

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ด้านการบริหารจัดการเพื่อสืบสานและอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย
ฝั่งธนบุรีผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้และการจัดการความรู้
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
3. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมไทย
4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเขตธนบุรีและข้อมูลพื้นที่ในการวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 หลักการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้

1.1 ประวัติการจัดการความรู้

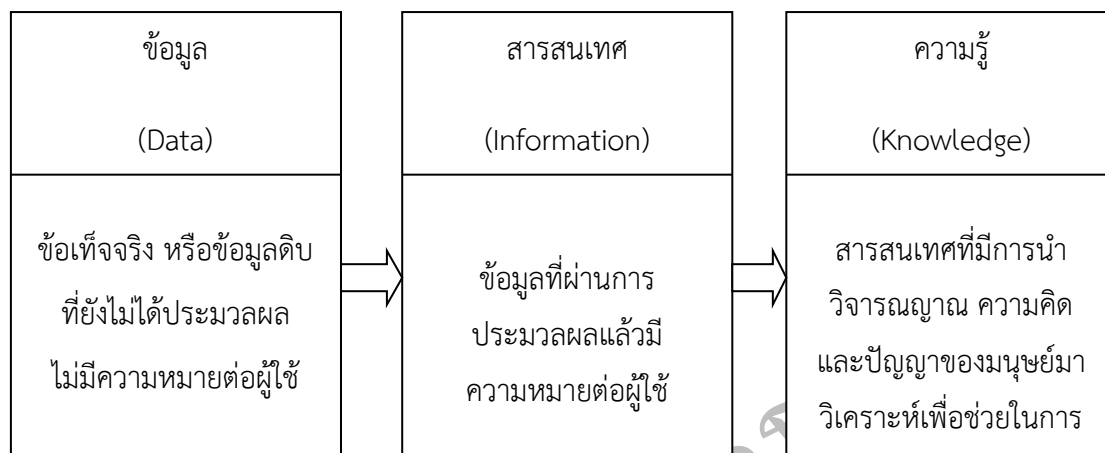
ในปี คศ. 1994 ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter Drucker) ได้กล่าวว่าในยุคศตวรรษที่ 20 เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรุนแรงมาก เพราะสังคมได้เปลี่ยนแปลงเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ขณะเดียวกันได้เกิดกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้เพิ่มมากขึ้น ความรู้ที่ปีเตอร์ ดรักเกอร์ กล่าวถึงนี้เป็นความรู้ที่นำไปใช้ประยุกต์ในการทำงาน ผู้บริหารต้องมีการจัดการความรู้ในองค์กรและมีความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย ค่านิยม สิ่งแวดล้อม การตลาด และสมรรถนะหลักขององค์กรด้วยเพื่อมุ่งทำให้เกิดความรู้ในองค์กรด้วยเพื่อมุ่งทำให้เกิดความรู้ในองค์กร หรือที่เรียกว่า องค์กรแห่งความรู้ ปัจจุบันหลายประเทศมุ่งพัฒนาตนไปสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ซึ่งได้นำความรู้มาใช้อย่างแพร่หลาย ในการทำงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อสร้างมูลค่าให้เกิดขึ้นในองค์กรตลอดจนสร้างความอยู่รอดและความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน

เนื่องจากความรู้มีความเกี่ยวข้องกับสารสนเทศและข้อมูล ดังนั้น จึงต้องทำความเข้าใจกับความหมายของคำว่า ข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ ดังนี้

1. ข้อมูล (Data) หมายถึง ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ได้จากการสังเกตโดยยังไม่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ทางสถิติ ซึ่งเรียกว่า ข้อมูลดิบ เช่น จำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น จำนวนวันในการขาดงาน เป็นต้น

2. สารสนเทศ (Information) เป็นข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์แล้ว เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น จำนวนสถิติการขาดงาน ที่คำนวณเป็นค่าร้อยละ แล้วเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย เป็นต้น

3. ความรู้ (Knowledge) คือ สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบเชื่อมโยงกับความรู้อื่น จนเกิดเป็นความเข้าใจ จนเกิดเป็นความเข้าใจ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้



ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ของข้อมูลสารสนเทศและความรู้
ที่มา: (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2548)

ในภาพรวมสรุปได้ว่า ข้อมูล สารสนเทศ และความรู้มีความเกี่ยวข้องกัน เมื่อสารสนเทศเปลี่ยนแปลงไปทำให้มีความรู้ใหม่เกิดขึ้นอีกมากมาย ความรู้จึงมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับบุคคลฐานความรู้ในปัจจุบัน

1.2 ความหมายของความรู้

ความรู้ความหมายได้หลายลักษณะ ดังนี้

ความรู้ หมายถึง การตระหนักและรับรู้ถึงความจริง ข้อเท็จจริงหรือข้อสารสนเทศที่เกิดขึ้นในรูปแบบของประสบการณ์หรือการเรียนรู้หรือผ่านกระบวนการคิดแบบมีเหตุและผล

ความรู้ เป็นสิ่งที่นำไปใช้แล้วจะไม่มีวันหมด หรือสึกหรอ แต่จะงอกเงยหรืองอกงามขึ้น

ความรู้คือ สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิด เปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่นจนเกิดเป็นความเข้าใจสามารถนำไปใช้ประโยชน์สู่การปฏิบัติได้

ความรู้ เป็นสิ่งที่มีอยู่ทั่วไปในสังคม และแหล่งข้อมูลต่างๆ ตลอดจนองค์กรและตัวบุคคล ดังนั้นจึงควรมีการนำความรู้มาเผยแพร่ให้คนได้รับรู้และเข้าใจตรงกันอย่างเป็นระบบ

1.3 ความหมายของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่เป็นเครื่องมือหรือวิธีการเพิ่มมูลค่าหรือคุณค่าของกิจการในองค์กร กลุ่ม บุคคล หรือเครือข่ายของกลุ่มบุคคล การรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร จาก

ตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันส่งผลให้องค์กรสามารถแข่งขันได้

การจัดการความรู้ เป็นการสนับสนุนให้พนักงานในองค์กร รวบรวม ค้นหาแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดการความรู้ เป็นกลยุทธ์ในการทำให้คนที่ได้รับความรู้ที่ต้องการ ภายในเวลาที่เหมาะสม

การจัดการความรู้ เป็นการใช้ความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมในการผลิตสินค้าและบริการให้มีคุณภาพเหนือคู่แข่ง ซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขัน

การจัดการความรู้ เป็นกลยุทธ์ในการที่ทำให้คนได้รับความรู้ที่ต้องการ ภายในเวลาที่เหมาะสม และช่วยในการแลกเปลี่ยนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้ เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจาย อยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบหรือให้ทุกคนในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

วิจารณ์ พานิช (2547) ได้ให้ความหมายของคำว่า “การจัดการความรู้” ว่า หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานย่อยขององค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นกว่าเดิม โดยมีเป้าหมายพัฒนางานและคน

1.4 ความหมายของการจัดการความรู้ในองค์กร

องค์กร หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกัน โดยมีเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน และดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันอย่างมีขั้นตอน

การจัดการความรู้ในองค์กร หมายถึง การรวบรวมความรู้ที่กระจัดกระจายในองค์กรมาพัฒนาให้เป็นองค์ความรู้ และมีถ่ายทอดแบ่งปันกันอย่างมีระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้ใช้ประโยชน์จากการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน

1.5 ประเภทของความรู้

ความรู้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้หรือพรสวรรค์ต่าง ๆ อธิบายออกมาได้ยากแต่สามารถพัฒนาและแบ่งปันได้ ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล สามารถถ่ายทอดออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ได้ เช่น หนังสือ คู่มือ เอกสาร เมื่อพิจารณาสัดส่วนความรู้ทั้ง 2 ประเภท พบว่าอัตราความรู้ที่ฝังอยู่ในคนมากกว่าความรู้แบบชัดแจ้ง ถึง 80:20 เปรียบเสมือนปรากฏการณ์ธรรมชาติ เช่น ภูเขาน้ำแข็ง ที่เปรียบความรู้ชัดแจ้งเป็นน้ำแข็ง ส่วนที่โผล่พ้นน้ำ

ขึ้นมาเพียง 20 % แต่ความรู้ที่ฝังอยู่ในคนเป็นน้ำแข็งส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำถึง 80 % ซึ่งนักวิชาการของไทยได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ ดังเช่น ประเวศ วะสี (2548) ได้ให้ความเห็นว่า “หากเรานำความรู้ที่อยู่ในตัวคนเป็นฐาน ความรู้ในตำรามาประกอบ มาปรับแต่ง มาต่อยอด ก็จะเป็นการจัดการความสัมพันธ์ของความรู้ที่ส่งเสริมทุกคน เพราะถ้าเราถือความสำคัญของความรู้ของคน คนทุกคนจะกลายเป็นคนมีศักดิ์ศรี มีเกียรติ ”

1.6 จุดมุ่งหมายและองค์ประกอบของการจัดการความรู้

1.6.1 จุดมุ่งหมาย

การจัดการความรู้มีจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้ เพื่อให้องค์การตระหนักถึงความสำคัญของความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลต่าง ๆ และในองค์การ รวมทั้งการนำความรู้ขึ้นมาใช้ประโยชน์ให้เกิดผลมากที่สุด (Bennett & Bennett, 2003) องค์การโดยทั่วไปมีการแบ่งงานตามหน้าที่ บุคลากรที่ทำงานสั่งสมความรู้และประสบการณ์ในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หากองค์การไม่มีการจัดการความรู้แล้ว ความรู้และประสบการณ์ที่แต่ละคนมีก็กระจัดกระจาย ไม่มีการรวบรวมอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีการเข้าถึงและใช้ร่วมกันได้ในภายหลัง เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาวัฒนธรรมของการให้ความสำคัญกับความรู้ (Knowledge-intensive culture) ซึ่งได้แก่ ความปรารถนาในการแลกเปลี่ยนความรู้และมีพันธะผูกพันในการจัดการความรู้ในทุกระดับขององค์การ เพื่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานในการรองรับความรู้ ไม่ว่าจะเป็นระบบคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ระบบการหมุนเวียนคน ในการทำงาน และระบบการให้รางวัล มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพิ่มพูนความรู้และแรงให้เกิดความรู้ทั้งภายในและระหว่างองค์การ เช่น การมีอินทราเน็ต (Intranet) เพื่อใช้ติดต่อแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์การ

1.6.2 องค์ประกอบสำคัญของวงจรความรู้

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความรู้ว่า ประกอบด้วย คน ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือ เพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน นำความรู้ไปใช้อย่างได้อย่างง่ายและรวดเร็วขึ้น และกระบวนการความรู้ เป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้ ทำให้เกิดการปรับปรุงและเกิดนวัตกรรม

1.7 แนวทางการจัดการความรู้

แนวทางการจัดการความรู้มีหลายแนวทางจากผลงานของ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548) ซึ่งได้รวบรวมความรู้ของนักคิด นักวิชาการต่าง ๆ ไว้หลายแนวทาง ได้แก่ แนวทางของ (Earl, 2001) , (Alavi & Leidner, 2002) , (Swan, 2003) และแนวทางการจัดการความรู้ที่ได้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทย ได้แก่ แนวทางการจัดการความรู้ Tuna Model ของ (Nonaka,

2001) และแนวทาง Xerox Model ของ บริษัท Xerox Corporation (1999) เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำแนวทางดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยการจัดการความรู้กระบวนการผลิตและการบริหารจัดการของวิสาหกิจชุมชนฝั่งธนบุรีในงานวิจัยนี้ต่อไป

1.8 กระบวนการจัดการความรู้

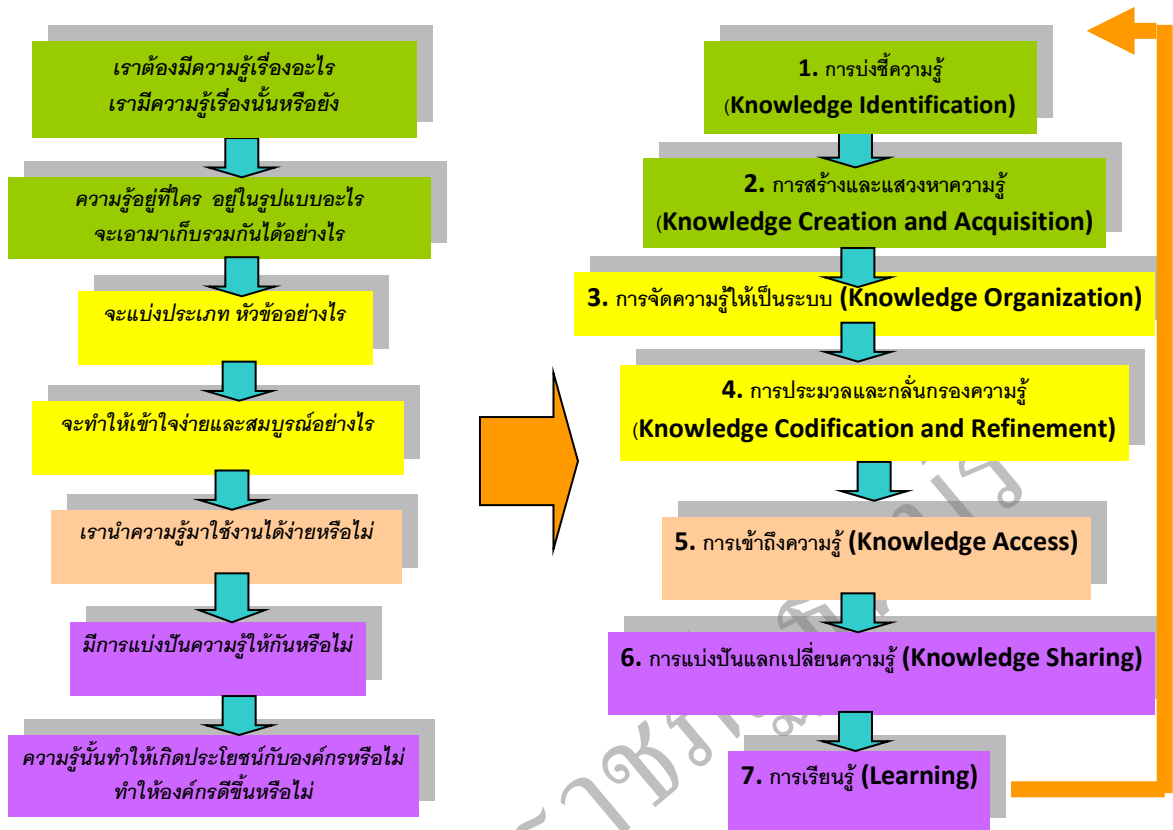
กระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย การหาข้อมูล รวบรวมข้อมูล คัดเลือกความรู้ที่จำเป็นสำหรับการใช้ประโยชน์ การจัดหมวดหมู่ความรู้ให้เหมาะสมต่อการใช้งานการจัดเก็บความรู้ เพื่อให้ง่ายต่อการค้นหา การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดความรู้ การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ สังเคราะห์ เพื่อสร้างความรู้ใหม่ การประยุกต์ใช้ความรู้ และการเรียนรู้ จากการใช้ความรู้

ขั้นตอนของการจัดการความรู้ ที่ช่วยให้องค์กรเรียนรู้ให้เร็วกว่าคู่แข่ง คือ ต้องเป็นฝ่ายรุกและมีวิสัยทัศน์ที่เหนือกว่าคู่แข่ง และต้องมีความเข้าใจพื้นฐานของการจัดการความรู้ สุดท้ายต้องลงมือปฏิบัติด้วยความกระตือรือร้น วิเคราะห์และประเมินผลสำเร็จ ตลอดจนมีการให้รางวัลตอบแทนเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับพนักงานที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ได้อย่างเหมาะสม

เป้าหมายของการจัดการความรู้ มีอยู่ด้วยกัน 3 ประการ คือ

1. พัฒนางานให้มีคุณภาพ และมีผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น
2. พัฒนาคนให้ศักยภาพและเกิดคุณค่ามากยิ่งขึ้น
3. พัฒนารฐานความรู้และทุนปัญญาขององค์กร

ในคู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ได้อธิบายถึงกระบวนการจัดการความรู้ไว้ว่ามีทั้งหมด 7 ขั้นตอน ดังแสดงไว้ในภาพประกอบ



ภาพที่ 2.2 กระบวนการจัดการความรู้
ที่มา: (สำนักงาน กพร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548)

1.9 การจัดระบบการจัดการความรู้

การจัดระบบการจัดการความรู้ ควรบูรณาการเข้ากับการปฏิบัติงานประจำและต้องไม่ทำให้ภาระงานเพิ่มขึ้น ซึ่งไม่มีกฎตายตัวแน่นอน วิจารย์ พานิช (2547) ได้แนะนำ 2 ทฤษฎี ที่สำคัญในการจัดระบบการจัดการความรู้ ได้แก่ ทฤษฎีขนมชั้น มีแนวคิดว่ารระบบการจัดการความรู้เป็นระบบที่แยกออกจากงานประจำ แยกออกจากระบบการพัฒนาคน จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่าการเพิ่มงานเพิ่มขึ้น จนในที่สุดการจัดการความรู้ก็ล้มเหลวไม่คุ้มค่ากับการลงทุน อีกทฤษฎีหนึ่ง คือ ทฤษฎีขนมเปียกปูน คือระบบการจัดการความรู้จะถูกแทรกและกลืนเป็นเนื้อเดียวกัน กับงานประจำและ ระบบอื่น ๆ กล่าวคือมีการจัดการความรู้แทรกอยู่ทั่วไปอย่างมองไม่เห็นทฤษฎีขนมเปียกปูนจะนำไปสู่ความสำเร็จวิธีการประยุกต์ใช้ทฤษฎีขนมเปียกปูน คือ ให้คณะกรรมการจัดการความรู้ กระจายอยู่ในทุกส่วนขององค์กร และผลจากทุกกิจกรรมของการจัดการความรู้ต้องส่งผลไปยังการพัฒนาคน พัฒนาคณะ และการพัฒนาองค์กรเพื่อให้การจัดการความรู้มีความต่อเนื่องในภาพรวมได้

1.10 ความสำคัญของการจัดการความรู้

จากปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้พบว่า หลายๆ องค์กรต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อมๆ กับบุคลากรที่ลาออกหรือเกษียณอายุ พนักงานใหม่อาจทำงานผิดพลาด ซ้ำซากในสิ่งเดิมๆ หลายครั้ง การพัฒนาองค์กรไม่ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจยุคใหม่ ทำให้ผลกำไรลดลง และการตอบสนองความต้องการของลูกค้าขาดประสิทธิภาพ จากการทำพนักงานลาออกบ่อยทำให้ผู้บริหารต้องใช้เวลาอีกระยะหนึ่งในการพัฒนาพนักงานใหม่ให้มีความรู้และประสบการณ์จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร เพื่อตอบคำถามที่ว่าทำไมต้องมีการจัดเก็บความรู้เพื่อสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอก ดังนี้

วิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในองค์กร

1. พนักงานทำงานผิดพลาดเรื่องเดิมๆ ถ้ามีการจัดเก็บความรู้ที่ดี จะทำให้ลดการผิดพลาดในเรื่องเหล่านี้
2. ความรู้ที่สูญหายไปกับพนักงานที่ลาออก หรือเกษียณอายุ ถ้ามีการจัดเก็บความรู้จะทำให้ความรู้อยู่กับองค์กรต่อไป
3. พนักงานขาดความตระหนักในการนำความรู้ที่ดีๆ ขององค์กรนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์

วิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร

1. ถ้าองค์กรไม่มีการพัฒนาความรู้ ต่อยอดความรู้ จะทำให้องค์กรล้าหลัง ไม่ทันต่อคู่แข่ง
2. กระแสการเปลี่ยนแปลงสากลของโลกนี้จะเน้นที่ความเร็ว ถ้าองค์กรไม่มีการถ่ายทอดความรู้ให้กัน จะทำให้องค์กรไม่สามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้

ประโยชน์ของการนำความรู้ไปใช้

ประโยชน์ของการนำความรู้ไปใช้ มีดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมศีลธรรมพื้นฐานของสังคม คือ การเคารพศักดิ์ศรี ความเท่าเทียมกันและเป็นการเคารพในความสามารถและคุณค่าที่มีอยู่ของแต่ละบุคคล
2. มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันรวมถึงแบ่งปันความรู้
3. ช่วยเพิ่มศักยภาพของพนักงานและองค์กร ให้สามารถแข่งขันได้
4. เพิ่มผลผลิต ลดต้นทุนและค่าใช้จ่าย
5. เพื่อสร้างองค์กรความรู้ใหม่ๆ ขึ้นมา
6. ส่งเสริมให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
7. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร
8. ช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

1.11 ปัจจัยที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ

ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัดการความรู้ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ดังนี้

1. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการดำเนินการจัดการความรู้
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการความรู้ให้ชัดเจน
3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานเห็นความสำคัญ เห็นคุณค่าของความรู้ และร่วมแลกเปลี่ยนความรู้
4. องค์กรเลือกใช้วิธีการถ่ายทอดความรู้หลากหลายวิธีเช่น ใช้การเล่าเรื่องสภากาแฟ เพื่อนช่วยเพื่อน ระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น
5. องค์กรเลือกเครื่องมือในการจัดการความรู้ได้เหมาะสมกับทักษะและความต้องการของผู้รับความรู้
6. สร้างตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลเพื่อให้ทราบสถานะของการจัดการความรู้ ว่าจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาอย่างไรบ้าง

1.12 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

Peter M. Senge (1990) (อ้างถึงใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2555:

- 1) ได้กำหนดองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ 5 ประการ ได้แก่
 1. ความเป็นเลิศส่วนบุคคล จะสามารถขยายความคิดสร้างสรรค์ผลงานที่เขาต้องการได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานที่โดดเด่นเหมือนกับคนทั่วไปโดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
 2. โลกทัศน์ เป็นการจินตนาการเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ มีการคิดอย่างเป็นระบบโลกทัศน์ทำให้รับรู้และเข้าใจองค์กรในมุมมองที่แตกต่างกัน การจัดการเรียนรู้ช่วยให้คนมีโลกทัศน์ที่มองโลกในความเป็นจริงได้
 3. วิสัยทัศน์ที่ทุกคนมีส่วนร่วม คือ การทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรมีทิศทางไปสู่จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและจับต้องได้
 4. การเรียนรู้เป็นทีม คือ การประสานงานที่ตีระหว่างสมาชิกในทีม มีการสนทนาอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันตลอดจนเรียนรู้วิธีปฏิบัติเพื่อให้ข้อผิดพลาดลดน้อยลง
 5. การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นการปรับเปลี่ยนจิตใจในหลายด้าน จากการมองโลกแบบแยกส่วนมาเป็นการมองภาพรวม เปลี่ยนจากคนที่เฉื่อยชามาเป็นผู้ที่กระตือรือร้นมองเห็นความสัมพันธ์เชิงพึ่งพากันระหว่างส่วนต่างๆ แบบใยแมงมุม การมองเชิงระบบเป็นการมองเชิงระยยาวพร้อมการ

เปลี่ยนเงื่อนไขของการรับรู้โดยเคลื่อนย้ายส่วนที่เป็นอุปสรรคออกไปแล้วทำให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.13 โมเดลการจัดการความรู้ (โมเดลปลา)

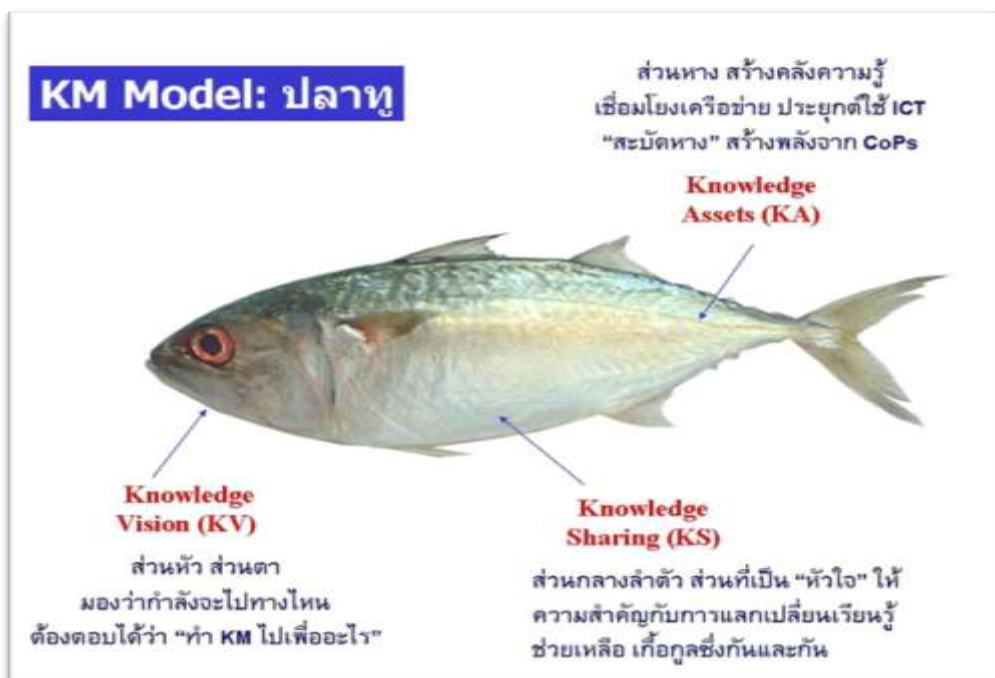
โมเดลปลาการจัดการความรู้ (KM Model) เป็นโมเดลที่ใช้ในการจัดการความรู้ ซึ่งช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจภาพรวมทั้งหมดของการจัดการความรู้ โดยเฉพาะกระบวนการและบทบาทของบุคคลเกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้ จะเปรียบเทียบการจัดการความรู้เหมือนกับปลา ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนหัว ลำตัวและหาง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ส่วนหัวปลา คือส่วนของผู้บริหารที่ต้องมีการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ของการจัดการความรู้ ว่าองค์กรจะมีทิศทางไปทางไหน ทำการจัดการความรู้เพื่ออะไร การกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ ต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ฝ่ายบริหารต้องทำความเข้าใจให้ได้ว่า การจัดการความรู้ที่จะสร้างขึ้นมีองค์ประกอบสำคัญอะไรบ้างจึงควรมีภาพร่างเพื่อให้ทุกคนเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันแล้วสื่อสารให้ทุกคนได้รับรู้

1.2 ส่วนลำตัวเปรียบได้กับการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ เช่น การบรรยาย การประชุมเชิงปฏิบัติ เพื่อจะได้ลองฝึกการเล่าเรื่องและสร้างคลังความรู้ ผ่านการปฏิบัติจริงแต่ต้องทำกันบ่อยๆ จนกระบวนการนี้ซึมซับเข้าไปในวิถีชีวิตและเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ส่วนนี้เป็นส่วนที่เป็นหัวใจของการจัดการความรู้ เป็นส่วนที่สำคัญและยากที่สุดเพราะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานในองค์กรยอมรับและพร้อมใจที่จะแบ่งปันความรู้

1.3 ส่วนที่เป็นหางปลา เปรียบได้กับองค์ความรู้ที่องค์กรได้เก็บสะสมไว้ การจัดการในส่วนนี้ต้องอาศัยเทคโนโลยีช่วยในการจัดเก็บความรู้ให้เป็นหมวดหมู่ เพื่อสะดวกในการเรียกใช้เช่น การเก็บความรู้โดยใช้เทคโนโลยีในอินเทอร์เน็ต ซีดี เว็บไซต์ อีเมล ซึ่งสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ได้ทันทีโดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องระยะเวลาและระยะทาง ทำให้พนักงานสามารถใช้งานได้สะดวกยิ่งขึ้น

ถ้าหน่วยงานที่มีคลังความรู้และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาก แสดงว่าหน่วยงานนั้นมีหางปลาที่ใหญ่กว่าส่วนอื่น ดังนั้นแต่ละหน่วยงานจึงมีปลาที่มีรูปร่างไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับความต้องการและจุดเน้นของแต่ละหน่วยงาน



ภาพที่ 2.3 โมเดลปลา

ที่มา: (ประพนธ์ ผาสุกยัต, 2547)

2. ปัญหาการใช้โมเดลการจัดการความรู้

ส่วนหัวปลา: ปัญหาของการใช้โมเดล คือ

1. ผู้บริหารไม่สนใจในการจัดการจัดการความรู้ในองค์กร
2. ผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ จึงไม่สามารถกำหนดทิศทางในองค์กร
3. ผู้บริหารไม่มีความชำนาญในเรื่องการจัดการความรู้
4. ผู้บริหารคิดว่าการจัดการความรู้เป็นการสิ้นเปลือง และสูญเปล่า
5. ผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำ ทำให้พนักงานไม่ปฏิบัติตาม

ส่วนตัวปลา: ปัญหาของการใช้โมเดล คือ

1. พนักงานไม่เห็นความสำคัญในการจัดการความรู้
2. พนักงานมีปัญหาเรื่องการสื่อสาร
3. พนักงานไม่ยอมรับในตัวผู้ถ่ายทอดความรู้
4. พนักงานขาดแรงจูงใจในการเข้าร่วมทำกิจกรรมการจัดการความรู้
5. พนักงานคิดว่าการจัดการความรู้ทำให้เสียเวลาในการทำงานปัจจุบันของตน
6. พนักงานไม่มีการแบ่งปันความรู้ต่อกัน
7. พนักงานไม่เห็นคุณค่าของการแบ่งปันความรู้

ส่วนหางปลา: ปัญหาของการใช้โมเดล คือ

1. พนักงานบางส่วนไม่มีทักษะการใช้เทคโนโลยี

2. องค์กรไม่มีการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบ

3. บุคคลสำคัญที่ช่วยให้โมเดลปลาทุประสบความสำเร็จ

ผู้สร้างโมเดลปลาทุได้อุปโลกน์บุคคลสำคัญที่ทำให้โมเดลปลาทุขับเคลื่อนไปได้ มีอยู่ 6 คน ได้แก่ คุณเอื้อ คุณอำนวย คุณกิจ คุณลิขิต คุณประสาน และคุณวิศาสตร์

3.1 คุณเอื้อ : มีชื่อเต็มว่า เอื้อระบบ เป็นผู้บริหารระดับสูง ทำหน้าที่ ดังนี้

1) ร่วมมือกับคุณอำนวย เพื่อกำหนดเป้าหมายการจัดการความรู้ ให้คุณกิจโดยคุณเอื้อ และเพื่อนๆ จะต้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการจัดการความรู้ให้ชัดเจนโดยเชื่อมโยงเข้ากับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ขององค์กร

2) จัดบรรยากาศ ที่เอื้ออำนวยให้กับสมาชิกคนอื่นๆ

3) จัดให้มีแผนการดำเนินงานการจัดการความรู้และมีการปรับปรุงแผนเป็นระยะๆ พร้อมจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพ ทรัพยากรในที่นี้หมายถึง เงิน เวลา บุคลากรและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยจัดทำแผนงานการจัดการความรู้ให้เข้ากับกิจกรรมด้านอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4) ติดตามและรับรู้การเคลื่อนไหวผลการดำเนินงาน ชื่นชมความสำเร็จ ให้คำแนะนำและรางวัลเพื่อให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จ มีการรายงานผลของการจัดการความรู้พร้อมประเมินผลเพื่อส่งเสริมความสำเร็จ

5) แบ่งปันทักษะการเรียนรู้ เพื่อให้พนักงานเห็นคุณค่าของทักษะดังกล่าว

สรุป : คุณเอื้อ ควรทำให้การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานปกติจนเกิดวัฒนธรรมให้ทุกคนเป็นผู้นำในการพัฒนาวิธีการทำงานและนำความรู้มาแบ่งปันกัน

