

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม*
BUDDHADHAMMA INTEGRATION FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
OF THE OFFICE OF CONTEMPORARY ART AND CULTURE

ปุณณภา ปริเมธาชัย, บุญทัน ดอกไธสง, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง
Punnapa Parimethachai, Boonton Dockthaisong, Kiattisak Suklueang
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: punnapa.p@jwd-artspace.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี

ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$) 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย พบว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และหลักภavana 4 ส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ได้ร้อยละ 70.4 และ 52.0 (Adjusted $R^2=0.704, 0.520$) ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ประกอบด้วย คุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้านคือ 1) ด้านความรู้ คือมีความรู้เรื่องของศิลปะร่วมสมัยเป็นอย่างดี 2) ด้านทักษะ คือมีทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ การประสานงาน การแก้ปัญหา ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และภาษาต่างประเทศ 3) ด้านความสามารถ คือมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม การสื่อสารภายในองค์กร การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ โดยบูรณาการเข้ากับหลักภavana 4

คำสำคัญ: การบูรณาการ; หลักพุทธธรรม; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Abstract

The objectives of this research papers was to study the integration of Buddhist principles for human resource development of the Office of Contemporary Art and Culture, Ministry of Culture. Proceeded according to the mixed methodology

The results of the research were as follows: 1. Human resource development of the Office of Contemporary Art and Culture. Overall, it was at a high level ($\bar{X}$ = 4.11). When considering each aspect, it was found that it was at a high level in all aspects as follows: competence followed by skills and knowledge, respectively. 2. Factors affecting the human resource development of the Office of Contemporary Art and Culture. It was found that the human resource development process and the Bhavana 4 affected the human resources of the Office of Contemporary Art and Culture. They were able to jointly predict the human resources of the Office of Contemporary Art and Culture at 70.4 percent and 52.0 percent (Adjust R^2 = 0.704, 0.520), respectively. at the 0.01 level. 3. The integration of Buddhist principles for human resource development of the Office of Contemporary Art and Culture consists of 3 aspects of human resource characteristics: 1) knowledge, which is a good knowledge of contemporary art; 2) skills, which is Creativity, coordination and problem-solving skills in using social media. and foreign languages 3) competence is the ability to think analytically teamwork internal communication, transfer of knowledge and experience by integrating with the Bhavana 4, consisting of physical meditation, moral meditation, spiritual meditation, and wisdom meditation.

Keywords: Integration; Buddhist Principles; Human Resource Development.

บทนำ

การศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อมโยงของการบริหารจัดการองค์กรด้านศิลปะและวัฒนธรรมกับนโยบายของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในฉบับล่าสุดคือฉบับที่ 12 (2560-2579) ในเบื้องต้นพบว่า มีความเชื่อมโยงร่วมกันในเรื่องของหลักการที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ โดยอ้างอิงประเด็น “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และหลักการสร้างเสริมและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในยุทธศาสตร์การพัฒนา

ประเทศ อันมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญคือการปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ดังนี้แล้ว จึงจะเห็นได้ว่าแนวทางการพัฒนาดังกล่าว มีความสอดคล้องกับหัวข้องานวิจัยเรื่องการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย อย่างประสานกลมกลืนตรงตาม เป้าหมายและตัวชี้วัดตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อสร้างสรรค์และพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ภาคการจัดการเชิงกลยุทธ์ (สำนักงานคณะกรรมการและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี, 2564)

