ร้อยละ 70.5) และอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิธี จำนวน 181 คน (ร้อยละ 58.8)

ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสุขในการทำงานระดับดีมาก โดยด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.63 รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ตามลำดับ โดยทั้ง 4 ด้าน มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 0.65 0.66 และ 0.74

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	F	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	2.932	0.000*	แตกต่างกัน
อายุ	1.581	0.194	ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	2.280	0.079	ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพ	0.028	0.972	ไม่แตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน	1.391	0.246	ไม่แตกต่างกัน
ประสบการณ์ในการทำงาน	0.148	0.931	ไม่แตกต่างกัน
ระดับงาน	5.248	0.002*	แตกต่างกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ความสุขในการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า เพศ และระดับงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามเพศและระดับงาน

ความสุขในการ		ชาย	หญิง	อื่น ๆ	
ทำงาน	Mean	4.469	3.911	4.968	
ชาย	4.469	-	-0.5574*	-0.5001*	
หญิง	3.911		-	-1.0575*	
อื่น ๆ	4.968			-	
ระดับงาน		เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิธี	นักวิชาการวัฒนธรรม	นักวิชาการปฏิบัติการ	นักวิชาการชำนาญการ
	Mean	4.367	4.638	4.412	4.737
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิธี	4.367	-	-0.2715*	-0.0452	-0.3704*
นักวิชาการวัฒนธรรม	4.638		-	0.2263*	-0.0988
นักวิชาการปฏิบัติการ	4.412			-	-0.3252*
นักวิชาการชำนาญการ	4.737				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรเพศอื่น ๆ มีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศชาย และเพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ บุคลากรในระดับนักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการมีความสุขในการทำงานโดยรวมสูงสุด รองลงมาคือระดับนักวิชาการวัฒนธรรม และนักวิชาการ

วัฒนธรรมปฏิบัติการ ส่วนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพึงมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.760		4.716	0.000*
แรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ (X ₁)	0.288	0.282	6.680	0.000*
แรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน (X ₂)	0.375	0.449	10.227	0.000*
แรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ (X ₃)	0.175	0.243	6.112	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจสามารถอธิบายความผันแปรที่เกิดขึ้นต่อความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 66.70 ($R^2 = 0.667$) จากสมการ Y^A_T สรุปได้ว่า แรงจูงใจทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน โดยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม เพิ่มขึ้น 0.288 0.375 และ 0.175 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ คงที่

อภิปรายผลการศึกษา

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่บุคลากรส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานในพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน พ.ศ. 2562-2565 เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ย 15,001-25,000 บาทต่อเดือน มีประสบการณ์ทำงาน 2-6 ปี และปฏิบัติงานในระดับเจ้าหน้าที่พิธีการ การมีบุคลากรในช่วงอายุนี้นี้สะท้อนถึงความเหมาะสมด้านสมรรถภาพทางกายและความอดทนที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความละเอียดอ่อนและการยกย้ายสิ่งของในพิธีการทางการ ระดับการศึกษาปริญญาตรีช่วยเสริมความรู้พื้นฐานและความเข้าใจเกี่ยวกับพิธีการ ขณะที่สถานภาพโสดและประสบการณ์ทำงานในช่วงต้นแสดงถึงการอยู่ในช่วงพัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนตำแหน่งในอนาคต การปฏิบัติงานในระดับเจ้าหน้าที่เน้นการใช้ความรู้เฉพาะด้านและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

2. แรงจูงใจของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม แรงจูงใจของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากการบริหารจัดการที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและให้บุคลากร

รู้สึกมีคุณค่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จอยู่ในระดับสูง บุคลากรมีเป้าหมายชัดเจน มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง และพร้อมเผชิญอุปสรรค สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (1985) และงานวิจัยของสมพร ทิพย์บำรุง (2564) ที่ระบุว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จส่งผลบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน แรงจูงใจด้านความผูกพันอยู่ในระดับดีมาก บุคลากรมีความภาคภูมิใจและผูกพันกับองค์กร ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา ศรีสมาน (2563) ที่ชี้ว่าความผูกพันในองค์กรส่งผลต่อความตั้งใจทำงานระยะยาวและลดอัตราการลาออก ส่วนแรงจูงใจด้านอำนาจอยู่ในระดับดี แต่ต่ำกว่าเล็กน้อย เนื่องจากบทบาทงานเน้นการปฏิบัติตามมาตรฐานมากกว่าภาวะผู้นำ อย่างไรก็ตาม การมอบหมายงานที่สำคัญและการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพสามารถเสริมแรงจูงใจด้านอำนาจได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของประดิษฐ์ กุลลงค์ (2562) ที่ชี้ว่าการให้อำนาจช่วยกระตุ้นประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

3. ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรมความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม อยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากบรรยากาศการทำงานเอื้อต่อการประสานงานและสร้างความร่วมมือ บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศการทำงานที่ยืดหยุ่นช่วยลดความกดดันและสร้างความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Manion (2003) ที่ระบุว่าความสุขนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความสุขอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากบรรยากาศที่ส่งเสริมการประสานงานและการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของมณีวรรณ สังข์พวง (2562) ที่ชี้ว่าความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรช่วยเพิ่มความสุขและลดความเครียด ด้านความรักในงาน ความสุขอยู่ในระดับดีมาก บุคลากรมีความภูมิใจในบทบาทหน้าที่และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตินา วงศ์สุวรรณ (2563) ที่ระบุว่าความพึงพอใจในงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ความสุขอยู่ในระดับดีมาก บุคลากรมีเป้าหมายชัดเจน ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และมองเห็นโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกานต์ ชูตระกูล (2561) ที่ระบุว่าความสำเร็จในงานช่วยเพิ่มความสุขและความมั่นคงในหน้าที่ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ความสุขอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากบุคลากรได้รับความเคารพในสิทธิ มีความเป็นแบบอย่างที่ดี และทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของกานดา สุภารัตน์ (2564) ที่ชี้ว่าการได้รับการยอมรับช่วยเพิ่มความสุขและความพึงพอใจในงาน

4. ผลการศึกษาสมมติฐานที่ 1 พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานมีความแตกต่างกันตามเพศ โดยบุคลากรที่ระบุว่าเป็นเพศอื่น ๆ มีความสุขในงานสูงที่สุด รองลงมาคือเพศชาย และเพศหญิงตามลำดับ สาเหตุอาจมาจากแรงจูงใจและการปรับตัวในงานที่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของบัวบาน ใจคง (2562) ที่ชี้ว่าเพศมีผลต่อความสุขในงาน โดยเพศทางเลือกรักได้รับการยอมรับมากกว่า เมื่อพิจารณาอายุ

ต่างกัน พบว่าอายุไม่มีผลต่อความสุข เนื่องจากลักษณะงานมีมาตรฐานชัดเจน ทำให้ทุกช่วงวัยสามารถปรับตัวและมีความสุขในระดับใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับทฤษฎีมาสโลว์และงานวิจัยของวัชรินทร์ สังข์แก้ว (2561) ที่ระบุว่าอายุไม่ใช่ปัจจัยหลักของความสุข ระดับการศึกษาที่ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากงานในกองพิธีเน้นทักษะจากประสบการณ์มากกว่าความรู้เฉพาะทาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กและงานวิจัยของชนิกา แสงอรุณ (2563) ในส่วนของสถานภาพสมรส พบว่าไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรสามารถแยกชีวิตส่วนตัวจากงานได้ สอดคล้องกับทฤษฎีสมดุลระหว่างชีวิตและงาน รวมถึงงานวิจัยของศรีนวล มโนธรรม (2562) รายได้ต่อเดือนก็ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญในการสร้างความสุขในงาน เนื่องจากบุคลากรมองความหมายและความภูมิใจในงานสำคัญกว่า สอดคล้องกับทฤษฎีคุณค่าของงานและงานวิจัยของกาญจนา วัฒนโชค (2564) สำหรับประสบการณ์ทำงาน พบว่าไม่มีผลต่อความสุข เนื่องจากมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน ทำให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์มากหรือน้อย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ของเบนดูราและงานวิจัยของสุรัชย์ พิทักษ์ชน (2560) สุดท้าย ระดับงานมีผลต่อความสุข โดยบุคลากรระดับนักวิชาการพัฒนาระบบงานมีความสุขสูงที่สุด เนื่องจากได้รับการยอมรับและโอกาสพัฒนาตนเอง ขณะที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิธีมีความสุขต่ำที่สุด เนื่องจากลักษณะงานซ้ำซากและจำกัดอิสระ สอดคล้องกับทฤษฎีมาสโลว์และงานวิจัยของปริญญ์ แสงสม (2563) และสุพจน์ เจริญวงศ์ (2561) ที่ชี้ว่าระดับตำแหน่งมีผลต่อความสุข เนื่องจากเกี่ยวข้องกับโอกาสพัฒนาและความมั่นคงในงาน

5. ผลการศึกษาสมมติฐานที่ 2 พบว่าแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จมีผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน โดยบุคลากรที่มีเป้าหมายในการบรรลุผลสำเร็จในงานมีแนวโน้มที่จะมีความสุขมากขึ้น งานในกองพิธีการศพต้องการความละเอียดและความสำคัญทางจิตใจต่อผู้รับบริการ การบรรลุเป้าหมายในการจัดพิธีที่สมพระเกียรติทำให้บุคลากรมีความภูมิใจและรู้สึกมีคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ McClelland ที่ชี้ว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จทำให้บุคลากรพึงพอใจเมื่อทำงานสำเร็จตามมาตรฐาน และงานวิจัยของชลธิชา ทองทวี (2563) ที่พบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จมีผลต่อความสุขโดยตรง แรงจูงใจด้านความผูกพันมีผลเชิงบวกและมีอิทธิพลสูงสุดต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากงานในกองพิธีการศพต้องทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ที่ดีและการประสานงานส่งผลให้เกิดความรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการเป็นส่วนหนึ่ง (Belongingness Hypothesis) และงานวิจัยของวิรวรรณ อินทระโน (2561) ที่พบว่าความผูกพันในองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงาน แรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจมีผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน แม้มีอิทธิพลน้อยที่สุด แต่การมีบทบาทหรืออำนาจในการตัดสินใจช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจด้านอำนาจของ McClelland และงานวิจัยของกาญจนา วิทยารัฐ (2562) ที่พบว่าการได้รับบทบาทสำคัญมีผลต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

