

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม : กรณีศึกษา ชุมชนวัดศิรีภวานาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-1889-8395 อีเมล: chuleewan.c@bid.kmutnb.ac.th
รับเมื่อ 19 เมษายน 2560 ตอบรับเมื่อ 8 ธันวาคม 2560

ชุลีวรรณ โชติวงษ์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชุมชนรอบวัดศิรีภวานาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ให้เป็นศูนย์การจัดการความรู้และสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชุมชนรอบวัดศิรีภวานาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ให้มีส่วนร่วมพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม และ 3) จัดทำคู่มือและสื่อสิ่งพิมพ์ของชุมชนรอบวัดศิรีภวานาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยใช้วิธีการวิจัยแบบบูรณาการ ที่เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ เจ้าอาวาส ไวยาวัจกร กรรมการวัด ผู้นำชุมชน ประชาชนชาวบ้าน ตัวแทนของชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม การประชุมสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Regression Analysis) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม : กรณีศึกษาชุมชนวัดศิรีภวานาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง เป็นผลการใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณมีปัจจัย 3 ตัวเรียงตามค่าน้ำหนักได้แก่ 1. ผู้นำ (Style) 2. ความรู้ (Knowledge) และ 3. ระบบงาน (System) ที่เป็นตัวแปรการมีส่วนร่วมของชุมชนสู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม และได้นำมาจัดทำเป็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม รูปแบบ 2S 1K for Cultural Community Model ที่ได้ผ่านความเห็นชอบจากมติที่ประชุมสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิและมติที่ประชุมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของชุมชนรอบวัดศิรีภวานาราม จากนั้นได้จัดทำคู่มือสื่อสิ่งพิมพ์ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น เพื่อสะท้อนให้เห็นวิถีความเป็นอยู่ของชุมชนรอบวัดศิรีภวานาราม ที่เป็นต้นแบบในการมีส่วนร่วมอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมประเพณีที่สืบทอดต่อกันมาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การมีส่วนร่วม การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำคณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

The Model of Human Resource Development Toward The Development of Cultural Capital : A Case Study of Wat Keereepawanaram Community, Ban - Chang, Rayong

Chuleewan Chotiwong¹

Abstract

The objectives of this research are to: 1) study factors of Human Resource Development of the surrounding Wat Keereepawanram community in order to support this temple to be an Education and Cultural Tourist Center, 2) formulate a model of Human Resource Development of the surrounding Wat Keereepawanram community which supports participation in the Cultural Capital Development, 3) publish a manual and printed media of the surrounding Wat Keereepawanram community using the model obtained from this research. To achieve the research objectives, both qualitative and quantitative approach were employed. Population samples are Chief Abbot, Temple Management Board, Folk Philosopher, Community Leader, Community Representative and other concerned parties. The research tools are interviews, questionnaires, and group meeting. Statistic data used to analyses are frequency, percentage and Regression Analysis. The Regression Analysis is used to evaluate the relation of two independent variables by using the compact software SPSS program.

The outcome of “The model of human resource development toward the development of cultural Capital : A case study of Wat Keereepawanram Community, Ban - Chang, Rayong” is an analysis result from three regression factor analyses; i.e., 1) Leader Style, 2) Knowledge and 3) System, which are all variables of community contribution and cooperation to the Cultural Capital Development. This is applied to formulate the Human Resource Development Model to the Development of Cultural Capital. The “2S 1K for Cultural Community Model” was approved by the board of meeting amongst the experts and stakeholders surrounding Wat Keereepawanram. The manual and printed media, then published to reflect the surrounding Wat Keereepawanram community’s way of living as a role model for participation in cultural preservation in a rapidly changing society.

Keywords : human resource development, co - operativeness, the development of cultural capital

