

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรม
องค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3
เพชรบุรี*

A HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT MODEL SUITABLE FOR THE
ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE FUNERAL ADMINISTRATION
GROUP BESTOWED
ON THE 3RD PHETCHABURI

วีระศักดิ์ โลกนุเคราะห์¹, โสภพร กล่ำสกุล² และ ศุภณัฐ ทรัพย์นาวิ³

Weerasak Loknukrow¹, Sopaporn Klamsakul² and Supanut Subnawin³

¹⁻³มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

¹⁻³ Phetchaburi Rajabhat University, Thailand

Corresponding author E-mail: 9lovemyyou@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์การ 2. ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ และ 3. สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี จำนวน 73 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบเจาะจง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 4 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การถดถอยเชิงพหุ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด 2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา มีผลต่อ

* Received 18 September 2023; Revised 21 September 2023; Accepted 30 October 2023

วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การ คือ การมีแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการศึกษา และการพัฒนาทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว โดยมุ่งเน้นวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสานและนำจุดเด่นของแต่ละวัฒนธรรมองค์กร อันประกอบไปด้วย วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว มาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดแผนงาน/ทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, วัฒนธรรมองค์การ

Abstract

This research aimed to study 1. level of human resource development and organizational culture, 2. human resource development that affects organizational culture, and 3. Synthesize the human resource development model that is appropriate for the Royal Funeral Ceremony Management Group 3rd Petchaburi. It is a mixed methods research. The sample consisted of were 73 personnel of the Royally Bestowed 3rd Petchaburi Funeral. They were selected by purposive sampling and 4 key informants. They were selected by purposive sampling. The instrument for collecting data were questionnaire and interview form. Analysis data by Descriptive statistics were frequency percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis and Content Analysis.

The research results were found as follows; 1. level of human resource development and organizational culture at the highest level 2. human resource development, education and development Affecting the organizational culture of the funeral administration group bestowed on the 3rd Phetchaburi with statistical significance at the 0.05 level 3. the human resource development model that is suitable for the organizational culture is having a human resource development plan in terms of education and development, both short-term

and long-term. By focusing on a blended corporate culture and bringing the strengths of each corporate culture consisting of results-oriented culture bureaucratic culture kindred culture and an adaptive culture as a conceptual framework for setting plans/directions for human resource development to be concrete.

Keywords: Development Model, Human Resource Development, Organizational Culture

บทนำ

จากสภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบันทั้งองค์การในภาครัฐและองค์การภาคเอกชน จำเป็นต้องมีการปรับตัวและการพัฒนาองค์การเพื่อให้ทันกับการแข่งขันทั้งภายในประเทศและต่างประเทศอยู่ตลอดเวลา จากการรวมตัวกันของภูมิภาคยุโรปกับภูมิภาคอาเซียน ในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกและเพื่อความอยู่รอดของประเทศและประชาชน เช่นเดียวกันในระดับประเทศหรือการแข่งขันในระดับต่าง ๆ ทั้งของภาคธุรกิจและภาครัฐ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์การของตนเอง อาทิ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มคุณภาพของสินค้าและบริการหรือการพัฒนาเรื่องการตลาดติดต่อสื่อสารด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่างๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพื่อให้้องค์การสามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและเพื่อความเจริญเติบโตของ้องค์การและทำให้องค์การนั้น ๆ สามารถแข่งขันและดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลกำไร ซึ่งการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมาก เนื่องจากบุคลากรเป็นพื้นฐานในทุก ๆ เรื่องของการปฏิบัติงาน ซึ่งหากบุคลากรใน้องค์การมีความรู้ความสามารถและความร่วมมือแล้ว จะสามารถพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าต่อไปได้ ทั้งนี้ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของแต่ละ้องค์การจะมีส่วนส่งเสริมต่อการเกิดความร่วมมือของบุคลากรใน้องค์การและสร้างความสามัคคี ทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งที่ดีควรปฏิบัติใน้องค์การอย่างเป็นระบบ โดยรวมแล้วสถานการณ์ทั่วไปของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางพฤติกรรมของสมาชิกใน้องค์การนั้น ๆ ทั้งการพัฒนา