3.2 คุณอำนวย : ทำหน้าที่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และอำนวยความสะดวกทั้งในเชิงกิจกรรม เชิงระบบ และเชิงวัฒนธรรมตลอดจนทำหน้าที่เชื่อมระหว่างผู้มีความรู้กับผู้ที่ต้องการความรู้ ตลอดจนมุ่งยกระดับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร คุณอำนวยต้องมีบุคคลที่พนักงานทุกคนยอมรับ เป็นผู้เติมพลัง จุดประกาย ประสานเชื่อมโยงการสร้างพื้นที่ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และขยายภาพความสำเร็จในอนาคต

3.3 คุณกิจ : เป็นผู้ดำเนินงานกิจกรรมการจัดการความรู้ ประมาณร้อยละ 90 ของทั้งหมด คุณกิจต้องมีทักษะด้านการฟังอย่างลึกซึ้ง มีทักษะในการพูดด้วยถ้อยคำที่อ่อนน้อมถ่อมตน และเคารพต่อความคิดเห็นของผู้อื่น ทักษะในการคิดบวก ทักษะในการสังเกตและการบันทึก

3.4 คุณลิขิต : เป็นผู้ทำหน้าที่จดบันทึกในกิจกรรมจัดการความรู้ ทักษะสำคัญของคุณลิขิต ได้แก่ จับใจความและบันทึกเรื่องราว

3.5 คุณประสาน : เป็นผู้ประสานงานเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างองค์กรหรือหน่วยงานภารกิจสำคัญคือ ประสานงานเพื่อจัดให้มีข้อตกลงของการจัดการความรู้ในองค์กรร่วมกันกำหนดกติกา ข้อตกลงเครือข่าย และบุคคลในองค์กร โดยประสานงานกับคุณวิศาสตร์

3.6 คุณวิศาสตร์ : เป็นผู้ออกแบบและดำเนินการระบบไอที ให้เหมาะสมกับการจัดการความรู้ และจัดอบรมการใช้ระบบไอทีให้กับกลุ่มคุณอำนวย คุณกิจ รวมถึงพัฒนาระบบไอทีให้เหมาะสมง่ายต่อการใช้งาน

1.14 สรรพวิธีสู่การจัดการองค์ความรู้

การสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นจริงในองค์กร ผู้บริหารต้องใช้ความพยายามในการเลือกใช้เครื่องมือให้เหมาะสมกับพนักงานและให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และทิศทางการจัดการความรู้ขององค์กร มีหัวข้อสำคัญดังนี้

1. ขั้นตอนกระบวนการจัดการความรู้

เมื่อองค์กรได้กำหนด กลยุทธ์และทิศทางในการจัดการความรู้ขึ้นมาแล้ว ผู้บริหารต้องผลักดันให้กลยุทธ์เหล่านั้นเกิดขึ้นได้ โดยใช้เครื่องมือต่างๆ เข้าช่วย ตลอดจนการสร้างบรรยากาศและส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือให้มากยิ่งขึ้น Asian Productivity Organization (APO) (2010: 3-5) และ บดินทร์ วิจารณ์ (2547: 45-46) ได้เสนอวิธีการและเครื่องมือการจัดการความรู้ไว้ให้องค์กรได้พิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะสม โดยแบ่งวิธีการและเครื่องมือตามกระบวนการของการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การค้นหาว่า องค์กรมีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใครหรือแหล่งใด และความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กรมีอะไรบ้าง (Identifying the Knowledge)

วิธีการและเครื่องมือ

- 1.1 การประเมินความรู้ในปัจจุบันและอนาคต
- 1.2 การรวมกลุ่มพูดคุย (Knowledge Cafes) เช่น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
- 1.3 ชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practice)
- 1.4 การสืบค้นด้วยเครื่องมือที่ทันสมัย
- 1.5 การใช้หลักความร่วมมือจากหลายฝ่าย
- 1.6 ระบบพี่เลี้ยง
- 1.7 การสร้างแผนที่ความรู้ (Knowledge Mapping)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความรู้ (Creating Knowledge) เป็นการดึงความรู้ที่องค์กรจำเป็นต้องมีออกจากตัวบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญหลายๆ ด้าน ออกมารวมกันเพื่อจัดเป็นระบบที่ง่ายต่อการใช้งาน

วิธีการและเครื่องมือ

- 2.1 การระดมสมอง (Brainstorming)
- 2.2 การเรียนรู้และการสร้างสรรค์ (Learning and Idea Capture)
- 2.3 การทบทวนการเรียนรู้ (Learning Reviews)
- 2.4 การทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Reviews)
- 2.5 การจัดสถานภาพกายภาพของสถานที่ทำงาน (Collaborative Physical)
- 2.6 การรวมกลุ่มพูดคุย (Knowledge Cafes)
- 2.7 ชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practice)
- 2.8 การบันทึกเรื่องราวของตนเองลงในเว็บไซต์ (Blogs)
- 2.9 การเผยแพร่องค์ความรู้ด้วยภาพและเสียง
- 2.10 การใช้เครื่องมือต่างๆ สืบค้น
- 2.11 การใช้หลักความร่วมมือจากหลายฝ่าย
- 2.12 ระบบพี่เลี้ยง

ขั้นตอนที่ 3 การจัดเก็บความรู้ (Storing Knowledge) เป็นการจัดเก็บความรู้ที่ดึงมาจากแหล่งความรู้ต่างๆ

วิธีการและเครื่องมือ

- 3.1 การทบทวนการเรียนรู้
- 3.2 การทบทวนหลังการปฏิบัติงาน
- 3.3 การรวมกลุ่มพูดคุย (Knowledge Cafes) เช่น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
- 3.4 ชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practice)
- 3.5 การจัดหมวดหมู่เนื้อหาความรู้ (Taxonomy)
- 3.6 ระบบที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้ในการเก็บบันทึกประวัติเอกสาร (Document Libraries)
- 3.7 การบันทึกเรื่องราวของตนเองลงในเว็บไซต์ (Blogs)
- 3.8 การผลิตสื่อความรู้ทั้งภาพและเสียง
- 3.9 การจัดกลุ่มความรู้ (Knowledge Clusters)
- 3.10 การจัดสถานภาพกายภาพของสถานที่ทำงาน (Collaborative Physical Workspaces)

ขั้นตอนที่ 4 การแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ (Sharing Knowledge)

วิธีการและเครื่องมือ

4.1 เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Assist) คือ เชิญคนมาช่วยเหลือ ซึ่งสามารถป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดจากสิ่งที่เกิดขึ้นมาแล้ว

- 4.2 การทบทวนการเรียนรู้

4.3 การทบทวนความรู้หลังปฏิบัติงาน คือการทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้นไปแล้ว ว่ามีอะไรที่ส่งผลให้ได้เรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลวที่เกิดขึ้น

4.4 การเล่าเรื่อง (Storytelling)

4.5 ชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practice)

4.6 การจัดสถานกายภาพของสถานที่ทำงาน (Collaborative Physical Workspaces)

4.7 การรวมกลุ่มพูดคุย (Knowledge of Practice)

4.8 ชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practice)

4.9 การจัดหมวดหมู่เนื้อหาความรู้ (Taxonomy)

4.10 ระบบที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้ในการเก็บบันทึกประวัติเอกสาร (Document Libraries)

4.11 การบันทึกเรื่องราวของตนเองลงในเว็บไซต์ (Blogs)

4.12 การเผยแพร่องค์ความรู้ด้วยภาพและเสียง

4.13 การสร้างเครือข่ายทางความรู้ (Knowledge Clusters)

4.14 การจัดสถานกายภาพของสถานที่ทำงาน (Collaborative Physical Workspaces)

4.15 ระบบที่สามารถอำนวยความสะดวก ในการค้นหาข้อมูลเฉพาะเรื่อง (Knowledge Portal)

4.16 ระบบพี่เลี้ยง

4.17 การเทียบเคียง (Benchmarking)

ขั้นตอนที่ 5 การนำความรู้ไปใช้

วิธีการและเครื่องมือ

5.1 เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Assist)

5.2 การจัดสถานกายภาพของสถานที่ทำงาน (Collaborative Physical Workspaces)

5.3 การรวมกลุ่มพูดคุย (Knowledge Cafes) เช่น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

5.4 ชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practice)

5.5 การจัดหมวดหมู่เนื้อหาความรู้ (Taxonomy)

5.6 ระบบที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้ในการเก็บบันทึกประวัติเอกสาร (Document Libraries)

5.7 การบันทึกเรื่องราวของตนเองลงในเว็บไซต์ (Blogs)

5.8 การสร้างเครือข่ายทางความรู้ (Knowledge Clusters)

5.9 แหล่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (Expert Locator)

5.10 แผนสมรรถนะด้านความรู้ของพนักงาน (Knowledge Worker Competency Plan)

5.11 ระบบพี่เลี้ยง

5.12 ระบบที่สามารถอำนวยความสะดวก ในการค้นหาข้อมูลเฉพาะเรื่อง (Knowledge Portal)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า วิธีการจัดการองค์ความรู้ในแต่ละขั้นตอนสามารถนำสรรพวิธีหลายๆ วิธีมาบูรณาการร่วมกันได้ หรือจัดเป็นกิจกรรมซ้ำๆ กันได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ บางสรรพวิธีที่องค์การส่วนใหญ่ใช้กัน ได้แก่

1. การฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการและวิธีการจัดการความรู้เพื่อให้เพียงพอแก่การดำเนินการในกิจกรรมอื่นๆ ต่อไป (วิจารณ์ พาณิช, 2547:72) หลักสำคัญของการฝึกอบรมคือ ไม่ควรแยกการฝึกอบรมออกจากการปฏิบัติจริงของการจัดการความรู้ และการปฏิบัติงานประจำ โดยมีหน่วยพัฒนาบุคลากรเข้ามาร่วมดำเนินการ

2. การจัดตลาดนัดความรู้ เป็นกิจกรรมกึ่งฝึกอบรมกึ่งฝึกปฏิบัติจริง หลักในการจัดตลาดนัดความรู้มี 2 ข้อ คือ

2.1 ผู้เข้ามาในตลาดนัด ต้องเป็นผู้ดำเนินการจัดการความรู้ ไม่ใช่เป็นผู้สนใจหรือไม่มีความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติจัดการความรู้

2.2 ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ต้องทำการบ้านมาก่อน คือ ต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจนในเรื่องเป้าหมาย ทรัพยากรที่ใช้สนับสนุน การออกแบบตลาดนัดว่าจะนำความรู้ด้านไหนมาแลกเปลี่ยนกันบ้าง การเตรียมสถานที่และเครื่องใช้ต่างๆ

3. ชุมชนนักปฏิบัติหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นเครือข่ายที่ประกอบด้วยสมาชิกกลุ่มต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นทางการ แต่บุคคลกลุ่มนี้จะมีความใกล้ชิดมีความสนใจและมีพื้นฐานหลายอย่างที่ใกล้เคียงกัน ลักษณะที่ไม่เป็นทางการนี้จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้มาก (บดินทร์ วิจารณ์, 2547:106-109)

ชุมชนนักปฏิบัติจะต้องมีผู้ริเริ่ม Etienne Wenger (2002) ให้ความหมายว่ากลุ่มคนที่รวมตัวกันโดยมีแรงปรารถนา ร่วมกันในการพัฒนาหรือเสริมสร้างความร่วมมือโดยผ่านการปฏิสัมพันธ์ภายในชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้ไปใช้ในงานประจำของตน (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2548: 55-57) ชุมชนนักปฏิบัติมุ่งสร้างขยายและแลกเปลี่ยนความรู้โดย ผู้ซื้อหรือผู้เข้าร่วมจะเลือกองค์ความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งตามความสนใจของตนจากผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความรู้

ข้อจำกัดของชุมชนนักปฏิบัติ คือ การเห็นความสำคัญของความรู้ของตนเองอาจทำให้เกิดการแบ่งแยกภายในองค์กรได้ หรือการคิดตามกลุ่ม เนื่องจากในชุมชนมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดทำให้การสรุปหรือการตัดสินใจ เป็นไปตามอิทธิพลของกลุ่มโดยไม่พิจารณาข้อมูลที่แท้จริง

ตัวอย่างเช่น การจัดตลาดนัดความรู้ ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มคน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันด้วยความสมัครใจ เพื่อค้นหารวบรวม และเผยแพร่แนวทางการปฏิบัติที่ดี เทคนิคต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ตลาดนัดความรู้มีลักษณะคล้ายตลาดนัดทั่วไป ซึ่งจะมีผู้ขายหรือกลุ่มผู้ให้ความรู้และผู้ซื้อคือ กลุ่มคนที่ต้องการสินค้าหรือความรู้ คนทั้งสองกลุ่มจะมาพบปะพูดคุยกันเพื่อต่อยอดความรู้และนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กร (บุรุษย ศิริมหาสาร, 2550: 182-185)

4. การใช้ที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยง เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมาก โดยมุ่งเน้นที่พนักงานใหม่ที่ต้องมีการสอนงานอย่างรวดเร็ว เพื่อให้พนักงานใหม่ปฏิบัติงานได้ในทันที โดยพี่เลี้ยงเป็นผู้แนะนำและสอนวิธีการทำงานให้

ข้อดีของวิธีนี้ คือ เป็นวิธีที่ประหยัดและใช้เวลาสั้น ตลอดจนได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ถ้าหากพี่เลี้ยงและพนักงานใหม่ สามารถปรับตัวเข้ากันได้

ปัญหาของการใช้วิธีนี้ คือ พี่เลี้ยงและพนักงานใหม่ มีวัยและประสบการณ์ที่ต่างกัน ทำให้เกิดปัญหาเรื่องการสื่อสารและการถ่ายทอดความรู้

5. เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Assist) เป็นการแสวงหา “กัลยาณมิตร (Peer)” ที่มีความรู้ความสามารถมาช่วยแบ่งปันความรู้ วิธีการนี้เริ่มต้นจากการสำรวจหาข้อมูลว่า มีใครบ้างที่มีวิธีปฏิบัติงานที่เป็นเลิศโดยเฉพาะในเรื่องราวที่เราต้องการ ซึ่งอาจจะเป็นคนในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงานก็ได้ จากนั้นก็ติดต่อขอเรียนรู้วิธีการทำงานจากบุคคลนั้น เช่น ขอไปศึกษาดูงาน ขอโทรศัพท์หรืออีเมลไปถาม เชิญมาบรรยายให้ฟัง หรือใช้วิธีการอื่นๆ กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อนนี้ ไม่ใช่ลอกเลียนแบบวิธีการของเขาทั้งหมดแต่ต้องเรียนรู้แนวคิด และแนวปฏิบัติของเขาแล้วนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานของเรา

6. การสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) หรือการยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน (Secondment) เป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (Development Tools) การสับเปลี่ยนงานเป็นการย้ายบุคลากรไปทำงานในหน่วยงานต่างๆ ซึ่งอาจอยู่ภายในสายงานเดียวกันหรือข้ามสายงานให้ไปปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลาเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การปฏิบัติระหว่างกัน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ที่กว้างขวางในงานที่หลากหลาย วิธีการนี้มีประสิทธิผลในการกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ของทั้งสองฝ่ายให้ผู้ถูกย้ายเกิดการพัฒนาทักษะที่หลากหลายมากขึ้น สำหรับการยืมตัวบุคลากรมาทำงานชั่วคราวนั้นเป็นการย้ายบุคลากรหรือในหน่วยงานเพื่อให้ผู้ถูกยืมตัวถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ของตนเองให้หน่วยงานเป็นการกระจาย

ความรู้ที่ได้ผลในระยะสั้นในขณะเดียวกันผู้ถูกยืมตัวก็ได้เรียนรู้จากบุคลากรในหน่วยงานอื่นซึ่งสามารถนำมาพัฒนางานของตนเอง หรือสร้างความรู้ใหม่ๆ ได้

7. การทบทวนหลังการปฏิบัติงาน เป็นการรวมกลุ่มกันเพื่อสนทนาว่ามีอะไรเกิดขึ้นบ้าง สาเหตุที่เกิดเหตุการณ์นั้น ตลอดจนการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้เรียนรู้จากผลการปฏิบัติงานทั้งด้านความสำเร็จและความล้มเหลว

8. การเสวนาเป็นการพูดคุย เพื่อปรับฐานความคิดโดยการฟังความคิดเห็นที่หลากหลายจากผู้ร่วมเสวนา เพื่อให้สมาชิกเห็นภาพที่ใกล้เคียงกัน หลังจากนั้นจึงมีการประชุมเพื่อแก้ปัญหาหรือหาข้อยุติต่อไปได้ง่ายขึ้น

9. ฐานความรู้ที่เรียนและความสำเร็จ เป็นการจัดเก็บองค์ความรู้ ที่ได้จากทุกๆ ส่วนขององค์กร เช่น ประสบการณ์หรือจากโครงการ จากกลุ่มที่ปรึกษา ซึ่งฐานความรู้นี้ช่วยพนักงานเกิดการเรียนรู้ได้โดยตรง

10. แหล่งผู้รู้ในองค์กร เป็นการกำหนดแหล่งผู้รู้ในองค์กรว่า เมื่อต้องการสอบถามหรือต้องการเรียนรู้ใดเรื่องหนึ่ง จะต้องไปติดต่อที่ใคร หรือหน่วยงานไหน

11. การเล่าเรื่อง เป็นการเล่าประสบการณ์ ปัญหา เพื่อให้เกิดการค้นหาคำตอบจากผู้ฟัง

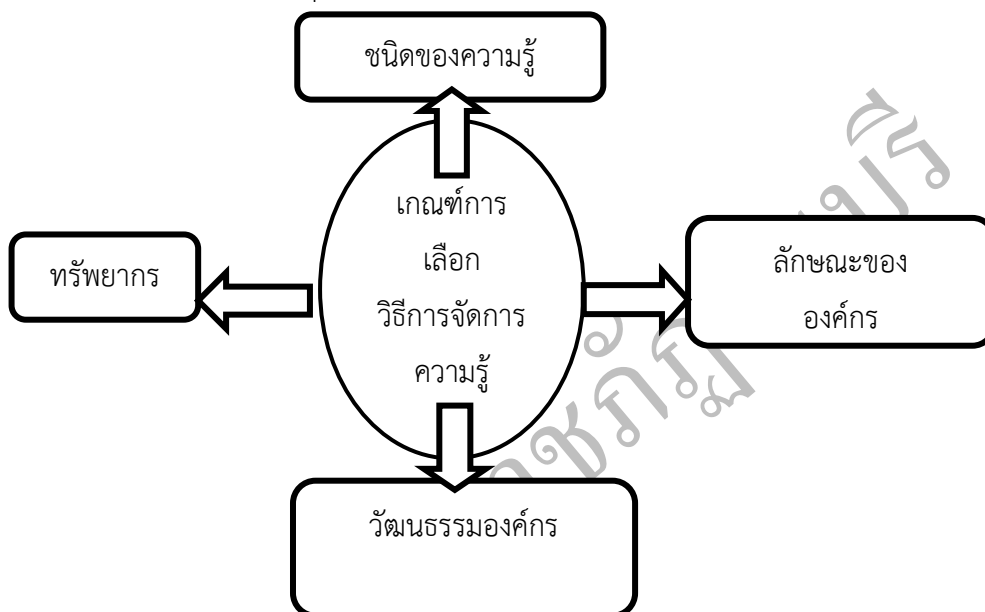
12. เวทีถามตอบ เป็นการตั้งคำถามเพื่อให้ผู้รู้ที่อยู่ในกลุ่มช่วยตอบคำถาม ถ้าองค์กรได้จัดตั้งแหล่งผู้รู้ในองค์กรไว้แล้ว คำถามที่เกิดขึ้นสามารถส่งตรงไปยังแหล่งผู้รู้ในองค์กรได้ทันที

13. การจัดตั้งทีมข้ามสายงาน (Cross-Functional Team) เป็นการจัดตั้งคณะทำงานจากหลายสายงานเพื่อมาทำงานร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่กำหนดขึ้นภายใต้ความเชื่อที่ว่า การทำงานในแต่ละเรื่อง ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากหลาย ๆ ด้านมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และทำงานร่วมกัน จึงจะประสบความสำเร็จ เช่น การจัดตั้งทีมเพื่อทำกิจกรรม 5ส. ที่ต้องจัดทีมงานที่มีความสามารถที่หลากหลายมาร่วมกันทำงาน

เนื่องจากวิธีการจัดการความรู้ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม จึงเป็นที่น่าสนใจว่าองค์กรส่วนใหญ่นิยมใช้วิธีการใดมากที่สุด ผู้เขียนจึงได้ศึกษาเรื่องสรรพวิธีการจัดการความรู้ในภาคอุตสาหกรรม กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมทั่วประเทศไทย ซึ่งเก็บตัวอย่างจากผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางในนิคมอุตสาหกรรม มีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมทั้งสิ้น 2,782 ราย ทั่วประเทศไทย ที่ยังคงดำเนินกิจการอยู่ (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2555:1) เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผลการศึกษาอยู่ในระหว่างการดำเนินการ อย่างไรก็ตามองค์กรจะเลือกใช้วิธีการใดอาจต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมจากสมาชิกหรือพนักงานในองค์กรนำเสนอขึ้นมาแล้วพิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะสม

1.15 เกณฑ์การเลือกวิธีการจัดการความรู้

การเลือกเครื่องมือและวิธีการจัดการความรู้ที่เหมาะสมช่วยให้การค้นหา การเข้าถึงตลอดจน มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น เกณฑ์การเลือกวิธีการจัดการความรู้ ส่วนใหญ่พิจารณาจากหลายองค์ประกอบ ดังภาพที่ 7 ชนิดของความรู้ ลักษณะขององค์กร เช่น ขนาดองค์กร ลักษณะการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากรที่มีอยู่และทรัพยากรที่ต้องใช้ (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2555:1)



ภาพที่ 2.4 เกณฑ์การเลือกวิธีการจัดการความรู้

ที่มา: (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2555)

จากภาพ 2.4 การเลือกวิธีการจัดการความรู้ควรพิจารณาหลักเกณฑ์ที่สำคัญ ได้แก่

1. ชนิดของความรู้ ควรพิจารณาลักษณะของความรู้ที่ต้องการค้นหาหรือแลกเปลี่ยนกันว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร ถ้าความรู้ที่ต้องการจากผู้เชี่ยวชาญมีลักษณะเป็นความรู้แฝงเร้น (Tacit Knowledge) คือ เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน อาจต้องใช้วิธีการเล่าเรื่องการเสวนาเป็นการพูดคุยระบบพี่เลี้ยง เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Assist) เป็นต้น

2. ลักษณะขององค์กร ประเด็นที่ควรพิจารณา ได้แก่

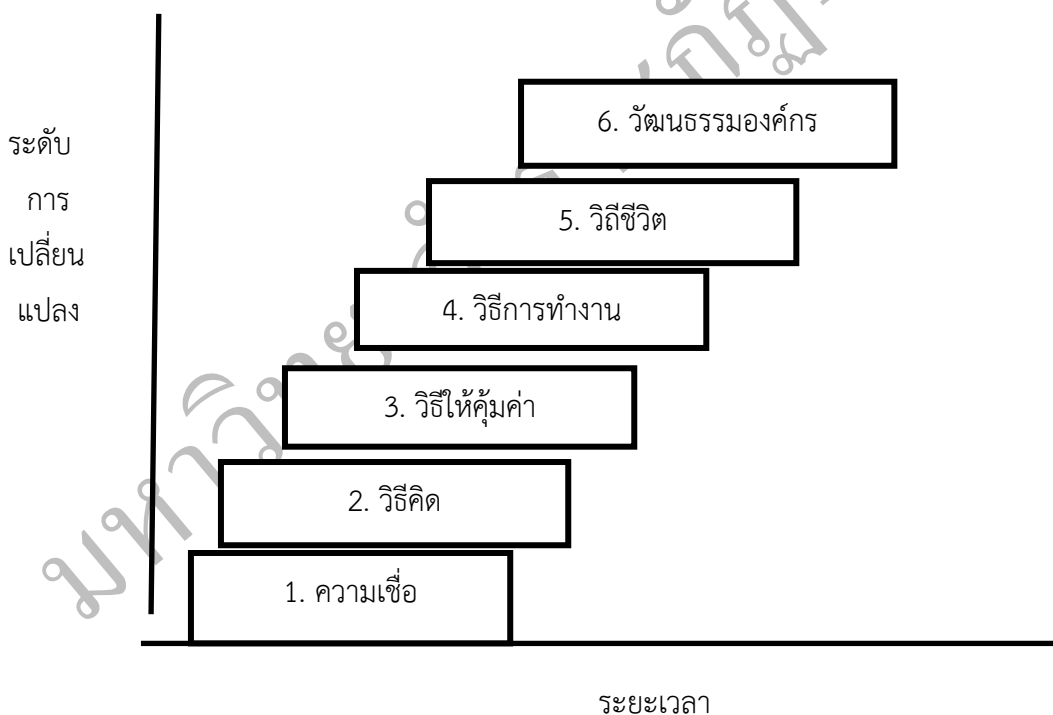
2.1 ขนาดองค์กร ต้องเลือกใช้วิธีการจัดการความรู้ให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่จะเข้าร่วมกิจกรรมแต่ละครั้ง

2.2 ลักษณะการทำงาน องค์กรส่วนใหญ่โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมการผลิต พนักงานจะมีระยะเวลาการทำงานเป็นกะแตกต่างกันไป ดังนั้นการเลือกวิธีการจัดการความรู้

ต้องพิจารณาให้พนักงานกลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ได้เต็มเวลามากที่สุด โดยการเข้าร่วมกิจกรรมต้องไม่ส่งผลกระทบต่อภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ

2.3 สถานที่ตั้งขององค์กร เช่น หากสถานที่ตั้งมีพื้นที่อยู่ใกล้ชุมชนจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนได้เป็นอย่างดี องค์กรจะรู้ว่าคนในชุมชนต้องการสิ่งใดและไม่ต้องการสิ่งใด

3. วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการความรู้ เช่น หากองค์กรจัดให้มีห้องสมุดที่มีการส่งเสริมสื่อความรู้และเทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลที่สะดวกรวดเร็ว บุคลากรก็จะมีบุคลิกลักษณะที่ใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์กรต้องสั่งสมความเชื่อ วิธีคิดที่ดียิ่ง มีการให้คุณค่า วิธีการทำงานและวิถีชีวิตที่เหมาะสมจึงจะทำให้ห้ององค์กรมีวัฒนธรรมตามที่ต้องการได้ ทั้งนี้ต้องอาศัยระยะเวลาหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงความเชื่อของบุคคลจึงจะสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงามให้เกิดขึ้นได้ ดังภาพ 6

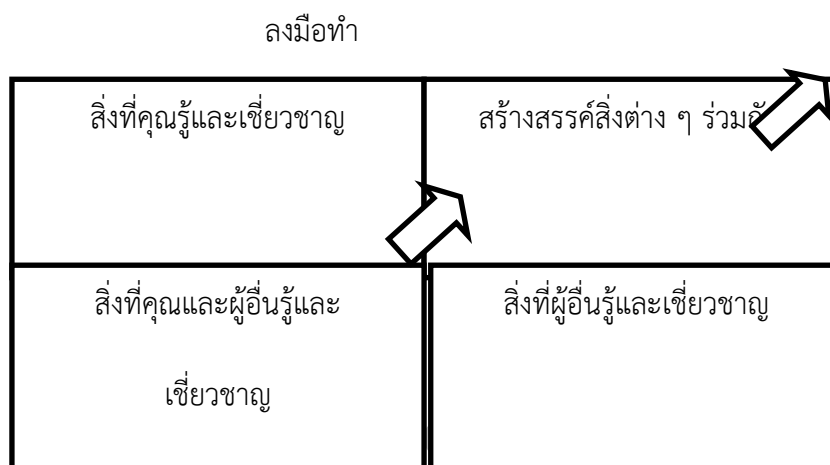


ภาพที่ 2.5 วัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้

ที่มา: (ประทีป วีระพัฒนนิรันดร์, 2553)

4. ทรัพยากรที่มีอยู่และทรัพยากรที่ต้องใช้ การเลือกวิธีการจัดการความรู้ เรื่องพิจารณาถึงวัสดุอุปกรณ์ หรือสถานที่ งบประมาณที่ต้องใช้ในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้ง หากเป็นทรัพยากรที่หาได้ง่ายหรือมีอยู่แล้วในองค์กรก็ยิ่งเป็นสิ่งที่ดี เพราะทำให้ไม่สิ้นเปลืองงบประมาณส่วนอื่นขององค์กร

5. ตัวอย่างขั้นตอนการเตรียมการสรรพวิธีเพื่อนช่วยเพื่อน สรรพวิธีเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นการช่วยเหลือบุคคลอื่นทั้งในและนอกองค์กรในลักษณะของการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างตนกับผู้อื่น เพื่อนำความรู้นั้น ๆ ไปป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ดังแสดงได้ในภาพ 2.6 สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (2555:1) ได้อธิบายขั้นตอน สรรพวิธี เพื่อนช่วยเพื่อน ไว้ดังนี้



ภาพที่ 2.6 การแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยวิธีเพื่อนช่วยเพื่อน

ที่มา: (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2555)

ขั้นตอนการเตรียมการ

1. สมาชิกในทีม หรือนอกทีม กำหนดปัญหาที่ต้องการขอความช่วยเหลือจากเพื่อน
 2. หาคนที่คาดว่าจะแก้ปัญหาให้ทีมได้สำเร็จ
 3. เชิญคนมาประชุม ฟังปัญหา ด้วยจำนวนคนที่เหมาะสม
 4. ขณะดำเนินการกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา มีการอภิปรายในประเด็นที่ต่อบัณฑิตประสงค์ที่ต้องการได้
- สรุปผลลัพธ์ที่ต้องการให้ชัดเจนโดยเน้นที่ความรู้ที่ช่วยสร้างความเข้าใจเพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ต่อไปได้ นั่นคือ แต่ละครั้งไม่จำเป็นต้องได้ผลลัพธ์ที่สำเร็จรูปมาก็ได้

1.16 ความล้มเหลวในการใช้สรรพวิธีที่ผิด

เนื่องจากสรรพวิธีในการจัดการความรู้มีอยู่หลากหลายวิธี หากเลือกใช้สรรพวิธีที่ไม่เหมาะสมมาใช้อย่างทำให้เกิดผลเสียต่อกิจกรรมการจัดการความรู้เป็นอย่างมาก ได้แก่

1. พนักงานในองค์กรเกิดความเบื่อหน่ายในการเข้าร่วมกิจกรรมในครั้งต่อไป
2. การเลือกสรรพวิธีที่ผิดพลาดทำให้ทำให้การจัดการความรู้อาจหยุดชะงักได้

3. เป็นการสิ้นเปลืองทรัพยากรในการจัดการดำเนินงาน การจัดการความรู้ขององค์กรและประเทศชาติ
4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ไม่มีใจเป็นกลาง ไม่เปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
5. ความเสียเปรียบทางการค้า ถ้าสรรพวิธีต่าง ๆ ไม่ได้ได้รับความสนใจหรือเกิดล้มเหลว กลางคันควรจะมีการตักเตือนกัน

1.17 ความสำเร็จในการเลือกใช้สรรพวิธีที่ถูก

1. ผู้รับความรู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น
2. ระบบฐานข้อมูลได้รับการจัดเก็บอย่างเป็นระบบที่เหมาะสมกับการใช้ประโยชน์
3. ความรู้ได้รับการเผยแพร่ได้รวดเร็วขึ้น โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมใหม่
4. องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพอันส่งเสริมให้องค์กรได้เปรียบทางการแข่งขัน สามารถผลิตสินค้าและบริการที่ตลาดยอมรับ