อย่างไรก็ตามการบริหารทรัพยากรภาครัฐ พบว่า มีปัญหาหลายประการ เช่น 1) ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานภาครัฐในปัจจุบันมี ลักษณะที่ไม่ยืดหยุ่นขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่ กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลง ของสังคมได้อย่างทันการณ์ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรทำได้ไม่คล่องตัว และ เนื่องจากโครงสร้างองค์กรมีขนาดใหญ่ ทำให้การปรับต้องใช้เวลาพอสมควรในการ ดำเนินการ 2) ปัญหาภาวะเบียบ เทคโนโลยี และวิธีปฏิบัติงานไม่ทันสมัย การบริหารงาน ภาครัฐเป็นการบริหารงานโดยยึดโยงกับกฎหมายและระเบียบต่างๆ เป็นจำนวนมาก ภาวะเบียบบางเรื่องเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานภาครัฐและไม่ทันสมัย นอกจากนั้น เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในระบบราชการยังขาดความทันสมัยเมื่อเทียบกับการ ดำเนินงานของภาคเอกชนทั่วโลก 3) ปัญหากำลังคนภาครัฐไม่มีคุณภาพ กำลังคนภาครัฐที่ มีอยู่ในระบบราชการปัจจุบันส่วนใหญ่ยังขาดคุณภาพและมีความจำเป็นต้องได้รับการ พัฒนาในหลาย ๆ ด้านอย่างเร่งด่วน กำลังคนส่วนใหญ่ยังขาดความคิดสร้างสรรค์ และยึด ติดกับการทำงานแบบเดิม ทั้งนี้อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากความมั่นคงในระบบราชการทำ ให้กำลังคนภาครัฐขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เนื่องจากอยู่ในสถานะของ ตำแหน่งที่มีเสถียรภาพและมั่นคงค่อนข้างสูง 4) การแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ยังคงอิงระบบอาวุโส 5) ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ไม่สามารถบริหารกำลังคนและกำกับดูแล ผลงานของบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการในการทำงานขององค์กรในแต่ละระดับได้ อย่างมีประสิทธิภาพ 6) ระบบบริหารงานบุคคลไม่เอื้อต่อหลักประกันด้านระบบคุณธรรม (The Merit System) ได้อย่างจริงจัง ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถจำนวนมากไม่ได้ รับความเป็นธรรม เป็นต้น (Thai Public Administration Wiki, 2564)

ดังที่ได้กล่าวมานั้น ผู้วิจัยได้ตระหนักว่าทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วย ขับเคลื่อนให้องค์กรนั้นดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ดังหน่วยผลิตสำคัญอันไม่อาจขาดได้ และ เมื่อปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนสังคมหรือมนุษย์ได้รวมตัวกันเป็นกลุ่มก้อนขนาดใหญ่ ย่อม เชื่อมโยงและเกี่ยวคล้องพ้องรัดกับสังคมอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยง ด้วยเหตุนี้ การพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์โดยบูรณาการร่วมกับหลักพุทธธรรม จึงเสมือนเป็นการเน้นย้ำความสำคัญของกระแสนักในเชิงคุณค่าของมนุษย์ให้มากยิ่งขึ้น กระตุ้นเตือนให้ดำรงตนอยู่ในการบริหารอย่างผู้มีปัญญาและสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับการนำมาปรับใช้ในบุคลากรของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยกระทรวงวัฒนธรรม การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นย่อมสร้างแรงกระตุ้นแม้เพียงเล็กน้อยต่อโครงสร้างและภาพรวมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักธรรมที่เกี่ยวข้อง และเห็นว่าหลักธรรม “ภาวนา 4” (อง.ปญจก. (ไทย) 22/79/104-106) อันประกอบด้วย กายภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาเชื่อมโยงกับหัวข้องานวิจัยได้อย่างเหมาะสมและตรงประเด็น โดยทำการวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ในการนำหลักธรรมดังกล่าวมาฝึกอบรมแก่บุคลากรของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ทั้งในมิติแห่งความรู้และจิตใจควบคู่ไปกับหลักการบริหาร อันจะช่วยส่งผลต่อการรอบรู้ทัศนคติ ความคิดและความเชื่อ องค์ความรู้ และพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ในทุกภาคส่วนให้สามารถสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร จึงอาจกล่าวได้ว่าหลักธรรมภาวนา 4 เป็นเสมือนเหมือนเครื่องมือในการช่วยพัฒนาศักยภาพ ขับเคลื่อนและผลักดันองค์กรให้สร้างนวัตกรรมทางความคิดอันแตกต่างไปจากเดิม

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่ไปกับหลักพุทธธรรมเชิงบูรณาการในหน่วยงานสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยกระทรวงวัฒนธรรม เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในสายงานการจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมศึกษาปัญหา อุปสรรค และพิจารณาข้อเสนอแนะอันอาจเป็นประโยชน์ เพื่อวางแผนและยกระดับพัฒนาการของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างเสริมศักยภาพทั้งปัจเจกบุคคลและความเป็นกลุ่มคณะได้อย่างเต็มขีดความสามารถ พร้อมด้วยทักษะที่ถูกจัดเตรียมไว้สำหรับรับมือต่อการเปลี่ยนผ่านสังคมสู่วิถีดิจิทัลอย่างรวดเร็ว (Transition to Digital Period) อันจะนำมาซึ่งการประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าทั้งต่อตน องค์กร และส่วนรวมอย่างไรที่สิ้นสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม

3. เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพมุ่งเน้นการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวศึกษาสภาวะการณ์โดยไม่มีการทดลอง

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ศิลปิน นักวิชาการ ภัณฑารักษ์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวนทั้งสิ้น 550 คน (สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย, 2564) คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 232 คน

2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 5 คน เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ จำนวน 5 คน นักวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรม จำนวน 3 คน นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 3 คน นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน รวม 18 รูปหรือคน ด้วยการสุ่มแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือแบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 3) หลักธรรมภาวนา 4 และ 4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.932 และในการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือ โดยการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการสนทนากลุ่มเฉพาะ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ศิลปิน นักวิชาการ ภัณฑารักษ์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 232 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน และสนทนากลุ่มเฉพาะ 9 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยใช้ค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานใช้การ

วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Stepwise MRA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันผลการศึกษาเชิงปริมาณจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11, S.D.=0.614) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านความสามารถ ($\bar{X}$ = 4.16) รองลงมาคือ ด้านทักษะ ($\bar{X}$ = 4.09) และด้านความรู้ ($\bar{X}$ = 4.08) ตามลำดับ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม พบผลการศึกษาดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา อย่างน้อย 1 ปัจจัยส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ผลการทดสอบปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
การพัฒนา (Pro2)	.318	.068	.341	4.704**	.000
การฝึกอบรม (Pro3)	.326	.064	.318	5.111**	.000
การศึกษา (Pro1)	.212	.050	.252	4.214**	.000
ค่าคงที่ (Constant)	.661	.151		4.385**	.000

Multiple R = .841^b R Square = .707 Adjusted R Square = .704 Std. Error = .334
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ได้ร้อยละ 70.4 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนา สามารถทำนายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ได้ร้อยละ 34.1

รองลงมาคือ การฝึกอบรม สามารถทำนายได้ร้อยละ 31.8 และการศึกษา สามารถทำนายได้ร้อยละ 25.2 ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = .661 + .318Z_{Pro2} + .326Z_{Pro3} + .212Z_{Pro1}$$

$$Z = .341Z_{Pro2} + .318Z_{Pro3} + .252Z_{Pro1}$$

สมมติฐานที่ 2 หลักธรรมภาวนา 4 ประกอบด้วย กายภาวนา (พัฒนากาย) ศิลภาวนา (พัฒนาพฤติกรรม) จิตตภาวนา (พัฒนาจิต) ปัญญาภาวนา (พัฒนาปัญญา) อย่างน้อย 1 ปัจจัยส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ผลการทดสอบปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงหลักธรรมภาวนา 4 ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปรหลักธรรมภาวนา 4	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
จิตตภาวนา (พัฒนาจิต) (Pavana3)	.266	.053	.283	5.002**	.000
ศีลภาวนา (พัฒนาพฤติกรรม) (Pavana2)	.201	.061	.205	3.272**	.001
ปัญญาภาวนา (พัฒนาปัญญา) (Pavana4)	.152	.036	.200	4.231**	.000
กายภาวนา (พัฒนากาย) (Pavana1)	.144	.048	.154	3.006**	.003
ค่าคงที่ (Constant)	1.039	.146		7.093**	.000

Multiple R = .724^d R Square = .525 Adjusted R Square = .520 Std. Error = .400
 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่าหลักธรรมภาวนา 4 สามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ได้ร้อยละ 52.0 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า จิตตภาวนา (พัฒนาจิต) สามารถทำนายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ได้ร้อยละ 28.3 รองลงมาคือ ศีลภาวนา (พัฒนาพฤติกรรม) สามารถทำนายได้ร้อยละ 20.5 อันดับสามคือ ปัญญาภาวนา (พัฒนาปัญญา) สามารถทำนายได้ร้อยละ 20.0 และกายภาวนา (พัฒนากาย) สามารถทำนายได้ร้อยละ 15.4 ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = 1.039 + .266Z_{Pavana3} + .201Z_{Pavana2} + .152Z_{Pavana4} + .144Z_{Pavana1}$$