บุคลากร การเสริมสร้างความสามัคคี และการพัฒนาองค์การไปพร้อมกันของทุกหน่วยงานย่อย ในองค์การและทุกมิติของการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อความอยู่รอดอย่างยั่งยืนขององค์การต่อไป (วิทยา พยัคฆ์พันธ์ และ เสรี ชัดแจ้ง, 2564)

วัฒนธรรมองค์กร เป็นวิถีชีวิตที่ปฏิบัติตามความความเคยชิน ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อค่านิยม ภาษา วัตถุ เป็นต้น ทำให้คนอยู่ร่วมกันเป็นสังคมอย่างมีระเบียบ องค์กรมีบุคลากรที่มีความต่างด้านความรู้ ความคิด ความรู้สึก ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรโดยบุคลากร ใน องค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดวิถี ประพฤติขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี และการปฏิบัติตาม ความเชื่อค่านิยมที่ปฏิบัติกันมาและเป็นไปในทิศทางเดียวกันองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะช่วยให้สมาชิก ภายในองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด (สมาพร ภูวิจิตร, 2558) ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากร เกิดความรู้สึกนึกคิดจนเกิดเป็นค่านิยมและพฤติกรรม การทำงาน อาทิ วัฒนธรรมการปรับตัว วัฒนธรรมการมุ่งความสำเร็จในงาน และการทำงานต่างๆ ที่เกิดจาก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับตามสายการบังคับบัญชางาน ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่ดีก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร ที่มีประสิทธิภาพ (สมาพร ภูวิจิตร, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดัฟท์ (Daft, 2001) ที่ได้จัดวัฒนธรรมขององค์กร (Four Corporate Cultures) ไว้ 4 รูปแบบ คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) และ วัฒนธรรมแบบเน้นสายบังคับบัญชา หรือ แบบราชการ (Bureaucratic Culture)

กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 1-15 ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้ (กระทรวงวัฒนธรรม, 2563) งานบริหารทั่วไป ได้แก่ (1) ปฏิบัติงานสารบรรณ งานธุรการ งานบุคคล และงานการเงิน (2) ปฏิบัติงานพัสดุ งานการประชุม และงานบริหารทั่วไปของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน (3) จัดทำแผนงานประจำปี รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี (4) จัดหาสิ่งของเครื่องใช้เกี่ยวกับพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน (5) ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก (6) สนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นใดที่ไม่อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มงานในกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน (7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย สำหรับงานสนับสนุนการปฏิบัติพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ได้แก่ (1) อำนวยการ

ประสานงาน และร่วมปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานตามหมายรับสั่งในเขตความรับผิดชอบของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน (2) ประสานการปฏิบัติงานกับกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ (3) จัดเตรียม ดูแล บำรุงรักษาเครื่องเกียรติยศประกอบศพ และสิ่งของเครื่องใช้พระราชทานที่เกี่ยวข้อง (4) เตรียมความพร้อมเจ้าหน้าที่ทั้งด้านปฏิบัติงานและด้านวิชาการ (5) ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานแก่หน่วยงานและบุคคลทั่วไป (6) รวบรวมสถิติปฏิบัติงาน และจัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานระดับเขต (7) ร่วมกับกลุ่มปฏิบัติพิธีการส่วนหน้าดำเนินการประเมินผลการให้บริการ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของงาน (8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี ได้จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างบุคลิกภาพ และพัฒนาทักษะความชำนาญการปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน โดยอบรมการฝึกปฏิบัติ เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และการเสริมสร้างอุดมการณ์รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มุ่งมั่น เสียสละ ซื่อสัตย์ และจิตอาสา การทบทวนขั้นตอนการเชิญน้ำหลวงอาบศพพระราชทาน เพลิงพระราชทาน ดินฝังศพพระราชทาน ตามรูปแบบของสำนักพระราชวัง พร้อมทั้งฝึกสมรรถภาพของร่างกายและฝึกระเบียบแถวความมีระเบียบวินัย (กระทรวงวัฒนธรรม, 2563) การอบรมดังกล่าวเป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งถือเป็นกิจกรรมการบริหารที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ ความสำเร็จขององค์กร ดังจะเห็นได้จากองค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานนั้น มักให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็น ทรัพยากรที่สำคัญมาก มีคุณค่าซึ่งจะขาดมิได้ในการบริหารองค์กร หากองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์กรก็จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งหลักการหนึ่งที่สำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร คือความพยายามที่จะดึงดูดให้คนเก่ง คนดีที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน และรักษาทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ พร้อมกับเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอยู่ตลอดเวลา (บุศรารัตน์ บัวงาม, 2556) ในขณะที่ เจตนัสฤกษ์ วินัยธรรม และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2564) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม ความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กรใช้เป็นแนวทางกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรและเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ

ขององค์การ องค์การที่มีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์การเสมอ ให้ ความสำคัญกับความต้องการและความเป็นอยู่ของสมาชิกจะทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกว่า องค์การของเขาเป็นเสมือนครอบครัวขนาดใหญ่ที่จะต้องให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

ซึ่งจากข้อมูลการนำเสนอมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษา รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนาจการพิธิ การศัพที่ 3 เพชรบุรี เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนาจการพิธิการศัพที่ 3 เพชรบุรี เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับวัฒนธรรมองค์การกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่ม อำนาจการพิธิการศัพที่ 3 เพชรบุรี เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนาจการพิธิการศัพที่ 3 เพชรบุรี แล้วนำผลการวิจัยที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอำนาจการ พิธิการศัพที่ 3 เพชรบุรีภายใต้วัฒนธรรมองค์การร่วมกัน และใน ขณะเดียวกันบุคลากรก็ต้องมีความรู้ ความสามารถของงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการพัฒนา และฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อรองรับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การปฏิบัติงานของกลุ่มอำนาจการพิธิการ ศัพที่ 3 เพชรบุรีประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และวัฒนธรรมองค์การของกลุ่ม อำนาจการพิธิการศัพที่ 3 เพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของกลุ่ม อำนาจการพิธิการศัพที่ 3 เพชรบุรี
3. เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การ ของกลุ่มอำนาจการพิธิการศัพที่ 3 เพชรบุรี

สมมติฐานการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนาจการพิธิการ ศัพที่ 3 เพชรบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mix Methods Research) ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ 8 คน พนักงานราชการ 15 คน จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก 38 คน พนักงานขับรถ 6 คน พนักงานทำความสะอาด 4 คน เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย 2 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 73 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จำนวน 4 คน ได้แก่ 1) วัฒนธรรมจังหวัด (2) ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม (3) ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี และ (4) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม และเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์

2.2 องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

แบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ 3 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี

2.3 วิธีการตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วยข้อคำถามให้สอดคล้องกับ กรอบแนวคิดในการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย และข้อคำถามในแต่ละข้อมีความเหมาะสม ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1) การตรวจสอบความถูกต้อง (Correctively) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่แก้ไขให้สมบูรณ์แล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้อง (Correctively) ทางด้านเชิงเนื้อหา รวมถึงภาษาและสำนวนที่ใช้ในแบบสอบถาม

2) การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Content Validity) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน จากการคำนวณหาค่า IOC ของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับมีค่าครั้งนี้ ได้เท่ากับ 0.995

3) การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try – Out) กับบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย โดยกลุ่มบุคคลที่ทดลองใช้แบบสอบถามครั้งนี้เป็นได้แก่ บุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 ราชบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.953

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ เป็นการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 73 คน กับบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี และผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวม

ข้อมูลจากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

3.2 มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 4 คน ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

(1) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นแนวความคิด ความเชื่อและทัศนคติของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยได้เตรียมคำถามแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured interview) เป็นการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ โดยสร้างคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมกับเรื่องที่วิจัย ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะแจ้งวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และได้ขออนุญาตทำการจดบันทึกในรูปแบบของภาพและรูปแบบเสียงในช่วงที่มีการสัมภาษณ์ รวมถึงผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์แบบต่อหน้ากับผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อให้แสดงความคิดเห็นหรือมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันอย่างอิสระ นอกจากนี้จะทดสอบคำถามและคำตอบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการถามคำถามต่อไป โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 1 ชั่วโมง และต้องขึ้นอยู่กับผู้ให้สัมภาษณ์เป็นหลัก และสัมภาษณ์จนกระทั่งจะไม่พบข้อสงสัยใด ๆ หรือไม่พบข้อมูลใหม่ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัย

(2) ผู้วิจัยได้จดบันทึกสรุปสั้น ๆ ขณะสัมภาษณ์ในประเด็นที่สำคัญ นอกจากนี้ยังได้บันทึกสภาพปัญหา รูปแบบการตอบคำถามที่เกิดขึ้นขณะเก็บรวบรวมข้อมูล

(3) นำบทสัมภาษณ์มาถอดคลิปเสียง ตรวจสอบข้อมูลที่ไมชัดเจนหรือประเด็นเพิ่มเติม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอย่างละเอียด

(4) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทวนสอบความถูกต้องครบถ้วนจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

(5) วิเคราะห์ข้อมูลและนำไปจัดหมวดหมู่ จำแนกข้อมูลเป็นกลุ่มและนำมาสังเคราะห์เพื่อนำเสนอในรูปแบบพร้อมคำอธิบาย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการ ดังนี้

การวิเคราะห์ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรม

สำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 4 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระ เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี แล้วนำเสนอในรูปแบบพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) หาค่าโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการ ดังนี้

1) การจัดระเบียบข้อมูล (Data Organizing) ผู้วิจัยได้เรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร บทสรุปที่ได้วิเคราะห์จากการบันทึกเสียงที่ได้จากการสัมภาษณ์ของ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี จำนวน 4 คน มาทำการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระเบียบหมวดหมู่ สามารถ ตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือได้ นำข้อมูลที่จัดระเบียบแล้วย่อหรือลดทอนข้อมูล (Data Reduction) ให้มีขนาดเล็กลง หรือเฉพาะส่วนที่จะนำไปวิเคราะห์ได้จริง

2) การแสดงข้อมูล (Data Display) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่จัดระเบียบแล้ว นำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนา (Descriptive)

3) การหาข้อสรุปและการตีความ (Conclusion and Interpretation) ผู้วิจัย หาข้อมูลและตีความโดยนำผลการสรุปต่าง ๆ มาเชื่อมโยงจนเกิดเป็นโครงสร้างของข้อสรุป ที่สามารถตอบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

4) สังเคราะห์เป็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับ วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ที่เหมาะสม กับหน่วยงาน

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และวัฒนธรรมองค์การ ของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมและรายด้าน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด เรียง ตามลำดับดังนี้ ด้านการศึกษา ด้านการเรียนรู้ ด้านการพัฒนา ด้านการฝึกอบรม และ วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ ด้าน วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบ เน้นการปรับตัว

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ ของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การของกลุ่ม อำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับ วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนาจการ

พิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี คือ มีแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกๆ ด้าน ได้แก่ การศึกษา และการพัฒนา ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว อาทิ การสนับสนุนการศึกษา ของบุคลากร จัดฝึกอบรม การระดมสมอง การฝึกภาคปฏิบัติ การหมุนเวียนงาน และการ ประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากผลงานประจำปีทั้งในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อ นำมาปรับปรุงแก้ไข มีการปรับแผนการพัฒนาฯ อย่างต่อเนื่อง มีการนำแผนพัฒนาฯ ไปสู่การ ปฏิบัติได้จริง โดยมุ่งเน้นวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสานและนำจุดเด่นของแต่ละวัฒนธรรม องค์กร อาทิ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว มาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดแผนงาน/ทิศทาง การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยสามารถสรุปรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี เป็น AACBED Model ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

A : Adaptability Culture คือ วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว

A : Achievement Culture คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ

C : Clan Culture คือ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ

B : Bureaucratic Culture คือ วัฒนธรรมแบบราชการ

E : Education คือ การศึกษา

D : Development คือ การพัฒนา

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ วัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี มีการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมและรายด้าน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วน วัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรีมีการ พัฒนาบุคลากร โดยอาศัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ประการ คือ การศึกษา การฝึกอบรม

