

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8

พะเยา จังหวัดพะเยา

DEVELOPMENT OF PERSONNEL POTENTIAL OF THE ROYAL FUNERAL ADMINISTRATION GROUP 8 PHAYAO PHAYAO PROVINCE

วุฒิพงษ์ สุภา

Wutthipong Supa

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เชียงราย

thanit_loonlawan@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา 2) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา 3) เพื่อสร้างภาคีเครือข่ายศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Reserch) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Document) และจากการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า

1) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า การเพิ่มความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในการทำงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา โดยเริ่มตั้งแต่การแนะนำอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ รวมถึงการจัดกิจกรรมต่างๆ ในการทำให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า มีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ดังนี้คือ กิจกรรมจิตอาสาทำความดีด้วยหัวใจทุกวันพุธ กิจกรรมอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม กิจกรรม

ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างบุคลิกภาพ และพัฒนาทักษะความชำนาญการปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานกิจกรรมทบทวนความรู้และเพิ่มความชำนาญงานการปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน

3) การสร้างภาคีเครือข่ายศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า การสร้างความร่วมมือของหน่วยงานของภาครัฐ และหน่วยงานเอกชน ในด้านการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา ซึ่งมีภาคีเครือข่ายดังนี้คือ คณะสงฆ์ สำนักงานพระพุทธศาสนา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพ; บุคลากร; กลุ่มอำนวยการพิธีการศพ

Abstract

This article has objectives to 1) study the development of personnel potential of the Royal Funeral Bestowed Administration Group 8 , Phayao, Phayao province, 2) promote the development of personnel potential of the Royal Funeral Bestowed Administration Group 8 , Phayao, Phayao province and 3) to build network of personnel potentiality network of the Royal Funeral Bestowed Administration Group 8 , Phayao, Phayao province. This is the qualitative research and data was collected by the tools called document and interviewing. The research result found that;

1) The development of personnel potential of the Royal Funeral Bestowed Administration Group 8 , Phayao, Phayao province was able to increase knowledge, skills, and attitude in working of the personnel, by starting from training, study tour, further education including various organized activities to enable personnel to develop themselves and effectively work.

2) The promotion of the development of personnel potential of the Royal Funeral Bestowed Administration Group 8 , Phayao, Phayao province was

through different activities as follows; activity to do good deeds with voluntarily heart on every Wednesday, training activity to promote morality and ethics, personality enhancement workshop activity and expertise skills development in performing funeral ceremonies that have been bestowed upon and activity to review knowledge and increasing of expertise in funeral ceremonies that have been bestowed upon.

3) Build up network of personnel potentiality network of the Royal Funeral Bestowed Administration Group 8, Phayao, Phayao province with cooperation building between government agencies and private agencies in terms of developing the potential of the funeral service group 8 that was bestowed on the Royal Funeral ceremony, Phayao, Phayao Province, which has network partners as follows: the Sangha, the Office of Provincial Buddhism, the Provincial Administrative Organization and the Municipality.

Key Words: Potential Development, Personnel, Funeral Administration Group.

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์การ การที่องค์การจะปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถ มีความรับผิดชอบในภารกิจของตน และเป็นที่ยอมรับกันว่าปัจจัยสำคัญของการบริหาร 5 ประการ ซึ่งได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร การตลาดและการจัดการนั้น บุคลากรได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากร เป็นผู้ทำหน้าที่และปฏิบัติภารกิจขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยในการบริหารงานนั้นจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และพัฒนาอยู่เสมอ องค์การใดที่บุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง องค์การนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลได้โดยง่าย และวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้และความสามารถของบุคลากรก็คือการพัฒนาบุคลากร สาราญ ถาวรยุศม์, 2556 : 12-15