การสร้างจัดการองค์ความรู้ในรูปแบบของสื่อ

การจัดการองค์ความรู้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการรวบรวมความรู้จากผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ให้สามารถนำมาใช้และเป็นการรักษาองค์ความรู้ซึ่งถือเป็นภูมิปัญญาไว้ให้กับอนุชนรุ่นหลัง ดังนั้นการเผยแพร่ความรู้ที่จัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบ จึงเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญซึ่งหลักการในการเผยแพร่ความรู้โดยผ่านสื่อในรูปแบบต่างจึงมีความจำเป็น ซึ่ง กิดานันท์ มลิทอง (2558 : 109) ได้นำเสนอแนวทางหลักการการเลือกสื่อที่ใช้ในการสอนและการถ่ายทอดความรู้ไว้ดังนี้

หลักการเลือกสื่อการสอน

ในการเลือกสื่อการสอน ผู้สอนจะต้องตั้งวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในการเรียนให้แน่นอนก่อน เพื่อใช้วัตถุประสงค์นั้นเป็นตัวชี้้นำในการเลือกสื่อการสอนที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังมีหลักการอื่น ๆ ที่ใช้ในการประกอบการพิจารณา เช่น

1. สื่อนั้นต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาบทเรียนและจุดมุ่งหมายที่จะสอน
2. เลือกสื่อที่มีเนื้อหาถูกต้อง ทันสมัย น่าสนใจและเป็นสื่อที่จะให้ผลต่อการเรียนการสอนมากที่สุดช่วยให้ผู้เรียน เข้าใจเนื้อหาวิชานั้นได้ดี เป็นลำดับขั้นตอน
3. เป็นสื่อที่เหมาะสมกับวัย ระดับชั้น ความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียน

4. สื่อนั้นควรสะดวกในการใช้ มีวิธีใช้ไม่ซับซ้อนยุ่งยากจนเกินไป
 5. ต้องเป็นสื่อที่มีคุณภาพเทคนิคการผลิตสื่อที่ดี มีความชัดเจนและเป็นจริง
 6. มีราคาไม่แพงจนเกินไป หรือถ้าจะผลิตเองต้องคุ้มกับเวลาและการลงทุน
- นอกจากนี้แล้วการจะเลือกสื่อมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้สอนจะต้องมีความรู้ ความสามารถและทักษะในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและจุดมุ่งหมายในการเรียนการสอน
2. จุดมุ่งหมายในการนำสื่อมาใช้ เช่น
 - ประกอบหรือร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน
 - ให้นำเข้าสู่บทเรียน
 - ใช้ในการประกอบคำอธิบาย
 - ใช้เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์แก่ผู้เรียนหรือ
 - ใช้เพื่อสรุปบทเรียน
3. ต้องเข้าใจลักษณะของเฉพาะของสื่อแต่ละชนิดว่าสามารถสร้างความสนใจ และให้ความหมายต่อประสบการณ์การเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างไรบ้าง เช่น
 - หนังสือเรียนและสื่อสิ่งพิมพ์ ใช้เพื่อเป็นความรู้พื้นฐานและอ้างอิง
 - ของจริงและของจำลอง ใช้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง
 - แผนภูมิ แผนภาพและแผนสถิติ ใช้เพื่อต้องการเน้นหรือเพื่อแสดงให้เห็นส่วนประกอบหรือเปรียบเทียบข้อมูล
 - สไลด์ ใช้เพื่อเสนอภาพนิ่งขนาดใหญ่ให้ผู้เรียนเห็นทั้งชั้นหรือใช้เพื่อการเรียนรายบุคคลก็ได้
4. ต้องมีความรู้เกี่ยวกับแหล่งของสื่อการเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอกสถาบันการศึกษา

หลักเกณฑ์การเลือกสื่อการสอน

Carlton W.H. Erickson (อ้างใน กิจดำนันท์ มลิทอง, 2558 :

Internet) นักวิชาการทางด้านการใช้สื่อ กล่าวถึงเกณฑ์การเลือกสื่อการสอนดังนี้

1. สื่อการสอนมีประโยชน์ต่อหน่วยการสอนและมีกิจกรรมในการแก้ปัญหาหรือให้ประสบการณ์เฉพาะหรือไม่
2. เนื้อหาวิชาที่จะสื่อความหมายด้วยการใช้สื่อการสอนนี้เป็นประโยชน์และสำคัญแก่นักศึกษาในชุมชนและสังคมหรือไม่
3. สื่อการสอนมีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ของการสอน หรือเป้าหมายของผู้เรียนหรือไม่

4. สื่อการสอนช่วยให้มีการตรวจสอบระดับความแตกต่างของจุดประสงค์ของการสอน ในด้านเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะคิดและทักษะการฝึกปฏิบัติหรือไม่
5. สื่อการสอนช่วยให้นักศึกษาได้คิดตอบสนอง อภิปรายและศึกษาค้นคว้าหรือไม่
6. สื่อการสอนได้ช่วยแก้ปัญหาในการเรียนเนื้อหา และช่วยเสริมกิจกรรมนักศึกษาหรือไม่
7. สื่อการสอนช่วยให้การเสนอแนวคิดมีความสัมพันธ์กันหรือไม่
8. สื่อการสอนได้ช่วยในการเสนอเนื้อหาความรู้เกี่ยวกับระดับอนุภูมิภาค น้ำหนัก ความลึก ระยะทาง การกระทำกลืน เสียง สี ความมีชีวิตและอารมณ์ได้ดีหรือไม่
9. สื่อการสอนมีความแน่นอนและทันสมัยหรือไม่
10. สื่อการสอนสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการสอนที่พึงปรารถนาได้หรือไม่
11. สื่อการสอนช่วยให้แสดงถึงรสนิยมยินดีหรือไม่
12. สื่อการสอนสามารถใช้ในห้องเรียนธรรมดาได้หรือไม่ ความรู้ในเนื้อหาในสื่อการสอนมีตัวอย่างมากพอหรือไม่

หลักเกณฑ์ของการเลือกสื่อการสอน ของ Carlton W.H. Erickson ทั้ง 13 ประการข้างต้น พอสรุปเป็นหลักสำหรับการพิจารณาเลือกสื่อเพื่อใช้ในการเรียนการสอนได้ดังนี้

1. รูปแบบของขบวนการเรียนการสอน (Types of Learning)
2. ระดับของประสิทธิภาพของสื่อ (Degrees of Proficiency)
3. ประเภทของสื่อ (Types of Media)
4. ราคาในการผลิต (Production Cost)
5. การเลือกสื่อให้สัมพันธ์กับรูปแบบการเรียน (Learning Type-Media Matches)

โดยสรุปการจัดการความรู้มีแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้น. และในงานวิจัยนี้สามารถสังเคราะห์แนวคิดไปสู่กรอบการวิจัยตามขั้นตอนกระบวนการจัดการความรู้ของ Asian Productivity Organization (APO) (2010: 3-5) และ บดินทร์ วิจิตร (2547: 45-46) ได้เสนอวิธีการและเครื่องมือการจัดการความรู้ไว้ให้องค์กรได้พิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะสม โดยแบ่งวิธีการและเครื่องมือตามกระบวนการของการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การค้นหาว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใครหรือแหล่งใด และความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กรมีอะไรบ้าง (Identifying the Knowledge) ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความรู้ (Creating Knowledge) เป็นการดึงความรู้ที่องค์กรจำเป็นต้องมีออกจากตัวบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญหลายๆ ด้าน ออกมารวมกันเพื่อจัดเป็นระบบที่ง่ายต่อการใช้งาน ขั้นตอนที่ 3 การจัดเก็บความรู้ (Storing

Knowledge) เป็นการจัดเก็บความรู้ที่ดึงมาจากแหล่งความรู้ต่างๆ ขั้นตอนที่ 4 การแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ (Sharing Knowledge) และขั้นตอนที่ 5 การนำความรู้ไปใช้

2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

2.1 ความหมายการบริหารจัดการ

Peter F. Drucker (1997) กล่าวว่า การบริหารจัดการ คือการทำงานต่างๆ ให้ลุล่วง หรือสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่นเป็นผู้ทำ

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) (2549 : 2-3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ซึ่งนักบริหารมีหน้าที่สำคัญในการวางแผน จัดองค์กรอำนวยการและควบคุมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ หน้าที่ของนักบริหารมีอยู่ 5 ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การแต่งตั้งบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling)

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551 : 13) อธิบายว่า การบริหาร หมายถึง การกระทำต่าง ๆ ที่มีผู้กระทำตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันทำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้กระบวนการทำอย่างมีระเบียบทรัพยากร และเทคนิคต่างๆที่เหมาะสม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 1) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหน้าที่ในการบริหาร ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การชี้นำ (leading) และการควบคุมองค์กร (Controlling) ดังนั้น การบริหารงาน หมายถึง การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อความสำเร็จร่วมกัน โดยมีการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การชี้นำ (leading) และการควบคุมองค์กร (Controlling) ให้การทำงานบรรลุจุดประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 แนวคิดทฤษฎีและหลักการบริหาร

ในการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการในบริหารนั้น แม้มนุษย์จะมีกระบวนการบริหารจัดการมาตั้งแต่อดีต แต่มีการแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ประสบการณ์ระหว่างกันอยู่ในวงจำกัด

จนกระทั่งในคริสต์ศตวรรษที่ 18 ได้มีการตื่นตัว เผยแพร่และแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีด้านการบริหารอย่างแพร่หลายและมีการพัฒนาเรื่อยมาเพื่อให้เหมาะสมกับการบริหารตามยุคสมัยและสภาพแวดล้อมทางสังคม ในการวิจัยนี้จะนำเสนอหลักการและแนวคิดในการบริหารของนักคิดที่สำคัญ ๆ พอสังเขป ดังต่อไปนี้

2.2.1 หลักการบริหารของ Frederick W. Taylor

เฟย์เลอร์ วิศวกรชาวอเมริกัน เสนอว่า การบริหารงานตามหลักวิทยาศาสตร์เป็นวิธีที่ดีกว่าการอาศัยหลักความเคยชิน (rule of thumb) ซึ่งเป็นการทำงานตามประสบการณ์ของคนงานแต่ละคนและใช้กันทั่วไปในขณะนั้น โดยเขาเสนอว่าควรมีหลักการในการบริหารงานดังนี้

1. สร้างหลักการงานที่เป็นวิทยาศาสตร์สำหรับการทำงานในขั้นตอนต่างๆของงาน
แนวการปฏิบัติตามความเคยชิน
2. คัดเลือกคนงานตามหลักกฎเกณฑ์ วิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้คนที่เหมาะกับงาน
เนื่องจากแต่ละคนมีความถนัดไม่เหมือนกัน ผู้บริหารจึงต้องแบ่งงานให้เหมาะสมกับความสามารถหรือความถนัดของคนงาน
3. พัฒนาคนงานให้เรียนรู้หลักการงานแบบวิทยาศาสตร์
4. สร้างบรรยากาศการร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับคนงาน

2.2.2 หลักการบริหารของ Henri Fayol

เฟย์โยล์ นักวิศวกรอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส มีแนวคิดในการค้นหากฎเกณฑ์ในการบริหารงานที่มีลักษณะเป็นสากล (Universal) ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนักบริหารที่ต้องมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อองค์การ โดยเขาได้เสนอแนวคิดการบริหารไว้ (อนูรัตน์ อนันต์ทนาธร และ ปาริฉัตร ป้องโลห์, 2559) ดังนี้

1. หน้าที่ในการบริหาร ประกอบด้วย (1) การวางแผน (2) การจัดองค์การ (3) การบังคับบัญชาสั่งการ (4) การประสานงาน และ (5) การควบคุม
2. หลักการในการบริหาร 14 ประการ ได้แก่ (1) หลักอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (2) หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (3) หลักของการดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน (4) หลักสายการบังคับบัญชา (5) หลักของการแบ่งงานกันทำ (6) ความมีระเบียบวินัย (7) หลักประโยชน์ของส่วนบุคคลเป็นรองจากประโยชน์ของส่วนรวม(8)หลักของการให้ผลตอบแทน (9)หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (10)หลักของความมีระเบียบเรียบร้อย (11)หลักของความ

เสมอภาค (12)หลักของความมั่นคง (13) หลักของความคิดริเริ่ม(14)หลักของความสามัคคี (อนูรัตน์ อนันต์ทนาย และปาริฉัตร ป็องโลห์, 2559)

2.2.3 หลักการบริหารแบบราชการของMax Weber

แม็ค เวเบอร์ (Max Weber. อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ. 2555 : 17) เป็นนักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ได้คิดองค์การระบบราชการ (Bureaucracy) ที่มีรูปแบบเฉพาะของแต่ละสังคมโดยมุ่งหวังให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีระบบที่มีลักษณะของการแบ่งงาน มีตำแหน่ง มีอำนาจบังคับบัญชา อาศัยความมีเหตุมีผล การไม่คำนึงถึงตัวบุคคล การใช้หลักความรู้ความสามารถในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นทางการตามกฎหมาย ซึ่งถ้าองค์การใดนำหลักการนี้ไปใช้ในการบริหารจะประสบความสำเร็จแน่นอน โดยมีหลักการสำคัญ 7 ประการ คือ(1) มีกฎและระเบียบที่แน่นอนเป็นทางการ (Rules and Regulations) (2)หลักความไม่เป็นส่วนตัว (Impersonality) (3) มีการแบ่งงานและกำหนดงานที่ชัดเจน (Division of Labor) (4) หลักการมีโครงสร้างสายบังคับบัญชา (Hierarchy Structure) (5)หลักความเป็นอาชีพที่มั่นคง (Lie long career) (6) หลักการมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ (Authority) โดยมีกฎระเบียบข้อบังคับรองรับ (7) หลักความเป็นเหตุเป็นผล (Rationality) ในกระบวนการตัดสินใจเพื่อบรรลุจุดหมาย

2.2.4 หลักการบริหารของ Luthur Gulick & Lyndall Urwick

ลูเทอร์ กุลิกและลินดอล อุลิค(1939: 13) เป็นนักบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ บริหารงานโดยหวังผลงานเป็นใหญ่ (Task Centered) เขาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ที่เรียกว่า “POSDCoRB” ประกอบด้วย 1) P หมายถึง Planning (การวางแผน) 2) O หมายถึง Organization (การจัดองค์การ) 3) S หมายถึง Staffing (การจัดคนเข้าทำงาน) 4) D หมายถึง Directing (การอำนวยความสะดวก, การสั่งการ) 5) Co หมายถึง Coordinating (การประสานงาน) 6) R หมายถึง Reporting (การรายงาน) 7) B หมายถึง Budgeting (การบริหารงบประมาณ)

2.2.5 หลักการบริหารทฤษฎี Z ของ William G Ouchi

ทฤษฎี Z ของ วิลเลียม จี อูชิ (1993)ได้พัฒนาขึ้นหลังจากเขาได้ทำการศึกษา จากองค์กรธุรกิจของญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา โดยแนวคิดด้านการจัดการของทั้งสองประเทศนี้มีความแตกต่างกัน โดยองค์กรธุรกิจของสหรัฐอเมริกาให้ความสำคัญต่อการจ้างงานระยะสั้น เน้นการตัดสินใจโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง มีการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว มีการควบคุมการทำงานอย่างเป็นทางการ

เน้นเส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ส่วนองค์กรธุรกิจแบบญี่ปุ่น มีลักษณะการบริหารที่แตกต่างโดยมีการจ้างงานระยะยาว มีการตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ รับผิดชอบงานเป็นกลุ่ม มีการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างค่อยเป็นค่อยไป ที่สำคัญคือมีการควบคุมตนเองอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งลักษณะการบริหารทั้งแบบของสหรัฐอเมริกาและแบบญี่ปุ่นต่างมีจุดเด่นจุดด้อยแตกต่างกัน ดังนั้นเขาจึงได้สร้างแนวคิดใหม่ที่เรียกว่า “ทฤษฎี Z” ขึ้น โดยมีการบริหารในลักษณะ การจ้างงานตลอดชีพมีการตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์รับผิดชอบงานเฉพาะบุคคล มีการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างค่อยเป็นค่อยไป มีการควบคุมตนเองอย่างไม่เป็นทางการมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง และมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว

ในปัจจุบัน ทฤษฎี Z ได้รับการตอบรับและถูกนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์การในระดับโลกมากมาย จุดสะท้อนแห่งความสำเร็จอยู่ที่การคำนึงถึงผลประโยชน์ของพนักงาน การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นเพื่อให้งานสำเร็จ โดยถือว่าเป็นผลลัพธ์ร่วมกัน (Bovee and others, 1993 : 63)

2.2.6 ทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ ของ Peter Senge

แนวคิดทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization Theory) ของปีเตอร์ แซงเก้ เกิดจากต้องการให้คนเกิดความต้องการในการที่จะแบ่งปันความรู้ให้เกิดขึ้นและแพร่ขยายไปทั้งองค์การโดยอาศัยหลักการ 5 ประการ คือ Peter Senge (1990. อ้างถึงใน วรณพร พุทธิภูมิพิทักษ์ และ กัญญามาน อินหวาง, 2554)

1. Personal Mastery คือ การที่บุคคลได้ขยายขีดความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทุกคนต้องเป็นนักพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ทักษะความสามารถเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลตลอดเวลา

2. Share Vision คือ การมีเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยสนับสนุนให้ บุคลากรได้แสดงวิสัยทัศน์ของแต่ละคนออกมา แล้วจึงเปิดโอกาสให้ทุกคนได้อภิปรายร่วมกัน อันเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันซึ่งต้องมีความต่อเนื่อง

3. Mental Model คือ การมีความปรารถนาหรือแรงบันดาลใจร่วมกัน โดยบุคคลต้องตระหนักถึงสภาพการณ์ปัจจุบันขององค์การและพร้อมที่จะตรวจสอบ ทำทนายสภาพที่เกิดขึ้นโดยจะมีแม่แบบทางความคิดชุดหนึ่งคอยควบคุมการตัดสินใจของพนักงานในองค์การ

4. Team Learning คือ การให้องค์กรสร้างการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างบทเรียนแห่งความสำเร็จ เพื่อขยายต่อไปในหน่วยงานอื่นเป็นการคิดและสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ภายใต้การประสานงานร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีมจึงอาศัยความรู้ ความคิดของสมาชิกใน กลุ่มมา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมต่อไป

5. System Thinking คือ การพัฒนาแบบแผนทางความคิดที่แปลกใหม่ที่ เป็นระบบ คือ เป็นการหาสาเหตุที่มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและความสำเร็จขององค์การ เป็นการคิดแบบองค์รวม (Holistic) หรือมองภาพกว้างที่องค์ประกอบต่างๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน เพื่อที่จะเข้าใจและเห็นภาพสาเหตุที่มาของปัญหาได้อย่างแท้จริง จากองค์ประกอบดังกล่าวจะเป็นว่า เป็นความต่อเนื่องที่ไม่สามารถแยกจากกันได้ โดยเริ่มจสกบุคคลในองค์การที่มีการเรียนรู้ ขยายขีดความสามารถไปเชื่อมโยงกับองค์การโดยรวม แล้วจึงแลกเปลี่ยนความคิดกัน เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำมาพัฒนาองค์การต่อไป สิ่งสำคัญของแนวคิดนี้คือวิสัยทัศน์ร่วมกันในทุกกระดับและต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง

2.3 กระบวนการบริหาร (Process of Administration)

กระบวนการบริหาร (Process of Administration) ถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญของนักบริหาร (Executive's Function) ได้มีผู้อธิบายเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ดังนี้

2.3.1 การบริหารงานตามระบบวงจรคุณภาพ

วรภัทร์ ภูเจริญ (2541 : 27) กล่าว การบริหารงานตามระบบวงจรคุณภาพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ซึ่งมีการพัฒนางจรอย่างต่อเนื่องเรียกว่า PDCA แต่ละขั้นตอนมีการปฏิบัติดังนี้

1. การวางแผน (Plan) คือ การวางแผนงานจากวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดขึ้น
2. การปฏิบัติ (Do) คือ การปฏิบัติตามขั้นตอนในแผนงานที่ได้เขียนไว้อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง
3. การตรวจสอบ (Check) คือ การตรวจสอบผลการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนของแผนงานว่ามีปัญหาอะไรเกิดขึ้น จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงแก้ไขแผนงานในขั้นตอนใด
4. การปรับปรุงแก้ไข (Action) คือ การปรับปรุงแก้ไขส่วนที่มีปัญหา หรือถ้าไม่มีปัญหาใดๆ ก็ยอมรับแนวทางการปฏิบัติตามแผนงานที่ได้ผลสำเร็จ เพื่อนำไปใช้ในการทำงานครั้งต่อไป

เมื่อได้วางแผนงาน (P) นำไปปฏิบัติ (D) ระหว่างการปฏิบัติก็ดำเนินการตรวจสอบ (C) พบปัญหาที่ทำการแก้ไขหรือปรับปรุง (A) การปรับปรุงก็เริ่มจากการวางแผนก่อน วนไปได้เรื่อยๆ จึงเรียกกวงจร PDCA ซึ่งแนวคิดคุณภาพนี้ วอลเทอร์ชิวฮาร์ท เป็นผู้พัฒนาขึ้นเป็นคนแรก ในปี ค.ศ. 1939 และ เอ็ดวาร์ด เดมมิ่ง เป็นผู้นำมาเผยแพร่ในประเทศญี่ปุ่นในปี ค.ศ. 1950 จนเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย ทำให้นิยมเรียกวฏจักรนี้ในอีกชื่อหนึ่งว่า “วัฏจักรเดมมิ่ง (Deming Cycle)”

2.3.2 กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic management process)

หากจะกล่าวถึง กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic management process)ว่ามีที่มาจากที่ใด ก็อาจกล่าวได้ว่า มีจุดเริ่มต้นระหว่างปี ค.ศ. 1950 - 1960 โดย World Bank และ USAID ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนระยะยาวภาครัฐ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับประเทศ ให้มีทิศทางที่ชัดเจน และสามารถดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่องและมุ่งเน้นการเชื่อมโยงระหว่างแผนประจำปีหรือแผนระยะสั้นกับแผนระยะยาวเนื่องจากในหลายประเทศมีแผนปฏิบัติงานจริงซึ่งเป็นแผนระยะสั้นหรือแผนประจำปี ไม่สอดคล้องหรือไม่เป็นไปตามแผนระยะยาวส่งผลให้ประเทศเหล่านั้นมีอัตราการพัฒนาช้า นับจากนั้นแผนกลยุทธ์ จึงกลายเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารจัดการองค์การ

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2552, หน้า 22-23) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment analysis) ผู้บริหารหรือนักกลยุทธ์ (Strategist) จะต้องศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์การ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ สภาพแวดล้อมภายนอก (External environment) และสภาพแวดล้อมภายใน (Internal environment) องค์การ โดยทำการวิเคราะห์ SWOT (SWOT analysis) ว่าแต่ละปัจจัยมีส่วนเอื้ออำนวยหรือขัดขวางการดำเนินงานขององค์การอย่างไรบ้าง

2. การกำหนดทิศทางขององค์การ (Set organization direction) ผู้บริหารจะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์โอกาส และข้อจำกัดมาทำการประมวลผลเพื่อใช้กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์การ โดยที่การกำหนดทิศทางขององค์การสามารถกระทำได้ในลักษณะของการกำหนดภารกิจและการตั้งเป้าหมาย (Mission and goal establishment) ขององค์การ

3. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy formulation) หมายถึง การนำทิศทางขององค์การ ที่กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ มาพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์การ

โดย มักจะกำหนดกลยุทธ์ตามระดับชั้นภายในองค์การซึ่งสามารถจำแนกการกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจ ออกเป็น 3 ระดับ คือ กลยุทธ์ขององค์การ (Corporate) ถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูงขององค์การ เช่น กรรมการผู้จัดการ ประธานกรรมการ หรือหัวหน้าคณะผู้บริหาร เป็นต้น กลยุทธ์ธุรกิจ (Business strategy) ถูกกำหนดโดยผู้จัดการหรือผู้บริหารที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วยธุรกิจ มักจะเกี่ยวข้องกับการแข่งขัน จนในบางครั้งถูกเรียกว่า “กลยุทธ์การแข่งขัน (Competitive strategy) และกลยุทธ์ตามหน้าที่ (Function strategy) ถูกกำหนดโดยผู้จัดการในแต่ละหน้าที่ทางธุรกิจ

4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy implementation) หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการจัดโครงสร้างบุคลากร และการประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

5. การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ (Strategy evaluation and control) หมายถึง การติดตามและตรวจสอบ (Monitoring) วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทาง ปรับปรุงและพัฒนา ให้กลยุทธ์ที่กำหนดอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง เพื่อองค์การจะได้คุณค่าสูงสุดจากการดำเนินงาน ตลอดจนทำการประเมินผลจากการดำเนินกลยุทธ์ว่าประสบผลสำเร็จดังที่ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อนำไปพิจารณาในการพัฒนากลยุทธ์ต่อไป

2.3.3 กระบวนการบริหารแบบ“POSDCoRB”

Gulick, Luther, and L. Urwick (1939: 13) กล่าวว่า “การบริหารเป็นเรื่องของการจัดโครงสร้างการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในเพราะองค์การมีการแบ่งงานกันทำ ทำให้แต่ละคนมีหน้าที่เฉพาะของตน การทำงานในองค์การนั้นคนคนเดียวไม่สามารถอยู่ 2 ที่ในเวลาเดียวกันได้ ฉะนั้นการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานย่อยจึงเป็นสิ่งสำคัญ สามารถจำแนกกระบวนการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยขั้นตอนที่เรียกกันว่า “POSDCoRB” ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ในการจัดองค์การควรคำนึงถึงหลักการ 3 ประการคือ 1) หลักขอบข่ายในการควบคุม (Span of Control) 2) หลักความเป็นเอกภาพในการควบคุม (Unity of Control) และ 3) หลักความกลมกลืน (Harmony)

3. การจัดตัวบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การควบคุม และการปฏิบัติงาน

4. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การดำเนินงานในการตัดสินใจ และการสั่งการในกิจกรรมต่างๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผนทั้งในลักษณะทั่วไปและลักษณะเฉพาะ ตลอดจนการให้คำแนะนำและการควบคุมการปฏิบัติงาน

5. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การร่วมมือในการปฏิบัติในส่วนต่าง ๆ ให้ประสานสอดคล้องและกลมกลืนกัน

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงาน ได้ทราบความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของกิจการในหน่วยงาน

7. การบริหารงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายให้รอบคอบและรัดกุม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณ การจัดทำบัญชี เป็นต้น

2.3.4 กระบวนการบริหารแบบ PODCC Sears (1950 อ้างถึงใน ภาวิตา ธาราศรี สุทธิ และวิบูลย์ ไทวณะบุตร, 2542) : 6) สรุปไว้ว่า การบริหารนั้น จะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการบริหาร ซึ่งมี 5 ขั้นตอนตามแบบของ Sears ดังนี้

- 1.Planning หมายถึง การกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า
- 2.Organizing หมายถึง การจัดองค์การ เป็นการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงาน ให้ชัดเจน
- 3.Directing หมายถึง การสั่งการเป็นการพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน
- 4.Coordinating หมายถึง การประสานงาน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน และตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน
- 5.Controlling การควบคุมงาน เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.3.5 กระบวนการบริหารแบบ POLC

กระบวนการบริหารแบบ POLC นับว่าเป็นกระบวนการบริหารจัดการสมัยใหม่ ซึ่ง ลู อีส อัลเลน (Louis A. Allen) ผู้เขียนหนังสือชื่อ Professional Management ในปี ค.ศ.1973 เป็นผู้ที่พยายามยกระดับการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงสุดด้วยกฎ 4 ประการ ซึ่ง Bartol & Martin (1991) ได้อธิบายกระบวนการบริหารแบบ POLC ไว้ดังนี้

1. P-Planning หรือการวางแผน

การวางแผนเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้น การวางแผนกำหนดให้ผู้บริหารตระหนักถึงสถานะแวดล้อมที่องค์กรของตนเผชิญอยู่และการคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต ซึ่งผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงสิ่งที่จะนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ เพื่อกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกัน

การวางแผน เป็นขั้นตอนที่ประกอบด้วยหลายขั้นตอน เริ่มต้นด้วยการตรวจสอบสิ่งแวดล้อมซึ่งหมายความว่าผู้วางแผนต้องตระหนักถึงความสำคัญที่องค์กรจะต้องเผชิญในแง่ของภาวะเศรษฐกิจคู่แข่งและลูกค้าของตน จากนั้นก็จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นสิ่งที่เชื่อว่าจะต้องทำอะไรและเมื่อใด หลังจากประเมินทางเลือกต่างๆแล้ว ผู้วางแผนต้องระบุแนวทางในการปฏิบัติหรือทางเลือกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ จากนั้นจะต้องกำหนดขั้นตอนที่จำเป็นอย่างละเอียด เพื่อให้แน่ใจว่ามีการใช้แผนอย่างมีประสิทธิภาพ และในที่สุดนี้วางแผนต้องประเมินความสำเร็จของแผนงานของตนและดำเนินการแก้ไขในสิ่งที่จำเป็น

การจัดทำแผนนั้น มีหลากหลายรูปแบบที่จะนำมาใช้ในองค์กร เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์โอกาสและความท้าทายในการแข่งขันตลอดจนจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรและกำหนดวิธีการกำหนดตำแหน่งขององค์กรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมของตน การวางแผนเชิงกลยุทธ์มีกรอบเวลาที่ยาวนานมักใช้เวลาสามปีหรือมากกว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์โดยทั่วไปประกอบด้วยทุกส่วนทั้งองค์กรการวางแผนเชิงกลยุทธ์มักเป็นไปตามภารกิจขององค์กรซึ่งเป็นเหตุผลพื้นฐานสำหรับการดำรงอยู่ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรส่วนใหญ่ มักจะทำการวางแผนกลยุทธ์

การวางแผนที่เรียกว่า “แผนยุทธวิธี” คือการวางแผนช่วงกลาง (1-3ปี) ที่ออกแบบมาเพื่อพัฒนาวิธีการที่เฉพาะเจาะจงและเป็นรูปธรรมเพื่อประกอบการใช้แผนกลยุทธ์ ผู้จัดการระดับกลางมักจะมีส่วนร่วมในการวางแผนทางยุทธวิธี

การวางแผน “ปฏิบัติการ” การวางแผนปฏิบัติการเป็นแผนระยะสั้น (น้อยกว่า1ปี) ที่ออกแบบเพื่อกำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่เฉพาะเจาะจงซึ่งจะต้องส่งเสริมและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และแผนยุทธวิธี

2. O – Organizing หรือการจัดองค์กร

การจัดองค์กร เป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโครงสร้างองค์กร และการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โครงสร้างขององค์กรเป็นกรอบในการประสานการปฏิบัติการ โครงสร้างนี้มักแสดงโดยแผนภูมิองค์กร ที่แสดงภาพของสายการบังคับบัญชาภายในองค์กร การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรโดยทั่วไปจะเรียกว่า “การตัดสินใจในการออกแบบองค์กร”

การจัดองค์กร ยังมีความเกี่ยวข้องกับการออกแบบงานแต่ละงานภายในองค์กรด้วย ต้องมีการตัดสินใจเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละงานรวมทั้งลักษณะหน้าที่ที่ควรทำการตัดสินใจเกี่ยวกับลักษณะของงานภายในองค์กรโดยทั่วไปจะเรียกว่า "การออกแบบงาน"

การจัดองค์กรในระดับองค์การหมายถึงการตัดสินใจว่าจะจัดแผนกหรือแบ่งกลุ่มงานออกเป็นส่วน ๆ เพื่อประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีหลายวิธี อาจจัดตามชนิดของผลิตภัณฑ์ สภาพภูมิศาสตร์ในการปฏิบัติงาน หรือจัดตามกลุ่มลูกค้า องค์กรขนาดใหญ่หลายแห่งใช้วิธีการแบ่งสายงานหลายวิธีการจัดงานในระดับหนึ่ง ๆ อย่างไรก็ตาม วิธีการที่ดีที่สุดในการออกแบบงานแต่ละงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ จะขึ้นอยู่กับหลักการแบ่งแยกแรงงานและความเชี่ยวชาญ โดยทั่วไปหากมีเนื้อหาของงานที่แคบลง จะทำให้แต่ละคนมีสมรรถนะสามารถทำงานได้ดีขึ้น ตัวอย่างเช่น หากต้องการพนักงานที่จะทำหน้าที่วางฝาผนังยาลูกเหล็กหรือแยม พนักงานคนนั้นอาจจะต้องเคยทำงานประเภทนี้มาหลายสิบปีแล้ว แต่ในขณะเดียวกันหากพนักงานคนนั้นทำงานในบริษัทที่ทำเยลลี่และแยมมาก่อนหลายปีแล้วอาจเกิดผลลัพธ์เชิงลบรวมถึงความมุ่งมั่นและความพึงพอใจในงานที่ลดลง มีหลายองค์กรพยายามที่จะสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการความชำนาญเฉพาะด้านของพนักงานและความต้องการแรงงานที่มีทักษะที่หลากหลายและเป็นอิสระ นอกจากนี้ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและประเพณีขององค์กร รวมถึงการเชื่อมโยงเครือข่ายทางสังคมก็เป็นเรื่องที่ต้องนำมาคำนึงถึงในการจัดองค์กรด้วย

3. L – Leading หรือการนำ

การนำ เป็นปัจจัยนำไปสู่อิทธิพลทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการที่ใช้เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับกรกระทำของผู้อื่น ถ้าผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพผู้ใต้บังคับบัญชาของพวกเขาจะกระตือรือร้นที่จะทุ่มเทความพยายามในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ศาสตร์พฤติกรรมศาสตร์มีส่วนช่วยในการทำความเข้าใจกับหน้าที่ในการนำองค์กร การวิจัยบุคลิกภาพและการศึกษาทัศนคติในงานมีข้อมูลที่สำคัญว่าผู้นำที่ทำหน้าที่ในการนำได้ดี จะสามารถนำผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่การปฏิบัติการณ์ที่มีประสิทธิภาพได้มากที่สุด งานวิจัยนี้ พบว่า ประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำที่ดี ผู้บริหารต้องเข้าใจบุคลิกภาพทัศนคติและอารมณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาก่อน ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ จะช่วยทำให้มีข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับวิธีการที่จะสามารถกระตุ้นพนักงานให้เกิดความพยายามในการผลิตได้ อีกทั้งมีการศึกษาเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารว่าจะช่วยให้ผู้บริหารสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ รวมถึงการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำและรูปแบบการเป็นผู้นำ โดยอาจใช้คำถามต่าง ๆ เช่น "อะไรที่ทำให้ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดี" หรือ "ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง คุณรู้ใช้ไหมว่ารูปแบบการเป็นผู้นำรูปแบบใดที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากที่สุด?"

