

ปัจจัยความสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่ม
อำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3

SUCCESS FACTORS THAT INFLUENCE THE DEVELOPMENT OF THE QUALITY OF
PUBLIC ADMINISTRATION IN THE FUNERAL CEREMONY ADMINISTRATION
GROUP THAT RECEIVED THE 3RD ROYAL AWARD

จักรกฤต อภิลภ¹ และ ดารณ พรหมณ์แก้ว²
Chakkrit Apilarp¹ and Daran Phramkaew²

^{1,2} สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ¹
^{1,2} Department of Public Administration Phetchaburi Rajabhat University
E-mail : bbee_kong09@hotmail.com

Received: September 2, 2024 Reviewed: September 21, 2024 Revised: November 11, 2024 Accepted: November 12, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 2) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 3) ศึกษาปัจจัยความสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และ 4) เสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี จำนวน 138 คน โดยการสุ่มแบบง่าย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เครื่องมือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน เลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยความสำเร็จที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 ได้แก่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ตัว ด้านระบบขององค์กร (X₃) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (X₇) ด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร (X₄) ด้านทักษะขององค์กร (X₆) ซึ่งส่งทางบวกทุกตัวมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 73.50 นำมาเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้ $\hat{Y}_{tot} = 1.790 + .135$

¹ นักศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

Students of Master of Public Administration student Department of Public Administration Phetchaburi Rajabhat University

² อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

Lecturer Assistant Professor Dr. Master of Public Administration Department of Public Administration Phetchaburi Rajabhat University

$(X_3) + .162 (X_7) + .141 (X_4) + .138 (X_6)$ 4) ควรให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาทักษะในด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพให้ตนเองในการเตรียมความพร้อมในการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรการจัดทำข้อมูลและแผนการพัฒนาศักยภาพให้มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหางานล้นคน และให้ความสำคัญกับการทำงานเชิงรุกเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

คำสำคัญ: ปัจจัยความสำเร็จ, การพัฒนาคุณภาพ, การบริหารจัดการภาครัฐ

Abstract

The objectives of this research was to: 1) study the success factors in developing public administration quality, 2) study the development of public administration quality 3) study the success factors affecting the development of public administration the quality of the Royal Sponsored Funeral Service Group 3, and 4) propose appropriate guidelines for developing public administration quality of the Royal Sponsored Funeral Service Group 3. The population used in the research consisted of 138 personnel of the Royal Sponsored Funeral Service Group 3, Phetchaburi Province. The 15 key informants in in-depth interview were 3 groups as follows: 1) group leaders, 2) culture academic practitioners, and 3) general practitioners. The data were analyzed by using percentage, frequency distribution, mean, standard deviation multiple regression analysis, and content analysis.

The research results were as follows:

1. The opinion on success factors in developing public administration quality was overall at a high level.
2. The opinion on development of public administration quality was overall at a high level.
3. The success factors affecting the development of public administration quality of the Royal Sponsored Funeral Service Group 3 were the organization's system (X_3), the organization's shared values (X_7), the organization's management style (X_4), and the organization's skills (X_6), with a prediction efficiency at 73.50 percent. It could be written as a regression equation as follows: $\hat{Y}_{tot} = 1.790 + .135 (X_3) + .162 (X_7) + .141 (X_4) + .138 (X_6)$.
4. The organization should prepare information and personnel development plans more clearly and comprehensively to avoid the problem of overloaded workload. Proactive working should be promoted to meet the people's needs. And, development of skills in education should be taken into account to increase one's potential to be prepared for higher position promotion.