การพัฒนาบุคลากร เป็นภารกิจที่สำคัญขององค์การหรือหน่วยงาน ที่บุคคลทุกระดับ
ในหน่วยงานควรต้องเกี่ยวข้อง องค์การหรือหน่วยงานจะเจริญก้าวหน้ามากขึ้นเพียงใด ขึ้นอยู่กับ
ความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน และความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานจะเกิดขึ้นได้และ
คงอยู่ในตัวของบุคลากรได้ ขึ้นอยู่กับการพัฒนาบุคลากรที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องการพัฒนา
บุคลากร คือ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคติในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้
บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญ
ที่สุดในบรรดาปัจจัยบริหาร 4 ประการอันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials)
และการจัดการ (Management) เนื่องจากคนเป็นปัจจัยเดียวในปัจจัยบริหารทั้ง 4 ประการ ที่มีชีวิต
จิตใจ มีสมอง ที่จะเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่นๆ ให้ไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้
และคนเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกเรื่อง

ดังนั้น บุคลากร จะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้
เจริญก้าวหน้าและจัดการกับงานต่างๆให้เกิดประสิทธิผล ประกอบกับปัจจุบันเป็นโลกยุคโลกาภิวัตน์
หรือเป็นโลกยุคเทคโนโลยีข่าวสารข้อมูล (Information Technology) ยิ่งทำให้วิชาการเทคโนโลยี
ต่างๆเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้หน่วยงานในปัจจุบันมีสื่อต่างๆที่ทันสมัยมากมาย เช่นเครื่องมือ
ในการทำงานที่ทันสมัย คอมพิวเตอร์ หรือเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ บุคลากรในหน่วยงานยังต้องมี
ความรู้ในวิชาการสมัยใหม่ รวมทั้งต้องมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ในการที่จะใช้สื่อหรือ
อุปกรณ์ที่ทันสมัยเหล่านั้นเป็นอย่างดี เพื่อจะได้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์จาก
เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้เต็มที่ (ไว จามรมาน, 2541 : 41)

อย่างไรก็ตามเมื่อมีการวางแผนด้านการบริหารและการจัดการบุคคลแล้ว การที่จะ
พัฒนาบุคลากรให้ดีและประสบผลสำเร็จนั้น จะต้องเริ่มตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกคนที่มีความรู้
ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี มีจริยธรรมที่ดี และพร้อมที่จะพัฒนาได้เข้ามาทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็น
เทคนิคอย่างหนึ่งในการบริหารงานบุคคล แต่การได้คนที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นมิได้หมายความว่า
เราจะยุติการพัฒนาเขาเหล่านั้น ในทางตรงกันข้ามการพัฒนาตัวบุคลากรกับจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง
ทำอยู่เสมอตลอดอายุการทำงานของเขา ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานของเขาเหมาะสมทันกับ
สถานการณ์ในแต่ละยุคแต่ละสมัย เพราะความเจริญและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก
โดยเฉพาะทางด้านเทคโนโลยี ทำให้จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาการบริหารงานและบุคลากรในทุกด้าน

ให้ทันและเหมาะสมกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของโลกอีกประการหนึ่ง บุคลากรถึงแม้จะมีความคุณภาพประสิทธิภาพมีทัศนคติที่ดี มีจริยธรรมก็ไม่ได้หมายความว่า จะหยุดการพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนา นอกจากจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์แล้ว ยังเป็นการกระตุ้นเตือนให้รู้สึกสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุผลทั้งสองประการนี้เอง จึงจำเป็นที่องค์กรจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรไปอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ในขณะที่ การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน จะทำอย่างไรบุคลากรควรปฏิบัติหน้าที่โดยผู้บริหารไม่ต้องบังคับ ทำอะไรที่จะทำให้บุคลากรเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้บริหารมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้บุคลากรเป็นคนดี เป็นคนเก่ง มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิธีการบริหารบุคคล นั่นคือ ให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน รู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เมื่อบุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของ จนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญ และเป็นเจ้าขององค์การนั้น ก็จะส่งผลต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ (สมาน รังสีโยกฤษฎ์, 2530 : 83)