สรุป ผู้บริหารที่ดี จะต้องเก่งในการเลือกรูปแบบการนำที่เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคคล ต้องมีการตัดสินใจที่เฉียบคม เหมาะสมและถูกต้อง ต้องเก่งด้านการสื่อสารต้องเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ และมีความสามารถในการสร้างทีมงาน รวมถึงสามารถใช้กระบวนการกลุ่มในการนำได้เป็นอย่างดี

4. C – Controlling หรือการควบคุม

การควบคุมหมายถึงการทำให้มั่นใจได้ว่าประสิทธิภาพการทำงานไม่ได้เบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน การควบคุมประกอบด้วยสามขั้นตอน ได้แก่ (1) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน (2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพจริงกับมาตรฐานและ (3) ดำเนินการแก้ไขเมื่อจำเป็น มาตรฐานการปฏิบัติงานมักมีการกล่าวถึงเป็นตัวเงินเช่นรายได้ค่าใช้จ่ายหรือผลกำไร แต่อาจระบุไว้ในข้อกำหนดอื่น เช่นหน่วยผลิตจำนวนผลิตภัณฑ์ที่บกพร่องหรือระดับคุณภาพหรือการบริการลูกค้าการวัดประสิทธิภาพสามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับมาตรฐานการปฏิบัติงานรวมทั้งงบประมาณ รายงานการขายผลการผลิตความพึงพอใจของลูกค้าและการประเมินประสิทธิภาพอย่างเป็นทางการ ผู้บริหารทุกระดับ ต้องมีส่วนร่วมตามระดับในการควบคุมการทำงาน ในการควบคุมไม่ควรสับสนกับการควบคุมในแง่พฤติกรรม หรือหมายความว่าผู้บริหารไม่ควรพยายามควบคุมหรือจัดการกับบุคลิกภาพทัศนคติหรืออารมณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่หน้าที่ของฝ่ายบริหารนี้เกี่ยวข้องกับความท้าทายในการดำเนินการที่จำเป็นเพื่อให้มั่นใจว่ากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชามีความสอดคล้องและมีส่วนร่วมในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือของฝ่ายหรือของแผนก

การควบคุมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย (1) มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานหรือที่ใช้ในการควบคุมที่ชัดเจน (2) ในการควบคุมจะต้องมีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้แล้วอย่างชัดเจน (3) ในการควบคุมจำเป็นต้องแสดงหรือใช้การกระทำที่ถูกต้อง

ในการควบคุม ส่วนใหญ่มักจะควบคุมในเรื่องการตรวจสอบงบประมาณและควบคุมประสิทธิภาพ แต่โดยแท้จริงแล้วยังมีประเด็นในการตรวจสอบที่เกี่ยวข้องอีกหลายประเด็น เช่น การตรวจชนิดผลิตภัณฑ์ การตรวจคุณภาพผลิตภัณฑ์ การบริการลูกค้า เป็นต้น ในการการตรวจสอบบันทึกและเอกสารประกอบการ การตรวจสอบงบประมาณข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรที่เกี่ยวกับสิ่งที่วางแผนหรืองบประมาณไว้ในขณะที่มีการตรวจสอบประสิทธิภาพอาจจะต้องเหลือบแล้วว่าตัวเลขที่รายงานเป็นภาพสะท้อนของประสิทธิภาพจริงหรือไม่ แม้ว่าการควบคุมมักถูกพิจารณาในแง่ของเกณฑ์ทางการเงิน แต่ผู้บริหารต้องควบคุมกระบวนการผลิตและการดำเนินงานขั้นตอนการให้บริการ และการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรในกิจกรรมอื่น ๆ ด้วย

ในการควบคุม ผู้บริหารจะต้องไม่สับสนระหว่าง การควบคุมที่เป็นไปตามแผนหรือตามวัตถุประสงค์ หรือตามเกณฑ์และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องไม่สับสนในการควบคุม เพราะการควบคุมมิใช่การใช้อำนาจเพื่อควบคุมด้านพฤติกรรม ความเชื่อ และเจตคติต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

สรุป หลักการบริหารแบบ P-O-L-C ได้จำแนกหน้าที่สำคัญไว้ 4 ด้าน ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่อย่างไรก็ดี การนำหลักการบริหาร P-O-L-C ไปใช้ มิได้มีข้อจำกัดว่าจะต้องนำไปใช้เป็นลำดับขั้นตอนอย่างไร อาจจะเรียงลำดับกระบวนการเป็นแบบ P-O-C-L หรือเป็นอย่างอื่น ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร หรือความเหมาะสมของแต่ละองค์การเอง ในการออกแบบแนวทางการบริหารแบบ P-O-L-C เป็นเพียงเครื่องมือที่ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่จะนำไปใช้ โดยงานวิจัยนี้ได้นำหลักการบริหารแบบ P-O-L-C ไปใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการและสืบสานวัฒนธรรมฝั่งธนบุรีต่อไป

3. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมไทย

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมและทรัพยากรวัฒนธรรม

ประเทศไทยเป็นประเทศเอกราชที่มีความเจริญรุ่งเรืองมาอย่างยาวนาน มีศิลปวัฒนธรรมและประเพณีที่บรรพบุรุษได้สร้างสรรค์ไว้อย่างมีแบบแผนและงดงาม โดยศิลปวัฒนธรรมของไทยนี้มี

ความหลากหลายและแตกต่างกันในแต่ละท้องถิ่น ทั้งขนบธรรมเนียมประเพณีภาษาพูด ภาษาเขียน การแต่งกายอาหาร วิถีชีวิต และความเชื่อ ซึ่งมีเอกลักษณ์เฉพาะที่บ่งบอกถึงค่านิยม ความเชื่อ ศาสนา ตลอดจนสภาพแวดล้อมของผู้คนในแต่ละท้องถิ่น และมีการถ่ายทอดสืบต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่น แสดงให้เห็นถึงความเจริญรุ่งเรืองไปบุลย์ทางวัฒนธรรมที่แฝงไปด้วยภูมิปัญญา และความเป็นชาติที่มีอารยธรรมเก่าแก่มาช้านาน จนกลายเป็นรากฐานขององค์ความรู้ทางศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาในด้านต่างๆที่มีคุณค่ายิ่งของชนชาติไทยและเป็นเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมอันงดงามของชาติ

3.1.1 ความหมายของวัฒนธรรม (Cultural) และทรัพยากรวัฒนธรรม (Cultural Resource)

วัฒนธรรมเป็นคำที่ได้มาจากการรวมคำ 2 คำเข้าด้วยกัน คือคำว่า “วัฒนธรรม” หมายถึง ความเจริญงอกงาม รุ่งเรือง และคำว่า “ธรรม” หมายถึงการกระทำ หรือข้อปฏิบัติ วัฒนธรรมตามความหมายของคำในภาษาไทยจึงหมายถึงข้อปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเจริญงอกงาม (กรมส่งเสริมวัฒนธรรม, 2559)

พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติพ.ศ. ๒๕๕๓ ได้ให้ความหมายของ “วัฒนธรรม” ว่าวิถีการดำเนินชีวิต ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม จารีตประเพณีพิธีกรรม และภูมิปัญญา ซึ่งกลุ่มชน และสังคมได้ร่วมสร้างสรรค์สั่งสม ปลูกฝังสืบทอด เรียนรู้ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามทั้งด้านจิตใจและวัตถุอย่างสันติสุขและยั่งยืน(กรมส่งเสริมวัฒนธรรม, 2559)

นอกจากนี้คำว่า “วัฒนธรรม” ตรงกับภาษาอังกฤษคือ “Culture” ซึ่งมีรากศัพท์มาจากคำว่า “Cultura” ในภาษาละติน มีความหมายว่า การเพาะปลูกหรือการปลูกฝัง จึงแปลได้ว่า มนุษย์เป็นผู้ปลูกฝัง อบรมบ่มนิสัยให้เกิดความเจริญงอกงาม (อานนท์ อากาศิรม, 2519, น. 99)

พระยาอนุমানราชชน (ม.ป.ป., อ้างถึงใน คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2551, น. 3) กล่าวว่า “วัฒนธรรม คือ สิ่งที่มีมนุษย์เปลี่ยนแปลงปรับปรุงหรือผลิตสร้างขึ้นเพื่อความเจริญงอกงามในวิถีแห่งชีวิตของส่วนที่ถ่ายทอดกันได้ เลียนแบบกันได้ เอาอย่างกันได้

ดังนั้น วัฒนธรรม จึงหมายถึงทุกสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม และยังหมายถึงแบบแผนพฤติกรรมทั้งหมดของสังคมที่สืบทอดมาตั้งแต่อดีต ผ่านการเรียนรู้คิดค้น ดัดแปลง เพื่อสนองความต้องการและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ โดยมีวิวัฒนาการสืบทอดต่อกันมาอย่างมีแบบแผนเพื่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองและมั่นคงในสังคม

เมื่อกล่าวถึงคำว่าวัฒนธรรม ก็ให้เห็นได้ว่าจะมีคำว่า “วิถีชีวิต” และคำว่า “ภูมิปัญญา” ผสมผสานอยู่ด้วยเสมอ ดังนั้นนำเสนอความหมายของคำว่าวิถีชีวิตและภูมิปัญญา ตามแนวคิดของกระทรวงวัฒนธรรม (2559) ดังนี้

วิถีชีวิต หมายถึงแนวทางการดำเนินชีวิตของคนตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย รวมถึงปัจจัยสี่ที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต อันได้แก่ ที่อยู่อาศัย อาหารการกินเครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค

นอกจากนี้วิถีชีวิตยังหมายรวมถึงความรู้เรื่องสังคมวัฒนธรรม ภูมิปัญญา การประพฤติปฏิบัติการศึกษาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

ส่วน ภูมิปัญญา หมายถึง องค์ความรู้ความสามารถและทักษะซึ่งเกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้เลือกสรร ประยุกต์ พัฒนา ถ่ายทอดสืบต่อกันมาเพื่อใช้แก้ปัญหาและพัฒนาวิถีชีวิตให้สมดุลกับสภาพแวดล้อมและเหมาะสมกับยุคสมัย

ภูมิปัญญาของไทยมีความเด่นชัดในหลายด้านทั้งด้านเกษตรกรรม ศิลปกรรม วรรณกรรมและภาษา

จึงกล่าวได้ว่า วัฒนธรรม วิถีชีวิต และภูมิปัญญา เป็นสิ่งสะท้อนถึงความสามารถของผู้นั้นในท้องถิ่นอันเกิดจากการสั่งสมสติปัญญาความรู้ที่หลากหลายและการปรับตัวผสมผสานให้เกิดความกลมกลืนกับธรรมชาติกระบวนการเหล่านี้ได้ผ่านมาหลายชั่วอายุคนจนสืบทอดเป็นวิถีในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม

ดังนั้นคำว่าวัฒนธรรม จึงมีใช้ลักษณะที่อยู่กับที่ จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ แต่การเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องเป็นไปในทางที่ดีขึ้นตามลำดับ สิ่งใดอยู่กับที่ สิ่งนั้นไม่ชื่อว่า “วัฒนธรรม” คือ “เจริญ” วัฒนธรรมจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมแก่กาลเวลาอยู่เสมอ

ส่วนความหมายของคำว่า “ทรัพยากรวัฒนธรรม” (Resource) หรืออาจเรียกว่าสมบัติทางวัฒนธรรม (Cultural Property), ทรัพย์สินทางวัฒนธรรม (Cultural asset), หรือ มรดกทางวัฒนธรรม (Cultural Heritage) ล้วนหมายถึง ของเก่าจากอดีตที่เป็นมรดก (Heritages) และของใหม่ที่เรารสร้างขึ้น (Creations) ทั้งที่เป็นวัฒนธรรมทางวัตถุ (Material Culture) ในรูปของวัตถุ สิ่งก่อสร้าง สถานที่ แหล่งและภูมิทัศน์ หรือวัฒนธรรมที่ยังดำรงอยู่ (Living Cultures) หรือวัฒนธรรมที่แสดงออก (Expressive Cultures) ซึ่งมีความต่อเนื่องจากอดีตผ่านปัจจุบันไปสู่อนาคต เป็นองค์ชีวิต (organism) ที่สามารถวิวัฒน์ (Evolving) ไปได้เรื่อยๆ (স্যันต์ ไพรัชญาจิตร, 2547)

จากความหมายดังกล่าว จึงกล่าวได้ว่าทรัพยากรวัฒนธรรมมีความหมายรวมถึง ซากสิ่งของที่มนุษย์ทำขึ้น แหล่งโบราณคดี โบราณสถาน ศาสนสถาน เสื้อผ้า อาหาร ภูมิปัญญา ทัศนศิลป์ ประวัติศาสตร์ จารึก ภาษา ศาสนา ประเพณี พิธีกรรม ความเชื่อ ภูมิปัญญา พื้นบ้านต่างๆ ฯลฯ และ ทรัพยากรวัฒนธรรมไม่ใช่เป็นเพียงทรัพยากรทางวัตถุหรือของเก่าของโบราณที่หลงเหลือมาจากอดีต หรือเป็นมรดกที่ไม่มีประโยชน์เท่านั้น แต่ยังรวมถึงทรัพยากรวัฒนธรรมในมิตินามธรรม วัฒนธรรมด้านจิตใจ และทรัพยากรวัฒนธรรมที่ยังมีบทบาทและหน้าที่อยู่ในสังคม ปัจจุบันด้วย (สายันต์ ไพรชาญจิตร, 2547)

3.1.2 ประเภทของวัฒนธรรม

นักสังคมวิทยา ได้แบ่งวัฒนธรรม ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ คือ

1. วัฒนธรรมทางวัตถุ (Material) ได้แก่ วัตถุสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้น เพื่อนำมาใช้ในสังคม เช่น ที่อยู่อาศัย อาหาร เสื้อผ้า ยารักษาโรค
2. วัฒนธรรมความคิด (Idea) หมายถึง วัฒนธรรมที่เกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดทัศนคติ ความเชื่อต่างๆ เช่น ความเชื่อในเรื่องตายแล้วเกิดใหม่ ความเชื่อในเรื่องกฎแห่งกรรม การเชื่อถือ โชคกลาง ตลอดจนเรื่องลึกลับ นิยายปรัมปรา วรรณคดี สุภาษิตและอุดมการณ์ต่างๆ
3. วัฒนธรรมด้านบรรทัดฐาน (Norm) เป็นเรื่องของการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่สังคมกำหนดเอาไว้ ไม่ว่าจะกลายเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษรก็ตาม ซึ่งแบ่งออกเป็นประเภทย่อยๆ ได้ดังนี้
 - (1) วัฒนธรรมที่เกี่ยวกับการประพฤติ หรือมารยาททางสังคม เช่น การไหว้ การจับมือทักทาย การเข้าแถว การต่างชุดดำไปงานศพ ฯลฯ
 - (2) วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย (Legal Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดความเป็นระเบียบและกฎเกณฑ์ เพื่อให้คนในสังคมอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข
 - (3) วัฒนธรรมที่เกี่ยวกับจิตใจและศีลธรรม (Moral Culture) วัฒนธรรม ประเภทนี้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตในสังคม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความเมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

3.1.3 ประเภทของทรัพยากรวัฒนธรรม

ทรัพยากรวัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรวัฒนธรรมที่เป็นมรดก หรือทรัพยากรวัฒนธรรมร่วมสมัย หรือทรัพยากรวัฒนธรรมสร้างสรรค์และพัฒนาขึ้นมาใหม่ สามารถจำแนกย่อยๆ ได้เป็น 3 กลุ่ม (สายันต์ ไพเราะชาญจิตร, 2547) ได้แก่

1. ทรัพยากรทางโบราณคดี (Archaeological Resources)
2. ภูมิปัญญาท้องถิ่น (Homegrown Knowledge หรือ Indigenous Wisdom)
3. ทรัพยากรวัฒนธรรมที่แสดงออก (Expressive Cultural Resources) ได้แก่ ศิลปะ (Art) วรรณกรรม (Writing) ดนตรี (music) การละเล่น (Play & Entertainment) การแสดง (Performances) ปรัมปราคติ (Myths) นิทาน (Tales) ขนบธรรมเนียม (Customs) ประเพณี (Tradition) ความเชื่อ (Beliefs) พิธีกรรมตามความเชื่อ (Rites) ฯลฯ

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมด้านดนตรีไทย ด้านกระบวนการผลิตหัตถกรรม และด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม หรือเชิงทรัพยากรวัฒนธรรม

3.2.1 วัฒนธรรมด้านดนตรีไทย

1. ความสำคัญในการสืบสานวัฒนธรรมดนตรีไทย

วัฒนธรรมบ่งบอกแหล่งกำเนิดจากความสัมพันธ์กับการผลิตที่อิงอยู่กับธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ต่อมาได้ขยายนิยามไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ และมนุษย์กับสังคม ซึ่งความสัมพันธ์ประการหลังนี้มีบทบาทโดดเด่นมาจนถึงปัจจุบัน จนทำให้ ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับการผลิตที่อิงกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมลดน้อยลง ทั้งนี้เนื่องจากอาชีพของคนในสังคมมีหลากหลายมากขึ้น ซึ่งเป็นแนวโน้มของสังคมอุตสาหกรรม ซึ่งเมื่อพิจารณานิยามของกระทรวงวัฒนธรรม พบว่าได้นิยามความหมายไว้ครอบคลุมคือ “วิถีชีวิตของมนุษย์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์และสังคม และมนุษย์กับธรรมชาติ” ซึ่งหากเสริมความหมายที่บ่งบอกถึงคุณค่าในเชิงความดี ความงาม การนิยามความหมายจะครอบคลุมมากยิ่งขึ้น “มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม” หมายถึง การปฏิบัติ การแสดงออก ความรู้ ทักษะ ตลอดจนเครื่องมือ วัสดุ สิ่งประดิษฐ์ และพื้นที่ทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเหล่านั้น ซึ่งชุมชน กลุ่มชน หรือในบางกรณีปัจเจกบุคคลยอมรับว่า เป็นส่วนหนึ่งของมรดกทางวัฒนธรรมของตน มรดกภูมิปัญญา ทางวัฒนธรรม

ซึ่งถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่งนี้ เป็นสิ่งซึ่งชุมชนและกลุ่มชนสร้างขึ้นมาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมของตน เป็นปฏิสัมพันธ์ของพวกเขาที่มีต่อธรรมชาติและประวัติศาสตร์ของตน และทำให้คนเหล่านั้นเกิดความภูมิใจในตัวตนและความรู้สึกสืบเนื่องก่อให้เกิดความเคารพต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ศิลปะการแสดง หมายถึงการแสดงดนตรี รำ-เต้น และละครที่แสดงเป็นเรื่องราว ทั้งที่เป็นการแสดงตามขนบแบบแผน มีการประยุกต์เปลี่ยนแปลงหรือ แสดงร่วมสมัยการแสดงที่เกิดขึ้นนั้น เป็นการแสดงสดต่อหน้าผู้ชม และมีจุดมุ่งหมายเพื่อความงาม ความบันเทิงและเป็นงานแสดงที่ก่อให้เกิดการคิด วิพากษ์ นำสู่การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสังคม ซึ่งดนตรี ถือเป็นประเภทของศิลปะการแสดงหมายถึง เสียงที่เกิดจากเครื่องดนตรีและการขับร้องที่ประกอบกันเป็นทำนองเพลง ทำให้รู้สึกเพลิดเพลิน หรือเกิดอารมณ์ต่างๆ โดยมีบทบาทหน้าที่เพื่อบรรเลง ขับกล่อม ให้ความบันเทิง ประกอบพิธีกรรมและประกอบการแสดง ดนตรี แบ่งออกเป็นดนตรีในการแสดงและดนตรีในพิธีกรรม

ดนตรีไทยเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งที่มีโครงสร้างและระเบียบแบบแผนเป็นของตนเอง เช่น เครื่องดนตรี วงดนตรี บทเพลง คีตกวี บทบาทและโอกาสในการบรรเลง วิธีปฏิบัติเครื่องดนตรี (นภดล ทิพย์รัตน์, 2544, อ้างถึงใน ปพิชญา เสียงประเสริฐ , 2558) ซึ่งแบบแผนต่างๆ เหล่านี้ถือว่าเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเจริญทางด้านภูมิปัญญาและวัฒนธรรมของชาติ ไทยได้เป็นอย่างดีในอดีต ไม่ว่าจะเป็นวิชาการแขนงใดของไทย ล้วนแต่อยู่ในลักษณะการสืบทอดวิชาการโดย ระบบมุขปาฐะทั้งสิ้น การสืบทอดความรู้ทางดนตรีไทย ถือว่าเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งในวัฒนธรรมของชาติ ไทย ใช้วิธีการสืบทอดการสอนผ่านการบอกเล่าด้วยปากของครู ที่เรียกว่า มุขปาฐะ มากกว่าการเขียนหรือจดบันทึก โดยใช้การถ่ายทอดจากครูโดยตรง ด้วยวิธีการเลียนแบบจากความทรงจำ (อาพันธ์ นาคคง, 2550 อ้างถึงใน ปพิชญา เสียงประเสริฐ, 2558) ในด้านแหล่งการเรียนรู้ที่ตัวครูเป็นสำคัญ ซึ่งการสอน ดนตรีไทย อาจแบ่งได้เป็นการสอนโดยตรง ได้แก่ การต่อเพลงให้โดยตรง โดยครูจะเรียกมาต่อทั้งวง แต่ละคน ต้องประจำเครื่องดนตรีของตนเอง เมื่อได้ต่อเพลงแล้วก็ซ่อมให้แม่นยำโดยครูเป็นผู้รับหน้าที่โดยตรง และ การสอนโดยอ้อม เป็นการสอนในสถานการณ์จริง เวลาไปบรรเลงตามสถานการณ์นั้นๆ ทำให้ลูกศิษย์ทราบว่าเพลงนั้นใช้เล่นในพิธีใด เรียนรู้จากการอบรมสั่งสอนของผู้ใหญ่ และเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ของตนเอง ซึ่งทำให้ศิษย์รับการถ่ายทอดอย่างไม่รู้ตัว (พระยาอนุমানราช ธน, 2515 อ้างถึงใน ปพิชญา เสียงประเสริฐ , 2558) ในปัจจุบันสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก เนื่องจากความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี ความเจริญทางด้านสื่อสาร

โทรคมนาคม ทำให้ข่าวสารข้อมูลต่างๆ สามารถส่งผ่านถึงกันได้อย่างรวดเร็ว กิจกรรมและปัญหาทางสังคม เหตุการณ์บ้านเมือง แฟชั่นการแต่งกาย สิ่งบันเทิง ตลอดจนแนวคิดและ การกระทำต่างๆ สามารถถ่ายทอดมายังประเทศไทยได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังได้รับวัฒนธรรมตะวันตก ที่หลั่งไหลเข้ามา ผสมกับความเจริญทางวัตถุ ทำเยาวชนและผู้ใหญ่มีค่านิยมทางวัตถุมากกว่าจิตใจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของชาวไทย ทำให้ศิลปวัฒนธรรมเกิดการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งดนตรีไทยที่ทำหน้าที่ขับกล่อมผู้คนและหล่อหลอมสังคมก็ถูกทอดทิ้งด้วย (ปัญญา รุ่งเรือง, 2545,อ้างถึงใน ปพิชญา เสี่ยงประเสริฐ , 2558)

เมื่อสังคมไทยได้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง ดนตรีไทยได้รับเอาแบบแผนในเชิงการบันทึก งานวิชาการอย่างเป็นระบบ เป็นรูปธรรมมากขึ้น (บุญช่วย โสวัตร, 2539) ทำให้การศึกษา ดนตรีไทยปัจจุบัน มีความเปลี่ยนแปลงจากอดีตอย่างชัดเจน การศึกษาดนตรีไทยปัจจุบันเข้ามาอยู่ในสถานศึกษา มีการตั้งเป็นหลักสูตรเป็นขั้น ๆ มีการสอนแบบบรรยายในภาคทฤษฎีและการสอนโดยใช้ความจำ สอนเฉพาะทางของ เครื่องดนตรีโดยให้ผู้เรียนตามอย่างครูในภาคปฏิบัติ การสอนดนตรีไทยในปัจจุบัน นอกจากจะสอนเพื่ออาชีพและการเป็นครูดนตรีไทยแล้ว ยังคำนึงถึงพัฒนาการทางดนตรีของผู้เรียนและสมรรถภาพด้านต่างๆ ของผู้เรียนด้วย โดยให้ความสำคัญกับช่วงวัยของของผู้เรียนและปรับเปลี่ยนวิธีการและกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียนมากที่สุด (อุทัย ศาสตรา, 2553) การเปลี่ยนแปลงของสังคมเหล่านี้ ส่งผลให้บทบาทของครูในสังคมปัจจุบันต้องเกิดการผสมผสานแนวคิดในการรักษาองค์ความรู้เดิมและปรับเปลี่ยนให้ก้าวทันต่อสังคมมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องหลักการ แนวความคิด จิตวิญญาณแห่งความเป็นครู รูปแบบและวิธีการถ่ายทอด เพื่อให้สอดคล้องกับสังคม รวมทั้งปรับเทคนิค วิธีการสอนที่มุ่งเน้นและคำนึงถึงผู้เรียนมากยิ่งขึ้นด้วย เพื่อเป็นการปลูกฝังให้ผู้เรียนเกิดความรักในดนตรีไทย ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะนำไปสู่การอนุรักษ์และพัฒนาดนตรีไทยให้อยู่สืบไป

2. แนวทางในการอนุรักษ์ดนตรีไทย

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พระราชดำรัส เปิดงานดนตรีไทยอุดมศึกษาครั้งที่ 25 ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2537 อัญเชิญส่วนหนึ่ง ดังนี้ดนตรีไทยถือเป็นศิลปะอันทรงคุณค่าแสดงเอกลักษณ์ของชาติไทยได้อย่างเด่นชัดดนตรีไทยนั้นมีประโยชน์นานัปการ ดนตรีไม่เพียงแต่สร้างเสริมความรื่นรมย์ แต่ยังสามารถทำให้เกิดสมาธิ รวมทั้งสร้างความมีระเบียบวินัย และประโยชน์ประการสำคัญก็คือ การเล่นดนตรีร่วมกัน เป็นการสร้างการประสาน

สัมพันธ์ อันนำมาซึ่งความสามัคคีของบุคคลในสังคมการปลูกฝังความรักดนตรี ควรปลูกฝังตั้งแต่เยาว์วัย เพราะเด็กหรือเยาวชนมีความสำคัญในการที่จะเป็นผู้รับช่วงทุกสิ่งทุกอย่างต่อจากผู้ใหญ่ รวมทั้งภาระรับผิดชอบในการธำรงรักษาความสงบผาสุกในชาติ หากเยาวชนได้รับการปลูกฝังให้รักดนตรีโดยเฉพาะดนตรีไทยแล้ว ก็ย่อมได้รับการกล่อมเกลาจิตใจให้สงบเยือกเย็น ใฝ่สันติเป็นคนดีของสังคมที่จะปลูกฝังให้เยาวชนรักดนตรีไทยนั้น ทั้งผู้ให้ และผู้รับต้องมีใจตรงกัน กล่าวคือมีครูดนตรีผู้ทรงความรู้ความสามารถถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ด้วยความเอาใจใส่ฝ่ายศิษย์ก็ต้องมีความตั้งใจจริงในการรับถ่ายทอดวิชาความรู้ นั้น มีความอุตสาหะวิริยะและรับด้วยใจเช่นกัน จึงจะประสบผลสำเร็จอันงดงาม (สุรพล สุวรรณ, 2559) จากพระราชดำรัส จะเห็นได้ว่า ดนตรีเป็นผลงานสร้างสรรค์ของมนุษย์ที่สื่อถึงอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อสิ่ง แวดล้อม ธรรมชาติ วิถีชีวิต จึงสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นอยู่ลักษณะนิสัย ประเพณี วัฒนธรรม ตลอดจนภูมิปัญญาของผู้คนท้องถิ่นต่างๆ ในยุคสมัยต่างกัน ดังนั้น ดนตรีจึงเป็นหลักฐานทางประวัติศาสตร์อย่างหนึ่งที่สามารถนำไปอ้างอิงได้ และนับได้ว่าเป็นมรดกทางศิลปวัฒนธรรมที่มีคุณค่าควรได้รับการบำรุงรักษา เพื่อคงความเป็นเอกลักษณ์ของชาติต่อไป การที่ดนตรีสามารถถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกต่าง ๆ ตลอดจนนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันจึงมีประโยชน์และช่วยพัฒนาอารมณ์ความรู้สึกหลายประการเครื่องดนตรีไทยเป็นมรดกทางวัฒนธรรมซึ่งบรรพบุรุษของเราได้สร้างสมไว้ และ เป็นเครื่องหมาย อย่างหนึ่ง ที่แสดงลักษณะเฉพาะของชาติไทย เช่นเดียวกับภาษา และ ศิลปะ วัฒนธรรม ด้านอื่น ๆ สมควรที่เราจะภาคภูมิใจและช่วยกันทะนุบำรุง ส่งเสริม และรักษาไว้ให้ดำรง คงอยู่สืบไป การอนุรักษ์ดนตรีไทย นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนไทยทุกคนมีวิธีการดังนี้ (Bryan Hadaway, 2516, www.thenewtongangmusic.com ค้นเมื่อ 24 มกราคม 2561)