Keywords: Success factor, Quality development, Public administration

บทนำ

รัฐบาลได้กำหนดนโยบายมุ่งเน้นพัฒนาระบบราชการเพื่อให้หน่วยงาน ภาครัฐปรับปรุงการทำงานและยกระดับการบริหารและจัดการให้มีประสิทธิภาพโดยมีการประเมินผล การปฏิบัติราชการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และมีการนำแนวคิดและเครื่องมือการบริหารและจัดการสมัยใหม่เข้ามาใช้ในภาคราชการ ภายใต้การประยุกต์ใช้จากหลักการบริหารของ ภาครัฐกิจ เช่น การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ การลดขั้นตอนการทำงาน การประเมินความพึงพอใจ คำรับรองการปฏิบัติราชการให้หน่วยงานทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงการบริหารความเสี่ยงการพัฒนาระบบสารสนเทศ เป็นต้น ทำให้ขีดความสามารถของภาครัฐมีระดับดีขึ้น อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การพัฒนาระบบราชการเป็นไปอย่างยั่งยืน สามารถยกระดับมาตรฐานการทำงาน รองรับการพัฒนา ระบบราชการ และสามารถติดตามการจัดการของภาครัฐได้อย่างต่อเนื่อง คณะรัฐมนตรีได้มีมติ เห็นชอบให้นำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบราชการ และเริ่มดำเนินการกำหนดให้มีตามระบบคำรับรองการปฏิบัติราชการตั้งแต่ปี 2549 โดยประยุกต์ใช้จากระบบคุณภาพการบริหารภาครัฐ และเอกชนของต่างประเทศ มาปรับปรุงและพัฒนาองค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ผ่านระบบการประเมินและมีการมอบรางวัล กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพแก่หน่วยงานภาครัฐในปัจจุบันอีกด้วย (สรวิชัย เปรมชื่น, 2561, น. 2) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ 5 ได้ถูกนำมาบังคับใช้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการบริหารงานของส่วนราชการและได้มีการจัดทำกรอบแนวทาง การทำงานของราชการไทยเรียกว่าแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยเพื่อเป็นเป้าหมายในการผลักดันให้ราชการไทยมีนโยบายไปในทิศทางเดียวกันและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ในยุคโลกาภิวัตน์ ปัจจุบันหน่วยงานราชการได้ดำเนินตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยฉบับที่ 3 ปี พ.ศ. 2556-2561 ซึ่งได้รับการเห็นชอบโดยคณะรัฐมนตรี ด้วยวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาการทำงานเพื่อประชาชน รักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติภายใต้หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยกระดับขีดความสามารถไปสู่ความเป็นเลิศบูรณาการและเพิ่มประสิทธิภาพงานของภาครัฐ ประสานการทำงานกับทุกภาคส่วน สร้างความโปร่งใสต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ให้เป็นที่น่าเชื่อมั่นศรัทธาของประชาชน โดยแผนยุทธศาสตร์มุ่งเน้นการยกระดับองค์กรให้มีความเป็นเลิศ มีขีดสมรรถนะสูง พัฒนางค์กรอย่างยั่งยืน และสร้างความพร้อมแก่ราชการไทยเพื่อก้าวสู่เวทีสากลเพื่อเป็นรากฐานที่แข็งแกร่งและมั่นคงต่อการพัฒนาประเทศให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558)

ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 หมวด 16 มาตรา 36 กระทรวงวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับศิลปะ ศาสนา และวัฒนธรรม และราชการอื่นตามที่มีกฎหมาย กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงวัฒนธรรม หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีการกิจหลัก ได้แก่ เติบโตทุนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ให้มีการรักษา สืบทอดและพัฒนาอย่างยั่งยืนปลูกจิตสำนึกความเป็นไทยสร้างค่านิยมและวิถีชีวิตที่ดีงามส่งเสริม สนับสนุน การนำทุนทางวัฒนธรรมมาต่อยอดให้เป็นอุตสาหกรรมวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทาง เศรษฐกิจจัดการศึกษา วิจัย และบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม และส่งเสริมและ

พัฒนาความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมกับต่างประเทศเพื่อนำไทยสู่สากลประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558)

กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งสำนักงานปลัด กระทรวงวัฒนธรรมโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 21 และ 31 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 เป็นหน่วยงานราชการสังกัดส่วนกลาง และได้มีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2549 ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 123 ตอนที่ 65 ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2549 ข้อสามให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัด โดยมีอำนาจหน้าที่ คือ ประสานและสนับสนุน การปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และแหล่ง เรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดดำเนินการป้องกันและแก้ไขการเบี่ยงเบนทาง วัฒนธรรมโดยประสานหรือร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจัดทำแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงาน ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดส่งเสริม สนับสนุนและประสานการดำเนินงานของ สภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้าน ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวง ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานร่วมกับหรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเพชรบุรี, 2564) กลุ่มอำนวยการพิธีการศพได้รับพระราชทาน ที่ 3 เป็นกลุ่มงานในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรมได้รับมอบ การกิจเกี่ยวกับพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานโดยพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัวมีพระบรมราโชบาย เกี่ยวกับพิธีการศพที่พระราชทานให้แก่ผู้วายชนม์ ซึ่งประกอบคุณงามความดีต่อประเทศชาติที่มีสิทธิตาม หลักเกณฑ์ของสำนักพระราชวังไปให้รัฐบาลดำเนินการโดยกระทรวงวัฒนธรรมโดยตระหนักถึงความสำคัญ ของการดำเนินงานตามภารกิจพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ซึ่งจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามโบราณ ราชประเพณี และแนวทางปฏิบัติอย่างครบถ้วนถูกต้อง เรียบร้อยอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อให้บุคคล ผู้ประกอบคุณงามความดี ที่เป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ ได้รับเกียรติอันสูงยิ่งในวาระสุดท้ายแห่งชีวิต อย่างทั่วถึง ทั้งประเทศตามพระราชประสงค์ อย่างสมพระเกียรติประกอบกับกระทรวงวัฒนธรรมมีพันธกิจใน การเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ทำนุบำรุงและสร้างนวัตกรรมการศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ให้มีการรักษาสืบทอดและพัฒนาอย่างยั่งยืน (กระทรวงวัฒนธรรม, 2563)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้ดำเนินโครงการเพื่อยกระดับคุณภาพการ ปฏิบัติงานของส่วนราชการโดยมีเป้าหมายเพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐตามวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และกำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยใช้แนวทางซึ่งสามารถ เทียบเคียงกับการบริหารจัดการในระดับสากลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นเกณฑ์ที่สามารถประเมินจุดแข็งและ โอกาสในการปรับปรุงของกระบวนการทำงานและผลการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality: PMQA) จึงเป็นเป้าหมาย สำคัญของการพัฒนาระบบ ราชการไทยที่ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐ มีการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการ

ทำงานไปสู่ระดับมาตรฐานสากล โดยการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ได้นำแนวคิดและโครงสร้างของรางวัลคุณภาพของประเทศสหรัฐอเมริกา (Malcolm Baldrige National Quality Award) มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของราชการไทยและสอดคล้องกับวิธีปฏิบัติราชการตามพระราชกฤษฎีกาว่า ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558)

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์การที่ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเองที่ครอบคลุม ภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับ คุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุง องค์การอย่างรอบด้าน และอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้ง 7 หมวด ได้แก่ 1) การนำองค์การ 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การมุ่งเน้นผู้รับบริการ 4) การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้นำ PMQA มาใช้เป็นตัวชี้วัดกับหน่วยงานราชการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 จนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้ ในปี 2552 ได้พัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Fundamental Level: FL) ในการตรวจสอบสุขภาพขององค์กรรวมทั้งปรับปรุงและพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรมีคุณภาพในการบริหารจัดการเทียบเท่าสากล มีนวัตกรรมและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่ราชการได้ในระยะยาว ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มอำนาจการพิทักษ์ที่ 3 และเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มอำนาจการพิทักษ์ที่ 3

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มอำนาจการพิทักษ์ที่ 3
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มอำนาจการพิทักษ์ที่ 3
3. เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มอำนาจการพิทักษ์ที่ 3
4. เพื่อเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มอำนาจการพิทักษ์ที่ 3

สมมุติฐานการวิจัย

ปัจจัยความสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มอำนาจการพิทักษ์ที่ 3

วิธีการวิจัย

บทความนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 ประกอบด้วย 5 จังหวัด คือ จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดราชบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดกาญจนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 138 คน โดยการสุ่มแบบง่าย ซึ่งผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัยนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key - Informants) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) หัวหน้ากลุ่ม จำนวน 5 คน 2) นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ จำนวน 5 คน และ 3) ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป จำนวน 5 คน รวมผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งสิ้น 15 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นลักษณะส่วนบุคคล 6 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วยข้อคำถาม 35 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วยข้อคำถาม 35 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.873

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกณฑ์ในการให้คะแนนในส่วนนี้จะจะเป็นลักษณะการกำหนดระดับแบบมาตราส่วนให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลขตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) จึงได้กำหนดค่าของคะแนนในแบบสอบถาม 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนแบบออกเป็น 5 ระดับ

ดังนี้

- 4.50-5.00 หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50-4.49 หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอยู่ในระดับมาก
- 2.50-3.49 หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.49 หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีลักษณะคำถามแบบมีโครงสร้างประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดแนวทางการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง และนำผลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ จากบุคลากรของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ จากสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน เลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 นำเสนอผลการวิจัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยภาพรวมและรายด้าน

ระดับปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านกลยุทธ์ขององค์กร	3.61	0.60	มาก	6
2. ด้านโครงสร้างขององค์กร	3.67	0.74	มาก	5
3. ด้านระบบขององค์กร	3.68	0.67	มาก	4
4. ด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร	3.72	0.65	มาก	2
5. ด้านพนักงานขององค์กร	3.70	0.76	มาก	3
6. ด้านทักษะขององค์กร	3.40	0.64	ปานกลาง	7
7. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.74	0.65	มาก	1
รวม	3.65	0.59	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.59$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.65$) รองลงมาคือ ด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.65$) และ ด้านพนักงานขององค์กร มีความคิดเห็น

อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.76$) ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านทักษะขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.40$, $\sigma = 0.64$)

2. ระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยภาพรวมและรายด้าน

ระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
1. การนำองค์กร	3.47	0.57	ปานกลาง	7
2. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	4.01	0.60	มาก	4
3. การมุ่งเน้นผู้รับบริการ	4.26	0.53	มาก	3
4. การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้	4.45	0.53	มาก	1
5. การมุ่งเน้นบุคลากร	3.85	0.52	มาก	6
6. การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ	4.32	0.63	มาก	2
7. ผลลัพธ์การดำเนินการ	3.98	0.59	มาก	5
รวม	4.05	0.39	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.39$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.53$) รองลงมาคือ การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.63$) และ การมุ่งเน้นผู้รับบริการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.53$) ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ การนำองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.47$, $\sigma = 0.57$)

3. ปัจจัยความสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (constant)	1.790	.111		16.072	.000
ด้านระบบขององค์กร	X3 .135	.047	.232	2.894	.004
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	X7 .162	.041	.273	3.952	.000
ด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร	X4 .141	.045	.234	3.119	.002
ด้านทักษะขององค์กร	X6 .138	.045	.228	3.072	.003
R = .857	R ² = .735	F = 92.057**			
SEest = .204	R ² _{adj} = .727	t = 16.072			

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยความสำเร็จที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 ได้แก่ ด้านระบบขององค์กร (X_3) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (X_7) ด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร (X_4) ด้านทักษะขององค์กร (X_6) มีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 73.50 นำมาเขียนเป็นสมการถดถอยด้วยวิธี stepwise ได้ดังนี้ $\hat{Y}_{tot} = 1.790 + .135 (X_3) + .162 (X_7) + .141 (X_4) + .138 (X_6)$

4. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3

จากการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key - Informants) ที่มีผู้มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยความสำเร็จมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) หัวหน้ากลุ่ม จำนวน 5 คน 2) นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ จำนวน 5 คน และ 3) ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป จำนวน 5 คน รวมผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งสิ้น 15 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 มีความสอดคล้องคล้อยกับด้านทักษะขององค์กรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะขององค์กรในด้านการศึกษา ทั้งนี้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเพชรบุรี ได้มีการประชาสัมพันธ์ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และที่สำคัญการศึกษาเป็นการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและเพื่อเตรียมความพร้อมในการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ประกอบกับต้องมีการจัดทำข้อมูลและแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านการศึกษาให้เกิดความชัดเจน เป็นรูปธรรม และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้รับโอกาสและความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 มีความสอดคล้องกับงานกลยุทธ์ขององค์กรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 ผู้บังคับบัญชาต้องกำกับควบคุมดูแลองค์กรให้มีประสิทธิภาพและความมั่นคง รวมทั้งจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรในหน่วยงานอย่างเพียงพอและมีความเป็นธรรมตามที่ระเบียบที่กำหนดไว้ และควรเน้นความเป็นทีมเนื่องจากเราทำงานเป็นกลุ่ม และปฏิบัติงานร่วมกันกับคนหมู่มาก การทำงานเป็นทีมจึงเป็นวัฒนธรรมให้องค์กรที่มีความสำเร็จด้วยอย่างยิ่ง การทำงานร่วมกันควรเห็นพ้องกัน ไม่พยายามสร้างความแตกแยก อะลุ่มอล่วยกัน ช่วยเหลือกัน ร่วมมือกัน เป็นกันเอง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับ รองลงมาคือ ด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านพนักงานขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านระบบขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านโครงสร้างขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านกลยุทธ์ขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านทักษะขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สังเคราะห์ว่าสาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะองค์กรขาดการประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและเพื่อเตรียมความพร้อมในการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ประกอบกับต้องมีการจัดทำข้อมูลและแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านการศึกษาให้เกิดความชัดเจน เป็นรูปธรรม และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้รับโอกาสและความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ท้วมทอง (2564) ผลการศึกษาพบว่า การนำหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี ที่เล็งเห็นถึงความสำคัญในด้านการนำองค์กรว่า ควรให้ความสำคัญมากขึ้นในเรื่องการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้ทั่วทั้ง องค์กรจากฝ่ายบริหารสู่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ให้เข้าใจตรงกันในเรื่องภารกิจหลักของหน่วยงาน และเป้าหมายตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ ระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คิดเห็นน้อยที่สุด คือ การนำองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การมุ่งเน้นผู้รับบริการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลลัพธ์การดำเนินการ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การมุ่งเน้นบุคลากร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ การนำองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สังเคราะห์ว่าสาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะ บทบาทของผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ระยะสั้น และระยะยาว ให้ความสำคัญคาดหวังในผลการดำเนินงาน ในเรื่องการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้ทั่วทั้งองค์กรจากฝ่ายบริหารสู่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่สำคัญองค์กรควรมีจำนวนบุคลากรในสัดส่วนที่ไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และองค์กรควรสร้างแรงจูงใจให้พนักงานด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ท้วมทอง (2564) ผลการศึกษาพบว่า ด้านการนำองค์กร ควรให้ความสำคัญมากขึ้นในเรื่องการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้ทั่วทั้งองค์กรจากฝ่ายบริหารสู่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ให้เข้าใจตรงกันในเรื่องภารกิจหลักของหน่วยงาน และเป้าหมายตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิรุทธ ชะนิล และเกรียงไกร ชำยมาน (2562) ที่พบว่าทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทรี ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน ด้านปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ 3 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อผลการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ตัว คือ ด้านระบบขององค์กร (X_3) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (X_7) ด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร (X_4) ด้านทักษะขององค์กร (X_6) ซึ่งส่งทางบวกทุกตัว มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (R) = 0.857 สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนของผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ได้ร้อยละ 73.50 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.204 ความสำเร็จที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ 3 คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดความผูกพัน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ดังนั้น ควรให้ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรักความผูกพันของคนในองค์กร เช่น การจัดประชุมเพื่อชี้แจงวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ในการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนทัศนคติต่าง ๆ รวมถึงปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมพัฒนาให้เกิดการฝึกอบรมสำหรับข้าราชการธุรการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร คือ หน่วยงานมีการกำหนดขั้นตอน/กิจกรรม กรอบเวลา และผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนในแผนปฏิบัติการราชการ (4 ปี และ 1 ปี) ดังนั้น ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในทุกฝ่ายเข้าร่วมกันวางแผนกลยุทธ์ กำหนดกิจกรรม กรอบเวลา และผู้รับผิดชอบ โดยอ้างอิงจากแผนปฏิบัติราชการของสำนักงาน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ ไทรแก้ว (2560) ซึ่งพบว่า การวางแผนนโยบายและกำหนดยุทธศาสตร์ระดับผลลัพธ์ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก หน่วยงานมีการแสวงหาข้อมูลเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติ และติดตามประเมินผลเพื่อการแสวงหาทางปรับเปลี่ยนให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการ ซึ่งต่างจากงานวิจัยของ ฐิตีมา สุทธิวาส และราชนนพร (2563) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความพร้อมของระบบงาน ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของบุคลากร ทักษะของบุคลากร รวมทั้งค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยอื่นไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ญัฐดนัย ฉิมพาลี (2562) ที่พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร และด้านความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ - ผลกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสถานีดารวจภูธรหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ 3 ได้รับพระราชทานที่ 3 พบว่า ด้านทักษะขององค์กรของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ 3 บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะขององค์กรในด้านการศึกษา ทั้งนี้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเพชรบุรี ได้มีการประชาสัมพันธ์ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และที่สำคัญการศึกษาเป็นการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและเพื่อเตรียมความพร้อมในการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ประกอบกับต้องมีการจัดทำข้อมูลและแผนการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาให้เกิดความชัดเจน เป็นรูปธรรม และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้รับโอกาสและความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านกลยุทธ์ขององค์กรของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ 3 ได้รับพระราชทานที่ 3 ผู้บังคับบัญชาต้องกำกับควบคุมดูแลองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคง รวมทั้งจัด