$$Z = .283Z_{Pavana3} + .205Z_{Pavana2} + .200Z_{Pavana4} + .154Z_{Pavana1}$$

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรมในครั้งนี้ ประกอบด้วย คุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้านคือ 1) ด้านความรู้ (Knowledge) โดยต้องมีความรู้เรื่องของศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยเป็นอย่างดี 2) ด้านทักษะ (Skill) โดยต้องมีทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะในการประสานงาน ทักษะในการแก้ปัญหา มีทักษะในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และทักษะด้านภาษาต่างประเทศ 3) ด้านความสามารถ (Abilities) โดยต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม การสื่อสารภายในองค์กร การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ โดยบูรณาการเข้ากับหลักพุทธธรรมภาวนา 4 ดังนี้ 1) ด้านกายภาวนา เจ้าหน้าที่ต้องหมั่นออกกำลังกายให้มีสุขภาพแข็งแรง เพื่อให้มีร่างกายสมบูรณ์พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน 2) ด้านศีลภาวนา เจ้าหน้าที่ต้องประพฤติปฏิบัติตามหลักศีล 5 ทำบุญ เจริญภาวนาอยู่เสมอ เพื่อสร้างความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน 3) ด้านจิตภาวนา สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยต้องจัดกิจกรรมทางพุทธศาสนา จัดสัมมนาอบรมธรรมะให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อให้ดำรงชีวิตอย่างมีสติ สมานะ มุ่งมั่นในเป้าหมาย และเป็นคนคิดบวก 4) ด้านปัญญาภาวนา สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยต้องส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนทักษะใหม่ๆ และนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ในงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ สภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, $S.D. = 0.614$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านความสามารถ รองลงมาคือ ด้านทักษะ และด้านความรู้ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายรุ่ง บุษพาพันธ์ (2558) ที่พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวคิดของลีโอนาร์ด แนด์เลอร์ (Leonard Nadler) คือการพัฒนาที่ตัวบุคคลเพื่อให้บุคคลนั้นๆ มีศักยภาพในการสนองตอบต่อความต้องการขององค์กรและสังคม ซึ่งเป็นการพัฒนาที่เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Capacities) ตลอดจนทัศนคติ (Attitude) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระณธีรวิชัย คุ้มภักดิ์ (วรโกธินธนะโชค) (2560) ที่พบว่า วิธีการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลในยุคโลกาภิวัตน์ ตามหลักพุทธธรรม ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงานตามหลักพุทธธรรม เน้นส่งเสริมพัฒนาด้านปัญญาภาวนา เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความเชี่ยวชาญด้วยการศึกษา อบรม สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรักการเรียนรู้ จัดทำองค์ความรู้หน่วยงานให้เป็นระบบ ทำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดเวลา ประยุกต์หลัก

ศึกษา 3 หลักสูตรปฐพีกรรม 7 หลักสูตรค 8 หลักสูตรการเกษตรในการพัฒนาสมรรถนะ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถร่วมกันทำนุบำรุงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ได้ร้อยละ 70.4 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนา สามารถทำนุบำรุงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ได้ร้อยละ 34.1 รองลงมาคือ การฝึกอบรม สามารถทำนุบำรุงได้ร้อยละ 31.8 และการศึกษา สามารถทำนุบำรุงได้ร้อยละ 25.2 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนะยุท เกตุอยู่ (2559) ที่พบว่า การประยุกต์แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเหมาะสมมี 3 องค์ประกอบได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ที่สามารถบูรณาการนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหลักพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ หลักไตรสิกขา คือ หลักศีล นำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรม หลักสมาธินำไปสู่การพัฒนาจิตใจ และหลักปัญญา นำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุวัต กระสังข์ (2558) ที่พบว่า การพัฒนาเยาวชนโดยการพัฒนาตัวคนที่เป็นปัจจัยตัวกระทำให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาด้วยการพัฒนาคนเต็มทั้งระบบ โดยมีหลักไตรสิกขา คือ 1) การฝึกอบรมได้แก่การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม 2) การศึกษาได้แก่การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ 3) การพัฒนาได้แก่การพัฒนาปัญญาและหลักธรรมสนับสนุนและสร้างภูมิคุ้มกันกระแสบริโภคนิยมได้แก่วิธีการแห่งปัญญาแบบอริยสัจที่มุ่งตรงต่อปัญหาที่ต้องการจะพิจารณาและเป็นวิธีคิดที่เป็นไปตามเหตุและผลโดยสืบสาวจากผลไปหาเหตุแล้วทำการแก้ไขที่ต้นเหตุเพื่อขจัดปัญหาให้หมดไปโดยกระบวนการจะอยู่ในรูปของการพัฒนาใน 3 ด้านร่วมกันคือพฤติกรรมจิตใจและปัญญามีความสัมพันธ์อิงอาศัยกันและส่งผลต่อกันเป็นปัจจัยแก่กันในการบวนการพัฒนาในองค์กร