การพัฒนา และการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี มีความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การ ในส่วนของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี อาจเป็นเพราะบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี มีวิถีชีวิต จารดีประเพณี และการปฏิบัติตามความเชื่อค่านิยม ที่เป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่ดีในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติกันมาและเป็นไปในทิศทางที่ทำให้บุคลากรอยู่ร่วมกันเป็นสังคมอย่างมีระเบียบ ช่วยให้บุคลากรภายในองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่ง

สอดคล้องกับทฤษฎีของ สุนันทา เลหาหนันท์ (2559) ได้กล่าวว่า การที่องค์กรจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่า มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มสมรรถนะ องค์กรจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการทุนมนุษย์ 4 ด้าน คือ 1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการในการพัฒนาพนักงานสำหรับการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อาทิ การสอนโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปใหม่ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน หรือการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ในเรื่องของนโยบาย สิทธิประโยชน์ ความคาดหวังขององค์กร และเส้นทางอาชีพ นอกจากนั้นการฝึกอบรมยังเป็นการจัดเตรียมพนักงานในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อาทิ การฝึกอบรมเรื่องภาวะผู้นำและการสร้างทีมงาน เพื่อให้พนักงานได้รับการพัฒนาทางด้านการบริหารจัดการได้อย่างมีศักยภาพ นอกจากนี้การฝึกอบรมยังเป็นการเพิ่มคุณค่าในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร รวมถึงการเติบโตทั้งในระดับบุคคลและในระดับมีอาชีพ จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมจะเกิดประสิทธิภาพมาก หากมีความเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร 2) การศึกษา (Education) เป็นกิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยมทางศีลธรรม และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้รับการศึกษาสามารถดำรงชีวิตและทำประโยชน์ต่อสังคมได้ จุดเน้นของการจัดการศึกษา คือ การเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต 3) การพัฒนา (Development) เป็นการกระทำที่เป็นเหตุให้องค์การเจริญเติบโต หรือขยายออกเพื่อให้ดีขึ้นกว่าเดิม และการพัฒนานั้นอาจจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหรือมนุษย์ก็ได้ ในที่นี้มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาคน เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้นในเรื่องความสามารถและสมรรถภาพในการดำเนินชีวิต ความมีอิสระ และเสรีภาพในการตัดสินใจ เป็นต้น 4) การเรียนรู้ (Learning) เป็นกระบวนการที่ได้มา

จากประสบการณ์อันเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวรของแต่ละบุคคล รวมถึงการเปลี่ยนค่านิยมพื้นฐานของพฤติกรรม เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ พงษ์พันธ์ (2564) วิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของศาลแพ่งพระโขนง และศาลอาญาพระโขนง ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของศาลแพ่งพระโขนง และศาลอาญาพระโขนง ในภาพรวม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด ในส่วนของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี สอดคล้องกับทฤษฎีของ ดราฟ (Daft, 1999) ที่เสนอว่า วัฒนธรรมองค์การ สามารถแบ่งได้ 4 ประเภท ดังนี้