สวัสดิการให้กับบุคลากรในหน่วยงานอย่างเพียงพอและมีความเป็นธรรมตามที่ระเบียบที่กำหนดไว้ และควรเน้นความเป็นทีม เนื่องจากเราทำงานเป็นกลุ่ม และปฏิบัติงานร่วมกันกับคนหมู่มาก การทำงานเป็นทีมจึงเป็นวัฒนธรรมให้องค์กรที่มีความสำเร็จด้วยอย่างยิ่ง การทำงานร่วมกันควรเห็นพ้องกัน ไม่พยายามสร้างความแตกแยก อะลุ่มอล่วยกัน ช่วยเหลือกัน ร่วมมือกัน เป็นกันเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ ท้วมทอง (2564) ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านการนำองค์กร ควรให้ความสำคัญมากขึ้นในเรื่องการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้ทั่วทั้งองค์กรจากฝ่ายบริหารสู่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ให้เข้าใจตรงกันในเรื่องภารกิจหลักของหน่วยงาน และเป้าหมายตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ 2) ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ควรเปิดโอกาสให้สำนักงานอัยการจังหวัดได้วางแผนกลยุทธ์ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มเป้าหมาย และมีการฝึกอบรมการเขียนแผนให้แก่สำนักงานอัยการจังหวัด เพื่อสามารถแปลงแผนระดับองค์กรสู่การปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน 3) ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ควรมีการปรับปรุงฐานข้อมูล สารบคคืออิเล็กทรอนิกส์อยู่เสมอ และควรมีตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ในสำนักงานอัยการจังหวัดแต่ละแห่ง เพื่อสนับสนุนการให้บริการด้านสารสนเทศอย่างทันทั่วทั้ง 4) ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ควรวิเคราะห์ปริมาณงานให้เพียงพอต่ออัตรากำลัง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหางานล้นคน 5) ด้านการจัดการกระบวนการ ควรจัดทำมาตรฐานงานธุรการให้ชัดเจน เนื่องจากภารกิจงานของสำนักงานอัยการแต่ละแห่งแตกต่างกัน มีปริมาณและลักษณะงานที่แตกต่างกัน ควรจัดทำมาตรฐานงานธุรการแตกต่างกัน และให้ความสำคัญกับการทำงานเชิงรุกเพื่อตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ควรมีการสนับสนุนงบประมาณและจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ในการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่และควรพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งให้บุคลากรอย่างเป็นธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
2. กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ควรมีการประกาศยกย่องบุคลากรที่ทำงานสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายให้เป็นคณะทำงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน
3. กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ควรมีการเพิ่มความมั่นคงในหน้าที่การงาน และเพิ่มอัตราข้าราชการในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. ด้านบริหารทั่วไปหน่วยงานควรมีการใช้งบประมาณให้เพียงพอต่อการบริหารงานและการปฏิบัติงาน และควรมีการบริหารงานบุคคลมีความเหมาะสมและมีผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. ด้านการปฏิบัติการหน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้น และผลการปฏิบัติงานต้องมีความเรียบร้อย และมีความถูกต้อง

3. ด้านวิชาการหน่วยงานควรมีการดำเนินการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ ตามความต้องการของชุมชนหรือหน่วยงาน และควรมีการนำองค์ความรู้ด้านวัฒนธรรมไปประชาสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมพิธีการสำคัญในแต่ละจังหวัด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรีได้หลากหลายมากขึ้น

2. ควรศึกษาวิจัยแรงจูงใจของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ส่งผลกับ ปัจจัยความสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 ในเขตอื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาบูรณาการร่วมกัน แล้วนำไปพัฒนา ได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร

3. ควรศึกษาวิจัยแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรีให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ ท้วมทอง. (2564). การนำหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

กระทรวงวัฒนธรรม. แผนการพัฒนาศูนย์กระทรวงวัฒนธรรมพ.ศ. 2563 - 2565. สำนักงาน

ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2565 จาก <https://m-culture.go.th>

ฐิติมา สุทธิวาส และราชนทร์ นพณัฐวงศ์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.วารสารสถาบันวิจัยพัฒนธรรม, 7(1),182-190.

ณัฐดนัย ฉิมพาลี. (2562). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสถานีดำรงภูธรหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.

วิภาภัทร อินชัย. (2562). ปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดร้อยเอ็ด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท].

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

กระทรวงวัฒนธรรม. (2562, 15 พฤษภาคม). โครงสร้าง ภารกิจ อำนาจหน้าที่. <https://www.m-culture.go.th/th>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2560). รายงานการพัฒนาระบบราชการไทย ประจำปี พ.ศ. 2558. ศูนย์สื่อและสิ่งพิมพ์แก้วเจ้าจอม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเพชรบุรี. (2564). แผนปฏิบัติการของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเพชรบุรี

เพชรบุรี: สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด.

สุชาติ ไทรแก้ว. (2560). แนวทางการบริหารจัดการความร่วมมือสาธารณะ (Collaborative Public

Management) การพัฒนาตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กรณีศึกษา

กรมธนารักษ์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหิดล.