1. บทนำ

สังคมไทยเป็นสังคมที่มีทุนทางวัฒนธรรมที่สูง มีแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ โบราณสถาน โบราณวัตถุ โดยเฉพาะแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ ภายในวัดที่เป็นมรดกอันล้ำค่าที่มีความสำคัญมาตั้งแต่อดีต โดยวัดจะทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของมรดกวัฒนธรรมและสรรพวิชาอันหลากหลาย มีพระสงฆ์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้อนุรักษ์สืบสาน ปัจจุบันสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไป วัดได้เป็นศูนย์กลางในการประกอบประเพณีวัฒนธรรมของชุมชน และเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางศาสนาและวัฒนธรรมซึ่งเป็นอีกบทบาทหนึ่งของวัด (ภัทรชด ฤทธิ์เต็ม, 2556) การมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง โดยใช้คนในชุมชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน และนำเอาวัฒนธรรมมาเป็นหลักของการสร้างความเจริญให้แก่ชุมชน การจัดการทุนทางวัฒนธรรมด้วยการสร้างความร่วมมือจากองค์กรหลักในชุมชน โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน ที่มีความเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กับสังคมไทยมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน พระครูเกษมสุขุทธิคุณ (แสงมณีรัตนาร), 2553 ได้ศึกษาถึงกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ ตั้งแต่เกิดจนตายหรือที่เรียกสั้นๆ ว่า “บวร” จึงเป็นเหมือนทุนมรดกทางสังคมที่มีมาคู่สังคมไทย ดังนั้นวัดจึงมีต้นทุนทางวัฒนธรรมที่สูง ควรมีการบริหารจัดการภายในของวัดให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการเสริมสร้างการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม อันจะทำให้เศรษฐกิจของชุมชนได้รับการจ้างงานและมีรายได้ที่สูงขึ้นควบคู่ไปกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมและวิถีชีวิตแบบเดิม ที่สนองความต้องการของชุมชนทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้ (กาญจนา แสงลิ้มสุวรรณ และศรัณยา แสงลิ้มสุวรรณ, 2555) การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม จึงเป็นพื้นฐานให้เกิดแนวความคิดในการที่จะพัฒนาคนในชุมชนให้มีบทบาทต่อการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมในสังคมไทย โดยเฉพาะการพัฒนาคนในชุมชนให้มีบทบาทต่อวัดในชุมชนของตนเอง โดยผู้วิจัยได้นำเอาชุมชนรอบวัดคีรีภาวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง มาเป็นกรณีศึกษาแบบเฉพาะเจาะจง เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายในวัดมีความเหมาะสมกับการส่งเสริมให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ถึงแม้ว่าวัดคีรีภาวนารามจะตั้งอยู่ในเขตเมืองอุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง ที่มีเศรษฐกิจสูงสุดของประเทศไทยจากภาคอุตสาหกรรม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม : กรณีศึกษาชุมชนวัดคีรีภาวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ที่คนในชุมชนรอบวัดได้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมประเพณีที่สืบทอดต่อกันมา ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม ให้มีบทบาทและมีส่วนร่วมพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์การจัดการความรู้ รวมถึงด้านการให้บริการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในมิติทางวัฒนธรรมและเศรษฐกิจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมแก่คนชุมชน ในฐานะเจ้าของทุนทางวัฒนธรรมได้อย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชุมชนรอบวัดคีรีภาวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ให้เป็นศูนย์การจัดการความรู้และสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

2.2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชุมชนรอบวัดคีรีภาวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ให้มีส่วนร่วมพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม

2.3 เพื่อจัดทำคู่มือและสื่อสิ่งพิมพ์กรณีศึกษาชุมชนรอบวัดคีรีภาวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

3. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

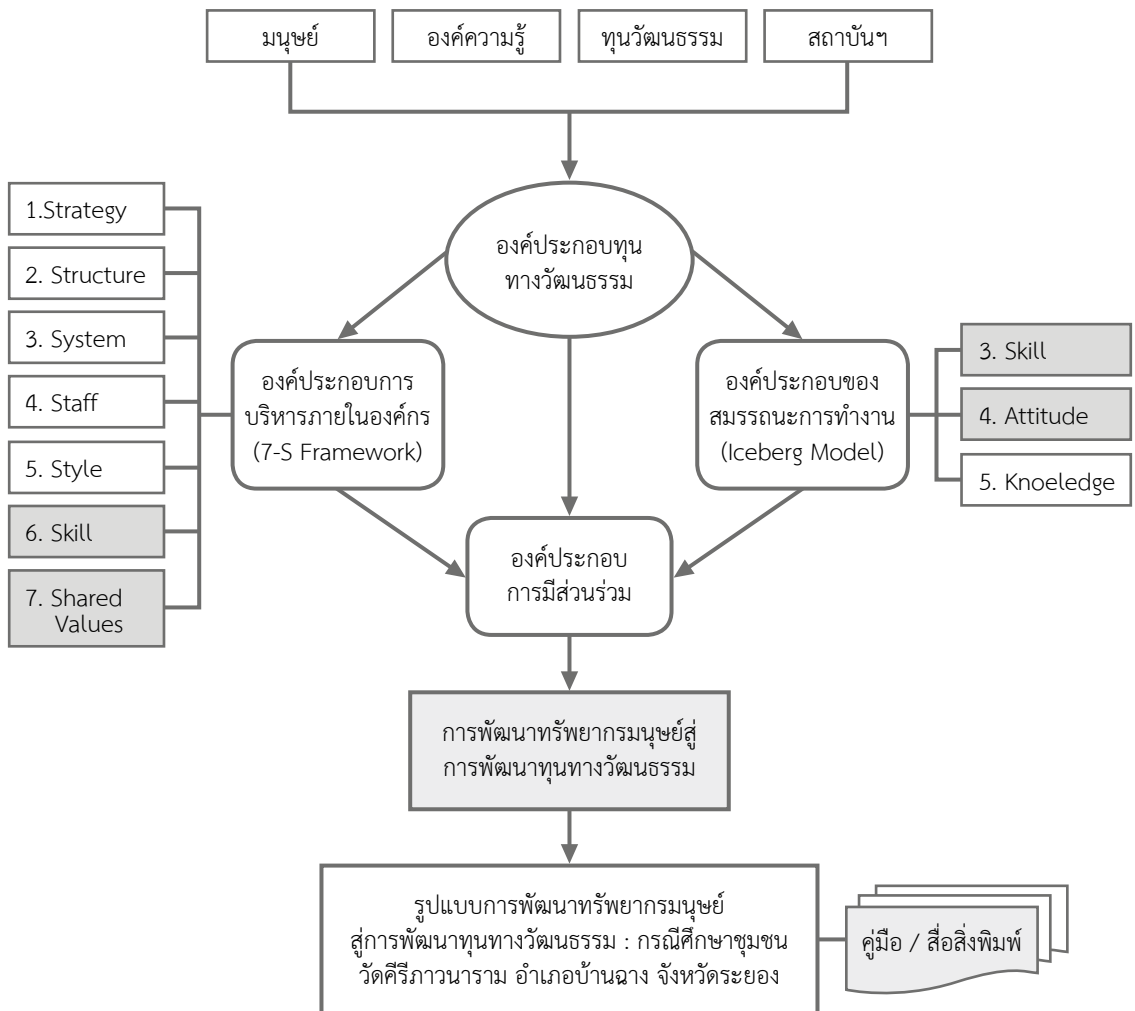
มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร และเป็นปัจจัยที่สามารถช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย แนวคิดการบริหารองค์กรยุคใหม่จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์และต้องเริ่มต้นจากครอบครัว ทั้งในด้านการอบรมสั่งสอน การให้การศึกษามีโภชนาการและสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ เพราะมนุษย์นอกจากจะมีทุนทางปัญญา ทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางสังคมแล้ว มนุษย์จะต้องไม่ลืมที่จะมีคุณธรรมหรือทุนทางจริยธรรม เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างยั่งยืน (จิระหงส์ลดารมภ์, 2551) จากเดิมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมุ่งเน้นที่การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารองค์กรยุคใหม่ปรับเปลี่ยนมามุ่งเน้นที่การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักต่อองค์กร และมีความผูกพันกับองค์กร (บดีรินทร์ วิจารณ์, 2550) เพื่อผลักดันให้องค์กรสู่เป้าหมายการปฏิบัติงานในองค์กรใดๆ ก็ตาม “คน” ยังเป็นปัจจัยเบื้องต้นขององค์กรและถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด (Hewitt Associates, 2003)