1. ศึกษา ค้นคว้า และการวิจัยดนตรีไทยและดนตรีท้องถิ่น ทั้งที่มีการรวบรวมไว้แล้วและยังไม่ได้ศึกษา เพื่อทราบความหมาย และความสำคัญของดนตรีไทยในฐานะที่เป็นมรดกของไทยอย่างถ่องแท้ ซึ่งความรู้ดังกล่าวถือเป็นรากฐานของ การมองเห็นคุณค่า ทำให้เกิดการยอมรับ และนำไปใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม ต่อไป

2. ส่งเสริมให้ทุกคนเห็นคุณค่า ร่วมกันรักษาเอกลักษณ์ทางดนตรีของชาติ และของท้องถิ่นเพื่อสร้าง ความเข้าใจและมั่นใจแก่ประชาชนในการปรับเปลี่ยนและตอบสนองกระแสวัฒนธรรมอื่นๆ อย่างเหมาะสม

3.2.2 วัฒนธรรมด้านหัตถกรรมไทย

หลักการแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการผลิตหัตถกรรม

กระบวนการผลิต (Production process)

หมายถึง มืองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ อันได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input), กระบวนการแปลงสภาพ (Conversion Process) และผลผลิต (Output) โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยนำเข้า (Input) คือทรัพยากรขององค์การที่ใช้ผลิตทั้งที่เป็นสินทรัพย์ที่มีตัวตน (Tangible Assets) เช่น วัตถุดิบ เครื่องจักร อุปกรณ์ และสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (Intangible Assets) เช่น แรงงาน ระบบการจัดการ ข่าวสาร ทรัพยากรที่ใช้จะต้องมีคุณสมบัติและประโยชน์ใช้สอยที่เหมาะสม และมีต้นทุนการผลิตที่ต่ำ เพื่อให้สินค้าสำเร็จรูปสามารถแข่งขันทางด้านราคาได้ในท้องตลาด

2) กระบวนการแปลงสภาพ (Conversion Process) เป็นขั้นตอนที่ทำให้ปัจจัยนำเข้าที่ผ่านเข้ามามีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ได้แก่

- รูปลักษณ์ (Physical) โดย การผ่านกระบวนการผลิตในโรงงาน
- สถานที่ (Location) โดย การขนส่ง การเก็บเข้าคลังสินค้า
- การแลกเปลี่ยน (Exchange) โดย การค้าปลีก การค้าส่ง
- การให้ข้อมูล (Informational) โดย การติดต่อสื่อสาร
- จิตวิทยา (Psychological) โดย การนันทนาการ ฯลฯ

3) ผลผลิต (Output) เป็นผลได้จากกระบวนการผลิตที่มีมูลค่าสูงกว่าปัจจัยนำเข้าที่รวมกันอันเนื่องมาจากที่ได้ผ่านกระบวนการแปลงสภาพ ผลผลิตแบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ สินค้า (Goods) และบริการ (Service)

การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต

จุดประสงค์ของการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตเนื่องจากสภาพสภาวะเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันเราจะเห็นได้ว่า ปัญหาราคาน้ำมันที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว และไม่มีทีท่าว่าจะลดลงกลับมาสู่สภาวะในอดีต ทำให้ส่งผลกระทบต่อราคาต้นทุนต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยต่อต้นทุนการผลิตสินค้า เช่น ราคาขนส่ง, ราคาวัตถุดิบ และอื่น ๆ ทำให้ทางผู้ประกอบการต้องมาสนใจในเรื่องการจัดการระบบการผลิตให้ดีขึ้น โดยเริ่มจากการใช้ทรัพยากรที่มีใช้อยู่ให้เป็นประโยชน์และคุ้มค่าที่สุดเพื่อรักษาและป้องกันผลกำไรที่ได้รับให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ นั่นคือ ไม่ลดลงไปต่ำกว่าผลกำไรที่ทางผู้ประกอบการกำหนดไว้หรือจุดคุ้มทุน (Break-even Point) ในการผลิตเพราะฉะนั้นเพื่อความอยู่รอดของผู้ประกอบการเอง ทางผู้ประกอบการควรจะมีการพิจารณาถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด (บุคคลากร, สิ่งของ, เงินทุน, ข้อมูลข่าวสาร และเวลา) ให้คุ้มค่าที่สุด เพื่อจะได้นำมาใช้ในการเพิ่มผลผลิตนั่นเอง

ต้นทุนการผลิต (Operating Cost or Manufacturing Cost)

ต้นทุนการผลิตคือ ค่าใช้จ่าย (Expense) ที่ใช้ไปที่ใช้ไปในการทำการผลิตสินค้าซึ่งจะต้องมีการจ่ายเป็นประจำทุกครั้งที่มีการทำการผลิตสินค้าซึ่งจะแตกต่างจากค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการลงทุนเพราะจะจ่ายเงินแค่ครั้งเดียวนอกจากนั้นต้นทุนการผลิตนี้จะถือว่าเป็นต้นทุนทั้งหมดของสินค้าไม่ได้ เพราะว่าต้นทุนทั้งหมดของสินค้านั้นจะรวมต้นทุนการผลิตกับค่าใช้จ่ายอื่นๆที่ใช้ในการบริหารและการตลาดเข้าด้วยกันดังนั้นในการประมาณต้นทุนการผลิตจะไม่นำค่าใช้จ่ายต่างๆที่ใช้ในการบริหารและการตลาดซึ่งเราสามารถทำการประมาณการได้ดังที่ Black (1960) ได้แยกองค์ประกอบของต้นทุนการผลิตและสัดส่วนของแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. ต้นทุนการผลิตทางตรง

- 1) วัสดุ (Materials) วัตถุดิบ (Raw Materials) 10-50% ของต้นทุนทั้งหมดของผลผลิตพลอยได้ (By-product and scrap credit) ขึ้นอยู่กับบัญชีราคา
- 2) ค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภค (Utilities) ได้จากบทความทั่วไปหรือเทียบกับข้อมูลเก่าของผลิตภัณฑ์ที่คล้ายกัน
- 3) ค่าแรงงาน (Labor) ได้จากบทความทั่วไปหรือเทียบกับข้อมูลเก่าของผลิตภัณฑ์ที่คล้ายกัน
- 4) ค่าใช้จ่ายในการควบคุมดูแลคนงาน (Supervision) 10-25% ของต้นทุนแรงงาน
- 5) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับพนักงานนอกเหนือจากเงินเดือน (Payroll charges) 30-45% ของต้นทุนแรงงานกับค่าใช้จ่ายในการควบคุมดูแลคนงาน
- 6) ค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุง (Maintenance) 2-10% ของเงินในการลงทุนครั้งแรก
- 7) ค่าวัสดุสิ้นเปลือง (Operating Supplies) 0.5-1% ของเงินในการลงทุนครั้งแรก
- 8) การทดลอง (Laboratory) 10-20% ของค่าแรงต่อปี
- 9) การกำจัดของเสีย (Waste disposal) ได้จากบทความทั่วไปหรือเทียบกับข้อมูลเก่าของผลิตภัณฑ์ที่คล้ายกัน
- 10) ค่าสิทธิบัตร (Royalties) 1-5% ของราคาขาย
- 11) เงินทุนสำรอง (Contingencies) 1-5% ของต้นทุนการผลิตทางตรง

2. ต้นทุนการผลิตทางอ้อม

- 1) ค่าเสื่อมราคา (Depreciation) 5-10% ของเงินในการลงทุนครั้งแรก
- 2) ค่าภาษีที่ดิน (Real estate taxes) 1-2% ของเงินในการลงทุนครั้งแรก
- 3) การประกันภัย (Insurance) 0.5-1% ของเงินในการลงทุนครั้งแรก
- 4) อัตราดอกเบี้ย (Interest) 10-12% ของเงินในการลงทุนครั้งแรก
- 5) ค่าโสหุ้ย (General plant overhead) 50-70% ของต้นทุนแรงงาน, การ

ควบคุมดูแลพนักงานและการซ่อมบำรุง

3. ต้นทุนในการจัดส่งสินค้า

- 1) การบรรจุ (Packaging) ประมาณจากต้นทุนบรรจุภัณฑ์
- 2) การขนส่ง (Shipping) จากบริษัทขนส่งหรือ 1-3% ของราคาขาย

4.6 แนวทางการเพิ่มผลผลิต

เมื่อก้าวถึงแนวทางการเพิ่มผลผลิตนั้นเราสามารถที่จะทำการเพิ่มผลผลิตได้หลายรูปแบบ เช่นการลดเวลาในการผลิต (Cycle Time), การลดต้นทุนของวัตถุดิบ (Material cost) ที่ใช้ในการผลิต, การลดจำนวนของเสีย (Defect Reduction) และอื่นๆซึ่งตามที่ Sumanth (1985) ได้กล่าวถึงประเภทของเทคนิคในการเพิ่มผลผลิตไว้ด้วยกัน 5 ประเภทดังนี้คือ

1. เทคนิคการเพิ่มผลผลิตโดยพิจารณาจากการทำงาน – เกี่ยวข้องกับการใช้วิธีการการศึกษาการทำงาน (Work Study) มาทำการวิเคราะห์การทำงานและหลักการทางการเศรษฐศาสตร์ (Ergonomics)

2. เทคนิคการเพิ่มผลผลิตโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน – เกี่ยวข้องกับการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เช่น CAD มาช่วยในการออกแบบ, CAM มาช่วยในการออกแบบวางแผนและควบคุมกระบวนการผลิต, Simulation Program เข้ามาวิเคราะห์การทำงานของผลิตภัณฑ์และหุ่นยนต์เข้ามาช่วยในการผลิต

3. เทคนิคการเพิ่มผลผลิตโดยพิจารณารูปแบบการทำงานของพนักงาน – เกี่ยวข้องกับการใช้กิจกรรมกลุ่มเช่นกลุ่มควบคุมคุณภาพ (QCC) เข้ามาช่วยลดจำนวนของเสียและการใช้ระบบค่าแรงจูงใจในการเพิ่มผลผลิต

4. เทคนิคการเพิ่มผลผลิตโดยพิจารณาคุณค่าและรูปแบบของผลิตภัณฑ์ – เกี่ยวข้องกับการใช้เรื่องวิศวกรรมคุณค่า (Value Engineering) ในการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุดและการใช้ผลิตภัณฑ์มาตรฐานในการผลิต

5. เทคนิคการเพิ่มผลผลิตโดยพิจารณาระบบการจัดการของวัสดุ – เกี่ยวข้องกับการจัดการวัสดุ, ระบบวางแผนความต้องการวัสดุ (Material requirement planning, MRP) และระบบทันเวลาพอดี (Just in time, JIT)

สำหรับแนวทางที่ใช้ในการปรับปรุงการผลิตจะแบ่งเป็น 3 แนวทางหลักๆคือ 1)การเปลี่ยนรูปแบบการออกแบบการวางแผนวัตถุดิบ 2) การปรับเปลี่ยนขนาดของแผ่นวัตถุดิบและ 3) การเปลี่ยนรูปแบบการวางแผนวัตถุดิบและการเปลี่ยนขนาดของวัตถุดิบ

3.2.3 วัฒนธรรมด้านการท่องเที่ยว

1. ความหมายและประเภทของทรัพยากรวัฒนธรรมการท่องเที่ยว

ทรัพยากรการท่องเที่ยว หมายถึง สิ่งดึงดูดใจที่ก่อให้เกิดการเดินทางท่องเที่ยว ส่วนทรัพยากรท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม หมายถึง การท่องเที่ยวที่อาศัยทรัพยากรธรรมชาติ และวัฒนธรรมเป็นต้นทุนในการดำเนินการและดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยว (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (2528.อ้างถึงใน ธเนศ ต่วนชะเอม และคณะ 2546, น.11) โดยการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ได้แบ่งทรัพยากรวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยวเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1.1 ประเภทธรรมชาติ หมายถึง สภาพทางกายภาพของธรรมชาติที่มีความสวยงามหรือความน่าสนใจต่อการเดินทางไปเที่ยวชม ได้แก่ ภูเขา ป่าไม้ น้ำตก แม่น้ำลำธาร ชายทะเล เกาะแก่ง ภูมิทัศน์และสภาพทางภูมิศาสตร์อื่นๆ นอกจากนี้ยังรวมบริเวณที่มนุษย์เราได้เข้าไปปรับปรุงเพื่อตกแต่งเพิ่มเติมบางส่วน ได้แก่ อ่างเก็บน้ำ เขื่อน และสถานที่ตากอากาศต่างๆ

1.2 ประเภทประวัติศาสตร์ โบราณวัตถุ โบราณสถานและศาสนา หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และเพื่อประโยชน์ของมนุษย์เอง ทั้งที่เป็นมรดกของอดีตและได้สร้างเสริมขึ้นในสมัยปัจจุบัน แต่มีผลดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว ได้แก่ พระราชวัง ศาสนสถาน โบราณวัตถุสถานและพิพิธภัณฑ

1.3 ประเภทศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และกิจกรรม หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคม และการประพฤติปฏิบัติที่ยึดถือและสืบทอดต่อกันมา ตลอดจนกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลต่อการดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว ได้แก่ สภาพชีวิตไทยริมคลอง ตลาดน้ำ เรือนแพ หมู่บ้านชาวเขา งานเทศกาลประเพณีและสวนสนุก

2. แนวคิดเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชันญ์ วงษ์วิภาค (2551, 176-194) ได้กล่าวว่าการจัดการทรัพยากรวัฒนธรรมในฐานะที่เป็น “มรดกวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว” นั้น การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมมีอิทธิพลอย่างมากต่อการวางแผนจัดแสดงมรดกวัฒนธรรม เพราะคำนึงถึงการใช้และผู้ใช้มรดกวัฒนธรรมเป็นสำคัญ สิ่งที่สำคัญในการวางแผนจัดการมรดกวัฒนธรรมเหล่านี้ คือ การสร้างความสมดุลระหว่างการใช้ทรัพยากรวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยว และวัตถุประสงค์ของการอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรม การตัดสินใจกระทำใดๆ เกี่ยวกับมรดกวัฒนธรรมจึงต้องคำนึงถึงปริมาณของศักยภาพการท่องเที่ยวที่มรดกวัฒนธรรมมีอยู่และต้องให้ความสำคัญกับวิธีที่

จะไปถึงความสำเร็จอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและวัฒนธรรม มรดกวัฒนธรรมที่นำมาใช้เป็นทรัพยากรเพื่อการจัดการท่องเที่ยวนี้ถูกการท่องเที่ยวใช้ทั้งการตีความ และการนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับมรดกวัฒนธรรมในการส่งเสริมให้ธุรกิจการท่องเที่ยวก้าวไปข้างหน้าแท้จริงแล้วมรดกวัฒนธรรมเป็นชนวนให้ระลึกถึงเรื่องราวในอดีต

นอกจากนี้ ชันญ์ วงษ์วิภาค (2551) ยังได้เปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรวัฒนธรรมที่ถือเป็นมรดกวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวซึ่งชี้ให้เห็นว่า จากอดีตการท่องเที่ยวเป็นเรื่องของธุรกิจดำเนินการโดยเอกชนและหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว เน้นเรื่องผลกำไรและการลงทุนซึ่งมีการเกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์อยู่บ้าง แต่เมื่อการท่องเที่ยวรุ่งเรืองขึ้น กลับก่อให้เกิดผลกระทบความขัดแย้งระหว่างการอนุรักษ์และการท่องเที่ยว หากผู้ทำธุรกิจเกี่ยวกับการท่องเที่ยวไม่ให้ความสำคัญหรือหารื้อ ส่วนฝ่ายอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรมเองก็ไม่เข้าใจผลประโยชน์ของการท่องเที่ยว ดังนั้น เมื่อมีความพยายามในการจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยวให้เป็นไปตามแนวทางของการพัฒนาอย่างยั่งยืน เน้นการพัฒนาให้ชุมชนมีส่วนร่วม เป็นการท่องเที่ยวโดยชุมชน จึงทำให้ทั้งสองฝ่ายพอที่จะพบกันครึ่งทางในการคิดกลยุทธ์การตลาดส่งเสริมการท่องเที่ยวในแหล่งมรดกวัฒนธรรม

Fowler (1992) กล่าวว่า “การถวิลหาอดีตคือแรงกระตุ้นอย่างหนึ่งที่มีอำนาจมาก ๆ สำหรับการใช้จ่ายของเรื่องราวในอดีต” เขาเชื่อว่า มรดกวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงอดีตเข้ากับปัจจุบันและทำให้ประวัติศาสตร์มีชีวิตชีวาขึ้นมาอีกครั้ง ดังตัวอย่างของการจัดการมรดกวัฒนธรรมที่เข้าข่ายแรงกระตุ้นแห่งอดีต เช่น การท่องเที่ยวที่พิพิธภัณฑ์บ้านควาย อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่มาเที่ยวชมสถานที่แห่งนี้ เพราะมีการแสดงเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับควาย ซึ่งครั้งหนึ่งเคยมีบทบาทต่อวิถีชีวิตชาวไทย ในขณะที่ชมกิจกรรมผู้ปกครองก็ทำหน้าที่เป็นมัคคุเทศก์ เชื่อมโยงประสบการณ์ ของตัวเองที่เคยใช้ควายทำนาให้ลูกหลานฟังอย่างเพลิดเพลิน

Lowenthal (1998) ถือว่า การแปลความมรดกวัฒนธรรมในรูปแบบเพื่อการท่องเที่ยวเช่นนี้เป็นการเฉลิมฉลองอดีตเพื่อความสุขสรรค์กับปัจจุบัน

Schouten (1995) กล่าวว่า “ประวัติศาสตร์และความเป็นจริงในประวัติศาสตร์ คือ กล่องดำเราไม่ทราบได้เลยว่ามีอะไรในกล่องดำ แต่เมื่อใส่จินตนาการและการวิจัยที่ตกลงไปในกล่องดำ เราก็จะได้ผลลัพธ์ที่วิเศษที่สุด การแปลความ คือ ศิลปะที่ทำให้ประวัติศาสตร์เป็นจริงเป็นจัง เรื่องราวที่ผู้คนปัจจุบันทำ ความเข้าใจมรดกวัฒนธรรมจะแตกต่างกันออกไปตามการรับรู้ และการแปลความมรดกวัฒนธรรม ในมิติปัจจุบัน”

3.หลักของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

3.1 การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมต้องมีการศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญ คุณค่า ประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของทรัพยากรวัฒนธรรมในแหล่งท่องเที่ยวนั้น เพื่อเป็นข้อมูลให้นักท่องเที่ยวในการเพิ่มคุณค่าของประสบการณ์ในการเข้าชมในขณะเดียวกันก็จะก่อให้เกิด ความภาคภูมิใจในมรดกทางวัฒนธรรมของชุมชนหรือท้องถิ่น

3.2 การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ต้องมีการปลูกฝังสร้างจิตสำนึกของคนในชุมชนหรือท้องถิ่นให้เกิดความรัก ห่วงแหน รักษา และดึงชุมชนหรือท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ทรัพยากรของตนและได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการท่องเที่ยวในรูปแบบต่างๆ เช่น การจ้างงาน การบริการนำท่องเที่ยว การให้บริการขนส่ง การให้บริการที่พัก การขายสินค้าที่ระลึก เป็นต้น

3.3 การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ต้องมีการให้ความรู้แก่นักท่องเที่ยว เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ใน วัฒนธรรมและได้รับความเพลิดเพลิน พร้อมทั้งสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรท่องเที่ยว ทางวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

3.4 การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ต้องมีการเคารพวัฒนธรรมของเพื่อนบ้าน หรือของชุมชนอื่น รวมทั้งเคารพในวัฒนธรรม คักดิ์ศรี และผู้คนของตนเองด้วย

4.ลักษณะของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

ลักษณะของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่สำคัญมีอยู่ 9 ประการ คือ

4.1 การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจะต้องเป็นการท่องเที่ยวในลักษณะที่ให้ความสำคัญกับ ประวัติศาสตร์ โบราณสถาน ศิลปวัฒนธรรมและประเพณี โดยยึดหลักที่ว่าต้องอนุรักษ์ทรัพยากร ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมไว้ให้ดีที่สุด เพื่อสามารถสืบต่อถึงอนุชนรุ่นหลัง

4.2 การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจะต้องเป็นการท่องเที่ยวในลักษณะที่มีการจัดการอย่างยั่งยืน ทั้งเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักที่ว่าด้วยการไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม หรือกระทบน้อยที่สุด

4.3 การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจะต้องเป็นการท่องเที่ยวในลักษณะที่ให้คงไว้ซึ่งวิถีชีวิต ของ ท้องถิ่นในแง่สังคมและวัฒนธรรม โดยยึดหลักที่ว่าต้องให้เป็นจุดดึงดูดนักท่องเที่ยวที่ต้องการศึกษา ความแตกต่างทางด้านสังคมและวัฒนธรรมอันหลากหลาย

4.4 การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจะต้องเป็นการท่องเที่ยวในลักษณะที่ให้ความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้อง

ทุกฝ่าย ทั้งนักท่องเที่ยว ผู้ดูแลแหล่งท่องเที่ยว ผู้ประกอบธุรกิจท่องเที่ยวและประชาชนในท้องถิ่น โดยยึดหลักที่ว่าต้องให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับความรู้และประสบการณ์จากการท่องเที่ยว พร้อมทั้งมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

4.5 การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจะต้องเป็นการท่องเที่ยวในลักษณะที่ให้ชุมชนมีส่วนร่วม และได้รับผลประโยชน์ โดยยึดหลักที่ว่าต้องให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการ แหล่งท่องเที่ยว และได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยว อันจะเป็นการกระจายรายได้สู่ชุมชน ท้องถิ่น

4.6 การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจะต้องเป็นการท่องเที่ยวในลักษณะที่มีการตลาดของการบริการท่องเที่ยวครบตามเกณฑ์แห่งการอนุรักษ์อย่างแท้จริง โดยยึดหลักที่ว่าต้องให้ธุรกิจ ท่องเที่ยว เน้นในเรื่องอนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

4.7 การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจะต้องเป็นการท่องเที่ยวในลักษณะที่ให้นักท่องเที่ยวเกิดความพึงพอใจ เพิ่มคุณค่าของประสบการณ์ที่ได้รับ ทำให้ต้องการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำอีก โดยยึดหลักที่ว่าต้องมีกิจกรรมท่องเที่ยวตรงตามความคาดหวังของนักท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

4.8 การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจะต้องเป็นการท่องเที่ยวในลักษณะที่คำนึงถึงขีดความสามารถรองรับของพื้นที่และความสะอาดของพื้นที่โดยยึดหลักที่ว่าต้องไม่เกินขีดความสามารถรองรับของพื้นที่ในทุกๆด้านและต้องดูแลรักษาความสะอาดของแหล่งท่องเที่ยวอยู่เสมอ

4.9 การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจะต้องเป็นการท่องเที่ยวในลักษณะที่คำนึงถึงความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว โดยยึดหลักที่ว่าต้องป้องกันรักษาความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยวอย่างเข้มงวด เพื่อให้นักท่องเที่ยวอบอุ่นใจ

5. แนวคิดเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

กรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (2557) อธิบายเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมไว้ว่า การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (Cultural Tourism) เป็นการท่องเที่ยวเพื่อชมสิ่งๆที่แสดงความเป็นวัฒนธรรมเช่น ปราสาทพระราชวังโบราณสถานโบราณวัตถุ ประเพณี วิธีการดำเนินชีวิตศิลปะทุกแขนง และสิ่งต่างๆ ที่แสดงถึงความเจริญรุ่งเรืองที่มีการพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตของบุคคลในแต่ละยุคสมัย ผู้ท่องเที่ยวจะได้รับทราบประวัติความเป็นมา ความเชื่อ มุมมอง ความคิด ความศรัทธา ความนิยมของบุคคลในอดีตที่ถ่ายทอดมาถึงคนรุ่นปัจจุบันผ่านสิ่งเหล่านั้นนอกจากนี้ยังได้อธิบายถึง แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม (Cultural Attraction) ว่าเป็น แหล่งท่องเที่ยวที่มีคุณค่าทางศิลปะและขนบธรรมเนียมประเพณีที่

บรรพบุรุษได้สร้างสม และถ่ายทอดเป็นมรดกสืบทอดกันมา ประกอบด้วย งานประเพณี วิถีชีวิต ความเป็นอยู่ของผู้คนการแสดงศิลปวัฒนธรรมสินค้าพื้นเมืองการแต่งกายภาษาชนเผ่า ฯลฯ ตัวอย่างของแหล่งท่องเที่ยวในประเภทนี้ ได้แก่ ตลาดตลาดน้ำดำเนินสะดวกงานแสดงของช้างจังหวัดสุรินทร์ งานร่มบ่อสร้าง ประเพณีลอยกระทง ประเพณีสงกรานต์ เป็นต้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (2558) ได้กล่าวถึงลักษณะของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่สำคัญ 9 ประการ ไว้ดังนี้

1. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม จะต้องเป็นการท่องเที่ยวในลักษณะที่ให้ความสำคัญกับประวัติศาสตร์ โบราณสถาน ศิลปวัฒนธรรมและประเพณี โดยยึดหลักที่ว่าต้องอนุรักษ์ทรัพยากรท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมไว้ให้ดีที่สุด เพื่อสามารถสืบทอดถึงอนุชนรุ่นหลัง
2. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม จะต้องเป็นการท่องเที่ยวในลักษณะที่มีการจัดการอย่างยั่งยืน ทั้งเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักที่ว่าด้วยการไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมหรือกระทบน้อยที่สุด
3. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม จะต้องเป็นการท่องเที่ยวในลักษณะที่ให้คงไว้ซึ่งวิถีชีวิตของท้องถิ่น ในแง่สังคมและวัฒนธรรม โดยยึดหลักที่ว่าต้องให้เป็นจุดดึงดูดนักท่องเที่ยวที่ต้องการศึกษาความแตกต่างทางด้านสังคมและวัฒนธรรมอันหลากหลาย
4. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม จะต้องเป็นการท่องเที่ยวในลักษณะที่ให้ความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งนักท่องเที่ยว ผู้ดูแลแหล่งท่องเที่ยว ผู้ประกอบธุรกิจท่องเที่ยว และประชาชนในท้องถิ่น โดยยึดหลักที่ว่าต้องให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับความรู้และประสบการณ์จากการท่องเที่ยว พร้อมทั้งมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม
5. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม จะต้องเป็นการท่องเที่ยวในลักษณะที่ให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมและได้รับผลประโยชน์ โดยยึดหลักที่ว่าต้องให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวและได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยว อันจะเป็นการกระจายรายได้สู่ชุมชน ท้องถิ่น
6. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม จะต้องเป็นการท่องเที่ยวในลักษณะที่มีการตลาดของการบริการท่องเที่ยวครบตามเกณฑ์แห่งการอนุรักษ์อย่างแท้จริง โดยยึดหลักที่ว่าต้องให้ธุรกิจท่องเที่ยวเน้นในเรื่องอนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม
7. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม จะต้องเป็นการท่องเที่ยวในลักษณะที่ให้นักท่องเที่ยวเกิดความพึงพอใจ เพิ่มคุณค่าของประสบการณ์ที่ได้รับ ทำให้ต้องการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำอีกโดยยึดหลักที่ว่าต้องมีกิจกรรมท่องเที่ยวตรงตามความคาดหวังของนักท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

8. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม จะต้องเป็นการท่องเที่ยวในลักษณะที่คำนึงถึงขีดความสามารถรองรับของพื้นที่ และความสะดวกของพื้นที่ โดยยึดหลักที่ว่าต้องไม่เกินขีดความสามารถรองรับของพื้นที่ในทุกๆด้านและต้องดูแลรักษาความสะดวกของแหล่งท่องเที่ยวอยู่เสมอ

9. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม จะต้องเป็นการท่องเที่ยวในลักษณะที่คำนึงถึงความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว โดยยึดหลักที่ว่าต้องป้องกันรักษาความปลอดภัย แก่ นักท่องเที่ยวอย่างเข้มงวด เพื่อให้นักท่องเที่ยวอบอุ่นใจ

โดยสรุปการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจะต้องเป็นการท่องเที่ยวในลักษณะที่ให้ความสำคัญกับประวัติศาสตร์ โบราณสถาน ศิลปวัฒนธรรมและประเพณี มีการจัดการอย่างยั่งยืน คำนึงถึงขีดความสามารถรองรับของพื้นที่ ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว เป็นการท่องเที่ยวในลักษณะที่ให้นักท่องเที่ยวเกิดความพึงพอใจ เพิ่มคุณค่าของประสบการณ์ที่ได้รับ มีการตลาดของการบริการท่องเที่ยวครบตามเกณฑ์แห่งการอนุรักษ์อย่างแท้จริง โดยยึดหลักที่ว่าต้องให้ธุรกิจ ท่องเที่ยว เน้นในเรื่องอนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเขตนบุรีและพื้นที่ในการวิจัย

4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเขตนบุรี

4.1.1 ประวัติของเขตนบุรี

เมืองนบุรี หรือ บางกอกในอดีต คือ ฝั่งพระนครและฝั่งนบุรีในปัจจุบัน ซึ่งเคยเป็นแผ่นดินเดียวกันมาก่อน ๆ เป็นที่ราบสามเหลี่ยมปากน้ำเจ้าพระยาที่อุดมสมบูรณ์ มีแม่น้ำเจ้าพระยาและลำคลองต่างๆ ที่กระจายอยู่ทั่วบริเวณ ดังนั้นจึงมีข้อสันนิษฐานว่าคำว่า “บางกอก” นั้นอาจจะเพี้ยนมาจากเดิมว่า “บางเกาะ” ด้วยความที่พื้นที่ดังกล่าวมีลักษณะเป็นเกาะเล็กเกาะน้อยจากแม่น้ำลำคลองต่างๆ เดิมแม่น้ำเจ้าพระยาไหลคดเคี้ยวมากตั้งแต่ถนนนบุรี ลงมายังพระนคร กล่าวคือ แม่น้ำเจ้าพระยาจะไหลจากทางเหนือ ผ่านเขตเมืองนนทบุรีลงมาถึงสะพานปิ่นเกล้า แล้วไหลวกไปทางตะวันตกเข้ามาทางคลองบางกอกน้อย อ้อมผ่านตลิ่งชัน บางระมาดแล้ววกกลับเข้าคลองบางกอกใหญ่ (หรือคลองบางหลวง) แล้วไหลลงทางใต้ไปออกทะเลอ่าวไทย เป็นลักษณะรูปเกือกม้า ซึ่งความคดเคี้ยวของแม่น้ำนี้ ทำให้สองฟากฝั่งของแม่น้ำกลายเป็นที่ดอนซึ่งเหมาะแก่การตั้งบ้านเรือน และ

กลายเป็นชุมชนขนาดใหญ่ ซึ่งเรียกกันภายหลังว่า “ย่านบางกอก” แต่ในเวลาเดียวกัน ก็ทำให้เสียเวลาในการเดินทางไปมา ระหว่างกรุงศรีอยุธยากับหัวเมืองชายทะเลตะวันออก