ในปัจจุบันได้เกิดกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ อย่างรุนแรงและรวดเร็ว อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารการศึกษา และวัฒนธรรม ที่เห็นได้อย่างชัดเจนก็คือการเปลี่ยนแปลงในการแข่งขันด้านการให้บริการ อันเป็นผลทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลในสังคมและองค์การ ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีวิทยาการสมัยใหม่หรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบัน หรือเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในโลกแห่งข้อมูลข่าวสารกล่าวโดยสรุปคือ ทุกองค์การมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่างๆ ของบุคลากรให้ สอดคล้องกับภาวการณ์ต่างๆ เพื่อความอยู่รอดขององค์การนั่นเองจากความจำเป็นต่อการปรับเปลี่ยน ที่ต้องเกิดขึ้นในทุกองค์การ ไม่เว้นแม้กระทั่ง (สุนน อมรวิวัฒน์, 2530 : 44)

กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นองค์การ ที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการให้บริการ ที่มีความข้องเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคม หัวใจ สำคัญของการพัฒนาองค์การไปสู่จุดหมายที่ต้องการคือการพัฒนาบุคลากร ในอดีตที่ผ่านมาระบบการ พัฒนาบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยาไม่ค่อยจะ

ได้รับความสนใจจากบุคคลที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องมากมายเท่าใดนัก โดยสังเกตได้จากระบบงานหลัก ส่วนใหญ่จะเน้นที่การพัฒนาองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในด้านการปฏิบัติงานเท่านั้นอีกทั้งผลงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา โดยตรงนั้นแทบจะกล่าวได้ว่ามีน้อยมาก

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินการ ด้านการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา รวมทั้งศึกษาถึงลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันเป็นลักษณะสำคัญที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา พร้อมทั้งเปรียบเทียบการดำเนินการด้านพัฒนาบุคลากร และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ภายใต้การกำกับดูแลของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา นอกจากนี้ยังได้ทำการศึกษาถึงปัญหาที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา เพื่อประโยชน์ในด้านการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้เกิดการตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรอีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา
2. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา
3. เพื่อสร้างภาคีเครือข่ายศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยเรื่องนี้ได้ทำการทบทวนวรรณกรรม ดังนี้คือ

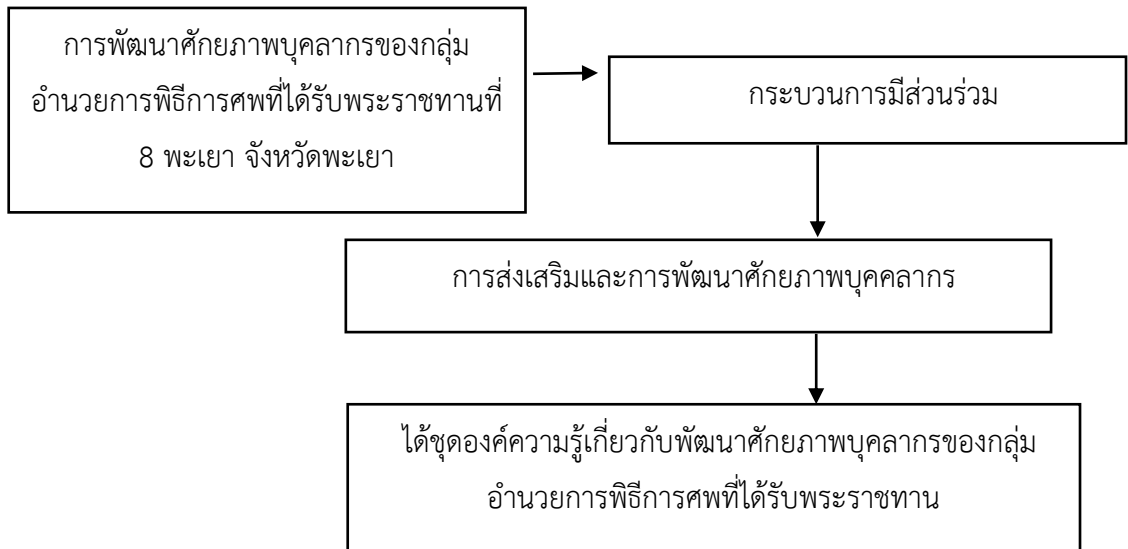
เพ็ชรี รูปะวิเชตร ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการ ทุกอย่างทั้ง
องค์การกระทำเพื่อให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้อันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในชีวิตและการทำงาน
(Career path) และเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพสูงขึ้น สามารถกระทำได้หลายวิธี เช่นการ
ปฐมนิเทศ การฝึกให้เกิดกระบวนการคิด การให้การศึกษา การประชุม การฝึกอบรม การส่งไปดูศึกษา
ดูงาน การส่งไปศึกษาต่อ การสอนงาน การสัมมนา การดูโทรทัศน์ ฟังวิทยุ การค้นหาความรู้ ข่าวสาร
จากเว็บไซต์การพูดคุยสนทนา การแนะนำ การปรึกษา การอ่าน