2) หลักสูตรภาวนา 4 สามารถร่วมกันทำนุบำรุงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ได้ร้อยละ 52.0 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า จิตตภาวนา (พัฒนาจิต) สามารถทำนุบำรุงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ได้ร้อยละ 28.3 รองลงมาคือ ศิลภาวนา (พัฒนาพฤติกรรม) สามารถทำนุบำรุงได้ร้อยละ 20.5 อันดับสามคือ ปัญญาภาวนา (พัฒนาปัญญา) สามารถทำนุบำรุงได้ร้อยละ 20.0 และกายภาวนา (พัฒนากาย) สามารถทำนุบำรุงได้ร้อยละ 15.4 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไฉไลฤดี ยูวะนะศิริ และคณะ (2546) ที่พบว่า พระนิสิตต้องการพัฒนาจิตการปฏิบัติธรรมและการจัดรูปแบบที่หลากหลายตามความเหมาะสมโดยใช้หลักภาวนา 4 คือ 1) กิจกรรมกายภาวนา คือ การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติที่หลากหลายเพื่อฝึกการควบคุมสำรวมระวังในอินทรีย์

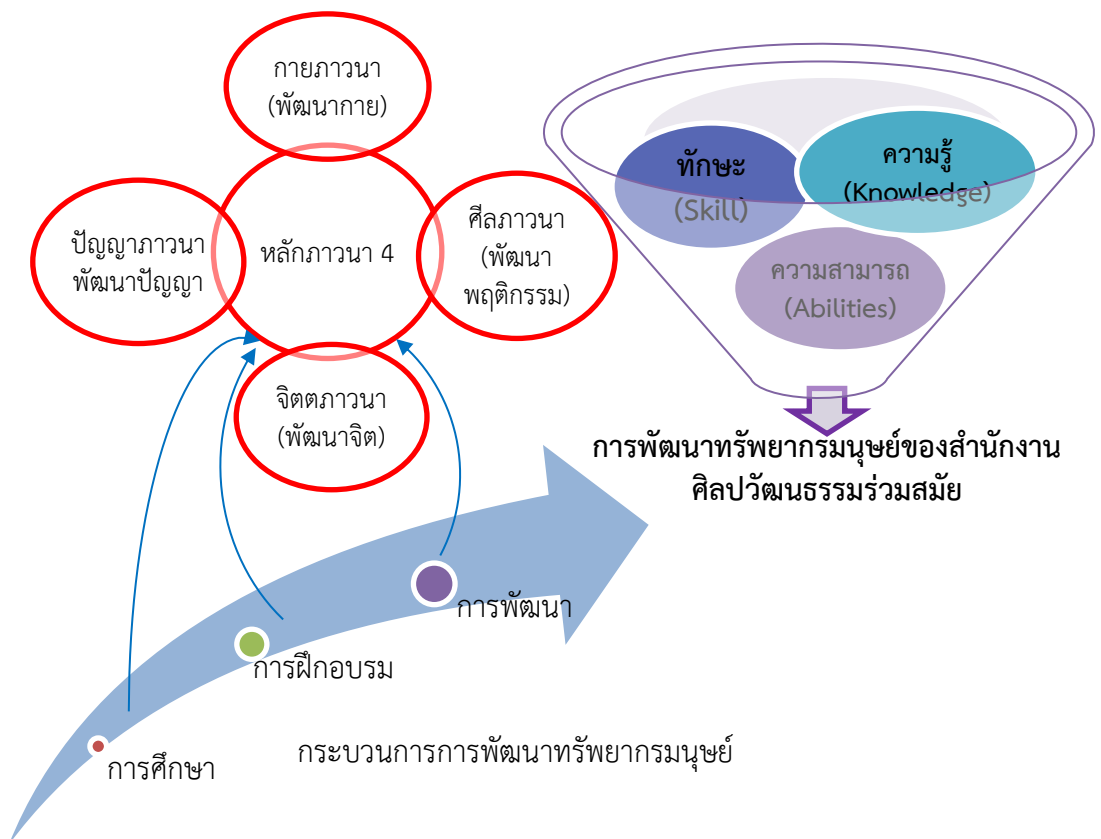
สังวรทางตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ระหว่างที่เรียนและปฏิบัติ 2) กิจกรรมศีลภาวนา คือ การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติตั้งอยู่ในกฐาระเบียบตามที่ตกลงกันอย่างเคร่งครัด 3) กิจกรรมจิตภาวนา คือ การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติได้อบรมปฏิบัติทางจิตเพื่อพัฒนาสติให้เกิดสมาธิตั้งมั่นจดจ่อในระหว่างที่เรียน 4) กิจกรรมปัญญาภาวนาคือการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติเกิดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรการเรียนรู้อย่างชัดแจ้ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสกล ฐานวุฑโฒ (วงศ์เขียว) (2559) ที่พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาชุมชนยั่งยืน ภาคเหนือตอนล่าง ตามหลักภาวนา 4 มีดังนี้ 2.1 ด้านภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม พบว่า (1) ภาวนาเพื่อพัฒนาผู้นำกลุ่มให้เป็นผู้มีบุคลิกลักษณะดี น่าเชื่อถือ (2) ศีลภาวนา เพื่อพัฒนาผู้นำให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมยึดมั่นในกฐาระเบียบ (3) จิตภาวนาเพื่อพัฒนาผู้นำให้เป็นคนที่ไม่มัวแต่คิดคือความลำเอียง 4 อย่างในจิตใจของตน (4) ปัญญาภาวนาให้ผู้นำกลุ่มมีปัญญาเฉลียวฉลาด ใช้ปัญญาไปสร้างแรงจูงใจแก่สมาชิก ให้อยู่ในศีลธรรม คิดดี พูดดี ทำดี