ดังนั้นในสมัยของสมเด็จพระไชยราชาธิราช (พ.ศ. 2077 – 2089) จึงโปรดให้ขุดคลองลัดบางกอกขึ้น เพื่อเชื่อมแม่น้ำเจ้าพระยาเดิม ที่ไหลอ้อมเข้าไปทางคลองบางกอกน้อย ออกคลองบางกอกใหญ่ (คือขุดตั้งแต่หน้าสถานีรถไฟบางกอกน้อย จนถึงหน้าวัดอรุณราชวรารามในปัจจุบัน) การขุดคลองลัดดังกล่าวทำให้กระแสน้ำเปลี่ยนทางเดิน น้ำในแม่น้ำเจ้าพระยาส่วนใหญ่ จึงไหลไปทางคลองขุดใหม่ และเซาะตลิ่งสองข้างจนกว้างขึ้น กลายเป็นแม่น้ำเจ้าพระยาใหม่ (บริเวณที่ผ่านหน้าโรงพยาบาลศิริราช และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทุกวันนี้) ส่วนลำน้ำเดิมก็ค่อยๆ ตื้นเขินขึ้นลดขนาดลงเป็นลำคลอง ได้แก่ คลองบางกอกน้อย คลองชักพระ (คลองตลิ่งชัน) คลองบางขุนศรี คลองบางเชือกหนัง คลองวัดประดู่ และคลองบางกอกใหญ่ ดังที่เห็นในปัจจุบัน เมื่อขุดคลองลัดสำเร็จ เมืองบางกอกหรือเมืองธนบุรีจึงถือกำเนิดขึ้น ทางฝั่งตะวันตก หัวมุมคลองบางกอกใหญ่ กลายเป็นเมืองที่มีความสำคัญทางยุทธศาสตร์ และได้รับการยกฐานะขึ้น เป็นเมืองหน้าด่านทางทะเล ทำหน้าที่ป้องกันศัตรูที่จะเข้ามาทางใต้ของกรุงศรีอยุธยา พร้อมทั้งตรวจตราจัดเก็บภาษีสินค้าที่ผ่านเข้าออก โดยปรากฏชื่อครั้งแรกในพระราชพงศาวดาร ในสมัยสมเด็จพระมหาจักรพรรดิ (พ.ศ. 2091 – 2111) ว่า “เมืองธนบุรีศรีมหาสมุทร” แต่โดยทั่วไปนิยมเรียกกันสั้นๆ เพียง “ธนบุรี” ส่วนชื่อ “เมืองบางกอก” นั้นคงเป็นชื่อสามัญ ที่ชาวบ้านและชาวต่างประเทศนิยมเรียก ดังปรากฏชื่อบางกอกในแผนที่และเอกสารของชาวต่างชาติ เมืองธนบุรีมีความสำคัญเพิ่มขึ้นในฐานะเมืองหน้าด่านทางทะเล โดยเฉพาะเมื่อการค้ากับต่างประเทศ เจริญรุ่งเรืองขึ้นถึงขีดสุด ในรัชสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช (พ.ศ. 2199 – 2231) เนื่องจากเป็นเมืองท่าพักเรือต่างชาติ ที่เดินทางขึ้นล่องระหว่างกรุงศรีอยุธยา สมเด็จพระนารายณ์ฯ จึงโปรดให้กองทหารฝรั่งเศส ขึ้นมาสร้างป้อมขึ้นทั้งสองฝั่งของแม่น้ำเพื่อป้องกันข้าศึกซึ่งมาทางทะเล โดยเจ้าพระยาวิชาเยนทร์ (คอนสแตนตินฟอลคอน) เป็นผู้กำกับการสร้าง เมื่อสร้างป้อมเสร็จจึงพระราชทานนามว่า “ป้อมวิไชยเยนทร์” และโปรดเกล้าฯ ให้ทหารต่างชาติทั้งโปรตุเกส และฝรั่งเศสมาประจำที่ป้อม ภายหลังที่สมเด็จพระนารายณ์ฯ สวรรคต ป้อมทั้งสองของเมืองธนบุรี (ป้อมฝั่งตะวันออกและฝั่งตะวันตก) กลายเป็นสมรภูมิรบระหว่างฝ่ายไทย กับกองทหารฝรั่งเศสที่ประจำป้อม ซึ่งในท้ายที่สุดฝรั่งเศสเป็นฝ่ายที่ต้องยอมแพ้ และถอนกำลังออกจากราชอาณาจักรไทย จากนั้นสมเด็จพระเพทราชาโปรดเกล้าฯ ให้รื้อป้อมบางกอกทางฝั่งตะวันออก โดยให้คงเหลือแต่ป้อมทางฝั่งตะวันตก (ป้อมวิไชยเยนทร์) ไว้เท่านั้น ในคราวกรุงศรีอยุธยาเสียให้แก่พม่า

ในปี พ.ศ. 2310 พม่าได้ยึดเมืองบางกอกและแต่งตั้งให้นายทองอิน (คนไทยที่ไปเข้ากับฝ่ายพม่า) รักษาป้อมและเมืองบางกอก และหลังจากที่สมเด็จพระเจ้าทรงกอบกู้เอกราชได้สำเร็จ จึงโปรดฯ ให้บูรณะเมืองธนบุรีเพื่อใช้เป็นราชธานี (ที่มา : <http://www.truelookpanya.com> ค้นเมื่อ 26 ธันวาคม 2560)

4.1.2 ข้อมูลพื้นฐาน เขตธนบุรี

วิสัยทัศน์ เขตธนบุรี

“เมืองแห่งการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์

ชุมชนสะอาดปลอดภัย ประชาชนมีสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี”

คำขวัญประจำเขต

“ เมืองอนุสาวรีย์พระเจ้าตาก หลากถิ่นท่องเที่ยวงามตา

วัดกัลยาณ์หลวงพ่อโตวัดบุคคโลพระพักตร์งาม

กราบไหว้เจ้าตากสินวัดอินทาราม ลือนามงามอาชีพศิลป์ไทย”

4.1.3 ความเป็นมาของเขตธนบุรี

เขตธนบุรีเดิมมีฐานะเป็นอำเภอชั้นในขึ้นกับกรมนครบาล ตั้งที่ว่าการอำเภอในพื้นที่ของวัดราชคฤห์ จึงเรียกอำเภอนี้ว่า อำเภอราชคฤห์(ปัจจุบันสำนักงานเขตย้ายมาตั้งอยู่บริเวณวัดเวฬุราชิม) ต่อมาเมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2459 ได้มีพระบรมราชโองการเปลี่ยนชื่ออำเภอราชคฤห์เป็น อำเภอบางยี่เรือ จังหวัดธนบุรี เนื่องจากมีที่ตั้งอำเภออยู่ในเขตตำบลบางยี่เรือ และในวันที่ 17 เมษายน พ.ศ. 2482 สมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรีได้มีการยุบจังหวัดธนบุรีร่วมกับจังหวัดพระนครให้มีฐานะเป็นนครหลวงกรุงเทพธนบุรี ดังนั้น เพื่อรักษาคำว่า "ธนบุรี" ซึ่งเคยเป็นเมืองหลวงและเพื่อเฉลิมพระเกียรติของสมเด็จพระเจ้ากรุงธนบุรี (สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช) ประกอบกับอำเภอบางยี่เรือนี้เคยเป็นศูนย์กลางการปกครองของจังหวัดธนบุรีด้วย จึงได้มีพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนชื่ออำเภอบางยี่เรือเป็น อำเภอธนบุรี และได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะเป็น เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ในเวลาต่อมาครั้นในวันที่ 5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2546 ได้มีประกาศกรุงเทพมหานครเปลี่ยนแปลงพื้นที่แขวงและตั้งแขวงใหม่ในเขตธนบุรี เนื่องจากผู้บริหารกรุงเทพมหานคร มีนโยบายให้

แบ่งแขวงขนาดใหญ่ให้ย่อยลง เพื่อความชัดเจนในการให้บริการของสำนักงานเขต โดยได้เปลี่ยนแปลงพื้นที่แขวงบุคคโล แขวงบางยี่เรือ และแขวงตลาดพลู นำมาจัดตั้งเป็นแขวงสำเหร่และแขวงดาวคะนอง

4.1.4 ลักษณะภูมิประเทศ

เขตธนบุรี เป็นเขตชั้นในของกรุงเทพมหานคร มีพื้นที่ 8566 ตารางกิโลเมตร สภาพทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม ที่แม่น้ำลำคลองไหลผ่านทั่วถึงกันตลอดท้องที่ ขอบเขตบริเวณ ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตบางกอกใหญ่ ทิศใต้ ติดต่อกับเขตจอมทอง / ราษฎร์บูรณะ / เขตบางคอแหลม ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตคลองสาน ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตภาษีเจริญ / เขตจอมทองผลกระทบในพื้นที่ เนื่องจากเขตธนบุรี พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มอยู่ติดริมแม่น้ำเจ้าพระยา และคลองบางหลวง จึงมีปัญหาเรื่องน้ำท่วมในช่วงหน้าฝนและช่วงน้ำหลาก บ้างแต่ก็เป็นช่วงสั้น ๆ ประมาณ 7 – 10 วัน

4.1.5 ประชากร

เขตธนบุรีมีจำนวนประชากรประมาณ 127,708 คน

4.1.6 วัฒนธรรมพื้นบ้าน

ประเพณีชุมชนชาวมอญ ของชุมชนวัดจันทร์ประดิษฐาราม (วัดมอญ) สำนักงานเขตธนบุรี และชาวบ้านในชุมชนยังร่วมกันอนุรักษ์ประเพณีนี้ไว้เป็นอย่างดี โดยกิจกรรมจะมีขึ้นในช่วงกลางเดือนเมษายนของทุกปี รูปแบบกิจกรรมชาวมอญจะแต่งตัวตามประเพณีของชาวมอญ ทำบุญตักบาตรร่วมกันที่วัดจันทร์ประดิษฐาราม เชิญชวนผู้มาร่วมงานรับประทานข้าวแช่ รดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ที่ชาวบ้านนับถือ และเล่นน้ำสงกรานต์ รวมทั้งมีการละเล่น และการแสดงศิลปวัฒนธรรมของชาวมอญ การแสดงกระต๊วงเสื่อของชุมชนกำแพงทองพัฒนา เขตภาษีเจริญ ในงานแห่หลวงพ่อสวรรณคีรีจากวัดสุวรรณคีรี(แม้ว่าในปัจจุบันจะเป็นวัดร้าง)ไปยังวัดกำแพงบางจากและไปวัดท่าพระด้วย

4.1.7 ศาสนสถานที่สำคัญฝั่งธนบุรี

ศาสนสถานที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอาทิ

1. วัดกำแพงบางจากตั้งอยู่แขวงปากคลองภาษีเจริญ เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ประวัติความเป็นมาของวัดไม่ปรากฏหลักฐานหรือมีข้อมูลอ้างอิงใดๆ ว่าสร้างขึ้นในสมัยใด ใครเป็นผู้สร้าง

สันนิษฐานว่าคงมีมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา ตามคำบอกเล่าที่สืบทอดกันมา และได้ได้รับการปฏิสังขรณ์ครั้งใหญ่อีกหลายครั้ง แม้แต่ชื่อวัดก็ไม่อิทธิบาทชื่อเดิม ชื่อที่ใช้ในปัจจุบันก็เป็นชื่อซึ่งเรียกกันในหมู่ชาวบ้าน และเรียกสืบทอดกันเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน วัดกำแพงบางจาก มีงานจิตรกรรมฝาผนัง ศิลปกรรม และสถาปัตยกรรมต่างๆ ที่ทรงคุณค่าและหาดูได้ยากในปัจจุบัน ซึ่งกรมศิลปากรได้ขึ้นทะเบียนเพื่อการอนุรักษ์และดำเนินการซ่อมแซมไว้ให้ดำรงอยู่ต่อไป

2. วัดคูหาสวรรค์วรวิหาร เดิมเรียกชื่อว่า “วัดศาลาสีหน้า” เป็นวัดที่สร้างมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา แต่ไม่ปรากฏหลักฐานว่าใครเป็นผู้สร้าง สิ่งที่ยังคงหลงเหลือและแสดงความเป็นกรุงศรีอยุธยา คือ “ลายหน้าบันสลักไม้ทั้งด้านหน้าและด้านหลังของพระอุโบสถ ปีกของหน้าบันเล็กตามหลังคาลดชั้นอีกด้านละสองปีก เป็นฝีมือช่างสมัยกรุงศรีอยุธยา และใบสีมาที่เป็นสีมาคู่ ทำด้วยหินทรายแดง ฝีมือช่างอยุธยาตอนปลาย ส่วนซุ้มสีมานั้นสร้างเพิ่มเติมขึ้นทีหลัง แบบเดิมใบสีมาประดิษฐานอยู่บนแท่นปูนเท่านั้น”

ในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช โปรดให้บูรณะวัดขึ้นใหม่แล้วทรงสถาปนาให้เป็นพระอารามหลวงชั้นตรีชนิดวรวิหาร ในพระอุโบสถของวัดเป็นที่ประดิษฐาน "พระพุทธรูปเทวนฤมิตพิชิตมาร" พระพุทธรูปปางสมาธิ ที่มีประวัติระบุว่า รัชกาลที่ 1 ทรงโปรดเกล้าฯ ให้สร้างขึ้นใหม่เพื่อเป็นพระประธานในวัดนี้ แทนพระประธานองค์เดิมที่ได้ย้ายเชิญไปเป็นพระประธานที่วัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม หรือวัดโพธิ์

3. วัดจันทาราม เป็นพระอารามหลวงชั้นตรี ตั้งอยู่ถนนเทิดไท แขวงบางยี่เรือ ตามหลักฐานจากหอสมุดแห่งชาติ วัดนี้สร้างในสมัยกรุงศรีอยุธยา พระยาสุรเสนา (ขุนณรงค์) เป็นผู้สร้างวัด เดิมชื่อวัดบางยี่เรือกลาง หรือวัดกลาง ปัจจุบันชาวบ้านจะนิยมเรียกว่า “ตลาดวัดกลาง” เป็นสถานที่ค้าขายทั้งปลีกและส่ง อาหารสด อาหารหวาน ขนม ต่าง ๆ จะเปิดจำหน่ายตั้งแต่เวลา 02.00 – 10.00 นาฬิกา ของทุกวัน

4. วัดเวฬุราชิน เป็นพระอารามหลวงชั้นตรี ตั้งอยู่ถนนเทิดไท แขวงบางยี่เรือ สร้างในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ตอนต้น เจ้าพระยาพลเทพ (เอี่ยม) ต้นตระกูล “ชูโต” เป็นผู้สร้างในช่วงรัชกาลที่ 3 เมื่อสร้างเสร็จถวายเป็นพระอารามหลวง ในสมัยรัชกาลที่ 4 เดิมชื่อ “วัดใหม่ท้องคั่ง” เพราะอยู่ใกล้บริเวณคั่งน้ำ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาล ที่ 4 ทรงพระราชทานนามใหม่ว่า “วัดเวฬุราชิน” แปลว่าวัดซึ่งเกิดจากหน้ภาซีไม้ไผ่ของพระราชา ภายในอุโบสถมีจิตรกรรมฝาผนังที่

ช่องทางต่างเป็นภาพขาคก พระประธานเป็นพระพุทธรูปปางสะดุ้งมาร มีพระสารีบุตรอยู่เบื้องขวา พระโมคคัลลานะอยู่เบื้องซ้าย

5. **วัดอินทารามวรวิหาร**เป็นพระอารามหลวงชั้นตรี ตั้งอยู่ถนนเทิดไท แขวงบางยี่เรือเป็นวัดเก่าสร้างในสมัยอยุธยา ไม่ปรากฏว่าสร้างเมื่อใด และใครเป็นผู้สร้าง เป็นวัดเล็กที่ทรุดโทรมมาก แต่เป็นสถานที่ร่มรื่นอยู่ริมคลอง เมื่อสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช เสด็จมาทางเรือ ได้พบวัดนี้โดยบังเอิญจึงพอพระราชหฤทัย ทรงมีพระราชดำรัสให้บูรณปฏิสังขรณ์ทั่วทั้งอาราม เป็นต้นว่าขยายที่ดิน ธรณีสงฆ์ ให้มีบริเวณกว้างกว่าเดิม ขุดคูวัด บูรณะพระอุโบสถ / พระวิหาร / พระเจดีย์ แล้วทรงสถาปนาขึ้นเป็นพระอารามหลวงชั้นเอกพิเศษหลังจากนั้นได้เสด็จมาทรงศีลบำเพ็ญกุศล ประทับแรม ณ พระตำหนัก ในวัดนี้เสมอ ๆ นอกจากนี้พระองค์ยังทรงโปรดให้มีการประกอบพระราชกุศล ณ วัดนี้เสมอ วัดอินทารามนี้ เป็นที่ฝังพระบรมศพของสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช และเป็นที่บรรจุพระศรีสังฆทานของพระองค์บริเวณชุกชีของพระประธานในพระอุโบสถหลังเก่า

6. **วัดประดิษฐาราม**เป็นวัดที่สังกัดคณะสงฆ์มหานิกาย ตั้งอยู่ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี เดิมชื่อว่า“วัดบ้านสวน” สร้างเมื่อประมาณ พ.ศ. 2293 ก่อนกรุงศรีอยุธยาแตก 17 ปี ไม่ปรากฏนามผู้สร้าง พื้นที่รอบ ๆ บริเวณวัดส่วนใหญ่เป็นส่วน เช่นสวนมะพร้าว / หมากร / ผลไม้ต่าง ๆ สมเด็จพระเจ้าพระยาบรมมหาศรีสุริยวงศ์ (ช่วง บุนนาค) ได้รวบรวมชาวมอญที่อยู่บริเวณวัดนี้เข้าไปเป็นทหารเรือฝ้าย เรียกว่าทหารเรือหลวง หรือทหารเรือบ้านสมเด็จ แล้วได้ชักชวนชาวมอญที่ปลูกบ้านเรือนอยู่ใกล้เคียงกันร่วมบูรณะวัดบ้านสวน และเรียกว่า “วัดมอญรามัน”แต่ชาวบ้านนิยมเรียกวัด “วัดมอญ” และได้เปลี่ยนแปลงชื่อเป็น “ วัดรามัญประดิษฐ์” หลังจากนั้นมีการปริวรรตทางภาษา โดยผู้นำขณะนั้น คือ จอมพล ป. พิบูลย์สงคราม ได้เปลี่ยนมาเป็นคำไทย ๆ ว่า“วัดประดิษฐาราม” มาจนทุกวันนี้

7. **วัดราชคฤห์วรวิหาร**เป็นพระอารามหลวงชนิดวรวิหาร สร้างในสมัยกรุงศรีอยุธยา ตอนปลาย หรือหรือก่อนสมัยกรุงธนบุรี โดยพวกนายกองมอญ ที่อพยพเข้ามาฝังพระบรมโพธิสมภาร และได้ตั้งบ้านเรือนอยู่ใน แขวงบางยี่เรือ ร่วมกันสร้างวัดนี้ขึ้นเมื่อสร้างเสร็จจึงเรียกชื่อตามสถานที่ตั้งว่า “วัดบางยี่เรือมอญ” หรือ “วัดมอญ” และต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 1 แห่งราชวงศ์จักรี ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯให้ยกฐานะขึ้นเป็นพระอารามหลวงและพระราชทานนามว่า “วัดราชคฤห์”

8. **วัดกัลยาณมิตรวรมหาวิหาร**เป็นพระอารามหลวงชั้นโท ตั้งอยู่ปากคลองบางกอกใหญ่ฝั่งใต้ หน้าวัดติดแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งตะวันตก อยู่ในแขวงวัดกัลยาณมิตร เขตธนบุรี สร้างในรัชสมัย

พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชการที่ 3 โดยเจ้าสัวโต หรือเจ้าพระยานิกรบดินทร์ ต้นสกุล กัลยาณมิตร บุตรพระยาชัยวารี (นายมัน แซ่อึ้ง) ได้อุทิศบ้านเรือน และซื้อดินสร้างวัดนี้ขึ้น แล้วถวาย ให้เป็นพระอารามหลวง พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว พระราชทานนามอันเป็นสิริมงคลว่า “วัดกัลยาณมิตร”

9. มัสยิดบางหลวง (กุฎีขาว) ตั้งอยู่ถนนเทศบาล สาย 1 แขวงวัดกัลยาณ์ ในชุมชนกุฎีขาว สร้างขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 1 สร้างโดยพ่อค้าชื่อ “โต๊ะหะยี” ได้รวบรวมสมัครพรรคพวกก่อสร้างมัสยิดนี้ ขึ้น เป็นอาคารทรงไทยก่ออิฐถือปูนทั้งหลัง มีหน้าบันประดับด้วยปูนปั้นลายศิลปะ 3 ชาติ คือ

- ศิลปะปูนปั้น “เครื่องลายอง” เป็นของไทย
- ศิลปะปูนปั้น “ก้านและใบไม้” เป็นของฝรั่งเศส
- ศิลปะปูนปั้น “ดอกเมื่อดาน” เป็นของจีน

ศิลปะทั้ง 3 นี้ นำมาประดับที่กรอบประตู และหน้าต่างทุกบาน ของมัสยิด ตัวอาคารและผนังที่เป็นปูนทาสีขาวทั้งหมด ส่วนที่เป็นไม้ทาสีเขียว ส่วนที่เป็นเครื่องบนทั้งหมด เช่น คาน รอด และแผ่นเพดานจะวางไว้ในร่องบังคับ โดยไม่ตอกตะปู สามารถถอดออกได้เป็นแผ่น ๆ มี บันไดขึ้นหน้ามัสยิด 2 ข้าง ประกอบด้วยศิลปะไทย “บังซัน” มีหน้ามุขเข้าห้องละมด พื้นห้องละมด ปูด้วยกระเบื้องหน้าวัวสีแดง ผนังภายนอกปูด้วยกระเบื้องปูนซีเมนต์ ขนาดของมัสยิดกว้าง 12 เมตร ยาว 24 เมตร สูง 16 เมตร เป็นมัสยิด “มัสยิดที่ก่ออิฐถือปูนทรงไทยแห่งเดียวของโลก”

10. มัสยิดสวนพลู ตั้งอยู่ถนนเทิดไท แขวงบางยี่เรือ ในชุมชนสวนพลู เป็นมัสยิดที่ประกอบ พิธีทางศาสนาของชาวไทยนับถือศาสนาอิสลาม

11. โบสถ์ช่างตาครุส (วัดกุฎีจีน) ตั้งอยู่บนถนนเทศบาล สาย 2 ในชุมชนกุฎีจีน เป็นโบสถ์ ของชาวคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก ซึ่งสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช ได้พระราชทานที่ดินให้ชาว โปรตุเกสที่อพยพหนีภัยมาจากกรุงศรีอยุธยา ให้เข้ามาตั้งถิ่นฐาน และร่วมกันสร้างโบสถ์ขึ้นเป็น ศูนย์กลางของชุมชน มีลักษณะสถาปัตยกรรมแบบ “นีโอคลาสสิค และเรอเนอซองส์” ระฆังโบสถ์แห่งนี้ พิเศษ คือ สามารถตีเป็นเพลงได้ เป็นโบสถ์ที่สวยงามน่าท่องเที่ยวยิ่ง

12. คริสตจักรสำเหร่ ตั้งอยู่ถนนเจริญนคร แขวงสำเหร่ ใช้เป็นสถานที่ประกอบศาสนากิจ ของชาวไทยนับถือศาสนาคริสต์ เปิดทุกวันเสาร์ อาทิตย์ และวันสำคัญทางศาสนา

4.2 หัตถกรรมไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น ผังธนบุรี

ความเป็นมาของวิสาหกิจชุมชนบ้านรักษ์ดิน

วิสาหกิจชุมชนบ้านรักษ์ดิน เริ่มจดทะเบียนก่อตั้งในปี 2553 โดยมีนางสาวภัทรมน เกิดสมพงษ์ เป็นประธานกลุ่ม ตั้งอยู่บ้านเลขที่ 86 ซอยนางนอง 2 ถนนวุฒากาศ แขวงบางค้อ เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร มีสมาชิกร่วมก่อตั้ง 7 คน ซึ่งอาศัยอยู่ในชุมชนในเขตจอมทอง ปัจจุบันมีสมาชิกบางคนเสียชีวิตไปแล้วบ้าง และมีสมาชิกใหม่มาร่วมทำงานเพิ่มขึ้นในช่วงเวลาว่างเพื่อเป็นรายได้เสริม จำนวน 15-20 คน มีทั้งผู้สูงอายุและแม่บ้านมารับงานไปทำ

คุณภัทรมน เกิดสมพงษ์เป็นประธานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านรักษ์ดิน ได้เล่าว่า วิสาหกิจชุมชนบ้านรักษ์ดินเกิดมาจากการรวมตัวของสมาชิก ที่มีวัตถุประสงค์จะมาร่วมดำเนินงาน กลุ่มวิสาหกิจชุมชนด้วยกัน ความคิดริเริ่มของการก่อตั้งวิสาหกิจชุมชนบ้านรักษ์ดินเกิดจากประธานกลุ่มไปอบรมนวดแผนไทยของกระทรวงสาธารณสุขและได้มาจดทะเบียนเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนนวดแผนไทย เริ่มแรกก่อนที่จะมีการพัฒนามาเป็นเครื่องประดับ ช่วงแรกเรารวบรวมสมาชิกมาทำสมุนไพรแต่ด้วยมีการติดเงื่อนไขของกฎหมายหลายตัวกับกระบวนการผลิตที่ต้องผ่านกระบวนการรับรองมาตรฐาน การพัฒนาเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนด้านหัตถกรรม โดยใช้กลุ่มสมาชิกที่รวมกลุ่มการผลิตสมุนไพรในระดับหนึ่งคือเป็นกลุ่มชุมชนแล้ว ก็มาพัฒนาผลิตภัณฑ์หัตถกรรมต่อ เพราะว่าการผลิตภัณฑ์สมุนไพรอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการที่จะดำรงอยู่อย่างยั่งยืน เนื่องจากสมาชิกมีความรู้ความสามารถหลากหลายสามารถประดิษฐ์ชิ้นงานในรูปแบบอื่นๆได้

ต่อมากลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านรักษ์ดินได้เพิ่มงานหัตถกรรมจากกระดาษ เยื่อไม้ การทำเปเป้มาเซ่ เป็นลายนูนต่ำ ที่เป็นองค์ความรู้ความสามารถของประธานกลุ่มและสมาชิกในเวลาต่อมา ภายหลังจากการที่คุณภัทรมน ประธานกลุ่มได้ไปศึกษาดูงาน การรีไซเคิล Reduce Reuse Recycle ที่ประเทศญี่ปุ่น จึงพัฒนามาทำงานเรื่องของเยื่อไม้กระดาษที่มีความสัมพันธ์กับเรื่องของโลกร้อนคือเรื่องของรีไซเคิลและรีไซเคิล เลยมองว่ากระดาษต้นทุนน้อยแต่เราจะพัฒนาให้ กำไรอย่างน้อย 200 เปอร์เซ็นต์ได้อย่างไร ที่จะประสบความสำเร็จและกลุ่มวิสาหกิจชุมชนยังคงอยู่ ก็เลยกลับมาศึกษาเรื่องของเยื่อไม้ที่ไม่ใช่แค่กระดาษเหลือทิ้ง ย้อนหลังจนถึงการศึกษาการตีเยื่อไม้จากใบไม้ทุกประเภทที่จะสร้างมูลค่าแล้วนำมาผสมกับกระดาษบางส่วน ประกอบกับเดิมคุณภัทรมน ประธานกลุ่ม มีอาชีพเป็นนักบัญชี ทำงานตรวจสอบบัญชีมาก่อน มีกระดาษบัญชีที่ใช้แล้วเป็นจำนวน

มาก แต่คนส่วนใหญ่ยังไม่รู้คุณค่าของงานกระดาษ ก็เลยคิดและเริ่มมาศึกษาการทำงานกระดาษเปเปอร์มาเช่ เดิมมีการทำงานกระดาษในแบบกระปุกหมูคือปะนอกแล้วทาสีเท่านั้น ยังไม่มีการทำเป็นลายนูน ก็เลยศึกษาการทำเป็นลายนูนต่ำ ซึ่งขณะนั้นในประเทศไทยมีการทำบ้างแต่ยังไม่มีเผยแพร่ และเป็นชิ้นเล็กๆ งานหัตถกรรมจากกระดาษเปเปอร์มาเช่ของวิสาหกิจชุมชนบ้านรักษ์ดิน จึงเป็นกลุ่มแรกที่ประดิษฐ์ชิ้นงานออกมามีขนาดใหญ่ และนำออกเผยแพร่

ผลงานชิ้นแรก ทำกรอบรูปลายนูนต่ำของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านรักษ์ดิน ได้มีโอกาสนำผลงานไปถวายสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ส่วนงานเครื่องประดับ ได้ถวายองค์โสภณสวัสดิ์ พระวรราชาฯ ซึ่งนำมาซึ่งความปลาบปลื้มของสมาชิกกลุ่มในการถวายผลงานในครั้งนี้

สิ่งที่สำคัญต่อมาก็คือจะนำออกจำหน่ายอย่างไร ให้ผลิตภัณฑ์หัตถกรรมของเรามีคุณภาพ มีคุณค่า กลุ่มวิสาหกิจชุมชนหัตถกรรมบ้านรักษ์ดิน จึงเพิ่มกระบวนการผลิตเข้าไปในเรื่องของเยื่อไม้ รวมทั้งการออกแบบการดีไซน์ การสร้างแรงบันดาลใจ

4.3 วงดนตรีไทยบ้านพาทย์โกศล

บ้านพาทย์โกศลแหล่งถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมด้านดนตรีไทยขึ้นซึ่งเป็นสายสกุลของนักดนตรีไทยอีกสำนักหนึ่งที่มีบทบาทมากมายในแวดวงการดนตรีจากเมื่ออดีตจนถึงปัจจุบัน “บ้านพาทย์โกศลแหล่งถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมด้านดนตรีไทย” ดนตรีไทยเป็นมรดกความงามทางวัฒนธรรมประจำชาติไทยที่โดดเด่นได้สืบทอดเอกลักษณ์กันมาเป็นเวลาช้านานที่มีความสำคัญยิ่งในด้านวิจิตรศิลป์นำมาสู่สุนทรียศาสตร์โดยทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตจารีตประเพณีพิธีกรรมระบบคติความเชื่อบรรทัดฐานและวัฒนธรรมในการสืบทอดมรดกของแผ่นดินตั้งแต่โบราณจนถึงยุคปัจจุบัน สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯสยามบรมราชกุมารีทรงเป็นเจ้าของฟ้าพระองค์หนึ่งที่มีความสนพระราชหฤทัยและทรงพระราชทานความสำคัญยิ่งเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมไทยโดยเฉพาะงานด้านดนตรีไทยทรงศึกษาค้นคว้าตั้งแต่ทรงพระเยาว์จนถึงระดับอุดมศึกษาและจนถึงปัจจุบันทรงมีพระปรีชาอย่างยิ่งทรงเล็งเห็นถึงความสำคัญต่อคุณค่าขององค์ความรู้ภูมิปัญญาและเอกลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่นไทยอันมีความสัมพันธ์ต่อสังคมค่านิยมความเชื่อวิทยาการและด้านวัฒนธรรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯสยามบรมราชกุมารีทรงศึกษาดนตรีไทยตั้งแต่ทรงพระเยาว์โดยเฉพาะได้เป็นลูกศิษย์จากบ้านพาทย์โกศลที่เป็นแหล่งรวมองค์ความรู้สรรพวิชาการดนตรีไทยอย่างถ่องแท้ซึ่งพระองค์ท่านได้รับการ