เพราะคนมีหน้าที่ในการนำทรัพยากรต่างๆ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดให้กับองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการทำให้มนุษย์เจริญ มีศักยภาพมากขึ้นจนกลายเป็นทรัพยากรที่มีค่าในสังคม นอกจากนี้ Jon M. Werner and Randy L. DeSimone. (2006) กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยองค์กร เพื่อให้สมาชิกขององค์กรมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการทำงานทั้งที่รับผิดชอบทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนทางสังคมนั้นๆ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยจะต้องมีกระบวนการที่สำคัญในการส่งเสริมให้คนในสังคมให้มีความรู้ มีทักษะ และมีเจตคติที่ดีต่อสังคมรวมถึงการมีพฤติกรรมที่ดีต่อทุนทางวัฒนธรรมของตนเอง Thomas J. Peters and Robert H., Jr. Waterman. (1982) กล่าวถึงปัจจัยความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ 1. โครงสร้าง (Structure) 2. ทักษะ (Skill) 3. กลยุทธ์ (Strategy) 4. ระบบ (System) 5. บุคลากร (Staff) 6. สไตล์ (Style) และ 7. ค่านิยมร่วม (Shared Values) ทั้ง 7 ปัจจัย (7S Model) มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารจัดการภายในชุมชนรอบวัด และสามารถเชื่อมโยงกับแนวคิดของ McClelland, David C. (1973) เรื่องสมรรถนะความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่พัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือ องค์ความรู้ และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุดมคติ ที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคนในชุมชนสู่การพัฒนาวัดศิริถาวราราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดยได้นำทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางธรรมชาติ ทุนทางสังคม ทุนทางกายภาพ ทุนทางการเงิน และทุนทางมนุษย์ มาเชื่อมโยงกัน โดยมีทุนทาง

วัฒนธรรมเป็นศูนย์กลางที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงกับทุนต่างๆ จะเห็นได้ว่าทุนทางวัฒนธรรม จึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของสังคมไทย ทุนทางวัฒนธรรมถือเป็นกิจกรรมต้นน้ำที่สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในแต่ละชุมชนได้ การท่องเที่ยวเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างรายได้ให้กับคนในชุมชนโดยเฉพาะวัดในแต่ละชุมชนที่ให้คุณค่าความเป็นมรดกทางวัฒนธรรมอันล้ำค่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมให้มีความยั่งยืนได้นั้นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนรอบวัดให้เกิดการขับเคลื่อนในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยคนในชุมชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในทุกมิติ ตามแนวคิดของ John M. Cohen and Norman T Uphoff. (1997) อันจะทำให้คนในชุมชนรอบวัดได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้อย่างเป็นรูปธรรมในฐานะเจ้าของทุนทางวัฒนธรรม สำหรับปรีดา พูลสิน (2554) ได้ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการความรู้ทางศิลปวัฒนธรรม : กรณีศึกษาชุมชนวัดโสมนัส พบว่าชุมชนโสมนัสมีทรัพยากรทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย มีความโดดเด่นและทรงคุณค่าทางประวัติศาสตร์ รวมถึงยังคงสืบทอดศิลปะ ประเพณีและศาสนาปฏิบัติจนถึงปัจจุบัน นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่าชุมชนเป็นผู้มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ผ่านรูปแบบกิจกรรมต่างๆ และชุมชนมีการใช้ทรัพยากรทางวัฒนธรรมที่มีในชุมชนร่วมกัน แหล่งเรียนรู้ทั้งหมดมีการจัดการองค์ความรู้ทางศิลปวัฒนธรรม โดยมีผู้นำชุมชนและเยาวชนเป็นผู้กำหนดแนวทางการดำเนินงานในขั้นตอนการวางแผนการจัดกิจกรรม และการประชาสัมพันธ์เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

โดยนำหลักการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ หลักการบริหารจัดการทุนทางวัฒนธรรม เพื่อสร้างแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนและการมีส่วนร่วม รวมถึงแนวคิดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เพื่อมาบูรณาการในการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม อันเป็นพื้นฐานให้เกิดแนวความคิดในการที่จะพัฒนาคนในชุมชนให้มีบทบาทต่อการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมในสังคมไทย โดยเฉพาะการพัฒนาคนในชุมชนให้มีบทบาทต่อวัดในชุมชนของตนเอง และเพื่อป้องกันให้รู้ที่บ้านและวัดขาดกันไม่ได้ โดยผู้วิจัยได้นำเอาชุมชนรอบวัดคีรีกวานาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง มาเป็นกรณีศึกษาแบบเจาะจง เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายในวัด มีความโดดเด่นทางด้านธรรมชาติที่สวยงาม สงบเงียบเหมาะสำหรับผู้ที่ต้องการปฏิบัติธรรม เน้นความสะอาด มีการคมนาคมที่

สะดวกอยู่ท่ามกลางเขตเมืองอุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง ที่มีเศรษฐกิจสูงที่สุดในประเทศไทยจากภาคอุตสาหกรรม ทำให้วิถีชีวิตของคนในชุมชนรอบวัดคีรีกวานาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรมที่เพิ่มมากขึ้น จนถึงได้ว่าเป็นสังคมกึ่งเมืองอุตสาหกรรมและคนในชุมชนยังต้องมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมประเพณีที่สืบทอดต่อกันมาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว เพื่อให้ทุนทางวัฒนธรรมได้คงไว้จนถึงปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม : กรณีศึกษาชุมชนวัดคีรีกวานาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม ให้มีบทบาทและมี

ส่วนร่วมพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์การจัดการความรู้และส่งเสริมกิจกรรมในด้านต่างๆ รวมถึงด้านการให้บริการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในมิติทางวัฒนธรรมและเศรษฐกิจ เพื่อให้เกิดการพัฒนารูปแบบกิจกรรมในฐานะเจ้าของทุนทางวัฒนธรรมได้อย่างยั่งยืน

4. วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบูรณาการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวข้อง

ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัย ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และเป็นข้อมูลสู่การสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกถึงโครงสร้างเพื่อให้ได้แนวความคิดจากผู้แทนที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ เจ้าอาวาส ไวยาวัจกร กรรมการวัด ผู้นำชุมชน ผู้อำนวยการสำนักพุทธศาสนาจังหวัดระยอง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคีรีถาวราราม นายกเทศมนตรีอำเภอบ้านฉาง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และปราชญ์ชาวบ้าน ได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจงจากตัวแทนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน เพื่อนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 สร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมเชิงปริมาณ

นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ข้อมูลที่สกัดได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงทฤษฎีต่างๆ ได้แก่ ทฤษฎี 7S Model ของ Jon M. Werner and Randy L. DeSimone. (1982) เป็นแนวทางการประเมินปัจจัยต่างๆ ขององค์กรในชุมชนเขตอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง และแนวคิดทฤษฎีแบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ของ David C. McClelland. (1973) เป็นแนวทางการกำหนดปัจจัยองค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และทฤษฎีการมีส่วนร่วมของ John M. Cohen and Norman T Uphoff. (1997) ที่สมาชิกของชุมชนต้องเข้ามาเกี่ยวข้อง ข้อในทั้ง 4 มิติ และทุกข้อคำถามทุกรายการมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ พร้อมจัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามในชุมชนรอบวัดคีรีถาวราราม โดยได้ขอความอนุเคราะห์ผ่านทางหน่วยงานราชการต่างๆ ให้เป็นผู้ดำเนินการจัดส่งและจัดเก็บแบบสอบถามไปยังผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้ง 64 ชุมชนๆ ละ 7 คน ได้แก่ ประธานชุมชน

1 คน ตัวแทนกรรมการชุมชน 1 คน และตัวแทนสมาชิกในชุมชน 5 คน ด้วยวิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญที่ยินดีให้ความร่วมมือ รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งสิ้น 448 คน

ขั้นตอนที่ 4 การรวบรวมข้อมูลและประมวลผล/วิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผล/วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้จะนำไปพิจารณาประกอบกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม : กรณีศึกษาชุมชนวัดคีรีถาวราราม

ขั้นตอนที่ 5 การจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม : กรณีศึกษาชุมชนวัดคีรีถาวราราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มาจัดทำโครงสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม : กรณีศึกษาชุมชนวัดคีรีถาวราราม เพื่อนำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบและประเมินรูปแบบที่เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 10 คน ซึ่งได้มาแบบเฉพาะเจาะจง เพื่อระดมความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม ผลที่ได้จากการประชุมสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงให้เป็นรูปแบบที่เหมาะสมและมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 6 สรุปผลการพิจารณารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม:กรณีศึกษาชุมชนวัดคีรีถาวราราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

นำรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม : กรณีศึกษาชุมชนวัดคีรีถาวราราม ไปนำเสนอในที่ประชุมใหญ่ โดยมีคนในชุมชนรอบวัดได้เข้าร่วมประชุม จำนวนทั้งสิ้น 50 คน เพื่อระดมความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบตามองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม และได้จัดทำเป็นคู่มือสื่อสิ่งพิมพ์ เพื่อรับข้อเสนอนะพร้อมลงมติเห็นชอบรูปแบบตามข้อเสนอแนะจากการประชุม จนได้เป็นคู่มือสื่อสิ่งพิมพ์ที่เป็นฉบับสมบูรณ์ในการใช้ประชาสัมพันธ์ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพที่ได้จากข้อมูลเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก การประชุมสนทนากลุ่ม และการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่ได้ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบลักษณะการกระจายของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบลักษณะการกระจายของตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างก่อนนำไปวิเคราะห์ด้วยสถิติ t - test สหสัมพันธ์ และ Regression ได้แก่ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Regression Analysis) เป็นวิธีการที่ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยในการคัดเลือกตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม อันเป็นสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนรอบวัด และเพื่อเป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ที่มีตัวแปรจำนวนมาก ที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อการสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมดังกล่าวได้

6. ผลการวิจัย

6.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม ให้เป็นศูนย์การจัดการความรู้และสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

6.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึกวัดศรีภวนาราม มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีการคมนาคมที่สะดวกติดกับถนนสุขุมวิท มีโครงสร้างการบริหารงานของชุมชนที่ชัดเจน ผู้นำชุมชนมาจากเสียงข้างมาก มีคณะกรรมการชุมชนทำหน้าที่สนับสนุนกิจกรรมของวัด มีการวางแผนให้คนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัด โดยใช้วัดเป็นศูนย์กลางการสร้างสามัคคี และมีการสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอย่างต่อเนื่อง

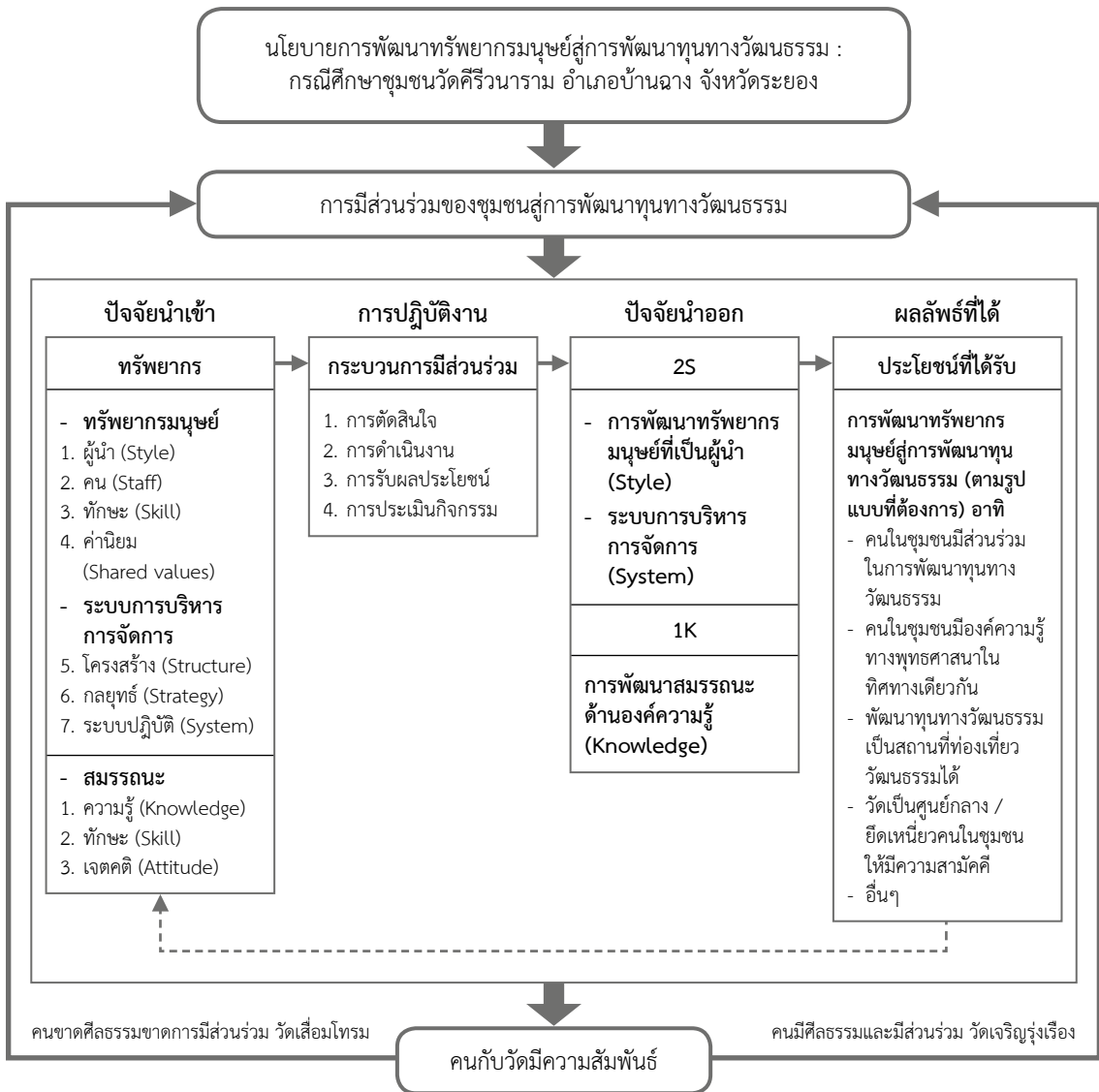
6.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการรวบรวมข้อมูลและประมวลผล/วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม พบปัจจัยตัวสำคัญที่ส่งผลการ

วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยการประเมินชุมชนรอบวัดศรีภวนารามที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนสู่การพัฒนาวัดให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมนั้น ชุลีวรรณ โชติวงษ์ (2559) พบว่า ผู้นำ (Style) ในชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 1 สามารถทำนายการมีส่วนร่วมของชุมชนสู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมได้ร้อยละ 51.00 โดยมีค่า t - test เท่ากับ 3.554 ลำดับที่ 2 ความรู้ (Knowledge) ของคนในชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม เป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายการมีส่วนร่วมของชุมชนสู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมได้ร้อยละ 53.50 โดยมีค่า t - test เท่ากับ 2.915 และลำดับที่ 3 การปฏิบัติงาน (System) ของชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม เป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายการมีส่วนร่วมของชุมชนสู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมได้ร้อยละ 54.20 โดยมีค่า t - test เท่ากับ 2.179 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่ามีปัจจัย 3 ตัวเรียงตามค่าน้ำหนัก ได้แก่ 1. ผู้นำ (Style) 2. ความรู้ (Knowledge) และ 3. ระบบงาน (System) ที่เป็นตัวแปรการมีส่วนร่วมของชุมชนสู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม กรณีศึกษาวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

6.2 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ให้มีส่วนร่วมพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม

นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำร่างรูปแบบเชิงระบบเพื่อนำเข้าสู่การพิจารณาในที่ประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน ได้พิจารณารูปแบบเพื่อลงมติเอกฉันท์องค์ประกอบของรูปแบบ (2S 1K for Cultural Community Model) จากนั้นให้คนในชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวนทั้งสิ้น 50 คน เข้าร่วมประชุมพิจารณาแบบในประเด็นที่สำคัญๆ ที่ประชุมเห็นด้วยกับตามรูปแบบดังกล่าว ตามฉันทานุมัติของการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม : กรณีศึกษา วัดคีรีวราราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง (2S 1K for Cultural Community Model)

จากภาพจะพบว่ารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม : กรณีศึกษาวัดคีรีวราราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง จะมีความสมบูรณ์ได้จะต้องเริ่มจากการกำหนดให้มีนโยบายที่ชัดเจนและสนับสนุนให้คนในชุมชนรอบวัดได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ 1. ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ผู้นำ (Style) คน (Staff) ทักษะ (Skill) ค่านิยม (Shared values) 2. ด้านระบบการบริหารจัดการ

คือโครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) ระบบปฏิบัติ (System) และ 3. ด้านสมรรถนะ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และเจตคติ (Attitude)

2. กระบวนการ (Process) ได้แก่ กระบวนการมีส่วนร่วม ดังนี้ 1. การตัดสินใจ 2. การดำเนินงาน 3. การรับผลประโยชน์ และ 4. การประเมินกิจกรรม

3. ปัจจัยนำออก (Output) ได้แก่ 1. บทบาทของผู้นำ (Style) 2. ระบบงานของชุมชน (System) และ 3. ความรู้คนในชุมชน (Knowledge) เป็นรูปแบบ 2S 1K for cultural community Model

4. ผลลัพธ์ที่ได้ (Outcome) ประโยชน์ที่จะได้รับ ทำให้คนกับวัดมีความสัมพันธ์กันจากระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม : กรณีศึกษาชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ตามรูปแบบ (2S 1K for Cultural Community Model) จะเป็นรูปแบบเชิงระบบ โดยคนกับวัดมีความสัมพันธ์กัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาวัดศรีภวนารามให้มีความเจริญรุ่งเรืองต่อไป

6.3 ผลการจัดทำคู่มือและสื่อสิ่งพิมพ์ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น กรณีศึกษาของชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