दनัย เทียนพุม ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรไว้ว่ากระบวนการของกลุ่มกิจกรรม
ที่ปฏิบัติจัดทำในช่วงเวลาที่กำหนดเพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นการสร้าง
บรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคคลในองค์การพัฒนา
บุคลากร เป็นกระบวนการช่วยเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ของ
บุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการฝึกอบรม การให้การศึกษาและกิจกรรมอื่นๆ เพื่อเพิ่มคุณภาพ
ผลผลิตให้มากขึ้นทั้งยังรวมไปถึงการพัฒนาองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้มีความก้าวหน้า
อยู่เสมอ ทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนในการพัฒนาบุคลากรไม่ว่าจะเป็นรัฐวิสาหกิจ เอกชน หรือรัฐบาล
ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมาก

สมาน รังสิโยภักดิ์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งใน
การบริหารงานกล่าวคือ เมื่อบุคลากรได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกมาแล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่า
บุคลากรเหล่านั้นจะเป็นบุคคลที่เหมาะสม

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา ซึ่งมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

กระบวนการวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา สามารถสรุปได้ดังนี้คือ

1. ศึกษารวบรวมเอกสารแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับศาสนพิธีและพิธีกรรม แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างบุคลิกภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการขอพระราชทานเกี่ยวกับพิธีการศพ กิจกรรมแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับศาสนพิธีและพิธีกรรม แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างบุคลิกภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การขอพระราชทานเกี่ยวกับพิธี

การศพบ กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพบที่ได้รับพระราชทานที่ 8
พะเยา จังหวัดพะเยา ประวัติและความเป็นมาของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพบที่ได้รับพระราชทานที่ 8
พะเยา จังหวัดพะเยา

2) เก็บรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริงเพื่อให้เห็นถึงรูปแบบและกระบวนการพัฒนางานวิจัย
โดยสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key Informants) จากการมีส่วนร่วม
ของหน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อสรุปประเด็นการนำไปสู่การสนทนากลุ่มเฉพาะ
(Focus Group Discussion)

3) สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อระดมแนวคิด มุมมอง
ที่มีผลต่อการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และนำไปสู่การวิจัยเชิง
สำรวจ (Survey Research) เพื่อให้ได้มาซึ่งการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการ
ศพบที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยาซึ่งมีรายละเอียดดังนี้คือ

- 3.1 ศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3.2 ลงพื้นที่สำรวจข้อมูล
- 3.3 ประชุมสนทนากลุ่มย่อย
- 3.4 วิเคราะห์ข้อมูลทั้งจากเอกสาร และ จากการประชุมกลุ่มย่อย
- 3.5 สรุปผลการวิจัย
- 3.6 นำเสนอผลการวิจัย

4) เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาข้อมูลสรุปในเชิงสถิติจากการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey
Research) เพื่อนำไปสู่การประมวลผลข้อมูล และศึกษาเชิงความสัมพันธ์ถึงมุมมองของ รูปแบบและ
วิธีการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพบที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา
จังหวัดพะเยา ซึ่งเก็บรวบรวมจากแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางด้าน
พระพุทธศาสนา ปราชญ์ท้องถิ่น ผู้นำชุมชน

5) สรุปผลการวิจัยที่ได้คือ

1. ได้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพบที่ได้รับพระราชทาน
ที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา

2. มีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา

3. มีการสร้างภาคีเครือข่ายศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา

6) นำเสนอผลงานวิจัยในระดับชาติ

ผลการวิจัย

1) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า การเพิ่มความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในการทำงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ ๘ พะเยา จังหวัดพะเยา โดยเริ่มตั้งแต่การแนะนำอบรม ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาศักยภาพวิธีหนึ่งที่ยอมรับว่าการเพิ่มความสามารถของทั้งพนักงานใหม่และพนักงานเก่าเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถแล้วนำไปพัฒนาตนเอง ให้เจริญก้าวหน้า การศึกษาดูงาน เป็นการได้พัฒนาตนเองวิธีหนึ่งซึ่งอาจจะศึกษาดูงานเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มคณะ การศึกษาดูงาน หรือการทัศนศึกษา เป็นการพัฒนาศักยภาพที่ได้ไปพบเห็นการปฏิบัติงานจริงนอกหน่วยงานหรือองค์กร การที่จะไปทัศนศึกษาต้องมีการวางแผน กำหนดสถานที่ที่จะศึกษาดูงาน กำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย การติดต่อประสานงานสถานที่ที่จะทำการศึกษาดูงานหรือสถานที่ที่ทำการศึกษาดูงานแล้ว ประเมินผลการไปทัศนศึกษาเพื่อนำมาปรับใช้ในหน่วยงานหรือองค์กรของตนเอง การศึกษาต่อ การศึกษาต่อ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ที่เป็นวิธีการพัฒนาศักยภาพซึ่งในปัจจุบันการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อมีแนวทางให้ผู้ที่จะพัฒนาตนเองในด้านนี้ได้ ๒ ทาง คือ การลาศึกษาต่อในการศึกษาภาคปกติ และการศึกษาโดยไม่ต้องลาในการศึกษา ภาคพิเศษหรือภาคสมทบ รวมถึงการจัดกิจกรรมต่างๆ ในการทำให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า มีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ดังนี้คือ 1) กิจกรรมจิตอาสาทำความดีด้วยหัวใจทุกวันพุธ กิจกรรมจิตอาสาถือได้ว่าเป็นกิจกรรมอีกประการหนึ่งที่จะช่วยในเรื่องของการพัฒนาเจ้าหน้าที่บุคลากร ซึ่งเป็นการพัฒนาด้านจิตใจ เป็นการปลูกฝังและ

สร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่บุคลากร และรู้คุณค่า ของการแบ่งปันและการช่วยเหลือผู้อื่นมีจิต
สาธารณะ และใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ซึ่งกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ ๘
พะเยา จังหวัดพะเยา ได้เล็งเห็นประโยชน์จากกิจกรรมดังกล่าวจึงได้มีการจัดกิจกรรมจิตอาสาขึ้นทุก
วันพุธ 2) กิจกรรมอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และ
หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
และการทำงานให้มีคุณลักษณะเป็นข้าราชการยุคใหม่ ที่มีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่บุคลากรกลุ่ม
อำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ ๘ พะเยา จังหวัดพะเยา 3) กิจกรรมฝึกอบรมเชิง
ปฏิบัติการเสริมสร้างบุคลิกภาพ และพัฒนาทักษะความชำนาญการปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับ
พระราชทานกิจกรรมทบทวนความรู้และเพิ่มความชำนาญงานการปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับ
พระราชทาน ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานบรรลุเป้าประสงค์ของการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ และเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วประเทศ รวมถึงเพื่อพัฒนา
บุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิธี เสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานพิธีใน
ด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่สำนักพระราชวังกำหนด จึงได้มีการจัดกิจกรรมดังกล่าวขึ้น และ
สามารถนำความรู้เกี่ยวกับพิธีการศพและประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง
เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3) การสร้างภาคีเครือข่ายศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับ
พระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า การสร้างความร่วมมือของหน่วยงานของภาครัฐ และ
หน่วยงานเอกชน ในด้านการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8
พะเยา จังหวัดพะเยา ซึ่งมีภาคีเครือข่ายดังนี้คือ คณะสงฆ์ ในเขตพื้นที่จังหวัดพะเยาและจังหวัด
ใกล้เคียงสำนักงานพระพุทธศาสนา หน่วยงานและบุคลากรของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด
พะเยา องค์การบริหารส่วนจังหวัด หน่วยงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา
เทศบาล หน่วยงานและบุคลากรของเทศบาลเมืองพะเยา และกลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน
บุคลากรของกลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เชียงราย, แพร่, น่าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยเรื่องนี้ ซึ่งมีงานวิจัยที่สอดคล้องดังนี้คือ