- 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว จะให้ความสำคัญในเรื่องของความยืดหยุ่น เพื่อมุ่งเน้นสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้ตลอดเวลาพนักงานขององค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน ได้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการปฏิบัติหน้าที่เป็นการกระตุ้นให้พนักงานกล้าเสี่ยง กล้าคิดค้นเรื่องใหม่ๆ กล้าทดลองในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในเรื่องต่างๆ ได้มากขึ้นเน้นเรื่องการกระจายอำนาจเพื่อให้พนักงานสามารถตัดสินใจได้รวดเร็วเป็นการสร้างกลยุทธ์ที่สำคัญสำหรับองค์การวัฒนธรรมแบบปรับตัวจะพบมากในองค์การขนาดกลางและขนาดเล็ก
- 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องเสถียรภาพความมั่นคง และการยอมรับจากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การ ดังนั้น องค์การที่มีลักษณะนี้จะเน้นในเรื่องของเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน อาทิ เรื่องกำไร ยอดขาย ส่วนครองตลาดจะมีการกำหนดให้ชัดเจนว่ามีความต้องการกำไรกี่เปอร์เซ็นต์ องค์การที่มุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญในการแข่งขันในเชิงรุกพนักงานจะมีการแข่งขันกันอย่างหนัก เพื่อเพิ่มยอดขายเพิ่มกำไรและขยายส่วนครองตลาดองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จะส่งเสริมให้พนักงานขยันขันแข็งเกี่ยวกับเรื่องการทำงานมีระบบการให้รางวัลแบบจูงใจเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน อาทิ การให้ตัวเครื่องบินไปท่องเที่ยวต่างประเทศพนักงานที่มีความสามารถจะมีผลตอบแทนสูง มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพเร็ว ส่วนพนักงานที่มีผลงานไม่ดีอาจหมดกำลังใจในการทำงานและออกจากงานไป
- 3) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ จะเน้นให้ความสำคัญแบบยืดหยุ่นและเอื้ออาทรต่อกัน องค์การแบบนี้จึงมีลักษณะแบบญาติมิตรทำงานร่วมกันเสมือนกับเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน มุ่งเน้นในความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ดังนั้น พนักงานที่ทำงานในองค์การแบบเครือญาติจึงมีความผูกพันกับองค์การสูงมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความจงรักภักดีต่อองค์การมาก รวมทั้งมี ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์การดังกล่าว พนักงานจะมีความสุขกับการทำงานและชอบ องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้

มากกว่า วัฒนธรรมแบบเครือญาติจะมุ่งตอบสนองสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นสำคัญ 4) วัฒนธรรมแบบราชการเป็นวัฒนธรรมที่เน้นให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายใน เป็นเรื่องของความมีเสถียรภาพความมั่นคงในการทำงาน ความมีระเบียบในการทำงาน ยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับและเรื่องของการประหยัด ส่วนมากจะให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ดังนั้นวัฒนธรรมแบบราชการจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ เสถียรภาพ ความมั่นคง สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้เป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง อาทิ หน่วยงานของรัฐบาล และรัฐวิสาหกิจ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจตน์สฤกษ์ วินัยธรรม และ ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2564) วิจัยเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มอำนาจการพิพิธการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนา ด้านการเรียนรู้ และด้านการฝึกอบรม มีความเหมาะสมสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มอำนาจการพิพิธการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี โดยด้านการศึกษา บุคลากรต้องศึกษาหาความรู้ในงานที่ตนเองปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้และค้นคว้าหาข้อมูลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานต้องมีการวางแผนเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในการทำงานเฉพาะกิจ สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเลื่อนตำแหน่งงาน อีกทั้งยังต้องกำหนดแผนการพัฒนาศาสนาอย่างชัดเจน และครอบคลุมทุกระดับ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกนธ์ คำสาคร และคณะ (2562) วิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยระบบการศึกษาและฝึกอบรม ส่งผลต่อการการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มอำนาจการพิพิธการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี คือ มีแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกๆ ด้าน อาทิ การศึกษา และการพัฒนา ทั้งแผน