1. สร้างความยืดหยุ่นและยอมรับความหลากหลาย จากการศึกษาพบว่า บุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานซึ่งมีเพศและระดับงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน องค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อทุกเพศ โดยสนับสนุนบทบาทงานที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับสมรรถภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล รวมถึงส่งเสริมการยอมรับในความหลากหลายทางเพศ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน

2. เพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรระดับปฏิบัติการ บุคลากรระดับปฏิบัติการมีความสุขในการทำงานต่ำที่สุด อาจเนื่องจากงานซ้ำซากและขาดอิสระในการตัดสินใจ องค์กรควรพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม เพิ่มทักษะใหม่ และมอบหมายงานที่มีความหลากหลาย เพื่อเพิ่มความท้าทาย โอกาสในการเติบโต และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมถึงปรับปรุงระบบการยอมรับและมอบหมายบทบาทที่มีความสำคัญสำหรับบุคลากรระดับสูง

3. ส่งเสริมแรงจูงใจเพื่อความสุขในการทำงาน แรงจูงใจด้านความสำเร็จ ความผูกพัน และอำนาจ มีผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจด้านความผูกพันที่มีอิทธิพลสูงสุด องค์กรควรกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายในงานอย่างชัดเจน เช่น การจัดพิธีการที่ราบรื่น พร้อมทั้งมอบรางวัลหรือการยอมรับเมื่อบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ ควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี สนับสนุนความสัมพันธ์ในทีม และสร้างกิจกรรมที่เพิ่มความผูกพันในองค์กร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและมีความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรศึกษาผลกระทบของการสนับสนุนจากองค์กร เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางการเงินและสวัสดิการกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มการเข้าใจในด้านนี้และหาวิธีการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ควรขยายกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมบุคลากรในระดับงานที่หลากหลายมากขึ้น รวมถึงบุคลากรในระดับผู้บริหารและพนักงานที่ไม่ได้ทำงานในสายงานพิธีการโดยตรง เพื่อเปรียบเทียบผลกระทบของแรงจูงใจและความสุขในการทำงานในแต่ละกลุ่ม

3. ควรศึกษาองค์ประกอบอื่นๆ ของแรงจูงใจ เช่น ความต้องการความมั่นคงและการพัฒนาอาชีพ เพื่อหาความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นระหว่างแรงจูงใจหลายประเภทและความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรราชการ

บรรณานุกรม

- ชุตติมา วงศ์สุวรรณ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความสุขในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ. วารสารการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย, 15(4), 66-89.
- ณัฐกานต์ ชุตตะกุล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ. วารสารการบริหารงานทรัพยากรมนุษย, 13(3), 56-77.
- ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พรรณิภา สืบสุข. (2548). ความสุขในการทำงาน: การวิเคราะห์แนวคิดและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง. วารสารจิตวิทยาประยุกต์, 6(1), 32-36.
- มณีนววรรณ สังข์พวง. (2562). ผลกระทบของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานต่อความสุขและความสำเร็จของพนักงานในหน่วยงานราชการ. วารสารการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย, 11(3), 88-110.
- วัชร แยมขุ. (2563). การประยุกต์ใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วารสารวิชาการการจัดการ, 10(2), 25-30.
- วิภาดา ศรีสมาน. (2563). ความผูกพันในองค์กรกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ. วารสารการบริหารงานทรัพยากรมนุษย, 18(1), 30-50.
- สมพร ทิพย์บำรุง. (2564). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ. วารสารวิจัยรัฐศาสตร์, 14(2), 45-60.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). การสร้างแรงจูงใจในองค์กร: แนวทางปฏิบัติ. วารสารบริหารธุรกิจ, 15(3), 8-11.
- อัญชลี มั่นตะรักษ์. (2556). ความหมายและผลกระทบของแรงจูงใจในองค์กร. วารสารการจัดการทรัพยากรมนุษย, 7(1), 16-22.
- อาภาพร บุญจันทร์. (2552). แรงจูงใจในการทำงาน: บทบาทและความสำคัญ. วารสารการบริหารงานบุคคล, 5(1), 17-19.
- Abraham Maslow. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Herzberg, F. (1991). Work and the Nature of Man. World Publishing Company.
- Kjerulf, A. (2007). Happy Hour is 9 to 5: How to Love Your Job, Love Your Life, and Kick Butt at Work. Pine Tribe.
- Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating a Positive Workplace. The Health Care Manager, 22(2), 132-139. <https://doi.org/10.1097/00126450-200304000-00007>
- McClelland, D. C. (1985). Human Motivation. Cambridge University Press.