ถ่ายทอดด้านดนตรีไทยโดยตรงจากคุณหญิงไพฑูริย์กิตติวรรณ(ศิลปินแห่งชาติ,พ.ศ.2530) ซึ่งเป็นพระอาจารย์ที่มีความรู้ความชำนาญการพิเศษรู้ทั้งทางร้องและทางเครื่องเป็นอย่างดีซึ่งคุณหญิงไพฑูริย์กิตติวรรณได้รับการถ่ายทอดโดยตรงจากผู้เป็นบิดาคือคุณครูจางวางทั่วพาทย์โกศลปรมาจารย์ดุริยางค์ครูท่านเป็นผู้นำเป็นแม่ทัพใหญ่ของการดนตรีไทยทางฝั่งธนบุรีซึ่งเป็นทางเพลงดนตรีไทยที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวมีคุณค่ายิ่งหาฟังได้ยาก ในวงการดนตรีไทยทุกคนคงจะเคยได้ยินคำว่า“ทางของฝั่งชะโนน”หรือ “ทางของฝั่งธนฯ”อยู่เสมอบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งเกี่ยวพันกับชื่อดังกล่าวคือจางวางทั่วพาทย์โกศลซึ่งได้รับสืบทอดวงดนตรีที่ปฏิบัติตามแนวทางเฉพาะไม่เหมือนใครมาจากต้นตระกูลนักดนตรีของท่าน

4.3.1 ประวัติความเป็นมาของสายสกุลบ้านพาทย์โกศล

จางวางทั่วพาทย์โกศลเกิดเมื่อวันพุธเดือน10แรม13ค่ำปีมะเส็งตรงกับวันที่21 กันยายนพ.ศ. 2424เวลา07.00นที่บ้านหลังวัดกัลยาณมิตรฝั่งธนบุรีเป็นบุตรคนที่12 ของหลวงกัลยาณมิตตาวาส (ทับ) เจ้ากรมวัดกัลยาณมิตรกับนางแสง (ชูสัตย์) ท่านเกิดในตระกูลนักดนตรีที่มีชื่อเสียงและสืบทอดกันมาหลายชั่วคนจางวางทั่วพาทย์โกศลมีบุตรชายหญิงกับนางปลั่ง (คงศรีวิไล) ซึ่งมาจากตระกูลนักดนตรีเช่นกัน จำนวน8คนแต่มีชีวิตรอดมาจนโตเพียง2คนคือนายเทวาประสิทธิ์พาทย์โกศลและคุณหญิงไพฑูริย์กิตติวรรณเป็นนักดนตรีฝีมือดีทั้งคู่ส่วนบุตรชายหญิงที่เกิดแต่นางเจริญ(รุ่งเจริญ) นักร้องชั้นเยี่ยมนั้นเสียชีวิตทั้งหมดตั้งแต่เยาว์จางวางทั่วใช้ชีวิตอย่างนักดนตรีมาตลอดจนกระทั่งสิ้นชีวิตลงเนื่องมาจากโรคเบาหวานเมื่อวันที่12ตุลาคมพ.ศ. 2481รวมอายุ57ปี ทั้งบิดาและมารดาของครูจางวางทั่วว่าเป็นนักดนตรีฝีมือดีในสมัยรัชกาลที่5ท่านจึงได้ฝึกฝนถ่ายทอดวิชาดนตรีจากบิดามารดาและปู่ที่ชื่อว่าทองดีมาตั้งแต่เยาว์ต่อมาได้เรียนเพิ่มเติมจากครูรอดจนกระทั่งเป็นผู้มีฝีมือทางฆ้องวงเป็นพิเศษนอกจากนั้นแล้วยังได้เรียนดนตรีจากครูอื่นๆอีกคือครูถ้วนครูทั้งครูช้อยสุนทรวาทีนและพระยาประสานดุริยศัพท์ (แปลกประสานศัพท์)อีกทั้งเรียนวิธีประสานเสียงแบบสากลจากสมเด็จพระเจ้าฟ้าบริพัตรสุขุมพันธุ์กรมพระนครสวรรค์ –วรพินิตด้วย

4.3.2 ตั้งสำนักบ้านสายสกุล “พาทย์โกศล”

การจัดตั้งสำนักบ้านพาทย์โกศลนั้นมีประวัติอันยาวนานที่มีคุณค่าต่อบริบทสังคมไทยเป็นอย่างยิ่งกล่าวคือเป็นต้นตระกูลที่ทำหน้าที่สืบทอดทางดนตรีมาโดยตลอดที่มีบรรพบุรุษ

เป็นผู้เชี่ยวชาญเชิงศิลปะดนตรีสืบต่อกันมาปัจจุบันถึง6ชั่วคนกล่าวโดยเฉพาะท่านบิดาของจางวางท้าวพาทย์โกศลเป็นผู้ชำนาญทางเป่าพาทย์มีความสามารถถึงกับได้รับยกย่องให้เป็นครูประจำวงของเจ้าคุณประภากรวงศ์และเป็นคนเล่นซอสามสายมีชื่อเสียงมากในสมัยรัชกาลที่5ส่วนท่านมารดาที่เป็นผู้ดีดีจะเข้ฝีมือดีจนได้รับยกย่องให้เป็นครูดนตรีเจ้านายฝ่ายในในสมัยรัชกาลที่5เช่นเดียวกันนอกนั้นท่านทั้งสองนี้ยังมีฝีมือในการทำเครื่องเป่าพาทย์จำหน่ายด้วยสำหรับนางแสงพาทย์โกศลเป็นคนเหลาระนาดมีชื่อเสียงมากระนาดที่ลือนามที่สุดเรียกว่า “ระนาดแดง” เป็นที่รู้จักของนักดนตรีด้วยกันแพร่หลายใช้แต่เท่านั้นยังมีฝีมือในการช่างไม้และช่างกลึงอีกด้วยวัตถุกุญแจที่ปรากฏประจักษ์อยู่ในบัดนี้ก็คือเรือนหลังที่ไว้เครื่องดนตรีของจางวางท้าวและกลองทัดไม้มะริด1คู่ันว่าท่านทั้งสองมีความรู้ในศิลปะทางวิศวกรรมและสถาปัตยกรรมเพิ่มขึ้นอีกส่วนหนึ่งสมกับภาวะและสมัยของท่านอาศัยเหตุการณ์จางวางท้าวจึงดำเนินอาชีพของตนเจริญรอยตามท่านบิดามารดาควรแก่การขนานนามว่าอนุชาตบุตรรู้จักตั้งตนไว้โดยชอบตามระบอบแห่งระเบียบอีกดีงามทั้งยังพยายามแนะนำพร้าสอนอันโตจนเป็นต้นว่าบุตรธิดาให้มีปรีชาเฉลียวฉลาดสามารถในศิลปะดนตรีจนมีความรู้เป็นหลักอาชีพประจำตระกูลสมกับสมญาแห่งนานสกุลว่า “ พาทย์โกศล” ดังนั้น จางวางท้าวพาทย์โกศล ถือเป็นบุคคลสำคัญผู้ทำให้วงดนตรีไทยบ้านพาทย์โกศลเป็นที่รู้จักจวบจนถึงปัจจุบัน ซึ่ง จางวางท้าวพาทย์โกศล เป็นบุตรคนที่ 12 ของหลวงกัลยาณมิตรเกิดเมื่อวันพุธแรม 13 ค่ำเดือน 10 ปีมะเส็งพ.ศ.2424 ตรงกับวันที่ 21 กันยายน เวลาเช้า 7.00 น. ณบ้านตระกูลพาทย์โกศลอำเภอธนบุรีจังหวัดกรุงเทพมหานครการศึกษาและประสบการณ์ด้านดนตรีไม่มีผู้ใดทราบว่างวางท้าวพาทย์โกศลได้รับการศึกษาจากสถาบันใดจางวางท้าวได้รับการปลูกฝังและเริ่มฝึกฝนดนตรีไทยจากบิดามารดาและญาติที่ท่านให้ความเคารพคือปู่ทองดี ชูสัตย์หลังจากที่ฝึกฝนดนตรีจากทางบ้านในเบื้องต้นแล้วบิดาได้ส่งไปเรียนดนตรีกับครูรอดซึ่งเป็นศิษย์พระประดิษฐ์ไพเราะ (ครูมีแขก) จางวางท้าวได้เรียนการบรรเลงเป่าพาทย์โดยเฉพาะการบรรเลงฆ้องวงจนมีความเชี่ยวชาญอย่างยอดเยี่ยมในบรรดาศิษย์ของครูรอดที่เรียนในรุ่นเดียวกันเมื่ออายุครบ 21 ปี จางวางท้าวพาทย์โกศลได้เข้าอุปสมบทณวัดอรุณราชวรารามเมื่อพ.ศ.2445 มีสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ฤทธิ) วัดอรุณราชวรารามเป็นพระอุปัชฌายะพระปัญญาคัมภีร์เถระ (พุ่ม) วัดอรุณกับพระสมุทรสมาจารย์ (พรหม) วัดกัลยาณมิตรเป็นพระกรรมวาจาจารย์บวชอยู่พรรษาเดียวก็ลาสิกขาบทมาศึกษาดนตรีต่อจางวางท้าวพาทย์โกศลได้ศึกษาวิชาดนตรีกับครูหลายคนเช่นเจ้าคุณประสานดุริยศัพท์ (แปลกประสานศัพท์) ครูช้อยสุนทรวาทีนซึ่งเป็นบิดาของพระยาเสนาะดุริยางค์ (แช่มสุนทรวาทีน) ครูทั้งและครูต่วนสองคนหลังนี้เป็นครูดนตรีที่มีชีวิตอยู่ในสมัยรัชกาลที่ 4-5 ซึ่งยังไม่มีประวัติแน่ชัดและ

ได้ศึกษาการดนตรีกับสมเด็จพระเจ้าฟ้าบริพัตรสุขุมพันธุ์กรมพระนครสวรรค์วรพินิจนับเป็นเจ้านายโดยตรงของจางวางทั่วพาทย์โกศลเป็นผู้อุปถัมภ์ครอบครัวของจางวางทั่วเป็นเวลายาวนานถึง 30 ปี สมเด็จพระเจ้าได้ให้ความรู้เรื่องการประสานเสียงแบบดนตรีตะวันตกซึ่งนับว่าเป็นผลดีกับจางวางทั่วในการนำวิชาที่พระองค์ทรงสอนมาใช้เป็นประโยชน์ในด้านการประพันธ์เพลงในสมัยต่อมาและจากการที่บุคคลทั้งสองมีความใกล้ชิดกันจึงเป็นโอกาสให้ได้ร่วมสร้างสรรค์ (มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2550, หน้า 61-65)

4.4 การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมชุมชนกำแพงทองพัฒนา

4.4.1 ประวัติความเป็นมาของพื้นที่ย่านชุมชนกำแพงทองพัฒนา

ชุมชนกำแพงทองพัฒนา ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อยู่ทางด้านทิศตะวันตกของกรุงเทพมหานครบริเวณโดยรอบชุมชนล้อมรอบด้วยลำคลองสายสำคัญคือ “คลองบางหลวง” หรือมีชื่ออย่างเป็นทางการว่า “คลองบางกอกใหญ่” ซึ่งตั้งแต่ในอดีตจนกระทั่งถึงสมัยกรุงศรีอยุธยา คลองนี้เป็นแม่น้ำสายสำคัญของประเทศไทยคือ “แม่น้ำเจ้าพระยา”

ภาพันธุ์ รักษ์ศรีทอง (2559); สมบัติ พลายน้อย(2556); สุจิตต์ วงษ์เทศ, ชรรค์ชัย บุนปาน และประภัสสร ชูวิเชียร (2555)และศรีศักดิ์ วัลลิโภดม(2554) ได้อธิบายถึงพัฒนาการของการขุดคลองลัดบางกอก และประวัติความเป็นมาของคลองบางหลวงไว้ว่ากว่าที่จะมาเป็น “คลองบางหลวง หรือ คลองบางกอกใหญ่” ในปัจจุบันนั้น มีประวัติความเป็นมาทั้งในเชิงภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์มาอย่างยาวนาน โดยอธิบายว่าพัฒนาการของบ้านเมืองและสังคมมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิศาสตร์ของดินดอนสามเหลี่ยมปากแม่น้ำเจ้าพระยาใน 3 สมัยคือ สมัยโลหะตอนปลาย สมัยทวารวดี-ลพบุรี และสมัยอยุธยา-กรุงเทพมหานคร โดยการเติบโตของสังคมลุ่มแม่น้ำที่เห็นได้ชัดเจนเริ่มขึ้นในช่วงสมัยกรุงศรีอยุธยา-กรุงเทพมหานคร เป็นราชธานีและเป็นศูนย์กลางของประเทศ แต่ก่อนหน้านี้อาศัยการตั้งถิ่นฐานมาตั้งแต่ก่อนการเกิดขึ้นของกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานี โดยในช่วงเวลานั้นมีหลักฐานของการอยู่อาศัยไม่มากนัก และประชากรส่วนใหญ่มักนิยมตั้งชุมชนในพื้นที่บริเวณขอบด้านตะวันตกและตะวันออกของสามเหลี่ยมปากแม่น้ำ เป็นที่ราบติดแนวเทือกเขาซึ่งเป็นที่สูง เนื่องจากเป็นพื้นที่ซึ่งกระแสน้ำได้พัดพาเอาตะกอนไหลมาทับถมในบริเวณดังกล่าว ทำให้เป็นแหล่งต้นแม่น้ำใหญ่หลายแห่ง ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นบริเวณที่เรียกว่าดินดอนสามเหลี่ยมเก่าหรือ Old Delta การตั้งถิ่นฐานของชุมชนก็มักตั้งอยู่ใกล้ลำน้ำเก่าในเขตภายใน และมีการติดต่อค้าขายกับ

บ้านเมืองโพ้นทะเลในระยเวลานั้นแล้ว ส่วนแม่น้ำเจ้าพระยาเดิมที่อยู่ในบริเวณของเมืองบางกอก หรือฝั่งธนบุรีในปัจจุบันนี้ เป็นช่วงของแม่น้ำเจ้าพระยาเดิมที่ต่อเนื่องกับคลองบางกรวย และคลองแม่น้ำอ้อม ซึ่งมีความคดโค้งเพราะใกล้ปากน้ำ และมีชุมชนที่ตั้งถิ่นฐานมาตั้งแต่สมัยอยุธยาตอนต้น และอยู่อาศัยอย่างสืบเนื่องมาจนถึงอยุธยาตอนปลายหลายแห่ง ดังพบหลักฐานในรูปแบบศาสนสถาน ในวัดตามลำคลองเก่าที่ต่อกับแม่น้ำเจ้าพระยาเดิม

ในสมัยกรุงศรีอยุธยา ภายหลังจากเสียกรุงใน พ.ศ. 2310 สมเด็จพระเจ้ากรุงธนบุรี ได้ย้ายเมืองหลวงมาอยู่ที่เมืองบางเกาะ หรือเมืองบางมะกอก โดยมีเรื่องเล่าว่า พระเจ้ากรุงธนบุรี ทรงเห็นว่ากรุงศรีอยุธยาเสียหายเป็นอย่างมากจนยากที่จะบูรณะใหม่ได้ จึงตัดสินใจพระทัยล่องเรือ ลงมาตามลำแม่น้ำเจ้าพระยา เพื่อหาพุทธภูมิที่ตั้งเมืองหลวงใหม่ จนกระทั่งวันหนึ่งเรือล่องมาถึงจุดที่เป็นเมืองบางมะกอก ซึ่งเป็นเวลารุ่งแจ้งพอดี พอฟ้าสว่างพระองค์ก็ทอดพระเนตรเห็นวัดเก่าแห่งหนึ่ง ซึ่งในสมัยนั้นให้ชื่อว่า “วัดแจ้ง” ในปัจจุบันมีชื่อเป็นทางการว่า “วัดอรุณราชวราราม” จึงถือว่าเป็น ฤกษ์ที่ดี ประกอบกับสังเกตเห็นว่า ณ จุดนี้ถือเป็นพุทธภูมิที่ดีทั้งในด้านการคมนาคมและด้านการทหาร จึงตกลงสร้างเมืองหลวงขึ้นในบริเวณที่แห่งนี้ เรียกชื่อว่า “กรุงธนบุรี” ซึ่งปรากฏในจดหมายเหตุว่า สมเด็จพระเจ้ากรุงธนบุรี ทรงพระราชดำริ พิจารณาเห็นว่า กรุงธนบุรียังไม่มีกำแพงเป็นที่มั่น ในการ ป้องกันอริราชศัตรู ยังหาเป็นภูมิราชธานีไม่ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งค่ายด้วยไม้ทองหลวง ทั้งต้น พระนครทั้งสองฟากแม่น้ำตั้งแต่มุมกำแพงเก่าไปจนจดวัดบางว้าน้อยวงลงไปริมแม่น้ำใหญ่ จนถึงกำแพงเมืองเก่า ที่ตั้งเป็นพระราชวัง แล้วให้ขุดคลองเป็นคูข้างหลังเมือง ตั้งแต่คลองบางกอก น้อยมาออกคลองบางกอกใหญ่” (สมบัติ พลายน้อย, 2514: 5) ซึ่งในจดหมายเหตุนี้ได้มีการระบุที่ตั้ง ของเขตพระราชฐานที่ปัจจุบันเรียกว่า “พระราชวังเดิม” แสดงถึงความสำคัญของเส้นทางคลอง บางกอกใหญ่หรือคลองบางหลวง ที่เป็นเหตุสำคัญของการขยายพื้นที่ชุมชนและย่านการค้าที่ สอดคล้องกับการตั้งราชธานีแห่งใหม่ มาจนถึงเมื่อมีการสถาปนากรุงเทพมหานครเป็นราชธานี ในปี พ.ศ. 2325 (กรมศิลปากร, 2525) ที่รัชกาลที่ 1 ทรงเลือก ชัยภูมิฝั่งตะวันออกเป็นที่ตั้งเมืองขึ้นมาใหม่ โดย มีการสร้างพระบรมมหาราชวัง ป้อมปราการ ประตูพระนคร และคลองรอบกรุงนั้น ทำให้พื้นที่ ฝั่งตะวันตกกลายเป็นพื้นที่ทำกินและอยู่อาศัยของข้าหลวง และชาวบ้านถิ่นฐานดั้งเดิมจนถึงปัจจุบัน

ด้วยเหตุที่คลองเหล่านี้มีประวัติความเป็นมาที่ยาวนาน และมีผลสำคัญต่อประเทศ รัฐบาลจอมพลถนอม กิตติขจร จึงได้กำหนดให้ “คลองบางกอกใหญ่” หรือ “คลองบางหลวง” เป็น คลองสำคัญซึ่งจะต้องอนุรักษ์ไว้ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2510

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ชุมชนริมคลองบางหลวง จึงเป็นชุมชนเก่าแกริมน้ำ ซึ่งมีมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา คลองบางหลวง หรือ คลองบางกอกใหญ่ เคยเป็นแม่น้ำเจ้าพระยาสายเดิมมาก่อน แต่เพราะเป็นแม่น้ำช่วงที่โค้งอ้อมกินบริเวณกว้าง เวลาแล่นเรือผ่านมาจึงทำให้เสียเวลาในการเดินทางไปมาก ครั้งนั้นจึงมีการขุดคลองลัดเกิดขึ้น ต่อมาคลองลัดได้กลายเป็นแม่น้ำเจ้าพระยา ส่วนแม่น้ำเจ้าพระยาเดิมในช่วงบริเวณนี้ก็กลายเป็นลำคลองไปส่วนหนึ่งที่เรียก “คลองบางกอกใหญ่” ว่า “คลองบางหลวง” ก็เนื่องมาจากเมื่อคราวที่สมเด็จพระเจ้ากรุงธนบุรี มาสร้างราชธานีใหม่ที่กรุงธนบุรีนั้น ข้าราชการ ขุนนางชั้นผู้ใหญ่ จำนวนมากได้มาจับจองสร้างบ้านกันอยู่ริมคลองบางกอกใหญ่ เพราะเป็นบริเวณที่อยู่ใกล้เคียงกับพระราชวังกรุงธนบุรี ชาวบ้านจึงเรียกคลองแถบนี้อีก ชื่อหนึ่งว่า "คลองบางข้าหลวง" และเกิดคำกร่อนขึ้นจึงเหลือชื่อเป็น "คลองบางหลวง" ในปัจจุบัน

ชุมชนกำแพงทองพัฒนา ได้รับการประกาศให้เป็นชุมชนประเภทชุมชนเมือง เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2547 ตามประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่องการกำหนดชุมชนเป็นชุมชนตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยกรรมการชุมชน พ.ศ. 2534 โดยชุมชนกำแพงทองพัฒนา มีที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ฝั่งธนบุรี เขตภาษีเจริญ แขวงปากคลองภาษีเจริญ ครอบคลุมพื้นที่ 100 ไร่ มีจำนวนบ้านเรือนทั้งสิ้น 280 หลัง มีประชากรรวมทั้งสิ้น 2,000 คน เป็นเพศชาย 1,200 คน เพศหญิง 800 คน ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีนายสมชาย พิงศ์ศิลป์ เป็นประธานชุมชน และมีคณะกรรมการชุมชนทั้งสิ้น 10 คน (สำนักงานเขตภาษีเจริญ, 2560)

4.4.2 การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมกับชุมชนกำแพงทองพัฒนา

พื้นที่โดยรอบของชุมชนกำแพงทองพัฒนามีโบราณสถานและมรดกทางวัฒนธรรมที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอยู่โดยรอบ ได้แก่ วัดกำแพงบางจาก ซึ่งเป็นที่ตั้งของคณะกระต๊วแห่งเสด็จศิษย์ลูกหลาน หลวงพ่อบ้านแหลม วิหารหลวงพ่อสุวรรณคีรีที่ตั้งอยู่ภายในโรงเรียนสุธรรมศึกษา วัดโบสถ์อินทราสารเพชรซึ่งเป็นที่ตั้งของหลักเขตเทศบาลนครธนบุรี วัดคูหาสวรรค์วรวิหาร และย่านบ้านศิลปิน ชุมชนกำแพงทองพัฒนาตั้งอยู่ในพื้นที่ของวัดกำแพงบางจาก มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพเป็นพื้นแผ่นดินที่มีคู คลองคั่นอยู่เป็นระยะ ๆ ทำให้เกิดมีการคมนาคมทางน้ำขึ้น มีการตั้งบ้านเรือนอยู่ริมน้ำโดยรอบ บ้านเรือนส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นห้องแถวที่ปลูกสร้างด้วยไม้ มีอายุราว 80 -100 ปี มีทางเดินด้านหน้าที่ปักเชื่อมถึงกัน บ้านไม้ห้องแถวนี้มีลักษณะที่แสดงว่าอาจจะเป็นตลาดเมื่อครั้งในอดีต และยังมีบ้านประเภทก่ออิฐถือปูนตามสมัยปัจจุบันอยู่บ้าง ลักษณะของที่อยู่อาศัย หากปลูกสร้าง

ในยุคแรก ๆ มักจะปลูกติตรึมคลองมีสภาพเป็นเรือนเดี่ยวที่มีลักษณะกึ่งตึกกึ่งไม้และมีอาณาบริเวณ ส่วนบ้านที่ปลูกในยุคต่อมามักสร้างบ้านแบบก่ออิฐถือปูน อยู่ห่างจากคลองเข้าไปในพื้นที่ที่อดีตเป็นสวน ส่วนบ้านที่ปลูกขึ้นใหม่ในปัจจุบันจะมีระยะประชิดกันมากขึ้น และจะอยู่ห่างจากคลองออกไปทางด้าน ตะวันตกของชุมชนเป็นลำดับ ส่วนการคมนาคมภายในชุมชนส่วนใหญ่ใช้การเดินเท้า อาจมีการใช้ รถจักรยานหรือรถจักรยานยนต์บ้าง แต่น้อย เนื่องจากไม่สะดวก เพราะเส้นทางสัญจรค่อนข้างแคบมาก

ด้วยสภาพบ้านเรือน และวิถีในการดำรงชีวิตของชาวชุมชน ที่ยังคงสภาพในความเป็น ชนบทไว้ได้ค่อนข้างมาก จึงเป็นเหตุให้ผู้คนที่หวงหาความเรียบง่ายและความสงบ ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มี ศิลปะและศิลปินร่วมสมัย อยู่รวมกัน จึงเป็นเสน่ห์ของชุมชนแห่งนี้ที่ดึงดูดใจให้ผู้คนเกิดความสนใจ เข้า มาเยี่ยมเยือนอย่างไม่ขาดสาย จนในปัจจุบันได้กลายเป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่ผสมผสาน อย่างลงตัวระหว่างวิถีชีวิตชาวบ้าน กับวิถีของศิลปะและศิลปินที่ประกอบด้วย

1) หุ่นละครเล็กคณะค่านาย ชุมชนกำแพงทองพัฒนา

หุ่นละครเล็กคลองบางหลวงคณะค่านายถือกำเนิดขึ้นอย่างเป็นทางการเมื่อ วันที่ 9 เดือน 9 พ.ศ. 2553 โดยอาจารย์วัชร ประยูรคำ ปฎิมากรชั้นนำของไทยร่วมกับกลุ่มศิลปินผู้ เชิดหุ่นละครเล็กแต่ใจใหญ่ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการเชิดหุ่นละครเล็กมากกว่า 10 ปี ซึ่งมีแนวคิดเดียวกันด้วยมุ่งหวังที่จะเผยแพร่และอนุรักษ์ศิลปะการแสดงหุ่นละครเล็กมิให้เลือน หายไปจากสังคมไทยที่มาของชื่อ “ค่านาย” มาจากชื่อคุณพ่อของอาจารย์วัชรประยูรคำโดยนำมาตั้ง เป็นชื่อคณะมีนัยความหมายว่า “คำ” หมายถึง “ทองคำ” และ “นาย” หมายถึง “ศิลปินในคณะ” รวมกันหมายถึง “กลุ่มศิลปินผู้สร้างสรรค์ผลงานศิลปะที่ทรงคุณค่าประดุจตั้งทองคำ” เอกลักษณ์ของ การแสดงหุ่นละครเล็กคลองบางหลวงคณะค่านายผู้ชิตทั้งสามคนจะต้องใส่หน้ากากเพื่อเป็นการ ลดทอนความเป็นมนุษย์และเพื่อส่งให้หุ่นเด่นมากยิ่งขึ้นอีกทั้งเพื่อดึงความสนใจของผู้ชมให้อยู่แต่ที่ตัว หุ่นหรืออีกนัยหนึ่งก็เปรียบได้ว่าผู้เชิดหุ่นเป็นเพียง “จิต” และตัวหุ่นเปรียบเสมือนเป็น “กาย” เมื่อผู้เชิด หรือจิตทั้งสามต่างมีหน้าที่แตกต่างกันโดยจิตที่ 1 มีหน้าที่บังคับมือซ้ายและหัวหุ่นจิตที่ 2 มีหน้าที่บังคับ ขาหุ่นทั้งสองข้างและจิตที่ 3 มีหน้าที่บังคับมือขวาของหุ่นเมื่อ 3 จิตรวมเป็นหนึ่ง ถ่ายทอดไปยังตัวหุ่น ทำให้หุ่นเคลื่อนไหวได้อย่างงดงามและอ่อนช้อยเสมือนหุ่นมีชีวิตหุ่นละครเล็กคลองบางหลวงคณะค่านาย ปัจจุบันได้จัดทำการแสดงณบ้านศิลปินคลองบางหลวงโดยได้รับการสนับสนุนจากคุณชุมพล อัก พันธานนท์ เจ้าของบ้านศิลปินปรับพื้นที่บางส่วนภายในบริเวณบ้านให้เป็นลานวัฒนธรรมเพื่อจัดการ

แสดงหุ่นละครเล็กและเปิดให้ชมฟรีทุกวันเวลา 14.00 น. (การแสดงหยุดทุกวันพุธ) เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้อีกแห่งหนึ่งให้กับเยาวชนนักเรียน นักศึกษา และเพื่อสร้างกิจกรรมที่หลากหลายให้กับชุมชน ส่งเสริมให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่ควรค่าแก่การสืบสานให้อยู่คู่สังคมไทยต่อไป (วัชรประยูรคำ, 2557)

2) บ้านศิลปิน สถาปัตยกรรมที่ทรงคุณค่า ในชุมชนกำแพงทองพัฒนา

บ้านศิลปินเดิมเป็นบ้านของตระกูล "รักสำรวจ" โดยมีคุณประไพ รักสำรวจเป็นเจ้าของ ตั้งอยู่ติดริมน้ำในชุมชนคลองบางหลวงมีลักษณะเป็นอาคารไม้ทรงมะนิลา รูปตัวแอล (L) ที่สร้างล้อมรอบเจดีย์เก่าซึ่งเป็นเจดีย์ย่อมุมไม้สิบสองสันนิษฐานว่าเป็นหนึ่งในสี่ของเจดีย์แต่ละทิศที่กำหนดเขตพื้นที่เก่าของวัดกำแพงบางจากรูปแบบของตัวอาคาร เป็นลักษณะเฉพาะของบ้านที่สร้างในช่วงรัชกาลที่ 7 ถึงต้นรัชกาลที่ 9 ระหว่าง พ.ศ. 2468 – พ.ศ. 2503 ลักษณะทางสถาปัตยกรรมของบ้านที่อยู่อาศัยจะแยกได้เป็นสองกลุ่มคือในช่วงต้นรัชกาลที่ 7 ก่อนเปลี่ยนแปลงการปกครองจนถึงต้นรัชกาลที่ 8 พ.ศ. 2468 – พ.ศ. 2478 ซึ่งช่วงนี้ยังไม่มีพระราชบัญญัติควบคุมการก่อสร้างอาคารในเขตเทศบาลนครกรุงเทพฯ และธนบุรีการปลูกสร้างบ้านเรือนไม่มีเทศบัญญัติบังคับ และไม่ต้องขออนุญาตจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมการปลูกสร้างอาคารดังนั้นรูปแบบและองค์ประกอบของอาคารในช่วงนี้จึงมีทั้งบ้านไม้บ้านตึกก่ออิฐถือปูนและบ้านครึ่งตึกครึ่งไม้ซึ่งจะมีรูปทรงคล้ายคลึงกับบ้านในช่วงปลายรัชกาลที่ 6 คือ มักเป็นบ้าน 2 ชั้น เนื้อที่ชั้นล่างกับชั้นบนมักตรงกันมีผนังล้อมรอบตรงขึ้นไปตลอดทั้งสองชั้นบ้านไม้อาจมีกันสาดจากพื้นชั้นบนเอียงลงมากันแดด-ฝนให้ผนังชั้นล่างมักหันด้านที่มีजूออกด้านหน้าอาคารรูปทรงบ้านมีทั้งชนิดเป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้าต่างๆ ชั้นล่างโล่งบางส่วนชั้นบนมีระเบียงโล่ง(มุสตี ทิพทัส, 2546: 39) เจ้าของบ้านเดิม เคยทำกิจการค้าที่บ้านหลังนี้มาตั้งแต่อดีตโดยนอกจากจะทำเครื่องประดับทองคำแล้วยังขายของชำหลากหลายชนิด ก่อนที่ลูกหลานในตระกูลเปลี่ยนจากอาชีพค้าขายมาเป็นการรับราชการ ซึ่งเป็นไปตามค่านิยมของคนในยุคสมัยนั้นเมื่อลูกหลานขยับขยายย้ายจากบ้านแห่งนี้ก็เป็นผลทำให้ต้องเลิกการค้าขายไปโดยปริยาย

โดยสรุปพื้นที่เขตธนบุรีเป็นแหล่งรวมมรดกทางวัฒนธรรม โบราณสถาน และภูมิปัญญาท้องถิ่นหลากหลายสาขา จากการนำเสนอข้อมูลข้างต้นวัฒนธรรมด้านหัตถกรรมไทย โดยเฉพาะหัตถกรรมไทยของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านรักษาดินซึ่งผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจากเยื่อไม้ใยกระดาษที่มี