กาญจนา เอมดิษฐ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาสังคม และสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานบริหารมากที่สุด ด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ รองลงมาเป็นงานบริการด้านการให้บริการสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ แก่กลุ่มเป้าหมาย และงานวิชาการ ด้านการศึกษา และพัฒนาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมตามลำดับ

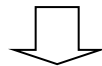
เต็มใจ เคิกศิริ ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้ศึกษาได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านฝึกอบรม และด้านการพัฒนาตนเอง

พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า สภาพการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนปีที่ผ่านมา (1 เมษายน 2556 ถึง 31 ตุลาคม 2556) พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สภาพปัญหาในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร

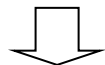
องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย มีดังนี้คือ

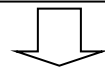
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8
พะเยา จังหวัดพะเยา



มีชุดคู่มือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่
ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา



เกิดกระบวนการของวัด บ้าน โรงเรียน ชุมชน ราชการ
ช่วยในการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธี
การศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา



มีต้นแบบบุคลากร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธี
การศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา

สรุป

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8
พะเยา จังหวัดพะเยา เป็นการพัฒนาทั้งในด้าน การเพิ่มความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในการทำงานของ
บุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา โดยเริ่มตั้งแต่การ
แนะนำอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ รวมถึงการจัดกิจกรรมต่างๆ ในการทำให้บุคลากรได้
พัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังได้มีการส่งเสริมการพัฒนา

ศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา โดยมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมจิตอาสาทำความดีด้วยหัวใจทุกวันพุธ กิจกรรมอบรมส่งเสริมคุณธรรมและ กิจกรรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างบุคลิกภาพ และพัฒนาทักษะความชำนาญการปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานกิจกรรมทบทวนความรู้และเพิ่มความชำนาญการปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์ของการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากบุคลากรในหน่วยงานแล้ว สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การสร้างภาคีเครือข่ายศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา ซึ่งการสร้างความร่วมมือของหน่วยงานของภาครัฐ และหน่วยงานเอกชน ในด้านการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา ซึ่งมีภาคีเครือข่ายในพื้นที่และนอกพื้นที่ ซึ่งภาคีเครือข่ายถือเป็นสิ่งหนึ่งที่เป็นตัวช่วยในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ก. ควรมีการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อวางแผนทาง ความต้องการของบุคลากรให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน

ข. ควรมีการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมีการติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ทำหน้าที่รับผิดชอบ ประสานงานจากผู้ที่มีความรู้ความชำนาญ และมีประสบการณ์

ค. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นจากกลุ่มบุคลากรกลุ่มอื่นๆ เช่น ผู้บริหาร ภาคีเครือข่าย เพื่อนำผลการวิจัยมาศึกษาเปรียบเทียบสำหรับเป็น แนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบองค์ความรู้เกี่ยวกับมีภาคีเครือข่ายที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุน ช่วยในการ
พัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 8 พะเยา จังหวัดพะเยา

References

- ไว จามรมาน. (2541). *ทฤษฎีการบริหารงานองค์การ*. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์:
เอกสารอัดสำเนา.
- สมาน รังสิโยภักดิ์. (2530). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 13.
กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ..
- สำราญ ถาวรายุศม์. (2556). *พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวคิดและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพมหานคร
: บริษัททวิคตอรีเพาเวอร์พอยท์ จำกัด,.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2530). *การสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ*. พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์.
- สุรพล ด้วยตั้งใจ. *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544) แผนการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ. 2535. แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมในช่วงแผนที่พัฒนา
ระยะที่ 8 (2540-2544).*