คู่มือดังกล่าวเป็นแนวทางประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการด้านทุนทางวัฒนธรรม จึงได้จัดทำเป็นคู่มือเอกสารสิ่งพิมพ์ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นจากผลงานวิจัย เพื่อประยุกต์ใช้กับคนในชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเพื่อแสดงศักยภาพของคนในชุมชนที่มีความสัมพันธ์กับทุนทางวัฒนธรรม โดยชุมชนจะเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมและวัฒนธรรมเป็นสิ่งสร้างความเจริญให้แก่ท้องถิ่นของชุมชน โดยมุ่งเน้นคนในชุมชนรอบวัดในตัวผู้นำ (Style) ความรู้ (Knowledge) และระบบงาน (System) ของคนในชุมชนเป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนุบำรุงมีส่วนร่วมของชุมชนสู่การพัฒนาวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญพร วนิชชอุทธา (2550) กล่าวถึงรูปแบบการจัดการความรู้ในชุมชน มีส่วนประกอบสำคัญคือ ความรู้ คน และกระบวนการจัดการความรู้ โดยคนเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดกระบวนการกิจกรรมต่างๆ และเพื่อแสดงถึงข้อมูลแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ที่เป็นทุนทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายในวัด มีธรรมชาติที่สวยงาม มีประเพณีวัฒนธรรมในชุมชน เช่น ประเพณีตักบาตรเทโว ที่มีบทบาทสำคัญของวัดและเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้ โดยสามารถนำมาเรียบเรียงจัดทำเป็นคู่มือที่ให้ข้อมูลและบอกเล่าเรื่องราวความเป็นมาจากอดีตสู่ปัจจุบัน ที่มุ่งเน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างทุนทางวัฒนธรรมกับระบบเศรษฐกิจและการจัดการ สามารถช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในทางเศรษฐกิจด้วยการช่วยสร้างโอกาสให้กับคนในชุมชนได้มีอาชีพ มีธุรกิจที่เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมได้ เป็นต้น

ดังนั้นรูปแบบคู่มือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

มีส่วนประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วมพัฒนาคนในชุมชนสู่การพัฒนาวัดศรีภวนาราม ส่วนที่ 3 การจัดทำคู่มือแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง พร้อมแผนผังแสดงจุดท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และส่วนที่ 4 การจัดทำโครงการพัฒนาคนในชุมชนต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมแบบยั่งยืน ผลของการจัดทำคู่มือเพื่อส่งเสริมพัฒนาคนในชุมชนให้มีความรู้ มีทักษะ สร้างให้เกิดทัศนคติที่ดี และรู้จักตระหนักในคุณค่าของทุนทางวัฒนธรรมให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง เพื่อดึงดูดประชาชนทั่วไปได้เข้ามาเรียนรู้และมาศึกษาในวัดของชุมชนท้องถิ่นของตนเอง และสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม

7. การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ได้รับ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

7.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ให้เป็นศูนย์การจัดการความรู้และสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมนั้น พบว่าชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม ได้ให้ความสำคัญในปัจจัย 1. ด้านผู้นำชุมชน (Style) 2. ด้านความรู้ (Knowledge) และ 3. ระบบงาน (System) ของคนในชุมชน ที่มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับบูรณาการต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาวัดศรีภวนารามเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับวัดศรีภวนารามมีความโดดเด่นทางด้านธรรมชาติที่สวยงาม สงบเงียบเหมาะสำหรับผู้ที่ต้องการปฏิบัติธรรม มีการคมนาคมที่สะดวก อยู่ห่างจากกลางสังคม กิ่งเมืองเขตเมืองอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง ที่มีเศรษฐกิจสูงที่สุดในประเทศไทยจากภาคอุตสาหกรรม ทำให้วิถีชีวิตของคนในชุมชนรอบวัดศรีภวนารามต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรมที่เพิ่มมากขึ้น คนในชุมชนยังให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรม ประเพณีที่สืบทอดต่อกันมาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ดังเช่น กิจกรรมประเพณีตักบาตรเทโว การบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน ที่มีบทบาทสำคัญต่อคนในชุมชนรอบวัด และเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาวัดให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้ รวมถึงกิจกรรมการปลูกป่าที่ทำให้เกิดนิเวศวัฒนธรรมของชุมชน ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ และคณะ (2549) กล่าวว่า ที่ผ่านมาได้มีการทำลายมรดกทางวัฒนธรรมไปค่อนข้างมาก ทั้งที่โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ ประกอบกับความตื่นตัวและเติบโตของชุมชนโดยผู้นำชุมชน ประชาชนชาวบ้าน

ที่กระจายอยู่ในหลายพื้นที่ มองเห็นความสำคัญของการสร้าง “อัตลักษณ์” ของชุมชน ได้พยายามค้นหา “ของดี” และ “ภูมิปัญญาในท้องถิ่น” เช่นเดียวกันกับคนในชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ที่ได้คงอนุรักษ์ทุนทางวัฒนธรรมไว้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมกึ่งเมืองอุตสาหกรรมได้เป็นอย่างดี