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ การบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ในครั้งนี้ประกอบด้วย คุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้านคือ 1) ด้านความรู้ (Knowledge) โดยต้องมีความรู้เรื่องของศิลปะร่วมสมัยเป็นอย่างดี 2) ด้านทักษะ (Skill) โดยต้องมีทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะในการประสานงาน ทักษะในการแก้ปัญหา มีทักษะในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และทักษะด้านภาษาต่างประเทศ 3) ด้านความสามารถ (Abilities) โดยต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร ภายในองค์กร การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ โดยบูรณาการเข้ากับหลักพุทธธรรม ภาวนา 4 ดังนี้ 1) ด้านกายภาวนา เจ้าหน้าที่ต้องหมั่นออกกำลังกายให้มีสุขภาพแข็งแรง เพื่อให้มีร่างกายสมบูรณ์พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน 2) ด้านศีลภาวนา เจ้าหน้าที่ต้องประพฤติปฏิบัติตามหลักศีล 5 ทำบุญ เจริญภาวนาอยู่เสมอ เพื่อสร้างความซื่อสัตย์ สุจริต ในการทำงาน 3) ด้านจิตภาวนา สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยต้องจัดกิจกรรมทางพุทธศาสนา จัดสัมมนาอบรมธรรมะให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อให้ดำรงชีวิตอย่างมีสติ สมาธิ มุ่งมั่นในเป้าหมาย และเป็นคนคิดบวก 4) ด้านปัญญาภาวนา สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยต้องส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนทักษะใหม่ๆ และนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ในการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติทัศน์ นิพนธ์ พิทยา (2562) ที่พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนากองบัญชาการกองทัพไทย จากผลการศึกษาพบว่าค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงพบว่า มีค่าเท่ากับ 0.77 แสดงว่า ตัวแปรในโมเดลคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกระบวนการบริหารสามารถอธิบาย

ความแปรปรวนของการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา ได้ร้อยละ 77 และยังพบว่าสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงมีค่าเท่ากับ 0.71 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระบวนการบริหารและการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาสามารถอธิบายความแปรปรวนของทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้ร้อยละ 71 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรวิน ไชยวรรณ (2559) ที่พบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคลากรด้านการบินของสถาบันการบินพลเรือนด้วยหลักอิทธิบาท 4 คือ “PRDMCVCV MODEL” มีดังนี้ 1) ด้านการวางแผน บุคลากรเชิงพุทธโดยการวางแผนการคัดเลือกบุคลากร ตามภารกิจแต่ละหน้าที่นโยบาย วัตถุประสงค์ โครงสร้างบุคลากร 2) ด้านการสรรหา บุคลากรเชิงพุทธโดยการคัดเลือกบุคลากรตามนโยบายหน่วยงาน ที่ต้องการคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ เฉพาะด้าน มีลักษณะตั้งใจมุ่งมั่น มีความใฝ่รู้ในอาชีพ 3) ด้านการพัฒนา บุคลากรเชิงพุทธโดยการใส่ใจและส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการอบรม เพิ่มความรู้ในวิชาชีพ มีธรรมะในการปฏิบัติงาน 4) ด้านการธำรงรักษา บุคลากรเชิงพุทธโดยการปลูกฝังความรับผิดชอบในหน้าที่ ใส่ใจการทำงาน คิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดการเรียนรู้ คิดสร้างสรรค์ต่อหน้าที่และองค์กร พัฒนาคนใหม่รักษาคณเก่า สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพิ่มแรงจูงใจ ให้รางวัลเป็นการตอบแทน

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ได้วางแผนภาพต่อไปนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย



ภาพที่ 1 แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม

จากแผนภาพองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ในครั้งนี้ประกอบด้วย คุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้านคือ

1) ด้านความรู้ (Knowledge) โดยต้องมีความรู้เรื่องของศิลปะร่วมสมัยเป็นอย่างดี
 2) ด้านทักษะ (Skill) โดยต้องมีทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะในการประสานงาน ทักษะในการแก้ปัญหา มีทักษะในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และทักษะด้านภาษาต่างประเทศ

3) ด้านความสามารถ (Abilities) โดยต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม การสื่อสารภายในองค์กร การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์

โดยบูรณาการเข้ากับหลักพุทธธรรมภavana 4 ดังนี้

1) ด้านกายภาวนา เจ้าหน้าที่ต้องหมั่นออกกำลังกายให้มีสุขภาพแข็งแรง เพื่อให้มีร่างกายสมบูรณ์พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน

2) ด้านศีลภาวนา เจ้าหน้าที่ต้องประพฤติปฏิบัติตามหลักศีล 5 ทำบุญ เจริญภาวนาอยู่เสมอ เพื่อสร้างความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน

3) ด้านจิตภาวนา สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยต้องจัดกิจกรรมทางพุทธศาสนา จัดสมมนาอบรมธรรมะให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อให้ดำรงชีวิตอย่างมีสติ สมาธิ มุ่งมั่นในเป้าหมาย และเป็นคนคิดบวก

4) ด้านปัญญาภาวนา สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยต้องส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนทักษะใหม่ๆ และนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ในการงาน

นอกจากนั้นยังต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

1) ปัจจัยด้านการศึกษา โดยส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตามศักยภาพของตน ส่งเสริมศิลปะร่วมสมัยเพื่อสร้างคุณค่าและมูลค่าทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการ กฎหมาย และระเบียบพัสดุ ส่งเสริมให้มีความรู้ในเรื่องของศิลปะทั้ง 9 สาขา ส่งเสริมให้มีความรู้ทางด้านสังคม วัฒนธรรม ที่สัมพันธ์กับงานศิลปะ

2) ปัจจัยด้านการฝึกอบรม โดยส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมทางด้านการเป็นพันธมิตร ฝึกอบรมด้านการจัดการงานศิลปะและการจัดการหอศิลป์ ส่งเสริมให้ศิลปิน มีเวทีในการแสดงผลงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ฝึกอบรมทักษะในด้านภาษาทั้ง ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ฯลฯ ฝึกอบรมทักษะการใช้ระบบคอมพิวเตอร์และการสื่อสารสมัยใหม่