ความงามและทรงคุณค่า เป็นหนึ่งในวัฒนธรรมที่น่าศึกษา วัฒนธรรมด้านดนตรีไทยของบ้านพาทย์ โกลศป็นอีกแหล่งถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมด้านดนตรีไทย ซึ่งเป็นสายสกุลของนักดนตรีไทยอีกสำนักหนึ่งที่มีบทบาทมากมายในแวดวงดนตรีจากเมื่ออดีตจนถึงปัจจุบัน ดนตรีไทยเป็นมรดกความงามทางวัฒนธรรมประจำชาติไทยที่โดดเด่นได้สืบทอดเอกลักษณ์กันมาเป็นเวลาช้านานที่มีความสำคัญยิ่งในด้านวิจิตรศิลป์นำมาสู่สุนทรียศาสตร์โดยทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตจารีตประเพณี พิธีกรรมระบบคติความเชื่อบรรทัดฐานและวัฒนธรรมในการสืบทอดมรดกของแผ่นดินตั้งแต่โบราณจนถึงยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังมีการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของฝั่งธนบุรี ที่ชุมชนกำแพงทองพัฒนา ซึ่งเป็นแหล่งทางวัฒนธรรมที่เปิดพื้นที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ช่วยเผยแพร่วัฒนธรรมของฝั่งธนบุรีให้เป็นที่รู้จักทั้งนักท่องเที่ยวชาวไทยและนักท่องเที่ยวต่างประเทศ ในงานวิจัยนี้ได้ศึกษาและจัดการองค์ความรู้เพื่อสืบสานวัฒนธรรมของฝั่งธนบุรีให้สืบทอดต่อไป ในองค์ความรู้ทั้งด้านหัตถกรรม ด้านดนตรีไทยและการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านหัตถกรรมไทย

นิศรา จันท์เจริญสุข (2558) ทำงานวิจัยเรื่องแนวทางการจัดการความรู้ของธุรกิจชุมชนบ้านกิวแลน้อยและบ้านกิวแลหลวง อำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การบริหารจัดการธุรกิจชุมชนให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องให้สมาชิกในชุมชนเห็นความสำคัญของการสืบทอด อนุรักษ์ทางวัฒนธรรม และร่วมพัฒนางานหัตถกรรมให้อยู่คู่กับชุมชน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยการจัดการความรู้ เริ่มจากการ 1.บ่งชี้ความรู้การออกแบบงานหัตถกรรม 2.การสร้างและแสวงหาความรู้จากการสังเกต การซักถามและการฝึกอบรม 3.การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ โดยการบันทึกความรู้ การสรุปความรู้ในรูปสื่อเอกสาร และสื่ออื่นๆอย่างเป็นรูปธรรม 4.การประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยเรียบเรียงสรุปเผยแพร่ ในสื่อต่างๆ โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นเครื่องมือในการเข้าถึงข้อมูลง่ายและรวดเร็ว เช่น เว็บไซต์ หรือสื่อวีดิทัศน์ลงใน ยูทูป เป็นต้น และ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการแบ่งปัน เพื่อสืบทอดวัฒนธรรม สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนต่อไป

กนกพร ฉิมพลี (2555) ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านหัตถกรรมเครื่องจักสาน: กรณีศึกษาวิสาหกิจชุมชน จังหวัดนครราชสีมาการศึกษาครั้งนี้ มี

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านหัตถกรรมเครื่องจักสาน: กรณีศึกษาวิสาหกิจชุมชน จังหวัดนครราชสีมา มีวิธีดำเนินการวิจัยโดยการศึกษจากเอกสารอ้างอิง และการศึกษาภาคสนามในกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเป้าหมาย 4 กลุ่มได้แก่ 1) วิสาหกิจชุมชนกลุ่มสานหมวกใบตาลบ้านคล้า อำเภอ พิมาย 2) วิสาหกิจชุมชนกลุ่มจักสานผักตบชวา อำเภอจักราช 3) วิสาหกิจชุมชนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบึงมิตรภาพ อำเภอโนนสูง และ 4) วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตภัณฑ์จากใบตาลบ้านยายพา อำเภอชุมพวง การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม ไม่ต่ำกว่า 3 ครั้ง การสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 20 คน การสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยแบ่งรูปแบบการจัดสนทนากลุ่มเป็น 2 ลักษณะคือ ลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ กลุ่มละประมาณ 3 ครั้ง ครั้งละ 4-9 คนผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญรวมทั้งหมด 52 คนจากการศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านหัตถกรรมเครื่องจักสาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น กระบวนการจัดการความรู้ และเงื่อนไขที่มีผลต่อการจัดการความรู้

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านหัตถกรรมเครื่องจักสานเกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่บรรพบุรุษได้สร้างสรรค์และถ่ายทอดสืบต่อกันมา จนกลายเป็นองค์ความรู้ประจำท้องถิ่นที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมและการปลูกฝังวิถีคิด การดำเนินชีวิตประจำวันให้แก่ลูกหลาน เพื่อปฏิบัติสืบต่อกันมา 2) กระบวนการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านหัตถกรรมเครื่องจักสาน ประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอนที่สำคัญได้แก่ (1) การกำหนดความรู้เกี่ยวกับการกำหนดผลิตภัณฑ์ ผ่านการคิดและตัดสินใจร่วมกันของสมาชิกกลุ่ม จากนั้นจึงนำไปสู่ (2) การแสวงหาและยึดกุมความรู้ที่มาจากภายในกลุ่มและภายนอก เพื่อให้เกิดความรู้เฉพาะของกลุ่มและนำไปสู่ (3) การแลกเปลี่ยนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกมีความรู้และทักษะในการผลิตมากขึ้น และเป็นที่มาของ (4) การจัดเก็บความรู้ในตัวบุคคล และ (5) การถ่ายทอดความรู้ มีรูปแบบการถ่ายทอดอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยกระบวนการจัดการความรู้ดังกล่าวมีลักษณะเป็นวงจรที่เมื่อถ่ายทอดความรู้แล้ว สามารถย้อนกลับไปกำหนดความรู้ในรูปแบบอื่นๆ ได้อย่างต่อเนื่อง และ 3) เงื่อนไขที่ทำให้การจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านหัตถกรรมเครื่องจักสานประสบความสำเร็จ มี 4 เงื่อนไขที่สำคัญ ได้แก่ (1) ความรู้ด้านการจัดการความรู้ (2) วัฒนธรรมองค์การ (3) ภาวะผู้นำและ (4) โครงสร้างพื้นฐาน รวมไปถึงข้อค้นพบที่สำคัญของการวิจัย คือ “การพึ่งตนเอง” ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ผลิตเครื่องจักสาน ซึ่งจากองค์ประกอบหลักทั้ง 3 ประการนั้น นำไปสู่การพึ่งตนเองของกลุ่มองค์การชุมชนได้อย่าง

เหมาะสม โดยมีหลักการที่สำคัญได้แก่ การมีผู้นำที่เข้มแข็ง มีความสามัคคี การยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต และการมีใจรักในด้านการจักสาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านวัฒนธรรมดนตรีไทย

ปัทมวิมล เสียงประเสริฐ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ทัศนคติและกระบวนการถ่ายทอดดนตรีไทยของครูชนก สาคกริก โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาประวัติและความเป็นตัวตนของครูชนก สาคกริก 2) วิเคราะห์ทัศนคติและกระบวนการถ่ายทอดดนตรีไทยของครูชนก สาคกริก โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร บทความ การสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการตีความ สร้างข้อสรุปแบบอุปนัยและนำเสนอเป็นความเรียงผลการวิจัย พบว่า 1) ครูชนก สาคกริกเป็นผู้สืบทอดสายตระกูล ศิลปบรรเลงและได้รับการปลูกฝังด้านการสอนและคุณธรรมจากครอบครัว ส่งผลให้ครูชนก สาคกริก มีบุคลิก ความสนใจและความเป็นครูที่เป็นเอกลักษณ์ 2) ทัศนคติและกระบวนการถ่ายทอดดนตรีไทยของครูชนก สาคกริก แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติตน ได้แก่ การทำงานให้เต็มที่และดีที่สุด ทำโดยไม่หวังผลและทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีกระบวนการคือ ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เผยแพร่ดนตรี สู่อารมณ์ ผลิตรายการออนไลน์ เผยแพร่ธรรมะและก่อตั้งมูลนิธิหลวงประดิษฐไพเราะ ด้านการสอน แบ่งเป็น การอนุรักษ์ คือ ปลูกฝังดนตรีไทยให้กับเด็ก รักษาภูมิปัญญาของคนรุ่นก่อนและรักษาระเบียบจารีตที่เป็นมา โดยใช้กระบวนการ จัดทำการ์ตูนดนตรีไทย อนุรักษ์ทางเพลงของครูหลวงประดิษฐไพเราะ อนุรักษ์ระบบโน้ตตัวเลข 9 ตัวและจัดพิธีไหว้ครู และการพัฒนา คือ การเปลี่ยนวิธีการนำเสนอดนตรีไทยสู่สังคม เผยแพร่ผ่านสื่อและเทคโนโลยี โดยประยุกต์เครื่องดนตรีอื่นๆ มาบรรเลงเพลงไทย พัฒนาสื่อการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยี พัฒนาเทคนิคและวิธีสอน ประพันธ์เพลงและพัฒนาตำรา บทความและเอกสารต่างๆ ด้านการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง ดีและเรียนรู้ดนตรีไทยอย่างมีความสุข ให้เก่ง โดยใช้วิธีการสอนและสื่อที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน และฝึกให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิดและถ่ายทอดได้ ให้ดี โดยการสอดแทรกมารยาท คุณธรรม คุณค่าของดนตรีและวัฒนธรรม ให้มีความสุข โดยเน้นให้ผู้เรียนสนุก ผ่อนคลาย อบอุ่นและผูกพัน เน้นความรักความเข้าใจ และเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงออกอย่างเท่าเทียมกัน

สุรพล สุวรรณ (2559) ได้สรุปถึงความสำคัญของดนตรีไทยซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมไทย เป็นวัฒนธรรมไทยอันล้ำค่า ดนตรีไทยเปรียบเสมือนกระจกสะท้อนสภาพของสังคมไทย ค่านิยม

วิถีชีวิต ประเพณี พฤติกรรม รวมถึงจารีตประเพณี ได้ดี ผู้เขียนบทความนี้ จึงขอสรุปมรดกความงาม ดนตรีไทยในวัฒนธรรมไทยได้ดังต่อไปนี้

- (1) ดนตรีไทยเป็นงานศิลปะที่มนุษย์สร้างขึ้น โดยเรียนรู้จากธรรมชาติ โดยใช้เสียงเป็นสื่อในการถ่ายทอดออกมาเป็นทำนองเกิดอารมณ์ของเพลง บรรเลงให้เกิดความไพเราะตามจินตนาการของนักประพันธ์ และดนตรีไทยก็ได้ทำหน้าที่ขับเคลื่อนมนุษยชาติ ให้มีความสุขสนุกสนาน
- (2) ดนตรีไทยมีความสำคัญต่อบุคคลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตจิตใจ เป็นสื่อกลางสร้างสรรค์กิจกรรมทางจารีตประเพณี ศาสนา ศิลปวิทยาการ และเป็นสื่อสารทางสังคมที่สามารถช่วยให้เกิดการรวมกลุ่มของคนในชาติ สร้างพลังทางสังคม วัฒนธรรม เกี่ยวข้องกับสถาบันต่างๆ เช่น สถาบัน ครอบครัว วัด วัง การเมือง การปกครอง การศึกษา และการทหาร เป็นต้น
- (3) ดนตรีไทยเป็นภูมิปัญญา องค์ความรู้ทางวัฒนธรรมของคนไทยที่ได้สร้างสรรค์ทั้งรูปแบบเครื่องดนตรี การประพันธ์เพลง วิธีการบรรเลง ขั้นตอนการขับร้อง และโดยมีรูปแบบการนำเสนอการบรรเลงอย่างมีระเบียบแบบแผน
- (4) ดนตรีไทยได้ทำหน้าที่ถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึก การประกอบกิจกรรมตามความศรัทธา ความเชื่อและพิธีกรรม เพื่อบรรเลงประกอบให้สอดคล้องพิธีการให้เกิดพลังความสมบูรณ์
- (5) ดนตรีไทย เป็นงานศิลปะที่มีแต่ความงาม ความสุนทรีย์ เมื่อใครได้ฟัง หรือบรรเลงดนตรีด้วยตนเองแล้ว จะทำให้เกิดสมาธิ ช่วยให้เป็นคนมีระเบียบวินัย รอบคอบและเป็นคนกล้าแสดงออก

วิสุทธ์ ไพเราะ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการดนตรีไทยร่วมสมัย กรณีศึกษาวงโจงกระเบน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักการบริหารจัดการดนตรีไทยร่วมสมัยวงโจงกระเบน ระหว่างปี 2554 -2555 ผู้ให้ข้อมูลในงานวิจัย คือหัวหน้าวงโจงกระเบน นักดนตรีจำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการศึกษากับแนวคิดและทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถแบ่งการวิเคราะห์ ตามทฤษฎีของลูเธอร์ กุลิค เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ผลการศึกษาการบริหารจัดการวงดนตรีไทยร่วมสมัยวงโจงกระเบนพบว่า (1) การวางแผน พบว่าหัวหน้าวงมีการเตรียมแผนงานอย่างเป็นระบบ (2) การจัดองค์กร พบว่าหัวหน้าวงมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ (3) การจัดคนเข้าทำงาน พบว่า ด้านการศึกษา ด้านประสบการณ์ทำงานหัวหน้าวงมีส่วนสำคัญในการสรรหานักดนตรี (4) การสั่งการ พบว่า อำนาจการ

สั่งการอยู่ที่หัวหน้าวงเพียงคนเดียว (5) การประสานงาน พบว่า หัวหน้าวงเป็นผู้ติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอก (6) การรายงาน พบว่า หัวหน้าวงใช้วิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (7) งบประมาณ พบว่า มีการบริหารงบประมาณเป็นระบบ ผลการวิจัยเกี่ยวกับนักดนตรีพบว่า ช่วงอายุ 18-40 ปี รับราชการ นักศึกษา นักดนตรีอาชีพ ระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท นักดนตรีส่วนใหญ่เห็นว่าวงมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบทั้ง 7 ด้าน

อังคณา แสงอนันต์ (2552) การสืบทอดดนตรีไทยสายครุฑุทัย แก้วละเอียด กรณีศึกษา วงไทยบรรเลง อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพและบทบาทของวงไทยบรรเลง ซึ่งเป็นการศึกษาสภาพทั่วไปของวงไทยบรรเลง ซึ่งรวมไปถึงการศึกษาบทบาทของวงไทยบรรเลงที่มีต่อชุมชน วัด โรงเรียน และอาชีพ และนอกจากนี้ยังศึกษาการสืบทอดดนตรีไทยวงไทยบรรเลงสายครุฑุทัย แก้วละเอียด โดยศึกษาจากการสัมภาษณ์ครุฑุทัย แก้วละเอียด ครูสมาน แก้วละเอียดและบุคคลที่เกี่ยวข้องในวงไทยบรรเลงจากการศึกษาการสืบทอดดนตรีไทยวงไทยบรรเลงสายครุฑุทัย แก้วละเอียด ในวงไทยบรรเลง พบว่าปัจจุบันวงไทยบรรเลงก่อตั้งโดยครุฑุทัย แก้วละเอียด มีนักดนตรีประจำ 21 คน โดยมีครูสมาน แก้วละเอียด เป็นผู้ควบคุมวงไทยบรรเลง ซึ่งนอกจากนี้ครูอีกท่านซึ่งเป็นผู้แต่งเพลงและคอยปรับเพลงให้คือ ครูฑุทัย แก้วละเอียด นักดนตรีโดยส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย นักดนตรีอายุตั้งแต่ 16 - 77 ปี บทเพลงที่ใช้ในการบรรเลงในปัจจุบันพบว่า มีเพลงโหมโรงเช้า โหมโรงเย็น เพลงตับและเพลงเรื่องต่างๆ สำหรับเพลงที่ครุฑุทัยแต่งและยังคงเป็นที่นิยมบรรเลงกันเรื่อยมา คือ เพลงอุศเรน บทบาทของวงไทยบรรเลงส่งผลต่อชุมชน วัด โรงเรียนและอาชีพ โดยวงไทยบรรเลงได้มีส่วนสำคัญในการยังคงรักษาวัฒนธรรมไทยของชาวอัมพวาให้ยังคงอยู่ต่อไป มีส่วนในการช่วยสร้างวงดนตรีไทยให้กับชุมชน โดยการสร้างวงนักเรียนในโรงเรียนเทศบาล 3 และนอกจากนี้ยังคงสร้างอาชีพซึ่งเป็นอาชีพหลักของนักดนตรีในวงไทยบรรเลงและเด็กๆ ในชุมชนที่มาต่อเพลงอีกด้วยครุฑุทัย แก้วละเอียด ได้สืบทอดทางเพลงมาจากครูหลวงประดิษฐไพเราะ (ศร ศิลปบรรเลง) และมีการถ่ายทอดให้กับลูกศิษย์ในวงไทยบรรเลง ต่อมาได้มอบวงไทยบรรเลงให้น้องชายคือ ครูสมาน แก้วละเอียด ซึ่งเป็นผู้ควบคุมวงไทยบรรเลงคนปัจจุบัน ในการถ่ายทอดทางเพลง ครูฑุทัย แก้วละเอียดถ่ายทอดทางเพลงให้กับลูกศิษย์อย่างไม่หวงวิชา มีความตั้งใจและอุทิศตนให้กับดนตรีไทยในปัจจุบันนี้ครุฑุทัย แก้วละเอียด ไม่ได้เป็นผู้ควบคุมวงแล้ว แต่ท่านยังคงดูแลและปรับวงไทยบรรเลงด้วยความรักและการเอาใจใส่อย่างเสมอมา

งานวิจัยด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

เพชรศรี นนท์ศิริ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการดำเนินงานของกลุ่มท่องเที่ยวโดยชุมชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 4 ชุมชน ได้แก่ ชุมชนบ้านนาต้นจั่น จังหวัดสุโขทัย ชุมชนบ้านหนองแม่เฒ่า จังหวัดเพชรบูรณ์ ชุมชนบ้านใหม่ร่องกล้า จังหวัดพิษณุโลก และชุมชน บ้านแม่พูล จังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรูปแบบการดำเนินการแบบกระจายอำนาจ ด้านเศรษฐกิจมีการกระจายรายได้อย่างทั่วถึง ด้านการมีส่วนร่วม คนในชุมชนมีส่วนร่วมทั้งในการจัดตั้งวางแผนและดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม พบแนวโน้มของการรวมอำนาจการตัดสินใจของผู้นำกลุ่ม ซึ่งเป็นสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในบางกลุ่ม นอกจากนี้ ภูมิหลังการก่อตั้งองค์กร พี่เลี้ยงและภาวะความเป็นผู้นำของผู้นำกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการกำหนดรูปแบบการดำเนินงานของกลุ่ม และความสำเร็จของกลุ่ม

สุดชีวัน นันทวัน ณ ออยุธยา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมโดยชุมชนเป็นศูนย์กลาง : กรณีศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุตั้งแต่ 20 - 60 ปี ทราบดีว่า อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นสิ่งที่ทำรายได้หลักให้กับจังหวัดเชียงใหม่ ทำให้เกิดการจ้างงานและการกระจายรายได้ และมีความคิดเห็นว่ามีวิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่นจากอดีตจนถึงปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก ควรอนุรักษ์วัฒนธรรมแบบดั้งเดิมไว้เพราะการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีแบบดั้งเดิมไว้ จะเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยว อีกทั้งวัฒนธรรมงานประเพณี เทศกาล ภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งท่องเที่ยวโบราณสถานล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาในชุมชนแต่พบว่าการเข้าไปมีส่วนร่วมของประชาชนเจ้าของท้องถิ่นในการจัดการการท่องเที่ยวยังน้อยมากและภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้น ในส่วนของสถานการณ์ ปัญหาและอุปสรรคของปัจจัยดึงดูดทางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 8 ประการ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่ามีปัจจัยดึงดูดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมบางประการ เช่น พิพิธภัณฑสถาน และดนตรีพื้นบ้าน ส่วนวรรณกรรมท้องถิ่นยังไม่ได้รับการสนับสนุนให้เป็นปัจจัยดึงดูดเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยพบปัญหาทั้งทางด้านบุคลากรที่มีองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวมีอยู่น้อย และไม่ได้รับการสนับสนุนทั้งทางด้านนโยบายและงบประมาณ คนในชุมชนและเยาวชนรุ่นใหม่ ยังคงเห็นความสำคัญในเรื่องดังกล่าวน้อย จากผลการศึกษาสรุปแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมโดยเน้นให้ชุมชนเป็นศูนย์กลาง ดังนี้¹⁾ การกำหนดนโยบายการศึกษาของ

รัฐเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและเป็นเครื่องมือในการจัดการการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ 2) การกำหนดนโยบายการท่องเที่ยวของรัฐจำเป็นต้องส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยว เพื่อสร้างความตระหนักในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวของท้องถิ่น 3) เสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง และเปิดพื้นที่ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีส่วนร่วมในการประเมิน ลำคําคือมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์มากยิ่งขึ้น 4) การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ภาครัฐ องค์กรที่เกี่ยวข้อง และคนในชุมชนไม่ควรมุ่งเน้นประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจเพียงด้านเดียวเป็นสำคัญ ควรมุ่งเน้นวัตถุประสงค์และความต้องการของเจ้าของชุมชนและประโยชน์ที่ชุมชนพึงจะได้รับอย่างยั่งยืนในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านคุณภาพชีวิต ความมั่นคงทางสังคม ความงามทางศิลปวัฒนธรรมของชุมชนด้วยทั้งนี้เพื่อป้องกันการผูกกร่อนทางวัฒนธรรมและทรัพยากรธรรมชาติที่อาจเกิดขึ้นได้

รุ่งรัตน์ ทองสกุล และคณะ (2549) ได้ศึกษาโครงการจัดการท่องเที่ยววิถีชุมชน ประเพณีและวรรณกรรมท้องถิ่นของจังหวัดภูเก็ต พังงา และกระบี่ พบว่าการนำเสนอการท่องเที่ยววิถีชุมชน ประเพณี และวรรณกรรมของท้องถิ่นแต่ละชุมชนเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยแนวทาง ในการจัดการอย่างชัดเจน โดยชาวบ้าน องค์กรต่าง ๆ ตลอดถึงผู้เกี่ยวข้องจะต้องร่วมมือกัน และต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินงาน ทั้งนี้เพราะนักท่องเที่ยวส่วนใหญ่ยังสนใจที่จะให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยวทางธรรมชาติมากกว่าดังนั้นการท่องเที่ยวด้านวิถีชุมชน ประเพณี และวรรณกรรมท้องถิ่น จึงเป็นเพียงตัวเสริมเท่านั้น

สุทธิมน ศรีโชติ และคณะ (2548) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบการจัดการความรู้ขององค์กร ใน ประเทศไทยระหว่างองค์การราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ในแง่ของรูปแบบการจัดการความรู้ กระบวนการและกลยุทธ์ของการจัดการความรู้ในทางปฏิบัติ ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ตลอดจน ปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการนำการจัดการความรู้มาใช้ ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยแห่ง ความสำเร็จของการจัดการความรู้ที่สำคัญเกิดจากการสนับสนุนจากผู้นำ วัฒนธรรมการเรียนรู้ เทคโนโลยีที่ง่ายต่อการแสวงหาสืบค้น และเผยแพร่ความรู้ ความตระหนักในความสำคัญของการจัดการความรู้ รวมทั้งการจัดการให้มีการวัดผลสำเร็จของการจัดการความรู้เป็นรูปธรรม สำหรับประเด็นปัญหาและอุปสรรคของการจัดการความรู้ นั้น คือความไม่เข้าใจการจัดการความรู้ของบุคลากร ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร อีกทั้งสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศ

อาจจะไม่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ทางด้านตัวผู้บริหารเองอาจจะยังมีนโยบายที่ไม่ชัดเจนเพียงพอ เป็นต้น

Forristal (2009) ได้ศึกษาลักษณะที่เป็นเสน่ห์และแง่มุมต่างๆ ในการใช้วัฒนธรรมเป็นฐานสำหรับการท่องเที่ยวของเมืองโปรเฟต (Perceived Attractiveness and Dimensionality of Culture-Based Tourism Opportunities for Prophetstown) มีสาระสำคัญว่าวัฒนธรรมที่นักท่องเที่ยวสนใจมีทั้งวัฒนธรรมที่จับต้องได้และวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ เช่น ประวัติความเป็นมาของชนเผ่าอินเดียนแดงกิจกรรมทางวัฒนธรรม แหล่งวัฒนธรรม งานมหกรรมการทำอาหาร และการเล่านิทานพื้นบ้าน

Tao, Teresa Chang-Hung (2006) ได้ศึกษากลยุทธ์การท่องเที่ยววิถีชีวิตในชุมชนพื้นเมืองกรณีศึกษาประเทศไต้หวัน พบว่าวิถีชีวิตแบบดั้งเดิม Cou และ โครงสร้างทางสังคมแบบดั้งเดิมที่มีการเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดเปลี่ยนวิถีชีวิตของ Cou จากการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนในอดีต ถูกเชื่อมโยงมากขึ้นกับระบบเศรษฐกิจตลาดโลกในปัจจุบัน ที่มาจากความหลากหลายของปัจจัยภายนอกและภายใน (นโยบายประวัติศาสตร์, การเมือง, สภาพเศรษฐกิจ) การส่งเสริมการท่องเที่ยวอุตสาหกรรม และการพัฒนาทางวัฒนธรรมโดยรัฐบาลในปีล่าสุดได้ให้คนพื้นเมืองที่มีโอกาสใหม่จากการท่องเที่ยว ในการที่พวกเขาสามารถใช้ประโยชน์จากวัฒนธรรมของพวกเขา นอกจากสถานที่จะเป็นที่น่าสนใจสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจและวัฒนธรรมแล้ว ยังมีผลมากสำหรับการกระจายของผลประโยชน์ในหมู่บ้าน

Parhizgari and Gilbert (2004) ศึกษาหาตัวชี้วัดความมีประสิทธิภาพขององค์การวัดโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) พบว่า องค์ประกอบสำคัญของความมีประสิทธิภาพขององค์การ มี 9 องค์ประกอบ คือ ความสำคัญของวิสัยทัศน์ นโยบายที่สนับสนุนคนในองค์การ การออกแบบองค์การที่เหมาะสม สภาพการทำงานค่าจ้างและผลตอบแทน การบังคับบัญชาที่ดี ความซื่อสัตย์ต่อองค์การ การดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและพฤติกรรมทำให้ ความสำคัญต่อลูกค้า เป็นสำคัญ

Howard, Paul Jason (2006) ได้ศึกษาการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่กลุ่มชาติพันธุ์ทางภาคใต้ของจีน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวอาจส่งผลกระทบต่อสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม หรือทางการเมืองของชุมชน และผลกระทบอาจมีมากขึ้นเนื่องจากโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรมที่มีอยู่ก่อนของการท่องเที่ยวที่เป็นปรากฏการณ์ระดับโลก เป็นกระบวนการที่แตกต่างกันของการพัฒนาในระบบและนอกระบบ การพัฒนาอย่างเป็นทางการในระบบโดยทั่วไปต้องใช้ทุนสูง ในทางตรงกันข้ามการพัฒนาแบบนอกระบบ จะเกี่ยวข้องกับ

ผู้ผลิตขนาดเล็กจำนวนมาก เช่น คนในครอบครัว หรือชุมชน การทำงานนอกระบบนี้ยังอาจนำไปใช้ได้ทั่วไป จากการให้บริการทั้งสองระบบที่แตกต่างกัน มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และขนาดของผลกระทบที่เกิดขึ้นโดยการท่องเที่ยวต่อชุมชนทำให้กระบวนการในภาคการผลิตขาดความแน่นอนของบทบาทของชนกลุ่มน้อยในการพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่ในท้องถิ่นและชุมชนของตนเอง

โดยสรุปจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยชุดแผนงานวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้เพื่อสืบสานอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยฝั่งธนบุรีกรุงเทพมหานครโดยมีหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การจัดการความรู้และสืบสานวัฒนธรรมด้านหัตถกรรมไทยวิสาหกิจชุมชนบ้านรักษ์ดิน วัฒนธรรมด้านดนตรีไทยบ้านพาทย์โกสธ และวัฒนธรรมด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมชุมชนกำแพงทองพัฒนา โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำหลักการแนวคิดของกระบวนการจัดการองค์ความรู้มาใช้ในการค้นหาความรู้ ทำการรวบรวมสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ ด้านประวัติความเป็นมาในอดีตจนถึงปัจจุบัน แนวทางการบริหารจัดการ นำความรู้ที่ได้จัดระบบให้เป็นหมวดหมู่ และนำมาผลิตเป็นสื่อวีดิทัศน์เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสามารถนำความรู้ที่รวบรวมจัดเก็บมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management process) Asian Productivity Organization (2010, p 3-5 อ้างถึงใน ประพนธ์ ฝาสุกยัต, 2547) ได้เสนอวิธีการการจัดการความรู้ไว้ให้องค์กรได้พิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะสม โดยแบ่งวิธีการกระบวนการของการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การค้นหาว่า องค์กรมีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใครหรือแหล่งใด และความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กรมีอะไรบ้าง (Identifying the Knowledge)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความรู้ (Creating Knowledge) เป็นการดึงความรู้ที่องค์กรจำเป็นต้องมีออกจากตัวบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญหลาย ๆ ด้าน ออกมารวมกันเพื่อจัดเป็นระบบที่ง่ายต่อการใช้งาน

ขั้นตอนที่ 3 การจัดเก็บความรู้ (Storing Knowledge) เป็นการจัดเก็บความรู้ที่ดึงมาจากแหล่งความรู้ต่างๆ

ขั้นตอนที่ 4 การแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ (Sharing Knowledge) และ

ขั้นตอนที่ 5 การนำความรู้ไปใช้ (Implementing knowledge)

การศึกษากระบวนการบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการบริหาร POLC ตามแนวคิดของ Bartol & Martin (1998) ประกอบด้วย ด้านการวางแผน (Planning) ด้านการจัดองค์การ (Organizing) ด้านการนำ (Leading) และด้านการควบคุม (Controlling) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การวางแผน (Planning) การวางแผนเป็นเรื่องของการกำหนดความต้องการ วิธีการดำเนินการและความหมาย ผลการดำเนินการในอนาคต โดยใช้หลักวิชาการ เหตุผล มีข้อมูลตัวเลขประกอบ มีการเสนอปัญหาเพื่อขอจัดอุปสรรคที่จะมาถึงเป้าหมายข้างหน้าได้

การจัดองค์การ (Organizing) องค์การเป็นที่รวมของคนและงานต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องแบ่งหน้าที่การทำงานและมอบหมายให้รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัด

การนำ (Leading) เป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้ หรือเป็นกระบวนการจัดการให้สมาชิกในองค์การทำงานร่วมกันได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ อาทิ ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การจูงใจการติดต่อสื่อสารในองค์การ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

การควบคุม (Controlling) การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การถือว่าเป็นกระบวนการตรวจสอบหรือติดตามผลและประเมินการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงานเพื่อรักษาให้องค์การดำเนินไปในทิศทางสู่เป้าหมายอย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์หลักขององค์การในเวลาที่กำหนด

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร POLC มาใช้ในการสะท้อนถึงแนวทางการบริหารจัดการวัฒนธรรมด้านหัตถกรรมไทยวิสาหกิจชุมชนบ้านรักษ์ดิน วัฒนธรรมด้านดนตรีไทยบ้านพาทย์โกศล และวัฒนธรรมด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมชุมชนกำแพงทองพัฒนาชุมชนกำแพงทองพัฒนา และนำมาสู่การเสนอแนวทางการสืบสานและอนุรักษ์วัฒนธรรมฝั่งธนบุรีต่อไป