7.2 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ให้มีส่วนร่วมพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม เป็นผลมาจากปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม ที่มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันแบบบูรณาการซึ่งเป็นไปตามการสร้างรูปแบบ โดยแบ่งเป็นด้านนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านปัจจัยที่มีปัจจัยเป็นตัวขับเคลื่อนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมที่มีการวิเคราะห์ของปัจจัยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมนำเข้าสู่กระบวนการของระบบ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคนในชุมชนรอบวัดมืองค์ประกอบภายในองค์กร 7 ปัจจัย (7S Model) ของ Jon M. Werner and Randy L. DeSimone. (1982) ดังนี้ 1. โครงสร้าง (Structure) 2. ระบบ (System) 3. ทักษะ (Skill) 4. กลยุทธ์ (Strategy) 5. บุคลากร (Staff) 6. สไตล์ (Style) และ 7. ค่านิยมร่วม (Shared Values) โดยทั้ง 7 ปัจจัยมีความสัมพันธ์ต่อกัน ส่วนสมรรถนะการทำงานของคนในชุมชนรอบวัด David C. McClelland. (1973) ที่กล่าวถึงการบริหารจัดการความสามารถในงาน ด้วยการพัฒนาบุคลากรภายในชุมชน ให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทศคติ (Attitude) เป็นปัจจัยนำเข้าที่ส่งผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมที่ดีของชุมชนได้ อันได้แก่ คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินกิจกรรมต่างๆ จึงจะทำให้เกิดปัจจัยนำออก ได้แก่ 1. ผู้นำชุมชน (Style) 2. ความรู้ (Knowledge) และ 3. ระบบงาน (System) ดังนั้นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม (2S 1K for cultural community Model) จะมีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาวัดศรีภวนารามตามรูปที่คนในชุมชนต้องการ อาทิ คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมเป็นสถานที่ท่องเที่ยววัฒนธรรมได้ ให้วัดเป็นศูนย์กลาง/ยึดเหนี่ยวคนในชุมชนให้มีความสามัคคีและอื่นๆ

7.3 คู่มือและสื่อสิ่งพิมพ์ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นกรณีศึกษาของชุมชนรอบวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง เป็นแนวทางประยุกต์ใช้ให้กับการบริหารจัดการด้านทุนทางวัฒนธรรม อันได้แก่ วัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง มีส่วนประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรม ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วมพัฒนาคนในชุมชนสู่การพัฒนาวัด ส่วนที่ 3 การแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ที่จะมีรายละเอียดแผนผังแสดงจุดท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมบริเวณวัด และส่วนที่ 4 กิจกรรมการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ที่มีตัวอย่างการจัดทำโครงการพัฒนาคนในชุมชน เป็นต้น

8. ประโยชน์ที่ได้รับเชิงทฤษฎี

ทราบถึงปัจจัยภายในชุมชนที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อมีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชุมชนรอบวัด สู่รูปแบบการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นต้นแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของคนกับวัดในการมีส่วนร่วมพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมต่อไป

9. ข้อเสนอแนะ

ควรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาวัดศรีภวนาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในมิติทางวัฒนธรรมและเศรษฐกิจ โดยหน่วยงานรัฐในท้องถิ่นควรให้การสนับสนุนการจัดทำแผนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ด้วยการสนับสนุนทั้งงบประมาณและการให้ข้อมูลที่ถูกต้องกับคนในชุมชน รวมถึงจัดให้มีแผนปฏิบัติงานเพื่อบูรณาการร่วมกับระหว่างคนในชุมชน วัด และหน่วยงานรัฐในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องทุกปี

10. กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

11. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย
กาญจนา แสงลี้มสุวรรณ และศรัณยา แสงลี้มสุวรรณ. (2555). การท่องเที่ยวเชิงมรดกวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน. วารสารนักบริหาร ปีที่ 32 ฉบับที่ 4

- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2551). เอกสารประกอบการอบรมการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ในงานเปิดบ้านศูนย์การศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ชวลีวรรณ โชติวงษ์. (2559). ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาวัดคีรีภวานาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ และคณะ. (2549). รายงานการวิจัย. การสำรวจสถานะองค์ความรู้และแนวทางพัฒนาทุนวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
- ฉันทพร วณิชอุทธา. (2550). การจัดการความรู้ในชุมชน: กรณีศึกษาด้านการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนมีส่วนร่วม จ.สมุทรสงคราม วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บดีนทร์ วิจารณ์. (2550). ยุทธศาสตร์เชิงบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เอกสารประกอบการศึกษา กระบวนวิชา HU ๙๔๒. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรีดา พูลสิน. (2554). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการความรู้ทางศิลปวัฒนธรรม : กรณีศึกษาชุมชนวัดโสมนัส. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม.
- พระครูเกษมสุขธิคุณ (แสงมณีรัตนกร). (2553). กระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน (บวร) ต่อการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธเขตลาดกระบัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร, ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภัชรบด ฤทธิเต็ม. (2556). แนวทางการจัดการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวัฒนธรรมในวัด. สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาบัณฑิต พธ.ม. (พระพุทธศาสนา) มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วัดคีรีภวานาราม “ประวัติวัดคีรีภวานาราม อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง” (อัดสำเนา : ม.ป.ป)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- ภาษาอังกฤษ**
- David C. McClelland. (1973). “Testing for competence rather than for ‘intelligence’”. *American Psychologist*. Vol. 28. No. 1.
- Hewitt Associates. (2003). *Best Employers in Asia Research. The engagement model*. Retrieved January 20, 2010, from www.asria.org/events/Hongkong/June03/ind_ex.html/lib/BestEmployers InAsia2003.pdf.
- Jon M. Werner and Randy L. DeSimone. (2006). Randy. *Human Resource Development*. 4th Edition. Australia : Thomson South Western.
- John M. Cohen and Norman T Uphoff. (1997). *Rural development participation : Concept and Measures for Project Design implementation and evaluation*. Rural Development Committee Center for International Studies, Cornell University.
- Thomas J. Peters and Robert H., Jr. Waterman. (1982). “In Search of Excellence : Lessons from America’s Best - Run Companies.” Harper & Row.