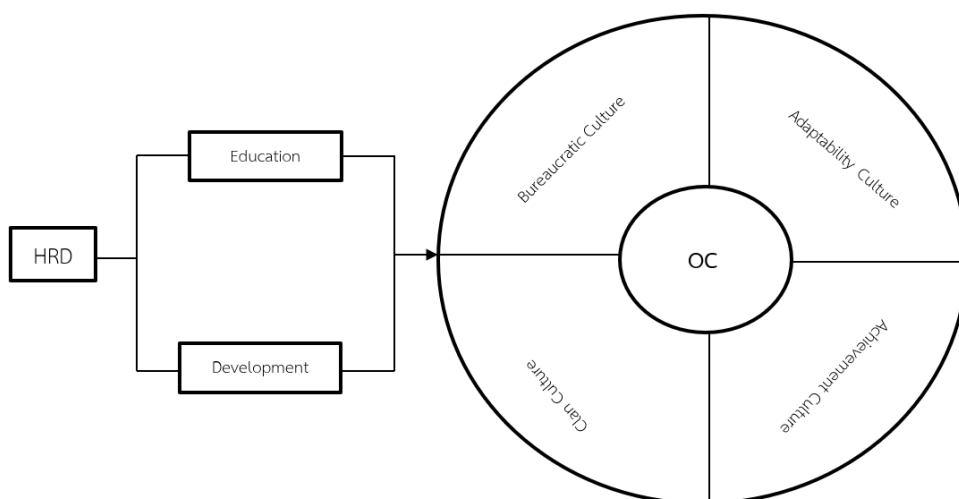
ระยะสั้นและระยะยาว อาทิ การสนับสนุนการศึกษาของบุคลากร การระดมสมอง การฝึกภาคปฏิบัติ การหมุนเวียนงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากผลงานประจำปีทั้งในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข มีการปรับแผนการพัฒนาย่างต่อเนื่อง มีการนำแผนพัฒนายา ไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยมุ่งเน้นวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสานและนำจุดเด่นของแต่ละวัฒนธรรมองค์กร อาทิ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว มาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดแผนงาน/ทิศทาง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี มีการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสานและนำจุดเด่นของแต่ละวัฒนธรรมองค์กร อาทิ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว มาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดแผนงาน/ทิศทาง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยอาศัยการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกๆ ด้าน อาทิ การศึกษา และการพัฒนา ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกอบ คงยะมาศ เกรียงศักดิ์ แก้วนาค และพิชัยรัฐ หมื่นด้วง (2562) วิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติรวมทั้งสิ่งประดิษฐ์และพิธีกรรมต่างๆ ที่สมาชิกภายในองค์กรกระทำหรือจัดให้มีขึ้นซึ่งมีรากฐานมาจากค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ทศนคติอุดมการณ์ และความคาดหวังที่สมาชิกมีส่วนร่วมกันอันเนื่องมาจากการได้เห็น ได้เรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรและผลที่ตามมาร่วมกัน โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อให้้องค์การสามารถอยู่รอดหรือประสบผลสำเร็จ ซึ่งวัฒนธรรมแบบปรับตัวเป็นกระแสนิยมที่ทุกฝ่ายให้ความสำคัญ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรใช้วัฒนธรรมแบบปรับตัวที่มีกระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ เอื้อต่อการตัดสินใจ สามารถชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและเปิดโอกาสให้ประชาชนสังคมและสื่อมีโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญได้อย่างอิสระประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้ซึ่งจะสามารถลดปัญหาข้อร้องเรียนได้

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี คือ มีแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกๆ ด้าน อาทิ การศึกษา และการพัฒนา ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว อาทิ การสนับสนุนการศึกษาของบุคลากร การระดมสมอง การฝึกภาคปฏิบัติ การหมุนเวียนงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากผลงานประจำปีทั้งในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข มีการปรับแผนการพัฒนาฯ อย่างต่อเนื่อง มีการนำแผนพัฒนาฯ ไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยมุ่งเน้นวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสานและนำจุดเด่นของแต่ละวัฒนธรรมองค์กร อาทิ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว มาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดแผนงาน/ทิศทาง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดเป็นรูปธรรม ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 AACBED Model

จากภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ประกอบไปด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2 ประการ คือ การศึกษา และการพัฒนา เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์การของ

กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรีที่ดีทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว นำไปสู่การสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี (AACBED Model) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

A : Adaptability Culture คือ วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว

A : Achievement Culture คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ

C : Clan Culture คือ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ

B : Bureaucratic Culture คือ วัฒนธรรมแบบราชการ

E : Education คือ การศึกษา

D : Development คือ การพัฒนา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อสรุปและข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์ 1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี

ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมและรายด้าน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการศึกษา ด้านการเรียนรู้ ด้านการพัฒนา และด้านการฝึกอบรม

วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว

วัตถุประสงค์ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับวัฒนธรรมองค์การกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ 3 เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี คือ มีแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกๆ ด้าน ได้แก่ การศึกษา และการพัฒนา ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว อาทิ การสนับสนุนการศึกษาของบุคลากร จัดฝึกอบรม การระดมสมอง การฝึกภาคปฏิบัติ การหมุนเวียนงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากผลงานประจำปีทั้งในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข มีการปรับแผนการพัฒนาฯ อย่างต่อเนื่อง มีการนำแผนพัฒนาฯ ไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยมุ่งเน้นวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสานและนำจุดเด่นของแต่ละวัฒนธรรมองค์กร อาทิ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว มาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดแผนงาน/ทิศทาง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยสามารถสรุปรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี เป็น AACBED Model

ส่วนข้อเสนอแนะมีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมและรายด้าน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการดังนี้ ควรมีการแบ่งอำนาจ โดยให้บุคลากรสามารถตัดสินใจได้ตามความเหมาะสม และควรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงาน ควรมีการให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานสำเร็จในแต่ละด้าน ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร รวมทั้งควรมีการกำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ได้รับการศึกษาต่อ การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการเรียนรู้จากแหล่งต่างๆ ด้วยตนเอง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรีได้อย่างเหมาะสม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การ คือ การมีแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการศึกษา และการพัฒนา ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว โดยมุ่งเน้นวัฒนธรรมองค์การแบบผสมผสานและนำจุดเด่นของแต่ละวัฒนธรรมองค์การ อันประกอบไปด้วย วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว มาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดแผนงาน/ทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดเป็นรูปธรรม ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการติดตามประเมินผลเกี่ยวกับการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การพัฒนา และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างตรงจุด รวมทั้งควรมีการประชาสัมพันธ์และสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรมีศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ได้หลากหลายมากขึ้น อาทิ ด้านการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมกับการงาน และความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานในเขตอื่นๆ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาบูรณาการร่วมกัน แล้วนำไปพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรีได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร

2.3 ควรศึกษาสภาพปัญหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วัฒนธรรมองค์การของกลุ่ม
อำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไข
ปรับปรุง และพัฒนาความสัมพันธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่ม
อำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงวัฒนธรรม. (2563). กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 1-15. เรียกใช้เมื่อ
19 สิงหาคม 2565 จาก https://www.m-culture.go.th/funeral/ewt_news.php?nid=315.
- กระทรวงวัฒนธรรม. (2563). กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี จัด
โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างบุคลิกภาพ และพัฒนาทักษะความชำนาญการ
ปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
2563 ณ ค่ายศรียานนท์ จังหวัดเพชรบุรี. เรียกใช้เมื่อ 19 สิงหาคม 2565 จาก
https://www.m-culture.go.th/funeral/ewt_news.php?nid=690&filename=index.
- เจตน์สฤษดิ์ วิโนธรรม และ ประพันธ์ ชัยกิจจอร่าใจ. (2564). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ ข้าราชการครู สำนักงานการศึกษา
กรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 3(4), 43-52.
- บุศรารัตน์ บัวงาม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อ
องค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม
จังหวัดนครปฐม. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เบญจวรรณ พงษ์พันธ์. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของศาล
แพ่งพระโขนง และศาลอาญาพระโขนง. ใน ภาควิชานิติรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- ประกอบ คงยะมาศ เกรียงศักดิ์ แก้วนาค และพิชัยรัฐ หมั่นด้วง. (2562). วัฒนธรรมองค์การและ
การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ, 9(3), 16-31

- วิทยา พยัคฆ์พันธ์ และ เสรี ชัดแจ้ง. (2564). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การต่อผลการปฏิบัติงานของ
องค์กร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 12(1), 143-
160.
- สกนธ์ คำสาคร และคณะ. (2562). การพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้
บัญชาการตำรวจแห่งชาติ. วารสารสหวิทยาการวิจัย, 8(1), 72-84.
- สมาพร ภูวิจิตร. (2558). รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ. JOURNAL OF
NAKHONRATCHASIMA COLLEGE, 9(1), 73-77.
- สุนันทา เลานันทน์. (2559). รูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในองค์กร.
วารสารราชนครินทร์., 287-291.
- Daft, R. L. (2001). Essentials of Organization: Theory and Design. Ohio: South-
Western College.
- Daft, R. L. (1999). Leadership theory and practice. Forth Worth, TX: The Dryden
Press.