3) ปัจจัยด้านการพัฒนา โดยพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถตรงสายงานและเชื่อมโยงกับศิลปินในแต่ละสาขา พัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่คนอื่น พัฒนาวิชาชีพตามแผนอย่างเป็นระบบ ขับเคลื่อนให้
เป็นไปตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ควรกำหนดโมเดลการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ชัดเจนว่า จะส่งเสริมการศึกษาด้านไหนเพื่อให้บุคลากรมีความรู้
ตรงกับงาน จะฝึกอบรมอะไรเพื่อให้บุคลากรมีทักษะเฉพาะงาน และจะพัฒนาอะไรเพื่อให้
บุคลากรมีความสามารถในการทำงาน

2) สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรมควรส่งเสริมให้บุคลากร
มีสุขภาพกาย ใจที่ดีในการทำงาน และการสร้างหลักประกันจากรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มี
ความรู้และความสามารถด้านศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรมควรส่งเสริมให้มีการออก
กำลังกายเป็นประจำทุกวันเพื่อให้ร่างกายพร้อมสำหรับการทำงาน งานออกมามี
ประสิทธิภาพ

2) สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรมควรส่งเสริมการ
ประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่น ด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม มีพฤติกรรมประชาธิปไตย

3) สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ควรส่งเสริมการเข้าใจ
ภาวะอารมณ์ของตนเอง ให้มีความสุขในการทำงาน เน้นความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน มี
การแลกเปลี่ยน แบ่งปันแก่กันและกันด้วย

4) สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ควรส่งเสริมการทำบุญ
ตามเทศกาลต่าง ๆ ของไทย และจัดกิจกรรมทำบุญตามวันสำคัญทางศาสนาอย่างต่อเนื่อง

5) สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ควรประยุกต์หลักจิต
ภาวนา การพัฒนาด้านจิตใจ โดยกำหนดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาจิตใจ
มีกิจกรรมนั่งสมาธิเจริญภาวนา ที่เป็นการพัฒนาจิตใจ ยกย่องจิตให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนา
ทุนมนุษย์ ของภาคเอกชนกับภาครัฐ เพื่อให้เห็นช่องว่างและแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้
สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี

2) องค์การภาครัฐและภาคเอกชนควรส่งเสริมให้มีการวิจัยโดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นตัวแปรในการวิจัยด้วย เพื่อเป็นพื้นฐานของการสังเคราะห์หลักธรรมที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร

3) ควรมีการวิจัยนำทฤษฎี หรือโมเดล มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อให้เห็นความชัดเจนและการพัฒนาที่มีฐานรองรับ และยอมรับในระดับสากล

เอกสารอ้างอิง

ไกรวิน ไชยวรรณ. (2559). *การเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการบินด้วยหลักพุทธธรรมของสถาบันการบินพลเรือน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ไฉไลฤดี ยูวะศิริ และคณะ. (2546). *ผลสำเร็จในการปฏิบัติธรรมของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตเชียงใหม่* (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ชนะยุทธ เกตุอยู่. (2559). *รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวทางของพระสังฆพัฒนาในจังหวัดเพชรบูรณ์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ฐิติทัศน์ นิพนธ์พิทยา (2562). *รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนากองบัญชาการกองทัพไทย* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระณธีรวิชัย คมกัธปญโญ (วโรกฉินณะโชค). (2560). *การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลในยุคโลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บริษัทเอส อาร์พรีนเตอร์แมสโปรดักส์จำกัด.

พระมหาสกล ฐานวุฑโฒ (วงษ์เชียด). (2559). *รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาชุมชนยั่งยืนภาคเหนือตอนล่าง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สายรุ้ง บุณผาพันธ์. (2558). การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. (2564). สรุปสาระสำคัญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2579). สืบค้น 31 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.nesdc.go.th/download/plan12>.
- สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย. (2564). ประวัติสำนักงาน. สืบค้น 20 มกราคม 2564, จาก <http://ocac.go.thประวัติสำนักงาน/>
- อนวัต กระสังข์. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Thai Public Administration Wiki, (2564). การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ. สืบค้น 23 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <http://thachang-nyk.go.th/UserFiles/File/041158/HUM.pdf>.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. 3rded, New York: Harper and Row.